

سنجش نگرش بهورزان شبکه‌های بهداشت و درمان آذربایجان غربی بر اساس عوامل بهداشتی و انگیزشی مدل هرزبرگ در سال ۱۳۸۵

دکتر احمد براتی^۱، فاطمه حسینی^۲، سلیمان اکبری^۳

تاریخ دریافت: ۸۸/۴/۲۵ تاریخ پذیرش: ۸۸/۸/۳

چکیده

پیش زمینه و هدف: توجه به نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم و اصلی هر سازمان بوده و بزرگ‌ترین سرمایه آن محسوب می‌شود. جلب رضایت کارکنان و جایگاه انگیزش در پیشبرد اهداف سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است بر همین اساس پژوهش حاضر به سنجش نگرش بهورزان شبکه‌های بهداشت و درمان نسبت به عوامل بهداشتی و انگیزشی پرداخته است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع توصیفی کاربردی است که با هدف سنجش نگرش بهورزان شبکه‌های بهداشت و درمان آذربایجان غربی بر اساس عوامل بهداشتی و انگیزشی در سال ۱۳۸۵ انجام پذیرفته است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه ای حاوی ۳۱ پرسش بوده که بین ۴۲۰ نفر از بهورزان استان توزیع گردید و با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد نگرش نسبت به رشد و پیشرفت با میانگین (۴/۲۰) و امنیت شغلی (۴/۱۷) از وضعیت بهتری نسبت به سایر ابعاد برخوردار می‌باشند. نگرش نسبت به حقوق با میانگین (۲/۸۶) و نگرش نسبت به شرایط کاری با میانگین (۳/۴۹) نسبت به سایر اهداف پایین‌ترین رتبه را در خانه‌های بهداشت مورد پژوهش دارا بود.

بحث و نتیجه گیری: انسان پس از رفع نیازهای اولیه خود خواستار این است که به‌نحوی این اطمینان را بدست آورد که وضعیت فعلی را حداقل در کوتاه مدت از دست نخواهد داد. توصیه می‌شود که در نگرش شخص نسبت به تامین امنیت باید در امر انتخاب شغل مدنظر و ملاحظه قرار گیرد. می‌توان چنین نتیجه گرفت که داشتن امنیت شغلی و استخدام رسمی (برای تمام عمر) می‌تواند از بروز ناراضی‌جویی جلوگیری کند.

کلید واژه‌ها: انگیزش، رضایت شغلی، بهورز، خانه بهداشت، شبکه بهداشت و درمان

فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره هفتم، شماره چهارم، ص ۲۰۹-۲۰۳، زمستان ۱۳۸۸

آدرس مکاتبه: تهران، خیابان ولیعصر (عج)، بالاتر از ظفر، نبش خیابان بابک بهرامی، پلاک ۱ تلفن: ۸۸۷۸۸۸۲۹

Email: dalga2003@yahoo.com

مقدمه

است، زیرا که نیروی انسانی موجب بهره برداری از ماشین آلات، سرمایه و مواد و وسایل می‌گردد (۱). نیروی انسانی در سیستم مراقبت‌های بهداشتی و درمانی بسیار حائز اهمیت می‌باشد، زیرا همانند دیگر صنایع خدماتی، سیستم مراقبت‌های بهداشتی بسیار

در حیات هر سازمان عوامل مختلفی نقش دارند. اهم این عوامل عبارتند از: نیروی انسانی، ماشین آلات و سرمایه که در بین این عوامل مهم‌ترین و اثر بخش‌ترین عامل نیروی انسانی

^۱ استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی (نویسنده مسئول)

رابطه به دست آمده حاصل ضرب توانایی و انگیزش است که نشان می‌دهد برای رسیدن به عملکرد مطلوب باید میزان این دو علق زیاد باشد (۵).

افراد با انگیزه زیاد اغلب عملکرد بهتری از افراد توانمندتر از خود دارند لذا همواره باید ارضای نیاز کارکنان از طریق خود کار حاصل شود یعنی ماهیت کار انگیزشی باشد (۶). گفته می‌شود که انسان‌ها به ابراز وجود و کنترل محیط خود نیاز ذاتی دارند و اگر این نیاز سرکوب شود افراد دچار از خود بیگانگی می‌شوند (۷).

لذا می‌توان گفت موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف سازمان در گروه مشارکت نیروی انسانی آن می‌باشد چگونگی ایجاد انگیزه در افراد یکی از جالب ترین سوالات در زمینه مدیریت می‌باشد و در سال‌های گذشته تحقیقات و تئوری‌های زیادی معطوف این زمینه شده اند (۸). در ایران برای ارائه خدمات بهداشتی اولیه به صورت گسترده، وزارت بهداشت و درمان یکی از سیاست‌های خود را برای تدوین برنامه‌های بهداشت، درمان و آموزش نیروی انسانی پزشکی، اولویت بهداشت به عنوان یک سرمایه‌گذاری طولانی مدت و رعایت این اولویت در همه مراحل تامین سلامت جامعه قرار داده است (۹).

از آنجایی که بهورزان از ارکان عمده مشارکت جامعه در مراقبت‌های بهداشتی اولیه هستند و نقش ارزنده ای را در ارائه خدمات اولیه بهداشتی ایفا می‌کنند، همچنین عرضه این خدمات به گروه عظیم روستائیان کشورمان با جمعیت بیش از ۲۵ میلیون در بیش از ۶۶ هزار روستا است، ایجاد انگیزه و تامین رضایت این گروه از شغل خویش دارای اهمیت می‌باشد. با توجه به این امر و تجربه شخصی و عینی و مشاهده مشکلاتی از قبیل استعفا، ترک خدمت، غیبت از کار، کم کاری و ناراضی‌تیی از محیط کار و میزان حقوق و مزایای در میان بهورزان پژوهشگر اقدام به بررسی عوامل ناراضی‌تیی و انگیزشی بهورزان خانه‌های بهداشت استان آذربایجان غربی را نموده است. هدف این پژوهش ایجاد زمینه لازم جهت

کاربر می‌باشد و یکی از دلائل اتکای این سیستم به نیروی انسانی، غیر ممکن بودن تولید و ذخیره سازی خدمت برای مصارف بعدی می‌باشد، یعنی در واقع تولید و مصرف به صورت هم زمان (۲) لذا می‌توان گفت موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف سازمان در گروه مشارکت نیروی انسانی آن می‌باشد. چگونگی ایجاد انگیزش در افراد یکی از جالب ترین سوالات در زمینه مدیریت می‌باشد و در طول سال‌های گذشته تحقیقات و تئوری‌های زیادی معطوف این زمینه شده است (۳).

نظریه بهداشت و انگیزش به وسیله یک روان شناس به نام فردریک هرزبرگ در دهه ۶۰-۱۹۵۰ ارائه شد او بر این باور بود که رابطه فرد با کارش یک رابطه اصلی است و نگرش فرد نسبت به کارش می‌تواند موجب موفقیت و شکست وی گردد. طبق دیدگاه هرزبرگ عواملی که منجر به رضایت شغلی می‌شود جدا و متمایز از آن‌هایی هستند که به ناراضی‌تیی شغلی می‌انجامد، بنا بر این مدیرانی که در پی حذف عواملی هستند که باعث ناراضی‌تیی می‌شود می‌توانند آرامش را به سازمان برگردانند ولی به طور حتم باعث انگیزش و یا تحریک افراد نمی‌شوند. آنان به جای این که کارکنان و اعضای سازمان را تحریک نمایند، اسباب آرامش را فراهم می‌کنند. در نتیجه ویژگی‌هایی مثل مدیریت و سیاست شرکت، سرپرستی، روابط بین افراد، شرایط کاری و حقوق (به‌وسیله هرزبرگ) به عنوان عامل بهداشتی شناخته شده اند. هنگامی که این عوامل در وضع مناسبی باشند، افراد ناراضی نخواهند بود ولی آن‌ها کاملاً راضی هم نخواهند بود. اگر بخواهیم وسیله انگیزش افراد را در سازمان فراهم آوریم و موجب تحریک آن‌ها شویم، (از نظر هرزبرگ) باید روی مسئله پیشرفت، شناخت و کسب شهرت، ماهیت کار، مسئولیت و رشد تاکید نمائیم. این‌ها ویژگی‌هایی هستند که موجب می‌شود فرد به پاداش‌های درونی برسد. (۴)

گروه کثیری از محققان فرمول زیر را پیشنهاد کرده اند:

$$\text{انگیزش} \times \text{توانایی} = f(\text{عملکرد})$$

تحقیق بر اساس روش لیکرت طراحی شده به گونه ای که پنج گزینه خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد برای پاسخ‌گویی هر سوال انتخاب شده بود.

روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو صورت انجام گرفت ۱- مراجعه حضوری پژوهش‌گر در مراکز و خانه‌های بهداشت و جمع‌آوری پرسش‌نامه توسط خود پژوهش‌گر و ۲- ارسال پرسش‌نامه به همکاران شاغل در شبکه‌های بهداشتی و درمانی شهرستان‌هایی که به علت دوری راه و فصل زمستان امکان مراجعه پژوهش‌گر به آن شهرها میسر نبود.

اعتبار پرسش‌نامه از طریق اعتبار محتوا مورد بررسی قرار گرفت و برای این منظور بعد از برطرف کردن ایرادات نگارشی و نظر استاد راهنما به منظور تعیین اعتبار محتوای پرسش‌نامه از چهار نفر از استادان دانشکده نظر خواهی گردید و برای تعیین ثبات (Reliability) ابزار پژوهشی از روش آزمون مجدد (Test retest) استفاده شد که با محاسبه ضریب همبستگی پیرسون با توجه به r بدست آمده پایایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت ($r = 0/82$).

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. برای این منظور جداول مختلف بر اساس توزیع فراوانی هر پاسخ و نیز میانگین‌های محاسبه شده برای هر مورد تنظیم شده و توضیحات لازم در مورد هر جدول ارائه می‌شود. جهت محاسبه میانگین در مورد هر پرسش به هر یک از پاسخ‌ها عددی به قرار زیر اختصاص داده می‌شود:

خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲)، خیلی کم (۱). پس از ضرب این اعداد در فراوانی هر پاسخ، مجموع این حاصل ضرب‌ها جهت تعیین میانگین رضایت‌انگیز در هر مورد، بر مجموع فراوانی‌ها تقسیم می‌شود. به ترتیب عددی حاصل می‌شود که بین ۱ تا ۵ خواهد بود. این عدد میانگین رضایت‌انگیز در هر مورد خواهد بود. بدیهی است که بزرگ‌تر بودن این

دست - یابی به کاهش نارضایتی و ایجاد رضایت‌مندی بهورزان شبکه‌های بهداشت و درمان استان آذربایجان غربی بوده است و اهداف ویژه آن به منظور تعیین نگرش بهورزان استان آذربایجان غربی نسبت به شرایط کاری، همکاران، حقوق دریافتی، سرپرستی، امنیت شغلی، زندگی شخصی، به موفقیت، به ماهیت کار، به مسئولیت، رشد و پیشرفت بوده که به‌عنوان ۱۰ سوال پژوهش مطرح گردیده است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی می‌باشد که به روش مقطعی انجام شد. زیرا جهت جمع‌آوری اطلاعات پژوهشگر تنها یک بار و در یک مقطع زمانی مشخص به پاسخ‌گویان مراجعه کرده و نظرات آن‌ها را جمع‌آوری کرده است با توجه به گستردگی جامعه پژوهش و محدود بودن امکانات پژوهش‌گر بررسی کل جامعه امکان پذیر نمی‌باشد، لذا پژوهش‌گر اقدام به نمونه‌گیری کرده و بعد از تعیین حجم نمونه مورد نظر به‌وسیله فرمول زیر:

$$P=0/5 \quad Z=1/96 \quad D=0/5$$

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} = \frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2} = 385 \approx 400$$

نمونه تعیین شده با استفاده از روش نمونه‌گیری خوش‌های از بین جامعه پژوهش انتخاب شد و مطالعه بر روی نمونه مورد نظر انجام شد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه بوده است. جهت گردآوری اطلاعات بعد از بررسی پژوهش‌های انجام شده در این زمینه و راهنمایی اساتید راهنما و مشاور اقدام به طراحی پرسش‌نامه‌های در ۲ بخش گردید، بخش اول ۱۰ سوال در مورد اطلاعات دموگرافیک بهورزان شرکت‌کننده در پژوهش و بخش دوم با ۳۱ سوال از نوع بسته به منظور سنجش نگرش بهورزان نسبت به عوامل بهداشتی و انگیزشی طراحی شد. پرسش‌نامه

در این پژوهش، ۳۷/۴ درصد (۱۶۳ نفر) ۳۰۰ تا ۸۰۰ نفر، ۳۴/۴ درصد (۱۴۷ نفر) ۸۰۰ تا ۱۳۰۰ نفر، ۱۱۲ درصد (۵۴ نفر) ۱۳۰۰ تا ۱۸۰۰ نفر، ۵/۱ درصد (۲۲ نفر) ۱۸۰۰ تا ۲۳۰۰ نفر، ۸۳ درصد (۱۷ نفر) ۲۳۰۰ تا ۲۸۰۰ نفر، ۲/۵ درصد (۱ نفر) ۲۸۰۰ و بالاتر از جمعیت را تحت پوشش افراد مورد پژوهش قرار داشتند.

جدول شماره (۱): نگرش کلی افراد مورد مطالعه نسبت به عوامل

بهداشتی و انگیزشی بر اساس میانگین و انحراف معیار

رتبه	عنوان نگرش	انحراف معیار ± SD	میانگین \bar{X}
۱	نسبت به رشد و پیشرفت	۰/۶۴	۴/۲۰
۲	نسبت به مسئولیت پذیری	۰/۶۹	۴/۱۷
۳	نسبت به امنیت شغلی	۰/۷۱	۴/۱۷
۴	نسبت به موفقیت	۰/۷۰	۴/۰۹
۵	نسبت به ماهیت کار	۰/۶۳	۴/۰۱
۶	نسبت به همکاران	۰/۷۲	۴/۰۱
۷	نسبت به سرپرستی سازمان	۰/۶۰	۳/۹۶
۸	نسبت به زندگی شخصی	۰/۹۱	۳/۹۲
۹	نسبت به شرایط کاری	۰/۷۴	۳/۴۹
۱۰	نسبت به حقوق	۰/۸۲	۲/۸۶

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نگرش نسبت به عوامل بهداشتی و انگیزشی بیش از متوسط و میانگین کل نگرش بوده که از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده‌اند. در این میان نگرش نسبت به رشد و پیشرفت با میانگین ۴/۲۰ و امنیت شغلی ۴/۱۷ از وضعیت بهتری نسبت به سایر ابعاد برخوردار می‌باشند. نگرش نسبت به حقوق با میانگین ۲/۸۶ و نگرش نسبت به شرایط کاری با میانگین ۳/۴۹ نسبت به سایر اهداف پایین‌ترین رتبه را در خانه‌های بهداشت‌های مورد پژوهش دارا بود.

عدد در هر مورد بیانگر رضایت و یا انگیزش بیشتر به‌وزن از عوامل یاد شده خواهد بود.

یافته‌ها

اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در مطالعه بدین قرار بوده است: متغیر جنسیت، ۵۵/۷ درصد (۲۳۳ نفر) نمونه را زنان و ۴۴/۳ درصد (۱۸۵ نفر) مردان تشکیل می‌دهند. در خصوص متغیر سن، ۴/۶ درصد (۱۹ نفر) نمونه در گروه سنی ۲۰ تا ۲۴ سال، ۱۸/۹ درصد (۷۹ نفر) در گروه سنی ۲۵ تا ۲۹ سال، ۲۳/۳ درصد (۹۸ نفر) در گروه سنی ۳۰ تا ۳۴ سال، ۲۵/۶ درصد (۱۰۷ نفر) در گروه سنی ۳۵ تا ۳۹ سال و ۲۱/۱ درصد (۸۸ نفر) در گروه سنی بین ۴۰ تا ۴۴ و ۴/۸ درصد (۲۰ نفر) در گروه سنی ۴۵ تا ۴۹ سال و ۱/۶ درصد (۷ نفر) در گروه سنی ۵۰ و بالاتر قرار داشتند. از نظر تحصیلات ۲۶/۳ درصد (۱۰۸ نفر) نمونه در سطح پایان دوره ابتدایی، ۲۸/۷ درصد (۱۱۸ نفر) در سطح پایان دوره راهنمایی، ۱۲/۱ درصد (۵۱ نفر) در سطح دوره متوسطه ناتمام و ۲۵/۸ درصد (۱۰۶ نفر) در سطح دیپلم و ۶/۸ درصد (۲۸ نفر) در سطح فوق دیپلم قرار داشتند. از نظر سابقه کار در پژوهش حاضر، ۱۲/۳ درصد (۵۱ نفر) نمونه دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۱۶ درصد (۶۷ نفر) دارای سابقه کاری ۵ تا ۹ سال، ۲۲/۷ درصد (۹۴ نفر) دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال، ۱۷/۸ درصد (۵۷ نفر) دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۱۴ سال و ۳۵/۳ درصد (۱۴۷ نفر) دارای سابقه کاری ۱۵ تا ۱۹ سال و ۹/۱ درصد (۳۸ نفر) دارای سابقه کاری ۲۰ تا ۲۴ سال و ۴/۳ درصد (۱۸ نفر) ۲۵ تا ۲۹ سال و ۰/۲ درصد (۱ نفر) بیشتر از ۳۰ سال سابقه کار در شبکه بهداشت و درمان را داشتند.

از نظر وضعیت تاهل در این پژوهش ۱۵/۶ درصد (۶۳ نفر) مجرد، ۸۳/۲ درصد (۳۳۶ نفر) متاهل و ۱/۲ درصد (۵ نفر) متارکه کرده بودند. از نظر مقدار جمعیت تحت پوشش افراد مورد مطالعه

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که انسان پس از رفع نیازهای اولیه خود خواستار این است که بنحوی این اطمینان را به دست آورد که وضعیت فعلی را حداقل در کوتاه مدت از دست نخواهد داد. توصیه می‌شود که در نگرش شخص نسبت به تامین امنیت باید در امر انتخاب شغل مدنظر و ملاحظه قرار گیرد. همچنین می‌توان چنین نتیجه گرفت که داشتن امنیت شغلی و استخدام رسمی (برای تمام عمر) می‌تواند از بروز نارضایتی جلوگیری کند. با توجه به نظرات اکثریت افراد مورد مطالعه (بالای ۸۰ درصد) می‌توان چنین نتیجه گرفت که اگر شیوه ارتقاء و ترفیع در سازمان به صورت عادلانه باشد می‌تواند موجب افزایش انگیزش افراد مورد مطالعه را فراهم آورد و به خاطر این که اکثر افراد شرکت کننده در پژوهش ۶۷/۴ درصد دارای تحصیلات زیر دیپلم می‌باشند و تنها ۶/۸ درصد بهورزان دارای مدرک فوق دیپلم می‌باشند، ارتقاء سطح تحصیلات می‌تواند یکی از عوامل مهم در افزایش انگیزه افراد مورد مطالعه باشد. اکثر بهورزان تاثیر سرو صدا را روی روند کار خود موثر ندانستند. و مطلوبیت نور محیط کار خود را متوسط به بالا بیان نمودند و فقط ۱۶/۸ درصد بهورزان از نظافت و پاکیزگی محل کار خود احساس نارضایتی کردند. با توجه به پاسخ‌های داده شده می‌توان نتیجه گرفت که پایبندی به موازین اخلاقی و رعایت اصول اخلاقی توسط همکاران می‌تواند در روحیه بهتر کار کردن و همانا رضایت افراد مورد مطالعه تاثیر داشته باشد. بیشتر افراد مورد مطالعه ۸۵/۳ درصد احترام متقابل بین همکارانشان را در روحیه بهتر کار کردن خود موثر دانستند، پس می‌توان نتیجه گرفت رابطه ای بین عدم بروز نارضایتی شغلی و حسن روابط با همکاران وجود دارد یعنی هرچه روابط با همکاران منسجم‌تر و بیشتر شود نارضایتی شغلی کم‌تر می‌شود.

نظر اکثر بهورزان حاکی از آن است که حقوق و دستمزد دریافتی خود و مقایسه آن با سایر سازمان‌ها به رغم تلاش‌های

تمام وقت خود احساس رضایت ندارند و این احساس نارضایتی می‌تواند نشأت گرفته از حقوق پایین بهورزان باشد. اکثر بهورزان بر این باورند که برخورد مناسب مسئولین، روابط دوستانه با رؤسا، میزان پذیرش مهارت فنی و تخصصی سرپرستان و همچنین نحوه عمل سرپرستان و مدیران شبکه می‌تواند از بروز نارضایتی در بین آن‌ها جلوگیری کند. مدیران سازمان همواره بایستی به دنبال ایجاد ضریب امنیتی بالای شغلی در سازمان باشند چون داشتن امنیت شغلی می‌تواند از نارضایتی کارکنان جلوگیری نماید. همچنین اکثریت افراد مورد مطالعه ۷۹/۶ درصد توجه مسئولین به زندگی شخصی‌شان را در علاقه به کار خود موثر دانستند. می‌توان نتیجه گرفت که توجه مسئولین سازمان به زندگی شخصی افراد مورد مطالعه موجب جلوگیری از بروز نارضایتی در بین بهورزان گردد، بیشتر پاسخ دهندگان انجام موفقیت آمیز کار را در تمایل به کار خود موثر دانستند پس انجام موفقیت آمیز یک کار و به انتها رساندن آن کار می‌تواند موجب رضایت و افزایش انگیزه به کار افراد مورد مطالعه گردد.

با توجه نظرات افراد مورد مطالعه بالای ۸۰ درصد می‌توان این نتیجه را گرفت که اگر ماهیت کار یک نواخت نباشد و باعث برانگیختن تلاش مضاعف و رشد و ارتقاء مهارت‌ها و تخصص گردد می‌تواند موجب افزایش رضایت و انگیزه به کار افراد گردد. همچنین می‌توان چنین استنباط کرد که تمایل برای کسب مسئولیت‌های بالاتر در سازمان می‌تواند موجب افزایش انگیزش افراد مورد مطالعه شود و اگر حس مسئولیت پذیری در قبال کارهای انجام شده وجود داشته باشد خدمت رسانی می‌تواند حتی در ساعات غیر از وقت اداری نیز ادامه داشته باشد.

اکثر افراد مورد مطالعه عنوان کردند که ترفیعات شغلی در سازمان می‌تواند موجب رضایتمندی و افزایش انگیزش آن‌ها گردد و همچنین وظایف و مسئولیت‌های بالاتر را در انگیزه به کار خود موثر دانستند و ۸۴ درصد بهورزان ارتقاء سطح تحصیلی را در

۱- موفقیت ۲- ماهیت کار ۳- مسئولیت ۴- رشد و پیشرفت، که با نتایج به دست آمده این پژوهش یکسان نمی‌باشد (۱۱).
در رابطه با نتایج حاصل از پژوهش و با توجه به افزایش نرخ تورم و ثابت بودن نسبی حقوق کارکنان دولت، به نظر می‌رسد حل مشکل حقوق و دستمزد بسادگی امکان پذیر نباشد لذا مسئولین محترم وزارت بهداشت با تخصیص بودجه کافی متناسب با مقتضیات سازمان می‌توانند قسمتی از مشکلات اقتصادی کارکنان را کاهش دهند. پیشنهاد می‌گردد انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایستگی تخصصی باشد برای این منظور افراد مورد نظر باید از نظر شخصیت، تجربه، رهبری و... مورد ارزیابی قرار گیرند و در صورت مناسب بودن به شغل مدیریتی انتصاب شوند. همچنین می‌توان با برگزاری دوره‌های آموزشی رهبری برای مدیران وجهه علمی آن‌ها را بالا برد با توجه به نتایج بدست آمده و با توجه به این که اکثریت افراد مورد مطالعه دارای سواد زیر دیپلم و حتی ابتدائی می‌باشند پیشنهاد می‌گردد که مسئولان سازمان شرایط و امکاناتی برای ادامه تحصیل این قشر فراهم آورند چون اگر میزان تحصیلات آن‌ها بالاتر باشد میزان کارایی و بهره‌وری بالا خواهد رفت.

References:

۱. سیتزر رد، پورتر، ل. د. انگیزش و رفتار کار. ترجمه، علوی، سید امین اله. تهران، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲، صفحات ۲۴-۳.
2. Fottler MD, Hernandez SR, Charles L. Essentials of human resource management. Donald Singleton: Delmar Pub; 1998.P.2.
3. Bowditch JL, Buono FA. A primer on organizational behavior. New York: John Wiley & Sons Inc; 1997. P.85.
۴. رابینز ا. پ. رفتار سازمانی. ترجمه، پارسیان علی، اعرابی سید محمد. تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۴، صفحات ۳۲۶ و ۴۳۲.

انگیزه به کار خود موثر دانستند و در نهایت (۸۳/۴ درصد) به‌روزان، شیوه ارتقا و ترفیعات محیط کار را در انگیزه به کار خود موثر دانستند. در نتیجه چنانچه شیوه ارتقاء سطح تحصیلات و ترفیع در درون سازمان به صورت عادلانه باشد می‌تواند در ایجاد رضایت و انگیزه به کار افراد مورد مطالعه موثر باشد.

دیر^۱ در سال ۱۹۸۷ تحقیقاتی انجام داد که نتایج آن نشانگر این بود که اگر در مقابل کوشش بیشتر به فرد پاداش (مثل حقوق و دستمزد بیشتر و ارتقاء تایید مدیریت و نظایر آن) داده شود، احساس تعهد او نسبت به دستیابی به هدف‌های مشکل افزایش می‌یابد (۱۰). با توجه به این که اکثریت به‌روزان مورد مطالعه وجود درآمد مکفی و منصفانه را در جلوگیری از بروز نارضایتی و احساس تعهد خود موثر دانستند نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر را حمایت می‌کند.

صباحی بیگدلی در بررسی ارتباط عوامل انگیزشی با عملکرد به‌روزان خانه‌های بهداشت روستایی تحت پوشش مرکز بهداشت شهرستان کاشان انجام داد که نتایج پژوهش او عبارتند از:

۵. ترنس م. مدیریت در سازمان‌ها (مقدمه ای بر رفتار کارکنان در سازمان). ترجمه، نظری نژاد محمد حسین. مشهد، موسسه چاپ و انتشارات آستانه قدس رضوی، سال ۱۳۷۶.
۶. رضائیان ع. مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۲، ص ۲۹۳.
7. Bearl WI, Holden L. Human resources management; a contemporary approach. 3rd Ed. Harlow: Pearson Edu.: 2001. P. 189.
۸. مورهد گ. رفتار سازمانی. ترجمه، الوانی سید مهدی. تهران، انتشارات مرواید، ۱۳۷۴، صفحات ۱۳۲-۷۸.

¹. Derr

۱۱. صباحی م. بررسی ارتباط عوامل انگیزشی با عملکرد بهورزان خانه‌های بهداشت روستایی تحت پوشش مرکز بهداشت شهرستان کاشان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران ۱۳۷۵-۱۳۷۶.
۹. شادپور ک. شبکه‌های بهداشتی و درمانی ایران. تهران، انتشارات وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۸۰، ص ۴۲.
۱۰. خلیل‌زاده ن. بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی دانشجو - معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران ۱۳۷۶. ص ۶۶.