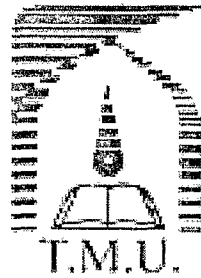


NKANU



دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

بررسی عوامل فردی و سازمانی تأثیرگذار بر ایجاد علاقه برای

ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا

امیر گروسی

استاد راهنما:

دکتر حمید خداداد حسینی

استاد مشاور:

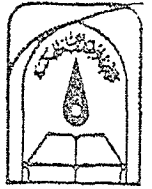
حسین محبوبی منش

۱۳۸۶ / ۲ / ۴۱

بهمن ۱۳۸۴

موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی
تهران

۸۷۲۸۷



بسمه تعالی

اعضاء هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه آقای امیرگروسی

تحت عنوان: بررسی عوامل تاثیرگذار بر ایجاد علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی را از نظر فرم
و محتوی بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کنند

نام و نام خانوادگی

اعضاء: هیات داوران

دکتر سید حمید خداداد حسینی

۱- استاد راهنما:

حسین محبوی منش

۲- استاد مشاور:

دکتر شعبان الهی

۳- استاد داور ۱:

دکتر مجید رضائی راد

۴- استاد داور ۲:

اسماعیل ارغوان

۵- نماینده اداره کل تحصیلات تکمیلی:

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می‌باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما نویسنده مسئول مقاله باشند. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آئین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.

طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود. ۱۳۸۴/۶/۲۱

تقدیم به :

پیشگاه مقدس حضرت ولیعصر ع

و روح پر عظمت تمامی شهیدان انقلاب اسلامی و امام شهیدان

و فرهیختگان عرصه علم و ادب که زمینه سرافرازی

و گسترش فرهنگ ایثار و معرفت را فراهم ساختند .

و همچنین تقدیم به :

پدر و مادرم که حمایت‌های معنوی و دعای خیر آنان راهگشای

مشکلاتم بوده و همسر فداکار و فرزندان دلبندم

که با صبر و همیاری در طول تحصیلاتم مرا یاری رساندند .

تقدیر و تشکر

برخود وظیفه می دانم از دلسوزی و هدایت های مستمر اساتید ارجمند که در مدت اجرای تحقیق برای تسریع و پیشبرد پژوهش مساعدت فرمودند کمال تشکر و تقدیر را دارم.

بویژه از توجهات خاص استاد گرانقدر جناب آقای دکتر حمید خداداد حسینی که با حوصله و دقت نظر با رهنمودهای علمی و ارائه راه کارهای موثر پژوهشی نقش اساسی در هدایت روند تحقیق اینجانب را داشتند صمیمانه سپاسگزارم و از زحمات استاد محترم مشاور جناب آقای حسین محبوبی منش که با انجام مشاوره های مفید نسبت به تسریع در حرکت تدوین پایان نامه نقش موثری داشتند. همچنین ایجاد فرصت از سوی ریاست محترم دانشکده های علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس و دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی همکاری موثر معاونت پژوهش دافوس و تلاش و همراهی تسهیل کننده جناب آقای ارغوان مدیر محترم امور پایان نامه ها تقدیر و تشکر بعمل می آورم.

چکیده تحقیق

برنامه ریزی دقیق برای بکارگیری مؤثر نیروی انسانی در سازمانها نیازمند آگاهی و شناخت کامل نسبت به عوامل تاثیرگذار بر میزان علاقه به اشتغال آنها است.

زیرا کارکنان فاقد علاقه نه تنها منابع سازمان را هدر می دهند و بازده مطلوب ندارند بلکه با انتشار امواج منفی از کارائی سایر کارکنان نیز می کاهند.

تحقیق حاضر با هدف شناسائی عوامل فردی و سازمانی تاثیرگذار بر علاقه و چگونگی تمایل کارکنان پلیس قضایی برای ادامه اشتغال در ناجا درصدد است ضمن شناسایی این عوامل ابزار و شیوه های مناسب افزایش علاقه را پیشنهاد نماید.

این تحقیق به طرح سئوالات در حوزه عوامل فردی و سازمانی تاثیر گذار بر علاقه و چگونگی تمایل این کارکنان به ادامه خدمت شامل تاهل، تحصیلات، نوع استخدام، میزان علاقه به شغل، میزان علاقه به خدمت در دستگاه قضائی، میزان رضایت از حقوق، درجه، تناسب شغل با روحیات، تخصص، میزان ابتکار عمل پرداخته است و با طراحی فرضیات متناسب با سئوالات مطرح شده به بررسی دقیق این عوامل و تاثیرات آن بر علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا مبادرت کرده است.

تحقیق به روش توصیفی - پیمایشی صورت گرفته و برای گردآوری اطلاعات از پرسش نامه و اسناد و مدارک کتابخانه ای بهره گیری شده است.

نوع پژوهش کاربردی است و جامعه آماری را کارکنان پلیس قضائی شاغل در نیروی انتظامی تشکیل می دهند که در سراسر کشور همراه کارکنان ناجا مشغول خدمت هستند.

پس از گردآوری اطلاعات با استفاده از روش های آماری و تجزیه و تحلیل های مربوطه بمنظور یافتن پاسخ سوالات تحقیق فرضیات متعددی مورد آزمون قرار گرفت که این نتایج بدست آمد .

- تحصیلات عالیه , تاهل ، میزان ابتکار و خلاقیت نمونه آماری بعنوان عوامل فردی بر کاهش علاقه آنها به ادامه اشتغال در ناجا تاثیر مستقیم دارد .

- عدم رضایت نمونه آماری از حقوق و مزایا و درجه و رتبه و استخدام رسمی و عدم تناسب شغل با تخصص نمونه آماری بعنوان عوامل سازمانی بر کاهش علاقه آنها به ادامه اشتغال در ناجا تاثیر مستقیم دارد .-

- بین علاقه به خدمت در دستگاه قضایی و عدم علاقه به ادامه اشتغال در ناجا ارتباط مستقیم وجود دارد .

واژه های کلیدی : انگیزش ، نیاز ، علاقه ، خدمت ، ناجا ، پلیس قضائی

فهرست

صفحه	عنوان
فصل اول : مقدمه و کلیات	
۲	مقدمه ۱-۱
۳	طرح مسئله ۲-۱
۵	سئوالات تحقیق ۳-۱
۵	انگیزه ی تحقیق ۴-۱
۶	سابقه و ضرورت تحقیق ۵-۱
۷	اهداف تحقیق ۶-۱

صفحه	عنوان
فصل دوم : مبانی نظری و پژوهشی	
۸	پیشینه ی تحقیق ۱-۲
۸	تحقیقات انجام شده در ایران ۱-۱-۲
۲۰	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور ۲-۱-۲
۲۲	بکارگیری نیروی انسانی ۳-۱-۲
۲۳	نظام نگهداری منابع انسانی ۴-۱-۲
۲۴	انگیزش ۵-۱-۲
۲۵	نظریه سلسله مراتب نیازها ۶-۱-۲
۲۶	جمعبندی مباحث ادبیات تحقیق ۷-۱-۲
۲۷	مدل تحقیق ۸-۱-۲
۲۸	فرضیات تحقیق ۲-۲
۳۰	آشنائی با نیروی انتظامی ۳-۲
۳۱	آشنائی با پلیس قضائی ۴-۲
۳۲	وظایف و اختیارات سازمان پلیس قضائی ۱-۴-۲

فهرست

صفحه	عنوان	
	فصل سوم روش شناسی	
۳۴	مقدمه.....	۱-۳
۳۴	قلمرو زمانی و مکانی تحقیق.....	۲-۳
۳۵	تعریف مفاهیم.....	۳-۳
۳۶	روش تحقیق.....	۴-۳
۳۶	ابزار گردآوری اطلاعات.....	۵-۳
۳۷	روش ها و تکنیک های آماری.....	۶-۳
۳۷	جامعه آماری و نمونه آماری.....	۷-۳
۳۸	روش نمونه گیری و حجم نمونه آماری.....	۸-۳
۴۰	روائی و پایایی تحقیق.....	۹-۳

صفحه	عنوان	
	فصل چهارم آزمون و تجزیه و تحلیل داده ها	
۴۲	مقدمه.....	۱-۴
۴۲	توصیف سنی جمعیت مورد مطالعه.....	۲-۴
۴۵	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۱-۱.....	۳-۴
۴۹	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۲-۱.....	۴-۴
۵۲	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۳-۱.....	۵-۴
۵۵	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۱-۲.....	۶-۴
۵۹	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۲-۲.....	۷-۴
۶۳	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۳-۲.....	۸-۴
۶۷	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۴-۲.....	۹-۴
۷۱	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۵-۲.....	۱۰-۴
۷۴	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۱-۳.....	۱۱-۴
۷۷	آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۲-۳.....	۱۲-۴

فهرست

صفحه	عنوان
	فصل پنجم نتایج و پیشنهادات
۸۲	مرور اقدامات بعمل آمده
۸۳	نتایج تحقیق بر اساس اطلاعات گردآوری شده از جامعه آماری
۸۳	نتایج تحقیق بر اساس فرضیات طرح شده
۸۶	پیشنهادات
۸۷	محدودیت ها و روش برخورد با محدودیت ها
۸۸	پیشنهادات برای تحقیقات در آینده
۹۱	منابع
۹۳	ضمائم
۹۶	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

۴۲	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب سن	۱-۴
۴۵	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب تحصیلات	۲-۴
۴۹	جدول توزیع واحدهای نمونه بر حسب وضع تأهل	۳-۴
۵۲	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان بروز ابتکار و خلاقیت	۴-۴
۵۶	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب نوع استخدام	۵-۴
۵۹	جدول توزیع افرادنمونه برحسب رضایت مندی از حقوق و مزایای دریافتی	۶-۴
۶۳	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب رضایت مندی از درجه و رتبه اعطائی	۷-۴
۶۷	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب رضایت مندی از تناسب شغل با تخصص	۸-۴
۷۱	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان رضایت از تناسب شغل با روحیات و علاقه مندیها.....	۹-۴
۷۴	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان علاقه به خدمت در ناجا	۱۰-۴
۷۷	جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان علاقه به خدمت در دستگاه قضائی	۱۱-۴

فهرست نمودار

۴۴	نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب سن	۱-۴
۴۶	نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب تحصیلات	۲-۴
۵۰	نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب وضع تأهل	۳-۴
۵۳	نمودار میزان ابتکار عمل و بروز خلاقیت نمونه آماری	۴-۴
۵۷	نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب نوع استخدام	۵-۴
۶۰	نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب رضایت مندی از حقوق و مزایای دریافتی	۶-۴
۶۴	نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب رضایت مندی از درجه و رتبه اعطائی	۷-۴
۶۸	نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب رضایت مندی از تناسب شغل با تخصص	۸-۴
۷۲	نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب میزان رضایت از تناسب شغل با روحیات و علاقه مندیها.....	۹-۴
۷۴	نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب میزان علاقه به خدمت در ناجا.....	۱۰-۴
۷۸	نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب میزان علاقه به خدمت در دستگاه قضائی	۱۱-۴

فصل اول

مقدمه و کلیات طرح تحقیق

(۱-۱) مقدمه

ارزشمندترین و اصلی ترین منبع در اختیار سازمان ها عامل نیروی انسانی است که برخی سازمان ها آن را به صورت غیر اصولی و غیر علمی و بدون توجه به علایق فردی ، سازمانی و تمایلات و نیازمندی های روانی و انگیزه اش به کار می گمارند و به این ترتیب نه تنها توانایی های فراوان او به شکلی ناقص مورد بهره برداری قرار می گیرد بلکه او نیز بدلیل بکارگیری غیر اصولی، به صورت ناآگاهانه یا آگاهانه سایر منابع سازمان را هدر می دهد و در نتیجه همواره با صرف منابع پرقیمت و محدود، حاصل کار اندک و زیان ده است.

سازمان ها همواره مترصد این موضوع هستند که در ازای منابع بکارگرفته شده چه میزان بهره دهی عاید شده و آیا ساز و کار جاری دچار فرسایش یا زیان دهی گردیده یا خیر؟ طبعا عامل نیروی انسانی متناسب با فلسفه وجودی سازمانی که در آن مشغول کار است به منظور اطمینان از سطح مفید ارائه خدمات یا تولید بایستی همواره تحت کنترل و سنجش و ارزیابی قرار بگیرد تا در صورت مشاهده هر گونه عدم تناسب بین سطح انتظارات و سطح بازده حاصل شده برای شناسائی عوامل تاثیرگذار و کنترل آنها اقدام بعمل آورند.

تحقیق حاضر در صدد است با شناسائی عوامل فردی و سازمانی تاثیر گذار بر ایجاد علاقه و چگونگی تمایل به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا زمینه تغییرات لازم در سیاست های بکارگیری منابع انسانی در ناجا را فراهم کند .

(۲-۱) طرح مسئله

تحقیقات و تجربیات بعمل آمده در حوزه مدیریت بر این نکته مهم تاکید دارند که مدیران سازمان ها باید در بکارگیری عوامل انسانی از مهارت های ویژه و صلاحیت های لازم برخوردار باشند تا بتوانند از نگاه ابزاری و استفاده ابزاری نیروی انسانی پرهیز نمایند. در نگاهی گذرا بر پدیده ابزار محوری عوامل انسانی باید اشاره به بکارگیری منابع انسانی بدون توجه به علایق و انگیزه و روحیات آنها نمود. چنین پدیده ای شرایطی را در سازمان بوجود می آورد که همواره باید از ابزار و اهرم های کنترلی بهره گیری نمود و با بازدهی ناکافی مواجه بود.

هنگامی که کارکنان بدلیل عدم علاقه مندی های فردی و سازمانی ناراضی از شغل و فعالیت خود هستند نه تنها بهره مفید برای سازمان بدنبال ندارد بلکه پیوسته صدمات کوچک و بزرگ به پیکره سیستم وارد می کنند . آنها با مشتریان رفتار نامناسبی دارند و از تکریم و احترام نسبت به آنها خودداری می کنند .

همچنین با همکاران و هموندان نیز رفتار شایسته ای ندارند و با کمترین تحریکی عصبانی شده محیط کار را متشنج نموده و آرامش لازم برای انجام وظیفه را از بین می برند.

این قبیل افراد دامنه نارضایتی را به محیط خارج از محل کار نیز می کشانند و معمولاً فشار فزاینده ای را به خانواده خود وارد می کنند بگونه ای که نارضایتی از شغل همواره به عنوان یکی از عوامل عمده بروز اختلافات خانوادگی محسوب می شود.

گذشته از محیط کار و خانواده روابط اجتماعی فرد ناراضی از شغل نیز دستخوش اثرات منفی روحیات اوست و معمولاً دوستان سطح ارتباط با فردی که چنین رفتارها و برخوردهای آزاردهنده ای دارد را کاهش می دهند . گذشته از آثار نامطلوب عدم علاقه به شغل بر روابط کاری، خانوادگی و اجتماعی که هر یک به نوبه خود از اهمیت فوق العاده ای برخوردارند. نگرانی عمده متوجه خود فرد است که با رفتار و برخوردهای عصبی و پیش بینی نشده محیط را علیه خودش تحریک می کند و در نتیجه با دریافت عکس العمل های منفی از محیط بر وخامت اوضاعش افزوده می شود. پیوستگی چنین سیکلی این قبیل افراد را خیلی زود از پا درمی آورد و آنها را تبدیل به افرادی منزوی، افسرده و پرخاشگر می نماید که حتی با خودشان نیز قادر به سازگاری نیستند .

وجود نمونه های متعدد از این قبیل کارکنان در لایه های مختلف سازمان که بتدریج در حال تبدیل به یکی از اصلی ترین مشکلات سازمانی است و اتخاذ شیوه های کارآمد بمنظور کنترل و حل این مشکل فزاینده ، مسئله اصلی تحقیق به شمار می رود . در مطالبات مقدماتی و مشاهدات بعمل آمده مهمترین دلایل نارضایتی کارکنان برای عدم رضایت شغلی ، نداشتن علاقه فردی و سازمانی و پایین بودن سطح تمایل به اشتغال است و در پاسخ به چرایی کاهش یا فقدان علاقه عمدتاً به عناصری از قبیل نارضایتی از درجه و رتبه ، نارضایتی از حقوق و مزایا ، نارضایتی از بی ارتباط بودن شغل با علاقه مندیها ، تخصص و تحصیلات و حتی بعضاً عدم علاقه به سازمان متبوع اشاره میگردد . که لازم است در مطالعه ای دقیق مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد و راه کارهای مرتبط پیشنهاد شود .

(۳-۱) سئوالات تحقیق

کدام عوامل دارای تاثیر برای ایجاد علاقه به ادامه خدمت جامعه آماری تحقیق در ناجا است .

۱- عوامل فردی برای ایجاد علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا کدامند ؟

۲- عوامل سازمانی برای ایجاد علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا کدامند ؟

۳- آیا کارکنان پلیس قضائی به ادامه خدمت در ناجا تمایل دارند ؟

(۴-۱) انگیزه تحقیق

در تعاملات روزمره با همکاران در بخش های مختلف سازمان ، همواره نشانه های فراوانی از عدم نشاط ، بی توجهی و عدم دقت در انجام وظایف روزانه ، پرخاشگری و عصبانیت نسبت به مراجعین و حتی نسبت به سایر کارکنان و هدر دادن منابع سازمانی مشاهده میگردد .

در گفتگوهایی که با همکاران بعمل آمده فقدان علائق فردی و سازمانی و پایین بودن سطح تمایلات به اشتغال را به عنوان عوامل چنین رفتارهایی بیان می کنند کم که دلیل آن را عدم رضایت از میزان حقوق و مزایا ، درجه و رتبه ، بی ارتباط بودن تحصیلات و تخصص با فعالیتهای شغلی و امثالهم ذکر می گردد .

نگارنده با توجه به سوابق طولانی مدیریتی در سطوح مختلف و تحصیلات در زمینه روان شناختی و مدیریت همواره به این نکته توجه داشته که برای افزایش بهره دهی سازمان لازم است منابع انسانی علاقه مند به کار مورد استفاده قرار گیرند و به منظور کنترل عوامل کاهش علاقه باید آنها را شناسائی و تحت کنترل درآورد لذا اما طراحی و اجرای مطالعات در پیش رو سعی وافر برای کاستن این قبیل مشکلات بعمل آمده است .

(۵-۱) اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

برنامه ریزی دقیق برای بکارگیری مؤثر نیروی انسانی نیازمند آگاهی و شناخت کامل نسبت به عوامل فردی و سازمانی تاثیرگذار بر علاقه به اشتغال نزد کارکنان است.

زیرا کارکنان فاقد علاقه نه تنها منابع سازمان را هدر می دهند و بازده مطلوب ندارند بلکه با انتشار امواج منفی از کارایی سایر کارکنان نیز می کاهند.

تحقیق حاضر با هدف شناسایی عوامل فردی و سازمانی تاثیرگذار بر علاقه و چگونگی تمایل کارکنان گروه منتخب برای ادامه اشتغال در صدد است ابزار مناسب افزایش علاقه را در اختیار قرار دهد.

چنین تحقیقی در سازمان سابقه قبلی ندارد و برنامه ریزان در بخش نیروی انسانی در حال حاضر مترصد بدست آوردن نتایج چنین تحقیقاتی هستند.

(۶-۱) اهداف تحقیق

- هدف تحقیق عبارتست از:

بررسی و شناسایی عوامل و فردی و سازمانی که می تواند برای ایجاد علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا دارای تاثیر باشد.

فصل دوم

مبانی نظری و پژوهشی

(۱-۲) پیشینه تحقیق

در زمینه بررسی عوامل فردی و سازمانی تاثیر گذار بر ایجاد علاقه همچنین مطالعه چگونگی تمایل به خدمت کارکنان در سازمان ها و موسسات زیادی تحقیقات صورت گرفته که تحت عناوین مختلف منتشر شده گردیده است و هر چند که از این قبیل تحقیقات برای جامعه آماری مورد مطالعه در ناجا سوابقی بدست نیامد اما تعدادی از تحقیقات که ارتباط با سه حوزه ترسیم شده دارند به تفکیک تحقیقات انجام شده در ایران و خارج از ایران مورد استفاده قرار می گیرند .

(۱-۱-۲) الف - تحقیقات انجام شده در ایران

در مطالعه موردی^۱ یکی از سازمان های استان فارس به منظور "بررسی رضایت مندی شغلی کارکنان سازمان اداری" ابتدا با استفاده از تحقیقات انجام گرفته و نظریه های عرضه شده، یک مدل نظری بر پایه ۹ متغیر مستقل و ۴ متغیر واسطه ای طراحی می گردد تا تاثیر آنها بر متغیر وابسته (رضایت مندی شغلی) سنجیده شود برای نیل به این اهداف فرضیاتی از مدل طراحی و استنتاج می گردد و به آزمون آنها پرداخته می شود نمونه آماری استفاده شده ۸۷ نفر از کارکنان هستند و این نتایج بدست آمده است.

^۱ - محمد کریم منصوریان ، عبدالعلی لهسایی زاده ، «بررسی رضایت مندی شغلی در رابطه با عوامل اقتصادی - اجتماعی و جمعیتی»

با تجزیه و تحلیل دو متغیره از میان متغیرهای واسطه ای، متغیر "مشارکت در تصمیم گیری ها (بعنوان یک عامل سازمانی)" تاثیر مثبت و زیادی بر "رضایت مندی شغلی" دارد و هر چه مشارکت در جلسات، و با سرپرستان و روسای واحدها زیادتر می گردد، سطح رضایت مندی کارکنان از شغل خود افزایش می یابد.

در واقع اینجا یکی از مهمترین فرضیه های تحقیق، قویا مورد تایید قرار می گیرد. تایید چنین فرضیه ای نمایانگر این نکته است که در سازمان های اداری هر چه نظام اداری به صورت سلسله مراتبی خشک از بالا به پایین باشد و افراد تماس های محدودی را با بالادستان و زیردستان داشته باشند و هر چه کمتر آنها را در حل و فصل مسایل سازمان دخالت دهند، آن شغل و کار و حرفه برایشان خسته کننده تر شده، نه تنها لذتی از آن نمی برند بلکه روز به روز بر میزان تنفرشان از آن شغل افزوده می گردد. در مجموع، حضور بیشتر افراد در بررسی مسایل سازمان، رضایتمندی بیشتری را برای کارکنان سازمان به ارمغان می آورد و در نتیجه چنین شخصی در سازمان مفیدتر خواهد بود.

یکی دیگر از متغیرهای واسطه ای مهم در این پژوهش "بیگانگی از کار" بود که تاثیر آن بر رضایتمندی شغلی مورد سنجش دقیق قرار گرفت. یافته های آزمون این تحقیق نشان داد که هر چه پوچی، سردرگمی و به مفهوم جامعه شناختی بیگانگی از کار و محیط کار سازمان (بعنوان یک عامل سازمانی) بیشتر بوده، رضایتمندی شغلی در سازمان کاهش یافته است. در قسمت مروری بر آثار دیگران و چارچوب نظری ملاحظه گردید که جامعه شناسان تاکید زیادی بر رابطه معکوس بین بیگانگی از کار و رضایتمندی شغلی داشتند.

کارکنان سازمان مورد مطالعه ما نشان دادند که اگر در جریان و فرآیند کارهای سازمان (بعنوان یک عامل سازمانی) قرار نگیرند و به طور کلی یک وظیفه بسیار منفردی را به عهده داشته باشند و با کل جریان کار

سازمان، آشنا و درگیر نباشند، یک احساس پوچی و بی اهمیتی در سازمان به آنها دست می دهد که حاصل آن عدم رضایت از شغلشان است.

جالب توجه اینجاست که این متغیر حدود نیمی از تغییرات میزان رضایتمندی را موجب می شده است. در این زمینه، توجه به رابطه موجود جلب می گردد :

آنچه در یک سازمان اداری می تواند بسیار مهم باشد، مساله "مسئولیت پذیری است". در این تحقیق فرضیه ای برای سنجش تاثیر این متغیر (بعنوان یک عامل فردی) بر رضایتمندی شغلی ارائه شده بود که تجزیه و تحلیل های پژوهش نشان دادند که بین این متغیر و متغیر وابسته رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد، به عبارت دیگر هر چه فرد از سطح مسئولیت پذیری و تعهد کاری بالاتری برخوردار باشد میزان رضایتمندی اش از شغل و سازمان بیشتر است.

در مجموع شخصی که کاری را به او واگذار می کنند اگر احساس تعهد نسبت به آن وظیفه بنماید و خود را مسئول مستقیم نتایج وظایف محوله بداند، این شخص از حاصل کار خود راضی خواهد بود؛ چون پیش وجدان خود راحت است که وظایف محوله را به نحو شایسته ای انجام داده است.

پژوهش حاضر نشان داده که افرادی که تعهد کاری بالایی دارند و کلا مسئولیت پذیر هستند با آنهایی که از تعهد کاری پائینی برخوردارند، از نظر رضایتمندی شغلی متفاوتند.

مسئولیت پذیری پدیده ای است که بستگی زیادی به وجدان کاری دارد و اشخاصی که وجدان کاری دارند از تعهد کاری بالایی نیز می توانند برخوردار باشند.

بالاخره یکی دیگر از متغیرهای مهم در بررسی رضایتمندی شغلی در این پژوهش، "همبستگی گروهی" بود که نتایج حاصل از بررسی آن جالب است. فرضیه ارائه شده در این باره، میزان بستگی رضایتمندی شغلی را به همبستگی فرد در سازمان با دیگران می‌سنجد. نتیجه بدست آمده حاکی از آن است که هر چه فرد از سطح همبستگی گروهی بالاتری (بعنوان یک عامل سازمانی) در سازمان برخوردار باشد از شغل و سازمان خود راضی‌تر است. همبستگی گروهی یکی از عواملی است که محیط کار را برای شخص خوشایند می‌نماید و در واقع او را به سمت رضایتمندی شغلی سوق می‌دهد. اگر شخصی در سازمان احساس تنهایی نماید و در هنگام بروز مشکلات اداری و وظیفه‌ای، احساس کند که همکاران به یاری او نمی‌آیند، بدون شک یک احساس جدایی از دیگران به او دست می‌دهد که خود بزرگترین عامل در عدم رضایت شغلی می‌تواند باشد.

خوشبختانه در سازمان مورد نظر تفاوت‌هایی که همبستگی گروهی بالایی در سازمان دارند با آنهایی که از سطح همبستگی گروهی پائینی برخوردارند در مورد رضایتمندی شغلی، قابل توجه است و از این مساله می‌توان در ارتقا سطح رضایتمندی شغلی استفاده کرد.

در این پژوهش، از میان ۹ فرضیه که تاثیر مستقیم متغیرهای مستقل فردی و سازمانی و سطح تمایل به اشتغال شامل سن، جنس، مدرک تحصیلی، مدت خدمت، شغل فعلی، درآمد، تمایل به کار دیگر در سازمان، تمایل به کار در سازمانی دیگر و نگرش نسبت به عملکرد سازمان را بر "رضایتمندی شغلی" می‌سنجیدند، نتایج جالب توجهی به دست آمد متغیرهای سن، جنس، مدرک تحصیلی، مدت خدمت، شغل فعلی، تمایل به کار سازمانی دیگر در سطح تجزیه و تحلیل دو متغیره، به طور مستقیم رابطه معنی داری با متغیر وابسته نشان

نداده اند. حاصل این آزمون قابل دقت است. در نگرش عامیانه بر رضایتمندی شغلی، بسیاری بر این باورند که همین عوامل فردی (مانند سن و جنس، درآمد، نوع شغل و ...) است که تعیین کننده رضایتمندی شغلی هستند. حتی بسیاری از محققان نیز بر همین باورند و لذا بیشتر همین عوامل را در پژوهش های خود می آزمایند. اما پژوهش حاضر نشان داد که اگر افراد از سطح بالای عوامل دیگری برخوردار باشند، به رضایتمندی شغلی بیشتری خواهند رسید.

دو فرضیه مستقیم تاثیر متغیرهای مستقل "تمایل به کار دیگر در سازمان" و "نگرش نسبت به عملکرد سازمان" بر متغیر وابسته (رضایتمندی شغلی) نشان داد که رابطه معنی داری در این دو زمینه وجود دارد.

به دیگر سخن، کسانی که بین وظیفه واگذار شده به آنها و لیاقت و شایستگی خود ارتباطی می دیده اند، از کاری که فعلا در سازمان انجام می دهند، راضی بوده اند و در مقابل، رضایتمندی آنهایی که از موقعیت های فعلی خود راضی نبودند، کمتر است و به همین لحاظ این گروه دوم تمایل به تعویض کار و وظیفه خود در سازمان دارند.

به بیان دیگر، هر چه شخص از شغل و وظیفه خود راضی تر باشد، تمایلی به تعویض کار خود ندارد و برعکس آن نیز صادق است. در اینجا یک رابطه متقابل بین رضایتمندی شغلی و تمایل به کار دیگر در سازمان وجود داشته است.

فرضیه تاثیر و یا رابطه بین "نگرش نسبت به روند عملکرد سازمان" و "رضایتمندی شغلی"، یکی از فرضیه هایی بود که به طور قوی مورد تایید قرار گرفت به کلامی دیگر، هر چه شخص نگرش مثبت تری نسبت به عملکرد سازمان داشته باشد، رضایتمندی شغلی او بیشتر خواهد بود.

در جامعه شناسی، اصولاً فرض بر این است که هر چه شخص با تصور مثبت تری به سازمان خود بنگرد، راحت تر و مفیدتر می تواند در سازمان به فعالیت بپردازد. عکس قضیه هم صادق است، هر چه شخص با روحیه خصمانه و منفی با اوضاع سازمان خود برخورد کند، دائم در یک نزاع و جنگ درونی با خود و بیرونی با دیگران در سازمان است که هم از رضایتمندی او می کاهد و هم از میزان مفید بودن وی در سازمان کم می کند.

در تحقیق دیگری تحت عنوان "راه های موثر برای توانا سازی کارکنان در جهت ایجاد رضایتمندی شغلی"^۲ پس از مطالعات مفصل و مشروحاتی که بعمل آمده چنین نتیجه گیری شده است. که محیط کار توانمند محیطی است که در آن کارکنان نیروی محرکه اصلی هستند. تواناسازی، ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود، در اختیار می گذارد.

هر گاه سازمان ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، این نیروی بالقوه را باید مهار کنند و مورد استفاده قرار دهند. در سازمان توانمند کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده می کنند و با احساس مسئولیت کار کرده و منافع سازمان را بر منافع خود مقدم می دانند.

^۲ - بابک اسماعیلی «راهکارهای موثر برای تواناسازی کارکنان در جهت ایجاد رضایتمندی شغلی» - نشریه مدیریت «انجمن

مدل مدیریت سنتی که در آن مدیر کنترل می کند و کارکنان تحت کنترل هستند، دیگر کارآمد نیست. به منظور ایجاد محیط کار توانمند، نقش مدیریت در سازمان باید از چارچوب ذهنی فرماندهی و کنترل محیط، به حس مسئولیتی تبدیل شود که در آن کلیه کارکنان فرصت داشته باشند به نحو احسن همکاری کنند. می توان تواناسازی را به این ترتیب تعریف نمود: "افراد به واسطه دانش و انگیزه شان صاحب قدرت هستند و تواناسازی عبارت است از آزاد کردن این قدرت".

سازمان ها برای ادامه حیات خود باید از چهار ویژگی عمده برخوردار باشند:

- ۱- مشتری گرا باشند.
 - ۲- از حیث دخل و خرج کارا باشند.
 - ۳- سریع العمل و انعطاف پذیر باشند.
 - ۴- در استقرار بهبود کیفیت فراگیر (T.Q.M) کوشا باشند.
- ممکن است این سوال برای مدیران پیش آید که چگونه امکان دارد سازمانی که نمی تواند با سازمان های بزرگ در زمینه دستمزد و مزیت های شغلی رقابت کند، قادر باشد کارکنان خود را حفظ کند و در مسیر تواناسازی و رضایتمندی شغلی آنان گام بردارد.
- در این ارتباط تعدادی روش اثربخش وجود دارد که می توان آنها را در دو حوزه فردی و سازمانی طبقه بندی کرد.

۱- سعی کنید تمام کارکنان خود را بشناسید و متوجه تفاوت های افراد باشید، چرا که هر چه به علاقه ها، نیازها و مواردی که کارکنان از آنها خوششان نمی آید آگاه باشید، بهتر می توانید یکایک آنها را جلب کنید. تقریباً همه نظریه های جدید انگیزش تشخیص داده اند که کارمندان "همکن" نیستند. اشخاص نیازهای گوناگون دارند و از نظر نگرش ها مسئولیت و دیگر متغیرهای فردی مهم نیز با هم فرق دارند. (عوامل فردی)

۲- این نکته را به خاطر داشته باشید که برای بیشتر کارکنان، پول محرک موثر است و فراموش نکنید که پول دلیل عمده کار کردن مردم است. بنابراین تخصیص اضافه حقوق هایی براساس عملکرد، پرداخت های اضافی برای کار بر روی پروژه های مختلف و دیگر محرک های حقوقی در تعیین انگیزش کارمند اهمیت دارد. (عوامل سازمانی)

۳- افراد را با کارها جور کنید. شواهد فراوانی وجود دارد که نشان می دهد جور کردن دقیق افراد با کارها باعث انگیزش می شود. از این طریق می توانید محیط کار خوبی ایجاد کرده و آن را حفظ کنید؛ به کارکنان خوب و دارای عملکرد بالا نقش رهبری بدهید، مثلاً می توانید ریاست جلسه های مهم و یا آموزش کارمندان تازه وارد را به کارمندان خوب واگذار کنید و یا می توانید افراد برون گرا و فعال را در پست هایی که با ارباب رجوع سر و کار بیشتری دارند بگمارید و از افراد درون گرا در مشاغلی که احتیاج کمتری به روابط عمومی دارد استفاده کنید. (عوامل سازمانی)

۴- تضمین کنید که اهداف دست یافتنی هستند. اگر کارمندان اهداف را قابل حصول ندانند، از تلاش خود خواهند کاست. لازم است که در این زمینه اهداف و روش های سازمان کاملاً شفاف باشند. (عوامل سازمانی)

۵- پاداش ها را فردی کنید. چونکه کارمندان نیازهای مختلفی دارند. آنچه که برای یک نفر به عنوان تقویت به کار می رود ممکن است برای دیگری موثر نباشد. (عوامل سازمانی)

مدیران باید آگاهی خود را درباره اختلافات فردی به کار گیرند و پاداش هایی را که در اختیار آنها است، فردی کنند. بعضی از این پاداش ها عبارت اند از: حقوق، ترفیعات، آزادی عمل و فرصت دادن به کارمندان برای مشارکت در تعیین هدف و تصمیم گیری.

۶- پاداش ها را به عملکرد پیوند دهید. مدیران باید هماهنگ با نظریه تقویت و انتظار، پاداش ها را به نوع عملکرد مشروط کنند. پاداش دادن به عواملی که جدای از عملکرد باشد، تنها باعث تقویت آن عوامل خواهد شد. از بین بردن رمز و رازی که در اطراف دستمزدها حلقه زده و علنی نمودن مزد در هر کس و به اطلاع عموم رساندن پرداخت های اضافی مربوط به عملکرد باعث می شود که افراد بیشتر به کار کردن ترغیب شوند. (عوامل سازمانی)

۷- بدلیل مساله برابری سیستم را بررسی کنید. به نظر کارمندان باید پاداش ها با "ستانده ها" و "نهاده ها" برابری کند. به زبان ساده تر یعنی تجربه، توانایی، کوشش و دیگر نهاده های بدیهی باید پاسخگوی اختلاف دستمزدها باشد. (عوامل سازمانی)

۸- نقاط قوت کارکنان خود را بشناسید. اموری را به آنها واگذار کنید که بتوانند برای انجام آنها از نقاط قوت خود بهره گیرند؛ آنها را در گروه ها قرار دهید و تکالیف را در هم ادغام کنید. تکالیف جزء جزء شده موجودی را روی هم بریزید تا از مجموع آنها یک واحد بزرگ کاری بوجود آید. این کار سبب افزایش تنوع مهارت و هویت تکلیف خواهد شد و اجازه بدهید کارکنان داوطلبانه گروه کاری خود را انتخاب کنند. (عوامل فردی و

سازمانی)

۹- به کارمندان خود فرصت دهید تا از ارشادات شما به صورت تک تک بهره مند شوند. با این کار از کارمندان خوب قدردانی و به آنها کمک می کنید تا میل خود را برای دستیابی به موفقیت های بیشتر، برآورده کنند و در یک چالش بزرگتر پیروز شوند. (عوامل سازمانی)

۱۰- واحدهای کار طبیعی بوجود آورید. یعنی تکالیفی که به وسیله کارمند انجام شده است، یک کل واحد و معنادار تشکیل دهد. این موضوع موجب افزایش حس مالکیت کارمند به کار می شود و این احتمال را تقویت می کند که کارمندان کار خود را مهم و معنی دار بدانند، نه بی ربط و خسته کننده. (عوامل سازمانی)

۱۱- با ارباب رجوع ارتباط برقرار کنید. ارباب رجوع، مصرف کننده فرآورده یا خدماتی است که کارمند روی آن کار می کند. مدیران باید بکوشند هر جا که امکان داشته باشد ارتباط مستقیمی بین کارکنان و مراجعان آنها برقرار کنند. این کار برای کارکنان سبب افزایش تنوع، مهارت، خودمختاری و بازخورد خواهد شد. (عوامل سازمانی)

۱۲- مشاغل را به طور افقی توسعه دهید. توسعه افقی مشاغل، مسئولیت و نظارتی را که قبلاً در دست مدیریت بود در اختیار کارمندان می گذارد. هدف از این کار آن است که فاصله میان جنبه های "انجام دادن" و "نظارت کردن" مشاغل را تا حدی از بین می بریم و خودمختاری کارکنان را افزایش دهیم. (عوامل سازمانی)

۱۳- برای بازخورد کانال هایی باز کنید. با افزایش بازخورد نه تنها کارکنان می آموزند که کیفیت عملکردشان چگونه است، بلکه از پیشرفت، پس رفت و یا درجا زدن در یک سطح مطلع می شوند. کمال مطلوب آن است که این بازخورد به طور مستقیم و هنگامی بدست می آید که کارکنان در حال انجام دادن کاری هستند. (عوامل سازمانی)

۱۴- همه افراد سازمان را در اطلاعات سهیم کنید. این امر به آنها امکان می دهد که وضعیت فعلی سازمان را به روشنی بدانند و بدینوسیله در سراسر سازمان اعتماد به وجود می آید و طرز فکر سلسله مراتب سنتی از میان می رود و به افراد کمک می کند تا احساس مسئولیت بیشتری کنند و آنان را برمی انگیزد تا مانند مالکان سازمان عمل کنند. (عوامل سازمانی)

۱۵- تیم ها را جایگزین سلسله مراتب کنید. این امر باعث افزایش رضایت شغلی، تغییر طرز تلقی از اجبار به اختیار، تعهد بیشتر کارمند، ارتباطات بهتر کارمند و مدیر، افزایش کارایی و بهبود کیفیت می شود.^۱ (عوامل سازمانی).

یکی دیگر از تحقیقات پیشگام در زمینه رضایتمندی شغلی در ایران^۳ نشان داده است که ۹۸٪ از معلمان شغل خود را دوست دارند. در تحقیق مذکور، ۴۶٪ معلمان از روی علاقه فردی به شغل معلمی روی آورده اند. نتایج تحقیق دیگری^۴ نشان داده است که بین ادراک کارکنان نسبت به عوامل سازمانی موجود و نگرش آنان درباره شرایط مطلوب در زمینه امکانات رفاهی، حقوق و مزایا، پیشرفت و ترقی شغلی و قوانین و مقررات، تفاوت زیادی وجود دارد و در نتیجه رضایت از ابعاد پایین بوده است. از دیگر نتایج بسیار معتبر این پژوهش این است که بین انتظارات کارکنان از شرایط مطلوب و شرایط موجود در زمینه های شیوه مدیریت، آزادی در کار و تفویض اختیار، فاصله کمتری وجود دارد و در نتیجه رضایت از ابعاد، بالاتر بوده است.

۳. محمد سعید عباس زاده - «حرفه معلمی و رضایت شغلی» - فصلنامه تعلیم و تربیت - بهار ۱۳۶۹

۴. محمود ساعتچی - «نگرش کارکنان درباره عوامل موثر بر رضایت شغلی و ترک خدمت» - فصلنامه علمی تحقیقی دانشکده

حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی دوره اول شماره ۴ سال ۱۳۷۰

حاصل پژوهش دیگری^۵ نشان داده است که کارکنانیکه شیوه مدیریت بعنوان یک عامل سازمانی را پدرانۀ درک

می کنند، در مقابل، آنان که شیوه مدیریت را "خودکامه" می دانند رضایت شغلی بیشتری دارند.

در این پژوهش اثر سایر متغیرهای فردی و سازمانی نظیر جنس، تحصیل، وضعیت استخدام و وضع تاهل را نیز نشان داده است.

همچنین اثبات شده است که بین هسته کنترل و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد و زنان در مقایسه با مردان از هسته کنترل درونی تر و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند.

آخرین پژوهشی^۶ که در زمینه رضایت شغلی در ایران سراغ داریم مربوط به رستمی هواورق تحت عنوان "بررسی عوامل اجتماعی موثر بر از خود بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگردانان و تهیه کنندگان شبکه های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران" است. در این پژوهش میزان تاثیرگذاری عوامل و متغیرهای فردی و سازمانی مستقلی نظیر سن، جنس، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، سابقه کار و رابطه دوستانه بر رضایت شغلی سنجیده شده است.

یکی از نتایج جالب این پژوهش این است که هر چه افراد از کار خود بیگانه تر باشند، ناراضی بودن آنها از شغلشان افزایش می یابد. بین سابقه کار و بیگانگی از کار رابطه معنی دار معکوسی وجود دارد. از دیگر نتایج این تحقیق این است که میزان رضایت شغلی پاسخگویان از الگوی "توزیع بهنجار" پیروی می کند.

^۵ مرتضی عباسی - «رابطه هسته کنترل با رضایت شغلی در نمونه ای از معلمین شیراز» - «پایان نامه کارشناسی ارشد - دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شیراز ۱۳۷۳» .

^۶ هواورق خسرو رستمی «بررسی عوامل اجتماعی موثر بر از خود بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگردانان و تهیه کنندگان شبکه های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران» پایان نامه کارشناسی ارشد - دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران ۱۳۷۴

(۲-۱-۲) ب - تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

در پژوهشی^۷ تحت عنوان "کارگر خرسند؛ تحلیل تفاوت های آموزشی و شغلی در تعیین رضایت شغلی" نشان داده شده است که هم عوامل سازمانی و هم عوامل فردی در ایجاد رضایت شغلی و کلا میزان تاثیرگذاری عوامل فردی بر رضایت شغلی بیشتر است. در این پژوهش، بین کارکنان سطوح مختلف شغلی از نظر ارزشگزاری با پاداش های فردی، رابطه معنی داری مشاهده نشده است.

در پژوهش جالب دیگری^۸ تحت عنوان "رابطه بین اهمیت جنبه های کار بعنوان عوامل سازمانی و رضایت شغلی" نشان داده است که بین درجه اهمیت و رضایت از نقش کار، و رضایت شغلی رابطه خطی معنی داری وجود دارد.

پژوهش دیگری^۹ با عنوان "فشار سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی: به کجا خواهیم رفت؟" انجام گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که فشار شغلی بعنوان یک عامل سازمانی و رضایت شغلی با هم ارتباط معکوس دارند. همچنین رضایت شغلی بوسیله عواملی همچون مشارکت در تصمیم گیری، تنوع مهارت و اینکه آیا کار، مشروط به خواسته های ناظران است یا نه، تحت تاثیر قرار می گیرد.

در پژوهش بعدی^{۱۰} دریافت کردند که رابطه رضایتمندی شغلی با متغیرهای فرصت ها، ابهام نقش، تعارض نقش ها، افراط در نقش ها، عادی شدن جریان کار و بالاخره تاثیرگذاری منفی است و بقیه متغیرها از هر سه دسته رابطه ای مثبت با رضایتمندی شغلی دارند.

^۷ گرونبرگ "Gruenberg" «کارگر خرسند» سال ۱۹۸۰

^۸ بورگ "Berg" «رابطه بین اهمیت جنبه های کار و رضایت شغلی» - سال ۱۹۸۹

^۹ سولیوان - بهاگارت "Sullivan - Bhagart" «به کجا خواهیم رفت؟» سال ۱۹۹۲

^{۱۰} آغو و همکاران Aghoet.al ((رضایت مندی شغلی)) سال ۱۹۹۳

در پژوهش دیگری^{۱۱} تحت عنوان "کار، تعهد و از خود بیگانگی"، نشان داده شده که چگونه در جوامع ماوراء صنعتی در اخلاقیات کار تغییراتی حاصل شده است. عوامل سازمانی شامل تغییرات تکنولوژی در محیط کار روز به روز بر میزان بیگانگی افراد نسبت به محیط و حاصل کار می افزاید. افراد در سازمان ها آگاهی شان از فرآیند کار کمتر می گردد. هر چه می گذرد بر میزان تخصصی شدن و ساده تر شدن فرآیند کار افزوده شده، در نتیجه مستخدمان نسبت به محیط کار بیگانه تر می شوند. میزان سلسله مراتبی بودن رابطه های درون سازمانی شدیدتر می گردد که خود از عوامل اصلی از خود بیگانگی است.

تکنیکهای نوین در خدمت گرفته شده در سازمانها، محیط کار را برای استفاده کنندگان بی معنی تر می کنند. هر چه تمرکزگرایی بعنوان یک عامل سازمانی در محیط کار رواج بیشتری یابد و در نتیجه برنامه ریزی های سازمانی متمرکز شوند، بر میزان از خود بیگانگی کارکنان افزوده می گردد. در چنین نظام سازمانی، کارکنان کمتری می توانند با فرآیند کلی کار مخالفت یا انتقاد کنند در نتیجه از خود بیگانگی آنها در طول زمان بیشتر می شود.

آخرین پژوهشی^{۱۲} که در اینجا مورد بررسی قرار می گیرد مربوط به "هوپی، بی وایست من" ۱۵ است که تحت عنوان "رابطه بین فردگرایی - جمع گرایی (بعنوان عوامل فردی و سازمانی) و رضایت شغلی" می باشد. این تحقیق در بعد بین فرهنگی از یافته های بین المللی بر روی ۱۱/۵ میلیون کارمند و کارگر ۶۵۰ شرکت مربوط به ۴۵ کشور استفاده نموده است. نتایج این مطالعه نشان داده که افراد متعلق به کشورهای جمع گرا، احساس رضایت شغلی بیشتری دارند.

^{۱۱} دیمیترووا - (تعهد و از خود بیگانگی) سال ۱۹۹۴

^{۱۲} هوپی وایست من ((رابطه بین فردگرایی)) سال ۱۹۹۵

کارمندان و کارگران کشورهای فرد گرا، بویژه از روابط بین فردی با همکاران خود، احساس عدم رضایت می کردند.

به طور کلی در یک ارزیابی عمومی از پژوهشهای مرور شده، ضمن ارج نهادن به نتایج بدست آمده از آنها، باید اذعان کرد که هر یک از آنها به برخی از عوامل سازمانی و فردی تاثیر گذار بر ایجاد علاقه و چگونگی تمایل به ادامه اشتغال پرداخته اند. در چنین پژوهش هایی باید با یک دید نسبتا جامع به ابعاد مختلف فردی و سازمانی رضایتمندی شغلی در سازمان نگریست.

دوم اینکه بدلیل تفاوت های ماهری در وظایف و ماموریت های سازمان های مختلف ضروری است نوعی بومی سازی در نتایج تحقیقات بعمل آمده متناسب با شرایط هر سازمان صورت گیرد و یا تحقیقات مشابه خاص یک سازمان صورت گیرد.

"بکارگیری نیروی انسانی" (۳-۱-۲)

در بکار گماردن نیروی انسانی دو نظریه کلی وجود دارد که یکی تطبیق فرد (عوامل فردی) با شغل و دیگری تطبیق شغل (عوامل سازمانی) با فرد است. در تطبیق فرد با شغل که بیشتر مورد استفاده قرار می گیرد ابتدا ویژگی ها و وظایف هر شغل، بدون توجه به تنوع استعداد های شخص می گردد و سپس شرایط احراز مشاغل به تناسب وظایف تنظیم می شود. در نظریه تطبیق شغل با فرد، به عکس حالت فوق نیروی انسانی موجود مورد بررسی قرار می گیرد و به هر کس بنابر توانایی ها و استعداد وظایف مختلف محول می گردد لذا ممکن است برای مجموع وظایفی که توسط یک شخص انجام می شود عنوانی قائل شد که مجموع این عناوین

مشاغل سازمانی را تشکیل می دهد در این صورت آنچه که باعث تغییر ماهیت و تغییر وظایف هر شغل می گردد مهارت ها و استعداد مشاغل آن شغل است. طبیعی است که برای بروز استعدادهای و توسعه توانایی ها لازم است متناسب با وظایفی که هر کس در سازمان انجام می دهد مزایایی نیز در نظر گرفته شود^{۱۳}.

"نظام نگهداری منابع انسانی" (۴-۱-۲)

فلسفه نظام گرا حکم می کند که انسان با تمام ابعاد وجود فردی و اجتماعی اش در رابطه با کار و زندگی مورد مطالعه قرار گیرد و زمانی که از امور مربوط به حفظ و نگهداری این موجود استثنایی صحبت می شود، باید ابعاد گوناگون او شامل ویژگی های: عاطفی، احساسی، غریزی، ذاتی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی که متبلور کننده دو نیروی مادی و معنوی وجود انسان هستند مورد توجه قرار گیرند.

انسان ها با خصوصیتی که ذکر شده با ابزار و وسایلی که بر حسب ضرورت با آن سر و کار دارند و لزوما هم‌هنگی هایی بین آنها بوجود می آید، فرا سیستم یا نظام دیگری بوجود می آورند لازم است مجددا توضیح داده شود که اخلاق کلیه عوامل کار به عنوان یک سیستم نباید این تصور را بوجود آورد که انسان به منزله یک ابزار میکانیکی و مشابه یک ماشین در نظر گرفته شده است بی شک در جوامع صنعتی به جنبه های انسانی و معنوی محیط کار شاید آنچنان که باید توجه نشده و در عمل فکر سیستمی همیشه همراه مدل های ریاضی و ماشینی خودنمایی کرده است ولی این گناهی است جدا از مساله سیستم نگری و نظام گرایی.

^{۱۳} ناصر میرسپاسی - «مدیریت منابع انسانی و روابط کار» (چاپ دهم ۱۳۷۱ - تهران نقش جهان صفحه ۸۳-۸۲)

تردید نیست که برای مطالعه احوال و رفتار اشرف مخلوقات باید از مرز ضوابط و معیارهای ملموس و مادی گذشت و به دنیای معنویت، اخلاق و ارزش های وارد شده جایی که ابزار و ماشین را در آن موضعی و مکانی نیست. تفکر نظام گرا این واقعیت را نفی نکرده و در تئوری عمومی سیستم ها چنین لغزشی مشاهده نمی شود.^{۱۴}

"انگیزش" (۵-۱-۲)

عده ای، انگیزه ها را نیازها، خواسته ها، تمایلات یا قوای درونی افراد تعریف می کنند و انگیزه را چرائی رفتار می گویند، به دیگر سخن، هیچ رفتاری را فردا انجام نمی دهد که انگیزه یا نیازی محرک رفتار آن نباشد بنا به تعریفی دیگر انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی که انسان را به انجام فعالیت وامی دارد. بنا به این تعاریف، اثربخشی فعالیت های مدیریت به تمایلات فردی و سازمانی افراد درون سازمان در انجام وظایف محوله شان بستگی دارد. از سوی دیگر همه رفتارهای افراد هدفدار است. در واقع، دو عامل رفتار را شکل می دهد یکی انگیزه و دیگری هدف که در نمودار زیر به نمایش گذاشته است.

انگیزه(نیاز) ---- رفتار ---- هدف (محرک)

از این رو انگیزه داشتن کارکنان برای انجام وظایف و همسوی اهداف فردی با اهداف سازمان، نقشی اساسی در موفقیت سازمان دارند.

^{۱۴} میرسپاسی - ناصر - «مدیریت منابع انسانی و روابط کار» - (چاپ دهم ۱۳۷۱ تهران نقش جهان صفحه ۳۳۰-۳۲۹)

(۲-۱-۶) نظریه سلسله مراتب نیازها

در این نظریه احتیاجات بشری به پنج طبقه تقسیم بندی شده است و آن سلسله مراتب نیازها می نامند. منظور از سلسله مراتب نیازها این است که وقتی یکی از احتیاجات تا حدی برطرف شد احتیاجات دیگری پدیدار می شود. برای مثال وقتی احتیاجات جسمانی یک فرد برطرف شد یا به بیانی دیگر، شخصی از خوراک، پوشاک، مسکن و ... مشکلی نداشت، دیگر این نیاز در ایجاد حرکت در شخص نقش مهمی نخواهد داشت، بلکه بلافاصله، احتیاج دیگری از طبقه بعدی ظهور می کند که این نیاز در انسان ایجاد حرکت می کند. که از این الگو تبعیت می کند ((نیازهای غریزی و اکتسابی ← نیاز جانبی یا اساسی ← نیاز به امنیت و تامین ← نیاز اجتماعی یا متعلق ← نیاز به احترام یا قدر و منزلت ← خودیابی^{۱۵})) پیروان مکتب کلاسیک معتقدند اگر احتیاجات فردی زیردستان برآورده شود آنان حداکثر تلاش خود را برای کسب هدف های سازمان بکار خواهند برد. این مدیران معمولاً از خود سوال می کنند که چرا کارایی سازمان اضافه نمی شود؟ در حالی که ما پول خوبی می پردازیم و شرایط و طبیعت کار عالی است. در حقیقت پولی که به کارکنان یک سازمان پرداخت می شود تا احتیاجات جسمانی خود را از قبیل خوراک، پوشاک و مسکن تامین کند وقتی به مصرف می رسد که آنها در خارج از محیط سازمان هستند و معمولاً هیچکس پول را موقع کار خرج نمی کند بنابراین پول به تنهایی نمی تواند انگیزه ای در کارمندان سازمان ایجاد کند، آنچه که باعث انگیزه می شود برآوردن نیازهایی است که در سلسله مراتب نیازها در مراتب بعدی قرار دارند (به شرط آنکه احتیاجات جسمانی آنها برطرف شده باشد). یعنی احتیاجاتی از قبیل امنیت، تامین نیازهای اجتماعی و تعلق و علاقمندی ها، رضایتمندی و احترام

^{۱۵} علی رضائیان - «اصول مدیریت» - تهران - سازمان مطالعات و تدوین کتابهای علوم انسانی دانشگاه ها ۱۳۷۰

و مانند آن که ترکیبی از نیازهای فردی و اجتماعی بوده و به ندرت کاملاً ارضاء می شوند بخصوص برای افرادی که در رده های پایین سازمان قرار دارند.

ارضای نیاز قدر و منزلت احساساتی مانند اتکای به نفس، ارزش داشتن، صلاحیت، قابلیت داشتن و مانند آن را در فرد بوجود می آورد حال آنکه عدم ارضای این نیازها باعث می شود که شخص احساس خود کم بینی، ضعف و بی پناهی کند و احتمالاً ناراحتی های عصبی در شخص ایجاد گردد.

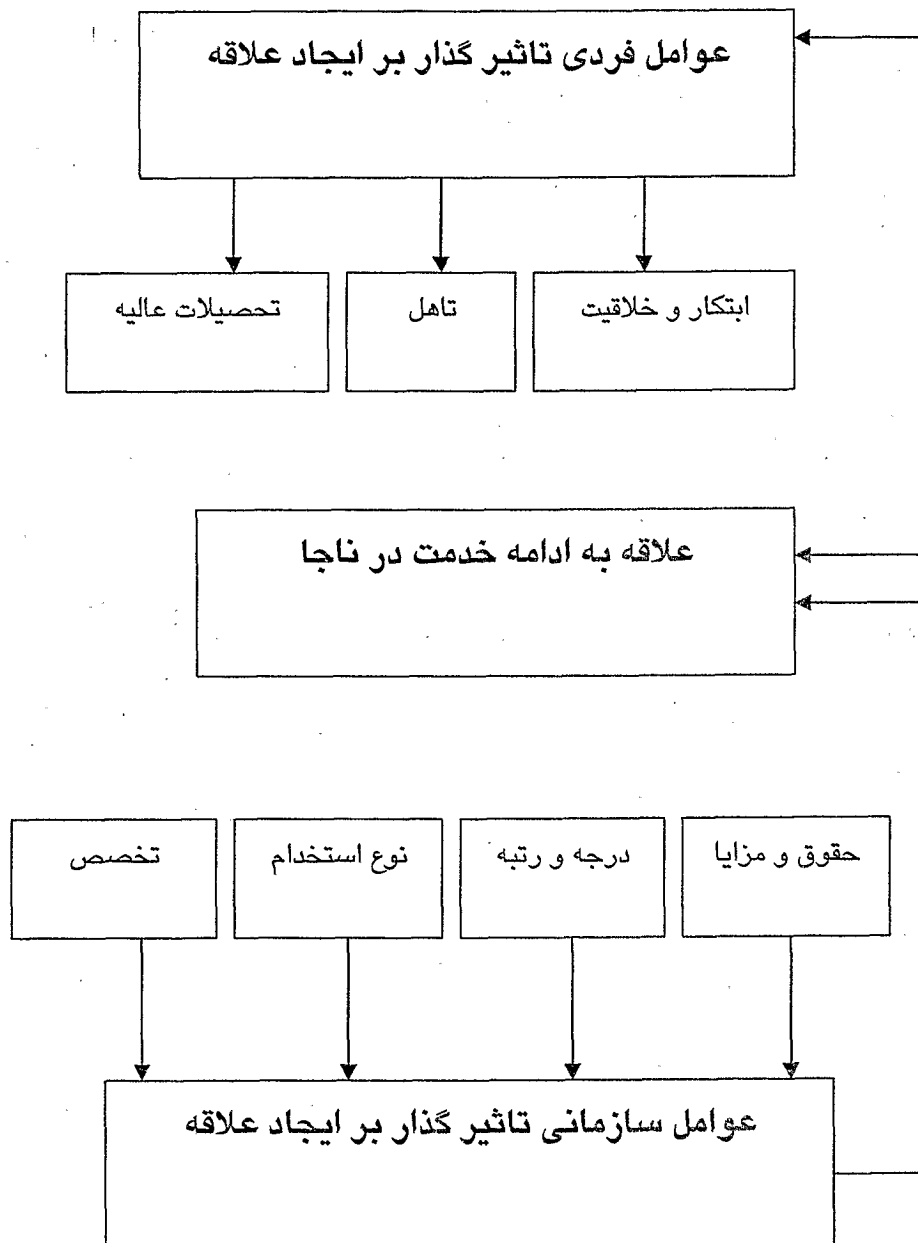
(۷-۱-۲) جمع بندی مباحث مطرح شده در ادبیات تحقیق :

در تمامی تحقیقات انجام شده که در این فصل مطرح گردید بر عوامل فردی و سازمانی ایجاد علاقه و تمایل به اشتغال در کارکنان نسبت به حرفه ای که دارند بصورت مستقیم یا غیرمستقیم اشاره و تاکید گردیده است که بدون وجود علاقه نمی توان از رضایت شغلی سخنی به میان آورد .

در تحقیقات ارائه شده عنصر اصلی ایجاد علاقه وجود انگیزه در کارکنان قلمداد گردیده است که در صورت وجود و افزایش انگیزه از آن به منزله عامل اصلی بروز علاقه شغلی می توان بهره گیری کرد .

عامل ایجاد انگیزه و افزایش آن نزد کارکنان نیز بصورت مشترک از طرف محققان توجه به نیازهای فردی و سازمانی کارکنان برشمرده شده و در حقیقت در صورت بی توجه ماندن نسبت به نیازهای مورد اشاره مدیران نباید انتظار علاقه مندی و تمایل به اشتغال نزد کارکنان را داشته باشند .

مدل تحقیق (۸-۱-۲)



۲-۲ فرضیات تحقیق

به منظور تحقق اهداف ترسیم شده برای این تحقیق، همچنین یافتن پاسخ سئوالات طراحی شده، فرضیه های زیر تدوین گردیده که هر یک از آنها با گردآوری اطلاعات و سوابق و از طریق رسم نمودارها و تنظیم جداول آماری و تجزیه و تحلیل آماری مورد بررسی و کنکاش قرار می گیرند.

فرضیه (۱) عوامل مؤثر فردی بر ایجاد علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا شامل تحصیلات عالی، تاهل، ابتکار و خلاقیت می باشد.

۱-۱ بین تحصیلات عالی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

۲-۱- بین تاهل و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

۳-۱- بین ابتکار و خلاقیت و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه (۲) عوامل مؤثر سازمانی بر علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا شامل استخدام رسمی، حقوق و مزایا، درجه و رتبه دریافتی و تناسب شغل با تخصص و تناسب شغل با روحیات و علاقه مندیها می باشد.

۱-۲- بین استخدام رسمی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

۲-۲- بین حقوق و مزایای دریافتی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

۲-۳- بین درجه و رتبه دریافتی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

۲-۴- بین تناسب شغل با تخصص و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

۲-۵- بین تناسب شغل با روحیات و علاقه مندیها و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه (۳) کارکنان پلیس قضائی به ادامه خدمت در ناجا تمایل ندارند.

۳-۱- کارکنان پلیس قضائی به ادامه خدمت در ناجا تمایل ندارند.

۳-۲- بین علاقه به خدمت در دستگاه قضائی و ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

(۳-۲) آشنائی با نیروی انتظامی

قبل از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی در ایران نیروی انتظامی متشکل از دو سازمان شهربانی و ژاندارمری بود که شهربانی به اجرای مأموریت های انتظامی در حوزه های شهری و ژاندارمری به اجرای مأموریت های انتظامی در حوزه های غیر شهری و برخی حوزه های شهری که شهربانی در آنها واحدی مستقر نکرده بود می پرداخت.

با اوج گیری قیام مردمی علیه حکومت سلطنتی در ایران نیروهای انقلاب برای حفظ و حراست از مردم مبادرت به تشکیل کمیته هائی در مساجد و محلات نمودند و پس از پیروزی انقلاب اسلامی با فرمان رهبر کبیر انقلاب اسلامی کمیته های انقلاب اسلامی عهده دار تامین امنیت و حفظ و حراست از دستاوردهای انقلاب شدند و در واقع نیروی انتظامی جدیدی با انگیزه های انقلابی و برخاسته از متن مردم تولد یافت و به این ترتیب در کنار دو نیروی انتظامی سابق نیروی سومی نیز شکل گرفت و به تدریج حدود وظایف و اختیارات این سه نیرو تعیین و هر یک در چارچوب تعیین شده به اجرای مأموریت می پرداختند.

سازمان پلیس قضائی که جداگانه تاریخچه تشکیل آن خواهد آمد نیز با تقدیم لایحه به مجلس شورای اسلامی در ۱۳۶۱/۱۲/۱۴ مورد تصویب و رسماً شروع به فعالیت کرد.

در سال ۱۳۷۰ به دنبال تقدیم لایحه ادغام نیروهای انتظامی به مجلس شورای اسلامی و تصویب این لایحه نیروی انتظامی جمهوری اسلامی متشکل از سازمان های ژاندارمری جمهوری اسلامی، شهربانی جمهوری

اسلامی، کمیته انقلاب اسلامی و پلیس قضائی و گاردهای مسلح دستگاه های دولتی رسماً تشکیل و شروع به کار کرد و این نیرو عهده دار کلیه وظایف سازمان های تشکیل دهنده گردید^{۱۴}.

(۲-۴) آشنائی با سازمان پلیس قضائی

براساس مدارک بدست آمده در تاریخ ۴۸/۵/۱۵ بدنبال بررسی های مشترک توسط شهربانی - ژاندارمری و وزارت دادگستری گزارش مشروحی به دفتر محمد رضا پهلوی ارسال می گردد که حاکی از ضرورت استفاده از روش های علمی کشف جرم بود و برای این منظور تشکیل آزمایشگاه های جنائی مجهز و ایجاد پلیس قضائی مورد تاکید قرار می گیرد و به این ترتیب ظرف ۳ الی ۴ سال مطالعه و بررسی لایحه تشکیل پلیس قضائی در ۲۳ ماده تهیه می گردد ولی کار در همین مرحله بدلیل بروز اختلافات بین وزارت دادگستری و شهربانی بدون اقدام و پیگیری لازم بایگانی می گردد.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی و تعیین شهید دکتر بهشتی به عنوان نماینده شورای انقلاب در دادگستری ضرورت تشکیل پلیس قضایی مورد توجه قرار گرفته و در تاریخ ۵۹/۴/۵ تشکیل این سازمان به تصویب شورای انقلاب می رسد و رسماً در ۱۳۶۰/۵/۲ شروع به کار می کند و لایحه قانونی تشکیل سازمان پلیس قضایی نیز با اصلاحات لازم در ۱۳۶۱/۱۲/۱۴ توسط مجلس شورای اسلامی مورد تصویب قرار می گیرد^{۱۵}.

^{۱۴} قانون تشکیل نیروی انتظامی مصوب سال ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی

^{۱۵} روزنامه رسمی شماره ۱۰۳۱۷-۱۳۵۹/۵/۶

(۲-۴-۱) وظایف و اختیارات سازمان پلیس قضائی

ابلاغ اوراق قضائی، اجرای احکام مدنی، اجرای احکام کیفری (جلب و دستگیری محکومین و اجرای احکام مربوط به آنها و اجرای حدود، تعزیرات و قصاص)

اجرای ثبت اسناد و املاک، جلب متهمین طبق دستور مقام قضائی، تکمیل پرونده های ناقص واصله از مراجع انتظامی زیر نظر دادیاران یا بازپرسان دادسرای عمومی^{۱۸}.

و بدین ترتیب سازمان پلیس قضائی ضابط اصلی قوه قضائیه بوده است و از تهیه مقدمات کار قضاوت یعنی ابلاغ اخطاریه ها و سایر اوراق قضائی در تعقیب و جلب متهمین و اعزام آنها به مراجع قضائی ذیصلاح گرفته تا اجرای احکام دادگاه های اسلامی را به عهده داشته است.

اجرای این ماموریت ها تا سال ۱۳۷۰ رسماً از سوی سازمان پلیس قضائی انجام شده است و در سال ۱۳۷۰ به دنبال تقدیم لایحه قانونی تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران این سازمان در نیروی جدید اذعان و کلیه وظایف و اختیاراتش نیز به آن نیرو واگذار گردید^{۱۹}.

^{۱۸} روزنامه رسمی شماره ۱۰۳۱۷-۱۳۵۹۱۹/۵/۶

^{۱۹} قانون تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی

فصل سوم

روش شناسی

۳-۱ مقدمه

در این فصل تحت عنوان روش شناسی تحقیق به تشریح ابعاد فنی تحقیق ، پرداخته خواهد شد بعمل آمده پرداخته خواهد شد. تناسب و همخوانی روش ها و اقدامات مرتبط با هر یک از موضوعات مندرج در این فصل در ترسیم روند صحیح و هدفمند مراحل تحقیق تأثیری تعیین کننده در پی داشته است.

(۳-۲) قلمرو زمانی و مکانی تحقیق

به منظور بررسی دقیق عوامل فردی و سازمانی تاثیر گذار علاقه و چگونگی تمایل کارکنان پلیس قضائی به ادامه اشتغال در ناجا لازم بود این قبیل کارکنان با دقت مورد شناسایی قرار گرفته تا امکان نمونه گیری از میان آنها فراهم شود .

لذا طی بررسی های بعمل آمده از طریق سوابق موجود در کار گزینی کل ناجا کارکنان پلیس قضائی در سراسر کشور مورد شناسائی و بدین ترتیب قلمرو مکانی تحقیق ، کلیه واحدهای انتظامی در سطح کشور تعیین گردید.

با توجه به بررسی آخرین وضعیت این قبیل کارکنان که در دستور کار تحقیق قرار داشت قلمرو زمانی ایام اجرای تحقیق انتخاب گردید.

(۳-۳) تعریف مفاهیم

- ناجا : مخفف نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران
- ادغام : درهم کردن - در آوردن چیزی در چیزی - (فرهنگ فارسی عمید) چاپ نوزدهم ۱۳۷۹
- پلیس قضائی : سازمان قضائی، انتظامی که با هدف اجرای تخصصی مأموریت های قضائی در سال ۱۳۶۱ زیر نظر قوه قضائیه تشکیل گردید.
- علاقه : آنچه که انسان به آن دلبستگی دارد.
- تناسب : میان دو شخص یا دو چیز نسبت و رابطه وجود داشتن.
- ابتکار : انجام کاری که سابقه نداشته است.
- خلاقیت : نوآوری
- وظایف محوله : مجموعه وظایف تعریف شده برای یک شغل سازمانی
- منزلت اجتماعی : مورد قبول افراد واقع شدن
- جایگاه سازمانی : پستی که برای افراد سازمان اختصاص داده می شود.
- محیط کار ک محدوده ای که برای انجام وظیفه از سوی سازمان تعیین می شود.
- انگیزه : چرایی رفتار - خواسته ها - تمایلات و قوای درونی افراد

(۳-۴) روش تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق و جامعه آماری و لزوم استفاده از پرسش نامه برای گردآوری اطلاعات همچنین مطالعه ای که در زمینه سوابق موضوع بعمل می آید برای تحقیق حاضر روش توصیفی پیمایشی انتخاب گردید.^{۲۰}

(۳-۵) ابزار گردآوری اطلاعات :

به منظور گردآوری اطلاعات و سوابق علاوه بر مطالعات کتابخانه ای مبادرت به طراحی و توزیع پرسش نامه که در برگیرنده اطلاعات مندرج در جدول زیر است گردید .

متغیر وابسته	متغیرهای منتقل	عوامل اصلی	ردیف
علاوه به ادامه خدمت در ناجا	تحصیلات عالیه تاهل ابتکار و خلاقیت	عوامل فردی	۱
علاقه به ادامه خدمت در ناجا	استخدام رسمی حقوق و مزایا درجه و رتبه تناسب شغل با تخصص تناسب شغل با روحیات و علاقه مندیها	عوامل سازمانی	۲
علاقه به ادامه خدمت در ناجا	تمایل به خدمت در دستگاه قضائی تمایل به خدمت در ناجا	تمایل به خدمت	۳

^{۲۰} زهره سرمد - عباس بازرگان «روش های تحقیق در علوم رفتاری - چاپ ۱۳۸۳ انتشارات آگاه»

(۳-۶) روش ها و تکنیک های آماری

روشها و عملیات آماری مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از:

- محاسبه آماری میانگین ها، مدها و نماها
- محاسبه درصدها
- تجزیه و تحلیل های آماری
- آزمون فرضیه های آماری
- محاسبه نمونه آماری

(۳-۷) جامعه آماری و نمونه آماری

نیروی انتظامی متشکل از پرسنل سازمان های ژاندارمری، شهربانی، کمیته، پلیس قضائی، گاردهای انتظامی و تعدادی از پرسنل سپاه پاسداران است.

از میان گروه های متنوع پرسنلی که تشکیل دهنده بدنه نیروی انتظامی هستند پرسنل پلیس قضائی تمایل و گرایش بیشتری برای خروج از نیروی انتظامی به صورت رسمی و غیر رسمی بروز می دهند به همین دلیل موضوع بررسی عوامل تاثیرگذار بر کاهش علاقه مندی آن ها به اشتغال در نیروی انتظامی به عنوان یک نیاز سازمانی وجود داشت و لذا گروه پرسنل پلیس قضائی به عنوان جامعه آماری این تحقیق انتخاب شدند.

حجم جامعه آماری پرسنل پلیس قضائی قبل از ادغام در نیروی انتظامی بالغ بر ۱۶۷۰ نفر برآورد گردیده است که تعداد ۳۹۰ نفر از آن ها در بدو ادغام به وزارت دادگستری و وزارت خانه های دیگر منتقل شدند و تعداد

۱۲۰ نفر از آن ها نیز خود را به نیروی انتظامی برای شروع خدمت معرفی کردند و بدین ترتیب حجم جامعه آماری در هنگام اجرای تحقیق بالغ بر ۱۱۶۰ نفر بود.

(۳-۸) روش نمونه گیری و حجم نمونه آماری:

در تعریف جامعه آماری با قلمرو مورد مطالعه این تحقیق معلوم شد که تعداد یا جامعه آماری برابر با ۱۱۶۰ نفر پرسنل پلیس قضائی است که پس از ادغام در نیروی انتظامی مشغول خدمت شدند این تعداد پرسنل در واحدهای انتظامی مستقر در سطح کشور پراکنده شده و مشغول انجام وظیفه بوده اند و به دلیل مشکلات عدیده بر سر راه دسترسی به همه آن ها همچنین جلوگیری از اتلاف وقت و صرف هزینه غیر معمول برای جمع آوری نقطه نظرات همه آن ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده بدون بازگردان و با کمک جدول اعداد تصادفی مبادرت به انتخاب نمونه آماری از جامعه مورد مطالعه گردید.

برای این منظور ابتدا با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و ضریب اشتباه در برآورد $E=0.094$ و براساس تعداد ماکزیمم پراکندگی متغیر اصلی و محوری تحقیق و تجزیه و تحلیل های آماری بر حسب فراوانی های نسبی یا درصد فراوانی ها $S^2=0.25$ انتخاب و به روش زیر حجم نمونه برآورد گردید.

$$n = \frac{z^2 \frac{s^2}{E^2}}{1 + \frac{1}{N} - z^2 \frac{s^2}{E^2}}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot \frac{0.25}{0.04}}{1 + \frac{1}{1160} \times 1.96^2 \cdot \frac{0.25}{0.04}}$$

$$n = 98$$

برپایه این فرضیات بالا حجم نمونه $n=98$ محاسبه گردید و در عمل و به منظور پیشگیری از کاهش تعداد نمونه محاسبه شده در جریان جمع آوری نظرات که قابل پیش بینی بود حجم نمونه ۱۲۰ نفر انتخاب که علاوه بر این که زبانی در دقت تجزیه و تحلیل آماری ندارد باعث ارتقا دقت و پیشگیری از کاهش اعتمادی تعداد حجم نمونه محاسبه شده است.

لازم به توضیح است که پس از توزیع پرسشنامه بین اعضای نمونه آماری به تعداد ۱۲۰ نفر در پایان و با اجرای پیگیری های متعدد تعداد ۹۹ پرسش نامه کامل شده واصل گردید که همین تعداد مبنای ادامه تحقیقات گردید.

(۹-۳) روائی و پایایی تحقیق

سوالات پرسشنامه براساس مبانی نظری و اهداف پژوهش طراحی گردیده و به منظور بررسی روائی آن، پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما، مشاور و صاحب نظران قرار گرفت. در مجموع نظر اساتید در خصوص روائی پرسشنامه مثبت بوده است. از طرف دیگر به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب محاسبه شده برابر ۰/۷۶ بود. بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که پرسشنامه مورد استفاده از روائی و پایایی کافی برخوردار است.

فصل چهارم

آزمون و تجزیه و تحلیل

داده ها

مقدمه :

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق که منطبق با اهداف پژوهش انتخاب شده اند همچنین پی بردن به نظرات کلی جامعه آماری تحقیق و سرانجام نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات در ادامه به تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوطه به مشخصات و وضعیت گروهی واحدهای نمونه آماری پرداخته خواهد شد و سپس با توجه به نتایج به دست آمده از نمونه انتخابی استنتاج آماری از نمونه به جامعه مورد نظر به عمل خواهد آمد.

(۲-۴) توصیف سنی جمعیت مورد مطالعه

سن	کمتر از ۲۵ سال	۲۵-۳۰	۳۰-۳۵	۳۵-۴۰	۴۰-۴۵	جمع
n_i	۳	۲	۵۵	۳۲	۷	۹۹

(۱-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب سن

جدول بالا نشان می دهد که از افراد نمونه ۳ نفر دارای سن کمتر از ۲۵ سال بوده اند و هیچ یک از آن ها دارای سن ۴۵ سال در زمان آمارگیری نبوده اند. بنابراین افراد نمونه در فاصله سنی کمتر از ۴۵ سال قرار دارند.

مد یا نما با تعداد ۵۵ نفر در فاصله سنی ۳۰ تا ۳۵ سال قرار دارد که زمان تحرک و قدرتمندی انسان ها است.

برای به دست آوردن میانه سنی جدول صفحه قبل به شرح زیر اقدام می گردد:

سن	کمتر از ۲۵ سال	۲۵-۳۰	۳۰-۳۵	۳۵-۴۰	۴۰-۴۵	جمع
n_i	۳	۲	۵۵	۳۲	۷	۹۹
f_i	۳	۵	۶۰	۹۲	۹۹	

$$m = \frac{99}{2} = 49.5 \rightarrow 5 < m = 49.5 < 60$$

$$\text{میانه } M_e = 30 + (35 - 30) \frac{49.5 - 5}{60 - 5}$$

$$M_e = 30 + 5 \times \frac{45/5}{55} = 34$$

بنابراین نصف افراد نمونه دارای سن ۳۴ سال یا کمتر و نصف دیگر نمونه ۳۴ سال یا بیشتر دارند.

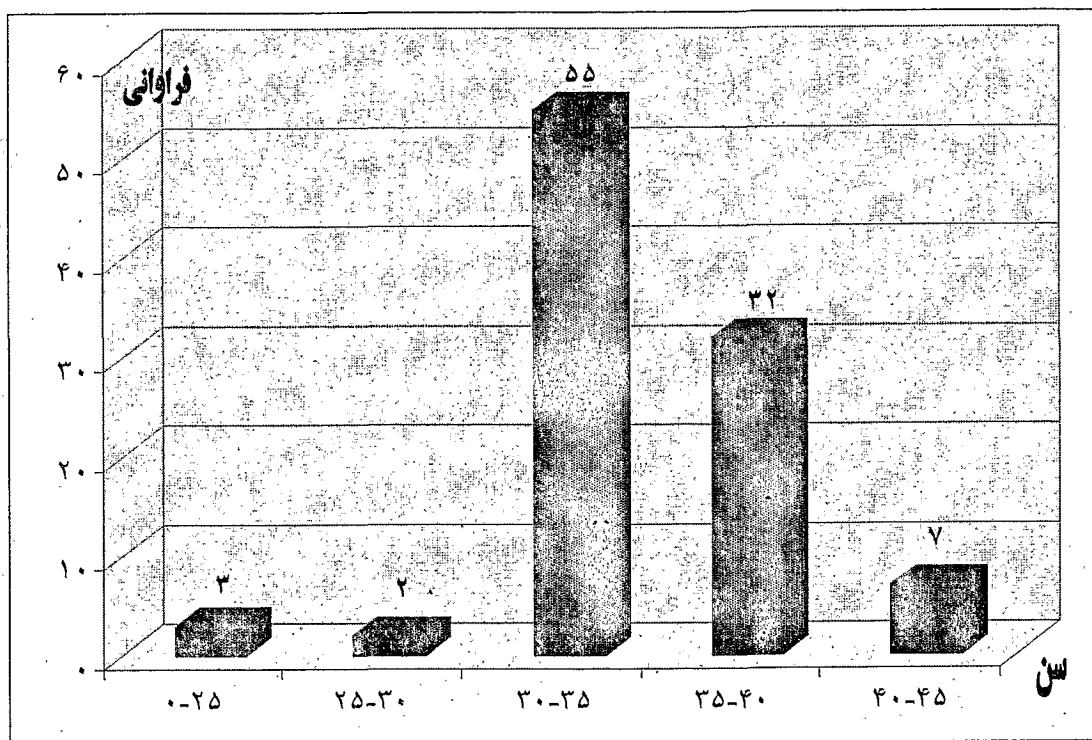
محاسبه میانگین سن افراد نمونه

سن	۲۵	۲۷/۵	۳۲/۵	۳۷/۵	۴۲/۵	جمع
n_i	۳	۲	۵۵	۳۲	۷	۹۹
$n_i x_i$	۷۵	۵۵	۱۷۸۷/۵	۱۲۰۰	۲۹۷/۵۰	۳۴۱۵

$$\bar{x}_n = \frac{3415}{99} = 34.5$$

میانگین

میانگین سن افراد نمونه ۳۴/۵ سال است که نشان دهنده جوان بودن افراد نمونه است یعنی این افراد از لحاظ قدرت بدنی برای انجام وظیفه ای که برعهده دارند در وضعیت مطلوب به سر می برند و در عین حال جوان بودن میانگین سن بر خورداری از روحیه ناسازگاری با شرایط موجود و در پی تغییر شرایط را به همراه دارد.



(۱-۴) نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب سن

مطالبی که در تجزیه و تحلیل جدول توضیح داده شد توسط این نمودار نیز تأیید می شود. یعنی مد یا نمای توزیع در فاصله سنی ۳۰-۳۵ سال واقع شده که نمایانگر جوان بودن نسبی واحدهای نمونه می باشد

فرضیه اول: عوامل موثری فردی بر ایجاد علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا

شامل تحصیلات عالی، تاهل، ابتکار و خلاقیت می باشد.

(۲-۴) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۱-۱)

بین تحصیلات عالی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی داری وجود دارد

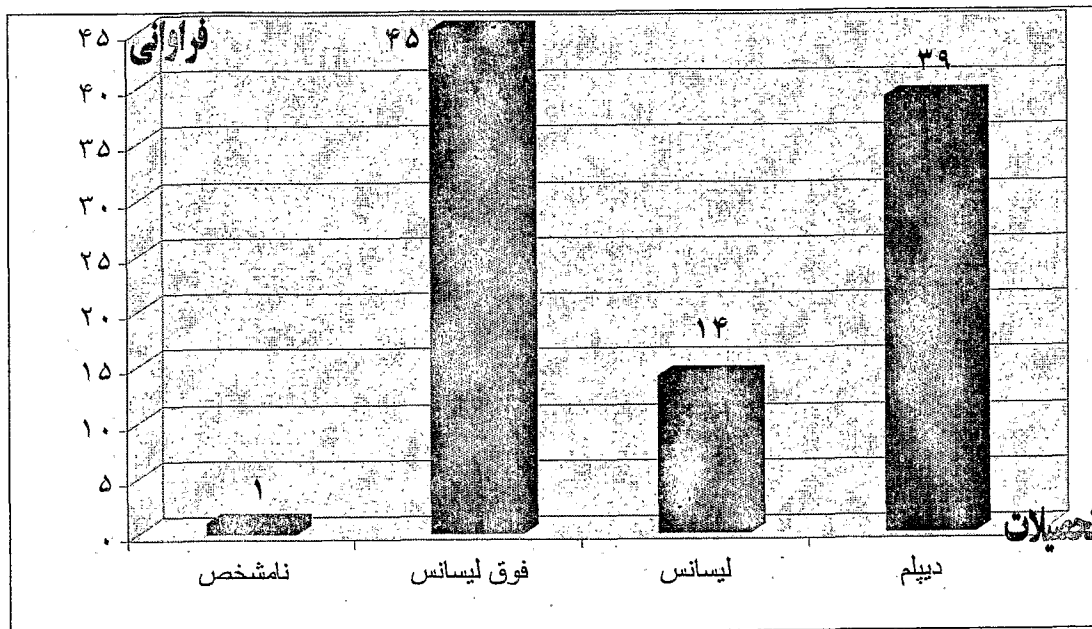
جمع	نامشخص	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	تحصیلات
۹۹	۱	۴۵	۱۴	۳۹	D_i فراوانی مطلق
۰/۹۹	۰/۱	۰/۴۵	۰/۱۴	۰/۳۹	P_i فراوانی نسبی

(۲-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب تحصیلات

D_i فراوانی مطلق در نمونه و P_i فراوانی نسبی در نمونه است.

جمع فراوانی های نسبی به واسطه گرد کردن محاسبات مساوی یک نشده است. در این جدول مشاهده می شود که از افراد نمونه ۳۹ نفر دارای تحصیلات در سطح فوق دیپلم و ۴۵ نفر دارای تحصیلات در سطح فوق لیسانس هستند بنابراین افراد نمونه از نظر تحصیلات بین فوق دیپلم و فوق لیسانس پراکنده هستند و یک نفر از افراد تحصیلات خود را بیان نکرده که به صورت نامشخص در جدول آورده شده است.

در این جدول نما یا مد فوق لیسانس می باشد به این معنی که بیشترین افراد نمونه دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند که این سطح از تحصیلات ۰/۴۵ درصد افراد را شامل می شود و ۳۹ درصد از افراد نیز دارای تحصیلات فوق دیپلم هستند بنابراین نتیجه گیری می شود که افراد از نظر تحصیلی در سطح خوبی قرار دارند. نمودار زیر موارد بالا را نیز بیان می کند.



(۲-۴) نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب تحصیلات

همان طور که در تجزیه و تحلیل داده های جدول مربوطه بیان شد این نمودار هم معرف این است که دوره

تحصیلی فوق لیسانس برای این جامعه مد یا نما می باشد یعنی بیشتر افراد از جامعه نمونه دارای تحصیلات

فوق لیسانس می باشند که معرف سطح تحصیلات خوب و شاخص در جامعه مورد مطالعه است.

اکنون برای این جدول و گروه تحصیلات فوق لیسانس با فراوانی نسبی $0/45$ روش استنتاج آماری را برای کل

جامعه به کار برده و در جداول دیگر نیز چنانچه احتیاج باشد این روش را به کار خواهیم برد.

اگر $p_n = 0/45$ فرض شود مقدار Q_n برابر می شود با $Q_n = 1 - 0/45$ و یا $Q_n = 0/55$ بنابراین حدود اعتماد $0/95$

درصد را که به صورت زیر می باشد محاسبه می نمائیم.

$$P\left[P_n - z\sqrt{v(p_n)} \leq P_N \leq P_n + z\sqrt{v(P_n)}\right] = 0.95$$

$$P_n = 0.45$$

$$Z = 1.96$$

$$V(P_n) = \left(\frac{1}{n} - \frac{1}{N}\right) S_{P_n}^2$$

$$= \left(\frac{1}{99} - \frac{1}{1160}\right) 0.45 \times 0.55$$

$$= \frac{1160 - 99}{99 \times 1160} \times 0.2475 = 0.0022866$$

برای آزمون فرضیه (1-1) چنین انتخاب می کنیم:

$$H_0: P_N = 0.50$$

$$H_1: P_N > 0.50$$

برای آزمون فرض H_0 یعنی در جامعه آماری نسبت افراد با تحصیلات عالی (لیسانس و فوق لیسانس) حدود ۵۰ درصد هستند نخست Z را به صورت زیر محاسبه می کنیم:

$$Z = \frac{|P_n - 0.50|}{\sqrt{V(P_n)}}$$

در رابطه بالا P_N نسبت افراد با تحصیلات لیسانس و بالاتر در جامعه است از این رو داریم:

$$P_n = 0.14 + 0.45 + 0.01 = 0.60$$

$$Q_n = 1 - 0.60 = 0.40$$

$$V(P_n) = \frac{P_n \cdot q_n}{n-1} = \frac{0.60 \times 0.40}{99} = \frac{0.24}{99}$$

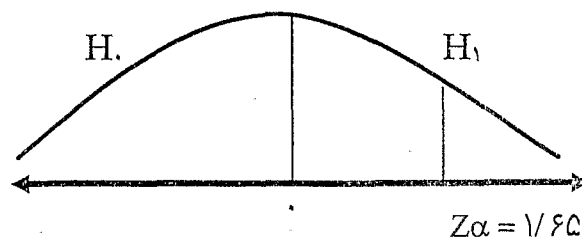
$$\sqrt{V(P_n)} = 0.05$$

$$Z = \frac{|0.60 - 0.50|}{0.05} = \frac{0.10}{0.05} = 2.00$$

چون آزمون یک طرفه است پس Z از جدول نرمال برای اعتماد خطای ۰/۰۵ به این صورت خواهد بود:

$$Z_{0.05} = 1.65$$

سطح زیر منحنی



تصمیم گیری : با توجه به اینکه آماره آزمون محاسبه شده (Z محاسبه شده) در ناحیه H_1 قرار می گیرد. لذا H_0 رد و H_1 تایید می گردد. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت که اکثر شرکت کنندگان در آزمون دارای تحصیلات عالی (لیسانس و بالا بوده اند) و چون طبق فرضیه ۱-۳ اکثر آنها از علاقه به خدمت در ناجا ناراضی هستند. لذا استنباط می شود که بین تحصیلات عالی و میزان علاقه به خدمت در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

(۴-۴) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۱-۲)

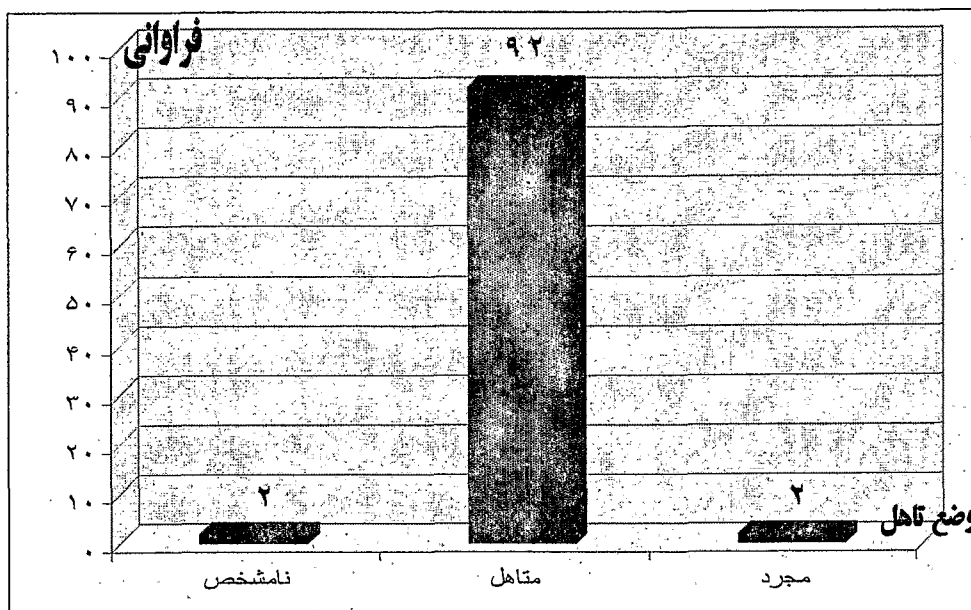
بین تاهل و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد

جنس	زن				مرد				جمع کل
	نامشخص	مجرد	متاهل	جمع	نامشخص	مجرد	متاهل	جمع	
وضع تاهل	۰	۱	۲	۳	۲	۲	۹۲	۹۶	۹۹
n_i									

(۴-۳) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب وضع تاهل

از جدول بالا نتیجه می شود که از تعداد ۹۹ نفر حجم نمونه آماری ۹۶ نفر مرد و ۳ نفر زن می باشند از تعداد ۹۶ نفر مرد ۹۲ نفر از آنان متاهل و ۲ نفر مجرد هستند و ۲ نفر نیز راجع به وضع تاهل خود اظهار نظر نکرده اند . اما از تعداد ۳ نفر زن نمونه آماری ۲ نفر از آن ها متاهل و یک نفر مجرد است .

چنانچه در جدول مشاهده می شود مد یا نمای جدول را افراد متاهل تشکیل می دهند برای وضوح بیشتر اطلاعات آماری نمونه مورد تحقیق موارد بالا در نمودار زیر به نمایش گذاشته شده است .



(۳-۴) نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب وضع تاهل

مطابق اطلاعات بدست آمده در جدول و نمودار رسم شده نسبت افراد متاهل در نمونه آماری عبارت است از

$$P_n = \frac{92}{99} = 0/92$$

و نسبت افراد مجرد در نمونه آماری عبارت است از $p_n = 0/05$.

برای آزمون فرضیه (۲-۱) به این صورت اقدام می گردد.

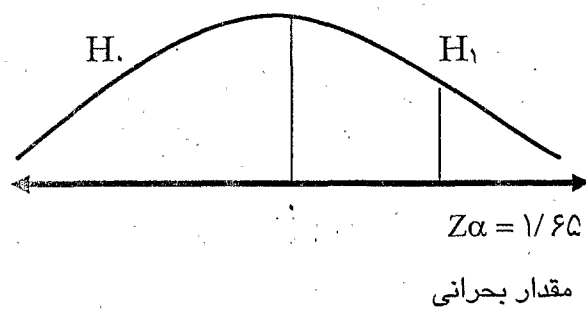
$$H_0: P_N = 0.50 \quad \text{نقص ادعا}$$

$$H_1: P_N > 0.50 \quad \text{ادعا}$$

$$Z = \frac{|P_n - 0.50|}{\sqrt{V(P_n)}}$$

$$V(P_n) = \sqrt{\frac{P_n \cdot q_n}{n}} = \sqrt{\frac{0.95 \times 0.05}{99}} = 0.02$$

$$Z = \frac{0.95 - 0.50}{0.02} = \frac{0.45}{0.02} = 22.5$$



سطح زیر منحنی

مقدار بحرانی

تصمیم گیری :

با توجه به اینکه Z محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می گیرد پس H_0 رد و H_1 تایید می گردد و به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت که اکثر کارکنان متاهل هستند. و با مقایسه این نتیجه با فرضیه ۳-۱ نتیجه گرفته می شود بین تاهل و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا نیز رابطه معنی دار وجود دارد.

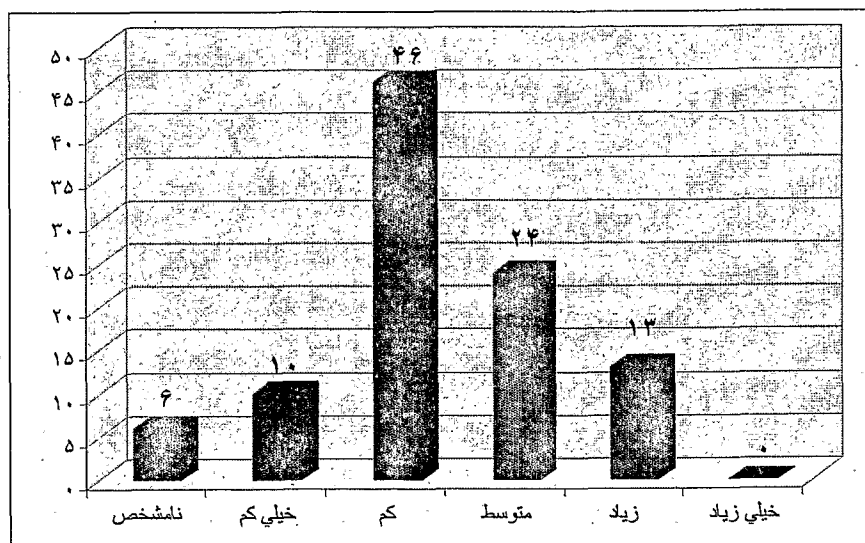
(۵-۴) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۴-۱)

بین ابتکار و خلاقیت بر میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

میزان ابتکار و خلاقیت	نامشخص	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
n_i	۶	۱۰	۴۶	۲۴	۱۳	۰	۹۹
P_i	۰/۰۶	۰/۱۰	۰/۴۶	۰/۲۴	۰/۱۳	۰	۱

مجموع نفرات (۹۹ نفر)

(۴-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان بروز ابتکار عمل و خلاقیت



(۴-۴) نمودار میزان ابتکار عمل و بروز خلاقیت نمونه آماری

از جدول و نمودار ترسیم شده چنین بر می آید که از بین ۹۹ واحد نمونه هیچ کس دارای ابتکار عمل و خلاقیت خیلی زیاد نیست و در مقابل نسبت بروز ابتکار خیلی کم و کم خلاقیت و ابتکار بین ۰/۱۰ و ۰/۴۶ است و اگر معیار بیان شده نخست عنوان نا مشخص را نیز جزو نسبت کم و خیلی کم در نظر بگیریم این نسبت معادل ۰/۶۲ است.

چنانچه بخواهیم ببینیم این نسبت در جامعه چگونه است از استنتاج آماری بر اساس حدود اعتماد ۰/۹۵ استفاده می کنیم و به تجزیه و تحلیل آن می پردازیم.

$$\begin{cases} H_0 : P \geq P_0 & \text{ادعا} \\ H_1 : P < P_0 & \text{نقص ادعا} \end{cases}$$

$$P_n = \%. 6 + 0.10 + 0.44 = 0.62$$

$$P_n = 1 - P_n = 1 - 0.62 = 0.38$$

$$S^2 = Pq = 0.62 \times 0.38 = 0.24$$

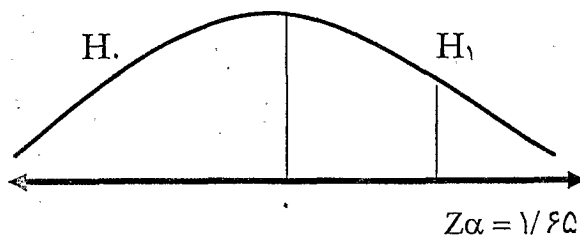
$$V(P_n) = \left(\frac{1}{n} - \frac{1}{N}\right) S^2 = 0.009 \times 0.24 = 0.0021$$

$$\sqrt{V(P_n)} = 0.047$$

$$P[P_n - Z \times \sqrt{V(P_n)} \leq P_n \leq P_n + Z \times \sqrt{V(P_n)}]$$

$$P[0.52 \leq P_n \leq 0.71] = 0.95$$

سطح زیر منحنی



مقدار بحرانی

تصمیم گیری :

با توجه به اینکه Z محاسبه شده کمتر از مقدار بحرانی است پس H_0 رد و H_1 تایید می گردد. بعبارت دیگر میزان خلاقیت و ابتکار در ناجا کم می باشد. با مقایسه این نتیجه با فرضیه ۱-۳ نتیجه می گیریم که بین ابتکار و خلاقیت و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه دوم :

عوامل موثر سازمانی بر علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا شامل استخدام رسمی ، حقوق و مزایا ، درجه و رتبه دریافتی ، تناسب شغل یا تخصص و تحصیلات و تناسب شغل با روحیات و علاقه مندیها می باشد .

(۶-۲) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۱-۲)

بین استخدام رسمی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد .

برای بررسی این فرضیه ابتدا فرض می‌کنیم بیشترین افراد جامعه آماری دارای استخدام رسمی هستند و محاسبات را بر این مبنا ادامه می‌دهیم.

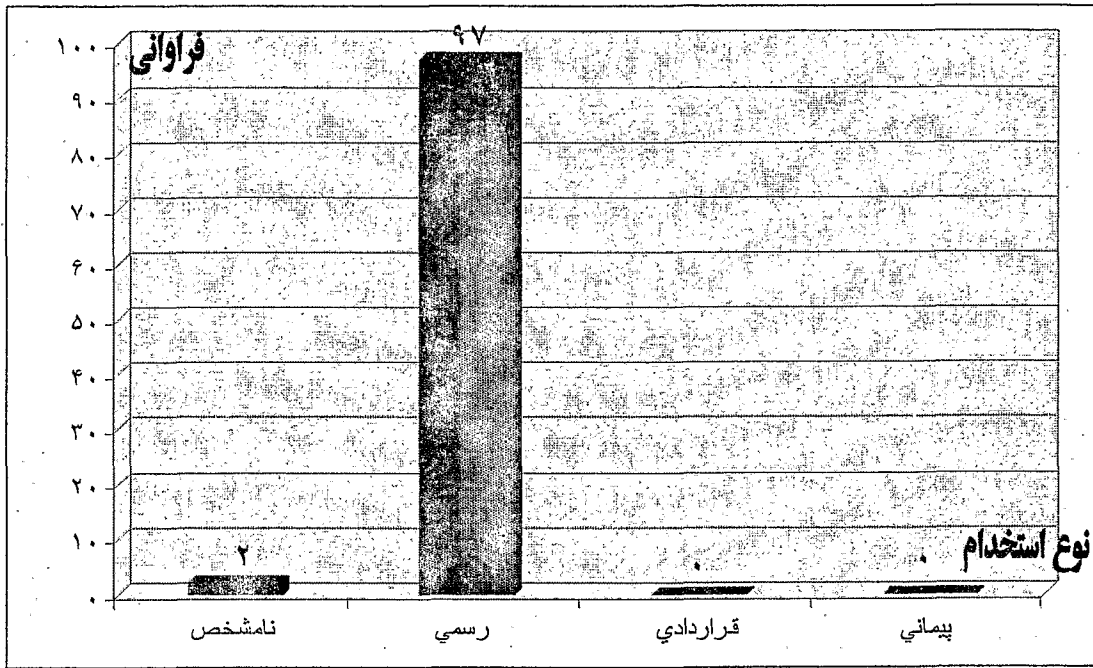
استخدام	پیمانی	قراردادی	رسمی	نامشخص	جمع
n_j	۰	۰	۹۷	۲	۹۹

(۴-۵) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب نوع استخدام

از جدول بالا نتیجه می‌شود که از تعداد ۹۹ نمونه آماری ۹۷ نفر به صورت رسمی به استخدام سازمان درآمده‌اند و هیچ‌یک از آن‌ها دارای استخدام قراردادی یا پیمانی نیست و دو نفر از نمونه نیز وضع استخدام خود را مشخص نکرده‌اند.

مدیا نما در جدول بالا به استخدام رسمی یعنی ۹۷ نفر تعلق دارد.

موارد بالا در نمودار صفحه بعد نمایش داده شده است.



(۴-۵) نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب نوع استخدام

همان طور که در تجزیه و تحلیل داده های جدول مربوطه بیان شد این نمودار هم معرف این است که بیشترین واحدهای نمونه از استخدام رسمی برخوردار هستند.

برای اثبات آماری فرضیه سوم فرض H_0 و H_1 را به صورت زیر در نظر می گیریم:

$$H_0: P_N = 0.50 \quad \text{ادعا}$$

نقیض ادعا

$$H_1: P_N > 0.50$$

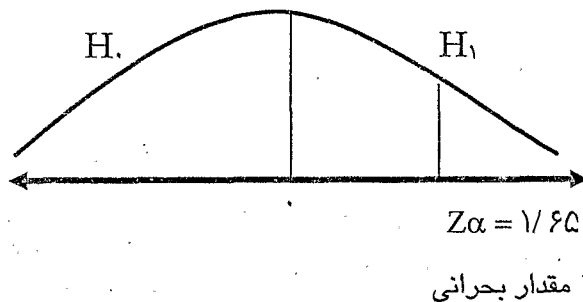
از جدول بالا در نمونه داریم $P_n=0/98$ و $q_n=0/02$ و:

$$\sqrt{V(P_n)} = \sqrt{\frac{P_n X_n}{n}} = \sqrt{\frac{0/0196}{99}} = 0/014$$

ملاک آزمون را حساب می کنیم.

$$Z = \frac{|0/98 - 0/50|}{0/014} = \frac{0/48}{0/014} = 34/28$$

سطح زیر منحنی



تصمیم گیری :

با توجه به اینکه Z محاسبه شده $(34/28)$ از مقدار بحرانی (Z) جدول (بیشتر می باشد ، در ناحیه H_1 قرار

می گیرد. پس با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که اکثریت کارکنان دارای استخدام رسمی هستند با

مقایسه این نتیجه با فرضیه ۱-۳ نتیجه می گیریم بین استخدام رسمی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان

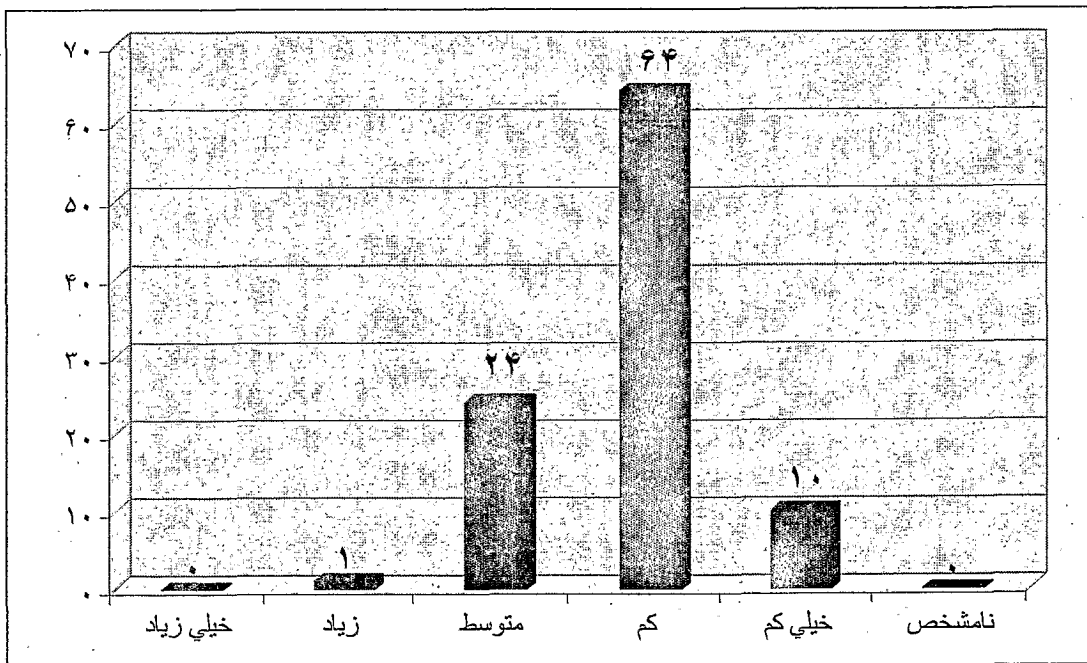
پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

(۷-۴) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۲-۲)

"بین حقوق و مزایای دریافتی به میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد"

رضایت مندی از حقوق و مزایا	نامشخص	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
ni	۰	۱۰	۶۴	۲۴	۱	۰	۹۹
pi		%۱۰	%۶۴	%۲۴	%۱		۱

(۶-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب رضایت مندی از حقوق و مزایای دریافتی



(۴-۶) نمودار رضایت مندی پرسنل پلیس قضایی سابق از حقوق و مزایای دریافتی

از جدول بالا و نمودار آن چنین بر می آید که از بین ۹۹ واحد نمونه هیچ کس از میزان حقوق و مزایای دریافتی در حد خیلی زیاد رضایت ندارد و تنها یک نفر از میزان حقوق و مزایای دریافتی در حد زیاد رضایت دارد از طرفی نسبت واحدهای نمونه با رضایت خیلی کم و کم بین ۰/۶۴ و ۰/۱۰ می باشد که درصد زیادی را تشکیل می دهد و از طرف دیگر نسبت افرادی که از حقوق و مزایای دریافتی دارای رضایت زیاد و خیلی زیاد هستند به ترتیب صفر و ۰/۱ است که بسیار ناچیز است.

حال اگر بخواهیم براساس نسبت رضایت مندی کم و خیلی کم افراد نمونه بررسی نمائیم که چه نسبتی از جامعه نیز دارای این میزان از رضایت مندی است از استنتاج آماری براساس حدود اعتماد ۰/۹۵ استفاده می یکنیم و به تجربه و تحلیل آن می پردازیم.

$$\begin{cases} H_0: P_n \geq 50 & \text{نقيض ادعا} \\ H_1: P_n < 50 & \text{ادعا} \end{cases}$$

$$P_n = 0/10 + 0/64 = 0/74$$

$$q_n = 1 - p_n = 0/26$$

$$S^2 = pq = 0/74 \times 0/26 = 0/19$$

$$V(P_n) = \left(\frac{1}{n} - \frac{1}{N} \right) S^2$$

$$V(P_n) = \left(\frac{1}{99} - \frac{1}{1160} \right) \cdot 0/19 = \frac{1160 - 99}{1160 \times 99} \times 0/19 = 0/0.92 \times 0/19$$

$$V(P_n) = 0/0.18$$

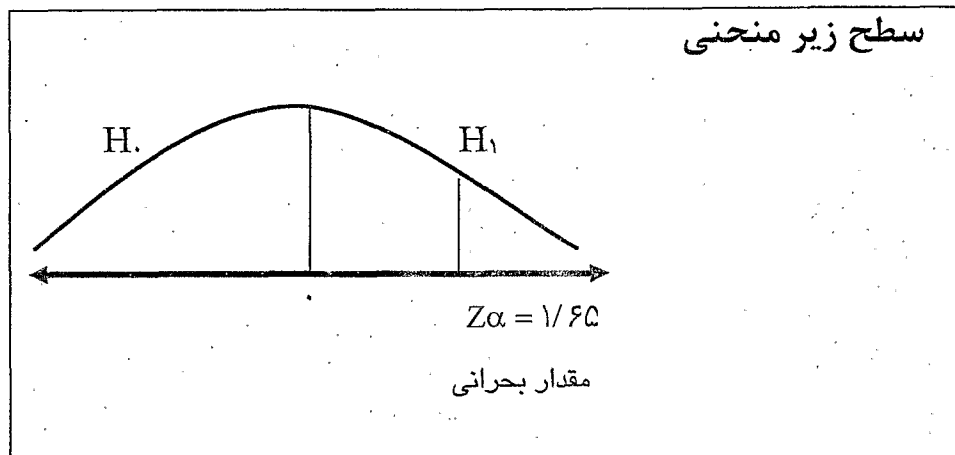
$$\sqrt{V(P_n)} = 0/0.42$$

$$Z_{0/95} = 1/96$$

محاسبه آماری آزمون

$$Z = \frac{P - P_0}{\sqrt{\frac{P_0(1-P_0)}{n}}} = \frac{|0.25 - 0.50|}{\sqrt{\frac{(0.50)(1-0.50)}{99}}} = \frac{+0.25}{0.5} = +5$$
$$\bar{P} = 0.24 + 0.01 = 0.25$$

سطح زیر منحنی



تصمیم گیری:

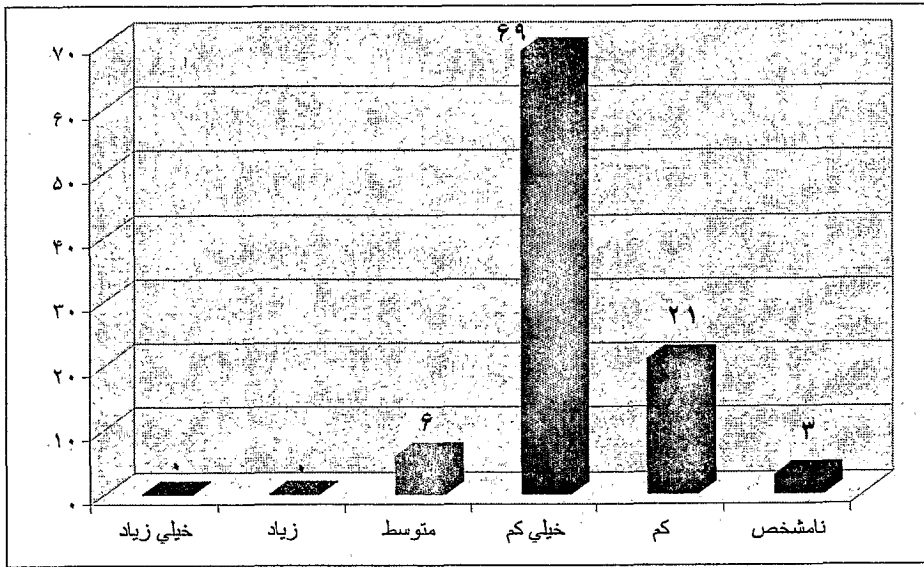
با توجه به اینکه آماره آزمون محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می گیرد پس H_0 رد می گردد. بعبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت اکثریت افراد از میزان حقوق و مزایای خود ناراضی هستند. با مقایسه این نتیجه با فرضیه ۱-۳، وجود رابطه معنی دار بین حقوق و مزایا علاقمندی به خدمت در ناجا تایید میگردد.

(۸-۴) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۲-۲)

بین درجه و رتبه دریافتی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

تناسب شغل با تخصص	نامشخص	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
N_i	۳	۲۱	۶۹	۶	۰	۰	۹۹
P_i	۳٪	۰/۲۱	٪۶۹	٪۶	۰	۰	۱

(۷-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب رضایت مندی از درجه و رتبه اعطایی



(۷-۴) نمودار رضایت مندی پرسنل پلیس قضایی سابق از درجه و رتبه اعطایی

مجموع نفرات (۹۹ نفر)

از جدول و نمودار بالا چنین بر می آید که از بین ۹۹ واحد نمونه هیچ کس از درجه و رتبه اعطایی در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت ندارد و از طرفی نسبت واحد های نمونه با رضایت کم و خیلی کم بین ۲۱٪ و ۶۸٪ است و اگر معیار نامشخص را نیز جزو نسبت کم و خیلی کم محسوب نماییم نسبت رضایت مندی کم و خیلی کم معادل ۹۳٪ خواهد بود.

حال اگر بخواهیم ببینیم این نسبت در جامعه چگونه است از استنتاج آماری بر اساس حدود اعتماد ۹۵٪ استفاده می کنیم و به تجزیه و تحلیل آن می پردازیم.

$$P_n = \% 3 + 0/21 + 0/69 = 0/93$$

$$q_n = 1 - P_n = \% 7$$

$$S^2 = Pq = 0/93 \times 0/7 = \% 651$$

$$V(P_n) = \left(\frac{1}{n} - \frac{1}{N} \right) S^2$$

$$\sqrt{V(P_n)} = 0/00059$$

$$\sqrt{V(P_n)} = 0/0245$$

$$Z_{0/95} = 1/96$$

$$P[P_n - Z \times \sqrt{V(P_n)} \leq P_N \leq P_n + Z \times \sqrt{V(P_n)}]$$

$$P[0/88 \leq P_N \leq 0/98] = 0/95$$

بنابراین چه که از محاسبات فوق بدست می آید با اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که درصد افراد دارای رضایت مندی کم و خیلی کم از میزان درجه و رتبه اعطایی در جامعه مورد مطالعه بین دو نسبت ۰/۸۸ و ۰/۹۸ است. احتمال خطای معادل ۵٪ در این قضاوت وجود دارد که در مقابل ۹۵٪ ضریب اطمینان این قضاوت دارای اهمیت نیست و در هر حال نسبت بسیار بزرگی از جامعه را معرفی می کند که دارای رضایت مندی از درجه و رتبه خود نیستند که به صورت مستقیم بر روحیه و انگیزه آنها برای اشتغال در ناجا تاثیر منفی گذاشته است.

برای آزمون فرضیه و نتایج آماری پیش آمده چنانچه مشاهده می شود جدول نمایانگر وجود فقط ۶ درصد میزان رضایتمندی متوسط بوده و زیاد و خیلی زیاد صفر در صد است بنابراین می نویسیم.

$$P_n = \% ۶$$

$$P_n = \% ۹۴$$

$$\sqrt{V(P_n)} = \sqrt{\frac{\%۶ \times \%۹۴}{۹۹}} = \% ۲۴$$

$$|Z| = \frac{|\%۶ - \%۵۰|}{\%۲۴} = \frac{۰/۴۴}{\%۲۴} = ۱۸/۳۳$$

$$|Z| = ۱۸/۳۳ > Z\% ۵ = ۱/۶۵$$

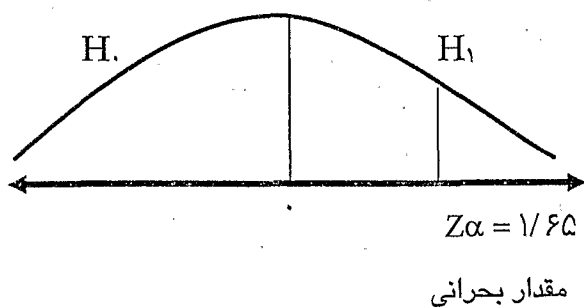
$$Z = ۱۸/۳۳ < Z\% ۵ = ۱/۶۵$$

و بار فرض H_0 نمی توان قبول کرد که تعداد افراد ناراضی از درجه و رتبه بیشتر از نصف باشد. به عبارت دیگر

مطالب فوق با استفاده آزمون های آماری به صورت ذیل بطور خلاصه ارائه می شود.

$$\text{ادعا} \begin{cases} H_0 : P_n \geq ۰ / ۵۰ & \text{نقص} \\ H_1 : P_n < ۰ / ۵۰ & \text{ادعا} \end{cases}$$

سطح زیر منحنی



تصمیم گیری :

با توجه به اینکه Z محاسبه شده $Z=18/33$ در ناحیه H_1 قرار می گیرد. پس فرضیه H_1 تایید و H_0 رد می گردد می توان نتیجه گرفت کارکنان از درجه و رتبه دریافتی خود ناراضی هستند. با مقایسه این نتیجه و نتیجه حاصل از فرضیه ۱-۳ فرضیه ۲-۳ تایید می گردد. بعبارت دیگر بین درجه و رتبه دریافتی و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

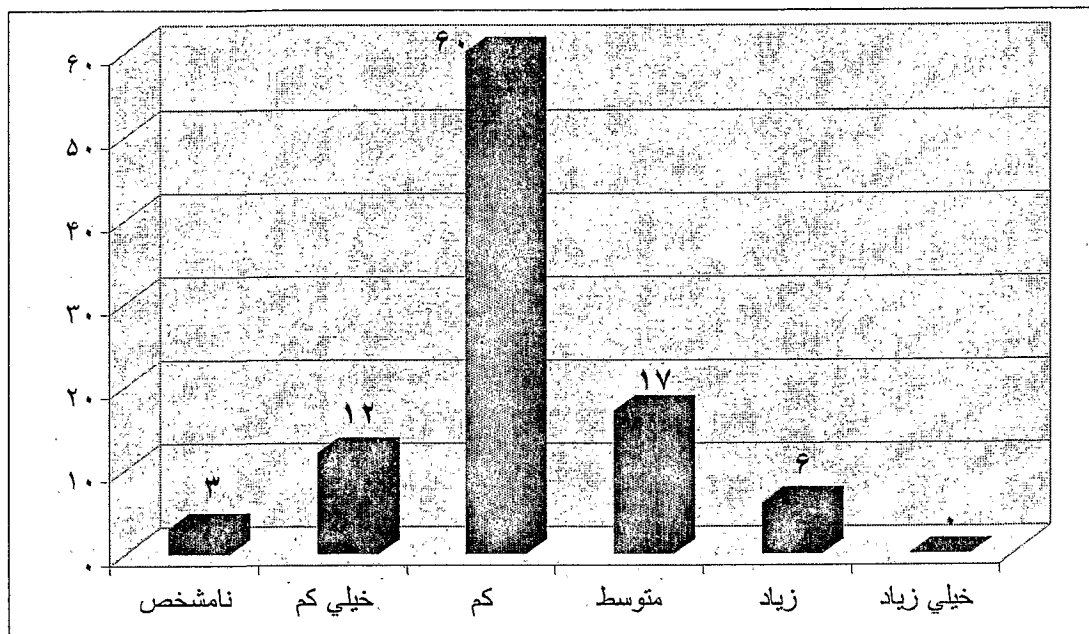
(۹-۶) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۲-۶)

بین تناسب شغل با تخصص و میزان علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار

وجود دارد

تناسب شغل با تخصص	نا مشخص	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
n_i	۳	۱۳	۶۰	۱۷	۶	۰	۹۹
P_i	%۳	۰/۱۳	۰/۶۰	۰/۱۷	%۶	۰	۱

(۸-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان رضایت از تناسب شغل با تحصیلات و تخصص



(۸-۴) نمودار توزیع افراد نمونه بر حسب میزان رضایت از تناسب شغل با تخصص

از جدول و نمودار مربوطه چنین بر می آید که از بین ۹۹ واحد نمونه هیچ کس از تناسب خیلی زیاد شغل و تخصص مربوطه برخوردار نیست و در مقابل نسبت وجود تناسب بین شغل و تخصص در حد کم و خیلی کم به ترتیب معادل ۶۰ و ۱۳ است و اگر معیار نامشخص را نیز جزو نسب کم و خیلی کم در نظر بگیریم نسبت به تناسب کم و خیلی کم در نمونه معادل ۰/۷۶ است.

حالا اگر بخواهیم ببینیم این نسبت در جامعه چگونه است از استنتاج آماری بر اساس حدود اعتماد ۰/۹۵ استفاده می کنیم و به تجزیه و تحلیل آن می پردازیم.

$$Pn_1 = 0/3 + 0/13 + 0/60 = 0/76$$

$$Qn_1 = 1 - Pn = 0/24$$

$$S^2 = Pq = 0/76 \times 0/24 = 0/18$$

$$V(Pn) = \left(\frac{1}{n} - \frac{1}{N} \right) S^2 = \frac{1160 - 99}{1160 \times 99} \times 0/18 = 0/0092 \times 0/18 = 0/0016$$

$$\sqrt{V(Pn)} = 0/041$$

$$Z_{0/95} = 1/96$$

$$P[Pn - Z \times \sqrt{V(Pn)} \leq PN \leq Pn + \sqrt{V(Pn)}]$$

$$P[0/68 \leq PN \leq 0/84] = 0/95$$

بنابر آنچه که از محاسبات فوق به دست میاید با اطمینان ۰/۹۵ می توان نتیجه گرفت که درصد افراد دارای تناسب کم و خیلی کم بین تخصص و شغل در جامعه مورد مطالعه بین دو نسبت ۰/۶۸ و ۰/۸۴ است و البته خطایی معادل ۵٪ در این قضاوت آماری وجود دارد که در مقابل ۹۵٪ ضریب اطمینان این قضاوت دارای اهمیت نیست و در هر حال وجود نسبت بسیار بزرگی از جامعه را معرفی می کند که دارای تناسب کم و خیلی کم تناسب بین تخصص و شغل هستند که به نوبه خود می تواند از میزان علاقه و ابتکار و انگیزه به ادامه کار در شغل مربوطه تاثیر منفی بر جای بگذارد.

برای آزمون فرضیه و نتایج به دست آمده علاوه بر محاسبه حدود اعتماد ۹۵ درصدی برای بررسی این فرض که نسبت افراد دارای رضایت از تناسب شغل با تخصص بیش از ۵۰ درصد است یا کمتر فرض H_0 و H_1 را به صورت زیر انتخاب می‌کنیم.

$H_0: P_n = 0.50$ نقص ادعا

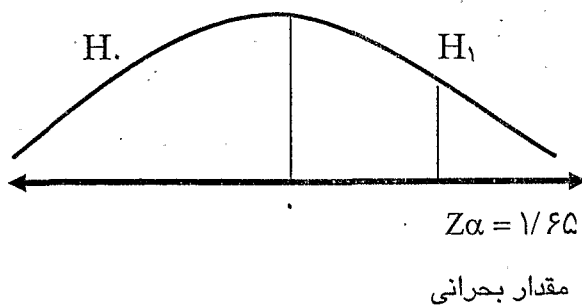
$H_1: P_n > 0.50$ ادعا

$$P_n = 0.17 + 0.06 = 0.23 \quad \text{و} \quad q_n = 0.77$$

$$\sqrt{V(P_n)} = \sqrt{\frac{0.23 \times 0.77}{99}} = 0.04$$

$$Z = \frac{0.23 - 0.50}{0.04} = -6.75$$

سطح زیر منحنی



تصمیم گیری:

با توجه به اینکه Z محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می گیرد پس با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت تناسب شغل با تخصص در ناجا پایین (کم، خیلی کم، متوسط) می باشد. با مقایسه این نتیجه با نتیجه فرضیه ۳-۱ می توان گفت که بین تناسب شغل با تخصص و ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی رابطه معنی دار وجود دارد.

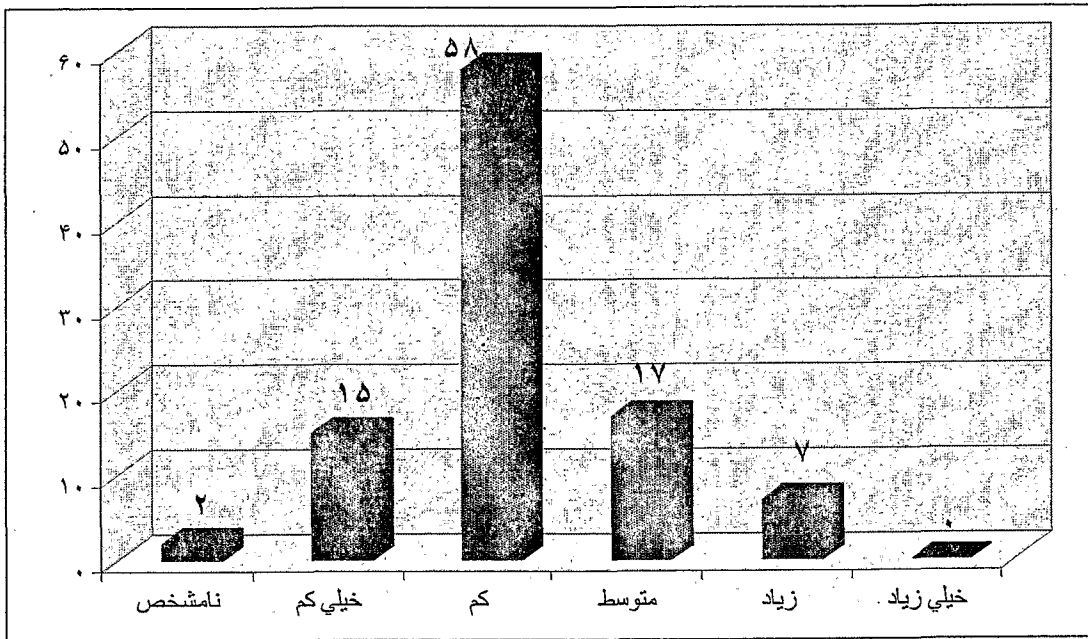
(۴-۱۰) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۲-۵

بین روحیات کارکنان پلیس قضائی و میزان علاقه آنها به خدمت در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

میزان ابتکار و خلاقیت	نامشخص	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
n_i	۲	۱۵	۵۸	۱۷	۷	۰	۹۹
P_i	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۵۸	۰/۱۷	۰/۰۷	۰	۱

(۴-۹) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان تناسب شغل با روحیات و علاقه مندیها

مجموع نفرات (۹۹ نفر)



(۴-۹) نمودار تناسب شغل فعلی پرسنل پلیس قضایی سابق با روحیات و علاقه مندی آنها

از جدول و نمودار ترسیم شده چنین بر میآید که از بین ۹۹ واحد نمونه هیچ یک از تناسب خیلی زیاد شغل با روحیات و علاقه مندی ها برخوردار نیست و در مقابل نسبت وجود تناسب خیلی کم و کم شغل با روحیات و علاقه مندی ها بین ۰/۱۵ و ۰/۵۸ است و اگر معیار بیان شده تحت عنوان نامشخص نیز جزو نسبت کم و خیلی کم در نظر بگیریم این نسبت معادل ۰/۷۵ است.

حالا اگر بخواهیم بینیم این نسبت در جامعه مورد مطالعه چگونه است از استنتاج آماری بر اساس حدود

اعتماد ۰/۹۵ استفاده می کنیم و به تجزیه و تحلیل آن می پردازیم.

$$P_n = 0.02 + 0.15 + 0.58 = 0.75$$

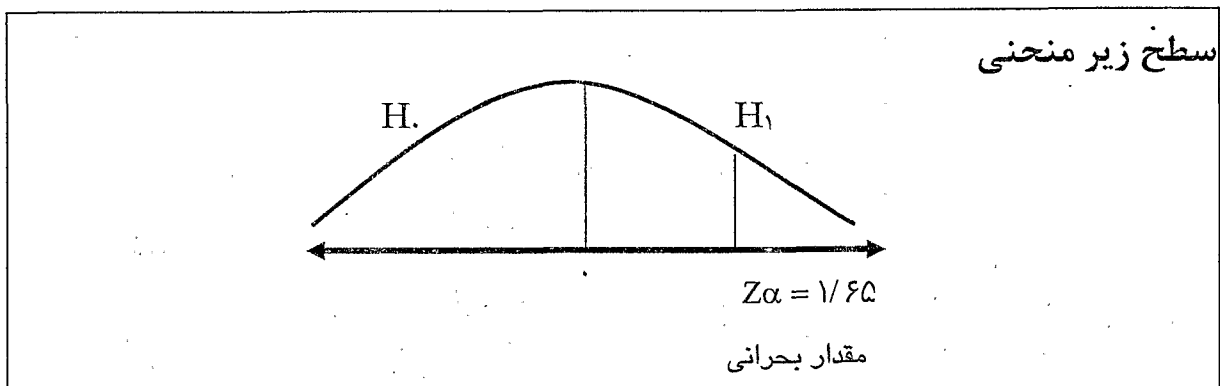
$$q_n = 1 - P_n = 1 - 0.75 = 0.25$$

$$S^2 = Pq = 0.75 \times 0.25 = 0.19$$

محاسبه Z

برای محاسبه Z از فرمول زیر استفاده می گردد:

$$|Z| = \frac{P_n - P_0}{\sqrt{V(P_n)}} = \frac{0.75 - 0.50}{\sqrt{0.19}} = 11/270$$



تصمیم گیری :

با توجه به اینکه Z محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می گیرد . پس با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت

سطح روحيات کارکنان پلیس قضائی پایین می باشد و با مقایسه این نتیجه با فرضیه ۱-۳ می توان گفت ، بین

روحيات کارکنان پلیس قضائی و میزان علاقه آنها به خدمت در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم:

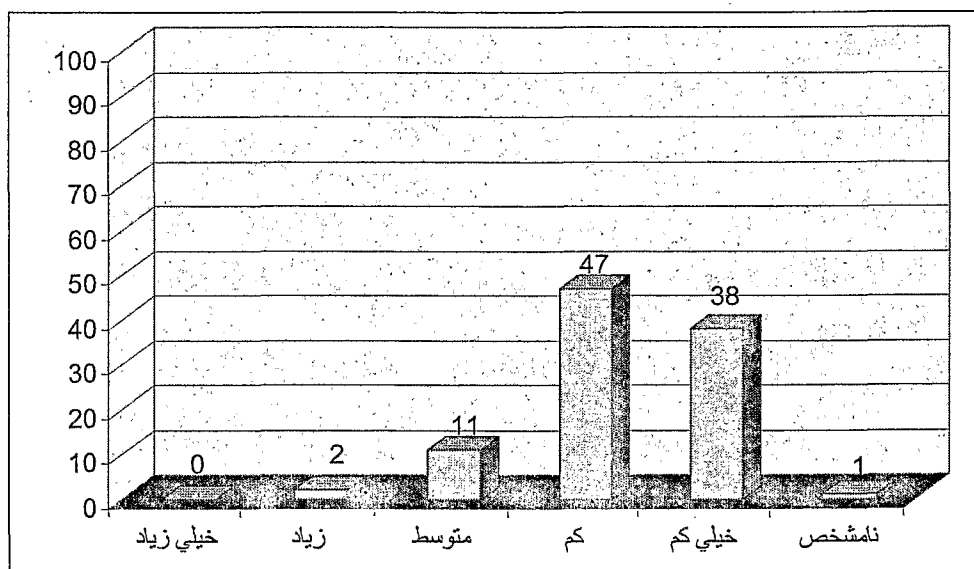
کارکنان پلیس قضائی به ادامه خدمت در ناجا تمایل ندارند.

(۱۱-۴) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه ۱-۳

کارکنان پلیس قضائی به ادامه خدمت در ناجا تمایل ندارند

میزان علاقه به خدمت در ناجا	نامشخص	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
ni	۱	۳۸	۴۷	۱۱	۲	۰	۹۹
pi	%۱	%۳۸	%۴۷	%۱۱	%۲		۱

(۱۰-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان علاقه به ادامه خدمت در ناجا



(۱۰-۴) نمودار توزیع واحدهای نمونه بر حسب میزان علاقه به ادامه خدمت در ناجا

مجموع نفرات (۹۹ نفر)

از جدول و نمودار ترسیمی چنین بر می آید که از بین ۹۹ واحد نمونه هیچ کس با میزان علاقه خیلی زیاد از جامعه نمونه در ناجا مشغول به کار نمی باشد. از طرف دیگر نسبت واحدهای با علاقه زیاد و متوسط نیز به ترتیب ۰/۰۲ و ۰/۱۱ می باشد که درصدها بسیار کمی را نیز به میزان علاقه زیاد و متوسط اختصاص می دهد اما نسبت افرادی که میزان علاقه خود را کم و خیلی کم بیان نموده اند به ترتیب ۰/۴۸ و ۰/۳۸ از حجم نمونه را به خود اختصاص داده اند که دارای نسبت های بسیار زیاد نسبت به گروه های دیگر می باشد.

اگر معیار بیان شده تحت عنوان نامشخص را نیز جز علاقه کم و بسیار کم در نظر بگیریم در این صورت افرادی که با علاقه کم یا کمتر مشغول به کار هستند در نمونه ۰/۸۷ درصد است که معرف ناراضی بودن تعداد زیادی از حجم نمونه نسبت به شغل خود می باشد. برای اثبات فرضیه از طریق این محاسبات اقدام می گردد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : Pn \geq 50 \% \text{ نقص ادعا} \\ H_1 : Pn < 50 \% \text{ ادعا} \end{array} \right.$$

$$P_n = 0/01 + 0/38 + 0/48 = 0/87$$

$$q_n = 1 - P_n = 0/13$$

$$S^2 = pq = 0/87 \times 0/13 = 0/1131$$

$$V(P_n) = \left(\frac{1}{n} - \frac{1}{N}\right) S^2$$

$$V(P_n) = \left(\frac{1}{99} - \frac{1}{1160}\right) \cdot 0/1131$$

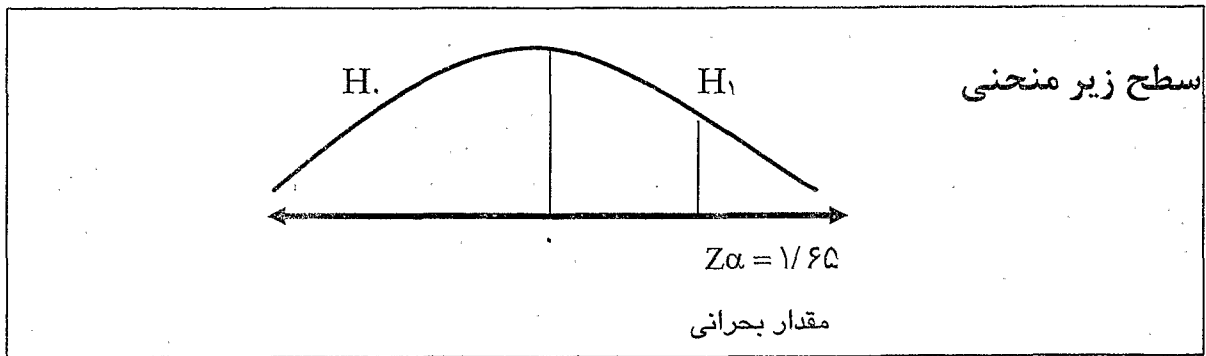
$$V(P_n) = \left(\frac{1160 - 99}{1160 \times 99}\right) \cdot 0/1131$$

$$V(P_n) = 0/00104$$

$$\sqrt{V(P_n)} = 0/032$$

$$Z_{0/95} = 1/96$$

$$|Z| = \frac{|P_n - P_0|}{\sqrt{V(P_n)}} = \frac{0/87}{0/1131} = 3/55$$



تصمیم گیری :

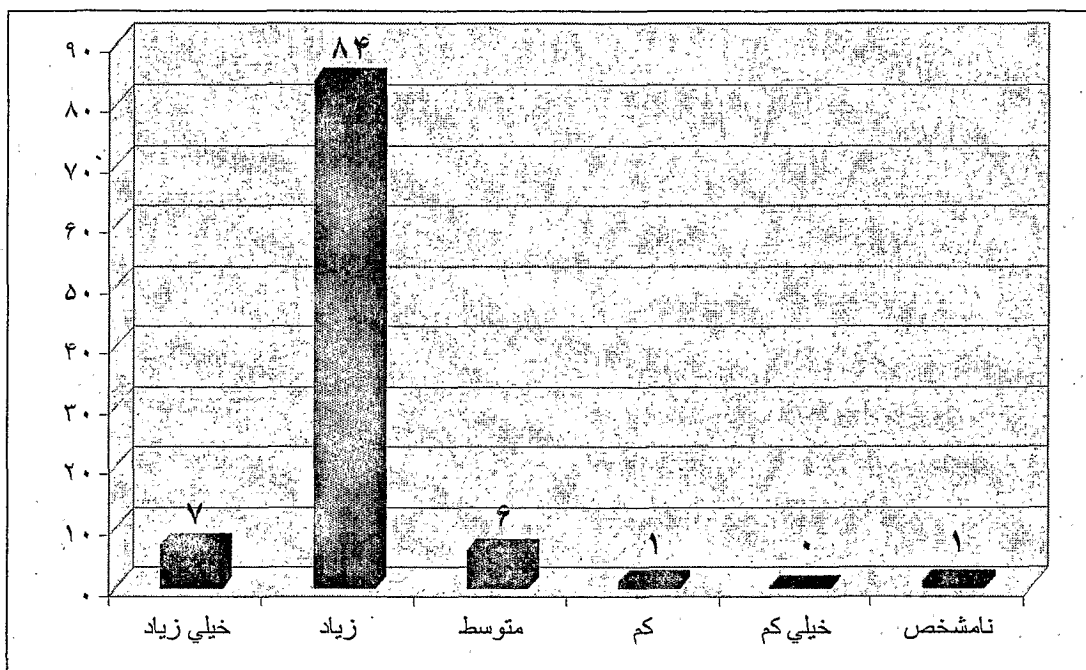
با توجه به اینکه Z محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می گیرد پس با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت اکثریت کارکنان پلیس قضائی تمایل به خدمت در ناجا ندارند.

(۱۲-۴) آزمون و تجزیه و تحلیل فرضیه (۲-۳)

بین علاقه به خدمت در دستگاه قضائی تاثیر منفی و ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

میزان علاقه به خدمت در دستگاه قضایی	نامشخص	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
n_i	۱	۰	۱	۶	۸۴	۷	۹۹
p_i	%۱	۰	%۱	%۶	%۸۴	%۷	۱

(۱۱-۴) جدول توزیع افراد نمونه بر حسب میزان علاقه به خدمت در دستگاه قضایی



(۴-۱۱) نمودار میزان علاقه مندی پرسنل پلیس قضایی سابق به خدمت در دستگاه قضایی

از جدول بالا و نمودار آن چنین بر می آید که از بین ۹۹ واحد نمونه نزدیک به تمام آنها یعنی ۹۷ نفر دارای علاقه متوسط، زیاد، و خیلی زیاد به اشتغال در دستگاه قضایی هستند از طرف دیگر نسبت واحد های با علاقه کم و خیلی کم به خدمت در دستگاه قضایی به ترتیب ۰/۰۱ و صفر می باشد که درصد بسیار کمی را به خود اختصاص می دهد اما نسبت افرادی که میزان علاقه خود را زیاد و خیلی زیاد بیان نموده اند به ترتیب ۸۴٪ و ۷٪ از حجم نمونه را به خود اختصاص داده اند که دارای نسبت های بسیار زیاد در مقایسه با گروه های دیگر است.

اگر معیار بیان شده تحت عنوان نامشخص را نیز جز علاقه زیاد در نظر بگیریم در این صورت افرادی که با علاقه زیاد به خدمت مشغول هستند در نمونه ۸۵٪ است که معرف تمایل شدید حجم بزرگی از نمونه برای اشتغال به خدمت در دستگاه قضایی است. حال اگر بخواهیم براساس این نسبت حاصل از نمونه ببینیم چه

نسبتی در جامعه دارای علاقه مندی زیاد و خیلی زیاد می باشند از استنتاج آماری براساس حدود اعتماد ۰/۹۵ استفاده می کنیم و به تجزیه و تحلیل آن می پردازیم.

$$\begin{cases} H_0 : P_n \leq 50\% & \text{نقص ادعا} \\ H_1 : P_n > 50\% & \text{ادعا} \end{cases}$$

$$P_n = 1\% + 84\% + 7\% = 0.92$$

$$q_n = 1 - P_n = 0.08$$

$$S^2 = P_n q_n = 0.92 \times 0.08 = 0.0736$$

$$V(P_n) = \left(\frac{1}{n} - \frac{1}{N} \right) S^2 = \left(\frac{1}{99} - \frac{1}{1160} \right) 0.0736$$

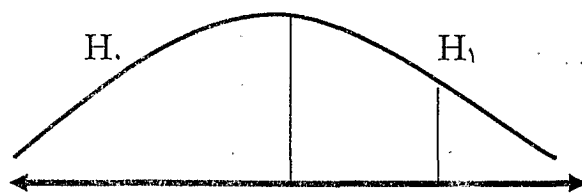
$$V(P_n) = \left(\frac{1160 - 99}{1160 \times 99} \right) 0.0736 = \left(\frac{1061}{114840} \right) 0.0736 = 0.00068$$

$$\sqrt{V(P_n)} = 0.026$$

$$Z_{0.95} = 1.64$$

$$Z = \frac{P_n - P_0}{\sqrt{V(P_n)}} = \frac{0.92 - 0.50}{0.026} = 16.31$$

سطح زیر منحنی



$$Z\alpha = 1.64$$

مقدار بحرانی

تصمیم گیری

با توجه به قرار گرفتن Z محاسبه شده در ناحیه H_1 می توان گفت ادعا اثبات گردیده است پس با احتمال ۹۵ درصد کارکنان پلیس قضائی علاقه زیادی به خدمت در دستگاه قضائی دارند و با مقایسه این نتیجه و نتیجه فرضیه ۱-۳ می توان گفت بین علاقه زیاد به خدمت در دستگاه قضائی و علاقه خدمت در ناجا رابطه معنی دار وجود دارد.

فصل پنجم

(نتایج و پیشنهادات)

(۵-۱) مرور اقدامات بعمل آمده

بمنظور دستیابی به اهداف تعیین شده برای این تحقیق ابتدا مسئله تحقیق بیان و مندرج گردید و انگیزه های محقق و ضرورت و اهمیت پرداختن به موضوع تشریح گردید .

با عبور از این مراحل به تدوین سوالات متناسب با مسئله و اهداف مبادرت شد و فرضیات تحقیق بر آن مبنا نوشته شد . در ادبیات تحقیق ابتدا پیرامون پیشینه ها بحث گردید و در پی آن خلاصه ای از تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج از کشور آورده شد که مبنای فکری قابل اتکایی برای افزایش دقت تحقیقات صورت گرفته فراهم آورد و در پایان این بخش سوابق نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و پلیس قضائی مورد بررسی قرار گرفت .

در چارچوب مرتبط با موضوع روش شناسی ، تعریف مفاهیم کلیدی درج گردید و روش تحقیق استفاده شده و ابزار گردآوری اطلاعات و قلمرو زمانی و مکانی پژوهش معرفی گردید و اطلاعات لازم برای آشنائی با متغیرها ، جامعه آماری ، روش نمونه گیری و اقدامات صورت گرفته برای روائی و پایائی تحقیق آورده شد. در فصل چهارم به تجزیه و تحلیل آماری و نظری از طریق آزمونهای دقیق آماری پرداخته شد و در این فصل جمعبندی تجزیه و تحلیل ها و اطلاعات و نتایج اقدامات به همراه پیشنهادات مورد نظر ارائه خواهد شد .

(۲-۵) نتایج تحقیق براساس اطلاعات گردآوری شده از جامعه آماری :

۱. براساس جدول شماره ۴-۱ میانگین سن افراد نمونه بین ۳۰ الی ۳۵ سال است و شمای افراد در فاصله سنی کمتر از ۴۵ سال قرار دارند .
۲. براساس جدول شماره ۴-۳ میانگین تحصیلات افراد نمونه فوق لیسانس است و همه افراد نمونه دارای تحصیلات دانشگاهی هستند .
۳. براساس جدول ۴-۵ اکثریت نزدیک به تمام افراد نمونه متاهل هستند .
۴. براساس جدول ۴-۷ اکثریت نزدیک به تمام افراد نمونه استخدام رسمی هستند .

(۳ _ ۵) نتایج تحقیق بر اساس فرضیات طرح شده :

فرضیه اول : عوامل موثر فردی بر ایجاد علاقه به ادامه خدمت در ناجا .

فرضیه (۱-۱) ، " با توجه به اثبات وجود میزان حداکثر نزدیک به تمام تحصیلات عالیه نزد افراد نمونه آماری و گستردگی سطح نارضایتی نمونه آماری از ادامه خدمت در ناجا معنی دار بودن رابطه بین تحصیلات عالیه و میزان علاقه معلوم گردید بگونه ای که هر اندازه سطح تحصیلات بالاتر باشد از میزان علاقه کاسته می شود . و متغیر تحصیلات عالیه به عنوان عامل کاهنده علاقه به ادامه خدمت دارای کارکرد است .

فرضیه ۱-۲ با توجه به اثبات وجود حداکثر نزدیک به تمام تاهل نزد افراد نمونه آماری و گستردگی سطح نارضایتی نمونه آماری از ادامه خدمت در ناجا معنی دار بودن رابطه بین این دو شاخص معلوم گردید . بگونه

ای که با افزایش تعداد متاهلین به تعداد افراد ناراضی افزوده می شود. وجود این رابطه معکوس بر کارکرد منفی تاهل بر علاقه به ادامه خدمت تاکید دارد.

فرضیه ۱-۳ با توجه به وجود میزان پایین ابتکار عمل و خلاقیت نزد درصد بالایی از جامعه آماری و سطح قابل توجه نارضایتی از ادامه خدمت در ناجا رابطه دار بودن این دو شاخص معلوم گردید بگونه ای که هر اندازه علاقه کمتر است میزان ابتکار نیز کاهش می یابد.

فرضیه دوم: عوامل موثر سازمانی بر ایجاد علاقه به ادامه خدمت در ناجا.

فرضیه (۱-۲): با اثبات وجود تعداد نزدیک به تمام نوع استخدام رسمی برای افراد نمونه آماری و گستردگی سطح نارضایتی رابطه بین دو شاخص نوع استخدام و میزان علاقه معلوم گردید بگونه ای که هر اندازه بر تعداد مستخدمین رسمی افزوده می شود بر تعداد افراد ناراضی نیز افزوده می شود.

فرضیه ۲-۲:

بالا بودن سطح نارضایتی جامعه آماری از میزان حقوق و مزایای دریافتی و عدم علاقه به ادامه خدمت در ناجا فرضیه وجود رابطه معنی دار بین این دو متغییر را اثبات کرد و بر کارکرد منفی عدم رضایت از حقوق و مزایا بر کاهش علاقه مندی تاکید نمود.

فرضیه ۲-۳

بالا بودن سطح نارضایتی جامعه آماری از درجه و رتبه و عدم علاقه به ادامه خدمت در ناجا نشان دهنده رابطه مستقیم بین این متغییر بوده و اثبات کننده فرضیه است.

فرضیه ۲-۴

قابل توجه بودن سطح نارضایتی از عدم تناسب تخصص با شغل و عدم علاقه به ادامه خدمت کارکنان پلیس قضائی در ناجا حاکی از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر بوده و فرضیه را اثبات می کند .

فرضیه ۲-۵

جامعه آماری در سطحی گسترده از نارضایتی شغل مربوطه با روحیات و علاقه مندیها برخوردارند که با توجه به بالا بودن سطح عدم علاقه به ادامه خدمت رابطه مستقیم بین این دو متغیر روشن گردید که اثبات کننده فرضیه مذکور است .

فرضیه سوم، "کارکنان پلیس قضائی به ادامه خدمت در ناجا تمایل ندارند"

فرضیه ۳-۱: در تجزیه و تحلیل و آزمونهای بعمل آمده برای این فرضیه اثبات گردید شاخص علاقه کم بعنوان میانگین سطح علاقه افراد نمونه آماری وجود دارد که بر این اساس فرضیه تایید گردید که حاکی از عدم تمایل به ادامه خدمت در ناجا است .

فرضیه ۳-۲ هشتاد و چهار درصد از افراد نمونه در پی تجزیه و تحلیل آماری علاقه زیاد به ادامه خدمت در دستگاه قضایی از خود بروز داده اند که بر آن اساس فرضیه اثبات گردید که نشاندهنده وجود تمایل به خدمت در دستگاه قضائی در مقابل عدم تمایل به خدمت در ناجا است .

(۴ - ۵) پیشنهادات :

- ۱- برای افراد دارای تحصیلات عالی مشاغل متناسب با مقطع و رشته تحصیلی آنها در نظر گرفته شود .
- ۲- سطح انتظارات افراد متاهل از شرایط خدمتی شناسایی و برای تامین آن با توجه به توقعات خانواده این قبیل کارکنان اقدام لازم بعمل آید .
- ۳- جداول ارتقاء شغلی مستخدمین رسمی مورد تجدید نظر واقع و رضایت شغلی این قبیل کارکنان با فراهم کردن امکان ارتقاء آنها تامین شود .
- ۴- به منظور ارضای نیاز اشتغال در مشاغل قضایی افراد نمونه آماری در رسته و شاغل قضایی موجود در ناجا به کارگیری شوند .
- ۵- علاوه بر تامین کمک هزینه های نقدی و غیر نقدی لازم است میزان حقوق و مزایای کارکنان مورد تجدید نظر قرار گرفته و بر اساس تورم و هزینه های واقعی کارکنان اصلاح شود .
- ۶- کمیته ای متشکل از رده های ذیربط به منظور رسیدگی به اعتراضات افراد در زمینه میزان درجه و رتبه دریافتی تشکیل و در کمترین فرصت نتایج را بصورت حضوری و با تشریح دلایل به اطلاع آنها برساند .
- ۷- اختیارات لازم برای انتخاب شغل در اختیار کارکنان قرار داده شود تا آنها با توجه به روحیات و علاقه مندیها در این امر مشارکت کنند .

(۵-۵) محدودیت ها و روش برخورد با محدودیت ها

جامعه مورد مطالعه تحقیق یعنی پرسنل پلیس قضایی شاغل در نیروی انتظامی بالغ بر ۱۱۶۰ هستند که پس از ادغام در سطح نیروی انتظامی در سراسر کشور پراکنده شده اند و تقریباً آگاهی و اطلاعات دقیق از محل خدمت تک تک این افراد در ناچا به صورت متمرکز در اختیار نبود بنابراین به دلیل پراکندگی شدید افراد جامعه آماری و عدم آگاهی از محل دقیق خدمت آنها که می توانست تاثیر جدی بر ادامه تحقیق داشته باشد با کمک انتخاب تصادفی ساده نمونه آماری گزینش شد و بدین ترتیب با کمتر شدن حجم نمونه مورد مطالعه بر میزان دقت و سهولت دسترسی و همچنین سرعت گردآوری اطلاعات مورد نیاز افزوده شد.

محدودیت و مشکل دومی که همواره تحقیق را مورد تهدید قرار می داد مقاومت نمونه های آماری برای ارایه اطلاعات بود که لزوماً می بایست شیوه ای برای کاهش این مقاومت انتخاب و مورد استفاده قرار می گرفت. برای این منظور لازم بود انگیزه لازم آنها برای شرکت در امر تحقق تحریک و برانگیخته می شد از طرفی امکان دسترسی حضوری و یا حتی تلفنی برای تماس با نمونه ها در اختیار نبود لذا از تنها روش تماس یعنی مکاتبه استفاده شد و در مقدمه و راهنمایی شرکت در تحقیق به بحث پیرامون ضرورت تحقیق و نتایجی که می توانست برای تک تک آحاد پرسنل پلیس قضایی مفید و موثر واقع شود پرداخته شد و بدینوسیله تقریباً قریب به اتفاق نمونه ها در حد امکان همکاری لازم در ارایه اطلاعات را بروز دادند و تحقیق توانست با موفقیت این مرحله را پشت سر بگذارند.

محدودیت و مشکل بعدی زمان زیادی بود که می بایست صرف ارسال و جمع آوری پرسش نامه ها می شد که لزوماً بایستی از سیستم مکاتباتی سازمانی برای این منظور بهره گیری می شد که سیستمی کند و پر

مشکل بوده و بسیاری از مواقع مدارک به رده های مربوطه ممکن است واصل نشود و این موضوع تهدید بزرگی برای تحقیق محسوب می شد و برای کاستن از تاثیر این مشکل باید چاره اندیشی می شد.

برای این منظور از دو روش استفاده شد که اولاً تضمین وصول پرسش نامه ها توسط نمونه ها را فراهم کند و در ثانی، از مدت زمان عملیات ارسال و برگشت و پرسش نامه ها کاسته شود.

روش اول استفاده از مکاتبه با فرماندهان و مسئولان مربوطه که نمونه های آماری در حوزه تحت سرپرستی آنها مشغول خدمت بودند و در خواست از این فرماندهان برای همکاری جهت تسریع و تسهیل برگشت اطلاعات بود و روش دوم استفاده از سیستم پی گیری تلفنی و سپس پی گیری مکتوب از فرماندهان و مسئولان مربوطه بود که در پایان هر چند رفع مشکل به صورت کامل را به همراه نداشت اما توانست تا حدود زیادی از تاثیر گذاری و ایجاد مشکل در انجام تحقیق پیشگیری نماید .

(۵-۶) پیشنهاد برای تحقیقات آینده

- ۱- اجرای تحقیق حاضر برای سایر گروه های کارکنان در ناجا
- ۲- تحقیق در خصوص شناسائی کلیه شاخص های فردی و سازمانی تاثیر گذار بر ایجاد علاقه به اشتغال
- ۳- تحقیق پیرامون تاثیر گذاری ساختار سازمانی بر رضایت شغلی
- ۴- تحقیق پیرامون تاثیر گذاری شیوه های متداول موسسات دولتی ایران و در جلب رضایت شغلی کارکنان
- ۵- تحقیق مقایسه ای بین جبران موفقیت موسسات دولتی و خصوصی در جلب رضایت شغلی کارکنان .

منابع

منابع

- اسماعیلی، بابک، ۱۳۸۰ «راهکارهای موثر برای تواناسازی کارکنان در جهت رضایتمندی شغلی» - «نشریه مدیریت انجمن مدیریت ایران شماره ۵۷ و ۵۸»
- اوماسکاران ۱۳۸۱، «روش های تحقیق در مدیریت»، «ترجمه محمد صائبی - مرکز چاپ و انتشارات موسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت برنامه ریزی»
- رضائیان، علی - ۱۳۷۰ - «اصول مدیریت» - تهران - سازمان مطالعات و تدوین کتابهای علوم انسانی دانشگاه ها»
- رستمی - هواورق - ۱۳۷۴ «بررسی عوامل اجتماعی موثر بر از خود بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگردانان و تهیه کنندگان شبکه های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران» پایان نامه کارشناسی ارشد - دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران»
- روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۹/۵/۶ شماره ۱۰۳۱۷
- ساعتچی - محمود - ۱۳۷۰ - «نگرش کارکنان درباره عوامل موثر بر رضایت شغلی و ترک خدمت» - «فصلنامه علمی تحقیقی دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی دوره اول شماره ۴»
- سرمد - زهره - بازرگان - عباس - ۱۳۸۳، «روش های تحقیق در علوم رفتاری» - «انتشارات آگاه»
- عباسی - مرتضی - ۱۳۷۲ - «رابطه کنترل با رضایت شغلی و ترک خدمت» - «دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شیراز»
- عباس زاده - محمد سعید، «حرفه معلمی و رضایت شغلی ۱۳۶۹» - «فصل نامه تعلیم و تربیت»

- «قانون تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۷۰» - «مجلس شورای اسلامی»

- منصوریان ، محمد کریم - لهسایی زاده ، عبدالعلی - ۱۳۸۰ - «بررسی رضایت مندی شغلی در رابطه با

عوامل اقتصادی ، اجتماعی و جمعیتی». «نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه باهنر کرمان شماره

«۲۷

- میرسپاسی - ناصر ، ۱۳۷۱ - «مدیریت منابع انسانی و روابط کار» - «تهران انتشارات نقش جهان»

منابع خارجی

Hui, C. et al. " The Relationship Between Individualism- Collectivism and Job- satisfation." · *Applied psychology: An International Review*,. Vol. 44, No. 3, pp. 276-282, 1995.

Quarstein, Vernon A. et al. " The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction, *Human Relations*" Vol.45, No. 8, pp. 859- 873. 1992.

Schnake, MeU E. *Human Relation:f*," New York: Merill Publishing Company, 1990.

Seeman, MeMo." On the Meaning of Alienati(Q)n.~ "*American Sociological Revinv*," Vol. 24, No. 4, pp. 783-791, 1959.

Singer, Marrce C. "*Human Re:wurce Mal2agtnltnl*." Buston: PWS-kcni Publishing Company, 1990.

Sullivan, Sherry E. & Rabi S. Bhagal." Organizational Slre.u, Job Satisfaction and Job performance: Where Do We 00 From Here," "*Journal of Management*", Vol. 18, No. 2. pp. 353- 374, 1994.

Tomer, A." *The Third Ware*," New York: Morrow, 1980.

مطابق

پرسش نامه

همکار ارجمند ، خواهشمند است با کامل نمودن این فرم در شناسائی عوامل مؤثر در افزایش و یا کاهش علاقه به اشتغال مشارکت فرمائید .

طبقات ارائه اطلاعات دقیق اتخاذ تصمیم مؤثر از سوی دست اندکاران را که از نتایج این تحقیق استفاده می کنند به همراه دارد .

با تشکر

مشخصات فردی :

	سن
وضعیت تأهل	جنس
نوع و مدت استخدام	میزان تحصیلات
مدت خدمت در ناجا	رشته تحصیلی
رتبه / درجه	

لطفا یکی از چهار گزینه مقابل سوالات را مطابق با شرایط فردی و سازمانی خودتان انتخاب فرمائید :

					شرح سوالات
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
					میزان علاقه به خدمت در نیروی انتظامی
					میزان علاقه به خدمت در دستگاه قضائی
					میزان رضایت از حقوق و مزایای دریافتی
					میزان رضایت از درجه و رتبه
					میزان تناسب شغل فعلی با تخصص شما
					میزان تناسب شغل فعلی با روحیات و علاقمندیها
					میزان ابتکار و خلاقیت

ABSTRACT

An accurate plan for employing efficient work force in organizations calls for a full-range knowledge and identification of the factors affecting their interests in their work. The employees who are not interested in their work not only cause wastage of organizational resources without any proper efficiency but they also reduce the efficiency of their workmates by their pessimism.

The present paper is aimed at introduction of the factors affecting the interests of judicial police staff in continuation of their service and introduction of instruments and procedures to improve their interests.

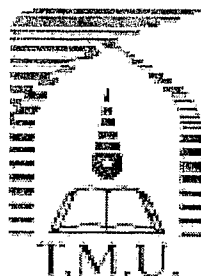
Eleven major questions have been raised in this paper on marriage, education, employment category, job interest, interest in service at judicial bodies, salary satisfaction, rank, correspondence of work with personal spirit of the employee, specialty, creativity, and the factors leading to creativity. Based on assumptions that are in consistency with the questions raised, the paper deals with accurate study of these factors and their impact on interests of the judicial police staff in continuation of their service at Police Force of the Islamic Republic of Iran.

The research is on descriptive-assessing basis and for gathering information questionnaires and library documents have been used.

The research is of applied category and the statistical society consists of judicial police staff working at Police Force throughout the state.

After gathering information, various assumptions were tested to find answers to the questions raised using statistical methods and their analysis. The research findings are as follows:

- Academic education, permanent employment, and being married reduced directly the interests of statistical samples in continuation of their service at Police Force of the Islamic Republic of Iran
- Dissatisfaction of the statistical samples with their salary, benefits, rank and grade has a direct influence in reduction of service at Police Force of the Islamic Republic of Iran
- Lack of consistency between the work group, specialty and personal spirit of the statistical samples directly reduces their interest in service at Police Force of the Islamic Republic of Iran
- There is a direct relation between interest in service at judicial bodies and dissatisfaction with working at Police Force of the Islamic Republic of Iran.
- Among the 7 factors causing creativity, the factor of commission has greatest effect in creativity.



Subject The Study of Factors Affecting the Interest of Judicial
Police Staff in Continuation of Service in Police Force of the
Islamic Republic of Iran

Thesis submitted in partial Fulfil ment of the Requirements for
the Degree of Master of ART (M.A) in command and police
management

Department management
school of Humanities
tarbiat Modarres University

By

Amir Garrousi

Supervisor

Dr. HAMID KODADAD . HOSAINI

Advisor

HOSAIN MAHBOBI MANESH

FEBRUARY 2005

AMIR GARROUSI