



بررسی وضعیت انگیزه شغلی در کلیه دبیران تربیت بدنی استان خراسان جنوبی

حسن سیارفرد، محمد کشتی دار،

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند.

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه بیرجند.

hassan.sayyarfard59@yahoo.com

چکیده

انگیزش شغلی در واقع مفهومی است که انسان را برای ارضای نیازها، برآورده شدن خواسته‌ها و ایجاد گرایش‌هایی که تعیین کننده رفتار نو هستند در شغل فرد سوق می‌دهد و در نتیجه یک حالت تعادل را در فرد به وجود می‌آورد. هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت انگیزش شغلی در کلیه دبیران متوسطه و کارشناسان تربیت بدنی استان خراسان جنوبی بود؛ تعداد ۲۱۶ دبیر و کارشناس به روش نمونه گیری تمام شمار به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی هالکمن و اولدهام بود که روایی آن توسط گروهی از خبرگان و تحلیلی عاملی تاییدی و اعتبار آن توسط آلفای کرونباخ (۰/۸۷۵) مورد تایید قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت انگیزش شغلی در هر دو گروه دبیران و کارشناسان مرد و زن مطلوب بود. همچنین یافته‌های تحقیق حاضر حاکی از آن بود که دبیران مرد تربیت بدنی استان خراسان جنوبی در وضعیت مطلوب تری به لحاظ انگیزش شغلی نسبت به دبیران زن تربیت بدنی استان قرار دارند.

کلمات کلیدی: انگیزش شغلی، دبیران و کارشناسان تربیت بدنی، استان خراسان جنوبی.

۱. مقدمه

کار و شغل فعالیتی بدنی یا فکری در جهت تولید و خدمت است. به طور کلی کار فعالیتی است که از کسی خواسته شده و در مقابل آن به وی مزد پرداخت می‌شود (تایش فر، ۱۳۹۲). واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد (ساعتچی، ۱۳۸۷). از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، انگیزه از مهمترین زمینه‌های پژوهشی مؤثر در رفتار فرد در سازمان است (ساعتچی، ۱۳۸۷). هر چند در زمینه تئوری انگیزش اتفاق نظر موجود نیست، در یک سطح کلی و عام می‌توان نکاتی چند را به عنوان راهنمای عمل در انگیزش انسان‌ها و تنظیم رفتار سازمانی ارائه کرد. آنچه در پی می‌آید یک سلسله نتیجه‌گیری از این قبیل است:

۱. ایجاد انگیزه امری است فردی، دائمی، بی‌انتهای، متغیر، پویا و بسیار پیچیده است. بنابراین نمیتوان در زمینه انگیزش انسان‌ها قوانین و دستورالعمل‌هایی با قاطعیت و اعتبار کلی وضع نمود. هیچ تئوری واحدی گویای همه جنبه‌ها و ابعاد انگیزش انسان نیست. نظریه‌ها هر یک حرفی و حقیقتی برای گفتن دارند که می‌باید آنها را شناخت و در هر مورد با توجه به ویژگی‌های موقعیت از آنها بهره گرفت و مطلوب آن است که هر موقعیت بر اساس ویژگی‌های فرد و محیط مثبت به انگیزش اقدام کرد.
۲. انسان‌ها موجودات منحصر به فردی هستند. نیازهایشان دارای ماهیتی بسیار متغیر، متحول و پیچیده است، منشا انگیزش و نیازهای ارضا نشده هیچ دو انسانی نمی‌تواند کاملاً با یکدیگر منطبق باشد.
۳. شناخت انسان، نیازها و خواسته‌های یکی از اولین قدم‌هایی است که می‌باید در انگیزش برداشته شود (نیازهای فردی، گروهی، سازمانی و خارج سازمانی بر رفتار فرد تأثیر می‌گذارد).
۴. هر فردی دارای برداشت و ادراک خاص خویش است که معلول گذشته و خصوصیات فردی او بوده و مبانی رفتار او را تشکیل می‌دهد. بنابراین او اتفاقات اطراف خویش را از دیدگاه این ادراک مشاهده می‌کند.



۵. شناخت عوامل ایجاد انگیزش و عواملی که در این زمینه دارای اثر چندان مهمی نیستند، یکی از وظایف اساسی مدیران است. صرف نظر از درجه تلاش و کوشش مدیر چنانچه تأکید روی عواملی متمرکز شود که اساساً نمی توانند در ایجاد انگیزه مؤثر و نافذ باشند. راه خطا پیموده شده است.

۶. پادش های مالی هنگامی می تواند در انگیزش مؤثر واقع شود که: الف: فرد آن را مهم قلمداد کند و این در صورتی است که نیازهای قابل ارضاء به وسیله پول هنوز در یک سطح متعارف در فرد برآورده نشده باشند. ب: اندازه و حجم آن متناسب با نیروی به کار رفته به وسیله کارمند در انجام وظایف محوله باشد. ج: جنبه نسبی داشته باشد، یعنی آنچه فرد دریافت می کند، در مقام مقایسه با آنچه دیگران دریافت می دارند، منصفانه تلقی شود.

۷. در ایجاد انگیزه در دیگران نمی توان انتظار داشت که همه رفتار و سلوک آنان با توسل به عوامل عقلانی و منطقی قابل توضیح باشند. در کنار و همپای این عوامل متغیرهای احساسی، عاطفی و غیر عقلانی نیز در شکل دادن به رفتار انسانی نقشی را بر عهده دارند.

۸. تنبیهات و تهدیدات و ندادن پاداش (انگیزش منفی) تنها در موارد معدودی و در کوتاه مدت می تواند در انگیزش افراد مؤثر باشد (قربانی، ۱۳۸۹).

یکی از وظایف مهم مدیران در سازمانها انجام دادن کارها از طریق کارکنان آن سازمان است و برای این منظور مدیر باید قادر باشد به کارکنان خود انگیزه بخشد؛ زیرا که تحقیقات بسیار نشان داده است که کارکنان با انگیزه، خلاق تر و بارورتر هستند. انگیزش بی شک مهم ترین عامل اثرگذار در رفتار سازمانی است (خدایی، ۱۳۹۵). در واقع، میزان تأثیر سایر عواملی که بر عملکرد افراد در یک سازمان اثر می گذارند؛ در مقایسه با انگیزش آن ها بسیار ناچیز است. لذا مدیران یک سازمان ضرورتاً باید عواملی را که سبب کاهش انگیزش در کارکنان می شود، شناسایی و سپس حذف کنند. در عین حال، باید عوامل تقویت کننده انگیزش و روحیه شغلی را تعیین کرده گسترش دهند. (Hayati, 2012). سازمانها گام های بلندی در به کارگیری یافته های روانشناسی مدیریت در استخدام، گزینش و آموزش کارکنان و مدیریت کارآمد برداشته اند؛ اما هیچ کدام از این اقدامات نمی تواند کیفیت عملکرد کارکنان را آن چنان که باید بهبود بخشد، مگر آنکه کارکنان به بهترین نحو برای انجام کارشان برانگیخته شوند (انتصارفومنی، ۱۳۹۴).

انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه ناشی از نیازهای اوست. انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وامی دارد. بعضی از نیازها مانند نیازهای زیستی جزء نیازهای اولیه بوده و برخی نیازها مانند نیازهای روانی جزء نیازهای ثانویه می باشند که شدت آن ها در افراد مختلف متفاوت است؛ بنابراین، اثربخش بودن فعالیت های مدیریت به تمایلات افراد درون سازمان در انجام وظایف محوله به آن ها بستگی دارد. از سوی دیگر، همه رفتارهای افراد هدف دار است. در واقع، دو عامل رفتار را شکل می دهند، یکی انگیزه و دیگری هدف (خدایی، ۱۳۹۵).

در سازمان های امروزی و از جمله آموزش و پرورش کارکنان برای افزایش کارایی و اثربخشی به ایجاد انگیزه نیاز دارند. این افزایش انگیزش باعث بالا رفتن روحیه کاری معلمان و دبیران آموزش و پرورش می شود و باید عواملی را که باعث افزایش انگیزش شغلی می شود شناسایی شود و بهبود یابد. در صورت عدم وجود انگیزش شغلی از جمله دبیران آموزش و پرورش دچار رکود فکری و عدم کارایی، کاهش انگیزه، عدم اثربخشی، عدم رضایت شغلی و دل زدگی از شغل خود می شوند و این به نوبه خود منجر به مشکلات مربوط به تدریس و از جمله موجب عدم یادگیری دانش آموزان می شود. بنابراین هدف پژوهش حاضر این است که وضعیت انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی استان خراسان جنوبی به چه صورت می باشد؟

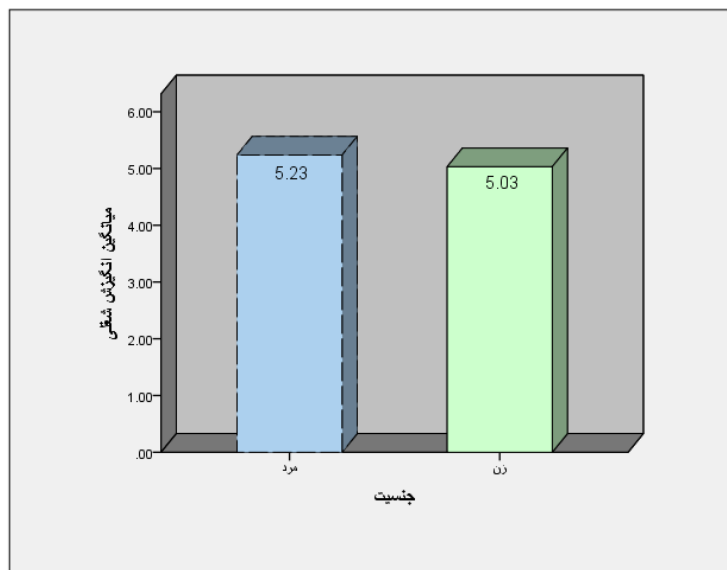
۲. روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی بوده و چون محقق به دنبال بدست آوردن اطلاعات درباره دیدگاه ها و نظرات دبیران و کارشناسان از طریق پرسشنامه می باشد ماهیت تحقیق در دسته تحقیقات توصیفی تحلیلی قرار گرفت. جامعه تحقیق حاضر دبیران و کارشناسان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان خراسان جنوبی بودند. در این میان ۲۱۶ نفر (۱۲۰ مرد و ۹۶ خانم) به عنوان حجم نمونه بر اساس تمام شمار انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی کانونگو (۱۹۸۲) بود. روایی آن توسط گروهی از خبرگان و تحلیلی عاملی تاییدی و اعتبار آن توسط آلفای کرونباخ (۰/۸۱۵) مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها توسط آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی تاییدی - کلموگروف اسمیرنوف - تی تک نمونه ای و تی مستقل) و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ صورت گرفت.



۳. یافته های پژوهش

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که (۵۶,۴٪) دبیران و کارشناسان در تحقیق مرد و (۴۳,۶٪) دبیران و کارشناسان را خانم تشکیل دادند. میانگین سن شرکت کنندگان در تحقیق ۴۳,۸۸ بود. (۶,۸٪) دبیران و کارشناسان داری مدرک دیپلم و فوق دیپلم و (۷۵٪) دارای مدرک لیسانس و (۱۸,۲٪) داری مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند. بررسی میانگین انگیزش شغلی در دو گروه مرد و زن حاکی از آن بود که اختلاف معنی داری بین متوسط انگیزش شغلی دبیران مرد و زن وجود دارد. به عبارتی دیگر متوسط انگیزش شغلی دبیران مرد (با میانگین ۵/۲۳) به طور معنی داری از متوسط انگیزش شغلی دبیران زن (با میانگین ۵/۰۳) بیشتر است. (نمودار ۱).



نمودار (۱): میانگین انگیزش شغلی در دبیران مرد و زن مقطع متوسطه استان خراسان جنوبی

همچنین یافته های تحقیق حاصل از آزمون تی تک نمونه ای نشان داد که انگیزش شغلی در بین کلیه دبیران و کارشناسان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان خراسان جنوبی از وضعیت مطلوبی برخوردار است (جدول ۱).

آزمون تی یک نمونه ای با عدد ملاک ۳

تآماره	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین با عدد ملاک ۳	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین حد بالا	حد پایین
۴۷/۵۳	۲۱۶	۰/۰۰۰	۲/۱۴	۲/۰۵۶	۲/۲۳۴

جدول (۱): آزمون تی تک نمونه ای با عدد ملاک ۳ برابر انگیزش شغلی



۴. بحث

یافته های پژوهش حاکی از مطلوب بودن انگیزه شغلی در دبیران بود که با یافته های ساعتچی (۱۳۸۷) و امرایی (۱۳۸۷) و خدایی (۱۳۹۵) که به بررسی وضعیت دلبستگی شغلی پرداخته بود همخوانی داشت. به گونه ای که به امر انگیزه شغلی توجه زیادی میشود، همچنین یافته های تحقیق نشان داد که انگیزه شغلی دبیران مرد تربیت بدنی از دبیران زن بیشتر می باشد که با نتایج ساعتچی (۱۳۸۷) و انتصار فومنی (۱۳۹۲) هم خوانی دارد.

نتایج تحقیق حاضر مهر تاییدی بود بر تاثیر مثبت انگیزه شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی بگونه ای که دبیران به دلیل فعالیت های بیشتری ک دارند نیاز به انگیزه شغلی زیادی در کار خود دارند تا بتوانند در جهت بهره وری سازمان گام بردارند نهایت بالا رفتن انگیزه شغلی در میان آن ها می گردد. و این تاثیر بر دبیران مرد مشهود تر است.

۵. نتیجه گیری

در این تحقیق یافته ها حاکی از آن بود که وضعیت انگیزش شغلی در بین دبیران و کارشناسان تربیت بدنی مقطع متوسطه استان خراسان جنوبی از وضعیت مطلوبی برخوردار بود. همچنین اختلاف معنی دار بین میانگین انگیزش شغلی در بین دبیران مرد و زن تربیت بدنی مقطع متوسطه استان خراسان جنوبی یافت نشد. که با یافته های پژوهش خدایی (۱۳۹۵) همخوانی داشت. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که انگیزش شغلی و ابعاد آن در بین دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه استان خراسان جنوبی در سطح مطلوبی قرار دارد. انجام موفقیت آمیز هر کاری مستلزم داشتن انگیزه کافی در آن شغل و حرفه اس است و از نقش بازخوردهایی که در آن شغل به افراد داده میشود نمی توان گذشت. وقتی افراد برای رسیدن به هدفی تلاش می کنند، معمولاً باید دارای میزان انگیزش کافی برای دستیابی به اهداف شغل خود باشند. بحث بهره وری و ارتقای انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آنها، از جمله مباحث مدیریتی امروز است که از اهمیت خاصی برخوردار است. انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهمترین زمینه و عامل انجام کار در سازمانها و در نهایت بهره وری به شمار می رود. بدیهی است که در ادامه وظیفه هدایت و رهبری مدیریت ایجاد انگیزه در کارکنان را می توان یکی از وظایف مهم مدیریت بیان کرد. مطالعات نشان می دهد داشتن انگیزه با افزایش بهره وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد. میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش اوست. اولین عامل (توانایی) تعیین می کند که او چه می تواند بکند و دومین عامل (انگیزش) مشخص می کند که او چه می خواهد انجام دهد (hofman, 2008).

در مجموع میتوان نتیجه گرفت که توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که در بهره وری نیروی انسانی می توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می دهند. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمانها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت بدنبال راهها و تکنیک هایی باید باشد که بتواند انگیزه های کارکنان خود را افزایش دهد. این کار با پرداختهای تشویق - قدردانی کتبی و یا گردش شغلی صورت می گیرد. آگاهی از چگونگی تفاوت افراد می تواند به مدیر کمک کند تا کارکنان خود را بهتر بشناسند و در نتیجه اقداماتی انجام دهد که هدف از آن فراهم آوردن واجبات ارضای نیاز کارکنان باشد با در نظر گرفتن این که برخی از کارکنان برای مشاغل فروش، تعدادی برای مشاغل ستادی و گروهی برای مشاغل تحقیقاتی مناسبترند، آگاهی از این تفاوتها در تصمیم گیری مربوط به سازماندهی یعنی اینکه چه کسی را به چه شغلی باید گمارد می تواند مفید باشد. آگاهی از نیازهای افراد سازمانی مدیران را در دادن یا ندادن پاداش یاری می کند. عکس العمل برخی از کارکنان در مقابل پاداشهای مختلف



متفاوت است و این آگاهی در زمینه تفاوت در نیازها می تواند به مدیر کمک کند تا سیستم های منطبق با نیازهای کارکنان را طرح ریزی کند.

ضرورت دارد در افزایش انگیزه شغلی معلمان سیاست ها و تدابیر مورد توجه برنامه ریزان ، مدیران ارشد و مدیران قرار گیرد که از آن جمله عبارت اند از:

۱. بالا بودن انگیزه ی مدیران و جذب هر چه بیشتر دبیران به شغلشان
۲. فراهم کردن زمینه و شرایط برای ادامه تحصیل و کسب درجات بالاتر
۳. تشویق و قدردانی از عملکرد
۴. قبول نظریه ها و پیشنهادهای سازنده ی معلمان
۵. پرداخت حقوق مناسب و افزایش آن برای عملکرد و ارزشیابی عادلانه از کارکرد موثر معلمان
۶. بالا بردن منزلت شغلی معلمان

مراجع

۱. امرایی ، غلام رضا، " بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ، شماره ۲، ۱۶۸-۱۴۷ ، ۱۳۸۷ .
۲. انتصار فومنی، غلام حسین ، " بررسی رابطه بین انگیزش شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی "، دومین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت ، شماره ۲، ۱۳-۱ ، گچساران ، آذر ماه ۱۳۹۲.
۳. خدایی، پونه، " مقایسه انگیزش شغلی و تعهد سازمانی کارکنان با توجه به سبک رهبری تحول گرای مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه"، همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی ایران، شماره ۷، ۱۶۷-۱۴۳ ، تهران ، خرداد ماه ۱۳۹۵.
۴. ساعتچی، محمود، " بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ، شماره ۲، ۱۶۸-۱۴۷ ، ۱۳۸۷ .

5. k.Hayati, " Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance ," Proceeding of Procedia-Social and Behavioral Sciences.vol.65,pp.272-277,December 2012.
6. R. Hofman, " A conscious-authentic leadership approach in the workplace: Leading from within," Journal of Leadership Studies,VOL.2,PP.18-31, March 2008.