

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران

طیبه جعفری
دکتر عبدالله شفیق آبادی

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران است. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل ستادی سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران در سال ۸۴ است. حجم نمونه طبق اصول علمی ۶۰ نفر به دو گروه (آزمایش و کنترل) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تقسیم گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه ۳۶ سؤالی نظریه هرزبرگ در دو عامل انگیزشی و بهداشتی و مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی در ۸ جلسه دو ساعت انجام پذیرفت. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، نمودار و میانگین) و جهت آزمون سوالهای پژوهش از آزمون t مستقل، t همبسته و آزمون فریدمن استفاده گردید.

مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و اعمال و رفتارهای او متأثر از آداب و رسوم و قوانین اجتماعی است. انسان بدون تعلق به گروه، احساس امنیت نمی‌کند و به تنهایی برای استفاده از طبیعت به منظور ارضای نیازهایش، توان کافی ندارد. به گفته «مورینو»^۱ (۱۹۴۶) انسان در گروه متولد می‌شود، در گروه زندگی و کار می‌کند و در گروه بیمار و درمان می‌شود. «آدلر»^۲ (۱۹۵۹) نیز از علاقه اجتماعی را در انسان امری ذاتی می‌داند و معتقد است انسان از بدو تولد در درون شبکه‌ای

^۱ Moreno

^۲ adler

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ...
 از روابط اجتماعی پیچیده و متقابل قرار می‌گیرد و شکل‌گیری شخصیت او بر اثر
 همین ارتباطات متقابل است. از این‌رو در گروه بودن و در گروه زیستن برای
 انسان، امر اجتناب‌ناپذیری است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۴).

اشتغال یکی از مباحث اساسی در جوامع امروزی است. در فضای کنونی
 افزایش میزان اشتغال و کارآمدی بازار کار یکی از اهداف مهم سیاست‌گذاران
 اقتصادی-اجتماعی می‌باشد و مشاوره شغلی نقش محوری در کارآمدی بازار کار
 دارد، زیرا به فرد کمک می‌کند بهتر خود را بشناسد، از نیازهای جامعه و مشاغل
 گوناگون آگاهی یابد، از شرایط احراز آنها مطلع شده و در انجام امور شغلی خود
 توانا تر گردد. (ارده و ابراهیمیان، ۱۳۸۳).

امروزه سازمانهای و نگاه‌های اقتصادی و صنعتی به سرعت در حال تغییر
 و دگرگونی هستند و هر سازمانی که نتواند خود را با شرایط محیط داخلی و
 خارجی هماهنگ سازد محکوم به فناست. یکی از عوامل بقاء در سازمانهای
 پیچیده امروزی توسعه منابع انسانی و توجه بیشتر به بهره‌وری نیروی انسانی
 است و فراهم آوردن شرایط سازگاری کار و محیط کار با توانمندیهای جسمی و
 روانی نیروی انسانی از گامهای اساسی برای افزایش بهره‌وری در هر سازمانی
 محسوب می‌شود. (عطائی، ۱۳۷۸).

بنابراین سازمان را می‌توان یک واحد هماهنگ اجتماعی متشکل از دو یا چند
 نفر دانست که برای تأمین یک یا چند هدف به صورت نسبتاً مداوم کار می‌کنند.
 (رابینز، مترجمان: اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۴)

نقش نیروی انسانی در سازمان به عنوان جزئی از درون‌داد سیستم که با
 دیگر اجزا درون‌داد سیستم هماهنگ نبوده و به سادگی نمی‌توان آن را دستکاری،
 تغییر و احياناً حذف نمود. بسیار حائز اهمیت است، سازمانها به رغم تنوع فعالیتها

¹ robbins

و گستردگی وظایف از یک وجهه مشترک بهره‌مند می‌باشند و این که بر حسب نیاز اجتماعی، اقتصادی، خدماتی انسانها ایجاد گردیده‌اند، توسط انسانها متولد شده‌اند و به وسیله آنها اداره می‌شوند و محصولاتش را هم انسانها استفاده می‌کنند. وجه مشترک تمامی عبارات فوق «انسان» است. لذا چگونه می‌توان وجود اهمیت و نقش و ارزش والای منابع انسانی را در کلیه فرآیندهای جاری سیستم پویایی سازمانی نادیده انگاشت و از آن چشم‌پوشی نمود. (احمدی سعید، ۱۳۸۳).

منابع انسانی به طور ویژه اهمیت خود را به سازمانهایی متجلی می‌سازند که نقش آن سازمانها بر مبنای ابتکار، تفکر، خلاقیت و نوآوری بنا شده و وجود سایر اجزاء درونداد صرفاً زمینه‌ساز فعالیت این عمل ارزشمند می‌باشد. با توجه به بحث منابع انسانی در سازمان، اهمیت توجه به مسائل انسانی و جلب رضایت درونی افراد که قطعاً با مسائل روحی و روانی مرتبط است جلوه‌گر می‌شود به همین منظور برای اینکه افراد دارای کارایی بالا و موفقیت شغلی بیشتری در سازمان باشند باید توجه اساسی به انگیزش شغلی آنها نمود. (محمدی سعید، ۱۳۸۳)

لذا از آنجا که مهمترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی آن می‌باشد، باید به این امر توجه کافی صورت پذیرد که در دهه‌های اخیر توجه به انگیزش شغلی و مطالعه آن گسترش فراوان یافته است. تا با شناخت منابع و عوامل زمینه‌ساز انگیزش شغلی بتوانند با آموزش روشهای مشاوره‌ای به افزایش اثربخشی فعالیت‌های افراد در سازمان بیفزایند و سنگ زیربنای سلامتی بیشتر و بهزیستی را بنا نهند. (کوپر و کاری ال^۱، ترجمه قرچه داغی و همکاران، ۱۳۷۳).

سازش (سازگاری) شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی بشمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر نهایت خشنودی

^۱ Cooper.k.L

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ...

و سلامتی و اعتبار را برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه‌اش را نیز مرتفع سازد. در زمینه سازش شغلی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. می‌توان گفت سازش شغلی عبارت از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال می‌باشد. سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. بعنوان مثال عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش‌گذاری به کار باعث می‌شوند که فرد با شغلش سازگار گردد و بدان ادامه دهد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۳).

«دیویس و لوفکوئیست»^۱ (۱۹۸۴) ارتباطی قوی بین رضایت شغلی و سازگاری شغلی یافته‌اند. در واقع رضایت شغلی شاخصی مهم از سازگاری شغلی است. یعنی اگر بین توانایی‌های فرد و شرایط شغلی‌اش تطابق وجود داشته باشد، رضایت حاصل می‌شود و رضایت شغلی باعث ارتقاء فرد در شغلش می‌شود. (سوانسون^۲ و همکاران، ۱۹۹۹).

«کلشریستا»^۳ (۲۰۰۴) در پژوهشی بر روی معلمان مدارس ابتدائی ناحیه آگرا درباره سازگاری حرفه‌ای آنان نشان داد که یک معلم سازگار و متعادل، منبعی از الهام برای دانش‌آموزان و نعمتی برای جامعه است و از طرف دیگر، یک معلم ناسازگار و نامتعادل، دانش‌آموزان را دچار آشفتگی کرده و به سلامت خود نیز لطمه می‌زند و بدین‌ترتیب، سازگاری و یا عدم سازگاری یک معلم، نقش بسیار مؤثرتری از تخصص‌های دیگر، بر روی مسائل اجتماعی دارد.

مطالعه انگیزش، کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار انسان است. این که چرا انسانها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا که یک مدیر یا کارمند کار خود را با میل، رغبت، پشتکار و جدیت انجام می‌دهد و مدیر یا کارمند دیگری

¹ Dawis & Lofquist
² swanson
³ kulshrestha

برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث مهم انگیزش است. فرهنگ سازمانها به واسطه ارزشها و باورها، عقاید و هنجارهایی که در سازمان رواج می‌دهند. نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری چراهای رفتار کارکنان دارد. مدیران سازمانها نیز در صورتی می‌توانند فضایی محرک و انگیزشی برای بهبود عملکرد کارکنان فراهم آورند که خود توسط مافوق خویش به خوبی و درستی برانگیخته شده باشند. (ساعتچی، ۱۳۸۰)

موضوع انگیزش شغلی در علوم اجتماعی و مدیریت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، زیرا تمام روشهای مدیریت و جنبه‌های کاربردی آن به منظور افزایش انگیزش شغلی افراد، ترغیب و بهبود عملکرد آنان می‌باشد. نیروی انسانی کارآمد همچون ماهی لغزنده‌ای است که اگر نیازهای واقعی او کشف و شناسایی نگردد و به موقع به آن نیازها پاسخ داده نشود، احتمال لغزش، کناره‌گیری و ترک او از سازمان وجود دارد. لذا مدیران سازمانها باید در جستجوی یافتن پاسخ سؤالاتی نظیر:

- چه عواملی سبب می‌شوند تا برخی از افراد سختکوش و برخی تنبل باشند؟
 - چگونه می‌توان بر روی عملکرد و رفتار زیردستان تأثیر گذاشت؟
 - چرا میزان جابجایی کارکنان در یک سازمان زیاد بوده، چرا در محل کار خود دیر حاضر شده و یا استعفاء می‌دهند؟
- تنها مدیرانی به این سؤالات مهم و اساسی در ارتباط با رفتار کارکنان به خوبی پاسخ می‌دهند که دقیقاً بدانند چه عواملی باعث انگیزش شغلی کارکنان می‌شود. (مشبکی، ۱۳۷۷).

«فیشر و هانا»^۱ (۱۹۳۹) انگیزش شغلی را عامل روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند یعنی اگر شغل

^۱ Fisher & hana

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ...
مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی
است. (شفیع آبادی، ۱۳۸۱)

«دلیچ و منرو»^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان «عامل انگیزش برای
پزشکان دانشگاهی در بین گروهی از پزشکان»، آنان دریافت کردند که: از بین
۱۸۲ نمونه ۱۴۴ نفر (۷۹٪) پاسخ که برای رضایت و انگیزش شغلی داشتند سه
عامل را تحت عنوان ابزار وجود کمک کردن به دیگران و پاداش‌های غیرمادی را
عامل انگیزه درونی خود می‌دانستند.

«توماس سی، سوزا ناترم و لیندا ای اوهارا»^۲ (۲۰۰۵) معتقدند که طرز فکر
احساسی مثبت کارمندان باعث افزایش انگیزش شغلی در نتیجه باعث بالا رفتن
کارایی کارمندان می‌شود.

چارچوب نظری تحقیق در مطالعه و بررسی انگیزش کارکنان سازمان
بازرسی کل کشور شهر تهران تئوری دو عامل هرزبرگ تعیین شده، که این
انتخاب پس از مطالعه و بررسی تئوری‌های مختلف فرآیندی و محتوایی در
پژوهش‌های صورت گرفته می‌باشد. تئوری دو عامل هرزبرگ دو دسته از عوامل
انگیزشی و بهداشتی را در بر می‌گیرد. هرزبرگ در تئوری خود به این نتیجه
رسید که می‌توان عاملی را که به رضایت کارکنان سازمانها از شغل خود منجر
می‌شوند، در دسته عوامل انگیزشی، و عوامل دیگری را منتهی به نارضایتی آنان
از شغل خود می‌شوند، در دسته عوامل بهداشتی قرار داد. (ساعتچی، ۱۳۸۰)

مؤلفه‌های انگیزشی در تئوری هرزبرگ که در این پژوهش مورد مطالعه
قرار گرفته، عبارت است از: موفقیت، قدردانی، نفس کار، رشد و پیشرفت و
مسئولیت، و مؤلفه‌های بهداشتی: سرپرستی، روابط، حقوق، پاداش، امنیت، شرایط
کار و خطمشی و سیاست می‌باشد.

¹ Deloach, R., Monoroe, j.

² Thomas, S.Y & Trama, S & ohara, I.A.

بنابراین در این پژوهش برای اولین بار اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد، امید است مدیریت سازمان با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش گامی در جهت تغییر فرهنگ سازمانی در راستای نزدیکی هر چه بیشتر به فرهنگ سازمانی مطلوب و افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران گام اساسی بردارند، تا در آینده نزدیک شاهد کارکنانی برخوردار از سازگاری شغلی و انگیزش شغلی مجموعه ستادی و عملیاتی سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران تأثیرگذار خواهد بود.

روش

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ستادی مرد و زن سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران در سال ۱۳۸۴ بوده است. نمونه آماری این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابتدا ۱۵۰ نفر از کارکنان ستادی سازمان بازرسی کل کشور به صورت تصادفی و با حکم قرعه انتخاب گردید و پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ روی آنها اجرا گردید. سپس از بین افرادی که انگیزش شغلی آنها پایین‌تر از متوسط (ضعیف) است ۶۰ نفر به طور تصادفی انتخاب شد. آنگاه آنها را به دو گروه ۳۰ نفره تقسیم و به حکم قرعه یک گروه را تحت عنوان گروه آزمایش و گروه دیگر را تحت عنوان گروه کنترل قرار داده شد. در این تحقیق به منظور سنجش و ارزیابی انگیزش شغلی از پرسشنامه ۳۶ سؤالی، در پنج گزینه (بر اساس مقیاس لیکرت: خیلی کم (۱)، کم (۲)، تا حدی (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) استفاده گردید) و در این سؤاها ۱۱ مؤلفه در ارتباط با انگیزش شغلی مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفت که پرسشهای مربوط به انگیزش شغلی از سؤال ۲۷ تا ۶۲ می‌باشد و این ارزیابی بر مبنای مؤلفه‌های

بررسی اثربخشی مشاوه گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ... عوامل انگیزشی و بهداشتی تئوری دو عامل هرزبرگ صورت گرفت. این تئوری یکی از تئوری‌هایی است که در سه دهه گذشته توجه بسیاری از صاحب‌نظران و پژوهشگران را در متون انگیزش برای کار به خود جلب کرده است.

مؤلفه‌های عوامل انگیزشی در تئوری هرزبرگ که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته، عبارتند از: موفقیت، قدرتانی، نفس کار، رشد و پیشرفت، مسؤلیت و مؤلفه‌های عوامل بهداشتی عبارتند از: سرپرستی، روابط، حقوق و پاداش، امنیت، شرایط کار و خط‌مشی و سیاست می‌باشد.

به منظور تعیین روایی پرسشنامه انگیزش شغلی، ابتدا اهداف و فرضیه‌ها به انضمام پرسشنامه به ۱۲ نفر از اساتید اهل فن و صاحب‌نظر (۳ نفر در رشته مدیریت، ۳ نفر در رشته روش تحقیق، ۳ نفر استاد روانسنجی و ۳ نفر استاد روانشناسی) داده شده، تا درباره‌ی محتوای سؤالها و ارتباط آنها با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت و داوری کنند. سپس نظرات آنها جمع‌آوری گردید و پس از انتخاب سؤالاتی که تمام اساتید محترم روی آنها نظر مثبت داشته‌اند، پرسشنامه انگیزش شغلی (محقق ساخته) اصلاح و مورد بازنگری قرار گرفت و بعد از اصلاح اجرا شد.

برای تعیین ضریب پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی با توجه به تحقیق غلامی حیدرآبادی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی انگیزش شغلی $\alpha = 0.96$ بدست آورد.

جدول ضریب پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی در پژوهش قبلی

ضریب پایایی	پرسشنامه انگیزش شغلی
آلفای کرونباخ	۰/۹۶

ضریب پایایی انگیزش شغلی در این پژوهش در یک مطالعه مقدماتی که توسط محقق بر روی ۵۰ نفر انجام داد، با استفاده از آلفای کرونباخ این ضریب پایایی با به دست آورد.

جدول ضریب پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی در این پژوهش

ضریب پایایی	پرسشنامه انگیزش شغلی
آلفای کرونباخ	۰/۹۶

همانطور که مشاهده می‌شود، پرسشنامه از همسانی درونی و ضریب پایانی ($\alpha=0/96$) بالا و رضایت بخشی برخوردار است و جهت اندازه‌گیری متغیرهای انگیزش شغلی مناسب است.

روشهای تجزیه و تحلیل آمار داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت:

۱- در سطح آمار توصیفی، شاخصهای آماری مورد استفاده عبارتند از: فراوانی، درصد، نمودار، میانگین، واریانس، انحراف استاندارد، جداول و نمودارها بوده است.

۲- در سطح آمار استنباطی، جهت آزمون سؤا‌لهای پژوهش از آزمون t مستقل، t همبسته و آزمون فریدمن از طریق نرم‌افزار SPSS مورد استفاده قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش در خصوص سؤال اول پژوهش بین میانگین ابعاد مختلف عوامل انگیزشی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات مؤید آن است که بعد قدردانی پایین‌ترین رتبه و بعد مسؤولیت بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است و همچنین بین میانگین ابعاد مختلف عوامل بهداشتی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات مؤید آن است که بعد

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ...

حقوق و پاداش پایین‌ترین رتبه و بعد سرپرستی بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است. نتایج این سؤال پژوهش با یافته‌های وحیدی نصب (۱۳۷۵)، فلاح (۱۳۷۹)، رهنما (۱۳۷۹)، رایینز (۱۹۹۱)، کاتزل و تامپسون (۱۹۹۰)، ویلسون ال و توماس (۱۹۹۸)، استیل ول (۲۰۰۱)، فرانکو و بینت و کانفر (۲۰۰۲)، کیت (۲۰۰۱) و مارتینز (۲۰۰۱)، در زمینه عوامل انگیزش شغلی همخوانی دارد لذا سؤال اول پژوهش تأیید می‌شود و عوامل انگیزشی و بهداشتی در افزایش انگیزش شغلی کارکنان مؤثر است. مطالعه انگیزش، کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار انسان است. اینکه چرا انسانها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا یک مدیر یا کارمند کار خود را با میل، رغبت، پشتکار و جدیت انجام می‌دهد و مدیر یا کارمند دیگری برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث مهم انگیزش است. فرهنگ سازمان به واسطه ارزشها و باورها، عقاید و هنجارهایی که در سازمان رواج می‌دهند، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری چراهای رفتار کارکنان دارد. مدیران سازمانها نیز در صورتی می‌توانند فضایی محرک و انگیزشی برای بهبود عملکرد کارکنان فراهم آورند که خود توسط مافوق خویش به خوبی و درستی برانگیخته شده باشند. «لاری کی دایموند»^۱ (۲۰۰۵) اشاره به این مطلب دارد که انگیزش شغلی به عنوان واسطه میان ناسازگاری عاطفی و عملکرد شغلی عمل می‌کند یعنی در حقیقت اگر ناسازگاری عاطفی کم شود انگیزش شغلی بالا می‌رود و در نتیجه عملکرد شغلی نیز بالا می‌رود. همچنین «توماس سی، سوزا ناترم و لیندا ای اوهارا»^۲ (۲۰۰۵) معتقدند که طرز فکر احساسی مثبت کارمندان باعث افزایش انگیزش شغلی در نتیجه باعث بالا رفتن کارآیی کارمندان

¹ Lary. K. Dimond

² Thomas, S. Y & Trama, S & oHara, L.A.

می‌شود و «جی تی‌چی»^۱ (۲۰۰۵) معتقد است که انگیزش شغلی پایین منجر به تغییر شغلی داوطلبانه خواهد شد.

طبق بررسی‌های به عمل آمده با توجه به سؤال دوم پژوهش بین انگیزش شغلی کارکنان مرد و زن سازمان بازرسی کل کشور تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. نتیجه این سوال پژوهش با یافته‌های ساکن آذری (۱۳۷۷) در بخش اول پژوهش، فهلی (۱۳۷۸) و آلپر (۱۹۷۳) مبنی بر اینکه انگیزش شغلی مردان بیشتر از زنان است و عسگریان (۱۳۵۵) و مونته سینو و نلسون (۱۹۹۷) مبنی بر اینکه انگیزش شغلی زنان بیشتر از مردان است و نتایج پژوهش غلامی حیدرآبادی (۱۳۸۳) که مبین آن است که بین انگیزش شغلی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود دارد. تمام این پژوهش‌ها نشان داد که انگیزش مردان بیشتر از زنان و یا انگیزش زنان بیشتر از مردان و یا اینکه تفاوت معنادار بین این دو جنس وجود دارد که با پژوهش حاضر همخوانی ندارد به جز پژوهش‌های پورصمد (۱۳۷۳)، ساکن آذری (۱۳۷۷) در بخش دوم پژوهش، فرانکو و بینت و کانفر و استابلین (۲۰۰۰) که نتیجه پژوهش‌های آنان با پژوهش حاضر همخوانی دارد زیرا پژوهش حاضر نشان داد که بین انگیزش شغلی کارکنان مرد و زن تفاوت معنادار وجود ندارد لذا سؤال دوم پژوهش تأیید نمی‌شود. هر چه انگیزش شغلی فرد در محیط کار بیشتر باشد، نوآوری و خلاقیت در کار و میزان تولید سازمان افزایش می‌یابد. رشد و شکوفایی در هر سازمانی مرهون چگونگی استفاده بهینه از توانایی‌های جسمی، ذهنی و روانی افراد شاغل در آن می‌باشد. سازمانهایی که افراد آن دارای انگیزش شغلی هستند در مقابل مسئولیتهای شغلی احساس تعهد دارند و از لحاظ بهره‌وری و کارایی در سطح بالایی قرار دارند.

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ...

«فیشر و هانا»^۱ (۱۹۳۹) انگیزش شغلی را عامل روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌نگارند یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است.

بر اساس یافته‌ها و همچنین سؤال سوم پژوهش در بعد عوامل انگیزشی، انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور که آموزش دیده‌اند به طور معنی‌دار بالاتر از انگیزش شغلی کارکنانی است که آموزش ندیده‌اند و همچنین در بعد عوامل بهداشتی، انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور که آموزش دیده‌اند به طور معنی‌دار بالاتر از انگیزش شغلی کارکنانی است که آموزش ندیده‌اند. این نتایج با پژوهش‌های عابدی (۱۳۸۱)، عطایی (۱۳۷۸)، مرندي و جوکار (۱۳۷۷)، عیوضلو (۱۳۷۹)، ادیب (۱۳۷۴)، رئیسی (۱۳۷۶)، کینزبرگ (۱۹۳۹)، ودل (۲۰۰۳)، کلشریسدا (۲۰۰۴)، واتمور (۱۹۹۹)، فروید (۱۹۷۵) و باگنارا (۱۹۹۹) در زمینه سازگاری شغلی همخوانی دارد و با نتایج کوهن (۱۹۸۳) همخوانی ندارد. همچنین با پژوهش‌های دستواره (۱۳۷۴)، محمدی سعید (۱۳۸۳)، فلاح (۱۳۷۹)، پورصمد (۱۳۷۳)، کریمی (۱۳۷۵)، غلامی حیدرآبادی (۱۳۸۳)، ویلسون ال و توماس (۱۹۸۸) و الیهند و سدوهانی (۱۹۹۸) در زمینه انگیزش شغلی همخوانی دارد لذا سوال سوم پژوهش تأیید می‌شود. یعنی با تشکیل جلسات مشاوره گروهی و ارائه آموزش با رویکرد سازگاری شغلی، انگیزش شغلی کارکنان افزایش پیدا خواهد کرد. امروزه سازمانها و بنگاه‌های اقتصادی و صنعتی به سرعت در حال تغییر و دگرگونی هستند و هر سازمانی که نتواند خود را با شرایط محیطی داخلی و خارجی هماهنگ سازد محکوم به فناست. یکی از عوامل بقا در سازمانهای پیچیده امروزی، توسعه منابع انسانی و توجه بیشتر به

^۱ Fisher & Hana

بهره‌وری نیروی انسانی است و فراهم کردن شرایط سازگاری کار و محیط کار با توانمندیهای جسمی و روانی نیروی انسانی از گامهای اساسی برای افزایش بهره‌وری در هر سازمانی محسوب می‌شود. سازگاری شغلی عامل مهمی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر نهایت خشنودی و سلامتی و اعتبار را برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه‌اش را نیز مرتفع سازد. نظریه سازگاری شغلی که توسط «دیویس و لوفکویست» (۱۹۸۷) ارائه شده است نظریه‌ای در زمینه تطابق فرد و محیط است این نظریه علی‌رغم بسیاری از نظریه‌های شغلی که بر تصمیم‌گیری شغلی تأکید دارند به سازگاری با شغل تأکید دارد برغم این نظریه افراد به طور ذاتی به جستجوی ایجاد تطابق و ادامه آن با محیط اطرافشان می‌گردند. انگیزش شغلی از مباحث اساسی سازمان و مدیریت است و میزان کوشش و فعالیت هر فرد در سازمان به میزان انگیزش او بستگی دارد. مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار است. یافته‌های «هرزبرگ» مشخص می‌سازد که عوامل انگیزشی موجبات خشنودی شغلی را فراهم می‌کنند و نگرش مثبت فرد را نسبت به شغل جایگزین حالت بی‌تفاوتی وی می‌سازد. با حذف این عوامل حداقل ناخشنودی در او به وجود می‌آید نبودن عوامل بهداشتی در محیط کار نگرشهای منفی را رشد می‌دهد و ناخشنودی شغلی را فراهم می‌سازد. بنابراین توجه به نیاز کارکنان، احساس تعهد و مسئولیت کارکنان نسبت به سازمان، تلاش اعضاء در جهت بهبود عملکرد و برآوردن انتظارات عوامل محیطی در سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران افزایش پیدا کند، شاهد افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران خواهیم بود. بنابراین مبانی نظری دیویس و لوفکویست در ارتباط با سازگاری شغلی و هرزبرگ در ارتباط با انگیزش شغلی با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهاتی برای مدیران سازمان و محققان، در راستای بهبود وضعیت سازگاری شغلی به منظور افزایش انگیزه شغلی به شرح زیر ارائه می‌گردد.

۱- با توجه به میزان همبستگی و ارتباط معنادار مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی با افزایش انگیزش شغلی پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان بازرسی کل کشور علاوه بر توجه به دوره‌های آموزشی مشاوره گروهی، مؤلفه‌های ابعاد انگیزش شغلی، یعنی: عوامل انگیزشی و بهداشتی تنوری هرزبرگ در خط‌مشی و استراتژی سازمانی لحاظ نمایند و افرادی را که در مؤلفه‌هایی که در سطح پایین‌تر از متوسط قرار دارند آموزش داده تا در آن مؤلفه‌ها تقویت شده و به سطح بالاتری برسند. به عبارت دیگر، امکان بهبود روش‌ها و شیوه‌های انجام کار، اطلاع مدیران از عملکرد کارکنان توأم با تقدیر و تشکر، انتصاب کارکنان و مدیران بر اساس شرایط احراز شغل، پدید آوردن امکان رشد و ارتقاء به سلسه مراتب بالاتر، افزایش اختیارات و آزادی عمل برخوردار مدیران و کارکنان از مهارت‌های ارتباطی و تخصصی مورد نیاز، برخوردار کردن کارکنان از امنیت شغلی و حمایت‌های ضروری، توجه به نیازهای اولیه ضروری کارکنان، رعایت اصل برابری در پرداخت حقوق و پاداش در سازمان و همچنین نسبت به سازمان‌های مشابه و تلاش برانگیز بودن خط‌مشی سازمانی افزایش انگیزش شغلی را در کارکنان سازمان به دنبال خواهد داشت.

۲- با توجه به تأثیر مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر افزایش انگیزش شغلی پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان بازرسی کل کشور برگزاری دوره‌های آموزشی مشاوره گروهی را در خط‌مشی و استراتژی سازمانی لحاظ نمایند تا از طریق قدردانی، توجه به نیاز کارکنان، احساس تعهد و مسئولیت، مالکیت کارکنان نسبت به سازمان، تلاش اعضاء در جهت بهبود

عملکرد و بر آوردن انتظارات عوامل محیطی شاهد افزایش انگیزش شغلی کارکنان باشیم تا بهداشت عاطفی-روانی در کل سازمان حاکم شده و احساس مالکیت و تعهد سازمان برانگیخته شود.

۳- با توجه به آنکه در یافته‌های پژوهش‌های داخلی و خارجی و همچنین یافته‌های پژوهش‌های محقق درحال حاضر نشان داد، بین سازگاری شغلی و انگیزش شغلی ارتباط وجود دارد، در واقع رضایت شغلی شاخصی مهم از سازگاری شغلی است یعنی اگر بین توانایی‌های فرد و شرایط شغلی‌اش تطابق وجود داشته باشد، رضایت حاصل می‌شود و آن نیز باعث ارتقاء فرد در شغلش می‌گردد و باعث افزایش انگیزش شغلی کارکنان می‌شود. محقق پیشنهاد می‌کند که مسئولین و برنامه‌ریزان سازمان بازرسی کل کشور به این دو بعد توجه زیادی کنند و در برنامه‌ریزی‌هایی که انجام می‌دهند طوری برنامه‌ریزی کنند که باعث شود در محیط کار فضایی را ایجاد کنند که کارکنان در آنجا استعدادها و تواناییهای خود را بروز دهند و آنها را شکوفا سازند و محیطی امن ایجاد نمود تا حد امکان امنیت شغلی کارکنان محیا شده و تا آنجا که مقدور است دوره‌های آموزش مشاوره گروهی، بعد قدردانی و حقوق و پاداش تقویت شود تا احساس مالکیت و تعهد آنان نسبت به سازمان برانگیخته شود تا باعث شود بهره‌وری و عملکرد کار بالا رود و در ضمن محیط کار برای آنان نشاط‌آور شده و باعث خشنودی و رضایت از کار شود.

۴- بجای آنکه طی هشت جلسه هر کدام از این مداخلات در دو ماه انجام شود این هشت جلسه مداخله در طی یکسال انجام شود و نتیجه آن با نتایج این مطالعه مقایسه گردد. تجربه نگارنده در طی این پژوهش حاکی از این است که طولانی بودن فاصله جلسات و در عوض تشکیل مداوم جلسات اثربخش‌تر است که بعنوان یک فرضیه باید مورد آزمایش قرار گیرد.

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ...

۵- در مورد تأثیر مداخلات مختلف در مورد دو جنس در ایران پژوهش بسیار اندکی صورت پذیرفته است بنابراین پیشنهاد می‌شود در مطالعاتی که در آینده انجام می‌شود متغیر جنسیت مدنظر قرار گیرد.

۶- تهیه CDهای آموزش برای کلیه پرسنل سازمان و برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران.

۷- پیشنهاد می‌شود تا در پژوهشهای آتی، سازگاری شغلی و انگیزش شغلی در سازمان بازرسی کل کشور سایر استانها مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

۸- پیشنهاد می‌شود تا در مطالعات بعدی، سازگاری شغلی و انگیزش شغلی در دیگر کارکنان شاغل در سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

۹- پیشنهاد می‌شود تا در مطالعات بعدی، سازگاری شغلی و انگیزش شغلی در حوزه عملیاتی سازمان بازرسی کل کشور مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

۱۰- پیشنهاد می‌شود تا در مطالعات بعدی، با توجه به پایین بودن میزان انگیزش شغلی کارمندان در سازگاری شغلی حاکم بر سازمان بازرسی کل کشور شهر تهران، راههای افزایش انگیزش آنها مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کتابنامه

- ابراهیمیان، شهرام و اردعه، حمید، (۱۳۸۳). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی (مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار) اصفهان، انتشارات دانشگاه اصفهان
- رابینز، استیفن پی، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول و سوم، مترجمان، علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی چاپ اول
- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۰). روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت). تهران. انتشارات مؤسسه نشر و ویرایش، چاپ دوم.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۸۴). پویایی گروه مشاوران گروهی، تهران، انتشارات رشد، چاپ هشتم.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۸۳). مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. اصفهان، انتشارات، اصفهان.
- عطایی، قاسم، (۱۳۷۸). جایگاه علم ارگونومی در مدیریت و نقش آن در بهره‌وری، مجله مدیریت و توسعه، دوره ۱، شماره ۳.
- کوپر، کاری ال، (۱۳۷۳). فشار روانی (راههای شناخت و مقابله). مترجمان، مهدی قراچه‌داغی و ناهید شریعت‌زاده، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول.
- محمدی سعید، محمد جواد، (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. وزارت آموزش و پرورش، معاونت تأمین و تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش عالی فرهنگیان

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر ...

- مشبکی، اصغر، (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات، ترمه

-Dawis, r, b, & lofquist, l , (1984). A psychological theory of adjustment: an individual difference model and its application. Minneapolis: university of Minnesota.

-Deloch, r, monoraе, j, (2004). Job satisfaction among hospice workers: whatmangers need to know, www.pubmed.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی