

فصلنامه علمی^۰ پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال پنجم^۰ شماره ۳^۰ پاییز ۹۳
 صص ۷۵-۹۶

بررسی تفاوت ادراک مدیران و دبیران مقطع متوسطه از عوامل انگیزش

شغلی بر اساس نظریه آلدرفر

قدرت الله محمدی^{۱*}، هادی پورشافعی^۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۷/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۰

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تفاوت ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزش شغلی دبیران صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی مدیران و دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان‌های لامرد و مهر (۸۲ مدیر و ۲۶۵ دبیر) در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران (۶۸ نفر مدیر و ۱۵۷ نفر معلم) و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای بدست آمد. برای گردآوری اطلاعات از مدیران و دبیران، از پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۱۲ سوال که نیازهای وجود، تعلق و رشد را می‌سنجید و بر اساس نظریه آلدرفر تهیه شده بود، استفاده گردید. روایی محتوایی و ظاهری آن به تایید متخصصان رسید. و نتایج مربوط به پایایی آن که حاصل اجرای آزمون آلفای کرونباخ بود، برای مدیران ۰/۸۳ و برای دبیران ۰/۷۹ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و تحلیل واریانس دو عاملی (دو طرفه) صورت گرفت. نتایج پژوهش در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نشان داد که بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای وجود، و از لحاظ جنسیت و سطح تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. اما بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق و رشد، و با سابقه کار مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود دارد، بطوری که میانگین ادراک مدیران از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق و رشد از دبیران بیش‌تر است. با توجه به یافته‌های پژوهش، در نیازهای تعلق و رشد، شکاف بیش‌تری بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: انگیزش شغلی، تفاوت ادراک، مدیران، دبیران.

^۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

^۲. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه بیرجند.

* - نویسنده مسوول: mehramhmd@yahoo.com

مقدمه

امروزه یکی از مشکلات بزرگ سازمان‌ها، روش‌هایی است که اراده و علاقه به توفیق را در نیروی انسانی شاغل در سازمان پدید آورد (Okun & Rodriguez & Fernandez, 2006). هر چند عوامل متعدد و پیچیده‌ای باعث افزایش بهره‌وری یک سازمان می‌شود، اما اهمیت رهبری و مدیریت اثربخش و وجود مدیران موفق، شایسته و کارآمد در سازمان از اهمیت سایر عوامل بیش‌تر است (Saatchi, 1997). فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است (Robbins, 2001). به همین منظور برای نیل به این هدف مهم، ابتدا باید عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش مدیران و دبیران را شناسایی و سپس آنها را تقویت نمود. فرایند انگیزش یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است. زیرا رفتار انسانی پیچیده و اهتمام برای برانگیختن کارکنان یک فعالیت کاملاً تخصصی است. به کمک فرایند انگیزش می‌توان سهم مؤثر منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان را افزایش داد (Abbaspour, 2008, p197).

انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می‌کند. آنچه که به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می‌شود، ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به عبارت دیگر خود فرد و زمینه‌ای که در آن فعالیت می‌کند از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی مؤثرند. اگر مدیران بتوانند کارکنان خود را به کار تشویق کنند، قادر خواهند بود وظایف مدیریتی خود را براحتی به انجام برسانند. توجه به نیروهای انگیزشی در سازمان‌های دولتی بخصوص سازمان‌هایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای حساس، پرمسئولیت و دریافت‌های اندک هستند یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی است (Gandalf, 2005).

از انگیزش تعاریف مختلفی ارائه شده است: نیروی درونی است که افراد را برای تحقق اهداف شخصی و سازمانی برمی‌انگیزد (Abbaspour, 2008, p198). نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی که در آن قرار می‌گیرد (Robbins, 1998, p336). عباس‌زاده انگیزش را مجموعه نیروهای پیچیده‌ای می‌داند که شامل سائق‌ها، نیازها، حالات تنش یا دیگر مکانیسم‌هایی است که فعالیت اختیاری را برای کسب اهداف مشخصی شروع و حفظ می‌کنند (Hoy & Miskel, 1987, pp331-332).

وجود کارکنان برانگیخته برای محیط کار در حال تغییر، یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. کارکنان برانگیخته نسبت به بقا و ماندگاری سازمان‌ها مدد رسانند و غالباً فعال و اثرگذار می‌باشند. برای اثربخش بودن، مدیران نیاز دارند مواردی را که در زمینه نقش‌های مورد انتظار، کارکنان را برمی‌انگیزد، درک کنند (Lindner, 1998, p2). هم‌چنین دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه‌ها، یکی از ضروریات در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بنابراین آگاهی از نظریه‌های مختلف و

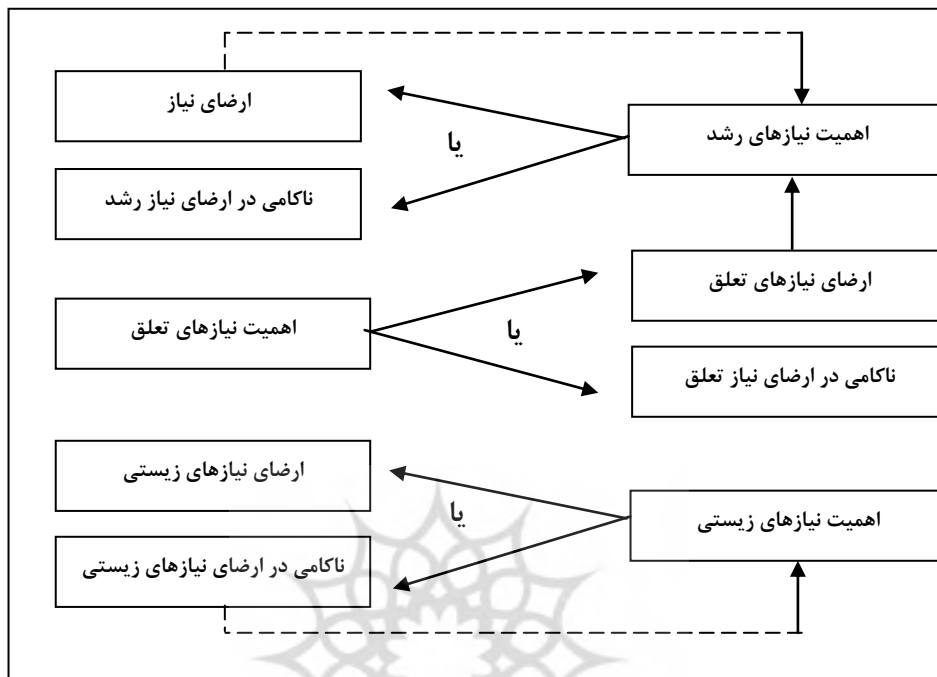
دستاوردهای پژوهش‌های علمی در امر انگیزش، برای مدیران و کارکنان کاملاً کاربردی است (Mirsepassi, 2007, p389). درک علایق و رفتار کارکنان نیز عامل مهمی است که می‌تواند عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار دهد (Lee. Bih & Yawshi. Wan, 2001). تعیین عواملی که موجب برانگیختن کارکنان می‌شود، برای مدیران به راحتی امکان‌پذیر نیست. اما آشنایی با نظریه‌های انگیزشی، اولین گام در درک پیچیدگی روابط انسانی و انگیزش بشمار می‌رود (Brien. O, 2003). اگر سیر تحول زمانی تئوری‌های انگیزشی مورد بررسی قرار گیرد، ملاحظه می‌شود که طبق دیدگاه تاریخی انگیزش، در آغاز تصور می‌رفت نفع اقتصادی تنها محرک انگیزشی است (مدیریت علمی) و کمی بعد بر نقش فرایندهای محیط اجتماعی در محیط کار بیش از پول تاکید کردند (روابط انسانی). سپس تاثیر مداخله و مشارکت و نقش اساسی کارکنان و نیروی انسانی را برای سازمان مهم برشمردند (منابع انسانی). (Abbas pour, 2008, p198). در دیدگاه محتوایی انگیزش که مرتبط با حالات درونی فرد بوده و به بررسی عوامل و علت‌هایی که در محیط کار افراد را برمی‌انگیزد، می‌پردازد، مزلو بر این باور بود که وقتی افراد برانگیخته می‌شوند که نسبت به پنج سطح یا طبقه نیازها (نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، تعلق، احترام و خودشکوفایی) برانگیخته شده باشند (Mitchell, & Larson, 1987, p159).

- نظریه زیستی، تعلق و رشد^۱

آلدرفر^۲ نیازهای انسان را در سه طبقه ۱- نیازهای زیستی یا وجود، همان‌هایی است که برای ادامه حیات به مواد اولیه مربوط می‌شوند و شامل نیازهای فیزیولوژیکی و امنیتی هستند. ۲- نیازهای تعلق یا داشتن ارتباط با دیگران، که از نوع نیاز اجتماعی است و داشتن مقام یا پایگاه در اجتماع مستلزم رابطه شخصی با دیگران است و در زمره نیاز به احترام مزلو قرار دارد. ۳- نیازهای رشد، یعنی رغبت و علاقه درونی فرد برای رشد و نمو که مربوط به نیاز خودشکوفایی مازلوست (Robbins, 1998, p336).

¹ - Existance, relatedness, growth theory

² - Ldrfr



نمودار ۱: (Rezaeian, 2005, p117)

بر اساس نمودار شماره ۱، این نظریه از سه جنبه اساسی با نظریه مازلو تفاوت دارد: نخست آن که نیازها را در سه دسته طبقه‌بندی کرده است. دوم اینکه نظریه مازلو بیان می‌دارد در اثر ارضای نیازهای سطح پایین، نیازهای سطح بالا تشدید می‌شود. که آن را «فرایند ارضاء و پیشرفت» در سلسله مراتب نیازها می‌نامند (Rezaeian, 2005, p116). در حالیکه نظریه «زیستی، تعلق و رشد» مشمول اصل «ناکامی - بازگشت» است. یعنی اگر نیاز سطح بالا در فردی سرکوب شود، نیاز سطح پایین‌تر در وی فعال خواهد شد. و بالاخره سوم اینکه مازلو هر رفتار را در هر لحظه معین تحت تاثیر نیازی می‌داند که شدید است. در حالیکه آلدرفر بیان می‌دارد در هر لحظه معین بیش از یک نوع نیاز می‌تواند در شکل‌دهی رفتار نقش داشته باشد. این نظریه نگرش مهمی به مدیران و رهبران گروه‌های گوناگون می‌دهد. بدین‌گونه که اگر مدیری می‌بیند نیازهای رشد کارمندی با مانع مواجه شده است، باید بکوشد تا نیازهای آن کارمند را در جهت نیازهای تعلق و زیستی هدایت کند. تلفیق نظریه مازلو و آلدرفر رهیافت منعطف‌تری را برای شناخت نیازهای کارکنان به مدیران ارائه می‌کند. مدیران در سازمان‌های جهانی نیز دریافته‌اند که نظریه‌های نیازها به آنان در شناخت انگیزش کارکنان‌شان کمک می‌کند (Rezaeian, 2005, p115-117).

هرزبرگ نیز دریافت وقتی افراد از کار خود احساس نارضایتی می‌کنند، مربوط به محیط کار است که آن را عوامل بهداشت یا نگهدارنده نامید. چون باعث پیشگیری از نارضایتی شغلی و حفظ وضع موجود می‌شوند. و وقتی افراد از کار خود احساس خوشایندی دارند مربوط به خود کار است که آن را انگیزنده‌ها نام گذاشت. چون این نیازها را در انگیزش افراد برای عملکرد اثربخش موثر می‌دانست (Hersey, & Blanchard, 1988, p60). مک کلند نیاز به کسب موفقیت، نیاز به کسب قدرت و نیاز به ایجاد ارتباط با دیگران را برای درک انگیزه‌ها و انگیزش افراد مهم می‌دانست (Robbins, 1998, p338).

طبق دیدگاه‌های فرایندی انگیزش که در صدد توصیف فرایندهایی هستند که موجب برانگیخته شدن رفتار می‌شود، آدامز اعتقاد دارد که افراد داده‌ها (دانش، مهارت، توانایی و عمر) و ستاده‌ها (پاداش‌های دریافتی) خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و وقتی در ارزیابی نتایج کار خود در مقایسه با دیگران بی‌عدالتی می‌بینند، احساس بی‌عدالتی می‌کنند (Abbaspour, 2008, p202). ویکتور روم نیز در نظریه انتظار چنین استدلال می‌کند که گرایش به نوعی عمل یا اقدام در جهت‌ی مشخص، در گرو انتظاراتی است که پیامد آن مشخص بوده و نتیجه مزبور مورد علاقه عامل یا فاعل است و شامل سه متغیر رابطه بین تلاش و عملکرد فرد، عملکرد و پاداش و پاداش و اهداف شخصی می‌داند (Robbins, 1998, p354).

ادراک نیز به صورت‌های مختلف تعبیر و تفسیر شده است. از نظر رابینز ادراک فرایندی است که بوسیله آن افراد پنداشت‌ها و برداشت‌هایی را که از محیط خود دارند تنظیم، تفسیر و سازماندهی می‌کنند و بدین وسیله به آن معنا می‌دهند (Robbins, 1998, p201).

ادراک، آگاهی از رخدادها، مردم، اشیاء و موقعیت‌ها را شامل می‌شود و مستلزم جستجو، به دست آوردن و پردازش اطلاعات است. واژه‌های اصلی در مفهوم ادراک عبارتند از: انتخاب، سازماندهی، تعبیر و تفسیر. ما محیط خود را از طریق فرایندی فعال تجربه می‌کنیم. محرک محیطی را از طریق حس‌های خود دریافت می‌کنیم، به جنبه‌های مختلف محیط خود به گونه‌ای گزینشی توجه کرده، آنچه را که می‌بینیم بر حسب تجربه‌های گذشته خود ارزیابی می‌کنیم. چون اغلب نیازها و تجربه‌های ما با نیازها و تجربه‌های دیگران متفاوت است (Huczynski & Buchanan, 2001, p211).

هم‌چنین در رفتار سازمانی، ادراک اشخاص یا ادراک اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد. ادراک اجتماعی به عمل نسبت‌دادن خصوصیات یا صفاتی به سایر افراد اطلاق می‌شود. و از اصول ناظر بر ادراک اشیاء پیروی می‌کند. یعنی مشاهده، انتخاب، سازماندهی، تعبیر، تفسیر و پاسخ. اما در اینجا عنصری که ادراک در مورد آن صورت می‌گیرد، انسان دیگری است. هر آنچه انسان می‌گوید یا انجام می‌دهد به انحاء مختلفی قابل تفسیر است. مدیران اگر بخواهند در تعاملات خود با دیگران موفق باشند باید بتوانند رفتار دیگران را به درستی تفسیر و قضاوت کنند (Anderson, A. et al).

1994, p55). در سازمان‌ها خیلی از تصمیمات، بر مبنای چگونگی ادراک مدیر از زیردستان است. افراد در تعاملات روزمره گرایش دارند که سنجش‌های خود از دیگران را اغلب صحیح فرض کنند. هر فردی تمایل دارد ادراکات خود را واقعی و ادراکات دیگران را غیر واقعی بداند (Lussier, 2002, 55).

حال برای نزدیک شدن به تشریح یک قضاوت دقیق، سعی خواهد شد عوامل اثرگذار بر ادراک که فرد هنگام قضاوت ممکن است دچار آن شود، بررسی گردد. سؤال اینجاست که چرا در مطالعه رفتار سازمانی و مدیریت، ادراک اهمیت زیادی دارد؟ بدان علت که رفتار مردم به نوع ادراک، پنداشت یا برداشت آنها و نه به خود واقعیت بستگی دارد. اهمیت رفتار، محیط و دنیا در گروه نوع پنداشت یا برداشت (ادراک) بیننده است (Robbins, 1998, p201).

به نظر می‌رسد که منابع اصلی خطا و انحراف در قضاوت مدیران راجع به کارکنان شامل موارد زیر باشد: جمع نکردن اطلاعات کافی در مورد افراد مورد قضاوت، مینا قرار دادن قضاوت بر اساس اطلاعات نامربوط یا غیر معتبر، انجام ندادن پژوهش و تفحص کافی، پذیرش تصورات قالبی به گونه‌ای غیرانتقادی، اینکه اطلاعات اولیه در مورد یک فرد، با وجود متناقض بودن، قضاوت را تحت تأثیر قرار دهد، تلاش برای رمزگشایی رفتارهای غیرکلامی و مینا قراردادن اسنادی که چندان معتبر نیستند (Huczynski & Buchanan, 2001, p229).

با توجه به اینکه مدیران همواره در حال قضاوت نسبت به اعمال و رفتارهای زیردستان خود هستند، این برداشت‌ها در بسیاری از موارد، تأثیراتی مستقیم و عملی بر هر دو طرف قضاوت کننده و قضاوت شونده دارد. پس لازم است مدیران با نظریات انگیزشی آشنا بوده و ادراک خود را در زمینه نیازهای تعلق، وجود و رشد به زیردستان نزدیک‌تر نمایند. آنها باید در قضاوت رفتار دیگران، بیش از حد معمول محتاط باشند. بدون بررسی و وجود مستندات قضاوت نموده و تفاوت ادراک خود و دبیران را با شناسایی عوامل و موانع مؤثر بر انگیزش کارکنان به حداقل برسانند و از افتادن در دام‌هایی که هنگام قضاوت افراد وجود دارد، پرهیز کنند.

با توجه به مستندات فوق هدف اصلی پژوهشگر در این تحقیق، بررسی تفاوت ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزش شغلی بر اساس نظریه آلدرفر است و بر همین اساس فرضیه‌های زیر مطرح می‌باشد:

۱- بین ادراک مدیران و معلمان از عوامل انگیزشی در نیازهای وجود، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین ادراک مدیران و معلمان از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۳- بین ادراک مدیران و معلمان از عوامل انگیزشی در نیازهای رشد، تفاوت معنی داری وجود دارد.

۴- بین ادراک مدیران و معلمان از عوامل انگیزشی بر حسب جنسیت، تفاوت معنی داری وجود دارد.

۵- بین ادراک مدیران و معلمان با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معنی داری وجود دارد.

۶- بین ادراکات مدیران و معلمان بر حسب سابقه کار، تفاوت معنی داری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

در خصوص نظریات انگیزشی نتایج متناقضی از پژوهش‌های مختلف بدست آمده است. همین مساله یکی از دلایل انجام این پژوهش بوده است.

پژوهش‌های جالبی در میان کارکنان مؤسسات صنعتی آمریکا برای پاسخگویی مدیران به این سوال که کارکنان آنها از مشاغل خود چه می‌خواهند، صورت گرفت. در یکی از این پژوهش‌ها از سرپرستان خواسته شد که خود را به جای کارکنان بگذارند و عبارات را بترتیب اهمیت رتبه بندی کنند. نتایج نشان داد که سرپرستان عموماً مزد کافی، تامین شغلی، ارتقا و شرایط مناسب برای کارکردن را بعنوان چیزهایی که کارگران بیش‌تر از همه از کار خود می‌خواهند، رتبه‌بندی کردند. در مقابل کارگران قدردانی در مقابل انجام کار، احساس مشارکت و اهمیت در کار و درک توأم با همدردی از لحاظ مشکلات شخصی که همه به انگیزه‌های تعلق و احترام مربوط است را مهمترین عوامل عنوان کردند (Hersey, & Blanchard, 1988, p60).

پژوهشی توسط براون و هوگز (Brown & Hughes, 2008)، با موضوع ادراک مدیر و معلم از انگیزش درونی و بیرونی دبیران انجام شد. نتایج حاکی از این است که از نظر دبیران عوامل انگیزش درونی مانند احساس خوداحترامی ناشی از کار، داشتن ارتباطات مثبت در محیط کار، رشد حرفه- ای، مشارکت در تصمیم‌گیری، در اختیار داشتن مواد مورد نیاز و دانستن آنچه مورد نیاز است، عوامل انگیزشی مهم می‌باشند و از نظر مدیران عوامل انگیزش بیرونی مانند تعطیلی در کار، حقوق و دستمزد، تصدیق و تایید والدین، مزایای جانبی کار، مورد تایید همکاران واقع شدن، عنوان و پست و پرداخت بر اساس شایستگی با اهمیت قلمداد شدند. و زنان در مقایسه با مردان از انگیزش شغلی درونی بیش‌تری برخوردارند.

در پژوهش انجام شده توسط رئیسی و محبی فر (Raeissi & Mohebbifar, 2006, p38) در بیمارستان‌های قزوین از نظر کارکنان، عوامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کارکردن و امنیت شغلی بترتیب در رتبه‌های اول تا سوم و عامل احساس مشارکت و تعلق در انجام امور در رتبه دهم ایجاد انگیزش شغلی قرار داشتند. بر اساس حدس و پیش‌بینی مدیران از رتبه‌بندی

انگیزاننده‌های شغلی کارکنان عوامل حقوق و مزایای کافی، امنیت شغلی و شرایط مناسب برای کار کردن بترتیب در رتبه‌های اول تا سوم اهمیت قرار داشتند.

یافته‌های ذبیحی (Zabihi, 1992)، نشان داد که از نظر مدیران مهمترین عامل ایجاد انگیزش در کارکنان توانیر، حقوق و مزایای مادی و تامین نیازهای فیزیولوژیک آنها و از نظر کارکنان امنیت شغلی، جو صمیمیت و احترام متقابل است.

در پژوهش دیگری بخشی و همکاران (Bakhshi, A. et al. 2004, pp33-41) جهت تعیین عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان به این نتیجه رسیدند که ۸۱٪ اعضای هیات علمی عوامل بیرونی و ۷۲٪ عوامل درونی را در ایجاد انگیزش شغلی موثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی بترتیب عامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر کار و در بین عوامل درونی بترتیب ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی بیش‌ترین نقش را دارند. هم‌چنین نتایج نشان داد که با افزایش سن اهمیت عامل حقوق و دستمزد برای اعضای هیات علمی افزایش یافته است.

محمودی و همکاران (Mahmoudi, H. et al. 2007, pp171-178)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی انگیزش شغلی پرستاران بخش‌های ویژه به این نتیجه رسید که در بین عوامل درونی ماهیت کار ۵۲٪ با اهمیت‌ترین عامل و مسئولیت ۳۴٪ کم اهمیت‌ترین عامل می‌باشد. و در بین عوامل بیرونی سرپرستی و نظارت ۵۱٪ با اهمیت‌ترین عامل و حقوق و دستمزد ۲۹٪ کم اهمیت‌ترین عامل می‌باشد. نتایج نشان داد که عوامل درونی (توان خدمت به جامعه و با ارزش بودن حرفه پرستاری) اهمیت بیش‌تری در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران نسبت به عوامل بیرونی (سرپرستی و نظارت مسئولین و عدالت و توجه یکسان به کارکنان) دارد. در مورد عامل جنسیت نتایج این پژوهش نشان داد که ماهیت کار و مراقبت پرستاری برای پرستاران مرد اهمیت بیش‌تری در ایجاد انگیزش شغلی داشته، در حالی که برای پرستاران زن حقوق و دستمزد و امنیت شغلی عامل انگیزشی مهمتری بوده است. و تحصیلات ارتباط معنی داری با عوامل انگیزشی ندارد. در بررسی ارتباط مشخصات دموگرافیک مشخص شد که برای کارکنان مسن‌تر قدردانی و شناخت، عامل انگیزشی مهمی است و ارتباط معنی‌داری با سن دارد. یعنی هر چه کارکنان مسن‌تر می‌شوند، بیش‌تر مایل هستند از آنها بصورت معنوی قدردانی شود.

قره‌خانی و همکاران (Gharekhani, H. et al. 2008, pp71-75)، نیز در پژوهشی تحت عنوان بررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس نظریه هرزبرگ انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین عوامل انگیزشی مردان و زنان در سطح معنی‌داری ۵٪ اختلاف معنی‌داری وجود دارد، ولی بین عوامل بهداشتی آنان اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد. و نشان داد که زنان و مردان

جامعه آماری در عواملی مانند میزان پیشرفت و تقدیر اختلاف معنی داری دارند که میزان پیشرفت و تقدیر در بین زنان بیش تر بود و عواملی مانند مسئولیت پذیری، قدرت تصمیم گیری و جذابیت شغل در بین زنان و مردان به عنوان عوامل انگیزشی یکسان است. و در بین عوامل بهداشتی، بین امنیت شغلی مردان و زنان تفاوت معنی داری مشاهده شد، بطوری که میانگین امنیت شغلی مردان کمتر از زنان بود. هم چنین در سطح معنی داری ۱٪ بین عوامل انگیزشی و بهداشتی با انگیزش شغلی ارتباط معنی داری دیده شد. به طوری که پیشرفت و تقدیر و شناخته شدن در ایجاد رضایت، نقش کلیدی داشتند و موفقیت و مسئولیت به عنوان عوامل اثرگذار در رضایت قلمداد شدند. به طور کلی نتایج این پژوهش با قسمت اول نظریه هرزبرگ مبنی بر تاثیر عوامل انگیزشی در انگیزش شغلی همسو ولی با قسمت دوم مبنی بر عدم تاثیر عوامل بهداشتی در انگیزش شغلی مغایرت دارد. نتایج پژوهش حموزاده و همکاران (Hamuzadeh, P. et al. 2009, pp15-22)، با موضوع عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی مدیران بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه از دیدگاه آنان نشان داد که عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی بترتیب با ۸۴/۲٪، ۷۱/۴۲٪ و ۶۶/۶۶٪ بیش ترین اهمیت را از نظر ایجاد انگیزش شغلی از دیدگاه مدیران به خود اختصاص دادند. و بین عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی (فیزیکی، روانی و رفاهی) و ویژگی های دموگرافیک مدیران به لحاظ آماری اختلاف معنی داری مشاهده نگردید. در گروه عوامل روانی رعایت عدالت و برابری و پرهیز از اعمال نظرهای شخصی، پذیرش نظرات سازنده، استقلال در کار، توانایی و تخصص از جانب مسئولان مافوق، موفقیت در کار، احساس انجام کار مفید و خدمت به مردم، امنیت شغلی، مشارکت در تعیین اهداف بیمارستان، بیش ترین اهمیت را به خود اختصاص دادند. در گروه عوامل رفاهی دو عامل افزایش حقوق و دستمزد و متناسب بودن حقوق دریافتی با عملکرد به عنوان مهمترین عوامل ایجادکننده انگیزش شغلی در مدیران تعیین شدند. از میان عوامل فیزیکی ایجادکننده انگیزش شغلی در مدیران، در اختیار داشتن نیروی انسانی کافی بالاترین اهمیت را به خود اختصاص داد. در پژوهشی که به وسیله امیر کاوه (Amirkaveh, 2009, pp99-110)، با عنوان بررسی عوامل انگیزش شغلی دبیران و کارکنان از دیدگاه آنها در مقطع متوسطه شهرستان نجف آباد انجام شد، یافته های بدست آمده نشان داد که از نظر کارکنان و دبیران عوامل امنیتی بترتیب بیش ترین تاثیر با میانگین ۳/۶۳ و ۳/۸۹ و عوامل اجتماعی و فیزیولوژیکی کمترین تاثیر با میانگین ۲/۴۴ و ۲/۲۱ را بر انگیزش شغلی داشته اند. از نظر دموگرافیک نیز تفاوت هایی مشاهده شد. با توجه به جنسیت، تاثیر عوامل امنیتی در انگیزش شغلی مردان بیش از کارکنان زن و تاثیر عوامل فیزیولوژیکی و امنیتی در افزایش انگیزش شغلی دبیران مرد بیش از دبیران زن بود. در انگیزش شغلی کارکنان و دبیران با توجه به سطح تحصیلات و سابقه خدمت آنها تفاوتی مشاهده نگردید.

در پژوهش ریس (Rees, 1991)، در آمریکا از مدیران تقاضا شد تا عوامل مهمی را که در انگیزه آنها بر انجام کارهای جاری اثر می‌گذارد، رتبه‌بندی کنند. این عوامل بترتیب اولویت عبارت بود از شانس استفاده از ابتکار و پیشقدمی در کار، روابط خوب همکاران در محیط کار، توجه مدیر به آنها، استخدام دائم، پول کافی، ساعات کار مناسب، منافع موجود در کار، فرصت برای پیشرفت و کسب اعتبار و شخصیت.

یافته‌های پژوهش کوگا و برانت (Cuga & Bryant, 1999, pp89-179)، نشان داد که ارزشیابی از کار، حقوق مناسب، امنیت شغلی بیش‌تر، فراهم نمودن زمینه‌های پیشرفت توانایی‌های مدرسان، استقلال کاری و اهمیت تفاوت‌های فردی در نیازهای شخصی و اجتماعی از جمله عوامل موثر در ایجاد میل و رغبت بیش‌تر در آموزش و مربیگری هستند.

صبغیان (Sabbaghian, 1993)، در بررسی عوامل موثر در افزایش انگیزش شغلی دبیران شهر تهران به این نتیجه رسید که مشارکت دبیران در امور مدرسه، توجه به مسائل رفاهی و امنیت شغلی آنها، تشویق و قدردانی به موقع از آنها و همفکری با دبیران (احترام و تعلق) در مواجهه با مشکلات از عوامل مهم انگیزش شغلی است.

در کل مبانی نظری و پیشینه پژوهش گویای این موضوع است که بین ادراک مدیران و دبیران در عوامل انگیزشی تفاوت‌هایی وجود دارد. مدیران و سرپرستان عموماً جنبه‌های فیزیولوژیک که مربوط به نیازهای وجود می‌باشد، را در انگیزش کارکنان مؤثر می‌دانند ولی از نظر کارکنان نیازهای احترام و خودشکوفایی که مربوط به نیاز تعلق و رشد می‌باشند، اهمیت بیش‌تری دارند.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از لحاظ نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. تحقیق توصیفی در برگیرنده‌ی مجموعه‌ای از روش‌هاست که هدف نهایی آن، توصیف شرایط مورد بررسی است. هدف از این روش، توصیف و تفسیر شرایط موجود است.

جامعه‌ی آماری این پژوهش متشکل از کلیه مدیران و دبیران مقطع متوسطه (شاخه نظری، فنی و حرفه‌ای، کاردانش، غیرانتفاعی و دولتی) شهرستان‌های لامرد و مهر در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بوده است که حجم نمونه‌ی مورد نظر در این گروه‌ها، براساس فرمول کوکران برآورد شده است و با بکارگیری نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای اعضای نمونه انتخاب شدند. جدول ۱ حجم جامعه و نمونه را نشان می‌دهد.

جدول ۱. حجم جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه	حجم جامعه	حجم نمونه
مدیران	۸۲	۶۸
دبیران	۲۶۵	۱۵۷

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ی محقق ساخته در خصوص انگیزش شغلی بر اساس نظریه آلدرفر برای مدیران و دبیران، شامل ۱۲ سؤال می‌باشد که با توجه به مقیاس لیکرت (خیلی کم-کم-متوسط-زیاد-خیلی زیاد)، سه مؤلفه (نیازهای وجود، تعلق و رشد) را می‌سنجد. گویه‌های مربوط به نیازهای وجود شامل سؤالات (۳-۵-۶-۱۰-۱۲)، گویه‌های مربوط به نیاز تعلق شامل سؤالات (۱-۴-۷-۹) و گویه‌های مربوط به نیاز رشد شامل سؤالات (۲-۸-۱۱) می‌باشند. یک پرسشنامه با هدف بررسی نیازهای شغلی کارکنان، به مدیران داده شد و مدیران می‌بایست خود را به جای دبیران قرار داده و پاسخ می‌دادند و همان پرسشنامه هم به دبیران داده شد، که می‌بایست نظراتشان را ابراز می‌کردند. روایی محتوایی و ظاهری پرسشنامه به تأیید متخصصان رسید و نتایج مربوط به پایایی آن که حاصل اجرای آزمون ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد، در جدول زیر آمده است. ضرائب بدست آمده، نشان از پایایی پرسشنامه دارند.

جدول ۲. نتایج مربوط به آزمون آلفای کرونباخ

ضریب پایایی	پرسشنامه
۰/۸۳	مدیران
۰/۷۹	دبیران

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح انجام می‌شود. در سطح اول با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد)، و در سطح دوم با استفاده از روش‌های آمار استنباطی فرضیه‌های پژوهش آزمون شده است. در این مرحله از آزمون تی مستقل^۱، آزمون برابری واریانس‌ها (آزمون لون^۲) و تحلیل واریانس دو عاملی (دو طرفه)^۳ استفاده شده است. فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری توسط نرم افزار SPSS16 انجام گرفت.

1- Two independent samples t-test

2- Levine's test

3- Two-Way ANOVA

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۳. فراوانی و درصد جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
پست	مدیر	۶۸
	دبیر	۱۵۷
جنسیت	مرد	۱۲۲
	زن	۱۰۳
تحصیلات	دیپلم	۳
	فوق دیپلم	۱۸
	لیسانس	۱۶۴
	فوق لیسانس	۴۰
سابقه خدمت	۱ تا ۵ سال	۳۷
	۶ تا ۱۰ سال	۷۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۸
	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۶
	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۴
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۰

طبق جدول ۳ و بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۶۸ نفر مدیر و ۱۵۷ نفر دبیر بترتیب با ۳۰/۲ و ۶۹/۸ درصد فراوانی، و از لحاظ جنسیت ۱۲۲ نفر مرد و ۱۰۳ نفر زن بترتیب با ۵۴/۲ و ۴۵/۸ درصد فراوانی، حجم نمونه را تشکیل می‌دهند، از نظر تحصیلات دیپلم ۳ نفر، فوق‌دیپلم ۱۸ نفر، لیسانس ۱۶۴ نفر و فوق لیسانس و بالاتر ۴۰ نفر که بترتیب ۱/۳، ۸/۰، ۷۲/۹ و ۱۷/۸ درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص دادند که مدرک دیپلم دارای کمترین فراوانی و مدرک لیسانس دارای بیشترین فراوانی می‌باشد. سابقه خدمت نیز از ۱-۵ سال ۳۷ نفر، از ۶-۱۰ سال ۷۰ نفر، از ۱۱-۱۵ سال ۳۸ نفر، از ۱۶-۲۰ سال ۳۶ نفر، از ۲۱-۲۵ سال ۲۴ نفر و از ۲۶-۳۰ سال ۲۰ نفر را شامل می‌شوند که بترتیب دارای ۱۶/۴، ۳۱/۱، ۱۶/۹، ۱۶، ۱۰/۷ و ۸/۹ درصد فراوانی می‌باشند که کمترین فراوانی از لحاظ سابقه خدمت مربوط به سنین ۲۶-۳۰ سال و بیشترین فراوانی مربوط به سنین ۶-۱۰ سال می‌باشد.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ی اول: بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای وجود، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون تی مستقل، مربوط به نیازهای وجود نمونه پژوهش

پست	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون برابری واریانس		مقدار t	مقدار p
				(آزمون یون)	درجه آزادی		
				مقدار p	مقدار (F)		
مدیران	۶۸	۴/۱۳	۱/۱۴	۰/۷۷	۰/۴۰۱	۱/۷۷۵	۰/۱۰۳
دبیران	۱۵۷	۳/۸۴	۱/۰۹				

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، p- مقدار مربوط به آزمون برابری واریانس‌ها بیش‌تر از ۰/۰۵ بوده و فرض برابری واریانس‌ها رد نمی‌شود. از آنجا که p- مقدار مربوط به آزمون t، بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرض تساوی میانگین‌ها رد نمی‌شود. لذا فرضیه‌ی اول تأیید نشده و بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای وجود، تفاوت معنی داری وجود ندارد. جهت کنکاش بیش‌تر، میانگین هر یک از گویه‌های مربوط به فرضیه‌ی اول برای مدیران و دبیران بصورت جداگانه در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵. مقایسه‌ی میانگین‌های هر یک از گویه‌های مربوط به نیازهای وجود

شماره گویه	گویه	مدیران	دبیران	p- مقدار
۳	دریافت حقوق و دستمزد خوب برای کار	۳/۵۸	۳/۵۷	۰/۵۶۲
۵	دارای اندیشه مستقل در کار	۴/۸۶	۴/۲۳	۰/۲۶۴
۶	افزایش مستمر در حقوق و دستمزد	۳/۸۲	۳/۵۳	۰/۱۵۳
۱۰	فراهم بودن مزایای جانبی کار (رفاه، هزینه سفر، تامین و ...)	۴/۷۲	۳/۶۲	۰/۰۲۱
۱۲	احساس ایمنی از صدمات و آسیب‌های جسمانی ناشی از کار	۳/۶۶	۴/۲۸	۰/۰۵۷

با توجه به مقادیر بدست آمده برای p- مقدار، در هیچ یک از گویه‌ها بجز گویه‌ی دهم (فراهم بودن مزایای جانبی کار)، تفاوت معنی‌داری بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای وجود دیده نمی‌شود.

فرضیه‌ی دوم: بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون تی مستقل، مربوط به نیازهای تعلق نمونه پژوهش

پست	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون برابری واریانس		مقدار t	مقدار p
				(آزمون یون)	درجه آزادی		
				مقدار p	مقدار (F)		
مدیر	۶۸	۴/۷۸	۰/۹۸	۰/۷۹۶	۰/۳۷۳	۵/۶۴	۰/۰۰۰
دبیر	۱۵۷	۳/۹۷	۱/۰۱				

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، p -مقدار مربوط به آزمون برابری واریانس‌ها بیش‌تر از $0/05$ بوده و فرض برابری واریانس‌ها رد نمی‌شود. بنابراین آزمون t را باید با فرض یکسان بودن واریانس‌ها انجام داد. از آنجا که p -مقدار مربوط به آزمون t ، کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین فرض تساوی میانگین‌ها رد می‌شود. لذا فرضیه‌ی دوم تأیید شده و بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق، تفاوت معنی‌داری وجود دارد، بطوری‌که میانگین ادراک مدیران از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق، بیش‌تر است.

جهت کنکاش بیش‌تر، میانگین هر یک از گویه‌های مربوط به فرضیه‌ی دوم برای مدیران و دبیران بصورت جداگانه در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۷. مقایسه‌ی میانگین‌های هر یک از گویه‌های مربوط به نیازهای تعلق

شماره گویه	گویه	مدیران	دبیران	p -مقدار
۱	همکاری و مشارکت با همکارانم در محیط کار	۴/۵۲	۳/۲۶	۰/۰۰۲
۴	مورد قبول همکاران واقع شدن	۵/۰۱	۳/۹۳	۰/۰۰۹
۷	فرصت ایجاد دوستی صمیمانه در محیط کار	۴/۳۳	۴/۴۹	۰/۷۵۴
۹	داشتن صداقت در رفتار با همکاران در محیط کار	۵/۲۴	۴/۲۱	۰/۰۱۸

با توجه به مقادیر بدست آمده برای p -مقدار، در کلیه‌ی گویه‌ها جز گویه‌ی هفتم (فرصت ایجاد دوستی صمیمانه در محیط کار)، تفاوت معنی‌داری بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق دیده می‌شود.

فرضیه‌ی سوم: بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای رشد، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون تی مستقل، مربوط به نیازهای رشد نمونه پژوهش

پست	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد		درجه آزادی	مقدار آماره‌ی t	p -مقدار
			(آزمون یون)	(F)			
مدیر	۶۸	۴/۸۲	۱/۳	۰/۱۲۸	۲۲۳	۴/۲۴۳	۰/۰۰۰
دبیر	۱۵۷	۳/۹۸	۱/۵	۰/۷۳۱			

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، p -مقدار مربوط به آزمون برابری واریانس‌ها بیش‌تر از $0/05$ بوده و فرض برابری واریانس‌ها رد نمی‌شود. بنابراین آزمون t را باید با فرض یکسان بودن واریانس‌ها انجام داد. از آنجا که p -مقدار مربوط به آزمون t ، کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین فرض تساوی

میانگین‌ها رد می‌شود. لذا فرضیه‌ی سوم تأیید شده و بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای رشد، تفاوت معنی‌داری وجود دارد، بطوری‌که میانگین ادراک مدیران از عوامل انگیزشی در نیازهای رشد، بیش‌تر است. جهت کنکاش بیش‌تر، میانگین هر یک از گویه‌های مربوط به فرضیه‌ی سوم برای مدیران و دبیران بصورت جداگانه در جدول زیر آمده است:

جدول ۹. مقایسه‌ی میانگین‌های هر یک از گویه‌های مربوط به نیازهای رشد

شماره گویه	گویه	مدیران	دبیران	p- مقدار
۲	کسب مهارت‌ها و دانش جدید در کار	۴/۱۱	۳/۷۷	۰/۰۰۶
۸	احساس خود احترامی ناشی از کار	۴/۲۵	۴/۰۰	۰/۵۳۰
۱۱	فرصت برای ارتقا و بهبود رشد شخصی در کار	۶/۱۱	۴/۱۸	۰/۰۰۰

با توجه به مقادیر بدست آمده برای p- مقدار، در کلیه‌ی گویه‌ها، تفاوت معنی‌داری بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای رشد دیده می‌شود. فرضیه‌ی چهارم: بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی بر حسب جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل واریانس دو عاملی، مربوط به جنسیت نمونه پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماری F	p- مقدار
پست (مدیر، دبیر)	۹۱۳/۹۸۸	۱	۹۱۳/۹۸۸	۳/۹۸۴	۰/۰۴۷
جنسیت (مرد، زن)	۲/۲۸۷	۱	۲/۲۸۷	۰/۰۱۰	۰/۹۲۱
اثر متقابل (پست × جنسیت)	۲۶/۳۰۳	۱	۲۶/۳۰۳	۰/۱۱۵	۰/۷۳۵
خطا	۵۰۶۹۶/۷۳۱	۲۲۱	۲۲۹/۳۹۷		
کل	۵۱۷۳۳/۸۴۰	۲۲۴			

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، p- مقدار مربوط به اثر متقابل بین عامل‌ها، بیش‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین اثر متقابلی بین پست و جنسیت وجود ندارد. از آنجا که p- مقدار مربوط به عامل پست، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اما p- مقدار مربوط به عامل جنسیت، بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی بر حسب جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه‌ی پنجم: بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۱. نتایج تحلیل واریانس دو عاملی، مربوط به سطح تحصیلات نمونه پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره‌ی F	p- مقدار
پست (مدیر، دبیر)	۱۰۰/۶۱۳	۱	۱۰۰/۶۱۳	۰/۴۳۹	۰/۵۰۸
تحصیلات	۷۴۷/۹۲۰	۱	۷۴۷/۹۲۰	۱/۰۸۸	۰/۳۵۵
اثر متقابل (پست × تحصیلات)	۴۸۰/۹۳۴	۱	۴۸۰/۹۳۴	۰/۷۰۰	۰/۵۵۳
خطا	۶۶۷.۴۹۷۲۸	۲۲۱	۲۲۹/۱۶۴		
کل	۵۱۷۳۳/۸۴۰	۲۲۴			

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، p- مقدار مربوط به اثر متقابل بین عامل‌ها، بیش‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین اثر متقابلی بین پست و تحصیلات وجود ندارد. از آنجا که p- مقدار مربوط به عامل پست، بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. هم‌چنین p- مقدار مربوط به عامل تحصیلات، بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه‌ی ششم: بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی با سابقه‌ی کار مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل واریانس دو عاملی، مربوط به سابقه کار نمونه پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره‌ی F	p- مقدار
پست (دبیر، مدیر)	۱۰۶۵/۸۵۲	۱	۱۰۶۵/۸۵۲	۴/۸۷۲	۰/۰۳۴
سابقه کار	۱۲۳۱/۶۴۷	۱	۱۰۳۱/۶۴۷	۵/۶۲۹	۰/۰۰۲
اثر متقابل (پست × سابقه کار)	۳۱۲/۵۰۸	۱	۳۱۲/۵۰۸	۱/۴۲۸	۰/۳۱۴
خطا	۴۸۴۵۲/۵۹۱	۲۲۱	۲۱۸/۷۹۰		
کل	۵۰۹۶۲/۵۹۸	۲۲۴			

همان طور که ملاحظه می‌شود، p - مقدار مربوط به اثر متقابل بین عامل‌ها، بیش‌تر از $0/05$ است، بنابراین اثر متقابلی بین پست و سابقه کار وجود ندارد. از آنجا که p - مقدار مربوط به عامل پست، کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین p - مقدار مربوط به عامل سابقه کار، کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی با سابقه کار مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش از پراهمیت‌ترین نهادها در هر جامعه‌ای بشمار می‌رود که کیفیت آن، در واقع عملکرد سایر نهادها را تعیین می‌کند. با توجه به گسترش نیازهای جوامع، ضرورت انگیزش مدیران و دبیران نیز بیش از پیش احساس می‌شود. از طرف دیگر ویژگی‌های مدیران مدارس، از جایگاهی خاص در هدایت کارکنان و دبیران برخوردار است. بدون شک یک مدیر باید علاوه بر توانایی در علوم تربیتی، انگیزه کافی برای بکارگیری این علوم در برخورد با دبیران خود را داشته باشد، تا بتواند کیفیت آموزش را ارتقا بخشد. هم‌چنین مجموعه عوامل انسانی با درایت مدیریت برانگیخته می‌شوند. بدون توجه به انگیزش کارکنان، سازمان به مرحله توقف و رکود می‌رسد و تحلیل و زوال تدریجی آن حتمی خواهد بود. لذا مدیرانی که به موفقیت سازمان خود پایبند هستند، باید برای شناخت عواملی که بیش‌ترین انگیزه را در دبیران ایجاد می‌کند، تلاش کنند.

هدف این پژوهش بررسی تفاوت ادراک مدیران و دبیران مقطع متوسطه از عوامل انگیزش شغلی بر اساس نظریه آلدرفر می‌باشد. با توجه به عوامل متعددی که می‌تواند در انگیزش افراد نقش داشته باشد، به سه عامل نیازهای وجود، تعلق و رشد بر اساس نظریه آلدرفر پرداختیم.

برای آزمون فرضیه اول نتایج بدست‌آمده با آزمون تی مستقل نشان می‌دهد که بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای وجود، در هیچ‌یک از گویه‌ها جز گویه دهم (فراهم بودن مزایای جانبی کار)، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. یعنی هم مدیران و هم دبیران نیازهای وجود را از عوامل انگیزشی مهم بشمار آورده‌اند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش رئیسی و محبی‌فر (Raeissi & Mohebbifar, 2006, p38) و ریس (Rees, 1991) که حقوق و مزایای کافی، امنیت شغلی و شرایط مناسب برای کار کردن را از مهمترین عوامل انگیزش شغلی دانستند، همخوانی دارد و مغایر با نتایج پژوهش ذبیحی (Zabih, 1992) می‌باشد که جو صمیمیت و احترام متقابل را در انگیزش مهم برشمرده است.

نتایج تی مستقل برای فرضیه دوم بیانگر وجود تفاوت معنی‌دار بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای تعلق، در همه گویه‌ها جز گویه هفتم (فرصت ایجاد دوستی صمیمانه در محیط کار) می‌باشد. بطوری که میانگین گویه‌های مربوط به مدیران در نیازهای تعلق، از دبیران

بیش تر است. نتیجه این پژوهش با یافته‌های براون و هوگز (Brown & Hughes, 2008)، در یک راستاست که مشارکت با همکاران، مورد قبول همکاران واقع شدن، مشارکت در تصمیم‌گیری و داشتن ارتباطات مثبت در محیط کار را از عوامل انگیزشی مهم قلمداد کرده است و با پژوهش هرسی و بلانچارد (Hersey, & Blanchard, 1988, p60) و صباغیان (Sabbaghian, 1993) در تضاد می‌باشد.

نتایج آزمون تی مستقل مربوط به فرضیه سوم، نشان می‌دهد که بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی در نیازهای رشد، تفاوت معنی‌داری وجود دارد، بطوری‌که میانگین گویه‌های مربوط به مدیران در نیازهای رشد، از دبیران بیش‌تر است. که با یافته‌های حموزاده و همکاران (Hamuzadeh, p. et al. 2009)، که در آن مدیران احساس انجام کار مفید و خدمت به مردم (خود احترامی ناشی از کار)، موفقیت در کار و پذیرش نظرات سازنده (کسب دانش جدید) را از عوامل انگیزش روانی می‌دانستند، همخوانی دارد.

بر اساس نتایج تحلیل واریانس دوعاملی مربوط به فرضیه چهارم، بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اما بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی بر حسب جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. که قسمت اول با پژوهش براون و هوگز (Brown & Hughes, 2008) که در آن مدیران به عوامل بیرونی مثل تعطیلی در کار، حقوق و دستمزد، مورد تایید همکاران واقع شدن و مزایای جانبی کار، و دبیران به عوامل درونی مانند احساس خود احترامی، داشتن ارتباطات مثبت در کار و رشد حرفه‌ای اشاره داشتند، در یک راستا می‌باشد. و قسمت دوم با یافته‌های حموزاده و همکاران (Hamuzadeh, p. et al. 2009) که در آن از لحاظ ویژگی‌های دموگرافیک بین مدیران و دبیران اختلاف معنی‌داری مشاهده نگردید، همسو و با یافته‌های پژوهش محمودی و همکاران (Mahmoudi, H. et al. 2007)، که اهمیت ماهیت کار و مراقبت پرستاری برای مردان و حقوق و دستمزد و امنیت شغلی برای زنان را مهم برشمرده است، مغایر می‌باشد.

طبق فرضیه پنجم با روش تحلیل دوعاملی، نتایج نشان می‌دهد که بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی، و با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های محمودی و همکاران (Mahmoudi, H. et al. 2007) و امیرکاو (Amirkaveh, 2009) که به عدم ارتباط معنی‌دار بین سطح تحصیلات و انگیزش شغلی اشاره داشتند، در یک راستا می‌باشد.

نتایج تحلیل واریانس دوعاملی مربوط به فرضیه ششم بیانگر این است که بین ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزشی، و با سابقه کار مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش قره‌خانی و همکاران (Gharekhani, H. et al. 2008)، که ذکر کردند بین عوامل انگیزشی مردان و زنان

اختلاف معنی داری وجود دارد و انگیزه پیشرفت و تقدیر در زنان بیش تر است، و پژوهش بخشی علی آبادی و همکاران (Bakhshi, A. et al. 2004). که به عامل با اهمیت تر شدن حقوق و دستمزد برای اعضای هیات علمی با افزایش سن و سابقه اشاره دارند، این یافته را تایید می کند. در کل نتایج این پژوهش بیانگر این است که تفاوت ادراک مدیران و دبیران از عوامل انگیزش شغلی اندک می باشد. و مدیر علاوه بر اینکه باید رهبر آموزشی، اداره کننده، نظم دهنده و مشاور باشد، باید یک تحریک کننده و برانگیزاننده مؤثر و کارآمد نیز بوده و به عوامل انگیزش درونی و بیرونی بطور همزمان توجه داشته باشد. مدیران باید انگیزش دبیران را از طریق صحبت و مشاوره با آنها، ارتقاء رشد حرفه ای، بازخورد پیشرفت به آنها، برآورده کردن نیازهای استقلال، خودمختاری، یادگیری و کسب موفقیت افزایش دهند. دبیران نیاز دارند که به عنوان جزئی از سیستم مدرسه انگاشته شوند و مدیران باید در سرعت بخشیدن به این ارتباطات مثبت گام بردارند. با توجه به یافته های پژوهش، راهکارهایی نظیر حمایت و توجه مدیریت عالی سازمان به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی مدیران و دبیران، برگزاری دوره های تخصصی ضمن خدمت با موضوع انگیزش شغلی و ادراک متناسب با دانش روز، انتخاب مدیران با تخصص کافی و شرایط لازم و ایجاد روابط صمیمی و رقابت سالم بین همکاران، استفاده از پیشنهادات و توانایی های علمی و فکری دبیران در تصمیم گیری و حل مسائل آموزشی، داشتن ترکیبی از مهارت های مدیریت و چشم انداز مشترک توسط مدیران برای بدست آوردن نتایج بهتر، توجه مدیران به عوامل دموگرافیک، اجتماعی- اقتصادی، تفاوت های فردی، استعدادها و... دبیران و رفتار متناسب در این زمینه ها با آنها، می تواند در ایجاد انگیزش و درک بهتر مدیران و دبیران مؤثر واقع شود.

References

- Abbas pour, A. (2008). *Advanced Human Resource Management: Approaches, processes and functions*. Tehran: Samt Publications, Third Edition. (In Persian)
- Amirkaveh, M. (2009). Factors affecting teachers and staff motivation from the perspective of high school teachers and city employees Najafabad. *Knowledge and Research in Education*, Islamic Azad University, Esfahan (Khorasgan). No 1, pp. 110-99. (In Persian)
- Anderson, A. et.al. (1994). *Effective Organizational Behavior*, First Edition. Black well Publishers, p. 55.
- Bakhshi, A. et al. (2004). Factors affecting motivation Faculty of Medical Sciences, Rafsanjan. *Journal of Medical Education*, 4 (12), pp. 33-41. (In Persian)

Brien, O. Randy. (2003). Herzberg s two factor theory: A case study of the banking industry in Thailand . Master s thesis, *Asian Institute of Technology*. 6, PP. 96-123.

Brown, T. L. & Hughes, G. D. (2008). Teacher and Administrator of Teacher Motivation. *Journal of Research in Education*, vol. 18, fall 2008.pp. 47-57.

Cuga, d. & Bryant, c. (1999). Individual differences, perceived task characteristics and preferences for teaching and coaching. *Journal of sociology of Education*, RQES, vol. 10, No 2, pp. 179-89.

Gandalf, Ann. (2005). Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? *Journal of nursing management*, 13.pp. 327-329.

Gharekhani, H. et al. (2008). Physical education teachers' job motivation factors Based on Herzberg s theory- *Journal of Harkat*, summer 1387. No 36. pp. 71-75. (In Persian)

Hamuzadeh, P. et al (2009). Factors affecting motivation in teaching hospitals of Uremia University of Medical Sciences from theirs viewpoint. *Journal of Nursing and Midwifery*, 9(1), April-May 2011.pp. 15-22. (In Persian)

Hersey, P. & Blanchard, K. (1988). *Management of Organizational Behavior: utilizing human resources*. Translated by: Ali Alagheband (2003), Tehran: Amir Kabir Publications. Twentieth Edition. (In Persian)

Hoy, W. k. & Miskel, C. G. (1987). *Education Management: Theory, research and practice*. Translated by: Mir Mohammad Sayed-Abbaszadeh, Uremia University Publications, Fourth Edition, pp. 331-332. (In Persian)

Huczynski, A. & Buchanan, D. (2001). *Organizational Behavior*. Fourth Edition, Prentice Hall.

Lee, Bih. & Yawshi, W. I. (2001). A case study of motivation theory on the web-based learning ASEE/IEEE, *Frontiers in Education Conference*, 124, PP. 3-19.

Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of Extension*. 36(3).pp. 1-8. Or WWW.joe.org

Lussier, R. (2002). *Human Relations In organizations*. Fifth Edition. McGraw Hill companies.

Mahmoudi, H. et al. (2007). Job Motivation Factors critical care. *Journal of Behavioral Sciences*, 1(2). Winter 1386. pp. 171-178. (In Persian)

Mirsepassy, N. (2007). *Strategic Management of Human Resources and Labor Relations*. Tehran: Mir Publications, Second Edition, p389. (In Persian)

Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). *People in organization: An introduction to organizational behavior* (3th Ed). New York: McGraw-Hill. Inc. p. 159.

Okun, M. S & Fernandez, H. H & Rodriguez, R. L. (2006). *Testosterone therapy in men with Parkinson disease*. Arch Neurol 2006; 63.pp. 729-35.

Raeissi, P. & Mohebbifar, R. (2006). *Job motivators from the employees and Managers point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences*. Qazvin J Med Sci 2006; 38.p. 101. (In Persian)

Rees, A. (1991). *Management of organization behavior*. New Jersey: prentice Hall fifth education.

Rezaeian, A. (2005). *Management of Organizational Behavior*. First Edition, Tehran: Samt Publications. (In Persian)

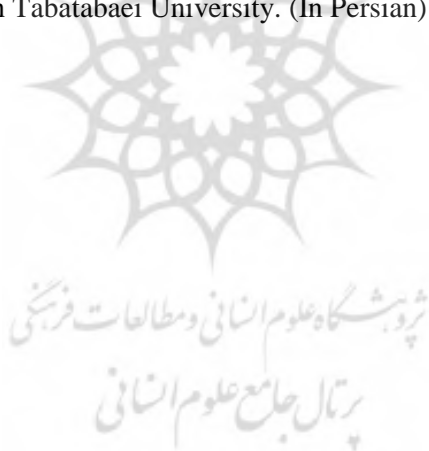
Robbins, E. (2001). *Fundamentals of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall; 2001.

Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Theory and Applications*. Translated by: Ali, Parsayyan. & Mohammad, Arabi (2007). Tehran: Office of Cultural Research, Twelfth Edition. (In Persian)

Saatchi, M. (1997). *Productivity psychology*. Tehran: Virayesh Pub. P. 10. (In Persian)

Sabaghian, Z. (1993). *Motivation of teachers and schools in Tehran*. M A thesis. Shahid- Beheshti University. (In Persian)

Zabihi, M. (1992). *How to motivate employees to participate in Tavanir*. M.A thesis, Allameh Tabatabaei University. (In Persian)





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی