

بررسی رابطه انگیزش درونی و انگیزش بیرونی با عملکرد وظیفه ای معلمان

۲۸ | صفحه

مرضیه صفری^۱، حسین فیروزی اجیرلو^۲، امین عاقلی گلته^۳*

تاریخ دریافت: ۱۰ آذر ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۰ اسفند ۱۴۰۲

چکیده:

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه انگیزش درونی و انگیزش بیرونی با عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۴ تبریز انجام گرفته است که رابطه انگیزش درونی و انگیزش بیرونی مورد بحث قرار گرفت در این پژوهش جامعه آماری را کلیه معلمان ناحیه ۴ تبریز تشکیل می دهند که تعداد نمونه ۱۳۸ نفر بر اساس نمونه در دسترس انتخاب گردید. از پرسشنامه استاندارد برای جمع آوری داده ها استفاده شد و پرسشنامه دارای روایی و پایایی مناسب بود برای تجزیه و تحلیل از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است یافت های تحقیق نشان داد که بین انگیزش درونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۴ تبریز رابطه معنی داری وجود دارد و همچنین بین انگیزه بیرونی و عملکرد وظیفه ای در معلمان ناحیه ۴ تبریز رابطه معنی داری وجود دارد .

واژگان کلیدی: انگیزش درونی ، انگیزش بیرونی ، عملکرد وظیفه ای

مقدمه

تلاش برای درک علل رفتار خاص انسان در کار موجب ارائه نظریه‌ای تحت عنوان انگیزش گردید. از نظر انیشتن ده درصد نبوغ را الهام تشکیل می‌دهد و نود درصد آن سخت کوشی و عرق ریختن است. این یک

^۱ گروه آموزش دوره ابتدایی ، آموزش و پرورش ، استان آذربایجان شرقی، تبریز marzie4701@gmail.com

^۲ گروه آموزش متوسطه دوم ، آموزش و پرورش ، استان اردبیل، پارس آباد phirouzi13670215@gmail.com

^۳ گروه آموزش متوسطه اول، آموزش و پرورش، استان آذربایجان شرقی، تبریز* (نویسنده مسئول)

واقعیت است که برخی افراد نسبت به دیگران تلاش بیشتری می کنند، اینگونه افراد نسبت به همکاران با ذکاوت خود عملکرد بهتری ارائه می نمایند (رایبترز، ۱۳۸۸).

می توان نتیجه گرفت عملکرد فرد در سازمان تنها تابعی از تواناییهای وی نیست بلکه انگیزش هم در این فرایند نقش مهمی دارد. فردریک هرزبرگ روانشناس آمریکایی یکی از مؤثرترین نامها در مدیریت بازرگانی می باشد. بیشتر اشتها وی به خاطر ارائه نظریه های غنی سازی شغل و بهداشت انگیزش می باشد. انگیزش تمایل به انجام کار در گرو توانایی فرد است تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد. می توان انگیزش را بر حسب رفتار عملی تعریف کرد. کسانی که تحریک شوند نسبت به کسانی که تحریک نشوند تلاش بیشتری می نمایند (رایبترز، ۱۳۸۸).

درک عملکرد فردی یک نگرانی حیاتی برای هر کارمندی است و درک عملکرد واحد یک نگرانی حیاتی برای هر مدیری می باشد (کول کویت و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی با عملکرد سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد و نقش تلاش ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می سنجد. عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می باشد؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می دهند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۰). عملکرد شغلی به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره وری آن به شمار می رود. در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن، بعضاً ترک خدمت کارکنان و به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که خدمات جبران ناپذیری را به سازمان وارد می کند (پیریایی و همکاران، ۱۳۹۲).

تلاش برای درک علل رفتار خاص انسان در کار موجب ارائه نظریه ای تحت عنوان انگیزش گردید. از نظر انیشتن ده درصد نبوغ را الهام تشکیل می دهد و نود درصد آن سخت کوشی و عرق ریختن است. این یک واقعیت است که برخی افراد نسبت به دیگران تلاش بیشتری می کنند، اینگونه افراد نسبت به همکاران با ذکاوت خود عملکرد بهتری ارائه می نمایند (رایبترز، ۱۳۸۸). انگیزش تمایل به انجام کار در گرو توانایی فرد است تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد. می توان انگیزش را بر حسب رفتار عملی تعریف کرد. کسانی که تحریک شوند نسبت به کسانی که تحریک نشوند تلاش بیشتری می نمایند (بیکر، ۱۹۹۲). انگیزش علت رفتارها است. انگیزش به عوامل موجود در یک فرد اشاره دارد که رفتار را در جهت یک هدف فعال می سازند. پژوهش های انجام شده در زمینه انگیزش در صدد پاسخ دادن به پرسش هایی درباره رفتار انسان ها هستند که با کلمه های سوالی "چرا" و "به چه عللی" آغاز می شود. چرا شما ساعاتی متمادی از وقت خود را صرف اینترنت می کنید؟ (هافمن و همکاران، ۱۳۸۵).

تحقیقات متعدد نشان می دهد که بین انگیزه شغلی و کارایی مدیران ارتباط معنی داری وجود دارد. با عنایت به اینکه نخستین هدف مدیریت، افزایش از راه به دست آوردن بالاترین بازده با کمترین هزینه است، بنابراین هر گونه رفتاری که به بازدهی بیشتر کمک کند، عملی است که مدیریت می خواهد آن را

تقویت کند اگر این کردارها و کنش ها بتواند به کار گرفته شود، دقیق و به موقع باشد، کوشش زیادی را بر می انگیزاند. وقتی انگیزش به کار آید به کار فرد نیرو می بخشد (بیکر، ۲۰۰۱).

انگیزش علت رفتارها است. انگیزش به عوامل موجود در یک فرد اشاره دارد که رفتار را در جهت یک هدف فعال می سازند. پژوهش های انجام شده در زمینه انگیزش در صدد پاسخ دادن به پرسش هایی درباره رفتار انسان ها هستند که با کلمه های سوالی "چرا" و "به چه عللی" آغاز می شود. چرا شما ساعت های متمادی از وقت خود را صرف اینترنت می کنید؟ (هافمن و همکاران، ۱۳۸۵).

مطالعه انگیزش و رفتار، جستجویی است برای پاسخ هایی به پرسش های گنج کننده درباره طبیعت انسانی، انگیزه ها (چرا) های رفتارند. آنها باعث بروز فعالیت اند و پشتیبان آنها، ضمناً جهت کلی رفتار فرد را تعیین می کند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۸، ص ۱۹).

انگیزش درونی به مواردی اطلاق می شود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال رفتاری معین یک منبع درونی است. یعنی فرد جهت رسیدن به تقویدهای درونی عمل ویژه ای را انجام می دهد، هر چند این عوامل درونی با عوامل بیرونی همخوانی داشته باشند یا نداشته باشند و حتی موجب تنبیه فرد شوند.

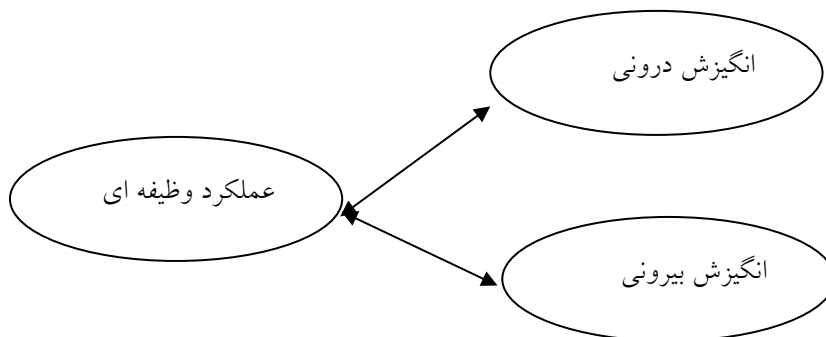
انگیزش درونی زمانی معنی پیدا می کند منبع تقویت کننده رفتار یا منبع پاداش دهنده یک عامل بیرونی است. به عبارتی فرد برای رسیدن به یک حالت یا شرایط معین بیرونی رفتاری را انجام می دهند (وظیفه دمیچی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۷). با توجه به مباحث مطرح شده در تحقیق حاضر محققان دنبال پاسخ به این سوال هستند که انگیزش درونی و انگیزش بیرونی با عملکرد وظیفه ای معلمان چه رابطه ای باهم دارند؟

مدل مفهومی تحقیق

از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از فرایندهای درونی که رفتار را تحریک کرده و آنرا به سوی راههایی که سازمان به عنوان یک مجموعه از آن سود می برد هدایت می کند. از دید فردی انگیزه هرگونه عاملی است که فرد را برای رسیدن به هدفی خاص از درون به فعالیت وادار می دارد (شیرازی، ۱۳۷۱، ص ۱۴۱).

انگیزش درونی به مواردی اطلاق میشود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال رفتاری معینی است. یعنی فرد جهت رسیدن به تقوید های درونی عمل ویژه ای را انجام میدهد، هر چند این عوامل درونی با عوامل بیرونی همخوانی داشته باشند یا نداشته باشند و حتی موجب تنبیه فرد شوند (خداپناهی، ۱۳۸۶، ص ۴۶).

انگیزش بیرونی زمانی معنی پیدا می کند منبع تقویت کننده هر رفتار یا منبع پاداش دهنده عامل بیرونی است. به عبارتی فرد برای رسیدن به یک حالتی شرایط معین بیرونی رفتاری را انجام میدهند (خداپناهی، ۱۳۸۶، ص ۴۶). با توجه به تئوری های جاری مدل مفهومی تحقیق در شکل یک ارایه شده است:



شکل ۱- مدل تحلیلی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی فرضیه ای زیر ارایه شده است:

- ۱- بین انگیزش درونی و عملکرد معلمان ناحیه ۴ تبریز ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۲- بین انگیزش بیرونی و عملکرد معلمان ناحیه ۴ تبریز ارتباط معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را معلمان ناحیه ۴ تبریز تشکیل می دهند. حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه در دسترس به تعداد ۱۳۸ مشخص شد و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید.

برای جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده تحقیق حاضر از پرسشنامه ای که با عملیاتی نمودن متغیرهای تحقیق تنظیم شده، استفاده گردیده است.

برای انگیزش بیرونی از پرسشنامه انگیزش بیرونی با پرسشنامه ۱۶ سوالی فیلیپس (۱۹۸۶) استفاده می شود. در این پرسشنامه برای هر گزینه در مقیاس پنج گزینه ای کاملاً موافقم ۵ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، نه موافقم نه مخالفم ۳ امتیاز و مخالفم ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز به هر یک از گویه ها پاسخ می دهد در کل مقیاس و هر یک از ابعاد آن نمره ای کسب می کند بنابراین در کل مقیاس، حداکثر نمره ۵ و حداقل ۱ است.

برای انگیزش درونی از پرسشنامه انگیزش درونی با پرسشنامه ۱۴ سوالی فیلیپس (۱۹۸۶) استفاده می شود. در این پرسشنامه برای هر گزینه در مقیاس پنج گزینه ای کاملاً موافقم ۵ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، نه موافقم نه مخالفم ۳ امتیاز و مخالفم ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز به هر یک از گویه ها پاسخ می

عنوان مقاله : بررسی رابطه انگیزش درونی و انگیزش بیرونی با عملکرد وظیفه ای معلمان

دهد در کل مقیاس و هر یک از ابعاد آن نمره ای کسب می کند بنابراین در کل مقیاس، حداکثر نمره ۵ و حداقل ۱ است.

برای سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه عملکرد وظیفه ای ۱۱ سوالی کول کویت، ترجمه فیضی و همکاران، ۱۳۹۱ با طیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده است.

در پژوهش حاضر برای تعیین روائی ابزار جمع‌آوری اطلاعات، از روائی صوری یا نمادین استفاده گردیده است. همچنین برای بر آورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر این اساس مقدار آلفا با لحاظ کردن تعداد ۳۰ پرسشنامه و با استفاده از نرم افزار SPSS، برابر با ۰/۹۴۹ درصد بدست آمده است. بنابراین می‌توان گفت: اولاً "سوالات پرسشنامه همبستگی با یکدیگر دارند و دوماً" پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد. (جدول شماره ۱)

جدول ۱ : پایایی پرسشنامه

ردیف	مؤلفه	آلفا
۱	انگیزش بیرونی	۰/۸۸
۲	انگیزش درونی	۰/۷۹
۳	عملکرد وظیفه ای	۰/۸۴
۵	کل	۰/۹۱۲

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش آماری استنباطی همبستگی استفاده شده است.

یافته های تحقیق

فرضیه ۱: بین انگیزش درونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ارتباط معناداری وجود دارد.
برای فرضیه فوق، دو فرض به صورت زیر در نظر گرفته شده است:

H_1 : بین انگیزش درونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ارتباط معناداری وجود دارد.

H_0 : بین انگیزش درونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ارتباط معناداری وجود ندارد.

عنوان مقاله : بررسی رابطه انگیزش درونی و انگیزش بیرونی با عملکرد وظیفه ای معلمان

ابتدا با استفاده از ضریب همبستگی اسپرمن مقدار ۲ را بدست می آید.

جدول شماره ۲: آزمون وجود همبستگی انگیزش درونی و عملکرد وظیفه ای

نام متغیر	اسپرمن	تعداد	سطح معنی داری
انگیزش درونی	۰/۸۰۱	۱۳۸	۰/۰۰۰
عملکرد وظیفه ای			

بر اساس نتایج جدول شماره ۲ ضریب همبستگی اسپرمن در سطح خطا پذیری ۱ درصد برابر ۰/۸۰۱ بدست آمده است. با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۱ است، می توان نتیجه گرفت که بین انگیزش درونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۴ تبریز ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین انگیزش بیرونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ارتباط معناداری وجود دارد.

برای فرضیه فوق، دو فرض به صورت زیر در نظر گرفته شده است:

H_1 : بین انگیزش بیرونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ارتباط معناداری وجود دارد.

H_0 : بین انگیزش بیرونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ارتباط معناداری وجود ندارد.

ابتدا با استفاده از ضریب همبستگی اسپرمن مقدار ۲ را بدست می آید.

جدول شماره ۳: آزمون وجود همبستگی انگیزش بیرونی و عملکرد وظیفه ای

نام متغیر	اسپرمن	تعداد	سطح معنی داری
انگیزش بیرونی	۰/۹۵۶	۱۳۸	۰/۰۰۰
عملکرد وظیفه ای			

بر اساس نتایج جدول شماره ۳ ضریب همبستگی اسپرمن در سطح خطاپذیری ۱ درصد برابر ۰/۹۵۶ بدست آمده است. با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۱ است، می توان نتیجه گرفت که بین انگیزش بیرونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۴ تبریز ارتباط معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

بر اساس نتایج ضریب همبستگی اسپرمن در سطح خطاپذیری ۱ درصد برابر ۰/۸۰۱ بدست آمده است. با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۱ است، می توان نتیجه گرفت که بین انگیزش درونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۴ تبریز ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج ضریب همبستگی اسپرمن در سطح خطاپذیری ۱ درصد برابر ۰/۹۵۶ بدست آمده است. با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۱ است، می توان نتیجه گرفت که بین انگیزش بیرونی و عملکرد وظیفه ای معلمان ناحیه ۴ تبریز ارتباط معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده و قبول اکثر فرضیه های تحقیق پیشنهادات زیر جهت تقویت انگیزش درونی و انگیزش بیرونی جهت دستیابی هرچه بهتر به عملکرد وظیفه ای ارایه می گردد:

- با افزایش مشارکت شغلی و روحیه تفکر انتقادی نگرانی های شغلی معلمان برداشته شود.
- مهارت های حل مسئله برای حل نمودن مسئله های دشوار به معلمان آموزش داده شود.
- فرصت های افزایش دانش و مهارت های شغلی برای معلمان ایجاد شود.
- فرصت حل مسئله به معلمان داده شود.
- با استفاده از روش های ساده و آسان برای کار انگیزه معلمان برای شغل تقویت شود.
- حس کنجکاوی بعنوان یک نیروی کشاننده برای انجام کارها در بین تقویت شود.
- به معلمان آموزش های لازم برای مواجهه با مشکل داده شود تا انگیزه درونی آنها تقویت شود.
- معلمان را به کارهایی که توان انجام آن را دارند هدایت شوند تا در کاری که تخصص ندارند دچار مشکل و نتوانی نشوند.
- فرصت تعیین هدف های شغلی به معلمان داده شود تا راحت تر بتوانند کارهای خود را انجام دهند.
- فرصت ترفیع برای برانگیختن معلمان به طور مساوی رعایت شود.
- لذت کارکردن در بین معلمان با توجه به توانایی آنها و مهم بودن کار برای آنها تقویت شود.
- جذابیت کار را برای معلمان بوجود آید تا آنها فارغ از مسائل دیگر کار را انجام دهند.
- فرصت تلاش برای حل مسائل پیچیده به معلمان داده شود.
- فرصت ابراز وجود و نشان دادن مهارت ها و توانایی ها بطور مساوی به معلمان داده شود.

- افق موفقیت شغلی برای معلمان آرایه شود تا انگیزه لازم برای ادامه کار را داشته باشند.
- لذت بردن از کار به عنوان یک اصل مهم در بین معلمان رواج داده شود.

منابع

۱. پیریایی ص، ارشدی، ن، نیسی ع. ۱۳۹۲ اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل: نقش واسطه ای اعتماد به سازمان و اعتماد بین فردی، مجله دس تأوردهای روا نشناختی علوم تربیتی و روانشناختی. ۲: ۹۲-۶۲.
۲. خداپناهی، محمد کریم. (۱۳۸۶). *روانشناسی فیزیولوژیک*، چاپ ششم، سازمان سمت. ص ۴۶.
۳. خداپناهی، محمد کریم. (۱۳۸۶). *روانشناسی/انگیزش و هیجان*. چاپ دهم، سازمان سمت. ص ۷۸.
۴. رایبترز، استفین پی. (۱۳۸۸) رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسیان و محمد اعرابی. چاپ ۲۵. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ص ۷۲.
۵. شیرازی، ع. (۱۳۷۳). *نظریات و کاربرد مدیریت/آموزش*. مشهد: جهاد دانشگاهی. ص ۱۴۱.
۶. کول کویت ج ا. لپاین ج ا. ویزن م ج. ۱۳۹۱. مدیریت رفتار سازمانی، بهبود عملکرد و تعهد در سازمان، فیضی م. قادری ا. عزیزاده م. اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی. ۳۷۵ صفحه.
۷. محمدی، ح. ۱۳۹۰. بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان تهران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۵: ۱۳۴-۱۱۵.
۸. وظیفه دمیچی، قادر (۱۳۸۸) اصول سرپرستی سازمان، اردبیل: انتشارات نگین سیلان
۹. هافمن کارل، ورنوری مارک، ورنوری جودیت. (۱۳۸۵)، روان شناسی عمومی (از نظریه تا کاربرد). چاپ جلد دوم. شابک ۵-۱-۶۳۸۹-۹۶۴.
۱۰. هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۰). *مدیریت رفتار سازمانی*، علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر.

11. Becker, Lawrence C. (1992). *A History of western Ethics*, Garland Publishing, New York & London.
12. Becker, Lawrence C. (2001). *Encyclopedia of Ethics*, Routledge, New York and London, vol I.