

پیش بینی عملکرد سازمانی معلمان بر اساس عوامل انگیزش درونی و بیرونی

۱۱ | صفحه

مهدی ابراهیمیان^۱، نیما عیسی زاده^۲، سهیلا ناموروانسلفی^{۳*}

تاریخ دریافت: ۲۰ مهر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۵ آذر ۱۴۰۳

چکیده

معلمانی که ارزش عملکرد خوبی دارند قطعاً بر نتایج فعالیت‌های آن عمدتاً مرتبط با فرآیند آموزش و یادگیری تأثیر خواهند داشت که در آن خروجی هم از نظر کیفی و هم از نظر کمی افزایش می‌یابد. با توجه به چالش‌های آموزش و پرورش برای تولید منابع انسانی باکیفیت که می‌توانند در دوران سخت‌افزاینده جهانی رقابت کنند، عملکرد معلم باید همیشه بهبود یابد. عملکرد معلم نتیجه ای است که معلم در انجام وظایف محوله بر اساس مهارت، تجربه و اخلاص و همچنین استفاده بهینه و مؤثر از زمان به دست می‌آورد. پژوهش حاضر با هدف پیش بینی عملکرد معلمان بر اساس عوامل انگیزشی درونی و بیرونی به روش پیمایشی انجام شد. اعتبار پرسشنامه از طریق اعتبار صوری و قابلیت اعتماد نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمد. جامعه آماری این تحقیق معلمان مدارس ابتدایی شهر پارس آباد به تعداد ۲۲۰ نفر بودند که از بین آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۳۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون رگرسیون خطی استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشانگر این بودند که متغیر عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی تأثیر معنی‌داری دارند.

واژگان کلیدی: عملکرد، عوامل انگیزشی، انگیزش درونی، انگیزش بیرونی

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

^{۳*} گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

(نویسنده مسئول) Soheila.Namvar1402@gmail.com

مقدمه

معلمان یکی از گروه هایی هستند که به طور دائم باید مراقب دانش آموزان باشند، به همین خاطر عوامل موثر بر عملکرد آنان باید مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. عملکرد سازمانی یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در تحقیق های مدیریتی است؛ و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت سازمان های خدماتی به حساب می آید. عملکرد سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که به طور کلی بر موقعیت سازمان نسبت به رقبا متمرکز می شود و به معنای دستیابی به اهداف سازمانی و انجام مسئولیت هایی که سازمان به عهده دارد است. عملکرد سازمانی ترکیب گسترده ای از دریافت های ملموس و غیرملموس است. شاخص های ملموس به مواردی چون سودآوری، بازده حقوق صاحبان سهام و شاخص های غیرملموس به رضایتمندی کارکنان و موفقیت در ارائه محصولات جدید و به سطح خلاقیت و نوآوری و نیز افزایش سطح دانش سازمانی اشاره دارد (مرادی ۱۴۰۳: ۷۶).

نتایج مطالعات پیشین نشان می دهد که یکی از عواملی که بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد، انگیزش است. یکی از مهمترین نیازهای بیمارستان برای ارائه خدمات مطلوب و شایسته وجود کادر درمانی سالم، شاداب و بالنگیزه است. معلمان بزرگترین گروه کارکنان بهداشتی و درمانی را تشکیل می دهند. در حقیقت، معلمان یکی از مهمترین منابع انسانی بیمارستان ها و دیگر سازمان های مراقبت های بهداشتی هستند و تأثیرات آنها بر عملکرد سازمانی بسیار واضح است. معلمان به عنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی - درمانی نقش به سزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند. از سوی دیگر، معلمان افراد ورزیده ای هستند که علاوه بر دارا بودن دانش کافی در مراقبت از بیمار، باید دارای مهارت های بالینی و شخصیتی خاصی باشند و درعین حال انگیزش کافی داشته باشند تا بتوانند کار خود را به خوبی انجام دهند زیرا ۸۰ درصد از مراقبت مستقیم به بیمار را فراهم می کنند و ارتباط نزدیکی با زندگی بیماران دارند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از تئوری های انگیزش شغلی تئوری دو عاملی هرزبرگ است. او معتقد است که انگیزش تحت تاثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی میشوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداش های درونی و ذهنی می باشند که برای افزایش انجام کار ضروری اند، همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی، ماهیت کار و مسئولیت در حالی که برای تامین و حفظ سلامت سازمان شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می کنند و شامل: خط مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با همدیگان و امنیت شغلی می شوند (محمودی و همکاران، ۱۳۸۶).

عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است، بنابراین عملکرد سازمانی، یک سازه کلی است که به چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف ترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۴ و همکارانش در سال ۲۰۰۲ ارائه شده است: «فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته» (رهنورد، ۱۳۸۷).

⁴ Neely

۸۳). امروزه در فضای رقابتی، کسب و کارها در تلاش‌اند تا با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقای عملکرد سازمانی رونق یابند و خود را با تغییرات انطباق دهند. بیشتر مطالعات گذشته در زمینه عملکرد سازمانی بر مبنای عملکرد مالی بوده‌اند، اگرچه شاخص‌های مالی چندان با اهداف بلندمدت یک کسب و کار همبستگی ندارند و نمی‌توانند در شرایط حاد رقابتی، مزیت برای سازمان‌ها ایجاد کنند (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۲: ۶).

عملکرد سازمانی، میزانی است که سازمان اهداف موردنظر خود را به انجام می‌رساند. در واقع عملکرد مفهوم کلی است که عملکرد کلی سازمان را از ابعاد مختلف مدنظر قرار می‌دهد. ادبیات گذشته از اندازه‌گیری عملکرد با ابزارهای ذهنی و عینی دفاع می‌کند، اما مسلماً استفاده از ابزارهای عینی اعتبار بیشتری دارد (کامیسون و ویلار - لوپز^۵: ۲۰۱۴: ۲۸۹۵).

بنابراین عملکرد سازمان را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: یک سازه چندوجهی است که شامل چهار بعد: ۱- عملکرد مشتری محور شامل رضایت مشتری و عملکرد محصول یا خدمات؛ ۲- عملکرد مالی و بازار شامل درآمد، سود، موقعیت بازار، دوره زمانی گردش پول نقد و سود هر سهم؛ ۳- عملکرد منابع انسانی شامل رضایت کارکنان و ۴- اثربخشی سازمانی شامل زمان ورود به بازار، سطح نوآوری، تولید و انعطاف‌پذیری زنجیره تأمین است (میتاس^۶ و دیگران، ۲۰۱۲: ۲۴۰).

عملکرد را به شیوه‌های مختلفی می‌توان تحلیل کرد. شاخص‌های مالی یکی از شیوه‌های سنتی بودند که بعدها پژوهشگران اقدام به شناسایی شاخص‌های دیگری نمودند تا بتوانند عملکرد را بهتر مورد سنجش قرار دهند. یک سری از این شاخص‌ها عبارتند از: بهره‌وری، هزینه هر واحد، قیمت، نسبت عوامل، نسبت هزینه، سبد محصول، تخصیص ورودی‌ها، بازدهی، انطباق‌پذیری، منابع انسانی و غیره (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۲: ۷).

واژه ی انگیزش نیز^۷ در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از فرایندهای درونی که رفتار را تحریک کرده و آن را به سوی راه‌هایی که سازمان به عنوان یک مجموعه از آن سود می‌برد هدایت می‌کند. از دید فردی انگیزه هر گونه عاملی است که فرد را برای رسیدن به هدفی خاص از درون به فعالیت وا می‌دارد. مردم عموماً انگیزش را حالات درونی می‌دانند که باعث می‌شود فرد به انجام کارهایی بیش از کارهای دیگر تمایل نشان دهد، استیز و پورتر انگیزش را شامل سه عنصر اصلی می‌دانند که عبارتند از:

۱. نیروهای فعال کننده: رفتار که نیروهایی در افراد هستند و باعث می‌شوند هر فرد رفتار مشخصی داشته باشد.

۲. نیروهای هدایت کننده: رفتار را به سوی چیزی هدایت می‌کند به عبارت دیگر انگیزش هدفدار است.

⁵ Camisón & Villar-López

⁶ Mitas

⁷ motivation

۳. نیروهای تداوم دهنده: انگیزش رفتار انسانی را که در جهت دستیابی به هدف فعال و هدایت شده نیرو بخشیده و به آن تداوم می دهد. محیط افراد عامل اصلی در شدت و ضعف و جهت دادن به این نیروهاست. پس انگیزش یعنی نیروها، سابقه ها یا حالت های درونی که باعث می شوند فرد داوطلبانه فعالیت هایی را شروع کرده و تا رسیدن به اهداف مشخصی ادامه دهد. بر اساس این تعریف انگیزش متأثر از عوامل درونی و بیرونی است (قربانی، ۱۳۸۹).

در هر زمینه پژوهشی معمولاً کارهایی صورت گرفته که قرابت معنایی نزدیکی با پژوهش محقق دارد. پیشینه در دو قسمت داخلی و خارجی انجام می شود که در این بخش از پیشینه داخلی شروع شده و به دنبال آن پیشینه خارجی نیز ارایه شده است.

اصفهانی و افشین (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان بررسی انگیزش شغلی معلمان در بیمارستان های ایران: یک مطالعه مرور نظام مند و متاآنالیز انجام داده اند. این پژوهش با روش مطالعه مروری منظم و فراتحلیل انجام شد. کلیه مقالات مرتبط با انگیزش شغلی معلمان در بیمارستان های ایران منتشر شده در ۷ پایگاه داده ای جستجو، جمع آوری و ارزشیابی کیفیتی شدند. درنهایت، تعداد ۷ مقاله تحلیل شدند. نتایج نشان داد که میانگین انگیزش شغلی معلمان ایران در حد متوسط رو به بالا است؛ بنابراین، سیاستگذاران و مدیران نظام سلامت باید اقدامات جدی به منظور افزایش انگیزش معلمان در بیمارستان ها بکار گیرند.

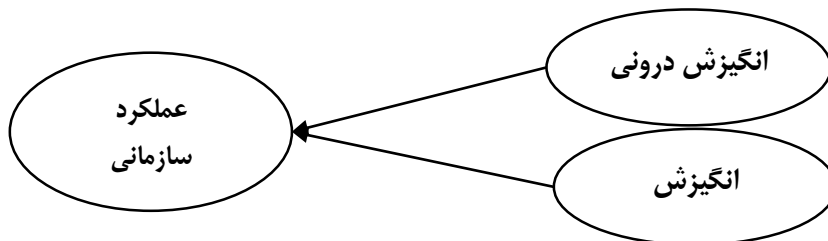
هکاری و محمدزاده (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل انگیزشی و رضایت شغلی معلمان در ارتباط با آموزش به بیمار در تعدادی از بیمارستان های تبریز انجام داده اند. کمبود انگیزش یکی از علل افت بازده سازمان هاست. متأسفانه با وجود فراوانی نظریه های علمی در زمینه ایجاد انگیزش هنوز هم کم کاری، بی علاقهگی و عدم رضایت کاری در بین معلمان دیده می شود. از آنجائیکه معلمان با جان بیماران سروکار دارند، فقدان انگیزه برای آموزش یک عامل اولیه برای تعیین موفقیت در هر فرآیند آموزشی است.

با توجه به چارچوب نظری، فرضیه های زیر مطرح شدند:

۱) انگیزش درونی بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر دارد.

۲) انگیزش بیرونی بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر دارد.

با توجه به فرضیه های تحقیق، مدل نظری زیر مطرح شد:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این پژوهش از نوع کاربردی و با توجه به نوع پژوهش توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را معلمان مدارس ابتدایی شهر پارس اباد به تعداد ۲۲۰ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه در این تحقیق شامل ۱۳۶ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردید. روش نمونه گیری در این تحقیق، نمونه گیری تصادفی ساده بود. اطلاعات این تحقیق به دو طریق میدانی و کتابخانه‌ای به دست آمد. تکنیک گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه استاندارد است. در این تحقیق ما از اعتبار صوری، برای ارتقا روایی سنجیه‌های استفاده شد.

برای بررسی آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق حاضر ابتدا نمونه‌ای شامل سی پرسشنامه در بین پاسخگویان که به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند پخش گردید و مقدار آلفا برای هر متغیر بالاتر از ۰/۷۰ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی رگرسیون خطی استفاده گردید.

یافته های پژوهش

۱- یافته های توصیفی

مطابق با نتایج به دست آمده از جنس پاسخگویان ۶۲ درصد از کل پاسخگویان زن و دارای بیشترین درصد بوده اند. همچنین ۳۸ درصد از پاسخگویان مرد و دارای کمترین درصد می باشند. ۱۵ درصد از کل پاسخگویان مجرد و دارای کمترین فراوانی بوده اند. همچنین ۸۵ درصد از پاسخگویان نیز متأهل بوده و دارای بیشترین فراوانی می باشند. کمترین سن برابر با کمتر از ۳۰ سال و بیشترین سن ۵۴ سال و بالاتر بوده است. بیشتر پاسخگویان نیز در مقطع سنی ۳۱-۴۵ سالگی قرار دارند. ۸۲ درصد دارای سطح تحصیلات لیسانس بوده و بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند و ۱۸ درصد پاسخگویان دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بوده و کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند. جدول ۱ تفکیک نمونه بر حسب میانگین متغیرهای مستقل و وابسته را نشان می دهد.

جدول (۱): آماره های توصیفی

متغیرها	میانگین	مینیمم	ماکسیمم	تعداد سؤالات
عملکرد سازمانی	۳/۲۲	۱	۵	۴۲
انگیزش درونی	۳/۵۱	۱	۵	۱۷
انگیزش بیرونی	۳/۰۶	۱	۵	۲۳

آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای سنجش نرمالیته داده های تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول (۲): نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

انگیزش بیرونی	انگیزش درونی	عملکرد سازمانی	
۰/۸۹۹	۰/۷۴۸	۰/۵۷۵	کلموگروف- اسمیرونوف
۰/۳۴۸	۰/۶۱۴	۰/۸۴۲	سطح معنی داری

۲- یافته‌های استنباطی

فرضیه اول : انگیزش درونی بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر دارد.

جدول (۳): خلاصه مدل

آماره دوربین و اتسون	خطای برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۶۶	۱۰/۲۳	۰/۴۴۳	۰/۴۴۸	۰/۶۶۹

جدول (۴): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی داری	مقدار واریانس	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۸۵/۹۴۷	۹۰۰۲/۵۷۷	۱	۹۰۰۲/۵۷۷	رگرسیون
		۱۰۴/۷۴۶	۱۰۶	۱۱۱۰۳/۰۸۹	باقی مانده
			۱۰۷	۲۰۱۰۵/۶۶۷	کل

جدول (۵): ضریب رگرسیون

سطح معنی داری	تی تست	ضریب استاندارد	ضرایب غیرمتعارف		مدل
		بتای استاندارد	خطای برآورد	بتا	
۰/۰۰۰	۱۸/۱۲۲	-	۶/۱۶۲	۱۱۱/۶۶۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۹/۲۷۱	۰/۶۶۹	۰/۳۰۲	۲/۷۹۸	انگیزش درونی

برای آزمون فرضیه اول تاثیر انگیزش درونی بر عملکرد سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده شد. با توجه به جدول شماره ۴ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y=ax+b$$

$$Y=0/669X + 111/665$$

فرضیه دوم: انگیزش بیرونی بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر دارد.

جدول (۶): خلاصه مدل

آماره دوربین و اتسون	خطای برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۶۴	۱۲/۹۵	۰/۱۰۷	۰/۱۱۵	۰/۳۳۹

جدول (۷): آنالیز واریانس (Anova)

سطح معنی داری	مقدار واریانس	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۱۳/۷۶۱	۲۳۱۰/۲۱۸	۱	۲۳۱۰/۲۱۸	رگرسیون
		۱۶۷/۸۸۲	۱۰۶	۱۷۷۹۵/۴۴۹	باقی مانده
			۱۰۷	۲۰۱۰۵/۶۶۷	کل

جدول (۸): ضریب رگرسیون

سطح معنی داری	تی تست	ضریب استاندارد	ضرایب غیرمتعارف		مدل
		بتای استاندارد	خطای برآورد	بتا	
۰/۰۰۰	۱۳/۵۷۴	-	۷/۹۱۳	۱۳۹/۰۶۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۳/۷۱۰	۰/۳۳۹	۰/۳۸۳	۱/۴۲۱	انگیزش بیرونی

برای آزمون فرضیه یازدهم تاثیر انگیزش بیرونی بر عملکرد سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده شد. با توجه به جدول شماره ۳۴ آنوا و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه تایید و فرمول معادله خط رگرسیون آن به شرح ذیل می باشد:

$$Y=ax+b$$

$$Y=0/339X + 139/067$$

نتیجه گیری و پیشنهادها

یک سازمان مانند مدرسه با تقسیم وظایف بهینه قادر به بهبود عملکرد خواهد بود. این به این دلیل است که تقسیم وظایف از مدیریت عالی به پایین مشخص و ساختار یافته است. نتیجه تحقیق پیش بینی عملکرد سازمانی معلمان بر اساس عوامل انگیزش درونی و بیرونی را می توان به صورت زیر خلاصه کرد، (۱) انگیزش بیرونی بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر دارد. (۲) انگیزش درونی بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر دارد.

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهادهای پژوهش زیر ارائه می شود:

- (۱) برگزاری همایش ها، کارگاه های آموزش و توجیهی، گسترش شبکه های ارتباطی در درون و بیرون سازمان و ایجاد انگیزش شغلی در جهت افزایش عملکرد سازمانی معلمان.
- (۲) ایجاد جو اعتماد در بیمارستان به گونه ای که معلمان خطری را از جانب از دست دادن شغل خود احساس نکنند.
- (۳) پیشنهاد می شود واحدهای متخصص و بین رشته ای در زمینه افزایش انگیزش درونی و بیرونی در بین معلمان ایجاد شود.
- (۴) پیشنهاد می شود تأثیرات انگیزش درونی و بیرونی بر عملکرد سازمانی معلمان، جهت اطلاع مدیران و مسئولین پررنگ تر شود.

منابع

- اخوان، پیمان و یزدی مقدم، جعفر. (۱۳۹۲). بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری. سال هشتم، شماره دوم.
- اصفهانی، پروانه و افشین، مژگان (۱۳۹۷). بررسی انگیزش شغلی معلمان در بیمارستان های ایران: یک مطالعه مرور نظام مند و متاآنالیز، مجله پژوهش سلامت، دوره ۴، شماره ۱، ۸-۱.
- حیدری، سید امیررضا و احمدی، احمد و فتحی، مهرداد، ۱۳۹۷، بررسی میزان انگیزش دانش آموزان پسر ورزشکار مقطع متوسطه در فعالیت های ورزشی، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران
- رهنورد، فرج اله. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت. سال هشتم، شماره ۴.
- زمان زاده، وحید؛ ایرج پور، علیرضا؛ ولی زاده، لیلا؛ شوهانی، معصومه (۱۳۹۴)، عوامل انگیزشی مؤثر بر همکاری بین معلمان: یک مطالعه کیفی، مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان دوره بیست و سوم، شماره ۱، ۲۵-۱۴.
- قربانی، رعنا. (۱۳۸۹). بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر)، علوم رفتاری، دوره ۲، شماره ۴، ۹۱-۱۱۸.

عنوان مقاله : پیش بینی عملکرد سازمانی معلمان بر اساس عوامل انگیزش درونی و بیرونی

محمودی و همکاران (۱۳۸۶)، بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان بخش های ویژه، مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، ۱۷۸-۱۷۱.

هکاری، دینا و محمدزاده، رحمت (۱۳۹۵)، بررسی عوامل انگیزشی و رضایت شغلی معلمان در ارتباط با آموزش به بیمار در تعدادی از بیمارستان های تبریز، زن و مطالعات خانواده، سال هشتم، شماره سی و دوم، ۱۶۲-۱۲۵.

مرادی صمدعلی (۱۴۰۳) نوآوری در آموزش، انتشارات: تیک

César Camisón, Ana Villar-López, (2014) Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance, Journal of Business Research, Volume 67, Issue 1, Pages 2891-2902,

Mitas, Ondrej & Yarnal, Careen & Adams, Reginald & Ram, Nilam. (2012). Taking a "Peak" at Leisure Travelers' Positive Emotions. Leisure Sciences - LEISURE SCI. 34. 115-135. 10.1080/01490400.2012.652503.