

بررسی عوامل موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهر ستان بجنورد

فاطمه معماریانی^۱

حسینعلی بهرام زاده^۲

محمود قربانی^۳

چکیده:

منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر موفقیت یا شکست یک سیستم اجتماعی است. این منابع انسانی هستند که ضامن بقاء، عامل تاثیرگذار و رمز موفقیت یک سیستم هستند، عامل منابع انسانی می‌تواند منابع فیزیکی و مادی را به هدر داده و اتلاف کند، از بین ببرد یا آن را بارور کند. و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت به دنبال راه‌ها و تکنیک‌هایی باید باشد که بتواند انگیزه‌های کارکنان خود را افزایش دهد. عوامل بسیار زیادی بر افزایش انگیزش شغلی مدیران می‌تواند تاثیرگذار باشد ولی ما در این پژوهش به بررسی سه عامل ماهیت شغلی و جو سازمانی و نیز ویژگی‌های فردی و میزان تاثیرگذاری آن بر انگیزش شغلی می‌پردازیم.

این پژوهش با استفاده از مطالعات مقطعی و روش‌های آماری توصیفی -تحلیلی در جامعه آماری ۶۶ نفری مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی از دانشگاه آزاد بجنورد.

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد بجنورد.

^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد بجنورد.

بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع...

انجام گرفته است. از روش نمونه‌گیری تعداد ۴۵ نفر انتخاب و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه انگیزش شغلی استفاده شد و برای تعیین روایی از نظرات استادان استفاده گردید. اعتبار آن از طریق بازآزمایی به دست آمد و اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که عوامل فردی مخصوصاً انگیزه پیشرفت تأثیر بسیار زیادی در بالا بردن سطح انگیزش دارد و نیز انگیزه پیوند جویی از عوامل برانگیزنده می‌باشد و از طرفی دیگر عواملی مانند ماهیت شغل و جو سازمانی در افزایش انگیزه کاری مؤثر است.

کلید واژه‌ها:

انگیزه، انگیزش شغلی، ماهیت شغلی، جو سازمانی.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین و شاید اصلی‌ترین وظیفه مدیران می‌باشد. رفتار و فعالیت‌های انسان‌ها ناشی از انگیزه‌ها یا نیازهای آنان است. مدیران با شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌ها و نیازهای واقعی کارکنان تحت مدیریت خود می‌توانند به موقع و به طور صحیح به ارضاء نیازها و انگیزه‌های آنان اقدام نموده و از نیروی انسانی سازمان به نحو مطلوب در راستای اهداف سازمان بهره‌برداری کنند. بدیهی است که یکی اصول بنیادین سازمانی در دهه ۱۹۹۰ که در سراسر دنیا و توسط همه سازمان‌ها و اعضای آنان بیان شده است، بیشترین کار با حداقل امکانات است. در نتیجه موضوع انگیزش سازمانی و فردی یکی از مواردی است که در دستور بسیاری از برنامه‌های کاری قرار داشته است (لارسن و شن ۱۹۸، ۱۳۸۱) برای افزایش بهره‌وری سازمانی نیاز به عوامل و شرایط متعددی است که مهمترین آنها عامل انسانی است، نیروی

انسانی انگيخته شده برای انجام دادن وظایف خود، اساسی ترین عامل بهره‌وری است (هاگمن ۸۰، ۱۳۸).

مجموعه عوامل انسانی، با درایت مدیریت برانگيخته می‌شوند و بدون توجه به انگیزش کارکنان، سازمان به مرحله توقف و رکود می‌رسد و تحلیل و زوال تدریجی آن غیر قابل اجتناب خواهد بود. (فخیمی ۳۶۱، ۱۳۷۹)

لذا مدیرانی که به موفقیت سازمان خود پایبند هستند برای شناخت عواملی که بیشترین انگیزه را در فرد ایجاد می‌کند تلاش کنند. (امیر تاش ۴۹، ۱۳۷۸)

مدیران نقطه آغاز بسیاری از تحولات هستند و می‌توانند دنیایی نو ایجاد نمایند. مهمترین عامل بهره‌وری در آموزش و پرورش نیروی انسانی برانگيخته شده است. انگیزش مدیران با سطح روحیه و عملکرد آنان ارتباط مستقیم دارد و برای افزایش انگیزه شغلی باید نیازهای آنان را شناخت و به رضای نیازها در محیط کار توجه کرد.

به عقیده دانشمندان آن چه موجب افزایش عمل کرد در فرد می‌گردد عوامل انگیزشی مانند امکان موفقیت و رشد و پیشرفت، ماهیت کار و غنای شغلی است (نایلی ۷، ۱۳۷۳)

با مطالعه‌ی انگیزش شغلی مدیران می‌توان به استعدادهای بالقوه، علائق، نقاط قوت و ضعف مدیران پی برد و در جهت اصلاح و یا اعتلای آن اقدام کرد. همچنین با مطالعه انگیزش شغلی مدیران نسبت به نیازها و علل آنان وقوف پیدا کرد و متناسب با روحیات مدیران و تفاوت‌های فردی آنان راه‌هایی را پیشنهاد کرد تا از این طریق بتوان در تحقق هدف‌های آموزش و پرورش و متعاقب آن توسعه و پیشرفت کشور گام موثری برداشت. انگیزه کاری به عنوان عاملی است که رفتار کارکنان را در جهت خاصی هدایت و سوق می‌دهد و بر کیفیت و کمیت فعالیت سازمان تاثیرگذار است. بررسی و شناخت عوامل

بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع...

مؤثر بر میزان انگیزه کارکنان می‌تواند در حفظ و ارتقاء آن تاثیر به سزایی داشته باشد.

می‌دانیم یکی از عوامل اصلی در برانگیخته شدن نیازهای انسان می‌باشد که نیاز موفقیت و نیاز قدرت و نیاز پیوند جویی از مهم‌ترین نیازها می‌باشد که انسان‌ها برای ارضا این نیاز دست به تلاش‌های فراوان می‌زنند. این امر سبب می‌شود که به دنبال ارضای نیازهای فردی اهداف سازمان نیز تامین گردد. بنا به تعریف رابینز انگیزه پیشرفت عبارت است از راهی برای پیشی گرفتن بر دیگران و دستیابی به پیشرفت با توجه به ملاک‌های مشخص و تلاش برای کسب موفقیت. نیاز به قدرت نمایانگر میل به نفوذ در دیگران و نظارت و کنترل محیط دیگری است. این نیاز بر خلاف نیاز به خود مختاری و استقلال، دارای جنبه‌های اجتماعی قوی است. به گونه‌ای که کارمندی که دارای نیاز شدید به قدرت باشد. کوشش خواهد کرد بر افرادی که در اطراف وی قرار دارند. به نحوی نظارت و راهنمایی و کنترل داشته باشند. توجه به انگیزه قدرت در نخستین کارهای آلفرد ادلر ۱۹۳۰ دیده می‌شود.

بدین سان بالاترین حد ارضای خشنودی یک فرد هنگامی است که بتواند محیط خود را زیر نفوذ قرار دهد. انگیزه پیوند جویی یا تعلق، به میل و علاقه برای مهر ورزیدن و برقرار ساختن روابط دوستانه مربوط می‌شود.

عامل دیگری که می‌تواند بر انگیزه کاری مدیران تاثیر داشته باشد ویژگی‌های شغلی است. بدیهی است که هر شغل دارای صفات و ویژگی‌هایی است که وظایف کارکنان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها به طور کلی باعث می‌شود که افراد در آن شغل احساس رضایت یا عدم رضایت کنند خصوصیتی مانند میزان مسئولیت، تنوع وظایف، مرتبه و شأن سازمانی و منزلت اجتماعی شغل و جایگاه آن در سلسله مراتب سازمانی ویژگی‌هایی است

که شغل را ذاتاً ارضا کننده می‌نمایاند. (ستیرز و پورتر ۱۳۷۲). و این امر رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل و تسریع می‌نماید.

آخرین رشته از متغیرها و عواملی که می‌توانند با فرایند انگیزش مرتبط باشند ماهیت و سرشت محیط کار یا سازمان است. عوامل محیط کار را می‌توان به دو دسته عمده می‌توان تقسیم کرد. آنهایی که با محیط مستقیم (بدون واسطه) کار ارتباط دارند و آنهایی که مسائل گسترده‌تر و با فعالیت‌های سراسر سازمان بستگی دارد و دسته دوم آن عوامل شامل مشوق‌های سراسر نظام مانند پرداخت‌های جانبی و پاداش‌های فردی، فضای سازمانی حاکم بر محیط، تشویق و تنبیه ارتباطات و همکاری میان بخش‌ها خواهد بود (ستیرز و پورتر ۱۳۷۲)

هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل موثر بر انگیزش شغلی مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد می‌باشد که در آن به دنبال آن هستیم که :

- ۱- عوامل فردی موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد کدامند؟
- ۲- عوامل شغلی موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد کدامند؟
- ۳- عوامل محیطی موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد کدامند؟
- ۴- کدام یک از عوامل فردی، شغلی، محیطی در انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه بجنورد اولویت دارد؟
- ۵- آیا جنسیت و سابقه خدمت، سن، مدرک تحصیلی در انگیزه کاری موثر است؟

روش

در این پژوهش از مطالعات مقطعی و روش توصیفی - تحلیلی استفاده شد به همین منظور در پژوهش حاضر برای توصیف داده‌ها و مشاهدات از روش‌های توصیفی جداول توزیع فراوانی، نمودارهای توصیفی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است.

جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران مقطع متوسطه که شامل (شاخه نظری، فنی و حرفه‌ای، کار دانش، غیرانتفاعی و دولتی) که تعداد آنها ۷۷ مدیر بود که از میان این تعداد ۱۰ نفر مدیر دبیرستان ۲ شریف بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه انگیزش شغلی که شامل ۳۰ سوال بسته پاسخ و یک سوال باز پاسخ استفاده شد این پرسشنامه نیازهای موفقیت، قدرت و پیوند جویی و نیز ماهیت شغلی و جوسازمانی موثر بر انگیزش را می‌سنجید. که بر اساس نظرات مک کللند، هاگمن و دسلر تهیه شده است.

روایی به هدف آزمون اشاره می‌کند «آزمونی، دارای روایی است که برای اندازه‌گیری آنچه مورد نظر است مناسب باشد» (سیف نراقی ۱۳۷۶) و منظور از روایی این است که بدانیم آیا «ابزار سنجش آنچه را که مورد نظر است می‌سنجد یا نه؟ اگر جواب مثبت است تا چه اندازه از دقت آن را می‌سنجد». (هومن ۱۳۶۸)

به منظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه نظر استادان را جویا شدیم که روایی آن را تایید نمودند و میزان پایایی آن به شرح زیر می‌باشد.

ردیف	فرضیه	مقدار آلفا
۱	انگیزه پیشرفت	۹۶/۵۵
۲	انگیزه قدرت طلبی	۹۱/۹۲
۳	پیوند جویی	۸۵/۳۷
۴	ماهیت شغلی	۹۶/۳۳
۵	جو سازمانی	۹۴/۶۴
۶	انگیزه	۸۸/۵۴

آزمون آلفای کرانباخ میزان هماهنگی درونی فرضیات و هم جهت بودن فرضیات را مشخص می‌کند با توجه به مقادیر به دست آمده از آزمون آلفا می‌توان گفت هماهنگی درونی فرضیات از مقادیر بالا و کاملاً قابل قبولی برخوردارند.

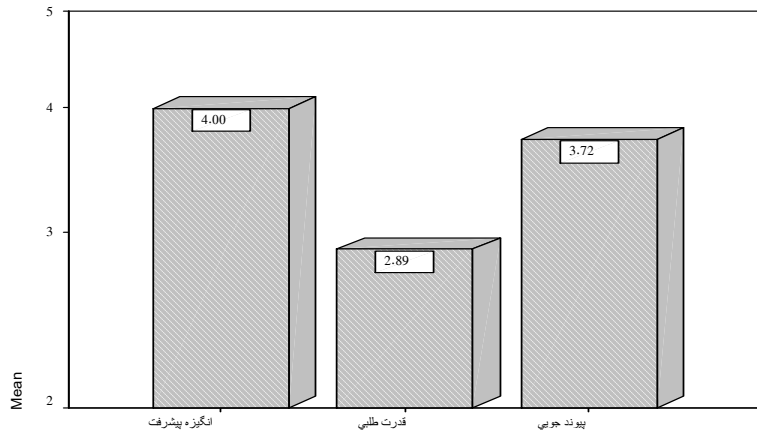
برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS، و برای تعیین اعتبار آزمون فریدمن، آزمون t، آنالیز واریانس یک طرفه مقایسه میانگین‌ها و نمودارهای ستونی و هیستوگرام مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت لازم به ذکر است سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ در نظر گرفته است.

یافته ها

سوال یک: عوامل موثر بر انگیزش شغلی در بعد ویژگی‌های فردی مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد کدامند؟

جدول شماره ۱- عوامل موثر بر افزایش انگیزش کاری مدیران (ویژگی‌های فردی)

شماره پرسشنامه	میانگین	پیشینه	کمینه	تعداد پاسخ دهنده	شاخص عوامل انگیزشی
۰/۵۳۵	۴/۶۲	۵	۳	۴۵	تلاش برای موفقیت
۰/۶۰۵	۳/۷۷	۵	۳	۴۴	بازخورد سریع
۰/۹۴۴	۳/۸۰	۵	۱	۴۵	موقعیت رقابت آمیز
۰/۸۸۶	۲/۱۸	۴	۱	۴۵	تحقق هدفهای دشوار
۱/۰۱۱	۳/۹۸	۵	۱	۴۵	قبول مسئولیت
۰/۹۴۷	۳/۷۷	۵	۱	۴۳	لذت از قبولاندن نظر
۰/۹۱۹	۲/۲۰	۴	۱	۴۵	تمایل به دستور دادن
۰/۹۳۵	۲/۳۳	۵	۱	۴۵	انجام کار بدون تشریک مساعی
۱/۲۳	۳/۳۵	۵	۱	۴۳	استفاده از نشانه و مقام
۱/۲۹۳	۲/۸۴	۵	۱	۴۴	مسئول دانستن زیر دستان نسبت به خود
۰/۸۰۶	۴/۳۸	۵	۲	۴۵	تمایل به داشتن دوستان صمیمی
۰/۸۸۶	۳/۳۸	۵	۱	۴۵	تمایل به شرکت در جشن ها
۰/۵۲۶	۴/۳۴	۵	۳	۴۴	حساس بودن به خواست دیگران
۰/۸۸۶	۳/۳۸	۵	۱	۴۵	برقراری روابط دوستانه



با توجه به ارقام مندرج در جدول میانگین‌های عوامل موثر بر انگیزش مولفه‌های مربوط به نیاز (موفقیت) مولفه‌ی تلاش برای به نتیجه رساندن کارها با میانگین ۴/۶۲ و قبول مسئولیت با میانگین ۳/۹۸ و در نیاز (قدرت) مولفه‌ی قبولاندن نظر خود با میانگین ۳/۷۷ و استفاده از نشانه و مقام با میانگین ۳/۳۵ و در نیاز (پیوند جویی) تمایل به داشتن دوست صمیمی با میانگین ۴/۳۸ و حساس بودن به خواست دیگران با میانگین ۴/۳۴ از بالاترین رقم برخوردار است

بررسی عوامل موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع...

سوال ۲ عوامل موثر بر انگیزش شغلی از بعد ماهیت شغلی کدامند؟

جدول شماره ۲- عوامل موثر بر افزایش انگیزش کاری مدیران (ماهیت شغلی)

شاخص	تعداد پاسخ دهنده	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
عوامل انگیزشی					
تنوع شغلی	۴۴	۱	۵	۲/۵۲	۱/۰۴۵
هویت کار	۴۵	۱	۵	۳/۰۷	۱/۰۰۹
اهمیت کار	۴۵	۱	۵	۴/۴۰	۰/۸۴۹
آزادی عمل یا استقلال	۴۴	۱	۵	۳/۲۳	۱/۰۵۴
بازخورد	۴۲	۳	۵	۳/۷۶	۰/۷۲۶

با توجه به ارقام مندرج در جدول میانگین‌های عوامل موثر بر انگیزش مولفه‌های مربوط ماهیت شغل مولفه اهمیت کار با میانگین ۴/۴۰ و بازخورد با میانگین ۳/۷۶ بالاترین و تنوع شغل با میانگین ۲/۵۲ کمترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. ۳-عوامل محیطی موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهر ستان بجنورد کدامند؟

جدول شماره ۳- عوامل موثر بر افزایش انگیزش کاری مدیران (جوسازمانی)

انحراف معیار	میانگین	پیشینه	کمینه	تعداد	رتبه	شاخص عوامل انگیزشی
۰/۹۴۳	۳/۴۴	۵	۱	۴۵		حمایت مسئولین فرادست
۱/۶۷	۲/۹۶	۵	۱	۴۵		مشارکت در تصمیم گیری
۰/۸۷۵	۳/۵۵	۵	۲	۴۴		مفید و سازنده بودن ارزشیابی
۱/۰۵۷	۳/۲۰	۵	۱	۴۴		رفع مشکلات بعد از ارزشیابی
۰/۹۹۵	۳/۱۸	۵	۱	۴۴		تناسب شغل با شاغل
۰/۸۸۸	۴/۱۶	۵	۲	۴۴		وجود صمیمیت در محیط کار
۰/۹۶۸	۲/۵۱	۴	۱	۴۵		تنبیه نشدن به خاطر اشتباه
۰/۹۸۷	۳/۶۶	۵	۱	۴۴		تشویق و قدر دانی
۰/۷۲۱	۲/۸۴	۴	۱	۴۵		روشن نبودن هدف
۱/۰۲۷	۳/۱۱	۵	۱	۴۵		توجه به پیشنهادات و نظرات

با توجه به ارقام مندرج در جدول میانگین‌های عوامل موثر بر انگیزش مولفه‌های مربوط به جو سازمانی مولفه صمیمیت در محل کار با میانگین ۴/۱۶ و تشویق و قدر دانی با میانگین ۳/۶۶ و نیز تنبیه نشدن به خاطر اشتباه با میانگین ۲/۵۱ کمترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند.

بررسی عوامل موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع...

۵- کدامیک از عوامل فردی، شغلی و جوسازمانی در انگیزه کاری مدیران اولویت دارد؟

جدول شماره ۴- آماره های توصیفی (میانگین، انحراف معیار و ..)

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
انگیزه پیشرفت	45	3.9978	.50113	2.60	4.80
انگیزه قدرت	45	2.8852	.64703	1.50	4.25
پیوند جویی	45	3.7189	.32775	3.00	4.40
ماهیت شغلی	45	3.3833	.55769	2.00	5.00
جوسازمانی	45	3.2874	.48363	2.11	4.50

جدول رتبه بندی آزمون فریدمن

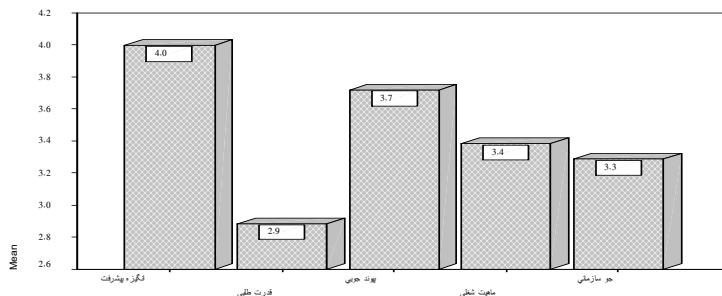
رتبه	
4.41	انگیزه پیشرفت
1.88	انگیزه قدرت
3.67	پیوند جویی
2.61	ماهیت شغلی
2.43	جوسازمانی

Test Statistics(a)

N	45
Chi-Square	77.511
df	4
.Asymp. Sig.	.000

با توجه به مقدار کمترین سطح معنی داری آزمون کای دو می توان گفت

رتبه بندی فریدمن معتبر است.



با توجه به یافته‌های مندرج در جدول و نمودار مربوط به آن عوامل فردی (نیاز به پیشرفت و پیوندجویی) بیشترین تاثیر را بر انگیزش کاری مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد داشته است. و نیز عوامل مربوط به ماهیت شغلی در اولویت بعدی قرار می‌گیرد. به طور کلی به جز انگیزه قدرت بقیه عوامل میانگین بالاتراز متوسط قرار دارند.

۶- آیا جنسیت در انگیزه کاری مدیران نقش دارد ؟

جدول شماره ۵- آمار توصیفی به تفکیک جنسیت

جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
انگیزه پیشرفت	مرد 25	3.9480	56651	11330
	زن 19	4.0421	41408	09500
قدرت طلبی	مرد 25	2.7768	69854	13971
	زن 19	3.0747	52389	12019
پیوند جویی	مرد 25	3.7220	34763	06953
	زن 19	3.7421	29310	06724
ماهیت شغلی	مرد 25	3.4160	55410	11082
	زن 19	3.3184	57908	13285
جو سازمانی	مرد 25	3.2076	51637	10327
	زن 19	3.4337	38730	08885
انگیزه شغلی	مرد 25	3.3756	33084	06617
	زن 19	3.5187	27366	06278

		Levene's Test f or Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	.Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
انگیزه پیشرفت	Equal variances assumed	1.862	.180	-.610	42	.545	-.0941	15426.	-.40540	21719.
	Equal variances not assumed			-.636	41.957	.528	-.0941	14786.	-.39250	20429.
قدرت طلبی	Equal variances assumed	2.122	.153	-1.555	42	.128	-.2979	19164.	-.68467	08880.
	Equal variances not assumed			-1.617	41.998	.113	-.2979	18429.	-.66985	07398.
پیوند جویی	Equal variances assumed	1.851	.181	-.203	42	.840	-.0201	09903.	-.21996	17975.
	Equal variances not assumed			-.208	41.493	.836	-.0201	09672.	-.21537	17516.
ماهیت شغلی	Equal variances assumed	.095	.760	.568	42	.573	.0976	17194.	-.24941	44457.
	Equal variances not assumed			.564	37.975	.576	.0976	17300.	-.25266	44781.
جو سازمانی	Equal variances assumed	1.141	.291	-1.596	42	.118	-.2261	14166.	-.51197	05980.
	Equal variances not assumed			-1.660	41.998	.104	-.2261	13624.	-.50102	04885.
انگیزه شغلی	Equal variances assumed	126.	.725	-1.528	42	.134	-.1431	09363.	-.33204	04587.
	Equal variances not assumed			-1.569	41.653	.124	-.1431	09121.	-.32720	04103.

با توجه به این که در کلیه موارد مقدار کمترین سطح معنی‌داری آزمون تی دو نمونه‌ای بزرگتر از ۰/۰۵ است می‌توان گفت فرض صفر رد نمی‌شود یعنی تفاوت میانگین هر یک از مولفه‌های انگیزه به تفکیک جنسیت تفاوت معنی‌داری ندارند

۷- آیا سابقه خدمت در انگیزه کاری مدیران نقش دارد؟

جدول شماره ۶- سابقه خدمت

سابقه مدیریت	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
کمتر از ۵ سال	12	3.3744	.33565	.09689	3.1612	3.5877	2.67	3.83
۵ تا ۱۰ سال	8	3.3983	.29350	.10377	3.1530	3.6437	3.07	3.90
بالاتر از ۱۰ سال	12	3.4211	.31225	.09014	3.2227	3.6195	2.79	4.03
Total	32	3.3979	.30732	.05433	3.2871	3.5087	2.67	4.03

ANOVA

انگیزه	Sum of Squares	df	Mean Square	F	.Sig
Between Groups	.013	2	.007	.065	.937
Within Groups	2.915	29	.101		
Total	2.928	31			

با توجه به کمترین سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس (sig=. 05 > 0.937) می‌توان گفت میزان انگیزه مدیران با سابقه مدیریت مختلف تفاوتی ندارد.

۸- آیا رشته تحصیلی مدیران در انگیزه کاری مدیران نقش دارد ؟

جدول شماره ۷- رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
مدیریت و علوم و تربیتی	10	3.4374	36565 .	11563 .	3.1758	3.6989	2.79	4.03
علوم انسانی	23	3.3476	29868 .	06228 .	3.2184	3.4767	2.67	3.90
علوم پایه	10	3.5658	26652 .	08428 .	3.3751	3.7564	3.30	4.20
فنی	1	3.4333	3.43	3.43
Total	44	3.4195	31034 .	04679 .	3.3252	3.5139	2.67	4.20

ANOVA

انگیزه

	Sum of SquareS	df	Mean Square	F	Sig
Between GroupS	336 .	3	112 .	1.178	330 .
Within GroupS	3.805	40	095 .		
Total	4.141	43			

با توجه به کمترین سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس ($\text{sig} = 0.330 > 0.05$) می توان گفت میزان انگیزه مدیران در رشته های تحصیلی مختلف تفاوتی ندارد.

۹- آیا مدرک تحصیلی مدیران در انگیزه کاری مدیران نقش دارد ؟

Group Statistic

	مدرک تحصیلی	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
انگیزه	لیسانس	35	3.4258	.29962	.05065
	فوق لیسانس	10	3.4411	.37633	.11901

Independent Sample T test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
مدرک تحصیلی	Equal variances assumed	.132	.718	-.135	43	.894	-.0153	.11374	-.24469	.21408
	Equal variances not assumed			-.118	12.447	.908	-.0153	.12933	-.29598	.26537

با توجه به کمترین سطح معنی‌داری آزمون T ($\text{sig} = .894 > 0.05$) می‌توان گفت میزان انگیزه مدیران با مدرک تحصیلی مختلف تفاوتی ندارد

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق بررسی عوامل موثر بر انگیزش و نیز اولویت آن از دیدگاه مدیران می‌باشد با توجه به عوامل متعددی که در انگیزش افراد می‌تواند تاثیر داشته باشد ما به سه عامل فردی، شغلی و محیطی پرداختیم.

بررسی سوال اصلی: عوامل موثر بر انگیزش کاری مدیران کدامند؟
 باتوجه به یافته‌ها و ارقام مندرج در جداول و نیز نمودارهای مربوط به آن نتیجه می‌گیریم عوامل فردی بیشترین تاثیر را در انگیزش مدیران داشته است.

بررسی عوامل موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع...

و نیز ویژگی‌های شغلی با توجه به اهمیت آن از عوامل انگیزاننده می‌باشد و عوامل محیطی (جو سازمانی) در انگیزش افراد نقش به‌سزایی دارد. به طوری که تمامی میانگین‌های به دست آمده بالاتر از حد متوسط می‌باشند یعنی هنگامی که نیازهای انگیزشی فرد بر آورده می‌شود و نیز زمانی که شغل با شاغل تناسب دارد و عواملی مانند صمیمیت، احترام و حمایت فرادستان و ... در محیط کاری باشد افراد در بالاترین سطح انگیزشی قرار دارند.

بررسی سوال اول فرعی: عوامل فردی موثر بر انگیزش مدیران کدامند؟ می‌توان گفت از بین سه نیاز (نیاز کسب موفقیت، نیاز قدرت، نیاز پیوند جویی) که از مهم‌ترین نیازها در انگیزش افراد می‌باشد در یافته‌های تحقیق نیاز به کسب موفقیت از اولویت بالاتری برخوردار می‌باشند و از آن جایی که مشخصاتی مانند سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری، تلاش فراوان، دریافت بازخورد سریع از مولفه‌های نیاز به پیشرفت می‌باشد طبق یافته‌های پژوهش بیشترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده است. سپس نیاز به وابستگی در اولویت بعدی قرار می‌گیرد و نیاز به قدرت دارای کمترین میانگین است. طبق نظر مک‌کلند نیاز به پیشرفت از مهم‌ترین نیازها در موفقیت یک سازمان می‌باشد و لی افراد با نیاز به کسب موفقیت دائماً به دنبال بهسازی فردی هستند و از آنجایی که یک مدیر در سازمان با افراد مختلف سر و کار دارد و با توجه به گسترده شدن روزافزون سازمان‌ها مدیر با انگیزه پیشرفت نمی‌تواند موفق شود زیرا مدیرانی می‌توانند موفق عمل نمایند که از انگیزه قدرت سازمانی برخوردار باشند. نیز انگیزه پیوندجویی از آن جایی این افراد به دنبال پذیرفته شدن از طرف اطرافیان می‌باشند نمی‌توانند در مدیریت موفق ظاهر شوند.

بررسی سوال دوم فرعی عوامل شغلی موثر در انگیزش مدیران کدامند؟ با توجه به یافته و مقایسه میانگین‌ها از ویژگی‌های شغلی عامل مهم بودن

بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است و مدیران شغل خود را بسیار مهم می‌دانند که این در انگیزش آنان تاثیر زیادی دارد و نیز عامل بازخورد در مرتبه بعدی قرار می‌گیرد و این که مدیران به دنبال بازخورد کار خود می‌باشند طبق نظریه‌های دانشمندان دریافت بازخورد از کار در انگیزش افراد موثر است و همچنین مدیران اعلام کرده‌اند که استقلال در کار با میانگین ۳/۲۲ در مرتبه بعدی قرار دارد و هر چه افراد در کار خود استقلال بیشتری داشته باشند انگیزش آنان بیشتر است که این مسئله در این جا در حد متوسط می‌باشد.

بررسی سوال سوم: عوامل محیطی موثر بر انگیزش کدامند؟ با توجه به یافته‌ها صمیمیت و حمایت مدیران فرادستی از درجه اهمیت بیشتری قرار دارد و تشویق و قدردانی درجه بعدی قرار می‌گیرد و این نشان می‌دهد که حمایت و قدردانی می‌تواند از عوامل انگیزاننده باشد و نظرخواهی در تصمیم‌گیری با میانگین کمتر از متوسط از عواملی است که در افت انگیزش موثر است. همانطور که می‌دانیم هر چه قدر افراد در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند به همان نسبت انگیزه کاری آنها افزایش می‌یابد که یافته‌های این تحقیق با میانگین کمتر از متوسط نشان از عدم مشارکت و افت انگیزش است.

بررسی سوال چهارم کدامیک از عوامل اولویت دارد؟ که در مقایسه میانگین‌ها انگیزه پیشرفت از اولویت بیشتری برخوردار است. در بررسی سوال ۴ و ۵ و ۶ و ۷ بین جنسیت و سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی و انگیزش تفاوت معنی‌داری پیدا نشد.

کتابنامه

- ایران نژاد پاریزی مهدی و ساسان گهر پرویز (۱۳۷۳)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: موسسه بانکداری ایران، چاپ دوم.
- سید جوادین سید رضا (۱۳۸۶)، مبانی سازمان و مدیریت، نگاه دانش، چاپ دوم.
- سید جوادین سید رضا (۱۳۸۶)، تئوری های مدیریت، نگاه دانش، چاپ سوم.
- استیفن پی رابینز (۱۳۷۳)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نوبهار، چاپ اول.
- مورهد / گریفین (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: چاپ صهبا، چاپ اول.
- نیلی محمد علی (۱۳۷۳)، انگیزش در سازمان‌ها، اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول.
- پاول هرسی و کنت ایچ بلانچارد (۱۳۷۳)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: جهاد دانشگاهی، چاپ چهارم.
- علوی، امین الله، روان شناسی مدیریت و سازمان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.
- الوانی، مهدی، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چاپ نهم؛ ۱۳۷۵.
- دیوس، کیت، رفتار سازمانی در کار، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، مرکز آموزش مدیریت.
- سیف، علی اکبر، روانشناسی پرورشی، تهران، آگاه، چاپ هشتم، تابستان ۱۳۷۲.
- ساعتچی، محمود، روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت) ویرایش، تهران چاپ پنجم ۱۳۸۳.
- سید محمد، میر کمالی، رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، ۱۳۸۰.