

بررسی رابطه انگیزش و استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی

محمد ممبینی^۱، اسکندر حسین پور^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۲ دانش آموخته دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

نام نویسنده مسئول:

محمد ممبینی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه انگیزش شغلی، استرس شغلی و عملکرد شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان باغملک بود. به این منظور ۲۱۲ نفر (۹۳ نفر زن و ۱۱۹ نفر مرد) از جامعه ذکرشده به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. آزمودنی‌ها پرسشنامه‌های انگیزش شغلی هاکمن - الدهام، استرس شغلی اسپیلیبرگر و عملکرد شغلی پاترسون را تکمیل نمودند. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام محاسبه شد. نتایج نشان داد که بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌دار و بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انگیزش شغلی بالا و عدم استرس شغلی در بین معلمان پیش‌بینی کننده‌ی عملکرد شغلی بالای آن‌هاست. با توجه به ارتباط انگیزش شغلی و استرس شغلی با عملکرد شغلی در معلمان، تنظیم و تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب جهت ارتقای عملکرد شغلی در مدارس بسیار مؤثر است.

واژه‌های کلیدی: انگیزش شغلی، استرس شغلی، عملکرد شغلی

مقدمه

رشد و توسعه سازمان‌ها به‌ویژه آموزش و پرورش، بدون توجه به رکن اساسی نیروی انسانی امکان‌پذیر نمی‌باشد [۱]. همه سازمان‌ها به عامل نیروی انسانی به‌عنوان عامل کلیدی توجه می‌نمایند [۲]. مدیران سازمان تلاش می‌کنند که در منابع انسانی خود چنان انگیزه‌ای ایجاد نمایند، تا ضمن احساس سربلندی و خشنودی از کارکنان، در سازمان نهایت توان، مهارت و دانش تخصصی خود را برای دستیابی به هدف‌های سازمان به‌کارگیرند [۸].

آموزش و پرورش نقش اساسی در چرخه امور جامعه و تداوم و بقای آن به عهده دارد. معلمان ابتدایی هم در این نقش سهم عمده‌ای دارند. داشتن عملکرد شغلی بالا در بین کارکنان بی‌شک غایت همه‌ی سازمان‌هاست. همه‌ی سازمان‌ها برای بالا بردن عملکرد کارکنان خود تلاش و کوشش زیادی می‌کنند و برای رسیدن به عملکرد مطلوب برنامه‌ریزی فراوان می‌کنند. قطعاً این برنامه‌ریزی‌ها باید بر اساس اصول و شناخت باشد. شناختی از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی و شناخت از نظریه‌ها و الگوهای که فرایند عملکرد شغلی و ارتباط آن را با سایر عوامل تعیین می‌کنند. البته به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران باوجود این‌که عملکرد شغلی نقش عمده‌ای در مدیریت منابع انسانی بازی می‌کند ولی تاکنون نظریه جامعی در خصوص عملکرد شغلی وجود ندارد [۳]. از آنجاکه منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان به شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع می‌تواند بر عملکرد سازمانی آن‌ها مؤثر باشند. این موضوع از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است. عملکرد شغلی، به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود. منظور از ارزش سازمانی، برآوردی است که سازمان از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان خود دارد؛ نظیر انجام وظیفه شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارمندان؛ [۴].

انگیزش شغلی نشان‌دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی، و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آن‌ها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارهاست. کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش‌اند که ترفیعات بیش‌تری به دست بیاورند و از آنجاکه همواره در جستجوی راه‌های بهتری برای انجام امور محوله و وظایف خود هستند، سریع‌تر ارتقاء می‌یابند. این کارکنان در انجام وظایف، برای خود حالتی را به وجود می‌آورند که به کوشش نسبتاً بیش‌تری نیاز باشد و برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند [۱].

مارچانت^۱ (۱۹۹۸)، دو عامل توانایی و انگیزه را در عملکرد شغلی مؤثر می‌داند؛ و بیان می‌کند که جهت توانمند کردن افراد می‌بایست آن‌ها را آموزش داد و برای برانگیختن آن‌ها باید از عوامل انگیزش استفاده کرد درواقع دو عامل انگیزش و آموزش در عملکرد شغلی افراد از دید وی نقش تعیین‌کننده دارند.

تعریف مؤسسه‌های ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی (NIOSH)^۲ از استرس شغلی: استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی قابلیت‌های فرد هماهنگ نباشد. به عبارت دیگر وقتی آنچه موردعلاقه و خواست اوست هماهنگ نباشد استرس شغلی رخ می‌دهد [۱۱]. استرس شغلی به صورت یک پروسه بیولوژیکی، روان‌شناختی و ادراکی بدن انسان را وادار به تلاش می‌نماید و بدن نیز طبیعتاً سعی می‌کند با آن تطابق پیدا کند و این کار با صرف انرژی و جنگیدن با بیماری و پاسخ حیاتی همراه است [۱۶]. استرس شغلی عوارض زیادی برای افراد دارد قرار گرفتن طولانی‌مدت در معرض استرس سبب آسیب‌های فراوان جسمی می‌شود [۱۵]. در حقیقت حدود ۷۰ تا ۸۰ درصد بیماری‌ها با استرس ارتباط دارند بیماری‌هایی نظیر عروق کرونر قلب، سرطان‌ها، میگرن بیش‌ترین ارتباط را با استرس دارند همین‌طور استرس زیاد در خانم‌ها موجب بی‌خوابی، زخم‌ها و اضطراب می‌شود [۲۰]. تحقیقات انجام‌شده در چند دهه اخیر نشان داده است، که معلمی یکی از پر دغدغه‌ترین حرفه‌ها می‌باشد به طوری که کوپر^۳ (۱۹۸۸) در طبقه‌بندی شغل‌های متعدد برحسب میزان استرسی که آن‌ها بر روی کارکنان اعمال می‌کنند، نشان داد که در بین مشاغل مربوط به خدمات اجتماعی، معلمان بالاترین سطح استرس را تجربه می‌کنند [۱۷].

با توجه به اهمیت موضوع تحقیق و این‌که عواملی از قبیل حضور به موقع معلم سر کلاس- انگیزش شغلی- برخورد‌های مناسب- وضعیت ظاهری انجام وظایف شغلی و غیر شغلی جانبی- فاصله مسکن تا محل کار- جنسیت- حقوق و مزایا- وضعیت استخدامی- تأهل و مجرد دارای رابطه مستقیم با عملکرد شغلی معلم و یا فرسودگی شغلی او است. به طور اجمالی: احترام متقابل بین مدیر و معلم- دادن آزادی عمل در امر تدریس و آموزش- وجود نظم و عدالت در محیط کار- قدرشناسی مسئولان و اولیا- تقویت وجدان کاری- روشن بودن اهداف و انتظارات از معلم- دادن فرصت مشارکت واقعی در تعیین اهداف آموزشی- شناساندن ارزش و منزلت واقعی معلم در جامعه- ایجاد فضایی صمیمی بین کارکنان- برگزاری کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت مناسب با شرایط معلم- وجود مراجعی برای پاسخگویی به مشکلات و سوالات مربوط به حیطه کاری- حذف عوامل استرس‌زا در محیط- عمل کردن به وعده‌ها توسط مسئولان- وجود فضای مناسب و صمیمی

¹ -Marchant

² -National Institute of Occupational Health

³ -Cooper

برای بیان نیازها- عدالت در قضاوت مدیران و مسئولان و...از جمله عوامل افزایش انگیزه و اشتیاق برای انجام وظایف معلمی است هرچه انگیزه معلم برای آموزش و پژوهش بیشتر باشد بازده شغلی او نمایان تر خواهد شد و نتیجه آن تربیت نسلی پژوهشگر و خلاق و موفق خواهد بود (فصلنامه تعلیم و تربیت، نیکنامی، سال چهاردهم). بر این اساس پژوهش حاضر بر آن است تا با آزمودن عوامل انگیزشی معلمان، رابطه مستقیم آن را با عملکرد شغلی و همچنین آزمودن عوامل استرس‌زای شغلی معلمان، رابطه منفی آن را با عملکرد شغلی مورد بررسی قرار دهد. سؤال اصلی در پژوهش حاضر این است که «آیا بین انگیزش شغلی، استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر باغ‌ملک رابطه وجود دارد؟»

باقری (۱۳۸۸) در پژوهش خود به بررسی تأثیرات تطابق ادراک‌شده شخص- سرپرست، شخص- شغل و شخص- گروه بر انگیزش شغلی، عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی) در یک شرکت صنعتی پرداخت. نتایج نشان دادند که روابط معنی‌داری بین تمامی متغیرهای پژوهشی وجود دارد، غیر از رابطه بین تطابق ادراک‌شده شخص- گروه و انگیزش شغلی که معنی‌دار نبود [۵]. شکر کن (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز پرداخته نتایج به‌دست‌آمده با تأیید فرضیه‌های پژوهش نشان دادند که ابهام نقش و تعارض نقش با عملکرد و خشنودی شغلی کارکنان رابطه منفی دارند و این رابطه در گروه‌های فاقد استقلال کاری و پیوستگی گروهی بالاتر از گروه‌های واجد استقلال کاری و پیوستگی گروهی می‌باشند [۲]. غضنفری و عابدی (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رضایت و انگیزش شغلی و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی یک دانشکده نظامی بیان کردند که در مجموع انگیزش شغلی و رضایت شغلی و تعامل آن‌ها پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی کارکنان هستند [۱۰].. هدایت الله محتشم (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل استرس‌زای شغلی و رابطه آن‌ها با عملکرد شغلی پرداخته نتایج نشان‌دهنده‌ی آن بود که عوامل استرس‌زا از دو عامل: شامل مدیریتی و عامل رفاهی تشکیل می‌شوند. در عامل مدیریتی همان عدم توجه به ارتقاء پیشرفت به موقع بودن بعضی از کارکنان (۶۴٪) بیشترین و ماده ضعیف بودن وجدان کاری در بین عده‌ای از کارکنان (۲۱٪) کمترین بار عاملی و در عامل رفاهی ماده نامناسب بودن محل سکونت کارکنان (۲۱٪) بیشترین و عامل خستگی ناشی از کار (۲۱٪) کمترین بار عاملی را داشته‌اند. همچنین نتایج نشان داد که بین عوامل استرس‌زا و عملکرد شغلی رابطه منفی وجود دارد [۱۳]. میقاتی (۱۳۸۰) در تحقیقی تحت عنوان بررسی میزان فشار روانی (استرس شغلی) مدیران و عملکرد آنان در دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران نشان داد که بین میزان فشار روانی شغلی مدیران و عملکرد آنان رابطه وجود دارد [۱۴]. نتایج تحقیقات توکلی (۱۳۷۳) و فتح‌آبادی (۱۳۷۳)، نشان داد که بین افزایش انگیزه و احساس مسئولیت و عملکرد بالای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. صوبحا و شکیل^۴ (۲۰۱۱) در تحقیق خود اثر استرس بر عملکرد کارمندان رده بالا را بررسی نمود عواملی که بر استرس تأثیر داشتند شامل موضوعات فردی، فقدان حمایت مدیران، فقدان پذیرش برای کار انجام‌شده، حیطه کم در محیط کاری، عدم پیش‌بینی پذیری در محیط کاری و پاداش‌های ناکافی بودند. تحلیل از حمایت عالی برای رابطه منفی استرس شغلی و عملکرد شغلی بودند. سطوح بالاتر استرس از طریق عدم نگرانی مدیریت برای راه‌حل‌های متعاقب آن، سطوح پایین عملکرد کارکنان به خطر افتادن شهرت سازمان و فقدان کارکنان ماهر روی می‌دهد [۶]. بشیر و امای^۵ (۲۰۱۰) در تحقیق خود رابطه استرس شغلی و اثر آن بر عملکرد را با استفاده از داده‌های ۱۴۴ نفر کارکنان ارشد فارغ‌التحصیل شامل مدیران و صاحب‌منصبان خدمات مشتری یک بانک مشهور در پاکستان را مورد آزمون قرار داد. نتایج حاکی از همبستگی منفی بین استرس و عملکرد شغلی بود و نشانگر آن است که استرس شغلی به‌طور معناداری، عملکرد فرد را کاهش می‌دهد نتایج نشان می‌دهد که سازمان باید فرهنگ حمایتی را درون جوکاری خود تسهیل کند [۲۱].. اسپرینگر^۶ (۲۰۱۰) در تحقیقی بیان کرد که بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی در کارمندان بانک یک رابطه مثبت وجود دارد. همچنین نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی در کارمندان بانک رابطه‌ای مثبت وجود دارد. علاوه بر این بیان کرد که ترکیبی از انگیزش شغلی و رضایت شغلی به‌صورت قابل توجهی عملکرد شغلی در کارمندان بانک را پیش‌بینی می‌کند. جولیان اسکولر^۷ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه کاری دریافتند که انگیزه

⁴ -Soubha & Shakil

⁵ -Bashir & Amay

⁶ -Springer

⁷ -Jooliyen Skoler

کاری اثر مثبتی روی رضایت شغلی دارد [۲۲]. مونته سینوسو و نلسون^۸ (۲۰۰۸) در تحقیقی در رابطه با انگیزه‌های شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که از ۳۹۰ نفر دانشجوی دانشگاه تربیت معلم حدود ۷۳٪ زنان و ۶۲٪ مردان انگیزه اصلی خود را از شغل معلمی به عشق و علاقه به کار با بچه‌ها داشته‌اند. دانشجویان عواملی چون آموختن، تجارب جالب در کار با بچه‌ها و عامل تشویق خانواده را هم به عنوان عاملی مؤثر در انتخاب این شغل می‌دانند. مک کانل^۹ (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی را ایجاد محیط مؤثر برای افزایش انگیزش کارکنان، عکس العمل به موقع مدیر، مدیریت موفق، حساسیت نسبت به نیازها و علائق کارکنان، اهمیت دادن به نظرها و پیشنهادها، تفویض مسئولیت، آزادی عمل، برخورد مناسب از سوی مافوق، عدالت در تصمیمات و توزیع امکانات، جو مثبت سازمانی، بهداشت روانی در محیط کار، تبادل اطلاعات و همکاری صمیمانه با همکاران معرفی کرد [۲۰]. بنابراین این پژوهش به دنبال رابطه انگیزش و استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی می‌باشد.

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۰۰ نفر معلمان ابتدایی (مرد و زن) شهرستان باغ‌ملک بودند که از بین آن‌ها ۲۱۷ نفر بر اساس جدول مورگان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند، و ۲۱۲ پرسشنامه قابل تحلیل جمع‌آوری شد (بقیه به دلیل ناقص بودن و عدم عودت حذف شدند). طرح پژوهش از نوع همبستگی بود.

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه انگیزش شغلی هاکمن - الدهام^{۱۰}: در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری انگیزش شغلی از پرسشنامه هاکمن - الدهام استفاده شد. این پرسشنامه توسط هکمن و الدهام بر اساس پرسشنامه ترجمه‌شده موسسه JDS^{۱۱} به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل تهیه شده است. این پرسشنامه ۵ خرده مقیاس و دارای ۲۵ سوال ۵ گزینه‌ای با گزینه‌های بسیار زیاد، زیاد، تاندازی، کم، بسیار کم است. این پرسشنامه بر اساس مدل جدید هکمن و الدهام تنظیم شده است. این پژوهشگر پرسشنامه را مورد یک گروه نمونه ۵۰۰ نفری از معلمان مقطع متوسطه تهران اجرا و نتایج زیر به دست آورده است. ضریب اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۷۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ توسط محقق در نمونه ۲۱۲ نفر ۰/۸۶۹ گزارش شده است.

ب) پرسشنامه استرس شغلی اسپیلبرگر^{۱۲}: پرسشنامه استرس شغلی حاوی ۳۰ ماده ۹ گزینه‌ای از نوع بسته پاسخ بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت تهیه شده است. پرسشنامه با در نظر گرفتن ۸ ویژگی انتخابی به عنوان مؤلفه‌های عمده جهت تعیین میزان دفعات وقوع استرس شغلی ارائه شده و توسط ترینچ^{۱۳} و اسپیلبرگر (۱۹۹۱) تدوین شده است. پایایی این پرسشنامه از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است که قابل توجه است (به نقل از عسگری بیگدلی، ۱۳۸۲). همچنین باتوجه به اینکه این پرسشنامه در تحقیق عسگری (۱۳۸۲)، بر روی مدیران مدارس انجام شده و در این تحقیق سؤالات مبهم و نامربوط حذف شده است، از روایی خوبی برخوردار می‌باشد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط محقق در نمونه ۲۱۲ نفر ۰/۹۳۹ گزارش شده است.

ج) پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^{۱۴}: پرسشنامه عملکرد شغلی، توسط پاترسون تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکر کن و ارشدی در ایران، ترجمه شده است. این پرسشنامه، دارای ۱۵ ماده می‌باشد. که عملکرد کارکنان را در حوزه‌ی وظایف شغلی سازمانی شان اندازه می‌گیرد. به منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه، در سال ۸۲-۱۳۸۱ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن استفاده کرد که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دونیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ می‌باشد. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است و معرف اعتبار مطلوبی می‌باشد. نعامی (۱۳۸۱) ضرایب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ و با روش تصنیف ۰/۶۸ گزارش نموده است. سیاحی و شکرکن (۱۳۸۵) ضرایب پایایی این پرسشنامه را در نمونه

⁸ - Monteh sinoso & Nelson

⁹ - Mc Connell

¹⁰ - Oldham- Hakman

¹¹ - Job Diagnostic Survey

¹² - Spilberger

¹³ - Turnech

¹⁴ - Paterson

کارکنان شرکت فولاد خوزستان با روش آلفای کرونباخ $0/85$ و نیز با روش تنصیف $0/85$ گزارش کرده است. طیب نژاد و شهینی ییلاقی (۱۳۸۲) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش کرونباخ و تنصیف به ترتیب $0/86$ و $0/86$ گزارش کرده اند. خانچی (۱۳۹۰) در تحقیق خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه نمود، که به ترتیب $0/84$ و $0/79$ گزارش نمود. که این ضرایب بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یادشده می باشد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط محقق در نمونه ۲۱۲ نفر $0/855$ گزارش شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی در جدول گزارش شده اند.

جدول ۱: مقایسه میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های معلمان ابتدایی در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
انگیزش شغلی	۹۵/۹۵	۱۰/۹۸	۲۱۲
استرس شغلی	۱۴۷/۶۱	۴۴/۹۱	۲۱۲
عملکرد شغلی	۴۰/۱۶	۵/۹۸	۲۱۲

همان گونه که در جدول ۱ ملاحظه می شود، میانگین و انحراف استاندارد متغیر انگیزش شغلی به ترتیب $95/95$ و $10/98$ ؛ استرس شغلی به ترتیب $147/61$ و $44/91$ و عملکرد شغلی به ترتیب $40/16$ و $5/98$ می باشد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی انگیزش شغلی و استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
انگیزش شغلی با عملکرد شغلی	$0/191$	$0/005$
استرس شغلی با عملکرد شغلی	$-0/140$	$0/042$

داده های جدول ۲ بیانگر رابطه مثبت معنی دار بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی ($p < 0/05$) است. همچنین بین استرس شغلی و عملکرد شغلی ($p < 0/05$) رابطه منفی معنی دار وجود دارد.

به منظور تعیین رابطه چند گانه بین متغیرها از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام عملکرد شغلی بر اساس انگیزش شغلی و استرس شغلی

متغیر ملاک	B	β	t	R	R^2	R^2 تعدیل شده	تغییرات R^2	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۲۴/۷۶	-	۴/۳۳					$<0/001$
عملکرد شغلی	۰/۱۴۱	۰/۲۸۸	۲/۹۴	۰/۴۰۵	۰/۱۶۴	۰/۱۳۶	۵/۱۷	$<0/001$

با توجه به جدول (۳) مقدار R^2 تعدیل شده برابر $0/136$ می باشد که نشان می دهد بین متغیر ملاک عملکرد شغلی با متغیرهای پیش بین، انگیزش شغلی و استرس شغلی رابطه وجود دارد.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام انگیزش شغلی و استرس شغلی با عملکرد شغلی

سطح معنی داری	مقدار t	مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد	مقدار ضریب رگرسیونی غیر استاندارد	متغیرها
		بتا	استاندارد	b
۰/۰۰۱	۶/۵۸	-	۴/۱۲	۲۷/۱۲
				مقدار ثابت
۰/۰۰۹	۲/۶۳	۰/۱۷۷	۰/۰۳۷	۰/۰۹۶
				انگیزش شغلی
۰/۰۴۲	-۰/۶۰۴	-۰/۰۴۱	۰/۰۰۹	-۰/۰۰۵
				استرس شغلی

با توجه به جدول (۴) چون سطح معنی داری ضرایب رگرسیونی انگیزش شغلی و استرس شغلی کمتر از ۵ درصد می باشد پس این ضرایب تأیید می شوند یعنی رابطه به شکل زیر است: به ازای هر واحد افزایش انگیزش شغلی، عملکرد شغلی ۰/۱۷۷ افزایش می یابد و به ازای هر واحد افزایش استرس شغلی، عملکرد شغلی ۰/۰۴۱ کاهش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انگیزش شغلی و استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر باغملک بود. نتایج نشان داد که بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معنی دار و بین استرس شغلی و عملکرد شغلی آن ها رابطه منفی معنی دار وجود داشت و بر اساس نتایج رگرسیون انگیزش شغلی به صورت مثبت و استرس شغلی به صورت منفی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی بالا در معلمان ابتدایی بوده است. می توان گفت که مطالعات متعددی رابطه بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داده اند که با یافته های پژوهش حاضر هم سو هستند این یافته با نتایج پژوهش باقری (۱۳۸۸)، غضنفری و عابدی (۱۳۸۷)، توکلی و فتح آبادی (۱۳۷۳)، اسپرینگر (۲۰۱۰)، جولیان اسکولر و همکاران (۲۰۱۰)، مونته سینوسو و نلسون (۲۰۰۸)، گرینبرگ و بارون (۲۰۰۰)، هم سو است. در تبیین این یافته می توان گفت که مارچانت در سال (۱۹۹۸) دو عامل توانایی و انگیزه را در عملکرد شغلی مؤثر می داند؛ و بیان می کند که جهت توانمند کردن افراد می بایست آن ها را آموزش داد و برای برانگیختن آن ها باید از عوامل انگیزش استفاده کرد درواقع دو عامل انگیزش و آموزش در عملکرد شغلی افراد از دید وی نقش تعیین کننده دارند. همچنین برای ایجاد انگیزش شغلی که منجر به عملکرد بالاتر می شود، فنونی از قبیل پاداش مالی و پولی، انگیزش از طریق طراحی شغل، تعدیل کار هفتگی، شناور ساختن ساعات کار، هدف گذاری، اشتراک مساعی، اصلاح رفتار و عدالت در پرداخت ها را بیان می کنند [۹]. یکی از دلایل موفقیت کارکنان و به تبع آن سازمان ها وجود عوامل انگیزشی در حد بالا در آن سازمان می باشد. برای توجیه اختلاف بین کارکنان که استعداد، توانایی و فرصت یکسانی برای کار در محیط یک سازمان و تحت شرایط و امکانات مساوی شغلی بوده اما عملکرد متفاوتی دارند، از مفهوم انگیزش شغلی استفاده می شود. کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش اند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجا که همواره در جستجوی راه های بهتری برای انجام امور محوله و وظایف خود هستند، سریع تر ارتقاء می یابند. این کارکنان در انجام وظایف، برای خود حالتی را به وجود می آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند [۱].

پژوهش حاضر نشان می دهد که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی معنی دار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش های نصیری پور (۱۳۹۰)، شکرکن (۱۳۸۶)، هدایت الله محتشم (۱۳۸۴)، میقاتی (۱۳۸۰)، صوبحا و شکیل (۲۰۱۱)، بشیر و امای (۲۰۱۰)، هم سو است. در تبیین این نتایج می توان گفت که شاید نکته بسیار مهمی که در ابتدا بایستی به آن اشاره شود این است که در استرس پدیده ای است که تمام معلمان برخی اوقات آن را تجربه می کنند و بخشی از زندگی آن ها را تشکیل می دهد در واقع تصور این که فرد بتواند کاری را بدون تحمل استرس انجام دهد، امکان ندارد در هر شغلی سطح قابل قبولی از استرس می تواند به عنوان یک محرکی برای افزایش عملکرد به کار رود. اما اگر این میزان استرس به حدی برسد که شخص در مقابله با آن عاجز شود، آن وقت می تواند بر روی عملکرد اثر منفی بگذارد.

تحقیقات انجام شده در چند دهه اخیر نشان داده است، که معلمی یکی از پردغدغه‌ترین حرفه‌ها می‌باشد به‌طوری‌که کوپر (۱۹۸۸) در طبقه‌بندی شغل‌های متعدد برحسب میزان استرسی که آن‌ها بر روی کارکنان اعمال می‌کنند، نشان داد که در بین مشاغل مربوط به خدمات اجتماعی، معلمان بالاترین سطح استرس را تجربه می‌کنند. همچنین کول و واکر (۱۹۸۹)، ودائم و وارما (۱۹۹۸)، با زمینه‌یابی که بر روی جمعی از معلمان انجام داده اند، حدود ۵٪ از معلمان تدریس را بی نهایت استرس‌زا و بیش از ۲۰٪ آنان این شغل را بسیار استرس‌زا گزارش کرده اند. در تحقیقی که به وسیله انجمن تحقیقات پرینستون در سال ۱۹۹۷ انجام گرفت مشخص شد، سه‌چهارم شاغلین معتقدند که نسبت به نسل گذشته بیشتر دچار استرس شغلی شده اند [۱۰]. علت استرس می‌تواند در محیط کار یا خارج از آن یا هر دو باشد [۱۲]. همچنین بررسی‌ها نشان داده است که در میان مشغله‌های استرس‌زا، معلمان سطوح بالایی از استرس شغلی را نشان می‌دهند (کووس، ریوس، سیدل و ددیو، ۲۰۰۶)، در این بررسی‌ها سلامت روانی معلمان از دیگر گروه‌های شغلی از خستگی ذهنی و پریشانی روانی و فرسودگی بالاتر گزارش شده است [۱۸].

در تبیین تحلیل نتایج رگرسیون گام‌به‌گام می‌توان گفت که عملکرد شغلی به‌عنوان یک متغیر قابل ملاحظه و معنی‌دار با متغیرهای پیش بین مرتبط است که طبق نتیجه به‌دست آمده به این صورت است که به ازای هر واحد افزایش انگیزش شغلی، عملکرد شغلی ۰/۱۶۳ افزایش می‌یابد. انگیزش یک ویژگی فردی است، اما می‌تواند هم بر خواسته از خود فرد باشد (مثلاً شخصیت) و هم ناشی از شرایط محیطی. با این فرض که افراد توانایی لازم را دارند و محدودیت‌های عملکرد اندک هستند، سطوح بالای انگیزش باید منجر به عملکرد شغلی خوب شود [۱۲]. بنابراین انگیزش شغلی ارتباط مستقیمی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی دارد. همچنین بین استرس شغلی و عملکرد شغلی این رابطه به دست آمد که به ازای هر واحد افزایش استرس شغلی، عملکرد شغلی ۰/۰۴۱- کاهش می‌یابد. که تراورز و همکارانش (۱۹۹۸)، در مطالعه‌ی خود تحت عنوان استرس تدریس کردن، بر روی معلمان که در انگلستان انجام شده است به این نتیجه رسیده است که معلمان تحت استرس بیشتر منزوی بودند و عملکرد شغلی آن‌ها به‌مراتب کاهش داشته است.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش عدم تکمیل بعضی از پرسشنامه‌ها به وسیله معلمان، احتمال غیرواقعی بودن پاسخ‌ها به بعضی از سؤالات پرسشنامه‌ها بود. معمولاً سنجش مسائل روانی به ویژه موضوعی همانند استرس برای اشخاص وجه خوبی ندارد و تمایلی به ارائه حالت روحی و روانی خویش به دیگران را ندارند. این پژوهش بر روی معلمان مقطع ابتدایی شهر باغ‌ملک انجام شده و به همین علت نتایج به‌دست آمده برای همین جامعه کاربرد دارد و تعمیم دهی آن به جوامع، و مقاطع دیگر مشکل بوده و بایستی با احتیاط صورت پذیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش را در بین معلمان متوسطه اول و متوسطه دوم انجام داد و نتایج را باهم مقایسه کرد. پژوهشگران دیگر می‌توانند این پژوهش را در شهرهای دیگر انجام دهند و نتایج را باهم مقایسه کنند تا تعمیم‌پذیری مستندتری صورت گیرد. با توجه به نتایج به‌دست آمده و رابطه معنی‌دار متغیرها با عملکرد شغلی آموزش و پرورش و مدیران سازمان‌ها و همچنین مدیران مدارس جهت بالا بردن کیفیت عملکرد شغلی در بین معلمان برنامه‌ریزی‌های مناسب را در دستور کار خود قرار دهند. آموزش مهارت‌های مدیریت استرس از طریق دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان در بین معلمان برگزار شود.

منابع فارسی

- [۱]- آخوندی بنای، حبیب، موسوی شجاعی، زهرا، بیر خائمی، دکتر علیرضا و مهدی پور مقدم، مهدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی، فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۱۷، تابستان ۱۳۹۰.
- [۲]- اسپکتور، پل (۲۰۰۶). روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه : دکتر محمدی، شهناز (۱۳۸۷). تهران: نشر ارسباران.
- [۳]- شکرکن، نسرين (۱۳۸۶). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با رشد عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی نفت خیز جنوب منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۸۶، دوره سوم، سال چهاردهم، شماره اول، صص ۱۴۸-۱۲۹.
- [۴]- اژه ای، جواد، خدا پناهی، محمد کریم، فتحی آشتیانی، علی، ثابتی آزاد، سعید و سید موسوی، پریسا سادات، «تعامل بین شخصیت و سبک های فرا انگیزی در عملکرد شغلی». نشریه علوم رفتاری، دوره سوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۸.
- [۵]- باقری (۱۳۸۸). بررسی تأثیرات تطابق ادراک شده شخص- شغل، شخص- سازمان، شخص- گروه، بر انگیزش شغلی، عملکرد شغلی و نگرش های شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [۶]- توکلی، مریم (۱۳۷۳). «بررسی عوامل مؤثر در افزایش کار آیی مدیریت بیمارستان های اصفهان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- [۷]- حجازی، یوسف، شمس، علی (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی. دانش مدیریت، شماره ۶۸، صص ۴۴-۳۱.
- [۸]- دولان، شولر (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی، ترجمه طوسی، محمدعلی وصائی، محمد، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۹]- رابینز، استیفن، جاج، تیموتی، رفتار سازمانی، ترجمه: مهدی زارع، نشر نص، چاپ دوم ۱۳۸۹.
- [۱۰]- رضائی راد، حمید (۱۳۸۳). استرس در سازمان های پلیس و راه های مقابله با آن (مجموعه مقالات). تهران: دانشگاه علوم انتظامی ناجا.
- [۱۱]- فرهادی بابادی، نسرين (۱۳۹۰). رابطه بین استرس شغلی، انعطاف پذیری کنشی و هوش هیجانی با سلامت عمومی و بهزیستی عاطفی محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- [۱۲]- کینگ، ملانی (۱۳۸۸). راه های شناخت و مقابله با استرس شغلی. چاپ اول، ترجمه: فرهنگ، شادی و مراد آزادانو، بهزاد، تهران، دانژه.
- [۱۳]- محتشم، هدایت اله (۱۳۸۴). بررسی عوامل استرس زای شغلی و رابطه آن با عملکرد شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات اهواز.
- [۱۴]- میقاتی، نرجس (۱۳۸۰). بررسی رابطه میزان فشار روانی (استرس) شغلی مدیران و عملکرد آنان در دبیرستان های دخترانه منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- [۱۵]- یک نامی، مصطفی (۱۳۷۷)، محرک های فشارزا در کار معلمی و استراتژیک های مقابله با آن. فصلنامه تعلیم و تربیت، سال چهاردهم.
- [۱۶]- Chrousos, A, editor. (1995). Stress: Basic mechanisms and clinical implication. New York: Mc Grow Hill. P, 772.
- [۱۷]- Cooper, S. (1983). The antecedents of self- esteem. San Francisco: freeman.
- [۱۸]- Finaly- jones, R. (1986). Factors in the teaching environment associated with. Serere. Psychological distress among school teachers. Australian and new Zealand journal of Psychiatry, 20, 304. 313
- [۱۹]- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects, Technical report No, 4, Department of Job Performance Questionnaire Pate.
- [۲۰]- Martin, D. (2007). Work stress- why your job may be killing you. www.stresshelp.com.
- [۲۱]- McConnell, CR. (2005). Motivating your employees and yourself: How different is the manager from the staff? Health Care Manage, Jul-Sep 24, p, 248
- [۲۲]- Springer, G.J, (2010). "Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees: A Correlational Study", Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, North central University, Prescott Valley, Arizona.

[۲۳] - Travrz, & colleagues. (1998). in his study entitled stress on teachers teaching in the UK.

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between job motivations, job stress and job performance in the primary school teachers were Baghmalek city. For this purpose, 212 patients (93 females and 119 male) from the community were selected for sampling. Respondents Questionnaire Job Motivation Hackman - Aldham, job stress Aspbybrgr and job performance Patterson completed. This study was correlational. To analyze the data, we calculated the Pearson correlation coefficient and stepwise regression. The results showed that the positive relationship between job motivation and job performance and significant negative relationship between job stress and job performance are significant. Results of regression analysis showed that high job motivation and job stress among teachers predictor of job performance is above it. Regarding the relationship between job stress and job motivation and job performance of teachers, Formulate training programs to improve job performance in schools is very effective.

Keywords: job motivation, job stress, job performance.