



شناسایی عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

رضا حاجی علی اکبری^۱

محمد دهقانی زاده^۲

شهرام برومند^۳

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می باشد. روش انجام این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر داده‌ها کمی از نوع پیمایشی مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تشکیل داده اند که شامل 541 نفر (360 مرد و 181 زن) و نمونه‌ها به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و از طریق فرمول تعیین حجم نمونه بولا محاسبه شدند. از آنجایی که با توجه به تجربه بودن آزمودنی‌ها در انجام تحلیل عاملی اکتشافی حداقل 80 نفر نمونه کافی است لذا با توجه به حجم جامعه^۴ در این پژوهش از 184 نفر جهت پاسخگویی به پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که اعتبار آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ 0.773 تعیین شده است که بر اساس شاخص (KMO) نمونه به حد کفایت بوده است. شاخص‌های شناسایی شده که 92 مورد بودند در قالب پرسشنامه ای تنظیم و توسط کارکنان پاسخ داده شدند و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد 63/74 درصد عوامل ایجاد انگیزه کارکنان بر پایه شش عامل استخراج شده از پرسشنامه تبیین می‌شود این شش عامل به ترتیب با عناوین رشد و پیشرفت و توسعه شغلی، شرایط کاری، کرامت انسانی، حقوق و دستمزد و مزایای شغلی، تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی و نام گذاری شده‌اند. از این میان عامل رشد و پیشرفت و توسعه شغلی با ضریبی معادل 17/663 درصد از بیشترین اهمیت و عامل ارتباطات با ضریبی معادل 4/077 درصد از کمترین اهمیت برخوردار بوده است.

کلیدواژگان: انگیزه، عوامل موثر، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تحلیل عاملی اکتشافی

1- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، رئیس گروه آموزش مراکز جوار و اصناف دفتر آموزش در صنایع ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، 09352211186.
Email: REH0083@YAHOO.COM

2- کارشناسی ارشد اقتصاد انرژی، کارشناس مسئول گروه آموزش مراکز جوار و اصناف دفتر آموزش در صنایع ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، 09352211480.
Email: dehghani.zadeh.m@gmail.com

3- کارشناسی ارشد مکانیک، کارشناس آموزش ضمن کار دفتر آموزش در صنایع ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، 09378942248.
Email: sh_boroomand@aut.ac.ir



Abstract

Identify motivate factors in the staff of the Technical and vocational training organization

1-Rza haji ali akbari

2-Mohammad dehghanizadeh

3-Shahram broomand

The purpose of this study is identify motivate factors in the staff of the Technical and vocational training organization. The research method is base on target applied and the data is quantitative and cross-sectional. The population of this study are all staffs of the Technical and vocational training organization Which include 541 patients (360 men and 181 women) and samples are selected by simple randomly method and calculated by determining the sample size bolla's formula. Since, according to the experts of the subjects in the exploratory factor analysis 80 samples is sufficient. Considering the size of the population 'In this study, 184 people selected to reply to questionnaire that The validity amount is determined using Cronbach's alpha coefficient 0/773 that based on the index (KMO) sample is sufficient. Indicators identified were 92 cases that In the form of a questionnaire was set and employees answered to questionnaire and were analyzed using exploratory factor analysis. The findings suggest indicate 63/74% of motivate factors in the completing staff the questionnaire by extracted six factors is explained, These six factors are as follows:

Growth and development and Job enlargement, working condition, Human dignity, salary and fringe benefit, Commitment and organizational responsibility, Communications. Among these factors, Growth and development and Job enlargement with factor 17/663 the most importance and least important Communications by a factor of 4/077 percent.

Keywords: motivation, Effective factors, Technical and Vocational Training Organization, exploratory factor analysis

مقدمه

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. شاید به جرات بتوان گفت بزرگترین مشکل سازمان های امروزی ما و چالش آورترین بحرانی که مدیران ما با آن مواجه هستند، کمی انگیزه و افت مسئولیت پذیری کارکنان می باشد. کارکنان بی انگیزه بهترین برنامه ها، اثر بخش ترین ساختارها و موثرترین منابع را از بین می برند. سوال اساسی این است که عوامل موثر در ارتقاء انگیزش کارکنان چه هستند؟ یکی از وظایف اساسی مدیران بعد از انتخاب کارکنان شایسته و متخصص، ایجاد انگیزه در آنان است (زاهدی، 1388). انگیزش در همه ی سازمانها یکی از عوامل مهم در پیشرفت سازمان تلقی می شود. لازم به ذکر است که انگیزش کارکنان بر بهره وری عملکرد سازمان، رضایت شغلی افراد، نحوه سرپرستی مدیریت، نحوه انجام وظایف تاثیر می گذارد در نتیجه به منظور افزایش کارایی هر چه بیشتر باید انگیزاننده را در آن ها شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت. (طیبه و نصیری پور، 1392)

هدف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تربیت بخشی از نیروی انسانی ماهر و کارآمد مورد نیاز کشور در زمینه تخصص های کارگری با درجه مهارت های مختلف، ارتقاء سطح مهارت نیروهای شاغل متناسب با پیشرفت صنعت و تکامل حرفه ها می باشد. به عبارتی، آموزش های فنی و حرفه ای، انجام فعالیتهایی است که می تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کاری آماده نماید یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزش ها کسب مهارت ها را در راستای فناوری و علوم وابسته، به



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



همراه دانش های خاص مربوط به مشاغل بخش های مختلف اقتصادی و اجتماعی ارائه می دهد. آموزش های یاد شده در بخش دولتی در مراکز ثابت ، در صنایع و اصناف، روستاها، پادگانها، عشایر و بخش غیر دولتی در آموزشگاههای آزاد انجام می گیرد. اما آیا آموزش های ارئه شده می تواند پاسخگوی نیاز واقعی جامعه باشد؟ کیفیت آموزش های ارائه شده چگونه است؟ نیروی انسانی، متناسب با توسعه کمی آموزشها، رشد کمی و کیفی داشته اند؟ در واقع سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می بایست در جهت افزایش ، تسهیل و بهره برداری مناسب تر مخاطبان از این آموزش ها راه کارهایی را ارائه نماید. یکی از این راهکارها در راه رسیدن به اهداف سازمان افزایش انگیزه در نیروی انسانی است چرا که نیروی انسانی عمده ترین سرمایه و مهمترین عامل تاثیر گذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می شود.

با توجه به نوع نیروی انسانی که در یک سازمان اشتغال دارد، مفهوم انگیزش بین افراد متفاوت است، می توان گفت که انگیزش، نیرویی است که انسان را برای ارضای نیازها، برآورده شدن خواسته ها و ایجاد گرایشهایی که تعیین کننده یک رفتار نو هستند، سوق می دهد و در نتیجه، یک حالت تعادل در انسان بوجود می آورد. (عسکریان، 1387، ص 32).

واژه انگیزش در اصطلاح به نیروی ایجاد کننده، نگهدارنده و هدایت کننده رفتار گفته می شود و انگیزه بصورت نیاز یا خواست ویژه ای که انگیزش را موجب می شود تعریف شده است. انگیزه و انگیزش غالباً به صورت مترادف بکار می روند. با این حال، می توان انگیزه را دقیق تر از انگیزش دانست؛ به این صورت که انگیزش را عامل کلی مولد رفتار اما انگیزه را علت اختصاصی یک رفتار خاص به حساب آورد (سیف، 1387).

می توان انگیزش را در قالب و بر حسب رفتار عملی تعریف کرد. با توجه به تعریف انگیزش نیاز به معنی نوعی کسر و کمبود روانی و فیزیولوژیک است که می تواند دستاورد خاصی را جذاب نماید

انگیزش؛ از ریشه واژه لاتین «Movere» به معنای حرکت کردن مشتق شده است، اما برای مفهوم انگیزش در کار این معنا کافی نیست. (استیرز و پورتر⁴، 1987 نقل از خورشیدی، 1389، ص 80).

انگیزه⁵: یک وضع روانی است که رفتار را در جهت هدف یا هدفهایی نیرو می دهد، فعال می سازد، به حرکت در می آورد، هدایت می کند، و بالاخره آن را در مسیر هدف قرار می دهد (علاقه بند، 1389، ص 160).

انگیزش⁶: تمایل به انجام کار است و در گرو توانایی فرد، تا بدان وسیله نوعی نیاز تامین گردد (رابینز⁷، 1392، ص 72).

در تقسیم بندی انگیزه می توان بیان نمود هر عمل انسان تابع انگیزه ای است. اساساً هیچ عملی فارغ از انگیزه صورت پذیر نیست. برخی انگیزه ها درونی و برخی بیرونی اند. وقتی شخصی را وادار به انجام عملی می سازیم انگیزه عمل بیرونی است مثل قانون. اما وقتی در درون فرد انگیزه عمل را فراهم می آوریم و او خود بدان رو می کند بدون آنکه مسئول یا مأموری هر لحظه وی را بدان وادار، انگیزه درونی است مثل اخلاق و دین. (اتو کلاین برگ⁸، 1387)

انگیزه ها را در یک دسته بندی کلی می توان به دو دسته تقسیم کرد که در دل این دسته بندی نیز انواعی متفاوت از انگیزه قابل تشخیص است:

4 Steers , porter

5 Motive

6 Motivation

7 Robbins

8 Otto Klinberg



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزشی و اشتغال



1. انگیزش اولیه یا فیزیولوژیک؛ این انگیزه‌ها شامل آن دسته از انگیزه‌ها هستند که نیازهای زیستی موجود زنده را برطرف می‌کنند و جنبه ذاتی دارند. (گنجی، 1391، ص 86)
 2. انگیزه‌های ثانویه یا اجتماعی؛ این انگیزه‌ها با فیزیولوژی بدن رابطه ندارند، بلکه به مرور آموخته می‌شوند. (گنجی، 1391، ص 86).
- مبحث انگیزش دارای پیشینه کهنی است که به عهد باستان باز می‌گردد اما برای نخستین بار در پایان قرن 19 با بررسی‌های علمی درباره انگیزش به وسیله فروید، نقطه عطف و آغاز جدیدی در طرح مسائل مربوط به انگیزش به وجود آمد (پارسا، 1387).
- در طبقه بندی تئوری‌های انگیزش می‌توان به تئوری‌های ذیل اشاره داشت
- نظریه سلسله مراتب نیازهای انسان مازلو:** این نظریه از مشهورترین نظریه‌های انگیزش است. از نظر روانی، این نیازها به صورت سلسله مراتبی از اساسی‌ترین نیازها (فیزیولوژی، ایمنی، تعلق و محبت) تا رده بالاتر نیازها مانند قدر و منزلت و خود شکوفایی ظاهر می‌شوند که به قرار ذیل است:
- مرتب اول:** فیزیولوژیکی که شامل گرسنگی، تشنگی، پناهگاه و سایر نیازهای فیزیکی می‌شود.
- مرتب دوم:** نیازهای امنیتی است که مربوط به امنیت جسمانی و روانی است. رفع این نیازها به امنیت شغلی بستگی دارد.
- مرتب سوم:** اجتماعی که شامل عاطفه، تعلق خاطر و دوستی می‌شود. در سازمان اغلب این نیاز به صورت نیاز به تعلق گروه و تیم تجلی می‌یابد.
- مرتب چهارم:** نیازهای حرمت قرار دارد. این نیازها مربوط به موفقیت و ارزش انسانی اعضای سازمانی است. نیروی انسانی نیاز دارد که مورد حرمت دیگران قرار گیرد، مشخص و شناخته شود.
- مرتب پنجم:** خود شکوفایی که در این نیاز شخص می‌کوشد تا همان چیزی شود که استعداد آن را دارد و آن شامل رشد و دستیابی به همان چیزی‌هایی است که فرد بالقوه استعداد رسیدن به آنها را دارد و به اصطلاح خود شکوفایی می‌شود (عسکریان، 1387، ص 33).
- در تئوری نیازهای اکتسابی مک‌کلند^۱ و تعدادی از پژوهشگران سه عامل انگیزشی ذیربط با نیاز را پیشنهاد نمودند. آنها عبارتند از:**
- نیاز به کسب موفقیت:** یعنی تلاش در راه درخشیدن و با توجه به رعایت استاندارد‌های موفق شدن و در راه موفقیت تلاش نمودن.
- نیاز به کسب قدرت و اعمال آن:** یعنی صاحب قدرت افراد را وادار کند تا به گونه‌ای عمل نمایند که اگر غیر از این می‌بود به شیوه دیگری رفتار می‌کردند.
- نیاز به ایجاد دوستی:** یعنی تمایل به کسب حمایت و ایجاد روابط صمیمی با دیگران. (رابینز، 1392، ص 81)
- تئوری انتظار پورتر و لولر** تنها انگیزش نیست که در افزایش کارایی فرد موثر است بلکه عوامل دیگری همچون طرز تفکر و نگرش افراد به کار و پاداش پرداختی نیز در نحوه کارایی آنها موثر است. طبق نظریه انتظار، افراد همیشه در جستجوی بهتر کردن درجه بازده سرمایه‌گذاری انجام شده (تلاش انجام داده) هستند. (افچه، 1390).



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزشی و اشتغال



نظریه اسلامی انگیزش با توجه به اینکه علمای مکاتب مدیریت در غرب انگیزش را بیشتر در ابعاد مادی و روان‌شناسی آن تجزیه و تحلیل کرده‌اند. در ابعاد معنوی دنیای غرب تا حدودی که معنویات به عملکرد معقول و احترام به خواسته‌های مذهبی افراد می‌باشد توجه دارند اما از آن به عنوان یک عامل اساسی موثر در ایجاد انگیزش استفاده نکرده‌اند و اعتقادی در این حد ندارند. اما در مدیریت اسلامی فراتر از عوامل مادی، عوامل معنوی می‌باشد که اثر آن بسیار عمیق و تعیین‌کننده است. و هر اندازه ایمان و اعتقاد افراد یک جامعه به معنویات و پایبندی به اصولی چون خدا، قیامت و پاداش و عذاب پس از مرگ در یک جامعه ای بیشتر باشد، آن جامعه بهتر و بیشتر می‌تواند از این عامل برای انگیزش در مدیریت بهره برداری کند. از نظریه پردازان این حوزه می‌توان به افرادی چون فارابی، ملاصدرا، محمد تقی شیرازی، محمد حسین طباطبایی و مطهری اشاره نمود

با توجه به اهمیت و جایگاه انگیزه در یک نظام آموزشی، تا کنون پژوهش‌های گوناگونی اعم از پژوهش‌های داخلی و خارجی به بررسی و تبیین عوامل موثر در ارتقاء انگیزه‌ی کارکنان آموزشی پرداخته‌اند که می‌توان به نمونه‌های ذیل اشاره نمود:

نیکخواهی (1389) در پژوهشی که به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش نیروی انسانی انجام داده است از نظر کارکنان به ترتیب عوامل ذیل را رتبه‌بندی کرده است:

امنیت شغلی، استفاده از مهارت‌ها، روابط با دیگران، پیشرفت در کار، درک اهداف، رضایت شغلی و رهبری و مدیریت اثربخش. از نظر عوامل ساختاری به ترتیب تفویض اختیار، اثربخشی کار، ارزشیابی، انتصاب افراد و رضایت از حقوق. در مورد عوامل فرهنگی به ترتیب تعهد شغلی، جو همکاری، آموزش‌های مستمر، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزشمندی کار و همکاری بین بخش‌های سازمانی و همچنین از نظر عوامل سیاسی اشتیاق به رفتار شهروندی، علاقه به داشتن هویت شغلی بالا، نگرانی از آزادی عمل و اشتیاق به استفاده از قدرت را رتبه‌بندی کرده است.

رحیمی کلاریجانی (1391) در تحقیقی اولویت‌بندی عوامل در روش‌های ایجاد انگیزه را به ترتیب زیر بیان نموده که عبارتند از: 1- رعایت اصول روابط انسانی، 2- حاکمیت ارزش‌های اخلاقی در محل کار، 3- تفویض اختیار، 4- توجه به شرایط محیطی محل کار، 5- وجود معیار در پرداخت حقوق و مزایا، 6- توجه به کیفیت زندگی کاری، 7- مدیریت مشارکتی، 8- حمایت و پشتیبانی فرادستان، 9- توجه به ویژگی‌های شغلی.

اسکوانینگر* (2008) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که سطحی از انگیزش شغلی با حمایت از تغییر همراه بوده و تغییرات مثبت در شغل و محیط کاری در انگیزش کارکنان موثر است. وی شاخص‌های موثر بر انگیزش را؛ اعتماد به نفس، آزادی عمل در شغل و امکان پیشرفت در آن، شان و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، قدرت و تسلط کافی به شغل، تغییرات هماهنگ و مطلوب در زمینه وظایف شغلی، چالشی بودن شغل، تفویض مسئولیت به زیردستان، تفویض اختیارات و مسئولیت‌ها در سلسله مراتب اداری، تقویت وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در شغل، زمینه بروز قابلیت‌ها و توانایی‌ها و تغییر در زمینه وظایف شغلی معرفی کرد.

اورچاک¹¹ (2009) در مطالعه‌ای عوامل موثر بر انگیزه شغلی را در روابط صمیمانه با همکاران، سیستم پاداش منسجم و عادلانه، حقوق و مزایای بالا، امنیت در ابعاد مختلف، شرایط کاری مناسب، جاذب با معنی و انگیزاننده بودن کار، حمایت مسئولان از فرد، سیستم ارزیابی عملکرد منسجم و عادلانه، تشکر و قدردانی، کمک در مورد مشکلات شخصی و حرفه‌ای، مشارکت در تمام کارها از

10 Schwaningger

11 Urichuck



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



طرف تمامی افراد گروه کاری معرفی نمود. وی پاداش های مالی را بعنوان یک عامل خارجی معرفی و آن را از عوامل همیشگی برانگیزاننده نمی داند.

دافتی فیلینگان^۲(2010) عوامل نظم و ترتیب، رفتار عادلانه بین همکاران، رهبری موفق و مناسب، حمایت حرفه ای و فراساختاری از طریق کنترل، رهبری، نظارت و مشارکت در فعالیتهای معرفی نموده و شاخص های: شیوه برخورد مافوق، نحوه ارتباط با مراجعه کنندگان، تجارب یادگیری در محیط شغل، فرصت های شغلی، تاثیرات محیط خانواده، آزادی عمل و علاقه کاری و اعتماد سرپرست را بر انگیزش شغلی موثر دانست.

سازمان آموزش فنی حرفه ای که فراگیرترین دستگاه آموزشی کشور در زمینه آموزش های مهارتی است، می کوشد در حیطه وظایف خود دستیابی به هدف های تعیین شده را ممکن سازد و تا رفع نیاز بازار کار، فعالیتهای خود را توسعه دهد و در عین حال بر جنبه کیفی آن نیز تاکید داشته است و سعی می کند مهارت شاغلین را با فن آوری های روز همگام سازد. اما مهمترین بخش در زمینه هماهنگی بین بازار کار و کارآموزان و تهیه سیاستهای آموزشی و کمک به برنامه های آموزشی در کشور ستاد این سازمان می باشد که می تواند با ارائه برنامه های جدیدتر و کاربردی تر زمینه ارائه آموزش هایی با کیفیت تر و مطابق نیاز بازار کار را فراهم آورد. و این امر با حضور کارشناسان با انگیزه که بتوانند با اندیشه و افکاری نوین در ستاد سازمان فعالیت نمایند صورت خواهد پذیرفت.

بنابر آنچه گذشت پژوهش حاضر با هدف تشخیص عوامل سازنده ایجاد انگیزش کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور انجام گرفت و در این پژوهش به پرسش های زیر پاسخ مناسب داده خواهد شد:

* عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش و فنی حرفه ای کشور کدامند؟

* هر یک از عوامل ایجاد کننده انگیزه شامل چه شاخص هایی می باشد؟

* ترتیب اولویت هر یک از شاخص های زیر مجموعه هر عامل چگونه است؟

روش پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر اهداف، کاربردی، از نظر داده ها کمی و از نظر نوع مطالعه پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری مورد پژوهش حاضر را کلیه کارکنان ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تشکیل می دهند که از 541 نفر، تعداد 360 نفر مرد و 181 نفر زن هستند.

در این پژوهش برای انتخاب نمونه معرف و همچنین افزایش دقت اندازه گیری از روش نمونه برداری تصادفی ساده از مدیران و کارکنان با محاسبه از طریق فرمول بولا (1970) به تعداد 226 نفر استخراج گردید. که 184 نفر از کارکنان به پرسشنامه محقق ساخته پاسخ داده اند که نمونه به حد کفایت خواهد بود. چرا که در انجام تحلیل عاملی اکتشافی نیاز به تعداد زیادی آزمودنی است و با توجه به خبرگی آزمودنی ها و همچنین تائید شاخص کفایت نمونه گیری (KMO) می توان از نمونه کمتری نیز بهره برد (خورشیدی، 1386).

داده های این پژوهش، به وسیله یک پرسشنامه 92 سوالی محقق ساخته؛ شامل 92 سوال از نوع بسته پاسخ که دارای پیوستار 1 تا 7، جمع آوری شده است.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



اعتبار: در پژوهش حاضر اعتبار ابزار سنجش به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار اعتبار کل تست برابر 0.773 شده است. لازم به ذکر است که اعتبار مولفه های احصاء شده در پژوهش حاضر به شرح جدول 1 است.

جدول (1) اعتبار عوامل به تفکیک آلفای کرونباخ

اعتبار	عامل ها
0.076	رشد و پیشرفت و توسعه شغلی
0.821	شرایط کاری
0.783	کرامت انسانی
0.752	حقوق و دستمزد و مزایای شغلی
0.826	تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی
0.797	ارتباطات

در پژوهش حاضر روایی ابزار سنجش به وسیله روایی همزمان محاسبه شد که از روایی بالایی برخوردار است. روایی همزمان این پرسشنامه توسط اساتید محترم تعلیم و تربیت مورد تایید قرار گرفت.

یافته ها:

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده در این تحقیق از دو روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است که پس از استخراج اطلاعات، آنالیز پردازش اطلاعات صورت پذیرفته است.

برای توصیف داده ها، از مشخصه های آماری مانند جداول فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده گردید و برای تحلیل داده ها از آزمون آماری موسوم به تحلیل عاملی اکتشافی از نوع تجزیه به مؤلفه های اصلی استفاده شد.

جدول (2) شاخص های توصیفی عامل های پژوهش

عامل ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
رشد و پیشرفت و توسعه شغلی	0.00	7.00	5.6235	1.18033	-2.314	7.769
شرایط کاری	1.00	7.00	5.8613	1.01531	-2.050	7.039
کرامت انسانی	2.00	6.80	4.9128	1.16551	-0.512	-6.089
حقوق و دستمزد و مزایای شغلی	0.20	7.00	5.5219	1.35516	-2.305	6.370
تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی	1.50	7.00	5.6550	1.01479	-0.474	5.575
ارتباطات	1.67	7.00	5.6947	1.11108	-0.904	4.179

با توجه به جدول 2، توزیع نمرات همه ی عامل ها دارای کجی منفی هستند. به عبارتی دیگر مکعب مجموع نمرات آن از میانگین، عددی منفی است و نمرات اکثر افراد در این مقیاس از میانگین بیشتر است. توزیع نمرات عامل اول بیشترین و توزیع نمرات عامل پنجم کمترین کجی را دارد. توزیع نمرات همه عامل ها به جز عامل سوم دارای کشیدگی مثبت است. بدین معنی که نمره اکثر افراد در این مقیاس ها نزدیک به میانگین قرار دارد. توزیع نمرات عامل اول بیشترین کشیدگی و توزیع عامل ششم کمترین کشیدگی را دارد.

تحلیل داده ها:

به منظور تعیین نتایج پژوهش به جامعه ای که از آن استخراج شده است از آزمون تحلیل عامل اکتشافی استفاده شده است که نتایج آن در زیر ارائه خواهد شد.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



سئوالات پژوهش: عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور کدامند؟ شاخص ها و الویت بندی شاخص ها به چه صورت است؟

به منظور شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد از تحلیل مؤلفه‌های اصلی با روش ایلیمین استفاده شد. نتایج پس از چندین بار اجرای تحلیل عاملی با استفاده از روش‌های مختلف چرخش متمایل به منظور استخراج عامل‌های مناسب از نظر تعداد و محتوا و در نظر گرفتن شاخص‌هایی مانند شاخص کفایت نمونه‌برداری ($KMO = 0/919$)، آزمون کرویت بارتلت ($Bartlett = 30824/341$ ؛ $P < 0/0001$)، ارزش ویژه، درصد تبیین واریانس، بارعاملی بالاتر از $0/3$ و با داشتن دست کم سه گویه در یک عامل، مشخص شد که پرسشنامه با حذف 23 سؤال حداکثر از 6 عامل اشباع شده است. این شش عامل بروی هم در حدود 63/741 درصد واریانس را تبیین می‌کند در اجرای تحلیل عاملی برای عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد، سه شاخص عمده مورد توجه قرار گرفته است؛

(1) ارزش ویژه

(2) نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل

(3) نمودار ارزشهای ویژه³ مشخصه های آماری اولیه که در اجرای تحلیل عاملی با روش تحلیل مولفه های اصلی⁴ به دست آمده برای 6 عامل به دست آمده در جدول 3 نمایش داده شده است.

جدول 3 مشخصه های نهایی تحلیل عاملی برای استخراج عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
رشد و پیشرفت و توسعه شغلی	17.821	17.663	17.663
شرایط کاری	15.031	16.887	34.55
کرامت انسانی	8.107	9.571	44.121
حقوق و دستمزد و مزایای شغلی	8.007	9.669	53.79
تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی	5.982	5.874	59.664
ارتباطات	4.269	4.077	63.741

ارزش‌های ویژه 6 عامل بزرگتر از یک است و درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرها برای این 6 عامل بر روی هم 63/741 درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. افزون بر این، مقدار KMO برابر با $0/919$ و سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز $0/001$ است. بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی براساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود. علاوه بر این، برون‌داد اولیه نیز نشان می‌دهد که مقدار دترمینان ماتریس همبستگی، عددی غیر صفر است که نشان می‌دهد برپایه این داده‌ها می‌توان به استخراج عاملها اطمینان کرد. ارزش ویژه هر عامل، یعنی مجموع مجذورات بارهای عاملی آن، نشان می‌دهد که عامل تا چه حد در تبیین کل واریانس سؤال‌ها سهیم است. همانطور که ملاحظه می‌شود، عامل یکم با ارزش ویژه $17/821$ ، $17/663$ درصد کل واریانس را تبیین می‌کند که بر پایه ویژگی‌های تحلیل مؤلفه‌های اصلی این عامل بیشترین سهم را در تبیین واریانس کل دارد و هیچ عاملی نمی‌تواند واریانس بیشتری را در مقایسه با عامل نخست توجیه کند. عامل ششم نیز با ارزش ویژه $4/269$ ، $4/077$ درصد کل واریانس را تبیین می‌-

13 - Eigen value's plot

14 - Principal component analysis



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



کند که کمترین سهم را در تبیین واریانس کل سؤال ها داراست. با توجه به جدول فوق 63/741 درصد کل واریانس توسط شش عامل استخراج شده تبیین می شود.

برای تعیین این مطلب که ابزار مورد استفاده از چند عامل اشباع شده، سه شاخص عمده مورد توجه قرار گرفته است:

- 1) ارزش ویژه: یک ملاک ساده و عینی برای تعیین تعداد عامل ها توجه به ارزش ویژه سؤال هاست، این ملاک که ملاک کیسر¹⁵ نامیده می شود بیان می کند که فقط عامل های دارای ارزش ویژه یک و بالاتر از آن باید در تحلیل عاملی حفظ شود.
- 2) نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل: بر پایه این ملاک عامل هایی که درصد خیلی کوچکی (مثلاً 1٪) از واریانس را تبیین می کند بعید است دارای اهمیت نظری یا عملی باشد.

3) نمودار چرخش یافته ارزشهای ویژه: این نمودار طرحی از ارزش های ویژه سؤال ها را نشان می دهد که اسکری¹⁶ نامیده می شود. در این طرح معمولاً عامل های بزرگ در بالا و سایر عامل ها با شبیهی تدریجی در کنار هم نشان داده می شود. در این نمودار فرض بر این است که همه عامل های سمت چپ نمودار عامل های حقیقی و همه عامل های سمت راست آن عامل های خطاست (هومن، 1380).

میزان اشتراک مواد مجموعه 92 گویه ای سیاهه عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که از طریق تحلیل مولفه های اصلی به دست آمده است، در جدول 4 نمایش داده شده است.

جدول 4 میزان اشتراک مواد مجموعه 92 گویه ای مقیاس عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با اجرای تحلیل مؤلفه های اصلی

سؤال	میزان اشتراک	سؤال	میزان اشتراک	سؤال	میزان اشتراک	سؤال	میزان اشتراک
1	0.793	24	0.673	47	0.71	70	0.746
2	0.79	25	0.736	48	0.792	71	0.868
3	0.613	26	0.717	49	0.84	72	0.862
4	0.421	27	0.914	50	0.827	73	0.805
5	0.569	28	0.606	51	0.782	74	0.764
6	0.756	29	0.692	52	0.767	75	0.529
7	0.579	30	0.779	53	0.772	76	0.77
8	0.566	31	0.079	54	0.813	77	0.67
9	0.406	32	0.546	55	0.499	78	0.819
10	0.538	33	0.776	56	0.589	79	0.626
11	0.718	34	0.783	57	0.765	80	0.657
12	0.742	35	0.695	58	0.775	81	0.572
13	0.666	36	0.81	59	0.77	82	0.624
14	0.561	37	0.792	60	0.635	83	0.609
15	0.595	38	0.753	61	0.789	84	0.826
16	0.72	39	0.886	62	0.76	85	0.769
17	0.658	40	0.559	63	0.865	86	0.827
18	0.557	41	0.722	64	0.794	87	0.838
19	0.716	42	0.613	65	0.777	88	0.804
20	0.439	43	0.829	66	0.633	89	0.76

15. Kaiser

16. Scree



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



0.688	90	0.748	67	0.686	44	0.71	21
0.833	91	0.678	68	0.753	45	0.827	22
0.715	92	0.641	69	0.724	46	0.776	23

پس از تعیین تعداد عوامل مناسب قابل استخراج با توجه به مقدار واریانس تبیین شده و نمودار اسکری^{۱۷} برای رسیدن به ساختار ساده، 6 عامل استخراجی، چرخش داده شد. هدف این روش، رسیدن به ساختار ساده است. به ندرت اتفاق می افتد که عامل‌های مشترک استخراج شده در راه حل اولیه دارای بار عاملی روشن برای متغیرهای مشاهده شده باشد. برخی اوقات تعدادی از متغیرهای مشاهده شده دارای دو یا سه بار عاملی متوسط خواهد بود که تفسیر الگوی عاملی را دشوار می سازد. در چنین مواردی، چرخش عامل‌ها از طریق یک انتقال خطی موجب می شود بار عاملی متغیر در یک سازه بیشینه و بار عاملی همان متغیر در سایر سازه ها کمینه شود. وقتی عامل‌ها به وضعیت‌هایی که تصور می‌رود از نظر روانشناسی بامعنا تر باشد، چرخش داده شود، مقدار^{۱۸} از واریانس که توسط هر عامل توجیه می شود، اندکی تعدیل، و واریانس خطا نیز به گونه یکنواخت تر بین عامل‌ها توزیع می شود (هومن، 1380).

باید توجه داشت که چون ماتریس عاملی چرخش نایافته و بارهای عاملی آن ساختاری با معنا به دست نمی دهد، چرخش عامل های استخراج شده و انتقال آن ها به محورها جدید، موجب می شود که هم کشف هیات کلی متغیرها و هم تشخیص ساختار ساده تری که نمایشگر خطوط اصلی و نسبتا روشن برای رسیدن به راه حل‌های تفسیر پذیر باشد، امکان پذیر گردد (هومن، 1380). برای رسیدن به ساختار ساده، شش عامل به روش آبلیمین چرخش داده شدند. نتایج پس از چندین چرخش آزمایشی به ساختار ساده رسید که این ماتریس ساختار یافته در جدول 6 ملاحظه می‌شود. در این پژوهش با توجه اینکه چرخش به شیوه آبلیمین تصویری ساده تر و روشن تر از روابط موجود بین ویژگی ها را به دست می داد، برای دست یابی به ساختار ساده عامل ها از این شیوه چرخش استفاده شده است. ساختار ساده عامل های 6 گانه عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور پس از چرخش در جدول 5 نشان داده شده است.

جدول 5 ماتریس ساختار مجموعه 69 سؤالی مقیاس عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

سوال	رشد و پیشرفت و توسعه شغلی	شرایط کاری	سوال	کرامت انسانی	سوال	حقوق و دستمزد و مزایای شغلی	سوال	تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی	سوال	ارتباطات	
20	0.937	7	0.893	15	0.811	1	0.76	40	0.73	12	0.693
23	0.931	10	0.769	18	0.784	2	0.727	61	0.645	14	0.625
24	0.908	11	0.735	19	0.751	3	0.626	66	0.631	17	0.571
26	0.896	21	0.7	34	0.689	5	0.6	68	0.519	22	0.529
27	0.863	25	0.661	35	0.628	6	0.535	71	0.597	75	0.467
28	0.803	33	0.604	39	0.624	89	0.441	87	0.47		
29	0.787	36	0.528	43	0.601	91	0.383				
30	0.734	37	0.51	46	0.579						
31	0.711	51	0.478	49	0.537						
32	0.648	54	0.452	53	0.487						
42	0.604	56	0.412	58	0.437						
44	0.581	57	0.393	63	0.402						
45	0.523	60	0.382	84	0.367						
67	0.501	70	0.351	85	0.328						
72	0.478	73	0.311	92	0.319						



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



								0.306	74	0.436	76
								0.301	78	0.39	82
										0.374	83
										0.348	90

براساس تجزیه و تحلیل انجام شده شش عامل استخراج شده که ملاک‌های تعریف و نام گذاری عامل‌های استخراج شده از این قرار بوده‌اند:

الف) ماهیت و اندازه‌ی متغیرهایی که عامل‌های استخراجی از آن‌ها بزرگترین سهم را داشته باشد.

ب) بررسی فرهنگ واژه‌ها و اصطلاحات به منظور ملاحظه‌ی نام و ماهیت، چشم انداز و دلالت‌های ضمنی متغیرها.

ج) نظریه‌های موجود و نتایج مطالعات پیشین.

با توجه به ملاک‌های بالا، عوامل شش گانه به شرح زیر نام گذاری شده‌اند.

عامل اول: رشد و پیشرفت و توسعه شغلی، عامل دوم: شرایط کاری، عامل سوم: کرامت انسانی، عامل چهارم: حقوق و دستمزد و مزایای شغلی، عامل پنجم: تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی، عامل ششم: ارتباطات

بحث و نتیجه گیری:

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور انجام گرفت. نخستین یافته این پژوهش شناسایی و طراحی 92 شاخص و سوال برای سنجش انگیزش کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای است که می‌تواند مبنایی برای ارزیابی‌های آتی از کارکنان سازمان باشد. داده‌های پژوهش حاضر به وسیله یک پرسشنامه 92 سوالی محقق ساخته به دست آمده که بر روی تعداد 184 نفر اجرا و از طریق آزمون تحلیل عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج آن بیانگر نتایج زیر است:

به منظور پاسخگویی به سؤال اصلی پژوهش مبتنی بر اینکه عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش و فن حرفه‌ای کشور کدامند؟

از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی استفاده شد. بدین منظور ابتدا مفروضه‌های تحلیل عاملی یعنی میزان KMO (کفایت نمونه برداری)، دترمینان ماتریس همبستگی و معناداری مشخصه کرویت بارلت مورد بررسی قرار گرفت، که نتایج نشان داد اجرای تحلیل عاملی برای داده‌های بدست‌آمده قابل توجیه است. در نهایت با توجه به مفروضه‌های تحلیل عاملی، ارزش ویژه سؤالها، درصد تبیین واریانس توسط هر عامل و نمودار شیب‌دار کتل و پس از حذف 23 سوال (8-16-38-59-77-47-50-86-13-4) 48-79-80-81-88-65-9-41-52-55-62-69-64) تعداد 6 عامل از مجموعه 92 سؤال استخراج گردید.

عامل شماره 1، رشد و پیشرفت و توسعه شغلی: تعریف: انجام درست کارها با گسترش اندیشه‌ها و استعدادها، توسعه معلومات و مهارت‌ها برای رسیدن به عملکرد خوب و دریافت بازخورد واقعی از عملکرد و رسیدن به اهداف واقعی.

عامل شماره 2، شرایط کاری: تعریف: شرایط کاری شامل عوامل فیزیکی و روانی تاثیر گذار در کار و همچنین شرایط احراز شغل، شرح وظایف شغلی می‌باشد.

عامل شماره 3، کرامت انسانی: تعریف: حالتی درونی و پایدار است که سبب اعطای حداکثر خدمت همراه با عزت و احترام و رضایت و درک فرد، احساس ارزشمندی و اعتماد به نفس می‌شود.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزی و اشتغال



عامل شماره 4، حقوق و دستمزد و مزایای شغلی: تعریف: منظور از حقوق و دستمزد پرداخت هزینه ای است که به جبران فعالیت های کارکنان پرداخت گردد. حقوق تخصیصی برای برای هر کارمند شامل مزایا و کسورات می باشد که مزایای را می توان در مواردی همچون حقوق مبنای، فوق العاده شغل، عائله مندی، فوق العاده محل خدمت، فوق العاده جذب، و غیره نام برد

عامل شماره 5، تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی: تعریف: تعهد به سازمان و پذیرش مسئولیت در جهت انجام صحیح وظایف شغلی تا رسیدن به نتیجه مطلوب را گویند

عامل شماره 6، ارتباطات: تعریف: فرایندی که در آن دو یا چند نفر از افراد در سازمان به تبادل موثر افکار، احساسات، نظرات و حقایق در جهت رسیدن به رفتار مطلوب می پردازند.

منظور تهیه پاسخ برای پرسش پژوهش، مبنی بر ترتیب اولویت مؤلفه های ارزش مقادیر مبتنی بر یافته های تحلیل اکتشافی نشان می دهد 63/741 درصد عوامل ایجاد انگیزش کارکنان برپایه شش عامل استخراج شده از پرسشنامه تبیین می شود و عامل رشد و پیشرفت و توسعه شغلی با ضریبی معادل 17/663 درصد از بیشترین اهمیت و عامل ارتباطات با ضریبی معادل 4/077 درصد از کمترین اهمیت برخوردار است.

با توجه به اینکه چرخش به شیوه متمایل تصویری ساده تر و روشن تر از روابط موجود بین ویژگی را به دست می داد، به منظور دستیابی به ساختار ساده و نامگذاری عاملها از چرخش متمایل با روش آبلیمین استفاده شد
این یافته ها به شکل کلی با پیشینه ها و پژوهش های قبلی مطابقت دارد . لیکن بیشترین تطابق را با تحقیقات نیکخواهی (1389)، رحیمی کلاریجانی (1391)، اسکوانینگر (2008)، اورپچاک (2009)، دافتی فیلینگان (2012) دارد.

منابع

مقاله فارسی:

رحیمی کلاریجانی، مروارید، (1391)، بررسی روشهای ایجاد انگیزه کارکنان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر با استفاده از تکنیک فازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
زاهدی، شمس السادات، (1388)، بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی و ارائه راهکارهای علمی- کاربردی، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره 7.
طیبه، سید جمال الدین و امیر اشکان نصیری پور، (1392) رابطه مهارت ارتباطی مدیران با انگیزش کارکنان در بیمارستان مدرس تهران، فصلنامه بیمارستان، سال دوازدهم، شماره 2.
نیکخواهی، محمدحسین، (1389) ، بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان منطقه پخش تهران در بهره‌وری شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکز

کتاب فارسی:

افجه، علی اکبر، (1390)، مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی، تهران، سمت.
پارسا، احمد (1387). انگیزش و هیجان. تهران، پیام نور، تهران.
جزنی، نسرین (1393)، مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر نی.
خورشیدی، عباس، (1386)، راهنمای تدوین رساله و پایان نامه‌ی تحصیلی، تهران، نشر یسپرون
خورشیدی، عباس، (1389)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، دانشکده بازرسی نازجا.
رابینز، استیفن پی (1392)، مبانی رفتار سازمانی، مترجمان علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



سیف، علی اکبر، (1387)، روانشناسی پرورشی نوین، تهران، دوران.
عسکریان، مصطفی، (1387)، روابط انسانی و رفتار سازمانی، تهران، امیر کبیر.
علاقه بند، علی، (1389)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، روان.
کلاین برگ، اتو، (1387) روان شناسی اجتماعی، محمدعلی کاردان، تهران، اندیشه.
گنجی، حمزه، (1391)، روان شناسی عمومی، تهران، ساوالان.
هومن، حیدرعلی، (1380)، تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش‌های رفتاری، تهران، انتشارات پیک فرهنگ.

Daugherty Phillingane, Emma, (2010), The pathways of successful entrepreneurial women in public relations: Ethics, theoretical models of practice, and motivating, Ph. D, The Claremont Graduate University, proquest,umi.com.

Schwanningeer, M arkus, (2008), Job Motivation for Learning and Development as Predictors of support for change. Journal of organizational Transformation and social change, vol. 5, No. 2, pp 141-157.

Urichuk, Bob, (2009), Employee motivation – Dose it improve performance, productivity, keep then motivated and loyal, career builders-club.com