

« فراسوی مدیریت »

سال پنجم - شماره ۱۷ - تابستان ۱۳۹۰

ص ۳۳-۵۲

بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۸-۸۹

حبیب اله آخوندی بناب^۱

زهرا موسومی شجاعی^۲

دکتر علیرضا پیرخانفی^۳

مهدی مهدی پورمقدم^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۸-۸۹ انجام گرفته است و جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۲۲ واحد دانشگاه آزاد اسلامی در سطح استان آذربایجان شرقی که شامل کلیه واحدهای منطقه ۱۳ دانشگاه آزاد اسلامی می شود که در این تعداد واحد کلاً معاونین و مدیران شاغل در قسمت های اداری دانشگاه به تعداد ۱۲۱ نفر بوده و کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در دانشگاه و تحت مدیریت این مدیران به تعداد ۲۱۵۰ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از تعیین حجم نمونه مورگان برای مدیران به تعداد ۹۳ نفر و برای کارکنان ۳۲۶ نفر تعیین شد. روش تحقیق این پرسش نامه از نوع همبستگی است. برای آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون و مجذور کای (X^2) استفاده شد و فرایند تحلیل داده ها از طریق فنون آمار توصیفی و استنباطی و توسط نرم افزار SPSS انجام گرفت. یافته های این پژوهش نشان می دهد چنانچه مدیران در سازمان ها دارای منبع کنترلی درونی باشند بر روی کارکنان تحت مدیریتی خود تاثیر مثبت تری را خواهند گذاشت. همچنین بدلیل معکوس بودن رابطه بین منبع کنترل بیرونی مدیران با انگیزش شغلی کارکنان، هر قدر مدیری دارای منبع کنترلی بیرونی

^۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (habib.akhondi.b@gmail.com)

^۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

^۳- استادیار و عضو هیئت علمی گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

^۴- کارشناس مدیریت بازرگانی، کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (mahdi1739@gmail.com)

باشد و بر اساس آن در سازمان رفتار نماید، انگیزش شغلی کارکنان آن مدیر تقلیل و کاهش پیدا خواهد نمود.

واژه‌های کلیدی: منبع کنترل، انگیزش شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

امروزه در مدیریت از انگیزه‌ها و ارتباط آن با کارآمدی کارکنان و بازده سازمان‌های مختلف بحث‌های زیادی صورت گرفته و به ارتباط لازم بین بازده آموزشی و تولیدی سازمان‌ها و شدت و ضعف انگیزه‌های اعضای هر سازمان پرداخته شده است (کریمی، ۱۳۷۷). انگیزه‌ها، عامل ایجاد انرژی و موجب حرکت موجود زنده از جمله آدمی محسوب می‌شوند. چراکه انگیزه باعث می‌شود تا شخص به وظایف خود پایبند بماند و کارها را با جدیت و نشاط انجام دهد. بدین ترتیب او می‌تواند به آسانی به اهداف و خواسته‌های خود اعم از هدف‌های ساده و پیچیده، دست یابد. به همین دلیل مبحث انگیزه در مطالعات و تحقیقات روانشناختی از اهمیت فراوانی برخوردار است (همان منبع).

جستجو در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است. افراد با توجه به انگیزه‌های مختلف، کارهای متفاوتی را انجام می‌دهند. حتی در صورت یکسان بودن انگیزه‌های افراد، شدت انگیزه در آنها متفاوت است که این امر به تفاوت‌های فردی بر می‌گردد (مقدمی پور، ۱۳۸۲).

یکی از دلایل موفقیت کارکنان و به تبع آن سازمان‌ها وجود عوامل انگیزشی در حد بالا در آن سازمان می‌باشد. 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 می‌شود. منظور از انگیزش شغلی^۱، عوامل، شرایط و اوضاع و احوالی است

^۱ - Job Morivation

که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت‌های شغلی‌اش می‌گردد (مقدمی پور، ۱۳۸۲).

انگیزش شغلی نشان دهنده 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 (همان منبع).

کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش‌اند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجا که 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 بتوانند برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند (همان منبع).

معمولاً یک فرد برانگیخته در مقایسه با همکارانش که برانگیخته نیستند وظایف شغلی‌اش را با علاقه، نیرو و کارایی بیشتری انجام می‌دهد. از طرفی مدیران هم با شیوه‌ها و طرق مختلف در تلاش‌اند تا موفقیت‌ها و ترفیعات بیشتری را کسب نمایند و همواره به دنبال پیدا کردن راه‌های بهتر و آسان‌تری برای انجام امور هستند. این مدیران در مواجهه با میزان انگیزش شغلی کارکنان و نوع منبع کنترلی که اعمال می‌کنند، زمانی کار را برای خود به صورت مبارزه در می‌آورند که نسبت به انجام آنچه از طرف کارکنان و خودشان انجام می‌دهند اطمینان داشته باشند. این مدیران در برخورد با مسایل و حل آن‌ها روش متفاوتی را اتخاذ می‌کنند (گنجی، ۱۳۷۸).

یکی از دل‌مشغولی‌های امروز مدیران سازمان‌ها این است که چرا بعضی از کارکنان کم کارند و تحرک لازم را ندارند و به هیچ وجه میل به تلاش و گسترش فعالیت از لحاظ کمی و کیفی را ندارند و یا هیچ‌گونه نوآوری و خلاقیت در کارشان دیده نمی‌شود. بدون تردید پاسخ این پرسش‌ها کار دشواری است زیرا

موانع و علت‌های زیادی در این زمینه وجود دارد مانند تفاوت‌های فردی، تنوع وظایف و مشاغل، تغییر رفتار فرد در زمان‌های مختلف و منبع کنترل مدیران (همان منبع).

با توجه به اهمیت منبع کنترل در بین موانع یاد شده بایستی در این رابطه اذعان نمود که به اعتقاد برخی از نظریه‌پردازان یادگیری اجتماعی از جمله راتر که معتقدند، افراد، موفقیت‌ها و شکست‌های خود را به عوامل شخصی و یا محیطی نسبت می‌دهند و مطابق این تعریف برای منبع کنترل مدیران اشکال درونی و بیرونی را معرفی می‌نمایند (راتر، ۱۹۶۶).

در واقع تمام موفقیت‌ها و شکست‌های یک مدیر یا به خودش نسبت داده می‌شود و یا به کارکنانی که تحت نظر وی کار می‌کنند نسبت داده می‌شود. بنابراین مدیران می‌توانند با پی بردن به نوع منبع کنترلی که در سازمان اعمال می‌کنند یکی از موانع مهم انگیزش شغلی را شناسایی و در جهت حل مشکل گام بردارند. و در این صورت است که مدیر می‌تواند ضمن رفع تعارض بین رفتار خود با نوع رفتار و میزان انگیزش شغلی کارکنان، سازمان را به سوی تعالی سوق دهد و از وضعیت محیط کاری و زیرمجموعه خود آگاهی و شناخت کافی را حاصل نماید. چنانچه در بالا نیز اشاره شد، منبع کنترل مدیران را به دو شکل درونی و بیرونی معرفی می‌نمایند. مدیرانی که دارای منبع کنترل درونی^۱ هستند، موفقیت خود را به توانایی و تلاش خود و شکست خویش را به عدم تلاش کافی نسبت می‌دهند. ترجیح می‌دهند مسائل را، خود حل نمایند در واقع کنترل رویدادها در زندگی به ویژه در زمینه کار آنها، درونی است. اما مدیرانی که منبع کنترل بیرونی^۲ دارند، موفقیت و شکست خود را متأثر از دشواری وظایف، عدم توانایی، روحیه نامناسب، جانب‌داری مدیران ارشد سازمان، کمک‌های دیگران، فعالیت موثر کارکنان تحت

^۱- Internal Source of Control

^۲- External Source of Control

نظرشان می‌دانند و بر این باورند که تلاش شان تأثیر چندانی در موفقیت و بهبود عملکرد آنها ندارد (وال، ۱۹۶۹).

بنابراین شناخت یکی از موانع مهم انگیزش شغلی کارکنان که نوع منبع کنترل مدیران می‌باشد می‌تواند بر میزان بالا و پایین بودن انگیزش شغلی کارکنان موثر باشد. لذا بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان در ارتقاء همه جانبه ی یک سازمان بسیار حائز اهمیت است.

ابزار و روش

در طرح پژوهشی حاضر، چون هدف محقق، بررسی رابطه بین متغیرها بود، بنابراین از روش همبستگی استفاده شد. مغتیرهای منبع کنترل در مدیران و انگیزش شغلی در کارکنان و رابطه این دو مؤلفه مورد بررسی قرار گرفته است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این پژوهش عبارت است از ۲۲ واحد دانشگاه آزاد اسلامی در سطح استان آذربایجان شرقی که در این مجموعه، شامل کلیه معاونین و مدیرانی و کارکنان زن و مرد شاغل در دانشگاه می‌شود.

با استناد به اطلاعات مرکز آمار و انفورماتیک منطقه ۱۳ دانشگاه آزاد اسلامی، تعداد مدیران شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال (۸۸-۸۹) ۱۲۱ نفر و تعداد کارکنان رسمی (زن و مرد) شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال (۸۸-۸۹) ۲۱۵۰ نفر بود. برای محاسبه نمونه آماری این پژوهش از جدول تعیین حجم نمونه مورگان استفاده شد و برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

ابزارهای این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسش‌نامه استاندارد بود.

۱- پرسش‌نامه منبع کنترل درونی و بیرونی راتر:

این پرسش‌نامه دارای ۲۹ ماده است که هر ماده متشکل از دو جمله به صورت الف و ب) می‌باشد که یکی از جمله‌ها عقیده بیرونی و دیگری عقیده درونی است و آزمودنی یک جمله را انتخاب می‌نماید.

مواد مقیاس کنترل درونی و بیرونی به شش خرده طبقه تقسیم می‌شود که عبارتند از: بازشناسی تحصیلی، بازشناسی اجتماعی، عاطفه و محبت، سلطه‌گری و برتری طلبی، بازشناسی سیاسی، اجتماعی و فلسفه زندگی (راتر، ۱۹۶۶).

این پرسش‌نامه دارای ۲۹ ماده است که در مقیاس یک پرسش‌نامه خودسنجی است و از ۲۹ ماده آن، ۶ ماده، به صورت خنثی می‌باشد (ماده‌های ۲۷، ۲۴، ۱۹، ۱۴، ۸، ۱) که منظور از آزمون را برای آزمودنی پوشیده نگه می‌دارد و نمره گذاری نمی‌شود ولی در ۲۳ ماده کلیدی این پرسش‌نامه عقاید و باورهای فرد درباره ماهیت و طبیعت جهان، اندازه‌گیری می‌شود و مقیاس کنترل درونی و بیرونی به صورت گزینه بایست است که در آن یک باور درونی در برابر یک باور و عقیده بیرونی قرار دارد (وانیر، ۱۹۷۲، راتر: ۱۹۹۶).

۲- پرسش‌نامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر:

پرسش‌نامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر ویژگی‌های جدیدیت در کار، رضایت شغلی، میزان علاقه مندی به کار، اهمیت شغلی، مسئولیت‌پذیری، خودباوری و خودکنترلی را می‌سنجد.

این پرسش‌نامه دارای ۲۰ عبارت با مقیاس چهار درجه‌ای است و توسط کارکنان اعم از زن و مرد، پاسخ داده شده است. در این پرسش‌نامه برای هر عبارت چهار درجه که به ترتیب از ۱ تا ۴ امتیاز برای مقیاس‌ها در نظر گرفته شده که حداکثر نمره در این پرسش‌نامه ۸۰ و حداقل نمره ۲۰ محاسبه گردید.

گزینه های ۱ و ۵ و ۶ و ۷ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۵ و ۱۷ به میزان علاقه فرد به شغل، مربوط بود.

گویه های ۲ و ۱۰ و ۱۴ و ۱۸ و ۱۹ به میزان اهمیت شغل مربوط بود.

گویه های ۳ و ۴ به میزان رضایت شغلی ربط داشت.

گویه های ۸ و ۹ به مقوله خودباوری تعلق داشت.

و گویه های ۱۶ به مقوله مسئولیت پذیری و ۲۰ به مقوله خود کنترلی مربوط بود.

روش گردآوری اطلاعات و تعیین روایی و اعتبار پرسش نامه ها

بعد از تهیه فهرست اسامی و مشخصات واحدهای دانشگاهی، با وجود همگن بودن و گستردگی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در استان آذربایجان شرقی و مشکل اجرای پرسشنامه ها برای همه واحدها، محقق میزان درصد تشکیل دهنده نمونه آماری مدیران و کارکنان (مرد و زن) را در تمام واحدهای ۲۲ گانه استان به صورت مجزا محاسبه و پس از مشخص شدن تعداد آن ها، پرسش نامه های تحقیق را به صورت تصادفی در بین واحدها با توجه به نمونه آماری به دست آمده از طریق جدول تعیین حجم نمونه مورگان، پخش و پس از تکمیل جمع آوری شد.

برای سنجش اعتبار پرسش نامه ها از روش کودر ریچاردسون و آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب اعتبار برای پرسش نامه انگیزش شغلی $\alpha = 0.885$ و برای پرسشنامه منبع کنترل $\alpha = 0.835$ به دست آمد. برای بررسی روایی پرسش نامه منبع کنترل راتر، نمره های حاصل از این مقیاس با نمره های به دست آمده از پرسش نامه منبع نوریکی و استریکلند محاسبه گردید که بین آنها ضریب همبستگی $I = 0.730$ به دست آمد همین طور برای بررسی روایی پرسش نامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر نمره های حاصل از این مقیاس با نمره های به دست آمده از پرسش نامه انگیزش پیشرفت اسپنس و هلمریچ محاسبه گردید که بین آنها ضریب همبستگی $I = 0.716$ به دست آمد.

یافته‌ها تحقیق

پس از بررسی فرضیه‌های تحقیق یافته‌های زیر حاصل گردید.

فرضیه ۱: بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. ابتدا مدیران از طریق نمرات به دست آمده از پرسش‌نامه منبع کنترل، به دو دسته دارای منبع کنترل درونی و بیرونی تقسیم شده و کارکنان هر کدام از آنها نیز مشخص شد و میزان انگیزش هر یک از این کارکنان به وسیله پرسش‌نامه مربوطه تعیین شده و در سه دسته انگیزش بالا، متوسط و انگیزش پایین قرار گرفتند سپس فرضیه مذکور از طریق آزمون مجذور کای χ^2 مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون در جدول زیر مشاهده می‌شود.

جدول (۱)

سطح معنی داری	χ^2	مجموع	انگیزش کارکنان			منبع کنترل
			پایین	متوسط	بالا	
۰/۱۷۱	۳/۵۳	۴۶	۸	۲۰	۱۸	درونی
		۴۷	۱۱	۲۶	۱۰	بیرونی
		۹۳	۱۹	۴۶	۲۸	مجموع

نتایج آزمون مجذور کای که در جدول (۱) آمده است نشان می‌دهد مقدار مشاهده شده مجذور کای برابر با ۳/۵۳ بوده و سطح معنی داری آن ۰/۱۷۱ است. بنابراین فرضیه صفر رد نمی‌شود و فرضیه تحقیق نیز مورد تایید قرار نمی‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرضیه ۲: بین منبع کنترل درونی مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

بعد از اینکه نمره هر کدام از مدیران در منبع کنترل درونی محاسبه شد میانگین نمره انگیزش کارکنان هر کدام از این مدیران نیز به دست آمد سپس از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه مذکور مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه آن در جدول زیر مشاهده می شود.

همان گونه که در جدول زیر مشاهده می شود ضریب همبستگی بین متغیرهای مذکور ۰/۲۲۶ بوده که در سطح ۰/۰۲۹ معنی دار است. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض تحقیق مورد تایید قرار می گیرد و می توان گفت بین دو متغیر رابطه مستقیم وجود دارد. بدین معنا که هر قدر مدیری دارای منبع کنترل درونی بیشتری است انگیزش کارکنان آن مدیر بالاست.

جدول (۲)

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل درونی مدیران و انگیزش شغلی کارکنان	۰/۲۲۶	۰/۰۲۹

فرضیه ۳: بین منبع کنترل بیرونی مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

همانند فرضیه ۲، بعد از اینکه نمره هر کدام از مدیران در منبع کنترل بیرونی محاسبه شد میانگین نمره انگیزش کارکنان هر کدام از این مدیران نیز به دست آمد سپس از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه ۳ مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه آن در جدول زیر مشاهده می شود.

همان گونه که در جدول زیر مشاهده می شود ضریب همبستگی بین منبع کنترل بیرونی مدیران و انگیزش کارکنان آنان ۰/۲۲۶- بوده که در سطح ۰/۰۲۹ معنی دار است. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض تحقیق مورد تایید قرار می گیرد و می

توان گفت بین دو متغیر رابطه معکوس وجود دارد. بدین معنا که هر قدر مدیری دارای منبع کنترل بیرونی بیشتری است انگیزش کارکنان آن مدیر کمتر است و بالعکس.

جدول (۳)

منبع کنترل بیرونی مدیران و انگیزش شغلی کارکنان	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
	-۰/۲۲۶	۰/۰۲۹

فرضیه ۴: بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد. در مورد فرضیه ۴، ابتدا مدیران از طریق نمرات به دست آمده از پرسش نامه منبع کنترل به دو دسته دارای منبع کنترل درونی و بیرونی تقسیم شده و کارکنان زن هر کدام از آنها نیز مشخص شده و میزان انگیزش هر کدام از این کارکنان زن وسیله پرسشنامه مربوطه تعیین شده و در سه دسته انگیزش بالا، متوسط و انگیزش پایین قرار گرفتند. از آنجایی که تنها ۶۱ نفر از مدیران شرکت کننده در تحقیق کارکنان زن داشتند مجموع مدیران دخیل در این فرضیه ۶۱ بوده است. فرضیه مذکور از طریق آزمون مجذور کای χ^2 مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر مشاهده می شود.

نتایج آزمون مجذور کای که در جدول زیر آمده است نشان می دهد مقدار مشاهده شده مجذور کای برابر با ۲/۱۵۷ بوده و سطح معنی داری آن ۰/۳۴۰ است. بنابراین فرضیه صفر رد نمی شود و فرضیه تحقیق نیز مورد تایید قرار نمی گیرد. بنابراین می توان گفت بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان زن رابطه وجود ندارد.

جدول (۴)

سطح معنی داری	χ^2	مجموع	انگیزش کارکنان زن			منبع کنترل
			پایین	متوسط	بالا	
۰/۳۴۰	۲/۱۵۷	۳۰	۹	۹	۱۲	درونی
		۳۱	۱۲	۱۲	۷	بیرونی
		۶۱	۲۱	۲۱	۱۹	مجموع

فرضیه ۵: بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد.

در مورد این فرضیه نیز ابتدا مدیران از طریق نمرات به دست آمده از پرسش نامه منبع کنترل به دو دسته دارای منبع کنترل درونی و بیرونی تقسیم شده و کارکنان مرد هر کدام از آن‌ها نیز مشخص شده و میزان انگیزش هر کدام از این کارکنان مرد وسیله پرسش نامه مربوطه تعیین شده و در سه دسته انگیزش بالا، متوسط و انگیزش پایین قرار گرفتند. فرضیه مذکور نیز از طریق آزمون مجذور کای χ^2 مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر مشاهده می شود.

نتایج آزمون مجذور کای که در جدول (۵) آمده است نشان می دهد مقدار مشاهده شده مجذور کای برابر با ۷/۲۰ بوده که در سطح ۰/۰۲۷ معنی دار است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد و می توان نتیجه گیری کرد که بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد و قدرت این رابطه برابر با ۰/۲۷۸ است ($\Phi' = ۰/۲۷۸$). بنابراین می توان گفت رابطه مذکور نیز در حد ضعیف قرار دارد.

جدول (۵)

فای کرامر (Φ')	سطح معنی داری	χ^2	مجموع	انگیزش کارکنان مرد			منبع کنترل
				پایین	متوسط	بالا	
۰/۲۷۸	۰/۰۲۷	۷/۲۰	۵۰	۶	۲۱	۲۳	درونی
			۴۳	۱۱	۲۳	۹	بیرونی
			۹۳	۱۷	۴۴	۳۲	مجموع

نسبت مدیران دارای کنترل درونی به مدیران دارای کنترل بیرونی در هر یک از سطوح انگیزشی کارکنان مرد (پایین، متوسط، بالا) با توجه به مقادیر جدول (۶):

نسبت مدیران دارای کنترل درونی به مدیران دارای کنترل بیرونی در سطح پایین انگیزشی کارکنان مرد $= \frac{6}{11} = 0/545$

نسبت مدیران دارای کنترل درونی به مدیران دارای کنترل بیرونی در سطح متوسط انگیزشی کارکنان مرد $= \frac{21}{23} = 0/913$

نسبت مدیران دارای کنترل درونی به مدیران دارای کنترل بیرونی در سطح بالای انگیزشی کارکنان مرد $= \frac{23}{9} = 2/556$

جدول (۶)

انگیزش کارکنان مرد			منبع کنترل
پایین	متوسط	بالا	
۶	۲۱	۲۳	درونی
۱۱	۲۳	۹	بیرونی
۰/۵۴۵	۰/۹۱۳	۲/۵۵۶	نسبت مدیران به کارکنان

با توجه به نسبت‌های فوق، مشاهده می‌شود هرچه سطح انگیزش کارکنان افزایش می‌یابد نسبت مدیران دارای کنترل درونی به مدیران دارای کنترل بیرونی بیشتر می‌شود.

نتایج و بحث

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان است که در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ در بین مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی با نمونه‌ای به حجم ۹۲ نفر از مدیران و ۳۲۶ از نفر کارکنان، اجرا شد که به منظور بررسی و تبیین این هدف، پنج فرضیه مطرح گردید که در زیر ارایه و توصیف می‌شود:

فرضیه اول) بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود ندارد چرا که مجذور کای پیرسون بین دو متغیر $3/53$ و در سطح معناداری $0/171$ می‌باشد و با اطمینان $\alpha=0/95$ معنادار نیست یعنی بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود ندارد بنابراین فرض صفر رد نمی‌شود و فرض تحقیق نیز مورد تایید قرار نمی‌گیرد.

نتیجه حاضر با تحقیقات مافسون و نوویکی (به نقل از سلیمان نژاد، ۱۳۷۹) اشنایدر، فریند، مک دونالد (به نقل از کدیور، ۱۳۸۲) همخوانی دارد. آنان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین منبع کنترل و عواملی مانند انگیزش و خود تنظیمی در روی یک آزمودنی رابطه وجود دارد ولی چنانچه این عوامل هر کدام در روی یک آزمودنی بطور جداگانه ای مورد مطالعه قرار گیرد رابطه‌ای بین آن دو عامل وجود ندارد.

با توجه به تحقیقات گذشته و نتایج آن‌ها می‌توان رابطه‌ی بین منبع کنترل و انگیزش شغلی را به گونه زیر تبیین کرد:

- تنها تبیین مبنی بر عدم رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان این است که مدیران و کارکنان دو مقوله جداگانه ای هستند که ارتباطی بین آنها مشاهده نشده است.

فرضیه دوم) بین منبع کنترل درونی مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین منبع کنترل درونی مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی بین دو متغیر ۰/۲۲۶ و در سطح معناداری ۰/۰۲۹ با اطمینان $\alpha=0/95$ معنادار می‌باشد. و به این معنی است که بین منبع کنترل درونی مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد، بنابراین فرض تحقیق تایید می‌شود.

این یافته با یافته‌های مهرافروز (۱۳۷۸) هماهنگ است. وی به این نتیجه رسید که بین منبع کنترل درونی و انگیزش شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین بیابانگرد (۱۳۸۲) نیز نشان داد که هر چه منبع کنترل مدیران درونی تر باشد پیشرفت شغلی ایشان بیشتر است. کالسز (به نقل از شیخ فی، ۱۳۷۲) نیز نشان داد بین منبع کنترل درونی و پیشرفت شغلی همبستگی وجود دارد. همچنین با یافته‌های استیک (به نقل از بیابانگرد، ۱۳۷۱) نیز هماهنگ است وی در بررسی رابطه‌ی مکان کنترل و انگیزش پیشرفت روی دانشجویان دوره‌ی کارشناسی به این نتیجه رسید که مکان کنترل با انگیزش پیشرفت در هر دو جنس رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم) بین منبع کنترل بیرونی مدیران با انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی روابط بین متغیرهای موجود در پژوهش، همانند فرضیه ۲، بعد از این که نمره هر کدام از مدیران در منبع کنترل بیرونی محاسبه شد میانگین نمره انگیزش شغلی کارکنان هر کدام از این مدیران نیز به دست آمد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، ضریب همبستگی بین دو متغیر ۰/۲۲۶- در سطح معناداری ۰/۰۲۹ و با اطمینان $\alpha=0/95$ معنادار بوده و دارای رابطه معکوسی می‌باشد، بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می‌شود. یعنی هر قدر مدیری

دارای منبع کنترلی بیرونی بیشتری باشد انگیزش شغلی کارکنان آن مدیر کمتر است. این موضوع می تواند با یافته های (الوانی به نقل از اشرف، ۱۳۷۹) همخوانی داشته باشد چرا که الوانی مطرح می کند افرادی که دارای منبع کنترل بیرونی هستند میزان رضایت از آن ها و یا کارکنان تحت نظارت کمتر است.

فرضیه چهارم) بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان زن رابطه وجود دارد. در مورد فرضیه فوق، ابتدا مدیران از طریق نمرات به دست آمده از پرسش نامه منبع کنترل مدیران به دو دسته بیرونی و درونی تقسیم شدند و میزان انگیزش شغلی کارکنان زن که تعدادشان ۹۳ نفر بودند ولی از آنجایی که تنها ۶۱ نفر از مدیران در قسمت تحت مدیریتی خود کارکنان زن شاغل داشتند بنابراین مجموع مدیران دخیل در این فرضیه ۶۱ در نظر گرفته شد. فرضیه مذکور از طریق آزمون مجذور کای (خی دو) مورد بررسی قرار گرفت و چون خی دو برابر ۲/۱۵۷ و سطح معناداری ۰/۳۴۰ با اطمینان $\alpha=0/95$ معنادار نیست. بدین معنی که فرض صفر رد نمی شود و فرض تحقیق نیز مورد تائید قرار نمی گیرد.

نتیجه حاضر با یافته های آتین (۱۳۸۵) نیز همخوانی دارد. وی در بررسی مدیران و انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اردبیل، به این نتیجه رسید که بین انگیزش شغلی کارکنان و منبع کنترل مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه پنجم) بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد. در مورد این فرضیه ابتدا مدیران از طریق نمرات به دست آمده از پرسش نامه منبع کنترل به دو دسته ی منبع کنترل درونی و بیرونی تقسیم شده و میزان انگیزش شغلی کارکنان مرد نیز در سه دسته بالا، متوسط و پایین قرار گرفتند که فرضیه مذکور از طریق آزمون مجذور کای یا خی دو مورد بررسی قرار گرفت. چون مجذور کای به دست آمده برابر ۷/۲۰ بود و سطح معناداری ۰/۰۲۷ با اطمینان $\alpha=0/95$ معنادار است. بدین ترتیب فرض صفر رد و فرض تحقیق مورد تائید قرار

می گیرد. پس بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان مرد رابطه وجود دارد و قدرت این رابطه برابر است با ۰/۲۷۸ (فای کرامر= ۰/۲۷۸) بنابراین می توان گفت این رابطه در حد ضعیفی قرار دارد.

منابع:

- اسپالدینگ، ج. ال (۱۳۷۷)، انگیزش در کلاس درس، ترجمه: بیابانگرد و نائینیان، تهران: انتشارات مدرسه.
- بیابانگرد، ا (۱۳۷۱)، بررسی رابطه بین منبع کنترل و عزت نفس و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان پسر سال سوم دبیرستان در سال تحصیلی ۷۱ - ۷۰ شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- بیلر، ر (۱۳۷۱)، کاربرد روانشناسی در آموزش، ترجمه: پروین، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- سلیمان نژاد، ا (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین منبع کنترل و خودتنظیمی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پسر رشته ریاضی فیزیک شهر تهران در سال ۷۹ - ۷۸، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.
- شولتز، د، شولتز، س (۱۳۸۵)، نظریه های شخصیت، ترجمه: سید محمدی، تهران: نشر ویرایش.
- شیخ فیلی، ع (۱۳۷۲)، بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان پسر متوسطه شهر بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- کریمی، ی (۱۳۷۳)، روانشناسی اجتماعی آموزش و پرورش، تهران: نشر ویرایش.
- کریمی، ی (۱۳۷۴)، روانشناسی شخصیت، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- کریمی، ی (۱۳۷۸)، روانشناسی اجتماعی: نظریه ها، مفاهیم و کاربردها، تهران: نشر ارسباران.
- کریمی، ی (۱۳۸۳)، روانشناسی اجتماعی: نظریه ها، مفاهیم و کاربردها، تهران: انتشارات ارسباران.
- مهر افروز، ح (۱۳۷۸)، بررسی رابطه نگرش نسبت به شیوه های فرزند پروری با مکان کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان پسر پایه چهارم ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.

-
- میرکمالی، م (۱۳۷۱)، انگیزش در سازمان های آموزشی، مدیریت در آموزش و پرورش، شماره اول.
 - میرکمالی، م (۱۳۷۹)، رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات یسطرون.
 - نادری، ع ، نراقی، ی (۱۳۷۳)، روش های تحقیق در علوم انسانی با تأکید بر علوم تربیتی، انتشارات بدر.
 - یاراحمدی، ی (۱۳۸۵)، بررسی و مقایسه کانون کنترل دانش آموزان دارای عملکرد تحصیلی موفق و ناموفق دوره ی متوسطه ی استان کردستان در سال تحصیلی ۸۵-۸۴، سازمان آموزش و پرورش استان کردستان.
 - Carolyn, P.,(1996), "The Academic Motivation profiler for undergraduate students use in Evaluating college courses ", Journal of Educational research, Vol. 90, No.2, P. 220 – 227.
 - Kothari, S.,(1993), "Effect of locus of contral on anxiety and achievement Motivation", Indian Journal of psychometry Education, Vol. 24 (2), P.103-108.
 - Maksthe, K., (1993), Motivation, Public sector Managers, New York.
 - Mc clland, D.C., (1985), "Human Motivation", Princeton: Van Nostrand.
 - Mc clland, D.C., (1992), "Leadership motive pattern and longtern success in management", Journal of Applid psychology, Vol.67, No.12.
 - Miner, J.B.,(1992), " Industerial organization of psychology", New York, Mc-Graw-Hill.
 - Rutter, J.B., (1966), "Generalized Expectancies for Internal Versus External Contral of Reinforcement ", Psychological Monographs, No.80.
 - Rutter, J.B, (1992), Personality, Unitet states of American, Scott, faroman and company, 11.93-112.

-
- Singh, R.P., (1984), "Experimental verification of locus of control as related to con – formity behavior ", Psychological studies, 29(1), 64- 67.
 - Singer, M.G, (1990), "Human Resource Management", CP.W.S-kent-pub, Co.
 - Vroom, V.H., (1964), "Work and motivation", NewYork: Wiley.

