

طراحی الگوی انگیزشی در بانوان فرهنگی

اکرم حمیدی نصرآباد

آموزگار ابتدایی، شهرستان رشتخوار، دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی

Ak.hamidi۱۲@gmail.com

چکیده

انگیزه کاری کارکنان یکی از مهمترین و اساسی‌ترین ویژگیهای کیفی کارکنان است که می‌تواند موجب افزایش عملکرد آنان در انجام وظایفشان گردد و عاملی جهت افزایش رضایتمندی شغلی آنها شود. در همین راستا و با توجه به حضور غالب زنان نسبت به مردان در سیستم کاری آموزش و پرورش، هدف اصلی این پژوهش، طراحی الگوی انگیزشی در بانوان فرهنگی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی - تحلیلی است. برای ارائه الگوی انگیزشی، پس از تبیین مبانی نظری و دیدگاه صاحب‌نظران، مفاهیم و مولفه‌های اساسی آن شناسایی شد و در نهایت الگوی انگیزشی در ۵ محور عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی استخراج و در قالب الگوی نهایی ارائه شد.

واژگان کلیدی: الگوی انگیزشی، بانوان فرهنگی

مقدمه

در جامعه ایرانی، معلمی همواره بهترین و ارزشی‌ترین مشاغل برای زنان برشمرده شده است. موقعیت جنسیتی و شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه مهم‌ترین عامل گرایش زنان به این شغل بوده است. براساس آمارها، تعداد کل معلمان و کارکنان، یک میلیون و ۱۳ هزار و ۶۵۵ نفر است که از این تعداد ۴۸۱ هزار نفر را معلمان و کارکنان مرد و ۵۳۲ هزار نفر را کارکنان و معلمان زن تشکیل می‌دهند. بنابراین جمعیت زنان شاغل در آموزش و پرورش بر مردان غلبه دارد که این خیل عظیم نیروی انسانی بانوان نیازمند تمرکز و برنامه ریزی برای هدایت و بهره‌وری مطلوب آنها در راستای اهداف سازمان است.

یکی از عواملی که به عنوان نیروی محرکه کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند، بحث انگیزش است. انگیزش یعنی نیروئی که به فرد این فشار را وارد می‌آورد که وظیفه‌اش را به خوبی و با دقت و علاقه انجام دهد (بزاز جزایری، ۱۳۸۲: ۴۵). انگیزش یک فرآیند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش می‌شود و در پی آمد آن اقدام برای نیل به هدف صورت می‌گیرد و سرانجام خواست ارضا می‌شود.

انگیزش در سازمانها مسأله جمعی و گروهی است. مدیران فاقد انگیزه کافی نمی‌توانند کارکنان پیرانگیزه‌ای را پرورش دهند و کارکنان کم انگیزه بر روی رفتارهای مدیر و انگیزه‌های او بی‌تاثیر نیستند. یکی از راههای موثر ایجاد انگیزه برای کارکنان، تنظیم و تعیین اهداف مشخص و قابل دسترس برای آنان است. این اهداف باید دارای قدرت انگیزشی باشند و با روشهای مشارکت جویانه به کارکنان فرصت داده شود که درگیر مسایل شوند و نقش فعالتری در تصمیم‌گیریها داشته باشند. به عبارت دیگر چنانچه برای کارکنان انگیزه کار وجود داشته باشد، انرژی سازمانی آنان افزایش یافته و این به معنای بهبود انگیزه درونی برای افزایش تلاش در راستای عملکرد موفق و اثربخش می‌شود.