

بررسی وضعیت انگیزش بالقوه شغل در معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین



دکتر صادق نصری
دکتر علیرضا عصاره
دانشجو: محمد مهدی افرازنده
شهریور ماه ۱۳۸۸

چکیده

موضوع انگیزش بالقوه شغل از مقوله‌های مهم و حیاتی در سازمان‌های امروزی است. هدف از انجام این تحقیق بررسی وضعیت انگیزش بالقوه شغل در بین معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین بوده است. همچنین در این تحقیق رابطه میان جنسیت و دوره‌های تحصیلی سه‌گانه با متغیر انگیزش بالقوه شغل مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق، توصیفی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ بوده است. که تعداد آنها ۵۷۶۷ نفر

می‌باشد. حجم نمونه ۳۶۰ نفر بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه انگیزش بالقوه شغل (با ضریب پایایی ۰/۸۱) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار توصیفی مانند: میانگین، انحراف معیار و جداول آماری و آمار استنباطی شامل تحلیل واریانس یک‌راهه، آزمون شفه و آزمون χ^2 استفاده شد. یافته‌های پژوهش این تحقیق عبارتند از: - میان وضعیت انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین

رضایت‌بخش می‌باشد.
- انگیزش بالقوه شغل معلمان دوره متوسطه از معلمان دوره ابتدایی و راهنمایی کمتر است.
- انگیزش بالقوه شغل معلمان زن و مرد تفاوتی ندارد.
کلید واژه‌ها:
انگیزش بالقوه شغل، تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت وظیفه، استقلال عمل، بازخورد شغلی

مقدمه:

در پی پیشرفت علوم و فنون، دانش‌های مربوط به اداره انسانی به همراه نگرش‌های مدیریتی تحول یافته است و به دنبال چنین دیدگاهی نقش انسان در اداره سازمان‌ها در زمینه اداره امور کارکنان از کارگزینی به مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان ارتقاء یافته و آنچه در ابتدا به صورت صدور حکم اشتغال مطرح بوده، به توسعه انسانی و بهبود کیفیت زندگی کاری تغییر جهت داده است (سید جوادین، ۱۳۸۳، ص ۲۱).

هوگو مانستربرگ^۱ در کتاب خود تحت عنوان «روانشناسی و کارآیی صنعتی» آزمایش‌های روان‌شناختی با ارزشی را برای گماردن افراد مناسب در شغل مناسب فراهم آورده است. مانستربرگ برای یافتن بهترین فرد مناسب یک شغل و همچنین انطباق خود شغل با ویژگی‌ها، مشخصات و توانایی‌های انسانی، تلاش بسیار کرد. یکنواختی، خستگی و عوامل روانی و دیگر متغیرهای مؤثر بر کارکرد او را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. همچنین تأثیر عوامل اجتماعی خارجی و فرهنگی روی فرد و عملکرد شغلی‌اش را در این کتاب تشریح نموده است (هیگس و گولت، ۱۳۸۲، ص ۱۷۸).

بعضی از دانشمندان اعتقاد داشتند که حقوق و دستمزد مهمترین عامل ایجاد «رضایت شغلی»^۲ در کارکنان محسوب

می‌شود. اما تحقیقات دیگری ثابت کرده‌اند که عوامل دیگری هستند که می‌توانند بر ایجاد رضایت شغلی کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشند. از جمله این تحقیقات، تحقیقات ویلیام اف. وایت^۳ (۱۹۹۵) می‌باشد که وی در نتیجه تحقیقات وسیع درباره طرح‌های انگیزه پولی، پی برده است که پول، این وسیله انگیزشی «معتبر قدیمی» مخصوصاً برای کارگران تولید، تا آن اندازه که گمان می‌رفت «قادر مطلق» نیست. با شروع نهضت روابط انسانی^۴ در تحقیقات هائورن^۵، که توسط التون مایو^۶ در کارخانجات وسترن الکتریک، روی دختران مونتاژکار انجام گرفت، محققین پی بردند که کاهش یا افزایش انگیزه‌های مادی از قبیل حقوق و دستمزد، ساعات استراحت، دادن ناهار و نوشیدنی و... در میزان تولید تأثیری ندارد، بلکه مناسبات و روابط گروهی در آن‌ها احساس تعلق و وابستگی، شایستگی و کسب موفقیت به وجود آورده است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲، ص ۵۰).

نیازهایی در انسان‌ها وجود دارد که افراد نسبت به عدم ارضاء آن‌ها بی‌تفاوتند (ناراضی نمی‌شوند)، ولی در صورت ارضاء آن‌ها برانگیخته می‌شوند و به حد مطلوبی از رضایت دست می‌یابند. این نیازها معمولاً بوسیله عوامل درونی شغل رفع می‌گردند؛ نظیر مسئولیت بیشتر، پیشرفت در کار، کسب موفقیت و شناسایی و تحسین به خاطر حسن انجام کار. اگر این‌گونه رضایت‌مندی‌ها به نحو مطلوبی از طریق عوامل داخلی شغل حاصل گردند، تثبیت خواهند شد. با توجه به این تفکیک بین عوامل ایجاد رضایت و عوامل ایجاد نارضایتی، مدیر می‌تواند برای کاهش نارضایتی و افزایش

شغل خویش به مثابه امری معنادار بنگرند. و نیز با توجه به استقلال شغلی کارکنان، احساس مسئولیت و یا به تعبیری دیگر وجدان کاری را در کارکنان بیدار نماید و نهایتاً با بازخورد شغلی، آنان را از نتایج تلاش و کوشش خویش آگاه سازند.

بررسی‌های انجام گرفته در سطح دانشگاه‌ها و نیز اطلاعات به دست آمده از پایگاه‌های اطلاعاتی، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پیشینه تحقیقات مؤید این مطلب است که تحقیقات انگشت شماری در خصوص میزان انگیزش بالقوه شغلی کارکنان در سطح کشور انجام پذیرفته است که می‌توان به تحقیق محمدی در زندان‌ها (۱۳۸۲) و ایرجی راد در وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۷۸) و زینی وند در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌ها (۱۳۸۳) اشاره کرد.

با توجه به این که محل کار محقق زیر مجموعه سازمان آموزش و پرورش استان قزوین می‌باشد و با مسائل انگیزشی کارکنان و اهمیت این موضوع در سازمان متبوع از نزدیک و به طور ملموس آگاه است و از آن جایی که تحقیقی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش صورت نگرفته است، در مجموع بررسی این مطالب، انگیزشی ایجاد نموده است که محقق، پژوهشی در خصوص این مسئله انجام دهد که وضعیت انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین چگونه است؟

سوالات تحقیق:

- وضعیت انگیزش بالقوه شغلی معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین چگونه است؟

- انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین بر حسب جنسیت چه تفاوتی دارد؟

- انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین بر حسب دوره تحصیلی چه تفاوتی دارد؟

روش شناسی: پژوهش حاضر از نظر دسته‌بندی تحقیقات بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی به شمار می‌رود.

جامعه و نمونه آماری: در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه معلمان و مدیران در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مدارس شهر قزوین در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ می‌باشد. که تعداد این جامعه ۵۷۶۷ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۳۶۰ نفری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها: در این تحقیق، محقق براساس روش تحقیق و هدف آن از پرسشنامه ویژگی‌های شغل (JDS) برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری استفاده نموده است. این ابزار برای ارزیابی امتیاز انگیزش بالقوه شغل به کار می‌رود، که توسط هاکمن و الدهام (۱۹۷۶) ساخته شده و دارای پنج بعد است که در قالب ۱۵ گویه به صورت زیر تدوین شده اند. پایایی این ابزار در یک جامعه ۵۰ نفری و با استفاده از آلفای کرونباخ (α=۰/۸۱) ارزیابی گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (جدول‌های فراوانی میانگین‌ها و انحراف معیار) و روش‌های آمار استنباطی (آزمون t تک نمونه، آزمون t گروه‌های مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون پیگیری شفه) استفاده شده است.

انگیزه و رضایت شغلی اقدام نماید. بدین ترتیب بهسازی محیط کار برای حفظ وضع موجود مفید است، ولی برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق وضع مطلوب، کفایت ندارد. برای نیل به وضع مطلوب، باید کارکنان را با استفاده از انگیزندهایی نظیر کسب موفقیت ترغیب کرد. چنین برخوردی با کارکنان می‌تواند منجر به تحول شگرفی در بهره‌وری نیروی انسانی گردد (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۳، به نقل از رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۴۵۱).

هاکمن و الدهام (۱۹۷۶) نیز با ارایه الگوی ویژگی‌های شغلی به نتایج جدیدی دست یافتند. آن‌ها ویژگی‌های انگیزشی بالقوه شغل را عامل مهمی در رضایت شغلی کارکنان عنوان کردند. در این الگو از اهرم‌های معین انگیزش شغل (تنوع مهارت‌ها، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال شغلی و بازخورد) استفاده به عمل می‌آید که نتایج زیادی را خواهد داشت. با بهره‌گیری از این شیوه طراحی، استعدادها، قابلیت‌ها، و توانمندی‌های سازمان شکوفا شده و بهره‌وری نیروی انسانی و سیستم تولید افزایش می‌یابد. از خصوصیات عمده این الگو و شیوه طراحی، توجه به با ارزش‌ترین و گران‌بهارترین منبع یعنی انسان است. این الگو نقش فعال و مؤثر افراد سازمان را به عنوان بخش اصلی و هسته مرکزی دستاوردها می‌شناسد.

در این پژوهش سعی می‌شود که وضعیت انگیزش بالقوه شغلی معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین بررسی گردیده و تأثیر هر یک از مؤلفه‌های جنسیت و مقطع تحصیلی بر روی انگیزش بالقوه شغل کارکنان آموزش و پرورش مورد مطالعه قرار گیرد.

توجه به انگیزش‌های درونی از سوی دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت و بحث انگیزش درونی شغل و توجه به نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها، از مباحث جدیدی است که در عصر ارتباطات و تکنولوژی به منظور بهسازی محیط سازمان و افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت واقع گردیده است.

نظریه‌های مختلفی توسط روانشناسان، جامعه‌شناسان و علمای مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان ارایه شده است و شاید بتوان تیلور را که معتقد بود هرگاه مشکلاتی در تولید آشکار گردد، نخست می‌توان آنها را با تغییر روش‌های فنی کار و سپس با تنظیم برنامه‌های انگیزشی حقوق و دستمزد حل کرد، جزء اولین نظریه‌پردازان در این زمینه دانست. اما از جدیدترین نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه ویژگی‌های شغلی هاکمن و الدهام است که بر جنبه‌های درونی شغل تأکید می‌کند و معتقد است در صورتی کارکنان از کارشان راضی خواهند بود که به نظر آنها شغل‌شان مهم باشد. این هدف موقعی قابل حصول است که بر پنج ویژگی خاص شغل در موقع طراحی شغل تأکید شود (سینجر، ۱۳۷۸، ص ۱۲۷).

طبق نظریه هاکمن و الدهام (۱۹۷۶) کارمندان باید سه وضعیت روانشناختی پراهمیت را برای برانگیخته شدن تجربه کنند که بصورت زیر است:

الف) کارگران باید «کار خود» را به مثابه «امری معنادار» نگاه کنند.

ب) باید نوعی «حس مسئولیت» را با کار خود ارتباط دهند.

ج) باید از نتایج کار و کوشش خود به نوعی اطلاع داشته باشند.

پنج ویژگی اصلی در کار به تجربه این سه وضعیت روان شناختی کارگران کمک می‌کند (ریجو، ۱۳۸۳، ص ۲۰۶). این ویژگی‌ها عبارتند از: تنوع مهارت‌ها، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال عمل و بازخورد. لحاظ کردن این ویژگی‌ها در طراحی شغل برای کارکنان و سازمان نتایج عمده‌ای مانند: رضایت شغلی بالا و کیفیت بالای عملکرد کاری را در پی دارد (هاکمن و الدهام، ۱۹۸۰، صص ۲۵۹-۲۶۸).

این واقعیت باید پذیرفته شود که آنچه امروز آموزش و پرورش با آن گریبان‌گیر است، مسئله انگیزش‌های مادی (بیرونی) نیست و مشکل انگیزش کارکنان آموزش و پرورش دیگر مسئله حقوق و مزایای شغلی نمی‌باشد. هم‌چنان که به نقل از هرسی و بلانچارد در بخش مقدمه نیز ذکر گردید، افزایش حقوق و مزایای مادی تنها به حفظ وضع موجود کمک می‌کند و تأثیری بر وضعیت مطلوب نخواهد داشت. بنابراین با ذکر این نکات در می‌یابیم که انگیزش‌های بیرونی مشکل پایین بودن کیفیت سیستم آموزشی کشور ما را حل نخواهد کرد و سیستم آموزشی کشورمان، چه در سطح ستادی و چه در سطح مدارس، نیازمند مدیرانی است که با مفاهیم انگیزش‌های درونی و انگیزش بالقوه شغل آشنا باشند و بتوانند با استفاده از روش‌هایی از قبیل تنوع مهارت، اهمیت شغلی و هویت دادن به شغل بتوانند این احساس را در کارکنان ایجاد نمایند که به

نیازهایی در انسان‌ها وجود دارد که افراد نسبت به عدم ارضاء آن‌ها بی‌تفاوتند (ناراضی نمی‌شوند)، ولی در صورت ارضاء آن‌ها برانگیخته می‌شوند و به حد مطلوبی از رضایت دست می‌یابند. اگر این گونه رضایت‌مندی‌ها به نحو مطلوبی از طریق عوامل داخلی شغل حاصل گردند، تثبیت خواهند شد

زن (۵/۴۵۸) بیانگر عدم تفاوت است. بنابراین مدارک کافی برای رد فرضیه تحقیق وجود دارد بدین مفهوم که بین جنسیت کارکنان و انگیزش بالقوه شغل آنها تفاوت معناداری وجود ندارد.

در پاسخ به این سوال که انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین برحسب دوره تحصیلی چه تفاوتی دارد، از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول شماره (۴):

تحلیل واریانس برای مقایسه میزان انگیزش بالقوه شغل بین دوره‌های تحصیلی

منبع	مجموع	درجه	میانگین	آماره F	سطح معناداری
بین گروهی	۶۷۳/۱۰	۲	۳۳۷/۵	۸۰۲/۱۱	۰۰۰/۱۰
درون گروهی	۴۲۳/۱۶۱	۳۵۷	۴۵۲/۰		
کل	۰۹۷/۱۷۲	۳۵۹			

این فرضیه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه بررسی شد و مقدار F برابر با ۱۱/۸۰۲ و سطح معناداری (P=۰/۰۰۱) و درجات آزادی ۲ و ۳۵۷ می‌باشد. چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای تحقیق (α=۰/۰۵) کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض خلاف تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان بین میزان انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران مقاطع سه‌گانه شهر قزوین تفاوت معناداری وجود دارد.

محل این تفاوت از نظر آزمون پیگیری توکی بین گروه یک و دو قرار دارد. یعنی میزان انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران متوسطه از معلمان و مدیران راهنمایی و ابتدایی کمتر است.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه انگیزش بالقوه شغل، که با استفاده از آزمون t تک‌نمونه‌ای صورت پذیرفت، نشان می‌دهد که با ۰/۹۵ اطمینان میزان انگیزش بالقوه شغل کارکنان آموزش و پرورش شهر قزوین در حد نسبتاً بالا و خوبی قرار دارد، ولی برای رسیدن به میزان آرمانی خود تلاش و همت بالای مدیران آموزش و پرورش را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبد.

همان‌طوری که در بخش پیشینه تحقیقات نیز بدان اشاره شد، انگیزش بالقوه شغل، از جمله کاربردهای عملی تئوری‌های انگیزش و طراحی شغل می‌باشد. یعنی یکی از راه‌های افزایش انگیزه در کارکنان این است که مشاغل طوری طراحی شوند که خود شغل برای کارکنان برانگیزاننده باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق و نیز نتیجه تحقیقات گذشته با قاطعیت می‌توان چنین استنباط نمود، در صورتی که هر کدام از ابعاد اصلی شغل (تنوع، اهمیت، هویت، استقلال و بازخورد) به خوبی در طراحی شغل معلمان و مدیران منظور شود، معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهر قزوین از انگیزش بالقوه شغلی بالایی برخوردار خواهند شد.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه انگیزش بالقوه شغل بر حسب دوره‌های سه‌گانه نشان می‌دهد که با توجه به نتیجه به دست آمده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه با ۹۵ درصد اطمینان بین انگیزش بالقوه شغل کارکنان بر حسب دوره تحصیلی آنان تفاوت معناداری وجود دارد. که محل این تفاوت از نظر آزمون آماری شفه بین گروه یک و دو قرار دارد. یعنی میزان انگیزش بالقوه شغل کارکنان آموزش و پرورش متوسطه از کارکنان آموزش و پرورش راهنمایی و ابتدایی کمتر است.

معمولاً دبیران دوره متوسطه از میزان تحصیلات بالاتری برخوردارند و هر چه سطح تحصیلات فرد بیشتر باشد سطح گروهی که وی برای راهنمایی و چگونگی ارزشیابی پاداش‌های شغلی به آن می‌نگرد بالاتر خواهد بود، بنابراین هر چه سطح گروه مرجعی که وی ممکن است به آن بنگرد بالاتر باشد، کمتر از امتیاز معینی که دریافت می‌کند خشنود می‌شود. زیرا افراد با سطح تحصیلات بالاتر دارای گروه‌های مرجع بالاتری هم هستند. بنابراین گروه‌هایی در داخل و خارج سازمان وجود دارند که کارمندان امتیاز خود را با آنها مقایسه می‌کنند،

یافته‌های تحقیق:

در پاسخ به سوال اصلی پژوهش (وضعیت انگیزش بالقوه شغلی معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین چگونه است) که با استفاده از آزمون t تک‌نمونه‌ای ارزیابی گردید و نتیجه آن در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول شماره (۱)

جدول آزمون t تک نمونه‌ای (وضعیت انگیزش بالقوه شغل معلمان شهر قزوین)

میانگین نظری	میانگین حسابی	انحراف معیار	t	df	p
۴	۴۵/۵	۶۹۲/۰	۴۵۸/۱۴۹	۳۵۹	۰۰۰/۱۰

برای سوالات پژوهش سطح اطمینان ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. براساس نتیجه جدول فوق می‌توان مشاهده کرده که میانگین نمرات انگیزش بالقوه شغل (۵/۴۵) از میانگین نظری (۴) بیشتر بوده و در سطح (P>۰/۰۵)، $t(۳۵۹)=۱۴۹/۴۵$ معنادار است. لذا با ۰/۹۵ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت انگیزش بالقوه شغلی معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین بالاتر از سطح متوسط ارزیابی شده است.

در پاسخ به این سوال که انگیزش بالقوه شغل معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین بر حسب جنسیت چه تفاوتی دارد، از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول شماره (۲):

آماره‌های توصیفی انگیزش بالقوه شغل به تفکیک جنسیت

متغیر پیش بین	انگیزش بالقوه شغل	با فرض برابری واریانس	آزمون Levene's		تفاوت میانگین
			F	Sig	
		با فرض برابری واریانس	۶۴۸/۶	۰/۱۰	-۱۲۱/۰
					۰/۷۲/۰
	بدون فرض برابری واریانس	با فرض برابری واریانس	۷۸۹/۱	-۷۸۹/۱	۰/۷۴/۰

جدول شماره (۳):

آزمون تفاوت میانگین مربوط به رابطه بین جنسیت و انگیزش بالقوه شغل

متغیر پیش بین	جنس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
انگیزش بالقوه شغل	مرد	۱۳۲	۳۳۷/۵	۸۰/۱۰	۰/۵۲/۰
	زن	۲۲۸	۴۵۸/۵	۶۸۶/۰	۰/۴۳/۰

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۳) آزمون یک‌نواختی واریانس‌ها (F=۶/۶۴۸) با درجه آزادی ۳۵۸ و سطح معناداری آن (P=۰/۰۱) بیانگر این مطلب است که واریانس نمونه‌ها در این پژوهش با یکدیگر برابر نمی‌باشند، بنابراین با توجه به اثبات فرض عدم برابری واریانس‌ها، داده‌های به دست آمده در ردیف عدم برابری واریانس‌ها و معناداری آن نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده (P=۰/۰۷۴) بیشتر از آلفای تحقیق (α=۰/۰۵) می‌باشد. با توجه به فرض عدم برابری واریانس‌ها، بین میانگین انگیزش بالقوه شغل کارکنان آموزش و پرورش شهر قزوین بر حسب جنسیت آنان در پژوهش حاضر تفاوت معناداری وجود ندارد (P=۰/۰۷۴ و t=-۱/۷۸۹).

همچنین با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۲)

میانگین‌های حاصله از میزان انگیزش بالقوه

شغلی کارکنان مرد (۵/۳۳۷)

و کارکنان

اعضای هیئت علمی - دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

- ساعتی، محمود (۱۳۸۱). روانشناسی کار، تهران: نشر ویرایش.

- سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۸۵). روش تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه، چاپ سوم.

- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.

- سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول.

- سیف، علی اکبر (۱۳۸۴). اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دوران، ویرایش سوم، چاپ هفدهم.

- سیمجر، مارک.ج (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی. ترجمه فریده آل آقا. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.

- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۹). راهنمایی شغلی حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد، چاپ چهارم.

- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۵). راهنمایی شغلی حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد، چاپ هشتم.

- طوسی راد، غلامرضا (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغل با میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

- عباس پور، عباس (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران: انتشارات سمت.

- فرگوسن، جرج ا. و تاکانه، یوشیو (۱۳۸۴). تحلیل آماری در روان شناسی و علوم تربیتی. ترجمه دکتر علی دلاور و سیامک نقشبندی. تهران: انتشارات ارسباران، چاپ چهارم.

- فلاح، تورج و محمد اسدیان (۱۳۸۴). فصلنامه تحقیقی - پژوهشی، تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره پنجم، سال دوم.

- لوتانز، فرد (۱۳۷۲). رفتار سازمانی (چاپ یک). ترجمه غلامعلی سرمد. موسسه بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

- محمدی، بهرام (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید رجایی تهران.

- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه.

- مقیمی، سید محمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت (رویکرد پژوهشی). تهران: نشر ترمه، چاپ اول.

- موهرد، جی و گریفین آر (۱۳۸۲). رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات یسطرون.

- نادری، عزت الله و مریم سیف نراقی (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: انتشارات بدر، ویرایش چهارم، چاپ نوزدهم.

- نیکنامی، مصطفی (۱۳۷۴). مجموعه مقالات اولین سمینار مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول.

- وهابی، فرشته (۱۳۷۶). بررسی بین تیپ شخصیت و رضایت شغلی در بین سه تیپ واقع گرا، اجتماعی و متهور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

- هاشیمان، محمدرضا (۱۳۷۷). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای رسمی سپاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

- هرسی، پال و کنت بلانچارد (۱۳۷۰). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر.

- هرسی، پال و کنت بلانچارد (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ بیست و یکم.

- هوی و میسکل (۱۹۸۷). مدیریت آموزشی، ترجمه سید محمد عباس‌زاده، (۱۳۸۲) ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

- هومن، حیدرعلی (۱۳۷۴). شناخت روش علمی در علوم رفتاری. تهران: انتشارات پارسا.

- هیکس، هربرت جی و سی ری گولت (۱۳۸۲). تئوری‌های سازمان و مدیریت، ترجمه دکتر گوئل کهن، تهران: انتشارات اطلاعات، جلد اول، چاپ سیزدهم.

بدیهی است که هر چه نقطه مرجع شخصی در سطح بالاتری از نظر وی باشد، در هر مورد ناراضی‌تر است.

همچنین یکی از مؤلفه‌های اصلی انگیزش بالقوه شغل مؤلفه بازخورد می‌باشد، که با توجه به اینکه معلمان مقطع ابتدایی نتیجه کار خود را خیلی سریع و در مدت زمان کوتاهی دریافت می‌کنند و از طرفی با توجه به اینکه مسئولیت آموزشی تمام مواد آموزشی را نیز بر عهده دارند، در مقایسه با مقطع متوسطه این بازخورد از شدت بسیار پایینی برخوردار است.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه انگیزش بالقوه شغل بر حسب جنسیت نشان می‌دهد که با توجه به نتیجه به دست آمده از آزمون تفاوت میانگین‌ها با ۹۵ درصد اطمینان بین انگیزش بالقوه شغل کارکنان بر حسب جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود ندارد. دلیل اصلی این امر این است که انگیزش بالقوه شغل به عواملی درونی هر شغل می‌پردازد که این عوامل در بین زنان و مردان یکسان می‌باشد. در حالی که در متغیرهایی چون فرسودگی شغلی و رضایت شغلی که به عوامل انگیزش بیرونی شغل می‌پردازند، معمولاً بین زنان و مردان تفاوت آشکاری وجود دارد.

پی‌نوشت:

- 1-Hugo Munsterberg
- 2-Job Satisfaction
- 3-William F. White
- 4-Human Relations Movement
- 5-Hawthorne
- 6-Elton Mayo

منابع:

- آرزومندی، فریده (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان تاکستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید رجایی تهران.

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.

- امیر اسماعیلی، محمد رضا (۱۳۸۴). تعیین توان انگیزشی مشاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، سایت ایران داک (irandoc.ac.ir.doc).

- ایرجی راد، ارسلان (۱۳۷۸). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغل (مدل هاگمن و الدهام) با رضایت شغلی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی. دانشگاه علامه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

- برقی، اسماعیل (۱۳۷۶). بررسی عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مشهد، سایت ایران داک (irandoc.ac.ir.doc).

- پیری، ثریا (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغل با میزان انگیزش کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران: انتشارات بازتاب.

- دلاور، علی (۱۳۸۰). مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.

- دولان، شیومن. ال و شولر، رندان اس (۱۳۷۷). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، مترجمان: محمد علی طوسی و صائبی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت دولتی.

- دیانی، محمدجواد (۱۳۷۴). بررسی رابطه بین سبک مدیریت و رضایت شغلی مدرسان مراکز تربیت معلم پسرانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.

- دیویس، کیت و جان نیو استروم (۱۳۷۷). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). ترجمه محمد علی طوسی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۶). تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- رابینز، استیفن پی (۱۳۶۹). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، چاپ اول، انتشارات دانشگاه آزاد.

- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، مترجمان: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی چاپ اول.

- رضائیان، علی (۱۳۸۲). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت، چاپ پنجم.

- ریجو، رونالد ای (۱۳۸۳). زمینه روانشناسی صنعتی/سازمانی، ترجمه دکتر داود حسین زاده و سایرین. تهران: انتشارات مازیار، چاپ اول.

- زینی وند، امید (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین توان انگیزش شغلی و تعهد سازمانی