

## بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی دبیران و کارکنان از دیدگاه دبیران و کارکنان مقطع متوسطه شهرستان نجف آباد

منیژه امیرکاوه<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی عوامل پنجگانه (فیزیولوژیک، امنیتی، اجتماعی، حرمت یابی، خودشکوفایی) مؤثر بر افزایش انگیزش دبیران و کارکنان مقطع متوسطه دبیرستانهای شهرستان نجف آباد است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دبیران و کارکنان دبیرستانهای شهرستان نجف آباد در سال تحصیلی ۱۳۷۹-۱۳۸۰ است که بیش از ۱۶۳۲ نفر بودند. از این تعداد ۱۴۲ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. اطلاعات لازم برای آزمون سؤالیهای تحقیق از طریق پرسشنامه محقق ساخته به اقتباس از نظریه مزلو حاوی ۳۶ سؤال، پنج گزینه‌ای، مطابق با طیف لیکرت با روایی ۹۵ درصد به دست آمد. سؤال اصلی تحقیق عبارت بود از: آیا عوامل فیزیولوژیک، امنیتی، اجتماعی، حرمت یابی و شکوفایی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟

یافته‌های به دست آمده از این تحقیق نشان داد که از نظر کارکنان و دبیران عوامل امنیتی به ترتیب بیشترین تأثیر با میانگین «۳/۶۳ و ۳/۸۹» و عوامل اجتماعی و عوامل فیزیولوژیک کمترین تأثیر با میانگین «۲/۴۴ و ۲/۲۱» را بر انگیزش شغلی داشته است.

با توجه به جنسیت کارکنان و دبیران، عوامل امنیتی در انگیزش شغلی مردان بیشتر از کارکنان زن و تأثیر عوامل فیزیولوژیک (۳۷/۳۰ درصد) و امنیتی (۳۷/۲۳ درصد) در افزایش انگیزش شغلی دبیران مرد بیش از دبیران زن بود. در انگیزش شغلی کارکنان و دبیران با توجه به سطح تحصیلات و سابقه خدمت آنها تفاوتی مشاهده نگردید. در پایان پیشنهادهایی به منظور افزایش انگیزش شغلی ارائه گردیده است.

کلید واژه‌ها: انگیزش شغلی، محیط کار، تفاوت‌های فردی، سطح تحصیلات، سابقه خدمت.

#### مقدمه

تحقق اهداف هر جامعه نیاز به تشخیص صحیح مسائل و در نظر گرفتن منابع، امکانات بالقوه و محدودیتهای آن دارد. توجه به این امر برای بهره‌برداری بهینه از منابع موجود امری حیاتی به شمار می‌رود. بیشتر جوامع به دلایل گوناگون از امکانات و منابع موجود و بالقوه خود بهره‌برداری مناسب نمی‌کنند. بنابراین برای رفع این مشکل باید چاره‌ای بیندیشیم تا از کشورهای پیشرفته و با عملکرد و بازدهی مطلوب عقب نمانیم و یا حداقل این شکاف را تا حد امکان کاهش دهیم.

برای تحقق چنین هدفی باید بیشترین توجه را به یکی از مهمترین عوامل تولید یعنی نیروی انسانی معطوف داشت. زیرا به جرأت می‌توان گفت که بسیاری از پدیده‌ها معلول نیروی خارق‌العاده تفکر و استعداد‌های بالقوه و قدرت جسمانی او می‌باشد. با وجودی که نیروی انسانی از مهمترین عوامل تولید به شمار می‌رود، به دلیل پیچیدگی و غیرقابل پیش‌بینی بودن رفتار انسان، مدیریت بر آن نظارت کمی دارد. به همین دلیل لازم است که برای رسیدن به این هدف انسان برانگیخته شود. از آنجا که عوامل انگیزشی فراوان است، باید با توجه به شرایط خاص محیط عوامل مؤثر بر انگیزش را شناسایی کرد. به طوری که اگر انسان به شغلش علاقه‌مند

نباشد و شغل در فرد انگیزش به وجود نیاورد، ارائه شغل خسته کننده و حتی غیرممکن خواهد بود.

-والری (۱۹۹۱) تحقیقی در آمریکا بر روی ۳۵۷ معلم در زمینه آثار تشکیلات اجتماعی مدارس بر روی کارآیی و رضایت آنان انجام داد. یافته های تحقیق نشان می دهد که کارآیی شغلی معلمان وابسته به محیطی است که در آن کار می کنند. وی تشکیلات محلی، برقراری محیط تفاهم، همکاری و آزادی معلمان در کلاس را عامل رضایت آنان عنوان نمود.

-در پژوهش ریس (۱۹۹۱) در آمریکا از مدیران تقاضا شد تا عوامل مهمی را که در انگیزه آنها بر انجام کارهای جاری اثر می گذارد، رتبه بندی کنند. این عوامل به ترتیب اولویت عبارت بود از شانس استفاده از ابتکار و پیشقدمی در کار، خوب بودن همکاران در محیط کار، خوب بودن رئیس، استخدام دایم و مطمئن، پول کافی، ساعات کار مناسب، منافع موجود در کار، فرصت برای پیشرفت، کسب اعتبار و شخصیت.

-در تحقیق بارنب و میلدرد (۱۹۹۴) که بر روی ۲۷۴ معلم در کانادا صورت گرفت به این نتیجه دست یافتند که حالات روانی، ارتباط بین خصوصیات شغلی و نتایج آن باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان می گردد.

-یافته های تحقیق کوگا و برینانت (۱۹۹۹) نشان داد که ارزشیابی از کار، حقوق مناسب، امنیت شغلی بیشتر، فراهم نمودن زمینه های پیشرفت تواناییهای مدرسان، استقلال کاری و اهمیت تفاوت های فردی در نیازهای شخصی و اجتماعی از جمله عوامل مؤثر در ایجاد میل و رغبت بیشتر در آموزش و مربیگری هستند.

-تحقیقی که لارسون و سیلورمن (۲۰۰۰) در ایالت کلمبیا انجام دادند، نشان داد که معلمان با آنکه از انگیزش اولیه در امر تدریس برخوردارند، ولی سطح انگیزش در آنها متفاوت است و ناشی از میل و علاقه ذاتی آنها در کمک به دانش آموزان در امر یادگیری و رشد اجتماعی آنها می باشد.

-نتایج پژوهش شفیمی سروسستانی (۱۳۷۰) در اصفهان نشان داد که اگر چه استادان دانشگاه از نظر کمی حقوق و امکانات رفاهی ناخشنودند و خواهان حقوق

و امکانات بیشتری هستند، ولی فقط عامل رضایت آنان افزایش حقوق و دستمزد نیست، بلکه بیشتر عواملی مانند اعتبار و حیثیت اجتماعی برای آنان اهمیت داشت.

- یافته‌های تحقیق ذبیحی (۱۳۷۱) حاکی از این است که از نظر مدیران مهمترین عوامل ایجاد انگیزش در کارکنان توانیر حقوق و مزایای مادی و تأمین نیازهای فیزیولوژیک آنها و از نظر کارکنان مهمترین عوامل انگیزشی امنیت شغلی، جوّ صمیمیت و احترام متقابل بود.

- بررسی عوامل مؤثر در افزایش انگیزه شغلی معلمان شهر تهران (صباغیان، ۱۳۷۲) نشان داد که:

مشارکت دادن معلمان در امور مدرسه، توجه به مسائل رفاهی و امنیت شغلی آنها، تشویق و قدردانی بموقع از آنان و همفکری با معلمان در مواجهه با مشکلات از عوامل مهم انگیزش شغلی است.

- نتایج تحقیق آبدار اصفهانی (۱۳۷۴) درباره عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی دبیران اصفهان به شرح زیر اعلام گردید:

فراهم نمودن شرایط کاری ۹۱/۷ درصد، مهیا کردن حقوق و امنیت شغلی برای معلمان ۹۰ درصد ایجاد زمینه موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای ۸۷/۲ درصد، ایجاد زمینه جذابیت شغلی ۸۱/۷ درصد، فراهم کردن زمینه برای شناخت و قدردانی از معلمان ۸۰ درصد، ایجاد تعهد و مسؤلیت شغلی ۶۲/۶ درصد.

- نتایج بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران در شهر اصفهان (بیریا، ۱۳۷۶) برحسب درجه اهمیت از این قرار بود:

تأثیر عامل شناخت و قدردانی بر انگیزش (۰/۶۴۷۱) تأثیر عامل حقوق و دستمزد بر انگیزش (۰/۶۲۰۷) تأثیر عامل ماهیت کار بر انگیزش (۰/۵۴۴۳)، تأثیر عامل امنیت شغلی بر انگیزش (۰/۵۳۵۸)، تأثیر عامل رشد و پیشرفت در کار بر انگیزش (۰/۵۳۲۰)، تأثیر عامل شرایط محیط کار بر انگیزش (۰/۴۹۴۸).

### هدف تحقیق

تعیین عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران از دیدگاه کارکنان و دبیران مقطع متوسطه شهرستان نجف آباد.

### سؤالات تحقیق

- ۱- آیا عوامل فیزیولوژیک بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟
- ۲- آیا عوامل امنیتی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟
- ۳- آیا عوامل اجتماعی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟
- ۴- آیا عوامل حرمت‌یابی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟
- ۵- آیا عوامل خودشکوفایی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است که به توصیف دیدگاه‌های کارکنان و دبیران درباره عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان و دبیران مدارس متوسطه شهرستان نجف آباد در سال تحصیلی ۱۳۸۰-۱۳۷۹ می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه بسته پاسخ به اقتباس از نظریه مزلو حاوی ۳۶ سؤال در ارتباط با متغیرهای (فیزیولوژیک، امنیتی، اجتماعی، حرمت‌یابی و خودشکوفایی) مورد مطالعه، استفاده شده است. ضریب اعتبار پرسشنامه با به کارگیری ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه دبیران (۰/۹۷) و کارکنان آموزشی (۰/۹۶) به دست آمده که در سطح آلفای (۰/۰۱) معنادار بوده است.

برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده گردید. اطلاعات به دست آمده در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t تک‌متغیره، آزمون کروسکال والیس، آزمون یومن ویتنی و آزمون فریدمن) تجزیه و تحلیل شده است.

## یافته‌های پژوهش

سؤال ۱: آیا عوامل فیزیولوژیک بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟

جدول ۱- مقایسه میانگین نمره عوامل فیزیولوژیک مؤثر بر

افزایش انگیزش شغلی از نظر کارکنان و دبیران

عوامل	میانگین	انحراف معیار	T	P
عوامل فیزیولوژیک کارکنان	۴/۱۱	۰/۵۵۱	۱۸/۰۶	۰/۰۰۰
عوامل فیزیولوژیک دبیران	۴/۱۶	۰/۸۷۹	۱۰/۵۴	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای  $۰/۰۱$  بزرگتر است، عوامل فیزیولوژیک از نظر کارکنان و دبیران بیش از سطح متوسط در انگیزش شغلی مؤثر می‌باشد.

سؤال ۲: آیا عوامل امنیتی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره عوامل امنیتی بر افزایش

انگیزش شغلی از نظر کارکنان و دبیران

عوامل	میانگین	انحراف معیار	T	P
عوامل امنیتی کارکنان	۴/۲۳	۰/۵۴۰	۲۳/۸	۰/۰۰۰
عوامل امنیتی دبیران	۴/۵۳	۰/۴۵۶	۲۶/۸۶	۰/۰۰۰

بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی دبیران و ... / ۱۰۵

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای  $0/01$  بزرگتر است، عوامل امنیتی از نظر کارکنان و دبیران در سطح متوسط در انگیزش شغلی مؤثر می باشد.

سؤال ۳: آیا عوامل اجتماعی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره عوامل اجتماعی مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی از نظر کارکنان و دبیران

عوامل	میانگین	انحراف معیار	T	P
عوامل اجتماعی کارکنان	۴/۲۰	۰/۷۱۸	۱۵/۱۲	۰/۰۰۰
عوامل اجتماعی دبیران	۴/۳۰	۰/۶۴۴	۱۶/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای  $0/01$  بزرگتر است، عوامل اجتماعی از نظر کارکنان و دبیران بیش از سطح متوسط در انگیزش شغلی مؤثر می باشد.

سؤال ۴: آیا عوامل حرمت یابی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟

جدول ۴- مقایسه میانگین نمره عوامل حرمت یابی مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی از نظر کارکنان و دبیران

عوامل	میانگین	انحراف معیار	T	P
عوامل حرمت یابی کارکنان	۴/۲۶	۰/۵۵۱	۲۰/۳۲	۰/۰۰۰
عوامل حرمت یابی دبیران	۴/۳۲	۰/۵۱۱	۲۰/۳۱	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای  $0/01$  بزرگتر است، عوامل حرمت‌یابی از نظر کارکنان و دبیران بیش از سطح متوسط در انگیزش شغلی مؤثر است.

سؤال ۵: آیا عوامل خودشکوفایی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است؟

جدول ۵- مقایسه میانگین نمره عوامل خودشکوفایی مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی از نظر کارکنان و دبیران

عوامل	میانگین	انحراف معیار	T	P
عوامل خودشکوفایی کارکنان	۴/۳۴	۰/۴۶۷	۲۵/۷۷	۰/۰۰۰
عوامل خودشکوفایی دبیران	۴/۴۳	۰/۴۳۳	۲۶/۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای  $0/01$  بزرگتر است، عوامل خودشکوفایی از نظر کارکنان و دبیران بیش از سطح متوسط در انگیزش شغلی مؤثر می‌باشد.

جدول ۶- مقایسه رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی از نظر کارکنان و دبیران

ردیف	عوامل	میانگین رتبه کارکنان	میانگین رتبه دبیران
۱	عوامل فیزیولوژیک	۲/۵۶	۲/۲۱
۲	عوامل امنیتی	۳/۶۳	۳/۸۹
۳	عوامل اجتماعی	۲/۴۴	۲/۶۸
۴	عوامل حرمت‌یابی	۲/۹۴	۲/۷۵
۵	عوامل خودشکوفایی	۳/۴۲	۳/۴۷

$$Xr^2 = 53/834 \quad df = 4 \quad Xr^2 = 38/710 \quad df = 4$$

$$Sig = 0/000$$

$$Sig = 0/000$$



با توجه به اینکه آمار فریدمن در سطح  $P < 0/01$  معنادار است، رتبه‌بندی کارکنان و دبیران در خصوص عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی یکسان نبوده است. به عبارت دیگر از نظر کارکنان عوامل امنیتی بیشترین تأثیر (۳/۶۳ درصد) و عوامل اجتماعی کمترین تأثیر (۲/۴۴ درصد) را داشته است و از نظر دبیران بیشترین عامل مؤثر، مربوط به عوامل امنیتی (۳/۸۹ درصد) و کمترین عامل، مربوط به عوامل فیزیولوژیک (۲/۲۱ درصد) بوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از جدول ۱ نشان می‌دهد که عوامل فیزیولوژیک بیش از سطح متوسط موجب افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش ذبیحی (۱۳۷۱) که مهمترین عامل ایجاد انگیزش در فرهنگیان و کارکنان را حقوق و مزایای مادی مناسب و تأمین نیازهای فیزیولوژیک آنها می‌داند، همخوانی دارد. به نظر می‌رسد نیازهای مادی و اقتصادی برای دبیران مرد به دلیل اینکه تعهد مالی نسبت به خانواده دارند بیشتر از دبیران زن، مهم است.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که عوامل امنیتی از نظر کارکنان و دبیران بیش از حد متوسط در افزایش انگیزش شغلی آنان تأثیر دارد. نتیجه این پژوهش با یافته‌های تحقیق پیریا (۱۳۷۶) که تأثیر عامل امنیت شغلی بر انگیزش را در درجه چهارم قرار می‌دهد، همخوانی ندارد، ولی با تحقیق ذبیحی (۱۳۷۱)، صباغیان (۱۳۷۲) و آبدار اصفهانی (۱۳۷۴) که به امنیت شغلی به عنوان مهمترین عامل ایجاد انگیزه توجه دارند، همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۳ از نظر کارکنان و دبیران، عوامل اجتماعی بیش از حد متوسط در افزایش انگیزش شغلی آنها مؤثر است. نتیجه این تحقیق با یافته‌های رازقی (۱۳۶۷)، شفیع سرستانی (۱۳۷۰)، ذبیحی (۱۳۷۱) و والری (۱۹۹۱) که مهمترین عوامل انگیزش را برقراری روابط انسانی و وجود حیثیت و اعتبار اجتماعی می‌دانند، همخوانی دارد.

تجزیه و تحلیل نتایج جدولهای ۴ و ۵ حاکی از تأثیر بیش از سطح متوسط عوامل

حرمت‌یابی و خودشکوفایی در افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران است. نتیجه این تحقیق با پژوهش‌های صباغیان (۱۳۷۲)، آبدار اصفهانی (۱۳۷۴)، بیریا (۱۳۷۶) و ریس (۱۹۹۱) که عوامل تشویق، قدردانی بموقع از فرهنگیان، فراهم کردن زمینه موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای را در افزایش انگیزش شغلی معلمان مؤثر می‌دانند، همسویی دارد.

با توجه به یافته‌های جدول ۶ رتبه‌بندی کارکنان و دبیران در خصوص عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی یکسان نبوده است. از نظر کارکنان عوامل امنیتی بیشترین تأثیر و عوامل اجتماعی کمترین تأثیر را داشته است. از نظر دبیران بیشترین عامل مؤثر مربوط به عوامل امنیتی و کمترین عامل مؤثر، مربوط به عوامل فیزیولوژیکی بوده است. این یافته پژوهش با یافته‌های تحقیق آبدار اصفهانی (۱۳۷۴) که به امنیت شغلی به‌عنوان مهمترین عامل ایجاد انگیزه توجه دارند، همخوانی دارد.

### پیشنهادها

با استناد به یافته‌های جدول ۱ که پرداختن به نیازهای مادی و معیشتی فرهنگیان در ایجاد انگیزش آنها مؤثر است، پیشنهاد می‌گردد که آموزش و پرورش با استفاده مناسب از اهرم اقتصادی از قبیل تأمین مسکن، تخصیص وام‌های بلندمدت یا کمک به آنان به‌صورت رهن یا اجاره مسکن، ارائه کمک‌های نقدی و جنسی، برقراری ارتباط مناسب بین حجم کاری و حقوق معلمان، تأسیس مراکز ورزشی و تفریحی انگیزه بیشتری در معلمان ایجاد کند.

براساس جدول ۲ توصیه می‌گردد سیستم ارتقای شغلی اصولی و منطقی مطابق با میزان و نوع فعالیت معلمان تنظیم گردد. امکانات بهداشتی و دارویی برای حفظ سلامتی و خدمات ویژه در موقع حوادث ناشی از کهولت و پیری آنها تأمین گردد. در ارتباط با تأثیر عوامل اجتماعی در افزایش انگیزش شغلی کارکنان و دبیران؛ انتخاب مدیران با تخصص کافی و ایجاد برقراری روابط صمیمانه و جو رقابت سالم بین همکاران، توجه جامعه و دانش‌آموزان نسبت به ارزش و اهمیت کار فرهنگیان در مدارس از طریق رسانه‌های گروهی، سخنرانان، امام جمعه‌ها پیشنهاد می‌گردد. به‌علاوه

برای برقراری ارتباط دوستانه بین معلمان باشگاههای علمی، ادبی، پژوهشی، تفریحی، ورزشی و... تأسیس گردد. لوحه‌های تشویق و بورس‌های تحصیلی داخل و خارج از کشور به معلمان شایسته و برجسته اعطا گردد.

همچنین با استناد به یافته‌های جدول ۴ در مورد تأثیر عوامل حرمت‌یابی بر افزایش انگیزش شغلی توصیه می‌گردد اختیارات بیشتری در اجرای شرح وظایف و دستورات محوله به معلمان تفویض شود. از پیشنهادها و تواناییهای فکری و علمی آنها در تصمیم‌گیری و حل مسائل آموزشی استفاده گردد.

مطابق با یافته‌های جدول ۵ در خصوص تأثیر عوامل خودشکوفایی، برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت و برنامه‌های تخصصی متناسب با دانش روز، ایجاد زمینه مناسب برای حضور فعال آنان در مجامع علمی کشور، ارائه فرصت کافی برای رشد و بروز استعدادها بالقوه و اختصاص سهمیه‌ای برای ادامه تحصیل در مراکز آموزشی عالی دولتی و آزاد در رشته‌های مورد نیاز توصیه می‌گردد.

## منابع

آبدار اصفهانی، ز. (۱۳۷۴)، بررسی نظرات دبیران در دبیرستانهای شهر اصفهان در ارتباط با عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان اصفهان.

بیریا، ر. (۱۳۷۶)، بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران شهر اصفهان، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان اصفهان».

ذبیحی، م. (۱۳۷۱)، نحوه ایجاد انگیزش در کارکنان شرکت توانیر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.

شفیعی سروستانی، م. (۱۳۷۰)، بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی استادان دانشگاه اصفهان و ارائه پیشنهاداتی برای بالا بردن کارایی آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه اصفهان.

صباغیان، ز. (۱۳۷۲)، بررسی انگیزه شغلی معلمان مدارس تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

منظری توکلی، ح. (۱۳۷۲)، بررسی نظرات مربیان پرورشی استان کرمان در ارتباط با عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران.

BARNABE, C & MILDRED, B. (1994). *Research job characteristics and motivation*. Educational Research, Vol. 36, No. 2, pp: 171 - 85.

CUGA, D & BRYANT, C. (1999). "Individual differences, perceived task characteristics and preferences for teaching and coaching" Journal of Sociology of Education. RQES, Vol. 10, No. 2, pp: 179 - 89.

LARSSON. A. & SILVERMEN. S. (2000). *Teachers, motivation for exhibiting caring behavior during*. columbia university pp: 74 - 8.

REES, A. (1991). *Management of organization behavior*. New Jersey: prentice Hall fifth education.

VALERIE, 1. (1991). "The effect of the social organization of school on teacher's S efficacy and satisfaction". Journal of Sociology of Education, Vol. 64, No. 3, pp: 190-3.

شعبه‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

وصول: ۸۱/۹/۱۸  
پذیرش: ۸۱/۱۲/۲۰