

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

علوم تربیتی و روان‌شناسی

شماره هشتم - تابستان ۱۳۸۰

صص ۶۸ - ۵۵

بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزه شغلی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر اصفهان از دیدگاه دانشجو معلمان، معلمان و مدیران

غلامرضا احمدی* - زهره سجادی** زینبی

رساله جامع علوم انسانی

چکیده

آگاهی از مسائل مربوط به انگیزش کارکنان در هر سازمانی، یکی از ضروری‌ترین ارکان مدیریت است. موضوع این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر اصفهان است. در این رابطه تأثیر عوامل انگیزشی در پنج زمینه (امکانات رفاهی، جو سازمانی مناسب، توسعه و غنای شغلی، تسهیلات فیزیکی در مدرسه و ارزشیابی صحیح و مناسب از نحوه عملکرد معلمان) دسته‌بندی شده است.

روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است و ۳۶۵ نفر معلم، مدیر و دانشجو معلم به پرسشنامه ۴۹ سوالی پاسخ داده‌اند. پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری نتایج زیر حاصل شده است.

* - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

** - کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی

- ۱- تمام عوامل مورد نظر در افزایش انگیزش معلمان، به میزان زیاد مؤثر بوده است.
- ۲- در ارتباط با اولویت‌بندی به ترتیب تسهیلات فیزیکی در مدرسه، توسعه و غنای شغلی معلمان، ایجاد جوّ سازمانی مناسب، تأمین امکانات رفاهی و ارزشیابی صحیح و مناسب از نحوه عملکرد معلمان، از نظر پاسخگویان در افزایش انگیزش معلمان مؤثر بوده است.
- ۳- بین دیدگاه‌های سه گروه در خصوص امکانات رفاهی، جوّ سازمانی، تسهیلات فیزیکی و ارزشیابی صحیح تفاوت وجود داشته، بدین صورت که مدیران بیش از معلمان و دانشجو معلمان امکانات رفاهی، جوّ سازمانی مناسب، تسهیلات فیزیکی و ارزشیابی صحیح را موجب افزایش انگیزش شغلی دانسته‌اند.
- ۴- از نظر مدیران و معلمان، فراهم نمودن تسهیلات فیزیکی در مدرسه و از نظر دانشجو معلمان، توسعه و غنای شغلی مهمترین عامل انگیزشی به شمار آمده است.

مقدمه

تبلور کار آموزش و پرورش، تربیت نیروهای متعهد، متخصص و ماهر است. بررسیهای مربوط به نیروی انسانی نشان می‌دهد که جوامع پیشرفته از بیشترین میزان کیفی و کمی کارآمد برخوردارند و هر سال قسمت عمده‌ای از بودجه و درآمد خود را صرف آموزش می‌کنند.

از تجربیات و تحقیقات چنین برمی‌آید که کشورهایی که خواسته‌اند خود را به سطح بالاتری از رشد برسانند، از طریق آموزش و پرورش و تغییر در نظام آموزشی به چنین هدفی دست یافته‌اند (سید مصطفائی، ۱۳۷۷، ص ۴۴).

مدیران جامعه به‌ویژه مسؤولان و مدیران آموزش و پرورش باید باور داشته باشند که بهترین طرح اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش، در صورتی که معلم کافی و با تجربه، در اختیار نباشد، با شکست روبه‌رو خواهد شد. مسأله تربیت معلم از هر نظر مسأله‌ای اساسی است و حل آن بر حل دیگر مسائل تقدم دارد (پیاژه ۱۹۵۴، ص ۱۳۹).

رشد بی‌رویه جمعیت ایران و وجود ۶۲ درصد این جمعیت در گروه سنی زیر ۲۴ سال، نشان‌دهنده حرکت عظیمی از کودکان و نوجوانان به سوی مدارس است. از سوی دیگر افزایش چشمگیر دانش‌آموزان دوره‌های متفاوت تحصیلی، از حدود

۸ میلیون نفر در سال ۱۳۵۷ به حدود ۱۸ میلیون نفر در سال ۱۳۷۵، مؤید نیاز جدی به نیروی انسانی به‌ویژه معلمان در سطوح مختلف آموزشی است (دفتر هماهنگی و تلفیق طرحها و برنامه‌ها، ۱۳۷۵، ص ۲).

بویل^۱ معتقد است جامعه ما به مریبانی وابسته است که می‌خواهند نقش فعالی در به عمل درآوردن نظریه‌ها داشته باشند و مسؤول توسعه دانش لازم باشند و دانش مناسب را برای حل مشکلات عمده جامعه به کار گیرند (بویل، ۱۹۸۱، ص ۸۵).

علی‌رغم نقش سازنده معلمان در اصلاح و بازسازی نظام آموزش و پرورش، عدم توجه به نیازهای اساسی آنها و کمبود معیارهای صحیح و قابل قبول در جذب و به‌کارگیری آنها سبب شده است که تعداد زیادی از افراد، شغل معلمی را از روی ناچاری و بدون علاقه و انگیزه قبلی انتخاب نمایند. متأسفانه نظام آموزشی ما نیز توانسته محیط مساعدی برای رشد و پرورش انگیزه‌های آنان فراهم نماید. پیامد این مسأله، انبوه مشکلات اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است که گریبانگیر جامعه شده و خود به‌خود مانع رشد و سازندگی کشور می‌گردد. بدین لحاظ شناخت عوامل کاهش انگیزش و علاقه معلمان می‌تواند گامی در رفع موانع احتمالی و اقدامی در جهت جذب نیروهای کارآمد به این رشته شغلی گردد. مهمتر از همه، یافتن معیارهای مؤثر در افزایش انگیزه معلمان و بهره‌گیری از آنها، مدیران را در حفظ و تثبیت نیروهای متعهد، کارآمد و با سابقه یاری خواهد نمود.

پیشینه تحقیق

پنینگتون (۱۹۹۵) برای ایجاد رضایت شغلی، انگیزه و تعهد در معلمان درس «انگلیسی به‌عنوان زبان دوم»، روی نیازهای فردی تأکید کرده و توجه به پرداخت فوق‌العاده شغل و آموزش حرفه‌ای را در این رشته یک ضرورت به حساب آورده است. بارنابی و برنز (۱۹۹۴) مطالعه‌ای از نوع پیمایشی بر روی ۲۴۷ معلم کانادایی انجام دادند. در این بررسی دیدگاههای معلمان در مورد مدل انگیزشی و ویژگی شغلی تعیین گردید. نتایج

تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی شغلی در ایجاد انگیزش و متعاقب آن رضامندی مؤثر است. والرئ (۱۹۹۱) در مطالعات خود به این مسأله دست یافت که کارایی شغلی معلمان به محیط کار، تشکیلات محلی و برقراری محیط تفاهم و همکاری و آزادی معلمان بستگی دارد. هوی و میسکل^۱ (۱۹۸۷) از راتسوی^۲ (۱۹۵۴) نقل نمودند که رضایت شغلی معلمان در مدرسی که به نظر آنها دیوان سالاری وجود دارد، پایین است. بکر (۱۹۹۱) و منظری (۱۳۷۲) بر روی غنای حرفه‌ای برای ایجاد انگیزش افراد و سازمانها تأکید زیادی نموده‌اند. بر مبنای نتایج حاصل از پژوهش آبدار اصفهانی (۱۳۷۴) عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی دبیران دبیرستانها به ترتیب عبارت‌اند از: فراهم کردن شرایط کاری مطلوب، فراهم کردن حقوق و امنیت شغلی، فراهم کردن زمینه موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای، اعمال مدیریت و سرپرستی مطلوب، فراهم کردن زمینه جذابیت شغلی برای معلمان، فراهم کردن زمینه شناخت و قدردانی از کار معلمان و ایجاد تعهد و مسؤولیت شغلی. شفیععی (۱۳۷۰) بررسی میزان رضایت شغلی استادان دانشگاه اصفهان را موضوع تحقیق خود قرار داد و به این نتیجه رسید که گرچه استادان دانشگاه از نظر کمی حقوق و امکانات رفاهی ناخشنود هستند و خواهان حقوق و امکانات بیشتری می‌باشند، ولی فقط عامل رضایت آنان، افزایش حقوق و دستمزد نیست، بلکه عواملی مانند اعتبار و حیثیت اجتماعی برای آنان بیشتر اهمیت دارد.

نحوه ایجاد انگیزش در کارکنان شرکت توانیر، عنوان تحقیقی است که ذبیحی (۱۳۷۱) انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که روشهای ایجاد انگیزش مدیران با کارکنان متفاوت است. از دیدگاه مدیران، مهمترین عامل انگیزشی حقوق و مزایای مادی و از نظر کارکنان مهمترین عامل، امنیت شغلی و جو صمیمیت و احترام متقابل است. فریدیان (۱۳۷۱) مهمترین عامل بازدارنده افزایش کارایی مدیران بنیاد مستضعفان را مسائل و مشکلات مادی بیان نمود و از میان نیازها و خواسته‌های متعدد نیاز به مسکن و حقوق را مهمترین عامل در تأثیرگذاری بر کارایی مدیران می‌داند.

سؤالات تحقیق

- ۱- آیا تأمین امکانات رفاهی باعث افزایش انگیزش شغلی معلمان می‌گردد؟
- ۲- آیا ایجاد جوّ سازمانی مناسب در افزایش انگیزش شغلی معلمان مؤثر است؟
- ۳- آیا فراهم ساختن زمینه توسعه و غنای شغلی معلمان موجب افزایش انگیزش شغلی آنها می‌گردد؟
- ۴- آیا فراهم آوردن تسهیلات فیزیکی در مدرسه باعث افزایش انگیزش شغلی معلمان می‌گردد؟
- ۵- آیا ارزشیابی صحیح و مناسب از نحوه عملکرد معلمان در افزایش انگیزش شغلی آنان مؤثر است؟
- ۶- آیا بین دیدگاههای معلمان، مدیران و دانشجومعلمیان در مورد عوامل بالا تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- ۷- آیا بین نظر پاسخگویان با مدارک تحصیلی مختلف درباره این عوامل تفاوتی وجود دارد؟
- ۸- آیا بین نظر پاسخگویان با سوابق کاری مختلف درباره این عوامل تفاوتی وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی است و به توصیف دیدگاههای معلمان و مدیران و دانشجومعلمیان درباره عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان می‌پردازد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران، و معلمان مدارس راهنمایی دخترانه و دانشجومعلمیان زن مراکز تربیت معلم شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۰-۷۹ می‌باشد. به منظور انتخاب نمونه آماری دانشجومعلمیان از روش تصادفی ساده و برای تعیین نمونه آماری مدیران و معلمان از روش تصادفی چند مرحله‌ای استفاده شده است. حجم نمونه آماری پس از انجام محاسبات لازم ۳۶۵ نفر تعیین گردیده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شده است. برای تعیین اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است این ضریب برای پرسشنامه

مدیران ۰/۹۵، برای دانشجو معلمان ۰/۹۶ و برای معلمان ۰/۹۴ به دست آمده است. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و صوری استفاده شده است. اطلاعات به دست آمده در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون ۱ استیودنت، آزمون کروسکال و ایس، آزمون مان ویتنی و آزمون فریدمن) تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱- توزیع میانگین نمرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر امکانات رفاهی، جو سازمانی مناسب، توسعه و غنای شغلی، تسهیلات فیزیکی و ارزشیابی در افزایش انگیزه شغلی معلمان

عوامل	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	P
امکانات رفاهی	۳/۱۶	۰/۹۶	۰/۰۴	۱۳/۸	*۰/۰۰۰
جو سازمانی مناسب	۳/۲۹	۰/۴۸	۰/۰۳	۳۱/۳۷	۰/۰۰۰
توسعه و غنای شغلی	۳/۲۷	۰/۶۲	۰/۰۳	۲۳/۳۶	۰/۰۰۰
تسهیلات فیزیکی	۳/۳۱	۰/۶۷	۰/۰۴	۲۳/۳۲	۰/۰۰۰
ارزشیابی صحیح	۳/۱۷	۰/۵۹	۰/۰۳	۲۲/۰۱	۰/۰۰۰

* $P \leq 0/0001$

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که مشاهده شده در سطح $p \leq 0/01$ معنی دار بوده است و می‌توان نتیجه گرفت که این عوامل بیش از سطح متوسط موجب افزایش انگیزش شغلی معلمان می‌گردد.

جدول ۲- مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص عوامل مؤثر بر افزایش انگیزه شغلی معلمان

عوامل	مدیران	معلمان (میانگین)	دانشجومعلمیان	H	P
امکانات رفاهی	۲۱۳/۶۵	۱۹۱/۸۴	۱۵۳/۱۳	۱۶/۵۸	۰/۰۰۰
جو سازمانی مناسب	۱۹۲/۰۱	۲۰۳/۳۱	۱۴۷/۶۵	۲۰/۶۴	۰/۰۰۰
توسعه و غنای شغلی	۱۷۹/۴۸	۱۹۵/۳۰	۱۶۶/۴۶	۵/۵۰	۰/۰۶۴
تسهیلات فیزیکی در مدرسه	۲۰۴/۸۱	۲۱۷/۷۹	۱۱۹	۶۷/۶۱	۰/۰۰۰
ارزشیابی صحیح	۲۰۰/۶۸	۲۰۳/۶۰	۱۴۲/۵۳	۲۶/۶	۰/۰۰۰

چنانکه در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد، H محاسبه شده در خصوص تأمین امکانات رفاهی، ایجاد جو سازمانی مناسب، فراهم آوردن تسهیلات فیزیکی در مدرسه و ارزشیابی صحیح و مناسب در سطح $P \leq 0/01$ معنی‌دار است، اما H محاسبه شده در خصوص توسعه و غنای شغلی در سطح $P \leq 0/01$ معنی‌دار نبوده است. به عبارت دیگر بین دیدگاه‌های معلمان، مدیران و دانشجومعلمیان در مورد امکانات رفاهی، جو سازمانی مناسب، تسهیلات فیزیکی و ارزشیابی صحیح تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما در مورد توسعه و غنای شغلی بین دیدگاه‌های معلمان، مدیران و دانشجومعلمیان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است.

جدول ۳- مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان با مدارک تحصیلی مختلف در خصوص عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان

عوامل	فوق دیپلم (میانگین)	لیانس	Z	P
امکانات رفاهی	۱۱۰/۳۲	۱۴۲/۰۲	۳/۴۶۹	*۰/۰۰۱
جوّ سازمانی مناسب	۱۱۷/۳۲	۱۳۱/۵۸	۱/۵۴۸	۰/۱۲۲
توسعه و غنای شغلی	۱۲۴/۵۱	۱۲۰/۴۷	۰/۴۰۹	۰/۶۸۲
تسهیلات فیزیکی مدرسه	۱۲۸/۲۱	۱۱۵/۱۹	۱/۴۳۶	۰/۱۵۱
ارزشیابی صحیح	۱۲۲/۷۶	۱۲۳/۳۷	۰/۶۷	۰/۹۴۷

* $P \leq 0/001$

همان‌گونه که از یافته‌های جدول ۳ مشهود است، Z مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ در خصوص امکانات رفاهی معنی‌دار است. بنابراین بین پاسخگویان با مدارک تحصیلی مختلف در زمینه امکانات رفاهی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اما Z محاسبه شده در خصوص جوّ سازمانی مناسب، توسعه و غنای شغلی، تسهیلات فیزیکی در مدرسه و ارزشیابی صحیح در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار نبوده است. بنابراین بین نظر پاسخگویان با مدارک تحصیلی مختلف در خصوص عوامل فوق تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۴- توزیع میانگین رتبه نظرات پاسخگویان با سوابق کاری مختلف در خصوص عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان

عوامل	۱ تا ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ سال به بالا	H	P
امکانات رفاهی	۱۲۷/۵۶	۱۲۸/۶۷	۱۲۸/۲۱	۱۱۶/۹۳	۱/۵۹۷	۰/۶۶۰
جو سازمانی مناسب	۱۶۵/۰۳	۱۱۸/۹۲	۱۱۸/۰۰	۱۱۸/۷۲	۷/۳۰۵	۰/۰۶۳
توسعه و غنای شغلی	۱۴۷/۶۱	۱۲۵/۵۳	۱۲۰/۹۱	۱۱۸/۲۰	۲/۹۰۲	۰/۴۷
تسهیلات فیزیکی در مدرسه	۱۲۹/۸۱	۱۱۹/۸۳	۱۱۹/۳۲	۱۲۲/۶۵	۰/۳۶۴	۰/۹۴۸
ارزشیابی صحیح	۱۳۴/۵۶	۱۲۵/۱۳	۱۱۷/۷۶	۱۲۱/۴۳	۰/۸۷۱	۰/۸۳۲

$$df = ۳$$

بر اساس نتایج جدول ۴، H محاسبه شده در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی دار نیست. به عبارت دیگر بین نظرات پاسخگویان با سوابق کاری مختلف در خصوص عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان تفاوت وجود ندارد.

جدول ۵- رتبه بندی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان

عوامل	میانگین رتبه
امکانات رفاهی	۲/۹۵
جو سازمانی مناسب	۳/۰۹
توسعه و غنای شغلی	۳/۱۰
تسهیلات فیزیکی در مدرسه	۳/۲۹
ارزشیابی صحیح	۲/۵۸

$$\chi^2_r = ۴۴/۴۲$$

$$df = ۴$$

$$sig = ۰/۰۰۰$$

در پاسخ به این پرسش که آیا تأثیر عوامل مؤثر در انگیزش شغلی معلمان یکسان است، نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که با توجه به اینکه χ^2 * محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد، بنابراین عوامل فوق به طور یکسان موجب افزایش انگیزش معلمان نمی‌گردد. بیشترین عامل مربوط به فراهم آوردن تسهیلات فیزیکی در مدرسه و کمترین عامل مربوط به ارزشیابی صحیح می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از جدول ۱ نشان می‌دهد که همه عوامل پنجگانه انگیزشی (امکانات رفاهی، جو سازمانی، توسعه و غنای شغلی، تسهیلات فیزیکی در مدرسه و ارزشیابی صحیح) بیش از سطح متوسط موجب افزایش انگیزه شغلی معلمان می‌گردد. این نتیجه با یافته‌های منظری و آبدار اصفهانی مطابقت دارد.

با توجه به یافته‌های جدول ۲ بین دیدگاه معلمان، مدیران و دانشجو معلمان در مورد امکانات رفاهی، جو سازمانی مناسب، تسهیلات فیزیکی و ارزشیابی صحیح تفاوت وجود دارد، اما در مورد توسعه و غنای شغلی تفاوت بین دیدگاههای معلمان، مدیران و دانشجو معلمان معنی دار نبوده است، یعنی همه پاسخگویان به طور یکسان توسعه و غنای شغلی را در انگیزش شغلی مؤثر می‌دانند.

این یافته پژوهش با نتایج پژوهش بکر (۱۹۹۱) و پنینگتون (۱۹۹۵) همخوانی دارد. بکر در بررسی خود غنای حرفه‌ای را شاخصی دانسته که می‌تواند به عنوان ابزار انگیزشی برای ارتقای افراد و سازمانها به کار رود. پنینگتون نیز آموزش حرفه‌ای را عامل مهمی در ایجاد رضایت شغلی، انگیزش و تعهد معلمان زبان انگلیسی دانسته است.

برخی تحقیقات نشان می‌دهد که وقتی شخص به رده‌های مدیریت ترفیع یابد، گرایش به این‌گونه نیازها، در قیاس با نیازهای سطوح پایین افزایش می‌یابد. بعضی مطالعات نیز نشان داده‌اند که نیازها همراه با مراحل رشد حرفه‌ای افراد،

اندازه سازمان و حتی موقعیت جغرافیایی تغییر می‌کند (شرمرهورن^۱ و دیگران، ۱۳۷۸، ص ۹۹).

بدین لحاظ به مسئولان آموزش و پرورش کشور پیشنهاد می‌گردد با تشکیل مداوم جلسات آموزشی، گروه‌های درسی، آموزش ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی به رشد و غنای حرفه‌ای معلمان کمک نمایند. جهت ادامه تحصیل معلمان شرایطی را فراهم نمایند که معلمان بتوانند به راحتی ادامه تحصیل دهند و علاوه بر آن از خدمات شبکه‌های اطلاع‌رسانی بهره ببرند و با روش‌های جدید و متنوع تعلیم و تربیت آشنا شوند.

مقایسه نظر پاسخگویان مدیران و معلمان با میزان تحصیلات مختلف در خصوص عوامل پنجگانه انگیزشی نشان می‌دهد بین نظر پاسخگویان در خصوص عوامل امکانات رفاهی تفاوت وجود دارد (جدول ۳). معلمان لیسانس و بالاتر امکانات رفاهی را بیش از معلمان فوق دیپلم در انگیزش شغلی مؤثر می‌دانند و این مسأله با تئوری انتظار مطابقت دارد. زیرا بر طبق این تئوری انگیزش هنگامی افزایش می‌یابد که تلاش فرد به عملکرد موفقیت‌آمیز و در نهایت پاداش دلخواه و مورد نظر منجر شود.

به برنامه‌ریزان و مسئولان محترم آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد از آنجا که یکی از دلایل روی آوردن معلمان به ادامه تحصیل، تأمین امکانات رفاهی بیشتر است، با فراهم نمودن امکانات رفاهی زمینه مساعدی را برای افزایش علاقه و جذب معلمان تحصیلکرده و کارآمد ایجاد نمایند.

مقایسه نظر پاسخگویان (معلم، مدیران) با سوابق کاری مختلف نشان می‌دهد که بین نظر پاسخگویان در خصوص عوامل انگیزشی پنجگانه تفاوتی وجود ندارد (جدول ۴).

مقایسه نظرات معلمان، مدیران و دانشجو معلمان در مورد جو سازمانی مناسب نشان داد که بین نظرات آنها تفاوت معنی‌داری وجود دارد. یعنی معلمان بیش از مدیران

و دانشجو معلمان جوّ سازمانی را در انگیزش شغلی مؤثر دانسته‌اند و این امر به علت کنش متقابل و ارتباط تنگاتنگ و مداوم معلمان با دانش‌آموزان، همکاران، اولیاء و محیط کار می‌باشد. یافته این فرض پژوهش با یافته‌های والری (۱۹۹۱) و راتسوی (۱۹۵۴)، به نقل از هوی و میسکل (۱۹۸۷) همخوانی دارد. به همین نحو این پژوهش با تئوری مازلو همخوان است، اما با تئوری هرزبرگ همخوانی ندارد.

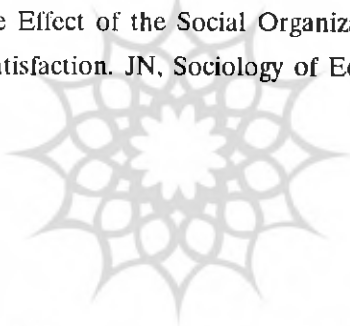
به عقیده هرزبرگ روابط متقابل فردی، کیفیت فنی سرپرستی، سیاست‌های سازمانی و عملکرد اجرایی جزء عوامل بهداشتی محسوب می‌شود نه انگیزشی. به قانونگذاران و مسؤولان دلسوز آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد که در جهت نیل به این هدف، افرادی را در پست مدیریت برگزینند که با کارکنان به سهولت ارتباط برقرار کنند و از مسائل مدیریت، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و... مطلع باشند تا با برقراری محیط صمیمی و جاذب از وجود معلمان دلسوز و علاقه‌مند به نحو احسن استفاده شود.

مقایسه و رتبه‌بندی عوامل پنجگانه انگیزشی نشان داد که عوامل فوق به‌طور یکسان در افزایش انگیزش شغلی معلمان مؤثر نیست (جدول ۵). بیشترین عامل مربوط به فراهم آوردن تسهیلات فیزیکی در مدرسه، کمترین عامل مربوط به ارزشیابی صحیح بوده است. در مورد نحوه ارزشیابی به مجریان و برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌گردد در ملاک‌های ارزشیابی و نحوه انجام ارزشیابی تحول اساسی ایجاد کنند و بر محورهای تخصص، احساس مسؤلیت، تعهد، دلسوزی و خلاقیت معلمان بیشتر تکیه نمایند. چه بهتر که مسؤولان امر در زمینه کیفیت و نحوه ارزشیابی از نظرات معلمان رشته‌های مختلف درسی نیز استفاده نمایند.

منابع

- آیدار اصفهانی، ز. (۱۳۷۴)، بررسی نظرات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در ارتباط با عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی آنان، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزش»، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.
- بوپل، پ. (۱۹۸۱)، برنامه‌ریزی در فرایند توسعه، ترجمه غ. احمدی و س. شهابی، (۱۳۷۴)، چاپ اول، تهران؛ ققنوس.
- پیازده، ژ. (۱۹۵۴)، روانشناسی و دانش آموزش و پرورش، ترجمه ع. م. کاردان، (۱۳۶۷)، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- دفتر هماهنگی و تلفیق طرحها و برنامه‌ها، (۱۳۷۵)، آمار رسمی وزارت آموزش و پرورش، تهران؛ پیک ایران.
- ذیحی، م. (۱۳۷۱)، نحوه ایجاد انگیزش در کارکنان شرکت توانیر، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی»، تهران؛ دانشگاه علامه طباطبایی.
- سید مصطفائی، م. ع. (۱۳۷۷)، بررسی انگیزه‌های شغلی دانش‌معلمان مراکز تربیت معلم ارومیه، «فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش»، دوره پنجم، شماره ۱.
- شمرهورن، ج. آز. جی. هانت و آ. ان. ازبورن. مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه م. ا. پاریزی و م. ع. س. سبحان‌اللهی، (۱۳۷۸)، کرج، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- شفیعی سروستانی، م. (۱۳۷۰)، بررسی عوامل افزایش رضایت اساتید دانشگاه اصفهان و ارائه پیشنهاداتی برای بالا بردن کارایی آنها، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی»، دانشگاه اصفهان.
- فریدیان، ف. (۱۳۷۱)، بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر کارایی مدیران سازمانهای ستادی بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اداری و مدیریت بازرگانی»، دانشگاه تهران.
- منظری توکلی، خ. (۱۳۷۲)، بررسی نظرات مربیان پرورشی استان کرمان در رابطه با عوامل مؤثر در انگیزش شغلی آنان، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی»، دانشگاه تهران.
- هوری، و. ک. و س. ج. میسکل. تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه م. عباس‌زاده، (۱۳۷۱)، دانشگاه ارومیه.

- BAKER, M. (1991). Applying Productivity Indices as an Innovation for Motivating Individual and Institutional for Faculty Renewal. Journal Articles. v 16, N2: 71-577.
- BARNAB, C and M. BURNS. (1994). Teachers' job Characteristics and Motivation. Educational Research. 36: 85-171.
- PENINGTON, M.C. (1995). Works satisfaction, Motivation and Commitment in Teaching English as a Second Language. Search Report: 212.
- VALERIE, L and others. The Effect of the Social Organization of School on Teachers' Efficacy and Satisfaction. JN, Sociology of Education. v 64, N3: 190-203.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی