

## اولویت بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد بر اساس نظریه هرزبرگ<sup>۱</sup>

عطیه تمجدیفر<sup>۲</sup>، محمد غبیدیان<sup>۳</sup>

### چکیده

شناخت عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان، در افزایش کارایی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر است. هدف پژوهش اولویت بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه شهید هاشمی نژاد مشهد است. در این تحقیق، از پرسشنامه انگیزش شغلی بر اساس تئوری انگیزش بهداشت هرزبرگ<sup>۴</sup> استفاده شده است. جامعه ی اماری این تحقیق ۲۵۰ دانشجوی رشته ی علوم تربیتی مقطع کارشناسی (ورودی ۹۲) پردیس شهید هاشمی نژاد است. این مطالعه، با روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی (زمینه یابی) و به شکل میدانی صورت گرفته است و با بررسی پرسشنامه هایی که به روش تصادفی میان نمونه ۱۰۰ نفری دانشجویان توزیع شده، عوامل بیرونی بر میزان انگیزش شغلی دانشجویان مؤثرتر تلقی شده است. از میان عوامل بیرونی، بهبود روابط میان معلمان با میانگین 4/54، توجه بیشتر به ویژگی مدیران با میانگین 4/19 و در نظر گرفتن حقوق مناسب برای معلمان با میانگین 4/08 به ترتیب اولویت برای دانشجویان این دانشگاه مهم ترین عوامل در افزایش انگیزش شغلی آنها هستند. از میان عوامل درونی وجود فرصت های رشد با میانگین 3/88 و سپس ماهیت کار با میانگین 3/82 بر انگیزش شغلی آنها تأثیر بیشتری دارد. در کل مهم ترین عامل مؤثر بر افزایش انگیزه شغلی دانشجویان این دانشگاه بر خورداری از حس خدمت به جامعه از طریق حرفه ی معلمی می باشد. پس از این عامل توانا بودن مدیر در مسائل مربوط به معلمان و سپس متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی آن ها مهم ترین عوامل تلقی شده اند.

**واژگان کلیدی:** انگیزه، نظریه ی هرزبرگ، عوامل درونی، عوامل بیرونی

<sup>۱</sup> تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۹/۲۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۱/۱۵

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی دانشگاه فرهنگیان

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی

<sup>۴</sup> Herzberg's theory

## مقدمه

انگیزش<sup>۱</sup> به حالتی که انگیزه را در موجود زنده به وجود می آورد گویند؛ مثلاً نیاز به آب و غذا را انگیزه می گویند؛ احساس تشنگی و گرسنگی را انگیزش می نامند. (گنجی، ۱۳۷۸: ۴۷-۳۷). منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمان ها محسوب می شوند که با تلاش همگانی و ایجاد همگرایی میان آنها و بکارگیری صحیح آنان و دیگر اجزای سازمان، می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی ها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند و دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. برای افزایش کارایی باید عوامل انگیزاننده را در هر فرد شناسایی کرد و تمام تلاش را در جهت تحریک و در نهایت ارضای آن نیازها انجام داد. تحقیق راجع به انگیزش، علت فعال بودن یا عدم فعالی افراد را نمایان میکند و به این سوال پاسخ میدهد که چرا برخی به شغل خویش علاقه مندند و برخی بی علاقه هستند؟ از بررسی های حاصل میتوان به این نتیجه رسید که عوامل تأثیر گذار بر انگیزه کارفرما بوده و شناخت این عوامل و تسلط بران و ارائه ی راهکار، مسئولیت مدیران سازمان را سنگین تر می سازد (خوشخو نوروبزانی، ۱۳۹۰: ۱ و ۲). قدرت یک سازمان همیشه به قدرت اقتصادی، نظامی آن وابسته نمی باشد، بلکه تخصص و علم از عوامل مهم قدرت تلقی میشود. هدف آموزش و پرورش، تربیت نیروهایی ماهر و متخصص است و تنها راهی که به این هدف رسیده اند که سالانه بودجه ی زیادی را به آموزش اختصاص داده اند واز طریق آموزش به سطح بالاتری از رشد رسیده اند. در آینده هیچ شغلی به اندازه ی شغل معلمی با چالش های اساسی در امر آموزش رو به رو نخواهد بود بنابراین تنها با تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص میتوان پیشرفت های علمی بسیاری کسب نمود. (محمدی، ۱۳۸۴: ۴). رهبر انقلاب اسلامی ایران در دیدار جمعی از معلمان و فرهنگیان سراسر کشور (۱۳۹۰/۲/۱۴) به اهمیت آموزش و پرورش و معلم در جامعه اینگونه اشاره نموده اند که: معلم میتواند در اثرگذاری فکری و روحی کودک امروز ما و مرد و زن آینده ی ما نقش زیادی داشته باشد که نه پدر، نه مادر، نه محیط، هیچ کدام این نقش را ندارند. معلم یک چنین چیزی است؛ آموزش و پرورش یک چنین دستگاہی است. معلمین نقش حیاتی در اجتماع دارند زیرا وظیفه ی کمک به پیشرفت

<sup>1</sup> angizesh

تحصیلی دانش آموزانی را بر عهده دارند که درست است هم اکنون درصدی از کل جمعیت را تشکیل می دهند ولی باید قبول کنیم که تمام آینده ما را می سازند. اگر معلمین انگیزه ی کافی برای انجام مسئولیت خطیر خود نداشته باشند آیا می توانند در کلاس های درس انگونه که باید و شاید به دانش آموزان برسند؟ بالا بردن انگیزه ی شغلی این گروه مرجع جامعه، معلمین محترم، امری حیاتی در پیشرفت جامعه می باشد. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و عدم وجود مطالعه ای با هدف اولویت بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد بر اساس نظریه ی هرزبرگ<sup>۱</sup>، تحقیق حاضر صورت گرفته است. سوالی که این تحقیق به دنبال بررسی آن هست، این است که طبق نظریه ی هرزبرگ میزان انگیزه ی شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد چقدر است و اولویت بندی این عوامل چگونه می باشد، تا بتوان در جهت افزایش انگیزش شغلی دانشجو معلمان گام تأثیر گذار برداشت.

### پیشینه پژوهش

از مهم ترین عوامل تأثیر گذار بر موفقیت یا شکست یک سیستم اجتماعی، منابع انسانی می باشد که ضامن بقا و رمز موفقیت یک سیستم هستند. زیرا منابع انسانی میتوانند موجب بارور کردن منابع مادی و فیزیکی و یا به هدر رفتن آن گردند. یکی از شرایط مهم برای رسیدن به هدف در هر کاری ایجاد انگیزه در افرادی که میخواهند کار را انجام دهند است. (معماریانی، ۱۳۸۹: ۱). در اکثر سازمان ها طبق تحقیقات انجام شده نمی توان نقش پول را در ایجاد انگیزش نادیده گرفت، ولی با توجه به پیشرفت جامعه، عوامل دیگری همچون احترام به فرد، علاقه مندی به امنیت، رعایت حقوق در مواقع ترفیع، علاقه مندی به پیشرفت و موفقیت و سایر عوامل را میتوان در ایجاد انگیزش شغلی مؤثر است. بهتر است به این نکته دقت کنیم که افرادی که فعال تر هستند نسبت به افراد منفعل، انگیزه ی بیشتری برای پیشرفت دارند (خوشخون روزانی، ۱۳۹۰: ۴).

در نظریه هرزبرگ عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی به دو دسته تقسیم می شود:

<sup>۱</sup> Herzberg

۱- عوامل انگیزش درونی (ذهنی): که از انجام کار سرچشمه میگیرد، رضایت فرد را در بر میگیرد و سبب خشنودی و رضایت کارکنان می گردند همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار.

۲- عوامل خارجی (بهداشتی) که با زمینه و محیط شغل در ارتباط هستند و موجب ابقای کارکنان در سازمان می شوند در صورت فراهم نشدن موجب ناخشنودی و نارضایتی کارکنان می شوند، همانند: خط و مشی، مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با همردیفان و امنیت شغلی.

نتایج حاصل از پژوهش بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که براساس تئوری دو عاملی هرزبرگ انجام شده بود، نشان داد که ۸۱ درصد اعضا عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آن ها عوامل درونی را در ایجاد انگیزش شغلی مؤثر دانستند. از میان عوامل درونی به ترتیب اهمیت از نظر آن ها ماهیت کار، شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه ی شغلی و موفقیت شغلی مهم تلقی شده است. از میان عوامل بیرونی (که از نظر آنها اهمیت بیشتری نسبت به عوامل درونی داشته) به ترتیب اهمیت عامل های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ی ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار بیشترین نقش را داشته اند. بیشترین فراوانی پاسخ هیئت علمی در عوامل بهداشتی، ۹۴ درصد حقوق، ۸۶ درصد امنیت شغلی، ۸۲ درصد شرایط محیط کار، ۸۰ درصد نحوه ارتباط با دیگران، ۷۴ درصد نحوه سرپرستی و نظارت شغلی و ۷۰ درصد خط مشی حاکم بر محیط کار را مهم تلقی نمودند. اما در رابطه با عوامل درونی این گونه نشان داد که ۸۰ درصد ماهیت کار، ۷۷ درصد شناخت و قدردانی از افراد، ۷۴ درصد ماهیت شغلی، ۸۶ درصد پیشرفت و توسعه شغلی و ۵۹ درصد پیشرفت و موفقیت شغلی را در ایجاد انگیزش شغلی مهم ذکر کرده اند (بخشی علی ابادی، ۱۳۸۳: ۳ و ۴).

اعضای هیئت علمی معاونت آموزشی ناجا در بررسی اولویت عوامل انگیزشی و بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ، نیز عوامل بهداشتی را مهم تر دانسته اند. در میان کلیه ی آزمودنی ها عامل امنیت شغلی رتبه ی اول و عامل حقوق مزایای خوب ناشی از کار، رتبه ی دوم و عامل ستایش و قدردانی از کار، رتبه ی سوم را به خود اختصاص داده

است. و میان عوامل بهداشتی و انگیزشی بر حسب سابقه ی تدریس، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، تفاوت معناداری وجود نداشته است (عسکریان، ۱۳۹۱: ۲۶-۳۰).

تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهر ستان بجنورد به این یافته ها رسید که: بیشترین تاثیر را عوامل فردی در انگیزش مدیران دارد و عوامل محیطی (جو سازمانی) در انگیزش افراد نقش به سزایی دارد. با برآورده شدن نیازهای انگیزشی فرد و تناسب شغل با شاغل و وجود عواملی مانند: صمیمت، احترام و حمایت فرادستان و ... در محیط کاری افراد در بالاترین سطح انگیزشی قرار دارند (معماریانی، ۱۳۸۹: ۲۱).

در پژوهشی که با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش نیروی انسانی بانک ملت انجام شد، سابقه ی کارمندان با انگیزش شغلی آن ها رابطه ی عکس برقرار بود. این در حالی است که میان تحصیلات و انگیزش شغلی رابطه ای مستقیم برقرار است. همچنین میان رضایت از تسهیلات رفاهی بانک و انگیزش شغلی کارکنان و میان الگوی همکاری کارکنان و میزان انگیزش شغلی کارکنان، رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد (معینی، ۱۳۹۱: ۱۶).

در تحقیق بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی علت وجود تفاوت معنا دار در زمینه ی ویژگی های شغلی معلمان دارای مدرک کارشناسی با کارشناسی ارشد، اطلاعات و آگاهی های وسیع تر و به روز تر و جدید بودن نگرش معلمان دارای مدرک بالاتر تحصیلی می باشد. از طرفی معلمان دارای تحصیلات بالاتر در زمینه ی ویژگی های محیط کارنا رضایتی بیشتری دارند و محیط کار تأثیری در افزایش انگیزش شغلی آنها نداشته است (شفیع زاده، ۱۳۸۱: ۱۳ و ۱۲).

در پژوهش بررسی رابطه انگیزش شغلی با ویژگی دموگرافیک افراد<sup>۲</sup>، میان رتبه ی شغلی با انگیزش کاری در فرد رابطه ای وجود دارد. اما برخلاف رتبه شغلی میان نوع استخدام کارکنان اداره بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان با انگیزش شغلی رابطه ای وجود ندارد (سجادی، ۱۳۹۱: ۷).

<sup>۱</sup> demographic

<sup>۲</sup> مورد کاوی کارکنان اداره بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

پژوهشی نشان داد که میانگین رضایت شغلی معلمان از حد متوسط بالاتر است و میان رضایت شغلی معلمان پایه های مختلف تحصیلی در مقطع ابتدایی تفاوت معنا داری وجود ندارد. همچنین میان رضایت شغلی و سابقه ی تدریس تفاوت معناداری وجود دارد. این پژوهش سه عامل مسئولیت، شرایط کار و میزان درآمد را مهم تر دانسته و همچنین بر اهمیت عوامل امنیت شغلی، روابط بین فردی برای معلمان مرد و حقوق و پاداش برای معلمان زن به عنوان مهمترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی تاکید داشته است (پوشنه، ۱۳۸۷: ۹ و ۱۱ و ۲۱).

نتایج اولویت بندی در مطالعه ای با عنوان اولویت بندی مولفه های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی نشان داد: که مولفه های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مناسب با ضریب اهمیت ۰/۲۹ و ۰/۲۰ در اولویت های اول و دوم و مولفه های ارتباط و خط مشی و محیط با ضریب اهمیت ۰/۰۲ در اولویت آخر قرار دارند (بهادری، ۱۳۹۱: ۴).

مطالعات بسیاری در داخل و خارج کشور در زمینه تأثیر عوامل انگیزشی (ذهنی) و بهداشتی بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان صورت گرفته است که در مواردی اهمیت بیشتر عوامل ذهنی بر عوامل بهداشتی یا خارجی را تأیید نموده اند که مطابق نظر هرزبرگ است و در مواردی اهمیت عوامل خارجی را بیان کرده اند (کونل بل، ۱۹۹۱) با توجه به اهمیت این موضوع، زمینه ی تحقیق حاضر فراهم شده است، تا انگیزاننده های شغلی را برای دانشجویان پردیس شهید هاشمی نژاد را بر اساس نظریه هرزبرگ مشخص کند و مدیران و وزیران را برای ایجاد انگیزه در دانشجویان امروز و معلمان فردا راهنمایی کند. به هر حال از آنجا که تحقیقی در این زمینه در مورد دانشجویان معلمان پردیس شهید هاشمی نژاد به عمل نیامده در این تحقیق سعی بر آن است که به اولویت بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهود پرداخته شود.

## سوالات پژوهش

۱. از میان شاخص های انگیزش شغلی کدام یک تأثیر بیشتری بر ایجاد انگیزش شغلی در دانشجویان دانشگاه هاشمی نژاد دارد؟

۲. انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد بیشتر تحت تاثیر کدام عامل (درونی یا بیرونی) قرار دارد؟
۳. عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد را به ترتیب اولویت ذکر کنید؟

## روش

این مطالعه، با روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی (زمینه یابی) و به شکل میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانشجویان دختر در رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان واقع در پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد می باشند که به گونه تصادفی ساده ۱۰۰<sup>۱</sup> نفر به عنوان نمونه مورد نظر انتخاب شدند تا تمامی واحد ها شانس یکسانی برای انتخاب شدن داشته باشند. انتخاب نیز از طریق قرعه کشی صورت گرفته است. برای گردآوری داده ها، از پرسشنامه انگیزش شغلی براساس تئوری انگیزش\_بهداشت هرزبرگ تهیه شده بود استفاده شده است. هدف این پرسش نامه ارزیابی انگیزش شغلی معلمان و ابعاد آن است که شامل بیست و دو سوال می باشد. این پرسشنامه بر اساس تئوری انگیزش-بهداشت هرزبرگ تهیه شده است. عوامل انگیزش درونی (ذهنی) که از انجام کار سرچشمه میگیرد، رضایت فرد را در بر میگیرد و سبب خشنودی و رضایت کارکنان می گردند همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار. عوامل خارجی (بهداشتی) که با زمینه و محیط شغل در ارتباط هستند، موجب ابقای کارکنان در سازمان میشود و در صورت فراهم نشدن موجب ناخشنودی و نارضایتی کارکنان می شوند، همانند: خط و مشی، مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با همردیفان و امنیت شغلی. در پرسشنامه حاضر عوامل درونی با ابعاد ماهیت کار و فرصت های رشد و ارتقاء (پیشرفت و توسعه شغلی) قابل بررسی هستند و عوامل بیرونی با ابعاد ویژگی های مدیران (ماهیت و میزان سرپرستی)، روابط متقابل همکاران و حقوق و دستمزد مشخص شده اند. از میان عوامل بیرونی یا بهداشتی به حقوق و دستمزد (سوال ۷ الی ۱۰ پرسشنامه)، ویژگی های مدیران (سوال ۱۱ الی ۱۴ پرسشنامه) و روابط

<sup>1</sup> Simple Random Sampling

همکاران (سوال ۱۹ الی ۲۲ پرسشنامه ) واز میان عوامل انگیزشی به ماهیت کار (سوال ۱ الی ۶ پرسشنامه) و فرصت های رشد وارتقا (سوال ۱۵ الی ۱۸ پرسشنامه) اشاره شده است. نمره گذاری پرسشنامه به این شکل است که برای هر سوال با پاسخ کاملا موافقم امتیاز ۵ را در نظر می گیرد و به پاسخ هایی با عنوان های موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملا مخالفم امتیاز های ۴، ۳، ۲، ۱ را می دهد که پس از جمع امتیازات و محاسبه میانگین آنها، نمره بین ۲۲ تا ۱۱۰ نشان دهنده ی انگیزش شغلی پایین می باشد. اگر نمره بین ۱۱۰ تا ۱۳۲ شود میزان انگیزش کارکنان متوسط و در صورتی که نمره از ۱۳۲ بالاتر شود انگیزه ی آن ها بالا می باشد. این پرسشنامه ترجمه شده از روی یک ابزار به زبان انگلیسی است نمره ی الفای کرونباخ این پرسشنامه ۰٫۸۵ می باشد که نمره ی بسیار مناسبی می باشد و نشان می دهد پایایی این پرسشنامه قابل قبول است. شناخت و تامین عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی معلمان از باید هایی است که سبب افزایش بهره وری آموزش و پرورش می شود. (گاول، ۱۹۹۷). پس از ارائه توضیحات و کسب رضایت شرکت کنندگان در تحقیق، میان آن ها توزیع گشت لازم به ذکر است از میان ۱۰۰ پرسشنامه ۹۰ پرسشنامه برگشت داده شد و سایرین به دلیل عدم تمایل برای مشارکت در تحقیق پرسشنامه را تکمیل نکردند.

#### Reliability Statistics

N of Items	Cronbach's Alpha
22	.851

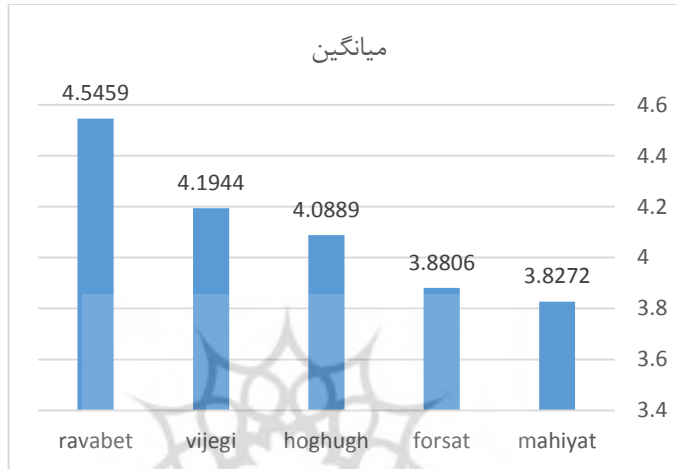
#### یافته ها

۱. از میان شاخص های انگیزش شغلی کدام یک تأثیر بیشتری بر ایجاد انگیزش شغلی در دانشجویان دانشگاه هاشمی نژاد دارد؟

در پاسخ به سوال اول تحقیق حاضر از میان شاخص های انگیزه ی شغلی به ترتیب روابط همکاران، ویژگی های مدیران، حقوق و دستمزد، فرصت های رشد و ارتقاء، ماهیت کار بیشترین تأثیر را در ایجاد انگیزش شغلی دانشجویان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد داشته



است. دانشجویان این دانشگاه دوست دارند روابط خوبی با همکاران و مدیران خویش داشته باشند و مدیران توانایی برای آن‌ها نصب شوند و حقوق و دستمزدی متناسب با نیازهای روزمره‌ی خود دریافت کنند. بعد از این عوامل آنها از فرصت‌های رشد و ارتقاء و ادامه تحصیل استقبال می‌نمایند و دوستار خدمت به جامعه از طریق حرفه‌ی معلمی می‌باشند.



نمودار ۱: میانگین شاخص‌های انگیزش شغلی

۲. عوامل بیرونی یا درونی بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته‌ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد تأثیر بیشتری می‌گذارند؟

با توجه به میانگین هریک از عوامل مذکور که در جداول آمده، عوامل بیرونی بر میزان انگیزش شغلی دانشجویان رشته‌ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد مؤثرتر از عوامل درونی می‌باشد. از میان ابعاد اول روابط همکاران، دوم ویژگی‌های مدیران سوم حقوق و دستمزد و چهارم فرصت‌های رشد و ارتقاء و ماهیت کار از نقطه نظر دانشجویان معلمان این دانشگاه مهم‌تر تلقی شده است. با توجه به میانگین هریک از عوامل مذکور که در جدول ذیل آورده شده، عوامل بیرونی بر میزان انگیزش شغلی دانشجویان رشته‌ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد مؤثرتر از عوامل درونی عمل کرده است.

جدول ۱: میانگین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی

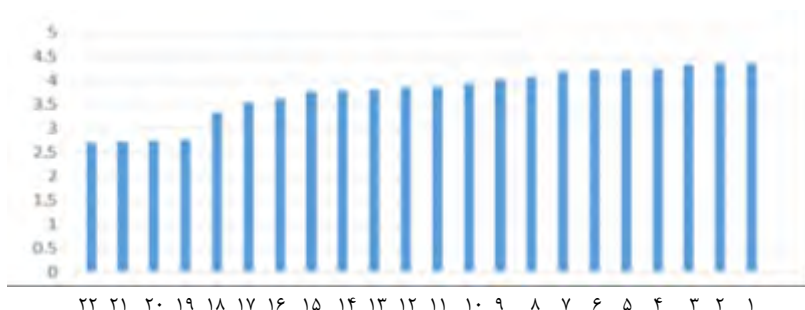
میانگین	شاخص ها	انگیزش
3.8272	ماهیت کار	درونی
3.8806	فرصت های رشد و ارتقاء	
4.0889	حقوق و دستمزد	بیرونی
4.1944	ویژگی های مدیران	
4.5459	روابط همکاران	

۳. عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد را به ترتیب اولویت ذکر کنید؟

مهم ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد به ترتیب اهمیت با توجه به میانگین مولفه ها و شاخص های پرسشنامه بر اساس مقدار عبارت است از: توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه ی معلمی، قادر و توانا بودن مدیر در حل مسائل معلمین، متناسب بودن حقوق دریافتی با نیاز های زندگی معلمین، انصاف مدیر در ارزیابی عملکرد معلمین، صداقت و مهربانی مدیر با معلمین، متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار معلمین، متناسب بودن مزایای دریافتی با میزان فعالیت معلمین، علاقه به شغل معلمی و رضایتمندی از کار در مدرسه، وجود امکان ادامه تحصیل در مدرسه و... اما عواملی چون ایجاد ارتباط با همکاران در مکان های تفریحی و سرگرم کننده و تعامل گروهی با مدیران و کارکنان مدرسه در همایش ها (به ترتیب کاهش اهمیت) کم اهمیت ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان این دانشگاه شناخته شده اند.

جدول ۲: میانگین مولفه ها و شاخص های پرسشنامه

انحراف معیار	میانگین	تعداد	مولفه ها و شاخص ها
.81159	4.3556	90	توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه بانکداری
1.08681	3.8556	90	بالرزش بودن کار بانکداری از دیدگاه جامعه
.92491	4.0899	89	علاقه به شغل بانکداری و رضایتمندی از کار در بانک
.92629	3.7753	89	طرح و نقشه منظمی برای اتمام نهایی کارهایم وجود دارد.
1.05468	3.3371	89	این شغل فرصت تمام کردن آنچه را که شروع کردم به من می دهد.
1.00013	3.5506	89	نظم و ترتیب خاصی در شروع و اتمام کارهایم وجود دارد.
.74953	4.3333	90	متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی
.83602	4.2247	89	متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار
.81963	4.1889	90	متناسب بودن مزایای دریافتی با میزان فعالیت
.93848	3.6250	88	متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه
.80901	3.9326	89	رئیس کمک کند به کارکنان تا مسائل آنها حل شود.
.79394	4.2333	90	رئیس با کارکنان با صداقت و با مهربانی رفتار نماید.
.84649	4.2584	89	رئیس در ارزیابی عملکرد کارکنان با انصاف عمل نماید.
.88036	4.3483	89	رئیس باید در مسائل مربوط به کار کارکنان توانا و قادر باشد.
1.12007	3.8778	90	وجود امکان ارتقاء پیشرفت شغلی در بانک
1.17512	4.0333	90	وجود امکان ادامه تحصیل در بانک
.93856	3.8000	90	وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانس ها
1.27106	3.8111	90	وجود شرایط قابل انتظار جهت رشد و ارتقاء کارکنان
.59856	2.7303	89	ارتباط با همکاران در مکان های تفریحی و سرگرم کننده
.58186	2.7727	88	ارتباط با همکاران در مکان های آموزشی و فرهنگی
.62806	2.7045	88	تعامل گروهی با مدیران و کارکنان سازمانی در همایش ها
.60637	2.7614	88	ایجاد ارتباط صمیمی و توأم با عقلانیت در بین همکاران.



نمودار ۲: میانگین مولفه ها بر اساس مقدار

جدول ۳: میانگین مولفه ها و شاخص های پرسشنامه بر اساس مقدار

میانگین	مولفه ها	
2.7045	تعامل گروهی با مدیران و کارکنان سازمانی در همایش ها	۲۲
2.7303	ارتباط با همکاران در مکان های تفریحی و سرگرم کننده	۲۱
2.7614	ایجاد ارتباط صمیمی و توأم با عقلانیت در بین همکاران.	۲۰
2.7727	ارتباط با همکاران در مکان های آموزشی و فرهنگی	۱۹
3.3371	این شغل فرصت تمام کردن آنچه را که شروع کردم به من می دهد.	۱۸
3.5506	نظم و ترتیب خاصی در شروع و اتمام کارهایم وجود دارد.	۱۷
3.625	متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه	۱۶
3.7753	طرح و نقشه منظمی برای اتمام نهایی کارهایم وجود دارد.	۱۵
3.8	وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانس ها	۱۴
3.8111	وجود شرایط قابل انتظار جهت رشد و ارتقاء کارکنان	۱۳
3.8556	بالرزش بودن کار بانکداری از دیدگاه جامعه	۱۲
3.8778	وجود امکان ارتقاء پیشرفت شغلی در بانک	۱۱
3.9326	رئیس کمک کند به کارکنان تا مسائل آنها حل شود.	۱۰
4.0333	وجود امکان ادامه تحصیل در بانک	۹
4.0899	علاقه به شغل بانکداری و رضایتمندی از کار در بانک	۸
4.1889	متناسب بودن مزایای دریافتی با میزان فعالیت	۷
4.2247	متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار	۶
4.2333	رئیس با کارکنان با صداقت و با مهربانی رفتار نماید.	۵
4.2584	رئیس در ارزیابی عملکرد کارکنان با انصاف عمل نماید.	۴
4.3333	متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی	۳
4.3483	رئیس باید در مسائل مربوط به کار کارکنان توانا و قادر باشد.	۲
4.3556	توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه بانکداری	۱

جدول ۴: میزان تاثیرگذاری مولفه های پرسشنامه بر انگیزش شغلی

شماره	مولفه	درصد فراوانی			
		کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم
۱	توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه معلمی	۲,۲	۰	۷,۸	۴۰
۲	بالرزش بودن کار معلمی از دیدگاه جامعه	۲,۲	۱۳,۳	۱۳,۳	۳۸,۹
۳	علاقه به شغل معلمی و رضایتمندی از کار در مدرسه	۱,۱	۵,۶	۱۴,۶	۴۰,۴
۴	طرح و نقشه منظمی برای اتمام نهایی کارهایم وجود دارد.	۱,۱	۵,۶	۳۲,۶	۳۶,۰
۵	این شغل فرصت تمام کردن آنچه را که شروع کردم به من می دهد	۷,۹	۷,۹	۳۹,۳	۳۲,۶
۶	نظم و ترتیب خاصی در شروع و اتمام کارهایم وجود دارد.	۱,۱	۱۵,۷	۲۸,۱	۳۷,۱
۷	متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی	۰	۰	۱۶,۷	۳۳,۳
۸	متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار	۰	۳,۴	۱۵,۷	۳۶,۰
۹	متناسب بودن مزایای دریافتی با میزان فعالیت	۰	۲,۲	۱۸,۹	۳۶,۷
۱۰	متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه	۱,۱	۶,۸	۴۲,۰	۲۸,۴
۱۱	مدیرکمک کند به کارکنان تا مسائل آنها حل شود.	۰	۵,۶	۱۹,۱	۵۱,۷
۱۲	مدیر با کارکنان با صداقت و با مهربانی رفتار نماید.	۰	۳,۳	۱۲,۲	۴۲,۲
۱۳	مدیردر ارزیابی عملکرد کارکنان با انصاف عمل نماید.	۰	۳,۴	۱۵,۷	۳۲,۶
۱۴	مدیر باید در مسائل مربوط به کار کارکنان توانا و قادر باشد.	۱,۱	۴,۵	۶,۷	۳۳,۷
۱۵	وجود امکان ارتقاء پیشرفت شغلی در آموزش و پرورش	۲,۲	۱۱,۱	۲۲,۲	۲۵,۶
۱۶	وجود امکان ادامه تحصیل درآموزش و پرورش	۳,۳	۱۱,۱	۱۳,۳	۲۳,۳
۱۷	وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانس ها	۱,۱	۵,۶	۳۲,۲	۳۴,۴
۱۸	وجود شرایط قابل انتظار جهت رشد و ارتقاء کارکنان	۵,۶	۱۴,۴	۱۴,۴	۲۴,۴
شماره	مولفه	قابل اجرا نیست	خیر	بله	
۱۹	ارتباط با همکاران در مکان های تفریحی و سرگرم کننده	۷,۹	۱۱,۲	۸۰,۹	
۲۰	ارتباط با همکاران در مکان های آموزشی و فرهنگی	۸,۰	۶,۸	۸۵,۲	
۲۱	تعامل گروهی با مدیران و کارکنان سازمانی در همایش ها	۹,۱	۱۱,۴	۹,۵	
۲۲	ایجاد ارتباط صمیمی و توأم با عقلانیت در بین همکاران	۹,۱	۵,۷	۸۵,۲	

## بحث و نتیجه گیری

از میان شاخص های انگیزش شغلی به ترتیب روابط همکاران، ویژگی های مدیران، حقوق و دستمزد، فرصت های رشد و ارتقاء و ماهیت کار به ترتیب با میانگین 3/82، 3/88، 4/08، 4/19، 4/54، بیشترین تأثیر را در ایجاد انگیزش شغلی دانشجویان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد دارد. از میان مولفه های مربوط به شاخص روابط همکاران مولفه ی «ارتباط با همکاران در مکان های آموزشی و فرهنگی» بیشترین و مولفه ی «تعامل گروهی با مدیران و کارکنان سازمانی در همایش ها» کمترین تأثیر را بر ایجاد انگیزش شغلی دانشجویان معلمان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد داشته است. از میان مولفه های مربوط به شاخص ویژگی های مدیران مولفه ی «مدیر باید در مسائل مربوط به معلمین توانا و قادر باشد» بیشترین و مولفه ی «مدیر کمک کند به کارکنان تا مسائل آنها حل شود» کمترین تأثیر را بر انگیزش شغلی معلمان این پردیس گذاشته است. در شاخص حقوق دستمزد مولفه ی «متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی» بیشترین و مولفه ی «متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه» کمترین تأثیر را بر ایجاد انگیزش شغلی دانشجویان معلمان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد داشته است. در شاخص فرصت های رشد و ارتقاء بیشترین تأثیر را مولفه ی «وجود امکان ادامه تحصیل در آموزش و پرورش» و کمترین تأثیر را مولفه ی «وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانس ها» بر ایجاد انگیزه شغلی دانشجویان معلمان این دانشگاه داشته است. در رابطه با شاخص ماهیت کار گفته می شود گرچه به طور کلی این شاخص کم اهمیت ترین شاخص از نظر دانشجویان این دانشگاه شناخته شده ولی مولفه ی «توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه معلمی» بالا ترین میانگین را میان تمام مولفه های دیگر به خود اختصاص داده است که نشان میدهد این مولفه بیشترین تأثیر را بر ایجاد انگیزه ی شغلی دانشجویان این دانشگاه داشته است ولی به سایر مولفه های این شاخص، دانشجویان معلمان این دانشگاه کمترین توجه را داشته اند و این سبب کاهش تأثیر این شاخص «ماهیت کار» در ایجاد انگیزش شغلی دانشجویان معلمان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد گذشته است و مولفه ی «این شغل فرصت تمام کردن آنچه را که شروع کردم به من می دهد» کمترین تأثیر را در ایجاد انگیزه شغلی دانشجویان معلمان این دانشگاه، از میان مولفه های مربوط به شاخص ماهیت کار داشته است.

بدون در نظر گرفتن عوامل درونی و بیرونی مهم ترین مولفه از نظر جامعه آماری این پژوهش احساس توانایی خدمت به جامعه از طریق شغل معلمی می باشد. با توجه به میانگین هریک از عوامل مذکور که در جدول ذیل آورده شده، عوامل بیرونی برمیزان انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد مؤثر تر از عوامل درونی عمل کرده است که این نتیجه مشابه یافته های پژوهشی است که بر اعضای هیئت علمی معاونت آموزشی ناجا جهت بررسی چگونگی اولویت داشتن عوامل انگیزشی و بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ، می باشد که در آن نیز عوامل بهداشتی را مهم تر دانسته اند. همچنین در آن پژوهش در میان کلیه ی آزمودنی ها عامل امنیت شغلی رتبه ی اول و عامل حقوق مزایای خوب ناشی از کار، رتبه ی دوم و عامل ستایش و قدردانی از کار، رتبه ی سوم را به خود اختصاص داده است (عسکریان، ۱۳۹۱: ۲۶-۳۰). علاوه بر این در پژوهش دیگری که بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که براساس تئوری دو عاملی هرزبرگ «Herzberg» انجام شده بود، یافته ای مشابه در این زمینه به چشم می خورد که ۸۱ درصد اعضا عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آن ها عوامل درونی را در ایجاد انگیزش شغلی مؤثر دانستند (بخشی علی ابادی، ۱۳۸۳: ۴۳).

در تحقیق انجام شده بر روی دانشجویان این پردیس نیز از میان شاخص ها در عوامل بیرونی، بهبود روابط میان معلمان، توجه بیشتر به ویژگی مدیران و در نظر گرفتن حقوق مناسب برای معلمان به ترتیب اولویت برای دانشجو معلمان دانشگاه هاشمی نژاد مشهد مهم ترین عوامل در افزایش انگیزش شغلی آنها تلقی میشود. از میان شاخص ها در عوامل درونی ابتدا وجود فرصت های رشد و ارتقا و سپس ماهیت کار «با تفاوت اندک» بر انگیزش شغلی دانشجو معلمان تأثیر گذار است. اولویت داشتن حقوق و دستمزد بر ایجاد انگیزش شغلی که در این پژوهش به چشم میخورد یافته ای هم راستا با یافته های مطالعات دیگری از جمله: اولویت بندی مولفه های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی دارد (بهادری، ۱۳۹۱: ۴).

در پاسخ به سوال مربوط به اولویت بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد پژوهش حاضر به این نتیجه رسید که: مهم ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجو معلمان پردیس شهید هاشمی نژاد

مشهد به ترتیب اهمیت با توجه به میانگین مولفه ها و شاخص های پرسشنامه بر اساس مقدار که در جدول درج شده در صفحه ۱۲ نمایان شده عبارت است از: توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه ی معلمی، قادر و توانا بودن مدیر در حل مسائل معلمین، متناسب بودن حقوق دریافتی با نیاز های زندگی معلمین، انصاف مدیر در ارزیابی عملکرد معلمان، صداقت و مهربانی مدیر با معلمین، متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار معلمین، متناسب بودن مزایای دریافتی با میزان فعالیت معلمین، علاقه به شغل معلمی و رضایتمندی از کار در مدرسه، وجود امکان ادامه تحصیل در مدرسه، کمک مدیر در حل مسائل معلمین، وجود امکان ارتقاء و پیشرفت شغلی در آموزش و پرورش، با ارزش تلقی شدن کار معلمی از دیدگاه جامعه، وجود شرایط قابل انتظار جهت رشد و ارتقا معلمین، وجود امکانات شرکت در سمینار ها و کنفرانس ها، وجود طرح منظم برای اتمام نهایی کار معلمان و متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه معلمین. اما عواملی چون وجود نظم و ترتیب خاص در شروع و اتمام کار، ارائه فرصت جهت اتمام کار شروع شده، ارتباط با همکاران در مکان های آموزشی و فرهنگی، برقراری ارتباط صمیمی و توأم با عقلانیت در بین همکاران، ایجاد ارتباط با همکاران در مکان های تفریحی و سرگرم کننده و تعامل گروهی با مدیران و کارکنان مدرسه در همایش ها «به ترتیب کاهش اهمیت» اهمیت بسیار کمی بر انگیزش شغلی دانشجویان داشته است.

نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که برخلاف تصور، مهم ترین عامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجو معلمان حقوق و مزایا نمی باشد، گرچه تأثیر بسیار این عامل را نمی توان انکار کرد «سومین مولفه ی مهم در ایجاد انگیزه ی شغلی دانشجو معلمان این پردیس شناخته شد.» ولی مهم تر از آن برای دانشجو معلمان دانشگاه هاشمی نژاد مشهد دارا بودن احساس خدمت به جامعه از طریق حرفه ی معلمی می باشد که اولین سوال پرسشنامه ی این تحقیق بود که خود جزء خرده مقیاس ماهیت کار و مربوط به عوامل درونی انگیزش است. عامل مهم بعدی مربوط به خرده مقیاس ویژگی های مدیران می باشد که اشاره به ضرورت توانا بودن مدیر در مسائل مربوط به معلمین دارد که از میان عوامل بیرونی مهم ترین برای دانشجو معلمان تلقی می شود. خرده مقیاس تأثیر گذار بعدی متناسب بودن حقوق در یافتی به نیاز های زندگی است که مربوط به بعد حقوق و دستمزد می شود. تعامل گروهی با مدیران و معلمان که مربوط به بعد روابط میان معلمین می باشد کمترین میزان توجه دانشجویان را به خود جلب کرده است.



لازم به ذکر است در کل تأثیر عوامل بیرونی بر انگیزش شغلی دانشجویان معلمان بیشتر از عوامل درونی بوده است.

از تحلیل مولفه های پرسشنامه (باتوجه به جدول شماره ۴) به این نتیجه میرسیم که: در جامعه آماری مورد نظر، مولفه ی (این شغل فرصت تمام کردن آنچه را که شروع کردم به من می دهد) بیشترین درصد فراوانی را در گزینه کاملاً مخالفم را به خود اختصاص داده یعنی در ایجاد انگیزش شغلی آنها تأثیر ناچیزی داشته است. مولفه ی (نظم و ترتیب خاصی در شروع و اتمام کارهایم وجود دارد) بیشترین درصد فراوانی را در گزینه مخالفم، مولفه ی (متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه) بیشترین بیشتر درصد فراوانی را در گزینه نظری ندارم، مولفه ی «مدیر کمک کند به کارکنان تا مسائل آنها حل شود.» بیشترین بیشتر درصد فراوانی را در گزینه موافقم و ابتدا مولفه ی «مدیر باید در مسائل مربوط به کار معلمان توانا و قادر باشد.» و سپس دو مولفه «متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی» و «توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه ی معلمی» بیشترین بیشتر درصد فراوانی را در گزینه کاملاً موافقم را به خود اختصاص داده است. دانشجویان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد سه عامل توانا بودن مدیر در مسائل مربوط به کار معلمان، خدمت به جامعه از طریق معلمی و تناسب داشتن حقوق با نیازهای زندگی را مهم ترین عوامل در ایجاد انگیزش شغلی خود قلمداد نموده اند و پس از آن کمک مدیر را در حل مسائل خود حائز اهمیت می دانند.

## پیشنهاد ها

طبق بیان ادامه که میگوید: «معلم بر ابدیت تأثیر می گذارد و هرگز نمی تواند نقطه ی پایانی برای تأثیرات خود داشته باشد.»، آیا در اهمیت نقش معلم در اجتماع شکی وجود دارد؟ طبق پژوهش حاضر برای جامعه ی اماری حاضر مهم ترین عامل مؤثر بر انگیزه ی شغلی دانشجویان حاضر و معلمان آینده، دارا بودن احساس توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه ی معلمی می باشد. که رسانه ها نقش مهمی در ایجاد این حس دارند. شاید فرهنگیان از نظر تعداد زیاد باشند ولی برای جامعه یک نیاز هستند و هرگز زیادی نیستند. اینکه مدیران باید در مسائل مربوط به کار معلمان توانا و قادر باشند، عامل مهم بعدی در ایجاد انگیزه ی معلمان شناخته

شده که با نصب مدیرانی که از همه لحاظ مخصوصا تحصیلات بر سایر همکاران ارجحیت دارند، نیاز مذکور ارضا میشود. متناسب نبودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی معلمان سومین عامل در پایین بودن انگیزه ی شغلی آن ها بوده است. دردناک است که در جامعه معلمان بخاطر ناتوانی های مالی به شغل های دوم و یا سوم روی بیاورند که هیچ تناسبی با جایگاه اجتماعی آنها ندارد و این سبب کاهش احساس خدمت به جامعه از طریق حرفه ی معلمی نیز می گردد که مهم ترین عامل ایجاد انگیزش شغلی از نظر دانشجو معلمان این دانشگاه تلقی شده بود. بنابراین یکی از عوامل ایجاد رضایت و افزایش انگیزه ی معلمان به کار خود، افزایش حقوق است تا معلمان قادر به ایجاد و ادامه ی زندگی حداقل متوسط باشند و به دنبال به حاشیه کشاندن شغل معلمی خود و پررنگ کردن شغل دوم و یا سوم نباشند. امکان ادامه تحصیل هم برای معلمان عامل مهمی در افزایش انگیزه ی شغلی آنها می باشد که متأسفانه به آن توجه ای نشده و نه تنها امتیاز مثبتی برای آن ها در نظر نگرفته شده که گاهی راه را برای معلمان مشکل تر نموده اند. واضح می باشد که ادامه تحصیل و پیشرفت علمی این گروه مرجع جامعه به نفع جامعه می باشد پس بهتر است راه ادامه تحصیل را برای آن ها هموار سازند. از دولت و نمایندگان و مدیران و... انتظار می رود که صدای این جمع انسان ساز را بشنوند. در غیر این صورت علاوه بر تضعیف جایگاه معلمان، موجب دلسردی دانش آموزان به ادامه تحصیل می شود، چرا که وضعیت معلمان آینده ی تمام نمای ادامه تحصیل برای دانش آموزان است. مدیران موفق کسانی هستند که با شناخت عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان خویش، وضعی را به وجود آورند که انگیزه ی کارکنان را ارضا نمایند. زیرا انگیزش عامل اصلی در ایجاد فعالیت ها می باشد. سرانجام با اختصاص سالانه بودجه ی مناسبی به سازمان آموزش و پرورش می توان به تربیت نیروهای ماهر پرداخت. هیچ شغلی به اندازه ی شغل معلمی اهمیت ندارد پس تنها با تربیت نیروی انسانی متخصص میتوان پیشرفت های علمی بسیاری کسب نمود که برای این کار باید انگیزه ی این نیروی انسانی را بالا برد.

## منابع و ماخذ

- بخشی، حمید، نوروزی داریوش، حسینی، زهرالسادات، (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. *Iranian Journal of Medical Education*، شماره ۴، ص ۱۲.
- بهادری، محمد کریم، بابایی، منصور، مهرابیان، فردین (۱۳۹۱). اولویت بندی مولفه های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به رو تحلیل سلسله مراتبی. *مجله طب نظامی، زمستان، شماره ۱۴، ص ۲۰.*
- پوشنه، کامبیز، پاکدامن ساوجی، اذر، صمدی کلی، رضا (۱۳۸۷). شناسایی عوامل کاهش دهنده انگیزه معلمان و ارائه راهکار های برونرفت از وضعیت کنونی، ص ۲۳.
- خوشخونوروزانی، رحیم (۱۳۹۰). بررسی جامعه شناختی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان شرکت نفت سیمان فارس نو در سال ۱۳۹۰. *ماهنامه تخصصی سیمان، آبان ۱۳۹۱، شماره ۵۵، ص ۳۱.*
- سجادی، یارسا، فلاحزاده، محمدحسین (۱۳۹۱). بررسی رابطه انگیزش شغلی با ویژگی های دموگرافیک افراد (موردکاوی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان). اولین همایش ملی توسعه سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی ایران.
- شفیعی زاده، علی (۱۳۸۱). بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی. *حرکت، شماره، شماره ۱۴، ص ۲۶.* عسکریان، مصطفی، باقری، شادی (۱۳۹۱). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی معاونت آموزشی ناجا بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال هفتم، شماره اول، ص ۲۳.*
- گنجی، حمزه (۱۳۷۸). مبانی روان شناسی عمومی. تهران: نشر روان.
- محمدی، رضا (۱۳۸۴). علل انگیزش معلمان دوره ی ابتدایی استان کردستان به تحصیل در آموزش عالی. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۷ و ۳۸.*
- معینی، سید رضا، مرادی، داود (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش نیروی انسانی بانک ملت. ص (۱۲-۱۹).

- Gawel JE. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Washington: ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation. 1997. [cited 2004 sep. 10]. Available from: <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/files/herzberg.html>
- Koelbel PW, Fuller SG, Misener TR. An explanatory model of nurse practitioner job satisfaction. J Am Acad Nurse Pract 1991; 3(1): 17-24.

