

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر

اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان در سال

تحصیلی ۹۲-۹۳

افشین میری^۱، عبدالله پارسا^۲ و حمید فرهادی راد^۳

چکیده

این تحقیق به منظور «بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان در سال تحصیلی ۹۲-۹۳» اجرا گردیده است. روش انجام این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک به تعداد ۳۸۰ نفر می‌باشد که تعداد ۱۹۱ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی مرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه انگیزش شغلی رابینسون (۲۰۰۴) با ۱۱ سؤال از نوع مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. پایایی ابزار ۰/۹۵ است که با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است. روایی ابزار نیز مورد تأیید کارشناسان و اساتید محترم دانشگاه بود. داده‌های گردآوری شده با بهره‌گیری از آزمون‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد، و همچنین آزمون‌های آماری استنباطی نظیر آزمون تی تک گروهی، تی مستقل و تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که: انگیزش شغلی معلمان از وضعیت نامطلوبی برخوردار است. از میان متغیرهای جمعیت شناختی، متغیر جنسیت و مدرک تحصیلی رابطه معنی‌داری با انگیزش شغلی داشتند، اما بین انگیزش شغلی معلمان بر اساس رشته تحصیلی و سابقه خدمت هیچ گونه تفاوت معنی‌داری یافت نشد.

کلید واژه‌ها: انگیزش شغلی، ویژگی‌های جمعیت شناختی، مدارس ابتدایی

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید چمران

^۲ دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

^۳ استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه‌ها به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر عهده دارند و لازمه تحقق این اهداف، ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن کارکنان و مدیران خشنود و راضی است. جو حاکم بر هر سازمان به طور مسلم بر روحیه افراد آن سازمان تأثیر می‌گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می‌شود. در صورتی که افراد شاغل، از شغل خود رضایت نداشته باشند، این امر باعث کاهش کارایی و اثربخشی سازمان خواهد شد و سازمان به اهداف و خواسته‌های خود نخواهد رسید (مجد، ۱۳۸۷، ص ۱۲).

توجه به انگیزش‌های درونی از سوی دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت و بحث انگیزش شغلی^۱ و توجه به نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها، از مباحث کلیدی و 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 (نصیری، عصاره و افرازنده، ۱۳۸۸). از انگیزش تعاریف متعدد و متنوعی از سوی صاحب‌نظران و نویسندگان این حوزه به عمل آمده که در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

وین‌ماندی و همکارانش^۲، انگیزش را عبارت از اشتیاق و علاقه نسبت به انجام فعالیتی می‌دانند برای نیل به هدف‌های سیستم مورد نظر است (نقل در میرکمالی، ۱۳۷۳؛ حنیفی و رحیمی، ۱۳۸۶). تعریف دیگر انگیزش از رابینز^۳ به این شکل می‌باشد که «میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت برخی از نیازهای فردی سوق داده می‌شود (ترجمه اعرابی و پارسیان، ۱۳۷۷، ص ۳۲۶).

دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه‌ها، یکی از ضروریات در کاربرد منابع انسانی است. بنابراین، آگاهی از نظریه‌های مختلف و دستاوردهای پژوهش علمی در امر انگیزش برای مدیران و کارکنان امری کاملاً کاربردی است. (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۳۸۹، به نقل از محمدی و پور شافعی، ۱۳۹۱). نظریه‌های مختلفی توسط روانشناسان، جامعه‌شناسان و علمای مدیریت در زمینه انگیزش

^۱. Job motivation

^۲. Wayne mondy et al

^۳. Robbins

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های ... □ ۱۴۳

کارکنان ارائه شده است. کمپل و همکاران^۱ (۱۹۷۰) تئوری‌های انگیزش را به دو دسته کلی محتوایی^۲ و فرآیندی^۳ تقسیم می‌نمایند. نظریه پردازان نظریه‌های محتوایی در صدد شناخت و مشخص ساختن عواملی هستند که موجب انگیزش انسان برای کار می‌گردد. به عبارتی تئوری‌های محتوایی در جستجوی چیزهایی هستند که رفتار فرد را برای انجام کار فعال می‌سازد. مانند تئوری انگیزش-بهداشت هرزبرگ^۴ و تئوری مازلو^۵. اما تئوری‌های فرآیندی، عوامل مؤثر بر انگیزش را چندان مورد توجه قرار نمی‌دهند؛ بلکه فرآیندهای رفتاری موجود زنده را مورد نظر قرار می‌دهند و چگونگی آغاز، تداوم رفتار و دلیل توقف آن را تبیین می‌نمایند مانند تئوری برابری^۶ آدامز^۷ و تئوری انتظار^۸ ویکتور وروم^۹. (ناثلی، ۱۳۷۳، ص ۲۵؛ ساعتچی، قاسمی و نمازی، ۱۳۸۷).

نظریه برابری بیان می‌کند که اگر نسبت درونداد به برونداد در مورد کسانی که با خودمان مقایسه می‌کنیم تقریباً یکسان باشد، ما رفتار با خود را منصفانه ارزیابی می‌کنیم. اگر نسبت‌ها مساوی نباشد، باور می‌کنیم که با ما به انصاف رفتار نشده است و احساس بی‌عدالتی پدید می‌آید. بی‌عدالتی آزار دهنده است و ما سعی در رفع آن می‌کنیم. یکی از پیامدهای بالقوه احساس بی‌عدالتی، کاهش انگیزه است (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۰، ص ۱۹۰-۱۸۹). همچنین، مطابق نظریه انتظار، گرایش به هر کار به دلیل انتظاراتی است که به طور مشخص از انجام دادن آن کار در نظر گرفته می‌شود. اگر فردی اطمینان داشته باشد که بین تلاش- عملکرد- پاداش و تأمین اهداف او رابطه مستحکمی برقرار است بیشترین تلاش را خواهد کرد (نبوی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۷).

هرزبرگ در مطالعات خود به این نتیجه رسیده است که انسان دو دسته نیاز متفاوت دارد که اساساً مستقل از یکدیگر و به طرق متفاوتی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. او پی برد که وقتی افراد از کار خود ناراضی هستند، این ناراضی آنان به محیطی مربوط است که در آن کار می‌کنند. در مقابل وقتی افراد درباره کار خود احساس خشنودی می‌کنند، این خشنودی به خود کار مربوط می‌شود (کانوی^{۱۰}، ۲۰۱۴). هرزبرگ اولین طبقه نیازها را عوامل بهداشتی نامید. زیرا این نیازها محیط انسان را توصیف

^۱. Campbel et al

^۲. Content theories

^۳. Process theories

^۴. Herzberg

^۵. Maslow

^۶. Equity theory

^۷. Adams

^۸. Expectancy theory

^۹. Victor vroom

^{۱۰}. Convey

می کنند و کارکرد اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است. وی دومین طبقه نیازها را انگیزنده‌ها نامید. زیرا این نیازها موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می‌سازند (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه بند، ۱۳۸۹، صص ۸۰-۷۵؛ میرزا محمدی، ۱۳۸۳، ص ۹۰). شناخت و قدر دانی، رشد و پیشرفت، ماهیت کار، مسؤولیت و موفقیت شغلی از عوامل انگیزشی یا درونی (کانوی، ۲۰۱۴)؛ همچنین حقوق و دستمزد، خطمشی و مقررات، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و سرپرستی و نظارت، عوامل بهداشتی یا بیرونی نظریه هرزبرگ را تشکیل می دهند (سینیولیا، ۲۰۱۳).

بنابراین طبق تئوری هرزبرگ، مدیران برای اینکه بتوانند در محیط کار ایجاد انگیزش نمایند، لازم است از دانش خود برای اطمینان از اینکه عوامل بهداشتی در محیط کار وجود دارند، به عنوان مبنای انگیزش استفاده نمایند. عدم وجود یا کیفیت پایین عوامل بهداشتی می‌تواند منجر به عدم رضایت نیروی کار شود. وقتی مدیران عالی سازمان، عوامل بهداشتی رضایت بخشی در سازمان ایجاد نمودند، آنها می‌توانند بر روی عوامل انگیزشی متمرکز شوند. آنها می‌توانند با دادن مسؤولیت بیشتر به کارکنان، تقدیر از موفقیت‌های آنها و ایجاد روحیه موفقیت در افراد، باعث افزایش انگیزه در آنها گردند. کارکنان برانگیخته شده باور خواهند داشت که بر روی شغل خود کنترل دارند و این باور می‌تواند به عنوان عاملی اساسی در مدیریت تیمی، توانمندی سازی و کارآفرینی موثر واقع شود. از این رو توجه به هردوی این عوامل، هم عوامل بهداشتی یا بیرونی و هم عوامل درونی یا انگیزشی از طرف مسؤولین آموزش و پرورش لازم و ضروری است.

برای افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان، بایستی ضرورت‌ها و عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی کارکنان شناسایی شود که این امر می‌تواند باعث بالا رفتن بهره‌وری، محقق شدن اهداف سازمان و ایجاد محیطی پرشور برای انجام فعالیت باشد. دستیابی به یک سازمان سالم و پویا با داشتن کارکنان سالم از نظر جسمی و روحی میسر است. (بهادری، بابایی و مهربان، ۱۳۹۱). هوی و میسکل^۱ (۲۰۰۱) بر این باورند که یک روش مؤثر و سودمند برای کسب بینش درباره دانش آموزان، معلمان و مدیران به عنوان افراد در سیستم آموزشی مدرسه، بررسی نیازها، اهداف، عقاید و انگیزه‌های آنها می‌باشد (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۰، ص ۱۶۶). جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن هرچه بیشتر آنان نسبت به حرفه‌شان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر علل رضایت و عدم رضایت کارکنان نسبت به شغلشان مشخص گردد، می‌توان به منظور بهبود شرایط کار و جلب رضایت بیشتر آنان اقدامات

۱. Hersiy & Belanchard

۲. Seniwoliba

۳. Hoy & miscel

مفیدی به عمل آورد، اما قبل از هرگونه اقدامی در این خصوص لازم است ابتدا میزان انگیزه شغلی کارکنان مشخص و معلوم شود تا بتوان بر اساس آن، عوامل مؤثر در کاهش یا افزایش انگیزه آنان را مورد بررسی قرار داده و در جهت رفع موانع و محدودیت‌ها و یا بهبود و تقویت انگیزه آنان، راهکارهای مناسبی ارائه داد. از آنجا که محقق خود از معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک می‌باشد و با مسائل انگیزشی کارکنان و اهمیت این موضوع در سازمان متبوع از نزدیک و به طور ملموس آگاه است و با توجه به اینکه تا کنون تحقیقی در خصوص انگیزش شغلی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش در شهر مذکور صورت نگرفته است، لذا انگیزه‌ای برای محقق ایجاد شد تا میزان انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی که نقش کلیدی، حساس و سرنوشت‌سازی را در نظام آموزشی ما بر عهده دارند را مورد سنجش قرار داده تا محرز و مشخص شود که آیا معلمان مذکور از انگیزش شغلی لازم برخوردار هستند؟ و آیا بین انگیزش شغلی معلمان با متغیرهای دموگرافیک آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ نتایج این تحقیق می‌تواند به مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در امر تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی مناسب و هرگونه اقدام مقتضی در این زمینه کمک نماید. ضمن اینکه می‌تواند بستر مناسبی جهت پژوهش‌های آتی توسط محققان دیگر را نیز فراهم آورد.

در زمینه تحقیقات تجربی نیز به چند نمونه از تحقیقات داخل و خارج اشاره می‌شود:

بیشای^۱ (۱۹۹۶) در پژوهش خود نشان می‌دهد که انگیزش شغلی معلمان همبستگی معنی‌داری با سطح مسؤلیت‌پذیری، جنسیت، سابقه تدریس، سن و فعالیت آن‌ها دارد. همچنین زنان نسبت به مردان رضایت شغلی بالاتری دارند.

پاترسون^۲ (۲۰۰۹) عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی در محیط‌های آموزشی را متأثر از رهبر موفق دانسته و ارتباط مؤثر با دیگران، مشخص بودن شرح وظایف، خوب فهمیدن شرایط و نظرات دیگران، تصمیمات منطقی بر اساس درک موقعیت، سبک رهبری مناسب، ظاهر تمیز و آراسته خود و همکاران، صلاحیت علمی و اخلاقی، قابل اعتماد بودن، اعتماد به زیردستان، روابط اجتماعی خوب با همکاران، درک موقعیت و شرایط از طرف مافوق و تعلق خاطر و دوستی بین همکاران را از شاخص‌های اصلی انگیزشی معرفی کرده است (خورشیدی، مولانا و درب اصفهانی، ۱۳۹۰).

سعید و مونیر^۳ (۲۰۱۲) نیز منحصراً به بررسی انگیزش شغلی معلمان زن و مرد مدارس راهنمایی کراچی پاکستان پرداختند که نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که معلمان زن در کار خود انگیزه بالاتری نسبت به معلمان مرد از خود نشان می‌دهند و بر این اساس پیشنهاد کردند که مدیران مدارس سبک

^۱. Bishay

^۲. Patterson

^۳. Saeed & Munner

رهبری پویا اتخاذ نمایند و معلمان را در تصمیم‌گیری مشارکت و تشویق نمایند. بر همین اساس پژوهش گوبتا^۱ و گلاوات^۲ (۲۰۱۳) با بررسی انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی در هندوستان و ارتباط آن با متغیرهای دموگرافیک نشان دادند که بین انگیزش شغلی معلمان زن و مرد هیچگونه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ اما اختلاف معنی‌داری بین انگیزش شغلی آنان بر اساس مدرک تحصیلی وجود دارد.

یافته‌های پژوهش رسیپ‌اوغلو^۳ (۲۰۱۳) با عنوان بررسی انگیزش شغلی معلمان مدارس متوسطه در ترکیه نیز نشان می‌دهد که سطح انگیزش شغلی معلمان بخصوص در بعد تعهد به کار بالا می‌باشد و تفاوت معنی‌داری بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ سن وجود دارد، در حالیکه هیچ تفاوت معنی‌داری بین انگیزش شغلی آنان بر اساس جنسیت وجود ندارد.

آکپان^۴ (۲۰۰۱)، به نقل از الانگ و آیول^۵ (۲۰۱۳) طی پژوهشی مشاهده کرد در مدرسی که مدیران قادر به تطبیق دادن نیازها و خواسته‌های معلمان و نیازهای مدرسه بودند، نسبت به مدرسی که مدیران آنها به رفاه معلمان و نیازهای مدرسه چندان اهمیتی نشان نمی‌دادند، دانش آموزان عملکرد بهتری داشتند.

یافته‌های پژوهش معید فر و ذهانی (۱۳۸۴) با عنوان «بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شهر نیشاپور» حاکی از آن است که قریب به نیمی از معلمان از شغل خود ناراضی هستند. همچنین میان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضاء نشده، بی‌عدالتی در اداره، منزلت اجتماعی شغل و مدرک تحصیلی معلمان با نارضایتی شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و افراد با مدرک تحصیلی بالاتر از نارضایتی شغلی بیشتری برخوردار هستند.

قاسمی نژاد (۱۳۸۴) در پژوهش خود مبنی بر تأثیر عملکرد مدیران بر انگیزش شغلی معلمان در آموزش و پرورش فرآشبنده به این نتیجه دست یافت که بین عملکرد مدیران با انگیزش شغلی معلمان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین رشته تحصیلی و مدرک مدیران با انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

^۱. Gupta

^۲. Gehlawat

^۳. Recepoglu

^۴. Akpan

^۵. Alonge & Oyewole

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های ... □ ۱۴۷

پژوهشی با عنوان « بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی آموزشیاران نهضت سواد آموزی استان کهگیلویه و بویر احمد» توسط پرورش (۱۳۸۵) انجام گرفت که نتایج نشان می‌دهد که بین متغیر سن، سابقه تدریس، جنسیت و مدرک تحصیلی با انگیزش شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

حنیفی و حسین رحیمی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارآیی آنان در شهرهای رودهن و دماوند» به این نتیجه دست یافتند که بین انگیزه شغلی و سطح کارآیی مدیران مدارس رابطه معنی‌داری وجود دارد و ۲۵ درصد کارآیی به انگیزه شغلی آنان بستگی دارد. علاوه بر این، بین میزان کارآیی مدیران مرد و زن و همچنین بین انگیزه شغلی مدیران مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

پوشنه، پاکدامن ساوجی و صمدی کلی (۱۳۸۷) با بررسی شناسایی عوامل کاهش دهنده انگیزه شغلی معلمان و ارائه راهکارهای برونرفت از وضعیت کنونی در مدارس ابتدایی شهرستان‌های استان تهران به این نتایج دست یافتند که به طور کلی میزان انگیزش شغلی معلمان از حد متوسط بالاتر است و بین انگیزش شغلی معلمان مرد و زن هم تفاوت معنی‌داری یافت نشد. علاوه بر این، بین معلمین پایه‌های تدریس مختلف و با سابقه تدریس مختلف در انگیزش شغلی آنان تفاوتی مشاهده نشد.

نصیری و همکاران (۱۳۸۸) نیز طی پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت انگیزش بالقوه شغلی در معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین به این نتیجه دست پیدا کردند که وضعیت انگیزش بالقوه شغلی معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین رضایت بخش است و انگیزش بالقوه شغل معلمان مرد و زن تفاوتی ندارد.

قمری، درخشان زاده، قمری و قمری (۱۳۹۰) با بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه کار درمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کار درمانگران استان فارس به این نتیجه رسیدند که توان انگیزشی حرفه کار درمانی پایین است و بر اساس شاخص انگیزش، ساختار شغلی حرفه کار درمانی در نمونه مورد مطالعه، امکان انگیزش درونی را برای شاغلین فراهم نمی‌کند.

یافته‌های پژوهش کشاورز افشار، انیسی، ملکی و رئیسی (۱۳۹۱) با عنوان ارتباط متغیرهای جمعیت شناختی با انگیزش و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بقیته الله تهران حاکی از آن است که میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌ها بر حسب سن، جنسیت و سابقه کار از لحاظ آماری معنادار نیست.

اهداف و سؤالات تحقیق

هدف کلی این پژوهش، آگاهی از وضعیت انگیزش شغلی و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیتی شناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک می‌باشد. در راستای اهداف فوق، سؤالات زیر مطرح می‌باشد:

- ۱- انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی از چه وضعیتی برخوردار است؟
- ۲- آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ مدرک تحصیلی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ رشته تحصیلی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ سابقه خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

روش تحقیق:

نوع این تحقیق، میدانی و روش آن توصیفی- پیمایشی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری، شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۲۰ معلم مرد و ۲۶۰ معلم زن می‌باشد. حجم نمونه نیز با استفاده از جدول مورگان^۱ به تعداد ۱۹۱ نفر تعیین شده است که با توجه به اینکه تعداد معلمان زن نسبت به معلمان مرد تقریباً دوبرابر می‌باشد، تعداد ۶۱ معلم مرد و ۱۳۰ معلم زن به طور تصادفی به عنوان نمونه برگزیده شده‌اند. در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه انگیزش شغلی رابینسون^۲ (۲۰۰۴) استفاده شده است که شامل ۱۱ ماده است و از شرکت کنندگان می‌خواهد انگیزه خود را برای انجام دادن فعالیت‌های کاری، در یک مقیاس ۴ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۴ (کاملاً موافقم) مشخص کنند. پایائی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۹۵ محاسبه شد.

^۱. Morgan

^۲. Robinson

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های ... □ ۱۴۹

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از نرم افزار SPSS استفاده شده و برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق، روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، واریانس، توزیع فراوانی و درصد) و آمار استنباطی نظیر آزمون تی تک گروهی، تی مستقل و تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه به کار رفته است.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به متغیرهای دموگرافیک آزمودنی‌ها

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۰	۶۸/۱
	زن	۶۱	۳۱/۹
مدرک	فوق دیپلم و پایین‌تر	۵۸	۳۰/۴
	لیسانس	۱۱۲	۵۸/۶
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۱	۱۱
رشته تحصیلی	علوم تربیتی	۱۴۰	۷۳/۳
	علوم انسانی	۴۷	۲۴/۶
	علوم پایه	۳	۱/۶
	هنر	۱	۰/۵
سابقه خدمت	۱-۱۰ سال	۴۵	۲۳/۶
	۱۱-۲۰ سال	۸۹	۴۶/۶
	۲۱-۳۰ سال	۵۷	۲۹/۸

یافته‌های مربوط به سؤالات تحقیق

سؤال ۱: انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی از چه وضعیتی برخوردار است؟

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی معلمان

خطای میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	انگیزش شغلی معلمان
۰/۰۵	۰/۷۰	۲/۲۳	۱۹۱	

جدول ۳: مقایسه میانگین نمرات انگیزش شغلی معلمان با میانگین معیار

آزمون تی تک نمونه‌ای (مقدار آزمون=۲/۵)						انگیزش شغلی معلمان
خطای استاندارد ۹۵٪		تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t مقدار	
بالایی	پائینی					
-۰/۱۶	-۰/۳۷	-۰/۲۶	۰/۰۰	۱۹۰	-۵/۲۴	

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار t (-۵/۲۴) در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی‌دار است و میانگین انگیزش شغلی معلمان (۲/۲۳) پایین‌تر از میانگین فرضی ۲/۵ می‌باشد که نشان دهنده پایین بودن میزان انگیزه شغلی معلمان می‌باشد.

سؤال ۲: آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ جنسیت تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۴: مقایسه میانگین انگیزش شغلی معلمان زن و مرد

درجه آزادی	اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی داری	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین انگیزش شغلی	تعداد	آزمودنی‌ها
۱۸۹	-۰/۲۱۹	۰/۰۴۵	-۲/۰۱	۰/۶۷	۲/۳۰	۱۳۰	زن
				۰/۷۵	۲/۰۸	۶۱	مرد

با توجه به اطلاعات به دست آمده از جدول ۴ مقدار تی محاسبه شده (۲/۰۱-) با درجه آزادی ۱۸۹ در سطح $p < ۰/۰۵$ معنی‌دار است. و می‌توان چنین استنباط نمود که بین انگیزش شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد و انگیزش شغلی معلمان زن از معلمان مرد بیشتر است.

سؤال ۳: آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ مدرک تحصیلی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۵: مقایسه واریانس نمرات انگیزش شغلی معلمان از لحاظ مدارک تحصیلی

متغیر	مجموع مجزورات	میانگین مجزورات	درجه آزادی	آزمون F	سطح معنی داری
بین گروهی	۲/۴	۱/۲۴	۲	۲/۵۲	۰/۰۵۳
درون گروهی	۹۲/۸	۰/۴۹	۱۸۸		
جمع	۹۵/۳	-	۱۹۰		

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های ... ۱۵۱

با توجه به اطلاعات به دست آمده از جدول ۵، مقدار آزمون F محاسبه شده (۲/۵۲) در سطح $p < 0/05$ معنی‌دار است. بنابراین، می‌توان چنین استنباط نمود که بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با توجه به آزمون توکی، این تفاوت مربوط به دو گروه فوق دیپلم و فوق لیسانس می‌باشد.

جدول ۶: نتایج آزمون توکی برای شاخص انگیزش شغلی معلمان

نوع مدرک	نوع مدرک	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری	تعداد	میانگین
فوق دیپلم	لیسانس	۰/۱۸۲	۰/۱۱۳	۰/۲۴۶	۵۸	۲/۳۲
	فوق لیسانس	۰/۳۱۷	۰/۱۶۷	۰/۰۴۱		
لیسانس	فوق دیپلم	-۰/۱۸۲	۰/۱۱۳	۰/۲۴۶	۱۱۲	۲/۱۳
	فوق لیسانس	۰/۱۳۵	۰/۱۷۸	۰/۷۵۲		
فوق لیسانس	فوق دیپلم	-۰/۳۱۷	۰/۱۶۷	۰/۰۴۱	۲۱	۲/۰۰
	لیسانس	-۰/۱۳۵	۰/۱۷۸	۰/۷۵۲		

همانطور که در جدول توکی مشاهده می‌شود، بین دو گروه فوق دیپلم و پایین‌تر و فوق لیسانس و بالاتر در مورد انگیزش شغلی معلمان در سطح $0/05$ اختلاف معنی‌داری وجود دارد و میانگین انگیزش شغلی معلمان با مدرک فوق دیپلم و پایین‌تر از معلمان با مدرک فوق لیسانس و بالاتر، بیشتر می‌باشد.

سؤال ۴: آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ رشته تحصیلی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۷: مقایسه واریانس نمرات انگیزش شغلی معلمان از لحاظ رشته تحصیلی

متغیر	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	آزمون F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۰/۵۰۶	۰/۱۶۹	۳	۰/۳۳۲	۰/۸۰۲
درون گروهی	۹۴/۸۱	۰/۵۰۷	۱۸۷		
جمع	۹۵/۳۲	-	۱۹۰		

با توجه به اطلاعات به دست آمده از جدول ۷، مقدار آزمون F محاسبه شده (۰/۳۳۲) در سطح $p < 0/05$ معنی‌دار نیست. بنابراین، می‌توان چنین استنباط نمود که بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ رشته تحصیلی اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

سؤال ۵: آیا بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ سابقه خدمت آنان تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۸: مقایسه واریانس نمرات انگیزش شغلی معلمان از لحاظ سابقه خدمت

متغیر	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	آزمون F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱/۱۰	۰/۵۵۰	۲	۱/۰۹	۰/۳۳۶
درون گروهی	۹۴/۲۲	۰/۵۰۱	۱۸۸		
جمع	۹۵/۳۲	-	۱۹۰		

با توجه به اطلاعات به دست آمده از جدول ۸، مقدار آزمون F محاسبه شده (۱/۰۹) در سطح $p < ۰/۰۵$ معنی دار نیست. بنابراین، می توان چنین استنباط نمود که بین انگیزش شغلی معلمان به لحاظ سابقه خدمت اختلاف معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق به منظور سنجش انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با متغیرهای دموگرافیک آنان در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ صورت گرفته است. به لحاظ مسؤولیت حساس و سنگینی که معلمان ابتدایی در شکل گیری شخصیت کودکان به عهده دارند و از آنجا که انگیزش شغلی پایین موجب کاهش کارایی و بهره‌وری فرد و سازمان خواهد شد، لذا بررسی پیوسته و همیشگی آن در میان سازمان‌های آموزشی از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار می‌باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه انگیزش شغلی معلمان که با استفاده از آزمون تی تک گروهی صورت گرفت، نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان، میزان انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک پایین و نامطلوب است. این نتیجه با نتایج یافته‌های معید فر و ذهانی (۱۳۸۴) و قمری و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت دارد، اما با یافته‌های ریسا اوغلو (۲۰۱۳)، نصیری و همکاران (۱۳۸۸) و پوشنه و همکاران (۱۳۸۷) مغایر است.

به نظر می‌رسد عدم تأمین نیازهای اولیه معیشتی معلمان و پایین بودن سطح زندگی آنان در مقایسه با سایر مشاغل و احساس بی‌عدالتی و محرومیت در میان آنان که همواره خود را با کارمندان دیگر ادارات مقایسه می‌کنند، عامل اصلی پایین بودن میزان انگیزش شغلی آنان باشد که تلاش و همت بالای مسؤولین و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در سطوح مختلف مدیریتی برای دست یافتن به میزان مطلوب انگیزش شغلی معلمان را می‌طلبد. عواملی از قبیل نظارت و سرپرستی مدیران، عدم یک

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های ... □ ۱۵۳

منبع صحیح ارزشیابی از کار معلمان و به تبع نظام پاداش و ترفیع، عدم شناخت و قدردانی از کار معلم، نبود شرایط برای ادامه تحصیل و رشد و پیشرفت حرفه‌ای با توجه به اینکه فقط ۱۱ درصد (طبق جدول شماره ۱) معلمان مدرک فوق لیسانس دارند، باعث پایین آمدن انگیزه شغلی آنان گردیده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش نامه انگیزش شغلی معلمان بر حسب جنسیت نیز حاکی از آن است که با توجه به نتیجه به دست آمده از آزمون تی مستقل، با اطمینان ۹۵ درصد، بین انگیزش شغلی معلمان مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد و انگیزش شغلی معلمان زن نسبت به معلمان مرد بیشتر است. این نتیجه با نتایج یافته‌های سعید و مونیر (۲۰۱۲)، بیشای (۱۹۹۶) و حنیفی و حسین رحیمی (۱۳۸۶) مطابقت دارد؛ اما با یافته‌های نصیری و همکاران (۱۳۸۸)، پرورش (۱۳۸۵) و پوشنه و همکاران (۱۳۸۷)، کشاورز افشار و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت ندارد.

در تبیین نتیجه این یافته‌ها می‌توان گفت، با توجه به اینکه معلمان زن از یک سری امتیازات ویژه از طرف اداره آموزش و پرورش برخوردار هستند، نظیر اولویت در سازماندهی و انتخاب مدرسی که نزدیک می‌باشند و از امکانات بالایی برخوردار می‌باشند و همچنین بهره بردن از سرویس ایاب و ذهاب جهت رفت و آمد به مدرسه، طبیعتاً از انگیزه بالایی نیز برخوردار هستند.

بر اساس نتایج تحلیل واریانس یکراهه مربوط به سؤال ۳ می‌توان چنین گفت که با اطمینان ۹۵ درصد بین انگیزش شغلی معلمان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که محل این تفاوت با توجه به آزمون آماری توکی، مربوط به گروه فوق دیپلم و پایین‌تر و گروه فوق لیسانس و بالاتر قرار دارد و انگیزش شغلی معلمان با مدرک تحصیلی فوق لیسانس، پایین‌تر از انگیزش شغلی معلمان با مدرک فوق دیپلم می‌باشد. این نتایج با نتایج یافته‌های گوبتا و گلاوات (۲۰۱۳)، معید فر و ذهانی (۱۳۸۴) و قاسمی نژاد (۱۳۸۴) منطبق است، اما با یافته‌های پرورش (۱۳۸۵) مغایرت دارد.

در تبیین نتایج این یافته‌ها می‌توان گفت که مطابق نظریه انتظار که در بخش بیان مسئله نیز به آن اشاره شد، انگیزش هنگامی افزایش پیدا می‌کند که تلاش فرد به عملکرد موفقیت آمیز و در نهایت پاداش دلخواه و مورد نظر منجر شود. معلمان با مدرک فوق لیسانس و بالاتر انتظار دارند در قبال مدرکی که می‌گیرند، از حقوق و امتیازات قابل ملاحظه‌ای نیز برخوردار باشند و وقتی که در عمل حقوق و امتیازات آن‌ها، آنچنان که باید و شاید و مطابق با انتظارات آن‌ها نیست، انگیزه آن‌ها نیز فروکش می‌نماید. همچنین معلمان با مدرک تحصیلی بالاتر، طالب پست‌های بالاتر هستند و فکر می‌کنند با داشتن این مدرک می‌توانستند در جایگاه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی خدمت کنند و حال که در عمل اینگونه نیست و همانند سایر معلمان با مدارک پایین باید مشغول تدریس دانش آموزان ابتدایی باشند، انگیزه آن‌ها کمتر می‌شود. پیشنهاد می‌شود معلمانی که شرایط سخت ادامه تحصیل را بدون آنکه مأمور

به تحصیل شوند تحمل می‌کنند و مدرک می‌گیرند، اداره نیز حقوق و امتیازات ویژه‌ای برای آنان در نظر بگیرد تا هم انگیزه آن‌ها افزایش پیدا کند و هم انگیزشی برای سایرین جهت ادامه تحصیل به وجود بیاید.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه انگیزش شغلی مربوط به سؤال ۴ بر حسب رشته تحصیلی نیز نشان می‌دهد که به توجه به نتیجه به دست آمده از آزمون تحلیل واریانس یکراهه، هیچ تفاوت معنی‌داری بین انگیزش شغلی معلمان بر حسب رشته تحصیلی وجود ندارد. این نتیجه با نتایج یافته‌های گوبتا و گلاوات (۲۰۱۳) مطابق است، اما با یافته‌های قاسمی نژاد (۱۳۸۴) مطابقت ندارد. در تبیین نتایج این یافته‌ها نیز می‌توان گفت، مطابق با جدول شماره ۱ نزدیک به ۷۴ درصد از معلمان دارای رشته تحصیلی علوم تربیتی و ۲۴ درصد هم دارای رشته علوم انسانی می‌باشند که همگی آنها دروس مشترکی را پاس نموده‌اند که در نگرش‌ها، باورها و عملکرد آن‌ها مؤثر بوده است. از سوی دیگر سازمان آموزش و پرورش برای همه معلمان در هر رشته‌ای که باشند، دوره‌های ضمن خدمتی در مورد آموزش، موضوع و محتوای دروس برگزار می‌کند که این دوره‌ها تا حدودی تفاوت رشته تحصیلی را جبران می‌کند به گونه‌ای که سطح آگاهی معلمان با رشته تحصیلی مختلف تقریباً برابر می‌شود و باعث عدم معناداری تفاوت در مورد رشته‌های تحصیلی معلمان با انگیزش شغلی آن‌ها شده است.

بر اساس نتایج تحلیل واریانس یکراهه مربوط به سؤال ۵، بین انگیزش شغلی معلمان بر حسب سابقه خدمت هیچ تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج یافته‌های گوبتا و گلاوات (۲۰۱۳)، پوشنه و همکاران (۱۳۸۷)، پرورش (۱۳۸۵) و کشاورز افشار و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت، و با یافته‌های ریسپ اوغلو (۲۰۱۳) و بیشای (۱۹۹۶) مغایر است.

در حالی که انتظار می‌رفت انگیزش شغلی معلمان کم سابقه به لحاظ انرژی جوانی و سرزندگی از معلمان با سابقه بیشتر باشد، ولی نتایج نشان داد که از لحاظ آماری بین این دو رابطه معنی‌داری وجود ندارد. به نظر می‌رسد انگیزش شغلی پایین و عواملی از قبیل حقوق و امتیازات پایین معلمان نسبت به سایر مشاغل، عدم شناخت و قدردانی از معلم، نحوه سرپرستی و نظارت مدیران، عدم شرایط جهت رشد و پیشرفت حرفه‌ای معلمان، عدم وجود یک نظام صحیح ارزشیابی از کار معلمان و مهمتر از همه ضعیف بودن نظام پاداش و ترفیع که بعضاً از صدور یک لوح تقدیر از سوی اداره بیشتر تجاوز نمی‌کند، در این زمینه تأثیرگذار بوده و سبب عدم معناداری رابطه در مورد سابقه خدمت معلمان با انگیزش شغلی آنان شده است. به عبارت دیگر، وجود رابطه معنی‌دار بین انگیزش شغلی و سابقه خدمت زمانی منطقی‌تر به نظر می‌رسد که انگیزش شغلی کارکنان بالا و مطلوب باشد.

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های ... □ ۱۵۵

در پایان با توجه به مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود، مسؤولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش جهت رسیدن به اهداف عالی سازمان و داشتن کارکنانی با نشاط و با روحیه، تصویری جامع از انگیزش شغلی کارکنان سازمان خود را مورد مطالعه قرار داده و درصدد تأمین امکانات مادی و معیشتی کارکنان و همچنین ایجاد شرایطی برای رشد و غنای حرفه‌ای آنان، بستر امنی برای رضایتمندی کارکنان و عملکرد بهتر آن‌ها و به تبع اثربخشی و کارایی بیشتر جهت تحقق اهداف سازمان فراهم نمایند.

منابع فارسی

- بهادری، محمد کریم، بابایی، منصور و مهربان، فردین (۱۳۹۱). اولویت بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی AHD، مجله طب نظامی، دوره ۱۴، شماره ۴، صص ۲۴۳-۲۳۶.
- پرورش، کرامت‌الله (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر در انگیزش شغلی آموزشیاران نهضت سواد آموزی استان کهکلوپه و بویر احمد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، دانشکده علوم تربیتی.
- پوشنه، کامبیز، پاکدامن ساوجی، آذر و صمدی کلی، رضا (۱۳۸۷). شناسایی عوامل کاهش دهنده انگیزه معلمان و ارائه راهکارهای برونرفت از وضعیت کنونی، سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران.
- حنیفی، فریبا و حسین رحیمی، مهدی (۱۳۸۶). رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارایی آنان در شهرهای رودهن و دماوند، فصل‌نامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول، صص ۷۵-۸۸.
- خورشیدی، عباس، مولانا، ناصر و درب اصفهانی، حمیده (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران، فصل‌نامه علمی- پژوهشی تحقیقات روانشناختی، سال دوم، شماره دوم، صص ۳۳-۱۷.
- رابینز، بی‌استیفن، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۸). تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ساعتچی، محمود، قاسمی، نوشاد و نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزش شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مقطع متوسطه شهرستان مرو دشت، فصل‌نامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرو دشت، سال اول، شماره دوم، صص ۱۶۸-۱۴۷.

- قاسمی نژاد، بتول (۱۳۸۴). **بررسی تأثیر عملکرد مدیران بر انگیزش شغلی معلمان در آموزش و پرورش فراه‌سبند**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم اجتماعی و روانشناسی.
- قمری، نرگس، درخشان زاده، سید علیرضا، قمری، محبوبه و قمری، عصمت (۱۳۹۰). **بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه کار درمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کار درمانگران استان فارس**، مجله علوم پزشکی توانبخشی نوین، دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ششم، شماره ۳، صص ۱۲-۶.
- کشاورز افشار، حسین، انیسی، جعفر، ملکی، مهدی و رئیسی، فاطمه (۱۳۹۱). **ارتباط متغیرهای جمعیت شناختی با انگیزش و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بقیته الله تهران**، مجله علوم رفتاری، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱۷۰-۱۶۵.
- مجد، منصور (۱۳۷۸). **«سازمان مجازی چیست؟»**. ماهنامه تدبیر شماره ۹۸.
- محمدی، قدرت‌الله و پورشافی، هادی (۱۳۹۱). **بررسی تفاوت ادراک مدیران و دبیران مقطع متوسطه از عوامل انگیزش شغلی بر اساس نظریه آلدرفر**. فصل نامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال پنجم، شماره ۳، صص ۹۵-۷۵.
- معیدفر، سعید و ذهانی، قربانعلی (۱۳۸۴). **بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، مطالعه موردی معلمان شهر نیشاپور**، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۵۰-۱۳۵.
- میرزا محمدی، محمد حسن (۱۳۸۳). **مدیریت آموزشی و نظارت و راهنمایی آموزشی**، تهران، انتشارات پوران پژوهش.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۳). **مدیریت و رهبری آموزشی**، تهران، انتشارات یسطرون.
- نائلی، محمد علی (۱۳۷۳). **انگیزش در سازمان‌ها**، اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
- نبوی، محمد حسین (۱۳۸۷). **مدیریت اسلامی**، مؤسسه بوستان کتاب، مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- نصیری، صادق، عصاره، علیرضا و افرازنده، محمد مهدی (۱۳۸۹). **بررسی وضعیت انگیزش شغلی بالقوه شغل در معلمان و مدیران مدارس شهر قزوین**، مجله علمی - پژوهشی مدارس، شماره نهم، صص ۷۵-۷۲.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنث، **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه علی علاقه بند (۱۳۸۹). تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
- هوی، وین. ک. و میسکل، سیسیل. ج.، **مدیریت آموزشی**، ترجمه میر محمد سید عباس زاده (۱۳۸۰). ارومیه، انتشارات دانشگاه.

بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های ... □ ۱۵۷

- Alonge, H. O., Oyewole, B. K. (۲۰۱۳). **Principals' Instructional Supervisory Role Performance and Teachers' Motivation in Ekiti Central Senatorial District of Ekiti State Nigeria.** *Journal of Educational and Social Research*, ۳ (۲): ۲۹۵-۳۰۲.
- Bishay, A. (۱۹۹۶). **Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method.** *Journal Undergrad. Sci.* ۳: ۱۴۷-۱۵۷.
- Convey, J. J. (۲۰۱۴). **Motivation and Job Satisfaction of Catholic School Teachers.** *Journal of Catholic Education*, ۱۸ (۱). <http://dx.doi.org/۱۰.۱۵۳۶۵/joce.۱۸۰۱۰۲۲۰۱۴>.
- Gupta, M. & Gehlawat, M. (۲۰۱۳). **Job Satisfaction and Work Motivation of Secondary School Teachers in Relation to Some Demographic Variables: A Comparative Study.** *Educationia Confab.* ۲ (۱): ۱۰-۱۹.
- Recepoglu, E. (۲۰۱۳). **A Study on Teachers'job Motivation in the High Schools of Ministry of National Education in Turkey (Karabük and Sinop Sample).** *Middle-East Journal of Scientific Research.* ۱۳ (۴): ۵۳۲-۵۳۷.
- Saeed, A. & Muner, R. (۲۰۱۲). **Work Motivation of Male and Female Secondary School Teachers in Karachi.** *Institute of Interdisciplinary Business Research.* ۴ (۶): ۴۶۲-۴۶۷.
- Seniwoliba, A. J. (۲۰۱۳). **Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamale metropolis of Ghana.** *Merit research journals.* ۱ (۹). ۱۸۱- ۱۹۶