

بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه در جهت رشد و توسعه معلمان در منطقه موسیان استان ایلام
مهدی میرزایی^{۱*}، رحیم ایمانی^۲، کیوان صالحی^۳، مرضیه دهقانی^۴، مریم بهنودی^۵

A Comparative Study of the Job Motivation of Primary and Secondary Teachers in the Direction of Teacher Growth and Development in Musiyian Region, Ilam Province

Mehdi Mirzaei^{1*}, Rahim Emami², Keyvan Salehi³, Marzieh Dehghani⁴, Maryam Behnoodi⁵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۵

Abstract

Motivation is the main driving factor for human motivation that can play a role in identifying, supporting, growing, developing and directing human power. The most important job for teachers as Sharif, the most important job in the society and human builders of the future, on the one hand, and the lack of sufficient knowledge of research factors to promote their motivation and career development, on the other hand, is the main issue of the present issue. The present study was conducted with the aim of investigating the level of motivation of teachers in multi-grade elementary schools in Musian region and comparing it with secondary level teachers and its relationship with their performance and professional development. For this purpose, using a researcher-made questionnaire, whose construct validity was checked and confirmed through confirmatory factor analysis, a census of teachers was conducted, and finally, out of 400 distributed questionnaires, 310 questionnaires were returned and became the basis of the analysis. The results showed that job motivation is insignificant and low in the majority of teachers in both primary and secondary schools. Examining the relationship between job motivation factors and demographic variables such as gender, educational qualification and teaching experience shows that there is no significant relationship between these variables. Therefore, the inadequacy of career motivation is observed in the majority of primary and secondary school teachers with various levels of educational qualifications, gender, backgrounds and different career stages.

Keywords Education, Job motivation, Job performance, Teachers.

چکیده

انگیزه، به عنوان موتور محرک انسان، مهمترین عاملی است که شناسایی آن می‌تواند در شناسایی، حمایت، توسعه و هدایت نیروی انسانی، ایفای نقش کند. اهمیت انگیزش شغلی برای معلمان به‌عنوان شریف‌ترین و مهم‌ترین رسته شغلی در جامعه و انسان‌سازان آینده، از یک سو و فقدان شناخت کافی از عوامل مؤثر بر ارتقای انگیزش و توسعه شغلی آن‌ها از سوی دیگر، مسئله اصلی پژوهش حاضر به شمار می‌رود. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان انگیزش معلمان در مدارس ابتدایی چند پایه منطقه موسیان و در مقایسه با معلمان مقطع متوسطه و رابطه آن با عملکرد و توسعه حرفه‌ایشان انجام شده است. بدین منظور با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته که روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید شد، به سرشماری معلمان پرداخته شد و در نهایت، از بین ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده ۳۱۰ پرسشنامه برگشت داده شد و مبنای تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد انگیزه شغلی، در اکثر معلمان هم در مدارس ابتدایی چندپایه و هم متوسطه ناچیز و پایین است. بررسی روابط بین عوامل انگیزه شغلی و متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه تدریس، نشان از نبود رابطه معنادار بین این متغیرها است. بنابراین، ناکافی بودن انگیزه شغلی، در اکثر معلمان مدارس چندپایه ابتدایی و همچنین متوسطه با انواع سطوح مدارک تحصیلی، جنسیت، سابقه‌ها و مقاطع متفاوت شغلی مشاهده می‌شود.

واژه‌های کلیدی: انگیزش شغلی، آموزش و پرورش، عملکرد شغلی، معلمان.

1. M.A. in Educational Planning, Tehran University, Teacher at Roudaki Elementary School, Department of Education, Musian Region, Ilam Province, Iran
 2. M.A. in Educational Research, Tehran University, Principal of Aburhan Biruni High School, Musian District Education Department, Ilam Province, Iran
 3. Associate Professor, Department of Methods and Curriculum and Instruction, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran
 4. Associate Professor, Department of Methods and Curriculum and Instruction, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran
 5. Ph.D. in education and curriculum, Tokyo, Japan
- *Corresponding Author, Email: mmirza1000@gmail.com

۱. کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران، آموزگار دبستان رودکی، اداره آموزش و پرورش منطقه موسیان، استان ایلام، ایران
۲. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه تهران، مدیر دبیرستان ابوریحان بیرونی، اداره آموزش و پرورش منطقه موسیان، استان ایلام، ایران
۳. دانشیار، گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۴. دانشیار، گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۵. دکتری تخصصی، رشته تعلیم و تربیت، توکیو، ژاپن

* نویسنده مسئول:

مقدمه

یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی که از یک‌سو، تلاش‌های نظری بنیادی را به خود معطوف کرده است، و از دیگر سو، تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی یافته است، انگیزش برای رضایت شغلی است و در این میان یکی از مهم‌ترین نهادها که ریشه حیاتی و حساس پیشرفت جامعه، مرهون آن است آموزش و پرورش است که تبلور آن تربیت نیروی متخصص در امر مقدس تربیت و آموزش است که برای رسیدن به پیشرفت باید بسترهایی را برای افراد خود فراهم کند. بررسی‌ها و تحقیقات نشان می‌دهد جوامعی که خواسته‌اند به بالاترین سطح رشد و پیشرفت برسند، از طریق آموزش و پرورش و تغییر نظام آموزشی متناسب با آرمان و فلسفه خود به چنین هدفی دست یافته‌اند و حتی در این راه سالانه قسمت عمده‌ای از بودجه و درآمد خود را صرف آن می‌کنند (سیدمصطفائی، ۱۳۷۳: ۴۴). مدیران جامعه به‌ویژه مسئولین و مدیران آموزش و پرورش باید باور داشته باشند که بهترین طرح اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش، در صورتیکه معلم کافی و با تجربه، در اختیار نباشد با شکست روبه رو خواهد شد. مسئله تربیت معلم از هر نظر مسئله‌ای اساسی است و حل آن بر حل دیگر مسائل تقدم دارد (پیاژه، ۱۳۶۷: ۱۳۹). واضح است که یکی از مهم‌ترین و شاید اولین عاملی که باعث تعهد و جدیت معلمان در آموزش شده است، بحث انگیزه است که متأسفانه در برخی کشورها به دلیل بی‌توجهی به نیازهای اساسی معلمان و ایجاد تبعیض نسبت به سایر کارمندان کشور باعث به وجود آمدن بی‌رمقی و بی‌انگیزگی در بین معلمان شده است و به تبع آن ممکن است آثار زیان‌باری را به حیطه آموزش وارد کند.

رابینز (۱۹۹۸) انگیزه را حاصل تفاوت میان پاداش‌های که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداشی که فکر می‌کند باید دریافت کند. بنابراین شخص دارای انگیزه نسبت به شغل خود بازخورد مثبت، اما شخص فاقد انگیزه نسبت به شغل خویش بازخورد منفی دارد. انگیزش عبارت است از مجموعه‌ای از نیروها که موجب می‌شود فرد به روش خاصی رفتار کند. انگیزش افراد وابسته به شدت انگیزاننده‌هاست (مقیم، ۱۳۷۷).

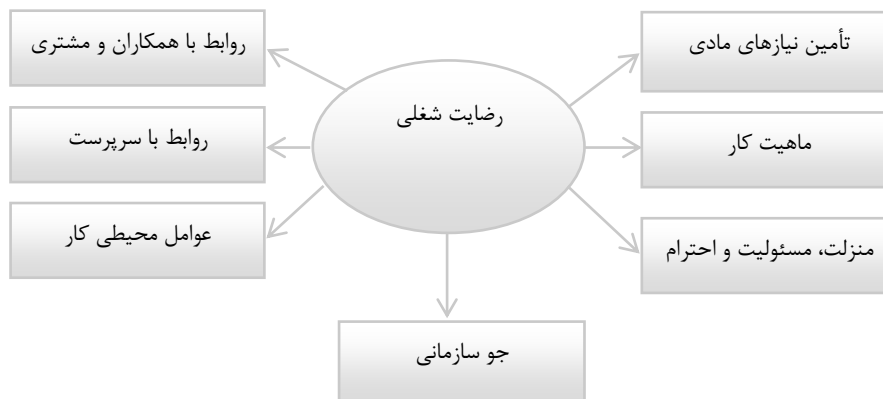
به‌رغم نقش سازنده معلمان در اصلاح، بازسازی و ارتقای آموزه‌های فرهنگی و نظام تربیتی جامعه، توجه ناکافی به نیازهای اساسی و رفاهی آن‌ها، افت جایگاه و شأن معلمی در جامعه، و ضعف مفرط سازمان آموزش و پرورش در ایجاد جاذبه برای شغل معلمی، سبب شده است تعداد زیادی از افراد، شغل معلمی را از روی ناچاری و بدون علاقه و انگیزه کافی، انتخاب کرده یا همچنان در فعالیت‌های معلمی، باقی بمانند. متأسفانه رسانه‌ها جمعی و نظام مدیریتی نیز نتوانسته است، بستر مساعدی برای، ارتقای شأن و جایگاه حقیقی معلمان و تقویت و توسعه انگیزه‌های آنان را فراهم کند. پیامد این مسئله، شکل‌گیری زمینه‌ای برای بروز و شیوع انبوه مشکلات اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است که گریبان‌گیر جامعه شده است. این امر، علاوه بر ایجاد موانع

بسیار در بهبود سطح و عمق نظام تعلیم و تربیت، زمینه‌ای برای سست شدن هویت ملی، گسست نسل‌ها و عقب‌افتادگی فرهنگی، سست شدن باورهای دینی و در نتیجه، به چالش کشیده شدن بنیادهای جامعه برای تعالی و سازندگی پایدار را فراهم کرده است. از این رو، شناخت عوامل کاهش انگیزش و علاقه معلمان می‌تواند گامی در رفع موانع احتمالی و اقدامی در جهت جذب نیروهای کارآمد به این رشته شغلی شود. مهم‌تر از همه، یافتن ملاک‌های مؤثر برای افزایش انگیزه معلمان و بهره‌گیری از آن‌ها، مدیران را در حفظ و تثبیت نیروهای متعهد، کارآمد و با سابقه یاری خواهد کرد.

پنینگتون^۱ (۱۹۵۵) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که رضایت شغلی و ارتقای تعهد در معلمان، به‌طور شایان توجهی به پرداخت فوق‌العاده شغل و آموزش حرفه‌ای معلمان، معطوف است. همچنین، بارنابی و برونر^۲ (۱۹۹۴) با یک مطالعه از نوع پیمایشی به بررسی دیدگاه‌های معلمان درباره مدل نگیزشی ویژگی معلم، بر روی معلمان کانادایی به این نتیجه رسیدند که ویژگی شغلی در ایجاد انگیزه و رضایت‌مندی مؤثر است. والر^۳ (۱۹۹۱) در مطالعات به این مهم رسیدند که کارایی شغلی معلمان به محیط کار، تشکیلات محلی و برقراری محیط تفاهم و همکاری و آزادی معلمان بستگی دارد. اسکولر^۴ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه کاری» دریافتند که: انگیزه کاری اثر مثبتی روی رضایت شغلی دارد. یانگ^۵ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای رضایت، درگیری و انتظارات شغلی را در انگیزش شغلی کارکنان مؤثر می‌داند. او انتظارات را به دو قسمت کاری و غیر کاری تقسیم می‌کند. به عقیده او انتظارات غیر کاری تأثیر منفی روی انگیزه کاری کارکنان می‌گذارد. وی شاخص‌های بهداشت روانی در محیط کار، جذابیت محیط کار، افزایش تعهد، بروز پیامدها، انتظارات مثبت، افزایش ذهن فلسفی، گسترش اندیشه‌های درونی و تقویت بعد فرهنگی فرد را در انگیزش شغلی مؤثر می‌داند. نتیجه تحقیق یمن^۶ (۲۰۰۹) نشان داد که انگیزش کاری، عوامل منتخب محیطی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمان ارتباط دارد. مهمت و هال^۷ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر انگیزش بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان» دریافتند که: انگیزش بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد و انگیزش بالا رضایت شغلی بالا و انگیزش پایین رضایت شغلی پایین را منجر می‌شود. همچنین، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد و معلمان دارای رضایت شغلی بالا، تعهد سازمانی بالاتری را نشان می‌دهند.

1. Penington
2. Baranab & Burns
3. Valerie
4. Sehuler
5. Yang
6. Wieyman
7. Mehmet & Hale

خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸) به ارزیابی از مؤلفه‌ها و ابعاد رضایت شغلی در بانک صادرات ایران پرداخته و با توسعه مؤلفه‌های رضایت شغلی در پژوهش میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) مؤلفه‌های هفت‌گانه رضایت شغلی را به صورت مدل تعریف کرده‌اند.



شکل ۱. مؤلفه‌های هفت‌گانه رضایت شغلی (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷)

نظریه‌های مختلفی توسط روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و علمای مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان ارائه شده است و شاید بتوان تیلور را که معتقد بود هرگاه مشکلاتی در تولید آشکار می‌شود، نخست می‌توان آن‌ها را با تغییر روش‌های فنی کار و سپس، با تنظیم برنامه‌های انگیزشی حقوق و دستمزد حل کرد، جزء اولین نظریه‌پردازان در این زمینه دانست، اما از جدیدترین نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه ویژگی شغلی هاگمن والدهام است که بر جنبه‌های درونی تأکید می‌کند و معتقد است در صورتی کارکنان از کارشان راضی خواهند بود که به نظر آن‌ها شغلشان مهم باشد. در مجموع، با توجه به تعاریف ارائه‌شده از انگیزش، به نظر می‌رسد با وجود تفاوت در تعاریف، مفهوم کلی آن‌ها یکسان است. تقریباً همه انگیزش را عامل و علت اصلی حرکت و تقویت رفتارهای ارادی انسان برای رسیدن به هدف می‌دانند. بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی عوامل مادی، معنوی و سازمانی بر انگیزش شغلی معلمان در پی آن است تا روابط موجود بین انگیزش شغلی معلمان را در سه بُعد مادی، معنوی و سازمانی با ویژگی‌های فردی‌شان را بررسی و نتایج را مقایسه کند. بدین منظور، سه فرضیه صورت‌بندی شد.

فرضیه اول: بین میزان انگیزش شغلی معلمان زن و مرد در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف مقطع تدریس در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف مدرک تحصیلی در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف سابقه تدریس در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: می‌توان انگیزش شغلی معلمان را بر اساس سابقه شغلی، جنسیت، مقطع و مدرک تحصیلی آن‌ها پیش‌بینی کرد.

روش‌شناسی

در مطالعه حاضر که به روش تحقیق کاربردی انجام شده است، جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی چندپایه و متوسطه اداره آموزش و پرورش موسیان است، که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ مشغول به تدریس بودند و به صورت تمام شماری بررسی شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته است که به صورت مقیاس لیکرت شش‌درجه‌ای طراحی شده است که با شش نمره (۱-۶) نمره‌گذاری شده است، و شامل کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، نسبتاً مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم است. در این تحقیق از پرسش‌نامه‌ای محقق‌ساخته شامل ۳۵ سؤال که بر اساس اهداف تحقیق تهیه شده است، استفاده شد. محتوای گویه‌های پرسشنامه قبل از اجرای مقدماتی توسط اساتید محترم راهنما و کارشناسان بررسی شد و نظرات این اساتید در اصلاح پرسشنامه مورد توجه قرار گرفت. بخش اول پرسشنامه دربرگیرنده مشخصات فردی است. این پرسشنامه، شامل سه بُعد و نه خرده‌مقیاس شامل: ۱. بعد عوامل معنوی که شامل سه خرده‌مقیاس (الف) ویژگی شغلی؛ (ب) روابط بین‌فردی؛ (ج) ویژگی‌های شخصیتی) ۲. بُعد عوامل مادی (شامل الف) امنیت شغلی؛ (ب) حقوق؛ مزایا؛ (ج) امکانات رفاهی و ایمنی) ۳. بُعد عوامل سازمانی (شامل الف) مشارکت و مسئولیت شغلی؛ (ب) سبک مدیریتی؛ (ج) پیشرفت و ارتقای شغلی) است.

برای بررسی پایایی^۱ پرسشنامه در این تحقیق ابتدا، آن را روی حدود ۳۰ نفر که به طور تصادفی از جامعه انتخاب شدند اجرا شد و با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ، ضریب پایایی آن ۰/۹۱ به دست آمد. این مقدار آلفا نشان می‌دهد گویه‌های تشکیل‌دهنده ابزار اندازه‌گیری از میزان اعتبار بالایی برای سنجش عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان برخوردار است. برای بررسی روایی^۲، از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. به منظور بررسی روایی محتوایی از نظرات اساتید محترم راهنما کمک گرفته شد.

1. Reliability

2. Validity

جدول ۱. مشخصات فنی خرده‌مقیاس‌های ابزار گردآوری داده‌ها

نام خرده‌مقیاس	شماره گویه در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
ویژگی شغلی	۱ و ۲ و ۳	۰/۶۸۲
روابط بین فردی	۴ و ۵ و ۶	۰/۶۲۸
ویژگی‌های شخصیتی	۷ و ۸ و ۹	۰/۷۹۳
امنیت شغلی	۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴	۰/۶۳۷
حقوق و مزایا	۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۰/۸۹۶
امکان‌ات رفاهی و ایمنی	۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳	۰/۷۹۳
مشارکت و مسئولیت شغلی	۲۴ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷	۰/۷۱
سبک مدیریتی	۲۸ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱	۰/۷۲
پیشرفت و ارتقای شغلی	۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵	۰/۹۱
کل پرسشنامه		۰/۹۱

به منظور بررسی روایی سازه، پرسشنامه بین تمامی معلمان شهرستان توزیع شد؛ از بین تمامی پرسشنامه‌های توزیع‌شده، در نهایت ۳۱۰ پرسشنامه عودت داده شد که مبنای تحلیل قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه انگیزش شغلی محقق ساخته که شامل سی و پنج گویه شش‌گزینه‌ای است، گردآوری شد. روایی پرسشنامه مورد نظر از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان‌دهنده وجود روایی سازه^۱ قابل قبولی در پرسشنامه است. نتیجه این بررسی در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه پرسشنامه

نوع شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	اندازه	سطح معنی‌داری
مطلق	CMIN	کای اسکوتر	۱۴۶۷/۴۱	۰/۰۰۱
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۸۸	—
	IFI	شاخص توکر- لویس	۰/۸۸	—
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷۶	—
	CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	۲/۴۳	—

جدول ۲، شاخص‌های برازش روایی سازه پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص برازش مطلق کای اسکوتر (CMIN)، برابر با ۱۴۶۷/۴۱ بوده و معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$). مقدار شاخص‌های برازش تطبیقی برای CFI، برابر با ۰/۸۸ و برای شاخص IFI، ۰/۸۸ است. همچنین، مقدار شاخص‌های مقتصد برای RMSEA، ۰/۰۷۶ و مقدار

شاخص CMIN/DF، ۲/۴۳ است. از آنجا که معناداری آماره کای اسکوئر به شدت تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد، بررسی شاخص‌های تطبیقی و مقتصد حاکی از برازش نسبتاً مناسب مدل تحلیل عاملی تأییدی است. لذا بر این اساس، مدل، از برازش نسبتاً مناسبی با داده‌های تجربی برخوردار است.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری بررسی می‌شود که عبارت بودند از: ۵۳ درصد (۱۶۵ نفر) از جامعه آماری را زنان و ۴۷ درصد (۱۴۵ نفر) افراد را نیز مردان تشکیل داده‌اند. یافته‌ها در زمینه تحصیلات جامعه آماری نشان می‌دهد بیشترین فراوانی برای افراد با مدرک لیسانس با ۶۹/۳ درصد (۲۱۵ نفر) و کمترین فراوانی برای افراد با مدرک فوق دیپلم ۱۴ درصد (۴۳ نفر) و همچنین افراد دارای مدرک فوق لیسانس ۱۶/۷ درصد (۵۲ نفر) بودند. نتایج بر اساس مقطع تحصیلی نشان می‌دهد در مقطع ابتدایی با ۴۳/۳ درصد (۱۳۴ نفر)، مقطع متوسطه اول ۳۰/۳ درصد (۹۴ نفر)، مقطع متوسطه دوم ۲۰ درصد (۶۲ نفر) و کادر اداری ۶/۳ درصد (۲۰ نفر) تشکیل داده است. همچنین، نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد افراد دارای سابقه بین یک سال تا پنج سال ۲۷ درصد (۸۴ نفر)، سابقه ۶ تا ۱۰ سال ۲۶/۷ درصد (۸۳ نفر)، سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال ۱۶ درصد (۵۰ نفر)، سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال ۱۴/۳ درصد (۴۴ نفر)، سابقه ۲۱ تا ۲۵ سال ۱۱ درصد (۳۴ نفر) و افراد دارای سابقه ۲۶ تا ۳۰ سال ۵ درصد (۱۵ نفر) بودند. بنابراین، افراد با سابقه یک تا پنج سال دارای بیشترین فراوانی و افراد با سابقه ۲۶ تا ۳۰ دارای کمترین فراوانی بودند.

فرضیه اول: بین میزان انگیزش شغلی معلمان زن و مرد در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه اول

ابعاد	خرده‌مقیاس	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
عوامل معنوی	ویژگی‌های شغلی	۰/۰۳۷	۳۰۸	۰/۹۷
	روابط بین فردی	-۱/۶	۳۰۸	۰/۱۱۴
	ویژگی‌های شخصیتی	۲/۱	۳۰۸	۰/۰۳۸
عوامل مادی	امنیت شغلی	-۴/۹۱	۳۰۸	۰/۶۲۳
	حقوق مزایا	-۰/۹۵	۳۰۸	۰/۳۴۴
	امکانات رفاهی	۱	۳۰۸	۰/۳۱۷
عوامل سازمانی	مشارکت و مسئولیت	۰/۸۲	۳۰۸	۰/۴۱۳
	سبک مدیریت	۰/۱۴۵	۳۰۸	۰/۸۸۵
	پیشرفت و ارتقا	۱/۱۴	۳۰۸	۰/۱۸۸

برای آزمون این فرضیه از آزمون تی استیودنت تک‌نمونه‌ای استفاده شد. سطوح معناداری به دست آمده از جدول ۳ حاکی از آن است که بین میزان انگیزش شغلی معلمان زن و مرد در ابعاد مادی و سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در خرده‌مقیاس ویژگی‌های شخصیتی مربوط به بُعد معنوی، در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد. بررسی میانگین‌ها نشان داد زنان به طور معناداری در این خرده‌مقیاس وضعیت مناسبتری داشته‌اند.

فرضیه دوم: بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف مقطع تدریس در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج در جدول ۴ بیان شده است.

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل واریانس برای بررسی فرضیه دوم

ابعاد	خرده‌آزمون	نتایج تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار f معناداری	سطح معناداری
عوامل معنوی	ویژگی‌های شغلی	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۲۰ ۱۷۳۰ ۱۷۵۰	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۶/۷ ۵/۶۵	۱/۱۸	۰/۳۱۶
	روابط بین فردی	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۷۴/۷ ۱۴۹۶/۶ ۱۵۷۱	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۲۴/۹ ۴/۹	۵/۱	۰/۰۰۲
	ویژگی‌های شخصیتی	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۶/۹۴ ۱۰۱۲/۵ ۱۰۱۹/۴	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۲/۳۱۲ ۳/۳	۰/۶۹۹	۰/۵۵۳
عوامل مادی	امنیت شغلی	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۱۵/۷۸ ۴۱۸۰/۵ ۴۱۹۶/۳	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۵/۲ ۱۳/۷	۰/۳۸۵	۰/۷۶۴
	حقوق مزایا	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۱۲۲/۴ ۵۴۶۱/۱ ۵۵۸۳/۵	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۴۰/۸ ۱۷/۸۵	۲/۳	۰/۰۷۹
	امکانات رفاهی	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۲ ۴۶۹۷/۳ ۴۶۹۹	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۱/۶۸۱ ۱۵/۳۵	۰/۰۴۴	۰/۹۸۶
عوامل سازمانی	مشارکت و مسئولیت	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۴/۸۳ ۳۳۶۲/۶ ۳۳۶۷/۵	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۱/۶ ۱۱	۰/۱۴۶	۰/۹۳۲
	سبک مدیریت	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۲۶/۲ ۳۱۹۶ ۳۲۲۲/۶	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۸/۷ ۱۰/۴۵	۰/۸۳	۰/۴۷۵
	پیشرفت و ارتقا	بین‌گروهی درون‌گروهی جمع	۷۱/۲ ۴۸۲۲ ۴۸۹۳/۵	۳ ۳۰۶ ۳۰۹	۲۳/۷ ۱۵/۷۶	۱/۵۱	۰/۲۱۳

براساس جدول ۴، سطوح معناداری به دست آمده حاکی از آن است که بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف مقطع تدریس در ابعاد مادی و سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در خرده‌مقیاس روابط بین‌فردی مربوط به بُعد معنوی، در سطح ۰/۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین، برای یافتن دقیق این تفاوت از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد.

جدول ۵. نتایج آزمون تعقیبی شفه برای مقاطع تحصیلی

سطح معناداری	خطای استاندارد	تفاضل میانگین‌ها		
۰/۰۳۴	۰/۲۹۹	۰/۸۸۷	متوسطه اول	
۰/۰۰۹	۰/۳۳۸	۱/۱۵۹	متوسطه دوم	ابتدایی
۰/۷۴۵	۰/۵۲۹	۰/۵۸۸	اداری	
۰/۰۳۴	۰/۲۹۹	-۰/۸۸۷	ابتدایی	
۰/۹۰۶	۰/۳۶۴	۰/۲۷۲	متوسطه دوم	متوسطه اول
۰/۹۶۰	۰/۵۴۶	-۰/۲۹۸	اداری	
۰/۰۰۹	۰/۳۳۸	-۱/۱۵۹	ابتدایی	
۰/۹۰۶	۰/۳۶۴	-۰/۲۷۲	متوسطه اول	متوسطه دوم
۰/۷۹۹	۰/۵۶۸	-۰/۵۷۰	اداری	
۰/۷۴۵	۰/۵۲۹	-۰/۵۸۸	ابتدایی	
۰/۹۶۰	۰/۵۴۶	۰/۲۹۸	متوسطه اول	اداری
۰/۷۹۹	۰/۵۶۸	۰/۵۷۰	متوسطه دوم	

بررسی سطح معناداری برگرفته از آزمون تعقیبی شفه، نشان داد معلمانی که در مقطع ابتدایی مشغول تدریس هستند نسبت به معلمان مقاطع متوسطه اول و متوسطه دوم دارای روابط بین فردی ضعیفتری هستند، اما در مقایسه به همکاران اداری این تفاوت مشاهده نمی‌شود.

فرضیه سوم: بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف مدرک تحصیلی در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج به شرح جدول ۶ است.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس برای بررسی فرضیه سوم

ابعاد	خرده‌آزمون	نتایج تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
	روابط بین‌فردی	بین‌گروهی	۴۱/۶۱۰	۲	۲۰/۸۰۵	۴/۱۷۵	۰/۰۱۶
		درون‌گروهی	۱۵۲۹/۷۵۴	۳۰۷	۴/۹۸۳		
		جمع	۱۵۷۱/۳۵۵	۳۰۹			
عوامل معنوی	ویژگی‌های شغلی	بین‌گروهی	۱۴/۵۰۶	۲	۷/۲۵۳	۱/۲۸۵	۰/۲۷۹
		درون‌گروهی	۱۷۳۵/۸۰۴	۳۰۷	۵/۶۵۴		
		جمع	۱۷۵۰/۳۱۰	۳۰۹			
	ویژگی‌های شخصیتی	بین‌گروهی	۲/۲۱۸	۲	۱/۱۰۹	۰/۳۳۵	۰/۷۱۶
		درون‌گروهی	۱۰۱۷/۲۳۰	۳۰۷	۳/۳۱۳		
		جمع	۱۰۱۹/۴۴۸	۳۰۹			
	امنیت شغلی	بین‌گروهی	۲۱/۸۵۲	۲	۱۰/۹۲۶	۰/۸۰۴	۰/۴۴۹
		درون‌گروهی	۴۱۷۴/۴۲۲	۳۰۷	۱۳/۵۹۷		
		جمع	۴۱۹۶/۲۷۴	۳۰۹			
عوامل مادی	حقوق مزایا	بین‌گروهی	۴۵/۲۱۰	۲	۲۲/۶۰۵	۱/۲۵۳	۰/۲۸۷
		درون‌گروهی	۵۵۳۸/۲۶۱	۳۰۷	۱۸/۰۴۰		
		جمع	۵۵۸۳/۴۷۱	۳۰۹			
	امکانات رفاهی	بین‌گروهی	۲۳/۳۹۵	۲	۱۱/۶۹۷	۰/۷۶۸	۰/۴۶۵
		درون‌گروهی	۴۶۷۵/۹۶۰	۳۰۷	۱۵/۲۳۱		
		جمع	۴۶۹۹/۳۵۵	۳۰۹			
	مشارکت و مسئولیت	بین‌گروهی	۴/۲۸۸	۲	۲/۱۴۴	۰/۱۹۶	۰/۸۲۲
		درون‌گروهی	۳۳۶۳/۱۸۳	۳۰۷	۱۰/۹۵۵		
		جمع	۳۳۶۷/۴۷۱	۳۰۹			
عوامل سازمانی	سبک مدیریت	بین‌گروهی	۲/۸۷۵	۲	۱/۴۳۸	۰/۱۳۷	۰/۸۷۲
		درون‌گروهی	۳۲۱۹/۷۲۲	۳۰۷	۱۰/۴۸۸		
		جمع	۳۲۲۲/۵۹۷	۳۰۹			
	پیشرفت و ارتقا	بین‌گروهی	۱۱/۱۳۳	۲	۵/۵۶۷	۰/۳۵۰	۰/۷۰۵
		درون‌گروهی	۴۸۸۲/۳۵۴	۳۰۷	۱۵/۹۰۳		
		جمع	۴۸۹۳/۴۸۷	۳۰۹			

براساس جدول ۶، سطوح معناداری به دست آمده حاکی از آن است که بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف مدرک تحصیلی در ابعاد مادی و سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در خرده‌مقیاس روابط بین‌فردی مربوط به بُعد معنوی، در سطح ۰/۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. جهت تشخیص محل تفاوت از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتایج به شرح جدول ۷ است.

جدول ۷. نتایج آزمون تعقیبی شفه برای مدارک تحصیلی معلمان

تفاضل میانگین‌ها	خطای استاندارد	سطح معناداری		
۰/۹۵۸-	۰/۳۷۲	۰/۰۳۸	لیسانس	فوق دیپلم
۰/۳۴۹-	۰/۴۶۰	۰/۷۴۹	فوق لیسانس	
۰/۹۵۸-	۰/۳۷۲	۰/۰۳۸	لیسانس	لیسانس
۰/۶۰۸	۰/۴۶۰	۰/۳۱۳	فوق لیسانس	
۰/۳۴۹	۰/۳۷۲	۰/۷۴۹	لیسانس	فوق لیسانس
۰/۶۰۸-	۰/۴۶۰	۰/۳۱۳	فوق لیسانس	

بررسی سطح معناداری برگرفته از آزمون تعقیبی شفه، نشان داد معلمان با مدرک فوق دیپلم نسبت به معلمان با مدرک لیسانس دارای روابط بین‌فردی ضعیف‌تری هستند، اما در بررسی مقایسه افراد با مدرک لیسانس و فوق لیسانس و همچنین، فوق دیپلم با فوق لیسانس نسبت به همدیگر این تفاوت مشاهده نشد.

فرضیه چهارم: بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف سابقه تدریس در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۸. نتایج تحلیل واریانس برای بررسی فرضیه چهارم

ابعاد	خرده‌آزمون	نتایج تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
ویژگی‌های شغلی	بین‌گروهی	۱۳/۹۲۹	۵	۲/۷۸۶	۰/۴۸۸	۰/۷۸۵	
	درون‌گروهی	۱۷۳۶/۳۸۱	۳۰۴	۵/۷۱۲			
	جمع	۱۷۵۰/۳۱۰	۳۰۹				
عوامل معنوی روابط بین فردی	بین‌گروهی	۳۷/۵۶۳	۵	۷/۵۱۳	۱/۴۸۹	۰/۱۹۳	
	درون‌گروهی	۱۵۳۳/۷۹۲	۳۰۴	۵/۰۴۵			
	جمع	۱۵۷۱/۳۵۵	۳۰۹				
ویژگی‌های شخصیتی	بین‌گروهی	۲۳/۵۹۹	۵	۴/۷۲۰	۱/۴۴۱	۰/۲۰۹	
	درون‌گروهی	۹۹۵/۸۵۰	۳۰۴	۳/۲۷۶			
	جمع	۱۰۱۹/۴۴۸	۳۰۹				

ابعاد	خرده‌آزمون	نتایج تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
امنیت شغلی	بین‌گروهی	۴۰/۶۳۷	۵	۸/۱۲۷	۰/۷۰۴	۰/۵۹۵	۰/۷۰۴
	درون‌گروهی	۴۱۵۵/۶۳۷	۳۰۴	۱۳/۶۷۰			
	جمع	۴۱۹۶/۲۷۴	۳۰۹				
عوامل مادی	بین‌گروهی	۷۵/۳۰۵	۵	۱۵/۰۶۱	۰/۵۲۸	۰/۸۳۱	۰/۵۲۸
	درون‌گروهی	۵۵۰۸/۱۶۶	۳۰۴	۱۸/۱۱۹			
	جمع	۵۵۸۳/۴۷۱	۳۰۹				
امکانات رفاهی	بین‌گروهی	۸۱/۸۸۵	۵	۱۶/۳۷۷	۰/۳۷۲	۱/۰۷۸	۰/۳۷۲
	درون‌گروهی	۴۶۱۷/۴۷۰	۳۰۴	۱۵/۱۸۹			
	جمع	۴۶۹۹/۳۵۵	۳۰۹				
مشارکت و مسئولیت	بین‌گروهی	۹۶/۳۱۰	۵	۱۹/۲۶۲	۰/۱۱۵	۱/۷۹۰	۰/۱۱۵
	درون‌گروهی	۳۲۷۱/۱۶۱	۳۰۴	۱۰/۷۶۰			
	جمع	۳۳۶۷/۴۷۱	۳۰۹				
عوامل سازمانی	بین‌گروهی	۲۸/۲۶۶	۵	۵/۶۵۳	۰/۷۴۷	۰/۵۳۸	۰/۷۴۷
	درون‌گروهی	۳۱۹۴/۳۳۰	۳۰۴	۱۰/۵۰۸			
	جمع	۳۲۲۲/۵۹۷	۳۰۹				
پیشرفت و ارتقا	بین‌گروهی	۴۰/۷۳۱	۵	۸/۱۴۶	۰/۷۶۸	۰/۵۱۰	۰/۷۶۸
	درون‌گروهی	۴۸۵۲/۷۵۶	۳۰۴	۱۵/۹۶۳			
	جمع	۴۸۹۳/۴۸۷	۳۰۹				

بر اساس جدول ۸، سطوح معناداری به دست آمده حاکی از آن است که بین میزان انگیزش شغلی معلمان با سطوح مختلف سابقه تدریس در ابعاد مادی، معنوی و سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه پنجم: می‌توان انگیزش شغلی معلمان را بر اساس سابقه شغلی، جنسیت، مقطع و مدرک تحصیلی آن‌ها پیش‌بینی کرد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون خطی به روش همزمان استفاده شده است که نتایج به شرح جدول ۹ است.

جدول ۹. نتایج رگرسیون خطی همزمان

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل‌شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۰۵۴	۰/۰۰۳	-۰/۰۱۰	۱۷/۷۷۱

با توجه به مندرجات جدول ۹، مقدار r برابر با ۰/۰۵۴ و مقدار ضریب تبیین برابر با ۰/۰۰۳ است، می‌توان گفت که متغیرهای مستقل واردشده در مدل تأثیر ناچیزی بر پیش‌بینی انگیزش شغلی در بین پاسخ‌گویان داشته‌اند.

جدول ۱۰. معناداری مدل رگرسیونی

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۹۲۷	۰/۲۲۰	۶۹/۴۴۷	۴	۲۷۷/۷۸۹	رگرسیون
		۳۱۵/۸۳۷	۳۰۵	۹۶۳۳/۱۴۶	باقیمانده
			۳۰۹	۹۶۶۰۷/۹۳۵	مجموع

جدول ۱۱. ضرایب مدل رگرسیونی

سطح معناداری	آماره تی	استاندارد شده ضریب ضریب بتا	ضریب B	
۰/۰۰۰	۳۱/۳۱۳		۱۴۶/۰۲۱	عرض از مبدا
۰/۸۲۶	-۰/۲۱۹	-۰/۰۱۳	-۰/۲۳۸	مقطع
۰/۴۸۲	-۰/۷۰۴	-۰/۰۴۱	-۱/۲۹۶	مدرک
۰/۶۷۴	۰/۴۲۱	۰/۰۲۴	۰/۲۸۵	سابقه
۰/۶۸۰	۰/۴۱۲	۰/۰۲۴	۰/۸۴۴	جنسیت

با توجه به اینکه مقادیر ضریب معناداری همه متغیرها بیش از حد مجاز است، می‌توان گفت تأثیر هیچ‌یک از متغیرهای مستقل (جنسیت، مدرک، سابقه تدریس و مقطع تدریس) بر متغیر وابسته (انگیزش شغلی) معنادار نیست و هیچ‌یک از آن‌ها نتوانسته است باعث ایجاد انگیزه بیشتری شود.

بحث و نتیجه‌گیری

اگرچه کوشش‌های انسانی اندکی بدون انگیزش پدید می‌آید، ولی شاید همه رفتارهای آگاهانه از گونه رفتارهای برانگیخته هستند، یا دلایلی برای رخ دادن آن‌ها در دست باشد، بنابراین، یکی از کارهای مدیریت پی‌بردن و به کار گرفتن انگیزه‌های کارکنان برای انجام دادن کار است. میل با اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است، انگیزش یکی از ابزارهای بسیار مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد، و ایجاد محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است.

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان انگیزش معلمان شهر موسیان و رابطه آن با عملکردشان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد انگیزش شغلی تدوین شده، شامل سه بُعد، بعد عوامل معنوی، عوامل مادی و عوامل سازمانی نتوانست با میزان تحصیلات، جنسیت و میزان سابقه افراد رابطه معناداری را نشان دهد و پایین بودن انگیزه تقریباً شامل کلیه افراد با سطوح مختلف جنسیت، مدرک، سابقه تدریس و مقطع تدریس است و می‌توان گفت پایین بودن انگیزه در

کلیه افراد شاغل با سوابق و مدارک و جنسیت‌ها و مقاطع تحصیلی مختلف قابل مشاهده است و انگیزه پایین باعث ایجاد رضایت شغلی پایین شده است، و این نتیجه با نتایج پژوهش‌های اسکولر و همکاران (۲۰۱۰)، مونته سینوسو و نلسون^۱ (۲۰۰۸)، کاتزل و تامپسون^۲ (۲۰۰۷)، یانگ (۲۰۰۹)، یمن (۲۰۰۹)، هویی^۳ (۲۰۰۲)، ویلسون و توماس^۴ (۲۰۰۷)، دنیسون و مشیرا^۵ (۲۰۰۷)، اسمارت و هام^۶ (۲۰۰۸)، و پتی^۷ (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

اسپکتور^۸ (۲۰۰۸) بیان می‌دارد که کارکنان در صورتی می‌توانند عملکردی بالا داشته باشند که از توانایی لازم و انگیزش کافی برای انجام‌دادن کار برخوردار باشند، که این یافته می‌تواند با نتایج این مطالعه همخوانی داشته باشد و اما از آنجا که بین متغیرهای این مطالعه با انگیزش شغلی رابطه معناداری به دست نیامد، این یافته با نتایج ترنر^۹ (۲۰۰۶) و جنینگز (۲۰۰۰) همخوانی ندارد. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابهی در سطح وسیع‌تر و بر روی کارکنان دیگر مناطق آموزش و پرورش صورت گیرد و در آن‌ها با انجام یک کار کیفی به مصاحبه با افراد پرداخته و از بین این مصاحبه‌ها یک پرسشنامه تدوین شود و آنگاه به دلایل پایین‌بودن انگیزه معلمان منطقه پرداخته شود و دریابیم که چگونه می‌توان از انگیزه معلمان در ارائه دانش و حل مشکلات جامعه بشری و ایجاد رضایت شغلی سود جست و در این راستا، پیشنهاد می‌شود مسئولان و مدیران سازمان آموزش و پرورش با ایجاد کارگروه تخصصی در جهت شناسایی و اجرای شیوه‌هایی جهت ایجاد انگیزه در محیط کار و برقراری روابط سازمانی مناسب برای کارکنان و مدیران تمهیدات لازم را به کار برند و با انجام تحقیقات مشابهی در ادارات بزرگتر به این مهم پرداخته و راهکارهای مناسب جلوگیری از کاهش انگیزه و مراتب ایجاد انگیزه بیشتر را برای اجرا در دستور کار قرار دهند. چرا که همه ما بر این باوریم که معلم را می‌توان ناخدای کشتی بزرگ تعلیم و تربیت نامید و رمز سعادت و عاملی مهم در فرآیند توسعه محسوب می‌شود و نپرداختن به این مشکل می‌تواند پیامدهایی برای جامعه داشته باشد، که جبران شاید اگر ناممکن نباشد، بسیار سخت و هزینه‌بر خواهد بود.

1. Montecinos & Nilson
2. Katzell & Thampson
3. Huey
4. Wilson & Thomas
5. Denison & Mishra
6. Smart & Hamm
7. Petty
8. Spector
9. Turner

منابع

- سیدمصطفائی، سیدعلی. (۱۳۷۳). بررسی انگیزه‌های شغلی دانشجومعلمین مراکز تربیت معلم ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه تهران.
- پیازه، ژان. (۱۳۶۷). روان‌شناسی و دانش آموزش و پرورش. ترجمه علی محمدکاردان، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- خدایاری فرد، محمد؛ همکاران. (۱۳۸۸). سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه الگوی مداخله روان‌شناختی به منظور ارتقای آن. *روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۳۹(۲)، ۶۴-۷۸.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۷۷). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. تهران: نشرنرمه.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۴، ۷۱-۱۰۱.
- Baranab, C., & Burns. M. (1994). Teachers jap characteristics and motivation. *Educational Research*, 36, 85-171.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2007). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*.6 (2), 204-223.
- Huey, M. (2002). The influence of nurses, working motivation and job satisfaction on intention. *International Journal of Nursing Studies*, 3(9), 867-878.
- Katzell, R. A., & Thampson, D. E. (2007). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 4(5), 144-153.
- Mehmet, D. K., & Hale, I. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.7(1), 33-40.
- Montecinos, C., & Nilson, L. (2008). Gender and cohort of Ferencesin University Student, decisions to become elementary Teacher education majors, Tornal. F. *Teacher Education*, 4(8), 47-52.
- Penington, M. C. (1995). Works satisfaction, Motivation and Commitment in Teaching English as a Second Language. Search Report:212.
- Petty, M. (2009). Relationships between organizational culture and organizational performance. *Psychological Performance Journal*, 7(6), 123-141..
- Sehuler J., Kennon, M., Sheldon, S., & Froblich, M. (2010). Implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation. *Research in Personality*, 44 (1), 1-12.
- Smart, J. C., & Hamm, R. E. (2008). Organizational culture and effectiveness in 2-Yaer colleges. *Journal of Research in Higher Education*, 3(4), 95-106.
- Spector, P. E. (2008). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-332.
- Spector, P. E. (2008). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-32.
- Turner, C. H. (2006). A study of job satisfaction with situational characteristics and occurrences among middle school Principals in south Carolina. 80- 85.

- Valerie, L. (1991). The effect of the social organization of school on teachers efficacy. *Journal Sociology of Education*, 64(3),190-203.
- Weyman, J. (2009). Florida educational research and development council. *Research Bulletin*.19(2).