



دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی

بررسی ارتباط انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی در کارکنان صف و ستاد آموزش و پرورش شهر قزوین

نگارش:

محمد مهدی افرازنده

استاد راهنما: دکتر صادق نصری

استاد مشاور: دکتر علیرضا عصاره

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

مهر ماه 1388

صلاة الاضلاع



دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی

بررسی ارتباط انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی در کارکنان صف و ستاد آموزش و پرورش شهر قزوین

نگارش:

محمد مهدی افرازنده

استاد راهنما: دکتر صادق نصری

استاد مشاور: دکتر علیرضا عصاره

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

مهر ماه 1388

باسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

تعهد نامه اصالت اثر

اینجانب محمد مهدی افرازنده متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه / رساله حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دست آوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مأخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه / رساله قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء

شماره: ۱۷۳۰۱۲
تاریخ: ۸۸/۱۰/۰۱
پوست:



بهر

دانشگاه تربیت مدرس شهرداری

صور تجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای محمد مهدی افرازنده رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان بررسی میزان برانگیزندگی شغلی کارکنان صف و ستاد آموزش و پرورش شهر قزوین و رابطه آن با رضایت شغلی آن، که در تاریخ ۸۸/۷/۱۳ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (باجه ۸۸/۷/۱۳ امتیاز ۱۸/۲۰) دفاع مجدد مردود.

۱- عالی (۱۸-۲۰)

۲- بسیار خوب (۱۶-۱۷/۹۹)

۳- خوب (۱۴-۱۵/۹۹)

۴- قابل قبول (۱۲-۱۳/۹۹)

امضاء	مرتبۀ علمی	نام و نام خانوادگی	اعضاء
	استادیار	دکتر صادق نصری	استاد راهنما
	استادیار	دکتر علیرضا عصاره	استاد مشاور
	استادیار	دکتر غلامعلی احمدی	استاد داور داخلی
	استادیار	دکتر مسعود حقیقی	استاد داور خارجی
	استادیار	دکتر جلال ولی اللهی	نماینده تحصیلات تکمیلی

دکتر فاضل احمدی
رئیس دانشکده علوم انسانی

تهران، لویزان، کد پستی: ۱۶۷۸۸-۱۵۸۱۱
صندوق پستی: ۱۶۷۸۵-۱۶۲
تلفن: ۹-۰۶۰-۲۲۹۷۰۰۶۰ فکس: ۲۲۹۷۰۰۳۲
Email: sru@sru.ac.ir
www.srttu.edu

تقدیم به:

پدر و مادر مهربان و ارجمندم

و

همسر عزیز و دختر نازنینم

که در تمامی مراحل با گرمی وجود خویش راه پیشرفت و موفقیت را برایم

هموار ساختند.

تقدیر و سپاس:

از راهگشایان افزایش شناخت از خدا و با سپاس از یاریگران این راه

بدین وسیله از زحمات و راهنماییهای ارزشمند استاد فاضل و گرانمایه جناب آقای دکتر صادق نصری که با قبول راهنمایی این رساله با بلند نظری و روئی گشاده بنده را در این امر خطیر راهنمایی نمودند، از صمیم قلب سپاسگزارم.

همچنین از زحمات ارزشمند و صادقانه استاد مشاورم جناب آقای دکتر علیرضا عصاره که توصیه های ایشان نیز راهگشای اینجانب در به پایان رساندن این رساله بوده است، تشکر و قدردانی می نمایم.

در پایان از زحمات اساتید داور جناب آقای دکتر غلامعلی احمدی (داور داخلی) و جناب آقای دکتر مسعود حقیقی (داور خارجی) که با ارائه رهنمودهای ارزنده خویش موجبات ارتقاء کیفی تحقیق حاضر را فراهم نمودند صمیمانه سپاسگزارم.

چکیده:

موضوع انگیزش بالقوه شغل و رابطه آن با رضایت شغلی از مقوله های مهم و حیاتی در سازمانهای امروزی است. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی در بین کارکنان صف و ستاد شهر قزوین بوده است. متغیر پیش بین در این تحقیق، انگیزش بالقوه شغل و مولفه های آن شامل «تنوع مهارت ها، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال عمل و بازخورد شغلی» و متغیر ملاک، رضایت شغلی بود. همچنین در این تحقیق رابطه میان جنسیت، پست سازمانی و دوره های تحصیلی سه گانه با متغیر انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق، توصیفی - همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل صف و ستاد شهر قزوین در سال تحصیلی 1388-87 بوده است. که تعداد آنها 5953 نفر می باشد. حجم نمونه 485 نفر بود که به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده ها دو پرسشنامه انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی بود که ضریب همسانی آنها به ترتیب (0/81 و 0/93) به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss و روش های آمار توصیفی مانند ضریب همبستگی پیرسون و آمار استنباطی شامل رگرسیون چند متغیره، تحلیل واریانس یکراهه، آزمون شفه و آزمون t استفاده شد. یافته های پژوهش این تحقیق عبارتند از:

- 1- بین انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی کارکنان صف و ستاد آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد ($r=0/289$)
- 2- از بین مولفه های انگیزش بالقوه شغل متغیرهای تنوع مهارت و استقلال شغلی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته اند.
- 3- رضایت شغلی کارکنان زن از کارکنان مرد بیشتر بود.
- 4- انگیزش بالقوه شغل کارکنان صف از کارکنان ستادی بیشتر بود.
- 5- انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه از معلمان دوره ابتدایی و راهنمایی کمتر است.

کلید واژه ها: انگیزش بالقوه شغل، رضایت شغلی، تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت وظیفه، استقلال عمل، بازخورد شغلی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
الف	هیأت داوران.....
ب	تقدیم.....
ج	تقدیر و تشکر.....
د	چکیده.....
فصل اول: کلیات تحقیق (1-14)	
2	مقدمه.....
4	بیان مسأله.....
6	ضرورت و اهمیت تحقیق.....
7	اهداف تحقیق.....
8	فرضیه های تحقیق.....
9	قلمرو تحقیق.....
9	تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم و متغیرها.....
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی (15-93)	
16	مقدمه.....
17	مبانی نظری طراحی شغل.....
17	مفاهیم و تعاریف طراحی شغل.....
18	اهداف و اهمیت طراحی شغل.....
19	رویکردهای مختلف به طراحی شغل.....
19	رویکرد سیستم های فنی - اجتماعی.....
21	رویکرد مدل ویژگیهای شغل.....
28	مکاتب مختلف طراحی شغل.....
33	مقایسه مکاتب مختلف طراحی شغل.....
34	شیوه های خاص طراحی شغل.....
37	چه موقع مدیریت باید طراحی مجدد شغل را مورد توجه قرار داد.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
39	انگیزش.....
39	تعاریف انگیزش.....
41	یک مدل عمومی انگیزش.....
44	نظریه های مهم انگیزش.....
45	نظریه های محتوایی.....
45	رویکرد سلسله مراتب نیازها.....
49	نظریه دو عاملی.....
50	نظریه نیاز به موفقیت.....
52	رویکرد ای آر جی.....
54	نظریه های فرایندی.....
55	رویکرد شرطی کردن رفتار.....
59	مدل لاولر پورتر.....
61	نظریه برابری.....
62	نظریه هدف.....
63	استنباطات ذهنی و کاربرد های عملی نظریه انگیزش.....
64	سیستمهای پاداش.....
66	طرح مجدد کار و مدل ویژگیهای شغلی.....
68	مدیریت به وسیله هدف.....
69	رضایت شغلی.....
69	تعاریف رضایت شغلی.....
71	اهمیت رضایت شغلی.....
74	نظریه های رضایت شغلی.....
75	رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته.....
76	رضایت شغلی به عنوان متغیر مستقل.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
77	کاربرد رضایت شغلی در سازمان.....
77	عوامل موثر در رضایت شغلی.....
80	پيامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی.....
82	اندازه گیری رضایت شغلی.....
83	ارتباط رضایت شغلی با انگیزش.....
84	پیشینه تحقیقاتی.....
84	تحقیقات داخلی.....
89	تحقیقات خارجی.....
91	جمع بندی.....
92	مدل تحلیلی.....

فصل سوم: روش تحقیق (93-102)

94	مقدمه.....
94	روش تحقیق.....
95	جامعه و نمونه آماری.....
95	حجم نمونه.....
96	روش نمونه گیری.....
97	ابزار گرد آوری داده ها و ذکر ویژگیهای آنها.....
102	روش های تجزیه و تحلیل داده ها.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها (103-142)

104	مقدمه.....
105	بخش اول: تحلیل توصیفی داده ها.....
105	الف) تحلیل توصیفی ویژگیهای جمعیت شناختی.....
111	ب) تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش.....
111	تحلیل توصیفی متغیر انگیزش بالقوه شغل.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
122	تحلیل توصیفی متغیر رضایت شغلی.....
122	بخش دوم: تحلیل استنباطی فرضیات.....
فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری (143-156)	
144	مقدمه.....
145	خلاصه نتایج تحقیق.....
146	بحث و بررسی نتایج داده ها.....
154	محدودیت‌های پژوهش.....
154	پیشنهاد‌های بر گرفته از تحقیق.....
158	پیوست شماره یک.....
159	پیوست شماره دو.....
160	پیوست شماره سه.....
162	پیوست شماره چهار.....
163	پیوست شماره پنج.....
164	پیوست شماره شش.....
165	پیوست شماره هفت.....
167	فهرست منابع و مأخذ.....
168	منابع فارسی.....
171	منابع لاتین.....

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
20	جدول 1-2: دید گاههای دو گانه نسبت به طراحی شغل
21	جدول 2-2: برخی از اصول ویژه بر گرفته شده از سیستمهای فنی - اجتماعی
22	جدول 3-2: اثر ویژگیهای اساسی شغل بر حالت‌های روانشناختی کارکنان
33	جدول 4-2: خلاصه نتایج مکاتب مختلف طراحی شغل
95	جدول 1-3: جامعه آماری کارکنان به تفکیک نواحی، مقاطع و جنسیت
96	جدول 2-3: نمونه آماری کارکنان ستادی به تفکیک ناحیه و جنسیت
97	جدول 3-3: نمونه آماری کارکنان صف به تفکیک نواحی، مقطع تحصیلی و جنسیت
99	جدول 4-3: مولفه ها و سوالات پرسشنامه ویژگیهای شغل
105	جدول 1-4: توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک جنسیت
106	جدول 2-4: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس پست سازمانی
107	جدول 3-4: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس مدرک تحصیلی کارکنان
108	جدول 4-4: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس سابقه خدمت کارکنان
109	جدول 5-4: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس سن کارکنان
110	جدول 6-4: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس مقطع تدریس کارکنان صف
111	جدول 7-4: توزیع فراوانی داده ها بر اساس پاسخ به عامل تنوع مهارت
113	جدول 8-4: توزیع فراوانی داده ها بر اساس پاسخ به عامل هویت وظیفه
115	جدول 9-4: توزیع فراوانی داده ها بر اساس پاسخ به عامل اهمیت وظیفه
117	جدول 10-4: توزیع فراوانی داده ها بر اساس پاسخ داده شده به عامل استقلال
119	جدول 11-4: توزیع فراوانی داده ها بر اساس پاسخ داده شده به عامل بازخورد
121	جدول 12-4: تحلیل توصیفی انگیزش بالقوه شغل
122	جدول 13-4: توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به عوامل رضایت شغلی
131	جدول 14-4: تحلیل توصیفی عوامل رضایت شغلی
132	جدول 15-4: رابطه بین انگیزش بالقوه شغل و رضایت شغلی
132	جدول 16-4: رابطه بین تنوع مهارت و رضایت شغلی
133	جدول 17-4: رابطه بین اهمیت وظیفه و رضایت شغلی
133	جدول 18-4: رابطه بین هویت وظیفه و رضایت شغلی
134	جدول 19-4: رابطه بین استقلال عمل و رضایت شغلی

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
134	جدول 4-20: رابطه بین بازخورد شغلی و رضایت شغلی
135	جدول 4-21: میزان همبستگی چندگانه
135	جدول 4-22: تجزیه و تحلیل واریانس تنوع مهارت در گام اول
136	جدول 4-23: رگرسیون برای تعیین سطح معناداری متغیر تنوع مهارت
136	جدول 4-24: متغیرهایی که در معادله رضایت شغلی و تنوع مهارت وارد نشده اند.
137	جدول 4-25: تجزیه و تحلیل واریانس تنوع مهارت و استقلال عمل در گام دوم
137	جدول 4-26: رگرسیون برای تعیین سطح معناداری متغیر تنوع و استقلال
137	جدول 4-27: متغیرهایی که در معادله رضایت شغلی و تنوع و استقلال وارد نشده اند
138	جدول 4-28: آماره های توصیفی رضایت شغلی به تفکیک پست
138	جدول 4-29: آزمون تفاوت میانگین مربوط به رابطه بین پست سازمانی و رضایت شغلی
139	جدول 4-30: تحلیل واریانس برای مقایسه رضایت شغلی بین مقاطع تحصیلی
139	جدول 4-31: آماره های توصیفی رضایت شغلی به تفکیک جنس
139	جدول 4-32: آزمون تفاوت میانگین مربوط به رابطه بین جنسیت و رضایت شغلی
140	جدول 4-33: آماره های توصیفی انگیزش بالقوه شغل به تفکیک پست
140	جدول 4-34: آزمون تفاوت میانگین پست سازمانی و انگیزش بالقوه شغل
141	جدول 4-35: تحلیل واریانس برای مقایسه انگیزش بالقوه شغل بین مقاطع تحصیلی
141	جدول 4-36: آماره های توصیفی انگیزش بالقوه شغل به تفکیک جنس
142	جدول 4-37: آزمون تفاوت میانگین بین جنسیت و انگیزش بالقوه شغل

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
105	نمودار شماره 4-1: توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک جنسیت
106	نمودار شماره 4-2: توزیع فراوانی نمونه آماری براساس پست سازمانی
107	نمودار شماره 4-3: توزیع فراوانی نمونه آماری براساس مدرک
108	نمودار شماره 4-4: توزیع فراوانی نمونه آماری براساس سابقه
109	نمودار شماره 4-5: توزیع فراوانی نمونه آماری براساس سن
110	نمودار شماره 4-6: توزیع فراوانی نمونه آماری براساس مقطع تدریس
112	نمودار شماره 4-7: نمودار تحلیل عامل تنوع مهارت
114	نمودار شماره 4-8: نمودار تحلیل عامل هویت وظیفه
116	نمودار شماره 4-9: نمودار تحلیل عامل اهمیت وظیفه
118	نمودار شماره 4-10: نمودار تحلیل عامل استقلال
120	نمودار شماره 4-11: نمودار تحلیل عامل بازخورد
121	نمودار شماره 4-12: نمودار تحلیلی انگیزش بالقوه شغل
131	نمودار شماره 4-14: نمودار تحلیلی رضایت شغلی

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
42	شکل 2-1: مدل شناختی تعمیم یافته از انگیزش انسان
44	شکل 2-2: رابطه فرد و کار
46	شکل 2-3: فرایند انگیزش
47	شکل 2-4: سلسله مراتب نیازهای مازلو
48	شکل 2-5: تعامل نیازهای مازلو
50	شکل 2-6: نظریه دو عاملی هرزبرگ
51	شکل 2-7: طبقه بندی نیازهای آلدرفر
52	شکل 2-8: نظامهای طبقه بندی آلدرفر و مازلو
53	شکل 2-9: رابطه نظریه «ای-آر-جی» با اهمیت ناکامی و ارضای نیاز
54	شکل 2-10: شرطی کردن کلاسیک
55	شکل 2-11: شرطی کردن به نتیجه
57	شکل 2-12: مدل انگیزشی وروم
58	شکل 2-13: مدل انگیزشی «لاولر-پورتر»
78	شکل 2-14: مدل رضایت شغلی مقیمی
92	شکل 2-15: مدل تحلیلی تحقیق

فصل اول

کلیات تحقیق

فصل اول

کلیات تحقیق

1-1- مقدمه:

در پی پیشرفت علوم و فنون، دانش های مربوط به اداره انسانی به همراه نگرشهای مدیریتی تحول یافته است و به دنبال چنین دیدگاهی نقش انسان در اداره سازمان ها در زمینه اداره امور کارکنان از کارگزینی به مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان ارتقاء یافته و آنچه در ابتدا به صورت صدور حکم اشتغال مطرح بوده، به توسعه انسانی و بهبود کیفیت زندگی کاری تغییر جهت داده است (سید جوادین، 1383، ص 21).

هوگو مانستربرگ¹ در کتاب خود تحت عنوان «روانشناسی و کارایی صنعتی» آزمایشهای روان شناختی با ارزشی را برای گماردن افراد مناسب در شغل مناسب فراهم آورده است. مانستربرگ برای یافتن بهترین فرد مناسب یک شغل و همچنین انطباق خود شغل با ویژگی ها، مشخصات و توانایی های انسانی، تلاش بسیار کرد. یکنواختی، خستگی و عوامل روانی و دیگر متغیرهای مؤثر بر کارگر و عملکرد او را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. همچنین تأثیر عوامل اجتماعی خارجی و فرهنگی روی فرد و عملکرد شغلی اش را در این کتاب تشریح نموده است (هیکس و گولت، 1382، ص 178).

بعضی از دانشمندان اعتقاد داشتند که حقوق و دستمزد مهمترین عامل ایجاد «رضایت شغلی»² در کارکنان محسوب می شود. اما تحقیقات دیگری ثابت کرده اند که عوامل دیگری هستند که می توانند بر ایجاد رضایت شغلی کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشند. از جمله این تحقیقات، تحقیقات ویلیام اف. وایت³ (1995) می باشد که وی در نتیجه تحقیقات وسیع درباره طرحهای انگیزه پولی، پی برده است که پول، این وسیله انگیزشی «معتبر قدیمی» مخصوصاً برای کارگران تولید، تا آن اندازه که گمان می رفت «قادر مطلق» نیست. با شروع نهضت روابط انسانی⁴ در تحقیقات هاثورن⁵، که توسط التون مایو⁶ در کارخانجات وسترن الکتریک، روی دختران مونتاژ کار انجام گرفت، محققین پی بردند که کاهش یا افزایش انگیزه های مادی از قبیل حقوق و دستمزد، ساعات استراحت، دادن ناهار و نوشیدنی و... در میزان تولید تأثیری ندارد، بلکه مناسبات و روابط گروهی در آن ها احساس تعلق و وابستگی، شایستگی و کسب موفقیت به وجود آورده است (هرسی و بلانچارد، 1382، ص 50).

1-Hugo Munsterberg

2-Job Satisfaction

3-William F. White

4-Human Relations Movement

5-Hawthorne

6-Elton Mayo

نیازهایی در انسان ها وجود دارد که افراد نسبت به عدم ارضاء آن ها بی تفاوتند (ناراضی نمی شوند) ، ولی در صورت ارضاء آن ها برانگیخته می شوند و به حد مطلوبی از رضایت دست می یابند. این نیازها معمولاً بوسیله عوامل درونی شغل رفع می گردند؛ نظیر مسئولیت بیشتر، پیشرفت در کار، کسب موفقیت و شناسایی و تحسین به خاطر حسن انجام کار. اگر این گونه رضایتمندیها به نحو مطلوبی از طریق عوامل داخلی شغل حاصل گردند، تثبیت خواهند شد. با توجه به این تفکیک بین عوامل ایجاد رضایت و عوامل ایجاد نارضایتی، مدیر می تواند برای کاهش نارضایتی و افزایش انگیزه و رضایت شغلی اقدام نماید. بدین ترتیب بهسازی محیط کار برای حفظ وضع موجود مفید است، ولی برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق وضع مطلوب، کفایت ندارد. برای نیل به وضع مطلوب، باید کارکنان را با استفاده از انگیزنده هایی نظیر کسب موفقیت ترغیب کرد. چنین برخوردی با کارکنان می تواند منجر به تحول شگرفی در بهره وری نیروی انسانی گردد (هرسی و بلاچارد، 1983، به نقل از رضائیان، 1382، ص 451).

هاکمن و الدهام¹ (1976) نیز با ارائه الگوی ویژگی های شغلی به نتایج جدیدی دست یافتند. آن ها ویژگی های انگیزشی بالقوه شغل را عامل مهمی در رضایت شغلی کارکنان عنوان کردند. در این الگو از اهرمهای معین انگیزش شغل (تنوع مهارت ها، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال شغلی و بازخورد) استفاده به عمل می آید که نتایج زیادی را خواهد داشت. با بهره گیری از این شیوه طراحی، استعدادها، قابلیتها، و توانمندیهای سازمان شکوفا شده و بهره وری نیروی انسانی و سیستم تولید افزایش می یابد. از خصوصیات عمده این الگو و شیوه طراحی، توجه به با ارزش ترین و گرانبهاترین منبع یعنی انسان است. این الگو نقش فعال و مؤثر افراد سازمان را به عنوان بخش اصلی و هسته مرکزی دستاوردها می شناسد.

در این پژوهش سعی می شود که رابطه انگیزش بالقوه شغلی با میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر قزوین بررسی گردیده و تأثیر هر یک از مؤلفه های انگیزش بالقوه شغل بر روی رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش مورد مطالعه قرار گیرد.

در این فصل سعی محقق بر این است که مسأله پژوهش از نظر مبانی نظری و کاربردی مورد بررسی دقیق قرار داده و اهمیت پرداختن به این موضوع در اداره آموزش و پرورش شهر قزوین را با استفاده از دلایل علمی و همچنین دلایل عملی به روشنی بیان نماید. با توجه به مسئله تحقیق، اهداف تحقیق در دو بخش هدف کلی و اهداف جزئی ارائه گردیده و برای رسیدن به این اهداف، فرضیات متناسبی مد نظر قرار گرفته است. در ادامه مطلب، قلمرو زمانی و مکانی تحقیق و تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پیش بین و وابسته ارائه شده و با توجه به این که این پژوهش در استان قزوین انجام پذیرفته، بیوگرافی مختصری از استان قزوین و سازمان آموزش و پرورش شهر قزوین در خاتمه فصل آمده است.

1-Hackman & Oldhom

1-2- بیان مسأله:

توجه به انگیزشهای درونی از سوی دست اندرکاران تعلیم و تربیت و بحث انگیزش درونی شغل و توجه به نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان ها، از مباحث جدیدی است که در عصر ارتباطات و تکنولوژی به منظور بهسازی محیط سازمان و افزایش کارایی و بهره وری سازمان ها مورد توجه صاحبان نظران مدیریت واقع گردیده است.

نظریه های مختلفی توسط روانشناسان، جامعه شناسان و علمای مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان ارائه شده است و شاید بتوان تیلور¹ را که معتقد بود هرگاه مشکلاتی در تولید آشکار گردد، نخست می توان آن ها را با تغییر روش های فنی کار و سپس با تنظیم برنامه های انگیزشی حقوق و دستمزد حل کرد، جزء اولین نظریه پردازان در این زمینه دانست. اما از جدیدترین نظریه های انگیزش شغلی، نظریه ویژگی های شغلی² هاگمن و الدهام است که بر جنبه های درونی شغل تأکید می کند و معتقد است در صورتی کارکنان از کارشان راضی خواهند بود که به نظر آن ها شغل شان مهم باشد. این هدف موقعی قابل حصول است که بر پنج ویژگی خاص شغل در موقع طراحی شغل تأکید شود (سینجر، 1378، ص 127).

طبق نظریه هاگمن و الدهام (1976) کارمندان باید سه وضعیت روان شناختی پراهمیت را برای برانگیخته شدن تجربه کنند که بصورت زیر است:

الف) کارگران باید کار خود را به مثابه امری معنادار نگاه کنند.

ب) باید نوعی حس مسئولیت را با کار خود ارتباط دهند.

ج) باید از نتایج کار و کوشش خود به نوعی اطلاع داشته باشند.

پنج ویژگی اصلی در کار به تجربه این سه وضعیت روان شناختی کارگران کمک می کند (ریجو³، 1383، ص 206). این ویژگیها عبارتند از: تنوع مهارت، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال عمل و بازخورد. لحاظ کردن این ویژگیها در طراحی شغل برای کارکنان و سازمان نتایج عمده ای مانند رضایت شغلی بالا و کیفیت بالای عملکرد کاری را در پی دارد (هاگمن و الدهام، 1980، صص 259-268).

1-Teilor
2-Job Characters Theory
3-Riggo