

اول دفتر به نام ایزد دانا

صانع و پروردگار حی و توانا



دانشگاه خوارزمی

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مشاوره شغلی

عنوان :

بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس شهر تبریز

استاد راهنما:

دکتر علی محمد نظری

استاد مشاور :

دکتر کیانوش زهراکار

پژوهشگر :

حسن امامی پور

زمستان ۱۳۹۱

چکیده :

پژوهش حاضر با هدف شناخت و بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مشاوران مدارس شهر تبریز که تعداد آنها ۳۱۲ نفر می باشد، تشکیل می دهند. با استفاده از جدول جرسی و مورگان و به شیوه ی نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی تعداد ۱۷۵ نفر به تفکیک (۹۸ نفر مرد و ۷۷ نفر زن) به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی بوده و به لحاظ روش گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی نفو و باچبر و پرسشنامه محقق ساخته می باشند. جهت بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد و نتایج زیر حاصل گردید: مناسب بودن شرایط فیزیکی محیط کار، کیفیت مناسب تجهیزات مورد استفاده و ایمن بودن کار به عنوان عوامل فیزیکی موثر بر انگیزش شغلی محسوب می شوند. متناسب بودن حقوق دریافتی با عملکرد، مرخصی های تشویقی، پاداش ها و تشویق های مادی از سوی مسئولین، پاداش ها و تشویق های غیرمادی از سوی مسئولین و وجود امکاناتی نظیر بیمه و حقوق بازنشستگی به عنوان عوامل رفاهی و مالی موثر بر انگیزش شغلی شناخته شدند ماهیت شغل، برنامه شغلی ، ساختار سازمانی، ارزیابی عملکرد، ارتباطات و مناسبات سازمانی از عوامل روانی مؤثر بر انگیزش شغلی بودند. توانایی، ارزش و نگرش ، نیازهای اجتماعی و نیاز به پیشرفت، از جمله عوامل فردی مؤثر بر انگیزش شغلی شناخته شدند جهت سنجش وجود یا عدم وجود تفاوت انگیزش شغلی میان دو گروه زنان و مردان، از آزمون تی مستقل استفاده شد و تفاوت معناداری میان زنان و مردان به لحاظ میزان انگیزش شغلی بدست نیامد. جهت تبیین میزان انگیزش شغلی، پیش بینی کننده های سن، سابقه کار، سطح تحصیلات، جنسیت و وضعیت تاهل به کار گرفته شدند و آزمون رگرسیون چندگانه اجرا گردید. نتایج نشان داد که دو متغیر سن و سابقه کار پیش بینی کننده های تغییرات انگیزش شغلی بوده که متغیر سن به طور معکوس و متغیر سابقه کار به طور مستقیم، انگیزش شغلی را پیش بینی می کنند.

کلید واژه ها : انگیزش شغلی ، مشاوران مدارس

تقدیر و تشکر :

به مصداق فرمایش مولای متقیان امام علی (ع) که : « هر کس به من حرفی بیاموزد مرا بنده ی خود ساخته است ». بر خود فرض می دانم مراتب صمیمانه ترین سپاس و قدردانی های خود را از اساتید گرانقدر و بزرگوار، جناب آقای دکتر علی محمد نظری ، استاد راهنما و جناب آقای دکتر کیانوش زهراکار، استاد مشاور ، که در تمام مراحل انجام پروژه، نظارت مستمر داشته و با سعه ی صدر، رهنمودهای لازم را در جهت رفع نواقص آن مبذول داشته اند، ابراز نموده و از خداوند بزرگ برایشان آرزوی توفیقات روزافزون مسئلت می نمایم.

تقدیم به :

همسر فداکار و مهربانم

که در طی سال های تحصیل ، صبورانه مرا یاری نموده و تمامی مشکلات تحصیل و زندگی

مان را با جان و دل پذیرا بوده و از هیچ گونه مساعدت و همکاری دریغ ننموده است.

و

گل های زندگی مان :

(امیررضا و زهرا)

فهرست مطالب :

صفحه	عنوان
۱	فصل اول – کلیات تحقیق.....
۲	مقدمه.....
۳	بیان مساله.....
۵	اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۷	اهداف تحقیق.....
۷	سؤالات تحقیق.....
۸	تعاریف مفهومی و عملیاتی.....
۹	فصل دوم – ادبیات و پیشینه تحقیق.....
۱۰	مقدمه.....
۱۱	مبانی نظری پژوهش.....
۱۱	تعریف انگیزش.....
۱۲	انگیزش و رضایت.....
۱۴	کاربرد انگیزش در سازمان و مدیریت.....
۱۹	تاثیر انگیزش بر عملکرد کارکنان در سازمان.....
۱۹	تاثیر انگیزش در تعیین رفتار.....

۲۰انگیزش شغلی و کسب مزیت رقابتی پایدار.....
۲۲تیین مدل انگیزش در سازمان.....
۲۲عوامل مادی انگیزش.....
۲۴عوامل معنوی انگیزش.....
۲۶عوامل سازمانی انگیزش.....
۲۹مدلهای انگیزش
۳۰مدل سنتی.....
۳۰مدل روابط انسانی.....
۳۱مدل منابع انسانی.....
۳۱نظریه های مربوط به انگیزش.....
۳۱نظریه های مبتنی بر انگیزش درونی و نظریه های مبتنی بر انگیزش بیرونی.....
۳۲نظریه های رفتاری و شناختی.....
۳۳نظریه های محتوایی
۳۸نظریه های فرایندی.....
۴۲تئوری های تکاملی انگیزش.....
۴۳بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی.....
۴۴مدل مفهومی پژوهش
۴۶مبانی تجربی پژوهش.....
۴۶تحقیقات داخلی
۵۰تحقیقات خارجی.....
۵۴نتیجه گیری.....
۵۴فصل سوم- روش شناسی تحقیق.....

۵۵	مقدمه
۵۵	روش تحقیق
۵۶	جامعه آماری
۵۷	نمونه و روش نمونه گیری
۵۷	ابزار های پژوهش
۵۹	روایی و پایایی ابزارهای پژوهش
۵۹	تحلیل عامل اکتشافی
۶۳	تحلیل عامل تاییدی
۶۵	پرسش نامه استاندارد نئو و باچبر
۶۷	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۰	فصل چهارم – تجزیه و تحلیل داده ها
۷۱	مقدمه
۷۱	توصیف داده ها
۷۷	تحلیل داده ها
۸۹	فصل پنجم – بحث و نتیجه گیری
۹۰	مقدمه
۹۵	بحث در مورد یافته ها
۹۶	محدودیت های تحقیق
۹۷	پیشنهادات
۹۸	منابع
۱۰۳	ضمائم

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۱: مؤلفه های انگیزش شغلی	۸
جدول ۲-۲ - رابطه انگیزش و رضایت	۱۳
جدول ۲-۳ - ابعاد شغل و خصوصیات آن	۱۷
جدول ۲-۴ - نظریه های عمده انگیزش	۳۲
جدول ۳-۱ - توصیف جامعه آماری برحسب نواحی آموزش و پرورش	۵۶
جدول ۳-۲ - توصیف جامعه آماری برحسب نواحی آموزش و پرورش	۵۷
جدول ۳-۳ - مؤلفه های انگیزش شغلی	۵۷
جدول ۳-۴ - مؤلفه های عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی	۵۸
جدول ۳-۵ - محاسبه مقدار آلفای کرونباخ	۵۹
جدول ۳-۶ - ضریب کفایت نمونه گیری	۶۰
جدول ۳-۷ - ارزش های ویژه پرسشنامه انگیزه شغلی	۶۰
جدول ۳-۸ - ماتریس دوران یافته	۶۱
جدول ۳-۹ - پارامترهای الگوی اندازه گیری متغیر انگیزش شغلی	۶۳
جدول ۳-۱۰ - شاخص های نیکویی برازش متغیر انگیزش شغلی	۶۴
جدول ۳-۱۱ - پارامترهای الگوی اندازه گیری	۶۵
جدول ۳-۱۲ - شاخص های نیکویی برازش متغیر میزان انگیزش شغلی	۶۶
جدول ۴-۱ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس برحسب جنسیت	۷۱

- جدول ۴-۲ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس برحسب سطح تحصیلات ۷۲
- جدول ۴-۳ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس برحسب سن ۷۳
- جدول ۴-۴ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس برحسب سابقه خدمت ۷۴
- جدول ۴-۵ - آزمون کلموگروف-اسمیرنوف ۷۵
- جدول ۴-۶ - محاسبه همبستگی درونی ۷۵
- جدول ۴-۷ - نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای عوامل فیزیکی ۷۷
- جدول ۴-۸ - نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای عوامل رفاهی - مالی ۷۹
- جدول ۴-۹ - نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای عوامل روانی ۷۹
- جدول ۴-۱۰ - نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای عوامل فردی ۸۱
- جدول ۴-۱۱ - میزان انگیزش شغلی مشاوران مدارس به تفکیک جنسیت ۸۳
- جدول ۴-۱۲ - نتایج آزمون تی تک مستقل در خصوص تفاوت انگیزش شغلی ۸۴
- جدول ۴-۱۳ - میزان انگیزش شغلی برحسب مؤلفه های انگیزش شغلی ۸۵
- جدول ۴-۱۴ - نتایج آزمون تی تک مستقل در خصوص عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی ۸۶
- جدول ۴-۱۵ - خلاصه مدل رگرسیون ۸۷
- جدول ۴-۱۶ - ضرایب رگرسیون و پیش بینی متغیرهای مؤثر بر انگیزش شغلی ۸۷

فهرست اشکال

عنوان	صفحه
شکل ۲-۱ - تاثیر متقابل انگیزه، هدف و نقش آنها در تعیین رفتار.....	۲۰
شکل ۲-۲ - سلسله مراتب نیازهای مزلو.....	۳۴
شکل ۲-۳ - شرطی کردن منتج به نتیجه.....	۳۸
شکل ۲-۴ - مدل انگیزشی وروم.....	۴۰
شکل ۲-۵ - مدل مفهومی انگیزش.....	۴۵
شکل ۳-۱ - الگوی اندازه گیری متغیر برونزای انگیزش شغلی.....	۶۵
شکل ۳-۲ - الگوی اندازه گیری متغیر برونزای میزان انگیزش شغلی.....	۶۶

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۴-۱ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس بر حسب متغیر جنسیت.....	۲۰
نمودار ۴-۲ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس بر حسب متغیر سطح تحصیلات.....	۳۴
نمودار ۴-۳ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس بر حسب متغیر سن.....	۳۸
نمودار ۴-۴ - توزیع فراوانی مشاوران مدارس بر حسب متغیر سابقه خدمت	۴۰

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی سازمان در برنامه هایش دارد. و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. کادر آموزشی و پرورشی به عنوان یکی از اجزاء درون داد سیستم آموزشی و یکی از کلیدی ترین ارکان ساختار سیستم آموزشی در ارتقاء و بهبود عملکرد سازمانی نقشی موثر و اساسی ایفا نموده که برآیند تلاش آنها در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را به دنبال دارد.

از چهار منبعی که در اختیار مدیریت سازمان است، یعنی سرمایه، اطلاعات، تجهیزات و نیروی انسانی، نتایج حاصل از پژوهش ها، بر توجه مدیران به نیروی انسانی، به عنوان مهم ترین منابع سازمان تأکید می کند. (برومند، ۱۳۸۳)

در حال حاضر، مدارس از نقش و تأثیر گذاری فرهنگی و اجتماعی مهمی برخوردار هستند، زیرا معرف نوع مهمی از سرمایه گذاری در منابع انسانی هستند که با فراهم کردن و ارتقای دانش، نگرش ها و مهارت های مورد نیاز کارکنان در زمینه های مختلف، به توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کمک می کنند. (فتحی و نوروززاده، ۱۳۸۷)

کادر آموزشی ستون اصلی هر مدرسه ای را تشکیل می دهند و از ارکان اصلی و مهم سیستم آموزشی به حساب می آیند. با نگاهی دقیق تر به این موضوع مشخص می شود که کارایی و اثربخشی مدارس تا حد زیادی به کارکنان با انگیزه ی آن بستگی دارد. لذا توجه به ویژگی های محیط کاری آنها از اهمیت خاصی برخوردار است. (امیرتاش، ۱۳۷۸)

انگیزش شغلی به طور قابل ملاحظه ای جهت رشد مداوم سیستم های آموزشی در سراسر جهان ضروری و حیاتی می باشد. در کنار انگیزش شغلی مواردی از جمله دانش حرفه ای، مهارت ها و شایستگی های اصلی، منابع آموزشی و همچنین استراتژی های آموزشی نقش اساسی در عملکرد و موفقیت آموزشی ایفا می کنند (اولولیوب، ۲۰۰۵).

در این تحقیق سعی محقق بر آن است که خلأ موجود اطلاعاتی در باب عوامل موثر بر انگیزش شغلی را پر کند و نتایج علمی و مستدل در این زمینه فراهم نماید. نتایج این پژوهش می تواند در

امر مدیریت و رهبری مدارس، بهبود شیوه‌های انگیزش شغلی مشاوران مدرسه و دست یابی به اهداف تعلیم و تربیت راهگشا باشد. همچنین در این پژوهش به عوامل جمعیت شناختی موثر بر انگیزش شغلی نیز پرداخته ایم.

بیان مسأله:

اگرچه موضوع انگیزش شغلی سالیان طولانی مورد توجه اندیشمندان بوده است اما تحقیق علمی در این زمینه در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم شروع شده است. با وجود مطالعات زیادی که تا به حال در این زمینه انجام شده، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده اش مبهم مانده است. اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات انگیزش شغلی توجه کنیم خواهیم دید تاکنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگیهای فیزیکی، ذهنی و عاطفی کارکنان صورت گرفته اما موضوعی که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است عوامل موثر بر انگیزش شغلی است. و این که چگونه می توان با توسل به عوامل سازمانی، محیطی و شغلی، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد (فرای و مترلی^۱، ۲۰۰۶).

در واقع تحول در توسعه‌ی نظریه‌های مربوط به انگیزش شغلی از جنگ جهانی دوم به بعد به وجود آمده است که باعث ارائه چندین نظریه در زمینه انگیزش شغلی شده است. تئوری‌های ارائه شده سعی دارند توضیح دهند که چگونه بعضی رهبران قادرند با توسل جستن به عوامل متعدد، میزان انگیزش شغلی کارکنان خود را افزایش دهند (رابینز^۲، ۲۰۰۲).

در این میان نقش عوامل موثر بر انگیزش کارکنان، با استفاده از چشم اندازی آشکار و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های بشردوستانه می‌باشد تا کارکنانی فعال، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت نمایند (فرای و مترلی، ۲۰۰۶).

شناسایی عوامل موثر بر انگیزش شغلی، نقش مهمی در اثربخشی امور سازمان‌ها از جمله مدارس دارد و از آنجایی که مدیریت مدارس به عنوان یکی از متغیرهای مهم تعیین‌کننده رفتار سازمانی همواره با مشکلاتی نظیر عدم انگیزش شغلی و متعاقب آن غیبت کارکنان ناخشنود، ترک مدرسه توسط افراد متخصص، کاهش عملکرد مطلوب، نارضایتی کارکنان و به طور کلی کاهش عملکرد روبرو می‌شوند، بررسی وضعیت انگیزشی کارکنان و شناخت عوامل موثر بر آن در مدارس امروزی امری است که نیاز به بررسی اساسی دارد. آنچه مهم است این است که مدارس با کارکنان رشد یافته‌ای روبرو هستند که دیگر با ارضای نیازهای اولیه بر انگیزه نمی‌شوند بلکه آنها خواستار

^۱-Fry&Metherly

^۲- Rabeenz

کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط‌های کاری به منظور پرورش خلاقیت و استعداد‌های خود هستند. بنابراین به منظور انگیزش آنها باید به دنبال رفع نیازهای متعالی بود. با توجه به نقش و جایگاه عمده ای که مشاوران مدارس، در پیشبرد اهداف و رسالت‌های آموزشی و پرورشی مدارس و در سطح وسیع تر، رشد و توسعه جامعه دارند، فقدان انگیزش شغلی قابل قبول، می تواند تأثیر عمده ای در عملکرد شغلی آنها داشته باشد. به همین خاطر ضروری است که در این خصوص مطالعات جامع و عمیق تری انجام گیرد. هرچند مطالعات اندکی در انگیزش شغلی به طور مجزا صورت گرفته است ولی در خصوص بررسی انگیزش شغلی مشاوران مدارس مطالعه جدی صورت نگرفته است. از این رو، در این پژوهش به منظور شناخت انگیزش شغلی مشاوران مدارس، به بررسی عوامل متعدد تاثیرگذار بر انگیزش شغلی پرداخته می شود.

اهمیت و ارزش تحقیق:

بعد از سالها تحقیق و تجربه، هم اکنون سازمان‌ها به سمتی حرکت می‌کنند که سازمان‌های فرد محور نام گرفته و مقصد و هدف جدیدی برای سازمان‌ها در حال شکل‌گیری است. این هدف جدید حمایت از توسعه کارکنان، مشتریان و سایر ذینفعان سازمان می‌باشد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

انگیزش شغلی باعث می‌شود سازمان‌ها در جهت اهداف خود موفق و کارکنان با رضایت بیشتری به سمت اهداف حرکت کنند.

هنسن^۳ (۲۰۰۱) به تغییرات نیازهای کارکنان اشاره دارد، به نظر وی در صورتی سازمان‌ها موفق خواهند بود که به طور کامل به همه نیازهای کارکنان یعنی زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی پاسخگو باشند.

برخی از پژوهشگران مدیریت، پارادایم جدید پاسخ‌گویی به چالش‌های آینده مدیریت را "برآوردن نیازهای متعالی" می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به نیازهای معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت جستجو کرد (کندی^۴، ۲۰۰۲).

بر این اساس کارکنان رشد یافته امروز چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند (بردلی و کایانوی^۵، ۲۰۰۳).

مدیریت انگیزش در سازمان، یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت می‌باشد و آن چه بشریت در این وضعیت بحران زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمان‌ها باید بر نیازهای

^۵ - Hansen

^۶ - Kennedy

^۷ - Bradley & Kauanui

افراد تاکید کند یا خیر؟ بلکه انتخاب این است که آن‌ها چگونه می‌توانند انگیزش ایجاد کنند. اگر قرار است سازمان‌ها با تأکید بر توسعه و پیشرفت باقی بمانند آن گاه صادقانه راه چاره‌ای جز ایجاد و استقرار سیستم انگیزشی آن‌ها نیست (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. مشاوران مدرسه به عنوان بخشی از نیروی انسانی موجود در مدرسه، وظیفه خطیر ایجاد تعادل و سازگاری بین عوامل اجرایی مدرسه، معلمان و اولیای دانش آموزان را بر عهده داشته و در امر هدایت تحصیلی دانش آموزان به رشته‌ها و مشاغل گوناگون و تحقق اهداف و برنامه‌های کلان کشور نقشی غیر قابل انکار دارند. مدارس به مشاوران با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا با آموزش دانش آموزان از بروز جامعه غیر مولد پیشگیری کنند. مشاوران مدرسه کسانی هستند که مسایل انگیزشی آن‌ها در اکثر اوقات نادیده گرفته می‌شود بنابراین با شناخت عوامل مؤثر می‌توانند وضعی را به وجود آورند که موجبات رشد علمی و فرهنگی دانش آموزان را موجب شوند. بنابراین کارایی و اثربخشی و بهبود عملکرد مشاوران از مهمترین اهداف یک سیستم تعلیم و تربیت محسوب می‌شود و هر مدرسه ای سعی در تقویت این اهداف از راه‌های گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف فوق باید عوامل تقویت کننده آن شناسایی شود و پس از بررسی، باید در جهت تقویت آن‌ها گام برداشت. یکی از این عوامل، ایجاد انگیزه درونی در مشاوران مدرسه است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است.

با توجه به اهمیت آنچه مطرح شد، و با توجه به بررسی‌های به عمل آمده و مروری بر تحقیقات گذشته، ملاحظه گردید که متغیر انگیزش شغلی به طور متفاوت و با متغیرهای متعددی، در تحقیقات مختلف مورد بررسی قرار گرفته است، لیکن شناخت عوامل انگیزشی مشاوران مدرسه، تاکنون به صورت جامع صورت نپذیرفته است. لذا در این تحقیق سعی محقق بر آن است که خلأ موجود اطلاعاتی در باب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی را پر کند و نتایج علمی و مستدل در این زمینه فراهم نماید. نتایج این پژوهش می‌تواند در امر مدیریت و رهبری مدارس، بهبود شیوه‌های انگیزش شغلی کارکنان، مخصوصاً مشاوران مدرسه و دست یابی به اهداف تعلیم و تربیت راهگشا باشد.

اهداف پژوهش:

الف) هدف اصلی پژوهش:

هدف اصلی پژوهش عبارت است از شناخت و بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ می باشد. بر این اساس برای تحقق هدف مذکور، اهداف جانبی به شرح زیر می باشند:

ب) اهداف فرعی پژوهش:

- تعیین میزان انگیزش شغلی مشاوران مدارس به تفکیک جنسیت
- تعیین عوامل موثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس، به تفکیک متغیرهای دموگرافیک از قبیل: جنسیت، سابقه خدمت، سن، سطح تحصیلات و وضعیت تأهل.

سوالات تحقیق:

- ۱- عوامل فیزیکی موثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس، کدامند؟
- ۲- عوامل رفاهی و مالی موثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس، کدامند؟
- ۳- عوامل روانی موثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس، کدامند؟
- ۴- عوامل فردی موثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس، کدامند؟
- ۵- میزان انگیزش شغلی مشاوران مدارس به تفکیک جنسیت چقدر است؟
- ۶- آیا عوامل موثر بر انگیزش شغلی مردان و زنان مشاور مدرسه، متفاوت است؟
- ۷- آیا جنسیت، سابقه کار، سن، سطح تحصیلات و وضعیت تأهل بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس تاثیر دارد؟

تعاریف مفهومی و عملیاتی:

-تعریف مفهومی انگیزش شغلی:

انگیزش شغلی به عنوان مجموعه ای از نیروهای انرژی زا هستند که از درون و بیرون فرد ناشی می شود و شکل، جهت، شدت و مدت یک رفتار شغلی را تعیین می کند. (لاتام و پیندر^۷، ۲۰۰۵)

- تعریف عملیاتی انگیزش شغلی:

انگیزش شغلی ، مجموع نمره‌ای است که از پاسخ شرکت‌کنندگان به پرسشنامه ۲۶ سؤالی انگیزش شغلی نئو و باچبر[^] (۱۹۹۷) در زیر مقیاس‌های انعطاف شغلی، بینش شغلی و هویت شغلی به دست می‌آید.

در جدول ۱-۱. به طور دقیق گویه‌های هر یک از ابعاد انگیزش شغلی ذکر شده است.

جدول ۱-۱. مولفه‌های انگیزش شغلی و گویه‌های مربوط به هر مولفه

شماره سوال ها	تعداد سوال ها	ابعاد انگیزش شغلی
۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸	۸	بینش شغلی
۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳	۵	هویت شغلی
۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱ ۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶	۱۳	انعطاف شغلی

[^] - Noe & Bachuber

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق