

## ارائه شبکه مضماین عوامل موثر بر انگیزش شغلی معلمان بر اساس شناسایی عوامل انگیزانده Providing a themes network of effective factors on work motivation of teachers based on the identification of motivating factors

**Atieh Sabaghinia**

Master of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

**Farshad Rashedpour\***

Ph.D Student in Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature Humanities and Social Sciences, Islamic Azad University, Department of Science and Research, Tehran, Iran. [Farshad.rashedpour@srbiau.ac.ir](mailto:Farshad.rashedpour@srbiau.ac.ir)

### Abstract

Despite the prominent role of teachers in education and fulfillment of the objectives of the educational system, undoubtedly, it is important to pay attention to their work motivation factors. The aim of this research was to provide a themes network of effective factors on work motivation of teachers based on the identification of motivating factors. The present research method was qualitative with thematic analysis method and in terms of purpose, it is one of the applied researches. Participants in this research were 15 primary school teachers in Ravansar city who were selected purposefully and until the theoretical saturation. Data collection tool for this research was semi - structured interview and an interview was conducted with each of the teachers in July 2022. Thematic analysis was done by the Atride-Sterling method. The findings indicated 91 basic themes, 19 organizing themes of job involvement, personality trait of extroversion, conscientiousness, agreeableness, openness to experience, psychological hardiness, self-efficacy, achievement motivation, social status of a teacher, building the future of students, considering the future of the country and building it, organizational commitment, job design, job demands, job security, organizational and social support, organizational climate, work environment and compensation and 2 global themes of internal and external factors. According to the results, each of the themes is effective in improving teachers' motivation, therefore, in order to have more dynamic schools and motivated teachers, and to improve the education system, education and school managers should pay special attention to the factors of teachers' job motivation.

**Keywords:** work motivation, thematic analysis, themes network, motivating factors, job performance.

عطیه صباغی نیا

کارشناس ارشد روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

فرشاد راشدپور (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

### چکیده

با وجود نقش پررنگ معلمان در تعلیم و تربیت و تحقق اهداف نظام آموزشی، بی شک توجه به عوامل انگیزش شغلی آنان دارای اهمیت است. هدف از پژوهش حاضر ارائه شبکه مضماین عوامل موثر بر انگیزش شغلی معلمان بر اساس شناسایی عوامل انگیزانده بود. روش پژوهش حاضر کیفی، از نوع تحلیل مضمون و از لحاظ هدف جز پژوهش های کاربردی بود. شرکت کنندگان در این پژوهش ۱۵ نفر از معلمان مقطع دبستان شهر روانسر بودند که به صورت هدفمند و تا رسیدن به اشیاع نظری انتخاب شدند. ابزار این پژوهش مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و با هر یک از معلمان در تیرماه ۱۴۰۱ مصاحبه صورت گرفته است. تحلیل مضمون به روش آتراید- استرلینگ انجام شده است. یافته ها حاکی از ۹۱ مضمون پایه، ۱۹ مضمون سازماندهنده دلیستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونقرایی، ویژگی شخصیتی وجودنگرایی، ویژگی شخصیتی توافق جویی، ویژگی پیشرفت، قدر و منزلت اجتماعی معلم، ساختن آینده دانش آموزان، در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن، تعهد سازمانی، طراحی شغل، الزامات شغل، امنیت شغلی، حمایت سازمانی و اجتماعی، جو سازمان، محیط کار و جبران خدمات و ۲ مضمون فرآگیر عوامل درونی و عوامل بیرونی می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده هر یک از مضماین بر ارتقا انگیزش معلمان اثرگذار است. از اینرو در راستای مدارسی پویا تر و معلمانی با انگیزه و برای ارتقاء نظام تعلیم و تربیت، آموزش و پرورش و مدیران مدارس توجه ویژه به عوامل انگیزش شغلی معلمان داشته باشند.

**واژه های کلیدی:** انگیزش شغلی، تحلیل مضمون، شبکه مضماین، عوامل انگیزانده، عملکرد شغلی

## مقدمه

در دنیای امروز و عصر فن آوری پیشرفته، منابع انسانی هنوز یکی از مهمترین سرمایه‌ها و عوامل در بخش‌های مختلف کاری محسوب می‌شوند. یکی از این بخش‌ها، سیستم آموزش یک کشور است. برای اینکه کشوری بتواند با کشورهای دیگر رقابت کند، به سازمان‌های آموزشی و به نوعی مدارس با کیفیت خوب نیاز دارد. کیفیت آموزش خوب را نمی‌توان از کیفیت کارکنان آموزشی جدا کرد (زهرا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). امروزه، سازمان‌های حرفه‌ای قصد دارند تا استانداردهای بالای حرفه‌ای بودن را درک کرده و مسئولیت‌های خود را مطابق با زمینه‌هایی که در گیر آن هستند انجام دهند (saputera<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). از این‌رو، سازمان‌ها به دنبال دستیابی به بهترین افراد در راستای تحقق و رسیدن به اهداف و مقاصد تعیین شده خود هستند. آموزش و پژوهش به عنوان سازمانی پیشرو در زمینه‌های آموزشی و در زیر مجموعه آن مدارس با فراهم کردن زمینه‌های آموزشی، تحصیلی و بستری برای یادگیری کودکان و نوجوانان در سنین پایین هم از این قاعده مستثنی نبوده و به دنبال کارکنان و به نوعی معلمان با انگیزه است.

مدرسه به عنوان یک واحد سازمانی آموزش رسمی، محلی برای تعامل، همکاری و همچنین تشریک مساعی بین معلمان، کارکنان، مدیران، دانشآموزان و والدین می‌باشد. دستیابی به اهداف در مدارس، چه به لحاظ کمی و چه به لحاظ کیفی توسط نقش معلمان تعیین می‌شود (کریادی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲). زیرا معلمان کارکنان آموزشی هستند که مستقیماً با دانشآموزان ارتباط دارند. بنابراین معلمان باید عملکرد خوبی داشته باشند تا دانشآموزانی با عملکرد تحصیلی بالا تحویل جامعه دهند (الفیاناتا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). همچنین، از آنجا که معلمان بخش جدایی‌ناپذیر از سیستم آموزش هستند که به طور مستقیم در فرآیند تدریس و یادگیری دخیل هستند و معلمان متبحر بهتر قادر خواهند بود کلاس‌های خود را مدیریت کنند تا نتایج به دست آمده در سطح مطلوبی قرار گیرد (آموتا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). باید گفت، معلمان دارای صلاحیت، با انگیزه و توانمند نقش بسزایی در آموزش و توسعه تحصیلی افراد دارند. بنابراین، معلمان یکی از عوامل تعیین‌کننده اصلی در کیفیت آموزش و یادگیری هستند. همچنین عملکرد معلمان با سطح انگیزش آنها مرتبط است، که نه تنها بر نگرش آنها نسبت به کارشن تاثیر می‌گذارد، بلکه بر انگیزه دانشآموزان اثر گذار است (دوراکا و هکسا<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱).

به طور کلی، انگیزش یک موضوع بسیار مهم برای افراد است زیرا وجود انگیزه می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری اعضا در حین کار شود (رفیفا و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱). انگیزش نیرویی است که فرد را به انجام اقدام و عمل سوق می‌دهد و به عبارتی از پاسخ به یک هدف آغاز می‌گردد (مردیکانینگسیه و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲). انگیزش از آنجا که رفتار، یک هدف مفهومی هدایت‌شده دارد و یک فرد رفتار مناسب را انتخاب می‌کند تا به اهداف دست یابد یا نیازها را ارضاء کند، موثر است. (مولانگ<sup>۹</sup>، ۲۰۲۱). انگیزش شغلی نیرو و حالت روانی است که کارکنان را تشويق می‌کند تا برای تولید کالا یا خدمات و به طور کلی انجام فعالیت‌های شغلی تلاش کنند و به این واسطه هدفی در محیط کار حاصل شود (آریف و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۹). انگیزش بر اساس گرایش و منشا می‌تواند به دو نوع درونی و بیرونی تقسیم شود. انگیزش درونی افراد از نیازهای روان‌شناختی، رضایت درونی و تحقق پتانسل شخصی فرد نشات می‌گیرد و به دنبال آن لذت، غرور، افتخار و ارضاع کنگکاوی افراد حاصل می‌گردد و انگیزش بیرونی از انگیزاننده‌ها و مشوق‌های بیرونی ناشی می‌شود که به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف دیگر عمل می‌کند (ولیجونوونا و قیزی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۲).

بهبود صلاحیت معلمان و در راستای آن توجه به بهبود و توسعه انگیزش شغلی آنها؛ تلاشی در جهت ارتقای عملکرد شغلی آنان است (لينگي<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۲). عملکرد شغلی ساختاری است که رفتار مرتبط با موفقیت را با مولفه‌های ارزیابی نشان می‌دهد (فرسون و همکاران<sup>۱۳</sup>،

- 
- 1 . Zahra et al
  - 2 . Saputra
  - 3 . Karyadi et al
  - 4 . Alfianita et al
  - 5 . Amtu et al
  - 6 . Duraku & Hoxha
  - 7 . Rofifah et al
  - 8 . Mardikaningsih et al
  - 9 . Mulang
  - 10 . Arif et al
  - 11 . Valijonovna & qizi
  - 12 . Linggi
  - 13 . Forson et al

۲۰۲۱). از این‌رو، عوامل انگیزاننده از طرق مختلف و به خصوص از سوی آموزش و پژوهش، مدارس و جامعه می‌تواند بر تقویت انگیزه معلمان اثر گذار بوده و به دنبال آن پیامدهای مثبتی از جمله ارتقا و بهبود عملکرد معلمان و ایجاد مدارسی پویا و کارا را به دنبال داشته باشد. تحقیقات در این زمینه نشان داده که عوامل انگیزاننده مختلفی بر انگیزش شغلی معلمان در مدارس اثرگذار است از جمله؛ یلدیز و کلیچ<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتایج دست یافته‌اند که، انگیزه درونی معلمان بیشتر از انگیزه بیرونی آنهاست. علاوه بر این، انگیزه معلم از نظر جنسیت، سن، سابقه، نوع کلاس و محل اقامت متفاوت است. آکدمیر<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با هدف تعیین انگیزش معلمان، به میزان انگیزه بالای معلمان مورد مطالعه دست یافت و در پژوهش وی مشخص شد جنسیت بر میزان انگیزه شغلی تاثیر دارد. همچنین فریدا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود به این موضوع پرداختند که انگیزه شغلی در معلمان از مهمترین علل ارتقا عملکرد آنان است و انگیزش تاثیر مثبتی بر عملکرد معلمان دارد و از آنجا که معلم مهم‌ترین جزء در فرایندهای آموزشی است توجه به عوامل انگیزشی یک معلم قابل توجه و مهم است. شریف و همکاران<sup>۴</sup> (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی واکاوی مسائل شغلی معلمان آموزش و پژوهش پرداخته‌اند، طبق اشاره آنها مسائلی نظریه شرایط نامساعد سازمانی، دخالت‌ها و تحکم‌های مدیریتی، شرایط نامساعد محیط کاری، کمبود حقوق، مزايا و امکانات رفاهی، کاهش علایق و ترجیحات دانش‌آموزان به فرایند یادگیری، تنزل شأن و جایگاه معلم و فراهم نبودن زمینه پیشرفت و بالندگی تحصیلی و شغلی از مسائلی جدی است که به افت انگیزه و کاهش عملکرد بهینه منجر شده است.

باید گفت، به کارگیری روش پژوهش کیفی می‌تواند زمینه شناسایی دقیق‌تر، جزئی‌تر و گسترده عوامل انگیزاننده معلمان را فراهم گرداند و نتایج جامع و مختص معلمان نظام آموزشی کشور را از اختیار مدیران و متولیان حوزه تعلیم و تربیت قرار دهد. همچنین، به واسطه نقش چشمگیر معلمان در موفقیت و تحقق اهداف آموزش و پژوهش و قرارگیری معلمان در زمرة متخصصان اثرگذار بر جامعه و پوشش‌دهنده‌گان نسل‌های آینده، شناخت هر چه بهتر عوامل انگیزاننده آنان، مدیران آموزش و پژوهش و مدارس را در جهت فراهم کردن زمینه‌های ارتقا انگیزش شغلی در راستای بهبود و توسعه عملکرد و تحقق گام‌های مثبت یاری می‌کند تا از این طریق معلمان با سور و اشتیاق و رغبت فراوان به وظایف معلمی خود بپردازند و نظام آموزشی و تحصیلی بواسطه تامین هریک از عوامل انگیزشی این گروه از متخصصان شاهد تلاش و رسیدگی همه جانبه به دانش‌آموزان و رشد و توسعه هر چه بیشتر آنان از سوی معلمان باشد. پژوهش‌های مختلفی بر روی انگیزش شغلی کارکنان در سازمان‌های گوناگون انجام شده است اما می‌توان گفت در میان پژوهش‌های داخلی صورت گرفته‌این پژوهش در تلاش است تا با نگاه به مدرسه به عنوان سازمانی موثر و متولی نظام‌های ارزشی، اجتماعی و فرهنگی در هر کشور و پرداختن به مساله انگیزش شغلی کارکنان آن به ویژه معلمان که به طور مستقیم بر دانش‌آموزان اثرگذارند، بررسی موشکافانه‌تری نسبت به پژوهش‌های قبلی صورت پذیرد. از این‌رو در این پژوهش علاوه بر شناسایی عوامل انگیزاننده که در سایر پژوهش‌ها به دستیابی این عوامل اکتفا شده است، به بررسی خاستگاه و منشا هر یک از عوامل انگیزشی که همان عوامل درونی و بیرونی است، پرداخته شده است و به عنوان دو عامل اساسی برای شناخت هر چه بهتر تامین و فراهم سازی منابع هر عامل انگیزشی شناخته شده مورد توجه و تاکید قرار گرفته است تا این چنین مدیران آموزش و پژوهش و مدارس بتوانند از همه منابع در اختیار و روش‌های صحیح بهره گیرند. بر اساس موارد بیان شده پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر انگیزش شغلی معلمان انجام شده است.

## روش

پژوهش حاضر جزء پژوهش‌های کیفی و از نوع تحلیل مضمون<sup>۵</sup> به روش آتراید- استرلینگ<sup>۶</sup> بوده است و از این طریق مضامین پایه‌ای، مضامین سازمان‌دهنده<sup>۷</sup> و مضامین فراغیر<sup>۸</sup> استخراج گردیده و زمینه ارائه شبکه مضامین به صورت گرافیکی حاصل شده است.

1 . Yildiz & Kilic

2 . Akdemir

3 . Farida et al

4 . theme analysis

5 . Attride - Stirling

6 . basic themes

7 . organizing themes

8. global themes

ضمون یا تم، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سوال‌های پژوهش است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد؛ به عبارتی دیگر، مضمون الگوی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف، سازماندهی مشاهدات و حدآنکه به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد (رجب‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). شرکت کنندگان در این پژوهش ۱۵ نفر از معلمان مقطع دبستان شهر روانسر بودند که به صورت هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش شاغلین پایه‌های اول تا ششم مقطع دبستان، صراحت حضور معلمان نه مدیر آموزگاران، تمایل به همکاری و شرکت در پژوهش و ملاک خروج از پژوهش عدم تمایل به ادامه مصاحبه بود. با هر یک از معلمان در تیرماه ۱۴۰۱ مصاحبه صورت گرفته است و از اطلاعات حاصل از مصاحبه‌های انجام شده مضماین استخراج گردیده است.

### ابزار سنجش

مصاحبه نیمه ساختار یافته<sup>۱</sup>: در پژوهش حاضر از مصاحبه نیمه ساختار یافته جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شد. در ابتدای هر مصاحبه برای رعایت ملاحظات اخلاقی پس از اخذ رضایت شفاهی از شرکت کنندگان، ابتدا هدف از پژوهش حاضر برای معلم توضیح داده شد و به هر یک از معلمان مورد مصاحبه اطمینان داده شد که اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها صرفا در راستای پژوهش حاضر و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گیرد و امانتداری در متون مصاحبه‌ها رعایت گردد. از مصاحبه شونده‌ها اجازه گرفته شد که در صورت تمایل، مصاحبه با آنها علاوه بر پاداشت برداری در حین مصاحبه، به صورت صوتی هم ضبط گردد. هر مصاحبه بین ۲۵ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید. سوالات اصلی برای شروع مصاحبه، عبارت بودند از: چرا شغل معلمی را انتخاب کردید؟ معلمان چه دلایلی برای با انگیزه کار کردن دارند؟ تعریف شما از شغل معلمی چیست و چه افرادی برای معلمی مناسب‌تر هستند؟ آموزش و پرورش ایده‌آل چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد و شما چه تعریفی از آن دارید؟ آیا معلمی را به دانش‌آموزان و یا افرادی که قصد دارند در استخدامی‌ها شرکت کنند پیشنهاد می‌کنید؟ (طفا دلیل پاسخ خود را توضیح دهید)، همچنین در حین مصاحبه جهت دستیابی به مفاهیم بیشتر و عمیق‌تر مرتبط با موضوع و هدف پژوهش، روند مصاحبه‌ها منجر به سوالات بیشتر شد.

جهت اعتمادپذیری داده‌های<sup>۲</sup> پژوهش حاضر از معیارهای چهارگانه لینکولن و گوبا<sup>۳</sup> که شامل قابلیت اعتبار<sup>۴</sup>، قابلیت انتقال<sup>۵</sup>، قابلیت وابستگی<sup>۶</sup> و قابلیت تایید<sup>۷</sup> می‌باشد، استفاده شده است (کیکیا، ۲۰۲۱). در زمینه قابلیت اعتبار، پس از استخراج مضماین از مصاحبه شوندگان خواسته شد که مضماین و نتایج تحلیل پژوهشگران این پژوهش را بخوانند و نظر خود را اعلام کنند تا تایید و یا اصلاح موارد از دیدگاه آنها حاصل شود. همچنین در اقدامی دیگر کدگذاری‌ها همزمان توسط دو تحلیلگر انجام شد. برای قابلیت انتقال، از مشارکت کنندگان با تنوع کافی و متناسب با موضوع و اهداف تحقیق بهره گرفته شد. در رابطه با قابلیت وابستگی، از افراد خبره، متخصص و اجرایی شامل مدیران مدارس در این زمینه خواسته شد تا فرایند و نحوه مصاحبه‌ها و ارائه نتایج به دست‌آمده را مورد بررسی قرار دهند و دیدگاه‌های ایشان در این راستا اعمال گردید. در نهایت، برای قابلیت تایید، مصاحبه‌کننده هنگام مصاحبه از اعمال پیش‌فرض‌های خود در جمع آوری داده‌ها اجتناب به عمل آورد و نکات مورد توجه، نوع گفتار و لحن و تاکیدات مصاحبه شوندگان را ثبت کرد تا به هنگام تحلیل داده‌ها از همه نکات مهم بهره بگیرد. همچنین در هنگام پیاده‌سازی مصاحبه‌ها دقت لازم اعمال شد.

### یافته‌ها

نمونه مورد مطالعه ۱۵ نفر از معلمان بوده‌اند که ۸ نفر (۵۳٪/۳) مرد و ۷ نفر (۶۴٪/۷) زن که همگی به صورت رسمی (۱۰۰٪) و با سال‌های زیر یک سال، ۱۳٪/۲ بین یک تا دو سال، ۶۰٪/۶ تا ۵ سال، ۶٪/۷ بالاتر از ۲ تا ۵ تا ۱۰ سال و ۲۵٪/۳ بالاتر از ۲۵ تا ۳۰ سال؛ در پایه‌های تحصیلی اول دبستان (۰٪/۲۰)، چهارم دبستان (٪/۶)، پنجم دبستان (٪/۲۶) و ششم دبستان (٪/۴۶) و با تحصیلات

1 . semi-structured interview

2 . data trustworthiness

3 . Lincoln & Guba

4 . credibility

5 . transferability

6 . dependability

7 . confirmability

8 . Kekeya

۱۳ نفر (۸۶٪/۷) کارشناسی و ۲ نفر (۱۳٪/۳) کارشناسی ارشد مشغول به شغل معلمی بودند. همچنین، ۳٪/۱۳ در رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال، ۷٪/۲۶ بالای ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۰٪/۳۵ بالای ۳۵ تا ۴۰ سال، ۶٪/۴۵ بالای ۴۵ تا ۵۰ سال و ۶٪/۵۰ بالای ۵۵ تا ۶۰ سال را تشکیل داده‌اند. ۸ نفر (۵٪/۳) متاهل با ۷۶٪/۶۶ بدون فرزند، ۲۰٪/۲۰ دارای یک فرزند و ۱۳٪/۳ دارای دو فرزند و ۷ نفر (۷٪/۴۶) مجرد بوده‌اند. جدول ۱ مضماین مستخرج از مصاحبه‌های انجام شده با نمونه مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

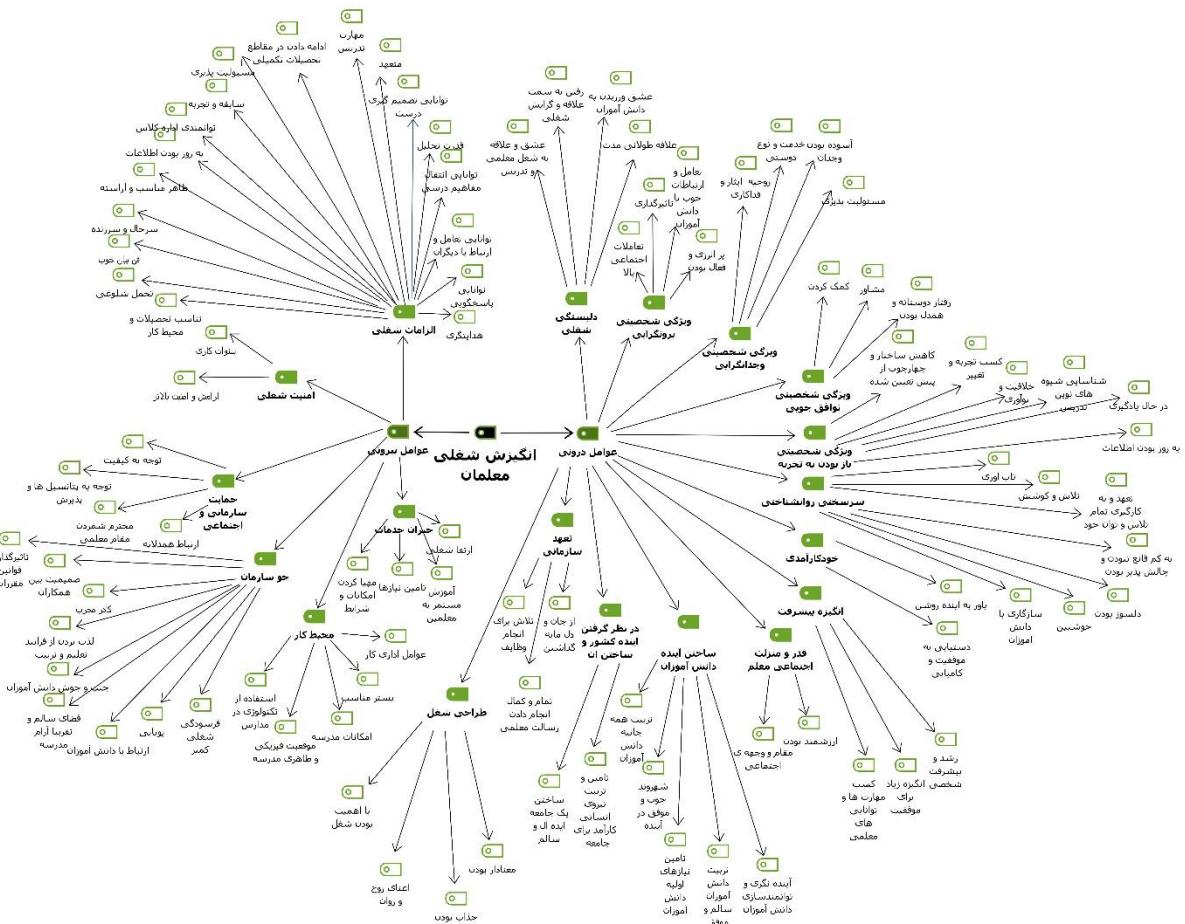
جدول ۱. مضماین مستخرج از مصاحبه‌ها

مضامین فرآگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	نمونه مصاحبه
دلبستگی شغلی	دلبستگی شغلی	عشق و علاقه به شغل معلمی و تدریس، به معلمی عشق و علاقه داشته باشد و اگر داشت حتماً بهشون توصیه می‌کنم که معلم بشن چرا که معلمی شغل آنیا است (معلم نهم). تدریس و معلمی را خیلی دوست داشتم همیشه هم در بازی‌های کودکی نقش معلم رو بازی می‌کردم و آرزو داشتم روزی به شغل مورد علاقه‌ام برسم (معلم دوازدهم).	بخاطر علاقه‌ای که به این شغل مقدس دارم (معلم سوم).
ویژگی شخصیتی برونگارابی	ویژگی شخصیتی وجودانگرایی	تعامل و ارتباطات خوب با دانش آموزان، پر انرژی و فعال بودن، تاثیرگذاری، تعاملات اجتماعی بالاتری برخوردارند برای معلمی مناسب‌ترند (معلم چهاردهم).	همیشه ارتباط خوبی با بچه‌ها داشتم و خیلی زود با اوها ارتباط برقرار می‌کردم (معلم دوم) افرادی که از تعاملات اجتماعی بالاتری برخوردارند برای معلمی مناسب‌ترند
ویژگی شخصیتی جویی	ویژگی شخصیتی توافق-	آسوده بودن وجودان، خدمت و نوع دوستی، خدمت کنی (معلم پنجم). تا در کسوت معلمی به فرزندان کشوم خدمت کنم (معلم دوازدهم).	انگیزه‌ی من برای معلم شدن اینه می‌تونی به جامعه ات روحیه ایثار و فداکاری، مسئولیت پذیری
عوامل درونی	مشاور	رفتار دوستانه و همدل بودن، کمک کردن، مدرسه فقط معلم نیست درس بد و به معلم یک مادر، پدر، دوست و مشاور است (معلم دهم).	بتوخه خودشو با بچه‌ها سازگار کنه (معلم دوم). معلم تو تعیین خودش باشد و همچنان که در جامعه است بروز کنه (معلم هفتم).
ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه	ویژگی شخصیتی باز	شناسایی شیوه‌های نوین تدریس، خلاقیت و نوآوری، کاهش ساختار و چهارچوب از پیش تعیین شده، کسب تجربه و تغییر، در حال یادگیری، به روز بودن اطلاعات	و دیگر اینکه معلم باید خلاق باشد و بتوخه خودشو با علم نوآوری‌هایی که در جامعه است بروز کنه (معلم هفتم). یک چیز خیلی مهم‌تر برای من معلم اینه که دائماً در حال یادگیری کسب تجربه و تغییر هستم (معلم هشتم).
سرسختی روانشناختی	تعهد و به کارگیری تمام تلاش و توان خود، به کم قانع نبودن و چالش‌پذیر بودن، تلاش و کوشش، سازگاری با دانش آموزان، تاب-	تعهد و به کارگیری تمام تلاش و توان خود، ترین و پر مسئولیت ترین شغل هاست (معلم نهم). چون واقعیت‌ش آدمی نیستم به کم قانع باشم نه از لحاظ پولی بلکه از لحاظ تغییر دادن و اینکه بتونم این کار انجام بدم (معلم دهم).	معلم یعنی سوختن برای ساختن و یکی از پر استرس ترین و پر مسئولیت ترین شغل هاست (معلم نهم). چون واقعیت‌ش آدمی نیستم به کم قانع باشم نه از لحاظ پولی آوری، دلسوز بودن، خوشبین
خودکارآمدی کامپیابی	باور به آینده روش، دستیابی به موفقیت و و پرورش باید تمامی توانایی‌های افراد را به چالش بکش و این برای من خیلی جالب و احساسم اینه که در آینده خیلی بهتر بتونم از پس مسئولیت خودم برپیام (معلم پنجم).	خودکارآمدی کامپیابی	خدوم از خودم راضی باشم (معلم یک). آینده‌ی خیلی روشنی رو برای خودم در نظر دارم (معلم دوم). آموزش و پرورش باید تمامی توانایی‌های افراد را به چالش بکش و این برای من خیلی جالب و احساسم اینه که در آینده خیلی بهتر بتونم از پس مسئولیت خودم برپیام (معلم پنجم).
			مطمئنم که می‌تونم با انگیزه به کارم ادامه بدم و یکی از ملمان کارآمد در حرفة خودم در آینده باشم (معلم دوم).

<p>اگر بخواه بگم آینده‌ی کاری خودم چگونه توصیف می‌کنم، می‌خواهم واقع‌بینانه بگم، الان خیلی انگیزم زیاده (معلم پنجم).</p> <p>یک فرد فرهنگی در جامعه دارای احترام و دارای مقبولیت (معلم هشتم)، و همچنین برخورد خوب جامعه با معلم چون معلم از جمله افرادیه که زیربنای جامعه را میداره (معلم نهم).</p> <p>دانشآموزی که بعد از مدتی تحويل اجتماع می‌دهیم بتونه دارای مهارت باشه (معلم یک)، علاوه بر مهارت‌های درسی، مهارت‌های زندگی را نیز به دانشآموز یاد دهد تا دانشآموز در آینده توانایی مواجه با جامعه بیرون را داشته باشد (معلم یازدهم). در تمامی ابعاد بتواند آنها را بپروراند (معلم چهاردهم). و انتقال دانش به بهترین روش به دانشآموزان (معلم پانزدهم).</p> <p>هدفش تامین و تربیت نیروی انسانی کارآمد برای جامعه (معلم سوم). و علمی که دارمو در اختیار بچه ها قرار بد؛ بچه‌هایی که می‌خوان آینده سرزمین منو تشکیل بدند (معلم پنجم). راهبردها و تاکتیک‌های موثری جهت رسیدن جامعه به فردایی بهتر را دارا باشد (معلم ششم).</p> <p>شغلمون از جان و دل مایه گذاشتمن، تمام و کمال کلاسداری و تربیت دانشآموزانش دلسووز است (معلم ششم). این رسالتی که به عهده گرفتم بصورت کامل و تمام انجام دهم (معلم هفتم).</p> <p>چون معلمی شغل شریفیه، شغل پاکی هست که با تربیت انسان ها سر و کار داره (معلم هشتم). و عشقی که روح و روان منو قانع میکنه در پناهش از هر دغدغه‌ای رها می‌شم (معلم دوازدهم).</p> <p>توانایی تعامل و ارتباط با دیگران، مسئولیت-پذیری، توانایی تصمیم‌گیری درست، هدایتگری، تناسب تحصیلات و محیط کار، آموزش و پرورش با رشتی تحصیلیم تناسب داشت (معلم چهارم)، بقیه هم افراد (همکاران) با سابقه و با تجربه هستند (معلم هفتم). بیشتر راهنمای و هدایتگر باشم (معلمدوازدهم).</p> <p>با توجه به سنتون آدمها رو از جهالت، از نادانی نجات بدند امید خدا ... هر روز من قوی‌تر از روز قبل ظاهر بشم (معلم چهارم). زندگی معلم از نظر آرامش و امنیت از سایر مشاغل بهتر است (معلم ششم).</p>	<p>انگیزه پیشرفت</p> <p>توانایی‌های معلمی، انگیزه زیاد برای موفقیت (معلم پنجم).</p> <p>ارزشمند بودن، مقام و وجهه‌ی اجتماعی معلم</p> <p>آینده‌نگری و توانمندسازی دانشآموزان، تامین نیازهای اولیه دانشآموزان، شهر وند ساختن آینده دانش - آموزان</p> <p>در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن</p> <p>از جان و دل مایه گذاشتمن، تمام و کمال انجام دادن رسالت معلمی، تلاش برای انجام وظایف</p> <p>با اهمیت بودن شغل، معنادار بودن، جذاب بودن، اغذای روح و روان</p> <p>طراحی شغل</p> <p>توانایی تعامل و ارتباط با دیگران، مسئولیت-پذیری، توانایی تصمیم‌گیری درست، هدایتگری، تناسب تحصیلات و محیط کار، آموزش و پرورش با رشتی تحصیلیم تناسب داشت (معلم چهارم)، بقیه هم افراد (همکاران) با سابقه و با تجربه هستند (معلم هفتم). بیشتر راهنمای و هدایتگر باشم (معلمدوازدهم).</p> <p>امنیت شغلی، سنتون کاری، آرامش و امنیت بالاتر</p>
<p>سنتون آینده‌ی کاریم... من پیش‌بینیم این بوده که به سایر مشاغل بهتر است (معلم ششم).</p>	<p>امنیت شغلی، سنتون کاری، آرامش و امنیت بالاتر</p>

<p>ارتباط همدانه، توجه به پتانسیل‌ها و قبول کردن کارشون و یعنی جامعه، مدرسه، اداره، پذیرش، محترم شمردن مقام معلمی، توجه خانواده‌ها در کنار معلم، همپا و همسو با معلم برای پیشرفت فرزندانشون تلاش کنن (معلم دهم). محترم شمردن مقام معلمی از ویژگی‌های آموزش و پرورش ایده آل (معلم یازدهم).</p>	<p>حمایت سازمانی و اجتماعی به کیفیت</p>	<p>عوامل بیرونی</p>
<p>صیمیت بین همکاران، پویایی، لذت بردن از فرایند تعلیم و تربیت، قادر مجرب، تاثیرگذاری قوانین مقررات، فضای سالم و تقریباً آرام مدرسه، ارتباط با دانشآموزان، خدمت می‌کنم سرشار از نشاط و جنبش بچه‌ها که معلمان را تشویق می‌کند با علاقه سر کلاس بروند و تدریس کنند (معلم پانزدهم).</p>	<p>جو سازمان کمتر</p>	
<p>اینکه با انسان سالم سروکار داری و محیطش تمیزه (معلم پنجم). آموزش و پرورش ایده‌آل باشد روز، کارآمد مولد مدرسه، امکانات مدرسه، استفاده از و خلاق باشد (معلم هشتم). متناسب با حدائق استاندارهای جهانی و استفاده از روش‌های نوین تدریس (معلم سیزدهم).</p>	<p>محیط کار تکنولوژی در مدارس، عوامل اداری کار</p>	
<p>شرایط پیشرفت در این کار مهیا باشد (معلم یک). هر روز من قوی‌تر از روز قبل ظاهر بشم و علاقه دارم در پست-های مشاوره، معاونت و مدیریت هم خدمت کنم و تنها آموزگاری نباشد (معلم چهارم). آموزش و پرورش باید طوری باشد که معلم بتونه در اون سیستم و در آموزش و پرورش رشد کنه (معلم نهم).</p>	<p>جبران خدمات ارتقا شغلی، مهیا کردن امکانات و شرایط، تامین نیازها، آموزش مستمر به معلمین</p>	
<p>همانطور که جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، با رعایت اصول انجام روش تحلیل مضامین و پیاده‌سازی صحیح و با دقت مصاحبه‌ها، بررسی‌ها و کدگذاری‌های اولیه، حذف موارد تکراری و اکتشاف و ادغام بر مبنای روش تحلیل مضمون آتراید- استرلینگ ۹۱ مضمون پایه، ۱۹ مضمون سازمان‌دهنده دلیستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونقرایی، ویژگی شخصیتی وجدانگرایی، ویژگی شخصیتی توافق‌جویی، ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه، سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت، قدر و منزلت اجتماعی معلم، ساختن آینده دانش‌آموزان، در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن، تعهد سازمانی، طراحی شغل، الزامات شغل، امنیت شغلی، حمایت سازمانی و اجتماعی، جو سازمان، محیط کار و جبران خدمات و در نهایت ۲ مضمون فرآگیر عوامل درونی و بیرونی استخراج گردیده است.</p>	<p>همانطور که جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، با رعایت اصول انجام روش تحلیل مضامین و پیاده‌سازی صحیح و با دقت مصاحبه‌ها، بررسی‌ها و کدگذاری‌های اولیه، حذف موارد تکراری و اکتشاف و ادغام بر مبنای روش تحلیل مضمون آتراید- استرلینگ ۹۱ مضمون پایه، ۱۹ مضمون سازمان‌دهنده دلیستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونقرایی، ویژگی شخصیتی وجدانگرایی، ویژگی شخصیتی توافق‌جویی، ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه، سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت، قدر و منزلت اجتماعی معلم، ساختن آینده دانش‌آموزان، در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن، تعهد سازمانی، طراحی شغل، الزامات شغل، امنیت شغلی، حمایت سازمانی و اجتماعی، جو سازمان، محیط کار و جبران خدمات و در نهایت ۲ مضمون فرآگیر عوامل درونی و بیرونی استخراج گردیده است.</p>	<p>همانطور که جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، با رعایت اصول انجام روش تحلیل مضامین و پیاده‌سازی صحیح و با دقت مصاحبه‌ها، بررسی‌ها و کدگذاری‌های اولیه، حذف موارد تکراری و اکتشاف و ادغام بر مبنای روش تحلیل مضمون آتراید- استرلینگ ۹۱ مضمون پایه، ۱۹ مضمون سازمان‌دهنده دلیستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونقرایی، ویژگی شخصیتی وجدانگرایی، ویژگی شخصیتی توافق‌جویی، ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه، سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت، قدر و منزلت اجتماعی معلم، ساختن آینده دانش‌آموزان، در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن، تعهد سازمانی، طراحی شغل، الزامات شغل، امنیت شغلی، حمایت سازمانی و اجتماعی، جو سازمان، محیط کار و جبران خدمات و در نهایت ۲ مضمون فرآگیر عوامل درونی و بیرونی استخراج گردیده است.</p>
<p>در شکل ۱ شبکه مضامین عوامل موثر بر انگیزش شغلی معلمان بر اساس مضامین استخراج شده از قسمت MaxMap نرم‌افزار MAXQDA2020 به دست آمده است.</p>	<p>جبران خدمات</p>	

## Providing a themes network of effective factors on work motivation of teachers based on the identification of ...



### شکا ۱. شکه مضامین بیژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش که با هدف ارائه شبکه مضماین عوامل موثر بر انگیزش شغلی معلمان بر اساس شناسایی عوامل انگیزاننده صورت گرفته است نشان داد که عوامل انگیزش شغلی معلمان ۲ مضمون فراگیر عوامل درونی و بیرونی با ۱۹ مضمون سازمان دهنده را در بر می‌گیرد. در راستای ۲ مضمون عوامل درونی و بیرونی انگیزاننده یاریم و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند که عوامل درونی حرفه معلمی باعث ایجاد ارتقا انگیزه شغلی می‌شود. همچنین بیان داشته‌اند می‌توان با افزایش عناصر انگیزشی درونی که از نظر معلمان مشیت تلقی می‌شود به دستاوردهای قابل توجهی در دستیابی به اهداف آموزشی رسید. یلدیز و کلیچ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به انگیزه شغلی درونی و بیرونی اشاره می‌کنند که در بخش مضماین فراگیر پژوهش حاضر هم دو مضمون عوامل درونی و بیرونی استخراج شده است.

مضمون دلیستگی شغل حکایت از اشاره معلمان به علاقه‌مندی به تدریس و شغل معلمی دارد و همانطور که از دیرباز عنوان شده است معلمی شغل مقدسی است و می‌توان گفت اکثریت مصاحبه شوندگان از عشق خود به این رشته و دوست داشتن فضای تدریس و مدرسه صحبت کرده‌اند. از این رو بافتۀ پژوهش، حاضر تأثیر دلیستگ، شغلی، بر انگیزش شغلی، است و یا مطالعه تومام<sup>(۲۰۲۱)</sup> همso است جرا

1 . Yarim et al

که وی در پژوهش خود از همبستگی مشیت رابطه بین دلبستگی شغلی و انگیزش کارکنان صحبت کرده است. همچنین در پژوهش محمودی و همکاران (۱۴۰۰) عامل علاقه به کار به عنوان عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی آمده است.

مضامین بعدی به دست آمده در این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی برونگاری، وجودانگرایی، توافق‌جذبی، باز بودن به تجربه را نشان می‌دهد که معلمان در طی مصاحبه با تأکید بر این ویژگی‌ها به توصیف شغل خود و علل انگیزه شغلی‌شان اشاره داشته‌اند. پژوهش شناسایی ابعاد و مولفه‌های ارتقای انگیزش معلمان هادی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) به مضمون فردی با شاخص‌های وجودانگرایی، همدلی، مسئولیت-پذیری شغلی، تعلق خاطر داشتن اشاره داشته است. نیازی نخعی (۱۳۹۹) در طی مطالعه‌ای به بررسی ویژگی‌های شخصیتی معلمان اثربخش پرداخته است و در نهایت وی برونگاری، پذیرا بودن، مستویت پذیری و روان‌آزردگی را شناسایی کرده است.

مضمون بعدی سرسختی روانشناسی است که طی مصاحبه‌ها معلمان به ویژگی‌هایی چون چالش‌پذیر بودن، تلاش و اهتمام و تسلیم نشدن به شرایط و سازگار شدن اشاره داشته‌اند. از این‌رو در مطالعه هادی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم‌و تربیت در بعد فردی مولفه ویژگی‌های شخصی با شاخص‌های تسلیم نشدن و چالشی بودن شناسایی شده است که هسو با یافته‌های این بخش از پژوهش حاضر است.

خودکارآمدی مضمون دیگری است که در این پژوهش شناسایی شده است و معلمان از باور به توانمندی‌ها و علاقه به دستیابی به موفقیت و پیشرفت صحبت کرده‌اند. Demir<sup>1</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین خودکارآمدی و انگیزش شغلی پرداخته است و یافته‌های مطالعه وی نشان داده است هرچه باورهای خودکارآمدی معلمان بیشتر افزایش یافته است انگیزه شغلی آنان افزایش پیدا کرده است و بیان داشته‌اند مدیران به اصلاح و تقویت بینش خودکارآمدی معلمان کمک کنند. از این‌رو نتایج این مطالعه با پژوهش حاضر همسو است. در مطالعه انجین<sup>2</sup> (۲۰۲۰) یافته‌ها نشان می‌دهند که معلمان با خودکارآمدی بالا دارای سطح بالایی از انگیزه هستند. همچنین جمع‌آوری (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای پیرامون خودکارآمدی بیان داشته است، خودکارآمدی معلمان نقش اساسی در تربیت و آموزش دانش آموزان دارد، وجود هرگونه مشکل در خودکارآمدی معلمان می‌تواند بر عملکرد شغلی آنها تاثیرگذار باشد. نتایج پژوهش وی نشان داده است خودکارآمدی معلم، حوزه‌های روحی- روانی و رفتارهای انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و می‌تواند بر بهبود رضایت شغلی، کیفیت زندگی در مدرسه، راهبردهای خود تنظیمی یادگیری دانش‌آموزان، پیشرفت تحصیلی آنان و همچنین عملکرد تحصیلی یادگیری آنها، نگرش دانش‌آموزان و دیگر عوامل نقش داشته باشد.

مضمون بعدی انگیزه پیشرفت است که در حین مصاحبه مشارکت کنندگان به انگیزه برای موفقیت و پیشرفت و علاقه‌مندی به کسب توانمندی‌ها و ارتقای مهارت‌های اشاره کرده‌اند. Yarim و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود از مضمون فرعی توسعه حرفاًی و شخصی بر اساس کدهایی چون امکان رشد شخصی و فراهم شدن فرصت‌ها، دنبال کردن صلاحیت حرفاًی، متفاوت بودن، فرصت تجربه‌اندوختی که منجر به انگیزش می‌شود، گفته‌اند. نظری (۱۳۹۹) در مطالعه خود بر معلمان تربیت بدنی به این نتیجه دست یافته است که با ایجاد محیط نشاط بخش برای معلمان، انگیزه پیشرفت را در آنها می‌توان ارتقا داد تا امکان رشد و بالندگی در آنها فراهم شود.

قدرت و منزلت اجتماعی معلم از دیگر مضامین به دست آمده است و همانطور که همیشه دیده شده است مقام و جایگاه اجتماعی معلمان و مشاغل فرهنگی حائز اهمیت بوده است و معلمان در این پژوهش هم از این عامل به عنوان یکی از عوامل انگیزاندگی درونی نام برده‌اند. هادی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود در بعد اجتماعی به مولفه منزلت اجتماعی معلم اشاره کرده‌اند و از این‌رو مطالعه آنان با پژوهش حاضر همسو است. همچنین، در یافته‌های پژوهش محمودی و همکاران (۱۴۰۰) عامل منزلت اجتماعی به عنوان یکی از عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی آمده است.

یکی از مضامین دیگر به دست آمده ساختن آینده دانش‌آموزان بر هیچکس پوشیده نیست و اکثریت معلمان از انگیزه بخشی این عامل بر آنان در مصاحبه‌ها گفته‌اند و اذعان داشته‌اند از تربیت همه جانبه دانش‌آموزان و دیدن آنها در جایگاه‌هایی در خود و شایسته مسروور می‌شوند. Kameyab (۱۳۹۹) در پژوهش خود به نقش معلم به عنوان مهم‌ترین فرد در زندگی دانش‌آموزان اشاره کرده است و نقش معلم در پیشرفت دانش‌آموزان، و بر پیشرفت تحصیلی آنان مورد بررسی قرار داده است. وستوم‌پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به نقش معلم در رشد اجتماعی، آگاهی‌ها، ارزش‌ها، برقراری روابط اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان اشاره می‌کند و توجه و تلاش معلم برای رشد اجتماعی و آموزش مهارت اجتماعی به دانش‌آموزان در کنار مطالع

درسی را موجب افزایش موققیت افراد در عملکردهای اجتماعی و زندگی آنها بر شمرده است. از اینرو با مضمون به دست آمده در پژوهش حاضر همسو است.

مضمون در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن هم از یافته‌های پژوهش حاضر است. و معلمان مورد مصاحبه از هدف ایجاد جامعه‌ای بهتر، بالنده و مولد صحبت کرده‌اند و رشد و پیشرفت سرمایشان برای آنها دارای اهمیت بوده تا جایی که از عوامل انگیزاندۀ بر خود می‌دانند. صمدی (۱۳۹۹) در پژوهش خود بیان داشته است داشتن جامعه‌ای توسعه یافته و دارای قدرت اقتصادی، صنعتی و علمی بالا مستلزم تربیت و ساختن انسان‌هایی قدرمند، خلاق، فکر و متفکر، پویا و دارای مهارت و توانایی فنی و علمی است. اگر قرار است چنین اتفاق بزرگی در کشور رخ دهد یقیناً باید آموزش و پژوهش و نقش شاخص‌ترین و ممتازترین مؤلفه‌ی آن یعنی معلم بعنوان محور دانایی و دانش در مرکز این تحول و نگرش قرار گیرد.

تعهد سازمانی با مضماین سازمان‌دهنده شامل از جان و دل مایه گذاشت، تمام و کمال انجام دادن رسالت معلمی، تلاش برای انجام وظایف در این پژوهش هم نشان داد که یکی از مولفه‌های ارتقای انگیزش شغلی معلمان و به دنبال آن اثر گذار بر عملکرد شغلی آنان می‌تواند تعهد سازمانی باشد. استانی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود به تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد معلمان دست پیدا کرده‌اند و بیان داشته‌اند که رابطه بین دو متغیر تعهد سازمانی و عملکرد معلم مثبت است و بهبود عملکرد معلم می‌تواند از طریق توسعه تعهد سازمانی انجام شود.

از دیگر مضماین به دست آمده از مصاحبه با معلمان مشارکت کننده در این پژوهش طراحی شغل است که گواهی بر اهمیت ویژگی‌های شغلی معلم است و در برگیرنده مضماین سازمان‌دهنده با اهمیت بودن شغل، معنادار بودن، جذاب بودن، اغذی روح و روان است. از اینرو این یافته با پژوهش سجودی و همکاران (۱۳۹۹) در رابطه با آینده‌پژوهی انگیزه شغلی معلمان همسو است. آنها در مطالعه خود بیان داشته‌اند هر چقدر شغل معلمی مستلزم فعالیت‌ها و مهارت‌های متعدد و چالشی باشد و تجدید نظر در ساختار ویژگی‌های شغلی معلمان باعث افزایش تمایل آنان به ماندگاری و تلاش بیشتر برای تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت می‌شود.

مضمون بعدی الزامات شغلی است که در هر شغلی شرایط، توانمندی‌ها و مهارت‌های مختص آن شغل از ضروریات است و طی مصاحبه‌های انجام شده با معلمان به الزامات تخصصی و ویژه شغل معلمی جهت تدریس و تربیت دانش‌آموزان در فضای مدرسه اشاره داشته‌اند. به پژوهش‌های همسو با این بخش می‌توان اشاره داشت به؛ جمالی نسب (۱۴۰۰) در پژوهشی با هدف شناسایی مهارت‌های مورد نیاز معلم دوره ابتدایی از الزامات و مهارت‌ها و صلاحیت‌ها جهت تدریس گفته است. طالب‌زاده شوشتاری و مومنی (۱۳۹۹) در مطالعه کیفی به مهارت‌های مورد نیاز معلمان پرداخته‌اند و به مضماینی چون توانمندی در روابط انسانی، توانمندی علمی، مهارت در تدریس، توانمندی در مدیریت کلاس در کنار سایر عوامل که از الزامات مهارتی محسوب می‌شوند، دست یافته‌اند. نتایج پژوهش ریاضی و همکاران (۱۳۹۹) با هدف بررسی تطبیقی ویژگی‌های معلم از دیدگاه فلسفی و شهید ثانی نشان داده است هر دو فیلسوف مسلمان در مسائلی چون دغدغه نسبت به مساله معلم و معلمی، حافظ شریعت، علاقه‌مند به تعلیم و تربیت، آراستگی به خصوصیات اخلاقی، معلمی به عنوان یک حرفة تخصصی دارای اشتراک هستند. و با توجه به نتایج پژوهش خود حفاظت از شریعت الهی تا پای جان، آموزندگی مدام، پدید آورندگی و جانشین پروری در ویژگی‌های معلم به عنوان دستاوردهای مناسب برای حل چالش‌های موجود در نظام تربیت معلم ارائه داده‌اند.

مضمون دیگر امنیت شغلی معلمان است. طی مصاحبه معلمان از ثبات، امنیت و سنوات شغلی صحبت کرده‌اند و اشاره به مهم بودن و اثربخش بودن این عامل داشته‌اند. محمودی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه خود از این عامل نام برده‌اند و میرزایی (۱۳۹۹) طی مطالعه خود با هدف بررسی رابطه امنیت شغلی با انگیزش شغلی در کارکرد معلمان شهر حمیل به این نتیجه دست یافته است که بین امنیت شغلی با انگیزش شغلی در کارکرد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتیجه گرفت که بین امنیت شغلی و انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت می‌باشد.

حمایت سازمانی و اجتماعی از معلمان به واسطه آموزش و پژوهش و مدارس و همچنین همراهی جامعه و خانواده‌ها با آنها از دیگر مضماین دست آمده است که در ارتقای انگیزه، رضایت و عملکرد معلم در مدرسه تاثیرگذار است. برنارتو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه خود بر معلمان مدارس به این نتیجه دست یافته‌اند که حمایت سازمانی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی معلم دارد و حمایت مدرسه برای هرچه بیشتر ارزشمندتر شدن شغل معلمی لازم است.

یکی دیگر از مضامین جو سازمانی است که معلمان از تاثیر جو مدرسه صحبت کرده‌اند. جاور سیکووا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) و حسنی آبیز و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود از عامل جو سازمانی بر انگیزش نام برده‌اند و حمیدی‌راد و ترکیان‌تبار (۱۳۹۹) در پژوهش خود با هدف بررسی جو سازمانی مدارس و تاثیر آن بر انگیزش شغلی معلمان اشاره داشته‌اند که جو سازمانی حاکم بایستی انگیزه معلمان را برای خدمت به جامعه دانش‌آموزی و در نهایت به کل جامعه دوچندان سازد. جو آرام و دلنشیں در مدرسه این فرصت را برای معلمان فراهم می‌سازد تا به دور از هر نوع دغدغه‌ای فقط به هدف والای خود که همان خدمت به تعلیم و تربیت کشور است فکر کنند و برای تحقق آن تلاش نمایند. به هر میزان که جو سازمانی مدرسه آرام و دوستانه باشد و فرهنگ تعامل و همکاری در آن مورد توجه قرار گیرد دستیابی به اهداف تسهیل می‌گردد. جو سازمانی مدرسه باید به گونه‌ای باشد که معلم به عنوان یکی از مهمترین ارکان نظام آموزشی از قرار گرفتن در آن لذت ببرد و همه شرایط لازم برای انگیزش شغلی وی را فراهم گردداند.

مضمون دیگری که طی مصاحبه‌ها مشارکت کنندگان به آن اشاره کرده‌اند، محیط کار است. مضامین سازمان‌دهنده بستر مناسب، موقعیت فیزیکی و ظاهری مدرسه، امکانات مدرسه، استفاده از تکنولوژی در مدارس، عوامل اداری کار در این بخش حاکی از تأکید معلمان بر محیط و فضای کاری مدارس از بعد فیزیکی و تجهیزات و عوامل تسهیل کننده و آرامش بخش در حین انجام فعالیت‌ها و وظایف شغل معلمی است. اورینا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در پژوهش خود به عامل محیط کار به عنوان عامل اثربار بر انگیزش اشاره کرده‌اند. هادی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) با شناسایی مولفه شرایط محیط کاری و اشاره به شاخص‌هایی چون موقعیت فیزیکی مدرسه، تسهیلات مناسب فیزیکی در مدرسه، وجود امکانات و کیفیت محیط کار و دیگر عوامل از ارتقای انگیزه معلمان گفته‌اند که این مطالعه همسو با مضمون این بخش از پژوهش حاضر است.

آخرین مضمون جبران خدمات است که مصاحبه‌شوندگان به این موضوع اذعان داشتند که فراهم کردن شرایط مناسب می‌تواند از انگیزاندهای شغلی آنها محسوب شود، که با پژوهش گیمه<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) و مطالعه حسن‌زاده (۱۴۰۰) که با هدف بررسی تاثیر قدرت پاداش‌های شغلی که بخشی از نظام جبران خدمات به لحاظ مادی و غیرمادی می‌باشد، همسو بوده و طی این پژوهش‌ها نشان داده شده است که ساختارهای جبرانی مانند پاداش‌های شغلی باعث ایجاد انگیزه می‌شود. همچنین جاور سیکووا و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود به عوامل مالی و محمودی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به عامل درآمد و حقوق که جزئی از نظام جبران خدمات است، اشاره داشته‌اند.

همانطور که بررسی‌های پژوهش حاضر نشان داد، در این پژوهش مضمون فرآگیر عوامل درونی شامل مضامین سازمان‌دهنده دلبرستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونگارایی، ویژگی شخصیتی وجودنگارایی، ویژگی شخصیتی توافق‌جویی، ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه، سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت، قدر و منزلت اجتماعی معلم، ساختن آینده دانش‌آموزان، در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن، تعهد سازمانی، طراحی شغل است و مضمون فرآگیر عوامل بیرونی شامل مضامین سازمان‌دهنده الزامات شغل، امنیت شغلی، حمایت سازمانی و اجتماعی، جو سازمان، محیط کار و جبران خدمات می‌باشد و تعداد قابل چشمگیری عامل درونی در کنار عوامل بیرونی استخراج شده است. در مجموع باید گفت در پژوهش‌های انجام شده در زمینه انگیزش شغلی معلمان به شناسایی عوامل انگیزانده بسنده شده است و چه بسا عوامل مورد بررسی و شناسایی شده به صورت موردي یا با گستردگی کمتر و تمرکز بالاتر بر عوامل بیرونی صورت پذیرفته است. در پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی عوامل انگیزانده با اشاره و تقسیم‌بندی دو عامل درونی و بیرونی از مغفول ماندن عوامل درونی و خاستگاه اصلی هر عامل انگیزشی جلوگیری شده است چرا که آگاهی از منشا هر عامل راهنمای بهتری برای مدیران در راستای تامین منابع می‌باشد و همانطور که متولیان امر تعلیم و تربیت در صدد تامین منابع مالی و بودجه و ایجاد راهکارهایی برای فراهم‌سازی عوامل بیرونی هستند اینگونه پژوهش‌ها به صورت شفاف‌تر زمینه‌ساز آگاهی مدیران نظام آموزشی است تا با توجه و بها به عوامل درونی در کنار عوامل بیرونی از منابع معنوی، فرهنگ‌سازی و بسترسازی ارزش‌های درونی و تامین و ارضاء نیازهای روانشناختی غافل نمانند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بوده است. از جمله، عدم تمایل برخی از معلمان به انجام مصاحبه و همچنین مصاحبه با معلمان روسایی به دلیل تدریس در کلاس‌های چند پایه و مدیر آموزگار بودن آنها برای پژوهشگران مقدور نبود. در نهایت، به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این پژوهش برای معلمان مقاطع تحصیلی دیگر و یا مدیران مدارس و در سطوح پرسنلی اداره‌های آموزش و پرورش

انجام شود و نتایج بررسی و مقایسه گردد. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به نقش انگیزش شغلی در پویایی مدارس و تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش و مدیران مدارس نگاهی جامع و عمیق به عوامل درونی و بیرونی اثرگذار بر انگیزش شغلی معلمان داشته باشند، چرا که در هر سازمانی توجه به منابع انسانی آن و تامین شرایط انگیزشی، باعث نگهداری هر چه بهتر نیروهای آن سازمان می شود و مدارس هم از این قاعده مستثنی نیستند. همچنین، از آنجایی که شغل معلمی نقش پررنگی در تربیت انسان ها و رسیدن به جامعه و فردایی بهتر دارد، معلمان بایستی از رغبت و اشتیاق زیادی برای انجام کار برخوردار باشند و این امر محقق نمی شود مگر آنکه توجه دقیق و همه جانبیه به انگیزه بخشی آنان در فضای مدارس و آموزش و پرورش مبدول گردد.

## منابع

- جمالی نسب، ن. (۱۴۰۰). مهارت های مورد نیاز معلم دوره ابتدایی جهت تدریس علوم تجربی. همايش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از تگاه معلم. <https://civilica.com/doc/1256375>
- جمع آوری، م. (۱۳۹۹). خودکارآمدی معلم ماهیت و مؤلفه ها. ششمین همايش ملی تازه های روانشناسی مشتمل نگر. <https://civilica.com/doc/1119919>
- حسن زاده، و. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر قدرت پاداش شغلی بر افزایش انگیزه و بهبود عملکرد معلمان دوره ابتدایی شهرستان ماکو. دوازدهمین کنفرانس ملی روانشناسی، علوم تربیتی و اجتماعی. <https://civilica.com/doc/1253012>
- حسنی آبیز، ز.، ثابت، م.، پاشا شریفی، ح.، و شریفی، ن. (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل سازمانی اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان. نشریه علمی پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۵(۵)، ۷۲-۸۲. [http://www.jiera.ir/article\\_136157.html](http://www.jiera.ir/article_136157.html)
- حمیدی راد، ر.، ترکیان تبار، م. (۱۳۹۹). جو سازمانی مدارس و تاثیر آن بر دلibiستگی و انگیزش شغلی معلمان. نهمین کنفرانس ملی روانشناسی، علوم تربیتی و اجتماعی. <https://civilica.com/doc/1033527>
- رجبزاده، آ.، مرتضوی، م.، دوستار، م.، و آخوندی، ن. (۱۳۹۹). توسعه چارچوب مفهومی ظرفیت سازی سازمانی بخش آموزش عالی جهت پاسخگویی به انتظارات جامعه: رویکرد تحلیل مضمون. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۱۰(۲)، ۴۵-۷۳. <https://ormr.modares.ac.ir>
- ریاضی، ا.، میرزامحمدی، م. ح.، و ایمانی، م. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی ویژگی های معلم از دیدگاه فارابی و شهیدثانی و ارائه دستاوردهای آن برای نظام تربیت معلم در ایران، پژوهشنامه تربیتی، ۶۵(۶)، ۹۰-۱۳۲.
- سجودی، ع.، نیازی، م.، و مزروعی، ا. (۱۳۹۹). آینده پژوهی انگیزه شغلی معلمان با استفاده از روش تحلیل لایه ای علی. دو فصلنامه راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۶(۱۰)، ۳۱-۱۴۹. <http://ensani.ir/fa/article/473973>
- شیریف، س.، غفوری، آ.، و صالحی، ک. (۱۳۹۹). واکاوی مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش. فصلنامه مطالعات سیاستگذاری تربیت معلم، ۳(۲)، ۳۹-۶۸. [http://te-research.cfu.ac.ir/article\\_1353.html](http://te-research.cfu.ac.ir/article_1353.html)
- صمدی، م. ر. (۱۳۹۹). بررسی نقش معلمان در فرآیند آموزش توسعه پایدار در کشور. پنجمین کنفرانس بین المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار. <https://civilica.com/doc/1046454>
- طالبزاده شوستری، ل.، مومنی، آ. (۱۳۹۹). مطالعه کیفی مهارت های مورد نیاز معلمان برای اجرای موفق آموزش فراگیر (نمونه مورد مطالعه: معلمان شهرستان تربت حیدریه). فصلنامه علمی مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۴(۱)، ۲۵۵-۲۸۶. [https://mpes.sbu.ac.ir/article\\_100730.html](https://mpes.sbu.ac.ir/article_100730.html)
- کامیاب، ف. (۱۳۹۹). نقش معلم در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. دو فصلنامه مطالعات روان شناسی با رویکرد اسلامی، ۱(۱)، ۹۱-۱۱۰. [http://mra.journals.miu.ac.ir/article\\_4966.html](http://mra.journals.miu.ac.ir/article_4966.html)
- محمدودی، ف.، حبیبی، ح.، و خان زاده مقصودلو، ج. (۱۴۰۰). عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی از دیدگاه دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی. فصلنامه علمی اندیشه های نوین تربیتی، ۱۷(۳)، ۳۳-۵۵. [https://jontoe.alzahra.ac.ir/article\\_5966.htm](https://jontoe.alzahra.ac.ir/article_5966.htm)
- میرزابی، ز. (۱۳۹۹). بررسی رابطه امنیت شغلی با انگیزش شغلی در کارکرد معلمان شهر حمیل سال ۹۸-۹۹. دومین کنفرانس روان شناسی، علوم تربیتی، علوم اجتماعی و مشاوره. <https://civilica.com/doc/1114038>
- نظری، ش. (۱۳۹۹). شادکامی و انگیزه پیشرفت در معلمان تربیت بدنی. فصلنامه علمی- تخصصی پژوهش در آموزش علوم ورزشی، ۱(۱)، ۱۱۷-۱۴۲. [http://sisport.cfu.ac.ir/article\\_1231.html](http://sisport.cfu.ac.ir/article_1231.html)
- نیازی نخعی، ن. (۱۳۹۹). ویژگی های شخصیتی معلمان اثربخش: یک مطالعه ترکیبی. ششمین همايش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران. <https://civilica.com/doc/1221910>

وستومپور، آ.، زنده بودی، ح.، و درویشی، ز. (۱۳۹۹). نقش معلم در رشد اجتماعی دانش آموزان. اولین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در فرایند های تعلیم و تربیت. <https://civilica.com/doc/1116235>

هادی پور، ا.، معظمی، م.، و احمدی، غ. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت. *فصلنامه جامعه شناسی اموزش و پرورش*, ۱۴(۱)، ۱۱۱-۱۲۰.

[http://www.iase-jrn.ir/article\\_244714.html](http://www.iase-jrn.ir/article_244714.html)

Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 19(4), 89-101. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1272850>

Alfianita, R., Karnati, N., Supadi, S., & Ifnuari, M. R. (2022). The Influence of Professional Education and Work Motivation on The Performance of State Elementary School Teachers. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 98-107. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.35148>

Amitu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885-902. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a>

Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254. <https://scholar.google.com/scholar>

Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, N. I., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495-5503. <https://scholar.google.com/scholar>

Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/52308/686061>

Duraku, H. Z., & Hoxha, L. (2021, June). Impact of transformational and transactional attributes of school principal leadership on teachers' motivation for work. *In Frontiers in Education*, 6, 1-9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021>

Engin, G. (2020). An Examination of Primary School Students' Academic Achievements and Motivation in Terms of Parents' Attitudes, Teacher Motivation, Teacher Self-Efficacy and Leadership Approach. *International journal of progressive education*, 16(1), 257-276. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1244883>

Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavoron, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>

Farida, I., Tippe, S., & Tunas, B. (2020). The effect of competence and motivation on teacher performance in development technology vocational school Bekasi West Java. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 3(1), 12-15. [DOI: 10.13189/ujer.2020.080962](https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080962)

Gyimah, N. (2020). Factors Affecting Teacher Motivation in Senior High Schools in Ghana: A Case Study of Dompoase Senior High School. Available at SSRN 3677392, 1-7. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3677392>

Istanti, E., Soeherman, A. D. G., Budianto, F., Noviandari, I., & Sanusi, R. (2020). The influences of motivation, work milieu, and organizational commitment on teacher performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 3(2), 629-642. <http://eprints.ubhara.ac.id/id/eprint/713>

Javorcikova, J., Vanderkova, K., Ližbetinová, L., Lorincova, S., & Hitka, M. (2021). Teaching Performance of Slovak Primary School Teachers: Top Motivation Factors. *Education Sciences*, 11(7), 313. <https://doi.org/10.3390/educsci11070313>

Karyadi, A., Wahyu, Metrojadi. (2022). The Effect of Principal Instructional Leadership, Work Climate and Work Motivation on Teachers' Organizational Citizenship Behavior in MTsN throughout Hulu Sungai Selatan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(6), 2215-2222. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-28>

Kekeya, J. (2021). Qualitative case study research design: the commonalities and differences between collective, intrinsic and instrumental case studies. *Contemporary PNG Studies*, 36, 28-37. <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.356219476950585>

Lingga, Y. (2022). The Influence of Competence and Work Motivation on the Performance of Automotive Teachers SMK Kristen Tagari North Toraja. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 15(1), 30-38. <https://doi.org/10.51212/jdp.v15i1.131>

Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). The Role of Work Motivation, Competency, and Professionalism on Teacher Performance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/1711>

Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>

Orina, J. O., Kanjogu, K. J., & Kaboro, G. P. (2022). Determinants of teachers motivation and professional development in public secondary schools in Kenya. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 14(1), 46-52. <https://doi.org/10.5897/IJEAPS2021.0702>

Rofifah, S., Sirojuddin, A., Maarif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. Nidhomul Haq: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>

Providing a themes network of effective factors on work motivation of teachers based on the identification of ...

- Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 59-70. <https://dinastires.org/index.php/JLPH/article/view/54>
- Tomar, A. Job Involvement and Employee Motivation Among Government and Prviate Sector Employees. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 159-166. <https://www.irjmets.com>
- Valijonovna, X. I., & qizi, X. M. B. (2022). Improving of Motivation for Studying in Primary School. *European Multidisciplinary Journal of Modern Science*, 6, 131-137. <https://emjms.academicjournal.io/index.php/emjms/article/view/358>
- Yarim, M. A., Yildirim, İ., & Akan, D. (2022). Motivation Factors Of Candidates Teachers For Their Professions. *GIST-Education and Learning Research Journal*, 24, 43-63. <https://doi.org/10.26817/16925777.1319>
- Yildiz, V. A., & Kilic, D. (2021). Motivation and motivational factors of primary school teachers from the Self-Determination Theory perspective. *Turkish Journal of Education*, 10(2), 76-96. <https://doi.org/10.19128/turje.832203>
- Zahra, S., Silvanita, A., Pradana, M., & Utami, F. N. (2021, April 5 – 8). *Analysis of Factors Affecting Work Motivation of Teachers at State Private Vocational School 08 Kab. Sleman*. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. <https://scholar.google.com/scholar>