رویش روان شناسی، سال۱۱، شماره۱۲، شماره پیاپی ۸۱، اسفند ۱۴۰۱
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),11(12), 2023

ارائه شبکه مضامین عوامل موثر بر انگیزش شغلی معلمان بر اساس شناسایی عوامل انگیزاننده

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

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.

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

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 مضامین عوامل موثر بر انگیزش شغلی معلمان بر اساس شناسایی عوامل انگیزاننده 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 اشباع 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 آترایدـ استرلینگ انجام شده است. یافته‌ها حاکی از ۹۱ مضمون پایه، ۱۹ مضمون سازمان‌دهنده دلبستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونگرایی، 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 ۲ مضمون فراگیر عوامل درونی و عوامل بیرونی می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده هر یک از مضامین بر ارتقا انگیزش معلمان اثرگذار است. از اینرو در راستای مدارسی پویاتر و معلمانی با انگیزه و برای ارتقا نظام تعلیم و تربیت، آموزش و پرورش و مدیران مدارس توجه ویژه به عوامل انگیزش شغلی معلمان داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: *انگیزش شغلی، تحلیل مضمون، شبکه مضامین، عوامل انگیزاننده، عملکرد شغلی.*

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.*

نوع مقاله : پژوهشی | دریافت : شهریور ۱۴۰۱ | پذیرش: شهریور ۱۴۰۱ | ویرایش نهایی: اسفند ۱۴۰۱

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

مقدمه

در دنیای امروز و عصر فن‌آوری 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[۱]، ۲۰۲۱). امروزه، سازمان‌های حرفه‌ای قصد دارند تا استانداردهای بالای حرفه‌ای بودن را درک کرده و مسئولیت‌های خود را مطابق با زمینه‌هایی که درگیر آن هستند انجام دهند (ساپوترا[۲]، 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 پرورش 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[۳]، ۲۰۲۲). زیرا معلمان کارکنان آموزشی هستند که مستقیما با دانش‌آموزان ارتباط دارند. بنابراین معلمان باید عملکرد خوبی داشته باشند تا دانش‌آموزانی با عملکرد تحصیلی بالا تحویل جامعه دهند (الفیاناتا و همکاران[۴]، 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[۵]، 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 کارشان تاثیر می‌گذارد، بلکه بر انگیزه دانش‌آموزان اثر گذار است (دوراکا و هکسا[۶]، 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[۷]، 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[۸]، 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 ارضا کند، موثر است. (مولانگ[۹]، ۲۰۲۱). انگیزش شغلی نیرو و حالت روانی است که کارکنان را تشویق 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[۱۰]، 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 ارضا حس کنجکاوی 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[۱۱] ، ۲۰۲۲).

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

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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

۲۰۲۱). از اینرو، عوامل انگیزاننده از طرق مختلف و به خصوص از سوی آموزش و پروش، 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[1] (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند 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[2] (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[3] (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 (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی واکاوی مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش پرداخته‌اند، طبق اشاره آنها مسائلی نظیر شرایط نامساعد سازمانی، دخالت‌ها و تحکم‌های مدیریتی، شرایط نامساعد محیط کاری، کمبود حقوق، مزایا 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 در اختیار مدیران و متولیان حوزه تعلیم و تربیت قرار دهد. همچنین، به واسطه نقش چشمگیر معلمان در موفقیت و تحقق اهداف آموزش و پرورش و قرارگیری معلمان در زمره متخصصان اثرگذار بر جامعه و پروش‌دهندگان نسل‌های آینده، شناخت هر چه بهتر عوامل انگیزاننده آنان، مدیران آموزش و پرورش 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 شور 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 گرفته این 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 پروش 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[4] به روش آترایدـ استرلینگ[5] بوده است و از این طریق مضامین پایه‌ای[6]، مضامین سازمان‌دهنده[7] و مضامین فراگیر[8] 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

مضمون 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 الگویی است که در داده ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف، سازماندهی مشاهدات و حداکثر 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، صرفا 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 مضامین استخراج گردیده است.

ابزار سنجش

مصاحبه نیمه ساختار یافته[1]: در پژوهش حاضر از مصاحبه نیمه ساختار یافته جهت جمع‌آوری 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 یادداشت 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؟ (لطفا 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[2] پژوهش حاضر از معیارهای چهارگانه لینکولن و گوبا[3] ۱۹۸۵ که شامل قابلیت اعتبار[4]، قابلیت انتقال[5]، قابلیت وابستگی[6] و قابلیت تایید[7] می‌باشد، استفاده شده‌است (کیکیا[8]، ۲۰۲۱). در زمینه قابلیت اعتبار، پس از استخراج مضامین از مصاحبه شوندگان خواسته شد که مضامین 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 مشارکت‌کنندگان 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 جمع‌آوری 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 سنوات ۶/۷٪ زیر یک سال، ۱۳/۳٪ بین یک تا دو سال، ۶۰٪ بالاتر از ۲ تا ۵ سال، ۶/۷٪ بالاتر از ۵ تا ۱۰ سال و ۱۳/۳٪ بالاتر از ۲۵ تا ۳۰ سال؛ در پایه‌های تحصیلی اول دبستان (۲۰٪)، چهارم دبستان (٪ ۶/۷)، پنجم دبستان (۲۶/۷٪) و ششم دبستان (۴۶/۷٪) و با تحصیلات

1 . semi-structured interview
2 . datd trustworthiness
3 . Lincoln & Guba
4 . credibility
5 . transferability
6 . dependability
7 . confirmability
8 . Kekeya

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

۱۳ نفر (۸۶/۷٪) کارشناسی و ۲ نفر (۱۳/۳٪) کارشناسی ارشد مشغول به شغل معلمی بودند. همچنین، ۱۳/۳٪ در رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال، ۲۶/۷٪ بالای ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۶/۷٪ بالای ۳۰ تا ۳۵ سال، ۲۰٪ بالای ۳۵ تا ۴۰ سال، ۶/۷٪ بالای ۴۵ تا ۵۰ سال و ۶/۷٪ بالای ۵۵ تا ۶۰ سال را تشکیل داده‌اند. ۸ نفر (۵۳/۳٪) متاهل با ۶۶/۷٪ بدون فرزند، ۲۰٪ دارای یک فرزند و ۱۳/۳٪ دارای دو فرزند و ۷ نفر (۴۶/۷٪) مجرد بوده‌اند. جدول ۱ مضامین مستخرج از مصاحبه‌های انجام شده با نمونه مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول۱. مضامین مستخرج از مصاحبه‌ها

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	نمونه مصاحبه
عوامل درونی	دلبستگی شغلی	عشق و علاقه به شغل معلمی و تدریس، رفتن به سمت علاقه و گرایش شغلی، عشق ورزیدن به دانش آموزان، علاقه طولانی مدت	بخاطر علاقه‌ای که به این شغل مقدس دارم (معلم سوم). به معلمی عشق و علاقه داشته باشه و اگر داشت حتما بهشون توصیه می‌کنم که معلم بشن چرا که معلمی شغل انبیا 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).
	ویژگی شخصیتی برونگرایی	تعامل و ارتباطات خوب با دانش آموزان، پر انرژی و فعال بودن، تاثیرگذاری، تعاملات اجتماعی بالا	همیشه ارتباط خوبی با بچه‌ها داشتم و خیلی زود با اونها ارتباط برقرار می‌کردم (معلم دوم) افرادی که از تعاملات اجتماعی بالاتری برخوردارند برای معلمی مناسب‌ترند (معلم چهاردهم).
	ویژگی شخصیتی وجدانگرایی	آسوده بودن وجدان، خدمت و نوع دوستی، روحیه ایثار و فداکاری، مسئولیت پذیری	انگیزه‌ی من برای معلم شدن اینه می‌تونی به جامعه ات خدمت کنی (معلم پنجم). تا در کسوت معلمی به فرزندان کشورم خدمت کنم (معلم دوازدهم).
	ویژگی شخصیتی توافق-جویی	رفتار دوستانه و همدل بودن، کمک کردن، مشاور	بتونه خودشو با بچه ها سازگار کنه (معلم دوم). معلم تو مدرسه فقط معلم نیست درس بده و بره معلم یک مادر، پدر، دوست و مشاور است (معلم دهم).
	ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه	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 باشه و بتونه خودشو با علم و نوآوری‌هایی‌که در جامعه است بروز کنه (معلم هفتم). یک چیز خیلی مهم‌تر برای من معلم اینه که دائما 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 دانش‌آموزان، تاب-آوری، دلسوز بودن، خوشبین	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 بلکه از لحاظ تغییر دادن و اینکه بتونم این کار انجام بدم (معلم دهم).
	خودکارآمدی	باور به آینده روشن، دستیابی به موفقیت و کامیابی	خودم از خودم راضی باشم (معلم یک). آینده‌ی خیلی روشنی رو برای خودم در نظر دارم (معلم دوم). آموزش و پرورش باید تمامی توانایی های افراد رو به چالش بکشه و این برای من خیلی جالبه و احساسم اینه که در آینده خیلی بهتر بتونم از پس مسئولیت خودم بربیام (معلم پنجم).
			مطمئنم که می‌تونم با انگیزه به کارم ادامه بدم و یکی از معلمان کارآمد در حرفه خودم در آینده باشم (معلم دوم).

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

انگیزه پیشرفت	رشد و پیشرفت شخصی، کسب مهارت‌ها و توانایی‌های معلمی، انگیزه زیاد برای موفقیت	اگر بخوام بگم آینده‌ی کاری خودم چگونه توصیف می-کنم، می‌خواهم واقع‌بینانه بگم، الان خیلی انگیزم زیاده (معلم پنجم).
قدر و منزلت اجتماعی معلم	ارزشمند بودن، مقام و وجهه‌ی اجتماعی	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 رو میذاره (معلم نهم).
ساختن آینده دانش-آموزان	آینده‌نگری و توانمندسازی دانش‌آموزان، تامین نیازهای اولیه دانش‌آموزان، شهروند خوب و موفق در آینده، تربیت دانش‌آموزان سالم و موفق، تربیت همه جانبه دانش‌آموزان	دانش‌آموزی که بعد از مدتی تحویل 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).
در نظر گرفتن آینده کشور و ساختن آن	ساختن یک جامعه ایده‌آل و سالم، تامین و تربیت نیروی انسانی کارآمد برای جامعه	هدفش تامین و تربیت نیروی انسانی کارآمد برای جامعه (معلم سوم). و علمی که دارمو در اختیار بچه ها قرار بدم؛ بچه‌هایی که می‌خوان آینده سرزمین منو تشکیل بدن (معلم پنجم). راهبردها و تاکتیک‌های موثری جهت رسیدن جامعه به فردایی بهتر را دارا باشد (معلم ششم).
تعهد سازمانی	از جان و دل مایه گذاشتن، تمام و کمال انجام دادن رسالت معلمی، تلاش برای انجام وظایف	شغلمون از جان و دل مایه گذاشتنه (معلم سوم). در کلاسداری و تربیت دانش‌آموزانش دلسوز است (معلم ششم). این رسالتی که به عهده گرفتم بصورت کامل و تمام انجام دهم (معلم هفتم).
طراحی شغل	با اهمیت بودن شغل، معنادار بودن، جذاب بودن، اغنای روح و روان	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).
الزامات شغل	توانایی تعامل و ارتباط با دیگران، مسئولیت-پذیری، توانایی تصمیم‌گیری درست، هدایتگری، تناسب تحصیلات و محیط کار، فن بیان خوب، توانایی انتقال مفاهیم درسی، قدرت تحلیل، توانایی پاسخگویی، متعهد، توانمندی اداره کلاس، به روز بودن اطلاعات، سابقه و تجربه، ظاهر مناسب و آراسته، سرحال و سرزنده، تحمل شلوغی، ادامه دادن در مقاطع تحصیلات تکمیلی، مهارت تدریس	معلم‌ها می‌تونن آدم‌ها رو از جهالت، از نادانی نجات بدن و اونها رو به سمت روشنایی هدایت کنند (معلم دوم). آموزش و پرورش با رشته‌ی تحصیلیم تناسب داشت (معلم چهارم). بقیه هم افراد (همکاران) با سابقه و با تجربه هستند (معلم هفتم). بیشتر راهنما و هدایتگر باشم (معلم دوازدهم).
امنیت شغلی	سنوات کاری، آرامش و امنیت بالاتر	با توجه به سنوات کاریم... من پیش‌بینیم این بوده که به 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).

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

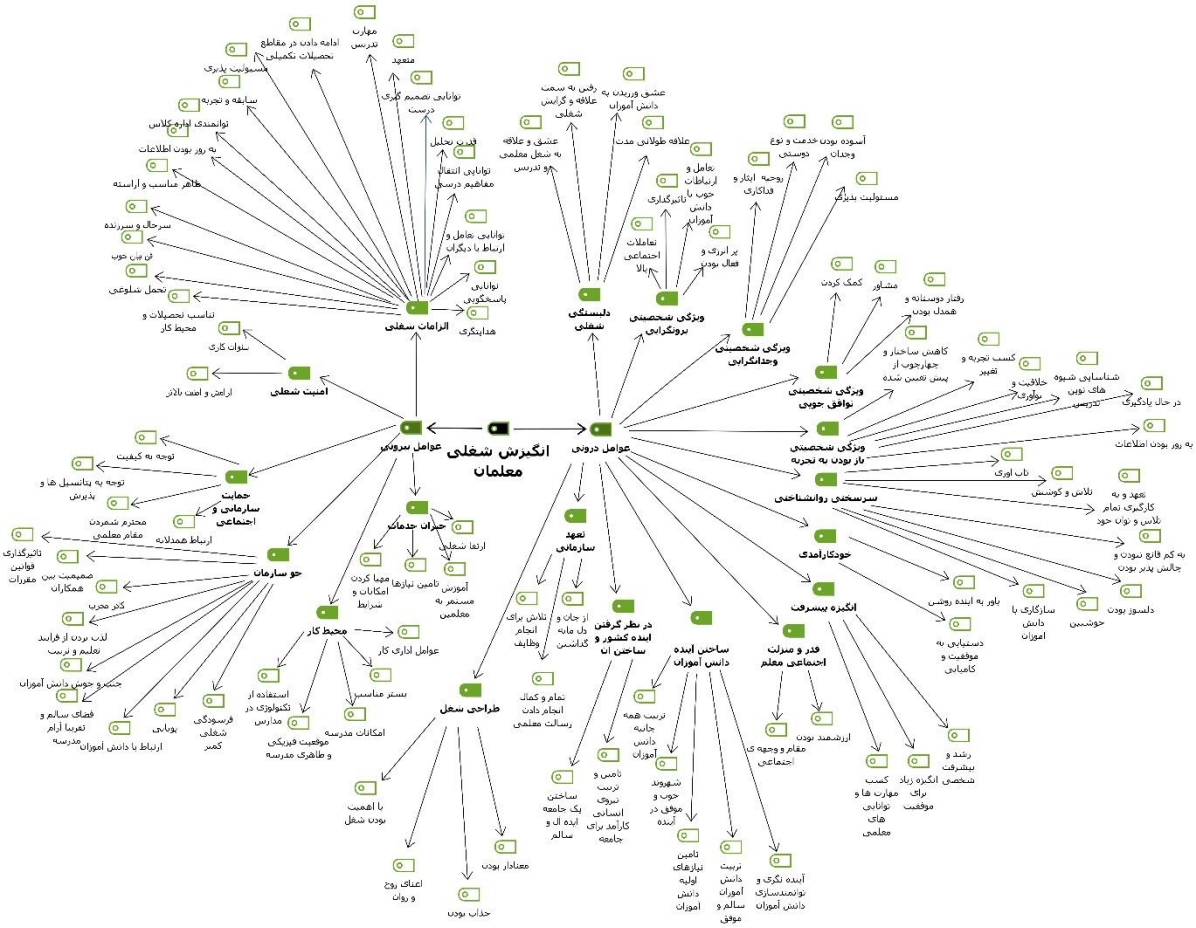
عوامل بیرونی	حمایت سازمانی و اجتماعی	ارتباط همدلانه، توجه به پتانسیل‌ها و پذیرش، محترم شمردن مقام معلمی، توجه به کیفیت	قبول کردن کارشون و یعنی جامعه، مدرسه، اداره، خانواده‌ها در کنار معلم، همپا و همسو با معلم برای پیشرفت فرزندانشون تلاش کنن (معلم دهم). محترم شمردن مقام معلمی از ویژگی‌های آموزش و پرورش ایده آل (معلم یازدهم).
	جو سازمان	صمیمیت بین همکاران، پویایی، لذت بردن از فرایند تعلیم و تربیت، کادر مجرب، تاثیرگذاری قوانین مقررات، فضای سالم و تقریبا آرام مدرسه، ارتباط با دانش‌آموزان، جنب و جوش دانش‌آموزان، فرسودگی شغلی کمتر	تاثیر همکارانی که در اطرافش هستند... اینها می‌تونه دلایلی برای با انگیزه کار کردن باشه (معلم هفتم). فضایی دوستانه بین همکاران (معلم یازدهم). و مدرسه که خدمت می‌کنم سرشار از نشاط و جنبش بچه‌ها که معلمان را تشویق می‌کند با علاقه سر کلاس بروند و تدریس کنند (معلم پانزدهم).
	محیط کار	بستر مناسب، موقعیت فیزیکی و ظاهری مدرسه، امکانات مدرسه، استفاده از تکنولوژی در مدارس، عوامل اداری کار	اینکه با انسان سالم سروکار داری و محیطش تمیزه (معلم پنجم). آموزش و پرورش ایده‌آل بایده روز، کارآمد مولد و خلاق باشه (معلم هشتم). متناسب با حداقل استاندارهای جهانی و استفاده از روش های نوین تدریس (معلم سیزدهم).
	جبران خدمات	ارتقا شغلی، مهیا کردن امکانات و شرایط، تامین نیازها، آموزش مستمر به معلمین	شرایط پیشرفت در این کار مهیا باشه (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 نباشه (معلم چهارم). آموزش و پرورش باید طوری باشه که معلم بتونه در اون سیستم و در آموزش و پرورش رشد کنه (معلم نهم).

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 آترایدِ- استرلینگ ۹۱ مضمون پایه، ۱۹ مضمون سازمان‌دهنده دلبستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونگرایی، 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 فراگیر عوامل درونی و بیرونی استخراج گردیده است.

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.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]



شکل۱. شبکه مضامین پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش که با هدف ارائه شبکه مضامین 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 سازمان‌دهنده را در برمی‌گیرد. در راستای ۲ مضمون عوامل درونی و بیرونی انگیزاننده یاریم و همکاران[1] (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 مثبت 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 مضامین فراگیر پژوهش حاضر هم دو مضمون عوامل درونی و بیرونی استخراج شده است.

مضمون دلبستگی 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 یافته پژوهش حاضر تاثیر دلبستگی شغلی بر انگیزش شغلی است و با مطالعه تومار[2] (۲۰۲۱) همسو است چرا

1 . Yarim et al

1 .Tomar

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

که وی در پژوهش خود از همبستگی مثبت 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 برونگرایی، وجدانگرایی، توافق‌جویی، باز بودن به تجربه را نشان می‌دهد که معلمان در طی مصاحبه با تاکید 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 وجدان‌کاری، 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 برونگرایی، پذیرا بودن، توافقی بودن، مسئولیت پذیری و روان آزردگی را شناسایی کرده است.

مضمون بعدی سرسختی روانشناختی 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 تعلیم‌وتربیت 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. دمیر[1] (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[2] (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 مهارت‌هایشان اشاره کرده‌اند. یاریم و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود از مضمون فرعی توسعه حرفه‌ای و شخصی بر اساس کدهایی چون امکان رشد شخصی و فراهم شدن فرصت‌ها، دنبال کردن صلاحیت حرفه‌ای، متفاوت بودن، فرصت تجربه‌اندوزی 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.

قدر 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 انگیزاننده 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 است که نقش معلمان در تربیت دانش‌آموزان بر هیچکس پوشیده نیست و اکثریت معلمان از انگیزه بخشی این عامل بر آنان در مصاحبه ها گفته‌اند و اذعان داشته‌اند از تربیت همه جانبه دانش‌آموزان و دیدن آنها در جایگاه‌هایی درخور و شایسته مسرور می‌شوند. کامیاب (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 دانش آموزان اشاره می‌کند و توجه و تلاش معلم برای رشد اجتماعی و آموزش مهارت اجتماعی به دانش آموزان در کنار مطالب

1 . Demir
2 . Engin

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

درسی را موجب افزایش موفقیت افراد در عملکردهای اجتماعی و زندگی آنها برشمرده است. از اینرو با مضمون به دست‌آمده 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 سرزمینشان برای آنها دارای اهمیت بوده تا جایی که از عوامل انگیزاننده 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 قدرتمند، خلاق، فکور و متفکر، پویا و دارای مهارت و توانایی فنی و علمی است. اگر قرار است چنین اتفاق بزرگی در کشور رخ دهد یقینا باید آموزش و پرورش و نقش شاخص‌ترین و ممتازترین مولفه‌ی آن یعنی معلم بعنوان محور دانایی و دانش در مرکز این تحول و نگرش قرار گیرد.

تعهد سازمانی با مضامین سازمان‌دهنده شامل از جان و دل مایه گذاشتن، 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[1] (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 مضامین 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 مضامین سازمان‌دهنده با اهمیت بودن شغل، معنادار بودن، جذاب بودن، اغنای 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 متنوع 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 شوشتری و مومنی (۱۳۹۹) در مطالعه کیفی به مهارت‌های مورد نیاز معلمان پرداخته‌اند و به مضامینی 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 فارابی 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 حرفه تخصصی دارای اشتراک هستند. و با توجه به نتایج پژوهش خود حفاظت از شریعت الهی تا پای جان، آموزندگی مدام، پدید آورندگی و جانشین‌پروری 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 پروش و مدارس و همچنین همراهی جامعه و خانواده‌ها با آنها از دیگر مضامین دست آمده است که در ارتقای انگیزه، رضایت و عملکرد معلم در مدرسه تاثیرگذار است. برنارتو و همکاران[2] (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.

1 . Istanti et al
2 . Bernarto et al

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

یکی دیگر از مضامین جو سازمانی است که معلمان از تاثیر جو مدرسه صحبت کرده‌اند. جاور سیکووا و همکاران[1] (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 دلنشین 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 گرداند.

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 تاکید 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[2] (۲۰۲۱) در پژوهش خود به عامل محیط کار به عنوان عامل اثرگذار 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 انگیزاننده‌های شغلی آنها محسوب شود، که با پژوهش گیمه[3] (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 فراگیر عوامل درونی شامل مضامین سازمان‌دهنده دلبستگی شغلی، ویژگی شخصیتی برونگرایی، 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 است و مضمون فراگیر 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 انگیزاننده بسنده شده است و چه بسا عوامل مورد بررسی و شناسایی شده به صورت موردی و یا با گستردگی کمتر و تمرکز بالاتر بر عوامل بیرونی صورت پذیرفته است. در پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی عوامل انگیزاننده 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 درصدد 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 ارضا 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 روستایی 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

1 . Javorcikova et al
2 . Orina et al
3 .Gyimah

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

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 نگهداشت هر چه بهتر نیروهای آن سازمان می‌شود و مدارس هم از این قاعده مستثنی نیستند. همچنین، از آنجایی که شغل معلمی نقش پررنگی در تربیت انسان‌ها و رسیدن به جامعه و فردایی بهتر دارد، معلمان بایستی از رغبت و اشتیاق زیادی برای انجام کار برخوردار باشند و این امر محقق نمی‌شود مگر آنکه توجه دقیق و همه جانبه به انگیزه‌بخشی آنان در فضای مدراس و آموزش و پرورش مبذول گردد.

منابع

جمالی نسب، ن. (۱۴۰۰). مهارت های مورد نیاز معلم دوره ابتدایی جهت تدریس علوم تجربی. *همایش ملی پژوهش های حرفه‌ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد ازنگاه معلم*. https://civilica.com/doc/1256375/

جمع‌آوری، م. (۱۳۹۹). خودکارآمدی معلم ماهیت و مؤلفه‌ها. *ششمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت‌نگر*. https://civilica.com/doc/1119919/

حسن‌زاده، 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 نظام‌های آموزشی، ۱۵*(۵۳)، ۷۲-۸۲. http://www.jiera.ir/article_136157.html

حمیدی‌راد، ر.، ترکیان‌تبار، م. (۱۳۹۹). جو سازمانی مدارس و تاثیر آن بر دلبستگی 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)، ۱۰۹-۱۳۲.

سجودی، ع.، نیازی، م.، و مزروعی، ا. (۱۳۹۹). آینده پژوهی انگیزه شغلی معلمان با استفاده از روش تحلیل لایه ای علّی. *دو فصلنامه راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۶* (۱۰)، ۱۳۸-۱۴۹. http://ensani.ir/fa/article/473973/

شریف، س.، غفوری، آ.، و صالحی، ک. (۱۳۹۹). واکاوی مسائل شغلی معلّمان آموزش و پرورش. *فصلنامه مطالعات سیاستگذاری تربیت معلم، ۳*(۲)، ۳۹-۶۸. 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 شوشتری، ل.، مومنی، آ. (۱۳۹۹). مطالعه کیفی مهارت‌های مورد نیاز معلمان برای اجرای موفق آموزش فراگیر (نمونه مورد مطالعه: معلمان شهرستان تربت‌حیدریه). *فصلنامه علمی مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۴*(۱)، ۲۵۵-۲۸۶. https://mpes.sbu.ac.ir/article_100730.html

کامیاب، ف. (۱۳۹۹). نقش معلم در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. *دو فصلنامه مطالعات روان‌شناسی با رویکرد اسلامی*، ۱(۱)، ۹۱-۱۱۰. http://mra.journals.miu.ac.ir/article_4966.html

محمودی، ف.، حبیبی، ح.، و خان‌زاده مقصودلو، ج. (۱۴۰۰). عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی از دیدگاه دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی. *فصلنامه علمی اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۷*(۳)، ۳۳-۵۵. https://jontoe.alzahra.ac.ir/article_5966.htm

میرزایی، ز. (۱۳۹۹). بررسی رابطه امنیت شغلی با انگیزش شغلی در کارکرد معلمان شهر حمیل سال ۹۸-۹۹. *دومین کنفرانس روان‌شناسی، 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

نیازی نخعی، ن. (۱۳۹۹). ویژگی های شخصیتی معلمان اثربخش: یک مطالعه ترکیبی. *ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران*. https://civilica.com/doc/1221910/

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

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

هادی‌پور، ا.، معظمی، م.، و احمدی، غ. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه‌های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت. *فصلنامه جامعه شناسی آموزش و پرورش*، ۱۴(۱)، ۱۱۱-۱۲۰. 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

Amtu, 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., & Adjavon, 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

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, Metroyadi. (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

Linggi, 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]

Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law, Poliitic 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., Silvianita, 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9]