

**بررسی نقش انگیزش شغلی معلمان در پیدایش ساختار خانواده سالم: یک تحلیل داده بنیاد**هما یزدان پناه<sup>۱</sup>، خدیجه ابوالمعالی الحسینی\*<sup>۲</sup>، مالک میرهاشمی<sup>۳</sup>**چکیده**

**مقدمه:** یکی از منابع اصلی انگیزش درونی، برنامه های جدیدی برای کمک به معلمان است تا آن ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی خود تعادل برقرار کنند و از طرف دیگر باعث انگیزش خاص معلمان می گردد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انگیزش شغلی معلمان در پیدایش ساختار خانواده سالم در مقطع ابتدایی شهر تهران بود.

**روش پژوهش:** این پژوهش به روش کیفی و با رویکرد نظریه داده بنیاد نظامدار مبتنی بر الگوی اشتراوس و کوربین انجام شد. جامعه آماری شامل معلمان دوره ابتدایی شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بود. با روش نمونه گیری هدفمند ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. داده ها از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی مبتنی بر نظریه داده بنیاد نظامدار اشتراوس و کوربین و با استفاده از نرم افزار MAXQDA تحلیل شدند.

**یافته ها:** در مجموع ۱۹ مقوله و ۱۱۶ مفهوم شناسایی و استخراج شدند. در این پژوهش مقوله «انگیزش شغلی» به عنوان مقوله مرکزی انتخاب شد. در این پژوهش، پنج مقوله مربوط به عوامل علی شامل: «تعاملات اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «سیستم تشویقی» و «رفتار اخلاقی محیط کار» به عنوان شرایط علی، همچنین عوامل زمینه ای مانند «شرایط خانوادگی»، «شرایط کاری»، «شرایط رفاهی»، «تدریس و پژوهش»، «شرایط اقتصادی» و «فرهنگ سازمانی» و در نهایت عوامل مداخله گر مانند «خصوصیات فردی معلمان»، «عوامل مرتبط با یادگیرندگان» و «توان مالی دانش آموزان» بررسی گردید.

**نتیجه گیری:** هم مقوله های مداخله گر و هم عوامل علی پیامدهایی پدید می آورند که برخی از آنها خواسته و برخی دیگر ناخواسته اند. عوامل مداخله گر به صورت غیر مستقیم بر انگیزش معلمان موثر هستند و می توان با تاثیرگذاری بر عوامل مداخله گر موجب تغییر در انگیزش رفتار شد.

**واژگان کلیدی:** انگیزش شغلی، تحلیل داده بنیاد، خانواده، معلمان، مقطع ابتدایی

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی-واحد رودهن، تهران، ایران

ORCID: 0000-0003-2198-6609

<sup>۲</sup> - نویسنده مسئول، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی-واحد رودهن، تهران، ایران

[Abolmaali@riau.ac.ir](mailto:Abolmaali@riau.ac.ir)

<sup>۳</sup> - گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی-واحد رودهن، تهران، ایران

**استناد:** یزدان پنا ه، ابوالمعالی الحسینی خ، میرهاشمی م. بررسی نقش انگیزش شغلی معلمان در پیدایش ساختار خانواده سالم: یک تحلیل داده بنیاد، خانواده و بهداشت، ۱۴۰۰، ۱۱(الف): ۱۹۰-۱۷۳

#### مقدمه:

در دهه های گذشته فقط بر زندگی فردی (غیرکاری) تأکید می شد، در حالی که طرفداران نظریه کیفیت زندگی سالم در جستجوی نظام ها و برنامه های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی خود تعادل برقرار کنند دو پدیده زندگی کاری و زندگی خانوادگی، اثرات متقابل و تشدیدکننده ای بر یکدیگر دارند. فردی که در زندگی خانوادگی و شخصی خود مشکلات زیادی دارد، به طور قطع این مشکلات، بر روی تمرکز، انگیزه انجام کار، بهره وری و شادابی وی در محیط کار اثرمی گذارد و برعکس مشکلات ناشی از شرایط کاری نیز بر کیفیت زندگی خانوادگی تأثیرگذار است (۱). تعارض کار-خانواده شکلی از تعارض درون نقشی است که در آن فشار ناشی از انجام وظایف مربوط به یک نقش، مانع از انجام وظایف به صورت اثربخش در نقشی دیگر می گردد. بنا به اعتقاد صاحب نظران، جوامع برای تداوم به آموزش و پرورش مطلوب و بهینه اعضای خود نیازمندند. این امر موجب می شود که آموزش و پرورش در میان نظام های دیگر اجتماعی اهمیت بالایی یافته و نقش مهم و اساسی در استحکام و پرورش اعضای خانواده ایفا نماید (۲). این نظام تلاش دارد با رهبری مؤثر و به نحوی مطلوب وظایف محوله را در راستای اهداف کلی جامعه و سازمان به انجام برساند. این کار بدون کمک همه اعضا میسر نیست و در این میان معلمان به عنوان مؤثرترین افراد، نقش کلیدی در موفقیت یا عدم موفقیت خانواده در اهداف آموزشی و پرورشی دارد. و ایجاد انگیزه در معلمان می تواند عوامل مؤثر در سلامت دانش آموزان و فرزند پروری مطلوب و خانواده سالم شود (۳). انجام مطلوب نقش معلمی مستلزم آن است که مدیران بدانند چگونه در آنان ایجاد انگیزه نموده و آن ها را با اهداف سازمانی پیوند دهند. توانایی و مهارت ایجاد انگیزه و ترغیب کارکنان به مشارکت در تحقق اهداف سازمانی، از مهم ترین ابزارهای مدیریت شایسته است. مدیران از طریق فهم نیازها، عقاید، انتظارات و انگیزه های معلمان و فراهم آوردن شرایط محیطی مطلوب، دستیابی به اهداف را امکان پذیر می سازند (۴). آموزش و پرورش از جمله سازمان هایی است که موفقیت آن در گرو بهره مندی از نیروهایی با ماندگاری و انگیزه بالاست. معلم و دانش آموز، حداقل یک چهارم از زمان روزانه را در مدرسه می گذرانند و تأثیر آن در خانواده نمود پیدا می کند و برقراری ارتباط مؤثر بین آن ها باعث بهبود احساسات نسبت بهم و رویدادها و فرآیندهای مرتبط با مدرسه و این نیز موجب تحول کیفیت آموزشی و یادگیری می شود. معلمان مؤثرترین و مهم ترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آن ها اجرا می شود. انگیزه معلمان از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش، سلامت دانش آموزان و خانواده آرام در قبال آموزش فرزند است. (۳-۵). به اعتقاد سیندرمن انگیزه دارای دو بعد؛ الف) عوامل بهداشتی: دربرگیرنده ویژگی های محیطی شغل و جنبه های بیرونی آن مانند: سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت های کاری است و ب) عوامل برانگیزنده: درواقع عوامل وابسته به وظایف، محتوای شغل و جنبه های درونی آن و دربردارنده جنبه هایی مانند: اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است. دومین مفهوم رایج در مورد تعریف و مفهوم انگیزه نشئت گرفته از دو پرسش؛ الف) در حال حاضر چقدر از شغل خود برانگیخته می شوید؟ و ب) تا چه حد از شغل خود انگیزش می خواهید؟، بدین ترتیب تفاوت بین آنچه فرد در حال حاضر دارد و آنچه به دنبال آن است، می تواند

شاخصی از انگیزش باشد. به بیان دیگر انگیزه را کنشی از هماهنگی میان نیازها و ارزش‌های حرفه‌ای فرد و نظام تقویت‌کننده کار می‌داند (۶).

لوکه انگیزه را نوعی فرآیند ارزشیابی و آن را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است تعریف می‌کند. (۷) رابینز انگیزه را حاصل تفاوت میان پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداشی که فکر می‌کند باید دریافت کند ارزیابی می‌کند. بدین ترتیب شخصی که واجد سطح بالایی از انگیزه است، نسبت به شغل خویش بازخوردی مثبت، اما شخص فاقد انگیزه نسبت به شغل بازخوردی منفی دارد. لوسیر<sup>۱</sup> انگیزه را احساس کام یافتگی نیازها و خواسته‌ها می‌داند و اعتقاد دارد، داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد، انگیزه او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۸).

از جمله نظریات مطرح و جدید در زمینه انگیزش، نظریه خودتعیین‌گری<sup>۲</sup> است که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به جای مقدار آن تمرکز دارد و انگیزش انسان را مبتنی بر نیازهای روانشناختی بنیادی، خودمختاری، شایستگی و احساس تعلق می‌داند (۹). در راستای مطالب فوق، انگیزش کارکنان آموزشی و آموزشگاهی از جمله مضامینی است که خط فکری حاکم بر فرهنگ جامعه ما و سلامت روان دانش‌آموزان در آرامش خانواده‌ها را در فرآیند تعلیم و تربیت آشکار می‌سازد. نائلی اساس انگیزش در تعلیم و تربیت را در بستر عاطفی مدیران آموزشی و آموزشگاهی می‌داند (۱۰). پژوهش‌های هرزبرگ و آلدرفر<sup>۳</sup> بیانگر این مطلب‌اند که هر قدر کارکنان آموزشی و آموزشگاهی از انگیزش بیشتری برخوردار باشند، به همان میزان علاقه‌مندی، رضایت شغلی، انگیزش، نگرش معلمان و پیشرفت تحصیلی و میل به ادامه تحصیل فراگیرانشان افزایش می‌یابد (۱۵). پژوهشی توسط براون و هوگز<sup>۴</sup> موضوع ادراک مدیر و معلمان از انگیزش درونی و بیرونی انجام شد. نتایج حاکی از این است که از نظر معلمان عوامل انگیزش درونی مانند احساس خوداحترامی ناشی از کار، داشتن ارتباطات مثبت در محیط کار، رشد حرفه‌ای، مشارکت در تصمیم‌گیری، در اختیار داشتن مواد موردنیاز و دانستن آنچه موردنیاز است، مهم می‌باشند یکی از منابع اصلی انگیزش درونی، داشتن ارتباطات مثبت و سازنده با همکاران، والدین، دانش‌آموزان و در نهایت ساختار خانواده سالم از منظر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزانشان می‌باشد که از طرفی باعث انگیزه دانش‌آموزان شده و از طرف دیگر باعث انگیزش خاص معلمان می‌گردد. و از نظر مدیران عوامل انگیزش بیرونی مانند تعطیلی در کار، حقوق و دستمزد، تصدیق و تأیید والدین و سلامت روان دانش‌آموزان در آرامش خانواده‌ها، مزایای جانبی کار، مورد تأیید همکاران واقع شدن، عنوان و پست و پرداخت براساس شایستگی با اهمیت قلمداد شدند و زنان در مقایسه با مردان از انگیزش شغلی درونی بیش تری برخوردارند (۱۶).

توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از (فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان و سلامت روان آنان در آرامش خانواده‌ها شوند (۱۷، ۱۸). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است، با این حال رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار

---

1 Losear

2 Self-determination theory (SDT)

3 Herzberg & Alderfer

4 Brown & Hughes

یادگیری مادام العمر بوده و یادگیری حرف های را مداخله ای کوتاه مدت نمی دانند، بلکه توسعه حرفه ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می گیرد (۱۸، ۱۹). در پژوهش ریس<sup>۱</sup> از مدیران آموزشی تقاضا شد تا عوامل مهمی را که در انگیزه آنها بر انجام کارهای جاری اثر می گذارد، رتبه بندی کنند. این عوامل بترتیب اولویت عبارت بود از شانس استفاده از ابتکار و پیش قدمی در کار، روابط خوب همکاران در محیط کار، توجه مدیر به آنها، استخدام دائم، پول کافی، ساعات کار مناسب، منافع موجود در کار، فرصت برای پیشرفت و کسب اعتبار و شخصیت (۱۷).

یافته های پژوهش کوگا و بریانت<sup>۲</sup> از انگیزش شغلی معلمان نشان داد که ارزشیابی از کار، حقوق مناسب، امنیت شغلی بیش تر، فراهم نمودن زمینه های پیشرفت توانائی های آنان، استقلال کاری و اهمیت تفاوت های فردی در نیازهای شخصی و اجتماعی از جمله عوامل مؤثر در ایجاد میل و رغبت بیش تر در آموزش و مربیگری هستند (۲۰).

از نظر دموگرافیک نیز تفاوت هایی مشاهده شد. با توجه به جنسیت، تأثیر عوامل امنیتی در انگیزش شغلی مردان بیش از کارکنان زن و تأثیر عوامل فیزیولوژیکی و امنیتی در افزایش انگیزش شغلی دبیران مرد بیش از دبیران زن بود. در انگیزش شغلی کارکنان و دبیران با توجه به سطح تحصیلات و سابقه خدمت آنها تفاوتی مشاهده نگردید. همچنین در پژوهش یو و کانلی<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) که بر مبنای مدل تقاضای شغلی-منابع شغلی و نظریه خودتعیین گری انجام شد، این نتایج حاصل شد که انگیزش معلم، منعی شخصی است که کنار آمدن با تقاضای کاری زیاد را تسهیل می کند (۲۱). قاسم زاده، نقش و افضلی در تحقیق خود با موضوع انگیزه معلمان در مدارس بیان داشتند که در صورت فراهم نمودن عوامل محرک جو سازمانی مطلوب و شادکامی باعث ایجاد تاثیر زیادی در انگیزه معلمان می گردد (۲۲، ۲۳).

لذا با توجه به پژوهش های گذشته و اهمیت و جایگاه انگیزه در ارتقای تعلیم و تربیت یک نظام آموزشی ویرآیند ان در سلامت روان دانش آموزان و ایجاد آرامش در خانواده ها ، در این پژوهش به تبیین علل مؤثر بر انگیزه شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران پرداخته شده است و سؤالات اساسی این است که نقش انگیزش شغلی معلمان در پیدایش ساختار خانواده سالم چیست؟ عوامل مؤثر بر انگیزه معلمان (زمینه ای، علی و مداخله گر) چه هستند؟ راهبردهای افزایش انگیزه معلمان کدامند؟ پیامدهای افزایش انگیزه معلمان چه هستند؟ مدل ساختاری به منظور پیش بینی انگیزش معلمان با توجه به یافته ها چگونه است؟

### روش پژوهش:

این پژوهش به صورت کیفی و با رویکرد نظریه داده بنیاد مبتنی بر الگوی سیستماتیک (اشتراوس و کوربین) انجام شد. برای گردآوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. جامعه آماری شامل معلمان دوره ابتدایی شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بود. با استفاده از تکنیک گلوله برفی ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. طی جلساتی که با گروه تخصصی مشاوران و متخصصان خانواده درمانگر بر پا شد آنها نیز این ایده را که پرورش انگیزه درونی معلمان بهترین روش پیشگیری از بروز اختلالات و کاستی های احتمالی در دانش آموزان به تبع آن در خانواده ها خواهد بود تاکید ورزیدند و بستر انجام پژوهش فراهم شد. با مشورت و یاری اساتید راهنما و مشاور

1 Rees

2 Cuga & Bryant

3 You & Conley

برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز، محوری و انتخابی مبتنی بر نظریه داده بنیاد نظام‌دار اشتراوس و کوربین با کمک نرم‌افزار Maxqda شد.

**مقاله محوری: انگیزش شغلی:** در این پژوهش مقوله «انگیزش شغلی» به‌عنوان مقوله محوری انتخاب شده است. همان‌طور که گفته شد، رد پای این مقوله در سراسر داده‌ها قابل مشاهده است و در تمامی مصاحبه‌ها تقریباً به آن‌ها اشاره شده است و نقش محوری ایفا می‌کند. به بیان بهتر سایر مقوله‌ها حول انگیزش شغلی جمع شده‌اند. مصاحبه‌شوندگان در نقل‌قول‌های مختلف و در بیان روایت‌هایشان به مفاهیمی همچون «رفتار شهروندی»، «تعهد شغلی»، «رضایت شغلی»، «تعهد سازمانی»، «درگیری شغلی»، «توانمندی روان‌شناختی در ایجاد سلامت خانواده» و «حمایت مدیریتی» اشاره داشتند.

**شرایط علی:** در این پژوهش، پنج مقوله «تعاملات اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «سیستم تشویقی» و «رفتار اخلاقی محیط کار» به‌عنوان شرایط علی در نظر گرفته شده است.

**شرایط زمینه‌ای:** در این پژوهش مقوله «شرایط خانوادگی»، «شرایط کاری»، «شرایط رفاهی»، «تدریس و پژوهش»، «شرایط اقتصادی» و «فرهنگ سازمانی» به‌منزله شرایط بستر یا زمینه در نظر گرفته شده‌اند.

**شرایط مداخله‌گر:** در این پژوهش «خصوصیات فردی معلمان»، «عوامل مرتبط با یادگیرندگان» و «توان مالی دانش‌آموزان» به‌عنوان شرایط مداخله‌گر محسوب می‌شوند.

**راهبرد:** در این پژوهش، «زمینه‌سازی ایجاد انگیزه شغلی» به‌عنوان راهبرد تحقق «انگیزه در سازمان» شناخته شده است. این مقوله شامل «مدیریت استعداد»، «متنوع ساختن جو مدرسه»، «خدمات بازنشستگی»، «ایجاد دفتر مشاوره روانی و حقوقی»، «برگزاری دوره‌های مثبت‌اندیشی برای خانواده‌ها» و «مهندسی مجدد ساختارها و فرآیندهای مدرسه» است.

#### یافته‌ها:

در این پژوهش در مجموع ۱۹ مقوله و ۱۱۶ مفهوم شناسایی و استخراج شدند که در جدول ۱ دسته‌بندی مفاهیم در مقولات اصلی ارائه شده است.

جدول ۱: دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌ها

Table 1: Categorization of concepts and categories

ردیف	مفاهیم	ردیف	مقوله‌ها
۱	روابط غیررسمی در سازمان	۲	امید به زندگی
۳	تعامل با جامعه بین‌المللی	۴	آینده‌نگری
۵	تعامل یادگیرندگان با معلمان	۶	عشق و علاقه به کار
۷	تشکل‌های اجتماعی در مدارس	۸	امید به آینده
۹	تعامل بین همکاران	۱۰	خودکارآمدی
۱۱	همکاری با خانواده	۱۲	خودگشودگی

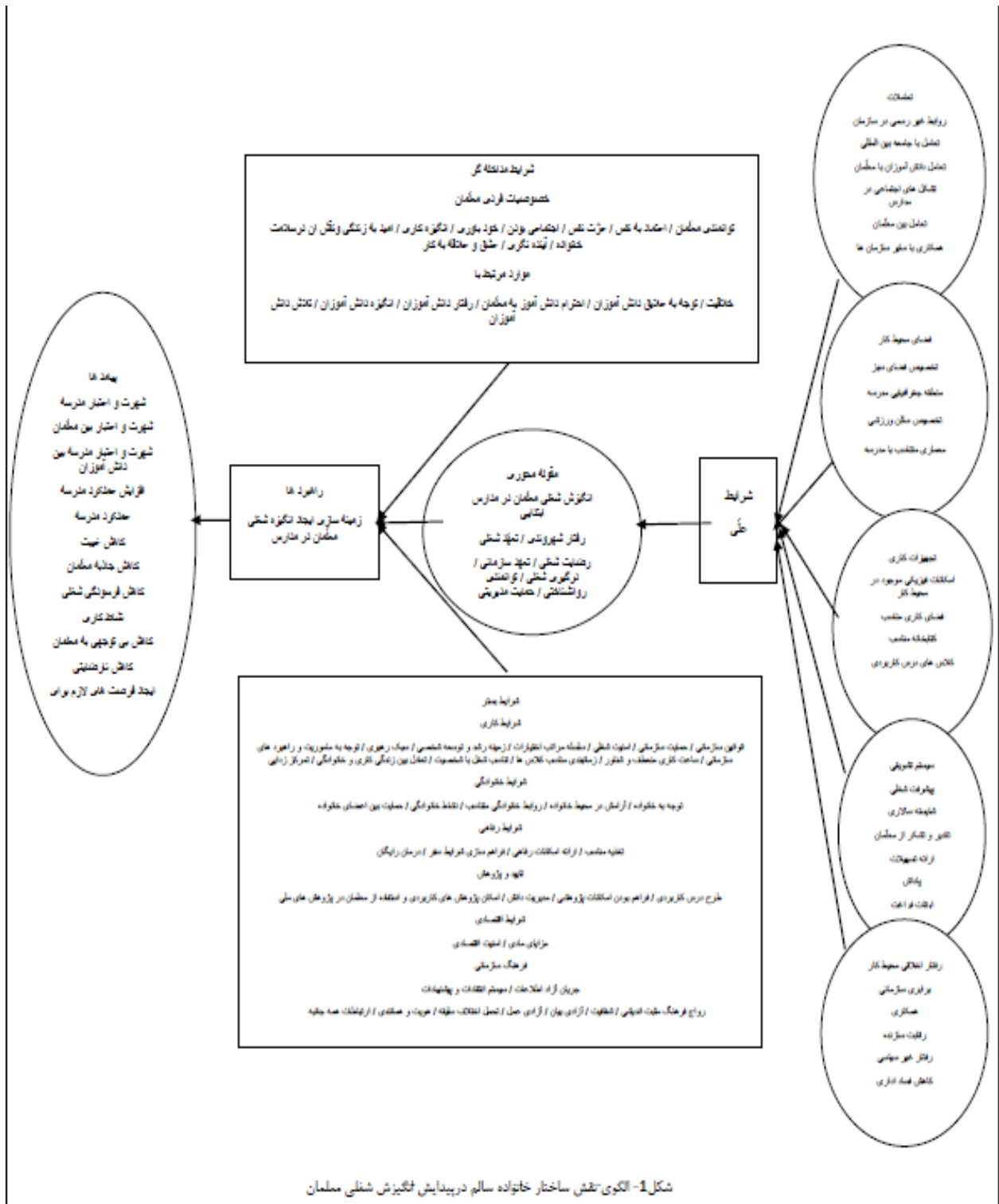
۱۳	همدلی	۱۴	توجه به خانواده
۱۵	تخصیص فضای سبز	۱۶	هوش معنوی
۱۷	منطقه جغرافیایی مدارس	۱۸	دین‌داری
۱۹	تخصیص سالن ورزشی	۲۰	خودشکوفایی
۲۱	معماری متناسب با مدارس	۲۲	قدرت بیان
۲۳	امکانات فیزیکی موجود در مدارس	۲۴	ابتکار و خلاقیت
۲۵	فضای کاری مناسب	۲۶	خودکنترلی
۲۷	کتابخانه مناسب	۲۸	اجرای برنامه‌های فوق برنامه با یادگیرندگان
۲۹	کلاس‌های درس کاربردی	۳۰	احترام دانش آموز به دبیر
۳۱	برابری سازمان	۳۲	رفتار یادگیرندگان
۳۳	همکاری	۳۴	انگیزه یادگیرندگان
۳۵	رقابت سازنده	۳۶	تلاش یادگیرندگان
۳۷	رفتار غیر سیاسی	۳۸	بازخورد یادگیرندگان و دانش آموختگان
۳۹	کاهش فساد اداری	۴۰	اشتغال یادگیرندگان و دانش آموختگان
۴۱	توجه به خانواده	۴۲	تقویت توان مالی یادگیرندگان
۴۳	آرامش در محیط خانواده	۴۴	ارائه تسهیلات رفاهی به یادگیرندگان
۴۵	روابط خانوادگی مناسب	۴۶	تغذیه مناسب
۴۷	نشاط خانوادگی	۴۸	ارائه امکانات رفاهی
۴۹	حمایت اعضای خانواده	۵۰	فراهم سازی شرایط سفر
۵۱	قوانین سازمانی	۵۲	درمان رایگان
۵۳	حمایت سازمانی	۵۴	طرح درس کاربردی
۵۵	امنیت شغلی	۵۶	فراهم بودن امکانات پژوهشی
۵۷	سلسله مراتب اختیارات	۵۸	امکان چاپ مقالات علمی
۵۹	بستر مناسب برای رشد و توسعه شخصی	۶۰	مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی
۶۱	سبک رهبری	۶۲	مدیریت دانش
۶۳	چشم‌انداز و مأموریت سازمانی	۶۴	امکان پژوهش کاربردی
۶۵	ساعت کاری شناور و منعطف	۶۶	استفاده از معلمان در پژوهش‌های ملی
۶۷	زمان‌بندی مناسب کلاس‌ها	۶۸	مزایای مادی
۶۹	تسهیل رویه های اداری	۷۰	امنیت اقتصادی

۷۱	تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی	۷۲	رفتار شهروندی
۷۳	تمرکز زدایی	۷۴	تعهد شغلی
۷۵	جریان آزاد اطلاعات	۷۶	رضایت شغلی
۷۷	سیستم انتقادات و پیشنهادات	۷۸	تعهد سازمانی
۷۹	رواج فرهنگ مثبت‌اندیشی	۸۰	درگیری شغلی
۸۱	شفافیت	۸۲	توانمندی روان‌شناختی
۸۳	آزادی بیان	۸۴	حمایت مدیریتی
۸۵	آزادی عمل	۸۶	عملکرد مدارس
۸۷	تحمل اختلاف سلیقه	۸۸	کاهش غیبت
۸۹	هویت و همانندی	۹۰	کاهش جابه‌جایی معلمان
۹۱	ارتباطات همه جانبه	۹۲	شهرت و اعتبار مدارس بین معلمان
۹۳	پیشرفت شغلی	۹۴	شهرت و اعتبار مدارس بین یادگیرندگان
۹۵	شایسته‌سالاری	۹۶	نشاط کاری
۹۷	تقدیر و تشکر از معلمان	۹۸	توجه به معلمان
۹۹	ارائه تسهیلات	۱۰۰	ایجاد رضایت
۱۰۱	پاداش	۱۰۲	ایجاد فرصت‌های لازم برای رشد
۱۰۳	اوقات فراغت	۱۰۴	سلامت روان
۱۰۵	فرصت تحصیل رایگان	۱۰۶	مدیریت استعداد
۱۰۷	اعتماد به نفس	۱۰۸	متنوع ساختن جو مدارس
۱۰۹	عزت نفس	۱۱۰	خدمات بازنشستگی
۱۱۱	اجتماعی بودن	۱۱۲	ایجاد دفتر مشاوره روانی و حقوقی
۱۱۳	خودباوری	۱۱۴	برگزاری دوره‌های مثبت‌اندیشی
۱۱۵	انگیزه کاری	۱۱۶	مهندسی مجدد ساختارها و فرایندهای مدارس

### پیامدها

در این پژوهش پیامدهای حاصل از «انگیزه شغلی» را به «شهرت و اعتبار مدرسه»، «افزایش کارایی مدرسه» و «کاهش فرسودگی شغلی» می‌توان طبقه‌بندی کرد.

در این پژوهش مقوله مرکزی تحت عنوان «انگیزش شغلی» نامیده شده است. زیرا بخش زیادی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان در مورد مولفه‌های مدنظر آن‌ها برای افزایش جذابیت و چگونگی توسعه آن‌ها بود که با انتخاب این عنوان برای مقوله مرکزی، این مطالب روشن می‌شود. در ادامه براساس مفاهیم و مقوله‌های استخراجی از مراحل قبل، الگوی انگیزش شغلی معلمان تشریح می‌شود.



شکل 1- الگوی نقش ساختار خانواده سالم در پدیدایش انگیزش شغلی معلمان



در این پژوهش با هدف بررسی نقش انگیزش شغلی معلمان در پیدایش ساختار خانواده سالم مقوله «انگیزش شغلی» به عنوان مقوله محوری انتخاب شده است. به این علت که رد پای این مقوله در سراسر داده‌ها قابل مشاهده است و در تمامی مصاحبه‌ها تقریباً به آن اشاره شده است و نقش محوری ایفا می‌کند. به بیان بهتر سایر مقوله‌ها حول انگیزه شغلی جمع شده‌اند. مصاحبه‌شوندگان در نقل قول‌های مختلف و در بیان روایت‌هایشان به مفاهیمی همچون «رفتار شهروندی»، «تعهد شغلی»، «رضایت شغلی»، «تعهد سازمانی»، «درگیری شغلی»، «توانمندی روان‌شناختی معلم در پیدایش خانواده سالم» و «حمایت مدیریتی» اشاره داشتند بسیاری معتقد هستند یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری در یک سازمان شود، توجه به انگیزه و تزریق آن به کارکنان است. دغدغه انگیزش معلمان پژوهشگر را وادار به ساختن الگویی کرد که با استفاده از آن بتوان المان‌های مؤثر در انگیزه معلمان مدرسه و بررسی نقش انگیزش شغلی معلمان در پیدایش ساختار خانواده سالم را تشریح کرد. الگو ارائه شده در این پژوهش از بخش‌های مختلفی تشکیل شده است، اما پیش از معرفی سایر قسمت‌های الگو لازم است متغیری را که به عنوان عنصر محوری و کلیدی انتخاب شده معرفی کرد.

اگر سازمانی بتواند محیطی با نشاط برای کارکنانش ایجاد کند، خود سازمان هم می‌تواند از مزایای این افزایش بهره‌وری استفاده کند و موفق‌تر و موثرتر باشد. باکر معتقد است که انگیزه معلمان موجب انگیزه دانش آموزان می‌گردد و از این طریق باعث آرامش والدین در قبال هدفمندی درست فرزندان‌شان می‌شود و عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد، در واقع انگیزه معلمان نقطه آغاز جریانی است که موجب افزایش کیفیت تدریس آن‌ها و در نهایت انگیزه و عملکرد مثبت دانش آموزان و سلامت روان آنان در پیدایش ساختار خانواده سالم می‌شود؛ همچنین در تحقیق براون و هوگز یکی از منابع اصلی انگیزش درونی، داشتن ارتباطات مثبت و سازنده با همکاران، والدین، دانش آموزان و در نهایت ساختار خانواده سالم از منظر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می‌باشد که از طرفی باعث انگیزه دانش آموزان شده و از طرف دیگر باعث انگیزش خاص معلمان می‌گردد. در استدلالی دیگر با توجه به تحقیق سیندرمن می‌توان بیان کرد که عامل دوم در انگیزه کارکنان و معلمان عوامل برانگیزاننده‌ای همچون اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است که یکی از اصلی‌ترین عوامل انگیزه است. همچنین لوکه نیز بیان کرده که انگیزه باعث ایجاد حالت هیجانی مثبت در معلمان و در همین راستا در دانش آموزان می‌شود که به نوبه خود عامل مهمی برای ارتباط مثبت است.

شرایط علی حوادث، وقایع و اتفاقاتی هستند که به وقوع یا گسترش پدیده مورد نظر می‌انجامد و یا وقایعی که از نظر زمانی مقدم بر پدیده مورد نظر هستند. در مدل پیشنهادی من پنج مقوله «روابط اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «سیستم تشویقی» و «رفتار اخلاقی محیط کار» به عنوان شرایط علی در نظر گرفته شده است. روابط اجتماعی با ترویج روابط غیررسمی در مدرسه، تعامل با جامعه بین‌المللی، تعامل با دانش آموزان، شکل‌های اجتماعی در مدرسه، تعامل بین همکاران، همکاری با سایر سازمان‌ها و در نهایت با همدلی معرفی شد. یکی از تحقیقاتی که منشا بعد شرایط علی بود، تحقیق کوگا و بریانت (2017) می‌باشد که تمرکز اصلی را بر امنیت شغلی و پیشرفت شخصی می‌دانست و این دو مقوله می‌تواند به عنوان علت اصلی انگیزش قرار بگیرد چون که بحث امنیت شغلی با میزان درآمد و امنیت کاری عجین می‌باشد که در هر شغلی سرنوشت ساز است. «فضای محیط کار» از مفاهیم «تخصیص فضای سبز مناسب مدرسه»، «منطقه جغرافیایی مدرسه»، «تخصیص سالن ورزشی در مدرسه‌ها» و «معماری متناسب با مدرسه» تشکیل شده است. برای اینکه انگیزه بین معلمان در محیط کار افزایش یابد باید به فضای محیط کار توجه ویژه شود.

«تجهیزات کاری» با «امکانات فیزیکی موجود در محیط کار»، «فضای کاری مناسب»، «کتابخانه مناسب»، «کلاس‌های درس کاربردی» و «فراهم بودن امکانات آموزشی» تقویت می‌شود.

سیستم تشویقی در واقع همه‌ی آن چیزی است که به‌منظور قدردانی از عملکرد معلمان به‌عنوان پاداش کار آن‌ها در اختیارشان قرار می‌گیرد. «پیشرفت شغلی»، «شایسته‌سالاری»، «تقدیر و تشکر از معلمان»، «ارائه تسهیلات»، «پاداش» و «امکان تحصیل رایگان» عواملی هستند که این مفهوم را می‌سازند و در نهایت «رفتار اخلاقی محیط کار» با «برابری سازمانی»، «همکاری»، «رقابت سازنده»، «رفتارهای غیر سیاسی» و «کاهش فساد اداری» معرفی و تحلیل می‌شود.

اگر سلسله شرایط خاصی را که در آن استراتژی‌ها و کنش‌های متقابل برای اداره کردن، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد، به‌عنوان شرایط بستر در نظر بگیریم، «شرایط خانوادگی»، «شرایط کاری»، «رفاهی»، «شرایط تدریس و پژوهش» و «شرایط اقتصادی» و فرهنگ‌سازمانی زمینه‌ایجاد انگیزه در آموزش و پرورش و مدرسه را فراهم می‌سازد و بر رفتارها و کنش‌ها تأثیر می‌گذارند. به این صورت که، داشتن ارتباطات مثبت و سازنده با همکاران، والدین، دانش‌آموزان و در نهایت ساختار خانواده سالم ازمنظر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزانشان می‌باشد که از طرفی باعث انگیزه دانش‌آموزان شده واز طرف دیگر باعث انگیزش خاص معلمان می‌گردد. در جایی دیگر در تحقیق طاهری و همکاران به عوامل زمینه‌ای شغلی و فضایی که معلم در آن کار می‌کند نیز بسیار تاکید شده و به‌عنوان عامل مهمی در انگیزه‌سازی برای معلمان تعریف شده است (۲۴، ۲۵).

شرایط مداخله‌گر عواملی هستند که شرایط علی را تسهیل می‌کنند یا بر اثر این شرایط تداخل ایجاد کرده و مانع آن می‌شود. به‌عبارت‌دیگر شرایط مداخله‌گر خود به‌تنهایی منجر به رفتار نمی‌شود اما می‌تواند بر اثر شرایط علی بر رفتار اثرگذار باشند. در این پژوهش «خصوصیات فردی معلم» و «دانش‌آموزان» به‌عنوان شرایط مداخله‌گر محسوب می‌شوند. در نهایت پیامدها، نتایج و حاصل راهبردها و یا کنش‌ها واکنش‌ها هستند. به‌عبارت‌دیگر، هر جا انجام یا عدم انجام کنش / واکنش معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به‌منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی پدید می‌آید. برخی از پیامدها خواسته و برخی ناخواسته‌اند. در این پژوهش «شهرت و اعتبار مدرسه»، «افزایش کارآیی مدرسه» و «کاهش فرسودگی شغلی» به‌عنوان پیامدهای ناشی از انگیزه شغلی معلمان در نظر گرفته شده است. با توجه به وضعیت کرونا و عدم دسترسی به معلمان، اجرا به صورت آنلاین صورت گرفت. توصیه می‌شود پژوهشگران بعدی عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان را در قالب یک پژوهش کمی با روش مدلیابی معادلات ساختاری مطالعه نمایند و همچنین پیشنهاد می‌شود سیاستگذاران عوامل مؤثر در انگیزش شغلی معلمان را جهت ارتقاء کیفیت تدریس آنان مورد توجه قرار دهند.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی با حقوق نویسندگان بیان نشده است.

### ملاحظات اخلاقی

برای اجرای مداخلات اخلاقی در پژوهش حاضر، کدهای اخلاقی مطرح شده توسط انجمن روانشناسی ایران و آمریکا و سازمان نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس، مؤلفه‌های زیر درمورد تمامی بیماران شرکت‌کننده در پژوهش (در هر یک از مراحل پژوهش) رعایت شد: اصل احترام به شأن و آزادی انسان؛ اصل وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری؛ اصل سودمندی و عدم آسیب‌رسانی؛ اصل عدم تبعیض؛ اصل توجه به رفاه دیگران واصل توجه به نظام ارزشهای جامعه.

**کاربرد پژوهش:**

نتایج این بررسی می تواند به شناخت بهتر عوامل ایجادکننده انگیزش معلمان و نقش انگیزش شغلی معلمان در پیدایش ساختار خانواده سالم کمک کند.

**منابع:**

1. Pintrich P., Dale Schunk. Motivation in education (theory, research and applications). Tehran: Alam Publications; 1394.
2. Luisortiz-Hernandez. Racism and mental health among university students in Mexico city, Artical journal , 2011; 2:125-130
3. Behnke A.O., Mac Dermid S.M., Coltrane S.L., Parke R.D., Duffy S., Widaman K.F.. Family cohesion in the lives of Mexican American and European American parents, Marriage fam; 2008; 70(4):1045-1059
4. Gholizadeh A., Esmaeliani Ardestani Z.. The Effect of Social Capital Components on Marital Satisfaction of Married Students. Knowledge & Research in Applied Psychology, 2017; 15(56): 37-46
5. Ingersoll S.. The wrong solution to the teacher shortage. Educational leadership. 2003; 60(8): 30-35.
6. Lari N., Hejazi E., Ezhei J., Jokar B.. Teachers' Understanding of Influential Factors on Teacher-Student Relation: A Phenomenological Analysis. Educational Innovations Quarterly. 2019; 18(70): 53-80.
7. Hesari M., Khazaei N., Emadi Nouri M.. Teacher's Role vs. Students' Role. J Science and Engineering Minds. 2019;6(4): 34-39.
8. Azadeh S.A., Mohammadi R.. Identifying Issues of Teacher-Student Relation in Primary School Teachers' View: A Phenomenological Study. TRJ. 2020; 3(8): 45-74.
9. Armstrong M.. Personal Management Practice: 4th Ed: Kogan; 1991.
10. Nagy MS.. What to do when you are dissatisfied with job satisfaction scales: A Better Way to Measure Job Satisfaction Technical Affairs Section: Radford University, 2016.
11. Synderman B.. The Motivation to Work. New York: Hohn wilyandsons, 2015.
12. Robbins E. Fundamentals of organizational behavior. New Jersey: Prentice Hall, 2017.
13. Locke E.A.. The nature and causes of job satisfaction in M.D. Dunnette(Ed), Handbook of industrial and organizational Psychology. Chicago: Rand McNally, 2015.
14. Gagné M., Deci E.L. Self-determination theory and work motivation. Journal of organizational Behavior, 2015;26:331-62.
15. Lussier R.N.. Management, Concepts, Applications and Skill development, South western college: publishing Ohio, 2018.
16. Desa D.. Understanding non-linear modelling of measurement invariance in heterogeneous populations. Advances in Data Analysis and Classification. 2016;5(13):1-25.
17. Naili M.A.. Motivation in Organizations. Ahvaz: Shahid Chamran University Press, 2002.
18. Herzberg F., Mausner B., Synderman B.. The Motivation to Work. New York: John wilyandsons, 1959.

19. Brown T.L., Hughes G.D.. Teacher and Administrator of Teacher Motivation. Journal of Research in Education. fall 2008;18:47-57.
20. Rees A.. Management of organization behavior. New Jersey: prentice Hall fifth education; 2018.
21. Guskey R.T.G.. Knowledge the Closing Professional Effective on Gap. Development Educational Horizons. 2009;87(4):224-33.
22. Richter D., Baumert J., Lüdtke O., Klusmann U., Kunter M.. Professional learning informal and formal of uptake' Teachers. career teaching the across development Education Teacher and Teaching. 2011;1(27):116-26.
23. Cuga D., Bryant C.. Individual differences, perceived task characteristics and preferences for teaching and coaching. Journal of sociology of Education, RQES. 2019; 10 (2):89-179.
24. You S., Conley S.. Workplace predictors of secondary school teachers' intention to leave: An exploration of career stages. Educational Management Administration & Leadership. 2015;43(4):561-81.
25. Ghasemzadeh S., Naghsh Z., Afzali L.. Teachers' Professional Motivation, Teachers' Happiness, and Organizational Atmosphere: Application of Two-Level Modeling of Teachers and Schools. Organizational and Professional Consulting Quarterly.2019; 11(40): 83-98.
26. Naghsh Z.. Multilevel Analysis of an Approach for Errors Resulting from Motivational Data Aggregation Using Data on Students and Teachers. Educational Measurement and Assessment Studies Quarterly. 2017;7(146): 18-127.
27. Taheri M., Arefi M., Pardakhtchi M.H., and Ghahramani M.. An Investigation of Teachers' Professional Development Process in Teachers Training Centers: Data-based Theory. Educational Innovations Quarterly, 2013; (12): 65-149.
28. Mahdavi Hazaveh M., Maleki H., MehrMohammadi M., Abbaspour A., Tayebbeh H.. A Perspective on Pedagogy: Introducing a Conceptual Framework for Explaining Primary School Teachers' Characteristics. Research in Islamic Education and Training Issues Quarterly. 2016;30 (24): 139-165.