

شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی

سمیه ستوده^۱

لیلی دستوری^۲

نسرین نیک‌منش^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

چکیده

هدف اصلی این مطالعه شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان و پیامدهای آن بر محیط آموزشی است. مطالعه حاضر از منظر هدف کاربردی، و از نظر ماهیت محتوایی کیفی است؛ که به روش تحلیل مضمون صورت گرفت. برای گردآوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه غیرساختارمند استفاده شد و داده‌های به دست آمده با استفاده از رویکرد استقرایی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج در قالب سه محور مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر مشخص شد. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل سرگروه‌های درسی و معلمان سرآمد استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۲۴ نفر بود. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی، نمونه‌گیری هدفمند بود و این عمل تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. که در پژوهش حاضر، پس از انجام ۱۲ مصاحبه، اشباع نظری اتفاق افتاد. در پژوهش کیفی اشباع نظری به نوعی نشان از روایی نتایج بوده و همچنین برای بررسی پایایی از روش دوکدگذار و محاسبه ضریب کاپای کوهن استفاده شد. نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی معلمان به طور مثبت با کیفیت تدریس و انگیزه یادگیری دانش‌آموزان ارتباط دارد. معلمان با اشتیاق بالا، تمایل بیشتری به استفاده از روش‌های نوین آموزشی و برقراری ارتباط مثبت با دانش‌آموزان دارند. همچنین، عوامل فردی مانند انگیزه درونی و حمایت‌های سازمانی به طور معناداری بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار بودند. بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و آموزشی برای معلمان طراحی و اجرا شود تا اشتیاق شغلی آن‌ها تقویت گردد. همچنین، ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌گر و ترویج فرهنگ بازخورد می‌تواند به افزایش انگیزه و اشتیاق معلمان کمک کند.

واژگان کلیدی

معلمان، اشتیاق شغلی، دوره ابتدایی

^۱ آموزگار. شاغل در آموزش و پرورش استان اردبیل.

^۲ آموزگار. شاغل در آموزش و پرورش استان اردبیل.

^۳ آموزگار. شاغل در آموزش و پرورش استان اردبیل.

مقدمه

با توجه به تغییر و تحولات روز افزون در ساحت‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، آموزشی و ... کشوری می‌تواند حیات و بقای سازمان‌های خود را تضمین نماید که در سیستم آموزشی خود سرمایه‌گذاری کرده و به منابع انسانی خود توجه نماید. به همین خاطر می‌توان اذعان داشت که، مهم‌ترین عامل پیشرفت نظام تعلیم و تربیت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخش می‌باشد؛ معلمانی که به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرایند یاددهی-یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه و روحیه اثربخشی نظام آموزشی یک کشور را تضمین نمایند. اهمیت نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیره عملیاتی هر سازمان، مدت‌ها است که به اثبات رسیده است و سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند، به این موضوع بیشتر متمرکز بوده‌اند (مهراییان و همکاران، ۱۳۹۰). به عبارتی اساس حرکت‌های کارایی و اثربخشی را باید در منابع انسانی جست و جو کرد، بگونه‌ای که تحقق اهداف در هر زمینه‌ای به نیروهای انسانی ماهر، شایسته و وفادار به سازمان بستگی دارد (پروکوپنکو^۱، ۱۹۸۷). پدیدار شدن مفهوم اشتیاق شغلی هم جهت با مطرح شدن آنچه روانشناسی مثبت‌نگر خوانده می‌شود می‌باشد، چرا که از یک سو تعریفی مثبت از سلامت کارکنان ارائه می‌کند و از سوی دیگر به نظر می‌رسد با نتایج مثبت دخیل در موفقیت سازمانی نظیر جو سازمانی رابطه داشته باشد. اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. تراس و همکارانش^۲ (۲۰۰۴) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان از نظر هویت کارکنان به سازمان خود دارند. به نظر گیبونز^۳ (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیر گذار است. اشتیاق شغلی معلمان به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس ابتدایی شناخته می‌شود. این اشتیاق نه تنها بر عملکرد خود معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه بر روی انگیزه و یادگیری دانش‌آموزان نیز تأثیر گذار است (رایان و دیسی^۴، ۲۰۰۰). در واقع، معلمان مشتاق می‌توانند محیطی مثبت و انگیزشی برای یادگیری ایجاد کنند که در آن دانش‌آموزان به‌طور فعال در فرآیند یادگیری شرکت کنند (هاتی^۵، ۲۰۰۹). با توجه به اهمیت این موضوع، شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی به منظور بهبود شرایط کاری و افزایش کیفیت آموزش ضروری است. تحقیقات نشان می‌دهد که عوامل مختلفی می‌توانند بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر بگذارند. یکی از این عوامل، محیط کاری است. محیط‌های آموزشی که حمایت، همکاری و منابع کافی را فراهم می‌کنند، می‌توانند به افزایش اشتیاق معلمان کمک کنند (اسکاویک^۶، ۲۰۱۴). همچنین، روابط مثبت با همکاران و مدیران مدرسه نیز می‌تواند نقش مهمی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان ایفا کند (فریدمن و کز^۷، ۲۰۰۲). به‌علاوه، فرصت‌های حرفه‌ای و آموزش مداوم نیز به عنوان عوامل مؤثر در این زمینه شناخته می‌شوند، زیرا معلمان با افزایش مهارت‌ها و دانش خود، احساس

1 Productivity

2 Traace et al

3 Gibbons

4 Ryan & Deci

5 Hattie

6 Skaalvik

7 Friedman & Kass

موفقیت و رضایت بیشتری خواهند داشت (دی^۸، ۲۰۰۴). عوامل شخصی نیز به عنوان مؤلفه‌های مهم در اشتیاق شغلی معلمان در نظر گرفته می‌شوند. ویژگی‌های شخصیتی، مانند خودکارآمدی و انگیزه درونی، می‌توانند تأثیر زیادی بر اشتیاق شغلی معلمان داشته باشند. معلمان با خودکارآمدی بالا معمولاً در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای شغلی بهتر عمل می‌کنند و در نتیجه، اشتیاق بیشتری به کار خود دارند (بندورا^۹، ۱۹۹۷). همچنین، انگیزه درونی، که به علاقه و اشتیاق فرد به انجام کارها به خودی خود اشاره دارد، می‌تواند به طور مستقیم بر اشتیاق شغلی تأثیر بگذارد (دیزی و ریان، ۲۰۰۰). علاوه بر این، عوامل فرهنگی و اجتماعی نیز می‌توانند بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر بگذارند. فرهنگ سازمانی که ارزش‌های آموزشی و حمایت از معلمان را ترویج می‌کند، می‌تواند به افزایش اشتیاق شغلی کمک کند. همچنین، انتظارات جامعه و خانواده‌ها از معلمان و سیستم آموزشی نیز می‌تواند تأثیرگذار باشد. در جوامع که آموزش و معلمان به عنوان یک حرفه معتبر و ارزشمند شناخته می‌شوند، معلمان معمولاً احساس اشتیاق و رضایت بیشتری از کار خود دارند (اینگرسول^{۱۰}، ۲۰۰۱). با توجه به این عوامل، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی است. این پژوهش می‌تواند به مدیران مدارس، سیاست‌گذاران آموزشی و خود معلمان کمک کند تا با شناسایی و تقویت عوامل مثبت، شرایط کاری بهتری را برای معلمان فراهم آورند و در نتیجه، کیفیت آموزش را بهبود بخشند. در نهایت، هدف این مطالعه ایجاد یک چارچوب نظری برای درک بهتر اشتیاق شغلی معلمان و شناسایی راهکارهای عملی برای افزایش آن است.

پرسش اول: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی معلمان در دوره ابتدایی کدامند؟

پرسش دوم: ارتقاء اشتیاق شغلی در معلمان دوره ابتدایی چه پیامدهایی دارد؟

اهمیت و ضرورت

اشتیاق شغلی معلمان به عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس ابتدایی شناخته می‌شود. این اشتیاق نه تنها بر عملکرد خود معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه بر روی انگیزه و یادگیری دانش‌آموزان نیز تأثیرگذار است (اسکالویک، ۲۰۲۰). در دنیای امروز، که تغییرات سریع در سیستم‌های آموزشی و نیاز به نوآوری در روش‌های تدریس احساس می‌شود، شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر مطرح می‌گردد. با توجه به تأثیرات مثبت اشتیاق شغلی بر کیفیت تدریس و یادگیری، درک عواملی که می‌توانند این اشتیاق را تحت تأثیر قرار دهند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. معلمان با اشتیاق بالا معمولاً در ایجاد محیط‌های یادگیری مثبت و حمایتی موفق‌تر عمل می‌کنند و این موضوع به افزایش عملکرد و یادگیری دانش‌آموزان منجر می‌شود (هاکان و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۰). به علاوه، اشتیاق شغلی می‌تواند به کاهش نرخ ترک شغل معلمان کمک کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معلمان با اشتیاق بالا کمتر به ترک شغل خود فکر می‌کنند و در نتیجه، پایداری نیروی کار آموزشی افزایش می‌یابد (اینگرسول^{۱۲}، ۲۰۲۱).

8 Day

9 Bandura

10 Ingersoll

11 Hakanen et al.,

12 Ingersoll

از سوی دیگر، اشتیاق شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. عواملی چون حمایت اجتماعی، فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای، و محیط کاری مناسب می‌توانند به طور مستقیم بر سطح اشتیاق شغلی معلمان تأثیر بگذارند (گرهام و اسمیس^{۱۳}، ۲۰۲۱). به عنوان مثال، معلمانی که از حمایت‌های کافی از سوی همکاران و مدیران برخوردارند، معمولاً احساس رضایت بیشتری از شغل خود دارند و این موضوع به افزایش اشتیاق آن‌ها منجر می‌شود (فریدمن و کز، ۲۰۲۰). در دنیای امروز که شیوع بیماری‌های واگیر مانند کووید-۱۹ منجر به تغییرات اساسی در سیستم‌های آموزشی شده است، شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان بیش از پیش اهمیت یافته است. این تغییرات باعث شده اند که معلمان با چالش‌های جدیدی در فرآیند تدریس و یادگیری مواجه شوند و در این شرایط، داشتن اشتیاق شغلی می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا به طور مؤثرتری با این چالش‌ها مقابله کنند (بوکان و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۱). به‌ویژه در شرایط آموزش آنلاین، معلمان نیاز به انگیزه و اشتیاق بیشتری دارند تا بتوانند دانش آموزان را به یادگیری فعال تشویق کنند. علاوه بر این، شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند به سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا برنامه‌های آموزشی و حمایتی مناسبی طراحی کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل آموزش‌های مداوم، کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای، و فراهم کردن شرایط کاری مناسب باشند که در نهایت به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس ابتدایی منجر می‌شود (دی، ۲۰۲۰). همچنین، درک بهتر از این عوامل می‌تواند به مدیران مدارس کمک کند تا با ایجاد محیط‌های کاری مثبت و حمایتی، اشتیاق شغلی معلمان را افزایش دهند و در نتیجه، کیفیت آموزشی را بهبود بخشند. در نهایت، شایان ذکر است که اشتیاق شغلی معلمان نه تنها بر کیفیت آموزش تأثیر می‌گذارد، بلکه به توسعه جامعه‌ای آگاه و پویا نیز کمک می‌کند. معلمان مشتاق می‌توانند به عنوان الگوهایی برای دانش آموزان عمل کنند و آن‌ها را به یادگیری و کشف دنیای جدید تشویق نمایند (هاتی، ۲۰۲۰). به همین دلیل، توجه ویژه به شناسایی و تقویت عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان در تمامی سطوح آموزشی و مدیریتی ضروری است.

ادبیات نظری

اشتیاق شغلی یکی از مولفه‌های کلیدی است که می‌تواند تأثیر بسزایی بر کیفیت تدریس و موفقیت دانش آموزان داشته باشد. در این پژوهش، به بررسی ابعاد مختلف اشتیاق شغلی معلمان پرداخته می‌شود و تأثیرات آن بر محیط آموزشی و یادگیری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تعریف اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی به معنای گرایش و انگیزه فرد برای انجام وظایف شغلی خود به بهترین نحو ممکن است. این مفهوم شامل توانایی‌های فردی، علاقه به کار، احساس رضایت و تعهد به سازمان و شغل است (حسن زاده، ۱۳۹۷). در حوزه آموزش، اشتیاق معلم می‌تواند بر روی رفتار یادگیری دانش آموزان، شیوه‌های تدریس و برقراری ارتباط مؤثر با دانش آموزان تأثیرگذار باشد.

اهمیت اشتیاق شغلی در نظام آموزشی

نظام آموزشی به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به معلمان با انگیزه و پرشور نیاز دارد. مطالعات نشان داده است که معلمان با اشتیاق شغلی بالا، بهبود کیفیت تدریس را رقم می‌زنند و محیط یادگیری را به فضایی مثبت و جذاب تبدیل

می کنند (افشار و مظفری، ۱۳۹۸). این امر می تواند به افزایش مشارکت دانش آموزان و بهبود نتایج تحصیلی آنها منجر شود.

عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان

تحقیقات متعدد نشان داده اند که عواملی نظیر حمایت اجتماعی، شرایط کاری، امکانات آموزشی، و توسعه حرفه ای می توانند بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر گذار باشند. برای مثال، حسن زاده و محمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی به نقش حمایت اداری و اجتماعی اشاره کرده اند و بیان کرده اند که معلمان که از حمایت مدیریت و همکاران خود برخوردارند، معمولاً اشتیاق بیشتری برای کار خود دارند. علاوه بر این، کاویانی و سیف زاده (۱۳۹۹) به تأثیر فرصت های یادگیری و توسعه حرفه ای بر اشتیاق شغلی معلمان پرداخته و عنوان کرده اند که معلمان که در دوره های آموزشی و کارگاه های حرفه ای شرکت می کنند، نسبت به معلمان دیگر تمایل بیشتری به نگه داشتن اشتیاق شغلی خود دارند.

راهکارهایی برای افزایش اشتیاق شغلی معلمان

برای افزایش اشتیاق شغلی معلمان، نیاز است که برنامه های مشخصی در سیستم آموزشی تعبیه شود. حمایت های سازمانی، بهبود شرایط کاری، و ارتقاء فرصت های فراگیری می توانند نقش مهمی در افزایش انگیزه و اشتیاق معلمان ایفا کنند. به عنوان مثال، سازماندهی دوره های آموزشی منظم و فراهم آوری فرصت های ارتقاء شغلی می تواند به توسعه حرفه ای معلمان کمک کند (نوروزی، ۱۴۰۰). همچنین، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت که شامل تشویق و پاداش برای موفقیت های معلمان باشد، می تواند دلیلی برای افزایش اشتیاق شغلی باشد. به عبارتی، معلمان باید احساس کنند که زحمات و تلاش های آنان مورد توجه قرار می گیرد و به طور مثبتی ارزیابی می شود (مطیعی، ۱۴۰۱). به طور کلی، اشتیاق شغلی معلمان نقش مهمی در کیفیت آموزش و یادگیری دارد. پژوهش های اخیر نشان داده اند که با ایجاد شرایط مطلوب کاری و حمایت از معلمان، می توان سطح اشتیاق آنان را افزایش داد و در نتیجه به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری دانش آموزان کمک کرد. این امر می تواند به نفع کل جامعه باشد و به توسعه پایدار فرهنگی و اجتماعی منجر شود.

روش شناسی

مطالعه حاضر از منظر هدف کاربردی، و از نظر ماهیت محتوایی کیفی است؛ که به روش تحلیل مضمون صورت گرفت. برای گردآوری داده های کیفی از روش مصاحبه غیر ساختارمند استفاده شد و داده های به دست آمده با استفاده از رویکرد استقرایی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج در قالب سه محور مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر مشخص شد. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل سرگروه های درسی و معلمان سرآمد استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۲۴ نفر بود. این جامعه دارای شاخص های ورودی شامل سابقه بیش از ۵ سال کار در دوره ابتدایی، عضویت در گروه های درسی، داشتن مقالات یا تألیفات در حوزه خلاقیت و داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد است. همچنین جامعه آماری بخش کمی، شامل کلیه همکاران دوره ابتدایی شاغل به تدریس در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در نواحی یک و دو اردبیل بود. روش نمونه گیری در بخش کیفی، نمونه گیری هدفمند بود و این عمل تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. که در پژوهش حاضر، پس از انجام ۱۲ مصاحبه، اشباع نظری اتفاق افتاد (جدول ۱). در پژوهش کیفی اشباع نظری به نوعی نشان از روایی نتایج بوده و همچنین برای بررسی پایایی از روش دوکد گذار و محاسبه ضریب کاپای کوهن استفاده شد.

جدول (۱) مشخصات کلی افراد مورد مصاحبه در مرحله کیفی

ردیف	کد مصاحبه شونده	پست سازمانی	محل خدمت	مدت مصاحبه
۱	م ۱	معلم نمونه	ناحیه یک اردبیل	۴۵
۲	م ۲	معلم نمونه	ناحیه یک اردبیل	۵۰
۳	م ۳	معلم نمونه	ناحیه دو اردبیل	۵۰
۴	م ۴	معلم نمونه	ناحیه دو اردبیل	۴۸
۵	م ۵	سرگروه آموزشی	ناحیه یک اردبیل	۵۵
۶	م ۶	سرگروه آموزشی	ناحیه یک اردبیل	۴۰
۷	م ۷	سرگروه آموزشی	ناحیه یک اردبیل	۵۵
۸	م ۸	معلم نمونه	ناحیه دو اردبیل	۶۰
۹	م ۹	معلم نمونه	ناحیه یک اردبیل	۵۰
۱۰	م ۱۰	معلم نمونه	ناحیه دو اردبیل	۴۵
۱۱	م ۱۱	معلم نمونه	ناحیه دو اردبیل	۶۰
۱۲	م ۱۲	معلم نمونه	ناحیه یک اردبیل	۴۵

محاسبه ضریب کاپای کوهن:

ضریب کاپای کوهن معیاری برای اندازه گیری توافق بین دو یا چند قضاوت کننده است که داده های کیفی را طبقه بندی می کنند. این ضریب مقدار توافق واقعی را نسبت به توافق تصادفی نشان می دهد و مقادیری بین -۱ تا ۱ دارد؛ مقادیر نزدیک به ۱ نشان دهنده توافق بالا و مقادیر نزدیک به ۰ نشان دهنده توافق تصادفی هستند.

جدول ۲: ضریب کاپای کوهن

شخص ب			
مخالفم	موافقم		
۱	۲۷	موافقم	شخص الف
۲	۱	مخالفم	

$$\frac{\text{Pr}(a) - \text{pr}(e)}{1 - \text{pr}(e)} = \frac{0/94 - 0/82}{1 - 0/82} = \frac{0/12}{0/18} = 0/70$$

با توجه به اینکه مقدار ضریب محاسبه شده در محدوده $0/61 \geq \text{کاپا} \geq 0/80$ قرار دارد می توان اذعان داشت که توافق بسیار خوب بوده و داده های کیفی از پایایی مطلوبی برخوردار هستند.

یافته های پژوهش

به منظور پاسخگویی به پرسش اول پژوهشی، بر اساس داده های استخراج شده از فرآیند مصاحبه با روش تحلیل تم با رویکرد استقرایی، ۴ مضمون فراگیر، ۹ کد با محوریت مضامین پیش سازمان دهنده ها و ۳۱ تم برای اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی شناسایی شد. مضمون فراگیر توسعه پایدار دارای ۲ مولفه (یادگیری سازمانی، مهارت حرفه ای)؛ جو سازمانی دارای سه مولفه (فرهنگ سازمانی، ساختارمندی کلاس درس، محیط کاری و فرهنگی)؛ مضمون خودآگاهی فردی و حرفه ای دارای دو مولفه (عوامل روان شناختی، عوامل فردی)؛ و مضمون عوامل درون سازمانی و برون سازمانی دارای دو مولفه (حمایت اجتماعی و تعاملات می باشد. بر اساس ابعاد و مولفه های استخراج شده جدول (۳)، الگوی عوامل موثر بر اشتیاق شغلی معلمان در دوره ابتدایی در شکل (۱) ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل تم

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	تم
توسعه پایدار	یادگیری سازمانی	فرصت‌های یادگیری و آموزش مداوم توسط سازمان (م ۱، م ۳، م ۵) برنامه‌های توسعه حرفه‌ای (م ۲، م ۴، م ۶) مهارت‌های تدریس و روش‌های نوین (م ۱، م ۷، م ۸) توانای استفاده از فناوری در آموزش (م ۴، م ۵، م ۱۰)
	مهارت حرفه‌ای	خودکارآمدی در تدریس (م ۲، م ۳، م ۸) بازخوردهای سازنده و مشاوره (م ۱، م ۴، م ۱۱) تسلط بر محتوای درسی (م ۵، م ۷، م ۱۲) شناخت نیازهای یادگیرندگان (م ۳، م ۶، م ۹)
جو سازمانی مثبت	فرهنگ سازمانی	حمایت از خلاقیت و نوآوری (م ۲، م ۶، م ۱۰) فرهنگ بازخورد و یادگیری (م ۱، م ۳، م ۸) تنوع فرهنگی و احترام به تفاوت‌ها (م ۲، م ۳، م ۷)
	ساختارمندی کلاس درس	فضای فیزیکی و طراحی کلاس (م ۴، م ۵، م ۹) مدیریت کلاس و انضباط (م ۱، م ۴، م ۶)
	محیط کاری و فرهنگی	فرصت‌های همکاری و کار تیمی (م ۵، م ۸، م ۱۱) سیاست‌های آموزشی و مدیریتی (م ۳، م ۷، م ۱۲) ترویج روحیه مشارکت و دموکراسی در کلاس (م ۲، م ۵، م ۱۰)
خودآگاهی فردی و حرفه‌ای	عوامل روان‌شناختی	انگیزه درونی و اشتیاق شخصی (م ۱، م ۴، م ۶) خودآگاهی و خودمدیریتی (م ۲، م ۳، م ۸) نگرش مثبت به شغل (م ۲، م ۵، م ۱۱) تعهد به حرفه و ارزش‌های آموزشی (م ۱، م ۳، م ۷)
	عوامل فردی	انعطاف‌پذیری در مواجهه با چالش‌ها (م ۴، م ۶، م ۱۰) مهارت‌های ارتباطی (م ۱، م ۵، م ۹) توانایی حل مسئله و تفکر انتقادی (م ۲، م ۵، م ۸) توانایی مدیریت استرس (م ۴، م ۶، م ۱۲)
عوامل درون سازمانی و برون سازمانی	حمایت اجتماعی	حمایت از سوی همکاران (م ۱، م ۳، م ۵) مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی (م ۲، م ۴، م ۱۰) حمایت‌های مالی و منابع آموزشی (م ۳، م ۶، م ۱۰)
	تعاملات	روابط مثبت با مدیران و سرپرستان (م ۳، م ۶، م ۱۱) تبادل تجربیات و شیوه‌ها (م ۱، م ۴، م ۸) فرصت‌های همکاری با مؤسسات آموزشی دیگر (م ۲، م ۵، م ۱۲) شبکه‌های حرفه‌ای و ارتباطات اجتماعی (م ۱، م ۵، م ۹) ارتباط با والدین و جامعه (م ۲، م ۴، م ۷)

طبق نتایج به دست آمده از جدول (۳) می توان اذعان داشت که توسعه پایدار بر اهمیت یادگیری و آموزش مداوم در سازمان ها تأکید دارد. یادگیری سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی برای توسعه پایدار شناخته می شود، که شامل فرصت های یادگیری، برنامه های توسعه حرفه ای و توانایی استفاده از فناوری در آموزش است. این عوامل به معلمان کمک می کنند تا مهارت های تدریس خود را به روز کنند و به نیازهای متغیر دانش آموزان پاسخ دهند. همچنین ایجاد یک جو سازمانی مثبت برای یادگیری و تدریس مؤثر ضروری است. فرهنگ سازمانی که حمایت از خلاقیت و نوآوری، فرهنگ بازخورد و احترام به تنوع فرهنگی را ترویج می کند، به تقویت یادگیری و همکاری در محیط آموزشی کمک می کند. همچنین، ساختارمندی کلاس درس و فضای فیزیکی مناسب می تواند به بهبود فرآیند یادگیری و تدریس کمک کند. از طرفی دیگر، خودآگاهی فردی و حرفه ای به عوامل روان شناختی و فردی اشاره دارد که بر عملکرد معلمان تأثیر می گذارد. انگیزه درونی، خودآگاهی و تعهد به حرفه از جمله عوامل مهمی هستند که می توانند به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری کمک کنند. همچنین، انعطاف پذیری و مهارت های ارتباطی به معلمان این امکان را می دهد که با چالش ها به خوبی مواجه شوند و در محیط های آموزشی مؤثرتر عمل کنند. همچنین حمایت اجتماعی و تعاملات مؤثر در محیط کار از جمله عوامل کلیدی هستند که می توانند به بهبود عملکرد معلمان و کیفیت آموزش کمک کنند. حمایت از سوی همکاران، مشارکت در فعالیت های اجتماعی و روابط مثبت با مدیران و سرپرستان می تواند به ایجاد یک شبکه حمایتی قوی منجر شود. این تعاملات نه تنها به رشد حرفه ای معلمان کمک می کند، بلکه به بهبود کیفیت یادگیری دانش آموزان نیز می انجامد.

سوال دوم: اشتیاق شغلی معلمان در دوره ابتدایی چه پیامدهایی می تواند داشته باشد؟

اشتیاق شغلی معلمان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در محیط های آموزشی است. این اشتیاق می تواند پیامدهای مثبت متعددی را به همراه داشته باشد که نه تنها بر خود معلمان، بلکه بر دانش آموزان، محیط آموزشی و حتی جامعه تأثیر می گذارد. در ادامه، پیامدهای اشتیاق شغلی معلمان به تفصیل توضیح داده می شود و در انتها نمودار درختی مرتبط با این پیامدها ارائه می گردد.

بهبود کیفیت تدریس: معلمان با اشتیاق بیشتر، تمایل دارند که روش های تدریس خود را بهبود بخشند و از تکنیک های نوین آموزشی استفاده کنند. این امر باعث می شود که محتوای درسی به شکل جذاب تری ارائه شود و یادگیری بهتری برای دانش آموزان حاصل گردد.

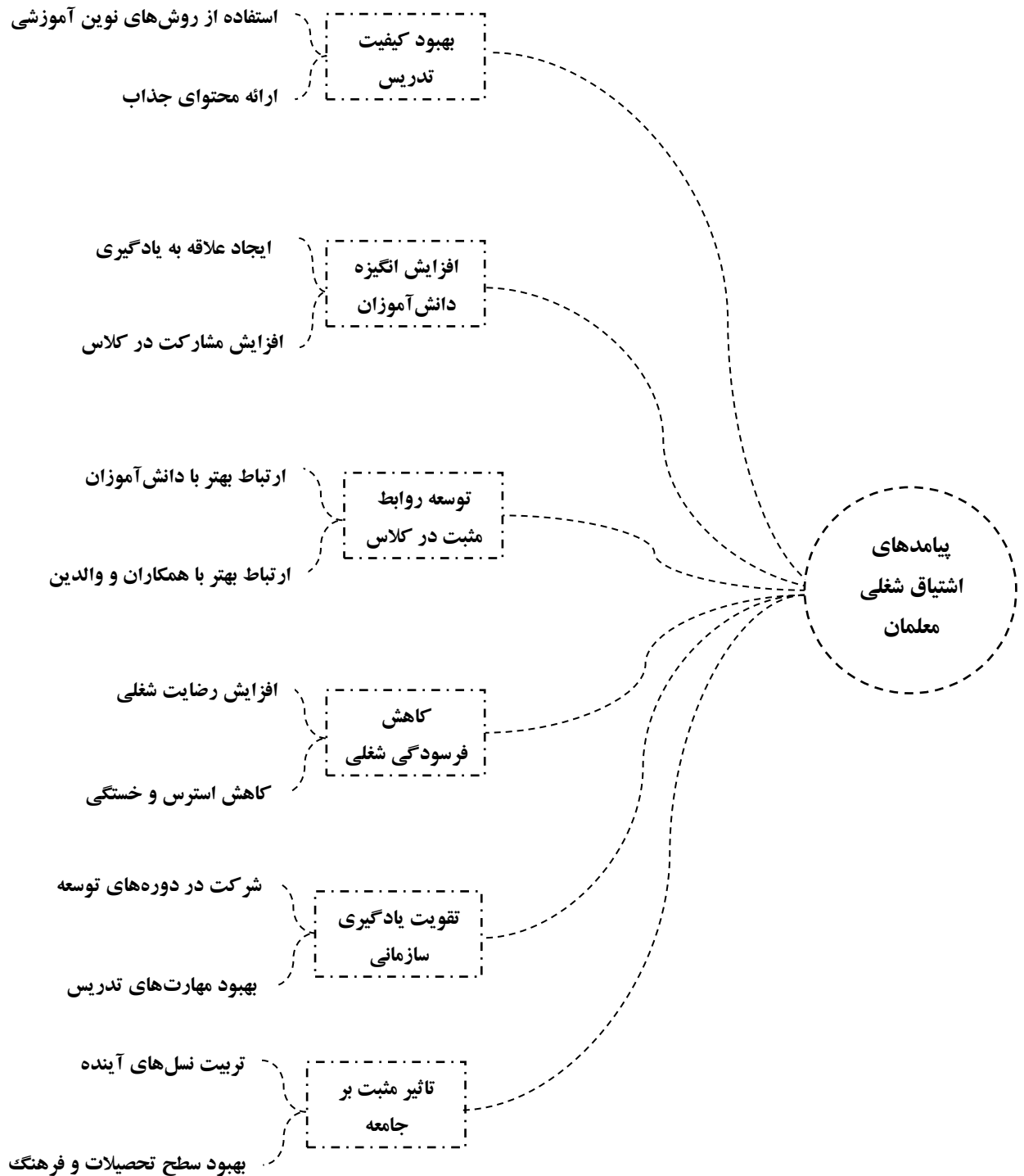
افزایش انگیزه دانش آموزان: اشتیاق معلمان به طور مستقیم بر انگیزه و علاقه دانش آموزان تأثیر می گذارد. وقتی معلمان با شور و شوق تدریس می کنند، این احساس را به دانش آموزان منتقل می کنند و باعث می شوند که آن ها نیز نسبت به یادگیری علاقه مند شوند.

توسعه روابط مثبت در کلاس: معلمان مشتاق معمولاً روابط بهتری با دانش آموزان و والدین برقرار می کنند. این روابط مثبت می تواند به ایجاد یک محیط یادگیری حمایت گر و امن کمک کند که در آن دانش آموزان احساس راحتی و اعتماد به نفس می کنند.

کاهش فرسودگی شغلی: اشتیاق شغلی می تواند به کاهش فرسودگی شغلی معلمان کمک کند. معلمان با اشتیاق بالا معمولاً احساس رضایت بیشتری از شغل خود دارند و کمتر دچار استرس و خستگی می شوند.

تقویت یادگیری سازمانی: معلمان مشتاق معمولاً تمایل دارند که در یادگیری سازمانی شرکت کنند و از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بهره‌برداری کنند. این امر به بهبود مهارت‌های تدریس و افزایش کیفیت آموزش در سطح سازمان کمک می‌کند.

تأثیر مثبت بر جامعه: معلمان با اشتیاق می‌توانند تأثیرات مثبتی بر جامعه داشته باشند. آن‌ها می‌توانند نسل‌های آینده را به خوبی تربیت کنند و به بهبود سطح تحصیلات و فرهنگ در جامعه کمک کنند.



شکل ۱: نمودار پیامدهای اشتیاق شغلی در معلمان دوره ابتدایی

بحث و نتیجه گیری

اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی یکی از عوامل حیاتی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس است. این اشتیاق نه تنها بر کیفیت تدریس تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به شکل‌گیری محیطی مثبت و حمایت‌گر در کلاس‌های درس کمک کند. معلمان مشتاق معمولاً از روش‌های نوین تدریس استفاده می‌کنند و به طور فعال در فرآیند یادگیری دانش‌آموزان مشارکت می‌کنند. بر اساس پژوهش‌های اخیر، اشتیاق شغلی معلمان به طور مستقیم با انگیزه و عملکرد دانش‌آموزان مرتبط است. به عنوان مثال، مطالعه‌ای که توسط حسینی و همکاران (۲۰۲۳) انجام شده است، نشان می‌دهد که معلمان با اشتیاق بالا می‌توانند انگیزه یادگیری دانش‌آموزان را افزایش دهند و به توسعه مهارت‌های اجتماعی و عاطفی آن‌ها کمک کنند. علاوه بر این، اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی منجر شود. تحقیقات نشان می‌دهند که معلمان با اشتیاق بالا کمتر دچار استرس و خستگی می‌شوند و این امر به بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای آن‌ها کمک می‌کند (موسوی و همکاران، ۲۰۲۲). این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت حمایت‌های سازمانی و فرهنگی در ایجاد و حفظ اشتیاق شغلی معلمان است. به عنوان مثال، فراهم کردن فرصت‌های یادگیری مداوم، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و ایجاد یک جو سازمانی مثبت می‌تواند به تقویت اشتیاق شغلی معلمان کمک کند. از سوی دیگر، تأثیر اشتیاق شغلی معلمان بر محیط آموزشی و جامعه نیز قابل توجه است. معلمان مشتاق می‌توانند به عنوان الگوهای مثبت برای دانش‌آموزان عمل کنند و آن‌ها را به سمت یادگیری فعال و مشارکتی هدایت کنند. این امر نه تنها به بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به توسعه فرهنگی و اجتماعی جامعه نیز منجر شود (فرهادی و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی و حمایتی برای معلمان، به ویژه در دوره ابتدایی، می‌تواند تأثیرات مثبتی بر یادگیری و رشد دانش‌آموزان داشته باشد. در نهایت، اشتیاق شغلی معلمان باید به عنوان یک موضوع کلیدی در سیاست‌گذاری‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرد. ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌گر، ارتقاء فرهنگ بازخورد و یادگیری، و ترویج همکاری و مشارکت در بین معلمان می‌تواند به افزایش اشتیاق شغلی و بهبود کیفیت آموزش در مدارس کمک کند. به این ترتیب، توجه به اشتیاق شغلی معلمان نه تنها به نفع خود آن‌ها، بلکه به نفع کل سیستم آموزشی و جامعه خواهد بود.

محدودیت‌های پژوهشی

محدودیت نمونه‌گیری: پژوهش ممکن است تنها بر روی گروه خاصی از معلمان یا در یک منطقه جغرافیایی محدود انجام شده باشد، که نتایج آن را قابل تعمیم به سایر گروه‌ها یا مناطق نمی‌سازد.

محدودیت زمانی: داده‌ها ممکن است در یک بازه زمانی خاص جمع‌آوری شده باشند، که ممکن است تأثیرات متغیرهای زمانی بر اشتیاق شغلی معلمان را نادیده بگیرد.

محدودیت ابزار اندازه‌گیری: ابزارهای مورد استفاده برای سنجش اشتیاق شغلی ممکن است دارای اعتبار و روایی کافی نباشند، که می‌تواند بر دقت نتایج تأثیر بگذارد.

محدودیت در کنترل متغیرهای مزاحم: ممکن است پژوهش نتوانسته باشد تمام متغیرهای مزاحم و تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی را کنترل کند، که می‌تواند نتایج را تحت تأثیر قرار دهد.

محدودیت در تعاریف مفاهیم: تعاریف مختلف از اشتیاق شغلی و عوامل مؤثر بر آن ممکن است به تفسیرهای متفاوتی از نتایج منجر شود.

پیشنهادهای کاربردی

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای: طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای برای معلمان به منظور تقویت اشتیاق شغلی و بهبود مهارت‌های تدریس.

ایجاد محیط‌های حمایتی: ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌گر و مثبت که به معلمان انگیزه و اشتیاق بیشتری برای تدریس بدهد. **فرهنگ بازخورد:** ترویج فرهنگ بازخورد و یادگیری در مدارس به منظور افزایش انگیزه و اشتیاق معلمان.

تسهیل همکاری‌های حرفه‌ای: فراهم کردن فرصت‌های همکاری و تبادل تجربیات بین معلمان به منظور تقویت شبکه‌های حرفه‌ای و افزایش اشتیاق شغلی.

توجه به سلامت روانی معلمان: ارائه خدمات مشاوره و حمایت‌های روانی به معلمان به منظور کاهش استرس و فرسودگی شغلی و افزایش اشتیاق به کار.

پیشنهادهای پژوهشی

گسترش دامنه نمونه‌گیری: انجام پژوهش‌های مشابه در مناطق جغرافیایی مختلف و با گروه‌های متنوع معلمان به منظور افزایش قابلیت تعمیم نتایج.

استفاده از ابزارهای متنوع: طراحی و استفاده از ابزارهای مختلف برای سنجش اشتیاق شغلی و عوامل موثر بر آن، به منظور افزایش اعتبار و روایی نتایج.

بررسی عوامل مؤثر: شناسایی و بررسی عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان به منظور ارائه راهکارهای بهبود.

تحقیق در زمینه تأثیرات فرهنگی: بررسی تأثیرات فرهنگی و اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان در جوامع مختلف.

منابع و مآخذ

- حسینی، م.، همکاران. (۲۰۲۳). تأثیر اشتیاق شغلی معلمان بر انگیزه یادگیری دانش‌آموزان. مجله پژوهش‌های آموزشی. موسوی، س.، همکاران. (۲۰۲۲). رابطه بین اشتیاق شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان. فصلنامه روانشناسی تربیتی. فرهادی، ر.، همکاران. (۲۰۲۳). نقش معلمان مشتاق در توسعه فرهنگی و اجتماعی جامعه. مجله علوم اجتماعی و انسانی.
- Bandura, A. (۱۹۹۷). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman.
- Day, C. (۲۰۰۴). A passion for teaching. London: RoutledgeFalmer.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (۲۰۰۰). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, ۱۱(۴), ۲۶۸-۲۲۷.
- Friedman, I. A., & Kass, E. (۲۰۰۲). Teacher burnout: The influence of social support, self-efficacy, and job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, ۹۴(۲), ۲۳۰-۲۲۲.
- Hattie, J. (۲۰۰۹). Visible learning: A synthesis of over ۸۰۰ meta-analyses relating to achievement. New York: Routledge.
- Ingersoll, R. (۲۰۰۱). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, ۳۸(۳), ۵۳۴-۴۹۹.
- Louis, K. S., & Marks, H. M. (۱۹۹۸). Does professional learning community affect the classroom? Teachers' perceptions of the school as a professional community. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, ۲۰(۳), ۲۶۱-۲۴۱.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (۲۰۰۰). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, ۵۵(۱), ۷۸-۶۸.

- Schunk, D. H. (۱۹۹۱). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, ۲۶(۳), ۲۰۷-۲۳۱.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (۲۰۱۴). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Social Psychology of Education*, ۱۷(۳), ۳۳۵-۳۵۷.