

ارائه راهکارهای عملی برای انگیزه بخشی به هنرآموزان

سارا ولی خانی^۱، حدیث ولی خانی^۲، مهدی قاسمی پور^۳

^۱ کارشناسی ارشد، مهندسی فناوری اطلاعات، دانشگاه رازی

اداره آموزش و پرورش شهرستان میناب

آدرس پست الکترونیک: sara.valikhani70@gmail.com

شماره تماس: ۰۹۹۰۶۶۹۸۳۲۹

^۲ کارشناسی ارشد، مهندسی کامپیوتر، دانشگاه صفهان

اداره آموزش و پرورش شهرستان کردغرب

آدرس پست الکترونیک: h.valikhany6627@gmail.com

شماره تماس: ۰۹۲۲۸۶۰۵۴۷۹

^۳ دانشجویی کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار، دانشگاه هرمزگان

آدرس پست الکترونیک: ghasemipourmahdi@gmail.com

شماره تلفن: ۰۹۹۶۱۰۰۹۶۶۱

چکیده: این تحقیق با هدف ارائه راهکارهای عملی انگیزه بخشی به هنرآموزان اجرا گردید. بدین منظور از روش پژوهش توصیفی - پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه هنرآموزان شهر میناب در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند که تعداد ۸۶ نفر از این هنرآموزان بر اساس جدول مورگان و به شیوه تصادفی جهت تحقیق انتخاب شدند. ابزار پژوهش یک پرسش نامه ترکیبی شامل سؤالات انگیزش شغلی هرزبرگ بود که از پایایی (ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۲) و روایت محتوایی مناسب برخوردار بود. از آزمون t تک نمونه، آزمون t مستقل و واریانس یک طرفه جهت تحقیق استفاده شد. یافته ها حاکی از عدم وجود ارتباط معنادار میان متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و میزان سابقه با انگیزه در هنرآموزان بود. بر اساس نتایج، مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر انگیزه هنرآموزان، حقوق، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، پیشرفت شغلی و ماهیت کار بود. بر اساس راهکارهای پیشنهادی توسط افراد مورد مطالعه و نظرات ۱۰ نفر از خبرگان آموزش و پرورش، ۲ راهکار عملی برای "حقوق"، ۲ راهکار عملی برای "امنیت شغلی"، ۱ راهکار عملی برای "شرایط محیط کار"، ۳ راهکار عملی برای "پیشرفت شغلی" و ۳ راهکار عملی برای "ماهیت کار" ارائه گردید.

واژگان کلیدی: انگیزه شغلی، انگیزه بخشی به هنرآموزان، ایجاد انگیزه، انگیزه شغلی هرزبرگ، متغیرهای جمعیت شناختی، راهکار عملی انگیزه بخشی

در عصر رقابتی کنونی، یکی از مهم‌ترین اهداف هر کشور، آموزش‌دادن و پروراندن نیروهایی است که کشور را در راستای افزایش سرمایه‌های انسانی، افزایش پتانسیل تولید کشور، ایجاد جامعه سالم‌تر، دموکراتیک و توسعه پایدار یاری دهند (Börü, 2018, p.1). در این میان نهاد اجتماعی "آموزش و پرورش" مهم‌ترین مسئولیت را در جهت هدایت دانش‌آموزان و تبدیل آنان به یک فرد نوآفرین با دانشی به‌روز بر عهده دارد (نصیری ولیک بنی و مرادی سفر، ۱۳۹۷، ص ۳). در یک نظام آموزشی استاندارد، معلمان به‌عنوان "ستون و پایه‌های سیستم آموزشی" و یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد دانش‌آموزان و کیفیت آموزش شناخته می‌شوند (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۶). دستیابی به اهداف مدرسه و افزایش کارآمدی آن تنها با حضور معلمانی با انگیزه و شادتر امکان‌پذیر است (Seebaluck, Seegum, 2013, p.1).

واژه انگیزه یک بخش اصلی از فرهنگ عمومی هر سازمان است که منطبق بر مفاهیم روان‌شناختی و فیزیولوژی است (Sahito & Vaisanen, 2019, p.1). انگیزه یکی از مهم‌ترین عوامل موقتی است که رفتار انسان را تحت تأثیر خود قرار داده (فتح‌اله زاده و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲) و شامل مجموعه‌ای از باورها، ادراکات، ارزش‌ها، علایق و اعمال مرتبط با یکدیگر است. به‌طور کلی انگیزه دلیل انجام یا عدم انجام یک کار توسط فرد را مشخص می‌کند. از سویی انگیزه شغلی یکی از تأثیرگذارترین متغیرها در موفقیت یا شکست یک سازمان است که در صورت غفلت می‌تواند منجر به هدررفتن منابع گردد (Bahadori & et.al., 2013, p.2). انگیزه شغلی فرایندی است که رفتار فرد را در یک سازمان توانمند کرده و آن را هدایت می‌کند (Recepoğlu, 2014, p.1).

انگیزه شغلی معلم را می‌توان با عناوین "انگیزه تدریس" و "انگیزه ماندن در حرفه معلمی" توصیف کرد (Sahito & Vaisanen, 2019, p.1). انگیزه بالای معلمان در کلاس‌های درس، فرایند یادگیری دانش‌آموزان را تسهیل کرده (Arabai, 2016, p.3) و بر موارد مهمی همچون انگیزه دانش‌آموزان، شیوه‌های آموزشی معلمان و کیفیت تدریس تأثیر می‌گذارد (Praetorius & et.al., 2017, p.2) (Schiefele, 2017, p.1). اگر معلمان کارشان را با میل و رغبت انجام داده و از کار خود لذت ببرند، به رضایت شغلی، تعهد کاری و دلبستگی شغلی بالاتر دست می‌یابند (انتصارفومنی، ۱۳۹۴، ص ۱). تمامی این موارد سبب شده تا معلم وظیفه شغلی خود را به‌صورت مؤثرتر و کارآمدتر انجام داده و منجر به ایجاد کارآفرینی در مدارس و نزدیک شدن مدارس به اهداف آموزشی خود می‌گردد (مرعشیان و صفرزاده، ۱۳۹۲، ص ۱۰).

کنکاش در پژوهش‌های گذشته، نشان‌دهنده این است که معلمان از کمبود انگیزه شغلی رنج می‌برند (Neves de Jesus, Lens, 2005, p.1). حفظ معلمان دارای انگیزه به دلایلی مانند عدم بازگشت سرمایه مالی، کمبود معلمان بالقوه در آینده و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان به یک نگرانی عمده برای دولت‌ها تبدیل شده است. دولت‌ها درصد جذب معلمان باکیفیت بالاتر و حفظ آنان هستند؛ بنابراین نیاز است که تمامی جوانب انگیزه معلمان درک شده و راه حلی برای ایجاد و افزایش انگیزه در آنان ارائه شود. پاسخ به سؤالاتی همچون "چرا افراد معلم شدن را انتخاب کرده‌اند"، "چه اهدافی برای تدریس خود دارند" و "چرا در این حرفه باقی مانده‌اند"، می‌تواند تصویر واضح‌تری از عوامل مؤثر بر انگیزه معلمان را ترسیم کند (Mansfield & Beltman, 2014, p.1).

عوامل مؤثر بر انگیزه معلمان می‌تواند توسط منابع بیرونی و درونی تقویت و یا تضعیف شود. انگیزه درونی یک انگیزه مستقل است که توسط خود افراد و با توجه به ارزش‌های زندگی وی ایجاد می‌گردد و می‌تواند شامل میل به افزایش رضایت شغلی، عزت شغلی و کیفیت زندگی باشد. انگیزه بیرونی یک انگیزه کنترل شده توسط دیگران است (Louws & et.al., 2017, p.2). اگرچه انگیزه درونی قوی‌ترین محرک برای انجام یک عمل است، اما نباید نسبت به انگیزه‌های بیرونی غافل شد؛ چرا که عدم ارضای انگیزه‌های بیرونی می‌تواند منجر به از بین رفتن انگیزه‌های درونی شود. بر اساس مطالعات انجام شده، معلمانی که در سال‌های اولیه تدریس خود هستند، انگیزه درونی نسبتاً بالایی دارند (Mansfield & Beltman, 2014, p.1). با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی معلمان، انگیزه‌های معلمان در طول زمان به طور قابل ملاحظه‌ای پایدار است (Praetorius & et.al., 2017, p.1). شناسایی منابع بی‌انگیزگی معلمان و در نهایت بهبود شرایط کاری آنان نباید به‌عنوان یک امر اضافی و اختیاری بلکه باید به‌عنوان یک امر کلیدی تلقی شود. درک اینکه چه چیزی سبب افزایش انگیزه معلمان شده و چه چیزی در از دست دادن انگیزه معلمان مؤثر بوده، می‌تواند به مدیران و رهبران آموزشی کمک کند تا تصمیمات و برنامه‌هایی مناسب جهت حمایت از ایجاد و تقویت انگیزه معلمان انجام دهند (Daniels, 2017, p.2). یکی از ضعف‌های پژوهش‌های گذشته در زمینه انگیزه معلمان، عدم توجه به گروه هنرآموزان بوده است. هنرآموزان قشری از جامعه معلمان هستند که با توجه به شرایط کاری متفاوت، منابع انگیزه درونی و بیرونی متفاوتی دارند و بایستی به‌صورت مجزا از سایرین مورد مطالعه قرار گیرند. هدف پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان و سپس ارائه راهکارهای عملی برای ایجاد و افزایش انگیزه در این افراد است. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤالات زیر است:

۱- آیا بین انگیزه هنرآموزان و متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، میزان سابقه کار) آنان ارتباط معنادار وجود دارد؟

۲- مهم ترین عوامل مؤثر بر ایجاد و افزایش انگیزه در هنرآموزان کدام است؟

۳- چه راهکارهای عملی برای ایجاد و افزایش انگیزه در هنرآموزان وجود دارد؟

بخش های پژوهش حاضر بدین شکل سازمان دهی شده است: در بخش ابتدایی، جهت تبیین بهتر موضوع و هدف پژوهش حاضر، مطالعات گذشته مرتبط مورد بررسی قرار گرفته است. پس از آن روش کار پژوهش حاضر توضیح داده شده است. در بخش بعدی نیز یافته های تحقیق توضیح و تفسیر شده است و در بخش انتهایی نیز بر اساس یافته های مطالعه، راهکارهایی مناسب و عملی جهت ایجاد انگیزه در هنرآموزان معرفی شده است.

۲- پژوهش های پیشین

یکی از بهترین فرصت ها جهت ایجاد انگیزه در معلمان، قبل از ورود به محیط کاری و در حین دوره های برگزار شده آموزشی قبل از شروع به کار است. به عبارتی مسئولین آموزشی و سیاست گذاران باید به گونه ای برنامه آموزشی پیش از شروع به کار را تدوین کنند که منجر به ایجاد، حفظ و تقویت انگیزه های تدریس در معلمان گردد. در یکی از مطالعات انجام شده (Yuan & Zhang, 2017, p.10) نشان داده شده است که بازدید از مدارس سبب می شود تا افراد ارتباط بین مباحث در حال آموزش و تدریس واقعی در مدارس را درک کرده و انگیزه آنان جهت ورود به حرفه معلمی افزایش یابد.

پیش از ارائه راهکار، می بایست عوامل تأثیرگذار بر انگیزه معلمان شناسایی شده و سپس بر اساس عوامل مذکور، راهکارهایی امکان پذیر و عملی معرفی گردد. مطالعات گسترده ای در زمینه معرفی عوامل تأثیرگذار بر انگیزه معلمان انجام شده است که به معرفی عواملی مانند ارتقای شغلی (Ulla & et.al., 2017, p.1)، منزلت اجتماعی معلم (مهردیان و همکاران، ۱۳۹۷، ص.۱) (هادی پور و همکاران، ۱۴۰۰، ص.۵)، فضای مدرسه و جو سازمانی حاکم بر مدارس (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۸، ص.۱۳)، رفاه معلم (عدالت خواه و همکاران، ۱۳۹۸، ص.۱)، فشار کاری (Ulla & et.al., 2017, p.1)، نظم و انضباط دانش آموز، ارتباط با همکاران (Skaalvik & Skaalvik, 2018, p.1)، امنیت شغلی (Bahadori & et.al., 2013, p.1)، احساس موفقیت و غرور حاصل از عملکرد موفق دانش آموزان (Seebaluck, Seegum, 2013, p.15) پرداخته اند.

بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر انگیزه معلمان مورد علاقه بسیاری از پژوهش های گذشته بوده است. در تحقیقی که میری و همکاران (میری و همکاران، ۱۳۹۶، ص.۱) انجام داده اند، وجود رابطه معنادار میان جنسیت و انگیزه معلمان نشان داده شده است. در حالی که در پژوهشی دیگر (Recepoglu, 2014, p.1)، رابطه بین جنسیت و انگیزه دارای تفاوت معنی دار نبوده و در مقابل آنچه که با انگیزه معلمان رابطه معنادار داشته است، سن و سطح تحصیلات معلم بوده است.

تمرکز دسته ای دیگر از پژوهش های گذشته، ارائه راهکارهایی جهت ایجاد و تقویت انگیزه در معلمان بوده است. راهکارهایی همچون نظارت مدیران بر کار معلمان (Renata & et.al., 2018, p.1)، ایجاد امکان ارزیابی مستمر، مزایای در خور و مناسب، فراهم بودن محیط کار مناسب (فتح اله زاده و همکاران، ۱۳۹۸، ص.۶)، برگزاری دوره های آموزشی، تقدیر از معلمان، فراهم کردن امکانات مورد نیاز در کلاس درس (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۵، ص.۲۳)، قراردادن سرویس ایاب و ذهاب برای معلمین، قراردادن اولویت سازماندهی و انتخاب مدارس نزدیک تر به محل سکونت برای زنان معلم (میری و همکاران، ۱۳۹۶، ص.۱۴) توسط مطالعات گذشته ارائه شده اند.

مطالعه عوامل کاهنده انگیزه معلمان به خودی خود حائز اهمیت است. چرا که عدم توجه به عوامل کاهنده انگیزه می تواند منجر به از بین رفتن رضایت شغلی و تعهد شغلی شده و پیامدهای جبران ناپذیر اجتماعی و اخلاقی را به همراه داشته باشد. بر اساس آماری که یوسفی و همکاران در پژوهش خود (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۵، ص.۱) ارائه داده اند، نرخ بالایی از تغییر شغل، ترک شغل و بازنشستگی زود هنگام در میان معلمان وجود دارد. پناهی و همکاران در پژوهش خود (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷، ص.۱) به عواملی همچون مشکلات اقتصادی، اجتماعی و شخصی به عنوان عوامل کاهنده انگیزه معلمان اشاره کرده اند. همچنین در مطالعه ای دیگر (شریف و همکاران، ۱۳۹۹، ص.۱) به عواملی مانند شرایط نامناسب مدارس، حقوق پایین، عدم وجود بستری جهت شکوفایی معلم، پایین بودن سطح انگیزه دانش آموزان و در مطالعه ای دیگر (شیربگی و مرادی، ۱۳۹۶، ص.۱) به تعاملات نامناسب مدیران مدارس با معلمان اشاره شده است.

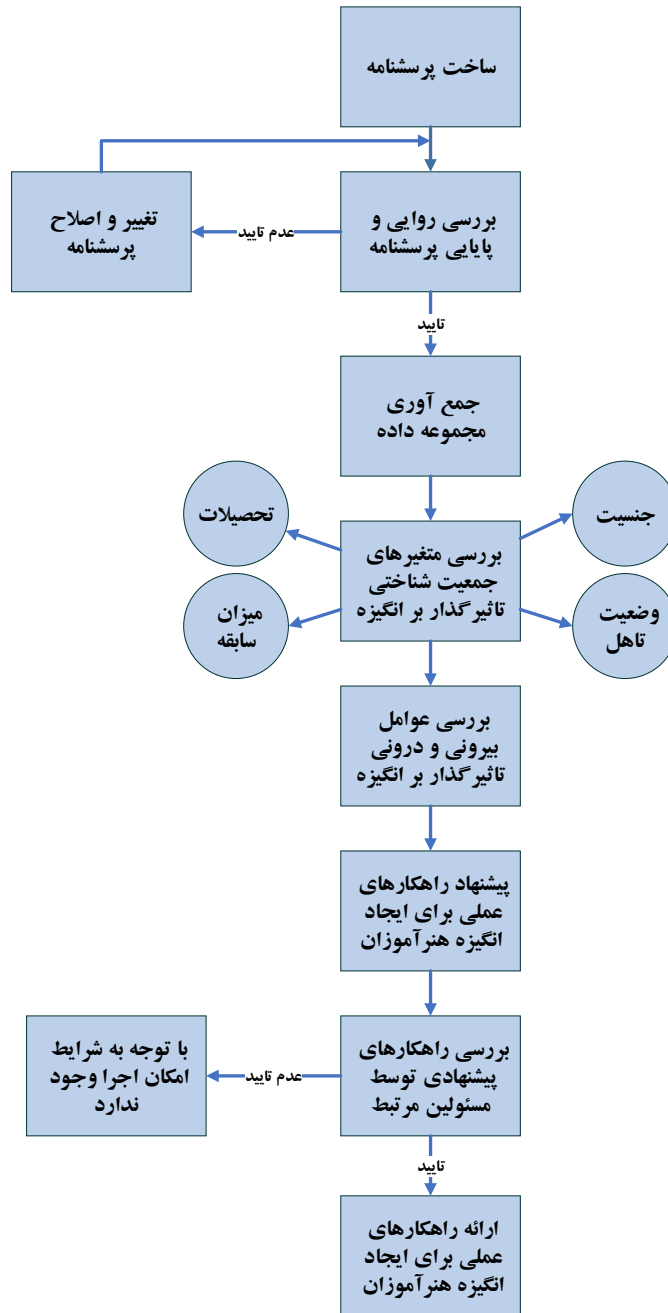
۳- روش پژوهش

با توجه به هدف و ماهیت پژوهش حاضر، روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی بوده و از آنجایی که مجموعه داده جمع‌آوری شده به صورت کیفی و کمی بوده، از روش تحقیق آمیخته به عنوان رویکرد پژوهشی استفاده شده است. روند کلی روش پیشنهادی در شکل ۱ نشان داده شده است. در ابتدا پرسش‌نامه‌ای متناسب با اهداف پژوهش حاضر ساخته شده و روایی و پایایی آن نیز مورد بررسی قرار گرفته است. سپس مجموعه داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده و تحلیل کمی داده‌ها جهت شناختن عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان انجام گرفته است. در مرحله آخر نیز تحلیل محتوایی جهت بررسی داده‌های کیفی پرسش‌نامه‌ها و ارائه راهکارهایی مؤثر و مفید به مدارس صورت گرفته است. مراحل مذکور با ذکر جزئیات کامل در ادامه مقاله توضیح داده شده‌اند.

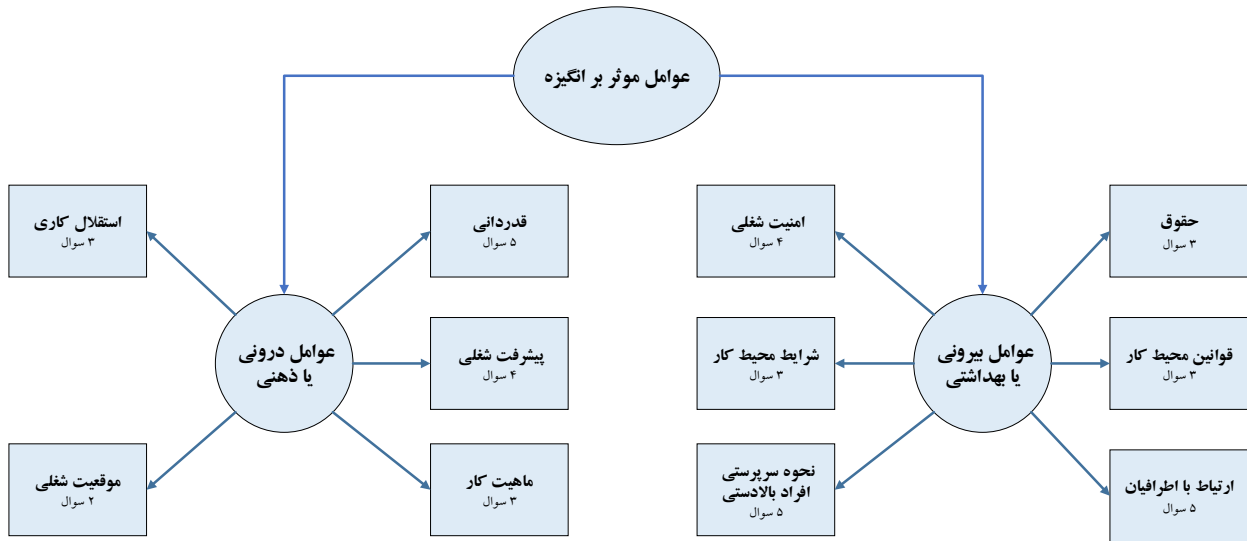
۳-۱- ابزار پژوهش

در این پژوهش از پرسش‌نامه ترکیبی که شامل سؤالات بسته و باز بوده جهت دستیابی به اهداف پژوهش استفاده شده است. این پرسش‌نامه در سه بخش تنظیم شده است. بخش اول شامل دریافت اطلاعات جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و میزان سابقه است. بخش دوم پرسش‌نامه شامل ۴۰ سؤال بسته پاسخ بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) بوده که بر اساس پرسش‌نامه استاندارد انگیزه شغلی هرزبرگ تنظیم شده است. در پرسش‌نامه انگیزه شغلی هرزبرگ، میزان تأثیر عوامل انگیزه بیرونی یا بهداشتی و عوامل انگیزه درونی یا ذهنی بر شاغل توسط ۱۱ معیار سنجیده می‌شود. در شکل ۲، معیارهای انگیزه بیرونی و درونی و تعداد سؤالات موجود در پرسش‌نامه جهت سنجش هریک از معیارهای مذکور آورده شده است. در بخش آخر پرسش‌نامه نیز از هنرآموزان درخواست شده است که راهکارهایی عملی و امکان‌پذیر جهت ایجاد و افزایش انگیزه در هنرآموزان را پیشنهاد دهند.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه هنرآموزان شاغل در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش شهر میناب در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده است. با توجه به تعداد این جامعه آماری که حدود ۱۱۰ نفر بوده و بر اساس جدول مورگان، ۸۶ نفر از هنرآموزان به شیوه تصادفی انتخاب و پرسش‌نامه را تکمیل کردند. تعداد و درصد فراوانی نمونه‌ها برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول ۱ گردآوری شده است. با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌گردد که بیشترین درصد فراوانی مربوط به جنس مؤنث، متأهل، سطح تحصیلات لیسانس و سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال است.



شکل ۱: روند کلی روش پیشنهادی در پژوهش حاضر



شکل ۲: عوامل بیرونی و درونی موثر بر انگیزه شغلی از نظر هرزبرگ

جدول ۱: تعداد و فراوانی افراد مورد مطالعه برحسب متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرهای جمعیت شناختی	وضعیت	تعداد	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۵۴	٪ ۶۲.۸
	مرد	۳۲	٪ ۳۷.۲
وضعیت تأهل	مجرد	۲۸	٪ ۳۲.۵
	متأهل	۵۸	٪ ۶۷.۵
سطح تحصیلات	لیسانس	۶۵	٪ ۷۵.۵
	فوق لیسانس	۱۸	٪ ۲۱
	دکتر	۳	٪ ۳.۵
سابقه کار	زیر ۵ سال	۱۷	٪ ۱۹.۷۷
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۲۹	٪ ۳۳.۷۲
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۴	٪ ۲۷.۹
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۱۱	٪ ۱۲.۸
	بالای ۲۰ سال	۵	٪ ۵.۸۱

پس از ساخت پرسش نامه، روایی و پایایی آن نیز باید مورد تأیید قرار گیرد. به منظور تعیین روایی محتوایی پرسش نامه، از نظرات ۵ نفر از مدیران مدارس فنی و حرفه ای و کار و دانش جهت ویرایش سؤالات استفاده شده است. سؤالات از نظر وضوح و رسایی، قابل درک بودن سؤالات، طول سؤال، مرتبط بودن سؤالات، شفافیت در سنجش عامل مورد نظر و پوشش دادن تمامی جوانب پژوهش مورد بررسی و ویرایش قرار گرفته شد. در نهایت متن سؤالاتی که مورد تأیید نهایی ۳ نفر از این افراد قرار گرفت، به عنوان سؤالات پرسش نامه در نظر گرفته شد.

به منظور تعیین پایایی پرسش نامه و هماهنگی درونی آزمون از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای کل آزمون و ۱۱ معیار به صورت جداگانه محاسبه و نتایج در جدول ۲ گردآوری شده است. با توجه به مقادیر گزارش شده، آزمون از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی آزمون

میزان آلفای کرونباخ	نام معیار
۰.۹۲	کل آزمون
۰.۷۱۸	حقوق
۰.۷۶۹	قوانین محیط کار
۰.۹۴	ارتباط با اطرافیان
۰.۸۱۹	امنیت شغلی
۰.۷۸۱	شرایط محیط کار
۰.۸۸۱	نحوه سرپرستی افراد بالادستی
۰.۹۱۶	قدردانی
۰.۷۳۴	پیشرفت شغلی
۰.۷۳۷	ماهیت کار
۰.۸۳۴	استقلال کاری
۰.۷۴۸	موقعیت شغلی

۲-۳- یافته‌ها

۲-۳-۱- آیا سؤالات پرسش‌نامه جهت سنجش عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان مناسب بوده است یا خیر؟

به‌منظور پاسخ‌گویی به سؤال فوق، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است و نتایج در جدول ۳ گردآوری شده است. با توجه به اطلاعات موجود در جدول ۳ مشاهده می‌شود که برای درجه آزادی ۸۵، مقدار t محاسبه شده برابر با ۸۰.۱۴ است که معنادار است ($P < 0$). بنابراین با توجه به مقدار میانگین مشاهده شده (۳.۲۷) و میانگین مورد مقایسه (۳)، مشاهده می‌شود که میانگین نمرات داده شده توسط هنرآموزان به سؤالات پرسش‌نامه بالاتر از حد متوسط بوده است؛ بنابراین سؤالات پرسش‌نامه پژوهش حاضر معیارهایی مناسب برای سنجش عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان بوده است.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین انگیزه با میانگین مفروض جامعه

متغیر	تعداد نمونه	میانگین مورد مقایسه	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
انگیزه	۸۶	۳	۳.۲۷	۰.۳۸	۸۰.۱۴	۸۵	۰

۲-۳-۲- آیا بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و انگیزه هنرآموزان ارتباط معنادار وجود دارد؟

بهتر است پیش از ارائه راهکار عملی انگیزه‌بخشی و تعمیم آن به تمامی افراد جامعه آماری، ارتباط معنادار میان متغیرهای جمعیت‌شناختی و انگیزه هنرآموزان بررسی گردد. چرا که در صورت وجود ارتباط معنادار، نیاز است که برای هر گروه عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان به‌صورت جداگانه بررسی و راهکارهایی متناسب با ویژگی‌های مختص آن گروه ارائه گردد. متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش حاضر شامل جنسیت هنرآموز، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه است. برای سنجش ارتباط معنادار بین انگیزه و جنسیت، افراد مورد مطالعه در دو گروه (زن و مرد)، بین انگیزه و وضعیت تأهل، در دو گروه (مجرد و متأهل)، بین انگیزه و میزان تحصیلات، در سه گروه (لیسانس، فوق‌لیسانس و دکترا) و بین انگیزه و میزان سابقه، در ۵ گروه (زیر ۵ سال، بین ۵ تا ۱۰ سال، بین ۱۰ تا ۱۵ سال، بین ۱۵ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۰ سال) جای گرفته‌اند.

برای پاسخ به سؤال "آیا بین انگیزه هنرآموزان مرد و زن تفاوت وجود دارد؟" از آزمون t مستقل استفاده شده است. در جدول ۴ نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است. با توجه به اطلاعات موجود در جدول ۴، مقدار t برای درجه آزادی ۸۴ برابر با ۰.۱۷ شده است که با توجه به $P < 0.86$ ، معنادار نیست. بنابراین بین میانگین انگیزه هنرآموزان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۴: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین انگیزه هنرآموزان زن و مرد

گروه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری برای میانگین
زن	۳.۲۶	۰.۳۶	۰.۱۷	۸۴	۰.۸۶
مرد	۳.۲۸	۰.۴			

برای پاسخ به سؤال "آیا بین انگیزه هنرآموزان متأهل و مجرد تفاوت وجود دارد؟" از آزمون t مستقل استفاده شده است. در جدول ۵ نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است. با توجه به اطلاعات موجود در جدول ۵، مقدار t برای درجه آزادی ۸۴ برابر با ۰.۷۳ شده است که با توجه به $P < 0.46$ ، معنادار نیست. بنابراین بین میانگین انگیزه هنرآموزان متأهل و مجرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۵: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین انگیزه هنرآموزان مجرد و متأهل

گروه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری برای میانگین
مجرد	۳.۳۱	۰.۳۴	۰.۷۳	۸۴	۰.۴۶
متأهل	۳.۲۵	۰.۳۹			

برای پاسخ به سؤال "آیا بین انگیزه هنرآموزان با سطح تحصیلات لیسانس، فوق لیسانس و دکترا تفاوت وجود دارد؟" از آزمون واریانس یک طرفه استفاده شده است. در جدول ۶ نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است. با توجه به اطلاعات موجود در جدول ۶، مقدار F برابر با ۰.۳۸ شده است که با توجه به $P < 0.68$ ، معنادار نیست. بنابراین بین میانگین انگیزه هنرآموزان با مقطع تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس و دکترا تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۶: نتایج آزمون واریانس یک طرفه برای مقایسه میانگین انگیزه هنرآموزان با تحصیلات متفاوت

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	سطح معناداری
بین گروهی	۰.۱۱۲	۲	۰.۰۵	۰.۳۸	۰.۶۸
درون گروهی	۱۲.۰۹	۸۳	۰.۱۴		
مجموع	۱۲.۲	۸۵			

برای پاسخ به سؤال "آیا بین انگیزه هنرآموزان با سابقه تدریس گوناگون، تفاوت وجود دارد؟" از آزمون واریانس یک طرفه استفاده شده است. در جدول ۷ نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است. با توجه به اطلاعات موجود در جدول فوق، مقدار F برابر با ۱.۹۹ شده است که با توجه به $P < 0.1$ ، معنادار نیست. بنابراین بین میانگین انگیزه هنرآموزان با سال های سابقه متفاوت، تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۷: نتایج آزمون واریانس یک راهه برای مقایسه میانگین انگیزه هنرآموزان با سابقه تدریس متفاوت

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۰۹	۴	۰.۲۷	۱.۹۹	۰.۱
درون گروهی	۱۱.۱۱	۸۱	۰.۱۳		
مجموع	۱۲.۲۰	۸۵			

با توجه به مطالب ذکر شده، در پژوهش حاضر میان متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه کار) با انگیزه هنرآموزان تفاوتی وجود ندارد؛ بنابراین در گام‌های بعدی پژوهش حاضر، نیازی به جداسازی و بررسی هنرآموزان در گروه‌هایی مجزا نیست و راه‌حل‌هایی عملی که در ادامه جهت ایجاد انگیزه در هنرآموزان ارائه می‌شود، قابل تعمیم به کلیه هنرآموزان با هرگونه جنسیت، هرگونه وضعیت تأهل، هرگونه سطح تحصیلات و هرچند سال سابقه کار است.

۳-۲-۳- مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر انگیزه هنرآموزان کدام است؟

درک آنچه که هنرآموزان را به اشتیاق و انگیزه در محیط کاری وامی‌دارد، می‌تواند راهکارهای عملی ایجاد انگیزه در هنرآموزان را به یک مسیر درست هدایت کند؛ بنابراین نیاز است که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان از میان ۱۱ معیار معرفی شده عوامل بیرونی و درونی تعیین گردد. پژوهش حاضر برای دستیابی به این هدف، ۱۱ معیار مذکور را از طریق دو مرحله بررسی و پالایش کرده و در نهایت مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار را معرفی کرده است.

در مرحله اول، برای ۱۱ معیار عوامل بیرونی و درونی نظریه هرزبرگ از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۸ گردآوری شده است.

جدول ۸: نتایج آزمون t تک نمونه برای مقایسه میانگین معیارهای بیرون و درونی با میانگین مفروض جامعه

متغیر	تعداد نمونه	میانگین مورد مقایسه	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
حقوق	۸۶	۳	۳.۸۶	۰.۶	۵۸.۹۴	۸۵	۰
قوانین محیط کار	۸۶	۳	۲.۸۲	۰.۵۳	۴۸.۷	۸۵	۰
ارتباط با اطرافیان	۸۶	۳	۲.۸۸	۰.۶۵	۴۰.۶۲	۸۵	۰
امنیت شغلی	۸۶	۳	۳.۶	۰.۶۷	۴۹.۷۱	۸۵	۰
شرایط محیط کار	۸۶	۳	۴.۱۷	۰.۶۲	۶۲.۰۸	۸۵	۰
نحوه سرپرستی افراد بالادستی	۸۶	۳	۲.۸۹	۰.۵۶	۴۷.۳۴	۸۵	۰
قدردانی	۸۶	۳	۲.۷۶	۰.۸۱	۳۱.۴۷	۸۵	۰
پیشرفت شغلی	۸۶	۳	۳.۴۴	۰.۴۴	۷۲.۵۳	۸۵	۰
ماهیت کار	۸۶	۳	۳.۷۶	۰.۶۳	۵۵.۴۱	۸۵	۰
استقلال کاری	۸۶	۳	۲.۹۱	۰.۵۶	۴۷.۶۳	۸۵	۰
موقعیت شغلی	۸۶	۳	۳.۷۵	۰.۷۱	۴۸.۴۸	۸۵	۰
انگیزش	۸۶	۳	۳.۲۷	۰.۳۸	۸۰.۱۴	۸۵	۰

با توجه به سطح معناداری گزارش شده در جدول ۸ ($P < 0$)، مقدار t محاسبه شده برای ۱۱ معیار معنادار است. در پژوهش حاضر با توجه به میانگین‌های مشاهده شده برای هر معیار و میانگین مورد مقایسه برای معیارها (۳)، معیاری که دارای میانگین مشاهده بالاتری نسبت به میانگین مورد مقایسه باشد،

به عنوان معیار خوبی برای سنجش انگیزه هنرآموزان در نظر گرفته شده است؛ بنابراین در این مرحله، ۶ معیار "حقوق"، "امنیت شغلی"، "شرایط محیط کار"، "پیشرفت شغلی"، "ماهیت کار" و "موقعیت شغلی" به عنوان مهم ترین معیارهای مؤثر بر انگیزش هنرآموزان در نظر گرفته شده اند. در مرحله بعدی جهت بررسی موشکافانه تر این ۶ معیار، ضریب همبستگی پیرسون میان ۶ متغیر مذکور با متغیر انگیزش محاسبه شده و نتایج در جدول ۹ نمایش داده شده اند.

جدول ۹: نتایج ضریب همبستگی پیرسون میان متغیر انگیزش و ۶ معیار معرفی شده

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
انگیزه و حقوق	۰.۶۷	۰
انگیزه و امنیت شغلی	۰.۷۹	۰
انگیزه و شرایط محیط کار	۰.۶۹	۰
انگیزه و پیشرفت شغلی	۰.۳۲	۰.۰۰۳
انگیزه و ماهیت کار	۰.۶۳	۰
انگیزه و موقعیت شغلی	۰.۱۷	۰.۱

با توجه به سطح معناداری ذکر شده در جدول ۹ برای همبستگی متغیر انگیزه با ۵ متغیر "حقوق" ($P < 0$)، "امنیت شغلی" ($P < 0$)، "شرایط محیط کار" ($P < 0$)، "پیشرفت شغلی" ($P < 0.003$) و "ماهیت کار" ($P < 0$)، ضرایب همبستگی مشاهده شده معنادار بوده و از مقدار مناسبی برخوردار است. اما با توجه به سطح معناداری همبستگی میان متغیر انگیزه و متغیر موقعیت شغلی ($P < 0.1$)، مشاهده می شود که همبستگی بین این دو متغیر معنادار نیست؛ بنابراین در این مرحله از پالایش، معیار موقعیت شغلی از فهرست مهم ترین عوامل مؤثر بر انگیزش هنرآموزان حذف شده و ۵ معیار "حقوق"، "امنیت شغلی"، "شرایط محیط کار"، "پیشرفت شغلی" و "ماهیت کار" به عنوان مهم ترین عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان در پژوهش حاضر معرفی می گردند.

۳-۳- ارائه راهکارهای عملی برای ایجاد انگیزه در هنرآموزان

با توجه به هدف پژوهش حاضر که ارائه راهکارهایی عملی جهت انگیزه بخشی به هنرآموزان است، بهترین افرادی که می توانند مسئولین مربوطه را در دستیابی به این هدف یاری داده و راهکارهایی جهت ایجاد اشتیاق و لذت در خود را پیشنهاد دهند، هنرآموزان هستند. در پژوهش حاضر برای پیشنهاد راهکارهای عملی از نظرات هنرآموزان که در بخش پایانی پرسش نامه درج کرده اند، استفاده شده است.

جملاتی که دارای مضامین پایه در راستای ۵ عامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان (حقوق، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، پیشرفت شغلی و ماهیت کار) بوده اند، در جدول ۱۰ گردآوری شده است. بر اساس اطلاعات جمع آوری شده، ۱۵ مضمون پایه و کلیدی از مصاحبه با هنرآموزان جمع آوری شده است. در گام بعدی باید تعیین گردد که آیا راهکارهای پیشنهادی توسط مسئولین مربوطه قابل اجرا بوده یا خیر؟ جهت بررسی این موضوع از نظرات ۱۰ نفر از خبرگان در حوزه آموزش و پرورش استفاده شده است. این ۱۰ نفر شامل ۵ نفر از مدیران مدارس فنی و حرفه ای و کار و دانش، ۲ نفر مدیر بازنشسته آموزش و پرورش و ۳ نفر از معاونین اجرایی آموزش و پرورش بوده اند. با استفاده از یک مصاحبه نیمه ساختار یافته میزان عملی بودن و امکان پذیر بودن مضامین پایه معرفی شده توسط این ۱۰ خبره بررسی شده و در جدول ۱۱ گردآوری شده است.

در پژوهش حاضر، مضامین پایه ای که توسط حداقل ۷۰٪ از خبرگان آموزش و پرورش تأیید شده است، به عنوان راهکارهای عملی جهت ایجاد انگیزه در هنرآموزان معرفی شده است. بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۱۱، ۴ مضمون پایه با عناوین "عدالت در پرداخت کارکنان دولت"، "بازسازی و تأسیس مدارس"، "تناسب میان تعداد دانش آموزان و تجهیزات کارگاهی" و "تجهیز امکانات رفاهی و فضا سازی کارگاهها مطابق استانداردهای موجود" به دلیل کم بودن درصد تأیید توسط خبرگان از لیست راهکارهای عملی حذف شده و ۱۱ مضمون پایه دیگر به عنوان راهکارهای عملی انگیزه بخشی به هنرآموزان معرفی می گردند.

جدول ۱۰: مضامین پایه کشف شده از پیشنهادات افراد مورد مطالعه

سؤال پرسش نامه	گزاره های خبری	کدگذاری باز کشف مضامین پایه
چه سازوکارهایی می توان برای ارتقای انگیزه شغلی هنرآموزان شهر میناب ارائه داد؟	<ul style="list-style-type: none"> • حقوق هنرآموزان متناسب با خط فقر افزایش یابد. • آیتم فوق العاده شغلی به حداکثر مقدار قانونی افزایش داده شود. • حداقل حقوق مطابق با هزینه های زندگی افزایش یابد. • آیتم های سختی کار و حق فنی برای هنرآموزان برقرار گردد. 	افزایش حقوق
	<ul style="list-style-type: none"> • پاداش هایی بابت اعیاد و مناسبت های سال پرداخت گردد. • کمک هزینه زندگی به صورت ماهیانه در کارتی در کنار حقوق پرداخت گردد. 	ایجاد بن کارت فرهنگیان
	<ul style="list-style-type: none"> • حقوق کلیه کارمندان دولت متناسب سازی گردد. • همانند سایر کارکنان دولت از امتیازهای خاص مانند وام ودیعه مسکن و وام اضطراری بهره مند گردیم. 	عدالت در پرداخت کارکنان دولت
	<ul style="list-style-type: none"> • مدارس نایمن تخلیه گردند. • مدارس با سال ساخت بالا بازسازی گردند. 	بازسازی و تأسیس مدارس
	<ul style="list-style-type: none"> • مانور آتش سوزی به صورت دوره ای در مدارس برگزار گردد. • دستورالعمل مقابله با شرایط اضطراری به هنرآموزان و دانش آموزان آموزش داده شود. • کلیه دانش آموزان و هنرآموزان، آموزش های اولیه آتش نشانی را ببینند. • نقاط ایمن در مدارس جهت شرایط اضطراری مشخص گردند. 	برپایی دوره های آموزشی لازم جهت آماده سازی هنرآموزان و دانش آموزان در هنگام برخورد با شرایط نایمن
	<ul style="list-style-type: none"> • کارگاه های مدارس به سیستم های اعلام حریق تجهیز گردند. • کپسول های آتش نشانی در مدارس قرار داده شوند. • خطوط اعلام حریق مدارس دایر گردند. • ساختمان مدارس ملزم به اخذ مجوزهای ایمنی شوند. 	ایمن سازی مدارس مطابق با استانداردها
	<ul style="list-style-type: none"> • سقف ثبت نام تعداد دانش آموزان مطابق با تجهیزات کارگاهی در نظر گرفته شود. • تجهیزات کارگاهی افزایش یابد. 	تناسب میان تعداد دانش آموزان و تجهیزات کارگاهی
	<ul style="list-style-type: none"> • کیفیت تجهیزات کارگاهی افزایش یابد. • از تجهیزات به روز جهت آموزش استفاده گردد. • ابزار کارهای قدیمی با ابزار کارهای جدید تعویض گردند. • بودجه ای مشخص جهت تجهیز کارگاه ها در نظر گرفته شود. 	به روز رسانی تجهیزات کارگاهی به صورت دوره ای
	<ul style="list-style-type: none"> • ارزیابی کارکنان در راستای پیشرفت شغلی انجام گردد. • هنرآموزان نتیجه تلاش های علمی خود را ببینند. • پژوهش های انجام شده در جایگاه شغلی تأثیرگذار باشد. 	تأثیرگذاری پیشرفت علمی در رتبه هنرآموزان
	<ul style="list-style-type: none"> • چهارچوب ارزیابی فعالیت علمی هنرآموزان، روشن و علمی باشد. • ارزیابی ها با انصاف و عدالت انجام گردد. • ارزیابی ها به صورت متمرکز انجام گردد. 	تدوین دستورالعمل مشخص جهت ارزیابی علمی منصفانه هنرآموزان

فراهم نمودن راه‌های پیشرفت علمی و شغلی هنرآموزان	<ul style="list-style-type: none"> امکان شرکت حضوری هنرآموزان در دوره‌ها فراهم گردد. ساختار پیشرفت شغلی هنرآموزان از استخدام تا بازنشستگی تدوین گردد. پشتیبانی‌های لازم جهت حضور هنرآموزان در دوره‌های تهران فراهم گردد. هنرآموزان به مقالات علمی دسترسی داشته باشند.
بازبینی محتوای کتب درسی مطابق با نیاز صنعت	<ul style="list-style-type: none"> نیاز بازار کار در تدوین مباحث درسی دیده شود. ایجاد بستر مناسب جهت ارتباط صنعت و هنرآموزان فراهم گردد. دانش‌آموزان بتوانند از صنعت به صورت مستمر بازدید به عمل آورند.
تدوین دستورالعمل جهت ارج نهادن به شان و منزلت معلمی	<ul style="list-style-type: none"> امکان بازدید رایگان از آثار باستانی کشور فراهم گردد. تجلیل از معلمان توسط مسئولین استانی و کشوری انجام گردد. یک روز تقویم به نام هنرآموز ثبت گردد.
ارتباط میان بازار کار، صنعت گران و هنرآموزان جهت تعامل متقابل	<ul style="list-style-type: none"> استفاده از علم و دانش هنرآموزان در محیط خارج از مدرسه نیز فراهم گردد. صنعت گران بتوانند مشکلات حرفه خود را با هنرآموزان مطرح نمایند. امکان تعامل میان هنرآموزان و بازار کار بیش از پیش فراهم گردد. کارت شناسایی ارتباط با صنعت برای معلم صادر گردد.

جدول ۱۱: امکان سنجی پیاده سازی مضامین پایه توسط خبرگان آموزش و پرورش

ردیف	مضامین پایه	معیار مؤثر بر انگیزه هنرآموزان	امکان سنجی پیاده‌سازی مضامین پایه (خبرگان آموزش و پرورش)
۱	افزایش حقوق	حقوق	٪ ۷۰
۲	ایجاد بن کارت فرهنگیان	حقوق	٪ ۷۰
۳	عدالت در پرداخت کارکنان دولت	حقوق	٪ ۳۰
۴	بازسازی و تأسیس مدارس	امنیت شغلی	٪ ۶۰
۵	برپایی دوره‌های آموزشی لازم جهت آماده‌سازی هنرآموزان و دانش‌آموزان در هنگام برخورد با شرایط ناایمن	امنیت شغلی	٪ ۱۰۰
۶	ایمن‌سازی مدارس مطابق با استانداردها	امنیت شغلی	٪ ۷۰
۷	تناسب میان تعداد دانش‌آموزان و تجهیزات کارگاهی	شرایط محیط کار	٪ ۳۰
۸	به‌روزرسانی تجهیزات کارگاهی به‌صورت دوره‌ای	شرایط محیط کار	٪ ۷۰
۹	تجهیز امکانات رفاهی و فضا سازی کارگاه‌ها مطابق استانداردهای موجود	شرایط محیط کار	٪ ۶۰
۱۰	تأثیرگذاری پیشرفت علمی در رتبه هنرآموزان	پیشرفت شغلی	٪ ۸۰

۹۰٪	پیشرفت شغلی	تدوین دستورالعمل مشخص جهت ارزیابی علمی منصفانه هنرآموزان	۱۱
۸۰٪	پیشرفت شغلی	فراهم نمودن راه های پیشرفت علمی و شغلی هنرآموزان	۱۲
۹۰٪	ماهیت کار	بازبینی محتوای کتب درسی مطابق با نیاز صنعت	۱۳
۸۰٪	ماهیت کار	تدوین دستورالعمل جهت ارج نهادن به شان و منزلت معلمی	۱۴
۷۰٪	ماهیت کار	ارتباط میان بازار کار، صنعت گران و هنرآموزان جهت تعامل متقابل	۱۵

۴- نتیجه گیری

هنرآموزان مهم ترین نقش را در آموزش و تربیت نیروهای فنی دولت حاضر ایفا می کنند؛ بنابراین دولت باید در جهت حمایت از این سرمایه های انسانی و جلوگیری از فرسودگی شغلی در این افراد، تمام تلاش خود را به کار گرفته و درصدد ایجاد انگیزه های شغلی برای این افراد باشد. پژوهش حاضر به منظور ارائه راهکارهایی عملی جهت انگیزه بخشی به هنرآموزان انجام گرفته است. در پژوهش حاضر جهت مشخص کردن مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر انگیزه شغلی هنرآموزان از پرسش نامه استاندارد هرزبرگ استفاده شده است و یافته های این پژوهش نمایانگر مناسب بودن سؤالات این پرسش نامه جهت بررسی عوامل مذکور بوده است. از میان عوامل بیرونی نظریه هرزبرگ، معیارهای حقوق، امنیت شغلی و شرایط محیط کار و از میان عوامل درونی پیشرفت شغلی و ماهیت کار به عنوان مهم ترین عوامل مؤثر بر انگیزه هنرآموزان در پژوهش حاضر معرفی شده است. بر اساس ۵ معیار مذکور، ۱۵ مضمون پایه به عنوان راهکار عملی انگیزه بخشی پیشنهادی از نظرات مندرج در پرسش نامه ها کشف شده و توسط ۱۰ نفر از خبرگان آموزش و پرورش از لحاظ امکان پذیر بودن مورد بررسی قرار گرفت. پس از پالایش راهکارهای پیشنهادی، ۱۱ راهکار به عنوان راهکارهای امکان پذیر جهت انگیزه بخشی به هنرآموزان در مطالعه حاضر معرفی شده است که بر اساس نتایج ذکر شده، قابل تعمیم به تمامی هنرآموزان متفاوت بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی است.

منابع

- انتصارفومنی، غلامحسین (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. *تشریح مدیریت بهره وی (فراسوی مدیریت)*، ۸ (۳۲)، ۱۹۰-۱۷۱.
- پناهی، زهرا؛ مومنی، زهرا و صالحی، کیوان (۱۳۹۷). بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی معلمان در انجام فعالیت های حرفه ای: یک مطالعه پدیدارشناختی. *مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم (پژوهش در تربیت معلم)*، ۲ (۴)، ۱۰۷-۷۱.
- شریف، سعید؛ غفوری، آرزو و صالحی، کیوان (۱۳۹۹). واکاوی مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش. *فصلنامه پژوهش در تربیت معلم*، ۳ (۴)، ۳۹-۶۸.
- شیربگی، ناصر و مرادی، امید (۱۳۹۶). تجارب دبیران از تعاملات نامناسب مدیران مدارس. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۵ (۲)، ۶۳-۸۵.
- عدالت خواه، حسن؛ تذکری، زهرا؛ موحدپور، آسیه؛ مهدوی، عبدالله و الهی منصوره، کریم (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل: یک مطالعه کیفی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۹ (۸۲)، ۳۴۷-۳۵۸.
- فتح اله زاده، رضا؛ نادرقلی، قورچیان؛ باقری، مهدی و جعفری، پرپوش (۱۳۹۸). آرایه مدلی جهت ارتقای انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. *توسعه آموزش جندی شاپور*، ۱۰ (۴)، ۴۱۶-۴۰۶.

قاسم زاده، سوگند؛ نقش، زهرا و افضل، لیلا (۱۳۹۸). انگیزه شغلی معلم، شادکامی معلم و جو سازمانی: کاربرد مدل یابی دو سطحی معلم و مدرسه. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۴۰)، ۸۳-۹۸.

مرعشیان، فاطمه سادات و صفرزاده، سحر (۱۳۹۲). نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمان کارکنان. *نشریه یافته های نو در روان شناسی (روان شناسی اجتماعی)*، ۱ (۲۹)، ۸۵-۹۸.

مهدیان، سمیه؛ حکیم زاده، رضوان؛ صفایی موحد، سعید و صالحی، کیوان (۱۳۹۷). بازنمایی ادراک و تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی شان: مطالعه ای به روش پدیدار شناسی. *فصلنامه خانواده و پژوهش*، ۱۵ (۱)، ۱۹-۳۸.

میری، افشین؛ پارسا، عبدالله و فرهادی راد، حمید (۱۳۹۶). بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی های جمعیت شناختی آنان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. *فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱ (۴)، ۱۴۶-۱۲۹.

نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و مرادی سفر، اکرم (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین صلاحیت های حرفه ای معلمان با روحیه و انگیزه کارآفرینی دانش آموزان. *فصلنامه توسعه حرفه ای معلم*، ۳ (۱)، ۱۰۵-۱۱۹.

هادی پور، الهام؛ معظمی، مجتبی و احمدی، غلامعلی (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت. *جامعه شناسی آموزش و پرورش*، ۱۴ (۱)، ۱۱۱-۱۲۰.

یوسفی، نورالدین؛ عبادی، سامان و احمدنژاد، محمد (۱۳۹۵). بررسی انگیزه ورود به حرفه و عوامل موثر بر انگیزه معلمان زبان انگلیسی ایرانی. *فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی*، ۴ (۱)، ۹۳-۱۱۹.

Alrabai, Fakieh (2016). The effects of teachers' in-class motivational intervention on learners' EFL achievement. *Applied linguistics*, 37(3), 307-333.

Bahadori, M; Babaei, M & Mehrabian, F (2013). Prioritization of factors influencing job motivation in employees of a military center using analytical hierarchy process (AHP). *Iranian Journal of Military Medicine*, 14(4), 263-272.

Börü, Neşe (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776.

Daniels, Erika (2017). Curricular factors in middle school teachers' motivation to become and remain effective. *RMLE Online*, 40(5), 1-14.

Louws, Monika L; Meirink, Jacobiene A; van Veen, Klaas & van Driel, Jan H (2017). Teachers' self-directed learning and teaching experience: What, how, and why teachers want to learn. *Teaching and teacher education*, 66, 171-183.

Mansfield Caroline F. & Beltman, Susan (2014). Teacher motivation from a goal content perspective: Beginning teachers' goals for teaching. *International Journal of Educational Research*, 65, 54-64.

Neves de Jesus, Saul & Lens, Willy (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119-134.

Praetorius, Anna-Katharina; Lauermaun, Fani; Klassen, Robert M; Dickhäuser, Oliver; Janke, Stefan & Dresel, Markus (2017). Longitudinal relations between teaching-related motivations and student-reported teaching quality. *Teaching and teacher education*, 65, 241-254.

Recepoğlu, Ergün (2014). Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2220-2225.

Renata, R; Wardiah, D & Kristiawan, M (2018). The influence of headmaster's supervision and achievement motivation on effective teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44-49.



Sahito, Zafarullah & Vaisanen, Pertti (2019). A narrative analysis of teacher educators' motivation: Evidence from the Universities of Sindh, Pakistan. *Journal of Language Teaching and Research*, 10(4), 673-682.

Schiefele, Ulrich (2017). Classroom management and mastery-oriented instruction as mediators of the effects of teacher motivation on student motivation. *Teaching and teacher education*, 64, 115-126.

Seebaluck, Ashley Keshwar & Seegum, Trisha Devi (2013). Motivation among public primary school teachers in Mauritius. *International journal of educational management*, 27(4), 446-464.

Skaalvik, Einar M & Skaalvik, Sidsel (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251-1275.

Ulla, Mark B; Barrera, Kenneth Ian B & Acompnado, Meller M (2017). Philippine classroom teachers as researchers: Teachers' perceptions, motivations, and challenges. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 42(11), 52-64.

Yuan, Rui & Zhang, Lawrence Jun (2017). Exploring student teachers' motivation change in initial teacher education: A Chinese perspective. *Teaching and Teacher Education*, 61, 142-152.