

## معرفی عوامل موثر بر ایجاد انگیزش در هنرآموزان و ارائه راهکارهای عملی جهت انگیزه بخشی به

### هنرآموزان

حدیث ولی خانی<sup>۱</sup>، سارا ولی خانی<sup>۲</sup>، مهدی قاسمی پور<sup>۳</sup>

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، مهندسی کامپیوتر، دانشگاه صفاهان

<sup>۱</sup> اداره آموزش و پرورش شهرستان کردغرب

آدرس پست الکترونیک: [h.valikhany6627@gmail.com](mailto:h.valikhany6627@gmail.com)

شماره تماس: ۰۹۲۲۸۶۰۵۴۷۹

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، مهندسی فناوری اطلاعات، دانشگاه رازی

اداره آموزش و پرورش شهرستان میناب

آدرس پست الکترونیک: [sara.valikhani70@gmail.com](mailto:sara.valikhani70@gmail.com)

شماره تماس: ۰۹۹۰۶۶۹۸۳۲۹

<sup>۳</sup> دانشجویی کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار، دانشگاه هرمزگان

آدرس پست الکترونیک: [ghasemipourmahdi@gmail.com](mailto:ghasemipourmahdi@gmail.com)

شماره تلفن: ۰۹۹۶۱۰۰۹۶۶۱

**چکیده:** هدف از ارائه این پژوهش، ارائه راهکارهای عملی برای افزایش انگیزه هنرآموزان است. پژوهش حاضر از نظر نوع داده ها، کمی و کیفی بوده و روش انجام این پژوهش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری مورد استفاده، شامل کلیه هنرآموزان شهرستان های کردغرب و اسلام آباد غرب در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده است که تعداد ۶۶ نفر از این افراد با استفاده از جدول مورگان و با روش تصادفی ساده، جهت انجام این تحقیق انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها، از پرسشنامه طراحی شده دو بخشی که شامل اطلاعات جمعیت شناختی و سوالات پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ بود، استفاده گردید. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰.۸۲) تایید شد و روایی محتوایی و صوری نیز به تایید خبرگان این موضوع رسید. جهت یافتن میزان همبستگی میان مولفه های پرسشنامه و انگیزش شغلی هنرآموزان، از آزمون آماری پیرسون استفاده گردید و در مرحله بعدی، از آزمون آماری رگرسیون، جهت تعیین مهمترین عوامل تاثیرگذار بر انگیزه هنرآموزان، استفاده گردید. نتایج تحلیل های آماری که با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد، نشان داد که مولفه های شرایط کار، ارتباط با همکاران، شناخت و قدردانی، شرایط محیطی، حقوق و مزایا، ماهیت کار و موقعیت شغلی، بیشترین تاثیر را بر انگیزه بخشی به هنرآموزان داشته اند. در انتها نیز، راهکارهای عملی انگیزه بخشی به هنرآموزان، بر اساس همین مولفه های شناسایی شده، ارائه گردید.

**واژگان کلیدی:** افزایش انگیزه هنرآموزان، انگیزش شغلی، انگیزه بخشی به هنرآموزان، راهکارهای عملی انگیزه بخشی به هنرآموزان، انگیزه بخشی، پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ

#### ۱- مقدمه:

انگیزش شغلی از دیرباز تا کنون، یکی از پیچیده ترین و پراهمیت ترین موضوعات در رفتار سازمانی است و نظام تعلیم و تربیت نیز از این قاعده مستثنی نیست. در واقع معلم، یکی از ارکان اصلی نظام تعلیم و تربیت در جامعه است و افزایش انگیزه در این شغل، سبب میشود تا کارایی حرفه ای معلم افزایش پیدا نماید. در واقع بهترین و غنی ترین برنامه های آموزشی، بدون وجود مربیان با انگیزه و کارآزموده، به ثمر نخواهد رسید (hamalik, 2003) (Saqipi, Asunta & Korpinen, 2014). یک معلم با انگیزه و شایسته، با استفاده بهینه از تمام منابع موجود و با تکیه بر دانش و شایستگی های تخصصی خود، می تواند فرایند تدریس در کلاس درس را به صورت موثر و کارآمد اجرا نماید. یافته ها نشان می دهند که به هر میزان معلمان دارای انگیزه بالاتری باشند، دانش آموزانشان نیز دارای پیشرفت تحصیلی بالاتری هستند (Yusof, 1994).

انگیزش به مجموعه ای از نیروهای دورنی و بیرونی اشاره دارد که موجب می شود تا فرد به روش خاصی عمل نماید (مقیمی، ۱۳۷۷). در نظام تعلیم و تربیت، همواره شیوه هایی ایجاد شده که رشد انگیزه در افراد را به منظور دستیابی به اهداف، تقویت می کنند (کاشفی، ۱۳۶۹). موفق شدن یک معلم، نیاز به شناخت همه جانبه عوامل انگیزشی دارد که این امر، شامل بررسی و شناخت همه عوامل موثر بر انگیزش و شیوه های افزایش انگیزش در افراد می باشد. (Weinberg, Gould, 2019). عوامل تاثیرگذار بر افزایش انگیزه معلمان را می توان در سه بعد نیازهای روانی-اجتماعی، شناختی و مادی بررسی نمود. اعتبار و شان شغلی، مسئولیت و مشارکت، احساس تعلق، دستمزد، کیفیت زیرساخت های مدرسه، امکان دریافت آموزش های حرفه ای، شرایط کاری، عملکرد مدیریت مدرسه، چالش ها، خلاقیت ها و وظایف متنوع، از مهمترین عوامل انگیزشی در حرفه و شغل معلمی هستند. (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷)

از سوی دیگر، بی انگیزگی به حالتی اشاره دارد که در آن فرد فاقد انگیزه است و هیچ دلیلی برای انجام کار ندارد (نعامی، پیریایی، ۱۳۹۰). بی انگیزگی در معلمان، دارای دو منشا بیرونی و درونی است که می تواند تاثیرات منفی بسیاری بر نظام تعلیم و تربیت در جامعه بگذارد. در واقع، معلمان در طول دوران خدمت خود، با عوامل استرس زای بسیاری همچون نابرابری حقوق و مزایا، نازل قلمداد شدن شان معلمی، ازدحام دانش آموزان، عدم تطابق انتظارات معلمان از محیط کاری و دانش آموزان، مواجه هستند. (فانی، ۱۳۸۵)، (گروسی فرشی، طباطبایی، بی تا). بنا به گفته های (فانی، ۱۳۸۵) «امروزه در مورد نیروی انسانی در آموزش و پرورش، دو مشکل عمده داریم که شامل انگیزه در نیروی انسانی و مهارت حرفه ای است. معلم ما امروزه احساس تبعیض می کند و تا زمانی که این نگرش در معلم وجود داشته باشد، نمی توانیم امیدوار باشیم که در معلمان ایجاد انگیزه شود.»

همانگونه که گفته شد، عوامل استرس زای بیشماری می توانند باعث تاثیرات منفی و مخربی بر انگیزش و عملکرد معلمان، شوند. این عوامل استرس زا، در هنرستانهای فنی و حرفه ای و کار دانش، بسیار بیشتر از سایر مقاطع تحصیلی است. به عبارت دیگر، در نظام آموزش و پرورش، آنگونه که باید و شاید، به مسائل و مشکلات مربوط به هنرستان ها رسیدگی نمی شود و مشاهده می شود که هنرآموزان به دلیل سختی کار و محدودیت های بسیار، به تدریج انگیزه خود را از دست می دهند. هرگونه کمبود و خرابی تجهیزات، عدم تفاوت میان حقوق هنرآموزان و دبیران رشته های نظری، شلوغ بودن و شرایط محیطی نامناسب کارگاه ها، عدم همکاری مدیران و مسئولان در جهت رفع مشکلات هنرستان و بسیاری از عوامل دیگر، می توانند سبب کاهش انگیزش این قشر از معلمان شوند. بنابراین، ضرورت دارد تا علاوه بر شناسایی مهمترین مولفه های تاثیر گذار بر ایجاد انگیزش در هنرآموزان، روش هایی کاربردی و عملی، به منظور افزایش انگیزه بخشی به هنرآموزان شاغل در هنرستان ها، ارائه گردد.

در این راستا، لازم است تحقیقات کاربردی متعددی برای افزایش انگیزش شغلی در هنرآموزان انجام شود. اما با بررسی های انجام شده در این رابطه، متأسفانه تحقیقات بسیار کمی در زمینه معرفی روش های عملی جهت افزایش انگیزه معلمان بخصوص هنرآموزان، انجام شده است. لذا همواره این سوالات برای پژوهشگر مطرح بوده و هست:

- کدام یک از مولفه های انگیزشی، بیشترین تاثیر را در افزایش انگیزه هنرآموزان شاغل در هنرستان ها دارند؟

- چگونه می توان انگیزه هنرآموزان شاغل در هنرستان ها را افزایش داد؟

- چه راهکارهایی برای انگیزه بخشی به هنرآموزان وجود دارد؟

آیا راهکارهای پیشنهادی، از نظر هنرآموزان، مطلوب و تاثیرگذار هستند؟

به همین جهت، هدف پژوهش حاضر، شناسایی مهمترین مولفه های تاثیرگذار بر افزایش انگیزه شغلی هنرآموزان و همچنین، ارائه راهکارهای عملی و کاربردی در جهت افزایش انگیزه شغلی هنرآموزان، می باشد. نتایج این پژوهش و راهکارهای معرفی شده در این پژوهش، می تواند برای بالابردن انگیزه معلمان، بخصوص هنرآموزان هنرستان ها، توسط مدیران و مسئولان مربوطه در نظام آموزش و پرورش، استفاده شود تا معلمان با انگیزه و متعهد، جوانان را به بهترین نحو، در قالب سیستم آموزش و پرورش تربیت داده و آنان را برای آینده ای بهتر، مجهز کنند.

#### ۱-۲- پیشینه پژوهش:

در رابطه با ارائه راهکارهای افزایش انگیزه معلمان، بخصوص هنرآموزان هنرستان ها، تاکنون پژوهش های بسیار اندکی انجام شده است. بنابراین، در ادامه به برخی از مهمترین پژوهش های انجام شده در زمینه شناسایی مولفه های موثر بر افزایش انگیزه شغلی کارکنان و ارائه راهکارهایی جهت افزایش انگیزه کارکنان، اشاره می شود.

در پژوهش انجام شده توسط (فتح الله و همکاران، ۱۳۹۸)، مولفه های ماهیت شغلی، محیط کار، ارتباطات، دستمزد و قدردانی، بعنوان مهمترین مولفه های انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان، شناخته شدند. همچنین آنها بر اساس همین مولفه ها، راهکارهایی را جهت افزایش انگیزه شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان، ارائه دادند. در پژوهشی دیگر که توسط (سیفی، عبادی، احمدنژاد، ۱۳۹۵) بر روی معلمان زبان استان کردستان انجام شد، عواملی همچون حقوق و مزایا، احترام و جایگاه اجتماعی، سیاست های اداری/اجتماعی، شرایط و محیط کاری، دانش آموزان، خودکارآمدی و توسعه حرفه ای، منابع و امکانات آموزشی، بازخورد مدیران و همکاران و والدین، استقلال معلم، زبان انگلیسی، نقش معلم در سیاست گذاری و کمک به جامعه و دانش آموزان، مهمترین عوامل انگیزشی شناخته شدند. همچنین در پایان، راهکارهایی جهت ایجاد انگیزه در معلمان زبان انگلیسی، پیشنهاد داده شد.

نتایج پژوهش (هادی پور، معظمی، احمدی، ۱۴۰۰) نشان داد که عوامل موثر بر افزایش انگیزه معلمان را می توان به سه بعد فردی، سازمان و اجتماعی، تقسیم نمود. از نظر آنها، مولفه های مدیریت و همکاران، شرایط محیط کاری، سیستم ارزیابی عملکرد، روابط اجتماعی، مسئولیت اجتماعی، منزلت اجتماعی، ویژگی های شخصی و غیر مادی، می توانند مهمترین نقش را در بهبود انگیزه معلمان داشته باشند. نتایج پژوهش (احمدی، سجادی، ۱۳۸۰) نشان داد که عواملی همچون تسهیلات فیزیکی در مدرسه، توسعه و غنای شغلی معلمان، ایجاد جو سازمانی مناسب، تامین امکانات رفاهی، ارزشیابی صحیح و مناسب از نحوه مناسب کارکنان، مهمترین عوامل موثر در افزایش انگیزش معلمان بوده است.

نتایج پژوهش (Daniels, 2017) نشان داد که عواملی همچون برنامه درسی، نوآوری و ابتکار، استقلال، بین المللی بودن دستورالعمل ها، شایستگی های فردی، پیوستگی، ارزیابی، برنامه ریزی زمانی، برنامه جامع بالادستی و شرایط محیط فیزیکی، از مهمترین عوامل ایجاد انگیزه در معلمان مقطع متوسطه در کشور آمریکا هستند (Gyimah, 2020) در پژوهشی که انجام داد، نشان داد که سیستم پاداش، رضایت شغلی، آموزش و توسعه حرفه ای، عوامل موثر در برانگیختن انگیزش معلمان هستند. (منظری، ۱۳۷۲) در پایان نامه خود معتقد است که غنای حرفه ای، برای ایجاد انگیزش افراد و سازمان ها بسیار مهم و با اهمیت است. در پژوهش انجام شده توسط (شفیع زاده، ۱۳۸۱) مشخص گردید که بین انگیزش شغلی معلمان مرد رشته تربیت بدنی با میزان تحصیلات و مقطع تدریسی آن ها، تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج پایان نامه (علیشاهی بجستانی، ۱۳۷۶)، نشان داد که عوامل مسئولیت، ترقی، قدردانی و ماهیت کار، بیش از همه عوامل بر رضایت شغلی تاثیر گذار هستند.

#### ۲- روش شناسی

##### ۱-۲- موارد و روش ها:

از آنجائیکه هدف پژوهش حاضر، معرفی عوامل موثر بر ایجاد انگیزش در هنرآموزان و ارائه راهکارهایی جهت افزایش انگیزه به هنرآموزان می باشد، لذا، ابتدا مهمترین عوامل تاثیرگذار بر انگیزش معلمان از منظر هنرآموزان، شناسایی شده و سپس راهکارهای پیشنهادی، در جهت همین عوامل

انگیزشی مهم و برجسته، مطرح شده اند. بنابراین، روش انجام این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. برای جمع آوری داده ها، از دو نوع پرسشنامه پاسخ بسته و باز پاسخ، در مراحل مختلف پژوهش، استفاده شده است که روایی و پایایی پرسشنامه ها، با ابزارهای مناسب، تایید شده است. سپس، مهمترین عوامل موثر بر افزایش انگیزه هنرآموزان، شناسایی شده و در ادامه راهکارهایی در جهت افزایش انگیزه هنرآموزان، با توجه به مولفه های شناسایی شده، پیشنهاد شده است. در پایان نیز، راهکارهای پیشنهادی در جهت افزایش انگیزش شغلی هنرآموزان از دیدگاه پژوهشگر و شرکت کنندگان در این پژوهش، ارائه شد.

#### ۲-۲ جامعه آماری:

جامعه آماری مورد استفاده برای این پژوهش، کلیه هنرآموزان هنرستان های شهرستان کوند غرب و اسلام آباد غرب در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد حدود ۸۰ نفر بوده است. حجم نمونه جهت انجام این پژوهش، مطابق با جدول مورگان، ۶۶ تعیین شد که این افراد با روش نمونه گیری تصادفی ساده، انتخاب شدند. جدول ۱، نشان دهنده توزیع آماری حجم نمونه مورد استفاده در این پژوهش، بر اساس جنسیت، تحصیلات، سابقه کاری و مقطع تدریس، می باشد.

جدول ۱: توزیع آماری حجم نمونه انتخاب شده

متغیرها	وضعیت	تعداد
جنسیت	زن	۴۴
	مرد	۲۲
پایه تدریس	سال اول متوسطه	۲۶
	سال دوم متوسطه	۱۷
	سال سوم متوسطه	۲۳
سطح تحصیلات	لیسانس	۳۸
	فوق لیسانس	۲۴
	دکتر	۴
سابقه کار	زیر ۵ سال	۱۰
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۳
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۳
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۱۳
	بالای ۲۰ سال	۷

#### ۲-۳ شیوه ها و ابزارهای گردآوری داده ها :

ابزار جمع آوری داده های مورد نیاز برای انجام این پژوهش، پرسشنامه ترکیبی است. برای دستیابی به اهداف این پژوهش، پرسشنامه مورد نظر، در دو بخش طراحی شده است. بخش اول پرسشنامه، شامل اطلاعات جمعیت شناسی مورد استفاده در جدول ۱ (جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات و پایه تدریس) می باشد. بخش دوم پرسشنامه نیز، از سوالات پرسشنامه انگیزش شغلی دو عاملی هرزبرگ تشکیل شده است. سوالات پرسشنامه هرزبرگ، دارای ۴۰ گویه پاسخ بسته است که این سوالات بر اساس عوامل انگیزش درونی (ذهنی) و عوامل بیرونی (بهداشتی)، به ۱۱ عامل، تقسیم شده اند. انگیزه درونی هنگامی رخ می دهد که یک رفتار به دلیل پاداشهای درونی، انجام می شود. به عبارتی دیگر، هدف از انجام این رفتار، صرفاً رضایت شخصی و قلبی است. از سوی دیگر، انگیزه بیرونی (بهداشتی)، شامل رفتارهایی با عامل بیرونی است که جهت دریافت پاداش یا جلوگیری از مجازات انجام می شود.

عوامل انگیزش درونی (ذهنی) در این پرسشنامه، شامل مولفه های شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، استقلال و مسؤلیت، موفقیت و ارتقای شغلی می باشد. عوامل بیرونی (بهداشتی) شامل مولفه های حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط با اطرافیان،

امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین، می باشد. برای پاسخ دهی و امتیازدهی به سوالات این پرسشنامه، از طیف پنج درجه ای لیکرت (بسیار موافقم تا شامل نمی شود)، استفاده شده است. (دارچینی، ۱۳۹۴) (Alvarez, Barney, 2007) جهت سنجش روایی (اعتبار) پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، از دو روش روایی محتوایی و صوری استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی، با استفاده از مرور جامع ادبیات پرسشنامه و نظر خبرگان در این زمینه (مدیران و همکاران با سابقه و تجربه)، بررسی و تایید گردید. جهت تعیین پایایی پرسشنامه، از روش تحلیل آماری آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این روش، ضریب آلفای کرونباخ جهت همه عوامل موجود در پرسشنامه، محاسبه گردید که نتایج آن در جدول ۲، آمده است.

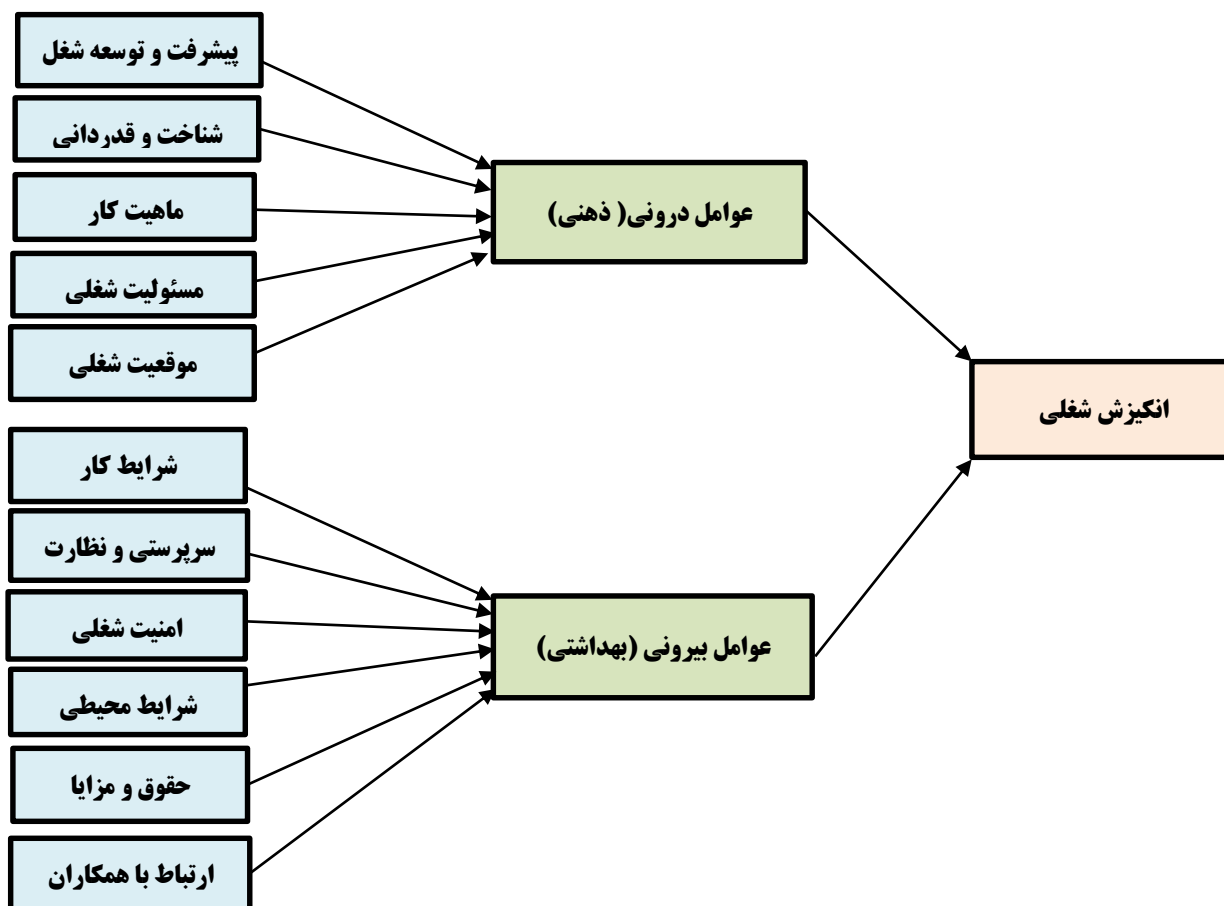
جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ عوامل پرسشنامه

عامل	تعداد گویه	ضریب آلفا
امکان رشد و پیشرفت شغلی	۴	۰,۹۴
قدردانی	۵	۰,۸۵
مسئولیت شغلی	۳	۰,۹۶
موقعیت شغلی	۲	۰,۷۹
ماهیت شغل	۳	۰,۹۴
شرایط کاری	۳	۰,۸۱
سرپرستی	۵	۰,۷۴
امنیت شغلی	۴	۰,۷۷
شرایط محیطی	۳	۰,۸۹
حقوق و مزایا	۳	۰,۸۵
روابط با همکاران	۵	۰,۸۳
کل آزمون		۰,۸۲

همانگونه که در جدول ۲ آمده است، مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای همه مولفه ها بالاتر از ۰,۷ می باشد که مقداری مناسب جهت تایید پایایی سوالات همه عوامل پرسشنامه است. همچنین مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه به صورت کلی، ۰,۸۲ است که نشان دهنده هماهنگی دورنی سوالات آزمون می باشد که مقداری مناسب است.

#### ۲-۴ شیوه تحلیل:

مطابق آنچه تاکنون بیان شد، الگوی مفهومی و نظری عوامل (دورنی و بیرونی) موثر بر انگیزش معلمان (هنرآموزان) در این پژوهش، در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش- عوامل تاثیر گذار بر انگیزش شغلی هنرآموزان

در این پژوهش، با توجه به ماهیت و هدف تحقیق، از نرم افزار SPSS جهت تحلیل داده های پژوهش استفاده شده است. به منظور بررسی همبستگی بین همه متغیرهای عوامل درونی(ذهنی)و عوامل بیرونی(بهداشتی) با انگیزش شغلی ، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن، در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای مدل مفهومی با متغیر انگیزش

متغیرها	پیشرفت شغل	قدردانی	ماهیت کار	مسئولیت شغلی	ماهیت شغلی	شرایط کار	سرپرستی و نظارت	امنیت شغلی	شرایط محیطی	حقوق و مزایا	ارتباط با همکاران	انگیزش شغلی
انگیزش شغلی	۰,۳۱*	۰,۵۶**	۰,۴۶**	۰,۳۲**	۰,۳۶**	۰,۶۷**	۰,۱۶*	۰,۲۲**	۰,۵۸**	**	۰,۶۱**	۱

\*رابطه از نظر آماری، در سطح ۹۵ درصد معنادار است.

\*\* رابطه از نظر آماری، در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

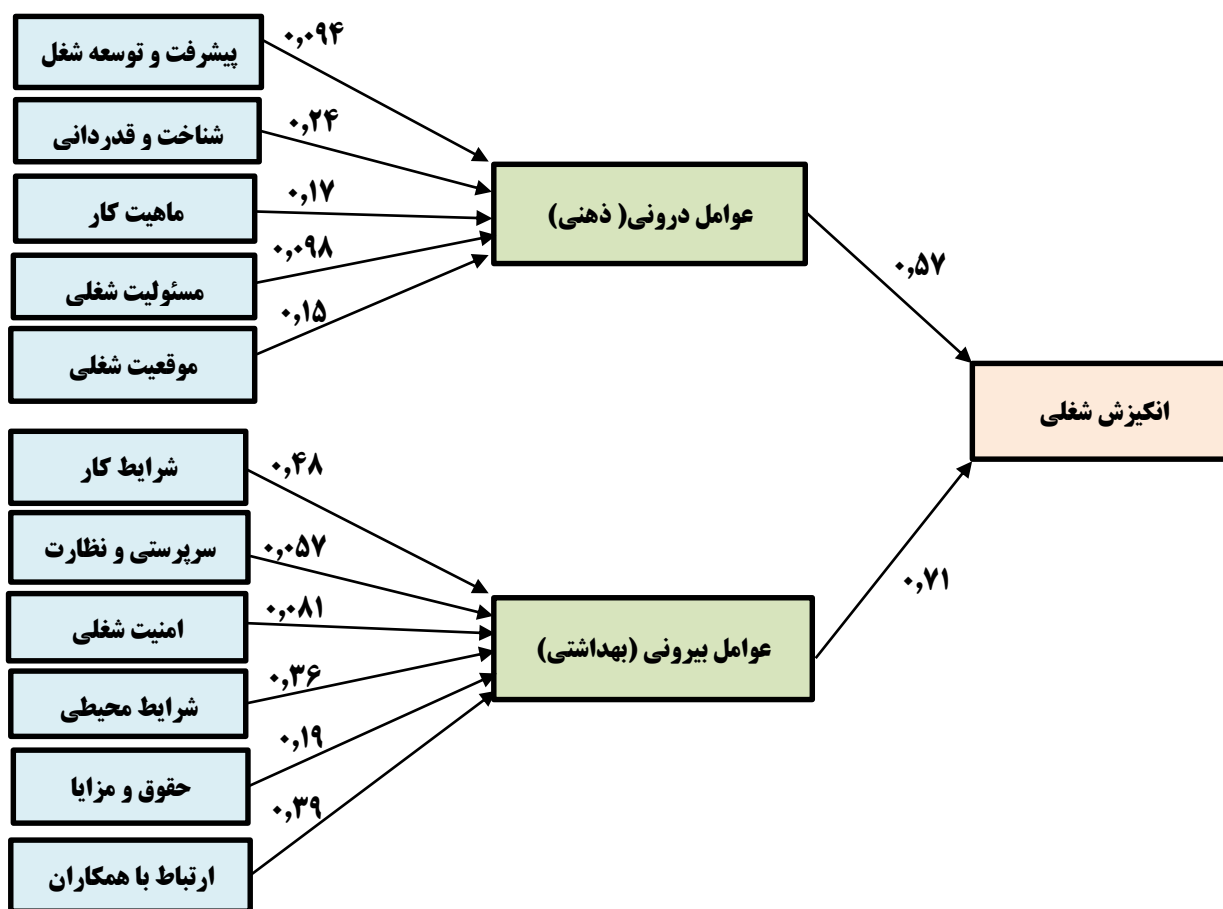
مطابق نتایج جدول ۳، می توان گفت که ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای حاضر در مدل مفهومی پژوهش، از لحاظ آماری معنادار و مثبت است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مستقل پژوهش(۱۱ عامل پرسشنامه هرزبرگ) با متغیر مستقل رضایت شغلی، رابطه وابستگی و مستقیمی وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه و میزان تاثیر متغیرهای مستقل عوامل بیرونی و عوامل درونی بر متغیر وابسته انگیزش شغلی، از آزمون رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شده است. به کمک این آزمون ها، رابطه هر متغیر مستقل با متغیر وابسته انگیزش، بررسی شده و سپس مدل تحقیق ارزیابی گردید.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون انگیزش شغلی

متغیر	B	S.E	Beta	t	Sig
شرایط کار	۰,۲۳	۰,۰۵	۰,۴۸	۴,۲۹	.۰۰۰
ارتباط با همکاران	۰,۱۲	۰,۰۱	۰,۳۹	۶,۵۸	.۰۰۰
شرایط محیطی	۰,۱۱	۰,۰۲	۰,۳۶	۵,۹۰	.۰۰۰
شناخت و قدردانی	۰,۱۴	۰,۰۳	۰,۲۴	۴,۳۶	.۰۰۰
حقوق و مزایا	۰,۱۲	۰,۰۴	۰,۱۹	۳,۰	۰,۰۰۴
ماهیت کار	۰,۱۱	۰,۰۳	۰,۱۷	۳,۴۷	۰,۰۰۱
ماهیت شغل	۰,۰۶۳	۰,۰۲	۰,۱۵	۲,۲۸	۰,۰۰۲
مسئولیت شغلی	۰,۰۶۱	۰,۰۳	۰,۰۹۸	۱,۷۰	۰,۰۰۲
پیشرفت شغلی	۰,۰۶۳	۰,۰۳	۰,۰۹۴	۱,۷۶	۰,۰۰۲
امنیت شغلی	۰,۰۲۲	۰,۰۱	۰,۰۸۱	۱,۵۶	۰,۰۰۴
سرپرستی و نظارت	۰,۰۳۵	۰,۰۶	۰,۰۵۷	۰,۵۱	۰,۰۰۲
عوامل بیرونی(بهداشتی)	۰,۵۵	۰,۰۶	۰,۷۱	۸,۲۲	.۰۰۰
عوامل درونی(ذهنی)	۰,۵۷۱	۰,۰۶	۰,۵۷	۵,۶۰	.۰۰۰

چنانکه در جدول ۴ آمده است، همه متغیرهای مستقل (عوامل بیرونی و درونی)، تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر متغیر وابسته رضایت شغلی هنرآموزان دارند. نتایج این جدول نشان می دهد که متغیر مستقل شرایط کار، متغیری بسیار مهم و کلیدی در ارتباط با متغیر رضایت شغلی معلمان است. همچنین، با اندازه گیری میزان همبستگی دو متغیر عامل درونی(ذهنی) و عامل بیرونی(بهداشتی) با متغیر انگیزش شغلی هنرآموزان، مشخص شد که میزان همبستگی میان متغیر عامل بیرونی(بهداشتی) با متغیر انگیزش معلمان، بسیار بیشتر از عامل درونی(انگیزش) است. سپس، به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و محاسبه میزان اثرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر رضایت شغلی معلمان، از روش تحلیل مسیر شده است که نتایج آن در شکل ۲، آمده است.



شکل ۲: مدل تحلیل مسیر پژوهش

با توجه به مدل تحلیل مسیر پژوهش، می توان گفت که در تبیین متغیر رضایت شغلی، متغیر عامل بیرونی (بهداشتی)، بیشترین تاثیر مستقیم و نهایی را بر متغیر انگیزش شغلی، دارد. همچنین چنانکه در مدل تحلیل مسیر آمده است، به ترتیب متغیرهای شرایط کار، ارتباط با همکاران، شناخت و قدردانی، شرایط محیطی، حقوق و مزایا، ماهیت کار و موقعیت شغلی، مهمترین عوامل تاثیرگذار، از دیدگاه هنرآموزان بوده اند. لازم به ذکر است که راهکارهای پیشنهادی این پژوهش در جهت افزایش انگیزه هنرآموزان، در ارتباط با عواملی که بیشترین تاثیر را بر انگیزش شغلی معلمان دارند، داده شده است.

راهکارهای عملی پیشنهاد شده در جهت افزایش انگیزه معلمان، از نظر شرکت کنندگان در این پژوهش و همچنین از نظر پژوهشگر، پیشنهاد داده شده اند. در پرسشنامه باز پاسخی که برای این امر طراحی شده است، از شرکت کنندگان در این پژوهش خواسته شد تا راهکارهای پیشنهادی خود را در پرسشنامه درج نمایند. همچنین، پس از ارائه روش های پیشنهادی پژوهشگر به افراد شرکت کننده، بیش از ۶۰ درصد از آنها، اذعان داشتند که راهکارهای پیشنهادی پژوهشگر در راستای افزایش انگیزه شغلی، موثر می باشد. در جدول ۵، علاوه بر راهکارهای پیشنهادی پژوهشگر، راهکارهای شرکت کنندگان نیز، به ترتیب اهمیت، نوآوری، میزان عملی بودن راهکار و توافق نظر اکثریت مصاحبه شوندهگان، نشان داده شده است.



جدول ۵: راهکارهای پیشنهادی پژوهش برای افزایش انگیزه هنرآموزان

حیطه	راهکارهای پیشنهادی	سوال
شرایط کاری و امنیت شغلی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هر ساله بودجه ای جهت تامین نیازها و کمبود تجهیزات هنرستان ها، از سوی وزارت آموزش و پرورش برای این منظور در نظر گرفته شود.</li> <li>- تجهیزات نو، جایگزین تجهیزات قدیمی تر و از کار افتاده شوند.</li> <li>- به دلیل کمبود امکانات و فضای محدود کارگاه ها، مدیر هنرستان هر ساله با توجه به فضای کارگاه و تجهیزات، تعداد مناسبی از هنرآموزان را برای هر رشته، ثبت نام نماید.</li> <li>- کارگاه ها در هنرستان ها به گونه ای طراحی شوند که از کلاس های درس جدا بوده و دارای فضا و نور کافی، برق اضطراری و محیطی آرام باشند.</li> <li>- با توجه به اینکه ساعت کاری هنرستان ها بیش از سایر مدارس می باشد و امکان رفت و آمد برای هنرآموزان شاغل در مناطق روستایی و یا کمتر توسعه یافته، دشوار می باشد، لذا امکانات رفاهی لازم جهت اسکان هنرآموزان (خوابگاه) به آنها تخصیص داده شود. لازم به ذکر است که این مناطق معمولا فاقد خانه معلم، مسافرخانه یا حتی هتل، می باشند.</li> <li>- به دلیل بزرگ بودن فضای کارگاه ها نسبت به سایر کلاس های درس، وسایل سرمایشی و گرمایشی مناسب به کارگاه ها اختصاص داده شود.</li> <li>- از تجهیزات استاندارد در کارگاه ها استفاده شود تا از بروز هر گونه حادثه ای، پیشگیری به عمل آید.</li> <li>- به دلیل سختی برخی از رشته های فنی، پیش از انتخاب رشته های مذکور، از دانش آموزان آزمون ورودی گرفته شود تا دانش آموزان دارای هوش و استعداد کافی در این رشته ها ادامه تحصیل دهند.</li> </ul>	چه راهکارهایی برای انگیزه بخشی به هنرآموزان، می توان ارائه داد؟
شرایط محیطی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مدیران هنرستان ها و مسئولان مربوطه در آموزش و پرورش، عملکرد هنرآموزان را با توجه به محیط هنرستان، تجهیزات کارگاه ها و تعداد هنرآموزان، بررسی نمایند.</li> <li>- مدیران و سایر همکاران شاغل در هنرستان ها، انتظار تعمیر برخی از تجهیزات هنرستان ها را توسط هنرآموز مربوطه نداشته باشند. زیرا توان و وقت هنرآموزان به جای کلاس درس، معطوف به رفع مشکلات مدرسه خواهد شد.</li> <li>- به دلیل کمبود وقت هنرآموزان در کلاس درس، بهتر است به همه هنرستان ها، حتی هنرستان های موجود در مناطق روستایی و کمتر توسعه یافته نیز، سرپرست کارگاه تعلق گیرد.</li> </ul>	
ارتباط با همکاران	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مدیران و سایر عوامل اجرایی در هنرستان ها و همچنین مسئولان مربوطه در آموزش و پرورش، رفتار تبعیض آمیزی با معلمان نداشته باشند و با همه، با کمال احترام و ادب رفتار کرده و قوانین و ضوابط را برای همه، به یک صورت اعمال کنند.</li> <li>- مدیران و عوامل مدرسه، محیطی آرام و دوستانه برای همکاران فراهم کنند تا به از دور از هر گونه تنش و با خیالی راحت، در کلاس درس حاضر شوند.</li> </ul>	

	<p>- مدیر هر هنرستان، بخش نامه ای داخلی برای مدرسه خود، تدوین نماید و از هنرآموزانی که از آن بخش نامه تخطی نمی کنند، تشکر و قدردانی کرده و با خاطیان نیز برخورد جدی نماید.</p>	
حقوق و مزایا	<p>- مزایا و حقوق درخور و مناسب به هنرآموزان اختصاص داده شود. این مزایا باید با توجه به شرایط سختی کار هنرآموزان نسبت به سایر معلمان در مقاطع تحصیلی دیگر، تعیین شود که متأسفانه در حال حاضر، چنین نیست و حقوق یک هنرآموز با سایر دبیران رشته های نظری، یکسان می باشد.</p> <p>- مزایای تشویقی به هنرآموزانی که بهترین عملکرد را در پایان هر سال دارند، تخصیص داده شود.</p>	
قدردانی و شناخت	<p>- جهت قدردانی از هنرآموزان شایسته، فرصت شرکت در دوره ها و کارگاه های علمی و تخصصی، به آنها داده شود. (هزینه دوره ها را سازمان آموزش و پرورش، تقبل نماید)</p> <p>- با توجه به سختی کار هنرآموزان، مزایای تشویقی بیشتری برای آنها در نظر گرفته شود. این مزایا می تواند کارت های هدیه، بن های خرید و تخفیفات ویژه، باشد.</p> <p>- به منظور قدردانی از زحمات هنرآموزان کوشا، جوایز نقدی و غیرنقدی بیشتری برای آنها در نظر گرفته شود.</p>	
ماهیت کار و موقعیت شغلی	<p>- طی سالیان گذشته، به دلیل کم اهمیت جلوه دادن رشته های فنی در نظر جامعه و دانش آموزان، لازم است تا مشاوران، مدیران و مسئولان مربوطه، جنبه های مثبت و مفید تحصیل در این رشته ها را به دانش آموزان و والدین آنها گوشزد نمایند و جایگاه رشته های فنی را در جامعه، بهبود بخشند.</p> <p>- میان هنرآموزان و سایر معلمان رشته های نظری از نظر مزایا و سایر موارد، تفاوتی قائل نشود.</p> <p>- به دلیل اهمیت رشته های فنی در جامعه و امکان ایجاد کارآفرینی از طریق تحصیل در این رشته ها، امکان تحصیل و ارتقاء هنرآموزان با شرایط خاص و ویژه، فراهم شود.</p>	

### ۳- نتیجه گیری

با توجه به اهمیت مبحث انگیزش شغلی در هنرآموزان، ارائه راهکارهای انگیزشی موثر، می تواند به ارتقاء نظام آموزشی کشور، کمک شایانی نماید. هدف از ارائه این پژوهش، معرفی مولفه های تاثیر گذار بر انگیزه شغلی هنرآموزان و ارائه راهکارهای عملی و کاربردی، جهت افزایش انگیزه هنرآموزان، می باشد. اما تا زمانی که مولفه های مهم انگیزشی در هنرآموزان شناسایی نشوند، نمی توان راهکارهایی مفید و موثر برای این منظور، ارائه نمود. در این پژوهش، مولفه های موثر بر انگیزش از دیدگاه دو عامل درونی (ذهنی) و عامل بیرونی (بهداشتی)، مورد بررسی قرار گرفت. همانگونه که در نتایج تحلیل داده ها مشاهده شد، مولفه های شرایط کار، شناخت و قدردانی، شرایط محیطی، حقوق و مزایا، ماهیت کار و موقعیت شغلی، مهمترین تاثیر را در انگیزش شغلی دارند. در واقع نتایج نشان داد که عوامل بیرونی (بهداشتی)، بیشترین سهم در ارتقاء انگیزش شغلی در هنرآموزان را دارند. بنابراین می توان راهکارهای مفید و موثری را با توجه مولفه های شناسایی شده در این پژوهش پیشنهاد داد. یافته های این پژوهش نشان می دهد که این راهکارها، از نظر بیش از ۶۰ درصد از هنرآموزان، راهکارهایی مفید و موثر در افزایش هر چه بیشتر انگیزش شغلی آنان می باشد که با تکیه بر این راهکارها، می توان به جامعه هنرآموزان، نیرویی دوباره بخشید.

#### منابع

- دارچینی، ملیحه (۱۳۹۴)، بررسی عوامل انگیزشی تاثیرگذار بر بازاریابان عمر و سرمایه گذاری نمایندگی های بیمه های تجاری مستقر در شهرستان بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور
- 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)، ۷۱-۱۰۷.
- سیفی، نورالدین؛ عبادی، سامان و احمدنژاد، محمد. (۲۰۱۶). بررسی انگیزه ورود به حرفه و عوامل مؤثر بر انگیزه معلمان زبان انگلیسی ایرانی. تدریس پژوهی، ۱۴ (۱)، ۹۳-۱۱۹.
- علی شفیق زاده. (۲۰۰۲). بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی. حرکت، ۱۴ (۱۴).
- علیشاهی بجستانی، مجید. (۱۳۷۶) بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مرد آموزش و پرورش منطقه بجستان و عوامل مؤثر بر آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده ادبیات علوم انسانی.
- فتح اله زاده، رضا؛ نادرقلی، قورچیان؛ باقری، مهدی و جعفری، پروش (۱۳۹۸). ارایه مدلی جهت ارتقای انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. توسعه آموزش جندی شاپور، ۱۰ (۴)، ۴۰۶-۴۱۶.
- فانی، علی اصغر. (۱۳۸۵)، افت منزلت معلمان نسبت به گذشته.
- گروسی فرشی، میرتقی و طباطبایی، سید محمود. کاربرد دو بعد عینی و ذهنی مدل همخوانی فرد-محیط (PE Fit) در استرس معلمان تبریز و بازتابهای آن در عوارض جسمی و روانی آنان.
- کاشفی، مجید. "بررسی نقطه نظرات شرکت کنندگان در مرحله نهایی مسابقه علمی، فرهنگی و ورزشی در خصوص چگونگی اجرای مسابقه". تهران: واحد پژوهش و تحقیقات اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۶۹.
- مقیم، سید محمد. "سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی"، تهران: نشر نرمة، ۱۳۷۷.
- منظری توکلی، خ. (۱۳۷۲) بررسی نظرات مربیان پرورشی استان کرمان در رابطه با عوامل مؤثر در انگیزش شغلی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران.
- نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (2011). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیینکنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. مشاوره شغلی و سازمانی، 5(9).
- هادی پور، الهام، معظمی، مجتبی و احمدی، غلامعلی. (۲۰۲۱). شناسایی ابعاد و مولفه های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت. انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۴ (۱)، ۱۱۱-۱۲۰.
- احمدی، غلامرضا، سجادی ریال زهره. (۲۰۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزه شغلی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر اصفهان از دیدگاه دانشجو معلمان، معلمان و مدیران. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۸ (۲)، ۵۵-۶۸.
- Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2007). *Discovery and creation: Alternative theories of entrepreneurial action. Strategic entrepreneurship journal*, 1(1-2), 11-26.
- Daniels, E. (2017). *Curricular factors in middle school teachers' motivation to become and remain effective. RMLE Online*, 40(5), 1-14.
- 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*
- Hamalik, O. (2003). *Perencanaan pengajaran berdasarkan pendekatan sistem.*
- Saqipi, B., Asunta, T., & Korpinen, E. (2014). *Understanding the context of teacher professionalism in education systems undergoing transition—Kosovo case. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 635-646.
- Yusof, A. M. (1994). *Kepimpinan, motivasi dan prestasi: Model guru dan tentera. Dewan Bahasa dan Pustaka.*
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2019). *Foundations of sport and exercise psychology, 7E. Human kinetics.*