



واکاوی تاثیر عامل کارآمدی بر انگیزش شغلی معلمان مدارس استثنایی

حسین ارجمند^۱، سجاد حیدری^۲، مریم سروری نیا^۳
^۱ سطح ۲ حوزه علمیه قم، دبیر آموزش پرورش شهرستان سده، فارس

Vaghteezafe92@gmail.com

۰۹۱۰۷۵۶۵۲۲۶

^۲ کارشناسی، علوم تربیتی، آموزش کودکان استثنائی دانشگاه شیراز

sjjad.heidary1373@gmail.com

۰۹۱۷۵۶۴۸۰۶۶

^۳ کارشناسی، علوم تربیتی، آموزش کودکان استثنائی دانشگاه شیراز

۰۹۹۱۰۶۰۳۹۰۲

چکیده

زمینه: معلمان به عنوان عناصر اصلی نظام تعلیم و تربیت، همواره در مسیر خود با چالش های متعددی روبه رو هستند، چالش های موجود در مدارس کودکان با نیازهای ویژه (کم توان ذهنی) اختلاف معنا داری با دیگر مدارس عادی دارد.
هدف: پژوهش حاضر در مقام بررسی موردی یکی از چالش های موجود در این مدارس یعنی چالش عدم بازخورد می باشد که باعث بروز نوعی خستگی و حس ناکارآمدی و در نهایت بی انگیزگی در معلمان این مدارس می شود.
روش: گفتار حاضر با تکیه بر روش تحلیلی توصیفی و از حیث نوع داده اسنادی، کتابخانه ای است.
یافته ها: بررسی ها نشان می دهد معلمین، همچون دیگران در انجام وظائف خود نیازمند عامل انگیزه اند، یکی از اصلی ترین عوامل انگیزه ساز مساله بازخورد و احساس کارآمدی است که نبود آن در مدارس کودکان با نیازهای ویژه خاصه کم توان، معلمان را دچار نوعی سختی و چالش می سازد.
نتیجه گیری: حس ناکارآمدی چالشی در پیش روی معلمان مدارس استثنائی است و راه برون رفت و مقابله با آن تغییر نوع نگاه به مساله آموزش این کودکان می باشد که همسو با تعاریف بنیادین سواد از سوی سازمان های جهانی و منطبق با آموزش و پرورش ویژه این افراد می باشد.

کلید واژه ها: سند تحول، معلم، چالش، مدارس استثنائی، انگیزه



۱: مقدمه

انگیزه اصطلاحاً یعنی پویایی و حرکت «۱» انگیزه عاملی برای ادامه مسیر و حرکت تلقی می شود. حرکت های ارادی انسان همه ناشی از عواملی است که انگیزه را میتوان مهمترین آن دانست. منشأ نیروی انگیزه گاه درونی و گاه بیرونی است «۲» طبعاً انجام کار و ادامه مسیر برای انسان بدون داشتن انگیزه او را دچار چالش های متعدد می کند. معلمان به عنوان عناصر اصلی نظام تعلیم و تربیت در مسیر خود نیازمند انگیزه و حرکت رو به جلو اند و عامل انگیزه اصلی ترین عنصر پویایی معلمان می تواند قلمداد گردد. در سیستم اداری نظام تعلیم و تربیت نیز مساله انگیزش باید مورد توجه خاص و ویژه مدیران باشد چرا که انگیزه کارکنان اولین مرحله برای اجرای تغییرات بهینه و ساختاری می باشد. «۳»

عوامل ایجاد و یا از بین برنده انگیزه نیز مختلف و متعدد اند ولیکن باید توجه داشت تعیین دقیق این عوامل برای مدیران به راحتی ممکن نیست، اما می توان نظریه های مهم در این زمینه را، نظریه هرم نیازهای مازلو، نظریه انتظار وروم، نظریه برابری آدامز نظریه دو عاملی هرزبرگ^۴ و نظریه کار آمدی بندورا^۵ دانست. «۴» فصل مشترکی که هم در نظریات یاد شده و هم در متون فلسفی اسلامی می توان دید تاکید بر منفعت ناشی از کار و یا همان حس کار آمدی و نتیجه گیری است که عاملی مهم در فرایند ایجاد انگیزه و رشد آن است. «۵»

پژوهش حاضر ضمن تاکید به وجود و بایسته بودن عامل انگیزه در معلمان به طور عام و با نگاه خاص به معلمان مدارس کودکان با نیازهای ویژه خصوص کم توان ذهنی، یکی از اصلی ترین عوامل چالش برانگیز برای معلمان این مدارس را وجود عامل عدم بازخورد و مساله حس کار آمدی دانسته که نتیجه آن از بین رفتن رضایت شغلی و انگیزه درونی این معلمان است در نتیجه این گفتار به بررسی و توصیف چالش مذکور پرداخته است. توضیح اینکه در خصوص کودکان کم توان ذهنی به خاطر مساله هوش بهره آنان فرایند یادگیری دچار مشکل است، چرا که هوش عبارت است از : توانایی فراگیری، به خاطر سپردن و استفاده از دانش، که در کودکان کم توان به خاطر نارسایی هوشی توانایی یادگیری به طور معناداری پایین تر از میانگین است «۶». در نتیجه معلم مدارس ویژه، بعد از فرایند تدریس و روبرو شدن با مساله عدم یادگیری دچار حس ناکار آمدی می شود و و انتظار مطلوبی که در پس فرایند یاددهی است یعنی همان یادگیری برای او محقق نمی شود و این عاملی انگیزه سوز خواهد بود که بر رضایت شغلی این معلمان و کیفیت عملکرد ایشان اثر گذار می باشد. و از همین رهیافت میزان اهمیت موضوع، روشن خواهد شد.

در مورد مساله انگیزش معلمان در سیستم آموزشی کشور پژوهش هایی انجام شده است هادی پور و همکاران تقویت سه بعد سازمانی، اجتماعی و فردی را مولفه های ایجاد انگیزه میدانند «۷» پناهی زهرا و همکاران مسائل آموزشی؛ مسائل داخل سازمانی؛ مسائل اقتصادی؛ مسائل اجتماعی؛ مسائل شخصی و خانوادگی را از عوامل کاهش انگیزه معلمان میدانند و در زیر مجموعه مسائل آموزشی مساله بازخوردگیری نقش کلیدی دارد «۸» مطلبی نژاد علیرضا و همکاران در پژوهش خود کسب موفقیت تحصیلی توسط دانش آموزان را یکی از عوامل موثر در شادکامی و رضایت شغلی معلمان می داند که به معنای ایجاد حس کارآمدی در معلمان است «۹» و این پژوهش در این فراز همسو با گفتار حاضر است. عباسیان فرد مهرنوش در پژوهش خود نشان داده که خود کار آمدی در ابعاد خود باوری، خود تنظیمی، خود تهییجی و خود رهبری با انگیزش و پیشرفت رابطه مند است. «۵» پژوهش های پیشین را به نحوی می توان مرتبط با معلمان به وصف عام دانست یعنی ناظر به معلمان مدارس عادی دانست و با بررسی های انجام شده پژوهش های اندکی در خصوص معلمان مدارس ویژه انجام شده است در این باب سیادتیان سید حسین و همکاران در بررسی های خود نشان داده است که معلمان مدارس ویژه به خاطر کم اثر انگاشتن فعالیت های خود با قبول شکست در امر آموزشی به لیاقت و شایستگی خود شک کرده و در نهایت احساس بی ارزشی و ناامیدی را تجربه خواهند کرد «۹» مومنی خدامراد و همکاران به دشواری کار و بهزیستی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان کودکان استثنایی پرداخته است «۱۱» رهبر فاطمه به مقایسه تنیدگی شغلی و رضایت شغلی در معلمان دانش آموزان کم توان وعادی پرداخته است. «۱۲»

پژوهش حاضر با رهنمون از تمامی تلاش های سابق و اذعان به اینکه در خصوص مساله این پژوهش و نیز در خصوص معلمان مدارس ویژه تا کنون مطالعات کمی صورت گرفته، در پی پاسخ به چالش بی انگیزگی متاثر از عدم بازخورد در مدارس استثنایی خصوص کم توانان ذهنی بوده و در این مسیر با تفصیل و تشریح مبانی نظری سند تحول در امر تعلیم و تربیت یگانه راه برون رفت از این مشکل را اصلاح نوع نگاه به مساله آموزش می داند.

^۱ Maslow

^۲ Victor Vroom

^۳ ADAMS

^۴ Herzberg's

^۵ Albert Bandura



۲: معلم

معلم و مربی در نظام آموزش کشور تنها فردی است که بدون واسطه رسالت خطیر آموزش و تربیت دانش آموزان را به عهده دارد بنابر تعریف سند تحول بنیادین از تعلیم و تربیت که آن را امری تعاملی میداند، معلم اول شخص شرکت کننده در این فضای تعاملی است و بایسته است که برای بهتر و صحیح تر انجام شدن وظائف، دارای ویژگی هایی باشد. معلم شایسته و صلاحیت دار شخصیتی است: رشد یافته، دلسوز و خیرخواه، دارای شایستگی های فردی و جمعی و تحقق مراتب قابل توجهی از حیات طیبه در خود را داراست، بر این اساس چنین معلمی می تواند عامل اصلی آموزش نسل های بعد بر طبق سند تحول باشد.

۳: عامل انگیزه در معلمان

انگیزه اگر اصلی ترین عامل و محرک انسان به سوی انجام کار نباشد می توان آن را از جمله عوامل اصلی دانست. انسان برای انجام فعالیت های خود نیاز به انگیزه دارد عوامل متعددی را می توان بر انگیزش شغلی موثر دانست از جمله: حقوق و مزایا - نشاط محیطی - امنیت شغلی - علاقه به شغل - ماهیت شغل، انگیزه اصطلاحاً یعنی پویایی و حرکت «۱» انگیزه عاملی برای ادامه مسیر و حرکت تلقی می شود، آپورت؛ انگیزه را وضعیت درونی ارگانیزم تعریف می کند که رفتار و تفکر فرد ناشی از آن است. راپاپورت انگیزه را نیروی اشتهاآور درونی تلقی می کند. «۱۳» در فلسفه اسلامی شاید بتوان انگیزه را مترادف اراده دانست بحث اراده در دو موضع فلسفی مطرح شده است یکی اراده خداوند و دیگری اراده انسان ابن سینا در تفصیل اراده گفته است: نحن إذا أردنا شيئاً فإننا نتصور ذلك الشيء - إما ظنّاً أو تخليلاً أو علمياً - أن ذلك الشيء المتصور موافق، و الموافق هو أن يكون حسناً أو نافعاً. ثم يتبع هذا التصور والاعتقاد شوق إليه و إلى تحصيله. «۱۴» ما وقتی چیزی را اراده می کنیم یعنی ابتدا آن را تصور کرده ایم و آن شی متصور برای ما نافع بوده این نفع و سود باعث ایجاد شوق به سوی آن چیز و تحصيل آن می شود. بنابر گفته ابن سینا اراده و یا همان انگیزه، نیروی درونی است که ما را به هدف و یا همان شی متصور سوق می دهد.

در تمامی مدارس، معلمان بعد از فرایند آموزش اولین انتظاری که توقع می رود، گرفتن بازخورد مطلوب و به اصطلاح دیدن نتایج زحمت و تلاشی است که برای دانش آموزان می کشند. بازخورد گیری باعث تقویت انگیزه درونی معلمان گشته و ادامه مسیر را برای آنان هموار می سازد. در مدارس عادی به خاطر وضعیت نرمال فراگیران معمولاً و به طور کلی و نه جزئی این امر محقق می شود هر چند در این مسیر نیز سختی هایی وجود دارد اما بالاخره بازخورد و هدف از فرایند آموزش محقق گشته و معلم شاهد این امر است و انگیزه مناسب برای ادامه را از این رهیافت دریافت خواهد کرد. مادر مدارس کودکان با نیازهای ویژه قضیه این گونه نیست و معلم آن بازخورد مطلوب و انگیزه ساز را از دانش آموز نمی بیند و همین امر باعث می شود در طولانی مدت معلم دچار یکی از بزرگترین چالش های پیش روی زندگی شغلی خودش گردد و برای ادامه مسیر انگیزه درونی و کافی را از دست بدهد که در خلال آن بر فرایند تدریس اثر بخش او موثر واقع می شود. در این میان حس خود کار آمدی و دیدن بازخورد مساله ای است که پژوهش های فراوان بر آن تاکید کرده و نه تنها بر فرایند تدریس، اثر گذار است بلکه بر جو سازمانی نیز موثر واقع می شود.

۴: باز خورد، عاملی انگیزه ساز

انگیزه و یا نیروی درونی که عامل حرکت و سوق دهنده به سوی انجام کار می باشد تابع طبیعت و سرشت آدمی است. یعنی انسان طبق طبیعت و یا همان فطرتی که آفریده شده این نیروی درونی را در خود می یابد و در نهایت به سوی کار و هدف سوق پیدا می کند، باز خورد گیری و یا همان به اصطلاح دیدن نتایج زحمات معلم توسط او باعث می شود نفعی که او در نا خودگاه و ضمیر درونی از فرایند آموزش داشت محقق گشته و انگیزه برای ادامه و حرکت های بعدی در او ایجاد گردد. در واقع گفتار حاضر بازخورد گیری و دیدن نتیجه فرایند یاددهی را ملائم و همسو با طبع انسان دانسته چرا که انسان ذاتاً در انجام کارها به دنبال نفع و سود است و نفع موجود در فرایند یاددهی همان بازخوردی است که دانش آموزان به معلم انتقال داده و هدف آموزش محقق شده است.

منفعت طلبی ذاتی است

پدیده منفعت طلبی نه تنها امری ناپسند نیست بلکه بنابر نظریات موجود مطابق با سرشت انسان است. محمد حسین طباطبایی صاحب تفسیر المیزان از مراجع و فلاسفه فقید شیعه در نظریه ای تحت عنوان نظریه استخدام انسان را ذاتاً موجودی منفعت طلب دانسته و او را همواره موجودی

^۱ Gordon Willard Allport

^۲ Amos Rapoport



استفاده گر میدانند و این امر را برای انسان ذاتی میدانند»^{۱۵} عبدالله جوادی آملی شاگرد طباطبائی نیز از موافقان نظریه استخدام است، با استفاده از تعبیر (استخدام طبیعی و خدمت عقلی) توضیح می دهد که انسان طبعاً وحشی است و مدنی الطبع نیست، ولی استخدام قهری و قسری انسان اجتماعی یک استخدام عقلی است.^{۱۶} وقتی بر این اساس سرشت آدمی منفعت گرا بود و اراده و انگیزه و یا همان نیروی محرکه از سرشت و طبیعت و درون آدم ناشی می شود می توان نتیجه گرفت عدم باز خورد گیری معلم در مدارس به خاطر تلازم آن با بی نفعی و مخالفت آن با طبیعت آدمی به نوعی خاموش کننده انگیزه و اراده انسان برای ادامه مسیر می باشد. توضیح اینکه نفع متصور برای انسان یا مادی است و یا غیر مادی در فرایند آموزش جدای از مسائل اقتصادی و جو سازمانی نفعی که در مرحله اول برای معلم تصور می شود نتیجه بخش بودن تلاش او در مسیر آموزش است و اینکه یادگیرنده با ارائه بازخورد به معلم نشان دهنده تلاش او بی ثمر نبوده و احساس منفعت را به معلم از این راه منتقل نماید.

۵: بندورا، روم و مازلو

آلبرت بندورا^{۱۷} در نظریه خود، کارآمدی شخصی را عامل موثر و تاثیر گذار در موفقیت و پیشرفت می داند «۱۷» از دید بندورا کارآمدی شخصی به معنی احساس عزت نفس یا ارزش شخصی است که فرد در مواجهه با مسائل زندگی در خود می یابد. و طبیعی است که معلم مدارس استثنایی به خاطر عدم بازخورد در مرور زمان درگیری این مساله می شود که وجود او بی ارزش و بی فایده و ناکارآمد است و طبیعتاً چنین احساسی منجر به بی انگیزگی و افت کاری او خواهد شد. سیادتیان سید حسین و همکاران در پژوهش خود اذعان دارند که معلمان مدارس استثنایی به خاطر عدم موفقیت در دریافت بازخورد مثبت ناشی از فعالیت های خود از طرف دانش آموزان دچار شیفتگی پایین نسبت به کار در مقایسه با معلمان مدارس عادی اند، این پژوهش تاکید دارد که صرفاً از طریق ایجاد شرایط شیفتگی شغلی با ایجاد مکانیزم دریافت بازخورد مثبت، می توان رضایت شغلی کارکنان را افزایش داد «۱۸». در نظریه بندورا حس کارآمدی ارتباط مستقیم با انگیزه و انجام و پایان دادن صحیح فعالیت ها دارد. «۱۸»

ویکتور روم^{۱۹} در نظریه خود به نام انتظارمعتقد بود که گرایش به عملی خاص یا اقدام لازم در جهتی مشخص، وابسته به انتظاراتی است که پیامد آن مشخص و نتیجه آن مورد علاقه کننده کار است. «۱۹» طبق این سخن معلمان مدارس استثنایی به خاطر شرایط ذهنی دانش آموزان و هوش بهره آنان انتظارات مشخصی را نمی توانند برای خود تصور کنند و نتیجه گرفته شده در پایان کار مورد علاقه و خواست آنان نخواهد بود در نتیجه عاملی خواهد شد تا انگیزه خود را از دست داده و دچار اختلال در روند کاری خود شوند. هرچند در نظریه انتظار آنچه در پس کار توقع رسیدن به آن می رود منافع مادی است ولی نباید فراموش کرد هر چه برای انسان منفعت داشته باشد چه مادی و چه غیر مادی مطلوب انسان است. پس انتظار اثر بخشی فرایند تدریس برای معلم امری طبیعی است و نرسیدن به این انتظار محل فرایند کاری و شغلی اوست.

مازلو^{۲۰} یکی دیگر از کسانی است که در باب انگیزه و عوامل موثر بر رفتار انسان سخن گفته است. نظریه او به عنوان سلسله مراتب نیازهای انسان مشهور است در این نظریه انسان دارای تعدادی نیاز ذاتی است که فعال کننده رفتارهای اوست این نیازها از ابتدایی ترین تا بالاترین شان عبارت اند از: نیازهای فیزیولوژیک - ایمنی - عشق و تعلق - احترام - خود شکوفایی، «۲۰» با تامین هر مرحله از نیازهای مرتبه بعدی فعال و انسان به دنبال ارضاء آن می باشد تا جایی که در نهایت بتوان به ارضاء مرحله خود شکوفایی و تعالی رسید. اصل حاکم بر نظریه مازلو توالی است و اینکه ارضاء هر مرتبه باعث بروز رفتار و کنش هایی در انسان می شود بر این اساس ارضاء نیاز خود شکوفایی و رشد استعداد ها یک مساله ذاتی است و تا این حس و نیاز درون انسان ارضاء و تامین نشود منجر به حرکت و فعالیت و رشد نخواهد شد. بر این اساس می توان گفت: احساس حس کارآمدی و گرفتن بازخورد در فرایند آموزش توسط معلمان به نحوی ارضاء کننده مرتبه خود شکوفایی از سلسله مراتب نیازهای انسان است که می توان با تامین آن رضایت، خوشنودی، خلاقیت و روندی مثبت را در پی آن از معلم انتظار داشت و به طبع نبود آن در مدارس استثنایی معلمان را دچار افت انگیزه و اخلال در روند کار خواهد کرد.

۶: بحث و نتیجه گیری

مساله عدم بازخورد در مدارس استثنایی چالشی است که معلمان این مدارس با آن رو برو هستند، طبق آنچه که تا کنون گفته شد این مساله باعث بی انگیزگی این معلمان شده و در نتیجه در روند کاری آنان اختلال ایجاد می نماید، اما راه برون رفت از این مساله اصلاح نوع نگاه به فرایند آموزش

^{۱۵} Albert Bandura

^{۱۶} Victor Vroom

^{۱۷} Expectancy Theory

^{۱۸} Maslo



بر طبق مبانی سند تحول است و این مقوله ای است که پژوهش حاضر در مقام بیان آن است. بر طبق سند تحول، تعلیم و تربیت که معلم در آن نقش کلیدی و اصلی را ایفا می کند عبارت است از: فرایندی تعالی جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به منظور هدایت افراد جامعه به سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبیه در همه ابعاد، براساس تعریف مذکور معلم و آموزگار باید هدف و غایت خود را در این فرایند آماده سازی دانش آموزان برای درک و تحقق مراتب حیات طیبیه قرار دهد و با درک مراتب حیات طیبیه دانش آموزان را به فراخور وسع و توانمندی به آن سوی رهنمون سازد. معلم در این فرایند باید متوجه باشد که او مسئول صرف انتقال اطلاعات نیست بلکه او باید در جریان تعلیم و تربیت، فراگیران را با توجه به عنصر تعامل و با نگاه به توان آنها برای درک یک زندگی سعادتمندانه آماده سازد.

۱.۶: مراتب حیات طیبیه و تعریف یونسکو از سواد

در گذشته سواد همان توانایی خواندن و نوشتن بود اما در آخرین تعریف سواد عاطفی، سواد ارتباطی، سواد مالی، سواد رسانه‌ای سواد تربیتی، سواد رایانه‌ای، سواد سلامتی، سواد نژادی و قومی، سواد بوم‌شناختی، سواد تحلیلی، سواد انرژی و سواد علمی بهترین تعریف برای سواد بیان شده است در کنار اینکه توانایی تغییر ملاک دیگری برای سواد محسوب می شود. ^۱طبق این تعریف معلم در مقام آموزش فراگیران خود و فرایند تعاملی با او باید بکوشد در دانش آموزان تغییری مبتنی بر سواد های یاد شده ایجاد کند و این تعریف دقیقاً منطبق و مطابق با تعریف سند تحول از تعلیم و تربیت است آنجا که تعلیم و تربیت را به غایت تحقق مراتب حیات طیبیه در همه ابعاد می داند. کما اینکه انسان موجودی دارای ابعاد مختلف وجودی و شخصیتی است و زندگی او نیز چنین است به این معنا حیات انسان دارای مراتب مختلف از جمله بعد اقتصادی، فرهنگی، تاریخی، ارتباطی، عاطفی، رسانه ای و... است و مساله آموزش باید به مسیری ختم شود که هر انسان بتواند با توجه به ظرفیت های جسمی و روحی خود مراتبی از این زندگی را در تمامی ابعاد درک و برای خود از آن بهره ببرد.

در نتیجه پژوهش در مقام بیان یکی از چالش های معلمان مدارس استثنایی یعنی چالش عدم بازخورد و نتیجه آن که عبارت بود از بی انگیزگی با استفاده از روش تحلیلی توصیفی و با داده های کتابخانه ای راه برون رفت و مقابله با این مساله را تغییر نوع نگاه معلمان عزیز به مساله سواد و آموزش آن به دانش آموزان می داند. معلم در این رویکرد فکری باید بداند و بفهمد که آموزش صرف انتقال داده های کتاب نیست بلکه توانمندی سازی دانش آموزان برای تغییر زندگی خود و درک متناسب با توانمندی های خود از یک زندگی سالم است. در این فرایند معلم مدارس ویژه کودکان کم توان ذهنی را که با مشکلات کمی هوش بهره و دیگر مسائل روبرو هستند برای یک زندگی متناسب با او و ویژگی های او آماده می سازد. لزومی بر آموزش سواد علمی نیست در پاره ای موارد معلم باید به دانش آموزان خود سواد عاطفی را بیاموزاند. و در بقیه موارد هم مساله همین است. هر چند عوامل دیگر نیز می تواند در این مسیر معلمان مدارس ویژه را کمک نماید مسائلی همچون ارتقاء و سلامت جو سازمانی، مسائل معیشتی و اقتصادی، سیستم ارتقاء شغلی سالم.

^{۱۲} سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» (مصوب جلسه ۷۰۴ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی

^۱ UNESCO

^۲ mstpark.com (۱۴۰۳/۴/۱۵)



منابع :

- ۱: رئوف، محمود، صادقی بروجردی، سعید، یوسفی، بهرام. اثر مداخله‌ای انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان . مدیریت منابع انسانی در ورزش 1572. 2018. 5977. 10.22044/shm. doi: 10.22044/shm. 2018. 5977. 1572. ۱۰۰-۸۵: ۵(۱); ۱۳۹۶ ,
- ۲: حسینی، حمیده السادات، نصر اصفهانی، علی، صفری، علی. طراحی الگوی انگیزش درونی معلمان آموزش و پرورش با استفاده از روش ترکیبی . پژوهش های مدیریت عمومی 5976. 2024. 45068. 10.22111/jmr. doi: 10.22111/jmr. 2024. 45068. 5976. ۱۱۴-۹۱: ۱۷(۶۳); ۱۴۰۳ ,
- ۳: شاه آبادی مرتضی، حسین زاده یوسف آباد سیدمجتبی. بررسی عوامل انگیزش شغلی. ۱۳۹۵. Available from: <https://sid.ir/paper/896027/fa>
- ۴: قره خانی حسن، کوزه چیان هاشم، احسانی محمد. بررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس نظریه هرزبرگ. حرکت [Internet]. ۱۳۸۷:-(پیاپی ۳۶): ۵۷-۷۱. Available from: <https://sid.ir/paper/30284/fa>
- ۵: عباسیان فرد مهرنوش، بهرامی هادی، احقر قدسی. رابطه خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت در دانش آموزان دختر پیش دانشگاهی. روان شناسی کاربردی 1389. [Internet]. ۴:-(پیاپی ۱۳): ۹۵-۱۰۹. Available from: <https://sid.ir/paper/151845/fa>
- ۶: مایکل.م. هاردمن کلیفورد جی. درو م. وینستون اگن . دکتر حمید عزیززاده دکتر فریبا یادگاری دکتر کامران گنجی . تهران ۱۳۸۷ دانژه . ص ۲۸۸
- ۷: هادی پور الهام، معظمی مجتبی، احمدی غلامعلی. شناسایی ابعاد و مولفه های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت. جامعه شناسی آموزش و پرورش 1400. [Internet]. ۷:-(۱۱): ۱۱۱-۱۲۰. Available from: <https://sid.ir/paper/1062774/fa>
- ۸: پناهی زهرا، مومنی زهرا، صالحی کیوان. بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی معلمان در انجام فعالیت های حرفه ای: یک مطالعه پدیدارشناختی. مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم (پژوهش در تربیت معلم) 1397. [Internet]. ۲:-(۴): ۷۱-۱۰۷. Available from: <https://sid.ir/paper/269455/fa>
- ۹: مطلبی نژاد، علیرضا، پریمی، رضا، پارسا، مینا. شناسایی عوامل مؤثر بر روحیه شاد معلمان و تأثیرگذاری آن بر میزان یادگیری و انگیزه تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه . توسعه حرفه ای معلم. ۷۳-۸۶: ۷(۴); ۱۴۰۱ ,
- ۵ همان
- ۱۰: Siadatian S H. Comparing and contrasting the central self-evaluations and the captivation related to jobs in Teachers special education and general education . Rooyesh 2018; 7 (6) :51-62
- ۱۱: Momeni K, Moullaei Pardeh A, Abbasian S. Simple and multiple correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of exceptional children. Rooyesh 2019; 8 (9) :129-138
- ۱۲: Rahbar Karbasdehi F, Hosseinkhanzadeh A, Rahbar Karbasdehi E. Comparison between Occupational Stress and Occupational Satisfaction among the Teachers of Students with Intellectual Disability and Teachers of Regular Students. J Except Educ 2016; 4 (141) :25-31
- ۱۳: شاملو، سعید، آسیب شناسی روانی، ص ۱۰۳، تهران، رشد، ۱۳۸۳، چاپ هفتم
- ۱۴: (تعلیقات ج ۱ ص ۱۱۶)
- ۱۵: (طباطبایی اصول فلسفه ۱۳۹۰)
- ۱۶: جوادی آملی، شریعت در آینه معرفت، چاپ اول ۱۳۷۲ ص ۴۰۵
- ۱۷: Self-efficacy mechanism in human agency
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–۱۴۷. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- ۱۸: Schunk, D. H. (1990) ‘Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning’, *Educational Psychologist*, 25(1), pp. 71–86. doi: 10.1207/s15326985ep2501_6.



۱۹: A. Effect of using designed program based on “Expectancy Theory” by head nurses on nurses' job satisfaction. JHPM 2013; 2 (3) :24-35
URL: <http://jhpm.ir/article-1-135-fa.html>

۲۰: سلطانی, محمد رضا, ازگلی, محمد, احمدنیا آلاشتی, سیامک. درآمدی بر نقد نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو. مطالعات رفتار سازمانی; ۱۳۹۵, ۱ (پیاپی ۱۷): ۱۷۷-۱۴۸.