

تحلیل مؤلفه‌های کلیدی معلمان مشتاق در مدارس شهرستان فراهان: رویکردی نوآورانه با سیستم AHP فازی

آمنه مال میر^{۱*}، محمد شهبازی^۲

۱ | صفحه

تاریخ پذیرش: ۱۵ مرداد ماه ۱۴۰۴

تاریخ دریافت: ۲۶ خرداد ۱۴۰۴

چکیده

اشتیاق شغلی معلمان از عوامل کلیدی در کیفیت آموزش و پیشرفت دانش‌آموزان است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان شهرستان فراهان با استفاده از سیستم AHP فازی انجام شد. این تحقیق از نوع کاربردی و به روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۳۰۰ معلم با مدرک کارشناسی ارشد و دکتری و سابقه کاری بیش از ۱۰ سال بود. بر اساس نظر یانگ و همکاران (۲۰۱۰)، ۱۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش در دو مرحله انجام شد: در مرحله اول، مؤلفه‌های کلیدی از ادبیات پژوهش استخراج و در مرحله دوم با استفاده از پرسشنامه مقایسات زوجی، داده‌ها جمع‌آوری و با سیستم AHP فازی تحلیل شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های اشتیاق شغلی معلمان در چهار بعد اصلی فردی، سازمانی، مدیریتی و شغلی دسته‌بندی می‌شوند. همچنین، تحلیل‌ها نشان داد بعد مدیریتی با وزن ۰.۳۳۵ بیشترین اهمیت را دارد. توجه به عوامل مدیریتی، به‌ویژه در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های آموزشی، می‌تواند نقش مهمی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان ایفا کند. یافته‌های پژوهش می‌تواند راهنمایی برای بهبود کیفیت عملکرد معلمان در مدارس باشد.

کلید واژه‌ها: اشتیاق شغلی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی.

۱- دانشجویار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران (نویسنده مسئول).

amenehmalmir@yahoo.com amenehmalmir@iau.ac.ir

۲ - گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران.

۱- مقدمه

معلمان، به‌عنوان بازیگران اصلی این نظام، نقشی بی‌بدیل در ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری دارند. اشتیاق شغلی معلمان، که به‌عنوان حالتی مثبت و رضایت‌بخش از ارتباط با شغل تعریف می‌شود، تأثیر مستقیمی بر عملکرد آموزشی و بهره‌وری دانش‌آموزان دارد (Schaufeli & Bakker, 2004). تحقیقات نشان می‌دهد که معلمان با اشتیاق شغلی بالا، نه‌تنها تمایل کمتری به ترک شغل دارند، بلکه خلاقیت، نوآوری و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان می‌دهند (Bakker et al., 2008). این ویژگی‌ها می‌توانند به‌طور معناداری بهره‌وری مدارس را افزایش داده و محیط آموزشی پویا و الهام‌بخشی ایجاد کنند. پیشایندهای متعددی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر دارند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها، جامعه‌پذیری سازمانی و هویت سازمانی است. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که طی آن کارکنان نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش در سازمان را کسب می‌کنند (Chao et al., 1994). این فرایند، به‌ویژه برای معلمان تازه‌کار، می‌تواند نرخ فرسودگی شغلی را کاهش داده و تعامل مؤثری با همکاران و دانش‌آموزان ایجاد کند (Allen, 2006). از سوی دیگر، هویت سازمانی که به ادراک تعلق فرد به سازمان اشاره دارد، یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر اشتیاق شغلی محسوب می‌شود. معلمان که هویت قوی‌تری با سازمان خود احساس می‌کنند، معمولاً تعهد بیشتری به اهداف سازمان داشته و اشتیاق بیشتری در محیط کار نشان می‌دهند (Ashforth & Mael, 1989). با وجود مطالعات گسترده در زمینه اشتیاق شغلی، پژوهش‌های اندکی به شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های آن در بسترهای محلی و فرهنگی خاص پرداخته‌اند. با توجه به اهمیت این موضوع و نقش معلمان در بهبود کیفیت آموزش، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های معلمان مشتاق در مدارس شهرستان فراهان انجام شده است. این مطالعه به دنبال پاسخ به این پرسش است که مؤلفه‌های کلیدی معلمان مشتاق در این منطقه چگونه شناسایی و اولویت‌بندی می‌شوند. آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی، نقشی کلیدی در توسعه پایدار ایفا می‌کند و معلمان در آن به عنوان ستون‌های اصلی یادگیری و آموزش شناخته می‌شوند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مستقیم بر عملکرد حرفه‌ای، بهره‌وری و توسعه سازمانی دارد. طبق مدل خودتعیینی (Self-Determination Theory) سه نیاز روان‌شناختی اصلی شامل شایستگی، ارتباط‌پذیری و استقلال می‌توانند سطح اشتیاق معلمان را تعیین کنند. زمانی که این نیازها برآورده شوند، اشتیاق شغلی افزایش یافته و در نتیجه بهره‌وری و رضایت شغلی بهبود می‌یابد (Deci & Ryan, 2023). تحقیقات اخیر نیز تأکید دارند که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان نه تنها باید بر دانش و مهارت‌های فنی تمرکز کنند، بلکه باید به ارتقای هویت حرفه‌ای و انگیزه درونی آن‌ها بپردازند. برای مثال، پژوهشی نشان داده که معلمان تازه‌کار طی ۳ تا ۷ سال اول نیاز به حمایت ویژه از سوی همکاران با تجربه و مدیران دارند تا بتوانند با چالش‌های شغلی کنار بیایند و از فرسودگی شغلی پیشگیری شود (Bressman et al., 2022). اشتیاق شغلی نه تنها بر عوامل فردی مانند انگیزه و تعهد تأثیر می‌گذارد، بلکه در سطح سازمانی نیز باعث افزایش کار تیمی و کاهش تمایل به

جابجایی می‌شود. از این رو، شناسایی و بهبود عوامل مؤثر بر اشتیاق معلمان می‌تواند گامی مؤثر در تقویت کیفیت آموزشی باشد. این پژوهش بر اساس نیاز به بررسی دقیق عوامل مؤثر بر اشتیاق معلمان و تحلیل آن‌ها با روش‌های جدید مانند AHP فازی طراحی شده و می‌تواند به عنوان مدلی برای بهبود شرایط کاری معلمان در مدارس مورد استفاده قرار گیرد.

اشتیاق شغلی همچنین می‌تواند به عنوان مزیتی رقابتی برای مدارس عمل کند، چرا که معلمان مشتاق معمولاً خلاقیت و نوآوری بیشتری در محیط کاری نشان می‌دهند و روابط بهتری با دانش‌آموزان و همکاران خود برقرار می‌کنند. (Kim et al., 2022) این امر به ویژه در مدارس با چالش‌های اقتصادی و اجتماعی قابل توجه اهمیت بیشتری دارد، چرا که اشتیاق شغلی می‌تواند بهبود کیفیت آموزش را در چنین محیط‌هایی تسهیل کند. (Sulit & Davidson, 2023)

تحقیقات جدید نشان می‌دهد که حمایت‌های سازمانی، مانند وجود برنامه‌های منتورینگ برای معلمان تازه‌کار و ترویج فرهنگ همکاری در بین معلمان، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و کاهش نرخ فرسودگی معلمان دارد. به طور خاص، ترویج مشارکت و تعامل در فعالیت‌های گروهی می‌تواند به تقویت تعلق سازمانی و کاهش فرسودگی منجر شود. (Reitman & Karge, 2023) همچنین، رهبران آموزشی با بهره‌گیری از سبک‌های مدیریتی مشارکتی و ایجاد فرصت‌هایی برای رشد و توسعه حرفه‌ای، می‌توانند اشتیاق معلمان را بهبود بخشند و تمایل آن‌ها به ماندگاری در حرفه را افزایش دهند (Bressman et al., 2022). در این زمینه، پژوهش حاضر تلاش می‌کند تا با استفاده از رویکرد AHP فازی، مؤلفه‌های کلیدی تأثیرگذار بر اشتیاق معلمان را شناسایی و رتبه‌بندی کند. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران آموزشی و سیاست‌گذاران کمک کند تا با بهبود این مؤلفه‌ها، کارایی نظام آموزشی را ارتقا دهند.

اشتیاق شغلی، به عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت و رضایت‌بخش مرتبط با کار تعریف می‌شود که شامل سه بُعد اصلی است: سرزندگی، تعهد و جذب. (Schaufeli et al., 2002) این مفهوم با انگیزه درونی کارکنان برای انجام وظایف شغلی خود و بهره‌وری سازمانی مرتبط است. معلمان مشتاق تمایل دارند در فعالیت‌های آموزشی نوآورانه شرکت کنند و تأثیرگذاری بیشتری بر دانش‌آموزان و محیط آموزشی داشته باشند. (Kim et al., 2022) اشتیاق شغلی نه تنها بر بهره‌وری فردی تأثیر می‌گذارد، بلکه نقش مهمی در بهبود رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک شغل ایفا می‌کند (Deci & Ryan, 2023).

عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی: تحقیقات نشان داده‌اند که عوامل فردی، سازمانی، و محیطی در ایجاد و تقویت اشتیاق شغلی معلمان نقش دارند:

عوامل فردی: شامل شخصیت، انگیزه‌های درونی، و توانایی‌های ارتباطی معلمان می‌شود. معلمان با نیازهای روان‌شناختی ارضاء شده (شایستگی، خودمختاری و ارتباط‌پذیری) اشتیاق بیشتری نشان می‌دهند (Deci & Ryan, 2023).

عوامل سازمانی: شامل حمایت سازمانی، سبک رهبری مدیران، و فرهنگ سازمانی می‌باشند. حمایت مدیران و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها نقش کلیدی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان دارند (Bressman et al., 2022).

عوامل محیطی: محیط کار مثبت، همکاری تیمی، و فرصت‌های رشد حرفه‌ای می‌توانند سطح اشتیاق شغلی را بهبود بخشند. (Reitman & Karge, 2023)

اشتیاق شغلی معلمان و عملکرد آموزشی:

معلمان مشتاق معمولاً تمایل به یادگیری مداوم، اشتراک دانش، و اجرای روش‌های نوین آموزشی دارند. اشتیاق شغلی باعث می‌شود معلمان نه تنها به رشد دانش‌آموزان بلکه به ارتقای کلی محیط آموزشی متعهد باشند. (Kim et al., 2022) همچنین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سطح بالای اشتیاق معلمان می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت حرفه‌ای منجر شود. (Sulit & Davidson, 2023) اشتیاق شغلی معمولاً با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد نظیر مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت (Utrecht Work Engagement Scale) سنجیده می‌شود. این ابزار سه بُعد سرزندگی، تعهد و جذب را اندازه‌گیری می‌کند و در پژوهش‌های مرتبط با حوزه آموزش کاربرد دارد (Schaufeli & Bakker, 2004). همچنین، مدل‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره نظیر AHP فازی به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی کمک می‌کنند و در این پژوهش نیز به کار رفته‌اند. دو عامل کلیدی دیگر که بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر می‌گذارند، شامل جامعه‌پذیری سازمانی و هویت سازمانی هستند. جامعه‌پذیری سازمانی، فرآیندی است که در آن کارکنان با ارزش‌ها، رفتارها و انتظارات سازمان آشنا می‌شوند و در نتیجه تعلق بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند. (Gao et al., 2022) هویت سازمانی نیز ادراک کارکنان از یکی بودن با سازمان است که باعث تعهد و انگیزه بیشتر در محیط کار می‌شود. (Dick et al., 2022) مرتبط با معلمان مشتاق نشان‌دهنده‌ی توجه به نقش انگیزش در کارایی معلمان و اثر آن بر کیفیت تدریس است. در این زمینه، مطالعات مختلفی انجام شده که به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش معلمان و چگونگی افزایش آن در محیط‌های آموزشی پرداخته‌اند. یکی از مطالعات مهم در این زمینه توسط محمودی (۲۰۲۱) انجام شده است که به تحلیل ارتباط میان انگیزش شغلی و ویژگی‌های شخصیتی معلمان پرداخته است. این پژوهش نشان می‌دهد که معلمان مشتاق دارای ویژگی‌های شخصیتی خاصی همچون خودباوری و اعتماد به نفس بالا هستند که می‌تواند به بهبود کیفیت تدریس و تعامل مثبت با دانش‌آموزان منجر شود. همچنین، این مطالعه به این نکته اشاره می‌کند که برنامه‌های آموزشی و حمایت‌های شغلی از معلمان نیز می‌تواند انگیزه آنان را تقویت کند و به افزایش کیفیت تدریس منجر شود. مطالعه‌ی دیگری توسط رحمانی و همکاران (۲۰۲۲) صورت گرفته که به بررسی تأثیر برنامه‌های آموزش ضمن خدمت بر انگیزش معلمان پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که دوره‌های تخصصی و کارگاه‌های آموزشی می‌توانند انگیزش شغلی معلمان را افزایش دهند و بهبود کیفیت تدریس را به همراه داشته باشند. به‌ویژه، این تحقیق به نقش حمایت‌های مالی و حرفه‌ای از معلمان در افزایش انگیزش آنان و حفظ اشتغال طولانی‌مدت اشاره دارد. همچنین، در مطالعه‌ای دیگر، حسینی و احمدی (۲۰۲۳) به بررسی ارتباط میان انگیزش درونی و

انگیزش بیرونی معلمان پرداخته و نشان داده‌اند که انگیزش درونی (علاقه به تدریس و علاقه به کمک به دانش‌آموزان) تأثیر زیادی بر سطح عملکرد و کیفیت تدریس معلمان دارد. این پژوهش تأکید می‌کند که انگیزش درونی می‌تواند به عنوان عاملی کلیدی در ایجاد انگیزه‌های بلندمدت در معلمان محسوب شود. به طور کلی، مطالعات انجام‌شده در ایران نشان می‌دهند که انگیزش معلمان، به ویژه معلمان مشتاق، تحت تأثیر عواملی چون ویژگی‌های شخصیتی، آموزش‌های ضمن خدمت، حمایت‌های حرفه‌ای و انگیزش درونی قرار دارد. این یافته‌ها به طراحی برنامه‌های آموزشی و حمایتی مناسب برای تقویت انگیزش معلمان و بهبود عملکرد آن‌ها در کلاس‌های درس کمک می‌کنند. علی‌پور و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر محیط کار و حمایت‌های مدیریتی بر انگیزش شغلی معلمان پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهند که محیط کار حمایتی و فرهنگ سازمانی مثبت می‌تواند به طور قابل توجهی انگیزه‌ی معلمان را افزایش دهد و در نهایت کیفیت تدریس و رضایت شغلی آنان را ارتقاء دهد. این پژوهش بر اهمیت تعاملات مثبت میان معلمان و مدیران مدارس به عنوان عامل مؤثری در تقویت انگیزش شغلی تأکید می‌کند. در همین راستا، موسوی و صالحی (۲۰۲۲) به تحلیل نقش بازخورد مثبت در افزایش انگیزش معلمان پرداخته‌اند. این مطالعه نشان داد که زمانی که معلمان بازخورد مثبت و سازنده از دانش‌آموزان و همکاران خود دریافت می‌کنند، احساس رضایت بیشتری از شغل خود دارند و انگیزششان برای بهبود عملکردشان بیشتر می‌شود. به‌ویژه، بازخوردهای مربوط به نوآوری‌های آموزشی و تکنیک‌های تدریس جدید تأثیر زیادی بر افزایش اشتیاق و انگیزش معلمان دارد. یزدی و همکاران (۲۰۲۳) نیز در تحقیق دیگری به بررسی اثرات آموزش‌های پیشرفته و تخصصی بر انگیزش درونی معلمان پرداخته‌اند. این مطالعه نشان می‌دهد که معلمان با دریافت دوره‌های آموزشی تکمیلی و ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای خود، نه تنها مهارت‌های تدریس خود را بهبود می‌بخشند بلکه انگیزه بیشتری برای تدریس با کیفیت‌تر پیدا می‌کنند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که علاقه‌مندی معلمان به حرفه خود و تمایل به بهبود مهارت‌های آموزشی یکی از عوامل کلیدی در ایجاد انگیزش بلندمدت است. در مجموع، تحقیقات داخلی نشان می‌دهند که ترکیبی از عوامل فردی، سازمانی و حرفه‌ای در ایجاد و تقویت انگیزش معلمان مؤثر است. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برای تقویت انگیزش معلمان مشتاق، نیاز به طراحی و اجرای برنامه‌های حمایتی، آموزشی و مدیریتی مؤثر وجود دارد که در آن معلمان از محیط‌های آموزشی و پشتیبانی‌های لازم بهره‌مند شوند. در سال ۲۰۲۴، پژوهش‌های مختلفی در زمینه افزایش انگیزه و شور معلمان منتشر شده است که تأثیر زیادی بر روش‌های آموزشی و نحوه تعامل معلمان با دانش‌آموزان دارد. یکی از این مطالعات به اهمیت ایجاد محیط‌های حمایتی و همکاری محور در مدارس اشاره می‌کند که می‌تواند انگیزه معلمان را تقویت کند. در این راستا، سازمان‌هایی مانند Teach For America بر ایجاد یک شبکه همکاری میان معلمان تأکید دارند تا آن‌ها بتوانند تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و احساس ارزشمندی کنند، که این امر موجب افزایش انگیزه و شور آن‌ها می‌شود. (Bennett, 2024) پژوهش دیگری نشان داده است که قدردانی و شناخت از معلمان نقش عمده‌ای در حفظ انگیزه و شوق شغلی آن‌ها دارد. برگزاری مراسم تقدیر یا حتی تشکر ساده از معلمان می‌تواند به تقویت روحیه آن‌ها و افزایش رضایت شغلی کمک کند. معلمان احساس می‌کنند

که تلاش‌هایشان به رسمیت شناخته شده و در نتیجه تمایل بیشتری برای ادامه کار و تلاش دارند (Johnson et al., 2024). همچنین، مطالعات نشان می‌دهند که ارائه فرصت‌های آموزشی مداوم و رشد حرفه‌ای برای معلمان، آن‌ها را قادر می‌سازد تا با تغییرات و چالش‌های جدید در محیط آموزشی کنار بیایند. در نتیجه، معلمانی که دسترسی به آموزش‌های جدید دارند، از انگیزه بیشتری برخوردار بوده و به‌طور کلی در کار خود رضایت بیشتری احساس می‌کنند (Brown & Smith, 2024). این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش‌های حرفه‌ای برای معلمان به‌منظور حفظ انگیزه و شور شغلی آن‌ها است. در نهایت، تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که ایجاد محیط‌های کاری انعطاف‌پذیر و متنوع، که در آن معلمان بتوانند بر اساس نیازهای شخصی خود ساعات کاری را تنظیم کنند، نیز می‌تواند به تقویت انگیزه آن‌ها کمک کند. این نوع رویکردها به معلمان این فرصت را می‌دهند که در محیطی شاداب‌تر و انگیزشی‌تر به تدریس بپردازند. (Greenwood et al., 2024)

۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM³) است. جامعه آماری این تحقیق عبارت بوده است از... روش نمونه‌گیری نیز... ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات شامل... روش تحلیل داده‌ها نیز... بوده است. تحقیق حاضر از نظر هدف، جزو تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس شهرستان فراهان که مدرک کارشناسی ارشد و دکتری دارند و دارای سابقه کاری بالای ۱۰ سال می‌باشند که تعداد آن‌ها ۸۰ نفر می‌باشد. از آنجایی که جامعه آماری این پژوهش خبرگان هستند و باید پرسشنامه‌ی مقایسات زوجی را پر کنند که مختص خبرگان است بنابراین برای تعیین حجم نمونه از روش‌های متداول نظیر مورگان و کوکران استفاده نمی‌شود بلکه برای حجم نمونه طبق نظر یانگ و همکاران (۲۰۱۰) بین ۵ الی ۱۵ نفر کفایت می‌کند که در این پژوهش ۱۵ نفر در نظر گرفته شد. از آنجا که هدف تحقیق حاضر؛ شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های معلمان مشتاق در مدارس شهرستان فراهان می‌باشد، این مطالعه دارای دو مرحله می‌باشد، در مرحله اول جهت شناسایی شاخص‌های کلیدی تأثیرگذار بر اشتیاق معلم، از میان ادبیات و پیشینه‌های مشابه، ابعاد و شاخص‌ها استخراج و تدوین شد و در مرحله دوم پس از جمع‌بندی عوامل اقدام به تدوین و توزیع پرسشنامه برای رتبه‌بندی مؤلفه‌ها شد، لذا مطالعه حاضر در مرحله جمع‌آوری اطلاعات اکتشافی و در مرحله دوم جمع‌آوری اطلاعات، پیمایشی می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از پرسش‌نامه (مقایسات زوجی) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴ مؤلفه فردی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل شغلی و ۱۲ زیر مؤلفه می‌باشد. این پرسش‌نامه محقق ساخته و برگرفته از ادبیات فصل دوم می‌باشد.

³ Structural equation modeling

روایی و پایایی ابزار داده‌ها: در تحقیق حاضر به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید اساتید راهنما و متخصصین این حوزه رسید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت. همچنین در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین صورت که تعداد ۲۵ پرسشنامه توزیع گردید که عدد آلفای کرونباخ بدست آمده در تمامی ابعاد بالاتر از ۰.۷ می باشد بنابراین می توان گفت که پایایی پرسشنامه در حد قابل قبول است (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹).

جدول ۱- نتایج محاسبه پایایی پرسش‌نامه

متغیرها	آلفای کرونباخ
معلمان مشتاق	۰/۷۳

۳- یافته‌ها

تحلیل جامعه شناختی نمونه: اصولاً در تحقیقاتی که دارای جنبه‌های میدانی هستند، بخشی از اطلاعات گردآوری شده مربوط به تحصیلات تکمیل کنندگان پرسشنامه‌های پژوهشی است. این اطلاعات تصویرگر یک نیم‌رخ جامعه شناختی از نمونه مورد مطالعه می باشد که دست کم تاثیر کلی آن بر نتایج تحقیق بایستی مورد توجه قرار گیرد. همانطور که در فصل پیش ذکر شد، با توجه به موضوع و ماهیت پژوهش که بر اساس نظرات خبرگان، تکنیک‌های تصمیم‌گیری و مقایسات زوجی می‌باشد، و با توجه به اینکه مدارس شهر فراهان به عنوان مورد مطالعاتی پژوهش، جامعه آماری شامل؛ ۱۰ نفر از مدیران و خبرگان و کارشناسان مدارس شهر فراهان بودند.

مراحل رتبه بندی مولفه های معلمان مشتاق با تکنیک AHP فازی به قرار زیر می‌باشد؛

۱- ساختن درخت سلسله مراتب تصمیم: نخستین گام در فرایند تحلیل شبکه ای با فراهم آوردن درخت سلسله مراتب تصمیم کار خود را آغاز می کند. سطوح درخت سلسله مراتب پژوهش حاضر عبارتند از؛

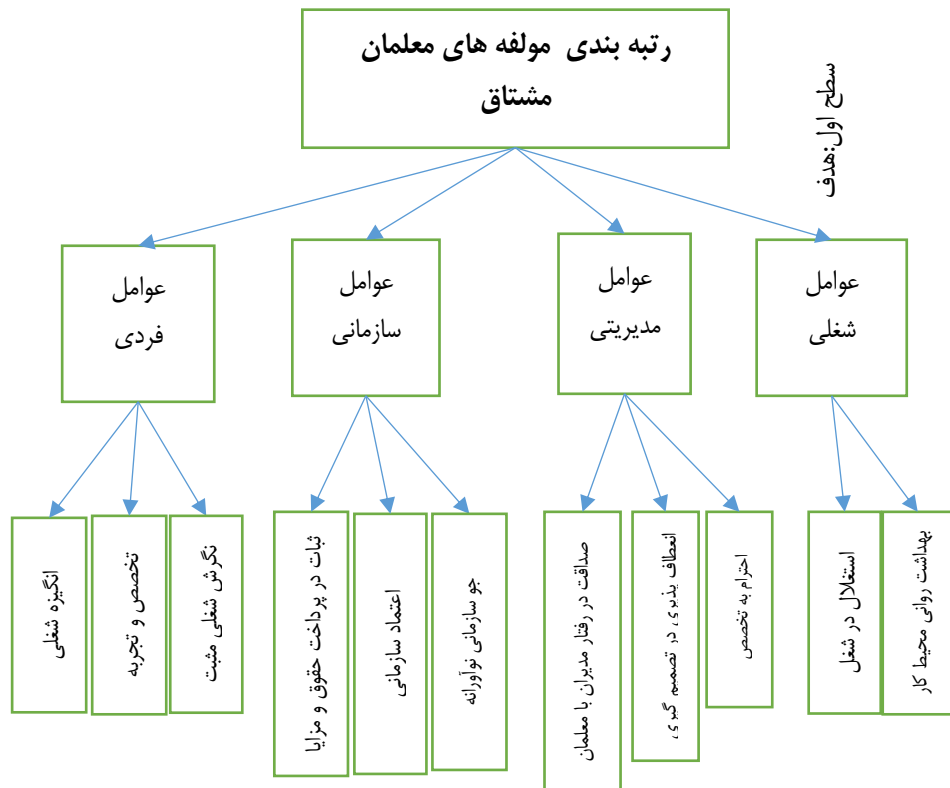
سطح اول(هدف کلی): رتبه بندی مولفه های معلمان مشتاق

سطح دوم(معیارها): ۱- عوامل فردی، ۲- عوامل سازمانی، ۳- عوامل مدیریتی ۴- عوامل شغلی

سطح سوم(زیر معیارها): انگیزه شغلی، تخصص و تجربه -ثبات در پرداخت حقوق و مزایا، اعتماد سازمانی -صداقت در رفتار مدیران با معلمان، ثبات در پرداخت حقوق و مزایا در تصمیم‌گیری -استقلال در شغل، بهداشت روانی محیط کار .

به منظور دستیابی به هدف تحقیق پرسشنامه‌های مقایسات زوجی طراحی و بین خبرگان توزیع شد. از عبارات کلامی و متناظر ارزش گذاری شاخص‌ها و زیرشاخص‌ها نسبت به هم (بمنظور مقایسات زوجی) استفاده گردید.

این درخت شاخص‌ها و گزینه‌های تصمیم‌گیری را نشان می‌دهد. این دسته‌بندی و درخت سلسله‌مراتبی در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- درخت سلسله مراتبی مؤلفه های معلمان مشتاق

جدول ۲- محاسبه درجه ارجحیت زیرمعیارهای سطح ۳ نسبت به عوامل شغلی

عوامل شغلی	استقلال در شغل	بهداشت روانی محیط کار	وضوح نقش	درجه بزرگتری نهایی	اوزان نرمالایز شده
استقلال در شغل	—	۰/۲۹۰	۱	۰/۲۹۰	۰/۱۸۸
بهداشت روانی محیط کار	۱	—	۰/۴۴۳	۰/۴۴۳	۰/۵۲۲
وضوح نقش	—	۰/۲۵۴	—	۰/۲۶۹	۰/۲۹۱
مجموع				۰/۵۸۱	۱

براساس نتایج جدول ۲، رتبه بندی زیر معیارهای سطح ۳ نسبت به عوامل شغلی عبارت است از :
 ۱- بهداشت روانی محیط کار ۲- وضوح نقش ۳- استقلال در شغل
 به علاوه در این تمامی این ماتریس‌ها، نرخ ناسازگاری کمتر از ۰.۱ است، لذا سازگاری مقایسات زوجی پذیرفته می‌شود.

اولویت و وزن نهایی عامل‌های فرعی متغیرهای پژوهش

بر مبنای محاسبات انجام شده می‌توان مؤلفه‌های معلمان مشتاق را در مدارس شهر فراهان را به شرح جداول زیر رتبه‌بندی نمود.

جدول ۳- ماتریس اوزان نهایی معیارها نسبت به معلمان مشتاق

رتبه	وزن	قطعی	مؤلفه
نهایی مؤلفه‌ها			
۳	۰/۲۴۰		عوامل فردی
۲	۰/۳۲۷		عوامل سازمانی
۱	۰/۳۳۵		عوامل مدیریتی
۴	۰/۱۳۷		عوامل شغلی

همچنین در جدول ۴- ماتریس اوزان نهایی زیرمؤلفه‌های معلمان مشتاق در مدارس شهر فراهان نشان داده شده و بر مبنای آن می‌توان این زیرشاخص‌ها رتبه‌بندی نمود.

جدول ۴- ماتریس اوزان نهایی زیر معیارها نسبت به معلمان مشتاق

وزن	قطعی	زیر معیارها	مؤلفه
نهایی مؤلفه‌ها			
۰/۰۴۱		انگیزه شغلی	عوامل شغلی
۰/۰۹۱		تخصص و تجربه	
۰/۰۳۹		نگرش شغلی مثبت	
۰/۱۵۶		ثبات در پرداخت حقوق و مزایا	عوامل سازمانی
۰/۰۳۳		اعتماد سازمانی	
۰/۱۳۸		جو سازمانی نوآورانه	
۰/۰۷۰		صداقت در رفتار مدیران با معلمان	عوامل مدیریتی
۰/۱۰۰		انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری	
۰/۱۶۵		احترام به تخصص و برخورد حرفه‌ای با معلمان	

۳ ۳	استقلال در شغل	۰/۰۲۶
	بهداشت روانی محیط کار	۰/۰۷۱
	وضوح نقش	۰/۰۴۰

۴- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و تأثیرگذاری نظام آموزشی در توسعه کمی و کیفی جوامع، توجه به منابع انسانی، به ویژه معلمان، در سازمان‌های آموزشی از اولویت بالایی برخوردار است. منابع انسانی مشتاق به کار، به ویژه در محیط‌های آموزشی، می‌تواند به‌طور چشمگیری بر کارایی و اثربخشی نظام آموزشی تأثیر بگذارد. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که هرچه معلمان نسبت به شغل خود شور و اشتیاق بیشتری داشته باشند، دستیابی به اهداف آموزشی و ارتقاء کیفیت تدریس و یادگیری بیشتر امکان‌پذیر می‌شود (Kahn, Deci & Ryan, 2000; 1990). در این راستا، چنانچه مدیران و مسئولان نظام آموزشی، به‌ویژه در شهرستان فراهان، شرایطی فراهم کنند که معلمان در کار خود به‌طور فعال و با انگیزه درگیر شوند، احتمالاً کیفیت فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی بهبود خواهد یافت، که در نهایت به ارتقاء عملکرد کلی سازمان منجر می‌شود. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که معلمان مشتاق تحت تأثیر چهار عامل اصلی قرار دارند که شامل: (۱) عوامل فردی، (۲) عوامل سازمانی، (۳) عوامل مدیریتی و (۴) عوامل شغلی است. این چهار عامل هرکدام به‌طور مشخص چندین زیرمعیار دارند که در جدول‌های رتبه‌بندی آمده است. برای مثال، در عوامل فردی، تخصص و تجربه بالاترین اولویت را دارا بوده است (با وزن ۰.۹۱)، در حالی که انگیزه شغلی و نگرش شغلی مثبت در رتبه‌های بعدی قرار دارند. از سوی دیگر، در عوامل سازمانی، ثبات در پرداخت حقوق و مزایا مهم‌ترین عامل شناخته شده است (با وزن ۰.۱۵۶)، و در عوامل مدیریتی، احترام به تخصص و برخورد حرفه‌ای با معلمان از بالاترین اهمیت برخوردار است (با وزن ۰.۱۶۵). در مجموع، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که معلمان به‌عنوان نیروی محرکه اصلی در ارتباط دانش‌آموزان با مدارس محسوب می‌شوند. هنگامی که معلمان از شغل خود رضایت دارند و نسبت به آن شور و اشتیاق دارند، تمایل آن‌ها برای ارائه عملکرد بهتر و مشارکت بیشتر در فرآیند یاددهی-یادگیری افزایش می‌یابد. این اشتیاق به کار، به‌ویژه در صورتی که محیط کاری از حمایت مدیریتی و سازمانی برخوردار باشد، موجب تقویت انگیزه و رضایت شغلی معلمان خواهد شد (Ryan & Deci, 2000; 2008). همچنین، نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش‌های قبلی مانند شانگ و همکاران (۲۰۲۲)، فابلیکو و آفالا (۲۰۲۰)، مصلح‌گرمی و همکاران (۱۳۹۹) و شیخ‌الاسلامی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد که همگی به اهمیت عوامل مدیریتی و سازمانی در افزایش انگیزه و شور شغلی معلمان اشاره دارند. به‌ویژه، احترام به تخصص و برخورد حرفه‌ای با معلمان و ایجاد محیطی حمایتی می‌تواند تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد و انگیزه آن‌ها داشته باشد.

پیشنهادهای زیر به مسئولین آموزش و پرورش شهرستان فراهان ارائه می‌شود تا بر اساس نتایج این تحقیق، اقدامات مؤثری برای افزایش اشتیاق شغلی و بهبود شرایط کاری معلمان اتخاذ کنند:

- **ایتقویت روابط مثبت و صمیمی میان مسئولین سازمان و معلمان:** ایجاد فضای ارتباطی باز و مؤثر میان مدیران و معلمان می‌تواند به تقویت انگیزه و احساس تعلق شغلی در معلمان کمک کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعامل مثبت با سرپرستان و مدیران، به بهبود انگیزه و مشارکت شغلی می‌انجامد (Maslach & Leiter, 2008).

- **فراهم کردن فرصت‌های خلاقیت و نوآوری برای معلمان:** فراهم ساختن محیطی که معلمان بتوانند ایده‌های خلاقانه خود را به اشتراک بگذارند و به اجرا درآورند، موجب افزایش رضایت شغلی و شادابی در محیط کار می‌شود. این امر می‌تواند از طریق برنامه‌های آموزشی، کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای و پروژه‌های نوآورانه محقق شود. (Deci & Ryan, 2000)

- **تشویق ابتکار و خلاقیت در کارکنان:** ایجاد شرایطی که به معلمان اجازه دهد تا ابتکارات و نوآوری‌های خود را به‌طور آزادانه و با کمترین موانع اجرایی معرفی کنند، می‌تواند به تقویت اشتیاق شغلی و بهره‌وری در مدرسه کمک کند. (Kahn, 1990)

- **ایجاد صندوق‌های پیشنهادها** (خلاقانه هم به صورت سنتی و هم به صورت دیجیتال): راه‌اندازی سیستم‌های رسمی و غیررسمی برای دریافت پیشنهادات و ایده‌های جدید از معلمان، به‌ویژه در قالب صندوق‌های پیشنهاد، به سازمان کمک می‌کند تا ایده‌های نوآورانه را شناسایی و پیاده‌سازی کند.

- **تخصیص بودجه مناسب برای طرح‌های خلاقانه و نوآورانه معلمان:** برای حمایت از نوآوری در آموزش و پرورش، ضروری است که بودجه‌های کافی برای اجرای طرح‌ها و ایده‌های خلاقانه و نوآورانه معلمان اختصاص داده شود. (Ryan & Deci, 2000)

- **استخدام مدیران و کارکنان نوآور در سازمان آموزش و پرورش:** جذب و استخدام مدیران و کارکنانی که خود از نوآوران و پیشگامان در زمینه‌های مختلف آموزشی هستند، می‌تواند موجب افزایش انگیزه و بهبود عملکرد کلی سازمان گردد.

- **ارائه پاداش‌های مادی و معنوی به معلمان نوآور:** برای تقویت انگیزه معلمان و ترویج اشتیاق شغلی، ارائه پاداش‌های مختلف مادی و معنوی به معلمان که در زمینه‌های نوآوری و خلاقیت فعالیت می‌کنند، پیشنهاد می‌شود. این پاداش‌ها می‌تواند به‌طور قابل توجهی بر رضایت شغلی و کارایی معلمان اثر بگذارد (Maslach & Leiter, 2008).

- **توجه به سلامت روانی معلمان:** مدیران باید به اهمیت بهداشت روانی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند و شرایطی فراهم کنند که معلمان احساس آرامش، حمایت و امنیت روانی در محیط کار داشته باشند. به‌ویژه توجه به علائق و نیاز فردی معلمان می‌تواند بر بهبود اشتیاق شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد (Kahn, 1990).

• تدوین برنامه‌های انگیزشی مبتنی بر اولویت‌های شناسایی‌شده: مدیران و مسئولان آموزش و پرورش باید برنامه‌های انگیزشی خود را با توجه به نتایج این تحقیق و اولویت‌هایی که شناسایی شده‌اند، طراحی کنند تا شرایطی برای افزایش اشتیاق شغلی معلمان فراهم گردد. اجرای این پیشنهادات می‌تواند به تقویت انگیزه معلمان، بهبود شرایط شغلی آنان و در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش در شهرستان فراهان منجر شود.

References

- Allen, N. J. (2006). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 49(5), 847–862.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bressman, S., Winter, J., & Effron, B. (2022). Supporting early-career teachers: Building foundations for success. *Journal of Teacher Education Research*, 15(2), 78–92.
- Bennett, P. (2024). Collaborative Teaching Models and Teacher Motivation. *Journal of Educational Psychology*, 55(3), 213–228.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–743.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2023). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior: Revisiting the model. *Annual Review of Psychology*, 74, 123–146.
- Dick, R., & Wagner, U. (2022). Identity and engagement in organizations: An updated framework. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 456–472.
- Gao, X., & Zhang, L. (2022). Organizational socialization and teacher engagement: Insights from educational contexts. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(5), 1002–1020.

- Kim, S., Park, J., & Lee, H. (2022). Teacher engagement and its impact on educational quality: A meta-analytical review. *Educational Psychology Review*, 34(1), 45–67.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Reitman, G., & Karge, B. D. (2023). Mentoring and professional development for teacher retention. *International Journal of Education & Development*, 18(3), 223–235.
- Sulit, A. G., & Davidson, M. E. (2023). Collaborative school leadership and teacher engagement: The moderating role of job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(4), 500–520.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.