

مدل انگیزشی برای معلمان دانش محور در معرض ناهنجاری ها (از تمام وقت به نیمه وقت)

سید مرتضی موسوی محب¹، کاظم مقتدرگرده²، مریم داربر زنجانی²، لیلا کونانی²

¹استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

²دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

چکیده

در محیط کاری پرتلاطم امروز، معلمان دانش محور به ویژه در سطوح پایین تر مدیریت آموزشی، با چالش های متعددی مواجه هستند که می تواند بر انگیزه و تعهد آن ها تأثیر گذاشته و تمایلشان را به ترک شغل تمام وقت و روی آوردن به کار نیمه وقت افزایش دهد. مطالعه حاضر با هدف بررسی انگیزه های این دسته از معلمان برای تغییر وضعیت شغلی خود، بر نظریه خود تعیین تکیه کرده است. در این پژوهش، 40 معلم نیمه وقت در یک اقتصاد نوظهور مصاحبه شده اند و داده های حاصل از مصاحبه ها با استفاده از تحلیل نقشه مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان می دهد که عوامل مرتبط با خود فرد، همکاران و ماهیت شغل، نقش کلیدی در تصمیم گیری معلمان برای تغییر وضعیت شغلی ایفا می کنند. ناهنجاری های محیطی و خارجی به عنوان یک محرک اصلی، بر محیط اجتماعی و انگیزه کاری کارکنان تأثیرگذار بوده و احساس عدم امنیت شغلی، اضطراب و کاهش رضایت شغلی را در آن ها ایجاد می کند. در مقابل، کار نیمه وقت با ارائه انعطاف پذیری بیشتر، فرصتی برای کاهش این فشارها و ایجاد توازن بین زندگی شخصی و حرفه ای فراهم می کند. این مطالعه می تواند دید جدیدی در برخورد با این چالش ایجاد کند.

واژه های کلیدی

معلمان، ناهنجاری، مدیریت

مقدمه

شیوع بیماری همه گیر کووید 19 در تحقیقات جاری زمینه کاری معلمان را به شدت تحت تأثیر قرار داده است (لی و همکاران، ۲۰۲۰). طبق گزارش اخیر مدیریت آموزشی بین المللی کار (ILO)، تنها در منطقه آسیا و اقیانوسیه، حدود ۸۱ میلیون شغل معلمی به دلیل کووید ۱۹ در سال ۲۰۲۰ از بین رفت (کومار، ۲۰۲۰). سطح اشتغال به حدی کاهش یافته است که تقریباً نیمی از معلمان در سراسر جهان در معرض خطر از دست دادن شغلشان قرار گرفتند (خبر مدیریت آموزشی ملل متحد UN، ۲۰۲۰). نحوه برخورد با این مشکل که انتظار می رفت رفع کننده این مشکل باشند، مانند کشور هند، با انقباض ۷/۷ درصدی تولید ناخالص داخلی (GDP) خود در سال ۲۰۲۱، با کاهش تقاضا

برای اشتغال و خدمات خود مواجه شده اند (ناهتا، ۲۰۲۱). و برای کاهش هزینه های عملیاتی، مدارس در حال انجام اخراج گسترده معلمان خود هستند.

در میان گروه های مختلف، معلمان دانش محور در پایین ترین سلسله مراتب مدیریت آموزشی، شاید کسانی باشند که قربانی جابجایی داوطلبانه یا غیر داوطلبانه شده اند. بسیاری از آنها مجبور به ترک مشاغل تمام وقت خود و رفتن به سراغ کارهای پاره وقت شده اند، که داستان های زیادی در این مورد وجود دارد. حتی شرکت های هندی نیز از استخدام صرفاً معلمان تمام وقت یقه سفید به ترکیبی از معلمان تمام وقت و پاره وقت تغییر رویه داده اند (باتاجرای و ورما، 2020). معلمان دانش محور در دوران ناهنجاری نقش کلیدی ایفا می کنند، زیرا آنها صلاحیت لازم برای کمک به مدیریت آموزشی و عبور از عدم اطمینان و تغییر را دارند. آنها اغلب معلمان بسیار تحصیل کرده و ماهری هستند که برای انجام وظایف خود در محل کار به توانایی های فکری خود متکی هستند. اغتشاش در محیط خارجی اغلب مدارس را مجبور می کند تا برای بقاء، اگر نه پیشرفت، به سرعت و به طور مؤثر با تغییرات سازگار شوند. معلمان دانش محور می توانند از تخصص و خلاقیت خود برای توسعه نحوه آموزش برای چالش های جدید استفاده کنند. به عنوان مثال، در طول قرنطینه های جهانی ناشی از همه گیری کووید ۱۹، این معلمان و مدارس به سرعت سیستم های مدیریت آموزشی را برای ساده سازی عملیات و حفظ حداکثر بهره وری تا حد امکان باز طراحی کردند (هو و منگس، 2022). کشور هند در این زمینه از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا در مقایسه با سال ۲۰۱۵، ۴۱ رتبه صعود کرده و در سال ۲۰۲۲ به رتبه چهارم شاخص جهانی نوآوری که توسط مدیریت آموزشی جهانی مالکیت فکری منتشر می شود، دست یافته است. این جهش چشمگیر است و دولت هند در حال تلاش برای تبدیل هند به یک اقتصاد دانش محور است (دفتر مطبوعاتی دولت هند PIB، ۲۰۲۲). این اثر آبخاری همه گیری از اقتصادها به معلمان از طریق مدارس، سناریوی جدیدی را برای مسئولین ایجاد کرده است تا دانش موجود خود در مورد چگونگی ایجاد انگیزه برای معلمان تمام وقت تبدیل شده

به پاره وقت را از طریق تسهیل انگیزه های درونی و بیرونی مورد بازبینی قرار دهند

اهمیت شناسایی محرک‌های انگیزشی در زمینه‌های مختلف را می‌توان از تحقیقات قبلی که پاسخ به این سوال اختصاص یافته را، درک کرد. چه چیزی معلمان را به حرکت در می‌آورد؟ (وایل، ۱۹۹۷). دلیل اصلی این است که محرک‌های انگیزشی به شدت وابسته به زمینه هستند و در عین حال برای زمینه مورد بررسی ارزشمند هستند. برخلاف سایر نظریه‌های انگیزشی در مورد انگیزه‌های افراد، نظریه خودتعیین بر انواع و منابع مختلف انگیزشی که بر کیفیت و پویایی رفتار مدیریتی و دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد تأکید می‌کند (رایان و دسی، ۲۰۱۷، ص ۱۴). بنابراین، محققان گذشته از نظریه خودتعیین (SDT) برای بررسی عوامل تعیین‌کننده انگیزه درونی استفاده کرده‌اند (لوپز و چمبل، ۲۰۱۷). بر اساس نظریه خودتعیین توسط دسی و رایان، سه نیاز روان‌شناختی اساسی به نام‌های خودمختاری، شایستگی و ارتباط وجود دارد که اساس خودانگیزشی و یکپارچگی شخصیت را تشکیل می‌دهند. این عوامل افراد را به سمت تغییر سوق می‌دهند. این نظریه فرض می‌کند که افراد نیاز ذاتی به رشد روانی برای تغییر دارند و در اینجا، منابع درونی انگیزش نقش مهمی دارد. پژوهشگران بر این موضوع اعتقاد دارند که حتی در مورد افراد خودتعیین‌گر، شرایط اجتماعی، محرک‌های بیرونی و بازخورد با خودمختاری، شایستگی و ارتباط برای تأثیر بر انگیزه درونی یا خودانگیزشی تعامل دارند (فرن و همکاران، ۲۰۱۵). در حالی که نظریه خودتعیین‌گری در توضیح تأثیر متغیرهای مرتبط با شغل بر انگیزه و نتیجه کار در شرایط عادی مفید است، توانایی آن برای توضیح روابط مذکور در دوران پرتلاطم برای معلمان دانش‌محور، جامعه‌ای که معلمان را افرادی می‌داند که توانایی تربیت جوانان و استفاده از دانش برای ایده‌پردازی دارند (مارکوا و فورد، ۲۰۱۱)، هنوز مورد مطالعه قرار نگرفته است. در اینجا، ناهنجاری عمدتاً به شرایطی با عدم قطعیت بالا و بحران اشاره دارد. معلمان دانش‌محور به ویژه به دلیل اعمال دانش کسب شده از آموزش رسمی و توسعه یا ارائه محصولات و خدمات با نیاز مستمر به یادگیری شناخته شده‌اند (پنگ، ۲۰۱۲). چه چیزی این معلمان دانش‌محور که از تمام وقت به پاره وقت تبدیل شده‌اند را به ادامه کار ترغیب می‌کند؟ عوامل کلیدی برای حفظ انگیزه آن‌ها چیست؟ هیچ یک از تحقیقات قبلی به این دو سؤال پاسخ ندهاند. مطالعه انگیزه‌های معلمان دانش‌محور به سه دلیل نیز مهم است. یک معلم دانش‌محور با انگیزه، دارای دانش و مهارت‌هایی است که:

1. دانش را به طور خلاقانه و مبتکرانه در کار اعمال کند که به نوبه خود باعث افزایش بهره‌وری در آموزش کشور می‌گردد.
2. با سرعت به شرایط بحران مانند ناهنجاری خارجی از طریق توسعه و طراحی سیستم‌های آموزشی انعطاف پذیر پاسخ دهد.
3. با به اشتراک گذاشتن دانش خود و ایجاد یادگیری مستمر مدیریت آموزشی، فرهنگ یادگیری را در مدیریت آموزشی خود تقویت کنند (احمد و دیگران، ۲۰۲۱؛ ونکاتسامی و لو، ۲۰۲۲).

از آنجایی که معلمان دانش‌محور می‌توانند نوآوری بیشتری داشته باشند، کارآمدتر هستند و مزیت رقابتی را برای شرکت‌ها فراهم می‌کنند، دانستن اینکه چه چیزی آن‌ها را به ادامه کار ترغیب می‌کند، می‌تواند به مدیریت آموزشی‌ها کمک کند تا سیستم‌های انگیزشی و پاداش‌دهی مؤثرتری را برای انگیزه دادن و حفظ معلمان دانش‌محور ایجاد کنند، و همچنین محیط‌های کاری و سیاست‌هایی را طراحی کنند که از رفاه و بهره‌وری این معلمان حمایت کند (کورو و دیگران، ۲۰۲۱؛ آویلا، ۲۰۲۲؛ پاندی و دیگران، ۲۰۲۱). نقش معلمان دانش‌محور در دوران پرتلاطم حیاتی می‌شود، زیرا آن‌ها به مدیریت آموزشی‌ها کمک می‌کنند تا با تغییرات سازگار شوند و بر چالش‌ها غلبه کنند. برخی از روش‌های خاص که معلمان دانش‌محور می‌توانند در دوران پرتلاطم مشارکت داشته باشند عبارتند از:

1. حل مسئله، زیرا آن‌ها یک مشکل پیچیده را تجزیه و تحلیل می‌کنند و راه حل‌های خلاقانه ایجاد می‌کنند.
2. انطباق‌پذیری، زیرا آن‌ها مهارت‌های لازم را برای یادگیری سریع و سازگاری با فناوری‌های جدید، فرآیندها و روش‌های کاری دارند.
3. برقراری ارتباط مؤثر در مراتب بالای آموزش کشور برای همکاری بهتر.
4. تصمیم‌گیری، زیرا این افراد تصمیمات آگاهانه و به موقع می‌گیرند.

با وجود حجم زیادی از کار بر روی تئوری‌های انگیزشی، نقش ناهنجاری خارجی در تأثیرگذاری بر رابطه بین محرک‌های انگیزشی و انگیزه کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است و شکافی در تحقیقات به شمار می‌رود که ارزش پر کردن دارد. این نوع مطالعه بیان می‌کند که چنانچه مشکل آموزش در کشور به واسطه بحران‌های ناشی از عوامل جهانی یا درونی است که نیازمند ساختار منسجم‌تر در تحوه برخورد با این دسته از بحران‌ها و نتایج ناشی از آن دارد.

اهداف اصلی این مطالعه بررسی موارد زیر است:

1. محرک‌های انگیزشی برای معلمان دانش محور آسیب دیده از ناهنجاری‌ها در پایین‌ترین سلسله مراتب مدیریت آموزشی.
2. عواملی که برای معلمان دانش محور بیشترین اهمیت را دارند.

پیشینه نظری:

نظریه خودتعیین‌گری توضیح می‌دهد که معلمان در طول دوران کاری خود به دنبال اهداف مختلفی هستند، اما برخی از این اهداف می‌توانند انرژی‌زدا و برخی دیگر می‌توانند فرسوده‌کننده باشند. این نظریه به انگیزه‌های پارانرژی‌تر بودن یا نبودن معلمان در یک زمینه خاص پاسخ می‌دهد. این نظریه بیان می‌کند که برآورده شدن نیازهای روان‌شناختی خاص مانند رضایت شغلی می‌تواند به معلمان کمک کند تا در رفتارهای مطلوب مشارکت کنند. این محرک‌ها، طبق نظریه توضیح داده شده توسط گانیه و دسی (2005)، می‌توانند به عوامل انگیزشی ذاتی یا بیرونی طبقه‌بندی شوند. در اینجا، انگیزه درونی اغلب به عنوان عمل مستقل و انگیزه بیرونی اغلب به عنوان عمل کنترل شده نامیده می‌شود. دلیل انجام وظیفه توسط معلمان با انگیزه درونی عمدتاً علاقه یا تمایل ذاتی آنهاست. این را می‌توان از تمایل طبیعی آنها برای جستجوی چالش‌ها و نوآوری برای اهداف خودشان ارزیابی کرد. از سوی دیگر، دلیل معلمان با انگیزه بیرونی عمدتاً دستیابی به پاداش یا اجتناب از هرگونه مجازات احتمالی است. بر اساس گفته‌های دسی و وانستینکیست و گانیه و دسی (2005)، این نظریه بر اساس یک پیشگفتار خودتعیین‌گری از بی‌انگیزگی، که نشان دهنده عدم قصد عمل است. تا انگیزه ذاتی که نشان‌دهنده انگیزه ذاتی مستقل است، بنا شده است. بین این دو انتهای افراطی، این پیوستار دارای انگیزه بیرونی است که به دسته‌های زیر تقسیم می‌شود:

1. تنظیم بیرونی: نشان‌دهنده انگیزه کنترل شده مانند وابستگی به پاداش یا مجازات است.
2. تنظیم درون‌افکنده: نشان‌دهنده انگیزه کنترل شده است، اما تنها در سطح متوسط مانند ارزش‌گذاری خود مرتبط با عملکرد.
3. تنظیم شناسایی‌شده: نشان‌دهنده انگیزه نسبتاً مستقل است، مانند اهدافی که از اهمیت برخوردارند.
4. تنظیم یکپارچه: نشان‌دهنده انگیزه مستقل است، مانند انسجام بین اهداف و ارزش‌ها.

در نظریه خودتعیین‌گری، زمینه‌ای که معلمان در آن هنگام دنبال کردن، منظم اهداف خود احساس پارانرژی بودن یا نبودن می‌کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. محققان در گذشته زمینه‌های مختلفی را

پوشش داده‌اند، از جمله محرک‌های انگیزشی در زمان بحران برای هر دو معلم دانش‌محور تمام وقت و پاره وقت، در بستر معلمان دانش‌محور تمام‌وقت، سادنا و همکاران (2020) عمدتاً از نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو برای استدلال این موضوع استفاده کردند که در بحبوحه همه‌گیری کووید 19، معلمان برای برآورده کردن نیازهای فیزیولوژیکی خود و سایر نیازهای سطح پایین‌تر مانند حقوق و امنیت شغلی با مشکل مواجه بودند. بنابراین، برآورده شدن این نیازها باید به طور مثبتی بر انگیزه و عملکرد کاری آنها تأثیر بگذارد. آن‌ها پاسخ‌هایی را از معلمان شرکت چند ملیتی با اصالت هندی جمع‌آوری کردند. یک تحلیل علی معلولی کمی نشان داد که جبران خسارت و مزایا، شیوه‌های کاری انعطاف‌پذیر، محیط‌های کاری فیزیکی و ابزارهای فناوری، انگیزه کاری را افزایش می‌دهند.

جالب اینجا است که آنها از نظریه خودتعیین‌گری برای مفهوم پردازی روابط مذکور استفاده نکردند، که می‌توانست بینش بیشتری در مورد روابط محتمل بین پیش زمینه‌های انگیزه کاری به دست آورد. علاوه بر این، آن‌ها ویژگی‌های همه‌گیری را بررسی نکردند و در نتیجه شرایطی را که محرک‌های انگیزشی در آن کار می‌کنند لحاظ نمودند. با این حال، یافته‌های آن‌ها را نمی‌توان برای مطالعه حاضر نادیده گرفت، زیرا مطالعه آن‌ها در همان زمان بحران انجام شده است.

پژوهشی توسط ژانگ و همکاران (۲۰۲۰) در زمینه‌ی صنعت هتلداری چین انجام شد تا اهمیت ایمنی هتل در انگیزه بخشیدن به معلمان را شناسایی کند. این مطالعه به طور خاص بر لزوم نظر گرفتن دوره‌ی بحران در نظریه‌پردازی در مورد روابط بین رفتار معلمان و پیش‌زمینه‌های آنها تأکید کرد. آنها با استفاده از نظریه خودتعیین‌گری، استدلال کردند که عوامل زمینه‌ای نقش کلیدی در شکل‌دهی انگیزه و رفتار معلمان را دارد. دوره بحران، رفتارهای اجتماعی بیشتری را تحریک می‌کند. از آنجایی که معلمان با باورهای قوی‌تر و تمایل بیشتری برای بازگشت به حالت عادی دارند، چنین معلمانی بیشتر به سمت اتخاذ رفتار ایمنی بالاتر تمایل دارند. در نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری و رگرسیون سلسله‌مراتبی مطابق انتظار بود. که آنها توصیه کردند که (هتل‌ها باید استراتژی‌های مدیریتی را بر اساس رهبری ایمنی، و انگیزه بخشیدن و ارتقاء رفتار ایمنی معلمان از چهار جنبه‌ی مربی‌گری ایمنی، مراقبت، انگیزه و کنترل، توسعه دهند.

با این حال، این مطالعه تنها نقش حیاتی همه‌گیری بر رفتار معلمان را مورد بررسی قرار داد و به محرک‌های انگیزشی برای معلمان دانش‌محور نمی‌پردازد. به طور مشابه، مانی و میشر (۲۰۲۰) در مقاله‌ی

دیدگاهی خود در بستر مدیریت آموزشی‌ها، بر لزوم فراتر رفتن از عوامل ترک خدمت، صرفاً مالی برای افزایش انگیزه در دوران عدم قطعیت تأکید می‌کند. لیستی به طور گسترده شامل پنج عامل ترک خدمت از جمله رشد، تجدید، توانمندسازی، آرمان‌گرایانه و افتخار، و شفافیت و عدالت پیشنهاد شد تا معلمان را برای تعامل بهتر ترغیب کند. اما یافته‌های آنها را نمی‌توان با نگاهی خاص به ویژگی ناهنجاری درک کرد. دلیل اصلی این است که مقاله آنها بر اساس مرور ادبیات خروجی‌های غیرعلمی بوده و بنابراین از منظر نظری ناهنجاری برای بیان اهمیت آن در مقایسه با سناریوی معمولی ارائه‌ای نداشته است. (مقاله‌ی دیگری به نام وان توین و همکاران ۲۰۲۰) که بسیار به این مقاله نزدیک است، از نظریه خود تعیین‌گری استفاده کرد و داده‌ها را از یک مدیریت آموزشی چند ملیتی هلندی با هدف سودآوری که سیستم‌های بهداشتی حرفه‌ای تولید، فروش و نگهداری می‌کند، جمع‌آوری کرد. هدف این مقاله بررسی نقش میانجی بی‌انگیزگی، انگیزه کنترل‌شده و انگیزه مستقل در رابطه بین هدف و تعهد کاری بود. یافته‌ها نشان‌دهنده ارتباط هدف با تعهد و انگیزه بود، اما رابطه بین هدف و انگیزه معنی‌دار نبود. از آنجایی که نویسندگان دوره‌ی مطالعه خود را مشخص نکرده‌اند، دشوار است که تشخیص دهیم آیا این مطالعه در طول همه‌گیری کووید ۱۹ انجام شده است یا خیر. بر خلاف مطالعات ذکر شده در بالا، دوره‌ی بحران مورد اشاره در مطالعه‌ی گالاناک (۲۰۱۹) بحران بدهی یونان در سال ۲۰۰۹ بود. نویسنده با استفاده از نظریه چشم‌انداز، یک طبقه‌بندی جدید پیشنهاد کرد تا مشخص کند که در دسترس بودن مزایا و تغییرات در سیاست‌های تخصیص مزایا محرک‌های انگیزشی مهمی برای ارتقای تعهد مدیریت آموزشی هستند. کاستاس (۲۰۱۹) در یک مطالعه جامع، با استفاده از نظریه خود تعیین‌گری (دسی و رایان) و سایر تئوری‌های انگیزشی، چارچوبی برای انگیزه معلمان و رضایت شغلی در میان کارکنان یونانی در زمان بحران پیشنهاد کرد. چند مطالعه دیگر به انگیزه‌های معلمان موقت دانش‌محور اشاره کردند اما نه لزوماً در دوران بحران، و تفاوت‌هایی را بین محرک‌های انگیزشی معلمان تمام وقت و پاره وقت قائل شدند. برای مثال، یانی کیس و میخائیل (۲۰۱۰) در مطالعه خود دریافتند که بر خلاف معلمان تمام وقت، شکاف انگیزشی برای معلمان پاره وقت وجود دارد، زمانی که معلمان سختی‌های شخصی و شغلی را تجربه می‌کردند، کاهش می‌یابد. آنها داده‌ها را از معلمان زن جمع‌آوری کرده بودند. در حالی که هر دو نوع معلم احساس می‌کردند که پاداش‌های مالی، صمیمیت همکاران و امنیت شغلی بیشترین عوامل انگیزشی هستند، برخلاف معلمان تمام وقت، معلمان پاره وقت بیشتر

پاداش‌های ذاتی را نسبت به پاداش‌های بیرونی ترجیح می‌دادند. با این حال، همانطور که محققان گذشته اشاره می‌کنند، تفاوت واضحی در محرک‌های انگیزشی معلمان تمام وقت و پاره وقت وجود دارد. به گفته‌ی کانوی و برینر (۲۰۰۲)، (در سطح مدیریت آموزشی، مشخص شده است که با معلمان پاره وقت از نظر کار انجام شده، پوشش مزایا، تنوع وظایف، استقلال و فرصت‌های پیشرفت، رفتار متفاوتی صورت می‌گیرد. معلمان پاره وقت جهت‌گیری‌های شغلی متفاوتی دارند، بنابراین آنها آگاهانه نوعی جبران خسارت، مانند ارتقاء شغلی را با فرصت کار با ساعات کاهش یافته، انعطاف‌پذیری بیشتر و اطمینان از اینکه کار با تعهدات خارج از کار مطابقت دارد، معامله می‌کنند.

ناهنجاری در محیط خارجی باعث ایجاد اختلال روانی در ذهن افراد می‌شود. افراد شروع به فکر کردن بیشتر در مورد عوامل ایجاد کننده ناهنجاری و تغییر از تمام وقت به پاره وقت می‌کنند که از نظر عاطفی آنها را خسته می‌کند (عالمی و رشواند، 2020). این نقش ناهنجاری در تأثیر بر انرژی‌های شناختی و عاطفی آنها دلیلی برای بررسی جزئیات آن است. به عبارت دیگر، تغییرات در محیط خارجی مانع از برآورده شدن سه نیاز اساسی یعنی خودمختاری، ارتباط و صلاحیت می‌شود. این موانع انگیزه درونی آنها را در کار کاهش می‌دهد. این مطالعات محققان را به شواهد کافی برای نتیجه‌گیری در مورد تفاوت قابل توجه، اگر نگوئیم کامل، انگیزه‌های معلمان تمام وقت و پاره وقت مجهز می‌کند. اما این مطالعات پوشش گسترده‌ای نداشتند زیرا محدوده آنها از یک جامعه خاص، به عنوان مثال، فقط زنان در یک کشور خاص، ناشی می‌شد. از مباحث انجام شده تاکنون به روشنی مشخص است که مدل‌های مرتبط با خود تعیین‌گری تا به امروز از منظر جمعیت معلمان تمام وقت و پاره وقت مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. با این حال، نقش ناهنجاری، اگرچه به عنوان یک تغییر دهنده بازی شناخته می‌شود، در این مدل کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است. از این رو، هدف اصلی این مطالعه بررسی انگیزه‌ها و عوامل ناهنجاری برای معلمان دانش‌محور در پایین سلسله مراتب مدیریت آموزشی است.

روش‌شناسی:

جزئیات افراد مصاحبه شونده و روش جمع‌آوری داده

در مجموع چهل نفر در این مطالعه شرکت کرده‌اند که از این تعداد ۲۳ نفر مرد و ۱۷ نفر زن بودند و پس از آن اطلاعات به اجماع رسید. محدوده سنی افراد از ۲۴ تا ۳۹ سال (میانگین = ۰۶۷/۳ سال، انحراف معیار = ۰۷/۵) بود. جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به صورت تکراری برای اطمینان از رسیدن به نقطه اجماع اطلاعات در سال ۲۰۲۱ انجام شد.

اولین نفر فردی با اطلاعات کافی بود و از آشنایان نزدیک نویسندگان است. این شخص به دلیل آگاهی نویسندگان از تغییر شغل او از تمام وقت به پاره وقت به دلیل همه‌گیری کووید ۱۹ انتخاب شد. پس از آن، نمونه‌گیری گلوله برفی برای مصاحبه با سایر افراد انجام شد که در آن از هر فرد خواسته شد تا فرد دیگری را به عنوان نفر بالقوه معرفی کند. به دلیل شرایط همه‌گیری حاکم (کووید ۱۹)، با افراد برای تعیین قرار ملاقاتی که برایشان مناسب است، از طریق تلفن تماس گرفته شد. به دلیل نمونه‌گیری گلوله برفی، نمونه خود را به منطقه خاصی در ایران محدود نکردیم. با این حال، پاسخ‌دهندگان از مناطق جغرافیایی مختلف ایران بودند، اما اکثر آنها از شهرهای بزرگ از جمله تهران، اصفهان و اردبیل بودند و به دلیل ماهیت چند فرهنگی بودن شغل شان، نماینده شهری هستند. درباره تحقیق به افراد توضیح داده شد و به آنها در مورد محرمانه بودن و ناشناس ماندن اطمینان داده شد. همچنین به آنها گفته شد که پاسخ هایشان تنها برای اهداف تحقیق مورد استفاده قرار خواهد گرفت. در هر صورت که خبرگان موافقت می‌کردند، مصاحبه‌ها ضبط می‌شد.

پیش از هر مصاحبه، برای اطمینان از اینکه موقعیت مدیریت آموزشی فرد مصاحبه شونده در پایین‌ترین سطح سلسله مراتب مدیریت آموزشی قرار دارد، یک بررسی سلسله مراتب مدیریت آموزشی انجام می‌گردد. با توجه به اینکه سلسله مراتب مدیریت آموزشی به صورت عمومی در دسترس نبود، محققان به اطلاعات خود مصاحبه شونده اعتماد می‌کنند. برای انجام صحیح فرآیند مصاحبه، مصاحبه‌گر برای انجام بررسی‌های کیفی آموزش دیده است. برای اطمینان از اینکه فرد مصاحبه شونده واجد شرایط پاسخ به سؤالات باشد، سؤالات غربالگری پرسیده می‌شد. پس از آن، با افراد تماس گرفته می‌شد و اطلاعات آنها ثبت می‌گردد. ثبت اطلاعات آنها برای به دست آوردن بینش از داده‌ها و برقراری مجدد تماس برای هرگونه توضیح، در صورت نیاز، ضروری بود. مصاحبه‌ها با یک سؤال برای برقراری صمیمیت آغاز می‌شد و سپس سؤالات اصلی و سؤالات پایانی پرسیده می‌شد. سؤالات کلی برای انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در جدول ۱ فهرست شده است. میانگین مدت زمان هر مصاحبه ۳۰ دقیقه بود.

تحلیل داده‌ها

ما برای تحلیل داده‌های خود از روش براون و کلارک (۲۰۰۶) پیروی کردیم؛ بدین ترتیب که ابتدا داده‌های خود را رونوشت برداری کرده و نقشه‌های موضوعی را توسعه دادیم. به طور خاص، ما با دسته بندی اولیه تم‌های بالقوه‌ی همپوشانی، و سپس با دسته بندی کدهایی که

شامل عبارات معنادار و مرتبط استخراج شده از مصاحبه‌های افراد بود، به بررسی و توسعه‌ی تم‌های کلیدی پرداختیم. براون و کلارک (۲۰۰۶) توصیه می‌کنند که برای اطمینان از فرآیند کدگذاری مؤثر، شرحی کامل از تمام عبارات کلامی حفظ شود. به عبارت دیگر، کد باید گوهر نقل قول را به تصویر بکشد. از آنجایی که کدگذاری به صورت دستی انجام می‌شد، داده‌ها با نوشتن یادداشت بر روی بخش‌های منتخب، کدگذاری شده‌اند. الگوهای بالقوه برجسته شده است، سپس این کدها با بخش‌های منتخب نماینده مطابقت داده شدند. شکل ۱ نماینگر مراحل انجام کدگذاری سوالات می‌باشد.

برای اطمینان از قابلیت اطمینان و ثبات، ما پیشنهادات ویتور و همکاران را دنبال کردیم. به طور خاص، از نظر اعتبار، اطمینان حاصل کردیم که یافته‌های ما در مراحل مختلف تجزیه و تحلیل به طور واضح مستند شده‌اند. علاوه بر این، پس از بحث‌های عمیق، توافقی بین نویسندگان در مورد تفسیر داده‌ها حاصل شد، که به طور پیشینی توسط ما نویسندگان به صورت مستقل تجزیه و تحلیل شده است. برای اطمینان از اثبات، ما فرآیندی را به نام (بازدید مشارکتی) دنبال کردیم. در اینجا نیز به طور خاص، از برخی از افراد که اطلاعات تماس خود را به اشتراک گذاشته بودند، درخواست شد تا بازخورد انتقادی در مورد یافته‌های ما ارائه دهند. برای اطمینان از قابلیت انتقال پذیری یافته‌ها، بخش‌های مختلفی در ایران از جمله فناوری اطلاعات، مخابرات، هتلداری، مهمان‌نوازی، مشاوره، معدن، تبلیغات، تولید، کالاهای مصرفی تند فروش و آموزش تحت پوشش قرار گرفت. معلمان قبلاً به عنوان توسعه دهنده سیستم، مدیر شبکه، مدیر تفریح، برنامه نویس جاوا، مدیر منابع، تحلیلگر و مشاور برند فعالیت می‌کردند و به مشاغلی مانند دورکاری، مشاور در شرکت‌های کوچک، توسعه‌دهنده شرکت‌های کوچک، مانند معلمان سالن زیبایی، سخنران انگیزشی، توسعه‌دهنده محتوا و توسعه‌دهنده اپلیکیشن روی آوردند.

نتایج:

تم مرور شده ۱ (عوامل مرتبط با مسئولین)

داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها توسط یکی از نویسندگان با تخصص و تجربه لازم در زمینه تحقیقات کیفی به طور کلی و به ویژه در تحلیل نقشه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یکی از افراد گفت: این امر بر اعتماد به نفس شما تأثیر می‌گذارد و همچنین نا امنی ایجاد می‌کند که فکر کنید تصمیم بعدی مدیریت چه خواهد بود (ص ۱۳؛ مرد؛ ۳۳ ساله) که نشان‌دهنده نا امنی شغلی است.

سوالات اصلی (در صورت لزوم بررسی می شود)
* چه چیزی باعث شد شغل خود را تغییر دهید؟
* تلاطم چه تأثیری شخصی و حرفه ای بر شما داشته است؟
* تلاطم چگونه بر شغل شما تأثیر گذاشت؟
* تلاطم چگونه بر جو کار شما تأثیر گذاشت؟
* چه تغییراتی را در رابطه با شغل خود تجربه کردید؟
* چه تغییراتی را در رابطه با فضای کاری خود تجربه کردید؟
سوالات پایانی
* چه توصیه ای می خواهید به کارکنان تمام وقت برای حفظ شغل فعلی خود داشته باشید؟
* چیز دیگری که دوست دارید به این مصاحبه اضافه کنید؟
* آیا می خواهید از نتایج این مطالعه مطلع شوید؟

معیارهای ورود
* به دلیل تلاطم در محیط خارجی باید از تمام وقت به نیمه وقت تغییر کرده باشد
* باید از ایران باشد
جزئیات مطلع
* شماره پاسخگو
* سن (بر حسب سالهای تکمیل شده)
* جنسیت
* نقش
* تجربه کاری تمام وقت (در سال های تکمیل شده)
* تجربه کاری پاره وقت (در سال های تکمیل شده)
* شغل فعلی
* در حال حاضر به عنوان کدام نوع معلم پاره وقت (مانند دور کاری و غیره) مشغول به کار هستید؟

جدول 1- سوالات کلی مصاحبه های نیمه ساختاریافته

شکل 1- دسته بندی کدگذاری های مصاحبه ها

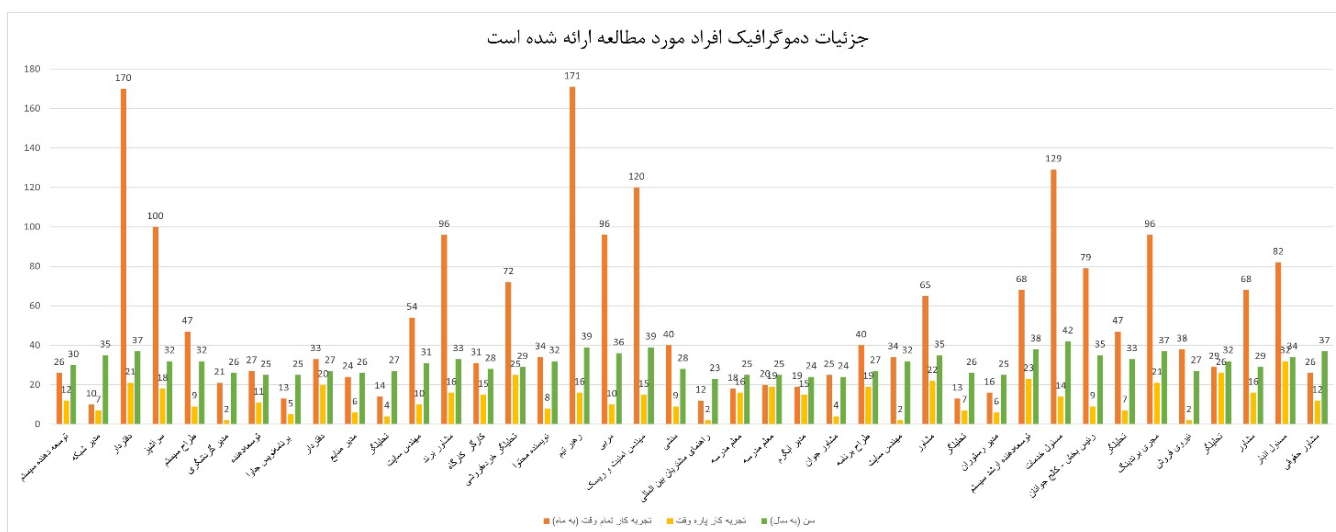
سوال آغازین
* در مورد بازار کار فعلی چه می خواهید بگویید؟

می‌دانستند. به عنوان مثال: زنان خانه‌دار یا بازنشستگان کمک می‌کند (ص ۱۲؛ زن، ۳۱ ساله).

این نقل قول تنها کدهایی را برای شمولیت بیشتر مانند (۱) زنان خانه‌دار به عنوان دورکاری، (۲) بازنشستگان به عنوان پاره وقت و (۳) افراد ساکن شهرهای درجه ۲ و ۳ که با افراد شهرهای درجه ۱ کار می‌کنند، ارائه می‌دهد. این موارد با هم به نظر می‌رسد که یک تم مشترک به نام (نقشه بیشتر) را تشکیل می‌دهند.

در حالی که نقل قول‌های (مدل‌های کسب و کار که مسئولینی من دنبال می‌کند نیز برای مدل هیبریدی آماده بود. (ص ۷؛ مرد؛ ۲۵ ساله) و ظهور مدل کاری ترکیبی به افزایش اشتغال کمک خواهد کرد (ص ۱۲؛ زن، ۳۱ ساله) به مدل شغلی ترکیبی کار از خانه و دفتر اشاره داشتند،

نقل
قول‌های
دیگر
مانند
نیاز به



مهارت‌های متعدد برای رشد دارد، مهارت‌های من می‌تواند باعث شود درآمد بهتری نسبت به یک شغل ۹ تا ۵ داشته باشم. (ص ۳۴؛ مرد؛ ۳۳ ساله) و مهلت‌های نزدیک و فشرده، فشار بیشتر بر حجم کار، محیط‌های پر استرس‌تر (ص ۲۴؛ مرد؛ ۲۴ ساله) به ترتیب نشان‌دهنده‌ی افزایش حجم کار برای هر نفر با نیاز به مهارت‌های چندگانه و توقف استخدام یا اولویت دادن به نامزدهای با تجربه بود. به نظر می‌رسد که هر سه کد با هم، تم بالقوه‌ی سیاست‌های پویا را تشکیل می‌دهند. از آنجایی که مسئولین بر تمام این تم‌های بالقوه کنترل دارد، این تم مرور شده با عنوان عوامل مرتبط با مسئولین برجسب‌گذاری شد و نقشه آن در شکل 2 ارائه شده است.

یکی دیگر از افراد گفت: اعمال کاهش بودجه توسط شرکت‌ها، افراد از کار خود اخراج می‌شوند. فرصت‌های شغلی کمیاب است و فرآیندهای استخدام تحت تأثیر قرار گرفته‌اند (ص ۱۳؛ مرد؛ ۲۴ ساله) که

نشان‌دهنده فرصت‌های کمتر شغلی است. یکی از افراد با بیان تجربه درد ناک خود گفت:

به عنوان یک مشاور، امنیت شغلی وجود ندارد و درآمد روزانه است در حالی که ساعات کاری طولانی و تقاضای شرکت‌ها زیاد است، در حالی که پرداخت حقوق معمولاً حداقل با ۳ تا ۴ هفته تأخیر انجام می‌شود و از این رو عدم قطعیت، ترس باقی می‌ماند. (ص ۱۵؛ زن؛ ۲۹ ساله)

نقل قول فوق و سایر نقل قول‌های مشابه، پرداخت‌های روزانه آسیب‌پذیر را نشان می‌دهند. این موضوع همراه با ناامنی شغلی و فرصت‌های کمتر شغلی، بیانگر آینده‌ی نامشخص است. یک مهندس ناظر که به دورکاری تبدیل شده بود، به اشتراک گذاشت که:

افرادی از شهرهای درجه ۲ و ۳ که قبلاً گذران زندگی را در شهرهای درجه 1 را دشوار می‌دانستند، اکنون می‌توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بخشی از این حلقه باشند و بدین ترتیب نفوذ اشتغال رسمی در کشور را افزایش دهند. رونق بزرگی در دورکاری و مشاغل پاره وقت وجود دارد که در نهایت به افرادی که ورود به بخش رسمی را دشوار

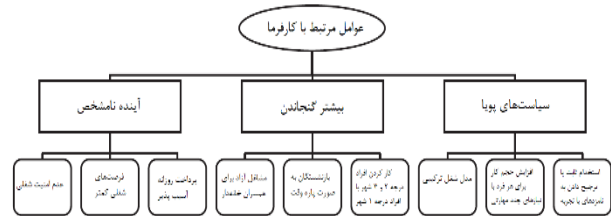
قول‌های زیر استخراج شده است نگران شغلم هستم... کار کنید انگار صاحب شرکت هستید (ص ۳۷؛ مرد؛ ۳۲ ساله)، همیشه کشمکش برای به دست آوردن یک شغل تمام وقت با درآمد خوب، ترس از نداشتن درآمد ماهانه کافی برای پرداخت اقساط و نگرانی از اینکه چه زمانی اوضاع بهتر می‌شود (ص ۱۵، زن، ۲۹ ساله) و سایر انعطاف‌ناپذیری‌ها را می‌توان به ناامنی‌های اجتماعی و مشکلات اعتمادی که آشکار شده‌اند نسبت داد (ص ۱۷؛ مرد؛ ۳۹ ساله).

از آنجایی که معلمان بر تمام این تم‌های بالقوه کنترل دارند، تم مرور شده با عنوان عوامل مرتبط با معلمان برچسب‌گذاری شد و نقشه آن در شکل 3 ارائه شده است.



تم مرور شده ۳ (عوامل مرتبط با شغل/کار)

یکی از جنبه‌های مرتبط با شغل، جنبه‌ی فناوری بود. بسیاری از خبرگان اشاره کردند که افزایش زمان نمایشگر، افزایش مشکلات ارتباطی و جایگزینی ساعت ناهار با استراحت‌های کوتاه اما مکرر برای صحبت با خانواده، تفاوت زیادی در زندگی آنها ایجاد کرده است. برخی از نقل قول‌های نماینده برای این کدها عبارتند از: همه ارتباطات و فعالیت‌ها به صورت آنلاین مدیریت آموزشی می‌شوند. این امر باعث افزایش زمان نمایشگر می‌شود که گاهی اوقات تأثیر منفی بر چشم و مغز می‌گذارد (ص ۴؛ زن؛ ۳۲ ساله)، کاهش رفت و آمد و تعادل بین کار و زندگی از زمان‌بندی خاص به فواصل کاری کوتاه برای کار و صحبت با اعضای خانواده تغییر کرده است، کمتر مرخصی گرفته شده است، خستگی ناشی از زمان نمایشگر، به دلیل کمتر شدن تعاملات فیزیکی انسانی، ارزیابی عملکرد بیشتر بر نتیجه نهایی متمرکز شده است تا حفظ روابط با مدیران (ص ۱۰؛ مرد؛ ۲۶ ساله)، مبارزه با ضرب‌الاجل‌های سخت و برقراری ارتباط به مانع بزرگی تبدیل شد (ص ۳۸؛ مرد؛ ۲۹ ساله)، ما شاهد اقتصاد گیج و مدیریت آموزشی‌های مجازی هستیم. شما می‌توانید چندین نقش را بر عهده بگیرید، چیزهای مختلف را امتحان کنید، اما همه اینها به برند شخصی‌ای که ایجاد می‌کنید و همچنین بر اساس استعداد، مهارت و توانایی‌های شما بستگی دارد (ص ۱؛ مرد؛ ۳۰ ساله).



تم مرور شده ۲ (عوامل مرتبط با معلمان)

هنگامی که از یکی از افراد مصاحبه شونده خواسته شد تا مورد دیگری را به مصاحبه اضافه کند، او گفت: هرگز ارزش سلامت جسمی و روانی را دست کم نگیرید (ص ۷؛ مرد؛ ۲۵ ساله). نقل قول مشابهی از یکی دیگر از افراد با روحیه بهتر که از شغل تحلیلگر تمام وقت به کارآموزی روی آورده بود، به دست آمد، با فرهنگ کاری جدید سازگار شوید، از نظر ذهنی و جسمی سالم باشید، به ارتقاء مهارت‌ها ادامه دهید (ص ۳۷؛ مرد؛ ۳۲ ساله). این پاسخ‌ها به همراه سایر پاسخ‌های مشابه مانند من بیشتر نگران سلامتی خود هستم و خوردن بیرون از منزل را کنار گذاشته‌ام (ص ۱۶؛ مرد؛ ۳۲ ساله) نشان‌دهنده درک افراد از کاهش فعالیت بدنی و زمان رفت و آمد، نیاز به سلامت روان بهتر و توقف خوردن غذای بیرون بود. این کدها با هم، یک تم بالقوه به نام سلامتی را تشکیل می‌دهند.

یک توسعه‌دهنده جاوا که به کار در شرکت‌های کوچک روی آورده بود، گفت: من زمان بیشتری را برای گذراندن با خانواده و خودم دارم (ص ۸؛ مرد؛ ۲۵ ساله) که نشان‌دهنده کد دیگری به نام زمان بیشتر برای خانواده بود. افراد مصاحبه شونده همچنین نیاز به نظم، مدیریت زمان، یادگیری مستمر و پذیرش فناوری را آموختند، همانطور که در اظهارات آنها مانند: نا هنجاری مرا در مدیریت زمان منظم‌تر کرد، به ویژه برای زندگی شخصی و حرفه‌ای‌ام (ص ۵؛ مرد؛ ۳۲ ساله) و فناوری‌های جدید را یاد بگیرد، فعال‌تر باشید و بیشتر با همکاران و مدیران خود تعامل داشته باشید و در مورد روندها و فناوری‌ها در زمینه‌های مختلف و رشد آتی صنعت و کسب‌وکار بحث کنید (ص ۲؛ زن؛ ۳۵ ساله) منعکس شده است. از آنجایی که به نظر می‌رسد مصاحبه شونده‌گان در طول زندگی خود این آموخته‌ها را دنبال می‌کردند، این کدها به عنوان یک تم بالقوه با عنوان درس زندگی گروه بندی شده است.

برخی از افراد که از توانایی خود در پرداخت اقساط ماهانه (EMI) و احتمال محرومیت اجتماعی مطمئن نبودند، این برداشت را داشتند که به سختی کار می‌کنند، گویی شرکت متعلق به خودشان است، بنابراین این کدها در تم بالقوه نگرانی‌ها طبقه بندی شدند. این کدها از نقل



بحث:

بر اساس یافته‌های تحلیل نقشه، تم مرور شده ۱، عوامل مرتبط با مسئولین، با آینده نامشخص معلمان، شمولیت بیشتر در نیروی کار و پویایی بیشتر در سیاست‌های مدیریت آموزشی مشخص می‌شود. به طور مشابه، تم مرور شده ۲، عوامل مرتبط با معلمان، را می‌توان در نگرانی و احتیاط بیشتر معلمان در مورد سلامتی خود، اهمیت دادن به زندگی شخصی و نگرانی در مورد وضعیت مالی و اجتماعی آنها خلاصه کرد. تم مرور شده ۳، عوامل مرتبط با شغل، کار، به نگرانی‌های معلمان در رابطه با ویژگی‌های شغل برای فناوری دوست بودن، جذابیت و انگیزه اشاره دارد.

این مطالعه مشابه مطالعات قبلی، همچنین به عوامل خاصی اشاره می‌کند که یافته‌های مطالعات قبلی را تأیید می‌کند و کاربرد آن یافته‌ها را حتی فراتر از زمینه‌های محدود مطالعات قبلی پیشنهاد می‌کند. برای مثال، یافته‌های سادان و همکاران در مورد سیاست‌ها و رویه‌ها به طور گسترده با عوامل مرتبط با مسئولین در این مطالعه مرتبط است. این مطالعه نشان می‌دهد که ناهنجاری ناشی از بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ منجر به حرفه‌ای نامشخص با افزایش حجم کار و عدم استخدام جدید شده است. از جنبه مثبت، به فراگیرتر شدن نیروی کار کمک کرد زیرا تعداد بیشتری از زنان خانه‌دار، بازنشستگان و افراد ساکن شهرهای کوچک‌تر فرصت مشارکت در نیروی کار را پیدا کردند.

تحقیقات ژانگ و همکاران (۲۰۲۰) که در بحران مشابه کووید ۱۹ انجام شده، ارتباط بیشتری با نتایج این مطالعه دارد. با این حال، جالب اینجاست که در مطالعه آنها، ایمنی به عنوان یک عامل مهم شناخته شد، اما در این مطالعه، سلامت با فعالیت بدنی، رفاه و عادت غذایی مرتبط بود. در واقع، این مطالعه نشان می‌دهد که هیچ یک از پنج عامل خروج از تعامل و انگیزه رانندگی که توسط مانی و میشرا (۲۰۲۰) ذکر شده به طور صریح ظاهر نشده است. به نظر می‌رسد یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر منفی بر انگیزه معلمان داشته باشد، سیاست‌های پویا باشد که با یافته‌های مفهومی اما به صورت تجربی رد شده‌ی ون توین و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

علاوه بر جنبه فناوری، جنبه تعامل نیز در بین خبرگان بسیار محبوب بود. برخی از خبرگان شغل قبلی خود را بسیار یکنواخت می‌دانستند. جالب اینجاست که آنها نیاز به چند نقشی بودن را به همراه انعطاف‌پذیری در مشاغل پاره‌وقت خود نشان دادند. برخی دیگر نگرانی‌های خود را با بیان این موضوع ابراز کردند که در نقش‌های جدیدشان، حواس‌پرتی‌های بیشتری وجود دارد و به دلیل دورکاری تمرکز از بین رفته است. پاسخ‌های دقیقی که نشان‌دهنده‌ی این کدها هستند به شرح زیر است: این کار بعد از کرونا کاملاً یکنواخت شد و احتمال ارتقاء یا تغییر در نقش، بخش بسیار کم بود (ص ۷؛ مرد؛ ۲۵ ساله)، فضای کاری به دلیل حواس‌پرتی‌های متعدد در حین کار از خانه کمی آشفته شده است. گاهی اوقات تمرکز کامل روی کار در خانه واقعاً سخت می‌شود (ص ۳۱؛ مرد؛ ۳۸ ساله).

کد (استقلال کامل) از پاسخ یک توسعه‌دهنده که به معلمان نیمه‌وقت در یک کسب‌وکار تبدیل شده بود، استخراج شد که گفت: تطبیق با کار از خانه به صورت روزانه با نظارت کمتر ... (ص ۷؛ مرد؛ ۲۵ ساله) و یک معلم مدرسه که به توسعه‌دهنده محتوا تبدیل شده بود: (می‌خواستم خودم را به عنوان یک برند معرفی کنم) (ص ۲۲؛ زن؛ ۲۵ ساله). همانطور که یکی دیگر از خبرگان گفت حرفه‌ای‌گرایی جای همدلی و خلاقیت را گرفته است. ارتقاء مهارت، تطبیق‌پذیری و شبکه‌سازی مهارت‌های کلیدی برای بقا در سناریوی شغلی آینده هستند (ص ۱۷؛ مرد؛ ۳۹ ساله). با پرسیدن سؤالات بیشتر برای روشن شدن در مورد مهارت‌های شبکه‌سازی، مشخص شد که این مهارت به معلمان دورکار امکان می‌دهد تا کارها و پروژه‌های جدیدی را دریافت کنند که منجر به ایجاد یک کد، (شبکه‌سازی برای دریافت پروژه‌های بیشتر شد) کد پرداخت بر اساس محتوا از شغل بدون استرس و می‌خواستم به جای حقوق ماهانه، هر بار که محتوایم فروخته می‌شود درآمد کسب کنم (ص ۲۳؛ زن؛ ۲۵ ساله) استخراج شد. لحن و شادی هنگام بیان این عبارات نشان می‌داد که خبرگان تحت تأثیر این عوامل انگیزه داشتند و بنابراین، آنها در کنار هم در تم بالقوه عوامل انگیزشی قرار گرفتند. از آنجایی که همه این تم‌های بالقوه ویژگی‌های کار، شغل هستند، تم مرور شده با عنوان عوامل مرتبط با شغل، کار برچسب‌گذاری شد و نقشه آن در شکل 4 ارائه شده است.

پیامدهای نظری و پیشنهادها:

در واقع، انگیزه‌های محرک نقش مهمی در تحت تأثیر قرار دادن تجربه معلمان از ناهنجاری ایفا می‌کنند و بنابراین، آنها نیز باید به طور مفصل مورد بحث قرار گیرند. اما، تمرکز این مطالعه بر شناسایی انگیزه‌های محرک نبوده است. تأکید بر پاسخ به این سؤال بود که چگونه ناهنجاری بر زندگی معلمان دانش‌نگامی که مشاغل خود را از تمام وقت به پاره‌وقت تغییر دادند یا مجبور به تغییر شدند، تأثیر گذاشت و آن را تغییر داد. بنابراین، تفاوت‌های بین عوامل انگیزشی موجود و عوامل انگیزشی در دوران آشفته‌ای که در بالا توضیح داده شد، زمینه را برای تحقیقات بیشتر با استفاده از نظریه خود تعیین‌گری هموار می‌کند.

این مطالعه عمدتاً مدل انگیزه شغلی را که توسط گانیه و دسی (۲۰۰۵) پیشنهاد شده است، گسترش می‌دهد. در این مدل، آنها محیط اجتماعی و تفاوت‌های فردی را به عنوان پیش‌آیندها و عملکرد، رفاه روانی، اعتماد و تعهد مدیریت آموزشی و رضایت شغلی را به عنوان پیامدهای انگیزه کاری خود مختار مفهوم‌سازی کردند. در اینجا، عوامل مرتبط با کار و شغل مانند عوامل فناوری، تعامل و عوامل انگیزشی تحت چتر گسترده‌ی محیط اجتماعی (گانیه و دسی) قرار می‌گیرند. اما این مطالعه برخی از عوامل مرتبط با ناهنجاری مانند مسائل ارتباطی و فناوری کشور و بعد فردی و اجتماعی معلمان را نشان می‌دهد که بر مدل آنها ارزش می‌افزاید. یکی دیگر از سهم‌های مهم این مطالعه، یافتن نقش تعدیل‌کننده عوامل مرتبط با مسئولین و معلم در رابطه بین عوامل مرتبط با کار و شغل است.

از پاسخ‌های خبرگان کاملاً مشخص بود که آنها مشکلات فناوری را کاهش‌دهنده‌ی انگیزه خود می‌دانند، به خصوص در شرایط آینده نامشخص، پویایی بیش از حد در سیاست‌ها و مشکلات بهداشتی یا روانی فردی. بر خلاف این، پاسخ‌دهندگان اشاره کردند که فعالیت‌های مشارکت و انگیزشی برای آنها مهم نیستند، اگر آینده آنها در مدیریت آموزشی نامشخص باشد، سیاست‌ها ناپایدار باشند و با مشکلات جسمی یا روحی مواجه شوند.

با این حال، آنها نسبت به فراگیر شدن نیروی کار و درس‌های زندگی که به دلیل دوران ناهنجاری آموخته‌اند، مشتاق بودند و به نظر می‌رسید که در چنین شرایطی برای یافتن راه‌حل‌های چالش‌های فناوری، تعامل و انگیزه در محل کار تشویق شوند. بنابراین، در حالی که به نظر می‌رسد تم‌های مرور شده که در بخش قبلی تعریف شده‌اند، مرتبط نیستند، اما با یک رشته مشترک از نظریه خود تعیین‌گری مرتبط هستند. بر اساس

بحث فوق، می‌توان پیشنهاد‌های زیر را به طور کلی بیان کرد (برای نمایش نقشه روابط به شکل ۴ مراجعه کنید):

امنیت شغلی پایین همراه با فرصت‌های کمتر شغلی (کاهش شایستگی) و پرداخت‌های روزانه آسیب‌پذیر، آینده‌ای نامشخص را برای چنین معلمانی ایجاد می‌کند. نیاز به این عوامل بیشتر احساس می‌شود زیرا آنها قبلاً جزء لاینفک مشاغل تمام وقت آنها بوده‌اند. بنابراین، ویژگی‌های تغییر یافته‌ی شغل مانند افزایش زمان نمایشگر و مشکلات ارتباطی، تأثیر شدیدتری بر انگیزه درونی معلمان دانش‌محور خواهد داشت، در حالی که استراحت‌های کاری مکرر تأثیر مثبت‌تری خواهد داشت. اکنون که آنها در معرض یک شغل بسیار یکنواخت با پریشانی قرار گرفته‌اند، احساس انگیزه کمتری می‌کنند و شرایط نامشخص این رابطه را تقویت می‌کند. نیمه‌وقت کار کردن نیز مزایای ذاتی مانند فرصت‌های شبکه‌سازی (افزایش ارتباط)، استقلال کامل (افزایش خودمختاری) و پرداخت‌های مبتنی بر محتوا را به همراه دارد که باعث می‌شود معلمان دانش‌محور به طور خودکار برای کار بیشتر و بهتر سوق داده شوند. از آنجایی که معلمان دانش‌محور احساس می‌کنند این تغییر در محیط کار منجر به نیروی کار فراگیرتری متشکل از زنان خانه‌دار، معلمان بازنشسته و افراد غیر از سطح ۱ شده است، آنها به طور فزاینده‌ای جنبه مثبت آن را می‌بینند و تمایل دارند چالش‌های مشاغل مربوط به فناوری، تعامل و سایر جنبه‌ها را نادیده بگیرند. از آنجایی که سیاست‌های مدیریت آموزشی مربوط به ماهیت شغل و حجم کار بیش از حد پویا و سختگیرانه است، معلمان دانش‌محور چالش‌های فناوری، تعامل و انگیزه را برای انگیزه کاری خود بسیار مضرتر می‌دانند.

بر اساس استدلال فوق، می‌توان گزاره‌های زیر را بیان کرد:

این مطالعه پیامدهای نظری زیر را به همراه دارد:

توسعه مدل انگیزه شغلی گانیه و دسی (2005): این مطالعه مدل انگیزه شغلی را گسترش می‌دهد تا عوامل ناشی از ناهنجاری مانند مسائل ارتباطی و فناوری را در بر گیرد.

نقش تعدیل‌کننده عوامل مرتبط با مسئولین و معلمان: این مطالعه نقش تعدیل‌کننده عوامل مرتبط با مسئولین و معلمان را در رابطه بین عوامل مرتبط با کار، شغل و انگیزه کاری مستقل شناسایی می‌کند.

با توجه به مباحث فوق، پیشنهاد‌های تحقیقاتی آینده به شرح زیر است (برای نمایش نقشه روابط به شکل 5 مراجعه کنید):

شوند برای دوره های طولانی تر و با دفعات بیشتر مشغول به کار می شوند.

ثبات در پرداخت: با ایجاد معیارهای عملکردی و دادن کمی انعطاف در ضرب الاجل ها، می توان پرداخت معلمان را ثبات بیشتری بخشید. **انعطاف پذیری در ساعات کاری:** همچنین مسئولین تشویق می شوند که با سیاست های ساعات کاری انعطاف پذیر، بار کاری هر فرد را کاهش دهند.

گزاره تحقیقات آینده 2: تحت شرایط شمولیت بیشتر، چالش های فناوری، تعامل و انگیزه تأثیر کمتری بر انگیزه کاری مستقل خواهد داشت.

گزاره تحقیقات آینده 3: تحت شرایط سیاست های خیلی پویا، چالش های فناوری، تعامل و انگیزه تأثیر بیشتری بر انگیزه کاری مستقل خواهد داشت.

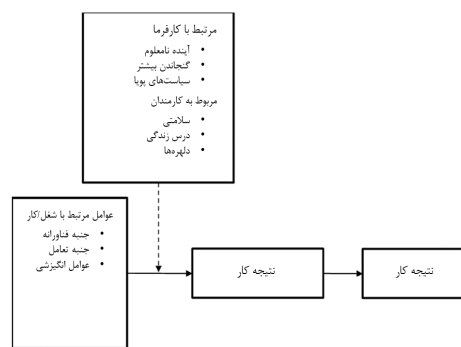
گزاره تحقیقات آینده 4: تحت شرایط سلامت جسمی و روحی معلمان، چالش های فناوری، تعامل و انگیزه تأثیر کمتری بر انگیزه کاری مستقل خواهد داشت.

گزاره تحقیقات آینده 5: تحت شرایط آموختن درس های زندگی، چالش های فناوری، تعامل و انگیزه تأثیر کمتری بر انگیزه کاری مستقل خواهد داشت.

گزاره تحقیقات آینده 6: تحت شرایط نگرانی، چالش های فناوری، تعامل و انگیزه تأثیر بیشتری بر انگیزه کاری مستقل خواهد داشت.

معلمان همچنین نگرانی خود را از افزایش زمان نمایشگر ابراز کردند و مسئولین ممکن است بخواهند معلمان را تشویق کنند تا مشاغل خود را طراحی کنند. طبق یافته های این مطالعه، دور کاری باعث حواس پرتی می شود، بنابراین اقداماتی مانند استراحت های کوتاه مدت "کاه" ممکن است به معلمان برای رسیدگی به مسائل مربوط به خانه داده شود. مسئولین می توانند در این دوران چالش برانگیز برای آماده سازی معلمان برای جبران مشکلاتی که با دور کاری روبرو هستند، بر مزایای دور کاری مانند ایمنی، صرفه جویی در هزینه حمل و نقل و زمان تاکید کنند. معلمان نیز به همراه مسئولین اذعان داشتند که باید به ورزش و تعامل اجتماعی زمان اختصاص دهند.

تم های شناسایی شده در این مطالعه ممکن است به متخصصان کمک کند تا بر روی محرک های انگیزشی معلمان پاره وقت خود که در اثر ناهنجاری مجبور به ترک مشاغل تمام وقت خود شده اند، کار کنند. مدیران ممکن است بخواهند معلمان را به طراحی شغل تشویق کنند تا احساس قدرت و استقلال لازم برای طراحی مشاغل خود را داشته



پیشنهاد های تحقیقات آینده

بر اساس منطق فوق، گزاره های زیر را می توان بیان کرد:

گزاره تحقیقات آینده 1: تحت شرایط آینده نامشخص، چالش های فناوری، تعامل و انگیزه تأثیر بیشتری بر انگیزه کاری مستقل خواهد داشت.

مطالعه ما نتایج زیر را به دست آورد:

عوامل ناهنجاری از دیدگاه معلمان: این مطالعه نشان می دهد که معلمان چه عواملی را باعث ایجاد محیط آشفته می دانند. این عوامل شامل نگرانی در مورد آینده شغلی، شمولیت بیشتر نیروی کار و پویایی زیاد در سیاست های مدیریت آموزشی است.

چالش ها و انگیزه معلمان: این مطالعه همچنین چالش هایی را که معلمان با آن ها روبرو هستند و عواملی که باعث ایجاد انگیزه درونی در آن ها می شود را شناسایی می کند.

ارتباط عوامل کار با انگیزه: این مطالعه ارتباط بین عوامل مرتبط با کار و انگیزه معلمان را نشان می دهد که این ارتباط تحت تاثیر عوامل مرتبط با مسئولین و معلم تعدیل می شود.

یافته های این مطالعه نشان می دهد که برخلاف نظر مانی و میسرا (۲۰۲۰) که بر لزوم فراتر رفتن از عوامل رهایی مالی برای افزایش انگیزه در دوران عدم اطمینان تاکید می کنند، عوامل مالی همچنان برای معلمان اهمیت دارند، همانطور که از تلاش های مصاحبه شونده گان برای بازپرداخت اقساط وام هایشان مشخص است.

با توجه به این یافته ها، سه حوزه مهم وجود دارد که تدبیر صحیح در مدیریت آموزشی می تواند برای ایجاد انگیزه در معلمان پاره وقت خود مداخله کند. از این سه حوزه، عوامل مرتبط با مسئولین و کار عواملی هستند که مدیریت آموزشی ها می توانند مستقیماً با آن ها ارتباط برقرار کنند.

ایجاد امنیت شغلی: اولین اقدام مسئولین باید ایجاد حس امنیت شغلی در بین معلمان باشد، حتی اگر این امنیت به صورت کتبی نباشد. این حس امنیت زمانی ایجاد می شود که معلمان پاره وقت متوجه

خود تعیین‌گری را به کار می‌گیرند، نظریه‌پردازی قوی‌تر که هر یک از تم‌های بالقوه را با مدل انگیزه کاری موجود مرتبط می‌کند، می‌تواند به دانشمندان در درک عملکرد این مدل در دوران ناهنجاری کمک کند. اگرچه خارج از محدوده این مطالعه است و بنابراین اجرا نشده است، مدل نوظهور نیاز به بررسی کمی برای ارائه شواهد تجربی از روابط تحت بررسی دارد. علاوه بر این، نتایج این مطالعه به درک ناهنجاری به عنوان همه‌گیری کووید 19 محدود می‌شود. نویسندگان معترفند که در طول همه‌گیری‌های مختلف، تفاوت‌هایی در هنجارها و اقدامات احتیاطی وجود دارد. بنابراین، برای تعمیم نتایج این مطالعه در زمان و مکان، نتایج این مطالعه باید در زمینه‌های مختلف و انواع مختلف موقعیت‌های ناهنجاری مورد بررسی قرار گیرد.

باشند. بنابراین، عوامل مرتبط با کار یا شغل می‌توانند به افزایش انگیزه درونی کمک کنند. این رابطه بین عوامل مرتبط با کار، شغل و انگیزه کاری مستقل در صورتی تقویت می‌شود که خود مسئولینان تغییر مثبتی داشته باشند و یا به نگرانی‌های معلمان رسیدگی کنند.

محدودیت‌ها و مسیرهای تحقیقات آتی

این مطالعه نیز مانند هر پژوهش علوم اجتماعی دیگری، علیرغم دقت کافی برای اطمینان از اعتبار، قابلیت اطمینان و قابلیت انتقال آن، از محدودیت‌هایی مبرا نیست. این تحقیق عوامل مختلف را تحت سه عنوان کلی از جمله عوامل مرتبط با معلم، مدیریت آموزشی و محصلین طبقه‌بندی می‌کند. همچنین جزئیات جمعیت شناختی را ارائه می‌دهد، اما در صورتی که بتوان پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان را بر اساس تفاوت‌های جمعیتی مانند سن، جنس و تجربه تجزیه و تحلیل کرد، می‌توان بینش بیشتری از داده‌ها به دست آورد. محدودیت دیگری که نویسندگان این مطالعه، محققان آینده را به رفع آن تشویق می‌کنند، مدل نوظهوری است که عمدتاً بر اساس پاسخ‌های جمع‌آوری شده بنا شده است. در واقع، نویسندگان با بسط مدل انگیزه کاری موجود، نظریه

مراجع و منابع:

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77–101.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279–301.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1857>
- Cor`o, G., Plechero, M., Rullani, F., & Volpe, M. (2021). Industry 4.0 technological trajectories and traditional manufacturing regions: The role of knowledge workers. *Regional Studies*, 55(10–11), 1681–1695.
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., Gagné, M., & Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress*, 29(1), 11–31.
- Galanaki, E. (2019). Effects of employee benefits on affective and continuance commitment during

- Ahmed, Q., Sumbal, M. S., Akhtar, M. N., & Tariq, H. (2021). Abusive supervision and the knowledge worker productivity: The mediating role of knowledge management processes. *Journal of Knowledge Management*.
- Amoui, H., & Rashvand, F. (2020). The cognitive relationship between emotion and turbulence tolerance and psychological well-being Staff of Qazvin Municipality monasteries. *Comprehansive Studies in Urban Management*, 1(3), 80–89.
- Avila, M. M. (2022). Competitive advantage and knowledge absorptive capacity: The mediating role of innovative capability. *Journal of the Knowledge Economy*, 13(1), 185–210.
- Bhattacharya & Verma (2020), Covid effect on hiring: Companies now hiring a mix of full-time, part-time workers. ET Bureau. Available here:<https://economictimes.indiatimes.com/job-s/covid-effect-companies-now-hiring-a-mix-of-full-time-part-time-workers/articleshow/77385462.cms>.

- knowledge sharing and knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 135, 787–799.
- Peng, H. (2012). Counterproductive work behavior among Chinese knowledge workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 119–138.
- PIB. (2022). India climbs to the 40th rank in the Global Innovation Index of WIPO; a huge leap of 41 places in 7 years. Press Information Bureau.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. USA: Guilford Publications. New York.
- Sadhna, P., Gupta, S., & Rastogi, S. (2020). Key motivators for driving work performance amid COVID-19 in developing nations. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 105–119.
- United Nations [UN] news (2020), Nearly half of global workforce at risk as job losses increase due to COVID-19: UN labour agency, Available here: <https://news.un.org/en/story/2020/04/1062792>.
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A Corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12.
- Venketsamy, A., & Lew, C. (2022). Intrinsic and extrinsic reward synergies for innovative work behavior among South African knowledge workers. *Personnel Review*. ahead-of-print.
- Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International journal of manpower*.
- Zhang, J., Xie, C., Wang, J., Morrison, A. M., & Coca-Stefaniak, J. A. (2020). Responding to a major global crisis: The effects of hotel safety leadership on employee safety behavior during COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(11), 3365–3389. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0335>
- times of crisis. *International Journal of Manpower*, 41(2), 220–238.
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2010). Motivation of working women in the Greek retail sector: An empirical analysis. *International Journal of Manpower*, 31(1), 4–20. <https://doi.org/10.1108/01437721011031667>
- Howe, L. C., & Menges, J. I. (2022). Remote work mindsets predict emotions and productivity in home office: A longitudinal study of knowledge workers during the Covid-19 pandemic. *Human-Computer Interaction*, 37(6), 481–507.
- Kousta, S. N. (2019). *Employee Motivation and Job Satisfaction in Post-Austerity Greece: A Quantitative Study* (Doctoral dissertation). Northcentral University.
- Kumar, C. (2020). COVID-19 pandemic wiped out 81 million jobs in 2020, says ILO, *Business Today*, Available here: <https://www.businesstoday.in/sectors/jobs/covid-19-pandemic-wiped-out-81-million-jobs-in-2020-says-ilo/story/425095.html>.
- Lee, S., Schmidt-Klau, D., & Verick, S. (2020). The Labour Market Impacts of the COVID- 19: A Global Perspective. *The Indian Journal of Labour Economics*, 63(1), 11–15.
- Mani, S., & Mishra, M. (2020). Non-monetary levers to enhance employee engagement in organizations-“GREAT” model of motivation during the Covid-19 crisis. *Strategic HR Review*, 19(4), 171–175.
- Markova, G., & Ford, C. (2011). Is money the panacea? Rewards for knowledge workers. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(8), 813–823.
- Nahata, P. (2021). *Indian Economy Contract The Most Since Independence*. Available here: BloombergQuint. <https://www.bloombergquint.com/business/fy-21-gdp-advance-estimates-see-indian-economy-contract-the-most-since-independence>.
- Pandey, J., Gupta, M., Behl, A., Pereira, V., Budhwar, P., Varma, A., ... Kukreja, P. (2021). Technology-enabled knowledge management for community healthcare workers: The effects of

علوی س . ب. (1397) بازگشت به اصالت: ضرورتی برای کار و رهبری
مدیریت آموزشی در عصر کنونی، جلد دوم، تهران: لوح فکر

نصر اصفهانی ع.، انصاری ر.، مولایی خوراسگانی ر. "بررسی تاثیر
ظرفیت جذب دانش بر کارآفرینی مدیریت آموزشی"، توسعه
کارآفرینی، 9، 1395، 377-396
وکیلی ی.، شهریاری س.، "تبیین نقش اشتراک دانش بر دوستوانی
مدیریت آموزشی"، توسعه کارآفرینی، 9، 1395، 573-591

قلی پور ر.، امیری ع.، مهدی زاده م.، زمانی فر م.، "شناسایی عوامل
موثر بر ماندگاری کارکنان دانشی در شرکت پالایش و پخش
فرآوردههای نفتی ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ
مدیریت آموزشی 1392، 11، 2
افجه ع.، صالح غفاری ع. "عوامل موثر بر نگهداشت و ترک خدمت
کارکنان دانش محور" مجله علمی - پژوهشی راهبرد فرهنگ، ج.
21، ش. 79، 1392
فتحی زا ده س.، دانش فرد ک.، پارسا ضیابری ل.، ملاجعفری ا.
"فرهنگ مدیریت آموزشی، ظرفیت جذب و موفقیت اجرای IT"
رسالت مدیریت دولتی، 4، 73، 1390
ملک اخلاق ا.، مرادی م.، مهدیزاده م.، درستکار احمدی ن.
"گزینش استراتژی های نوآوری"، مدیریت بازرگانی، 3، 1392،
145-174