

## تحلیل اثربخشی انگیزش بر احساس مسئولیت اجتماعی معلمان

مهتاب ولی پور گودرزی<sup>۱</sup>، آمنه سپهوند<sup>۲</sup>

### چکیده:

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تحلیل اثربخشی انگیزش بر احساس مسئولیت اجتماعی معلمان انجام شد. **روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۰ معلم از شهر اشترینان بوده که با استفاده از جدول مورگان، ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۲) با پایایی ۰/۷۰ و پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ بود که این پرسشنامه نیز توسط دارچینی در سال ۱۳۹۴ نیز بیش از ۷۰٪ ارزیابی شده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و PLS با روش‌های آماری توصیفی و استنباطی شامل مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان می‌دهد که عوامل انگیزشی رابطه مثبت و معنی‌داری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان دارند. عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشترینان مؤثر است. نتایج تخمین مدل با روش PLS نشان داد سطح معنی‌داری بین عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری برابر ۰/۰۰۰ با آماره تی (عدد معنی داری) ۴/۷۵۷ می‌باشد. سطح معنی داری از ۰/۰۵ کوچکتر و آماره تی از ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد. بنابراین عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشترینان مؤثر است.

**نتیجه‌گیری:** این یافته‌ها می‌توانند به مدیران آموزش و پرورش و مدیران ارشد وزارت خانه در تدوین برنامه‌های انگیزشی و بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان کمک کنند و همچنین به معلمان در درک اهمیت این مسئولیت‌ها کمک نمایند.

**کلید واژه‌ها:** مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عوامل انگیزشی، معلمان، مدل‌سازی معادلات ساختاری.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۷/۲۸

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۶/۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه برنامه‌ریزی درسی، واحد دورود، دانشگاه آزاد اسلامی، دورود، ایران.

Matintorabef6@gmail.com

۲- مدرس گروه علوم تربیتی، واحد دورود، دانشگاه آزاد اسلامی، دورود، ایران (نویسنده مسئول).

Amenehsepahvand0@gmail.com

### مقدمه

سازمان‌های آموزشی از مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌هایی‌اند که مسئول تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و همچنین تامین کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها هستند. سازمان‌های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان‌های دیگر سعی دارند که تحقق بخشیدن به اهداف خود را در اولویت قرار دهند. با توجه به تحولات روزافزون علمی، فرهنگی و اجتماعی، جامعه امروز بیش از پیش در تربیت کودکان و جوانان به مدارس اثربخش نیازمند است. چرا که مدارس هرچقدر اثربخش باشند، بهتر می‌توانند با دگرگونی‌های جهان کنونی کنار بیایند. اگر مدارس اثربخش باشند بهتر می‌توانند افرادی تأثیرگذار تربیت کنند و از این طریق زمینه شکوفایی و بالندگی افراد و پیشرفت جامعه را فراهم کنند (بارخدا و حیدری، ۱۳۹۹).

آموزش و پرورش هر کشوری سهم مهم و اساسی در سرنوشت اجتماعی و سیاسی و فرهنگی آن کشور دارد. تقویت بنیه علمی و تربیتی کشور، انتقال فرهنگ به آیندگان و حفظ میراث گذشتگان، تقویت اراده ملی، ایجاد بینش سیاسی صحیح، برقراری روابط اجتماعی، تقویت پایه‌های اقتصادی، همه از جمله کارکردهای نظام تربیتی است که مدرسه می‌تواند در رسیدن به آن‌ها نقش مهمی داشته باشد؛ بنابراین، شکوفایی مدرسه از جمله حساس‌ترین و حیاتی‌ترین رسالت نهادهای تربیتی است (عبدالحسینی، ۱۳۹۵).

امروزه وظیفه معلمان ورای آموزش مطالب درسی است، شغل معلمی باید تسهیل ترویج رفتارها و فضیلت‌های اخلاقی، عدالت اجتماعی، نظم عمومی و مشارکت همه‌جانبه باشد. آنچه به نظر در این پیرامون به نظر مهم می‌رسد درک و تحلیل انگیزه‌هایی هست که موجب انجام بهتر این مسئولیت‌ها و در انتها رسیدن به هدف مهم نتایج مثبت و بهینه آموزشی و توسعه روزافزون اجتماعی در سطح جامعه هست. هم‌اکنون معلمان نقش اصلی را در انتقال دانش، اخلاق، جامعه‌پذیری به دانش‌آموزان دارند و در صورت تحقق کامل این امر، توسعه و سعادت جامعه با حصول نیروی انسانی توانمند، مسئول و متعهد تسهیل می‌گردد. سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی به اهداف خود به معلمان کوشا با عملکرد بهینه نیاز دارند (سبحانی نژاد و زمانی منش، ۱۳۹۹).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی که با مفاهیمی مانند وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسئول و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (پاپ و همکاران، ۲۰۱۱)، هم ارائه خدمت به نسل آینده، هم ارائه خدمت به خود جامعه است (تورمن، ۲۰۱۱). مدرسه

آینده جامعه و سلسله‌مراتب اجتماعی در چهارچوب نظام آموزش و پرورش است که در محیط اجتماعی پیوسته در حال تغییر و تحول فعالیت می‌کند و مستقیم یا غیرمستقیم بر جامعه اثر می‌گذارد (آگوستین و همکاران، ۲۰۱۵). جوامع امروز سیستم مدرسه را مسئول ادامه زندگی اجتماعی و ارتقای فرد در چهارچوب انتظارات جامعه در نظر می‌گیرند و امروز تقریباً همه جوامع، آموزش و پرورش خود را با چشم‌اندازی جهانی و بر اساس نیازهای جامعه شکل می‌دهند (تورکهارمان، ۲۰۱۵).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان دهنده تعهد و حس تعلق فرد نسبت به سایر افراد جامعه است. بر اساس دیدگاه کاروول مسئولیت اجتماعی به صورت جامع در چهار بعد تعریف می‌شود که شامل بعد اقتصادی (مسئولیت اقتصادی سازمان در برابر ذینفعان خود)، بعد قانونی (تعهد سازمان نسبت به پیروی از قوانین وضع شده)، بعد اخلاقی (رفتار عادلانه و منصفانه سازمان) و بعد انسان دوستانه (دربرگیرنده سطح رفاه انسان‌ها) است و فرد از طریق بعد انسان دوستانه که بالاترین بعد مدل کاروول است می‌تواند حسن نیت خود را ثابت نماید؛ بر اساس این نظریه بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر و به صورت مستقیم با محیط کاری، نسبت سایر ابعاد مسئولیت اجتماعی (اقتصادی، قانونی و انسان دوستانه) در ارتباط است و تأکید شده که همه ابعاد مسئولیت اجتماعی بایستی مورد توجه قرار گیرند؛ به خصوص وقتی تأثیر آن‌ها بر کارکنان و دیدگاه آن‌ها نسبت به سازمان بررسی می‌شوند (زوار و همکاران، ۱۴۰۰).

احساس مسئولیت اجتماعی معلمان بدون شک در این راستا حائز اهمیت است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل تعهد و احساس دین در قبال جامعه‌ای است که در آن زندگی و فعالیت می‌کنند، و شامل در نظر گرفتن پیامدهای اقدامات خود بر جامعه و تلاش برای ایجاد تأثیری مثبت بر آن است (اسدی و صفری، ۱۴۰۲). مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد حس تعلق و وفاداری نسبت به جامعه و ارزش‌های جمعی آمادگی ایثار و فداکاری را در فرد برای جامعه به وجود می‌آورد (روشن، ۱۴۰۰). وجود و ارتقاء این خصیصه در معلمان به توسعه جامعه (موسوی کیا و همکاران، ۱۳۹۷). و تربیت نیروی انسانی مناسب (موسوی فر، ۱۳۹۴) و ایجاد منزلت اجتماعی منجر می‌شود (فوزیه الهایی، ۱۳۹۸). معلم به عنوان قدرت تغییر، آموزش و یادگیری (دارلینگ-هاموند، ۲۰۱۰). عامل مؤثر

<sup>1</sup>- Darling-Hammond

کارخانه انسان‌سازی، در بازنمایی حقوق اجتماعی انسان‌ها، احترام به حقوق دیگران و یاری به سایر افراد و بالابردن درک مسئولیت اجتماعی دانش‌آموزان نقش اصلی دارد (فتحی و طالونی، ۱۴۰۲).

اهمیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی فقط در محدوده اجتماعی خلاصه نشده، زیرا روان‌شناسان نه تنها بسیاری آن را برای فرد الزم و ضروری می‌دانند و بلکه اعتقاد دارند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی به زندگی معنا و مفهومی تازه می‌بخشد. شخص مسئول در مقابل جامعه، دارای حس متعهد بودن به اعضای گروه و همچنین جامعه بوده و حس اعتماد را به سایر افراد انتقال می‌دهد. نهایتاً اینکه بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به نوعی از مسئولیت یاد شده که دلیل اساسی قبول رنج در برابر انجام دادن اعمال اجتماعی و نفوذ مستقیم بر راهبردهای جامعه را تشریح می‌کند (وایز، ۲۰۰۵).

در سال‌های اخیر توجه به کارایی و انگیزش کارکنان مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته به نحوی که بسیاری از سازمان‌ها سعی در شناخت منابع، ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نموده، تا بتوانند از طریق راهکارهای مناسب محیط‌های شغل مطلوب را برای کارکنان فراهم آورند و در نتیجه انگیزه و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند. در این بین نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و به تدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده در آمده است. ثمربخشی این نظام از یک سو، تبدیل انسان‌های مستعد سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. به دلیل چنین اهمیتی است که در عصر حاضر همه دولت‌های جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا درحالت وسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می‌دانند و برای همگان، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانون‌های اساسی و بنیاد خود می‌گنجانند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری کشور را به این امر اختصاص می‌دهند (حسینی آبیژ و همکاران، ۱۴۰۰).

صاحب نظران در حوزه انگیزش نظریاتی ارائه کرده‌اند. مازلو معتقد بود ارضاء نیازها و بالاخص ارضاء عالی‌ترین نیاز (خودشکوفایی یا تحقق خویشتن) باعث می‌شود فرد در اصلاح‌سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش نماید. لذا مدیران با وضعیت‌سنجی و شناخت اولویت‌های کارکنان

می‌توانند واکنش‌های مدیریتی مناسب را به کار گرفته و در این راستا گام‌های مؤثر بردارند. سلسله مراتب نیازهای مازلو، یک چارچوب انگیزشی کاربردی برای مدیران ارائه می‌کند. این نیازهای انگیزشی از نیاز نیازهای فیزیولوژیکی بلند مرتبه مانند نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای ایمنی، نیازهای تعلق اجتماعی، نیازهای احترام و نیازهای خود شکوفایی هستند. مازلو معتقد است که ارضای نیازها نه فقط موجب نگرانی فرد در سازمان می‌شود بلکه رضایت مندی را در او فراهم می‌سازد (رضوی و همکاران، ۱۳۸۶). مازلو معتقد بود هر فردی می‌تواند و می‌خواهد که در سلسله مراتب به سمت یک سطح از خودشکوفایی حرکت کند. متأسفانه، پیشرفت اغلب با عدم تحقق نیازهای سطح پایین مختل می‌شود. تجربیات زندگی، از جمله طلاق و از دست دادن شغل، ممکن است باعث شوند که فرد بین سطوح سلسله مراتب نوسان داشته باشد. بنابراین، همه نمی‌توانند از طریق سلسله مراتب به صورت یک طرفه حرکت کنند بلکه ممکن است بین انواع مختلف نیازها به جلو و عقب حرکت کنند (اوسیمک و آدگوبوگا، ۲۰۱۷).

ترتیب نیازها براساس شرایط بیرونی یا تفاوت‌های فردی قابل انعطاف است. به عنوان مثال، برای برخی از افراد، نیاز به عزت نفس از نیاز به عشق مهمتر است. برای دیگری، نیاز به خودشکوفایی حتی از اساسی‌ترین نیازها مهمتر است. مازلو همچنین خاطرنشان کرد که بیشتر رفتارها چند انگیزه‌ای هستند یعنی هر رفتاری تمایل دارد که توسط چندین یا همه نیازهای اساسی به طور هم زمان و نه فقط یکی از آنها تعیین شود (نولتمیر و همکاران، ۲۰۲۱).

حال اگر تحقق اهداف آموزش و پرورش را در مدارس، مستلزم اعمال مدیریت و رهبری صحیح بدانیم، در آن صورت شناسایی و تقویت محرک‌های انگیزش‌زا، که توان خاص معلمان را برای انجام کار تحت تأثیر قرار می‌دهد به آن مفهوم کاربردی می‌بخشد. هر قدر معلمی از انگیزه کاری بالاتری برخوردار باشد به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی بیشتری برخوردار گردد. یافته‌های پژوهی بیانگر این مطلب است که معلمانانی که دارای انگیزش بالاتری هستند، دانش‌آموزان‌شان از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردارند (رضایی شرف و همکاران، ۱۳۹۷).

انگیزه از عوامل مؤثر بر رفتار است. انگیزه حالتی درونی است که انرژی بخش، فعال کننده و جهت دهنده می‌باشد و موجب کشاندن رفتار اشخاص به سوی هدف‌ها می‌گردد. انگیزه به عنوان یک مفهوم واحد مبتنی بر استقلال برای پیش‌بینی نتایجی مانند عملکرد بهتر، به نتایج خلاقیت، پشتکار، بهزیستی

کلی، نیاز به شایستگی می‌انجامد (رایان و دسی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴). رابینز (۱۹۹۸) معتقد است که انگیزش، رفتارها، افکار، احساسات و انتخاب‌های ما را هدایت می‌کنند (شهبازی، ۱۴۰۲) و موجب کارایی و عملکرد بهتری می‌شود (هادی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

نتایج مطالعات حاکی از کاهش انگیزه و وجود پیامدهای پایین بودن مسئولیت اجتماعی معلمان از جمله گسترش بی‌هنجاری اجتماعی، تخریب و نابودی تدریجی محیط زیست طبیعی و شهری (فتحی و طالبونی، ۱۴۰۲). و بروز خشونت به صورت مختلف در آموزش از جمله خشونت از طرف معلم به دانش‌آموز، خشونت فیزیکی مستقیم بین دانش‌آموزان با هم، خشونت کلامی در فضای آموزشی، خشونت از طریق فناوری اطلاعات جدید، اختلاف طبقاتی و طرد اجتماعی است، که نگرش معلم و احساس مسئولیت اجتماعی وی می‌تواند به تلطیف فضای مناسب کمک کند (مانزانو-سانچز و والر-والنروئلا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

علی‌رغم نقش سازنده معلمان در اصلاح، بازسازی و ارتقای آموزه‌های فرهنگی و نظام تربیتی جامعه توجه ناکافی به نیازهای اساسی و رفاهی آن‌ها، افت جایگاه و شأن معلمی در جامعه و ضعف مفرط سازمان آموزش و پرورش در ایجاد جاذبه برای شغل معلمی، سبب شده است تعداد زیادی از افراد شغل معلمی را از روی ناچاری و بدون علاقه و انگیزه کافی انتخاب کرده یا همچنان در فعالیت‌های معلمی، باقی می‌مانند. متأسفانه رسانه‌های جمعی و نظام مدیریتی نیز نتوانسته‌است، بستر مساعدی برای ارتقای شأن و جایگاه حقیقی معلمان و تقویت و توسعه انگیزه‌های آنان را فراهم کند (کازمی و همکاران، ۱۴۰۲). میرزانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز انگیزه شغلی در اکثر معلمان هم در مدارس ابتدایی چند پایه و هم متوسطه ناچیز و پایین است.

در مورد موضوع انگیزش برخی مطالعات انجام شده است. حسینی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی نتیجه گرفتند که عوامل تاثیرگذار مثبت (عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل برون سازمانی) و عوامل تاثیرگذار منفی (عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی) انگیزش درونی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و انگیزش درونی نیز موجب دو دسته پیامدهای فردی و سازمانی می‌شود. ابعاد انگیزش درونی نیز شامل اهمیت حرفه معلمی، چالشی بودن شغل، جذابیت شغل، استقلال معلمان، علاقه به شغل، احساس مؤثر بودن و سودمندی، تعادل کار-زندگی، توسعه حرفه معلمی؛ غنی سازی حرفه معلمی،

<sup>1</sup>- Ryan & Deci

<sup>2</sup>-Manzano-Sánchez & Valero-Valenzuela

اغناء حس کنجکاوی است. احمدی و همکاران (۱۴۰۳) تحقیقی تحت عنوان نقش انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش "بیان داشتند معلمان با انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالا، نسبت به وظایف خود تعهد بیشتری دارند و با انگیزه و خلاقیت بیشتری به تدریس می‌پردازند. همچنین، نتایج نشان داد که معلمان با انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالا، به طور فعال در فعالیت‌های مربوط به ارتقای کیفیت آموزش و پرورش مشارکت می‌کنند. امیر مروتی ارتباط (۱۴۰۲) در پژوهشی نتیجه گرفت که انگیزه با احساس مسئولیت اجتماعی در معلمان دوره دوم ابتدایی منطقه فشافویه رابطه معنادار دارد. همچنین انگیزه با تعهد نسبت به وظایف در معلمان دوره دوم ابتدایی منطقه فشافویه رابطه معنادار دارد. نتیجه یافته‌ها نشان داد برای بالا بردن احساس مسئولیت اجتماعی و تعهد نسبت به وظایف در معلمان باید انگیزه لازم را برای آنها ایجاد کرد. زری جوی الوار و همکاران (۱۴۰۲) بیان داشتند که مسئولیت اجتماعی رویکردی اخلاقی است و راهکارهایی را فراهم می‌کند که سازمان‌ها در صورت عمل نمودن به آن‌ها، می‌توانند نیازهای تجاری، قانونی و اخلاقی جامعه را تأمین نمایند. سلیمانی و همکاران (۱۴۰۲) بین وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. امیر مروتی ارتباط و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی تحت‌عنوان رابطه انگیزه با احساس مسئولیت اجتماعی و تعهد نسبت به وظایف در معلمان دوره دوم ابتدایی منطقه فشافویه "بیان داشتند که آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه‌ای است. انگیزه با احساس مسئولیت اجتماعی و تعهد در معلمان دوره دوم ابتدایی منطقه فشافویه رابطه معنادار دارد. هادی پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نتیجه گرفتند که ابعاد و مولفه‌های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت ۸۶ شاخص، ۸ مفهوم و ۳ بعد داشت. بعد سازمانی دارای سه مولفه مدیریت و همکاران، شرایط محیط کاری و سیستم ارزیابی عملکرد، بعد اجتماعی دارای سه مولفه روابط اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و منزلت اجتماعی معلم و بعد فردی دارای دو مولفه ویژگی‌های شخصی و اهداف غیرمادی معلمان بود. با توجه به ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده برای ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت، برنامه‌ریزی جهت بهبود انگیزه معلمان از طریق ارتقای مولفه‌های مولفه مدیریت و همکاران، شرایط محیط کاری، سیستم ارزیابی عملکرد، روابط اجتماعی، مسئولیت اجتماعی، منزلت اجتماعی معلم، ویژگی‌های شخصی و اهداف غیرمادی معلمان ضروری است.

سپهوند و دیگران (۱۴۰۰) در پژوهشی که به روش کیفی انجام شدند ابعاد منشور مسئولیت اجتماعی رهبری مدرسه را در شش مورد به نام‌های فرهیخته‌پروری، حامی‌گری پایدار، اعتلای اجتماعی، بالندگی معنوی، پایداری محیطی و پویایی اقتصادی بود. فتحی و طالونی (۱۴۰۲) در پژوهشی نتیجه گرفتند که از جمله عواملی که در ایجاد انگیزه انجام مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان مؤثر است شامل: تعهد اجتماعی و مسئولیت در قالب نقش‌های خود - دینداری و اخلاق حرفه‌ای - اعتلای مهارت‌های آموزشی و ارتباطی - رعایت حقوق دیگران - نوع دوستی و مشارکت اجتماعی - رفتار مسئولانه در قبال محیط زیست طبیعی و شهری - ایجاد تشکلهای مدنی و مطالبه‌گری اجتماعی می‌باشد. بسترهای زمینه‌ساز و انگیزشی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی که در صورت کمبود یا کاهش آن میل به مسئولیت‌پذیری کارکنان کاهش می‌یابد شامل: فرهنگ سازی - اعتلای مهارت‌های اجتماعی و ساختارهای آموزشی - برقراری عدالت و سلامت سازمانی - برقراری عدالت اجتماعی و اقتصادی در جامعه می‌باشد. همچنین از جمله عوامل مداخله‌گر، یا تسهیل‌گر در انجام مسئولیت‌های اجتماعی از سوی کارکنان: کنترل بیرونی رفتارها از طریق مشوق‌های مادی و معنوی - هنجارها، الگوهای رفتاری و خصوصیات فردی - خشنودی و احساس رضایت از کار و زندگی است و با تمامی کاستی‌ها و نقص‌های ساختاری موجود در محیط کار که در کاهش انگیزه کارکنان نقش دارد، کارکنان از راهبرد تعهد درونی، باورهای دینی و اخلاقی و توانمندسازی فردی و اجتماعی بهره‌گرفتند. نتایج پیرامون پیامدهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان که به نظر می‌رسد از سطح مطلوبی برخوردار نیست نشان می‌دهد؛ گسترش بی‌هنجاری اجتماعی و تخریب و نابودی تدریجی محیط زیست طبیعی و شهری به عنوان نتایج منفی قابل بیان است.

جونز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۴) در تحقیقی بیان داشتند که رهبری مدرسه می‌تواند از طریق ایجاد فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حمایت از معلمان در فعالیتهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تشویق معلمان به تعهد به وظایف سازمانی خود، انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد شغلی معلمان را تقویت کند. یانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴) بیان داشتند که بین انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد شغلی رابطه مثبتی وجود دارد، در حالی که بین انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. همچنین، نشان دادند که تعهد شغلی معلمان توسط انگیزش

<sup>1</sup> -Jones

<sup>2</sup> -Yang



مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها تعدیل می‌شود. به این معنی که معلمان با انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالا، فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. یان لیو و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی نشان می‌دهد که رهبری توزیع‌شده ممکن است به بهبود نتایج مدرسه کمک کند، اما مفهوم‌سازی و عملیاتی‌سازی رهبری توزیع‌شده همچنان ناسازگار است و شواهد رهبری توزیع‌شده در بسیاری از نتایج مدرسه هنوز کامل نشده است. این تحقیق از داده‌های مطالعه بین‌المللی آموزش و یادگیری ۲۰۱۳ چند کشوری استفاده کرد تا نشان دهد که چگونه تغییرات در رهبری مدیر، تیم مدیریت، و رهبری معلمان در سه عملکرد رهبری مدرسه ابتدایی با همکاری حرفه‌ای معلم، رضایت شغلی معلم و تعهد سازمانی معلم مرتبط است. آری کارتیکو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) بیان داشتند که برای افزایش بهره‌وری و حداکثر کارایی معلمان در محل کار، رضایت شغلی یکی از دغدغه‌های مهم هر سازمانی است.

مطالعات و پیشینه‌ها نشان می‌دهند که به نظر می‌رسد شهر اشرینان همانند سایر مناطق با چالش‌ها و کاستی‌های فراوانی در این خصوص مواجه است. به رغم اینکه موضوع حاضر توسط محققان بررسی شده اما مطالعه و پژوهش آن در جامعه مذکور به طور مستقیم مغفول واقع شده است و همچنین مبرهن است تحلیل و بررسی انگیزش مسئولیت اجتماعی معلمان می‌تواند به ذینعان آموزشی در جهت شناخت و پرورش بهتر نیروی کار معلمی کمک کند و نتایج این تحقیق به سیاست‌گذاران حوزه آموزش، مدیران مدارس، معلمان در بهبود و ارتقاء کیفیت آموزشی و اثربخشی آن کمک نموده و وجود معلم با انگیزه و مسئول به بهبود کیفیت آموزش و تدریس، انتقال آن به دانش‌آموزان و توسعه پایدار جامعه و رشد و توسعه اجتماعی کمک کند.

لذا در این پژوهش، مسئله اصلی تحلیل اثربخشی انگیزش بر احساس مسئولیت اجتماعی معلمان است. همین‌طور سوال اصلی پژوهش این است که انگیزش چه تاثیری بر احساس مسئولیت اجتماعی معلمان دارد؟

### فرضیه‌های تحقیق

- (۱) عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است.
- (۲) عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است.

<sup>۱</sup> -Kartiko & Wibowo

### روش تحقیق

پژوهش حاضر به صورت کمی انجام شده است. به گفته سوگیوتو (۲۰۱۷) روش کمی را می توان به عنوان یک فلسفه پوزیتیسم تفسیر کرد که برای بررسی جمعیت ها نمونه های خاص و جمع آوری داده ها با استفاده از ابزارهای تحقیق استفاده می شود. تجزیه و تحلیل داده ها به صورت آزمون فرضیه ها انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع پژوهش های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل معلمان شهرستان اشترنجان به تعداد ۲۰۰ نفر می باشد. با استفاده از جدول مورگان جهت حجم نمونه به تعداد ۱۲۷ نفر تعیین و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی نیز جهت نمونه گیری استفاده شد.

جدول ۱. نمونه گیری براساس روش تصادفی نسبی طبقه ای

ردیف	جنسیت	حجم جامعه	درصد فراوانی جامعه	حجم نمونه
۱	مرد	۱۶۷	۱۶٫۵	۲۱
۲	زن	۳۳	۸۳٫۵	۱۰۶
۳	جمع	۲۰۰	۱۰۰	۱۲۷

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد مسئولیت اخلاقی دارای ۲۰ سوال بوده که بر اساس مدل کارول در سال ۲۰۰۲ طراحی و تنظیم شده است و بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است. پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان کارول ۲۰ سوال دارد و طبق ۴ مولفه طراحی شده است. ۴ مولفه ای این پرسشنامه شامل مسئولیت پذیری اقتصادی، مسئولیت پذیری قانونی، مسئولیت پذیری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی است. این پرسشنامه که بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای ساخته شده است، دارای روایی و پایایی خوبی می باشد. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ می باشد.

جدول ۲. مقیاس درجه بندی سوالهای پرسشنامه پژوهش مقیاس پنج درجه ای لیکرت

خیلی کم	کم	تا اندازه ای	زیاد	خیلی زیاد	گزینه انتخابی
۱	۲	۳	۴	۵	امتیاز

## جدول ۳. حد نمرات پرسشنامه

حد بالایی نمرات	حد متوسط نمرات	حد پایینی نمره
۱۰۰	۵۰	۲۰

امتیازات خود را از ۲۰ عبارت فوق بایکدیگر جمع می‌کنیم. حداقل امتیاز ممکن ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ خواهد بود.

نمره بین ۲۰ تا ۳۳: میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در حد پایینی می‌باشد.

نمره بین ۳۳ تا ۶۶: میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در حد متوسطی می‌باشد.

نمره بالاتر از ۶۶: میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در حد بالایی می‌باشد.

در این پژوهش روایی پرسشنامه در پژوهش (بازی، ۱۳۹۴) سنجیده شده است. قابلیت اعتماد یا پایایی به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش (بازی، ۱۳۹۴) برای این پرسشنامه بالای ۷۰ برآورد شد. علاوه بر آن پایایی هر کدام از مؤلفه‌ها به طور جداگانه توسط محقق به شرح جدول شماره انجام شد.

## جدول ۴. پایایی متغیرها

متغیرها	شاخص‌ها	آلفای کرونباخ
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان	مسئولیت‌پذیری اقتصادی	۰/۷۸
	مسئولیت‌پذیری قانونی	۰/۸۶
	مسئولیت‌پذیری اخلاقی	۰/۸۹
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۹۱
کل		۰/۸۰

## یافته‌ها

تجزیه و تحلیل آماری شامل ابتدا پیش‌پردازش داده‌ها به منظور یافتن داده‌های بی‌تفاوت، گم شده، تکراری و پرت انجام و اصلاحات مناسب انجام شد. به عنوان نمونه جهت یافتن داده‌های پرت از نمودار جعبه‌ای باکس پلات استفاده شد و داده پرتی مشاهده نشد.

آمار توصیفی در قالب معیارهای گرایش به مرکز مثل میانه، مد، میانگین و... و معیارهای پراکندگی مانند واریانس، انحراف از معیار، دامنه تغییرات و از همه مهمتر نمودارها و جداول توزیع فراوانی

مورد بررسی قرار گرفت در آمار استنباطی از تحلیل معادلات ساختاری به روش PLS در نرم افزار ۰.۴ SMART PLS استفاده شد.

برای اطلاع از توزیع داده‌ها آزمون معتبر کرامر - ون میزس برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است (استفان، ۱۹۸۶ و توده، ۲۰۰۲). این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی نرمال بودن داده می‌پردازد.

H: داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

H: داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۵. آزمون کرامر - ون میزس متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	پارامتر توزیع نرمال		حجم نمونه	
		انحراف معیار	میانگین		
نرمال نیست	۰.۲۰.	۵۹۰.	۰.۹۶.۳	۱۲۷	عوامل انگیزش
نرمال نیست	۰.۲۰.	۶۷۰.	۰.۲۰.۳	۱۲۷	مسئولیت پذیری
نرمال نیست	۰.۲۰.	۵۱۵.	۰.۵۸.۳	۱۲۷	تعهد شغلی

با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده برای همه متغیرهای تحقیق از ۰,۰۵ کوچکتر می‌باشند بنابراین توزیع این متغیرها نرمال نمی‌باشد. برای سنجش اعتبار سازه<sup>۱</sup> مدل از دو معیار اعتبار همگرایی<sup>۲</sup> و اعتبار افتراقی<sup>۳</sup> استفاده شد. بارهای عاملی تمامی ابعاد متغیرها نیز بالاتر از ۰/۴ است که نشان می‌دهد ابزار تحقیق حاضر از روش تحلیل عاملی تأییدی نیز دارای روایی مطلوبی است و تمامی ابعاد به خوبی سازه‌های خود را تبیین کرده‌اند. ضریب پایایی مرکب (CR) بالاتر از ۰/۷ است (بایرنی، ۲۰۱۰). جدول زیر نتایج روایی همگرا را برای ابعاد پرسشنامه نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج روایی همگرا

شاخص‌های روایی	آلفای کرونباخ	الفای کرونباخ ترکیبی	جذر میانگین واریانس
انگیزش بیرونی	۹۱۶.۰	۹۱۹.۰	۵۶۱.۰
انگیزش درونی	۹۵۶.۰	۹۶.۰	۶۱۸.۰

<sup>۱</sup>-Construct Validity

<sup>۲</sup>-Convergent Validity

<sup>۳</sup>-Discriminant Validity

مسئولیت پذیری	۹۶۵.۰	۹۶۷.۰	۶۰۲.۰
با توجه به اینکه میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آلفای کرونباخ ترکیبی برای تمامی متغیرهای پژوهش بترتیب بالاتر از ۰/۵ و ۰/۷ است، می توان بیان نمود ابزار تحقیق از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است. همه گویه ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار می باشند			
جدول ۷. ماتریس همبستگی ابعاد اصلی مدل تحقیق			

انگیزش بیرونی	انگیزش درونی	مسئولیت پذیری
انگیزش بیرونی	۱	
انگیزش درونی	۰/۷۱۹	۱
مسئولیت پذیری	۰/۵۹۷	۰/۵۵۲

ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم ترین معیاری است که با آن می توان رابطه بین یک یا چند متغیر مستقل با متغیر وابسته را توضیح داد.

جدول ۸. ضریب تعیین سازه های مدل تحقیق

R Square Adjusted	R Square	سازه
۰,۳۷۸	۰,۳۸۸	مسئولیت پذیری

بر این اساس، حدود ۷۲ درصد از تغییرات متغیر تصمیم سرمایه گذاران تحت تأثیر متغیرهای مستقل بیان می شود.

شاخص برازندگی مدل یا GOF نامیده می شود. مقدار GOF باید بالای ۰/۳۶ باشد تا مدل، برازنده باشد. با توجه به محاسبه GOF بر اساس خروجی های نرم افزار SMART PLS، مدل از برازندگی مناسبی برخوردار است (وینچنزو و همکاران، ۲۰۱۰).

جدول ۹. محاسبه شاخص GOF

سازه	ضریب تعیین	جذر AVE
انگیزش بیرونی		۰/۷۴۹
انگیزش درونی		۰/۷۸۶
مسئولیت پذیری	۰/۳۸۸	۰/۷۷۶

میانگین	۰/۵۱۶	۰/۷۹۰
---------	-------	-------

$$GOF = \sqrt{(AvregeR^2 * AvregeCommunnality)}$$

$$۶۳۸.۰ = GOF = \sqrt{۰.۵۱۶ * ۰.۷۹۰}$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص GOF معرفی شده است (فربد، ۱۳۹۸) و حصول مقدار ۰/۶۳۸ مطابق جدول ۹، برای GOF برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می شود.

جدول ۱۰. آزمون فرضیه‌های تحقیق

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
انگیزش بیرونی -> مسئولیت پذیری	۴۱۵.۰	۷۵۷.	۰۰۰.۰	تایید
انگیزش درونی -> مسئولیت پذیری	۲۵۴.۰	۲۲۹.۳	۰۰۱.۰	تایید

آزمون فرضیه اول: عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است.

فرضیه صفر: عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر نیست  
فرضیه مقابل: عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است.  
با توجه به نتایج به دست آمده پژوهش سطح معنی داری بین دو عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت پذیری برابر ۰/۰۰۱ با آماره تی (عدد معنی داری) ۳/۲۲۹ می باشد. سطح معنی داری از ۰/۰۵ کوچکتر و آماره تی از ۱/۹۶ بزرگتر می باشد. بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می شود. ضریب مسیر برابر ۰/۲۵۴ بوده که میزان تاثیرگذاری متغیر عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت پذیری می باشد.

آزمون فرضیه دوم: عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است.

فرضیه صفر: عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر نیست.  
 فرضیه مقابل: عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است.  
 با توجه به نتایج به دست آمده پژوهش سطح معنی‌داری بین دو عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری برابر  $0/000$  با آماره تی (عدد معنی‌داری)  $4/757$  می‌باشد. سطح معنی‌داری از  $0,05$  کوچکتر و آماره تی از  $1,996$  بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می‌شود. ضریب مسیر برابر  $0/415$  بوده که میزان تاثیر‌گذاری متغیر عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه وظیفه معلمان ورای آموزش مطالب درسی است، شغل معلمی باید تسهیل‌ترویج رفتارها و فضیلت‌های اخلاقی، عدالت اجتماعی، نظم عمومی و مشارکت همه‌جانبه باشد. آنچه به نظر در این پیرامون به نظر مهم می‌رسد درک و تحلیل انگیزه‌هایی است که موجب انجام بهتر این مسئولیت‌ها و در انتها رسیدن به هدف مهم نتایج مثبت و بهینه آموزشی و توسعه روزافزون اجتماعی در سطح جامعه است. هم‌اکنون معلمان نقش اصلی را در انتقال دانش، اخلاق، جامعه‌پذیری به دانش‌آموزان دارند و در صورت تحقق کامل این امر، توسعه و سعادت جامعه با حصول نیروی انسانی توانمند، مسئول و متعهد تسهیل می‌گردد. سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی به اهداف خود به معلمان کوشا با عملکرد بهینه نیاز دارند (سبحانی نژاد و زمانی منش، ۱۳۹۹).

هدف پژوهش حاضر، تحلیل اثربخشی انگیزش بر احساس مسئولیت اجتماعی معلمان بود. عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است. نتایج برخی مطالعات نیز مؤید یافته پژوهش حاضر است؛ حسینی و همکاران (۱۴۰۳) نتیجه گرفته بودند که عوامل تاثیرگذار مثبت (عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل برون سازمانی) و عوامل تاثیرگذار منفی (عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی) انگیزش درونی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و انگیزش درونی نیز موجب دو دسته پیامدهای فردی و سازمانی می‌شود. احمدی و همکاران (۱۴۰۳) نتیجه گرفته بودند که معلمان با انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالا، نسبت به وظایف خود تعهد بیشتری دارند و با انگیزه و خلاقیت بیشتری به تدریس می‌پردازند. امیر مروتی ارتباط (۱۴۰۲) نتیجه گرفته بود که انگیزه با احساس مسئولیت اجتماعی در معلمان دوره دوم ابتدایی منطقه فشافویه رابطه معنادار دارد. سلیمانی و همکاران (۱۴۰۲) بیان کرده بودند که وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت

معناداری وجود دارد. همچنین نتایج مطالعات امیر مروتی اربط و همکاران (۱۴۰۲)، هادی پور و همکاران (۱۴۰۰)، سپهوند و دیگران (۱۴۰۰)، فتحی و طالونی (۱۴۰۲)، جونز و همکاران (۲۰۲۴) همسو بود. همچنین، یانگ و همکاران (۲۰۲۴) نتیجه گرفته بودند که بین انگیزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد شغلی رابطه مثبتی وجود دارد.

در تبیین فرضیه اول می‌توان گفت که عوامل درونی به طور قابل توجهی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان مؤثر هستند، چرا که این عوامل بر نیازهای درونی و ارزش‌های معلم تمرکز دارد و به او حس هدفمندی و معنا یافتن در کار خود می‌بخشد. نتیجه دیگر پژوهش این بود که عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است. نتایج تخمین مدل با روش PLS نشان داد سطح معنی‌داری بین دو عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری برابر ۰/۰۰۰ با آماره تی (عدد معنی‌داری) ۴/۷۵۷ می‌باشد. سطح معنی‌داری از ۰,۰۵ کوچکتر و آماره تی از ۱,۹۶ بزرگتر می‌باشد. بنابراین عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های یانگ و همکاران (۲۰۲۴)، جونز و همکاران (۲۰۲۴)، لی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) سازگار است.

هدف و مأموریت نظام آموزشی تربیت انسان‌های اجتماعی و با اخلاق و مسئولیت‌پذیر برای فردای جامعه است. یکی از ویژگی‌های مهم انسان فرهیخته و از مهمترین اهداف تربیتی در نظام‌های آموزشی مختلف پرورش حس مسئولیت است. شکوفایی احساس مسئولیت علاوه بر تأثیراتی که در زندگی فردی دارد، ابعاد اجتماعی فراوانی را نیز به همراه دارد. نظام‌های آموزشی در سطوح و مقاطع تحصیلی مختلف اهداف و کارکردهای متفاوتی را مورد توجه و تأکید قرار می‌دهند. یکی از این کارکردهایی که نظام‌های آموزشی در سطوح و مقاطع مختلف تحصیلی مورد توجه قرار می‌دهند و بیانگر تلاش و برنامه‌ریزی نهادهای آموزشی برای تربیت اجتماعی و شهروندی است؛ اقدام در مسیر آموزش و رشد مهارت‌های مسئولیت‌پذیری هم برای یادگیرندگان و هم نیروهای صنفی و ستادی خود؛ اعم از مدیران و معلمان است. چرا که رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای در گرو انسان‌های مسئولیت‌پذیر است. اشخاص مسئولیت‌پذیر پاسخگو هستند و به علت پاسخگو بودن قابل اعتمادترند. افراد اگر نسبت به جامعه خود احساس وظیفه کنند عاملی مهم در پیشرفت اجتماع

---

<sup>1</sup>- Liu



خواهند بود و می‌توانند به تقویت سطح روابط، برطرف کردن مشکلات، برآورده کردن حوائج و نیازمندی‌ها و... اقدام کنند. همچنین مسئولیت‌پذیری باعث آرامش روانی و امنیتی جامعه گردیده و مانع از هم‌گسیختگی، تفرقه و اختلاف در اجتماع خواهد گردید. البته انسان از منظرهای مختلف دارای ارتباط با غیر خود می‌باشد این ارتباط شامل خداوند، خانواده، افراد اجتماع و محیط زیست می‌باشد که نسبت به هر یک دارای مسئولیت بوده و وظیفه‌های بر عهده دارد.

رشد و کمال انسان چه از لحاظ روحی و فردی و چه از لحاظ اجتماعی به مسئولیت‌پذیری او ارتباط دارد؛ زیرا اهتمام افراد نسبت به اداره و مدیریت امور و واکنش مسئولانه نسبت به پدیده‌های پیرامون خویش، رشد اخلاقی و انسانی را در بر خواهد داشت و همچنین به لحاظ افزایش رفاه اجتماعی و تسکین روانی افراد جامعه فوق‌العاده تأثیرگذار خواهد بود.

عوامل انگیزشی بیرونی به طور مستقیم بر نیازهای مادی و اجتماعی معلمان تأثیر می‌گذارند و می‌توانند به طور مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنها را تقویت کنند. این عوامل می‌توانند معلمان را به سوی انجام وظایف خود با انگیزه تر هدایت کنند و در نهایت باعث افزایش کیفیت آموزش و پرورش شوند. راجمدا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی به طور آزمایشی و تجربی نتیجه‌گیری کردند که مدیر مدرسه ضمن توجه به بحث انگیزه‌بخشی به معلمان توانست موجب عملکرد خوب در معلمان تقویت روحیه باهم بودن به ایجاد نظم و انضباط و عملکرد بهینه ترغیب کند و در نهایت موجبات مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین معلمان و رسیدن به بالاترین دستاورد شد.

انگیزش شغلی از مباحث اساسی سازمان‌ها، به ویژه در آموزش و پرورش است و به دنبال پاسخ به چراهای رفتار است، اینکه چرا بعضی از کارکنان با میل و علاقه، کار خود را انجام می‌دهند و عده دیگری باید تحت فشار قرار بگیرند. انگیزش شغلی در بین معلمان به علت حساسیت حرفه‌ای از اهمیت بالایی برخوردار است، معلمی که فاقد انگیزه لازم جهت تدریس باشد قطعاً در ارائه مطالب، ایجاد رابطه عاطفی با دانش آموز، همکاران و مدیریت آموزشگاه دچار مشکل شده و از کارایی بالایی برخوردار نخواهد شد به همین سبب است که بایستی در نحوه‌ی ایجاد و ارتقاء انگیزش شغلی معلمان پیش از پیش توجه کرد، راه‌های ایجاد انگیزش را یافته و به دست اندرکاران توصیه شود. در

<sup>1</sup>- Rachmad

رابطه با تعیین کننده‌های انگیزش شغلی، سازمان‌ها جهت تشویق و ترویج رفتارهای مولد، به مشوق‌های مالی تأکید بسیار دارند، فلسفه زیر بنایی برنامه‌های تغییر در سازمان‌ها اغلب بیانگر آن است که پول انگیزه‌ای مهم و کلیدی در محیط کار می‌باشد، با وجود پذیرش این نکته که مشوق‌های مالی می‌توانند تعیین کننده‌های مهمی در رابطه با انگیزش شغلی باشد، آشکار است که آنها به تنهایی قادر به حل تمامی مشکلات مربوط به انگیزش شغلی نیستند. چراکه عوامل بسیاری در کامیابی، بالندگی، رشد و توسعه هر سازمان مؤثر است. نیروی انسانی و انگیزش شغلی ایشان از مهم‌ترین این عوامل هستند که می‌بایست بر عوامل تأثیرگذار بر انگیزش شغلی توجه ویژه داشت. با توجه به اینکه انگیزش شغلی به عواملی بستگی دارد که سبب انرژی دهی، هدایت کردن به سوی هدف خاص و مداومت رفتار می‌شوند.

در تبیین نتایج این بخش می‌توان بیان کرد که حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد یک حس اختیاری است و می‌تواند به مرور زمان تحت تأثیر عوامل محیطی قرار بگیرد. بررسی تأثیر ابعاد مختلف مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان بر رضایت‌انگیزش کارکنان بسیار دشوار، تدریجی و تکاملی است. مدیران خلاق می‌توانند آن دسته از رفتارهای خود را که خارج از شرح وظایف است و صرفاً از روی حس مسئولیت‌پذیری آنان انجام می‌گیرد به شیوه‌های ماهرانه برای افزایش رضایت شغلی معلمان خود هدایت کنند و این کار نیازمند وجود خلاقیت در مدیریت است.

در نهایت می‌توان گفت انگیزه نه تنها در مورد معلمان بلکه در مورد تمام رفتارهای انسان‌ها معنادار و هدایت‌گر بسیاری دیگر از رفتارها است. معلمان به عنوان قشر فرهیخته بیش از پیش نیازمند توجه به موانع مادی و فرامادی زندگی هستند. علی‌رغم نقش سازنده معلمان در اصلاح، بازسازی و ارتقای آموزه‌های فرهنگی و نظام تربیتی جامعه توجه ناکافی به نیازهای اساسی و رفاهی آن‌ها، افت جایگاه و شأن معلمی در جامعه و ضعف مفرط سازمان آموزش و پرورش در ایجاد جاذبه برای شغل معلمی، سبب شده است تعداد زیادی از افراد شغل معلمی را از روی ناچاری و بدون علاقه و انگیزه کافی انتخاب کرده یا همچنان در فعالیت‌های معلمی، باقی می‌مانند. متأسفانه رسانه‌های جمعی و نظام مدیریتی نیز نتوانسته‌است، بستر مساعدی برای ارتقای شأن و جایگاه حقیقی معلمان و تقویت و توسعه انگیزه‌های آنان را فراهم کند (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۲). میرزانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز انگیزه شغلی در اکثر معلمان را کم گزارش کرده‌اند. بنابراین توجه به انگیزش معلمان می‌تواند به مسئولیت

پذیری بیشتر معلمان شود و این می‌تواند کارایی نظام آموزش و پرورش را در پی داشته باشد. در نهایت پیشنهادهای زیر توسط محقق ارائه می‌گردد.

- ✓ نتایج پژوهش طبق فرضیه اول نشان داد که عوامل انگیزشی درونی بر تقویت مسئولیت پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است. بر این اساس: به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد، باطراحی سیستم تشویقی و انگیزشی مؤثر برای معلمان و اهمیت به شاخص‌هایی مثل احساس تعلق، احساس مفید بودن، ارزش و معنا یافتن در کار، رشد و توسعه شخصی، بر عملکرد معلمان در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی به آنها کمک نماید.
- ✓ نتایج پژوهش طبق فرضیه دوم نشان داد که عوامل انگیزشی بیرونی بر تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان شهر اشرینان مؤثر است. بر این اساس: به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد در راستای تقویت مسئولیت‌پذیری معلمان بر برگزاری برنامه‌های تقدیر و تشویق از معلمان فعال و توجه به شاخص‌های مهمی مانند، تمرکز بر شغل، ثبات شغلی، رضایت شغلی، درآمد کافی، احساس آرامش، تعهد در کار و وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان تمرکز بیشتری داشته باشند تا از بروز هرگونه استرس و فشارهای منفی بر آنان در حین کار تا حد امکان جلوگیری شود.
- ✓ پیشنهاد دیگر این است که وزارت آموزش و پرورش مرکزی برای رصد میزان انگیزه شغلی معلمان داشته باشد و به صورت سالانه یا چند سالانه میزان انگیزش معلمان را را رصد کند تا بتوان به صورت دقیق در مورد آن قضاوت کرد.

### منابع

- اسدی، عالمه، صفری، مریم. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین آموزش مهارت‌های اجتماعی با اشتیاق تحصیلی و یادگیری اجتماعی و فرهنگ یادگیری در مدرسه در دانش‌آموزان متوسطه اول شهرستان رامیان. **مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی** (موسسه آموزش عالی نگاره)، ۱۰۴(۶): ۱۹۳-۲۰۸.
- امیر مروتی اربط، خدیجه. (۱۴۰۲). **رابطه انگیزه با احساس مسئولیت اجتماعی و تعهد نسبت به وظایف در معلمان دوره دوم ابتدایی منطقه فشافویه**، اولین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر.
- بارخدا، سید جمال، احمدحیدری، سیده پرستو، شیربگی، ناصر. (۱۴۰۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تلقی معلمان و مدیران. **جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر**، ۴(۲): ۲۲۳-۲۰۰.

جهانبخش، اسماعیل. موسوی کیا، مهدی. حقیقتیان، منصور. (۱۳۹۶). بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر چگونگی انجام وظایف و تعهدات کاری مورد مطالعه کارکنان سازمان آتش نشانی در شرق شهر تهران، **فصلنامه علمی پژوهشی امداد و نجات**، ۹(۲): ۳۰-۴۱.

حسینی، حمیده السادات، نصر اصفهانی، علی، صفری، علی. (۱۴۰۳). طراحی الگوی انگیزش درونی معلمان آموزش و پرورش با استفاده از روش ترکیبی، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، ۱۷(۶۳): ۹۱-۱۱۴.

حسینی آریز، زهرا، ثابت، مهرداد، پاشاشریفی، حسن، شریفی، نسترن. (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل سازمانی اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان. **پژوهش در نظام‌های آموزشی**، ۱۵(۵۳): ۷۲-۸۲.

رضایی شریف، علی، کریمیان پور، غفار، مرادی، گل نما، کریمیان پور، ابراهیم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی، **مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۰(۳۴): ۶۴-۷۹.

رضوی، سید محمد حسین، حسینی، سید عماد، عابدینی، جلیل. (۱۳۸۶). بررسی رابطه رضایت شغلی مربیان ورزش با سطح نیازهای آنها بر اساس نظریه مازلو در خراسان جنوبی، **پژوهشنامه فیزیولوژی ورزشی کاربردی**، ۳(۶): ۱۱-۲۷.

روشن، سید علی قلی و حسن‌زاده، ژاله. (۱۳۹۳). تأثیر مسئولیت اجتماعی بر کیفیت و پیامدهای رابطه‌ی سازمانی، **مجله مطالعات رفتار سازمانی**، ۲(۳): ۱۰۹-۱۳۶.

زوار تقی، بهاری پروین، عبدالهی اصل صیاد، دلخوش واقف. (۱۴۰۰). نقش مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در رضایت شغلی معلمان متوسطه اول: آزمون میانجی‌گری خلاقیت مدیران. **نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها**، ۱۰(۱): ۱۷۲-۱۴۹.

سبحانی نژاد، مهدی. (۱۳۹۹). **مسئولیت‌پذیری اجتماعی در برنامه‌ریزی درسی کنونی دوره ابتدایی ایران و طراحی برای آینده**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت مدرس سپهوند، آمنه، موسوی، فرانک، کرم افروز، محمدجواد، و لایی، سوسن. (۱۴۰۰). مطالعه پدیدارشناسانه منشور مسئولیت اجتماعی رهبری آموزشی در مدرسه. **مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی**، ۱۴(۵۵): ۴۵-۷۲.

سلیمانی، ام البنین، پویان، مریم، اسمعیل زاده، امینه، شریف، فائزه، بهار، شبنم، عابدی، مائده. (۱۴۰۲). **نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در رابطه با وجدان کاری در بین معلمان ابتدایی شهرستان اسفراین**، ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، تهران.

- شهبازی، نسترن. (۱۴۰۲). تکنولوژی آموزشی: مهارت حل مساله و انگیزش پیشرفت تحصیلی، **چهاردهمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی**، روانشناسی و مشاوره، شیروان.
- عبدالحسینی، معصومه. (۱۳۹۵). **بررسی جایگاه نهاد مدرسه در سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر امور تربیتی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه باقرالعلوم (ع).
- فتحی، لیلا، طالونی، احد. (۱۴۰۲). مطالعه کیفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین معلمان مرد شهرستان پلدشت، **مطالعات توسعه اجتماعی ایران**، ۱۵(۲): ۴۷-۶۶.
- فوزیه الهایی، سحر. (۱۳۹۸). **تأثیر مسئولیت اجتماعی مدارس بر تعهد عاطفی معلمان تربیت بدنی استان خوزستان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی**. دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور گرمسار.
- کاظمی، هنگامه، حسنعلی، جاهد، مصدق، هادی. (۱۴۰۲). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران، **فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی**، ۲(۴): ۳۹-۴۹.
- میرزایی، مهدی، ایمانی، رحیم، صالحی، کیوان، دهقانی، مریم، بهنودی، مریم. (۱۴۰۲). بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه در جهت رشد و توسعه معلمان در منطقه موسیان استان ایلام، **توسعه حرفه‌ای معلم**، ۸(۲): ۸۹-۱۰۳.
- هادی پور، الهام، معظمی، مجتبی، احمدی، غلامعلی. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های ارتقای انگیزه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت، **جامعه‌شناسی آموزش و پرورش**، ۷(۱): ۱۱۱-۱۲۰.
- Banata, A., Pandjaitan, N. K., & Ramly, A. T. (2023). Teachers Turnover Intention: The Role of Work Motivation, Job Stress, And Organisational Commitment. **International Journal of Social Service and Research**, 3(11), 2931-2941.
- Darling-Hammond, L. (2010). Teacher Education and the American Future. **Journal of Teacher Education**, 61(1-2), 35-47.
- Jones, M., & Smith, A. (2024). The role of school leadership in fostering social responsibility motivation and job engagement of teachers. **Educational Leadership**, 43(1), 56-72.
- Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. **Humanities and Social Sciences Communications**, 10(1), 1-11.
- Kamaruddin, I., Tannady, H., Al Haddar, G., Sembiring, D., Qurtubi, A. (2023). The Effect of Direct Compensation and Work Motivation on Teacher Productivity at Private Senior High School in Jakarta. Edunesia. **Jurnal Ilmiah Pendidikan**, 4(2), 472-482.
- Kartiko, A., Wibowo, G. A., Van Gobel, L., Wijayanto, A., & Saputra, N. (2023). Improving Teacher Job Satisfaction Through Organizational Commitment and

- Organizational Citizenship Behavior in The Digitalization Era. Nidhomul Haq: **Journal Manajemen Pendidikan Islam**, 8(2), 315-327
- Li, S., Wang, J., & Liu, Y. (2023). The relationship between social responsibility motivation and job engagement of teachers: A case study in Chinese primary schools. **International Journal of Education**, 56(2), 234-250
- Manzano-Sánchez, D., & Valero-Valenzuela, A. (2019). Implementation of a model-based programme to promote personal and social responsibility and its effects on motivation, prosocial behaviours, violence and classroom climate in primary and secondary education. **International journal of environmental research and public health**, 16(21), 4259.
- Noltmeyer, A., James, A. G., Bush, K., Bergen, D., Barrios, V., & Patton, J. (2021). The relationship between deficiency needs and growth needs: The continuing investigation of Maslow's theory. **Child & Youth Services**, 42(1), 24-42
- Osemeké, M., & Adegboyega, S. (2017). Critical review and comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's theory of needs, **journal of accounting, business and finance**, 1(1), 161-173
- Pratiwi, D. P., & Warlizasusi, J. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Junior High School Teacher Performance. Kharisma: **Journal Administration Dan Manajemen Pendidikan**, 2(1), 18-25.
- Tirana, J., Trungu, D., & Chiesi, L. L. (2023). Motivation factors influence teachers' job satisfaction. **Journal of Educational and Social Research**, 13(3), 265-265.
- Rachmad, Y. E., Moka, A., Badriyyah, E. S. R., Gusliana, E., & Tawil, M. R. (2023). The effect of principal transformational leadership and motivation on performance of teacher in Islamic elementary school. **Journal on Education**, 5(3), 7043-7056
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2024). **Self-determination theory. In Encyclopedia of quality of life and well-being research** (pp. 6229-6235). Cham: Springer International Publishing.
- Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). The influence of self-efficacy on job satisfaction, organizational commitment, motivation and job performance in private school teachers. **Asian Journal of Social and Humanities**, 1(10), 632-649.
- Yang, M., Wang, S., & Li, J. (2024). The relationship between social responsibility motivation, job engagement, and burnout of teachers. **Journal of Occupational Health and Well-being**, 13(2), 123-140.

**Analysis of the effectiveness of motivation on the sense of social responsibility and teachers**

Quarterly Journal of Educational Leadership  
& Administration  
Islamic Azad University Garmsar Branch  
Vol.18, No 1, Spring 2024, No.67

**Analysis of the effectiveness of motivation on the sense of social responsibility and teachers**

**Mahtab Valipuri Godarzi<sup>1</sup>, Amene Sepahvand<sup>2</sup>**

**Abstract:**

**purpose:** The present study was conducted with the aim of analyzing the effectiveness of motivation on teachers' sense of social responsibility.

**Methods:** The statistical population of the research included 200 teachers from Ashtrinan city, and using Morgan's table, 127 people were selected as samples using simple random sampling method. It was done with practical purpose. The descriptive research method was of the correlation type, the data collection tool included Carroll's social responsibility questionnaire (1992) with a reliability of 70% and Herzberg's job motivation questionnaire, which was also evaluated by Darchini in 2014 as more than 70%. The data were analyzed using SPSS version 26 and PLS software with descriptive statistical methods (central indices, mean, median, mean and dispersion indices; standard deviation and variance) and inferential methods including structural equation modeling.

**Findings:** The results show that motivational factors have a positive and significant relationship with teachers' social responsibility. Internal motivational factors are effective in strengthening the responsibility of teachers in Ashtrinan city. The results of model estimation with PLS method showed that the significance level between external motivational factors on strengthening responsibility is equal to 0.000 with a t-statistic (significant number) of 4.757. The significance level is less than 0.05 and the t-statistic is greater than 1.96. Therefore, external motivational factors are effective in strengthening the responsibility of teachers in Ashtrinan city.

**Conclusion:** These findings can help education managers in developing motivational programs and improving teachers' social responsibility, and also help teachers understand the importance of these responsibilities.

**Keywords:** social responsibility, motivational factors, teachers, structural equation modeling.

---

<sup>1</sup> -Master's student, Curriculum Planning, Durood branch, Islamic Azad University, Durood, Iran.

<sup>2</sup> -Lecturer in the Department of Educational Sciences, Durood Branch, Islamic Azad University, Durood, Iran.