

ارائه الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش در استان لرستان (باروبیکرد آمیخته)

سام خادمی^۱، پروفسور عباس خورشیدی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۱

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش استان لرستان انجام شده است. روش پژوهش از لحاظ اهداف کاربردی و از نظر نظر داده ها، آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی، داده بنیاد از نوع خود ظهور است و در بعد کمی، پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگان حوزه علوم تربیتی و روانشناسی است. در بخش کمی شامل معلمان هنرستان استان لرستان به تعداد ۷۰۰ (۳۷۵ زن و ۳۲۵ مرد) داد. روش نمونه گیری آگاهانه هدفمند از نوع گلوله برفی که با ۱۲ خبره به اشباع نظری رسیدیم. در بخش کمی حجم نمونه بر اساس فرمول تعیین نمونه مورگان به ۲۴۸ (۱۳۳ زن و ۱۱۵ مرد) نفر تشکیل داد تشکیل داد. در پژوهش حاضر پس از کدگذاری باز و محوری ابزار سنجش حاصل شده، در قالب یک فرم تنظیم و برای خبرگان جهت کدگذاری انتخابی ارسال گردید. و مورد اعتبار سنجی قرار گرفت، و بر این اساس پرسشنامه محقق ساخته طراحی، و میان نمونه آماری انتخاب شده توزیع گردید و در پایان داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل واقع گردید. و در پایان برای الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش استان لرستان، ۴ بعد، به ترتیب اولویت عبارتند از ۱: -معنوی ۲: -توسعه ای ۳: -سازمانی ۴: -اقتصادی و ۱۲ مولفه و ۸۳ شاخص احصا شد. ابعاد شناسایی شده در یک ساختار متجانس، سازه های الگوی یک مفهوم تحت عنوان الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش استان لرستان را حمایت می کنند.

کلیدواژگان: انگیزش، معنوی، توسعه ای، سازمانی، اقتصادی

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، اسلامشهر، ایران.

^۲ استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، اسلامشهر، ایران.

a_khorshidi40@yahoo.com

نویسنده مسئول

Presenting a model of motivation for teachers of conservatories of the Ministry of Education in Lorestan province: A mixed Method study

Abstract:

Abstract : The aim of this study was designing a motivation model for teachers of conservatories of the Ministry of Education in Lorestan province. The method is in terms of goals applied. It is an exploratory (qualitative-quantitative) mix study in terms of data. The nature and type of qualitative part is an emerging grounded theory. Its quantitative dimension is a cross-sectional survey. The population of the qualitative part is the experts in the field of educational sciences and psychology. In the quantitative part, there were 700 teachers, including 375 women and 325 men. The purposeful informed sampling was a snowball, which reached theoretical saturation with 12 experts. In the quantitative part 248 people including 133 women and 115 men were selected based on Morgan's formula. The result was prepared in the form of a sheet and sent to the experts for selective coding and validation. Based on this, a researcher-made questionnaire was designed and distributed among the selected sample. The collected data was analyzed using descriptive and inferential statistics. In the end, 4 dimensions were identified for the model of motivation of teachers of conservatories of the Ministry of Education in Lorestan province. These dimensions, in the order of priority, include: 1-spiritual, 2-developmental, 3-organizational, 4-economic, which were counted in the form of 12 components and 83 indicators. The dimensions identified in a homogeneous structure support the model structures of a concept under the title of teacher motivation model of conservatories of the Ministry of Education of Lorestan province.

Keyword: Spiritual, developmental, organizational, economic

مقدمه:

هر شغل دارای صفت ها و ویژگی هایی است که وظایف کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می دهد و باعث می شود که افراد در آن شغل احساس رضایت یا عدم رضایت کنند. (بخشی، ۱۳۹۸)

خصوصیاتی مثل میزان مسئولیت، تنوع وظایف، مرتبه و شان در محل کار، مسئولیت اجتماعی و جایگاه شغل در محل کار، ویژگی هایی است که ارضا کنندگی شغل را ذاتاً تحت تأثیر قرار می دهد. مسلماً هر شغلی که از ارزش ذاتی بیشتر، استقلال و خودکفایی زیادتر، تنوع و باز خورد مستقیم و مناسبتری برخوردار باشد، افراد را برای انجام دادن بهتر کارهایشان بیشتر تحریک می کند (رز به نقل از جعفری، ۱۳۰۰)

انگیزش کارکنان بر بهره وری و عملکرد هر سازمان، رضایت شغلی افراد و نحوه انجام وظایف تأثیر می گذارد. از طرفی تقویت و شناخت عوامل تأثیر گذار بر انگیزش، باعث برانگیخته شدن حس خلاقیت و نوآوری در کارکنان می شود (نایلی، ۱۴۰۲)

افراد با انگیزه زیاد اغلب عملکردهای بهتری از سایر افراد دارند. لذا همواره باید ارضای نیاز کارکنان به طور ذاتی فراهم شود و به عبارتی دیگر، ماهیت کار انگیزشی باشد (اگلی^۱، ۲۰۲۳) کنکاش در مسأله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است. چرا انسان کار می کند، چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند، علت علاقه به شغل و بی علاقهگی به کار چیست، این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباطند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود (میرهاشمی، ۱۳۹۸)

دارا بودن انگیزه کار در جهت دهی به انگیزه های سالم یکی از ضرورت ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بررسی شیوه های رفتار کارکنان، خواسته های افراد از مشاغلشان، چگونگی رضایت آنها و مسائلی از این قبیل، اذهان را به طرف مسئله انگیزش افراد جلب می نماید. نیروی انسانی کارآمد، امروزه به گونه ای است که اگر نیازهای واقعی او کشف و شناسایی نگردند و بموقع به آن نیازها پاسخ داده نشود، احتمال کناره گیری او از شغل وجود خواهد داشت. لذا طراحان و برنامه ریزان هر شغل

^۱. Eglè

بایستی در جستجوی یافتن عوامل انگیزشی باشند، تا بتوانند با توجه به آن افراد را به سمت فعالیت و کارایی بالاتر راهنمایی نمایند (جیما^۱، ۲۰۲۰)

به عبارت دیگر، از آنجا که کار، ضرورت توسعه است و اکثریت افراد بیشتر وقت خود را در محیط کار می گذارند عامل انگیزه، مهم و ضروری است. هم چنین هر شغلی با فرسودگی همراه است اما در برخی مشاغل بنا به نوع کار، تنوع وظایف و مسئولیت های آن فرسودگی بیشتر به همراه دارد. و معلمی یکی از حرفه هایی است که در معرض این فرسودگی می باشد که با راهکارهای مناسب می توان از فرسودگی شغلی این قشر زحمت کش و دلسوز جامعه کاست و رضایت شغلی ایجاد کرد که بازده و نتیجه آن پیشرفت و توسعه جامعه خواهد بود و همه از آن بهره مند می گردند. (جاسیمی^۲، ۲۰۲۱)

بنابراین، نظر به حساسیت و اهمیت وظیفه و کارکرد شغل معلمی و مراکز آموزشی در جامعه، ضرورت طراحی مشاغل به گونه ای انگیزشی و چالشی کاملاً احساس می شود. چرا که هدیه ریسازمانی انگیزه برای کار مهم و ضروری است و این موضوع برای آموزش و پرورش و در رأس آن معلم باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد زیرا معلمان سرمشق فضائل اخلاقی و سرشار از روح خدمتگزاری هستند. (موسوی و اویس، ۱۴۰۲)

در زمینه انگیزش شغلی مطالعات ملی و جهانی انجام گرفته است که در ادامه، برخی از آنها بیان شده است.

قادر نژاد و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی در زمینه انگیزه شغلی انجام دادند. هدف طراحی الگوی تبیین عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی در مربیان آماتور ورزش کشور با تاکید بر نظریه دو عاملی انگیزش - بهداشت هرزبرگ بود.

^۱ . Gyimah

^۲ . Gasemi

بر اساس یافته‌های پژوهش، عوامل شناسایی شده مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی مربیان ورزشی، شامل ۴ عامل (عامل فردی، زمینه‌ای، سازمانی، مدیریتی - رهبری) در قالب کد گذاری انتخابی، ۱۷ مؤلفه در قالب کد گذاری محوری و ۷۸ گویه (شاخص) در قالب کد گذاری باز بود عامل.

منصوری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی در زمینه انگیزه شغلی انجام دادند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر پاداش های نقدی و غیرنقدی بر انگیزش کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی بانک رفاه استان زنجان انجام شده است. یافته ها نشان داد که پاداش های نقدی (حقوق و مزایا، عدالت در پرداخت ها، تجهیزات محیط کار) و پاداش های غیرنقدی (امنیت، مشارکت، رفتار سرپرست، خلاقیت، ارتقا، امکانات آموزشی) بر انگیزش (انگیزش پیشرفت، انگیزش تعلق، انگیزش قدرت) تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین تعهد سازمانی کارکنان نقش میانجی را در تاثیر پاداش بر انگیزش کارکنان ایفا می کند

گنجعلی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی انگیزش کارکنان دانشگاه با روش پژوهش ترکیبی انجام دادند.

نتیجه تحلیل داده های کیفی، شناسایی ۱۲۵ مضمون پایه، ۲۵ مضمون سازمان دهنده و ۸ مضمون فراگیر است. الگوی پیشنهادی دارای هشت مقوله جهت گیری دانشگاه، جو دانشگاه، رهبری، جبران خدمات، فرایندها و کارکردهای منابع انسانی، محیط کار، همکاران و عوامل شغلی است. نتایج تحلیل داده ها در بخش کمی نشان می دهد که مدل پیشنهادی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، پنج اولویت دانشگاه امام صادق (ع) برای بهبود انگیزش شغلی کارکنان شامل پرداخت های نقدی، توسعه حرفه ای و امنیت شغلی، رفتار کارمندمدار مسئولان، کمک هزینه و ویژگی های فردی مسئولان، تأمین استعدادهای و مدیریت عملکرد میباشد.

زاکوسوفا و همکاران^۱ (۲۰۲۳) پژوهشی در زمینه انگیزش انجام دادند. این پژوهش باهدف بررسی علل انگیزشی کارکنان در سازمان های تجاری انجام شد نتایج نشان داد از مهمترین عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در سازمان :توجه به نیازهای کارکنان، پاداش های مالی و ترفیع افراد، امنیت شغلی در سازمان، آموزش کارکنان، مدیریت سازمان، ارزش های سازمانی می باشد. هر کدام از این مولفه های بدست آمده می تواند در افزایش ویا کاهش ان الگی^۲ (۲۰۲۳) پژوهشی در زمینه انگیزش انجام داد. هدف این پژوهش بررسی عوامل انگیزشی در دو نسل در یک سازمان آموزشی انجام داد گیزش کارکنان تاثیر گذار باشد. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل انگیزشی افراد در هر سن وهر موقعیت کاری تقریباً یکسان

1. Zachosova

2. Eglè

است. از مهمترین مولفه های انگیزشی بدست آمده :امنیت شغلی،احترام به افراد در سازمان،ساختار سازمان حمایت کننده،مدیران خبره ومتعهد،عوامل مادی می باشد.

آلفیانیتا وهمکاران^۱(۲۰۲۲) پژوهشی در زمینه عوامل انگیزشی معلمان مدارس انجام دادند. نتایج بعد از انجام مصاحبه وتجزیه وتحلیل پرسشنامه ها ،نشان داد که وقتی معلمان آموزش های به روز میبینند موجب افزایش عملکرد آنها می شود.افزایش عملکرد هم موجب رضایت از حرفه خود می گردد.ودر پایان مولفه های مانند:امنیت شغلی،تامین مادی،مدیریت اثر بخش،آموزش های حرفه ای وبه روز ،حمایت جامعه از معلمان عواملی هستند که موجب افزایش انگیزه کاری افراد می شود.

دانکوا^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان «عوامل انگیزشی منحصر به فرد موثر بر عملکرد معلمان در میان دبیرستان های ارشد کلان شهر کوماسی» بیان نمودند. نتایج نشان داد ذی نفعان بخش آموزش باید سه عامل انگیزشی یعنی آموزش جهت رشد معلم،مدیریت اثر بخش،توجه به دریافتی را که تأثیر زیادی بر عملکرد معلم دارند، مطالعه کنند و آن را در مدرسه خود برای تولید بالای معلم به کار گیرند.

بنابراینچه گفته شد پژوهشگر در صدد است تا الگوی انگیزش شغلی معلمان را طراحی کند و به این سوال پاسخ دهد که الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش استان لرستان کدام است؟

و پرسش های فرعی پژوهش به شرح زیر است:

۱- ابعاد،مولفه ها وشاخص های سازنده الگوی انگیزش شغلی معلمان هنرستان های استان لرستان به ترتیب اولویت کدامند؟

۲- ارزیابی نظری الگوی انگیزش شغلی معلمان هنرستان های استان لرستان چگونه است؟

¹ . Alfianita& etal

² Danquah

ارائه الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش در استان لرستان □ ۱۳۳

در خصوص انگیزش نیروی انسانی تا به حال الگوهای تدوین شده است که در جدول ۱ به برخی از آن ها اشاره می کنیم:

جدول ۱. الگوهای انگیزش

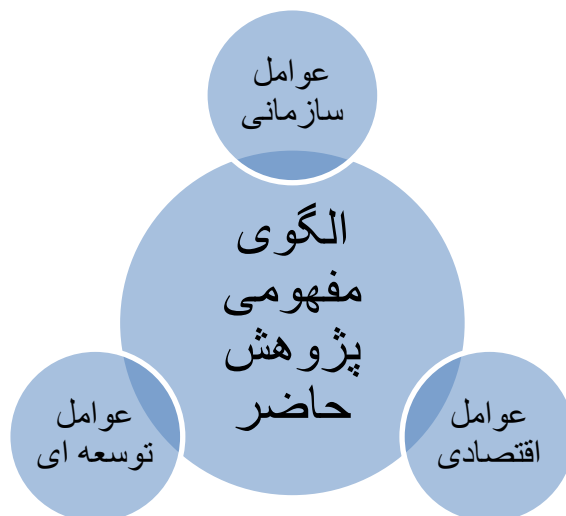
عنوان الگو و پژوهشگر	نتایج
الگوی عوامل مؤثر بر ماندگاری با انگیزه دانشجو-معلمان در آموزش و پرورش (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۷)	مقوله های کرامت انسانی و اعتماد سازمانی - کفایت جبران خدمات محیط و جوسازمانی - توسعه شایستگی ها و مسیر حرفه ی معلمی - تناسب شغل و شاغل در ورودی و محیط بیرونی به عنوان عوامل مؤثر بر ماندگاری دانشجو-معلمان شناسایی شدند.
الگوی انگیزش کارکنان ناجا. صالحی و حسینیان (۱۳۹۵)	• مهمترین مؤلفه های الگوی انگیزش در مدل مناسب "نیاز اساسی" با وزن ۳۸۸٪. با شاخص های امنیت شغلی، میزان حقوق / منزلت، استقلال، خودشکوفایی؛ "رضایت شغلی" با وزن ۳۷۵٪. و دستمزد، تسهیلات رفاهی، قدردانی، فشار روانی؛ تعهد سازمانی، "ساختار سازمانی" با وزن ۱۳۴٪. با شاخص های نوآوری و خلاقیت، نظارت کنترل وقوانین ومقررات و "سبک مدیریت" با وزن ۱۰۳٪ شاخص های مدیریت مشارکتی، اعطای مسئولیت، روابط متقابل، تفویض اختیار و عدالت در سازمان می باشد.
الگوی تاثیر رهبری بر انگیزش کارکنان در سازمان (رضایی منش و صدیقی، ۱۳۹۵)	نتایج نشان داد، تواضع وفروتنی، قابلیت اعتماد که یکی از مهمترین عوامل نفوذ در روابط رهبر پیرو میباشد و مهرورزی نسبت به کارکنان خود با روشهای مختلف از جمله قدردانی و تشویق کارکنان، باعث افزایش انگیزش و عملکرد کارکنان شوند.
الگوی انگیزش شغلی مدرسان نسه (۲۰۱۸)	مهمترین مولفه های انگیزش: کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران فرصت های پیشرفت، پرداخت ها.
- الگوی انگیزش کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی علیه السلام، ستوده و همکاران (۱۴۰۰)	نیازهای معنوی، نیازهای روان شناختی و نیازهای طبیعی
طراحی الگوی انگیزش کارکنان دانشگاه با روش پژوهش ترکیبی (گنجعلی، ۱۳۹۸)	الگوی پیشنهادی دارای هشت مقوله جهت گیری دانشگاه، جو دانشگاه، رهبری، جبران خدمات، فرایندها و کارکردهای منابع انسانی، محیط کار، همکاران و عوامل شغلی است

در این بخش محقق سعی داشت باتوجه به ادبیات نظری و پیشینه پژوهش ابعادی که بیشترین فراوانی را در بین پژوهش های انجام شده داشتند را شناسایی کند و به عنوان ابعاد اولیه برای ارائه الگوی مفهومی استفاده نماید. که از مجموع مطالعات انجام شده در مورد ابعاد به شرح زیر است:

نسی (۲۰۱۸) به طراحی الگوی انگیزش شغلی مدرسان پرداختند. مهمترین مولفه های بدست آمده: پرداختی، ارتباط اثر بخش با همکاران، مدیریت، عوامل پیشرفت شغلی .

ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷) الگوی عوامل مؤثر بر ماندگاری با انگیزه دانشجو-معلم در آموزش و پرورش را طراحی کردند. مهمترین عوامل بدست آمده عبارتند از: مقول هه ای کرامت انسانی و اعتماد سازمانی ، کفایت جبران خدمات، محیط و جوسازمانی ه، توسعه شایستگی ها و مسیر حرفه ی معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقاء منزلت حرف های و محیط بیرونی، به عنوان عوامل مؤثر بر ماندگاری دانشجو-معلم شناسایی شدند.

ستوده و همکاران (۱۴۰۰)، الگوی انگیزش کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی علیه السلام را طراحی کردند. نیازهای طبیعی، نیازهای روانشناختی و نیازهای معنوی بعنوان مهمترین مولفه های اثر بخش بر انگیزش کارکنان در سازمان است. با مقایسه فراوانی ابعاد مورد بررسی در پیشینه پژوهش و طبق نظر اساتید محترم راهنما و مشاور، به نظر می رسد سه بعد از اهمیت بیشتری برخوردار هستند: ۱-عوامل سازمانی ۲-عوامل اقتصادی ۳-عوامل توسعه ای است. بنابراین الگوی مفهومی پژوهش حاضر شامل سه بعد عوامل انگیزش ذکر شده است. در زیر شکل الگوی مفهومی پژوهش حاضر آمده.



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش حاضر

روش:

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر داده ها از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی)، و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی داده بنیاد خودظهور است و در بعد کمی پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش حاضر مشتمل بر دو بخش است. الف- بخش کیفی: خبرگان حوزه علوم تربیتی و روانشناسی است. ب- بخش کمی: شامل کلیه معلمان هنرستان استان لرستان به تعداد ۳۷۵ (۳۷۵ زن و ۳۲۵ مرد) داد. نمونه آماری در بخش کیفی با بهره گیری از روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در واقع در ۱۲ نفر خبره به اشباع نظری رسیدیم. در بخش کمی حجم نمونه به کمک جدول تعیین حجم نمونه مورگان بدست آمد بتعداد ۲۴۸ (۱۳۳ زن و ۱۱۵ مرد) نفر تشکیل داد. ابزار سنجش در بخش کیفی: ابزار بخش کیفی را یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تشکیل می دهد که به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی به دست آمده است. و در بخش کمی: پس از اشباع نظری خبرگان در مورد فرم مصاحبه بخش کیفی، فرم مذکور از طریق دادن پیوست به شاخص ها به پرسشنامه تبدیل و بر روی گروه نمونه که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا شد. اعتبار و روایی ابزار سنجش در دو بخش انجام شد: الف- بخش کیفی: اعتبار و روایی ابزار سنجش در بخش کیفی به مدد اجماع سه سویه (اجماع داده ها، اجماع پژوهشگران و اجتماع تئوری ها و روش شناسی) به دست آمده است. ب- بخش کمی: در بخش کمی اعتبار با آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار کل آن برابر با ۰/۸۸ می باشد. روش های گردآوری اطلاعات - بخش کیفی: مشتمل بر مراحل زیر است: ۱- ابتدا پژوهشگر برخی از تئوری ها، الگوها، مدل ها و یافته های تحقیقات اعم از ملی و جهانی را مطالعه نموده است. ۲- شاخص های مرحله ۱ را به مدد کدگذاری باز احصاء نموده است. ۳- سپس شاخص های احصاء شده را به مدد کدگذاری محوری در قالب ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها دسته بندی نموده است. ۴- در این مرحله شاخص های مقوله بندی شده در قالب یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تنظیم و در اختیار خبرگان و سپس از راه و بارش مغزی قرار گرفت و این روند تا رسیدن به اشباع نظری استمرار یافت. ۵- ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های نهایی اولویت بندی شده و در قالب یک الگو ترسیم و در پایان توسط خبرگان اعتبار یابی شد. و در بخش کمی: این بخش مشتمل بر مراحل زیر است: ۱- فرم مصاحبه اشباع شده در مورد خبرگان از طریق وزن دهی به شاخص ها تدوین شد. ۲- پرسشنامه مذکور بر روی گروه نمونه که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا شد. ۳- پاسخ آزمودنی ها به صورت دستی محاسبه و سپس در بسته نرم افزاری لیزرل به مدد آزمون تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ۴- به این ترتیب ابتدا، مؤلفه ها و شاخص ها مورد سنجش قرار گرفت. ۵- سپس به مقایسه مرحله کمی و کیفی پرداخته شد. روش تجزیه و تحلیل داده ها در دو

بخش انجام شد: الف- در بخش کیفی داده ها به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی (مصاحبه، و بارش مغزی با خبرگان) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ب- بخش کمی: مشتمل بر سه روش زیر است: ۱- توصیف داده ها: در این بخش از روش های مرسوم آمار توصیفی مانند رسم جداول توصیفی، رسم مشخصه های آماری و رسم نمودارها، استفاده گردید. ۲- تحلیل داده ها: در این بخش از آزمون های موسوم به تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد.

یافته های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناسی در مرحله کیفی به شرح جدول (۲) می باشد:

جدول ۲: توزیع گروه نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۱۵	۴۶/۳۷
زن	۱۳۳	۵۳/۶۳
جمع	۲۴۸	۱۰۰

جدول ۳: توزیع گروه نمونه بر حسب سابقه کاری

سابقه کار	تعداد	درصد
۵ تا ۱۰ سال	۷۸	۳۱/۴۵
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۱۰	۴۴/۳۵
۱۶ سال و بالاتر	۶۰	۲۴/۲۰
جمع	۲۴۸	۱۰۰

جدول ۴: توزیع گروه نمونه بر حسب تحصیلات

تحصیلات	تعداد	درصد
کارشناسی ارشد	۲۰۰	۸۰/۶۵
دکتری	۴۸	۱۹/۳۵
جمع	۲۴۸	۱۰۰

توصیف و تحلیل داده ها

به منظور تلخیص مطالب از روش های آماری توصیفی (میانگین، کجی و کشیدگی) استفاده شده است.

جدول ۵: شاخص های توصیفی عامل های پژوهش

عامل ها	میانگین	کجی	کشیدگی
فردی	۵/۱۲	-۱/۵۴۱	۳/۰۳۹
گروهی	۵/۱۴	-۱/۴۷۳	۲/۵۴۱
توسعه حرفه ای	۵/۱۹	-۰/۸۱۴	۲/۰۱۴
توسعه فردی	۴/۸	-۱/۳۴۱	۲/۳۰۷
مدیریت اثر بخش	۵/۴۰	-۰/۱۴۲	۳/۱۳۵
محیز مناسب	۵/۳۶	-۱/۱۵۰	۲/۲۹
ارزشهای تعالی سازمان	۵/۳۵	-۱/۵۱۲	۱/۰۸۹
انسجام سازمانی	۵/۳۵	-۱/۳۵	۱/۷۷۰
خوشنودی شغلی	۵/۳۵	-۱/۱۵۰	۲/۰۱۹
ساختار توسعه یافته	۵/۳۵	-۲/۳۱۴	۳/۷۶۹
حقوق و مزایا	۵/۳۴	-۱/۷۱۴	۲/۵۴
امکانات رفاهی	۵/۰۹	-۱/۱۵۰	۱/۰۳۹

با توجه به جدول فوق (۵) بیشترین میانگین ابعاد مربوط به مولفه توسعه حرفه ای با میانگین ۵/۱۹ و کمترین میانگین مربوط به مولفه توسعه فردی با میانگین ۴/۸ می باشد. همچنین توزیع نمرات همه ابعاد و مولفه ها دارای کجی منفی هستند. به عبارتی دیگر مجموع مجذور نمرات آن از میانگین، عددی منفی است و نمرات اکثر افراد در این مقیاس از میانگین بیشتر است. توزیع نمرات مولفه ساختار توسعه یافته (۲/۳۱-) بیشترین و توزیع نمرات مولفه مدیریت اثر بخش (۰/۱۴-) کمترین کجی را دارد. توزیع نمرات همه ابعاد و مولفه ها دارای کشیدگی مثبت هستند. بدین معنی که نمره اکثر افراد در این مقیاس ها

نزدیک به میانگین قرار دارد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده توزیع نمونه مورد نظر نرمال است و می‌توان گفت که نمونه کاملاً معرف جامعه مورد نظر می‌باشد.

جدول ۶: نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

سطح معنی داری	درجه آزادی	K-S
۰/۴۸۱	۲۴۷	۲/۱۷

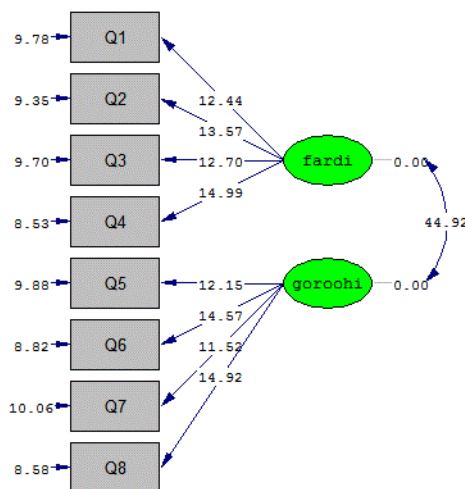
نتایج جدول شماره (۶) نشان می‌دهد نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد سطح معنی‌داری به‌دست آمده برای متغیر انگیزش معلمان (۰/۴۸۱) بزرگتر از ۰/۰۵ و مقدار K-S برابر ۲/۱۷ است لذا توزیع داده‌های متغیر انگیزش معلمان نرمال می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌ها فراهم است.

در بخش کمی پژوهش به منظور تعمیم نتایج به جامعه‌ای که از آن استخراج شده است از آزمون تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه ارائه شده است.

بحث و نتیجه گیری

نخستین یافته پژوهش حاضر مبنی بر اینکه الگوی انگیزشی معلمان هنرستان های استان لرستان کدام است؟

□ تحلیل عاملی تاییدی بعد معنوی



Chi-Square=135.51, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

نمودار (۱) مقادیر معناداری (ضرایب t-value) بعد انگیزه معنوی

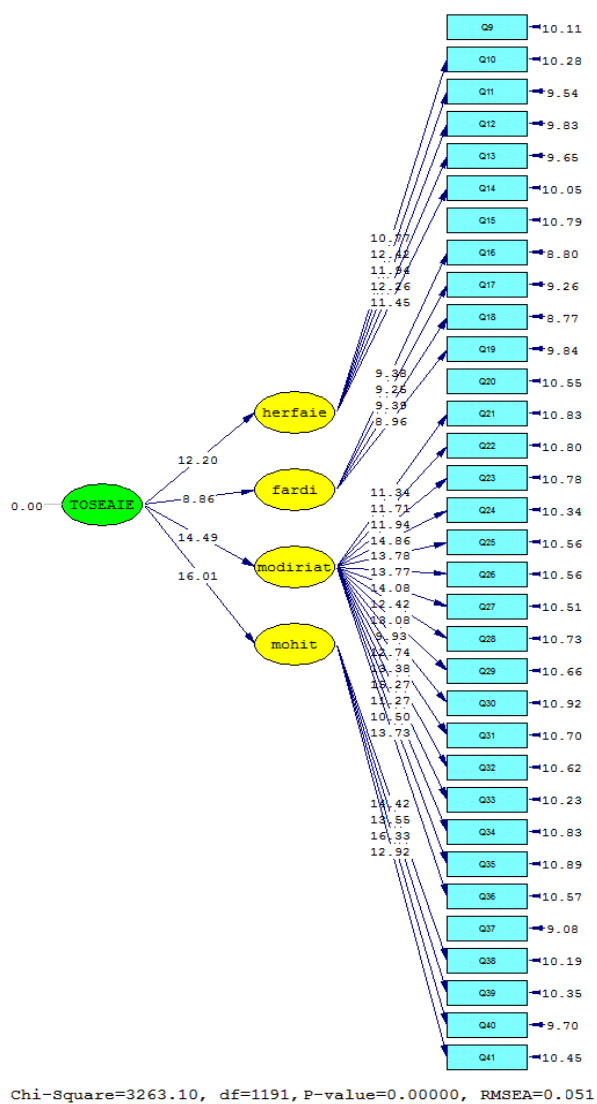
نمودار (۱) معنی داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می دهد. از آنجا که معنی داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده t-value خارج از بازه $\pm 1/96$ باشند، رابطه معنی دار است. نتایج بدست آمده نشان می دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی دار می باشند. بطور خلاصه می توان گفت:

- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر فردی با بعد انگیزه معنوی برابر ($\lambda = 0/88$ و $t = 7/83$)؛
 - بار عاملی و ضریب معناداری مسیر گروهی با بعد انگیزه معنوی برابر ($\lambda = 0/86$ و $t = 7/65$)؛
- در خصوص شاخص های برازش الگو این نتایج بدست آمده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص های برازندگی نشان می دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. نسبت خی دو به درجه آزادی ۲/۷۶ و کوچکتر از ۳ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۰۵۸ و کوچکتر از ۰/۰۸ است. سایر شاخص های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۲ و شاخص

۱۴۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال شانزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۳

نیکویی برازش تعدیل یافته ۰/۹۱ بدست آمد که بعد انگیزه معنوی را تایید می کنند. سایر شاخص های برازش نیز بالاتر از ۰/۹ قرار گرفته اند.

تحلیل عاملی تاییدی بعد توسعه ای



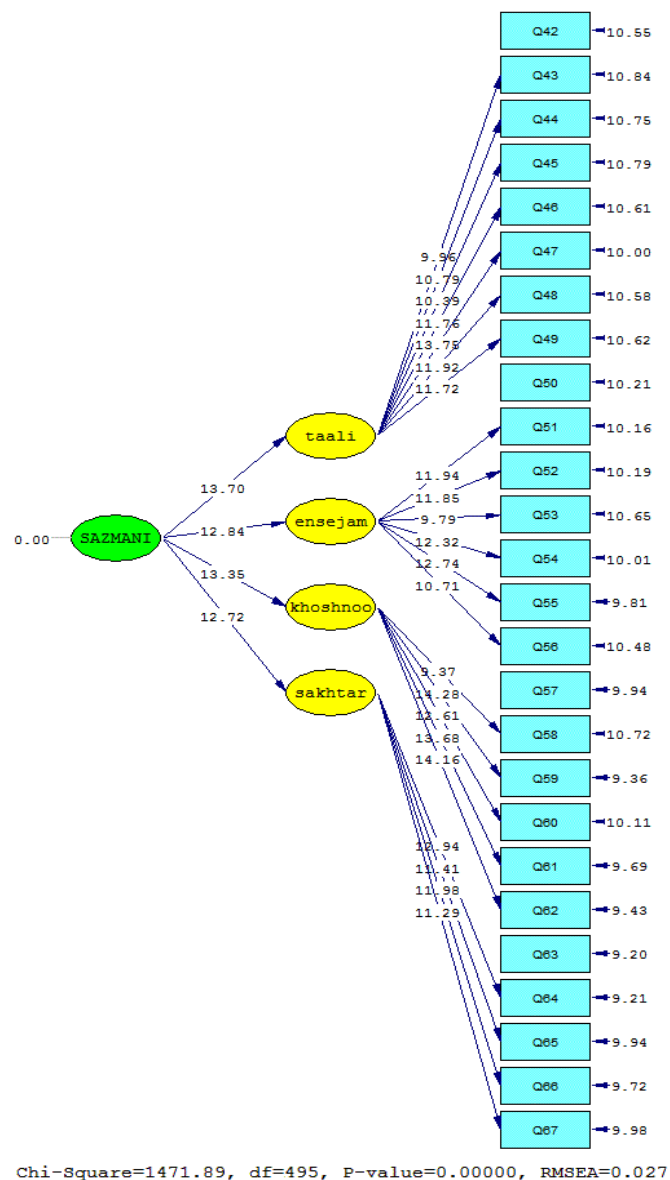
نمودار (۲) مقادیر معناداری (ضرایب t-value) بعد انگیزه توسعه ای

نمودار (۲) معنی داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می دهد. از آنجا که معنی داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده t-value خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ باشند، رابطه معنی دار است. نتایج بدست آمده نشان می دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی دار می باشند. بطور خلاصه می توان گفت:

- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر توسعه حرفه ای با بعد انگیزه توسعه ای برابر $\lambda = ۰/۹۳$ و $t = ۱۲/۲۰$ ؛
- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر توسعه فردی با بعد انگیزه توسعه ای برابر $\lambda = ۰/۹۲$ و $t = ۸/۸۶$ ؛
- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر مدیریت اثربخش با بعد انگیزه توسعه ای برابر $\lambda = ۰/۹۴$ و $t = ۱۴/۴۹$ ؛
- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر محیط مناسب با بعد انگیزه توسعه ای برابر $\lambda = ۰/۸۹$ و $t = ۱۶/۰۱$ ؛

در خصوص شاخص های برازش الگو این نتایج بدست آمده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص های برازندگی نشان می دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. نسبت خي دو به درجه آزادی ۲/۷۴ و کوچکتر از ۳ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۰۵۱ و کوچکتر از ۰/۰۸ است. سایر شاخص های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۳ و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته ۰/۹۱ بدست آمد که بعد انگیزه توسعه ای را تایید می کنند. سایر شاخص های برازش نیز بالاتر از ۰/۹ قرار گرفته اند.

تحلیل عاملی تاییدی بعد سازمانی



نمودار (۳) مقادیر معناداری (ضرایب t-value) بعد انگیزه سازمانی

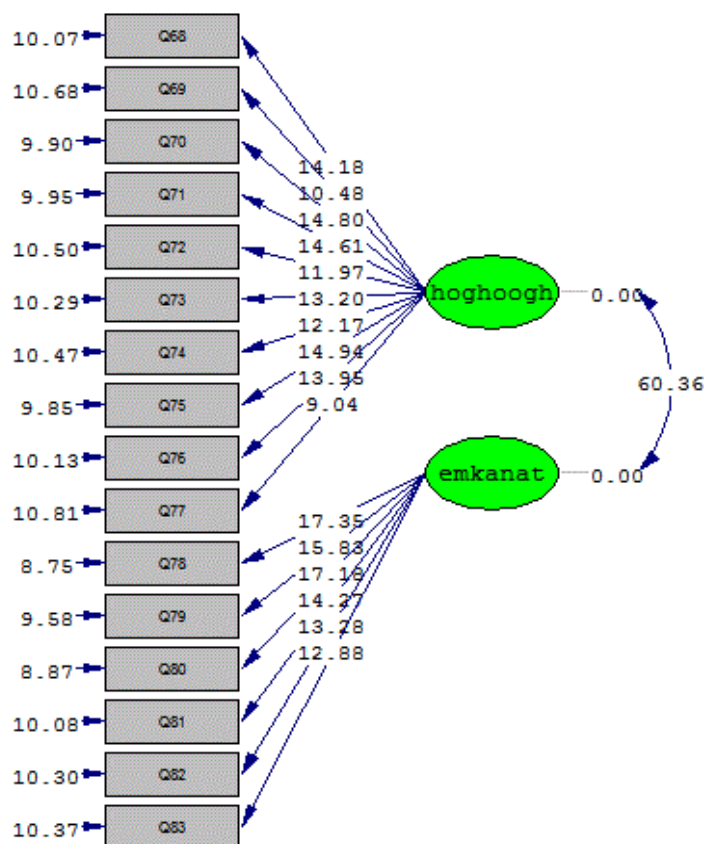
نمودار (۳) معنی داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می دهد. از آنجا که معنی داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده t -value خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ باشند، رابطه معنی دار است. نتایج بدست آمده نشان می دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی دار می باشند.

بطور خلاصه می توان گفت:

- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر ارزش های تعالی سازمانی با بعد انگیزه سازمانی برابر $(۰/۸۲) = \lambda$ و $(t = ۱۳/۷۰)$ ؛
- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر انسجام و روابط سازمانی با بعد انگیزه سازمانی برابر $(۰/۸۹) = \lambda$ و $(t = ۱۲/۸۴)$ ؛
- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر خشنودی شغلی با بعد انگیزه سازمانی برابر $(۰/۸۴) = \lambda$ و $(t = ۱۳/۳۵)$ ؛
- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر ساختار توسعه یافته با بعد انگیزه سازمانی برابر $(۰/۸۶) = \lambda$ و $(t = ۱۲/۷۲)$ ؛

در خصوص شاخص های برازش الگو این نتایج بدست آمده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص های برازندگی نشان می دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. نسبت خی دو به درجه آزادی $۲/۹۷$ و کوچکتر از ۳ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب برابر با $۰/۰۲۷$ و کوچکتر از $۰/۰۸$ است. سایر شاخص های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش برابر با $۰/۹۱$ و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته $۰/۹۰$ بدست آمد که بعد انگیزه سازمانی را تایید می کنند. سایر شاخص های برازش نیز بالاتر از $۰/۹$ قرار گرفته اند.

تحلیل عاملی تاییدی بعد اقتصادی



Chi-Square=903.16, df=313, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

نمودار(۴): مقادیر معناداری (ضرایب t-value) بعد انگیزه اقتصادی

نمودار(۴) معنی داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می دهد. از آنجا که معنی داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده t-value خارج از بازه $\pm 1/96$ باشند، رابطه معنی دار است. نتایج بدست آمده نشان می دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی دار می باشند.

بطور خلاصه می توان گفت:

- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر حقوق و مزایا با بعد انگیزه اقتصادی برابر $(\lambda = 0/94)$ و $11/18 = t$ ؛

- بار عاملی و ضریب معناداری مسیر امکانات رفاهی با بعد انگیزه اقتصادی برابر $(\lambda = 0/93)$ و $10/92 = t$ ؛

در خصوص شاخص های برازش الگو این نتایج بدست آمده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص های برازندگی نشان می دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. نسبت خی دو به درجه آزادی $2/88$ و کوچکتر از 3 است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب برابر با $0/077$ و کوچکتر از $0/08$ است. سایر شاخص های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش برابر با $0/92$ و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته $0/90$ بدست آمد که بعد انگیزه اقتصادی را تایید می کنند. سایر شاخص های برازش نیز بالاتر از $0/9$ قرار گرفته اند.

بحث و نتیجه گیری

نخستین یافته پژوهش حاضر مبنی بر اینکه الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش استان لرستان کدام است؟



شکل (۱): الگوی انگیزش معلمان هنرستان های وزارت آموزش و پرورش استان لرستان استخراج شده توسط پژوهشگر

چنانچه شکل فوق نشان می دهد الگوی مذکور که توسط خبرگان اعتباریابی شده است مشتمل بر ۸۳ شاخص، ۱۲ مولفه و ۴ بعد برای الگوی مزبور طی یک پژوهش کیفی با رویکرد داده بنیاد خودظهور بدست آمده است. ابعاد سازنده الگوی یادشده مشتمل بر چهار بعد شامل بعد معنوی، توسعه ای، سازمانی و اقتصادی بود که ۱۲ مولفه فردی، گروهی، توسعه حرفه ای، توسعه فردی، مدیریت اثر بخش، محیط مناسب، ارزش های تعالی سازمانی، انسجام و روابط سازمانی، خشنودی شغلی، ساختار توسعه یافته، حقوق و مزایا، امکانات رفاهی را در بر گرفته اند. در نهایت، یافته های پژوهش حاضر نشان داد هر یک از مؤلفه های به دست آمده، از شاخص هایی تشکیل شده اند. در تبیین یافته های پژوهش حاضر میتوان بیان نمود که به مدد این الگو میتوان به عوامل مهم انگیزش معلمان پی برد.

معلم امانتی خطیر و پرارزش را در اختیار دارد و باید امانتدار باشد او چه در تربیت فرزندان در محیط خانه و چه در رهبری سیاسی، اجتماعی جامعه نقش مهمی دارد. باید شرایطی برای معلم فراهم باشد تا به این وظیفه مهم خود جامه عمل بپوشاند. گام اول شناختن قدر و منزلت معلم است نقش او نقش پیامبر اکرم (ص) در جامعه است قرآن کریم بالاترین درجات را برای معلم منظور فرموده است و نهج البلاغه بهای معلم را با بهشت مقایسه کرده است، در اسلام خدمت به خلق خدا برترین عبادت است و از آنجا که معلمی خدمت به جامعه است از ارزش فراوانی برخوردار است.

بهترین برنامه ها و غنی ترین محتوای آموزشی بدون وجود مربیانی کار آزموده و با انگیزه به ثمر نخواهد رسید پس می توان با افزایش انگیزه در فرد کارایی او را افزایش داد تا از اتلاف وقت و هدر رفتن نیروهای بالقوه جلوگیری گردد. امروزه رابطه انگیزه و کارآمد بودن کارکنان و بازده کار سازمانی اهمیت فراوانی دارد. در روانشناسی انگیزه را نوعی محرک می دانند که موجود زنده را از درون به فعالیت وامی دارد و به آن «دینامیک رفتار» نیز می گویند.

در فرصتهای یادگیری بعد از عوامل محیطی و وراثت مهمترین دلیل تفاوت در عملکرد یادگیری عامل انگیزه است و به این خاطر جزء مباحث مدیریت، روان شناسی تربیتی، روانشناسی اجتماعی و... آورده شده است.

عوامل وراثت را نمی توان تغییر داد یا شرایط محیطی را تاحدودی می توان بهبود بخشید ولی با افزایش و تقویت انگیزه می توان از این دو عامل کمک گرفت و به خود شکوفایی رسید.

در تبیین بعد اول، بعد معنوی که خود دارای دو مولفه که عبارتند از: فردی و گروهی می باشد. در تبیین یافته های بعد اول پژوهش حاضر میتوان بیان نمود که مدرسه از مهم ترین نهادهای اجتماعی، تربیتی و آموزشی و اصلی ترین رکن تعلیم و تربیت است که به منظور تربیت صحیح دانش آموزان در ابعاد دینی، اخلاقی، علمی، آموزشی، اجتماعی و کشف استعدادها و هدایت رشد متوازن روحی و معنوی و جسمانی آنان براساس اهداف مصوب دوره های تحصیلی و برابر ضوابط و دستورالعمل های وزارت آموزش و پرورش تأسیس و اداره می شود. انتقال ارزش های اساسی جامعه در کانون اصلی توجه نظام آموزشی قرار دارد، به گونه ای که مدرسه دانش آموزان را متعهد می سازد ارزش های جامعه را درونی سازند. در مدارس، آموزش ارزش ها در لایه لای دروس گوناگون صورت می گیرد و کارایی تعلیم ارزش ها در هر درس، به میزان درک معلم از اهداف موردنظر در آن درس بستگی دارد. معلم با شناخت امکانات، به تجهیز محیط آموزشی می پردازد و با شناخت علایق و توانایی شاگردان، آنان را در جهت صحیح یادگیری هدایت می کند؛ چراکه موفقیت در مدارس مستلزم آن است که معلمان عقاید دیگران را بپذیرند. نظام آموزش و پرورش از طریق روش هایی که در امر تدریس به کار می گیرد ارزش ها و برداشت های خاصی را در ذهن دانش آموزان جای می دهد و در روند تبیین ارزش ها، همسالان از طریق کنش متقابل، نقش مهمی ایفا می کنند، به گونه ای که نظام های آموزشی در دنیا تلاش می کنند از توانایی های منابع انسانی خود سود ببرند.

در تبیین بعد دوم یعنی بعد توسعه ای که شامل مولفه های توسعه حرفه ای، توسعه فردی، مدیریت اثر بخش و محیط مناسب می باشد. می توان گفت که اصلی ترین دلیل اهمیت توسعه سازمانی، اهدافی است که دنبال می کند. هر سازمانی نیازمند بهبود عملکرد خود و توسعه توانایی هایش برای رشد و تغییر است تا بتواند توانایی خود را برای رقابت در بازارها حفظ کند. توسعه سازمانی دقیقاً همین اهداف را دنبال می کند. بنابراین می توان گفت که توسعه سازمانی ابزاری مهم برای مدیریت و برنامه ریزی رشد است و نقش مهمی در موفقیت سازمان ها دارد. به علاوه، سازمانی که بتواند عملکرد پهنه ای داشته باشد، می تواند روحیه کارکنان را تقویت کند. زیرا وقتی کسب و کار شما متناسب با اهداف و منابعی که در اختیار دارد سازماندهی شود، عملکرد کارکنان نیز با موفقیت بیشتری همراه شده و احساس توانمندی و ارزشمند بودن در آنها افزایش پیدا می کند. دلیل دیگر اهمیت توسعه سازمانی را می توان به خاطر اثرگذاری آن بر نحوه حل مشکلات درون سازمانی، بهبود روش ها و فرآیندهای تجزیه و تحلیل مشکلات و افزایش کارآمدتری سازمان در برطرف کردن آنها دانست. توسعه سازمانی نه تنها مشکلات مربوط به رشد و عملکرد سازمان را بهبود می بخشد، بلکه این کار را به صورت سیستمی انجام می دهد و ابعاد مختلف سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. "توسعه سازمانی" با ایجاد تعادل بین نقاط قوت و ضعف یک

کسب و کار و بهبود در نحوه به کارگیری منابع سازمان (مانند نیروی انسانی)، به مدیران کمک می‌کند تا از آنها به بهترین شکل ممکن استفاده کنند. همچنین در این راستا، ابزارهایی را برای ارزیابی، برنامه ریزی، افزایش مشارکت کارکنان، آموزش آنها و ایجاد تغییرات تدریجی در اختیار شما قرار می‌دهد.

در تبیین بعد سوم یعنی بعدسازمانی که خود شامل مولفه های؛ ارزش های تعالی سازمانی، انسجام و روابط سازمانی، خشنودی شغلی و ساختار توسعه یافته می باشد. می توان بیان کرد که، ارزش های سازمانی، به آن دسته از ارزش های اشاره دارند که هدایت گر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان بوده و بر آنها تاثیر می گذارند. ارزش های اصلی سازمان که به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار می گیرند، معرف فرهنگ آن سازمان هستند. در زمینه ارتباطات سازمانی، منبع مناسب اطلاعاتی در خدمت اعضای سازمان جهت فرآیند تصمیم گیری است چراکه به شناسایی و ارزیابی مسیر اقدامات جایگزین کمک می کند. ارتباطات همچنین نقش مهمی در تغییر نگرش افراد ایفا می کند، به این معنا که یک فرد آگاه، نگرش بهتری نسبت به یک فرد با آگاهی کم خواهد داشت. مجلات سازمانی، جلسات و اشکال مختلف ارتباطات شفاهی و کتبی به شکل گیری نگرش کارکنان کمک می کند.

در تبیین بعد چهارم بعد اقتصادی که خود شامل مولفه های حقوق و مزایا و امکانات رفاهی می باشد . می توان گفت، مدیریت حقوق و دستمزد و پاداش در یک سازمان چیزی بیش از ارضای نیازهای زندگی منابع انسانی است. حقوق و دستمزد و پاداش مناسب بر طرز سلوک و رفتار سطح زندگی ، قدرت خرید و سلامت روحی و روانی افراد یک جامعه تاثیر فراوان دارد و در نهایت باعث افزایش کارایی در سازمان ها می گردد. عدم رضایت از پرداخت نیز نه تنها بر کاهش کارایی سازمان اثر منفی دارد بلکه کیفیت زندگی کاری شاغلین را نیز کاهش می دهد و در نهایت بر کاهش کارایی، رفتارهای ناهنجار و مفاسد اجتماعی کارکنان سازمان می انجامد.

بنابراین این قبیل اقدامات در قالب ابعاد، مولفه ها و شاخصهای میتواند منجر به افزایش انگیزش معلمان مدارس خواهد شد. بر اساس یافته های پژوهش گردد. از حیث همسویی با یافته های سایر پژوهش ها میتوان گفت یافته های پژوهش حاضر با پژوهش های مانند: قادری نژاد و همکاران (۱۴۰۱) از حیث توجه به عوامل فردی، سازمانی و مدیریت اثر بخش، منصوری و همکاران (۱۴۰۰) از نظر بعد اقتصادی، امکانات ، ستوده و همکاران (۱۴۰۰) از حیث بعد معنوی ، گنجعلی (۱۳۹۸) از حیث عوامل اقتصادی، زاکوسوف (۲۰۲۳) از حیث توجه به ساختار سازمانی، مدیریت اثر بخش و عوامل اقتصادی ، آلفابینتا (۲۰۲۲) از حیث توجه مدیریت اثر بخش، توسعه حرفه ای افراد، مارگریت و لام (۲۰۱۸) از حیث توجه به عوامل ارتباطات سازمان و پرداختی ها همسو بوده.

در مجموع این پژوهش دارای محدودیت های مانند: ۱- این پژوهش در جامعه معلمان هنرستان های استان لرستان انجام شده است لذا می توانست در سطح وسیع تری شامل استان های دیگر و مقاطع دیگر نیز باشد. که در این صورت قابلیت تعمیم پذیری بیشتری داشت.

۲. داده های تجربی این پژوهش در اثر اجرای یک مقیاس ۸۳ شاخصی در ۴ بعد و ۱۲ مولفه برای گروه نمونه به دست آمده لذا اگر از مقیاس های دیگری با مضمون متفاوت و طول زیادتر استفاده شود نتیجه آن قابل تعمیم تر است.

در پایان موارد زیر پیشنهاد می شود :-

- ایجاد حس رقابت و انگیزه در معلمان از راه اجرای کامل و دقیق قانون رتبه بندی.
- بهره گیری از ظرفیت های موجود مجلس شورای اسلامی و شوراهای اسلامی شهر و روستا با همکاری معلمان عضو مجلس شورای اسلامی.
- فرهنگ سازی برای ارتقای سطح تکریم معلم توسط دانش آموزان و اولیا به تاسی از روش تکریم استاد در حوزه های علمیه و دانشگاه ها همچنین آسیب شناسی ابراز عدم رضایت شغلی توسط معلمان و چاره جویی برای آن .
- تسهیل حضور معلمان شاخص در رسانه ها و پیگیری برای برجسته نمودن فضیلت های معلمی از طریق رسانه ها است.
- تهیه منشور حقوق، اختیارات و وظایف معلمان و سیر مراحل تصویب آن به عنوان بخشی از نظام معلمی کشور.
- جلب حمایت بانک ها برای ارائه تسهیلات به تعاونی های مسکن فرهنگیان و در نتیجه واگذاری واحدهای مسکونی در حال ساخت و پرداخت یارانه مسکن فرهنگیان.
- پیگیری در واگذاری سهام عدالت به تمام فرهنگیان به ازای هر عضو خانواده فرهنگی.

منابع:

- ابراهیمی، ایوب، زین آبادی، حسن، هداوندی، محمدرضا (۱۳۹۷)، مطالعه کیفی عوامل مؤثر در میل به ماندگاری دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان در وزارت آموزش و پرورش: مورد مطالعه استان تهران، دوفصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی سال ششم، شماره هفدهم، پاییز و زمستان ۱۳۹۷
- بخشی، رضا (۱۳۹۸)، رهایی کارمندان سازمانی، تهران: انتشارات تولید دانش
- رز، مایکل (۱۴۰۰)، مبانی منابع انسانی مدیریت پاداش، ترجمه: سید اکبر جعفری، نشر ارسطو
- رضایی منش، بهروز، صدیقی، رامین (۱۳۹۵)، تأثیر رهبری خدمتگزار بر انگیزش و عملکرد کارکنان، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی سال هفتم / شماره بیستم و چهارم / زمستان ۱۳۹۵.
- ستوده، رقیه، باقری، مسلم و جاجرمی زاده، محسن (۱۴۰۰). طراحی الگوی انگیزش کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی علیه السلام، فصلنامه مدیریت اسلامی، (۲)، ۱۰۱-۱۲۸.
- صالحی، شعله، حسینیان، شهامت (۱۳۹۵)، طراحی الگوی انگیزش در کارکنان ناجا (مطالعه موردی: کارکنان رد ه های تحقیقات کاربردی ناجا)، نشریه علمی-ترویجی | سال یازدهم | شماره | 46 زمستان ۱۳۹۵.
- قادرنژاد، علی اکبر، فهیم دوین، حسن، مقدم، امیر، اسماعیل و زاده قندهاری، محمدرضا (۱۴۰۱). طراحی الگوی تبیین عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی در مربیان آماتور ورزش کشور با تاکید بر نظریه دو عاملی انگیزش - بهداشت هرزبرگ. سبک زندگی اسلامی (۶) ۶: ۳۶-۵۵
- گنجعلی، اسدالله (۱۳۹۸)، طراحی الگوی انگیزش کارکنان دانشگاه با روش پژوهش ترکیبی، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی سال نهم پاییز ۱۳۹۸ شماره ۳
- نایلی، محمد علی (۱۴۰۲)، انگیزش در سازمانها، اهواز: دانشگاه شهیدچمران.
- منصوری، علی، عظیمی، حسین، و محمدی، مصطفی. (۱۴۰۰). نقش پاداش های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳ (۴۹)، ۵۲-۲۹.
- میرهاشمی، مالک (۱۳۹۸). انگیزش و نگرش های شغلی، تهران: انتشارات علم.
- موسوی، فرانک و اوایس، کبری. (۱۴۰۲). بررسی راهکارهای ایجاد انگیزش معلمان ابتدایی جهت استفاده از شیوه های نوین آموزش در فضای مجازی. فصلنامه تعالی تعلیم و تربیت و آموزش. 66-78, 1(3),
- Alfianita, R., Karnati, N., Supadi, S., & Ifnuari, M. R. (2022). The Influence of Professional Education and Work Motivation on The Performance of State Elementary School Teachers. Journal of Education Research and Evaluation, 6(1), 98 -107.
- Danquah, F.O., Asiamah, B.K., & Twumasi, M.A. (2019). The Unique Motivational Factors Affecting Teachers Performance Among Senior High Schools in Kumasi Metropolis, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9 (2), 414-432.

- Eglė Viržintaitė-Banienė.(2023). Intergenerational Divide: Can One Motivational Approach Drive Them All?. Vilnius University Proceedings 37:112-118.
 - Gyimah, N. (2020). Factors Affecting Teacher Motivation in Senior High Schools in Ghana: A Case Study of Dompase Senior High School. Available at SSRN 3677392, 1 -17
- Nese, B. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation, International • Journal of Instruction, 11(4), 761-776
- Zachosova, Nataliia, Dmytro ,MELNYCHUK& Roman MORARU-BURLESKU.(2023). PERSONNEL POLICY IN THE CONDITIONS OF BANI WORLD: MOTIVATION TOOLS FOR INTELLECTUAL PERSONNEL, SOCIAL AND ECONOMIC SECURITY MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION, , REVIEW OF TRANSPORT ECONOMICS AND MANAGEMENTDOI:10.15802/rtem2022/277607

فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی
<https://sanad.iau.ir/journal/jearq>