

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی

**بررسی راهکارهای ارتقای انگیزه کار معلمان از دیدگاه معلمان و مدیران مقطع  
ابتدایی شهر اصفهان**

استادان راهنما:

دکتر مصطفی شریف

دکتر احمدرضا نصر اصفهانی

پژوهشگر:

مریم شیاوسی

آبان‌ماه ۱۳۹۱

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی

خانم مریم شیاسی

تحت عنوان

بررسی راهکارهای ارتقای انگیزه کار در معلمان از دیدگاه معلمان و مدیران مقطع

ابتدایی شهر اصفهان

در تاریخ ۹۱/۰۸/۱۴ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱- استاد راهنمای پایان‌نامه

دکتر مصطفی شریف

با مرتبه‌ی علمی دانشیار امضا

۲- استاد راهنمای پایان‌نامه

دکتر احمدرضا نصرافهانی

با مرتبه‌ی علمی استاد امضا

۳- استاد داور داخل گروه

دکتر محمدرضا نیلی احمدآبادی

با مرتبه‌ی علمی استادیار امضا

۴- استاد داور خارج از گروه

دکتر حسینعلی مهرابی

با مرتبه‌ی علمی استادیار امضا

امضای مدیر گروه



## به نام هستی بخش مهربان

حمد و سپاس بیکران به درگاه یگانه عالم هستی که توان گام نهادن در راه کسب دانش را به من ارزانی داشت. اینک که به لطف ایزد توانا در این راه بی انتها بدین مرحله رسیده‌ام، بر خود لازم می‌دانم تا از همه معلمان و استادان دلسوزی که اندک بضاعتی، نتیجه سعی و تلاش بی دریغ آنهاست تشکر و قدردانی نمایم.

از استادان گرانقدر راهنما جناب آقای دکتر شریف که اگرچه جسم خاکی‌اش در کنارمان نیست، اما روح بلند و آسمانی‌اش همواره در خاطره‌مان زنده است و امید و تلاش و عشق را در وجودمان به ودیعه گذارده و جناب آقای دکتر نصر اصفهانی که در کمال متانت و بردباری و با روشنگری و ارشادات محققانه، زمینه بهتر شدن پایان‌نامه را فراهم نمودند، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

همچنین از تمامی استادان و دوستان عزیزم در مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد که با حمایت‌های خویش مرا در تدوین این پایان‌نامه یاری کردند، سپاسگزاری می‌کنم.

تقدیم به پدر و مادرم

خانواده‌ام

که با لطف، بخشش و بزرگواری شرایط  
تحصیل و گام نهادن در مسیر  
علم‌آموزی را برایم فراهم کردند.

و تقدیم به آرام جانم، همسرم

که فروغ نگاهش، گرمی کلامش و  
صداقت زیبایش، امیدبخش  
زندگی‌مان است...

## چکیده

این پژوهش با هدف بررسی راهکارهای ارتقای انگیزه کار معلمان شهر اصفهان در مقطع ابتدایی انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی بوده است و جامعه آماری آن معلمان و مدیران نواحی ششگانه استان اصفهان که شامل ۴۱۹۴ نفر در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱ بوده‌اند، می‌باشد که از میان آنها ۱۹۱ نفر براساس فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته انگیزه کار بود که شامل ۶ مؤلفه، ۵۹ سؤال بسته پاسخ و یک سؤال باز پاسخ بوده است. روایی پرسشنامه از طریق نظرات استادان راهنما و کارشناسان و متخصصان صاحب نظر در این زمینه و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است. داده‌های پرسشنامه در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردیده است. در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در بخش آمار استنباطی؛ آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که همه راهکارهای مورد نظر شامل مشارکت در تصمیم‌گیری، آزادی عمل، مقام و منزلت، رعایت عدالت، کیفیت محیط کار و تأمین مالی در ارتقای انگیزه کار معلمان مؤثر بوده‌اند. راهکار عدالت سازمانی و تأمین مالی با ۰/۹۸ بیشترین تأثیر و راهکار مشارکت در تصمیم‌گیری با ۰/۸۴ کمترین تأثیر را در افزایش انگیزه کار معلمان داشته است. در این مطالعه ۶۵ درصد زن و ۳۳/۳ درصد مرد بوده‌اند. ۳۷/۹ درصد دارای مدرک کاردانی، ۵۴/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۴/۵ درصد مدرک کارشناسی ارشد داشته‌اند.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزه، مشارکت در تصمیم‌گیری، آزادی عمل، مقام و منزلت، عدالت سازمانی، کیفیت محیط کار، تأمین مالی

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه
۲	۱-۱ شرح و بیان مسأله
۵	۲-۱ اهمیت و ارزش تحقیق
۷	۳-۱ هدف‌های پژوهش
۷	۱-۳-۱ هدف کلی پژوهش
۷	۲-۳-۱ هدف‌های ویژه
۸	۴-۱ سؤال‌های پژوهش
۸	۵-۱ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات
۸	۱-۵-۱ تعریف مفهومی اصطلاحات
۹	۲-۵-۱ تعریف عملیاتی اصطلاحات

### فصل دوم: ادبیات پژوهش

۱۱	مقدمه
۱۲	۱-۲ آموزش و پرورش ابتدایی
۱۳	۲-۲ مبانی نظری
۱۳	۱-۲-۲ انگیزه کار
۱۶	۲-۲-۲ نظریه‌های معاصر انگیزش
۱۹	۳-۲-۲ منشأ فلسفی مفاهیم انگیزشی
۲۰	۴-۲-۲ انگیزش در اسلام
۲۲	۳-۲ عوامل مؤثر در ارتقای انگیزه کار
۲۲	۱-۳-۲ مشارکت در تصمیم‌گیری
۲۸	۲-۳-۲ آزادی عمل در تدریس
۳۱	۳-۳-۲ مقام و منزلت
۳۵	۴-۳-۲ عدالت سازمانی
۴۰	۵-۳-۲ کیفیت محیط کار
۴۳	۶-۳-۲ تأمین مالی



عنوان	صفحه
۴-۲ پیشینه پژوهش .....	۴۶
۱-۴-۲ پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور .....	۴۶
۲-۴-۲ پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور .....	۴۹
خلاصه فصل دوم .....	۵۰
<b>فصل سوم: روش پژوهش</b>	
مقدمه .....	۵۲
۱-۳ روش پژوهش .....	۵۲
۲-۳ جامعه آماری .....	۵۳
۳-۳ روش نمونه‌گیری و تعیین حجم آن .....	۵۳
۴-۳ ابزار پژوهش .....	۵۴
۵-۳ روش گردآوری اطلاعات .....	۵۶
۶-۳ روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها .....	۵۷
<b>فصل چهارم: یافته‌های پژوهش</b>	
مقدمه .....	۵۸
۱-۴ ویژگی‌های نمونه آماری .....	۵۸
۲-۴ بررسی سؤال‌های تحقیق .....	۶۲
<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری</b>	
مقدمه .....	۷۲
۱-۵ خلاصه‌ای از بیان مسأله و روش اجرای تحقیق .....	۷۲
۲-۵ بحث درباره یافته‌های پژوهش .....	۷۳
۳-۵ محدودیت‌های پژوهش .....	۷۶
۴-۵ پیشنهادهای کلی .....	۷۶
۵-۵ پیشنهادهای کاربردی پژوهش .....	۷۶
۱-۵-۵ پیشنهادات کاربردی در مورد مؤلفه مشارکت در تصمیم‌گیری .....	۷۶
۲-۵-۵ پیشنهادات کاربردی در مورد مؤلفه آزادی عمل در تدریس .....	۷۷
۳-۵-۵ پیشنهادات کاربردی در مورد مؤلفه مقام و منزلت .....	۷۸
۴-۵-۵ پیشنهادات کاربردی در مورد مؤلفه عدالت سازمانی .....	۷۹

عنوان	صفحه
۵-۵-۵ پیشنهادات کاربردی در مورد مؤلفه کیفیت محیط کار.....	۷۹
۶-۵-۵ پیشنهادات کاربردی در مورد مؤلفه تأمین مالی.....	۸۰
۶-۵ پیشنهادهای تحقیقی برای پژوهشگران بعدی.....	۸۰
پیوست ۱.....	۸۱
پیوست ۲.....	۸۵
پیوست ۳.....	۸۶
پیوست ۴.....	۸۷
منابع و مآخذ.....	۹۱

## فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۱۳	شکل ۱-۲: فرایند انگیزه.....
۶۰	شکل ۱-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سنوات خدمت.....
۶۱	شکل ۲-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب تحصیلات.....
۶۲	شکل ۳-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سمت.....
۷۰	شکل ۴-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر عوامل ارتقا انگیزه کار معلمان.....

## فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۵۳	جدول ۱-۳: تعداد معلمان و مدیران نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان
۵۴	جدول ۲-۳: تعداد افراد طبقات در نمونه آماری
۵۵	جدول ۳-۳: شماره سؤال‌های مؤلفه‌های انگیزه
۵۶	جدول ۴-۳: آلفای کرونباخ حیطه‌ها
۵۹	جدول ۱-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب جنس
۵۹	جدول ۲-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سنوات خدمت
۶۰	جدول ۳-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب تحصیلات
۶۱	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب نحوه استخدام
۶۱	جدول ۵-۴: توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سمت
۶۳	جدول ۶-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مرتبط با تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری در انگیزه کار
۶۳	جدول ۷-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر مؤلفه مشارکت در تصمیم‌گیری بر ارتقا انگیزه معلمان با میانگین فرضی ۳
۶۴	جدول ۸-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مرتبط با تأثیر آزادی عمل در انگیزه کار
۶۵	جدول ۹-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر مؤلفه آزادی عمل در تدریس بر ارتقا انگیزه معلمان با میانگین فرضی ۳
۶۵	جدول ۱۰-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مرتبط با تأثیر مقام و منزلت در انگیزه کار
۶۶	جدول ۱۱-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر مؤلفه مقام و منزلت بر ارتقا انگیزه معلمان با میانگین فرضی ۳
۶۶	جدول ۱۲-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مرتبط با تأثیر عدالت سازمان‌دهنده انگیزه کار
۶۷	جدول ۱۳-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر عدالت‌سازمانی بر ارتقا انگیزه کار معلمان با میانگین فرضی ۳
۶۷	جدول ۱۴-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مرتبط با تأثیر کیفیت محیط کار در انگیزه کار
۶۸	جدول ۱۵-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر کیفیت محیط کار بر ارتقا انگیزه کار معلمان با میانگین فرضی ۳
۶۹	جدول ۱۶-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مرتبط با تأثیر تأمین مالی در انگیزه کار
۶۹	جدول ۱۷-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر مؤلفه تأمین مالی ارتقا انگیزه معلمان با میانگین فرضی ۳

صفحه

عنوان

- جدول ۴-۱۸: اولویت‌بندی تأثیر عوامل ارتقا انگیزه کار معلمان..... ۷۰
- جدول ۴-۱۹: ضریب همبستگی بین نمرات راهکارهای ارتقای انگیزه کار با متغیرهای دموگرافیک
- میزان تحصیلات، سابقه‌ی کار..... ۷۱
- جدول ۴-۲۰ مقایسه میانگین نمرات راهکارهای ارتقای انگیزه کار برحسب جنس..... ۷۱

## فصل اول

### کلیات پژوهش

#### مقدمه

آموزش و پرورش نهاد برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است. این نظام از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به عنوان یکی از عناصر اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر به‌سزایی داشته باشد (عبدالله<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹، ص ۲۸۷). همه کشورها به معلمان اثربخش و با انگیزه به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده‌ای بهتر مجهز کنند ولی در شرایط فعلی، نیاز ما به چنین معلمانی خیلی بیشتر از بسیاری از کشورها است. انتظارات جامعه و سیستم آموزش و پرورش از معلمان همواره رو به تزاید است ولی این تزاید با افزایش توجه بیشتر به آنها همراه نیست. بنابراین شکاف بین این دو جریان همواره رو به گسترش می‌باشد. روشن است که پرکردن این شکاف به وسیله افزایش رضایت شغلی معلمان، نهایتاً در افزایش کارایی و اثربخشی آموزش و پرورش سهم عمده‌ای خواهد داشت (عباس‌زاده، ۱۳۷۰، ص ۶۰). بنابراین با توجه به نقش حساس معلمان در تعلیم و تربیت فرزندان این مرز و بوم، باید وضعیت معلمان و حرفه معلمی بهتر شناخته شود تا این که برای بهبود وضع آنها و در نتیجه افزایش کارایی آنان

در جریان تعلیم و تربیت صحیح راه‌حل‌های عملی و ممکن ارائه گردد. لذا در این پژوهش سعی بر این است به مواردی که در ارتقای انگیزه کار معلمان نقش دارند پردازد. شاید از این رهگذر تأثیری در وضعیت معلمان ایجاد شود و توجه بیش از قبل به نقش کلیدی آنها در آموزش و پرورش را به دنبال داشته باشد. در این فصل ابتدا شرح و بیان مسئله پژوهش مطرح گردیده و در ادامه ضمن تشریح ارزش و اهمیت پژوهش به تبیین هدف‌های تحقیق و تعریف واژه‌ها و اصطلاح‌ها می‌پردازد.

## ۱-۱ شرح و بیان مسأله

موفقیت و پیشرفت هر سازمانی به نیروی انسانی آن بستگی دارد چنانچه سازمان برای انجام مسئولیت‌ها و وظایفی که برای تحقق آن بنا گردیده است نیروی لازم را نداشته باشد به طور جدی با مشکل روبه‌رو خواهد شد (شفیعی سروستانی، ۱۳۷۰، ص ۳). انسان در طول حیات خود نشان داده است که همیشه برای انجام دادن کار خود چه به صورت گروهی و چه به صورت فردی نیاز به انگیزه دارد و برای خواسته‌ها و نیازهای خود لازم است مشوق و محرکی قوی داشته باشد. از آن جا که کار، ضرورت توسعه است و اکثریت افراد بیشتر وقت خود را در محیط کار می‌گذرانند، عامل انگیزه مهم و ضروری است (معماریان، ۱۳۸۹، ص ۱۶۳).

باید اشاره نمود که عنوان انگیزه و انگیزش با وجود تفاوت کمی که از نظر تعریف دارند، هر دو به عنوان عامل محرک و برانگیزاننده در انسان عمل می‌کنند و مکانیسم عمل آنها یکی است و می‌توان از برخی توضیحات انگیزش به عنوان توضیح و بیان عملکرد انگیزه نیز استفاده کرد؛ به گونه‌ای که در برخی کتاب‌ها دو واژه انگیزه و انگیزش به جای یکدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرند (فرانکن<sup>۱</sup>، ۱۳۸۴، ص ۳۰). انسان شاید از لحظه‌ی پیدایش خود، خود را مسأله‌ای پیچیده یافته و به مطالعه‌اش پرداخته است. انسان امروز هم، با مسأله‌ی پیچیده خود مواجه است و هر کدام از علوم و فلسفه‌های گوناگون، در محدوده‌ی توانش به تحقیق و نظریه‌پردازی در این مسأله بسیار مهم و بدون اغراق، اساسی‌ترین مسأله می‌پردازد (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۸، ص ۴۰).

وظیفه ایجاد انگیزه یکی از مهم‌ترین جنبه‌های فرایند مدیریت منابع انسانی می‌باشد که احتمالاً تاکنون کمتر درک شده است. به طور کلی موضوع انگیزه انسان از مدت‌ها پیش توسط دانشمندان مختلف مورد بحث بوده است و منجر به ارائه تئوریهای متعدد نظیر تئوری‌های لذت‌طلبی، غریزه، سلسله مراتب نیازها، کسب موفقیت و نیز تئوری دوعاملی هرزبرگ شده است (عباس‌زاده، ۱۳۷۰، ص ۶). انگیزه نقش مهمی در شکل‌گیری یک حرفه ایجاد می‌کند. یک فرد با انگیزه خدمات بیشتری به سازمانش می‌دهد تا یک فرد بی انگیزه (بیلا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰، ص ۱۵).

در عرف، انگیزه با عنوان تلاش برای رسیدن به هدف و عامل رفتار تعریف می‌شود. هدف‌گزینی، کار مهمی است اما به معنای انگیزه نیست. آمادگی یا گرایش درونی بالقوه برای پاسخ دادن به موقعیت یا محرک خاص بیرونی، از بین موقعیت‌ها و محرک‌های مختلف موجود را می‌توان انگیزه نامید (شاملو، ۱۳۸۳، ص ۱۰۳).

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه‌ای برپایه‌ی وجود سازمان‌های آموزشی آن جامعه استوار است و همچنین نقش کلیدی کارکنان متعهد، خلاق، شاد، پرانرژی و با وجدان کاری بالا بر کسی پوشیده نیست (تقی‌زاده، ۱۳۸۵، ص ۷). امروزه داشتن کارکنان راضی، پرانرژی و خلاق یا سرمایه انسانی متعهد مهمترین منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. برای اینکه بتوان نیروی انسانی کارا و اثربخشی داشت باید به تأمین، تربیت، حفظ و نگهداری آن پرداخت و به ابعاد جسمی و روحی، عواطف و احساسات آنها توجه همزمان داشت. قشر معلمان نیز یکی از منابع انسانی مهم جامعه است. مهم از این لحاظ که بخش‌های فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه وابسته به بخش آموزش و پرورش است و معلمان نقش کلیدی در بخش آموزشی ایفا می‌کنند چون تربیت‌کننده نسل‌هایی هستند که قرار است جامعه را در مسیر پیشرفت و تحقق اهداف متعالی به پیش ببرند. برای اینکه به این مهم دست یافت، باید معلمانی متعهد و دلسوز داشت و این در سایه‌ی برآوردن نیازها و به دنبال آن افزایش انگیزه آنان امکان‌پذیر است که در این تحقیق به صورت شش راهکار مشارکت در تصمیم‌گیری، آزادی عمل در تدریس، مقام و منزلت، عدالت سازمانی، کیفیت محیط کار و تأمین مالی تبیین می‌شود.

تحقیقات درباره نیروی انسانی نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که بر بستر افزایش دانایی نیروی انسانی خود پیش می‌روند و مشارکت و همفکری نیروی انسانی را در امور سازمانی خود می‌طلبند، به مراتب از هم‌افزایی بیشتری نسبت به سازمان‌های ایستا و سنتی که راه‌های میان افراد را بسته نگه می‌دارند و برای فرایندهای اطلاعاتی میان کارکنان محدودیت ایجاد می‌کنند برخوردارند. مشارکت در مدرسه وسیله‌ای است برای تدریس و یاددهی با کیفیت خوب، بهبود مداوم فعالیت‌های آموزشی و تربیتی و نوآوری و خلاقیت در ابعاد مختلف مدرسه است (روزنباخ، ۲۰۰۳؛ به نقل از پورانوری و ملکی‌آوارسین، ۱۳۸۷، ص ۲۰۰).

تغییرات سریع محیطی، حیات بسیاری از سازمان‌ها را تهدید می‌کند و سازمان‌ها برای مقابله با این تهدیدات نیاز به انعطاف‌پذیری دارند. امروزه آزادی عمل کارکنان سازمان به عنوان استراتژی افزایش عملکرد و تأمین بقا سازمانی است. آزادی عمل فرصت‌هایی است که به افراد برای خودمختاری، انتخاب، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیری داده می‌شود. امروزه نقش فراگیر و ریشه‌ای معلم دگرگون شده است. یونسکو در ارتباط با این تحریف و دگرگونی در رسالت معلمی، اظهار می‌دارد شرایطی که معلمان در آن تربیت می‌شوند باید دقیقاً



دگرگون شود به نحوی که معلمان به صورت مربیان در آیند و نه متخصصانی که فقط ناقل برنامه درسی از پیش تعیین شده‌اند (گمینیان، ۱۳۸۱، ص ۹).

منزلت هر شغل، چگونگی رفتار متقابل و انتظارات جامعه را از شاغلان تعیین می‌کند و آنان را در ساخت دهی به تعامل‌های اجتماعی یاری می‌رساند (علیزاده و محمدرضایی، ۱۳۸۸، ص ۸). معمولاً ارزش اجتماعی مشاغل را اهمیتی تعیین می‌کند که آحاد جامعه برای مشاغل قائل است. این ارزشها براساس اهمیت و میزان درآمد مشاغل، میزان خدمتی که برای مردم انجام می‌دهند و بعضی معیارهای دیگر تعیین می‌شوند (نصر، ۱۳۷۲، ص ۶۸). معلمی که از منزلت و شأن والایی برخوردار باشد می‌تواند الگویی مطلوب برای دانش‌آموزان باشد.

دستیابی به قله رفیع آرمان‌های انسانی بی‌گمان بدون برقراری عدالت و ایجاد بسترهای لازم برای زدودن آثار تبعیض، ظلم و بی‌عدالتی خیالی خام بیش نخواهد بود (مصدق، ۱۳۸۱، ص ۲). هنگامی که هر عضو جامعه ببیند حقوق لازم او توسط دیگران حفظ شده و به انسانیت و کرامت او احترام گذارده می‌شود، ارتباط این عضو با اعضای دیگر بهبود یافته و سعی می‌کند متقابلاً نقش مفیدی در جامعه ایفا کند (حق پناه، ۱۳۸۰، ص ۷۵). معلم هم از این اصل مستثنی نیست و در صورت اجرای عدالت در محیط کار می‌تواند نقش خود را به طور شایسته ایفا کند. انگیزش محصول طبیعی عدالت است. در یک سازمان اعمال و رفتار مدیر خود مایه انگیزش افراد است (قوامی، ۱۳۸۴، ص ۱۸۸).

تقریباً یک سوم عمر زمان خدمت هر کارمند در محیط کار وی سپری می‌شود لذا فراهم آوردن شرایط مطلوب در محیط کار، میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد و به ماندگاری آنان در سازمان منجر می‌شود (کل، ۲۰۰۵؛ به نقل از رحیمی، ۱۳۸۹، ص ۲۲). معمولاً برای این که کارکنان در محیط کار خود به راحتی با بازدهی بالا، کار و نتایج خوبی را متوجه سازمان‌هایشان بکنند، لازم است تا در محیطی سالم و مناسب چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی قرار گیرند.

بدون تردید وجود عوامل رفاهی و تأمین معیشت تا حد زیادی آسایش فکری و آرامش خیال کارکنان هر سازمان را تأمین می‌کند و موجب رضایت شغلی می‌شود. وضعیت معیشتی و رفاهی فرهنگیان از دو جهت ضربات جبران‌ناپذیری را بر آموزش و پرورش وارد می‌سازد؛ اول آن که انگیزه و حتی امکان فعالیت همه‌جانبه، متعهدانه و ایثارگرانه را از نیروهای موجود آموزش و پرورش سلب می‌کند. ضربه دوم، کاهش و حتی از میان رفتن انگیزه‌ی افراد مستعد و باکفایت در پیوستن به این بخش زیربنایی و انسان‌ساز جامعه است (شاهد، ۱۳۷۹؛ به نقل از نویدی و برزگر، ۱۳۸۲، ص ۸۳). بنابراین، تأمین رفاه و رفع فقر و محرومیت از زندگی معلمان ضرورت دارد.

با توجه به زمینه‌های فوق، مسأله اصلی این پژوهش بررسی راهکارهای ارتقا انگیزه کار معلمان مقطع ابتدایی است که در قالب شش مؤلفه ۱- مشارکت در تصمیم‌گیری ۲- آزادی عمل در تدریس ۳- مقام و منزلت ۴- عدالت سازمانی ۵- کیفیت محیط کار ۶- تأمین مالی تبیین می‌شود.

## ۲-۱ اهمیت و ارزش تحقیق

در دهه پایانی قرن بیستم برای بسیاری از برنامه‌ریزان توسعه و عمران ملی در سراسر جهان، این باور که رمز توسعه و پیشرفت هر کشور در کیفیت و مطلوب بودن برنامه تعلیم و تربیت آن کشور است، به یک فرضیه قابل اثبات تبدیل گردیده است. نمونه‌های فراوان کشورهایی که در پرتو برنامه‌ریزی‌های مدون و سرمایه‌های موردقبول در آموزش و پرورش به شکوفایی اقتصادی و خودکفایی دست یافته‌اند، هرگونه تردید در خصوص نقش آموزش و پرورش را در توسعه و پیشرفت ملی از میان برده است (سلطانی خراجی، ۱۳۸۱، ص ۵۸).

شاید مهمترین امر در مسأله آموزش و پرورش در جهان معاصر به ویژه در کشورهای به اصطلاح جهان سوم که از لحاظ تکنولوژی آموزشی هنوز پیشرفت لازم را نکرده‌اند مسأله معلم است. زیرا معلم است که نسل‌ها را به هم پیوند می‌دهد؛ فرهنگ جامعه را حفظ می‌کند و یا در صورت نیاز تغییر می‌دهد و تکامل می‌بخشد.

یک معلم تا ابدیت تأثیر می‌گذارد. او هیچ وقت نمی‌تواند بگوید تأثیرش کجا متوقف می‌شود! او کسی است که درهای بسته شده زندان را باز می‌کند. به قول هوگو هر کس در یک مدرسه را بگشاید در زندانی را بسته است (حسین و ناصر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰، ص ۳).

امروزه در همه کشورهای مترقی قبل از اینکه به برنامه درسی، ساختمان و وسایل آموزشی بیندیشند به فکر معلم هستند زیرا همگی این واقعیت را در یافته‌اند و پذیرفته‌اند که هیچ یک از آنها بدون وجود معلم خوب تربیت شده، نمی‌تواند منشأ اثر مطلوب واقع شود. پس معلم یعنی کلیددار سعادت یک جامعه، یعنی کسی که شخصیت او تعیین‌کننده شخصیت جامعه است و آینده یک ملت را باید در معلمان فعلی آن جستجو کرد. معلم علاوه بر نقش‌های آموزشی، نقش روان‌شناسانه هم دارد. هدف معلم تنها این نیست که محصلان با یک عده تجارب و مهارت‌ها آشنا شوند؛ بلکه بالاتر از آن می‌کوشد آن‌ها را افرادی بار آورد که بتوانند با محیط سازگاری کنند یعنی از زندگی سالم و خوشایند بهره‌مند شوند (شعاری‌نژاد، ۱۳۶۶، ص ۳۹).

در عظمت مقام و منزلت معلم همین کافی است که بزرگ‌ترین معلم جهان بشریت حضرت رسول خاتم (ص) به این ویژگی خود افتخار می‌کرد. آن بزرگوار زمانی که با دو گروه در مسجد مواجه شد که گروه اول عبادت می‌کردند و گروه دوم به آموزش علم مشغول بودند، گروه دوم را که در محضر استادی علم می‌آموختند، افضل دانست و فرمود: «انما بعثت معلما؛ همانا که من به عنوان معلم انسان‌ها مبعوث شده‌ام.» آن حضرت چنان برای معلمان و مقام ارجمند آنان ارزش قائل بود که در دعاهایش می‌فرمود: «اللهم اغفر للمعلمین و اطل اعمارهم و بارک لهم فی کسبهم». خداوند! معلمان را بیامرز و عمر طولانی به آنان عطا فرما و کسب و کارشان را مبارک گردان! اسلام معلم را به عنوان پدر روحانی معرفی می‌کند و می‌گوید: (اب معلمک) یعنی یکی از پدران ثلاثه تو، معلمی است که به تو دانش می‌آموزد و بنابراین تمام حقوقی که درباره پدر و مادر رعایت می‌شود باید در حق معلم به صورت کامل‌تری رعایت گردد. نام معلم چنان با عظمت است که در جای جای متون اسلامی از او تجلیل به عمل آمده تا به آن حد که خداوند علیم خود را معلم خوانده و رسول‌الله (ص) فرموده‌اند: «انما بعثت معلما» (یاراحمدی، ۱۳۸۵، ص ۲).

براساس نگرش‌های جدید، معلمی به عنوان یک قلمرو حرفه‌ای مستقل تلقی می‌شود که در آن معلمان به صورت افرادی متخصص، دارای استقلال رأی و آزادی عمل ملاحظه می‌شوند. اما در کشورهای دیگر از جمله در کشور ما، تحقیقات علمی چندانی در مورد ابعاد گوناگون مشکلات شغلی معلمی انجام نشده و تلقی و ادراک کلی ما از معلم و کار معلمی بیش‌تر براساس روند تاریخی تکامل این حرفه، قواعد و شواهد کلی و تجربی، چارچوب‌های اداری و قانونی، آیین نامه و دستورالعمل‌های کاری و توصیه‌های کارشناسان آموزش و پرورش شکل گرفته است (نیکنامی، ۱۳۷۷، ص ۲۸). نقش معلمان در توفیق و افزایش کارایی نظام آموزشی و نیز پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان به حدی است که اگر منابع مالی و امکانات آموزشی به اندازه کافی در دسترس نباشند یا اینکه محدود باشند، معلمان می‌توانند با عشق و علاقه و رضایتی که نسبت به کارشان دارند این کمبودها را جبران کنند و با جدیت بیشتر به امر آموزش دانش‌آموزان بپردازند و زمینه پیشرفت آنها را فراهم کنند (طهماسبی بروجنی، ۱۳۷۸، ص ۷).

شعاری نژاد (۱۳۸۷) معتقد است انگیزش قلب یادگیری است، هنر کمک کردن به مردم است که اذهان و انرژی‌های خود را تا حداکثر امکان روی کاری که انجام می‌دهند متمرکز کنند یا هنر به وجود آوردن شرایطی است که اشخاص را به مؤثرترین فعالیت‌ها برانگیزاند.

متأسفانه امروزه آن طور که باید و شاید ارزش و منزلت جایگاه معلمان و در کل تمام کسانی که به نوعی نقش مربی را دارند درک نمی‌شود. این عامل در کنار عوامل دیگری که توجه چندانی به آنها نمی‌شود باعث افول و حتی بی‌انگیزگی معلمان می‌شود که با توجه به نقش کلیدی معلم، به دنبال خود مسائل و مشکلات زیادی را به همراه دارد. جان اتکینسون<sup>۱</sup> معتقد است هر فرد بالغ و سالمی یک منبعی از انرژی بالقوه است و چگونگی و آگاهی و استفاده از این انرژی بستگی به قدرت انگیزش فرد و موقعیت‌ها و فرصت‌های کاری وی دارد (مشبکی، ۱۳۷۱، ص ۲۹).

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 جامعه عمل پیوشاند. با توجه به این مسائل، کوشش این پژوهش بر این است که ضمن برانگیختن توجه مسئولان و مدیران نظام آموزش و پرورش نسبت به این قشر فراموش شده، ابعاد مهم اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی حرفه معلمی را مورد بررسی قرار دهند. از آنجایی که معلم رکن اصلی آموزش و پرورش است و بهبود وضعیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تا حدود زیادی بستگی به رضایت شغلی معلمان دارد، هدف این پژوهش این است که عوامل مؤثر در ارتقا انگیزه معلمان را شناسایی کند تا با به کارگیری اصول و شیوه‌های علمی و عملی بتوان انگیزه‌های کاری معلمان را افزایش داد تا این قشر مفید جامعه بتوانند در ایفای نقش خود موفق باشند و علاوه بر داشتن تعلق و تعهد نسبت به حرفه‌ی خود و سازمان آموزش و پرورش، تعصب، جدیت و از خودگذشتگی نشان دهند و آستانه تحمل خود را در برابر مشکلات طاقت فرسای سازمان افزایش دهند.

### ۳-۱ هدف‌های پژوهش

#### ۱-۳-۱ هدف کلی پژوهش

تعیین راهکارهای ارتقای انگیزه کار در معلمان از دیدگاه مدیران و معلمان مقطع ابتدایی استان اصفهان

#### ۲-۳-۱ هدف‌های ویژه

- تعیین میزان اثرگذاری راهکار فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری بر ارتقای انگیزه کار معلمان
- تعیین میزان اثرگذاری راهکار آزادی عمل در امر تدریس بر ارتقای انگیزه کار معلمان
- تعیین میزان اثرگذاری راهکار مقام و منزلت واقعی معلم در جامعه بر ارتقای انگیزه کار معلمان
- تعیین میزان اثرگذاری راهکار عدالت سازمانی بر ارتقای انگیزه کار معلمان