

## بررسی رابطه کیفیت تدریس با انگیزش شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر آمل در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

### سمیه رضایی مقدم

کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد بابل

---

#### چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین رابطه کیفیت تدریس با انگیزش شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر آمل می‌باشد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های انگیزش شغلی و کیفیت تدریس سراج در بین نمونه انتخاب شده از جامعه دبیران مدارس دخترانه و پسرانه دوره اول متوسطه شهر آمل در سال ۱۴۰۱-۰۲ جمع‌آوری شده است. در این تحقیق از میان نمونه آماری ۹۰ نفر از دبیران مدارس متوسطه شهر آمل به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل درونی (ذهنی) و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد. بین عوامل بیرونی (بهداشتی) و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد. بین تسلط بر محتوا و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. بین تدوین طرح درس و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. بین مدیریت کلاس و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. بین مهارت‌های تدریس و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. بین راهنمایی و مشاوره و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

---

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت تدریس، انگیزش تدریس، مدارس متوسطه

---

## مقدمه

تدریس در گذشته از دیدگاه عده‌ای از متخصصان تعلیم و تربیت به معنی انتقال معلومات بوده و حال آنکه صاحب‌نظران جدید تعلیم و تربیت تدریس و تفهیم مطالب پیچیده درس به دانش‌آموزان تلقی می‌کنند که معلم می‌بایست راه و روش دانستن را به دانش‌آموزان بیاموزد نه اینکه تنها به انتقال فرمول‌ها و معلومات اکتفا کند حتی از اینهم فراتر رفته تدریس را به یک نوع روان‌درمانی تشبیه کرده‌اند زیرا همانطور که در روان‌درمانی روان‌شناس صرفاً به بیمار کمک می‌کند تا مشکلات خود را بشناسد و آنرا رفع کند از نظر این دانشمندان در تدریس هم دانش‌آموزان خود مطالب را فرا می‌گیرند و معلم به او کمک می‌کند تا آن‌ها را فراگیرد تا آنجا که معلم را عامل اصلی در فرایند تدریس و یادگیری می‌دانند شیوه‌های متنوعی برای تدریس وجود دارد که هرکدام برای شرایط و درس خاصی مناسب است، لذا معلم باید با توجه به هدف‌های آموزشی، موضوع درس، خصوصیات دانش‌آموزان، امکانات موجود، جو حاکم بر کلاس، تعداد دانش‌آموزان، زمان در اختیار کلاس و ده‌ها مسأله دیگر، مناسب‌ترین شیوه تدریس را انتخاب کند. مسلماً در یک جلسه تدریس، الزاماً نباید از یک روش تدریس استفاده شود، چه بسا براساس مقتضیات کلاس، از شیوه‌های متعددی برای تدریس موضوع مورد نظر استفاده شود. همه فعالیت‌های آموزشی و سرمایه‌گذاری‌هایی که در آموزش و پرورش انجام می‌شود به خاطر برپایی کلاس و تحقق تدریس خوب می‌باشد؛ زیرا از طریق تدریس، اهداف نظام تعلیم و تربیت تحقق می‌یابد و تا موقعی که در طرز تدریس معلمان تغییر و بهبودی حاصل نشود، ساختمان‌های جدید، وسایل نقلیه، وسایل آموزشی و... هیچ یک برای بهبود کیفیت آموزشی مدارس، نقش مهمی نمی‌توانند ایفاء کنند (رشیدی، ۱۳۸۹). روش‌های تدریس فی‌نفسه بد یا خوب نیستند بلکه نحوه و شرایط استفاده از آن روش‌ها موجب ضعف یا موفقیت تدریس می‌شود. اگر روش انتخاب شده با اهداف، توانایی‌های دانش‌آموزان، محتوی دروس و... منطبق نباشد و یا معلم مهارت‌های لازم برای استفاده از آن روش‌ها را بدست نیاورد یا زمینه اجرای آن روش‌ها را در کلاس فراهم ننموده باشد، در اینگونه موارد معلم با شکست مواجه می‌شود و کیفیت تدریس او مناسب نخواهد بود (احدی، ۱۳۹۲).

در نظریه «مزلو» که از بنیادی‌ترین نظریات انگیزش است اشاره می‌کند به نیازهایی که طبق هرم از پایین به بالا نیازهای فیزیولوژیکی - احساس امنیت - تعلق خاطر - محبت - احترام به نفس و خود شکوفایی است و عقیده دارد این هرم سلسله مراتب الگویی «نوعی» است و در اکثر انسان‌ها عمومیت دارد به عنوان مثال دانش‌آموزانی که از سوء تغذیه رنج می‌برند در فعالیت‌های کلاسی و عملکردهای یادگیری به طور محسوس دارای عملکرد پایین تر هستند یا دانش‌آموزی که مورد تأیید اعضای گروه قرار نمی‌گیرد نمی‌تواند خلاقیت‌های خود را به نحو احسن بروز دهد. یکی از مسائلی که تاکنون مورد غفلت قرار گرفته رابطه بین انگیزه معلم و انگیزه دانش‌آموزان است معلم با انگیزه دانش‌آموزان را با انگیزه می‌کند و دانش‌آموزان با انگیزه می‌توانند انگیزه معلم را افزایش دهند. عوامل مشترک در ایجاد انگیزه بین معلم و دانش‌آموز عبارت‌اند از: تنوع روش‌های تدریس (ایفای نقش، بحث و گفتگو، روش اکتشافی) مطالعه با یکدیگر و سایر فعالیت‌های مکمل که باعث بروز خلاقیت‌ها و علاقه بیشتر شده و یادگیری از حالت ایستا به حالت فعال و پویا تبدیل می‌شود. دانستن این نکته مهم است که بدانیم: انگیزه، قلب آموزش و پرورش است. انگیزش چند وجهی است و دو عامل مهم‌تر آن همان برانگیختن (فعال کردن، انرژی زایی) و انتخاب رفتار است. در هر سازمانی انگیزه برای کار مهم و ضروری است و این موضوع برای آموزش و پرورش و در رأس

---

<sup>1</sup> Maslow

آن معلم باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد زیرا معلمان سرمشق فضائل اخلاقی و سرشار از روح خدمتگزاری هستند. انگیزه حالت روانی است که رفتار را در جهت هدف یا اهداف نیرو می‌بخشد فعال می‌سازد و هدایت می‌کند. در اکثر کشورها به معلمان اثربخش و با انگیزه به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان را در قالب سیستم تعلیم و تربیت پرورش داده و برای آینده ای بهتر مجهز کنند (محمدی، ۱۳۹۲).

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین موو که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست دارد (سید جوادین، ۱۳۸۶، ص ۴۵۵).

بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وا می‌دارد. تعریف دیگر انگیزه به این شکل می‌باشد که میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود یک از وظایف اولیه مدیر فراهم نمودن موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالایی از عملکرد می‌باشد. یعنی مدیر باید اطمینان پیدا کند که افراد کار می‌کنند، بطور منظم سرکار حاضر می‌شوند و سهم مثبتی از رسالت سازمان دارند. عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است (محمدزاده و مهر وژان، ۱۳۷۵).

انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود. بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید. در تمام تحقیقات انگیزش هنوز جایگاه تنبیه و تشویق به عنوان انگیزه‌های بسیار قوی مطرح می‌باشد و در این رابطه پول به عنوان ابزاری برای اعطای پاداش مطرح بوده، اما تنها عامل انگیزشی نیست (سید جوادین، ۱۳۸۶).

«انگیزش شغلی» نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند.

مطالعه در زمینه علل و پیامدهای مهم نگرش کارکنان در خصوص انگیزش شغلی یکی از جنبه‌های اصلی روان‌شناسی صنعتی - سازمانی می‌باشد. مطالعات زیادی به منظور شناخت و درک عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی نسبت به سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته است. به علاوه ارزیابی نگرش کارکنان در این خصوص، به عنوان فعالیت عمومی و مشترک در سازمان‌هایی که مدیران به دنبال رفاه و بهزیستی جسمانی و روانی کارکنان خود می‌باشند، قلمداد گردیده است (وهایی، ۱۳۹۲).

به نظر فولز دالسون ۱۹۸۹ یکی از موارد مطلوب در رهبری کلاس سهیم کردن دیگران در آگاهی و آموخته‌های دانش آموزان است. به همین علت معلم باید در آغاز سال تحصیلی زمان معینی را برای ارتباط با مسئولین مدرسه پیش بینی کند و برای معلم نیز ضروری است که به سخنان مسئولین مدرسه گوش کند. بهتر است که معلم قبل از شروع سال تحصیلی جلسه ای را با مدیران و مسئولان مدرسه داشته باشد که اصطلاحاً به آن خانه ی باز گویند. که حدود یک هفته قبل از شروع مدرسه بهترین زمان برای انجام آن است. در این جلسه معلم می‌تواند با پرسش نامه هایی اطلاعاتی سودمند از دانش آموزان به دست آورند مسئولیت معلم در برنامه راهنمایی به‌عنوان تسهیل‌کننده، به قدری اهمیت دارد که می‌توان موفقیت یا شکست برنامه

راهنمایی را تا حد زیادی به فعالیت و همکاری او مربوط دانست. معلم با دانش‌آموزان بیشترین و نزدیک‌ترین تماس را دارد و این خود، علاوه بر تدریس، موقعیت مناسبی را برای انجام برخی از خدمات راهنمایی و حتی مشاوره‌ای توسط وی فراهم می‌آورد. معلم ضمن تدریس عملاً دانش‌آموز را در جهت نیل به اهداف آموزش و پرورش راهنمایی می‌کند و در نتیجه تعلیم و راهنمایی به‌طور تفکیک‌ناپذیری در هم می‌آمیزند و با یکدیگر ارتباط پیدا می‌کنند.» در ادامه آمده است: بیان اینکه معلم مشاور نیست به این مفهوم نیست که او نقشی در راهنمایی و مشاوره ندارد. معلمان در همه سطوح تحصیلی نقشی مهم در راهنمایی و مشاوره دارند و می‌توانند اهداف و مقاصد راهنمایی را با تدریس و تعلیم خود هماهنگ سازند (شعبانی، ۱۳۹۲). لذا این پژوهش به دنبال بررسی رابطه کیفیت تدریس با انگیزش شغلی دبیران مدارس متوسطه (دختران و پسران) شهر آمل می‌باشد.

## اهداف پژوهش

### هدف کلی

تعیین رابطه کیفیت تدریس با انگیزش شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر آمل

### هدف‌های جزئی

تعیین بین رابطه کیفیت تدریس با عوامل دورنی (ذهنی) معلمان

تعیین بین رابطه کیفیت تدریس با عوامل بیرونی (بهداشتی) معلمان

تعیین رابطه بین تسلط بر محتوا و انگیزش شغلی معلمان

تعیین رابطه بین تدوین طرح درس و انگیزش شغلی معلمان

تعیین رابطه بین مهارت‌های تدریس و انگیزش شغلی معلمان

### فرضیه‌ها

۱. بین عوامل دورنی (ذهنی) با کیفیت تدریس معلمان رابطه وجود دارد.
۲. بین عوامل بیرونی (بهداشتی) با کیفیت تدریس معلمان رابطه وجود دارد.
۳. بین تسلط بر محتوا و انگیزش شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۴. بین تدوین طرح درس و انگیزش شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۵. بین مهارت‌های تدریس و انگیزش شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

### پیشینه پژوهشی

-کمان و عابدی در سال ۱۳۹۹ در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران بیان کردند بر اساس نتایج پژوهش، با ارتقاء عوامل واسطه‌ای چون حقوق، پایگاه و موقعیت کاری، ارتباط با زیردستان، امکان رشد و ترقی و همچنین توجه به بهبود عوامل محیطی چون ارتباط با مافوق‌ها، ارتباط با همکاران، امنیت و شرایط کاری، رضایت شغلی دبیران بیشتر خواهد شد.

-داوودی و همکاران در سال ۱۳۹۷ در پژوهشی با عنوان انگیزش شغلی و رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه رسیده‌اند که منابع انسانی بارزترین منبع برای سازمان‌ها به حساب می‌آیند. لذا طبیعی است که توجه به آن‌ها از اهمیت وافری برخوردار باشد، زیرا هر فردی در سازمان برای ارائه رفتار مناسب و مطلوب در راستای تحقق اهداف سازمانی باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شده باشد. صاحب‌نظران علوم رفتاری و رفتار سازمانی ریشه موفقیت‌ها و شکست‌های هر سازمانی را در فرهنگ آن سازمان که تأثیرگذار بر انگیزش شغلی کارکنان آن سازمان خواهد بود جستجو می‌کنند. همچنین انگیزه و رضایت شغلی دو عامل بسیار مهم برای تداوم حیات سازمانی بحث‌های گوناگونی را به خود اختصاص داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمان و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

-فتاح و همکاران در سال ۱۳۹۶ در پژوهشی که به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد انجام دادند. نتایج گویای آن است که بین مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، ولی بین مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی در سازمان کاری و توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین مشخص شد که بین میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارتی رضایت دبیران زن در مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و فضای کلی زندگی نسبت به دبیران مرد در سطح بالاتری بود. در کل رضایت شغلی دبیران زن نسبت به دبیران مرد بالاتر بوده است.

-کروگر و همکارانش در سال ۲۰۱۹ در تحقیقی با عنوان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دانشجویان نیز به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین پیش‌فرض‌ها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی است. نتایج این تحقیق نشان داد که رضایت شغلی مفهومی چند بعدی دارد و محصول ارزیابی کلی فضا و محتوای کار است. و نیز تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود.

### روش تحقیق

روش تحقیق موجود، به روش همبستگی می‌باشد، و پژوهش در شرایط طبیعی انجام پذیرفته و پژوهشگر از انجام هر گونه دستکاری و کنترل خودداری نموده است.

از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش توصیفی نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دبیران مدارس دخترانه و پسرانه دوره اول متوسطه شهر آمل در سال ۱۴۰۲ تشکیل می‌دهند که ۱۲۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق از میان دبیران مدارس متوسطه شهر آمل به طور تصادفی به عنوان نمونه براساس جدول مورگان حجم نمونه ۹۰ نفر در نظر گرفته شده است.

### ابزار

پرسشنامه انگیزش شغلی

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ دارای ۴۰ سؤال می‌باشد و براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ و با توجه به عوامل انگیزش درونی (ذهنی) و بیرونی (بهداشتی) توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) به منظور ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی

دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان تهیه و تنظیم گردید که جهت ارزیابی انگیزش شغلی در ۱۱ معیار می‌باشد و با مقیاس نقطه ای به صورت (بسیار مهم، مهم، کم اهمیت و بی اهمیت و شامل نمی‌شود). درجه بندی شده است. شیوه نمره گذاری و روش آزمون

هر یک از عبارات، با توجه به فراوانی انتخاب میزان اهمیت، در مورد هر یک از عوامل پنج گانه درونی (ذهنی) و شش گانه بیرونی (بهداشتی) انتخاب‌های بسیار مهم و مهم در یک طبقه به عنوان بااهمیت، و انتخاب‌های کم اهمیت و بی اهمیت در یک طبقه به عنوان بی اهمیت شمارش می‌گردد. به علاوه امتیاز هر گزینه و هر یک از حیطه‌ها براساس امتیاز (۴) برای بسیار مهم و امتیاز (۱) برای بی اهمیت محاسبه و به صورت میانگین و انحراف معیار هر گزینه و هر حیطه محاسبه می‌گردد و مقایسه گروه‌ها با آزمون مجذور کای انجام می‌شود.

### جدول ۱ خرده مقیاس‌های مربوط به هر عامل

شماره سؤال	زیر مقیاس‌ها
۲۴ تا ۴۰	عوامل دورنی (ذهنی)
۱ تا ۲۳	عوامل بیرونی (بهداشتی)

روایی و پایایی

بخشی و همکاران (۱۳۸۳) در تحقیقی پایایی آزمون را ۰/۹۲ بدست آورده و نتایج نشان داد که ۸۱ درصد اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آن‌ها عوامل دورنی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عامل‌های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار، و در بین عوامل دورنی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند. روایی آن توسط اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت.

### پرسشنامه کیفیت تدریس:

این پرسشنامه توسط سراج در سال ۲۰۰۳ گرد آوری شده و دارای ۳۸ سؤال می‌باشد. و دارای زیر مقیاس‌های تسلط بر محتوا، تدوین طرح درس سؤال، مهارت‌های تدریس سؤال، مدیریت کلاس درس، راهنمایی و مشاوره سؤال، ارزیابی عملکرد یادگیری سؤال می‌باشد.

مؤلفه‌های پرسشنامه:

مؤلفه‌ها در جدول مشخص شده و سؤالات مربوطه هم در جلوی هر مؤلفه ثبت شده‌اند.

نمره گذاری پرسشنامه:

نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت چهار درجه ای و از کم تا خیلی زیاد می‌باشد. که خیلی زیاد ۴، زیاد ۳، متوسط ۲ و کم ۱ نمره گذاری می‌شود.

روایی و پایایی:

روایی آن توسط اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. آلفای این پرسشنامه ۰/۸۶ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه می‌باشد.

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

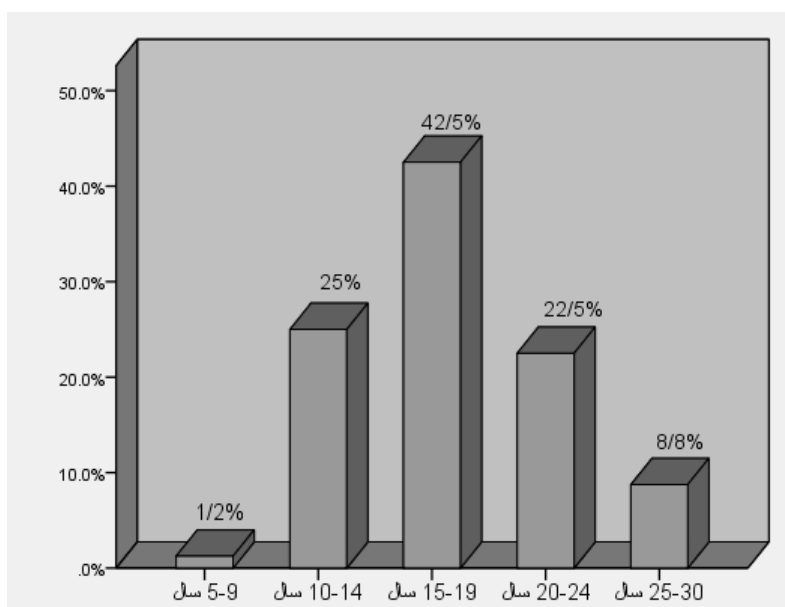
در تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو دسته روش‌های آماری استفاده شد. آمار توصیفی و استنباطی. در بخش آمار توصیفی از جدول‌ها، فراوانی‌ها استفاده خواهد شد. در آمار استنباطی از روش ضریب همبستگی پیرسون و از روش رگرسیون چند گانه استفاده شد برای به کارگیری آزمون‌های آماری از نرم افزار SPSS استفاده شد.

## یافته‌های توصیفی

در این قسمت با ترسیم جدول توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان، به توصیف ویژگی‌های کلی آن‌ها پرداخته شده است.

جدول ۲ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان با توجه به سابقه کار

درصد	فراوانی	شاخص
		سابقه کار
۱/۲	۳	۵ تا ۹ سال
۲۵	۲۳	۱۰ تا ۱۴ سال
۴۲/۵	۳۶	۱۵-۱۹ سال
۲۲/۵	۲۰	۲۰-۲۴ سال
۸/۸	۹	۲۵-۳۰ سال
۱۰۰	۹۰	کل

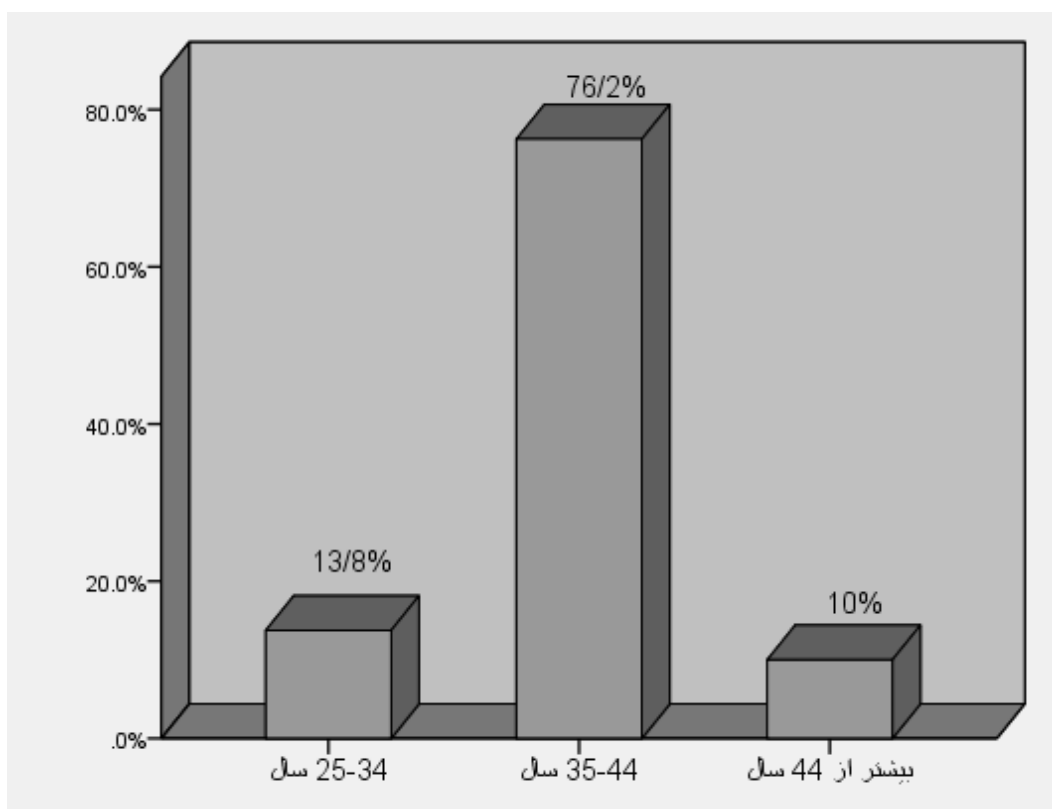


نمودار ۱- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان با توجه به سابقه کار

با توجه به اطلاعات بالا، از مجموع ۹۰ پاسخ‌دهنده، ۳ نفر (۱/۲ درصد) بین ۵ تا ۹ سال، ۲۳ نفر (۲۵ درصد) بین ۱۰ تا ۱۴ سال، ۳۶ نفر (۴۲/۵ درصد) بین ۱۵ تا ۱۹ سال، ۲۰ نفر (۲۲/۵ درصد) بین ۲۰ تا ۲۴ سال و ۹ نفر (۸/۸ درصد) بین ۲۵ تا ۳۵ سال سابقه کار دارند.

جدول ۳ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان با توجه به سن

درصد	فراوانی	شاخص سن
۱۳/۸	۱۴	۲۵ تا ۳۴ سال
۷۶/۲	۶۵	۳۵ تا ۴۴ سال
۱۰	۱۱	بیشتر از ۴۴ سال
۱۰۰	۹۰	کل



نمودار ۲ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان با توجه به سن



با توجه به جدول و نمودار از مجموع ۹۰ پاسخ‌دهنده، ۱۴ نفر (۱۳/۸ درصد) بین ۲۵ تا ۳۴ سال، ۶۵ نفر (۷۶/۲ درصد) بین ۳۵ تا ۴۴ سال و ۱۱ نفر (۱۰ درصد) بیش از ۴۴ سال سن دارند.

### یافته‌های استنباطی

بین انگیزش شغلی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد. فرض‌های آماری این فرضیه به صورت زیر می‌باشد:

**جدول ۴ همبستگی پیرسون بین انگیزش شغلی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه**

سطح معنی‌داری	مقدار همبستگی	تعداد نمونه	شاخص متغیر
			کیفیت تدریس
۰/۰۴۱	۰/۲۲۹	۹۰	انگیزش شغلی

همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و میزان انگیزش شغلی دبیران، ۰/۲۲۹ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان انگیزش شغلی دبیران بالاتر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که نمره بالایی در کیفیت تدریس گرفته‌اند، انگیزش شغلی بالاتری داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری برابر با ۰/۰۴۱ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌شود.

بین تسلط بر محتوا و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد.

**جدول ۵ همبستگی پیرسون بین تسلط بر محتوا و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه**

سطح معنی‌داری	مقدار همبستگی	تعداد نمونه	شاخص متغیر
			کیفیت تدریس
۰/۰۰۰	۰/۴۳۲	۹۰	تسلط بر محتوا

همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و تسلط بر محتوا دبیران، ۰/۴۳۲ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان رضایت از تسلط بر محتوا دبیران بالاتر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که نمره بالایی در تسلط بر محتوا خود گرفته‌اند، کیفیت تدریس بالاتری داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری برابر با ۰/۰۰۰ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌شود.

بین راهنمایی و مشاوره و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد.

#### جدول ۶ همبستگی پیرسون بین راهنمایی و مشاوره و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه

متغیر	شاخص	
	تعداد نمونه	مقدار همبستگی
کیفیت تدریس	۹۰	۰/۲۵۶
راهنمایی و مشاوره		۰/۰۲۲

همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و میزان راهنمایی و مشاوره دبیران، ۰/۲۵۶ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان نمره از شرایط راهنمایی و مشاوره دبیران بالاتر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که از شرایط راهنمایی و مشاوره شغلی بالاتری داشتند، کیفیت تدریس بالاتری نیز داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری برابر با ۰/۰۲۲ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌شود.

بین مهارت تدریس و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد.

#### جدول ۷ همبستگی پیرسون بین مهارت تدریس و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه

متغیر	شاخص	
	تعداد نمونه	مقدار همبستگی
کیفیت تدریس	۹۰	۰/۱۳۹
مهارت تدریس		۰/۲۱۸

همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و مهارت تدریس دبیران، ۰/۴۱۵ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه نمره دبیران از مهارت تدریس بالاتر باشد، کیفیت تدریس آنان نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که نمره بیشتری از مهارت تدریس داشتند، کیفیت تدریس بالاتری نیز داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری برابر با ۰/۲۱۸ بوده و بیشتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرها رابطه معنادار وجود ندارد و فرض تحقیق رد می‌شود.

بین مدیریت کلاس و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد.

**جدول ۸- همبستگی پیرسون بین مدیریت کلاس و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه**

متغیر	شاخص	تعداد نمونه	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
	کیفیت تدریس	۹۰	۰/۱۵۲	۰/۱۷۹
	مدیریت کلاس			

همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و مدیریت کلاس دبیران، ۰/۱۵۲ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه نمره دبیران از مدیریت کلاسشان بیشتر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که از مدیریت کلاسشان نمره بیشتر داشتند، کیفیت تدریس بالاتری نیز داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برابر با ۰/۱۷۹ بوده و بیشتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرها رابطه معنادار وجود ندارد و فرض تحقیق رد می‌شود.

بین ارزیابی عملکرد و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد.

**جدول ۹- همبستگی پیرسون بین ارزیابی عملکرد و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه**

متغیر	شاخص	تعداد نمونه	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
	کیفیت تدریس	۹۰	۰/۲۲۳	۰/۰۴۶
	ارزیابی عملکرد			

همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و میزان ارزیابی عملکرد یادگیری دبیران، ۰/۲۲۳ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه نمره دبیران از میزان ارزیابی عملکرد یادگیری بالاتر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که نمره بیشتری از میزان ارزیابی عملکرد یادگیری خود داشتند، کیفیت تدریس بالاتری نیز داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برابر با ۰/۰۴۶ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌شود.

**نتیجه گیری**

بین عوامل درونی (ذهنی) و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه در سطح معنی داری ۰/۰۵ تأیید می‌شود لذا این فرض که بین عوامل درونی (ذهنی) و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد تأیید می‌شود این یافته پژوهش همسوبا مطالعات اسکندر فتحی آذر ونصرت الله قاسمی فر در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت: رشد تفکر منطقی و قوه قضاوت صحیح یکی از اهداف مهم و بنیادی آموزش و پرورش می‌باشد. در برآورد این هدف عالی، شیوه‌های مختلف آموزشی پیشنهاد گردیده است. که با ایجاد انگیزه مثبت در ذهن معلم

کارایی او نیز بیشتر می‌شود که عوامل درونی با تشکر مسئولین آموزش و پرورش و دانش آموزان از دبیران می‌تواند ایجاد شود. همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و عوامل درونی (ذهنی) دبیران،  $0/24$  است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه عوامل درونی (ذهنی) انگیزش برای دبیران مهم‌تر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که اهمیت بیشتری به عوامل انگیزشی دورنی (ذهنی) داده‌اند، کیفیت تدریس بالاتری داشتند. بین متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و فرض تحقیق رد نمی‌شود.

بین عوامل بیرونی (بهداشتی) و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه در سطح معنی‌داری  $0/05$  رد می‌شود. لذا این فرض که: بین عوامل بیرونی (بهداشتی) و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد رد می‌شود این یافته پژوهش همسوبا مطالعات نور بخش در سال ۱۳۹۷ می‌باشد. در تبیین این یافته پژوهش باید نوع ارتباط دبیران با عوامل بیرون از کلاس مثل مسئولین مدرسه، همکاران سایر معلمان و مواردی مثل متناسب بودن انتظارات مسؤولین از دبیران، رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضای کارکنان از طرف مسؤولین و... می‌تواند بر کیفیت تدریس معلمان در کلاس تأثیر داشته باشد. نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و عوامل بیرونی (بهداشتی) دبیران،  $0/167$  است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است.

بین تسلط بر محتوا و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که: بین نمرات تسلط بر محتوا و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. لذا این فرض که بین تسلط بر محتوا و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد تأیید می‌شود. همسو با مطالعات لطیفی در سال ۱۳۹۵ می‌باشد. اصولاً کارهایی که از درجه دشواری بالاتری برخوردار هستند، و به عبارتی کارهای سخت تفاوت‌هایی از لحاظ مدت زمان مورد نیاز برای اتمام کار، نتایج مورد نظر و... با کارهای ساده‌تر دارند. از این لحاظ تسلط بر محتوا، سخت و آسان بودن آن نیز می‌تواند شیوه کار را تحت تأثیر قرار دهد. کارهای آسان راحت‌تر و سهل‌تر و در مدت زمان کمتری انجام داده می‌شوند و توجه و دقت مورد نیاز برای آن‌ها کمتر است نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین انگیزش شغلی و تسلط بر محتوا دبیران،  $0/432$  است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان رضایت از تسلط بر محتوا دبیران بالاتر باشد، انگیزش شغلی نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که نمره بالایی در میزان رضایت از تسلط بر محتوا خود گرفته‌اند، انگیزش شغلی بالاتری داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری برابر با  $0/00$  بوده و کمتر از  $0/05$  است.

بین تدوین طرح درس و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه در سطح معنی‌داری  $0/05$  تأیید می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که: بین نمرات تدوین طرح درس و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد لذا این فرض که بین تدوین طرح درس و انگیزش شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد تأیید می‌شود. همسو با مطالعات توفیقی دارایان در سال ۱۳۹۸ به منظور کمک به ارتقای کیفیت آموزش، ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی ابزار و راهکاری مناسب است: شناخت و آگاهی از وضعیت و امکانات آموزشی موجود و کوشش برای رفع نواقص است. همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین انگیزش شغلی و میزان تدوین طرح درس دبیران،  $0/426$  است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان تدوین طرح درس دبیران

بالتر باشد، انگیزش شغلی نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که شرایط تدوین طرح درس شغلی بالاتری داشتند، انگیزش شغلی بالاتری نیز داشتند. بین متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و فرض تحقیق رد نمی‌شود.

## فهرست منابع و مآخذ

۱. احدیان، محمد و اقا زاده، محرم. (۱۳۸۲). راهنمای روش‌های نوین تدریس برای آموزش و کارآموزی، چاپ بهارم، تهران؛ نشر آبیژن. ص ۶۹
۲. استوار، زهرا و امیرزاده، ماندانا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان هوش هیجانی، انگیزش شغلی، در کارکنان کارخانه‌ی بخش خصوصی در شیراز، فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم. ص ۴
۳. استیفن، پی رابینز (۲۰۰۶). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. (۱۳۸۹).، تهران: نوبهار، چاپ پنجم. ص ۲۰-۳۱
۴. فتحی آذر، اسکندر، قاسمی فر صرت الله. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر کارگاه آموزشی مهارت‌های تدریس بر کیفیت تدریس دستیاران در نشریه مشاوره شغلی و سازمانی دوره ۴، شماره ۱۳؛ از صفحه ۱۲۷ تا صفحه ۱۳۹.
۵. بهروزی، ناصر، نعیمی، عبد الرضا، شکر کن، حسین، تقی پور، منوچهر. (۱۳۸۷). مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیر معلول سازمان‌های دولتی شه اهواز. مجله علوم تربیتی و روان شناسی، ۳(۱۵). ۱۵۲-۱۳۷
۶. تامیلنسون، آر، پال و جانکینز، میشل. (۱۹۹۶). نقش تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان، ترجمه محمد رضا زالی (۱۳۷۶) تازه‌های مدیریت. ص ۵۶-۵۹
۷. ترکمان، علی (۱۳۸۹) شناسایی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران، فصل نامه کسب و کار، شماره ۴۹. ص ۲۲
۸. توفیقی داریان، جعفر. (۱۳۸۸). ضرورت ارتقای کیفیت در آموزش عالی ایران، عنوان نشریه : صنعت و دانشگاه : دوره ۲، شماره ۶-۵؛ از صفحه ۵ تا صفحه ۱۰.
۹. جهانپان، رمضان. (۱۳۹۲). بررسی رضایت شغلی معلمان بر اساس نظریه هرزبرگ»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، ص ۱۳۷
۱۰. جویس، بروس، ویل، مارشا، کالهن، امیلی. (۲۰۰۰). الگوهای تدریس ۲۰۰۴، ترجمه بهرنگی، محمد رضا (۱۳۸۴) (چاپ اول). نشر کمال تربیت. ص ۷۹-۸۵
۱۱. خوشبخت، محسن. (۱۳۸۳). رابطه سلامت عمومی و هوش هیجانی مدیران و انگیزش شغلی معلمان، مجله علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱، صص ۴۵-۵۰.
۱۲. داوودی، محمد. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد یزد. ص ۳۲
۱۳. شعبانی ورکی، بختیار، رضوان حسین قلی زاده. (۱۳۸۵)، بررسی کیفیت تدریس در دانشگاه در سال ۱۳۸۵ فصلنامه مطالعات برنامه درسی، سال دوم، شماره ۵. ص ۴۷
۱۴. مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۰). ارزشیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی: بررسی برخی دیدگاه‌ها، فصلنامه مطالعات برنامه درسی، سال سوم، شماره ۲. ص ۳۴
۱۵. دلاور، علی. (۱۳۸۰). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات ویرایش. ص ۸۶

۱۶. رضوی، حسین. (۱۳۸۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و انگیزش شغلی معلمان مرد و زن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. ص ۴۷-۴۹
۱۷. شعبانی، حسن. (۱۳۸۵). مهارت‌های آموزش روشها و فنون تدریس، تهران، سم. ص ۱۲
۱۸. صالحی، محمد، نیازآذری، کیومرث و معتمدی تلاوکی، محمدتقی. (۱۳۸۸). تأثیر روشهای فعال تدریس بر پیشرفت سوادخواندن دانش آموزان پایه‌های چهارم و پنجم ابتدایی استان مازندران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۳۲، سال هشتم، ص ۹۷-۶۰.
۱۹. صفوی، امان‌الله. (۱۳۷۷). کلیات روشها و فنون تدریس، تهران، نشر معاصر. ص ۶۶
۲۰. عبدالکریمی، مریم. (۱۳۸۸). بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های علوم تربیتی تهران بر مبنای نظریه هرزبرگ»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی
۲۱. فتاح و همکاران، حسین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد، پایان نامه کارشناسی پیام نور کرج. ص ۳۹
۲۲. کمان و عابدی. حسین. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر در انگیزش شغلی دبیران، مجله دانش نو شماره ۴۵. ص ۹
۲۳. لطیفی، فریبا. (۱۳۸۵). ماهیت کار مدیران در ایران در مقایسه با سایر کشورها، در نشریه مدرس علوم انسانی: دوره ۱۰، شماره ۱ پایانی ۴۴ ویژه نامه مدیریت از صفحه ۲۴۵ تا صفحه ۲۶۴.
۲۴. محمدی، قربانزاده مقدم. (۱۳۸۹). بررسی نحوه استقبال معلمان از نوآوری و ابتکار در زمینه روش تدریس و کاربرد وسایل آموزشی، مقاله ارائه شده در دومین همایش فناوری آموزشی، تبیین رویکردهای نوین در فناوری آموزشی و جایگاه آن در نظام آموزشی، تهران. ص ۲۷-۲۹
۲۵. محمدی، علی. (۱۳۹۲). بررسی انگیزش شغلی با هوش هیجانی دانشجویان، پایان نامه کارشناسی پیام نور میبد ص ۸۵
۲۶. نور بخش، مهوش. (۱۳۷۶). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، رساله دکتری، تهران، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۲۷. نوربخش، حسین. (۱۳۸۳). بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی رشته تربیت بدنی آزاد اهواز. ص ۸۷