

عجین شدن با شغل معلمی: واکاوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر خرم‌آباد

■ سکینه اشرفی ° ■ حسن رضا زین‌آبادی °

چکیده:

پژوهش آمیخته حاضر باهدف شناسایی نشانگان عجین شدن با شغل معلمان و ارزیابی وضع موجود آن در میان معلمان مدارس شهر خرم‌آباد انجام شده است. در بخش کیفی با کاربست روش‌های نمونه‌گیری هدفمند، معلمان با تجربه، نمونه و مشهور که بنا بر گزارش والدین و مدیران می‌توان آن‌ها را عجین شده با شغل تلقی نمود، انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. با استفاده از تحلیل محتوا و کدگذاری مصاحبه‌ها، ۳۲ نشانگر در ۵ بعد شناسایی شد. در بخش کمی این پژوهش با استفاده از نشانگرهای شناسایی شده پرسش‌نامه‌ای با روایی محتوایی تأیید شده و پایایی مناسب (آلفای کرونباخ ۰/۸) تدوین شد و توسط ۳۲۵ معلم تکمیل گردید. از طریق تحلیل عاملی اکتشافی ۲۵ نشانگر شناسایی شده در ۵ بعد (عجین شدن فعالیت تدریس و آموزش، دانش‌افزایی، ویژگی‌های شخصیتی، همکاران و دانش‌آموزان) طبقه‌بندی شد. در مرحله بعد همان‌طور که نتایج آزمون (T تک نمونه‌ای) نشان داد معلمان عجین شدن با شغل معناداری را تجربه کرده‌اند و هر پنج عامل عجین شدن با شغل آن‌ها بالاتر از متوسط ارزیابی شد.

کلید واژه‌ها:

عجین شدن با شغل، عجین شدن با فعالیت تدریس و آموزش، دانش‌افزایی، ویژگی‌های شخصیتی، روش آمیخته

□ تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۳/۲۰ □ تاریخ شروع بررسی: ۹۶/۴/۲۵ □ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۸/۱۳

* مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول) s.ashrafi@pnu.ac.ir
** دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی zeinabadi_hr@khu.ac.ir

مقدمه

بهبود عملکرد دانش‌آموزان و مدرسه زمانی به وقوع خواهد پیوست که مدیران و معلمان بر دانش تعلیم و تربیت اشراف کاملی داشته باشند، پیچیدگی‌های فرایند آموزش و یادگیری را درک کرده‌اند و در پی کسب و استفاده از اطلاعات جهت بهبود تأثیر آموزشی باشند. این معلمان در کنار تعامل بویا با همکاران و تعهد شغلی بالا باید با فعالیتهای آموزشی و یادگیری عجین شده باشند. عجین شدن با شغل به حالت ذهنی مثبتی از انجام کار گفته می‌شود که در این حالت کارکنان در نقش‌های شغلی خود در سازمان ذوب شده‌اند به طوری که نیازهای سازمان را بر نیازهای خود ترجیح می‌دهند (اسکوفلی، سلنوا، گنزالس روما و بیکر^۱، ۲۰۰۲). اخیراً به دلیل تغییر و تحولات سریعی که در مدارس اتفاق می‌افتد بر عجین شدن معلمان با شغلشان بسیار تأکید می‌شود (بیکر و بیل^۲، ۲۰۱۰). اسکافلی و بیکر^۳ (۲۰۰۴، ۲۰۱۰) عجین شدن معلم با شغل را به‌عنوان تلاش معلمان برای کمک به آنچه در کلاس‌های درس اتفاق می‌افتد و همچنین ارتباط مؤثر معلمان با شغل خود و مدرسه تعریف می‌کنند. پژوهشگران اعتقاد دارند که عجین شدن معلمان با شغلشان بر خلاقیت معلمان (ولچ^۴، ۲۰۱۱)، عملکرد کلاسی (بیکر و بیل^۵، ۲۰۱۰)، تعهد سازمانی (هاکنن، بیکر و اسکافلی^۵، ۲۰۰۶) و بهبود عملکرد معلمان و دانش‌آموزان (کانرین^۶، ۲۰۱۲) تأثیر دارد. معلمان عجین شده با شغلشان عملکرد آموزشی بهتری دارند، برای مؤثرتر کردن آموزش از اطلاعات استفاده می‌کنند. در هنگام افت عملکرد دانش‌آموزان، در فرایند آموزش خود تغییر ایجاد می‌کنند و آزادانه درباره موفقیت و شکست‌های خود صحبت می‌کنند. معلمان عجین شده با شغلشان در سختی‌ها حرفه‌ای‌تر عمل می‌کنند و نتایج بهتری به دست می‌آورند (وست^۷، ۲۰۱۳). بیکر، دموروتی، دبور و اسکوفلی^۸ (۲۰۰۳) اذعان می‌دارند که عجین شدن معلمان با شغلشان به دو دلیل مهم‌اند:

۱. نتایج پژوهش‌ها اشاره می‌کند که معلمانی که با شغلشان عجین‌تر هستند دانش‌آموزان را بهتر برای آینده آماده می‌کنند (بیکر و دموروتی^۹، ۲۰۰۷؛ خان^{۱۰}، ۱۹۹۰).
۲. اگر معلمان با شغلشان عجین شوند کمتر میل به ترک شغل دارند.

ادبیات موجود در این زمینه نشان می‌دهد که عوامل متعددی از جمله منابع فردی و شغلی (بیکر و دموروتی، ۲۰۰۷؛ اکتشپولولو^{۱۱}، بیکر، دموروتی و اسکوفلی، ۲۰۰۷)، ابداع، قدردانی، تعامل‌های بین معلمان (باروپ، استیون و واترز^{۱۲}، ۲۰۱۵) ویژگی‌های سازمانی (مسی و اسچندر^{۱۳}، ۲۰۰۸)، سبک رهبری تحولی (ارفین، ترونا و دیجماهیر^{۱۴}، ۲۰۱۴؛ وین سنت هوپر، ماسر و جنک^{۱۵}، ۲۰۱۲)، سبک رهبری اصیل (کیلوپس^{۱۶}، ۲۰۱۵؛ دته^{۱۷}، ۲۰۱۵؛ برد، چینگ، واتسون و ماری^{۱۸}، ۲۰۱۲) و سرمایه روان‌شناختی (هربرت^{۱۹}، ۲۰۱۱؛ سایمونز و بیوتندچ^{۲۰}، ۲۰۱۳؛ شن، کویاک و آسلو^{۲۱}، ۲۰۱۴) بر عجین شدن معلمان با شغلشان تأثیر دارد. عجین شدن با شغل به‌عنوان حالت ذهنی مثبتی از انجام کار است که با توان یا قدرت، از خودگذشتگی یا وقف و جذب توصیف می‌شود (اسکوفلی و همکاران، ۲۰۰۲) توان یا قدرت

عجین شدن یا شغل معلمی: واکوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس

به‌وسیله سطح بالای انرژی و تاب‌آوری روحی و روانی در حین کار، تمایل برای تلاش کردن و مقاومت در برابر سختی‌ها مشخص می‌شود. از خودگذشتگی یا وقف به معنای مشارکت فعال در کار فردی و تجربه احساس اشتیاق، معناداری و چالش است. جذب شدن نیز به تمرکز بالا و مجذوب شدن در کار فردی و عدم احساس سپری شدن زمان اشاره دارد (رانهیر، سندرز و کانرمن^{۲۲}، ۲۰۱۳ ص. ۲). خان (۱۹۹۰) اولین کسی است که از اصطلاح عجین سازی در محیط علمی استفاده کرد او پیشنهاد می‌کند که عجین سازی یک عبارت رایج از خود ترجیحی فرد است و در ارتباط با دیگران رشد می‌کند. همچنین او اولین بار ادعا کرد که مفهوم عجین‌سازی با بافت شغلی ارتباط دارد خان (۱۹۹۰) عجین شدن با شغل را فرایند مطیع (مهار) شدن کارکنان در نقش‌های شغلی خود در سازمان تعریف می‌کند این درگیری، ابعاد مختلف فیزیکی، شناختی و احساسی را در بر می‌گیرد وقتی ترجیحات افراد مطیع کار می‌شود، این را می‌توان گفت که آن‌ها عقاید، افکار و هویت واقعی خودشان را نشان می‌دهند. پژوهشگران در بررسی مفهوم عجین شدن با شغل دو رویکرد متضاد دارند گروهی از پژوهشگران بر مفهوم مثبت و بهزیستی عجین شدن با شغل تمرکز دارند. در این رویکرد عجین شدن با شغل، یک حالت ذهنی مثبت مرتبط با انجام کار است که به‌وسیله انرژی، تعهد و جذب تعریف می‌شود و گروه دیگری بر مفهوم منفی و مخالف رویکرد اول، یعنی فرسودگی شغلی تمرکز دارند (کینو^{۲۳}، ۲۰۱۵). کلسن، یردلن و درکسن^{۲۴} (۲۰۱۳) در پژوهش خود چهار بعد عجین شدن معلمان با شغلشان که عبارت‌اند از عجین شدن شناختی، عاطفی، عجین شدن اجتماعی با دانش‌آموزان و عجین شدن اجتماعی با همکاران را شناسایی و اعتباریابی کردند لویس^{۲۵} (۲۰۰۶) چهار نوع متفاوت از عجین شدن معلمان با شغلشان را تشخیص دادند که عبارت‌اند از عجین شدن معلمان با مدرسه، عجین شدن با دانش‌آموزان، عجین شدن با دانش‌افزایی و عجین شدن معلمان با رشته تحصیلی خود. دو نوع اول عجین شدن معلمان با شغلشان یعنی عجین شدن معلمان با مدرسه و دانش‌آموزان مربوط به نتیجه است و بر روابط انسانی در مدرسه تمرکز دارند؛ و دو نوع دیگر یعنی عجین شدن معلمان با دانش‌افزایی و رشته تحصیلی خود وسیله‌ای برای تمرکز بر اهداف آموزش و یادگیری است (لویس، ۲۰۰۶). هاکنن و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی فرسودگی و عجین شدن با شغل در بین معلمان پرداختند. آن‌ها در این پژوهش از الگو منابع - تقاضا به‌عنوان اصل پیشنهادی با دو فرایند موازی در ارتباط با بهزیستی شغلی معلمان که اصطلاحاً فرایند انرژی (تقاضای شغلی - فرسودگی - ناخوشی) و فرایند انگیزشی (منابع شغلی - عجین سازی - تعهد سازمانی) خوانده می‌شود، استفاده کردند. علاوه بر این، وجود ارتباطات درونی بین این دو فرایند فرض شد. مدل معادلات ساختاری وجود دو فرایند انرژی و انگیزشی را تأیید کرد همچنین نتایج پژوهش نشان داد که ۱. فرسودگی تأثیر میانجی در رابطه بین تقاضای شغلی و ناخوشی دارد ۲. عجین شدن با شغل تأثیر میانجی در رابطه بین منابع شغلی و تعهد سازمانی دارد و ۳. فرسودگی تأثیرهای میانجی در رابطه بین کمبود منابع و عجین شدن ضعیف دارد. هوی جرد، جیسک و ساندرسلی^{۲۶} (۲۰۱۲) پژوهشی را با هدف بررسی عجین شدن با شغل و

کارآمدی معلمان، روابط آن با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت معلمان تازه‌کار انجام دادند با توجه به فرض‌های پژوهش، نتایج نشان می‌دهند که عجین شدن با شغل و کارآمدی معلم به‌طور مثبتی با رضایت شغل ارتباط دارد اما با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت رابطه منفی دارد. ایکین و اردیل^{۲۷} (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودکارآمدی و عجین شدن با شغل و تأثیر آن بر رضایت شغل را پرداختند نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که هم خودکارآمدی و هم عجین شدن با شغل بر رضایت از شغل تأثیر دارد و رضایت شغلی از طریق خودکارآمدی و عجین شدن با شغل قابل پیش‌بینی است. رانهیر، ساندرز و کانرمن (۲۰۱۳) پژوهش آمیخته‌ای با عنوان «عجین شدن با شغل معلمان: بررسی ارتباط متقابل با دانش‌آموز و به‌کارگیری منابع انسانی به‌عنوان منابع شغلی» انجام دادند هدف پژوهش عبارت است از بررسی رابطه عجین شدن شغلی معلمان و ابعاد آن (قدرت، وقف و جذب) با میزان تجربه معلمانی است که با دانش‌آموزان ارتباط متقابل دارند و منابع انسانی را به‌عنوان برانگیزنده به کار می‌برند. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط متقابل با شاگردان به‌طور مثبتی با عجین شدن با شغل ارتباط دارد. علاوه بر این؛ به‌کارگیری منابع انسانی به‌طور مثبتی با قدرت و وقف ارتباط دارد اما برخلاف انتظار، به‌کارگیری منابع انسانی رابطه بین ارتباط متقابل با دانش‌آموزان و وقف را تضعیف می‌کند. بارکهیوزن، راثمن و ویجور^{۲۸} (۲۰۱۴) مطالعه‌ای باهدف بررسی رابطه خوش‌بینی، منابع و تقاضای شغل، عجین شدن با شغل، ناخوشی و تعهد سازمانی را در بین کارکنان مؤسسات آموزش عالی آمریکای جنوبی انجام دادند. نتایج پژوهش تأیید می‌کند که تقاضاهای شغلی و کمبود منابع به فرسودگی شغلی کمک کرده درحالی‌که منابع شغلی به عجین شدن با شغل کمک می‌کند و خوش‌بینی تأثیر مستقیمی بر ادراک منابع شغلی داشته است. همین‌طور خوش‌بینی تأثیر غیرمستقیم قوی از طریق منابع شغلی بر فرسودگی، عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی دارد. کلسن و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی یک مقیاس چندبعدی را برای اندازه‌گیری عجین شدن معلمان با شغلشان خلق و اعتبار یابی کردند. آن‌ها یک مقیاس با چهار بعد و ۱۶ گویه تنظیم کردند و نتایج پژوهش اعتبار و پایایی آن را تأیید می‌کند. چهار بعد این مقیاس شامل عجین شدن شناختی، عاطفی، عجین شدن اجتماعی با دانش‌آموزان و عجین شدن اجتماعی با همکاران می‌باشد. یو، سو و یو^{۲۹} (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین خود رهبری و عجین شدن با شغل در بین مدیران مدارس پیش‌دبستانی و ابتدایی» انجام دادند نتایج پژوهش آن‌ها ارتباط معناداری را بین ابعاد خود رهبری شغلی و عجین شدن با شغل نشان می‌دهد. هنکل^{۳۰} (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی و عجین شدن با شغل اعضای علمی دانشگاه پرداخت نتایج پژوهش نشان داد که هر پنج سبک رهبری تحولی مدیران پردیس دانشگاه روابط قوی با عجین شدن شغلی استادان دانشگاه دارد. یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) پژوهش حاضر باهدف شناسایی رابطه تیپ‌های شخصیتی B و A با میزان درگیری شغلی در اعضای هیئت علمی انجام شد. نتایج نشان داد که بین تیپ شخصیتی A و درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار

و بین تیپ شخصیتی B و درگیری شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. کردی و ناستی‌زایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی به این نتیجه رسیدند که هم رهبری خدمتگزار و هم یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت و معناداری دارند. قنبری و پاکیزه (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری اصیل مدیران در میزان دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان پرداختند نتایج حاکی از تأثیر مثبت رهبری اصیل مدیران در میزان دل‌بستگی شغلی معلمان است. عظیم پور و علیلو (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه ابعاد انگیزش خودمختاری در آموزش با فرسودگی و اشتیاق شغلی معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که سطوح بالای انگیزش شغلی خودمختار در آموزش به پیامدهای مثبتی مانند افزایش اشتیاق شغلی و کاهش فرسودگی شغلی می‌انجامد.

مطالعه درباره‌ی عجین شدن با شغل از آغاز قرن بیست و یکم به یک موضوع داغ پژوهشی در سازمان‌ها تبدیل شده است (بیکر، رادریگیز- مینوز و درکرز، ۲۰۱۲). عجین شدن با شغل وضعیت انگیزشی مثبتی است که بر عملکرد فرد و سازمان تأثیر دارد. پژوهش‌ها بیانگر آن است که معلمان عجین شده با شغلشان به‌خوبی عمل می‌کنند؛ نسبت به شغل خود متعهد هستند و برای رسیدن به اهداف چالش‌برانگیز تلاش می‌کنند (بیکر و دموروتی، ۲۰۰۷). با توجه به مطالعاتی که در زمینه عجین شدن با شغل انجام شد، می‌توان گفت که بیشتر پژوهش‌ها در خارج از کشور صورت گرفته و در آموزش و پرورش نیز با توجه به اهمیت عجین شدن با شغل معلمان تعداد پژوهش‌ها رو به افزایش است. این در حالی است که در ایران پژوهش‌های محدودی در این زمینه به‌ویژه در سازمان آموزش و پرورش و در بین معلمان صورت گرفته است که بیشتر آن‌ها، پژوهش‌های کمی بوده است. لذا پژوهشگر سعی بر آن داشت که در پژوهشی آمیخته، در بخش کیفی نشانگان عجین شدن با شغل معلمان با توجه به ویژگی‌ها و بستر مدارس ایران را شناسایی کرده و در بخش کمی وضع موجود عجین شدن با شغل در بین معلمان را بررسی کند و در پی پاسخ‌گویی به سؤالات زیر باشد.

۱. نشانگان عجین شدن با شغل معلمان در بین معلمان مدارس شهر خرم‌آباد کدام‌اند و به چه ابعادی تقسیم می‌شوند؟
۲. وضع موجود عجین شدن با شغل معلمان در بین معلمان مدارس شهر خرم‌آباد چگونه است؟

روش

در پژوهش حاضر نخست با استفاده از رویکرد کیفی، مهم‌ترین نشانگان عجین شدن با شغل معلمان شناسایی شدند. سپس با یک مطالعه کمی، وضع موجود عجین شدن با شغل معلمان شهر خرم‌آباد مورد ارزیابی قرار گرفتند. بر این اساس، پژوهش حاضر پژوهش «آمیخته» اکتشافی است در رویکرد کیفی پژوهش از راهبرد پدیدارشناسی استفاده شده است. هدف از پدیدارشناسی، بررسی معنی یک پدیده یا

مفهوم مورد مطالعه از نظر یک گروه از افراد است که آن را تجربه کرده‌اند؛ به عبارت دیگر پدیدارشناسی سعی بر آن دارد که به شناخت از پدیده از طریق پی بردن به درک افراد از آن پدیده، ارج نهاد (بازرگان، ۱۳۹۳، ص. ۱۵۶) و در رویکرد کمی روش‌های توصیفی و استنباطی (آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون t تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن) به کار گرفته شده است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره‌های تحصیلی ابتدایی (دوره اول و دوم) و متوسطه (دوره اول و دوم) شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بودند. در بخش کیفی پژوهش با توجه به ماهیت پژوهش، برای انتخاب مشارکت‌کنندگان، ابتدا از شیوه «نمونه‌گیری هدفمند» استفاده شده است. نمونه‌گیری هدفمند بدان معنا است که پژوهشگر شرکت‌کنندگانی را انتخاب می‌کند که در مورد پدیده اصلی مورد مطالعه یا مفهوم کلیدی کشف‌شده تجربه‌دارند (کرسول و پلانو کلارک، ۱۳۹۴). در این پژوهش معلمانی انتخاب شدند که بیشترین و مناسب‌ترین اطلاعات را در مورد مصادیق عجین شدن با شغل داشتند. در این پژوهش این روش نمونه‌گیری تا مرز «اشباع» اطلاعاتی ادامه داشت. به‌طور کلی در بخش کیفی نظرات ۱۵ نفر از معلمان با سابقه در زمینه تدریس در مدارس مورد بررسی قرار گرفت؛ اما در بخش کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب معلمان مدارس شهر خرم‌آباد استفاده شده است. تعداد ۳۴۰ نفر از معلمان با استفاده از فرمول کوکران، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش در بخش کیفی از مصاحبه «نیمه هدایت شده» استفاده شده است. از مشارکت‌کنندگان درباره تجارب و مشاهداتشان از مصادیق عجین شدن با شغل سؤال شد. سؤالات مورد استفاده در مصاحبه‌ها مشخص بود و پاسخ‌گویان در دادن پاسخ‌های خود به مصاحبه‌کننده از آزادی کاملی برخوردار بودند. البته پژوهشگر در حین مصاحبه علاوه بر سؤالات کلی، سؤال‌های دیگری را نیز برای تشریح بیشتر هر سؤال مطرح می‌کرد شایان ذکر است که انجام این مصاحبه‌ها تا رسیدن به حد اشباع (۱۵ خبره) ادامه یافت. اشباع نظری رویکردی است که در پژوهش‌های کیفی برای تعیین کفایت نمونه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل مصاحبه‌ها از رویکرد استقرایی استفاده شد، بدین ترتیب که بدون داشتن هیچ چارچوب مفهومی مصاحبه‌ها به صورت باز و آزاد مورد تحلیل قرار می‌گرفت. داده‌های کیفی فراهم‌شده در دو مرحله شامل کدگذاری باز و محوری تحلیل شد. لازم به ذکر است که کد انتخابی همان عبارت «عجین شدن با شغل» بود. تحلیل مصاحبه‌ها پس از انجام هر مصاحبه صورت گرفت. به این ترتیب که با کسب اجازه از مصاحبه‌شونده، صدای مکالمه ضبط می‌شد و مکالمات ضبط‌شده پس از هر مصاحبه بر روی کاغذ پیاده می‌گردید. سپس ۱۵ فایل پیاده شده به‌طور جداگانه مجدداً با تأکید بر نکات مهم و موردنظر در عجین شدن با شغل در میان معلمان مورد بررسی قرار گرفت. در این مرحله در حقیقت مجموعه‌ای از کدهای باز که از منظر خبرگان (معلمان باتجربه) عنوان شده بود، شناسایی و سپس خوشه‌بندی و طبقه‌بندی شد؛ به این ترتیب که با بررسی چندباره کدهای باز و کناره هم‌گماری کدهای مشابه که مطلب یا موضوع خاصی را مورد اشاره قرار می‌دادند. طبقات اولیه از کدهای محوری

عجین شدن یا شغل معلمی: واکوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس

شناسایی شد. در این مرحله نیز با حساسیت بسیار طبقات شناسایی شده مورد ارزیابی قرا گرفت به نحوی که تمامی کدهای باز مرتبط به هر کد انتخابی، ارتباط مفهومی مستقیمی با عنوان کد محوری داشتند. جدول ۱ کدگذاری باز را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱. یک نمونه از کدگذاری باز بر اساس بخشی از یک مصاحبه

بخشی از یک مصاحبه: اینکه یک معلم خوب باید	کدهای باز استخراج شده:
دغدغه یادگیری دانش‌آموزان را داشته باشد. برای آنچه دانش‌آموز یاد می‌گیرد و آیند آن‌ها اهمیت ویژه‌ای قائل شود. معلم باید درک بسیار بالایی نسبت به توانایی و استعدادهای دانش‌آموزان و همچنین مسائل و مشکلات آن‌ها داشته باشد. با دانش‌آموزان ارتباط خوبی برقرار کرده و اعتماد آن‌ها را نسبت به خود جلب کند. به سبک یادگیری دانش‌آموزان توجه کرده و نیازها، علایق و توانایی دانش‌آموزان در کلاس و مدرسه در نظر بگیرد.	داشتن دغدغه یادگیری دانش‌آموز، اهمیت به یادگیری و آیند دانش‌آموز، درک توانایی و استعداد دانش‌آموز، درک مسائل و مشکلات دانش‌آموز، برقراری ارتباط خوب با دانش‌آموز، جلب اعتماد دانش‌آموز، توجه به سبک یادگیری و در نظر گرفتن نیازها، علایق و توانایی دانش‌آموز

پس از اینکه مصاحبه‌ها تحلیل شدند، با استفاده از نتایج تحلیل‌ها، پرسش‌نامه عجین شدن با شغل در ۵ بعد و ۳۲ گویه و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی و برای اجرا در بخش کمی آماده شد. در بررسی روایی مصاحبه‌ها از روایی محتوایی به این صورت که پرسش‌های مصاحبه با تی چند از استادان گروه علوم تربیتی و نیز صاحب‌نظران حوزه پژوهش کیفی مشورت شد. همچنین برای سنجش پایایی پرسش‌های مصاحبه از روش پایایی هم‌زمان که ناظر بر مقایسه و هم‌افزایی مشاهدات هم‌زمان است، استفاده شد. همچنین برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی و برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب پایایی آن ۰/۸۴ محاسبه شده است.

جدول شماره ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ ابعاد پرسش‌نامه عجین شدن با شغل

ابعاد عجین شدن با شغل		تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
۱	عجین شدن فعالیت تدریس و آموزش	۸	۰/۷۱۰
۲	عجین شدن با دانش‌افزایی	۶	۰/۶۹۰
۳	عجین شدن با ویژگی‌های شخصیتی	۵	۰/۶۷۰
۴	عجین شدن با همکاران	۶	۰/۷۴۰
۵	عجین شدن با دانش‌آموزان	۷	۰/۷۹۰
پایایی کل		۳۲	۰/۸۰۴

یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر به منظور شناسایی نشانگان عجین شدن با شغل معلمان انجام گردید. برای شناسایی نشانگان مذکور، ۱۵ تن از معلمان با سابقه و تجربه، با استفاده از سؤالات باز و بسته مورد مصاحبه نیمه هدایت شده قرار گرفته و دیدگاه‌ها و تجارب آنان گردآوری و تحلیل گردید. به علاوه کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع فارسی و انگلیسی متعددی مورد مطالعه قرار گرفت و مفاهیم، عبارات و واژه‌های کلیدی مرتبط با عجین شدن با شغل معلمان از آن‌ها استخراج شد. پس از گردآوری داده‌ها، در سه مرحله اقدام به کدگذاری یادداشت‌ها و تولید طبقات یا مفاهیم برای شناخت عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای عجین شدن با شغل معلمان شد. در این مرحله نشانگرهای در قالب ۵ بعد که شامل «عجین شدن فعالیت تدریس و آموزش»، «عجین شدن با دانش‌افزایی»، «عجین شدن با ویژگی‌های شخصیتی»، «عجین شدن با همکاران» و «عجین شدن با دانش‌آموزان» طبقه‌بندی شد. به این ترتیب در پاسخ به سؤال اول پژوهش این نتیجه حاصل شد که عجین شدن با شغل معلمان به ۵ بعد و ۳۲ نشانگر تقسیم می‌شود.

جدول شماره ۳. ابعاد و نشانگرهای عجین شدن با شغل شناسایی شده

نشانگرها	ابعاد	
به فرایند تدریس علاقه‌مند هستم. در حین تدریس متوجه گذر زمان نمی‌شوم. در حین تدریس احساس خوشحالی می‌کنم. تدریس را یک فرایند پیچیده می‌دانم. تدریس را یک سرگرمی می‌دانم. در ساعات بعد از مدرسه به مشکلات تدریس خود فکر می‌کنم. من همیشه زود سر کلاس می‌روم دیر از کلاس خارج می‌شوم. با شغلم درگیری مثبتی دارم.	عجین شدن فعالیت تدریس و آموزش	۱
قصد ادامه تحصیل دارم. بعد از استخدام در شغل معلمی به تحصیلات خود ادامه داده‌ام. در دوره‌های ضمن خدمت شرکت می‌کنم. به یادگیری تئوری‌های و نظریه‌های جدید در زمینه شغلی خود علاقه دارم. از تجربیات و دانش دیگر معلمان در جهت در بهبود تدریس استفاده می‌کنم. تجربیات خود را با دیگر همکارانم در میان می‌گذارم	عجین شدن با دانش‌افزایی	۲
به جوانب مختلف یک مسئله توجه می‌کنم. در شغلم تفکر حل مسئله دارم. در برابر مشکلات شغلی تحمل زیادی دارم. در شغلم احساس استقلال می‌کنم. فرد پرنرزی و سرحالی هستم.	عجین شدن با ویژگی‌های شخصیتی	۳

عجین شدن یا شغل معلمی: واکوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس

جدول شماره ۳. (ادامه) ابعاد و نشانگرهای عجین شدن با شغل شناسایی شده

نشانگرها	ابعاد	
با همکارانم ارتباط خوبی دارم. تجربیات خود را با دیگر همکارانم در میان می‌گذارم. با همکارانم در مدرسه همکاری و مشارکت فعالی دارم. در مدرسه، ارتباط اعتمادآمیزی بین من و همکارانم برقرار است. در مدرسه، به مشکلات همکارانم توجه دارم. با همکاران برخورد خوبی دارم.	عجین شدن با همکاران	۴
از دانش‌آموزان نظرخواهی می‌کنم. با دانش‌آموزان ارتباط دوستانه‌ای دارم. به مشکلات دانش‌آموزانم توجه می‌کنم. به نیاز و علایق دانش‌آموزان توجه می‌کنم. از احساس‌های دانش‌آموزانم آگاه هستم. به نظرات دانش‌آموزان توجه می‌کنم. به نیاز دانش‌آموزان توجه می‌کنم.	عجین شدن با دانش‌آموزان	۵

بر اساس نتایج به‌دست آمده در بخش آمار توصیفی، از ۳۲۵ نفر از نمونه آماری که دوره‌های تحصیلی ابتدایی (۱۶۰ زن، ۵۹ مرد) متوسطه (۵۲ زن، ۵۴ مرد) بودند؛ حدود ۲۰ درصد تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری، ۸۰ درصد کارشناسی و پایین‌تر داشتند. از تعداد مذکور ۷۰ درصد ایشان دارای سابقه شغلی ۱۵ سال یا کمتر و مابقی بالای ۱۵ سال سابقه داشتند. بیشترین تعداد از نظر مقطع تحصیلی مربوط به تحصیلات لیسانس (۷۲ درصد) و از نظر سابقه خدمت ۱۵-۱۱ سال (۲۴ درصد) می‌باشد. برای بررسی ساختار عامل و وضعیت ابعاد، تحلیل عاملی اکتشافی انجام گرفت. در تحلیل عاملی اکتشافی، با به‌کارگیری روش «تحلیل مؤلفه‌های اصلی^{۳۳}» ساختار عاملی پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت. اندازه «مقیاس کایرز- مایر اولکین برای کفایت نمونه‌گیری^{۳۳}» برابر ۰/۸۱۴ و نتیجه آزمون «کرویت بارتلت^{۳۴}»، با درجه آزادی ۳۰۰، در سطح معناداری صفر، برابر با ۲۱۱۹/۵۰۸ به دست آمد. با توجه به آنکه ۱- اندازه کفایت نمونه‌گیری بالاتر از ۰/۷ به دست آمد و از روش قابل قبولی برخوردار بود. ۲- آزمون کرویت بارتلت معنادار شد و ۳- مقادیر محاسبه‌شده در قطر همبستگی «ضد تصویر» همگی بزرگ‌تر از ۰/۵ بودند، امکان انجام دادن تحلیل عاملی برای این پرسش‌نامه فراهم شد. در مرحله بعد، برای تعیین مناسب‌ترین عامل‌ها، «چرخش متمایل» انجام شد. پس از حذف ۷ گویه مخدوش (به دلیل اینکه بیش از یک با عاملی داشتند و یا بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۴۰ بود)، در گام بعد با توجه به ماهیت و درون‌مایه گویه‌های بارگرفته زیر هر عامل، نام هر عامل به ترتیب ذکرشده در جدول شماره ۲ مشخص شد.

جدول شماره ۴. ماتریس چرخش یافته عوامل پرسش نامه

عوامل					گویه‌ها	شماره گویه
عجین شدن با شغل						
دانش آموزان	همکاران	ویژگی شخصیتی	دانش افزایی	تدریس		
				۰/۶۰۶	به فرایند تدریس علاقه مند هستم.	۲
				۰/۵۹۵	در حین تدریس متوجه گذر زمان نمی شوم.	۳
				۰/۶۴۵	در حین تدریس احساس خوشحالی می کنم.	۵
				۰/۶۰۹	تدریس را یک فرایند پیچیده می دانم.	۷
				۰/۵۶۳	تدریس را یک سرگرمی می دانم.	۱۶
				۰/۵۰۳	در ساعات بعد از مدرسه به مشکلات تدریس خود فکر می کنم.	۱۷
				۰/۴۹۳	من همیشه زود سر کلاس می روم دیر از کلاس خارج می شوم.	۱۹
			۰/۵۹۲		قصد ادامه تحصیل دارم.	۲۱
			۰/۶۵۷		بعد از استخدام در شغل معلمی به تحصیلات خود ادامه داده ام.	۲۲
			۰/۶۷۸		در دوره های ضمن خدمت شرکت می کنم.	۲۳
			۰/۵۱۶		به یادگیری تئوری های و نظریه های جدید در زمینه شغلی خود علاقه دارم.	۲۴
			۰/۵۴۶		از تجربیات و دانش دیگر معلمان در جهت در بهبود تدریس استفاده می کنم.	۲۵
			۰/۵۸۷		به جوانب مختلف یک مسئله توجه می کنم	۱
			۰/۵۷۷		در شغلم تفکر حل مسئله دارم.	۱۲
			۰/۵۴۶		در برابر مشکلات شغلی تحمل زیادی دارم.	۱۴
			۰/۴۸۰		با همکارانم ارتباط خوبی دارم.	۴
			۰/۴۹۵		تجربیات خود را با دیگر همکارانم در میان می گذارم.	۱۱
			۰/۴۲۵		با همکارانم در مدرسه همکاری و مشارکت فعالی دارم.	۱۳
			۰/۴۳۸		از دانش آموزان نظر خواهی می کنم.	۶
			۰/۴۷۸		با دانش آموزان ارتباط دوستانه ای دارم.	۸
			۰/۷۷۰		به مشکلات دانش آموزانم توجه می کنم.	۹
			۰/۶۰۸		به نیاز و علایق دانش آموزان توجه می کنم.	۱۰
			۰/۶۰۱		از احساس های دانش آموزانم آگاه هستم.	۱۵

عجین شدن یا شغل معلمی: واکوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس

همان‌گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود از بین سؤالات پرسش‌نامه ۲۵ گویه، بار عاملی بالایی دارند. با دقت در بار عاملی، می‌توان به نقش بااهمیت هر یک از گویه‌ها در تبیین و معرفی ابعاد پنج‌گانه عجین شدن فعالیت تدریس و آموزش، عجین شدن با دانش‌افزایی، عجین شدن با ویژگی‌های شخصیتهایی، عجین شدن با همکاران و عجین شدن با دانش‌آموزان پی برد. در پاسخ به سؤال دوم پژوهش که به بررسی وضع موجود عجین شدن با شغل معلمان مدارس شهر خرم‌آباد به تفکیک ابعاد شناسایی‌شده (عجین شدن با فعالیت تدریس و آموزش، دانش‌افزایی، ویژگی‌های شخصیتهایی، همکاران و دانش‌آموزان) می‌پردازد، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. از آنجاکه سطح معناداری در ابعاد پنج‌گانه کوچک‌تر از $0/05$ است بنابراین نتیجه می‌گیریم که تفاوت میانگین با مقدار ثابت عدد ۳ معنادار است و با $0/95$ اطمینان می‌توان گفت عجین شدن با شغل معلمان مدارس معلمان شهر خرم‌آباد بالاتر از متوسط بوده است. نتایج در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۵. نتایج آزمون T تک نمونه‌ای برای ابعاد عجین شدن با شغل.

Test value = 3						
عامل	مؤلفه‌ها	t	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	سطح معناداری
	عجین شدن با شغل	۲۱۹/۹۳۴	۴/۳۵	۰/۳۵۶	۳۲۴	۰/۰۰۰
۱	عجین شدن فعالیت تدریس و آموزش	۱۶۹/۱۲۲	۴/۳۷	۰/۴۶۵	۳۲۴	۰/۰۰۱
۲	عجین شدن با دانش‌افزایی	۱۶۱/۴	۴/۲۷	۰/۴۷۷	۳۲۴	۰/۰۰۱
۳	عجین شدن با ویژگی‌های شخصیتهایی	۱۸۳/۹۷۹	۴/۵۷	۰/۴۴۸	۳۲۴	۰/۰۰۱
۴	عجین شدن با همکاران	۱۲۱/۹۴۱	۴/۳۰	۰/۶۳۶	۳۲۴	۰/۰۰۱
۵	عجین شدن با دانش‌آموزان	۱۵۷/۹۹۹	۴/۳۲	۰/۴۹۲	۳۲۴	۰/۰۰۱

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

معلم به‌عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش دارای نقش اساسی در کیفیت آموزش و یادگیری است. موفقیت و اثربخشی معلم در شغل خود به میزان علاقه‌مندی، درگیری ذهنی، عاطفی و همچنین عجین شدن او با شغلش وابسته است. در پژوهش حاضر سعی شد که نشانگان عجین شدن با شغل شناسایی و وضعیت موجود عجین شدن با شغل در بین معلمان مدارس شهر خرم‌آباد بررسی شود. در گام اول برای شناسایی نشانگان مذکور، ۱۵ تن از معلمان با سابقه و تجربه، با استفاده از سؤالات باز و بسته مورد مصاحبه نیمه ساختاریافته قرار گرفته و دیدگاه‌ها و تجارب آنان گردآوری و تحلیل گردید. به‌علاوه کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع فارسی و انگلیسی متعددی مورد مطالعه قرار گرفت و مفاهیم عبارات و واژه‌های کلیدی مرتبط با عجین شدن با شغل معلمان از آن‌ها استخراج شد. پس از گردآوری داده‌ها، در سه مرحله اقدام به کدگذاری یادداشت‌ها و تولید طبقات یا مفاهیم برای شناخت عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای عجین شدن با شغل معلمان شد. در این مرحله ۲۵ نشانگر شناسایی و در قالب ۵ بعد که شامل «عجین شدن با فعالیت تدریس و آموزش»، «عجین شدن با دانش‌افزایی»، «عجین شدن با ویژگی‌های شخصیتی»، «عجین شدن با همکاران» و «عجین شدن با دانش‌آموزان» طبقه‌بندی شد.

بعد عجین شدن با فعالیت تدریس و آموزش شامل گویه‌های «به فرایند تدریس علاقه‌مند هستم»، «در حین تدریس متوجه گذر زمان نمی‌شوم»، «در حین تدریس احساس خوشحالی می‌کنم»، «تدریس را یک فرایند پیچیده می‌دانم»، «تدریس را یک سرگرمی می‌دانم»، «در ساعات بعد از مدرسه به مشکلات تدریس خود فکر می‌کنم» و «من همیشه زود سر کلاس می‌روم دیر از کلاس خارج می‌شوم.» می‌باشد. بیشترین تأثیر در اثربخشی کار معلمان، مهارت در تدریس و اطلاع از دانش تدریس است. تدریس فعالیتی است پیچیده که مستلزم آمادگی دقیق، طراحی هدف‌ها و فعالیت‌هاست. این طراحی بر اساس ساعت، روز و هفته انجام می‌شود. به‌علاوه طراحی بلندمدت برنامه‌دستی را در طول یک دوره، نیم سال و سال تحت پوشش قرار می‌دهد. در این بعد عجین شدن، معلم تدریس را فعالیتی هدف‌دار و از پیش طراحی شده در نظر می‌گیرد که هدف آن فراهم کردن فرصت‌ها و موقعیت‌هایی است که امر یادگیری را در درون یک نظام پرورشی تسهیل

کرده و سرعت می‌بخشد. همچنین باعث همفکری، تعامل و مشارکت فراگیران در کلاس درس و ایجاد زمینه‌های آزاداندیشی، تعامل و نوآوری دانش‌آموزان می‌شود. شناخت انواع روش‌های تدریس و توانایی به‌کارگیری آن‌ها در کلاس درس از اهمیت قابل توجهی برخوردار است؛ بنابراین معلمان باید با داشتن دانش و بینشی صحیح از نظریه‌ها و راهبردهای مختلف آموزشی، تجربه تدریس و خلق طرح درس‌هایی هدفمند و پویا، برنامه‌های روزانه، هفتگی و سالانه خود را سازمان‌دهی کنند. این بعد عجین شدن شامل فعالیت‌هایی نظیر نوشتن برنامه درسی و توسعه آن، تسهیم دانش، عقاید و تجربیات درباره آموزش به‌عنوان یک هنر در بین معلمان دیگر و استفاده خلاقانه از زمان کلاس می‌شود.

بعد عجین شدن با دانش‌افزایی شامل گویه‌های «قصد ادامه تحصیل دارم»، «بعد از استخدام در شغل معلمی به تحصیلات خود ادامه داده‌ام»، «در دوره‌های ضمن خدمت شرکت می‌کنم»، «به یادگیری تئوری‌های و نظریه‌های جدید در زمینه شغلی خود علاقه دارم» و «از تجربیات و دانش دیگر معلمان در جهت در بهبود تدریس استفاده می‌کنم» می‌باشد. لازم است معلمان دانش خود را با توجه به رشته تحصیلی‌شان به‌روز کنند، نظریه‌های جدید در رشته خود را در کلاس‌ها درس مطرح کنند، برای یادگیری موضوع‌های جدید اشتیاق نشان دهند، راه‌هایی ارتباط این موضوع‌ها به زندگی دانش‌آموزان را پیدا کنند و همچنین سازمان‌های حرفه‌ای مشارکت داشته باشند. این بعد از عجین شدن با شغل با بعد عجین شدن با دانش‌افزایی لویس (۲۰۰۶) مشابه است. شرکت در کلاس‌های ضمن خدمت، ادامه تحصیل و گرفتن مدارک بالاتر در زمینه رشته خود، آگاهی از امور سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و آشنایی با علم روان‌شناسی می‌تواند نشانه‌ای از عجین شدن با دانش‌افزایی باشد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از تأثیر مثبت یادگیری و ادراک توسعه حرفه‌ای معلمان بر عجین شدن یا شغلی آن‌ها می‌باشد (کردی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۴، اخوندی و صفایی موحد، ۱۳۹۴).

بعد عجین شدن با ویژگی‌های شخصیتی شامل گویه‌های «در برابر مشکلات شغلی تحمل زیادی دارم»، «به جوانب مختلف یک مسئله توجه می‌کنم» و «در شغلم تفکر حل مسئله دارم» می‌باشد. پژوهش‌های گوناگون به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی معلم بر آموزش مؤثر فراگیران و پیشرفت تحصیلی آنان اشاره کرده است. یک معلم علاوه بر توان علمی باید ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی

نظیر داشتن تفکر انتزاعی، تفکر حل مسئله، توانایی دیدن یک مسئله از ابعاد مختلف، ارائه راه‌حل‌های مختلف، صبر و تاب‌آوری در ارتباط با کودکان بی‌نظم و دیرآموز داشته باشد. قنبری و پاکیزه (۱۳۹۵) ادعا می‌کنند که عوامل شخصی نظیر عزت‌نفس، نیاز به پیشرفت، کنترل درونی و عوامل اجتماعی نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری نقش تعیین‌کننده‌ای در دل‌بستگی شغلی معلمان ایفا می‌کند. پژوهش‌ها حاکی از آن است که معلمان عجین شده با شغل در مقابل ناسازگاری دانش‌آموزان، فشار کاری و فضای نامناسب فیزیکی شغلی صبر و تاب‌آوری بیشتری را نسبت به سایر معلمان از خود نشان می‌دهند (هاکنن و همکاران، ۲۰۰۶؛ بیکر، هانکن، دموروتی و اکتپولو، ۲۰۰۷).

بعد عجین شدن با همکاران شامل گویه‌های «با همکارانم ارتباط خوبی دارم»، «تجربیات خود را با دیگر همکارانم در میان می‌گذارم» و «با همکارانم در مدرسه همکاری و مشارکت فعالی دارم». می‌باشد. در این بعد معلمان در تلاش‌اند با همکاران خود ارتباط برقرار کرده و گروه‌هایی را تشکیل دهند که در آن پیشنهادها را با همفکری و هم‌اندیشی در مورد بهبود یادگیری و تدریس به اشتراک بگذارند و از تجربیات همدیگر استفاده کنند. این معلمان در جلسه‌های شورای مدرسه حضور فعالی دارند و با استناد به مطالعات کافی، اظهارنظرهای صحیح و علمی باعث ترغیب سایر معلمان می‌شوند. آنان به سخنان همکاران باتجربه و متخصصان حرفه‌ای و حتی به سخنان نیروهای جوان و خلاقیتی که جسارت دارند، توجه می‌کنند. ما این شکل از عجین شدن را در بین معلمان می‌بینیم که نمی‌خواهند در دیگر مدارس کار کنند، معلمان می‌کنند که به همکاران و شاگردان خود به‌عنوان دوست و خانواده نگاه می‌کنند، معلمان می‌کنند که به وقایع خارج از ساعت مدرسه توجه می‌کنند و زمانی که به‌طور ناگهانی با وقایع غیرمنتظره مواجه می‌شوند نیرو و انرژی خود را سریع به دست می‌آورند.

بعد عجین شدن با دانش‌آموزان شامل گویه‌های «از دانش‌آموزانم نظرخواهی می‌کنم»، «با دانش‌آموزانم ارتباط دوستانه‌ای دارم»، «به مشکلات دانش‌آموزانم توجه می‌کنم»، «به نیاز و علایق دانش‌آموزانم توجه می‌کنم» و «از احساس‌های دانش‌آموزانم آگاه هستم» می‌باشد. در این بعد عجین شدن معلمان، کلاس‌ها را به مسیرهای شناسایی و رفع نیاز دانش‌آموزان و گوش دادن به نقطه‌نظرات آنها هدایت می‌کنند، خود را در شخصیت دانش‌آموزان و همین‌طور زندگی در مدرسه

مشغول کرده و در کل برای پاسخ‌گویی به نیازهای دانش‌آموزان و مساعدت به آن‌ها، در دسترس هستند. این بعد از عجین شدن با شغل با بعد عجین شدن با دانش‌آموزان لویس (۲۰۰۶) مشابه است. رفتارهایی نظیر داشتن انتظار عملکرد بالا، ارائه بازخورد مفید و سازنده به دانش‌آموزان، تلاش برای شناخت استعداد و توانایی دانش‌آموزان و همچنین شناسایی تفاوت‌های فردی، شرایط زندگی، ارائه خدمات‌های مشاوره‌ای مثال‌های بیشتری از این نوع عجین شدن هستند. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش، علاوه بر توصیه به انجام فراتحلیل جهت شناخت نقاط مشترک و متفاوت پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه عجین شدن با شغل معلمان، به مسئولان نظام آموزش و پرورش نیز توصیه می‌شود که با ایجاد جو دمکراتیک و برگزاری کارگاه‌های آموزشی فرصت همکاری و مشارکت معلمان در مدارس و دانش‌افزایی آن‌ها را جهت تقویت و توسعه عجین شدن با شغل معلمان فراهم آورند.



منابع

- آخوندی، فاطمه و صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۴). بررسی نقش ادراک از توسعه حرفه‌ای بر روی دل‌بستگی شغلی، فلات محتوایی شغل و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان کاشان. *فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۸(۱۵)، ۸۳-۱۰۴.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۳). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته*، رویکردهای متداول در علوم رفتاری (چاپ چهارم). تهران: دیدار.
- عظیم پور، احسان و علیلو، اکبر. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد انگیزش خودمختاری در آموزش با فرسودگی و اشتیاق شغلی معلمان. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۱۶(۶۱)، ۷-۲۰.
- قنبری، سیروس و پاکیزه، الهام. (۱۳۹۵). در مقاله نقش رهبری اصیل مدیران در میزان دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان. *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۱(۲)، ۲۳-۷.
- کردی، الهه؛ ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۷(۲۳)، ۶۸-۹۱.
- کرسول، جان و پلانو کلارک، ویکی. (۱۳۹۴). روش‌های پژوهش ترکیبی (ترجمه علیرضا کیامنش و جاوید سرایی). تهران: آبیژ.
- یاسمی‌نژاد، پریسا؛ گل محمدیان، محسن؛ بشلیده، کیومرث و مؤمنی، خدامراد. (۱۳۹۰). رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با میزان درگیری شغلی در اعضای هیئت‌علمی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۷)، ۱۳۷-۱۲۲.
- Arifin, F., Troena, E. A., & Djumahir, M. R. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance: Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1-14.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior*, 62(2), 341-356.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274-284.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Vijver, F. J. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322-332.
- Bay, A. B., An, I. L., & Laguador, J. M. (2014). Organizational Satisfaction and Work Engagement of Filipino Teachers in an Asian University. *International Journal of Multidisciplinary Academic Research*, 2(4), 32-41.
- Bird, J. J., Chuang, W., Watson, J., & Murray, L. (2012). Teacher and principal perceptions of authentic leadership: Implications for trust, engagement, and intention to return. *Journal of School Leadership*, 22(3), 425-461.
- Borup, J., Stevens, M. A., & Waters, L. H. (2015). Parent and Student Perceptions of Parent Engagement at a Cyber Charter High School. *Online Learning*, 19(5), 69-91.
- Datta, B. (2015). Assessing the effectiveness of authentic leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 62-75.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.

- Henkel, T. G. (2016). *The Relationship between Transformational Leadership Styles and University Adjunct Faculty Work Engagement*. Paper presented at the Teaching & Learning Effectiveness Symposium, Daytona Beach, Florida.
- Herbert, M. (2011). *An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement* (Doctoral dissertation). Stellenbosch University, Stellenbosch
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Louis, K. S. (2006). *Organizing for school change*. New York: Routledge.
- Keengwe, J. (Ed.). (2015). *Handbook of research on educational technology integration and active learning*. USA: IGI Global.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52.
- Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement. A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. Netherlands: Universiteit Twente.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2015). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2554-2558.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of work engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2), 1-16.
- Runhaar, P., Sanders, K., & Konermann, J. (2013). Teachers' work engagement: Considering interaction with pupils and human resources practices as job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2017-2030.
- Sahin, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (2014). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. *Emerging Markets Journal*, 3(3), 1-17.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational

- commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Vincent-Höper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 663-682.
 - Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328-346.
 - West, C. (2013). *The 6 Keys to Teacher Engagement: Unlocking the Doors to Top Teacher Performance*. New York: Routledge.
 - Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141.
 - Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
 - Yener, M., Yaldiran, M., & Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 724-733.
 - Yu, S., Xu, H., & You, Y. (2015). Research on the Relation Between the Self-Leadership and Work Engagement of the Primary and Junior School Headmaster. *Studies in Sociology of Science*, 6(2), 17-21.

پی‌نوشت‌ها

1. Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker
2. Bakker & Bal
3. schaufeli & bakker
4. welch
5. Hakanen, Bakker & Schaufeli
6. Konermann
7. West
8. Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli
9. Bakker & Demerouti
10. Kahn
11. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli
12. Borup, Stevens & Waters
13. Macey & Schneider
14. Arifin, Troena & Djumahir
15. Vincent-Höper, Muser & Janneck
16. Kulophas
17. Datta
18. Bird, Chuang, Watson & Murray
19. Herbert
20. Simons & Buitendach
21. Sahin, Çubuk & Uslo
22. Runhaar, Sanders & Konermann
23. Keengwe
24. Klassen, Yerdelen & Durksen
25. Louis
26. Høigaard, Giske & Sundsli
27. Yakin & Erdil
28. Barkhuizen, Rothmann & Vijver
29. Yu, Xu & You
30. Henkel
31. Bakker, Rodríguez-Muñoz, & Derks
32. Principal Component Analysis
33. Kaiser-Meyer-Olken (KMO) measure of sampling adequacy
34. Bartlett's test of sphericity