

عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمان از دیدگاه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی

فیروز محمودی^۱، حمزه حبیبی^۲، جعفر خان زاده مقصودلو^۳

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۱	این پژوهش با هدف تحلیل عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی در بین دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ انجام گرفت. در این پژوهش توصیفی پیمایشی، تعداد ۵۸۰ نفر از دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین ۲۱۳۰ نفر دانشجو معلم انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی ریچاردسون و وات (۲۰۰۶) بود که ۵۸ گویه با مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت دارد. تحلیل داده‌ها، با به‌کارگیری آزمون آماری تحلیل عاملی در نرم افزار SPSS 25 انجام شد. با اجرای تحلیل عاملی بر روی ۵۸ گویه، ۱۵ عامل استخراج گردید. سهم هر یک از عامل‌ها به ترتیب: مشارکت اجتماعی ۲۱/۷۹ درصد، توانایی و ارزش درونی ۶/۲۰ درصد، علاقه به کار با کودکان و نوجوانان ۵/۶۵ درصد، وضعیت اجتماعی ۴/۹۶ درصد، وقت گذاشتن برای خانواده ۴/۴۶ درصد، تجربیات آموزشی و یادگیری قبلی ۳/۹۴ درصد، تخصص ۳/۲۳ درصد، دلسرد کننده اجتماعی ۲/۶۸ درصد، تأثیرات اجتماعی ۲/۵۳ درصد، درآمد و حقوق ۲/۴۹ درصد، رضایت‌مندی از شغل ۲/۱۰ درصد، شغل جایگزین ۲/۰۰ درصد، امکان انتقال شغلی ۱/۹۳ درصد، دشواری ۱/۹۰ درصد و امنیت شغلی ۱/۷۲ درصد بود. این ۱۵ عامل در مجموع ۶۷/۶۴ درصد کل واریانس را تبیین کردند. با توجه به تنوع عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی در دانشجویان و وجود عواملی مانند امنیت شغلی، شغل جایگزین و درآمد (که غیرمرتبط با ارتقاء کیفیت آموزش معلمان است)، به نظر می‌رسد تدوین راهبردهای علمی و عملی برای انتخاب و جذب دانشجویان مستعد و باانگیزه بسیار ضروری به نظر می‌رسد.
نوع مقاله: پژوهشی	
واژگان کلیدی	
انگیزه، تدریس به عنوان شغل، دانشگاه فرهنگیان، عوامل موثر	

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

firoozmahmoodi@tabrizu.ac.ir

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. h.habibi@tabrizuac.ir

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. khanzadeh163@gmail.com

مقدمه

در بیشتر کیفیت تربیت معلم و صلاحیت‌ها و توانایی‌هایی که در این نظام به کارگزاران اصلی تعلیم و تربیت اعطا می‌شود، مشخص خواهد ساخت که چه سیاست‌ها و برنامه‌هایی را می‌توان در پیش گرفت؛ یا تا چه میزان می‌توان به ایجاد تحول در راهبردها و رویکردهای سنتی امیدوار بود (مهرمحمدی، ۱۳۹۸). معلمان ستون اصلی نظام آموزشی محسوب شده (شاه محمدی، ۱۳۹۳)، و مهم‌ترین منابع در مدارس امروزی هستند (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۱، ۲۰۱۸). توانایی آن‌ها در ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، بستگی به میزان انگیزه خود آن‌ها دارد (فکالر و مالبرگ^۲، ۲۰۱۶). بنابراین، انگیزه پیوستن به این حرفه و عواملی که باعث ایجاد انگیزه و یا بی‌انگیزگی معلمان می‌گردد، باید به دقت بررسی شود و نیازهای آنان مورد توجه قرار گیرد (برناوس، ویلسون و گاردنر^۳، ۲۰۰۹). انگیزه برای انتخاب حرفه از ارزش‌های شخصی و انتظارات فرد به وجود می‌آید و در شرایط خاص ساختارهای اجتماعی و فرهنگی با در نظر گرفتن ساختارهای مختلف تقاضا و پاداش تجربه می‌شود، درک کردن انگیزه‌های تاثیرگذار افرادی که آموزش را به عنوان حرفه‌ی خود انتخاب کرده‌اند، دارای پیامدهای مهمی برای ارتقاء و کارآمدی است، استخدام و نگهداری معلم می‌تواند بعد از مرحله‌ی درک و فهمیدن انگیزه باشد (وات، ریچاردسون، کلوزمن، کانتز، بیبر، تراوین و بومرت^۴، ۲۰۱۲). تدریس و آموزش یک کار تخصصی است و بر اساس اعلام سازمان همکاری اقتصادی و توسعه دلایلی از جمله پیچیده‌تر شدن کار روزمره معلمان، انتظارات اجتماعی بیشتر از مدارس، گسترش زمینه‌های دانش و انواع جدید مسئولیت‌ها باعث شده که وضعیت رسیدگی به گروه دانشجو معلمان به طور روزافزون تغییر پیدا کرده و جدی‌تر شود (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۸)، و هر اصلاح و موفقیت تربیتی‌ای به شدت به کیفیت و عملکرد معلمان بستگی داشته باشد (یوسی، شاهین، کوسر و کانا^۵، ۲۰۱۳). یقیناً معلمان ضروری‌ترین گروه حرفه‌ای برای آینده همه نسل‌ها محسوب می‌شوند و یکی از شاخص‌های برتر موفقیت کلی یک ملت به‌شمار می‌آیند (شیر،

-
1. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)
 2. Fackler & Malmberg
 3. Bernaus, Wilson & Gardner
 4. Watt, Richardson, Klusmann, Kunter, Beyer, Trautwein & Baumert
 5. Yuce, Sahin, Kocer, Kana

نبی، احمد و الله خان^۱، ۲۰۱۴؛ شیربیگی، سعیدی و نعمتی، ۱۳۹۷). با استفاده از روش‌های مختلف کمی و کیفی، پژوهش‌های بسیاری درباره انگیزه پیوستن معلمان به این حرفه انجام گرفته است که بسیاری از آنان این انگیزه‌ها را به سه گروه، انگیزه‌های درونی، بیرونی و نوع دوستانه^۲ تقسیم‌بندی کرده‌اند (توپکایا و آزتوسن^۳، ۲۰۱۲). یافته‌های پژوهشگران متعددی مانند یانگ^۴ (۱۹۹۵)، باستیک^۵ (۲۰۰۰) کلاسن، ال دهارفی، هننوک و بتس^۶ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که در مقایسه کشورهای توسعه یافته که در آن‌ها انگیزه‌های درونی و نوع دوستانه به عنوان انگیزه‌های اصلی انتخاب گزارش شده‌اند، در کشورهای در حال توسعه، انگیزه‌های ورود به حرفه معلمی بر عوامل بیرونی تاکید دارد. یونگ (۱۹۹۵)؛ لاو، ان جی، هوی و کای^۷ (۲۰۱۷) بر این باورند که انگیزه‌های بیرونی برای ورود به این حرفه، می‌تواند تعهدات بلند مدت معلمان را تضعیف نماید. مقیاس انتخاب شغل تدریس (CTPCS^۸) را ابتدا لای، چان، کو و سو، ساخته و اعتباریابی کرده‌اند سپس بیلر و ازکان در تحقیقات متعدد آن را بسط دادند، دلایل انتخاب شغل معلمی، شامل عوامل بیرونی، ذاتی و سایر عوامل دیگر (تاثیرپذیری از اطرافیان) است (به نقل از بیلر و ازکان^۹، ۲۰۱۴). ریچاردسون و وات (۲۰۰۶) بر اساس نظریه انتظار-ارزش^{۱۰} الگوی نظری با عنوان (عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی) را تدوین کرده‌اند که به اختصار الگوی FIT_Choice^{۱۱} نامیده می‌شود و بیان می‌کنند که عوامل متعددی در انتخاب شغل معلمی دخالت دارد و شامل دیدگاه معلمان در زمینه انتخاب حرفه معلمی از جمله توانایی تدریس^{۱۲}، ارزش ذاتی شغل^{۱۳}، شغلی جایگزین^{۱۴} (معلمی به عنوان شغل دوم انتخاب شود)، امنیت شغلی^{۱۵}،

-
1. Shabbir, Nabi, Ahmed, Ullah khan
 2. Intrinsic, Extrinsic and Altruistic Motivations
 3. Topkaga & Uztosun
 4. Yang
 5. Bastick
 6. Klassen, Al- dharfi, Hannok & Betts
 7. Low, Ng, Hui & Cai
 8. Choosing Teaching Profession as a Career Scale
 9. Blyer & Ozcan
 10. Expectancy- Value
 11. Factors Influencing Teaching Choice (FIT Choice) Scale
 12. Teaching Ability
 13. Intrinsic Career Value
 14. Fallback Career
 15. Jab Security



وقت گذاشتن برای خانواده^۱، امکان انتقال شغلی^۲، شکل دادن آینده فرزندان و نوجوانان^۳، ارتقای عدالت اجتماعی^۴، کمک به بهبود جامعه^۵، علاقه به کار با کودکان و نوجوانان^۶، تجربیات آموزشی و یادگیری قبلی^۷ و تاثیر اجتماعی^۸ (تشویق فرد از سوی دیگران به شغل معلمی) است و همچنین نظر افراد را در مورد شغل معلمی نیز بررسی می‌کند که شامل شش سازه شغل تخصصی^۹، شغل پر زحمت^{۱۰}، منزلت اجتماعی^{۱۱}، حقوق و دستمزد^{۱۲}، عوامل دلسرد کننده اجتماعی^{۱۳} و رضایت شغلی^{۱۴} می‌شود. این الگو به زبان‌های مختلف ترجمه شده و در کشورهای گوناگون به کار گرفته شده است مانند استرالیا، امریکا، کانادا، چین، ترکیه، آلمان، هلند، سوئیس، کرواسی (لین، شی، وانگ، ژانگ و هوی^{۱۵}، ۲۰۱۲؛ فاکنز برونزما و کانرینوس^{۱۶}، ۲۰۱۲؛ کلینج^{۱۷}، وات و ریچاردسون، ۲۰۱۲؛ وات و همکاران، ۲۰۱۲؛ تایمالو، لویک، کنتلینین و کوکونین^{۱۸}، ۲۰۲۱). یوسی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «انگیزه انتخاب شغل معلمی» دیدگاه معلمان پیش دبستانی^{۱۹} با بررسی ۲۶۳ معلم پیش دبستانی که معلمی را به عنوان حرفه خود انتخاب کرده بودند دریافت که هر سه انگیزه درونی، بیرونی و نوع دوستانه در انتخاب معلمی نقش دارند. انگیزه نوع دوستانه در زنان و انگیزه بیرونی در مردان بیشتر است و تدریس و آموزش اولین حرفه انتخابی زنان بود. نتایج پژوهش کلینج^{۱۷}، وات و ریچاردسون (۲۰۱۲) درباره انگیزه‌های انتخاب شغل معلمی در ترکیه نیز نشان داد که ارزش‌های کارکردی اجتماعی مهم‌ترین

-
1. Time for Family
 2. Job Transferability
 3. Shape the Future of Children/Adolescents
 4. Enhance Social Equity
 5. Make Social Contribution
 6. Make with Children/Adolescents
 7. Prior Teaching and learning Experiences
 8. Social Influences
 9. Expertise
 10. High Demand
 11. Social Status
 12. Salary
 13. Social Dissuasion
 14. Satisfaction with Choice
 15. Lin, Shi, Wang, Zhang & Hui
 16. Fokkens-Bruinsma & Canrinus
 17. Kilinc
 18. Taimalu, Luik, Kantelinen & Kukkonen
 19. Kilinc

انگیزه این افراد بوده و بعد از آن امنیت شغلی، ارزش‌های درونی و توانایی قرار داشته است. فاکتز برونزما و کانرینوس^۱ (۲۰۱۲) توانایی فردی در تدریس، تمایل به کار با کودکان و نوجوانان و وقت برای خانواده را مهم‌ترین دلایل انتخاب شغل معلمی در هلند می‌دانند. کورتیز^۲ (۲۰۱۲)، در مطالعه‌ای به بررسی دلایل انتخاب حرفه معلمی برای تدریس در حوزه ریاضیات و ترک آن پس از مدتی، پرداخته است. نتایج پژوهش او نشان می‌دهد، عوامل درونی مانند عشق به حرفه معلمی برای تدریس ریاضیات باعث جذب این افراد و دستمزد پایین، سرزنش‌های شغلی و نداشتن حمایت اداری باعث ترک این حرفه می‌شود.

وات و ریچاردسون (۲۰۰۷) معتقدند که در پژوهش‌های متعددی که در نقاط مختلف انجام گرفته معمولاً از نمونه‌های کوچک و در دسترسی استفاده شده است که معلمان تازه کار نبودند؛ این نکته درباره پژوهش‌هایی که در ایران درمورد انگیزه انتخاب شغل معلمی انجام شده نیز صدق می‌کند. با در نظر گرفتن این مشکل و با وجود توجه بین‌المللی به موضوع عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی و ضرورت توجه نظام‌مند به انگیزه‌های دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان برای انتخاب شغل معلمی، این کار در ایران به صورت جدی مورد بررسی و پژوهش قرار نگرفته است. در همه جای جهان، به طور فزاینده‌ای بر حرفه تدریس، تربیت معلمان و انگیزه‌های اولیه و مشکلات استخدام و نگهداری معلمان تأکید می‌شود. معلمان خوب یکی از عوامل مهم موفقیت دانش‌آموزان و رضایت آن‌ها از مدرسه محسوب می‌شوند. بنابراین، با توجه به اهمیت انگیزه انتخاب شغل معلمی در عملکرد آینده آنان و دانش‌آموزان و با توجه به نگرش بین‌المللی به مقیاس (عوامل موثر بر شغل معلمی) برای بررسی انگیزه‌های ورود به شغل معلمی، پژوهش حاضر به بررسی عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی در دانشجو معلمان مشغول به تحصیل در دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی می‌پردازد و درصدد پاسخگویی به سوالات زیر است:

سهم هریک از عوامل انگیزشی در انتخاب شغل معلمی در دانشجو معلمان استان آذربایجان شرقی به چه میزان است؟

سهم هریک از عوامل نگرشی در انتخاب شغل معلمی در دانشجو معلمان استان آذربایجان

شرقی به چه میزان است؟

1. Fokkens-Bruinsma, & Canrinus

2. Curtis

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی است و هدف آن بررسی عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی براساس مقیاس انتخاب شغل معلمی (FIT-Choice) ریچاردسون و وات (۲۰۰۶)، در بین ۲۱۳۰ دانشجو معلم دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی شاغل به تحصیل در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ است. حجم نمونه با توجه به تعداد گویه‌های پرسشنامه، ۵۸۰ نفر از بین ۲۱۳۰ دانشجو معلم انتخاب گردید. با توجه به اجرای این ابزار برای اولین بار در کشور، ضرورت داشت ترجمه و اعتباریابی گردد که این کار در قالب پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد انجام گرفت. محققان در مورد حجم نمونه در تحلیل‌های عاملی اختلاف نظر دارند که برای هر عامل از ۳ تا ۲۰ نفر در نوسان است (نونالی^۱، ۱۹۷۸؛ پیرسون و موندفورم^۲، ۲۰۱۰). در این تحقیق برای هر گویه ۱۰ نفر در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه پرسشنامه اصلی عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی ریچاردسون و وات (۲۰۰۶) دارای ۵۸ گویه بوده، بنابراین، تعداد ۵۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. اما در نهایت با توجه به افت آزمودنی‌ها و پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد ۵۲۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی: پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی ریچاردسون و وات (۲۰۰۶) دارای ۳ بخش، ۱۸ عامل (مؤلفه) و ۵۸ گویه است. بخش اول پرسشنامه شامل اطلاعات شخصی شرکت‌کنندگان از قبیل رشته، جنسیت، شغل و تحصیلات پدر و مادر، میزان در آمد خانواده، محل سکونت خانوار و نظایر آن بود. بخش دوم عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی که با جمله ناقص (من تصمیم گرفتم معلم شوم چون...) شامل دیدگاه معلمان در زمینه انتخاب حرفه معلمی از جمله: توانایی تدریس، ارزش ذاتی شغل، شغلی جایگزین (معلمی به عنوان شغل دوم انتخاب شود)، امنیت شغلی، وقت گذاشتن برای خانواده، امکان انتقال شغلی، شکل دادن آینده فرزندان و نوجوانان، ارتقای عدالت اجتماعی، کمک به بهبود جامعه، علاقه به کار با کودکان و نوجوانان، تجربیات آموزشی و یادگیری قبلی و تاثیر اجتماعی (تشویق فرد از سوی دیگران به شغل معلمی) بود و بخش سوم شامل عقاید و نظرات دانشجویان در خصوص شغل معلمی شامل: آیا معلمی شغلی است که نیاز به توانایی و

-
1. Nunnally
 2. Pearson and Mundform

تخصص خاصی دارد؟ (شغل تخصصی) آیا معلمی شغل پر مسئولیت با بار عاطفی زیادی است؟ (شغل پر زحمت)، آیا معلمی در جامعه جایگاه و منزلت دارد؟ (منزلت اجتماعی)؛ آیا معلمی شغل پر درآمدی است؟ (حقوق و دستمزد)؛ آیا کسی شما را از معلم شدن منصرف می‌کرد؟ (عوامل دلسرد کننده اجتماعی)؛ از انتخاب شغل رضایت دارید؟ (رضایت شغلی) بود (لین و همکاران، ۲۰۱۲؛ ریچاردسون و وات، ۲۰۰۶). پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت هفت گزینه‌ای طراحی شده است. در نمره‌گذاری آن به گزینه به شدت مهم: نمره ۷، تا اصلاً مهم نیست: نمره ۱ داده شده است. مشخصات پرسشنامه در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: مشخصات ابزار گردآوری داده‌های تحقیق

عامل	تعداد گویه	مؤلفه	تعداد گویه
توانایی تدریس	۳	ارتقای عدالت اجتماعی	۳
ارزش ذاتی و درونی شغل	۳	کمک به بهبود جامعه	۳
شغل جایگزین	۳	علاقه به کار با کودکان و نوجوانان	۳
امنیت شغلی	۳	تجربیات آموزشی و یادگیری قبلی	۳
وقت گذاشتن برای خانواده	۵	تأثیرات اجتماعی	۳
امکان انتقال شغلی	۳	تخصص و مهارت	۳
شکل دادن به آینده کودکان و نوجوانان	۳	شغل پر زحمت (دشواری)	۳
منزلت اجتماعی	۶	دستمزد و حقوق	۲
دلسرد کننده اجتماعی	۳	رضایت‌مندی از انتخاب	۳

برای تعیین روایی محتوای پرسشنامه FIT-Choice، ابتدا نسخه‌ی اصلی پرسشنامه به زبان فارسی ترجمه گردید و ۳ نفر از متخصصان زبان انگلیسی صحت ترجمه‌ها را بررسی کردند سپس ۳ نفر از متخصصان علوم تربیتی روایی محتوایی (بررسی تناسب داشتن محتوای پرسشنامه با هدف مورد سنجش) را مورد بازبینی قرار دادند. برای اطمینان از صحت ترجمه‌ها، متخصصان زبان انگلیسی متن فارسی گویه را به متن انگلیسی برگرداند و با متن اصلی مطابقت داد تا نسخه نهایی پرسشنامه آماده گردید و برای بررسی پایایی و قابلیت اجرایی در جامعه ایرانی بین ۳۰ نفر از دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان توزیع گردید. بر اساس این مطالعه مقدماتی، ساختار جملات برخی سوالات بازنگری شد تا اینکه نسخه نهایی آماده گردید. پایایی با استفاده از

ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha=0.85$) به دست آمد که نشان می‌دهد ابزار مورد استفاده از پایایی مناسبی برخوردار است. پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی بعد از تایید پایایی و روایی محتوا توسط متخصصان و اعمال اصلاحات برآمده از مطالعه مقدماتی، بر روی ۵۸۰ نفر از دانشجویان اجرا شد. ۳۰۴ دانشجوی پسر و ۲۷۶ دانشجوی دختر در آن مشارکت داشتند. برای تجزیه و تحلیل از نرم افزار SPSS 25 استفاده شده است.

یافته‌های توصیفی

بعد از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار AMOS 23 انجام گرفت و شاخص‌های اندازه‌گیری و معادلات ساختاری با مدل و ابزار اصلی (ریچاردسون و وات، ۲۰۰۶) برازش نشد. با توجه به عدم برازش مدل در تحلیل عاملی تاییدی، محقق می‌تواند از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده کند (اشمیت^۱، ۲۰۱۱). ابتدا با استفاده از آزمون کفایت نمونه‌گیری کایسر-میر-اولکین^۲ (KMO) و آزمون کرویت بارتلت^۳ مناسب بودن داده‌های به دست آمده از مطالعه برای تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار گرفت. مقدار آزمون KMO بین ۰ و ۱ در نوسان است. در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰/۵۰ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۹ بود باید با احتیاط به تفسیر داده‌ها پرداخت، اما در صورتی که مقدار آن بزرگ‌تر یا برابر با ۰/۷۰ باشد همبستگی‌های موجود بین داده‌ها برای تحلیل عاملی بسیار مناسب است (تاباچنیک و فیدل^۴، ۲۰۱۹). از طرف دیگر آزمون بارتلت این فرضیه را که ماتریس همبستگی‌های مشاهده شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای ناهمبسته است را می‌آزماید. چنانچه این فرض که گویه‌ها همبستگی ندارند رد شود، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند در غیر این صورت نباید به تحلیل عاملی اقدام نمود (منصورفر، ۱۳۹۱).

جدول ۲: نتایج آزمون‌های KMO و کرویت بارتلت

مقدار KMO	آزمون کرویت بارتلت		
	مقدار خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
۰/۸۷	۱۶۳۲۷/۱۵۴	۱۶۵۳	۰/۰۰۰۱

1. Schmitt
2. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
3. Bartlett's Test of Sphericity
4. Tabachnick & Fidell

براساس جدول ۲، مقدار محاسبه شده برای KMO معادل ۰/۸۷ است. با توجه به حداقل و حداکثر مقدار آزمون، در سطح عالی قرار دارد. از طرف دیگر مقدار آزمون کرویت بارتلت در سطح $P < ۰/۰۰۰$ معنی دار است. بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که داده‌های مورد بررسی تناسب قابل قبولی برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی دارند.

برای استخراج عامل‌ها از روش استخراج مؤلفه‌ی اصلی و چرخش واریماکس و برای تعیین تعداد عامل‌ها از ملاک کایسر-گاتمن و نمودار سنگریزه استفاده شده است. با توجه به ملاک کیزر^۱ عامل‌هایی که ارزش‌های ویژه‌ی آن‌ها بزرگ‌تر از یک باشد به عنوان عامل در تحلیل عاملی استخراج می‌شود (مییر، گامست و گرینو^۲، ۲۰۱۳). با توجه به جدول ۳، تعداد ۱۵ عامل ارزش ویژه بالاتر از یک داشتند.

جدول ۳: ارزش‌های ویژه و درصد واریانس تبیین شده توسط ۱۵ عامل استخراج شده

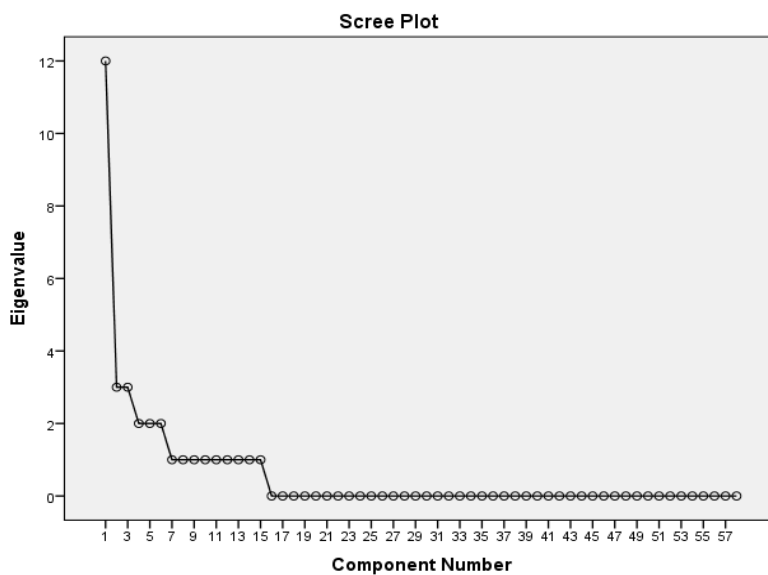
عامل	مقدار ارزش ویژه	واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
عامل ۱	۱۲/۶۴۰	۲۱/۷۹۳	۲۱/۷۹۳
عامل ۲	۳/۵۹۷	۶/۲۰۱	۲۷/۹۹۴
عامل ۳	۳/۲۷۷	۵/۶۵۰	۳۳/۶۴۴
عامل ۴	۲/۸۸۰	۴/۹۶۶	۳۸/۶۱۰
عامل ۵	۲/۵۹۱	۴/۴۶۸	۴۳/۰۷۸
عامل ۶	۲/۲۹۰	۴/۹۴۹	۴۷/۰۲۶
عامل ۷	۱/۸۷۶	۳/۲۳۵	۵۰/۲۶۱
عامل ۸	۱/۵۵۸	۲/۶۸۶	۵۲/۹۴۷
عامل ۹	۱/۴۶۸	۲/۵۳۰	۵۵/۴۷۸
عامل ۱۰	۱/۴۴۹	۲/۴۹۹	۵۷/۹۷۶
عامل ۱۱	۱/۲۱۹	۲/۱۰۱	۶۰/۰۷۷
عامل ۱۲	۱/۱۶۲	۲/۰۰۳	۶۲/۰۸۰
عامل ۱۳	۱/۱۲۰	۱/۹۳۲	۶۴/۰۱۲
عامل ۱۴	۱/۱۰۶	۱/۹۰۷	۶۵/۹۱۹
عامل ۱۵	۱/۰۰۳	۱/۷۲۹	۶۷/۶۴۸
عامل ۱۶	۰/۹۷۱	۱/۶۷۵	۶۹/۳۲۲

1. Kaiser
2. Meyers, Gamst & Guarino

عامل	مقدار ارزش ویژه	واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
عامل ۱۷	/۹۲۴	۱/۵۹۳	۷۰/۹۱۵
عامل ۱۸	/۹۰۳	۱/۵۵۷	۷۲/۴۷۲
عامل ۱۹	/۸۱۴	۱/۴۰۴	۷۳/۸۷۶
عامل ۲۰	/۷۷۷	۱/۳۴۰	۷۵/۲۱۹
عامل ۲۱	/۷۶۰	۱/۳۱۰	۷۶/۵۲۶
عامل ۲۲	/۷۳۷	۱/۲۷۰	۷۷/۷۹۶
عامل ۲۳	/۶۸۹	۱/۱۸۹	۷۸/۹۸۵
عامل ۲۴	/۶۳۳	۱/۰۹۱	۸۰/۰۷۵
عامل ۲۵	/۵۹۵	۱/۰۲۶	۸۱/۱۰۱
عامل ۲۶	/۵۸۳	۱/۰۰۵	۱۰۶/۸۲
عامل ۲۷	/۵۷۲	/۹۸۶	۸۳/۰۹۲
عامل ۲۸	/۵۵۳	/۹۵۴	۸۴/۰۴۶
عامل ۲۹	/۵۲۱	/۸۹۸	۸۴/۹۴۴
عامل ۳۰	/۵۰۴	/۸۶۹	۸۵/۸۱۳
عامل ۳۱	/۴۹۱	/۸۴۶	۸۶/۶۵۹
عامل ۳۲	/۴۶۸	/۸۰۷	۸۷/۴۶۶
عامل ۳۳	/۴۵۵	/۷۸۴	۸۸/۲۵۰
عامل ۳۴	/۴۳۰	/۷۴۱	۸۸/۹۹۲
عامل ۳۵	/۴۲۶	/۷۳۴	۸۹/۷۲۶
عامل ۳۶	/۴۱۰	/۷۰۶	۹۰/۴۳۲
عامل ۳۷	/۳۹۵	/۶۸۱	۹۱/۱۱۳
عامل ۳۸	/۳۸۶	/۶۶۶	۹۱/۷۷۸
عامل ۳۹	/۳۷۳	/۶۴۲	۹۲/۴۲۱
عامل ۴۰	/۳۵۲	/۶۰۶	۹۳/۰۲۷
عامل ۴۱	/۳۴۵	/۵۹۵	۹۳/۶۲۱
عامل ۴۲	/۳۳۶	/۵۷۹	۹۴/۲۰۱
عامل ۴۳	/۳۱۲	/۵۳۸	۹۴/۷۳۹
عامل ۴۴	/۲۹۷	/۵۱۲	۹۵/۲۵۰
عامل ۴۵	/۲۹۰	/۵۰۰	۹۵/۷۵۰
عامل ۴۶	/۲۷۰	/۴۶۶	۹۶/۲۱۶

عامل	مقدار ارزش ویژه	واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
عامل ۴۷	/۲۵۵	/۴۴۰	۹۶/۶۵۶
عامل ۴۸	/۲۴۴	/۴۲۰	۹۷/۰۷۶
عامل ۴۹	/۲۳۹	/۴۱۱	۹۷/۴۸۸
عامل ۵۰	/۲۲۹	/۳۹۴	۹۷/۸۸۲
عامل ۵۱	/۲۰۶	/۳۵۶	۹۸/۲۳۸
عامل ۵۲	/۱۹۷	/۳۴۰	۹۸/۵۷۷
عامل ۵۳	/۱۸۴	/۳۱۷	۹۸/۸۹۴
عامل ۵۴	/۱۷۶	/۳۰۴	۹۹/۱۹۸
عامل ۵۵	/۱۴۲	/۲۴۵	۹۹/۴۴۲
عامل ۵۶	/۱۲۱	/۲۰۸	۹۹/۶۵۰
عامل ۵۷	/۱۱۳	/۱۹۶	۹۹/۸۴۶
عامل ۵۸	/۰۸۶	/۱۵۴	۱۰۰/۰۰

نمودار سنگریزه نیز وجود ۱۵ عامل را به عنوان عوامل زیربنایی نشان می‌دهد.



شکل ۱: نمودار سنگریزه

به منظور تحقیق درباره‌ی روابط بین گویه‌ها و دستیابی به تعاریف عامل‌ها، فرض بر این است که ضرایب بزرگ‌تر از ۰/۳۰ در تعریف عامل‌ها سهم مهم و معناداری دارند (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۱۲) و ضرایب کمتر از این مقدار به عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته شود. در جدول ۳ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی بعد از چرخش نشان می‌دهد که از بین ۵۸ گویه، تعداد ۵۸ گویه بار عاملی بزرگتر از ۰/۳۰ داشتند و از بین ۵۸ عامل فوق فقط ۱۵ عامل دارای مقدار ویژه بزرگتر از یک بودند، بنابراین، بیشینه‌ی تعداد عامل‌های اصلی می‌تواند ۱۵ عامل باشد. سهم این پانزده عامل از لحاظ تبیین کل واریانس، ۶۷/۶۴ درصد است. برای نام گذاری این ۱۵ عامل از اصل مقیاس عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی (وات و ریچاردسون، ۲۰۰۶) و پیشینه‌ی پژوهشی استفاده شده است. به طوری که سیزده عامل این پرسشنامه بر طبق مؤلفه‌های پرسشنامه FIT-Choice نام گذاری شده و دو مؤلفه‌ی مشارکت اجتماعی و توانایی و ارزش درونی بر طبق پیشینه‌ی موجود و مؤلفه‌های مشابه در این زمینه نام‌گذاری گردید. عوامل و نام گذاری آن‌ها در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴: نتیجه تحلیل عامل اکتشافی

شماره گویه‌ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸
۲۵	آموزش به من اجازه می‌دهد، که نقاط ضعف اجتماعی را بهبود بخشم.	۰/۷۷۶						
۲۶	معلم بودن اجازه می‌دهد که خدماتی را برای اجتماع مهیا کنم.	۰/۷۶۰						
۲۲	معلمی به من اجازه می‌دهد نسل آینده را تحت تاثیر قرار دهم.	۰/۷۱۰						
۲۷	معلم بودن اجازه می‌دهد که خدماتی را برای اجتماع مهیا کنم.	۰/۷۱۰						
۲۴	آموزش دادن به من اجازه می‌دهد که آرزوی جوانان محروم را برآورده کنم و ارتقا بخشم.	۰/۶۹۹						
۲۱	تدریس کردن به من اجازه می‌دهد، ارزش‌های کودکان و نوجوانان را شکل دهم.	۰/۶۹۵						
۲۳	آموزش دادن به من اجازه می‌دهد که با کودکان و نوجوانان در ارتباط باشم.	۰/۶۸۶						

شماره گویه‌ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸
۲۸	معلمان مشارکت اجتماعی ارزشمندی را به وجود می آورند.	۰/۴۲۳						
۲۹	تدریس کردن به من اجازه می دهد در اجتماع مشارکت داشته باشم.	۰/۳۷۹						
۳	آموزش دادن، حرفه‌ای مناسب در حد قابلیت‌ها و توانایی‌های من است.	۰/۸۳۱						
۲	مهارت‌های تدریس خوبی دارم.	۰/۸۱۸						
۱	ویژگی‌های یک معلم خوب را دارم.	۰/۷۸۹						
۴	به آموزش دادن علاقه‌مند هستم.	۰/۵۶۵						
۶	تدریس کردن را دوست دارم.	۰/۵۳۵						
۵	همیشه می‌خواستم معلم شوم.	۰/۴۷۷						
۳۰	شغلی که شامل کار کردن با کودکان و نوجوانان باشد را می‌خواستم.	۰/۷۴۹						
۳۱	شغلی که در محیط کودکان و نوجوانان باشد را می‌خواستم.	۰/۷۴۰						
۳۲	کار کردن با کودکان و نوجوانان را دوست دارم.	۰/۶۷۴						
۵۰	به نظر شما معلمان احساس می‌کنند که شغلشان وضعیت اجتماعی بالایی دارد؟	۰/۸۱۲						
۴۶	بر این باورید که معلمی به عنوان یک شغل با وضعیت اجتماعی بالا تصور می‌شود؟	۰/۷۹۲						
۴۹	به نظر شما معلمان از طرف جامعه احساس ارزشمندی می‌کنند؟	۰/۷۷۹						
۴۸	به نظر شما معلمان روحیه‌ی بالایی دارند؟	۰/۷۳۴						
۴۷	بر این باورید که معلمی یک حرفه‌ی قابل احترام و خوب است؟	۰/۴۶۰						
۴۵	آیا بر این باورید که معلمان به عنوان متخصص تصور می‌شوند؟	۰/۴۱۴						
۱۴	با توجه به ساعات موظفی تدریسم، می‌توانم به امور خانه و خانواده بیشتر برسم.	۰/۷۳۱						



شماره گویه‌ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸
۱۷	به عنوان یک معلم یک روز کاری کوتاه خواهم داشت.				۰/۶۹۳			
۱۵	تعطیلات مدرسه با انجام تعهدات و مسئولیت‌های خانوادگی سازگار است.				۰/۶۸۵			
۱۶	به عنوان یک معلم، تعطیلات طولانی مدت خواهم داشت.				۰/۶۷۹			
۱۳	با تدریس پاره‌وقت، وقت بیشتری به خانواده اختصاص می‌دهم				۰/۶۰۴			
۳۴	معلم‌های خوبی داشتم که در انتخاب شغل معلمی نقش یک الگوی نمونه را برایم ایفا نمودند.				۰/۷۸۱			
۳۳	معلم‌های الهام بخشی داشتم که موجب شدند شغل معلمی را انتخاب کنم.				۰/۷۸۰			
۳۵	تجارب یادگیری مثبتی داشتم که موجب شدند معلمی را انتخاب کنم.				۰/۷۰۲			
۴۱	به نظر شما معلمان تا چه اندازه به سطوح بالایی از دانش تخصصی و موضوعی نیاز دارند؟				۰/۷۹۵			
۳۹	به نظر شما معلمان تا چه اندازه به سطوح بالایی از دانش ارتباطی و مهارتی نیاز دارند؟				۰/۷۹۵			
۴۰	به نظر شما معلمان تا چه اندازه به سطوح بالایی از دانش و فنون تدریس نیاز دارند؟				۰/۷۹۱			
۵۴	دیگران می‌گفتند که معلمی گزینه‌ی شغلی مناسبی نیست؟				۰/۷۶۴			
۵۵	آیا دیگران بر شما تأثیر می‌گذاشتند تا شغل‌های دیگری به غیر از معلمی را داشته باشید؟				۰/۷۰۳			
۵۳	آیا تشویق می‌شدید که شغل دیگری به جز معلمی داشته باشید؟				۰/۶۵۳			

ادامه جدول ۴: نتیجه تحلیل عامل اکتشافی

شماره گویه‌ها	عامل ۹ عامل ۱۰ عامل ۱۱ عامل ۱۲ عامل ۱۳ عامل ۱۴ عامل ۱۵
۳۸	افرادی که با آن‌ها سروکار داشتم فکر می‌کردند که باید معلم می‌شدم. ۰/۷۹۴
۳۷	خانواده‌ام فکر می‌کردند که من باید معلم می‌شدم. ۰/۷۲۵
۳۶	دوستانم فکر می‌کردند که من باید معلم می‌شدم. ۰/۶۷۲
۵۲	به نظر شما معلمان حق و حقوق خوبی دارند؟ ۰/۸۸۷
۵۱	به نظر شما معلمی درآمد خوبی دارد؟ ۰/۸۸۱
۱۱	شغل معلمی درآمد ثابت و منطقی دارد؟ ۰/۴۶۷
۵۷	تا چه میزان از انتخاب شغل معلمی رضایت دارید؟ ۰/۷۳۶
۵۸	تا چه میزان از تصمیم خود در انتخاب شغل معلمی احساس خوشحالی می‌کنید؟ ۰/۷۳۳
۵۶	تا چه میزان در مورد انتخاب شغل معلمی و معلم شدنان به طور دقیق فکر کرده‌اید؟ ۰/۷۱۲
۸	معلمی اولین انتخاب شغلی من نبوده است. ۰/۶۸۱
۷	من در مورد شغل مورد علاقه‌ام مطمئن نبودم. ۰/۶۷۳
۹	معلمی را به‌عنوان آخرین حرفه شغلی‌ام انتخاب کردم. ۰/۶۰۰
۱۸	با انتخاب شغل معلمی، به آسانی می‌توانم انتقالی بگیرم. ۰/۷۵۲
۲۰	شغل معلمی به من اجازه می‌دهد که انتخاب کنم در هر جایی آرزو دارم زندگی کنم. ۰/۶۸۰
۱۹	شغل و مدرک معلمی در همه جا معتبر است. ۰/۵۱۰
۴۴	به نظر شما معلمی و تدریس کار سختی است؟ ۰/۸۰۹
۴۳	به نظر شما معلمی و تدریس به لحاظ عاطفی کار طاقت فرسایی است؟ ۰/۷۸۸

۰/۵۹۹	۴۲	تا چه میزان کار معلمان سنگین است؟
۰/۵۴۰	۱۰	معلمی به عنوان یک شغلی ثابت و دائمی تلقی می شود.
۰/۴۸۷	۱۲	معلمی امنیت شغل خوبی دارد.

طبق نتایج جدول ۳، عامل ۱: مشارکت اجتماعی با ۹ گویه ۲۱/۷۹ درصد، عامل ۲: توانایی و ارزش درونی تدریس با ۶ گویه ۶/۲۰ درصد، عامل ۳: کار کردن با کودکان و نوجوانان با ۳ گویه ۵/۶۵ درصد، عامل ۴: وضعیت اجتماعی با ۶ گویه ۴/۹۶ درصد، عامل ۵: وقت گذاشتن برای خانواده با ۸ گویه ۴/۴۶ درصد، عامل ۶: تجربه مثبت قبلی یادگیری و آموزش با ۳ گویه ۳/۹۴ درصد؛ عامل ۷: تخصص و مهارت با ۳ گویه ۳/۲۳ درصد، عامل ۸: دلسرد کننده اجتماعی با ۳ گویه ۲/۶۸ درصد، عامل ۹: تاثیرات اجتماعی با ۳ گویه ۲/۵۳ درصد، عامل ۱۰: درآمد و حقوق با ۳ گویه ۲/۴۹ درصد، عامل ۱۱: رضایت از شغل با ۳ گویه ۲/۱۰ درصد، عامل ۱۲: شغل جایگزین با ۳ گویه ۲ درصد، عامل ۱۳: امکان انتقال شغلی با ۳ گویه ۱/۹۳ درصد، عامل ۱۴: دشواری با ۳ گویه ۱/۹۰ درصد، و عامل ۱۵: امنیت شغلی با ۲ گویه ۱/۷۲ درصد واریانس را تبیین کرد.

برای همسانی درونی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به بزرگتر از ۰/۶۰ بودن ضرایب، ابزار از پایایی مناسبی برخوردار است (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۱۹).

جدول ۴: مقدار ضرایب آلفای کرونباخ

شماره	مؤلفه	آلفای کرونباخ
۱	مشارکت اجتماعی	۰/۸۹
۲	توانایی و ارزش درونی تدریس	۰/۸۵
۳	علاقه به کار با کودکان و نوجوانان	۰/۹۲
۴	منزلت اجتماعی	۰/۷۷
۵	وقت گذاشتن برای خانواده	۰/۷۴
۶	تجربیات قبلی یادگیری و آموزش	۰/۸۸
۷	تخصص	۰/۸۰
۸	دلسرد کننده اجتماعی	۰/۷۴
۹	تاثیرات اجتماعی	۰/۸۲

شماره	مؤلفه	الفای کرونباخ
۱۰	درآمد و حقوق	۰/۷۴
۱۱	رضایت‌مندی از شغل	۰/۸۵
۱۲	شغل جایگزین	۰/۶۸
۱۳	امکان انتقال شغلی	۰/۷۰
۱۴	دشواری	۰/۶۵
۱۵	امنیت شغلی	۰/۶۲

برای پاسخ به سوالات پژوهشی از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است که نشان می‌دهد عوامل انگیزشی ۵۰/۲۵ درصد از واریانس و عوامل نگرشی ۱۷/۳۹ درصد از واریانس مربوط به انتخاب شغل معلمی از سوی دانشجو معلمان استان آذربایجان شرقی را تبیین می‌کند.

۱. سهم هریک از عوامل انگیزشی در انتخاب شغل معلمی در دانشجو معلمان استان آذربایجان شرقی به چه میزان است؟ برای پاسخ به این سوال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است که نتایج آن در جدول ذیل آمده است.

جدول ۵: مقدار بار عاملی مؤلفه‌های انگیزشی

مقدار بار عاملی	مؤلفه	عامل
۲۱/۷۹	مشارکت اجتماعی	انگیزشی
۶/۲۰	توانایی تدریس و ارزش درونی شغل	
۵/۶۵	علاقه به کار با کودکان و نوجوانان	
۴/۴۶	وقت گذاشتن برای خانواده	
۳/۹۴	تجربه مثبت قبلی یادگیری و آموزش	
۲/۵۳	تاثیرات اجتماعی	
۲/۰۰	شغل جایگزین	
۱/۹۳	انتقال شغلی	
۱/۷۲	امنیت شغلی	
۵۰/۲۵		جمع

با توجه به نتایج تحلیل عاملی اکتشافی سهم هر یک از مؤلفه‌ها انگیزشی مشخص شده است، مشارکت اجتماعی ۲۱/۷۹ درصد، توانایی تدریس و ارزش درونی شغل ۶/۲۰ درصد، علاقه به

کار با کودکان و نوجوانان ۵/۶۵ درصد، وقت گذاشتن برای خانواده ۴/۴۶ درصد، تجربه مثبت قبلی یادگیری و آموزش ۳/۹۴ درصد، تاثیرات اجتماعی ۲/۵۳ درصد، شغل جایگزین ۲ درصد، انتقال شغلی ۱/۹۳ درصد و امنیت شغلی ۱/۷۲ درصد است. بنابراین، از کل واریانس تبیین شده (۶۷/۶۴ درصد) عوامل انگیزشی ۵۰/۲۵ درصد را به خود اختصاص داده است.

۲. سهم هریک از عوامل نگرشی در انتخاب شغل معلمی در دانشجو معلمان استان آذربایجان شرقی به چه میزان است؟ برای پاسخ به این سوال، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است، که نتایج آن در جدول ذیل آمده است.

جدول ۶: مقدار بار عاملی عوامل نگرشی

عامل	مؤلفه‌ها	مقدار بار عاملی
نگرشی	منزلت اجتماعی	۴/۹۶
	تخصص و مهارت	۳/۲۳
	منع و بازدارنده اجتماعی	۲/۶۸
	درآمد و حقوق	۲/۴۹
	رضایت‌مندی از شغل	۲/۱۰
	دشواری	۱/۹۰
جمع		۱۷/۳۹

با توجه به نتایج تحلیل عاملی اکتشافی سهم هر یک از مؤلفه‌های نگرشی مشخص شده است. منزلت اجتماعی ۴/۹۶ درصد، تخصص و مهارت ۳/۲۳ درصد، منع و بازدارنده اجتماعی ۲/۶۸ درصد، درآمد و حقوق ۲/۴۹ درصد، رضایت‌مندی از شغل ۲/۱۰ درصد، دشواری ۱/۹۰ درصد است. بنابراین، از کل واریانس تبیین شده (۶۷/۶۴ درصد) عوامل نگرشی ۱۷/۳۹ درصد را به خود اختصاص داده است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی در میان دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان تبریز انجام شد. پس از بررسی داده‌ها و تحلیل آن‌ها، عوامل و جایگاه هر یک از عوامل مشخص شد. در بین عوامل انگیزشی سهم مشارکت اجتماعی دانشجو معلمان نسبت

به سایر عوامل بیشتر بود که این نتایج نشان دهنده این است که هدف اصلی دانشجو معلمان از انتخاب شغل معلمی شکل دادن به آینده‌ی کودکان و نوجوانان و ارتقای عدالت اجتماعی آنان است. توانایی و ارزش درونی شغل و علاقه به کار با کودکان و نوجوانان سهم بیشتری را به خود اختصاص داده است. عوامل دیگر از قبیل تاثیرات اجتماعی، شغل جایگزین، وقت برای خانواده، امنیت و انتقال شغلی در رده‌های دیگر قرار دارند. این یافته‌ها با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های فاکنز برونزما و کانرینوس (۲۰۱۲)، وات و همکاران (۲۰۱۲)، ریچاردسون و وات (۲۰۰۶)، ادیسون و براندرت (۲۰۰۸)، کیریاکو، هولترن و استفنز^۱ (۱۹۹۹)، باستیک (۲۰۰۰)، همسو است. پژوهش فاکنز برونزما و کانرینوس (۲۰۱۲) توانایی فردی در تدریس، تمایل به کار با کودکان و نوجوانان و وقت برای خانواده را مهم‌ترین دلایل انتخاب شغل معلمی بیان کرده است. تحقیق وات و همکاران بیانگر این مطلب است که توانایی تدریس، ارزش ذاتی، تمایل به مشارکت اجتماعی (کمک به بهبود جامعه) و کار با کودکان و نوجوانان بالاترین امتیاز و انگیزه برای انتخاب شغل معلمی بود. نتایج تحقیقات ریچاردسون و وات (۲۰۰۶) نشان می‌دهد اکثر کسانی که در دوره کارشناسی تربیت معلم شرکت کرده بودند، جزء خانواده‌های کم درآمد بودند و توانایی، ارزش درونی، تمایل برای کمک به جامعه، شکل‌دهی آینده کودکان و نوجوانان و تمایل به کار با کودکان مهم‌ترین انگیزه‌های افراد برای انتخاب شغل معلمی بوده است. ضعیف‌ترین انگیزه‌ها هم عبارت از انتخاب شغل معلمی به عنوان شغل جایگزین و تاثیر اجتماعی بود. براساس یافته‌های پژوهش ادیسون و براندرت (۲۰۰۸) انگیزه معلم عمدتاً مربوط به عوامل درونی مانند بازخورد مثبت از سوی کودکان، پیشرفت آنان، احساس موفقیت از انجام کامل تکالیف مفرح و داشتن همکاری یاریگر و حامی است. طبق تحقیقات کیریاکو و همکاران (۱۹۹۹) معلمان انگیزه ورود به حرفه را لذت بردن از تدریس و کار با کودکان و نوجوانان دانسته‌اند و تاکید بیشتری بر دلایل درونی داشتند و این دلایل را مهم‌تر از سایر دلایل ذکر کرده‌اند. نتایج تحقیقات استیگوبور^۲ نشان می‌دهد نیاز به ایجاد تغییر در دانش آموزان و جامعه و تمایل به الگو بودن برای دانش‌آموزان دلایل اصلی پیوستن معلمان کانادایی به حرفه معلمی بودند. طبق یافته‌های هایز، دلایل نوع دوستانه همچون: ایجاد تغییر مثبت در زندگی کودکان از مهم‌ترین دلایل معلمان برای ورود به این حرفه است (به نقل از وانگ، ۲۰۲۰). با توجه به نتایج

1. Kyriacou, Hultren, Stephens
2. Stiegelbauer

به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که دانشجو معلمان با انگیزه درونی و اجتماعی بیشتری به دانشگاه راه یافته‌اند. مقایسه انگیزه‌های دانشجو معلمان شرکت‌کننده در این پژوهش با سایر کشورها نیز تامل انگیز است. انگیزه‌های دانشجو معلمان استان با انگیزه‌های دانشجو معلمان سایر کشورها شباهت نسبی دارد. تقریباً در تمامی کشورهای بررسی شده با مقیاس FIT-Choice انگیزه‌های مشارکت اجتماعی و توانایی درونی و کارکردهای اجتماعی مهم‌ترین عوامل هستند و کارکردهای فردی از جمله انتقال شغلی و شغل جایگزین در رتبه‌های پایین قرار دارند. با استناد به یافته‌ها و نتایج حاصله می‌توان نتیجه گرفت که انتخاب شغل معلمی با انگیزه درونی و نوع دوستی و به خاطر اهمیت شغل معلمی است و انگیزه و تاثیرات بیرونی و خارجی نقش کمتری در انتخاب شغل دارند.

عوامل نگرشی به ترتیب واریانس تبیین شده عبارت‌اند از: منزلت اجتماعی، تخصص و مهارت، منع و بازدارنده اجتماعی، درآمد و حقوق، رضایت از شغل و دشواری. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های کورتیز (۲۰۱۲)، سیلیکوز^۱ (۲۰۰۹)، ریچاردسون و وات (۲۰۰۶)، همسوست. نتایج تحقیقات ریچاردسون و وات بیانگر آن است که جنبه‌های مثبتی از شغل معلمی برای شرکت‌کنندگان وجود دارد که تخصصی بودن و پرزحمت بودن شغل معلمی و حقوق و دستمزد پایین آن نمی‌تواند رضایت آن‌ها را از انتخاب شغل معلمی تحت تاثیر قرار دهد. همچنین نتایج تحقیق سیلیکوز بیانگر آن است که معلمان شغل معلمی را دارای شأن و منزلت و حرمت اجتماعی می‌دانند و نسبت به آن ارزش قایل‌اند. کورتیز در پژوهش خود نشان می‌دهد که دستمزد پایین و سرزنش‌های شغلی و نداشتن حمایت اداری باعث ترک این حرفه می‌شوند. این نتایج بیانگر آن است که دانشجو معلمان قبول کرده‌اند که شغل معلمی دارای منزلت اجتماعی بالایی است که به تخصص و مهارت خاصی نیاز دارد. هرچند شغل معلمی دارای درآمد و حقوق پایین بوده و اطرافیان و افراد جامعه سعی در منصرف کردن دانشجو معلمان از انتخاب شغل معلمی داشته‌اند، ولی اکثر دانشجو معلمان رضایت‌مندی خود را نسبت به انتخاب آن اعلام کرده و شغل معلمی را یک شغل طاقت فرسا و دشوار اعلام نکرده‌اند. بررسی این نتایج نشان دهنده آن است که معلمان شغل معلمی را با وجود درآمد و حقوق کم و با داشتن عوامل منع‌کننده بسیار بر اساس تفکر و تامل انتخاب کرده‌اند. این نکته همان‌طور که وات و

ریچاردسون (۲۰۰۶) اشاره کرده‌اند، نشان می‌دهد که جنبه‌های مثبتی از شغل معلمی برای شرکت کنندگان وجود دارد که تخصصی بودن و حقوق و دستمزد پایین آن نمی‌تواند رضایت آنان را تحت تاثیر قرار دهد و علاوه بر این، نوع انگیزه‌های آنان یعنی انگیزه‌های کارکرد اجتماعی و ارزش درونی و توانایی شغل نیز اثر منفی حقوق و دستمزد کم و شغل پرزحمت و تخصص را کاهش داده است.

محدودیت‌های پژوهش

در پایان قابل ذکر است که استفاده از پرسشنامه و محدودیت‌های خاص آن از جمله محافظه کاری و سطحی بودن آن می‌تواند در ارائه نتایج کامل و دقیق تحقیق تاثیرگذار باشد. لذا پیشنهاد می‌شود که تحقیقاتی با روش‌های ترکیبی و کیفی در همین راستا انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که در فرایند جذب و استخدام دانشجو معلمان علاوه بر سطح دانش که از طریق معدل و آزمون به دست می‌آید سطح نگرش و انگیزش آن‌ها بر اساس آزمون‌ها و مقیاس‌های معتبر مورد بررسی قرار گیرد. همچنین در طول تحصیل دانشجو معلمان تلاش شود تا با آگاهی از انگیزه‌های دانشجویان، به دانشگاه، مسئولان و استادان در راستای ایجاد ساختارها، فرایندها و راهکارهای مناسب در برخورد درست با موضوع کمک شود. پیشنهاد می‌شود که از طریق ارتباط موثر با آموزش و پرورش جنبه‌های مثبت و مزایای اجتماعی و معنوی شغل معلمی برای دانش آموزان بیان گردد تا انگیزه‌های معلمی و نظرات مثبت درباره معلمی در آنان تقویت شود و تمامی متقاضیان با انگیزه‌های قوی‌تری وارد حرفه معلمی شوند.

منابع

- Addison, R., Brundrett, M. (2008). Motivation and demotivation of teachers in primary schools: The challenge of change. *Education*, 36(1), 79-94.
- Bastick, T. (2000). Why teacher trainees choose the teaching profession: comparing trainees in metropolitan and developing countries. *International Review of Education*, 46, 343-349.
- Bernaus, M., Wilson, A., Gardner, R.C. (2009). Teachers' motivation, classroom strategy use, students' motivation and second language achievement. *Porta Linguarum*, 12, 25-36.
- Blyer, A., & Ozcan, K. (2014). Choosing Teacher Profession as Career: Students Reasons. *International Education Studies*, 7(5), 104-115.
- Celikoğlu, N. (2009). Basic Factors that Affect General Academic Motivation Levels of Candidate Preschool Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1357-1365.

- Curtis, C., (2012). Why Do They Choose to Teach-And Why Do They Leave? A Study of Middle School and High School Mathematics Teachers. *Journal of Teacher Education*, 132(4), 779-788.
- Fackler, S., & Malmberg, L. E. (2016). Teachers' self-efficacy in 14 OECD countries: Teacher, student group, school and leadership effects. *Teaching and teacher education*, 56, 185-195.
- Fokkens-Bruinsma, M. & Canrinus, E. T. (2012). The factors influencing teaching (FIT)-choice scale in a Dutch teacher education program. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 249-269. <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2017v42n2.3>.
- Kilinc, A., Watt, H. M. G., Richardson, P. W. (2012). Factors Influencing Teaching Choice in Turkey. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 199-226.
- Klassen, R.M., Al-Dharfi, S., Hannok, W., Betts, S.M. (2011). Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' ten statements test. *Teaching and Teacher Education*, 27 (3), 579-588.
- Kyriacou, C., Hultren, A., Stephens, P. (1999). Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3, 373-381.
- Lin, E., Shi, Q., Wang, J., Zhang, Sh., & Hui, L. (2012). Initial Motivations for Teaching: Comparison Between Preservice Teachers in the United States and China. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 227-248.
- Low, E. L., Ng, P. T., Hui, C., & Cai, L. (2017). Teaching as a career choice: Triggers and drivers. *Australian Journal of Teacher Education*, 42(2), 28-46.
- Mansourfar, K. (2012). *Advanced Statistical methodes: using applied software*. Tehran: University of Tehran Publications. (Text in Persian).
- Mehrmohammadi, M. (2019). *Rethinking the teaching-learning process and teacher education*. Tehran: Monadie Tarbiyat. (Text in Persian).
- Meyers L. S., Gamst, G., Guarino, A. J. (2013). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. Sage Pub.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory (2nd Ed)*. New York: McGraw – Hill.
- OECD (2018). Effective teacher policies. *Insights from PISA*. Paris: OECD Publishing.
- Pearson, Robert H. and Mundform, Daniel J. (2010). Recommended Sample Size for Conducting Exploratory Factor Analysis on Dichotomous Data. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 9(2), 359-368. DOI: 10.22237/jmasm/1288584240.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who Chooses Teaching and Why? Profiling Characteristics and Motivations A cross Three Australian Universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.
- Schmitt, T. A. (2011). Current Methodological Considerations in Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 304-321. doi:10.1177/0734282911406653.
- Shabbir, M., Xie, W. Y., Nabi, G., Ahmed, B., & Ullah Khan, K. (2014). Motivation for Choosing teaching as a Career and Jab Satisfaction with Context of Pakistan Administrative Kashmir. *Journal of Education and Practice*, 5(38), 55-63.
- Shahmohammadi, N (2014). Qualifications and Competencies of the Present Teacher. *Primary Education Development Monthly Journal*, 18(1), 8-13 (Text in Persian)

- Shirbagi, N; Saeidi, F; & Nemati, N. (2018). De-professionalism of Teachers: Experiences of the Out of Filed Teaching. *Journal of New thoughts on Education*, 14(2), 139-166(Text in Persian).
- Tabachnick, B. G., & Fidel L. S. A. (2019). *Practical Approach to using Multivariate Analyses*. NK: Pearson.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics 6th Edition: Pearson New International Edition*.
- Taimalu, M., Luik, P., Kantelinen, R., & Kukkonen, J. (2021). Why They Choose A Teaching Career? Factors Motivating Career Choice Among Estonian and Finnish Student Teachers. *Trames: A Journal of the Humanities and Social Sciences*, 25(1), 19-35.
- Topkaya, E.Z., & Uztosun, M.S. (2012). Choosing Teaching as a Career: Motivations of Pre-service English Teachers in Turkey. *Journal of Language Teaching and Research*, 3, 126-134.
- Watt, H. M. & Richardson, P. W. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of experimental education*, 75(5), 167-202.
- Watt, H. M. & Richardson, P. W. (2012). An Introduction to Teaching Motivations in Different Countries: Comparisons Using the FIT- Choice Scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3),185-197.
- Watt, H. M., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivations for Choosing Teaching as a Career: An International Comparison Using the FIT-Choice Scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805.
- Wong, R. (2020). Becoming an EFL Teacher: A Re-Investigation of Student Teachers' Motivation. *English Language Teaching*, 13(5), 64-79.
- Yong, B.C.S. (1995). Teacher trainees' motives for entering into a teaching career in Brunei Darussalam. *Teaching and Teacher Education*, 11(3), 215-280.
- Yu, Y., & Bieger, G. (2013). Motivations for Choosing a Teaching career and Deciding Whether or not Teach in Urban Settings. *Teacher Education Network*, 8, 62-90.
- Yüce, K., Şahin, E. Y., Koçer, Ö., & Kana, F. (2013). Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306. <https://doi.org/10.1007/s12564-013-9258-9>.

