



نشریه علمی

پژوهش در نظام‌های آموزشی

دوره ۱۵، شماره ۵۳،
ص ۷۲-۸۲
تابستان ۱۴۰۰

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

نمایه در ISC

www.jiera.ir



نشریه علمی
پژوهش در نظام‌های آموزشی تحت قانون
بین‌المللی کپی‌رایت Creative
Commons: BY-NC می‌باشد.

نوع مقاله:

مقاله اصیل پژوهشی

✉ نویسنده مسئول:

mehrdadsabet@riau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱

استناد به این مقاله: حسنی آبیژ، ز، ثابت، م،
پاشاشریفی، ح. و شریفی، ن. (۱۴۰۰). فراتحلیل
عوامل سازمانی اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان.
پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۵(۵۳)، ۷۲-۸۲.
doi: 20.1001.1.23831324.1400.15.53.5.9

فراتحلیل عوامل سازمانی اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان *

زهرا حسنی آبیژ

دانشجوی دکترا روان‌شناسی تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

مهرداد ثابت ✉

استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

حسن پاشا شریفی

دانشیار، گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

نسترن شریفی

دانشیار، گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

چکیده

پژوهش حاضر به‌منظور بررسی عوامل سازمانی اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان انجام شد. در این پژوهش، ابتدا با استفاده از روش مرور نظام‌مند یافته‌های پژوهشی جمع‌آوری گردید. سپس از روش فراتحلیل برای پاسخگویی به سؤالات استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پژوهش‌هایی است که در زمینه عوامل اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان بین سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۵ در داخل کشور انجام گرفته است. بر این اساس از طریق جستجوی اینترنتی در بانک‌های اطلاعاتی داخلی و نیز جستجوی دستی در دانشگاه‌های شهر تهران شناسایی و اطلاعات مربوط به آن‌ها کدگذاری گردید. در نهایت تعداد ۱۸ مطالعه وارد فراتحلیل حاضر شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از فرم کاربرد فراتحلیل استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد شاخص اندازه اثر ترکیبی مطالعات، تحت مدل ثابت ۰/۱۰ و تحت مدل تصادفی ۰/۱۷ بود. در بررسی تفکیکی اندازه اثر متغیرها، عوامل سلامت سازمانی، جوسازمانی، انگیزه دانش‌آموزان، گوش دادن مدیر و سبک مدیریت رابطه مدار به ترتیب بیشترین اثر را بر کارایی و انگیزش معلمان داشتند. در روش رگرسیون ایگر، ثابت رگرسیونی برابر ۰/۰۱ محاسبه شد که سطح معنی‌داری آن کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین طبق روش رگرسیون ایگر، سوگیری انتشار وجود دارد. همچنین تحلیل تعدیل‌کننده برای متغیرهای سال انتشار و محل انجام پژوهش صورت گرفت که بیان‌گر عدم تأثیر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سال انجام پژوهش و محل انجام پژوهش در نتایج مطالعات بود.

واژه‌های کلیدی:

انگیزش معلمان، سبک مدیریت، سلامت سازمانی، جوسازمانی، عوامل سازمانی، کارایی

* مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است.

مقدمه

نيروي انساني اصلي ترين فاکتور همه سازمان‌های آموزشی جهان محسوب می‌شود. علی‌رغم پیشرفت‌های نظری و ارتقاء دانش درباره منابع انسانی که از طریق ارتباط با سایر علوم رفتاری حاصل شده، یکی از مشکلات سازمان‌های کشور در زمینه نيروي انساني، عدم توجه کافي و ناقص آن‌ها به جنبه‌های رضایت شغلي کارکنان و مشکلات مرتبط با آن‌ها بوده است (Ouyang et al., 2019). عملکرد انسان، دستخوش عواملی است که روند زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی، و گوناگونی شغل‌ها، سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار داده است (Demerouti et al., 2014).

در سال‌های اخیر توجه به کارایی و انگیزش کارکنان مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته به نحوی که بسیاری از سازمان‌ها سعی در شناخت منابع، ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نموده، تا بتوانند از طریق راهکارهای مناسب محیط‌های شغل مطلوب را برای کارکنان فراهم آورند و در نتیجه انگیزه و عملکرد شغلي کارکنان را افزایش دهند (Oerlemans & Bakker, 2018). در این بین نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و به تدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده در آمده است. ثمربخشی این نظام از یک سو، تبدیل انسان‌های مستعد سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین‌کننده نیازهای نيروي انساني جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. به دلیل چنین اهمیتی است که در عصر حاضر همه دولت‌های جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا در حال توسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می‌دانند و برای همگان، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانون‌های اساسی و بنیاد خود می‌گنجانند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری کشور را به این امر اختصاص می‌دهند (رهنمایی، ۱۳۹۶). به عبارتی آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی

برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکان‌دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است. این نظام از عناصری تشکیل شده است که هر کدام از عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به عنوان یکی از عناصر از اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت برخوردار است (رضایی شریف و همکاران، ۱۳۹۷).

آموزشگاه‌ها که به منزله رکن اساسی سازمان عظیم تعلیم و تربیت رسمی در تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت کوشش می‌کنند، امروزه در زمره مهم‌ترین عوامل ایفاگر نقش انسان‌سازی به شمار می‌روند و به عنوان یک واقعیت اجتماعی، ارتباطی مستمر با جامعه پیدا می‌کنند (شریفیان، ۱۳۹۷). حال اگر تحقق اهداف آموزش و پرورش را در مدارس، مستلزم اعمال مدیریت و رهبری صحیح بدانیم، در آن صورت شناسایی و تقویت محرک‌های انگیزش‌زا، که توان خاص معلمان را برای انجام کار تحت تأثیر قرار می‌دهد به آن مفهوم کاربردی می‌بخشد. هر قدر معلمی از انگیزه کاری بالاتری برخوردار باشد به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی بیشتری برخوردار گردد. یافته‌های پژوهی بیان‌گر این مطلب است که معلمان که دارای انگیزش بالاتری هستند، دانش‌آموزانشان از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردارند (به نقل از واحدی، ۱۳۸۸). ارضاء نیازهای روانی اجتماعی همچون اعتبار، احساس تعلق، مسئولیت و مشارکت، ارضاء نیازهای شناختی مانند چالش‌ها، خلاقیت، وظایف متنوع و در نهایت عامل مادی هم در گروه عوامل انگیزشی یا نيروي پیش برنده در حرفه و شغل قلمداد می‌شود (هاگمن، ۱۹۹۲؛ ترجمه‌ی گودرزی، ۱۳۹۵).

پژوهش‌های صورت گرفته در اکثر فرهنگ‌ها نشان داده‌اند که شغل معلمی یکی از پراسترس‌ترین شغل‌ها است (Stoeber & Rennert, 2008). به همین خاطر اکثر معلمان در شغل خود فرسودگی و کاهش در انگیزه و کارایی را تجربه می‌کنند (Hakanen et al., 2006). از طرفی علی‌رغم تلاش‌های فراوان و هزینه‌های بسیاری که صرف بررسی عوامل اثرگذار بر بروز کارایی و انگیزش معلمان شده، نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، هماهنگ نیست و بعضاً با نتایج

چيست (طاهرى، ۱۳۹۶)؟ اهميت فزاينده شناسايى عوامل اثرگذار بر كارايى و انگيزه معلمان در جوامع امروزي موجب شده است تا هرساله پژوهش‌ها و پايان‌نامه‌هاى بسيارى در اين زمينه انجام شود. وجود عوامل متعدد اثرگذار بر كارايى و انگيزه معلمان و همچنين تفاوت‌هاى موجود در روش‌شناسى، نمونه آمارى، روش پژوهش و ساير موارد باعث شده تا نتايج به‌دست‌آمده در اين حوزه مبهم و حتى در مواردى متناقض باشد، به‌گونه‌اى كه خواننده قادر نيست تا تصويرى درست و شفاف از عوامل مؤثر بر سلامت روان و ميزان تأثير هر كدام از آن‌ها به دست آورد. راه‌حل اين مشكل، فراتحليل نتايج مطالعات است، هدف فرا تحليل نشان دادن شيوه تفكر در تركيب پژوهش‌ها با استفاده از روش‌هاى آمارى است؛ به‌عبارت‌ديگر فرا تحليل روشى است كه به كمك آن مى‌توان تفاوت‌هاى موجود در پژوهش‌هاى انجام‌شده را استنتاج كرد و در دستيابى به نتايج كلّى از آن بهره جست (دلاور، ۱۳۹۲). درمجموع با توجه به ناهمخوانى‌هاى كه در مقدار و ميزان شاخص‌هاى آمارى عوامل سازمانى اثرگذار بر كارايى و انگيزش معلمان در پژوهش‌هاى اين حوزه در ايران وجود دارد، به نظر مى‌رسد كه انجام يك فراتحليل، به روشن ساختن مقدار واقعى اندازه اثر^۱ هريك از عوامل اثرگذار بر كارايى و انگيزش معلمان كمك خواهد كرد؛ لذا اين پژوهش، با استفاده از روش فراتحليل در پى پاسخگويى به اين سؤال است كه عوامل سازمانى اثرگذار بر كارايى و انگيزش معلمان در پژوهش‌هاى ايران كدام‌اند و مقدار اثر هر يك چه ميزان است؟

روش

در اين پژوهش، ابتدا با استفاده از روش مرور نظام‌مند^۲ يافته‌هاى پژوهشى جمع‌آورى گرديد. سپس از روش فراتحليل براى پاسخگويى به سؤالات استفاده شد كه در اين روش محقق به تركيب نتايج پژوهش‌هاى مختلف و متعدد و استخراج نتايج جديد و منسجم، با استفاده از روش‌هاى هدفمند آمارى مى‌پردازد. در روش فراتحليل، محقق با ثبت ويژگى‌ها و يافته‌هاى توده‌اى از پژوهش‌ها در قالب مفاهيم كمى آن‌ها را آماده استفاده از روش‌هاى نيرومند آمارى مى‌كند (دلاور، ۱۳۹۲). جامعه آمارى پژوهش حاضر شامل كليدهى

متناقضى برخورد مى‌كنيم. خطر جدى در اين است كه رفته‌رفته مطالعات پژوهشى در زمينه كارايى و انگيزش معلمان، پرهزينه و بى‌فايده تلقى مى‌شود. به‌طور مثال نتايج پژوهش فريدى زنگير (۱۳۹۰) نشان داد بين سبك رهبرى مديران مدارس و كارايى معلمان رابطه معنادارى وجود دارد. همچنين نتايج پژوهش سيد كلان (۱۳۸۶) نشان داد بين سبك رهبرى مديران مدارس و كارايى معلمان رابطه معنادارى وجود دارد؛ در تناقض با يافته‌هاى پژوهش‌هاى مذكور، نتايج پژوهش قره خانى و همكاران (۱۳۹۳) نشان داد بين سبك رهبرى تحول‌گرا و كارايى معلمان رابطه معنادارى وجود ندارد.

به همين علت از نقد روش شناسانه (فرا تحليل) براى تحليل و تركيب پژوهش‌هاى گذشته در زمينه‌اى عوامل اثرگذار بر كارايى و انگيزش معلمان استفاده مى‌شود تا ضمن بازنگرى مطالعات پيشين، نتايج آن‌ها تركيب و به برآورد دقيق‌تر و نتايج واحدى رسيده شود. در واقع با به دست آوردن اندازه اثر، ميزان تبين متغير مستقل در هر مطالعه مشخص مى‌شود و به‌راحتى مى‌توان تحقيقات مختلف را مقايسه نمود (حاج باقرى و همكاران، ۱۳۹۴). فراتحليل يك نقش چندوجهى در فرايندهاى تحقيقى دارد كه يكي از آن‌ها اين است كه داده‌هاى موجود در يك سؤال تحقيقى معلوم را تركيب مى‌كند. فراتحليل همچنين مى‌تواند يك نقش اساسى در طرح تدابير، طراحى مطالعات جديد و انتشار نتايج داشته باشد (Bornstein et al., 2009).

امروزه نظام آموزشى کشور به‌منظور تحقق اهداف والای خود مستلزم برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد است. معلمان متعهد با داشتن التزام و احساس مسئولیت وظایف خود را به بهترین نحو انجام داده و موجب کارایی و اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند (به نقل از کاشانی، ۱۳۹۱). با عنایت به این‌که شناخت معلم و کشف نیازها و عوامل ایجادکننده‌ی انگیزه‌هاى وی مى‌تواند در اثربخشی فرايند تدریس باعث پویایی و رشد نظام یادگیری نظام آموزش و پرورش شود و همچنین با توجه به ارتباط بين انگيزش معلمان با عملکرد دانش‌آموزان و اين‌که معلم با انگيزه دانش‌آموز با انگيزه تربيت مى‌کند، اين سؤال مطرح است كه راهکارها و عوامل ایجادکننده‌ی کارایی و انگیزش معلمان

کتاب‌ها، مقالات، و سایت‌های مرتبط با موضوع پژوهش استفاده می‌شود، همچنین برای گردآوری اطلاعات مرتبط با اهداف و سؤالات پژوهش از فرم کدگذاری استفاده می‌شود. ابتدا جهت شناسایی پایان‌نامه‌های موجود در زمینه عوامل اثرگذار بر کارایی و انگیزه معلمان به پایگاه مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران (IRANDOC) مراجعه و لیست اولیه مطالعات تهیه می‌شود. لازم به ذکر است که به دلیل به‌روز نبودن اطلاعات پایان‌نامه‌ها در این پایگاه و همچنین برای یافتن پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری که گزارش پژوهشی آن‌ها به‌صورت مقاله به چاپ نرسیده‌اند به دانشگاه‌های علامه طباطبائی، تربیت مدرس، شهید بهشتی، الزهرا، خوارزمی، رودهن، تهران مرکز و دانشگاه آزاد رودهن مراجعه شد.

جهت گردآوری داده‌ها از ابزار کاربرد استفاده شد. کاربرد مورد استفاده در این فراتحلیل از سه بخش تشکیل شده که شامل مؤلفه‌های زیر است: الف) شناسه پژوهش: اطلاعات مربوط به نام محقق، عنوان پژوهش، سال انتشار یا اجرای پژوهش، منبع اطلاعاتی، نوع پژوهش (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پایان‌نامه دکتری) در این بخش درج می‌شود. ب) مشخصات نمونه پژوهش: در این بخش، اطلاعات مربوط به جامعه و نمونه آماری که پژوهش در آن انجام شده شامل: محل انجام پژوهش، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری و جنسیت کدگذاری می‌گردد. ج) شاخص‌های آماری مطالعه: این بخش اطلاعات مربوط به متغیرهای اندازه‌گیری شده، شاخص‌های آماری توصیفی (شامل میانگین، انحراف استاندارد، و خطای استاندارد) و شاخص‌های آمار استنباطی (شامل نتایج آماری تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهشی) را شامل می‌شود. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی شامل فراوانی و درصد فراوانی. جهت بررسی سوگیری انتشار از آزمون‌های رگرسیون ایگر، N ایمن از خطای کلاسیک، اصلاح و برازش دووال و توئیدی و نمودار کیفی و برای تحلیل همگنی مطالعات از آزمون‌های Q و I² استفاده شد. با توجه به معنادار شدن آماره Q کوکران از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه جهت بررسی نقش تعدیل‌کننده‌های سال انتشار

پژوهش‌هایی است که در زمینه عوامل اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان بین سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۵ در داخل کشور انجام گرفته است؛ اما جامعه در دسترس پژوهش حاضر شامل کلیه تحقیقاتی است که به‌صورت مقاله در پایگاه مجلات علمی کشور (Magiran) و پایگاه داده‌های علمی کشور (Sid) و همچنین به‌صورت پایان‌نامه در پایگاه اطلاعات و مدارک علمی کشور (Irondoc) در زمینه‌ی کارایی و انگیزش معلمان و عوامل مرتبط با آن در بین سال‌های ۹۲-۱۳۷۳ انجام شده است. در این پژوهش به دلیل محدودیت جامعه‌ی آماری، نمونه‌گیری به عمل نیامد و از کلیه‌ی پژوهش‌هایی که از طریق جستجوی اینترنتی در پایگاه‌های Magiran, Sid, Irandoc و همچنین جستجوی حضوری در کتابخانه‌های دانشگاه‌ها (علامه طباطبائی، تربیت مدرس، شهید بهشتی، الزهرا، خوارزمی، رودهن، تهران مرکز و دانشگاه آزاد رودهن) به دست آمد و دارای ملاک‌های ذکر شده در ذیل بودند، استفاده شد:

- لاک‌های مورد نظر برای ورود مطالعه در فراتحلیل حاضر عبارت‌اند از:
- مطالعه در زمینه عوامل اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان انجام شده باشد.
- در پایان‌نامه‌ها، مطالعه مربوط به مقطع کارشناسی ارشد و دکتری باشد.
- شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد و حجم نمونه در پژوهش ذکر شده باشد.

در نهایت تعداد ۱۸ مطالعه (شامل ۱۷ پایان‌نامه کارشناسی ارشد و ۱ پایان‌نامه دکتری) وارد فراتحلیل حاضر شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از یک فرم کاربرد فراتحلیل استفاده می‌شود که معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر پژوهش‌ها است. از کاربرد فراتحلیل جهت به دست آوردن اطلاعات خاصی مانند نام محقق، عنوان پژوهش، سال انجام پژوهش، اندازه نمونه، متغیرهای اندازه‌گیری شده، روش اجرای پژوهش، آزمون آماری استفاده شده و داده‌های آماری به دست آمده و نظایر آن استفاده می‌شود. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه پژوهش از

پژوهش و محل انجام پژوهش استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزارهای SPSS و CMA-2 استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های توصیفی پژوهش‌ها در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱.

جدول اطلاعات توصیفی پژوهش‌ها

نام پژوهشگر/سال انجام پژوهش	جنسیت آزمودنی‌ها	حجم نمونه	نوع پژوهش
کشاوریز و همکاران، ۱۳۹۴	هر دو	۱۱۸	همبستگی
غلام پور، ۱۳۹۵	هر دو	۱۸۳	همبستگی
امامی، ۱۳۹۰	هر دو	۳۰۰	همبستگی
سازگار، ۱۳۹۳	زن	۲۶۰	همبستگی
مطهرنیا، ۱۳۹۴	هر دو	۲۴۱	همبستگی
فریدی، ۱۳۹۰	هر دو	۵۶	همبستگی
قویدل، ۱۳۹۱	هر دو	۳۱۵	همبستگی
شفیعی نیا، ۱۳۹۴	هر دو	۲۴۳	همبستگی
سیدکلان، ۱۳۸۷	هر دو	۳۵۸	همبستگی
شیروانی، ۱۳۹۱	هر دو	۱۴۴	همبستگی
میریاقری، ۱۳۹۵	هر دو	۱۶۰	همبستگی
میرزایی، ۱۳۸۶	هر دو	۱۰۰	همبستگی
سلطانی، ۱۳۸۵	هر دو	۱۴۰	همبستگی
بیانی، ۱۳۹۲	هر دو	۷۳	همبستگی
مرادی، ۱۳۹۵	هر دو	۱۹۸	همبستگی
اسماعیلی، ۱۳۹۵	هر دو	۷۳	همبستگی
میری، ۱۳۹۳	هر دو	۱۹۱	همبستگی
محمدی مغانی، ۱۳۸۹	هر دو	۹۵	همبستگی

استان‌ها بوده است. جدول ۲ اندازه اثر عوامل سازمانی اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان را نشان می‌دهد.

از مجموع ۱۸ مطالعه وارد شده به فراتحلیل، ۱ مطالعه روی زنان و ۱۷ مطالعه بر روی هر دو جنس صورت گرفته است. محل انجام پژوهش در ۵ مطالعه تهران و در ۱۳ مطالعه سایر

جدول ۲.

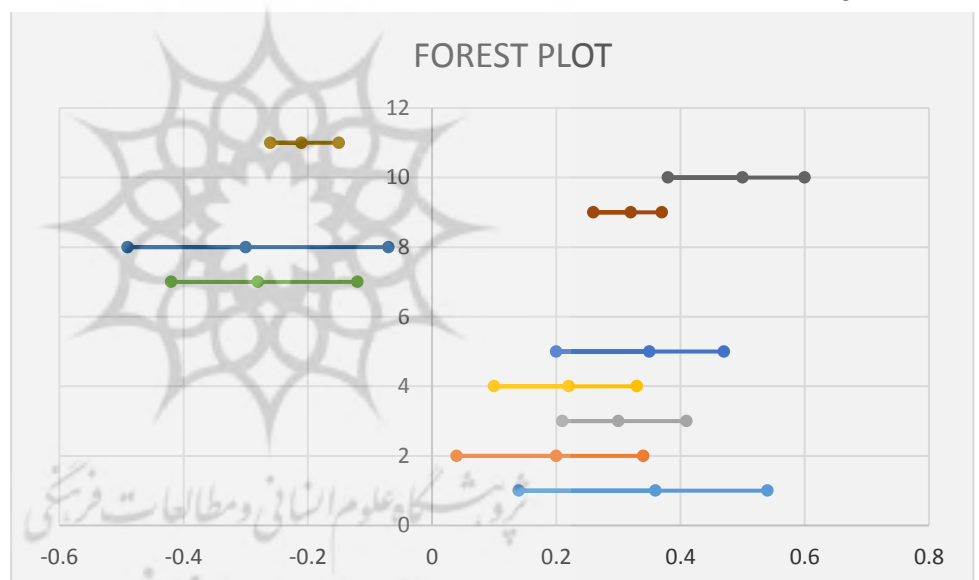
اندازه اثر عوامل سازمانی اثرگذار بر کارایی و انگیزش معلمان

متغیر	تعداد تکرار	میانگین اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	ارزش Z	سطح معنی‌داری
انگیزه دانش‌آموزان	۱	۰/۳۶	۰/۱۴	۰/۵۴	۳/۱۵	۰/۰۰۲
بازخورد مدیران	۱	۰/۲	۰/۰۴	۰/۳۴	۲/۵۴	۰/۰۱

متغير	تعداد تکرار	میانگین اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	ارزش z	سطح معنی داری
اعتماد سازماني	۱	۰/۳۰	۰/۲۱	۰/۴۱	۵/۵۸	۰/۰۰۱
فرهنگ سازماني	۱	۰/۲۲	۰/۱	۰/۳۳	۳/۵۸	۰/۰۰۱
گوش دادن مدير	۱	۰/۳۵	۰/۲	۰/۴۷	۴/۵۷	۰/۰۰۱
جوسازماني	۱	۰/۳۶	۰/۲۴	۰/۴۶	۵/۸۳	۰/۰۰۱
مسير شغلي	۱	-۰/۲۸	-۰/۴۲	-۰/۱۲	-۳/۳۶	۰/۰۰۱
مشكلات شغلي	۱	-۰/۳	-۰/۴۹	-۰/۰۷	-۲/۵۹	۰/۰۱
سبک مدیریت رابطه مدار	۹	۰/۳۲	۰/۲۶	۰/۳۷	۱۱/۱۵	۰/۰۰۱
سلامت سازماني	۱	۰/۵	۰/۳۸	۰/۶	۷/۴۳	۰/۰۰۱
سبک مدیریت وظیفه مدار	۸	-۰/۲۱	-۰/۲۶	-۰/۱۵	-۶/۸۹	۰/۰۰۱
مدل اثرات ثابت	۱۵	۰/۱۲	۰/۰۹	۰/۱۴	۱۰/۰۲	۰/۰۰۱
مدل اثرات تصادفی		۰/۱۷	۰/۱۴	۰/۱۹	۱۳/۰۹	۰/۰۰۱

نمودار ۱.

نمودار جنگلی اندازه اثر مطالعات



سطح معنی داری آن کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین طبق روش رگرسیون ایگر، سوگیری انتشار وجود دارد. طبق آزمون N ایمن از خطای کلاسیک، تعداد ۷۹۸ مطالعه با میانگین اثر صفر باید به تحلیل اضافه شود تا سطح معنی داری اندازه اثر ترکیبی به بیش از ۰/۰۵ برسد، با توجه به بالا بودن این تعداد می توان گفت اندازه اثر کلی قابل اعتماد است. همچنین نمودار کیفی مطالعات تحت ترکیب در فراتحلیل و مطالعات اضافه شده به آن در شکل شماره ۱ آمده است. در این نمودار مطالعات مشاهده شده به وسیله دایره های توخالی و مطالعاتی که باید

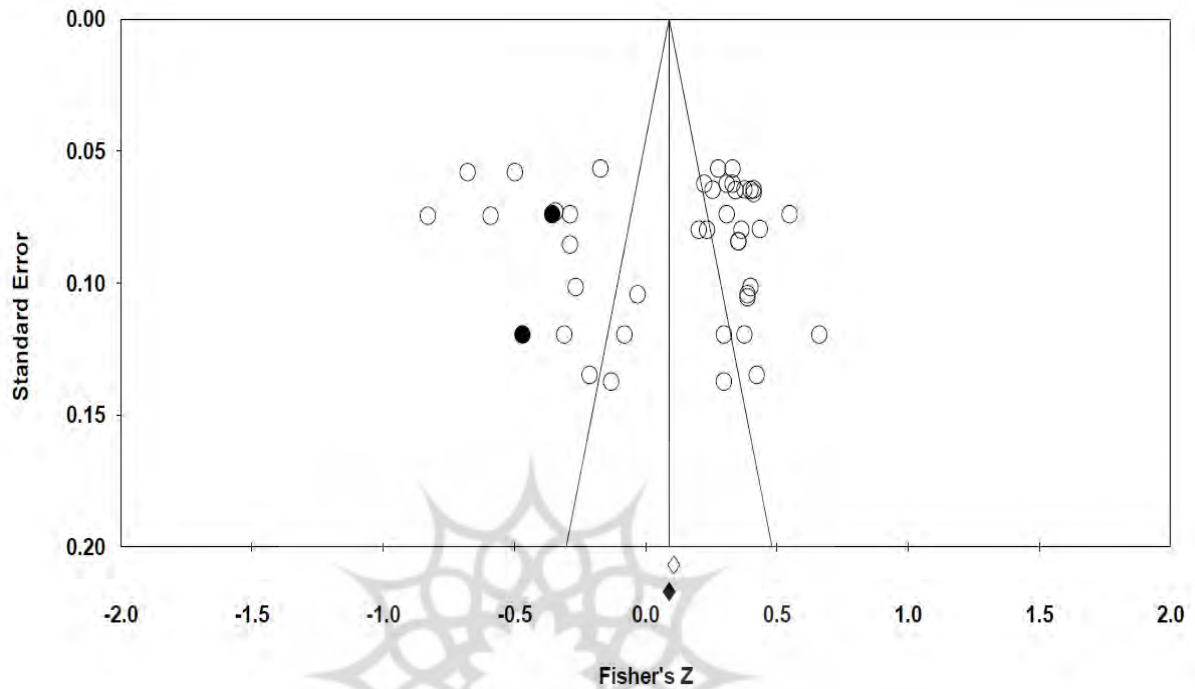
همان طور که در جدول ۱ و نمودار ۱ مشاهده می شود، اندازه اثر کلی عوامل سازمانی انگیزش و کارایی معلمان در مدل اثرات ثابت ۰/۱۰ و در مدل اثرات تصادفی ۰/۱۵ است. در بررسی جداگانه عوامل سلامت سازمانی، جوسازماني، انگیزه دانش آموزان، گوش دادن مدير و سبک مدیریت رابطه مدار به ترتیب بیشترین اثر را بر کارایی و انگیزش معلمان داشتند. برای بررسی سوگیری انتشار در مطالعات، در روش رگرسیون ایگر، ثابت رگرسیونی برابر ۰/۰۱ محاسبه شد که

توييدي تعداد ۱۹ مطالعه بايد به سمت چپ نمودار اضافه شود تا نمودار قيفي متقارن گردد.

برای تقارن نمودار به آن اضافه شود با دایره‌های تو پر نمایش داده شده‌اند. با استفاده از روش اصلاح و برازش دووال و

نمودار ۲.

نمودار قيفي مطالعات مشاهده شده و اضافه شده



به منظور تحليل تعديل کننده بر روی متغيرها، سال انتشار پژوهش و محل انجام پژوهش اجرا گردید.

جدول ۳.

تحليل متغيرهاي تعديل کننده در عوامل سازماني مرتبط با کارایی و انگیزش معلمان

P	آزمون Q	سطح ۹۵٪		تعداد مطالعات	شاخصها	متغيرهاي تعديل کننده
		حد بالا	حد پايين			
۰/۱۶۲	۵/۱۴۴	۰/۳۲۴	۰/۰۶۳	۵	۹۰-۸۵	سال انتشار
		۰/۲۶۶	۰/۰۲۴	۶	۹۳-۹۱	پژوهش
		۰/۲۳۷	-۰/۰۱۶	۷	۹۶-۹۴	
۰/۷	۰/۱۴۸	۰/۲۸۳	۰/۰۳۸	۵	تهران و البرز	محل انجام پژوهش
		۰/۲۴۰	۰/۰۱۹	۱۳	ساير استانها	

است. در مقايسه فرد با ديگران در صورتى كه وي احساس نابرابرى نمايد مى كوشد تا به برابرى برسد. اين تلاش براى نيل به برابرى نشانگر انگيزش به كار است. قدرت اين انگيزش در رابطه‌ى مستقيم با ميزان نابرابرى است كه فرد تصور مى كند براى رسيدن به برابرى فرد به رفتارهاى مختلف دست مى زند و نتايج يا داده‌ها را تغيير مى دهد. بر اساس اين تئورى، افراد طبيعتاً خواستار برابرى هستند و حتى زمانى كه احساس نابرابرى مثبت مى كنند مى كوشند تا از طريق به برابرى برسند. البته كسانى كه احساس نابرابرى منفي مى نمايند، مثلاً تصور مى كنند كه نسبت به ديگران زيادتر كار كرده‌اند ولى به آن‌ها كمتر پرداخته شده مى كوشد تا از طريقى كاهش كيفيت توليد يا كار كمتر به برابرى موردنظر دست يابد. تئورى برابرى، مسئله نيازها مطرح ساخته و مى كوشد تا تبين تازه‌اى از فرآيند انگيزش به دست دهد (به نقل از كاشانى، ۱۳۹۱).

به منظور بررسى تفاوت بين گروه‌هاى مطالعه از آزمون Q استفاده گرديد، نتايج حاكى از وجود تفاوت معنادار بين مطالعات با توجه به سال انتشار پژوهش و محل انجام پژوهش نبود و اين بدان معناست كه متغير تعديل‌كننده‌ى سال انتشار پژوهش و محل انجام پژوهش در عوامل مرتبط با كارايى و انگيزه معلمان بر اندازه اثر محاسبه شده، تأثير نداشته است؛ بدين معنى كه ميزان اندازه اثرها در عوامل مرتبط با كارايى و انگيزه معلمان به سال انتشار پژوهش و محل انجام پژوهش افراد بستگى ندارد. اين يافته را مى توان با نظريه‌ى بي‌هنجارى اجتماعى تبين نمود. طبق اين نظريه هنگامى كه جامعه‌اى در حال دگرگونى سريع است، بسيارى از افراد آن جامعه فارغ از هرگونه طبقه‌بندي اجتماعى دچار نوعى سردرگمى مى شوند. معيارها و هنجارهاى سنتى برايشان كم ارزش به نظر مى رسد و ارزش‌هاى جديد و منطبق بر واقعيت نيز هنوز جا نيفتاده‌اند، كه در چنين وضعيتى بي‌هنجارى رخ مى دهد؛ در اين شرايط معيارهاى رفتار با يكديگر در ستيزند و فرد براى سازش و پيروي از آن‌ها دچار سرگشتگى مى شود. پژوهش‌ها اين طور نشان مى دهد كه در جوامع زمانى وجود داشته و يا دارد، كه نوسانات اجتماعى نوعى شرايط بي‌هنجارى ايجاد مى كند كه در دوران معاصر اين وضعيت شديدتر شده است، زيرا ره‌آورد

همان طور كه در جدول بالا مشاهده مى شود، آماره Q براى متغيرهاى سال انتشار و محل انجام پژوهش معنادار نيست. بنابراين نتيجه مى گيريم كه اين متغيرها بر اندازه‌هاى اثر تأثيرى نداشته و نمى توان آن‌ها را به عنوان متغير تعديل‌كننده در رابطه بين متغيرهاى موجود در عوامل مرتبط با كارايى و انگيزش معلمان در نظر گرفت.

بحث و نتيجه گيرى

بر طبق نتايج به دست آمده، اندازه اثر تركيبى مطالعاتى كه به بررسى عوامل مرتبط با انگيزه و كارايى معلمان پرداخته بودند، در مدل اثرات ثابت ۰/۱۲ و در مدل اثرات تصادفى ۰/۱۷ به دست آمده است. سبك مديريت جزء متغيرهاى مهمى بود كه در ميان مطالعات تحت تركيب در اين فراتحليل يك نتيجه متضاد با ساير پژوهش‌ها داشت. در پژوهش بيانى (۱۳۹۲) سبك مديريت يك عامل غير معنادار در ارتباط با وقوع عوامل مرتبط با انگيزه و كارايى معلمان گزارش شده است. البته پژوهشگر در تبين نتايج خود تنها به گزارش آمارى بسنده كرده و به نا همسو بودن اين يافته با ساير پژوهش‌ها اشاره نموده است. به طوركللى با در نظر گرفتن ساير يافته‌هاى تحقيقات انجام شده مى توان گفت ارتباط معنى‌دارى بين سبك مديريت و عوامل مرتبط با انگيزه و كارايى معلمان وجود دارد. در بررسى جداگانه عوامل سلامت سازمانى، جوسازمانى، انگيزه دانش آموزان، گوش دادن مدير و سبك مديريت رابطه مدار به ترتيب بيشترين اثر را بر كارايى و انگيزش معلمان داشتند. در همين راستا پژوهش فريدى زنگير (۱۳۹۰) نشان داد بين سبك رهبرى مديران مدارس و كارايى معلمان رابطه معنادارى وجود دارد. همچنين نتايج پژوهش سيد كلان (۱۳۸۶) نشان داد بين سبك رهبرى مديران مدارس و كارايى معلمان رابطه معنادارى وجود دارد.

اين يافته‌ها را مى توان در چارچوب نظريه برابرى تبين نمود. بر اساس اين تئورى هر فرد نسبت به نتايج حاصل از كار خود به نهداهايش در آن كار را با ديگران مقايسه كرده و در اين مقايسه احساس برابرى يا نابرابرى مى نمايد. نتايج و نهداهاى فرد و ديگران مبتنى بر تصورات و ادراكات شخص

میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۴). ۶۴-۷۹.

رهنمایی، ا. (۱۳۹۶). آموزش و پرورش فراگیر مبتنی بر تنظیم استعدادها برتر و خوب و متوسط. نشریه اسلام و پژوهش‌های تربیتی، ۹(۲)، ۵-۱.

سیدکلان، م. (۱۳۸۶). ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربیت‌بندی در شهرستان پارس‌آباد مغان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.

شریفیان، ا. (۱۳۹۷). رشد حرفه‌ای معلمان مستلزم پژوهش کیفی است. ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی، ۸، ۲-۱۲.

فریدی زنگیر، ا. (۱۳۹۰). ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربیت‌بندی شهرستان گرمی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

قره‌خانی، ح.، الیاسی، ح. و فولادی حیدرلو، ن. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک رهبری مدیران مجتمع‌های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت‌بندی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۰(۲۰)، ۵۵-۶۲.

کاشانی، ع. (۱۳۹۱). بررسی کارایی دبیران فارغ‌التحصیل دوره‌های تربیت‌معلم در مقایسه با سایر دبیران دوره راهنمایی منطقه ۱۷ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

طاهری، م. (۱۳۹۶). رابطه‌ی بین آموزش انعکاسی با فرسودگی و انگیزه معلم از نگاه معلم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه غیرانتفاعی امام رضا.

واحدی، م. (۱۳۸۸). استاندارد ساختن پرسشنامه سنجش انگیزه معلمی در معلمان مقطع راهنمایی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

هاگمن، گ. (۱۹۹۲). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی: انگیزش و مدیریت تحول. ترجمه‌ی علی محمد گودرزی (۱۳۹۵). تهران: انتشارات خدمات فرهنگی رسا.

References

Bornestain, M., Hedges, L. V., Higgins, T. PT., & Rothstein, H. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. New York: John Wiley & Sons.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 96-107.

وسایل ارتباط جمعی و تحولات اجتماعی، آشنایی فرد با انواع فرهنگ‌هاست که در حد خود باعث می‌شود او در خصوص یک رفتار با روش‌های مختلفی آشنا شود. از طرف دیگر سرعت زیاد نوآوری‌ها و تحولات اجتماعی شتابان بر سیستم ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی فرود می‌آید و بسیاری از آن‌ها را در هم می‌شکند و روش‌های جدید را جایگزین آن‌ها می‌نماید. در حال حاضر شاهد به وجود آمدن چنین شرایطی فارغ از محل سکونت افراد در جامعه امروز ایران هستیم که باعث افزایش عوامل مرتبط با انگیزه و کارایی معلمان در شهرهای مختلف شده است. مطابق با این نتایج در ایران نوعی همگرایی را میان شهرها از نظر میزان عوامل مرتبط با انگیزه و کارایی معلمان ناظر هستیم.

با توجه به یافته‌های پژوهش به مسئولان آموزش و پرورش توصیه می‌شود عوامل استخراج‌شده در این پژوهش را به‌عنوان عوامل اصلی در انگیزه و کارایی معلمان در نظر بگیرند و حتماً عواملی که اندازه اثر بالاتری دارند را مدنظر قرار داده و مورد ارزشیابی عمیق قرار دهند. به محققین توصیه می‌شود نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش‌هایشان را به‌طور کامل (یافته‌های توصیفی به تفکیک زیرگروه‌ها) و نیز شاخص‌های کامل استنباطی را همراه با سطح معنی‌داری و اندازه اثر به دست آمده برای آزمون‌ها ذکر کرده و تنها به ذکر نتایج به‌صورت کلی اکتفا ننمایند. به‌علاوه در بخش بحث و نتیجه‌گیری پژوهش، محققان علوم اجتماعی بایستی تبیین‌های قوی‌تری برای متغیرهای پژوهش‌هایشان ارائه دهند.

تعارض منافع

معارض منافع ندارم.

منابع

حاج باقری، م.، پرویزی، س. و صلصالی، م. (۱۳۹۴). روش‌های تحقیق کیفی. تهران: نشر و تبلیغ بشری.

دلاور، ع. (۱۳۹۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: رشد.

رضایی شریف، ع.، کریمیان پور، غ.، مرادی، گ. و کریمیان پور، ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر با

- Ouyang, K., Cheng, B. H., Lam, W., & Parker, S. K. (2019). Enjoy your evening, be proactive tomorrow: How off-job experiences shape daily proactivity. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). *Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles, and burnout*. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 37-53.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hunt, M. (1997), *How Science Takes Stock*, New York: Russell Sage Found.
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230-1241.

