



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Identifying Dimensions, Components and Factors Affecting the Motivation of Farhangian University Faculty Members: A Qualitative Research

Zahra Khodayari¹, Kamran Mohammadkhani^{* 2}, Nadergholi Ghorchian³, Amirhossein Mohammad Davodi⁴

¹ PhD in Educational management, Department of Educational Management, Tehran Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Associate Professor, Department of Higher Education Management, Tehran Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

³ Professor, Educational Management Department, Tehran Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

⁴ Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh, Iran.

ABSTRACT

Keywords:

Motivation
Faculty Members
Farhangian University
Job Performance

1 .Corresponding author
globecampus@gmail.com


Received: 2024/01/13
Reviewed: 2024/04/30
Accepted: 2024/05/09

Background and Objectives: The aim of the upcoming research is to identify dimensions, components and effective factors on the motivation of faculty members of Farhangian University. **Methods:** This research was conducted using the qualitative content analysis method. The statistical population of the research is made up of experts in the subject area, of which 25 people were selected using the purposeful sampling method. Therefore, based on the research literature, dimensions, components and effective factors were identified and content analyzed. Then, they were approved based on the opinion of experts. Data analysis was done using conventional content analysis method using MAXQDA software and mean, standard deviation and t-test tests using SPSS software. **Findings:** In the findings, four dimensions (nature of work, desire to achieve success, professional growth and social dignity) in the form of nine components (autonomy, job meaning, job attractiveness, organizational commitment, Efficacy, desire to progress, desire to research, recognition and appreciation and social respect) were categorized. A total of 38 indicators (key statements) were obtained. In addition, factors affecting motivation were also categorized into 35 indicators, including economic, cultural, environmental and managerial factors. **Conclusion:** By applying the results of this study, a better understanding of the factors affecting the motivation of faculty members can be achieved. Finally, it helped the development and progress of the university and society.

ISSN (Online): 2645-8098

DOI: [10.48310/PMA.2024.15612.4379](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.15612.4379)

Citation (APA): Khodayari, Z., Mohamadkhani, K., Ghorchian, N., & Mohammad davoudi, A. H. (2024). Identifying dimensions and components and factors affecting the motivation of faculty members of Farhangian University: a qualitative research. *Educational and Scholastic studies*, 13 (2), 15 - 32 .

 <https://doi.org/10.48310/PMA.2024.15612.4379>



شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان: یک پژوهش کیفی

مقاله پژوهشی / مروری

زهرا خدایاری^۱، کامران محمدخانی^{۲*}، نادرقلی قورچیان^۳، امیرحسین محمد داودی^۴

۱. دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳. استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران.

چکیده

پیشینه و اهداف هدف از پژوهش پیش‌رو، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان است. **روش‌ها:** این پژوهش با روش تحلیل محتوای کیفی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را خبرگان حوزه موضوعی تشکیل دادند که از این میان، ۲۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. براین اساس، ابتدا بر اساس ادبیات پژوهش ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر شناسایی و تحلیل محتوا شدند. سپس، بر اساس نظر خبرگان مورد تایید قرار گرفتند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوای عرفی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و آزمون‌های میانگین، انحراف معیار و آزمون تی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. **یافته‌ها:** چهار بعد (ماهیت کار، میل به کسب موفقیت، رشد حرفه‌ای و قدر و منزلت اجتماعی) در قالب مؤلفه‌های نه‌گانه (خودمختاری، معنی‌داری شغل، جذابیت شغل، تعهد سازمانی، خودکارآمدی، میل به پیشرفت، تمایل به پژوهش، شناخت و قدردانی و احترام اجتماعی) دسته‌بندی شدند. در مجموع، ۳۸ شاخص (گزاره کلیدی) نیز به‌دست آمد. افزون بر این، عوامل مؤثر بر انگیزه نیز شامل عوامل اقتصادی، فرهنگی، محیطی و مدیریتی در ۳۵ شاخص دسته‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** با کاربست نتایج این مطالعه می‌توان به فهم بهتری از عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دست یافت و درنهایت به توسعه و پیشرفت دانشگاه و جامعه نیز کمک کرد.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به‌صورت آنلاین استفاده کنید.

واژه‌های کلیدی:

انگیزه

اعضای هیئت‌علمی

دانشگاه فرهنگیان

عملکرد شغلی

۱. نویسنده مسئول

globecampus@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۰

شماره صفحات: ۱۵-۳۲

DOI: [10.48310/PMA.2024.15612.4379](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.15612.4379)

شاپا الکترونیکی: ۲۶۴۵-۸۰۹۸

COPYRIGHTS



©2024 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

مقدمه

آموزش عالی نقش بسیار مهمی در توسعه اقتصادی کشورهای مختلف دارد (Mariana, 2015). جدا از صنعت و تجارت، دانشگاه‌ها با آماده‌سازی نیروی خیره و خلاق به توسعه جامعه کمک می‌کند. همان‌طور که در گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ آمده است (OECD, 2008) دانشگاه‌ها باید دانشگاهیان با استعداد را در زمینه‌های کاری جذب کنند و زمینه‌ای را برای آن‌ها فراهم کنند تا شکوفا شوند و ظرفیت‌های خود را برای بهره‌وری علمی مضاعف محقق سازند و در این میان نقش دانشگاه فرهنگیان، به‌عنوان مغزافزار جامعه و نظام آموزشی بسیار خطیر و تأثیرگذار است. از دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک نظام دانشگاهی (NamdariPejman, 2024) مهم و راهبردی، انتظار می‌رود کارکردهایش در حوزه‌های مختلف از اثربخشی بالایی برخوردار باشد (Meidani et al., 2022)؛ زیرا ویژگی برجسته دانشگاه فرهنگیان که آن را از سایر دانشگاه‌ها متمایز می‌سازد، تربیت معلمان و ایجاد تغییر در عاملان تغییر و توسعه و بنیانگذاران تعلیم و تربیت کشور است. دانشگاه فرهنگیان در متحول کردن نظام آموزشی از جایگاه والایی برخوردار است؛ چراکه انجام اصلاحات اساسی در روش‌ها و رویکردهای آموزشی و برنامه‌های درسی، بدون تحول در نگرش معلمان، ارتقاء دانش تخصصی و مهارت‌های حرفه‌ای آن‌ها کاری غیرممکن خواهد بود. اعضای هیئت‌علمی مهم‌ترین سرمایه و دارایی نامشهود هستند که پیاده‌سازی و عملیاتی‌شدن برنامه‌های دانشگاه در گرو فعالیت‌های آن‌هاست (Karimi et al., 2020)؛ بنابراین، ضروری است انگیزه‌ها و نتایج انگیزشی اعضای هیئت‌علمی درک شود تا مشخص شود چه چیزی از دستیابی به هدف آن‌ها در هنگام مقابله با عوامل استرس‌زا حمایت می‌کند و همچنین چگونه نهادهای آموزش عالی می‌توانند به آن‌ها کمک نمایند تا پیشرفت و توسعه پیدا کنند.

امروزه در اقصی نقاط جهان، تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران آموزش عالی با تقاضاهای زیادی مبنی بر اینکه اعضای هیئت‌علمی با فشارهای کاری زیادی که به کاهش کیفیت زندگی کاری و شخصی آن‌ها اثرگذار است، مواجه هستند. این امر بر انگیزه‌های کاری آن‌ها تأثیر گذاشته و به‌مثابه مانعی بر سر راه موفقیت آن‌ها به شمار می‌رود. نکته درخور توجه این است که دامنه و تنوع این عوامل بسیار گسترده و متنوع است برای نمونه (مسائل و چالش‌ها در جذب کمک‌های مالی، کمبود بودجه و منابع کافی برای تحقیق)، تدریس (افزایش بار کاری، افزایش جمعیت دانشجویان با نیازها، علایق و توانایی‌های مختلف، سرعت بالای تغییرات دانشی که نیازمند چابکی در یادگیری است، ظهور فناوری‌ها و نرم‌افزارهای جدید و غیره) و مدیریتی (نبود پاداش و حمایت کافی؛ شیوه‌ها و سیاست‌های مدیریتی ضعیف؛ ناامنی شغلی) (Pautz & Vogel, 2020). همچنین دستیابی به نتایج خوب کاری مستلزم تلاش و حمایت بسیاری از طرف‌ها به ویژه در زمینه عملکرد استاد است و عملکرد استاد در زمینه‌های تدریس، تحقیق و خدمات به شدت تحت تأثیر انگیزه کاری است (Wahyudi, 2022). رودریگو و پالاسیوس (نقل از Basalamah & As'ad, 2021) بر این باورند که نه تنها ویژگی‌های فردی، بلکه ویژگی‌های مؤسسه آموزش عالی که یک عضو هیئت‌علمی در آن کار می‌کند نیز بر انگیزه، رفتار و رضایت شغلی وی اثرگذار است. امروزه، افزایش انگیزه، تعهد و سطح مشارکت اعضای هیئت‌علمی جنبه‌های کلیدی سازمان است. توسعه سیاست‌های جبران خسارات نقش مهمی در ایجاد انگیزه در اعضای هیئت‌علمی برای ارائه سطح عملکرد بالا، تلاش اختیاری و مشارکت دارد. فرآیند ایجاد انگیزه معمولاً با تشخیص نیاز ارضا نشده توسط شخص شروع می‌شود. سپس هدفی برای دستیابی و از آن راه برای ارضای نیاز ایجاد می‌شود. لیکن، می‌توان پاداش‌ها و مشوق‌هایی را برای افراد ایجاد کرد تا هدف مورد نظر را بهتر انجام دهند. افزون بر این، زمینه اجتماعی نیز بر سطح انگیزه اعضای هیئت‌علمی تأثیر می‌گذارد (Ali & Anwar, 2021).

نظریه‌های انگیزشی اتخاذشده به ایجاد سیستم‌های انگیزشی مؤثر در سازمان‌هایی نظیر دانشگاه کمک می‌کند. ادبیات اولیه در مورد این موضوع سه مدل نظریه انگیزشی را بر می‌شمارد (Zdonek, Hysa & Zdonek, 2021):

- نظریه سنتی که با تیلور و مکتب سازمان علمی مرتبط است،

▪ تئوری روابط تعاونی با نمایندگی مایو،

▪ تئوری منابع انسانی که محققین اصلی آن مک گرگور و مزلو بودند

همچنین بر اساس نظریه خودتعیین‌گری^۱ دسی و رایان (Guay, 2022) انگیزه‌های فردی را می‌توان به دو نوع، انگیزه درونی^۲ و انگیزه بیرونی^۳ تقسیم کرد. بر اساس این نظریه سه نیاز اساسی روانشناختی یعنی نیاز به شایستگی^۴، خودمختاری^۵ و ارتباط^۶ وجود دارد. نیاز به شایستگی مربوط به مؤثر بودن و مهارت و تسلط بر کار، نیاز به ارتباط به معنای ارتباط معنی‌دار با افراد دیگر و نیاز به خودمختاری به این معناست که افراد باید منشأ انتخاب‌های خود باشند (Xue et al., 2022). ارضای این نیازها سبب می‌شود افراد رشد مداوم، یکپارچگی و سلامتی را تجربه کنند (Ryan & Deci, 2020). با توجه به این نظریه، عوامل درونی باعث رضایت شغلی و از سوی دیگر عوامل بیرونی باعث نارضایتی و کاهش رضایت شغلی می‌شود. عوامل درونی را رضایت‌بخش و محرک نیز می‌نامند که شامل کار خلاقانه یا چالش‌برانگیز، مسئولیت‌پذیری و فرصت‌های پیشرفت است. اعتقاد بر این است که انگیزه درونی، که انگیزه انجام یک فعالیت است، می‌تواند به کارکنان کمک کند تا لذت و رضایت ذاتی در فعالیت را تجربه کنند. به ویژه، اعتقاد بر این است که رضایت شغلی درونی، احساس کارکنان نسبت به خود شغل یا ماهیت آن شغل است. در حالی که رضایت شغلی بیرونی احساس کارکنان در مورد جنبه‌های خارج از خود کار معطوف است. پاداش‌هایی که به عنوان اطلاعاتی درباره شایستگی فرد تفسیر می‌شوند و نیاز افراد به استقلال را برآورده می‌کنند، انگیزه درونی را افزایش می‌دهند (Phuong & Khuong, 2018).

همان‌گونه که نتایج مطالعات نشان می‌دهد رویکردهای مختلفی در ارتباط با انگیزش مطرح شده که انگیزش آدمی را به شیوه‌های متفاوتی تبیین می‌کند. علی‌رغم تلاش‌های زیادی که در این زمینه انجام شده، یک رویکرد انگیزشی واحد که مورد توافق همه اندیشمندان باشد، وجود ندارد و این بیان‌کننده پیچیدگی انگیزش در ابعاد مختلف است. وجه مشترک همه رویکردهای انگیزشی این است که تقریباً همه رویکردها بر آن توافق دارند، انگیزش در زندگی اجتماعی و شغلی افراد از اهمیت خاصی برخوردار است.

پیشینه پژوهش

با توجه به رویکردهای متنوع در حوزه انگیزش، مطالعات انجام شده از زوایای مختلفی به بررسی انگیزه‌های اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها پرداخته‌اند. نتایج تحقیق لی، دو و انه‌ای (Le, Do & Nhi, 2020) در دانشگاه‌های دولتی ویتنام نشان داد رهبران دانشگاه باید به طراحی مشاغل بپردازند و توضیحات روشنی از اهداف، زمان‌بندی اجرای برنامه‌ها و ارزیابی سطح عملکرد ارائه دهند. همچنین در تعیین موقعیت‌های شغلی از تبعیض پرهیز نموده و فرصت آموزش‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت برای مدرسان و تبادل و تحصیل در خارج از کشور جهت افزایش مهارت‌های حرفه‌ای را فراهم نمایند. علاوه بر این‌ها عواملی از قبیل بهبود شرایط آموزش، افزایش امکانات و اتصال شبکه اینترنتی قوی، تبادل اطلاعات بین بخش‌های مختلف دانشگاهی، فراهم کردن بستر لازم جهت تدریس و تحقیق، ایجاد شرایط مطلوب کاری و حل مشکلات استادان نیز از عوامل مؤثر بر انگیزه است.

از نظر رحمان (Rahman, 2024) که به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه تحقیق در بین اساتید دانشگاه تربیت معلم مالزی پرداخت، مهم‌ترین عامل، خودکارآمدی پژوهشی است. به عبارتی اگر اساتید احساس کنند که کارآمدی آن‌ها

1. SDT (Self-determination theory)
2. Internal motivation
3. External motivation
4. Competency
5. Autonomy
6. Communicate

برای انجام تحقیق مطلوب است، به امر پژوهش خواهند پرداخت. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مستمر به افزایش سطح کارآمدی کمک می‌کند. عوامل حمایتی نهادی از قبیل پشتیبانی مدیریت از طریق سازماندهی کارگاه‌ها و سمینارهای تحقیقاتی و سبک حمایتی رهبری نیز به افزایش انگیزه کمک می‌کند.

از نظر وحیودی (Wahyudi, 2022) اساتید دانشگاه سه وظیفه اصلی شامل آموزش، پژوهش و ارائه خدمات را به عهده دارند که انجام این وظایف حجم کاری بسیار زیادی را به آن‌ها تحمیل می‌کند که از نظر وی انجام این وظایف سنگین به شدت تحت تأثیر انگیزه کاری است. این تحقیق نشان داد عوامل انگیزه اجتماعی از قبیل همکاران و ارتباط بین آن‌ها بسیار مهم است. محقق همچنین انگیزه‌های روانی (صلاحیت، شایستگی و رفاه) انگیزه‌های امنیتی (توجه به حقوق و تعهدات تضمین‌شده) و انگیزه‌های پاداش و خودشکوفایی (با توجه به فرصت‌های توسعه و توانمندسازی) را مطرح نمود. باسلامه و اسعد (Basalamah & As'ad, 2021) در بررسی نقش انگیزش در بهبود رضایت اساتید دانشگاه خصوصی اندونزی، عواملی چون بهبود شرایط کار (از قبیل چیدمان مناسب اتاق، داشتن اتاق خاص برای هر یک از اساتید) وجود زیرساخت‌های مناسب (دسترسی به چاپگرها، رایانه‌ها، پارکینگ و ...) کلاس‌های درس، پروژکتور، امکانات اینترنتی، کتابخانه و ارتباطات آسان و روان بین همکاران و مافوقان و همچنین مسئولیت‌پذیری و همکاری را بیان نمود. حاتمی (Hatami, 2023) در یک فراتحلیل در بررسی پیشایندها و پسایندهای انگیزش بیان می‌دارد که رهبری تحولی، رهبری معنوی و پاداش‌های درونی بیشترین و قوی‌ترین پیشایندهای انگیزش و بعد از آن‌ها استقلال، خودکارآمدی، مشارکت شغلی و توانمندسازی شناختی قرار دارند. همچنین تسهیم دانش و مشارکت شغلی به‌عنوان مهم‌ترین پسایندهای انگیزش بیان شدند. حسینی، نصر اصفهانی و صفری (Hosseini, Nasre Isfahani & Safari, 2024) در طراحی الگوی انگیزش درونی معلمان، ابعاد انگیزش درونی را شامل اهمیت حرفه معلمی، چالشی بودن شغل، جذابیت شغل، استقلال معلمان، علاقه به شغل، احساس مؤثر بودن و سودمندی، تعادل کار و زندگی، غنی‌سازی حرفه معلمی و اغنای حس کنجکاو بیان نمود. همچنین عوامل مؤثر را شامل مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب الگوی صحیح ارزیابی عملکرد، سبک مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی و تعاملات در سازمان مطرح نمود. سپالا و اسمیت (Seppala & Smith, 2019)، در مطالعه کیفی انگیزش و پیامدهای آن، به بررسی تأثیر پاداش بر کیفیت تدریس در آموزش عالی پرداختند. نتایج آن‌ها حاکی از این بود که ارزش‌گذاری پاداش‌ها با پیشرفت شغلی و عزت‌نفس مرتبط است. همچنین، تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها نشان می‌داد که پاداش‌دهی می‌تواند اعضای هیئت‌علمی را به‌عنوان اهدافی که دانشگاهیان می‌توانند به آن دست یابند، برانگیزد. استوپنیسکی و همکاران (Stupnisky et al., 2018) در مطالعه‌ای به بررسی انگیزه‌های مختلف اعضای هیئت‌علمی برخی از مؤسسات آموزش عالی در زمینه تدریس پرداختند. نتایج نشان داد که استقلال، شایستگی و ارتباط با اعضای هیئت‌علمی به طور مثبت انگیزه‌های خودمختاری (استقلال) آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند. از نظر رایان و دسی (Ryan & Deci, 2022) خودمختاری به‌شدت با عملکرد مؤثر و احساس قوی‌تر بهزیستی و سلامت روانی مرتبط است. مونیگابه و همکاران (Munyengabe et al., 2017) در پژوهش خود دریافتند که سطح انگیزه اعضای هیئت‌علمی برای تدریس در سطح متوسط بود و اینکه عواملی که بر انگیزه آن‌ها برای تدریس مؤثر بود شامل عوامل اجتماعی، عشق به شغل، محیط کلاس، رتبه‌ها، مشوق‌ها و ترفیع می‌شد. موسو و همکاران (Musau, Cheloti & Njue, 2023) در ارزیابی نقش انگیزه معلم در عملکرد دانش‌آموز نشان دادند بین انگیزه معلم و عملکرد تحصیلی فراگیران ارتباط مثبت وجود دارد و همچنین عواملی چون شناخت و قدردانی، حجم کاری مناسب، توسعه حرفه‌ای و انگیزه‌های مالی و مادی را به عنوان برانگیزاننده‌ها بیان نمودند. خسروی فارسانی، بنی‌طالبی دهکردی و جعفری (Khosravi Farsani, Banitalebi Dehkordi & Jafari, 2023) بر این باور است عوامل ذاتی نظیر احساس موفقیت و شایستگی، نیاز به احترام، احساس مسئولیت، اعتماد به نفس، استقلال و خودمختاری، تعهد، رضایت در کار در کنار عوامل بیرونی همچون پاداش سازمانی، قدرت و شهرت، شرایط کاری خوب، امنیت شغلی و قدردانی از جمله عواملی هستند که سبب انگیزش در کارکنان می‌شوند.

اعضای هیئت‌علمی به دلیل آگاهی و تسلط بر بسیاری از ره‌آورد‌های محیطی و اجتماعی، نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای دارند که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است. بر اساس تحقیقات انجام شده، توسعه همکاری‌های آموزشی و پژوهشی بین‌المللی (Molaei Aliabad et al., 2023)، رهبری تحولی (Xue et al., 2022)، رهبری مشارکتی (Tirgar, 1402)، خودکارآمدی (Aghili et al., 2021)، بهبود عدالت سازمانی و سیستم ارزیابی عملکرد (Tavaklian, Bagheri & Rana'i, 2020)، رفتار سرپرست و عدالت در پرداخت‌ها (Mohammadi, Mansory & Azimi, 2022)، شناخت و قدردانی (Shafi, Memon & Fatima, 2016; Jusmin et al., 2016)، افتخار، استقلال، آزادی و مشارکت در تصمیم‌گیری (Shafi et al., 2016)، فرهنگ سازمانی (Sundjoto, Kuswandi & Harjanti, 2016)، توسعه حرفه‌ای (Mathew, Faith & Edward, 2016)، بازخورد مثبت (Ryan & Deci, 2022) و کمک به دیگران در یادگیری (Gagne, 2014) از عوامل مهمی هستند که می‌توانند در اعضای هیئت‌علمی ایجاد انگیزه نمایند. این بدان معنی نیست که پاداش‌های مالی برای اعضای هیئت‌علمی مهم نیست؛ بلکه باید با پاداش‌های غیرمالی در تعادل باشد. پول و عنوان برای اعضای جامعه علمی کمتر اهمیت دارد و پاداش‌های غیرمالی برای آن‌ها اولویت بیشتری دارد (Ryan, 2014).

با تأکید بر این امر که یکی از اساسی‌ترین عناصر عملکرد کاری خوب کارکنان، درک چگونگی انگیزه آنان است (Sitorus et al., 2021) و توجه به اهمیت نقش دانشگاه فرهنگیان به عنوان متولی تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای^۱ و تخصصی تربیت‌محور^۲، توانمند در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی (Meidani et al., 2022) از یک سو و توجه به نقش اعضای هیئت‌علمی به عنوان مهم‌ترین سرمایه انسانی دانشگاه‌ها و اهمیت شناسایی عوامل انگیزه‌زا برای آن‌ها از سوی دیگر، و همچنین نبود مطالعه‌ای در حوزه انگیزش اساتید دانشگاه فرهنگیان، در این پژوهش در پی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان هستیم. پیامدها و نتایج این پژوهش می‌تواند دستاوردهای مهمی را برای سیاستگذاران و مدیران دانشگاه‌های فرهنگیان فراهم کند. در راستای دستیابی به این هدف، دو پرسش زیر طراحی شد:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

۲. عوامل اثرگذار بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

روش

پژوهش حاضر به روش تحلیل محتوای کیفی انجام شده است. در این پژوهش کیفی به‌طور خاص از راهبرد تحلیل محتوای عرفی^۳ استفاده شده است. در این راهبرد، پژوهشگران از کاربردی‌ترین مقوله‌های پیش‌پنداشته پرهیز می‌کنند و در ازای آن ترتیبی می‌دهند که مقوله‌ها از داده‌ها ناشی شوند؛ بنابراین از استقراء مقوله‌ها داده‌ها ظهور می‌یابند. شیوه کیفی تحلیل محتوا با خوانش دقیق متن آغاز شده و تلاش می‌شود تا محتوای مکنون یا کمتر مشخص موجود در آن کشف شود. هنگام تجزیه و تحلیل در کل مجموعه داده‌ها معمولاً طبقات یا کدهایی ایجاد می‌کند که از آن‌ها با عنوان مضامین یاد می‌شود. نتیجه یک تحلیل محتوا می‌تواند به صورت اقلامی ابراز شود که گفتمان‌های بزرگ‌تری را آشکار می‌کنند. طبقات یا خوشه‌های شناسایی شده از داده‌ها می‌تواند مفاهیم انتزاعی‌تری را نشان دهند. شناسایی مضامین طبقات یک فرایند تکراری است؛ به این ترتیب که همچنان محقق متن را بیشتر و بیشتر تجزیه و تحلیل و بررسی می‌کند، زمان خود را برای بازنگری طبقات شناسایی شده در گذشته صرف می‌کند و آن‌ها را ادغام یا تقسیم‌بندی می‌کند یا تناقض‌ها را حل و فصل می‌کند (Mohammadzadeh, Mortazavi & Lagzian, 2014). بر این اساس، در گام

1. Professional qualification
2. Education-centered
3. Conventional Content Analysis

نخست با واکاوی ادبیات پژوهش، مهم‌ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی احصاء شد. بدین صورت که با بازخوانی متن مقالات این راهبردهای سه‌گانه با استفاده از تحلیل محتوای عرفی استخراج می‌شدند. بنابراین، در گام نخست متن مقالات چندین بار بازخوانی شدند و غوطه‌وری در متن انجام شد. سپس، مفاهیم کلیدی با در نظر گرفتن واحد پاراگراف در متن هر مقاله انجام شد. در مرحله بعدی، مفاهیم کلیدی بر اساس وجوه افتراق و اشتراک در قالب شاخص‌ها دسته‌بندی شدند. در نهایت، مؤلفه‌ها، ابعاد و عوامل مؤثر در قالب جداول چندگانه دسته‌بندی شدند برای ارسال به خبرگان آماده شدند.

جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی شامل دو گروه از صاحب‌نظران: (۱) افراد صاحب‌نظر و خبره در حوزه روان‌شناسی، رفتار سازمانی و تعلیم و تربیت، که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند شناسایی شدند. (۲) صاحب‌نظرانی که آگاهی بیشتری نسبت به مسائل دانشگاه فرهنگیان داشته و مسئولیت‌هایی در دانشگاه به عهده داشته‌اند، بود. بنابراین با توجه به سطح اشباع با ۱۱ نفر از استادان دانشگاهی با رتبه علمی استاد، دانشیار و استادیار و ۱۴ نفر از مسئولان و استادان هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان، که تمایل به همکاری نشان دادند، مصاحبه بسته‌پاسخ به عمل آمد. بدین صورت، که یافته‌های بدست آمده در بخش کیفی پیشین در اختیار آن‌ها قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد نظرشان هم به صورت تعیین مهم‌ترین‌ها و هم به صورت تشریحی اعلام کنند. جهت اطمینان از روایی پژوهش، ضمن مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده در زمینه انگیزه اعضای هیئت‌علمی، از روش‌های بررسی توسط مشارکت‌کنندگان (اعضا)، هم‌سوسازی داده‌ها و بازبینی توسط همکاران استفاده شد. در بررسی توسط اعضا از برخی از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا فرایند تحلیل یا مقوله‌های بدست آمده را بازبینی کرده و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کنند. همچنین جهت تضمین بیشتر روایی از هم‌سوسازی داده‌ها استفاده شد. در بخش کیفی جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد و در بخش بعد برای دریافت نظرات خبرگان از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

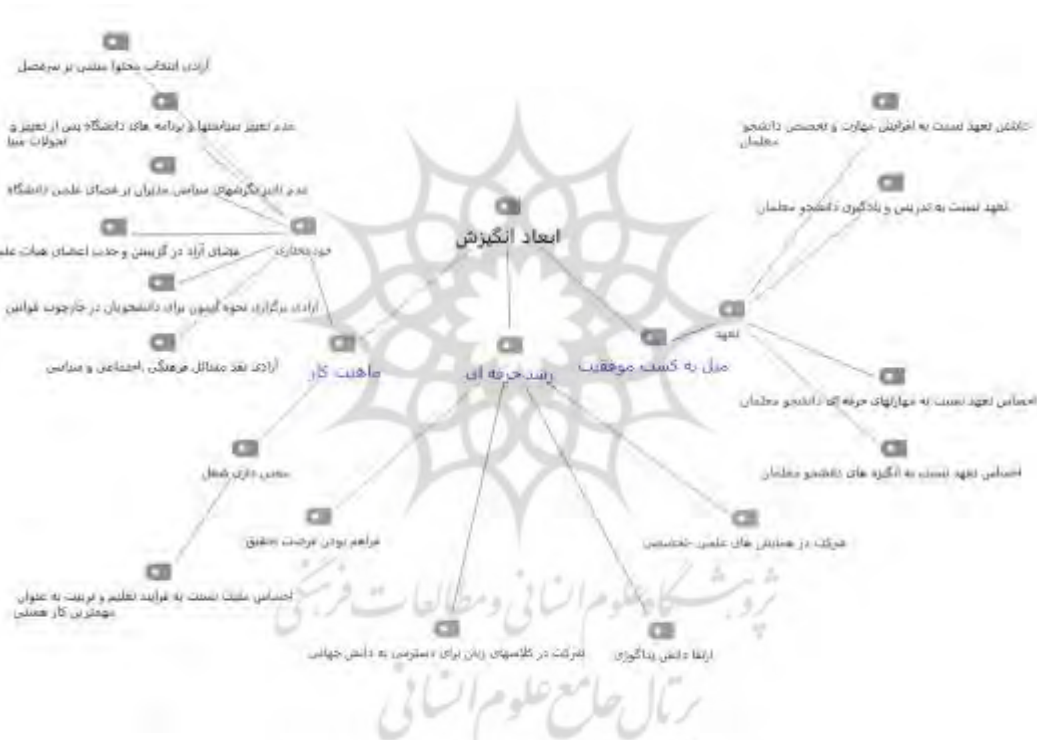
سؤال اول: ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

پس از بازکاوی و تحلیل ادبیات پژوهش، چهار بعد (ماهیت کار، میل به کسب موفقیت، رشد حرفه‌ای و قدر و منزلت اجتماعی) در قالب مؤلفه‌های نه‌گانه (خودمختاری، معنی‌داری شغل، جذابیت شغل، تعهد سازمانی، خودکارآمدی، میل به پیشرفت، تمایل به پژوهش، شناخت و قدردانی و احترام اجتماعی) دسته‌بندی شدند. در مجموع، سی و هشت شاخص (گزاره کلیدی) نیز به‌دست آمد که در جدول ۱ یافته‌های آن ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج میزان اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی بر اساس نظر خبرگان

ابعاد	مؤلفه	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	معناداری	
ماهیت کار	خود مختاری	آزادی آکادمیکی (شیوه‌های تدریس)	۸.۷۶	۱.۱۶	۱۶.۱۴	۰/۰۰۱	
		آزادی آکادمیکی (مدیریت کلاس)	۸.۰۴	۱.۹۰	۷.۹۸	۰/۰۰۱	
		اختیار تصمیم‌گیری (شرکت در فعالیت‌های اداری)	۸.۶۸	۱.۱۰	۱۶.۶۱	۰/۰۰۱	
		اختیار تصمیم‌گیری (شرکت در فعالیت‌های تکمیلی)	۷.۶۰	۱.۵۲	۸.۵۰	۰/۰۰۱	
		آزادی بیان و نظر	۸.۶۰	۱.۵۵	۱۱.۵۷	۰/۰۰۱	
	معنی داری شغل	تنوع مهارت	۸.۳۲	۲.۰۱	۸.۲۳	۰/۰۰۱	
		اهمیت شغل	۷.۸۴	۱.۷۷	۸.۰۱	۰/۰۰۱	
		هویت شغل	۸.۱۲	۱.۶۱	۹.۶۵	۰/۰۰۱	
		بازخورد صریح از دانشگاه	۸.۰۸	۱.۲۲	۱۲.۶۰	۰/۰۰۱	
		بازخورد از موفقیت دانشجویان	۸.۱۲	۰.۹۲	۱۶.۸۲	۰/۰۰۱	
جذابیت شغل	لذت بردن از تدریس	۹.۱۲	۱.۵۳	۱۳.۴۰	۰/۰۰۱		
	احساس نشاط از کارکردن با دانشجویان	۸.۳۶	۱.۵۲	۱۱.۰۲	۰/۰۰۱		
	منطبق بودن شغل با شخصیت	۸.۸۴	۱.۲۱	۱۵.۸۱	۰/۰۰۱		
	چالشی بودن شیوه‌های تدریس	۷.۷۶	۱.۷۳	۷.۹۳	۰/۰۰۱		
	چالشی بودن موضوعات تدریس	۷.۱۶	۱.۷۴	۶.۱۷	۰/۰۰۱		
میل به کسب موفقیت	تعهد سازمانی	وابستگی عاطفی به دانشگاه	۷.۸۴	۱.۷۷	۸.۰۱	۰/۰۰۱	
		تعهد به هنجارها و ارزش‌های دانشگاه	۸.۰۴	۱.۶۱	۹.۳۸	۰/۰۰۱	
	خودکارآمدی	تعهد مستمر به ادامه فعالیت در دانشگاه	۷.۵۶	۱.۵۵	۸.۲۲	۰/۰۰۱	
		توانمندی در درگیر کردن فراگیر	۸.۳۶	۱.۲۲	۱۳.۷۶	۰/۰۰۱	
		توانمندی در راهبردهای آموزشی	۷.۷۲	۱.۱۰	۱۲.۳۶	۰/۰۰۱	
		توانمندی در کاربرد روش‌های جدید تدریس	۸.۷۶	۱.۳۰	۱۴.۴۶	۰/۰۰۱	
		توانمندی در مدیریت کلاس	۹.۰۸	۰.۸۶	۲۳.۶۶	۰/۰۰۱	
رشد حرفه‌ای	میل به پیشرفت	تمایل به شکوفایی قابلیت‌ها و توانایی‌های خود	۸.۵۶	۱.۱۹	۱۴.۹۲	۰/۰۰۱	
		تمایل به دستیابی به ایده‌های نوین	۸.۳۲	۱.۳۴	۱۲.۳۳	۰/۰۰۱	
		تمایل به رشد علمی و فکری خود	۸.۸۰	۱.۳۲	۱۴.۳۶	۰/۰۰۱	
		شرکت در کارگاه‌ها و سمینارهای تخصصی	۷.۸۰	۱.۴۱	۹.۸۹	۰/۰۰۱	
		میل درونی برای شرکت در دوره‌های ضمن خدمت	۷.۲۴	۱.۸۹	۵.۸۹	۰/۰۰۱	
	تمایل به پژوهش	تمایل به شرکت در طرح‌های پژوهشی	۸.۰۴	۱.۵۴	۹.۸۶	۰/۰۰۱	
		تمایل به برقراری تعامل با مراکز علمی - پژوهشی	۷.۷۲	۱.۷۹	۷.۵۹	۰/۰۰۱	
		استقبال درونی برای راه‌اندازی مجلات علمی - تخصصی	۷.۶۰	۱.۸۰	۷.۲۱	۰/۰۰۱	
		شناخت و قدردانی	به رسمیت شناخته شدن موفقیت‌ها و دستاوردها	۹.۰۴	۱.۳۰	۱۵.۴۶	۰/۰۰۱
			قدردانی دانشگاه از استادان	۸.۲۸	۱.۵۱	۱۰.۸۳	۰/۰۰۱
قدردانی دانشجویان از استادان	۷.۹۲		۱.۴۴	۱۰.۱۳	۰/۰۰۱		
احترام اجتماعی	منزلت اجتماعی	جشن گرفتن موفقیت‌ها	۷.۴۴	۱.۵۲	۷.۹۷	۰/۰۰۱	
		منزلت اجتماعی	۸.۵۲	۱.۳۵	۱۲.۹۶	۰/۰۰۱	
		ارزش اجتماعی	۸.۳۲	۱.۶۲	۱۰.۲۱	۰/۰۰۱	
	احترام اجتماعی	منزلت شغلی	۸.۲۴	۱.۵۶	۱۰.۳۷	۰/۰۰۱	
		احترام از سوی دانشگاه	۸.۶۴	۱.۲۲	۱۴.۹۱	۰/۰۰۱	

بر اساس نتایج استخراج شده، میانگین نظرات خبرگان درباره همه ابعاد و مؤلفه‌های انگیزه بالاتر از هفت بود. همچنین آزمون تی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود. علاوه بر عوامل تأییدشده مستخرج از مبانی نظری و پژوهشی در مؤلفه خودمختاری شاخص‌هایی از قبیل آزادی انتخاب محتوا مبتنی بر سر فصل، آزادی برگزاری نحوه آزمون دانشجویان در چارچوب قوانین، عدم تغییر سیاست‌ها و برنامه‌های دانشگاه پس از تغییر و تحولات سیاسی، عدم تأثیر نگرش‌های سیاسی مدیران بر فضای علمی-پژوهشی دانشگاه، وجود فضای آزاد در گزینش و جذب اعضای هیئت‌علمی و آزادی نقد مسائل فرهنگی، اجتماعی و سیاسی؛ در مؤلفه معنی‌داری شغل شاخص احساس مثبت نسبت به فرایند تعلیم و تربیت به عنوان مهم‌ترین کار هستی؛ در مؤلفه میل به پیشرفت شاخص‌هایی چون شرکت در کلاس زبان برای دسترسی به دانش جهانی، ارتقاء دانش پداگوژی و فراهم بودن فرصت تحقیق و در مؤلفه تعهد سازمانی عواملی چون تعهد نسبت به مهارت‌های حرفه‌ای دانشجو معلم، افزایش انگیزه معلمی در آنان و افزایش مهارت و تخصص توسط خبرگان بیان شد. موارد مطرح شده توسط خبرگان با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA تحلیل گردید که در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. نظرات خبرگان در ابعاد انگیزه اعضای هیئت‌علمی

سؤال دوم: عوامل اثرگذار بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

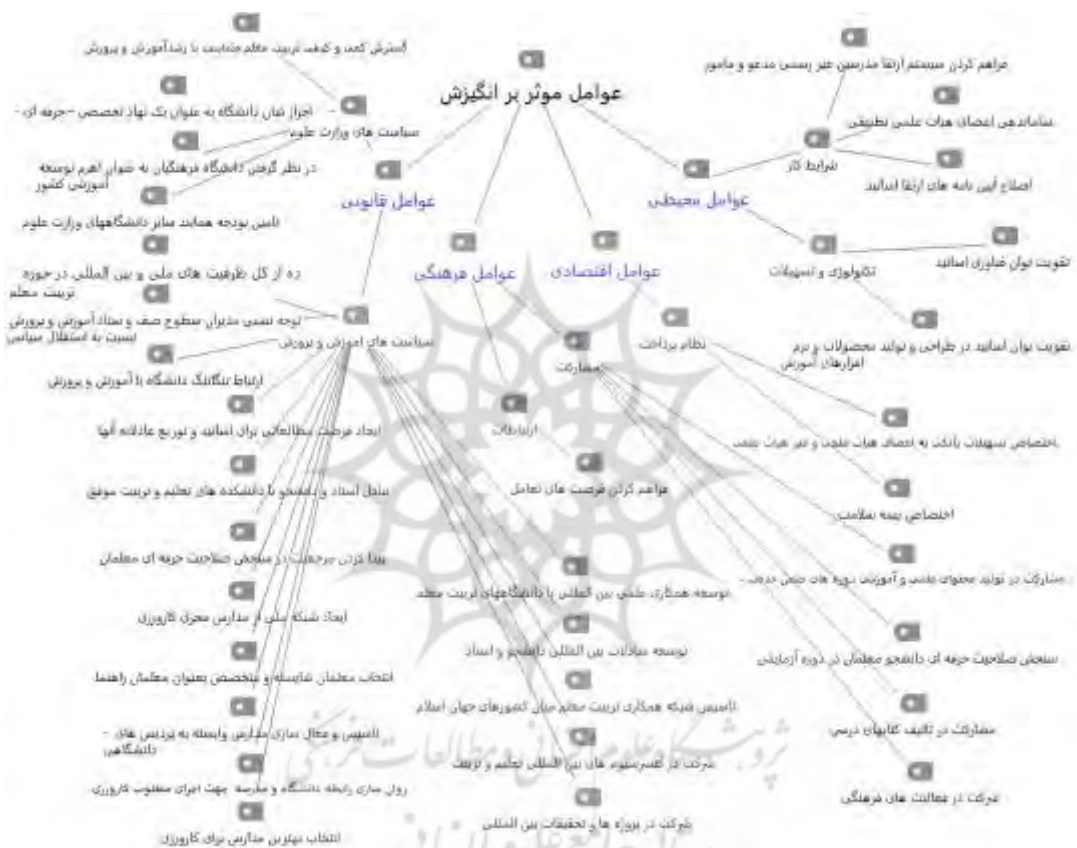
پس از بررسی ادبیات نظری و پژوهشی موجود، عوامل اقتصادی (نظام پرداخت و پاداش)، فرهنگی (ارتباط، مشارکت و کار تیمی)، محیطی (تکنولوژی و تسهیلات، شرایط کار و سلامت روانی) و مدیریتی (رهبری معنوی و رهبری تحولی) شناسایی شدند. در جدول ۲ نتایج میانگین، انحراف معیار و آزمون تی میزان اهمیت عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بر اساس نظر خبرگان تشریح شده است.

جدول ۲. نتایج میزان اهمیت عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس نظر خبرگان

عوامل	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	معناداری
اقتصادی	نظام پرداخت	رضایت از حقوق	۷.۸۸	۱.۸۳	۷.۸۵	۰/۰۰۱
		دریافت عادلانه	۸.۵۲	۱.۴۴	۱۲.۱۶	۰/۰۰۱
		حقوق متناسب با عملکرد	۷.۵۲	۱.۵۰	۸.۳۸	۰/۰۰۱
	نظام پاداش	فراهم کردن امکانات رفاهی	۸.۰۸	۱.۴۱	۱۰.۹۰	۰/۰۰۱
		دریافت پاداش عادلانه	۸.۱۶	۱.۶۵	۹.۵۷	۰/۰۰۱
		ارائه پاداش متناسب با عملکرد	۸.۶۴	۱.۲۵	۱۴.۵۱	۰/۰۰۱
فرهنگی	ارتباطات	تطابق پاداش واقعی با پاداش مورد انتظار	۷	۱.۲۲	۸.۱۶	۰/۰۰۱
		ارتباط با مدیران	۸.۴۰	۱	۱۷	۰/۰۰۱
		ارتباط با همکاران	۸.۴۰	۱.۲۵	۱۳.۵۱	۰/۰۰۱
	مشارکت	ارتباط با دانشجویان	۸.۲۴	۱.۳۳	۱۲.۱۶	۰/۰۰۱
		مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پژوهشی	۸.۹۲	۱.۱۸	۱۶.۵۰	۰/۰۰۱
		تعیین سیاست‌ها	۸.۹۲	۱.۱۱	۱۷.۵۷	۰/۰۰۱
کار تیمی	جلسات حرفه‌ای خارج از دانشگاه	۸.۴۰	۱.۳۲	۱۲.۸۵	۰/۰۰۱	
	سهیم شدن در ساختار گروهی	۷.۹۲	۱.۲۲	۱۱.۹۴	۰/۰۰۱	
	همکاری در طرح‌های پژوهشی	۸.۰۸	۱.۰۷	۱۴.۲۹	۰/۰۰۱	
	اشتراک دانش و اطلاعات	۸.۰۴	۱.۱۳	۱۳.۳۸	۰/۰۰۱	
تکنولوژی و تسهیلات	تبادل تجربه	۸.۳۲	۱.۱۰	۱۴.۹۸	۰/۰۰۱	
	وجود تکنولوژی و امکانات آموزشی	۸.۴۰	۱.۲۲	۱۳.۸۸	۰/۰۰۱	
	به روز کردن تکنولوژی	۸.۵۲	۱.۲۹	۱۳.۵۹	۰/۰۰۱	
محیطی	شرایط کار	وجود سیستم‌های اطلاع‌رسانی	۸.۴۰	۱.۲۲	۱۳.۸۸	۰/۰۰۱
		محیط فیزیکی	۸.۳۶	۱.۱۸	۱۴.۱۶	۰/۰۰۱
		محیط حمایتی	۸.۸۴	۱.۱۰	۱۷.۳۵	۰/۰۰۱
	سلامت روانی	ساعات کار	۷.۵۶	۱.۷۳	۷.۳۸	۰/۰۰۱
		ارتقاء شغلی	۸.۸۰	۱.۱۹	۱۵.۹۶	۰/۰۰۱
		ارتقاء تحصیلی	۸.۸۴	۱.۴۰	۱۳.۶۶	۰/۰۰۱
مدیریتی	رهبری معنوی	عدالت در ارزیابی	۸.۶۸	۱.۲۱	۱۵.۱۴	۰/۰۰۱
		تقسیم عادلانه دروس	۸.۱۶	۱.۳۷	۱۱.۴۹	۰/۰۰۱
		عدالت در ترفیع	۸.۲۰	۱.۱۱	۱۴.۳۱	۰/۰۰۱
	رهبری تحولی	عشق به نوع دوستی	۸.۷۲	۱.۰۶	۱۷.۵۲	۰/۰۰۱
		صداقت و اعتماد	۸.۹۲	۰/۹۰	۲۱.۵۵	۰/۰۰۱
		داشتن چشم‌انداز سازمانی	۸.۲۸	۱.۲۴	۱۳.۲۰	۰/۰۰۱
		رفتارهای آرمانی	۸.۱۶	۱.۰۲	۱۵.۳۷	۰/۰۰۱
		ترغیب ذهنی	۸.۴۴	۰/۹۶	۱۷.۹۰	۰/۰۰۱
		انگیزه الهام بخش	۸.۹۲	۱.۰۳	۱۸.۸۸	۰/۰۰۱

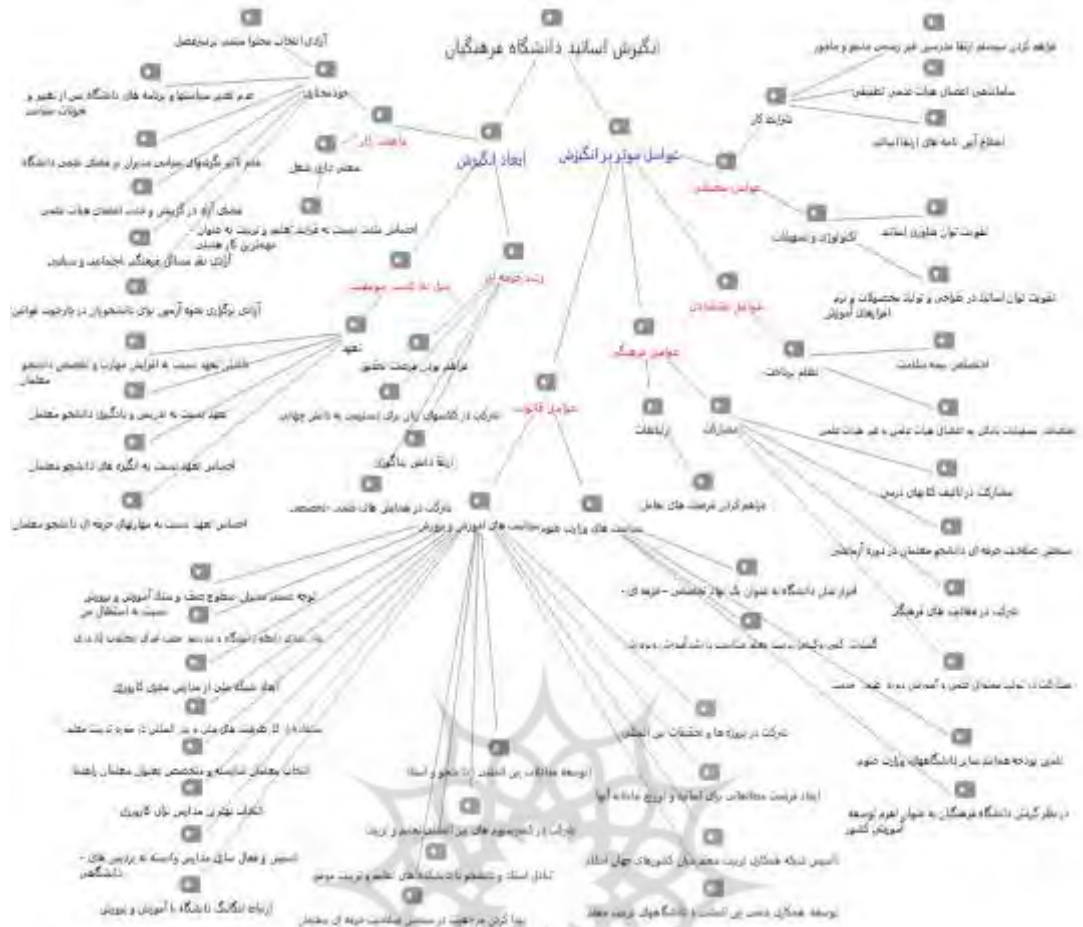
بر اساس نتایج استخراج شده، میانگین نظرات خبرگان درباره همه عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی بالاتر از هفت بود. همچنین آزمون تی در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار بود. علاوه بر عوامل تأییدشده مستخرج از مبانی نظری و پژوهشی عوامل دیگری نیز توسط صاحب‌نظران مطرح شد از قبیل مشارکت استادان در سنجش صلاحیت حرفه‌ای

دانشجومعلمان در دوره آزمایشی، شرکت در فعالیتهای فرهنگی دانشگاه، مشارکت در تولید محتوای علمی و آموزشی دوره‌های ضمن خدمت منابع انسانی آموزش و پرورش، مشارکت در تألیف کتاب‌های درسی، فراهم کردن فرصت‌های تعامل، تقویت توان فناوری استادان، تقویت توان استادان در طراحی و تولید محصولات و نرم‌افزارهای آموزشی، پاسخگویی مدیران، اصلاح آیین‌نامه‌های ارتقا استادان، فراهم کردن سیستم ارتقا مدرسین غیر رسمی مدعو و مأمور، ساماندهی اعضای هیئت علمی تطبیقی، اختصاص تسهیلات بانکی به اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی، اختصاص بیمه سلامت. همچنین عوامل قانونی با دو مؤلفه سیاست‌های آموزش و پرورش و سیاست‌های وزارت علوم نیز توسط خبرگان بیان شد که تمامی این داده‌های استخراج شده از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA تحلیل گردید که در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. نظرات خبرگان در عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی

نتایج ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل استخراج شده از سوال باز مطرح شده در مصاحبه ساختارمند با خبرگان در شکل ۳ نمایش داده شده است.



شکل ۳: ابعاد و عوامل استخراج شده از مصاحبه خبرگان

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها به علت تأثیر مهمی که در تربیت نیروی انسانی متخصص جامعه دارند و دانشگاه فرهنگیان به طور خاص به عنوان جایگاه تربیت معلمان، که گردانندگان اصلی نظام آموزشی هستند، دارای نقش اصلی و زیربنایی در توسعه کلان جامعه هستند. نقش اعضای هیئت علمی در مقایسه با سایر عوامل در ارتقاء و اعتلای دانشگاه در مسیر تحقق اهداف خود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ لذا توجه به انگیزش استادان باید سرلوحه سیاست‌های سازمان قرار گیرد. چنان‌که نتیجه یک مطالعه حاکی از آن است که ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه عامل موفقیت در سازمان‌ها گزارش شده و امروزه بزرگ‌ترین چالش مدیران مواجهه با نیروهای کم‌انگیزه و کم‌مسئولیت‌پذیر است (Bahadri, Babaei & Mehrabian, 2022). اعضای هیئت علمی به دلیل آگاه و مسلط بودن بر بسیاری از راه‌آورد‌های محیطی و اجتماعی خود، نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای دارند که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است.

به‌طور کلی باید اذعان داشت برنامه‌های انگیزشی اعضای هیئت علمی، برنامه‌های انگیزشی گروهی و همچنین برنامه‌های انگیزشی فردی می‌توانند با حداقل تلاش و کمترین احتمال شکست تدوین شوند. به عبارت دیگر، برای اینکه بتوانیم برنامه‌های انگیزشی دقیق و مناسبی برای دانشگاه‌ها تدوین کنیم باید از نظرات، الهام‌بخشی‌ها، انتظارات و اولویت‌های انگیزشی استادان و همچنین کارکنان مافوق بهره‌جوییم.

بر اساس نتایج بدست آمده از نظر خبرگان علمی و اجرایی در حوزه‌های رفتار سازمانی و دانشگاه فرهنگیان، انگیزش استادان با نه مؤلفه خودمختاری (آزادی آکادمیکی، اختیار تصمیم‌گیری، آزادی بیان و نظر، آزادی نقد)؛ معنی‌داری

شغل (تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، بازخورد)؛ جذابیت شغل (لذت بردن از تدریس، انطباق شغل با شخصیت، چالشی بودن شغل، وجود دانشجویان توانمند)؛ تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری، مستمر)؛ خودکارآمدی (درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس)؛ میل به پیشرفت (نیاز به دانستن، رشد فردی، دستیابی به ایده‌های نوین، نیاز به دانش پداگوژی)؛ تمایل به پژوهش (فرصت تحقیق، مشارکت در طرح‌های پژوهشی، راهاندازی مجلات علمی و تخصصی، تعامل با مراکز علمی و پژوهشی) شناخت و قدردانی (به رسمیت شناخته شدن دستاوردها، قدردانی دانشگاه، قدردانی دانشجویان، جشن موفقیت) و احترام اجتماعی (منزلت اجتماعی، ارزش اجتماعی، منزلت شغلی، احترام دانشگاه) افزایش می‌یابد.

همچنین عوامل اقتصادی با دو مؤلفه نظام پرداخت (رضایت از حقوق، حقوق متناسب با عملکرد، دریافت عادلانه، تسهیلات بانکی، امکانات رفاهی، بیمه سلامت) و نظام پاداش (تطابق پاداش واقعی با پاداش مورد انتظار، پاداش عادلانه، پاداش متناسب با عملکرد، پاداش ملموس)؛ عوامل فرهنگی با سه مؤلفه ارتباطات (ارتباط با مدیران، همکاران، دانشجویان و داشتن فرصت‌های تعامل)؛ مشارکت (مشارکت در تصمیم‌گیری، تعیین سیاست‌ها، سنجش صلاحیت حرفه‌ای، جلسات حرفه‌ای، برنامه‌های فرهنگی دانشگاه، تولید محتوای علمی و آموزشی) و کار تیمی (سهیم‌شدن در ساختار گروهی، همکاری در طرح‌های پژوهشی، اشتراک دانش و اطلاعات، تبادل تجربه)؛ عوامل محیطی با سه مؤلفه تکنولوژی و تسهیلات آموزشی (تکنولوژی و امکانات آموزشی، به روز بودن تکنولوژی، تقویت توان فناوری استادان، وجود سیستم‌های اطلاع‌رسانی)؛ شرایط کار (محیط فیزیکی، محیط حمایتی، ساعات کار، ارتقاء شغلی و تحصیلی) و بهداشت روانی (پاسخگویی مدیران، عدالت در ارزیابی، تقسیم عادلانه دروس، عدالت در ترفیع)؛ عوامل مدیریتی با دو مؤلفه رهبری معنوی (داشتن چشم انداز، ایمان به کار، عشق به نوع دوستی، عضویت در سازمان، صداقت و اعتماد) و رهبری تحولی (نفوذ مطلوب، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات شخصی و انگیزه الهام‌بخش) و همچنین عوامل قانونی با دو مؤلفه سیاست‌های آموزش و پرورش (ارتباط دانشگاه و آموزش و پرورش، روابط بین‌الملل، استقلال سازمانی دانشگاه) و سیاست‌های وزارت علوم (تأمین مالی، گسترش کمی و کیفی تربیت معلم، جایگاه دانشگاه فرهنگیان) بر انگیزش استادان تأثیر می‌گذارند.

نتایج این پژوهش در بعد ماهیت کار با مؤلفه‌های خودمختاری، معنی‌داری شغل و جذابیت شغل با نتایج دیگر تحقیقات (Musau et al., 2023; Shafi et al., 2016; Khosravi Farsani et al., 2023; Hosseini et al., 2024) همسویی دارد. حسینی و همکاران (Hosseini et al., 2024) در طراحی ابعاد انگیزش درونی به مؤلفه‌هایی چون اهمیت حرفه معلمی، چالشی بودن شغل، جذابیت شغل، استقلال معلمان، علاقه به شغل، احساس مؤثر بودن و سودمندی دست یافت. موسائو و همکاران (Musau et al., 2023) نیز در پژوهش خود در بعد درونی به مؤلفه‌هایی چون استقلال و خودمختاری اشاره کرده‌اند. از دیدگاه شافی و همکاران (Shafi et al., 2016) نیز استقلال و آزادی از ضروریات انگیزش درونی است. در بعد میل به موفقیت نتایج این تحقیق با تحقیقات دیگر (Hatami, 2023; Aghili et al., 2021; Rahman, 2024; Wahyudi, 2022) همراستا می‌باشد. به اعتقاد رحمان (Rahman, 2024) که به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه تحقیق در بین اساتید دانشگاه تربیت معلم مالزی پرداخت، اگر اساتید احساس کنند که کارآمدی آن‌ها برای انجام تحقیق مطلوب است؛ به امر پژوهش خواهند پرداخت. حاتمی (Hatami, 2023) نیز در یک فراتحلیل در بررسی پیشایندها و پسایندهای انگیزش بیان می‌دارد استقلال و خودکارآمدی پیشایندهای قوی برای انگیزش هستند. در بعد قدر و منزلت، پژوهش‌های دیگر (Musau et al., 2023; Shafi et al., 2016) نیز اهمیت به رسمیت شناخته شدن موفقیت‌ها و دستاوردهای استادان و احترام از سوی مسئولان و ارزش اجتماعی را مورد تأکید قرار داده‌اند. همچنین تحقیقات بسیاری تأثیر عوامل فرهنگی، اقتصادی، محیطی و رهبری را مورد تأکید قرار داده‌اند (Tirgar, 1402; Basalamah & As'ad, 2021; Xue et al., 2022; Mohammadi et al., 2022; Tavaklian et al., 2020) از دیدگاه محمدی و همکاران (Mohammadi et al., 2022) پاداش‌های نقدی مانند حقوق و مزایا، عدالت در پرداخت‌ها،

تجهیزات محیط کار و امنیت بر انگیزش تأثیر مثبت دارد. توکلیان و همکاران (Tavaklian, 2020) سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش را در انگیزش اعضای هیئت‌علمی مورد تأکید قرار داده است. رهبری تحولی رهبری معنوی و رهبری مشارکتی در تحقیقات دیگر (Hatami, 2023؛ Tirgar, 1402؛ Xue et al., 2022) به‌عنوان عوامل انگیزشی معرفی شده‌اند. طبق دیدگاه حاتمی (Hatami, 2023) رهبری تحولی قوی‌ترین پیشاینده انگیزش محسوب می‌شود. تحقیق دیگر (Mathew et al., 2016) در مؤسسات تربیتی نشان داد عواملی مانند امنیت شغلی، روابط با همکاران و شناخت و قدرتدانی، فرصت برای پیشرفت و شرایط کاری و حقوق خوب، وجود سیستم ارتقاء داخلی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، مشارکت در تصمیم‌گیری، برگزاری جشن‌های سازمانی به نشان از قدرتدانی از کارکنان، طراحی شغل، حجم کاری، محیط کاری، توسعه حرفه‌ای، شناخت و پاداش، بازخورد، آموزش و توانمندسازی عوامل مهمی هستند که باعث تقویت استادان در آموزش عالی می‌شوند. تحقیق شافی و همکاران (Shafi et al., 2016) در بین مدرسان دانشکده‌های دولتی پاکستان نشان داد عوامل بسیاری از قبیل ماهیت کار، قوانین و مقررات شغل، عوامل مالی، فعالیت‌های کلاسی، رفتار و نگرش افراد مافوق، آزادی مشارکت در تصمیم‌گیری، شناخت جامعه، عدالت در ترفیع و غیره بر رضایت استادان تأثیر زیادی می‌گذارد. تحقیق جاسمین (Juasmin et al., 2016) نیز در بین استادان دانشگاه جایاپورای اندونزی نشان داد که حفظ یک سازوکاری خوب بر اساس مقررات دولت و سازمان با ایجاد فرصت رشد و موفقیت کاری برای استادان و ایجاد جو سازمانی مناسب منجر به بهبود رضایت شغلی در میان استادان می‌شود.

همچنین نتایج مطالعه کیفی سپالا و اسمیت (Seppala & Smith, 2019)، حاکی از این بود که ارزش‌گذاری پاداش‌ها با پیشرفت شغلی و عزت‌نفس مرتبط است. تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد پاداش‌دهی می‌تواند اعضای هیئت‌علمی را به عنوان اهدافی که دانشگاهیان می‌توانند به آن دست یابند، برانگیزد. نتایج پژوهش استونپنیسکی و همکاران (Stupnisky et al, 2018) نشان داد استقلال، شایستگی و ارتباط با اعضای هیئت‌علمی به طور مثبت انگیزه‌های خودمختاری (استقلال) آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند. در تحقیق مونینگابه و همکاران (Munyengabe et al, 2017) نیز عوامل اجتماعی، عشق به شغل، محیط کلاس، رتبه‌ها، مشوق‌ها و ترفیع بر انگیزش استادان مؤثر بودند. دیدگاه صاحب‌نظران علمی همچنین بر آن بوده است که وزارت علوم باید سیاست‌هایی در زمینه بین‌المللی‌سازی فعالیت‌های آموزش و پژوهش تدوین نماید و دانشگاه به سمت همکاری‌های علمی بین‌المللی جهت داده شود و فرصت‌های مطالعاتی برای اساتید دانشگاه فرهنگیان همچون سایر دانشگاه‌های وزارت علوم اختصاص یابد. همچنان‌که نتایج پژوهش مولایی علی‌آباد و همکاران (Molaei Aliabad et al., 2023) نیز نشان می‌دهد توسعه همکاری‌های پژوهشی و آموزشی بین‌المللی سبب بهبود وضعیت کیفیت آموزش و پژوهش دانشگاه می‌شود و به تبع آن موجب افزایش صلاحیت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای استادان می‌شود.

به طور کلی براساس دیدگاه خبرگان در این تحقیق، ما امروز نیازمند رقابت دانشگاهی در عرصه‌های ملی و بین‌المللی در امر تعلیم و تربیت هستیم؛ لذا در چارچوب سیاست‌های کیفی، راهبردهایی چون فراهم‌آوری فرصت‌های رشد و شکوفایی علمی، فرصت اظهار نظر و نقد و بررسی، مشارکت‌دادن استادان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پژوهشی، فراهم کردن فرصت ارتقاء استادان و غیره می‌تواند موجبات افزایش انگیزش درونی استادان را فراهم آورد. از آنجایی که دانشگاه فرهنگیان وابسته به آموزش و پرورش می‌باشد، وزارت آموزش و پرورش در تدوین سیاست‌های مربوط به دانشگاه نقش اساسی ایفا می‌نماید و می‌تواند با اتخاذ سیاست‌هایی همچون استفاده از ظرفیت‌های ملی و بین‌المللی در حوزه تعلیم و تربیت، امکان فرصت‌های مطالعاتی و شرکت در پروژه‌ها و تحقیقات ملی و بین‌المللی برای استادان و تبادل استاد و دانشجو با دانشکده‌های تعلیم و تربیت کشورهای موفق و متناسب با فرهنگ کشور، بستر لازم جهت خودکارآمدی و توانمندی استادان را فراهم نموده و بدین طریق میل به ماندن و تلاش جهت تحقق اهداف سازمان را در آنان افزایش دهد. تحقق اهداف دانشگاه فرهنگیان نیازمند ارتباط تنگاتنگ دانشگاه و آموزش و پرورش در حوزه‌های اداری و آموزشی است. وجود استقلال سازمانی دانشگاه و اختصاص مدارس موفق جهت همکاری با دانشگاه به تداوم

ارتباط کمک می‌نماید. همچنین تحقق اهداف دانشگاه فرهنگیان منوط به سیاست‌های اتخاذ شده از جانب وزارت علوم نیز می‌باشد. تا زمانی که به دانشگاه فرهنگیان به عنوان اهرم توسعه آموزشی کشور نگاه نشود، استادان دانشگاه فرهنگیان از منزلت و جایگاه اجتماعی همانند سایر دانشگاه‌ها برخوردار نباشند و به گسترش کمی و کیفی دانشگاه به موازات رشد و گسترش آموزش و پرورش توجه نشود و بودجه‌ای همانند سایر دانشگاه‌ها برای آن منظور نگردد، اهداف دانشگاه فرهنگیان که همانا دستیابی به مرجعیت در حوزه تربیت معلم است، تحقق نخواهد یافت.

مشارکت نویسندگان

نوشتن مقاله و مصاحبه و تحلیل داده‌ها توسط زهرا خدایاری انجام گرفته و بازبینی و راهنمایی توسط اساتید محترم صورت گرفت.

تشکر و قدردانی

جهت انجام پژوهش در مرحله اول مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران حوزه علوم رفتاری صورت گرفت و در مرحله دوم پرسشنامه در بین اساتید دانشگاه‌های فرهنگیان توزیع شد. لذا بر خود لازم می‌دانیم از تمام استادان بزرگوار، روسا و اساتید محترم دانشگاه فرهنگیان که بر ما منت نهاده و در پژوهش مشارکت نمودند تشکر و قدردانی بجا آوریم.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

منابع

- بهادری، محمدکریم؛ بابایی، منصور؛ مهربان، فردین. (۱۴۰۱). اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی. *طب نظامی*، ۱۴(۴)، ۲۳۷-۲۴۴.
- https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000500.html?lang=fa
- توکلیان، زهرا؛ باقری، مسلم؛ و رعنائی، حبیب‌الله. (۱۳۹۹). ارائه تحلیل جامع از انگیزش اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱۰(۳۴)، ۳-۳۲.
- http://ciu.nahad.ir/article_829.html
- تیرگر، هدایت. (۱۴۰۲). ارتباط‌سنجی سبک‌های رهبری مدیران با انگیزش شغلی معلمان. *پژوهشنامه سبک زندگی*، ۹(۱)، ۳۳-۵۴.
- https://journal.manaviyat.ir/article_190735.html?lang=fa
- حاتمی، سپیده. (۱۴۰۲). پیشایندها و پسایندهای انگیزش درونی کارکنان: رویکرد فراتحلیل. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۴(۴)، ۸۱-۱۰۲.
- <https://doi.org/10.52547/jpap.2023.230524.1267>
- حسینی، حمیده السادات؛ نصر اصفهانی، علی؛ و صفری، علی. (۱۴۰۳). طراحی الگوی انگیزش درونی معلمان آموزش و پرورش با استفاده از روش ترکیبی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۷(۶۳)، ۹۱-۱۱۴.
- <https://doi.org/10.22111/jmr.2024.45068.5976>
- خسروی فارسانی، زینب؛ بنی‌طالبی دهکردی، بهاره؛ و جعفری، حمیدرضا. (۱۴۰۲). ارائه مدلی برای توسعه انگیزش حسابداران بخش عمومی. *دانش حسابداری*، ۱۴(۳)، ۱۴۳-۱۶۰.
- <https://doi.org/10.22103/jak.2023.20450.3796>
- عقبلی، سید مجتبی؛ سیف حسینی، آزاده؛ اصغری، آرزو؛ و نمازی، میترا. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش شادکامی بر خودکارآمدی و انگیزش شغلی. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۸(۲)، ۴۲۷-۴۴۴.
- <https://doi.org/10.22055/jiops.2022.37928.1230>
- کریمی، روح‌انگیز؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ حسن‌پور، اکبر؛ و موسی‌پور، نعمت‌الله. (۱۳۹۹). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۹(۳)، ۲۵۳-۲۸۴.
- [DOR: 20.1001.1.2423494.1399.9.3.10.2](https://doi.org/10.22055/jiops.2022.37928.1230)

- محمدزاده، زهرا؛ مرتضوی، سعید؛ و لگزبان، محمد. (۱۳۹۳). گونه‌شناسی نظریه‌های ضمنی پیروی با استفاده از رویکرد تحلیل محتوای عرفی. *فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۹(۳۶)، ۲۵-۵۲. https://journal.iams.ir/article_196.html
- محمدی، مصطفی؛ منصور، علی؛ و عظیمی، حسین. (۱۴۰۰). نقش پاداش‌های نقدی و غیرنقدی بر انگیزش کارکنان با میانجی‌گری تعهد سازمانی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳(۴)، ۲۹-۵۲. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102245>
- مولائی علی‌آباد، حسین؛ ایزدی، صمد؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ و رازقی، نادر. (۱۴۰۲). شناسایی پیامدهای توسعه همکاری‌های آموزشی و پژوهشی بین‌المللی در نظام آموزش عالی با رویکرد کیفی فراترکیب. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۲(۴)، ۱-۲۸. <https://doi.org/10.48310/pma.2023.3443>
- میدانی، محمود؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریش؛ و زمانی مقدم، افسانه. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای اثربخشی رهبری مدیران پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان (مطالعه کیفی). *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۰(۴)، ۳۹۱-۴۲۵. [DOR: 20.1001.1.2423494.1400.10.4.15.6](https://doi.org/10.48310/itt.2024.3564)
- نامداری پژمان، مهدی. (۱۴۰۳). تحلیل کارورزی در شرایط کرونا: استنباط سیاست‌های پسا‌کرونا. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۱۰(۱۷)، ۱-۱۷. <https://doi.org/10.48310/itt.2024.3564>

References

- Aghili, M., Seyf Hosseini, A., Asghari, A., & Namazi, M. (2021). The Effectiveness of Happiness Training on self-Efficacy and Work Motivation. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 427-444. [In Persian] <https://doi.org/10.22055/jiops.2022.37928.1230>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business, and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Bahadri, M. K., Babaei, M., Mehrabian, F. (2022). Prioritizing the factors affecting job motivation in the employees of a military center using the hierarchical analysis method. *Military Medicine*, 14(4), 237-244. [in Persian] https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000500.html?lang=fa
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Gagne, M. (2014). *The Oxford Handbook of work engagement, motivation and Self-Determination theory*. OXFORD.
- Guay, F. (2022). Applying self-determination theory to education: Regulations types, psychological needs, and autonomy supporting behaviors. *Canadian Journal of School Psychology*, 37(1), 75-92. <https://doi.org/10.1177/08295735211055355>
- Hatami, S. (2023). Antecedents and Outcomes of Employees' intrinsic Motivation: A Meta-Analytic Approach. *Public Administration Perspective*, 14(4), 81-102. [In Persian] <https://doi.org/10.52547/jpap.2023.230524.1267>
- Hosseini, H., Nasre Isfahani, A., & Safari, A. (2024). Designing intrinsic motivation model for the teachers in the department of education via mixed method. *Public Management Researches*, 17(63), 91-114. [In Persian] <https://doi.org/10.22111/jmr.2024.45068.5976>
- Jusmin, A., Said, S., Jobhaar Bima, M & Alam, R. (2016). Specific determinants of work motivation ,competence ,organizational climate, job satisfaction and individual performance: A study among lecturers. *Journal of business and management science*. 4(3) ,53-59. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-3-1>
- Karimi, R., Navehebrahim, A., Hassanpoor, A., & Mousapour, N. (2020). Designing a Model of Performance Appraisal for Faculty Members in Farhangian University. *Educational and Scholastic studies*, 9(3), 253-284. [In Persian] [DOR: 20.1001.1.2423494.1399.9.3.10.2](https://doi.org/10.2423494.1399.9.3.10.2)
- Khosravi Farsani, Z., Banitalebi Dehkordi, B., & Jafari, H. R. (2023). Providing a Model for Developing the Motivation of Public Sector Accountants. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(3), 143-160. [In Persian] <https://doi.org/10.22103/jak.2023.20450.3796>

- Le, L. C., Do, T. D., & Nhi, V. K. (2020). Factors affecting lecturers' motivation: A case study of public universities in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Universal Journal of Education Research*, 8(10), 4751-4759. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081046>
- Mariana, D. R. (2015). Education as a determinant of the economic growth. The case of Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 404-412. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.156>
- Mathew, S., Faith, K., & Edward, G. (2016). Motivational Issues for Lecturers in Tertiary Institutions: A Case of Bulawayo Polytechnic. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(4), 167-175. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0416.php?rp=P525241>
- Meidani, M., Ghourchian, N. G., Jafari, P., & Zamanimoghadam, A. (2022). Identifying Factors Affecting the Effectiveness of Leadership of Farhangian University Campus Managers (Qualitative Study). *Educational and Scholastic studies*, 10(4), 391-425. [In Persian] [DOR: 20.1001.1.2423494.1400.10.4.15.6](https://doi.org/10.1001.1.2423494.1400.10.4.15.6)
- Mohammadi, M., Mansory, A., & Azimi, H. (2022). The Role of Cash and Non-Cash Rewards on Employees' Motivation: Organizational Commitment as Mediator. *Career and Organizational Counseling*, 13(4), 29-52. [In Persian] <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102245>
- Mohammadzadeh, Z., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2014). Typology of implicit theories of adherence using conventional content analysis approach. *Quarterly Journal of Iranian Society of Management Sciences*, 9(36), 25-52. [In Persian] https://journal.iamss.ir/article_196.html
- Molaei Aliabad, H., Izadi, S., Salehi Omran, E., & Razeghei, N. (2023). Identifying the consequences of the development of international educational and research cooperation in the higher education system with a meta-composite qualitative approach. *Educational and Scholastic studies*, 12(4), 1-28. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/pma.2023.3443>
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z. & Jiefei, S. (2017). Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and Job Satisfaction in a Chinese University. *EURASIA: Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(10), 6416-6430. <https://doi.org/10.12973/ejmste/77946>
- Musau, L. M., Cheloti, S. K., & Njue, A. K. (2023). An assessment of teacher motivation in determining academic performance of secondary school learners in Kenya. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 5(4), 409-418. <https://doi.org/10.56293/IJMSSSR.2022.4692>
- NamdariPejman, M. (2024). Practicum analysis in the conditions of Corona Pandemic: Inference of post-corona policies. *Theory and Practice in Teachers Education*, 10(17), 17-1. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/itt.2024.3564>
- OECD (2008). *The academic career: Adapting to change. Tertiary education for the knowledge population*, Vol 2. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Pautz, M. C., & Vogel, M. D. (2020). Investigating faculty motivation and its connection to faculty work-life balance: Engaging public service motivation to explore faculty motivation. *Journal of Public Affairs Education*, 26(4), 437-457. <https://doi.org/10.1080/15236803.2020.1776076>
- Phuong, N. N. D., & Khuong, M. N. (2018). The Effect of Two-Dimensional Factor on Municipal Civil Servants' Job Satisfaction and Public Policy Implications. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 5(3), 133-142. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.133>
- Rahman, M. N. A. (2024). Factors affecting research motivation among lecturers in the Institute of Teacher Education. *Mediterranean Journal of Social & Behavioral Research*, 8(2), 55-60. <https://doi.org/10.30935/mjosbr/14436>
- Ryan, J. C. (2014). The work motivation of research scientists and its effect on research performance. *R&D Management*. 44(4), 355-369. <https://doi.org/10.1111/radm.12063>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination

- theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 1-7). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2
- Seppala, N., & Smith, C. (2019). Teaching awards in higher education: a qualitative study of motivation and outcomes. *Studies in Higher Education*, 45(7), 1398-1412. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1593349>
- Shafi, M., Memon, A. S., & Fatima, H. (2016). Job satisfaction in college teachers: A survey based study of government colleges of district Hyderabad, Sindh, Pakistan. *Journal of hotel & business management*, 5(124), 2169-0286. <https://doi.org/10.4172/2169-0286.1000124>
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Effect of Motivation and Utilization of Academic Information System (SIAD) on Lecturer Performance. *Human resource management*, 1(2), 71-82. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.78>
- Stupnisky, R. H., BrckaLorenz, A., Yuhas, B., & Guay, F. (2018). Faculty members' motivation for teaching and best practices: Testing a model based on self-determination theory across institution types. *Contemporary Educational Psychology*, 53, 15-26. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2018.01.004>
- Sundjoto, S., Kuswandi, K., & Harjanti, W. (2016). Role of Religion: Implications of Personal Value and Corporate Culture on the Lecturer Job Satisfaction. *Archives of Business Research*, 4(3), 86-93. <https://doi.org/10.14738/ABR.43.2082>
- Tavaklian, Z., Bagheri, M., & Rana'i, H. (2020). Presenting a comprehensive analysis of faculty members' motivation (case study: faculty members of Shiraz University). *Culture in Islamic University*, 10(34), 3-32. [In Persian] http://ciu.nahad.ir/article_829.html
- Tirgar, H. (1402). Measuring the relationship between managers' leadership styles and teachers' job motivation. *Lifestyle Research Journal*, 9(1), 33-54. [In Persian] https://journal.manaviat.ir/article_190735.html?lang=fa
- Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466-473. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>
- Xue, H., Luo, Y., Luan, Y., & Wang, N. (2022). A meta-analysis of leadership and intrinsic motivation: Examining relative importance and moderators. *Frontiers in psychology*, 13, 941161. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941161>
- Zdonek, I., Hysa, B., & Zdonek, D. (2021). Academic staff in the context of known theories of motivation. *European Research Studies*, 24, 906-935. <https://doi.org/10.35808/ersj/2080>