



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Factors affecting the reduction of job motivation of teachers of the second year of elementary school in Sabzevar city in virtual education

Hamid Reza Atharineya\*<sup>1</sup>, Mohammad Ali Rostaminezhad <sup>2</sup>, Mohammad Akbari borang <sup>3</sup>, Hadi Pourshafei <sup>4</sup>

<sup>1</sup>PHDstudent of Curriculum Planning, Birjand University, Birjand, Iran

<sup>2</sup>Associate Professor Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of birjand, Birjand, Iran

<sup>3</sup>Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of birjand, Birjand, Iran

<sup>4</sup>Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of birjand, Birjand, Iran

ABSTRACT

**Keywords:**

Elementary teachers  
Issues  
Job motivation  
themes  
virtual education

<sup>1</sup> Corresponding author  
✉hamidreza.athari.ny@birjand.ac.ir

**Background and Objectives:** Job motivation is one of the most important criteria that should always be at a high level in the teacher community because it leads to the improvement of their professional performance and efficiency. Therefore, recognizing the factors affecting teachers' job motivation is of particular importance. In virtual education, due to the nature of this type of education, this issue is doubled. The present study was conducted with the aim of investigating the factors affecting the reduction of the job motivation of second year primary school teachers in virtual education. **Methods:** The approach of this research was qualitative and its method was thematic analysis. The statistical population included all teachers of the second year of elementary school in Sabzevar city, which was achieved by using the purposive sampling method and after conducting interviews with 10 people. **Findings:** In the current research, from the analysis of interviews, six main themes of educational issues, social and cultural issues, network and hardware issues, personal and family issues, administrative and organizational issues, and economic issues were identified as issues affecting teachers' job motivation. Each of these themes also had several sub-themes that show the differences in teachers' attitudes and perceptions regarding the causes affecting their job motivation. **Conclusion:** According to the findings of the research, education administrators should be sensitive to the factors affecting teachers' job motivation and provide the basis for increasing their job motivation.

ISSN (Online):

DOI: 10.48310/jcdr.2024.15726.1081

Received: 2024-02-27

Reviewed: 2024-05-22

Accepted: 2024-09-02

pp: 26-44

**Citation** (APA): Atharineya, H & Rostaminezhad, M & Akbari boring, M & Pourshafei, H. ( 2024 ). Factors affecting the reduction of job motivation of teachers of the second year of elementary school in Sabzevar city in virtual education. *Journal of research in curriculum studies(JRCS)*, 3(2). 26-44.

 <https://doi.org/10.48310/JCDR.2024.15726.1081>



## عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان سبزوار در آموزش‌های مجازی

حمیدرضا اطهری نیا<sup>۱\*</sup>، محمد علی رستمی نژاد<sup>۲</sup>، محمد اکبری بوزنگ<sup>۳</sup>، هادی پورشافعی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

<sup>۳</sup> دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

### چکیده

**پیشینه و اهداف:** انگیزه شغلی از مهم‌ترین معیارهایی است که در جامعه معلمان همواره باید در سطح بالایی قرار داشته باشد زیرا منجر به ارتقای عملکرد حرفه‌ای و کارایی آنان می‌گردد. از این‌رو شناخت عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در آموزش‌های مجازی به سبب ماهیت این نوع آموزش‌ها، ضرورت این مسئله دوچندان می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی در آموزش‌های مجازی به انجام رسید.

**روش‌ها:** رویکرد این پژوهش از نوع کیفی و روش آن تحلیل مضمون بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان سبزوار بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و پس از انجام مصاحبه با ۱۰ نفر اشباع داده‌ها حاصل شد. **یافته‌ها:** در پژوهش حاضر از تحلیل مصاحبه‌ها شش مضمون اصلی مسائل آموزشی، مسائل اجتماعی و فرهنگی، مسائل شبکه‌ای و سخت‌افزاری، مسائل شخصی و خانوادگی، مسائل اداری و سازمانی و مسائل اقتصادی به عنوان مسائل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان شناسایی شدند. هر کدام از این مضامین دارای مضامین فرعی متعددی نیز بودند که نشان دهنده تفاوت نگرش‌ها و ادراکات معلمان نسبت به علل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی آنان است. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های تحقیق متولیان آموزش و پرورش باید نسبت به عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی معلمان حساس بوده و زمینه افزایش انگیزه شغلی آنان را فراهم کنند.

DOI:  
10.48310/jcdr.2024.15  
726.1081

### واژه‌های کلیدی:

آموزش مجازی  
. انگیزه شغلی  
مسائل  
مضامین  
معلمان ابتدایی

۱. نویسنده مسئول  
hamidreza.athari.ny@b  
irjand.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲-۱۱-۱۱ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳-۰۲-۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳-۰۳-۰۵ شماره صفحات: ۴۴-۲۶

### COPYRIGHTS



©2021 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

نیروی انسانی در هر کشوری با ارتقای کیفیت آموزش و حمایت از رشد دانش‌آموزان نقش مهمی در دستیابی به اهداف آموزشی ایفا می‌کند (اکمد، حمید و بدرالدین، ۲۰۲۳). در واقع در عصر جهانی شدن و پیشرفت روزافزون فناوری، برخورداری از سرمایه انسانی توانمند مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها به شمار می‌رود (هیت، ۲۰۱۷). نیروی انسانی در هر کشوری توان تغییر در ساختار فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آن را داراست. بنابراین مهم‌ترین مؤلفه در فرایند کار و فعالیت، انسان‌ها هستند. تامین اهداف سازمان‌ها به میزان مطلوب مستلزم استفاده صحیح از قابلیت‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات برای پرورش استعدادها و در نهایت افزایش بهره‌وری کارکنان است. بدون شک معلمان هر جامعه‌ای، اصلی‌ترین عنصر تأثیرگذار بر پیشرفت و بقای یک جامعه‌اند. به گونه‌ای که عملکرد بهینه آنان می‌تواند تضمین‌کننده موفقیت یک جامعه باشد. بنابراین به نظر می‌رسد پرداختن به معلمان و سازمان آموزش و پرورش، به معنای توجه به اصلی‌ترین نیروهای درگیر در بقای یک جامعه است (غلامی و همکاران، ۱۳۹۱).

انگیزه یک عنصر بسیار مهم برای کارکنان است. افرادی را که به کار خود باور دارند و با روحیه بالا اهداف خود را دنبال می‌کنند، عملکرد بالاتری را در کار از خود به نمایش می‌گذارند. برای افراد مهم است که در رابطه با حرفه خود انگیزه داشته باشند تا از توسعه و پیشرفت سازمانی که در آن کار می‌کنند اطمینان حاصل شود (تیرانا، ترونگو و چیس، ۲۰۲۳). از جمله عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و چالش‌انگیزی کار و غیره اشاره کرد. انگیزه شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمان برای تامین اهداف خود نیاز به نیروی با انگیزه دارد و چنانچه فرد از انگیزه شغلی مناسب برخوردار نباشد، باعث افت کارایی می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۹۰). اصولاً عواملی که موجب ایجاد انگیزش شغلی در معلمان می‌شوند یا در حفظ آن مؤثرند به سه دسته تقسیم می‌شوند. گروهی از عوامل به شخصیت فردی معلمان مربوط می‌شود و زمینه‌های ایجاد انگیزه برای انجام امور به صورت قوی یا ضعیف را فراهم می‌کند. گروه دیگر از عوامل مربوط به آموزش و پرورش، دربردارنده وضعیت شغلی و ارتقای حقوق و رویه برخورد با معلمان است و در نهایت عوامل محیطی خارج از سازمان است که جامعه و وضعیتی که بر آن حاکم است را دربر می‌گیرد. (سجودی، نیازی و مزروعی، ۱۳۹۹: ۱۵۰).

دانش‌آموزان شایسته معلمانی با انگیزه‌اند که با حمایت سیستم‌های آموزشی مؤثر و مدیریت اصولی و صحیح از جانب آن سیستم‌ها از کارشان لذت ببرند و توانایی شناسایی و یاری کردن دانش‌آموزان ضعیف و مسئله‌دار را داشته باشند. معلمان ماهر با افزایش مزایای یادگیری در هر کلاس و برای هر دانش‌آموز، شکاف بیان آموزش ضعیف و آموزش اصولی و کارآمد را از میان برمی‌دارند. در واقع یکی از عناصر کلیدی و مهم کیفیت نظام آموزشی، وجود معلمانی توانمند است. (یونسکو، ۲۰۱۴). تحقیقات نشان داده‌اند افزایش انگیزه شغلی معلمان تأثیر مثبتی بر نتایج یادگیری دانش‌آموزان (ساماجی، ۲۰۲۳) و کاهش مسائل انضباطی آنها (خان-اینکیری و همکاران، ۲۰۲۲) دارد. معلمانی که با انگیزه بیشتر کار می‌کنند فرصت‌هایی برای توسعه حرفه‌ای خود ایجاد می‌کنند که منجر به رشد مستمر و افزایش مهارت آنان می‌شود (زبینین<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). اگر معلم انگیزه شغلی لازم را داشته باشد با نشاط بیشتری در کلاس درس حاضر خواهد شد و به همان نسبت نیز کارایی بیشتری خواهد داشت (پناهی، مومنی و صالحی، ۱۳۹۷: ۷۳). از آنجا که وجود انگیزش شغلی، نیروبخش معلمان در امر تعلیم و تربیت بوده و آنان را در جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش پرتلاش‌تر و امیدوارتر می‌کند، لذا پرداختن به آن بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. با مطالعه

<sup>1</sup> Achmad, Hamid & Badruddin

<sup>2</sup> Hitt

<sup>3</sup> Tirana, Trungu & Chiesi

<sup>4</sup> UNESCO

<sup>5</sup> Rosamaji

<sup>6</sup> Khun-Inkeeree

<sup>7</sup> ii bènèèné

انگیزه شغلی معلمان می‌توان به استعدادهای بالقوه، علایق، نقاط قوت و ضعف، نیازها و علل رفتار معلمان پی برد و در جهت اصلاح و اعتدالی آنها اقدام کرد (ملکی و پورحیدر، ۱۳۸۷: ۱۳۰). با این وجود علی‌رغم نقش سازنده معلمان در اصلاح و بازسازی نظام آموزش و پرورش، عدم توجه به نیازهای اساسی آنان و کمبود معیارهای صحیح و قابل قبول در جذب و به‌کارگیری آنها سبب شده است که تعداد زیادی از افراد، شغل معلمی را از روی ناچاری و بدون علاقه و انگیزه قبلی انتخاب نمایند. متأسفانه نظام آموزشی ما نیز نتوانسته محیط مساعدی برای رشد و پرورش انگیزه‌های آنان فراهم نماید. پیامد این مسئله، انبوه مشکلات اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است که گریبان‌گیر جامعه شده و خود به خود مانع رشد و سازندگی کشور می‌گردد. بدین لحاظ شناخت عوامل کاهش انگیزه و علاقه معلمان می‌تواند گامی در رفع موانع احتمالی و اقدامی در جهت جذب نیروهای کارآمد به این رشته شغلی گردد. مهم‌تر از همه یافتن معیارهای موثر در افزایش انگیزه معلمان و بهره‌گیری از آنها، مدیران را در حفظ و تثبیت نیروهای متعهد، کارآمد و باسابقه یاری خواهد نمود (شفیع زاده، ۱۳۸۱).

از طرف دیگر تجربه دوران همه‌گیری اهمیت فضای مجازی و بهره‌گیری مؤثر از آن را برای تمام نهادهای دولتی و غیر دولتی نشان داد، به‌گونه‌ای که کمتر نهادی را می‌توان یافت که در ارائه خدمات بهینه به گروه‌های مختلف اجتماعی دچار تغییر رویه و بهره‌گیری از روش‌های غیرحضور و مجازی نشده باشد. آموزش و پرورش نیز از این امر مستثنی نبوده و از آنجا که فرایند یاددهی و یادگیری تنها به روش حضوری خلاصه نمی‌گردد؛ آموزش و پرورش رسالت خود را به طور گسترده و منسجم در قالب آموزش تلویزیونی و شبکه‌های مجازی ادامه داده است (بیرقی فرد و همکاران، ۱۴۰۰). امروزه در دوران پسا کرونا با توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد شبکه‌های اجتماعی مانند انعطاف پذیری (در زمان و مکان)، فراگیرم‌حور بودن، صرفه جویی در هزینه‌ها، امکان ثبت نام تعداد بسیار زیادی فراگیر در هر پایه و کلاس، دسترسی به منابع اطلاعاتی از طریق اینترنت و قابلیت استفاده در شرایط بحرانی (سیل، زلزله، طوفان، گرد و غبار و بیماری) آموزش مجازی گزینه مناسبی برای جایگزین کردن یا مکمل کلاس‌های حضوری در آموزش و پرورش است. چرا که شبکه‌های اجتماعی امکان اجرای آموزش در فضای مجازی را در شرایط خاص، فراهم کرده‌اند و یادگیرندگان می‌توانند برای ادامه تحصیل به‌صورت مجازی، تکالیفشان را انجام دهند و آنها را منتشر کنند و به اشتراک بگذارند (سلوین، ۲۰۰۷، به نقل از مرادی و ضرغامی همراه، ۱۳۹۹). از آنجایی که نقش معلم در آموزش‌های مجازی نیز همانند آموزش‌های حضوری نقش کلیدی و تعیین کننده است، لازم است انگیزه معلمان در آموزش‌های مجازی نیز همواره در سطح بالایی باشد تا به امر آموزش فراگیران لطمه‌ای وارد نشود.

اکنون که در دوران پسا کرونا قرار داریم با توجه به اینکه آموزش‌های تکمیلی در فضای مجازی صورت می‌گیرد و همچنین با عنایت به اینکه آموزش و تدریس در شرایط خاص مثل آلودگی هوا در کلان‌شهرها از بستر حضوری و فیزیکی به بستر مجازی انتقال پیدا می‌کند و از طرفی نیز وجود ظرفیت عظیم آموزش در بستر فناوری‌ها، درک عمیق از عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی معلمان می‌تواند به افزایش کیفیت تدریس و فرایندهای یاددهی یادگیری کمک شایانی کند. از طرفی با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی به طور خاص عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان در آموزش‌های مجازی را بررسی نکرده است، انجام چنین پژوهشی در این خصوص بیش از پیش ضرورت پیدا می‌کند. از این رو پژوهش حاضر درصدد است عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان در آموزش‌های مجازی را شناسایی کند.

## روش

رویکرد این پژوهش از نوع کیفی و روش آن تحلیل مضمون است. زمانی می‌توانیم از پژوهش کیفی استفاده کنیم که بخواهیم یک پدیده را از زوایای گوناگون مورد بررسی قرار داده و ضمن مطالعه افراد در شرایط طبیعی‌شان، تصویری تفصیلی از پدیده‌های مورد مطالعه را بازنمایی کنیم (بازرگان، ۱۳۹۴: ۳۰). تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در اطلاعات و داده‌های کیفی است (براون و کلارک، ۲۰۰۶). جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان سبزوار به تعداد ۴۴۵ نفر است. نمونه آماری پژوهش با توجه به روش تحقیق شامل ۱۰ نفر از معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان سبزوار است که با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند

<sup>1</sup> Selwyn

<sup>2</sup> Braun & Clarke

انتخاب شدند. انتخاب ده نفر به این دلیل بود که پس از مصاحبه با شرکت کنندگان اشباع داده‌ها حاصل شد و مضامین جدیدی یافت نشد. به این ترتیب نیازی به انجام مصاحبه با شرکت کنندگان جدید نبود. معیار انتخاب شرکت کنندگان در پژوهش بر این اساس بود که اولاً همگی آموزش را به صورت مجازی از طریق شبکه‌های اجتماعی مجازی یا پلتفرم‌های آموزش مجازی برای دانش‌آموزان ارائه کرده باشند ثانیاً رضایت و تمایل برای شرکت در مصاحبه داشته باشند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود. این نوع مصاحبه‌ها به دلیل انعطاف پذیری و عمیق بودن برای پژوهش‌های کیفی مناسب است (پناهی، مومنی و صالحی، ۱۳۹۷: ۷۸). در همه مصاحبه‌ها یک سوال اصلی با این عنوان پرسیده شد که «در آموزش‌های مجازی چه عواملی بر کاهش انگیزه شغلی شما موثر هستند؟» فرایند تحلیل داده‌ها شامل سه مرحله کلی تجزیه و توصیف متن، تشریح و تفسیر متن و ادغام و یکپارچه کردن مجدد متن بود. در حالی که همه این مراحل با تفسیر و تحلیل همراه است اما در هر مرحله از تحلیل، سطح بالاتری از انتزاع به دست می‌آید (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین طبق این الگو ابتدا مصاحبه‌ها به صورت مکتوب نوشته شدند، کدهای اولیه ایجاد و مضامین فرعی استخراج شدند. سپس در مرحله بعد پنج مضمون اصلی انتخاب شدند و مضامین فرعی با توجه به ساختار آنها در این پنج مضمون قرار داده شدند. نتایج تحلیل با سوالات تحقیق و مبانی نظری مرتبط شدند و گزارش علمی از تحلیل‌ها نوشته شد.

#### جدول ۱. اطلاعات جامعه شناختی مصاحبه شونده‌ها

کد مصاحبه شونده	جنسیت	نوع مدرسه	سابقه تدریس	مدرک تحصیلی
۱	زن	غیرانتفاعی	۱۷ سال	کارشناسی ارشد
۲	زن	دولتی	۲۸ سال	کارشناسی
۳	زن	غیرانتفاعی	۱۱ سال	کارشناسی ارشد
۴	مرد	دولتی	۹ سال	کارشناسی
۵	مرد	غیرانتفاعی	۱۳ سال	کارشناسی
۶	زن	غیرانتفاعی	۱۴ سال	کارشناسی ارشد
۷	زن	دولتی	۲۷ سال	کاردانی
۸	زن	غیرانتفاعی	۲۱ سال	کارشناسی ارشد
۹	مرد	دولتی	۶ سال	کارشناسی
۱۰	مرد	دولتی	۲۴ سال	کارشناسی

#### یافته‌ها

مصاحبه‌های شرکت کنندگان نشان داد به دلایل متنوع و متعددی انگیزه شغلی معلمان در آموزش‌های مجازی کاهش پیدا کرده است. برای مشخص شدن دلایل و عوامل مؤثر بر کاهش انگیزش شغلی معلمان از تحلیل مصاحبه‌های شرکت کنندگان ۷۵ کد استخراج شد. پس از تحلیل کدها و ترکیب کدهای تکراری ۵۰ مضمون فرعی و ۵ مضمون اصلی شناسایی شد. جدول شماره ۲ مضامین فرعی شناسایی شده حاصل از تحلیل مصاحبه‌های شرکت کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. نکته قابل توجه این است که بعضی از مضامین فرعی استخراج شده در زمینه عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان هم در آموزش‌های حضوری و هم در آموزش‌های مجازی مشهود است. چه بسا بعضی از این مضامین در آموزش‌های مجازی نقش بسیار پررنگ‌تری دارد. به عنوان مثال مضمون ناکافی بودن سطح حقوق معلمان از این جهت که کار و تلاش آنان در آموزش‌های مجازی بسیار بیشتر شده است و همچنین وقت و انرژی بیشتری در تدریس‌های مجازی از معلمان گرفته می‌شود به نحو مضاعفی باعث کاهش انگیزه شغلی معلمان می‌شود.

#### جدول ۲. مضامین فرعی شناسایی شده مربوط به عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان

مضامین فرعی شناسایی شده مربوط به عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان



افت انگیزه دانش آموزان نسبت به یادگیری دروس
بی عدالتی و نابرابری آموزشی
مشخص نبودن برنامه زمانی آموزش
انتظارات زیاد مدیر مدرسه
عدم قابلیت آموزش برخی مفاهیم مانند مفاهیم عملی و آزمایشگاهی
زمان بر بودن و پیچیده بودن فرایند تولید محتوای آموزشی
عدم قابلیت اجرای روش‌های نوین تدریس و روش‌های مشارکتی و گروهی
عدم برخورداری از نظام ارزشیابی مناسب
افت تحصیلی دانش آموزان نسبت به آموزش حضوری
عدم کنترل بر دانش آموزان
عدم دوره‌های آموزشی برای تدریس مجازی
عدم اعتماد به دانش آموزان در انجام تکالیف
عدم تسلط معلم بر فناوری‌ها و تدریس مجازی
زمان بر بودن بررسی تکالیف دانش آموزان
مشکلات فنی و ساختاری و زیرساخت‌های ناکافی شبکه شاد
سرعت پایین اینترنت
سرعت پایین بارگذاری فایل‌ها در شبکه شاد
استفاده از تلفن‌های همراه شخصی و مستهلک شدن آنها در طول زمان
عدم برخورداری از تلفن‌های هوشمند
امکانات پایین تلفن‌های همراه
قطع و وصل شدن مداوم اینترنت در شبکه شاد در بعضی از اوقات
از بین رفتن حریم شخصی
غیبت‌های مکرر برخی از دانش آموزان و جدی نگرفتن کلاس‌ها
ناکافی بودن سطح حقوق معلمان
نداشتن مزایا علاوه بر حقوق
عدم اعتماد والدین به معلمان
کاهش همدلی اجتماعی
عدم اختیار کافی به معلمان و وجود نظارت‌های بیش از حد
کنترل سخت دانش آموزان با مشکلات اجتماعی
زیرسوال رفتن اقتدار و شأن معلم
سرخوردگی در آموزش مجازی
بروز مشکلات خانوادگی
مشکلات مربوط به سلامتی مانند سردرد، کمردرد و ضعف بینایی
مشکلات تهیه مواد و منابع آموزشی در خانه
نامناسب بودن محیط خانه برای آموزش مجازی
نارضایتی خانوادگی
وجود صداها و عوامل مزاحم در محیط خانه

بی توجهی نظام آموزشی به معلمان
عدم پاسخگویی مناسب اداره آموزش و پرورش برای رفع مشکلات تدریس مجازی
کاهش روابط بین فردی معلمان
وجود طرح و برنامه ها و بخشنامه های دست و پاگیر
عدم تشویق معلمان خلاق و پرتلاش
دخالت مدیران در ارزشیابی دانش آموزان
ناکارآمدی نظام تشویق معلمان

در جدول ۳ مضامین فرعی بر اساس نزدیک مفهومی در شش دسته سازماندهی شدند که محقق با تأمل بر مضامین هر یک از دسته ها به نام گذاری این پنج دسته در قالب مضامین اصلی با عنوان مسائل آموزشی، مسائل اجتماعی و فرهنگی، مسائل شبکه‌ای و سخت افزاری، مسائل شخصی و خانوادگی، مسائل اداری و سازمانی و مسائل اقتصادی اقدام نموده است. نکته قابل ذکر این است که بعضی از مضامین فرعی در دو یا چند دسته از مضامین اصلی قرار می گرفتند. نگارنده با توجه به شباهت و نزدیکی بیشتر مضامین، آنها را در یک مضمون اصلی قرار داده است. به عنوان مثال مضمون استفاده از تلفن‌های همراه شخصی و مستهلک شدن آنها در طول زمان هم در دسته مسائل شبکه‌ای و سخت افزاری و هم در دسته مسائل اقتصادی قرار می‌گیرد که محقق با توجه به مفهوم کلی مضمون آن را در دسته مسائل شبکه‌ای و سخت افزاری قرار داده است.

جدول ۳. مضامین اصلی شناسایی شده مربوط به عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان

مسائل آموزشی	مسائل اجتماعی و فرهنگی	مسائل شبکه‌ای و سخت افزاری	مسائل شخصی و خانوادگی	مسائل اداری و سازمانی	مسائل اقتصادی
افت انگیزه دانش آموزان نسبت به یادگیری دروس	از بین رفتن حریم شخصی	مشکلات فنی و ساختاری و زیرساخت‌های ناکافی شبکه شاد	سرخوردگی در آموزش مجازی	بی توجهی نظام آموزشی به معلمان	ناکافی بودن سطح حقوق معلمان
بی عدالتی و نابرابری آموزشی	غیبت‌های مکرر برخی از دانش آموزان و جدی نگرفتن کلاس‌ها	سرعت پایین اینترنت در دریافت و بارگذاری فایل‌ها در شبکه شاد	بروز مشکلات و نارضایتی‌های خانوادگی	عدم پاسخگویی مناسب اداره برای رفع مشکلات تدریس مجازی	نداشتن مزایا علاوه بر حقوق
مشخص نبودن برنامه زمانی آموزش	عدم اعتماد والدین به معلمان	استفاده از تلفن‌های همراه شخصی و مستهلک شدن آنها در طول زمان	مشکلات مربوط به سلامتی مانند سردرد، کمردرد و ضعف بینایی	کاهش روابط بین فردی معلمان	عدم حمایت مالی در دوران همه‌گیری
انتظارات زیاد مدیر مدرسه	کاهش همدلی اجتماعی	عدم برخورداری از تلفن‌های هوشمند و امکانات کم تلفن‌های همراه	مشکلات تهیه مواد و منابع آموزشی در خانه	وجود طرح و برنامه ها و بخشنامه‌های دست و پاگیر	
عدم قابلیت آموزش برخی مفاهیم مانند مفاهیم عملی و آزمایشگاهی	عدم اختیار کافی به معلمان و وجود نظارت‌های بیش از حد	قطع و وصل شدن مداوم اینترنت در شبکه شاد در بعضی از اوقات	نامناسب بودن محیط خانه برای آموزش مجازی	عدم تشویق معلمان خلاق و پرتلاش	

زمان بر بودن و پیچیده بودن فرایند تولید محتوای آموزشی	کنترل سخت دانش‌آموزان با مشکلات اجتماعی	وجود صداها و عوامل مزاحم در محیط خانه	دخالت مدیران در ارزشیابی دانش‌آموزان
عدم قابلیت اجرای روش‌های نوین تدریس و روش‌های مشارکتی و گروهی	زیرسوال رفتن اقتدار و شأن معلم	ناکارآمدی نظام تشویق معلمان	
عدم برخورداری از نظام ارزشیابی مناسب			
افت تحصیلی دانش‌آموزان نسبت به آموزش حضوری			
عدم برگزاری دوره‌های آموزشی برای تدریس مجازی			
عدم اعتماد به دانش‌آموزان در انجام تکالیف			
عدم تسلط معلم بر فناوری‌ها و تدریس مجازی			
زمان بر بودن بررسی تکالیف دانش‌آموزان			

### الف. مسائل آموزشی

از جمله مهم‌ترین مسائلی که در آموزش‌های مجازی بر انگیزه شغلی معلمان اثر گذاشته است مسائل آموزشی است. به همین دلیل بیشترین مضامین فرعی مربوط به دسته مسائل آموزشی است. در این دسته بیشترین معضلی که معلمان به آن اشاره داشتند «افت انگیزه دانش‌آموزان نسبت به یادگیری درس»، «افت تحصیلی دانش‌آموزان» و «عدم اعتماد به دانش‌آموزان در انجام دادن تکالیف» بود. در این دسته مضامین دیگری چون «بی‌عدالتی و نابرابری آموزشی»، «مشخص نبودن برنامه زمانی آموزش»، «انتظارات زیاد مدیر مدرسه»، «عدم قابلیت آموزش برخی مفاهیم مانند مفاهیم عملی و آزمایشگاهی»، «زمان بر بودن و پیچیده بودن فرایند تولید محتوای آموزشی»، «عدم قابلیت



اجرای روش‌های نوین تدریس و روش‌های مشارکتی و گروهی»، «عدم برخورداری از نظام ارزشیابی مناسب»، «عدم برگزاری دوره‌های آموزشی برای تدریس مجازی»، «عدم تسلط معلم بر فناوری‌ها و تدریس مجازی» و «زمان بر بودن بررسی تکالیف دانش‌آموزان» قرار می‌گیرند. در اینجا به برخی از این موارد به نقل از مصاحبه شونده‌گان اشاره می‌شود.

۱. افت انگیزه دانش‌آموزان نسبت به یادگیری دروس: مشارکت کنندگان در پژوهش اظهار داشتند آموزش‌های مجازی به سبب ماهیت خود، زمینه ساز افت انگیزه دانش‌آموزان نسبت به یادگیری دروس است. این افت انگیزه دانش‌آموزان بر انگیزه شغلی معلمان نیز اثرگذار است. در این خصوص معلمان ابراز داشتند:

"بچه‌های ما خیلی‌ها انگیزه شونو از دست دادن. کلاس‌ها وقتی که حضوریه بچه‌ها با ذوق و شوق به مدرسه میان ولی توی دوران مجازی هیچ انگیزه‌ای نداشتن که درساشونو توی کلاس‌های مجازی دنبال کنن. با این وضعیت دیگه برای ما حال و حوصله تدریس نمی‌موند" (معلم شماره ۱).

"بچه‌های الان میدونن چه بخونن چه نخونن توی امتحانا نمره قبولی رو می‌گیرن. خانواده‌ها هم به همین موضوع کمک می‌کنن به خاطر آبروی خودشونم که شده توی امتحانات به بچه‌هاشون کمک میکنن. بنظرم باز کمک باشه اشکال نداره متاسفانه بعضی‌ها خودشون برای بچه‌هاشون امتحان میدن. دانش‌آموزا هم از همین موضوع سو استفاده میکنن دیگه رغبتی ندارن درس بخونن" (معلم شماره ۳).

"اون چیزی که من از والدین شنیدم خودشون میگن که توی کلاس‌های مجازی اگه من به عنوان مادرش کنارش نمی‌نشستم اصلاً انگیزه‌ای برای اینکه سر کلاسش به درس گوش بده نداشت. حتی یجورایی شرطی شده بودن که اگه من کنارشون نشینم اونا هم بلند میشن" (معلم شماره ۸)

۲. افت تحصیلی دانش‌آموزان نسبت به آموزش حضوری: آموزش‌های مجازی علاوه بر کاهش انگیزه دانش‌آموزان، بر وضعیت تحصیلی آنان نیز اثر منفی دارد. این اثرات منفی باعث افت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود. معلمی که با افت تحصیلی دانش‌آموزان مواجه است انگیزه شغلی خود را از دست می‌دهد. معلمان در این زمینه اظهار داشتند:

"این دو سه سال کرونا به بچه‌ها خیلی ضربه زد. الان من که کلاس پنجم درس میدم چندتا از دانش‌آموزام جدول ضرب رو بلد نیستن در صورتی که می‌خواست کلاس سوم همه یاد گرفته باشن. اینطوری من خیلی باید برگردم عقب درس بدم با این حجم از کتاب‌ها و تعداد زیاد بچه‌هام بخوام از کلاس سوم شروع کنم درسارو تموم نمی‌کنم مطالب جدید هم بگم بچه‌ها یاد نمی‌گیرن چون پیش‌نیازشو یاد ندارن. برا همین بچه‌ها درساشون خیلی ضعیف مونده" (معلم شماره ۲).

"قبل از ایام کرونا کلاس من که مثلاً حدود ۲۵ تا ۳۰ تا دانش‌آموز داشت نهایتاً دو یا سه تا دانش‌آموز داشتیم که درس‌هاشون از بقیه ضعیف تر بود. اوانارو هم هر طور بود با کمک پدر مادرشون یواش یواش جلو می‌بردم. الان توی همین کلاس ۲۵ نفری حدود ۱۰ تا دانش‌آموز دارم که وحشتناک درساشون ضعیفه. من چطوری می‌تونم درسای اینارو خوب کنم. با این وضع درسی بچه‌ها انگیزمو از دست دادم" (معلم شماره ۳).

۳. عدم اعتماد به دانش‌آموزان در انجام دادن تکالیف: یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر انگیزه شغلی معلمان عدم اعتماد به دانش‌آموزان در انجام دادن تکالیف‌شان بود. به سبب ویژگی آموزش‌های مجازی ارزیابی دقیق دانش‌آموز در نوشتن تکالیف امری مشکل به نظر می‌رسد. معلمان در این خصوص معتقدند:

"بعضی از دانش‌آموزام خودشون تکالیفشونو انجام نمیدادن هر چی هم که به والدینشون میگفتم انکار میکردن. خب از روی دست خط معلومه اون بچه خودش مشقشو ننوشته. جالبه انقدر بدبین شدم که دیگه به هیچکدوم از بچه‌ها اعتماد نداشتم حتی بچه‌های درس خونم" (معلم شماره ۱).

"پدرومادرهای الان فکر میکنن دارن مثلاً به بچه شون خوبی می‌کنن در صورتی که اون بچه اگه خودش مشقشو ننویسه یاد نمی‌گیره. یادم میاد با مادر یکی از بچه‌ها در این خصوص صحبت کردم کار به مشاخره لفظی کشید. اصلاً قانع هم نمی‌شد آخرم من متهم شدم که به دانش‌آموزام اعتماد ندارم." (معلم شماره ۴).

۴. مشخص نبودن برنامه زمانی آموزش: زمان آموزش در تدریس‌های مجازی باز و منعطف به نظر می‌رسد. با توجه به اینکه انجام تکالیف توسط دانش‌آموزان ممکن است به درازا بکشد زمان آموزش و به طور کلی فعالیت‌های آموزشی معلمان قدری بیشتر از آموزش‌های حضوری می‌شود. شرکت‌کننده‌ای در این خصوص ابراز داشت:

"توی ایام آموزش مجازی زمان آموزش دیگه معنی نداره. از صبح تا ظهر که مشغوله تدریس و آموزش بودم. آموزش که تموم میشد بعد از یکم استراحت تکالیف بچه‌هارو نگاه میکردم چندساعت بررسی اونا طول میکشه تا به خودم میومدم میدیدم شب شده. الان که مدارس حضوریه از صبح می‌ریم تا ظهر و تمام کارها در مدرسه انجام میشه. (معلم شماره ۴)."

۵. عدم قابلیت اجرای روش‌های نوین تدریس و روش‌های مشارکتی و گروهی: شرکت‌کنندگان در پژوهش معتقدند روش‌های جدید تدریس با ماهیت و روح آموزش‌های مجازی تناسب و تناسخی ندارد یا حداقل کاری فوق‌العاده مشکل به نظر می‌رسد و نیاز به مهارت زیاد آموزش‌دهنده در تدریس دارد. برخی از نظرات مصاحبه‌شوندگان بدین صورت است:

"من توی کلاس کلی از درس‌ها رو به شیوه گروهی انجام میدم و تدریس میکنم. اینطوری خیلی با شور و شوق درس میدم بچه‌ها هم کیف می‌کنند. ولی موقعی که مجازی بود باید گوشه رو میذاشتم جلوم شروع میکردم به سخنرانی. یعنی با همین روش تدریس سخنرانی فقط میتوستم درس بدم. اینطوری نه من تحرک داشتم نه بچه‌ها. دیگه هیچ جذابیتی درس دادن برای من نداشت" (معلم شماره ۴).

"درس علوم یکی از مهم‌ترین درس‌هاست. خودم به شخصه به درس علوم خیلی علاقه‌مندم و جزء درس‌هایی میدونم که برای بچه‌ها مفیده و به دردشون میخوره در آینده. کتابها که چند سال پیش عوض شد کتاب علوم کلاً آزمایش محور شد. یعنی کتاب از روی آزمایش میره جلو تا مفاهیم به بچه‌ها به صورت اکتشافی آموزش داده بشه. توی ایام کرونا من اکثر وسایل آزمایشی رو توی خونه نداشتم دیگه نمی‌تونستم به بچه‌ها درس بدم نهایت کاری که می‌تونستم بکنم این بود که فیلم هاشو از اینترنت می‌گرفتم براشون توی گروه می‌فرستادم. این کار با اونی که قبلاً جلو بچه‌ها آزمایش می‌کردم کلی فرق می‌کرد. حقیقتش یکمی عذاب وجدان داشتم و دل‌سرد شده بودم" (معلم شماره ۲).

۶. عدم تسلط معلم بر فناوری‌ها و تدریس مجازی: با شروع آموزش‌ها به شیوه مجازی معلمان بدون اینکه هیچ‌گونه آموزش خاصی در زمینه تولید محتوای مجازی و کار با نرم‌افزارهای مختلف دریافت کرده باشند نیاز به استفاده از این ابزارها پیدا کردند در نتیجه با عدم موفقیت و بی‌انگیزگی روبه‌رو شدند.

"برای معلمایی مثل من که نزدیک بازنشستگی‌مونه و انگیزه معلمان تازه‌کار نداریم تدریس توی شاد و استفاده از امکاناتش و درست کردن فیلم برای آموزش دروس سخت بود" (معلم شماره ۷).

### ب. مسائل اجتماعی و فرهنگی

از جمله مضامین فرعی که در دسته مسائل اجتماعی و فرهنگی قرار می‌گیرند می‌توان به «عدم اعتماد والدین به معلمان»، «کاهش همدلی اجتماعی»، «عدم اختیار کافی به معلمان و وجود نظارت‌های بیش از حد»، «کنترل سخت دانش‌آموزان با مشکلات اجتماعی» و «زیرسوال رفتن اقتدار و شأن معلم» اشاره کرد.

۱. زیرسوال رفتن اقتدار و شأن معلم: معلمان مورد پژوهش معتقدند در آموزش‌های مجازی شخصیت و شأن معلمان گاهی زیر سوال می‌رود یا حتی به سخره گرفته می‌شود. این امر زمینه‌ساز اثرگذاری بر انگیزه شغلی آنها می‌شود.

"با وجود آموزش‌های مجازی شأن و شخصیت ما معلمان کم کم داره پایین میاد. متأسفانه دانش‌آموزا فضایی پیدا می‌کردند که بدون پرده و بی‌رودربایستی حرفشونو به معلم میزدن که گاهی حرف‌های جالبی نبود قبلاً اینطوری نبود معلم احترام و جایگاه داشت. معلم شخصیت داشت. بچه‌ها از معلمای میترسیدن نمیگم خوبه ولی اینطوری نبود که به معلم بی‌احترامی بشه. والدین هم به خودشون اجازه میدن به ما بی‌احترامی کنن. یکی از والدین از تدریس کلی

انتقاد کرد البته من انتقاد رو قبول دارم به شرط اینکه سازنده باشه و باعث تخریب شخصیت معلم نشه " (معلم شماره ۱).

۲. کاهش همدلی اجتماعی: مشارکت‌کنندگان در تحقیق حاضر بر این باور بودند که کاهش همدلی و سازگاری اجتماعی در محیط‌های مجازی که به جهت کم‌رنگ شدن روابط صمیمانه بین معلمان به وجود می‌آید یکی از عواملی است که بر انگیزه شغلی آنها اثر می‌گذارد. معلمی در این خصوص عقیده داشت:

"وقت آموزش‌های حضوری با همکارام زنگ‌های تفریح بساط صحبت و خنده‌مان فراهم هستش. با همدیگه صبحانه می‌خوریم درد دل می‌کنیم از همدیگه کمک می‌گیریم گاهی مشکلات خانوادگی مون رو به همدیگه می‌گیم. مجازی که بود نمیگم دیگه کلاً این روابط از بین رفته بود ولی به هر حال بخاطر اینکه هیچکدوم تو مدرسه نبودیم دیگه به اون شکل نمیتونستیم با هم مراد داشته باشیم و به نوعی این رابطه‌ها کم‌رنگ شده بود" (معلم شماره ۳)

۳. کنترل سخت دانش‌آموزان با مشکلات فرهنگی و اجتماعی: یکی دیگر از چالش‌های به وجود آمده در تدریس‌های مجازی کنترل دانش‌آموزان دارای مشکل است. مشارکت‌کننده‌ای در این خصوص ابراز داشت:

"همونطور که توی آموزش‌های حضوری مون دانش‌آموزایی داشتیم که مشکلات اجتماعی داشتند توی کلاس‌های مجازی هم این دانش‌آموزا خوشونو نشون میدادن. من خیلی روی ادب و تربیت بچه‌ها حساسم. من یک دانش‌آموزی داشتم که بددهن بود و به همکلاسی هاش متلک میگفت این خیلی من رو آزار میداد. معلم های سال قبلش هم از دست این مینالیدن. کلاً این دانش‌آموز توی مدرسه معروف شده بود. توی شاد پیام های نیش و کنایه دار میفرستاد و کلاس رو مسخره میکرد. به هر حال این انرژی من رو می‌گرفت" (معلم شماره ۴)

۴. غیبت‌های مکرر برخی از دانش‌آموزان: یکی دیگر از مسائلی که معلمان مخصوصاً معلمان پایه‌های پایین‌تر با آن مواجه هستند بهانه دانش‌آموزان در رابطه با نداشتن تلفن هوشمند برای شرکت در کلاس است.

"من خودم دانش‌آموزی داشتم که در کلاس‌ها شرکت نمی‌کرد و هر موقع ازش می‌پرسیدم می‌گفت من گوشی ندارم با گوشی بابام وارد میشم بابام که میره سر کار دیگه نمیتونم تو کلاس باشم ولی میدونم که بهانه‌ش بود" (معلم شماره ۹)

### ج. مسائل سخت افزاری و شبکه‌ای

در زمینه مسائل سخت افزاری و مسائل شبکه‌ای مضامین فرعی قرار دارند که از میان آنها می‌توان به «مشکلات فنی و ساختاری و زیرساخت‌های ناکافی شبکه شاد»، «سرعت پایین اینترنت در دریافت و بارگذاری فایل‌ها در شبکه شاد»، «استفاده از تلفن‌های همراه شخصی و مستهلک شدن آنها در طول زمان»، «عدم برخورداری از تلفن‌های هوشمند و «امکانات کم تلفن‌های همراه» و «قطع و وصل شدن مداوم اینترنت در شبکه شاد در بعضی از اوقات» اشاره کرد.

۱. مشکلات فنی و ساختاری و زیرساخت‌های ناکافی شبکه شاد: یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که معلمان شرکت‌کننده در پژوهش همگی بر آن تأکید کردند مشکلات فنی و ساختاری و زیرساخت‌های ناکافی شبکه شاد بود. از آنجایی که اکثر معلمان برای آموزش مجازی از شبکه اجتماعی شاد استفاده می‌کردند با این مشکل به صورت آشکار روبه‌رو بودند. در این خصوص معلمان اظهار داشتند:

"اوایل که شبکه شاد راه اندازی شد خیلی ضعیف بود خود من فرایند احراز هویت به مشکل خورده بود و به ناچار مدیرمون گروهی به صورت دستی تشکیل داده بود و من رو عضو گروه کلاسی کرده بود. یکسری از امکانات که خیلی واجب بود مثل حضور و غیاب گفتگوی صوتی و پخش زنده نداشت. البته الان مثل قبل نیست وامکاناتش خوب شده ولی هنوز زیرساخت‌های شاد بنظر مشکل داره چون بعضی از روزها توی ساعت‌های خاصی مثلاً ۹ صبح تا ۱۱ یا ۱۲ خیلی سرعتش پایین میاد. این باعث میشه که توی مجازی زود بهم بریزیم بچه‌ها هم به بهونه همین کلا کلاسو ترک میکنن" (معلم شماره ۲).

"یکی از بزرگترین چالش‌های ما معلم‌ها توی کار با شاد برگزاری لایو بود که زمان زیادی از کلاسمون بخاطر قطع شدن‌های پشت سرهم یا قطع شدن صدا و تصویر هدر می‌رفت. یک نکته دیگه اینکه لایو که می‌گرفتیم نظارت و خوندن پیام‌های بچه‌ها سخت می‌شد و بعضی بچه‌ها حین تدریس شیطنت‌هایی هم میکردند" (معلم شماره ۱۰)

۲. استفاده از تلفن‌های همراه شخصی و مستهلک شدن آنها در طول زمان: شرکت کنندگان بر این باور بودند تلفن‌های همراه شخصی در بر اثر استفاده مداوم و مکرر در طول شبانه روز مستهلک می‌شود تا جایی که قادر به ارائه خدمات مورد نظر نیست. از این منظر این عامل بر انگیزه معلمان اثر منفی دارد. معلمی در این خصوص عقیده دارد:

"اوایل شیوع کرونا من گوشی هوشمند سطح بالا نداشتم. برای اینکه نرم افزار شبکه شاد روی گوشیم نصب بشه مجبور شدم گوشی هوشمند نسبتاً خوبی تهیه کنم که توی تدریس اذیت نشم. متأسفانه بعد از کار کردن زیاد با گوشی و اینکه بعضی مواقع‌ها مجبور میشدم در حالت شارژ از گوشی استفاده کنم باتری گوشی من خراب شد و مجبور شدم دوباره هزینه کنم. من مطمئنم اگه کارمندای ارگان‌های دیگه مثلاً کارمند یک بانک مجبور بود از گوشی همراه برای کارش استفاده کنه بانک براش گوشی تهیه میکرد ولی توی آموزش و پرورش از این خبرا نیست" (معلم شماره ۱).

۳. سرعت پایین اینترنت در دریافت و بارگذاری فایل‌ها در شبکه شاد: همانطور که اشاره شد بخش زیادی از معلمان به خصوص معلمان مدارس دولتی از شبکه شاد جهت آموزش استفاده می‌کردند. یکی از مشکلاتی که معلمان در این خصوص ابراز داشتند سرعت پایین دریافت و بارگذاری فایل‌ها در شبکه شاد بود. از آنجایی که تولید محتوا و بارگذاری آن امری متداول در تدریس معلمان است این مشکل نمود بیشتری پیدا می‌کند. شرکت کننده‌ای در این خصوص اعتقاد داشت:

"یک مسئله ای که خیلی من رو اذیت کرد و هنوز هم وجود داره اینکه سرعت دانلود و آپلود فایل‌های درسی مون توی شاد کنده و طول می‌کشه. با کلی زحمت از تدریسمون فیلم می‌گیریم وقتی می‌خواهیم توی گروه کلاسی بگذاریم طول میکشه. البته راهکار داره مثلاً من وقتایی که حوصله دارم شب‌ها فیلم هامو ضبط می‌کنم و آپلود میکنم چون سرعت برنامه توی شب که کاربرا کمتر میشن بهتره ولی خب چرا باید اینطوری باشه؟ این باعث میشه اشتیاقمون برای معلمی کردن بیاد پایین" (معلم شماره ۴).

#### د. مسائل شخصی و خانوادگی

مضامین فرعی «سرخوردگی در آموزش مجازی»، «بروز مشکلات و نارضایتی‌های خانوادگی»، «مشکلات مربوط به سلامتی مانند سردرد، کمردرد و ضعف بینایی»، «مشکلات تهیه مواد و منابع آموزشی در خانه»، «نامناسب بودن محیط خانه برای آموزش مجازی» و «وجود صداها و عوامل مزاحم در محیط خانه» در زمره مسائل شخصی و خانوادگی قرار می‌گیرند.

۱. مشکلات مربوط به سلامتی مانند سردرد، کمردرد و ضعف بینایی: معلمان اظهار داشتند در آموزش‌های مجازی به دلیل تحرک کم دچار مشکلات متعدد جسمانی شدند. این امر زمینه ساز کاهش انگیزه شغلی آنها می‌شود. شرکت کننده شماره ۲ در این زمینه ابراز داشت:

"از وقتی با گوشی تدریس می‌کردم چون در طول تدریس خیلی به صفحه گوشی نگاه می‌کردم یا تکالیف بچه‌ها رو با دقت نگاه میکردم کمی چشمم ضعیف شد و نمره عینکم یک شماره بیشتر شد. گاه و بی‌گاه هم سردرد میگرفتم که احساس میکردم به لطف وجود همین گوشی‌ها و کلاس‌های آنلاین بود. قبل از کلاس‌های آنلاین نه عینکی بودم نه سردرد داشتم" (معلم شماره ۲).

۲. نامناسب بودن محیط خانه برای آموزش مجازی: یکی دیگر از عوامل اثرگذار در خصوص انگیزه شغلی معلمان در آموزش‌های مجازی، نامناسب بودن محیط منزل برای امر تدریس بود. این امر گاهی برای آنها هزینه‌ها و مشکلاتی ایجاد می‌کرد.

"معلمی یعنی اینکه گچ برداری با گچ روی تخته بنویسی و لذتجو ببری. وسایل و اثاثیه خونه و کلاً فضای خونه با فضای کلاس و تدریس همخونی نداره و مناسب نیست. از بین وایت برد و تخته سیاه و وسایل تدریس و امکانات و

لوازم آزمایشگاهی فقط تخته وایت برد فراهم کردم. بقیه قابل تهیه نیستن. از طرف دیگه من دو تا بچه کوچیک دارم گاهی سروصدای اونا میاد باعث میشه که تمرکز من از بین بره و حواسم پرت بشه کلاً فضای خونه هماهنگ نیست و من رو نسبت به معلمی بی انگیزه می کنه " (معلم شماره ۳).

"تدریس توی خونه برای من معلم بخاطر پیدا کردن یک جای خلوت توی خونه که هم از نظر نور برای ضبط فیلم و گرفتن لایو مناسب باشه و هم اینکه مزاحم باقی اعضای خانوادم نشه واقعاً سخته" (معلم شماره ۸).

۳. بروز مشکلات و ناراضیتهای خانوادگی: مشارکت کنندگان در پژوهش معتقدند ناراضیتهای خانوادگی از مشکلاتی است که در این دو سال همه گیری به صورت مداوم وجود داشته است. به نظر آنها خانواده ها از اینکه امر آموزش و تدریس به محیط خانه انتقال پیدا کرده است ناراضیتهای در آنها ایجاد شده است. این ناراحتی و ناراضیتهای سبب کاهش انگیزه شغلی معلمان شده است. شرکت کننده شماره ۲ معتقد است:

"توی ایام تدریس های مجازی بعضی اوقات پیش میاد که خانواده ام از من ناراحت میشدن. یه روزشوهرم به من گفت دائم سرت تو گوشیت از حق خانوادت میگذری به خاطر بچه ها در صورتی که اینطوری نبود و من فقط در حد وظیفم داشتم کار میکردم به هر حال این حرف ها برای منی که اولویت اول و آخرم خانواده بود و حاضر نیستم و نبودم از حق اونا بزنم خیلی دردآور بود" (معلم شماره ۲).

### ۵. مسائل اداری و سازمانی

دسته دیگری از مضامین مربوط به عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه شغلی معلمان مسائل اداری و سازمانی است. در این دسته مضامین فرعی «بی توجهی نظام آموزشی به معلمان»، «عدم پاسخگویی مناسب اداره برای رفع مشکلات تدریس مجازی»، «کاهش روابط بین فردی معلمان»، «وجود طرح و برنامه ها و بخشنامه های دست و پاگیر»، «عدم تشویق معلمان خلاق و پرتلاش» و «دخالتهای مدیران در ارزشیابی دانش آموزان» قرار می گیرند.

۱. وجود طرح و برنامه ها و بخشنامه های دست و پاگیر: یکی از مهم ترین چالش های مطرح شده از سوی معلمان در دسته اداری و سازمانی وجود طرح و برنامه های زیاد است که گاهی فایده ای برای دانش آموز ندارد و تنها منجر به اتلاف وقت دانش آموز یا معلم می شود. در این خصوص شرکت کننده شماره ۱ اظهار دارد:

"توی مقطع ابتدایی بخشنامه ها و فعالیت های فوق برنامه همیشه معلم هارو اذیت می کرد. در حالی که از همکارام که توی مقطع متوسطه تدریس میکنن پرسیدم به اندازه ابتدایی فعالیت فوق برنامه ندارند. این فوق برنامه ها خیلی وقت گیرین بیشترشون هم بدون هیچ نتیجه خاصی تموم میشن و الکی فقط وقت و انرژی آدم گرفته میشه. باور کنید بیشتر این کارها انجام نشه هم هیچ تاثیری به حال دانش آموز نداره. بنظرم توی روزای کرونایی همین که معلم ها میتونستن به خوبی به بچه ها درس بدن و درس بچه ها ضعیف نمونه کافی بود. اونموقع اولویت با آموزش بود نه کارهای پرورشی و فوق برنامه" (معلم شماره ۱).

۲. دخالتهای مدیران در ارزشیابی دانش آموزان: یکی دیگر از مضامین معرفی شده در دسته اداری و سازمانی دخالت مدیران در ارزشیابی دانش آموزان است. معلمان اظهار داشتند مدیران به دلیل محدودیتهایی که با آنها مواجه هستند نمی توانند جمع معدودی از دانش آموزان را مردود کنند. در این خصوص معلمان احساس ارزشمندی کمی می کنند و در نهایت این امر منجر به کاهش انگیزه شغلی آنها می شود. شرکت کننده شماره ۴ معتقد است:

"پارسال دانش آموزی داشتم که سه تا از درس های اصلیش یعنی ریاضی و فارسی و علومش در حد نیاز به تلاش بود. یعنی هر کاری کردم نشد که این دانش آموز بیاد بالا و مردود میشد. خانوادش هم تا حدودی موافق بودن چون درسش خیلی ضعیف بود. ولی مدیرم با استدلالهایی که آورد نداشت این دانش آموز رو مردود کنم. عوضش قرار شد تابستون خانوادش با دانش آموز کار کنند تا درسش بهتر بشه هر چند این کار هم نشد. دلیل مدیرم هم این بود که ظاهراً اداره آموزش و پرورش به اونا اجازه نمیداد بیشتر از یک تعداد خاصی از دانش آموزا رو مردود کنند تا آمارهای قبولی شون در سطح شهرستان کم نشه. احتمالاً امسال هم این مشکل رو داشته باشم" (معلم شماره ۴).

### ۶. مسائل اقتصادی



از جمله مضامین فرعی که در دسته مسائل اقتصادی قرار می‌گیرند می‌توان به «ناکافی بودن سطح حقوق معلمان»، «نداشتن مزایا علاوه بر حقوق» و «عدم حمایت مالی در دوران همه‌گیری» اشاره کرد. لازم به ذکر است مسائل معیشتی و اقتصادی همواره برای معلمان آزاردهنده بوده است بنابراین مصاحبه‌شوندگان همگی به این مسائل اشاره داشتند.

۱. ناکافی بودن سطح حقوق معلمان: اصلی‌ترین عامل مؤثر بر انگیزه شغلی معلمان در دسته مسائل اقتصادی، ناکافی بودن سطح حقوق آنان است. این عامل در آموزش‌های مجازی هم موجب کاهش انگیزه شغلی معلمان می‌شود. در این خصوص شرکت کنندگان اظهار داشتند:

"با اینکه خجالت میکشم ولی باید بگم میزان دریافتی من خیلی کمه. اصلاً کفاف زندگی حداقلی رو نمیده در صورتی که نباید اینطوری باشه معلمه که جامعه رو می‌سازه باید بک انگیزه خیلی بزرگی داشته باشه. همه کشورها به معلم هاشون بها میدن اهمیت و ارزش قائل میشن ولی کشور ما اینطوری نیست. توی آموزش‌های مجازی این مشکل بدتر هم شده یعنی هزینه خرید گوشی و بسته اینترنت و تماس با والدین بچه‌ها برای پیگیری درس هاشون به مخارجمون اضافه شده. درسته دولت برای فرهنگیان بسته های اینترنت هدیه داد ولی حقیقتاً اون بسته برای دوسه ماه کافی بود" (معلم شماره ۲).

"خودمو با کارندهای دیگه که مقایسه می‌کنم می‌بینم از لحاظ مالی خیلی عقب تر از اونا هستم. چرا باید اینطوری باشه؟ در صورتی که ما توی این چندسال کرونا خیلی اذیت شدیم واقعا از زندگی مون برای بچه‌ها زدیم روز و شب پای گوشی و لپ تاپ بودیم. این مزد زحمتهای ما نبود. الان توی رسانه ها مخصوصاً تلویزیون دائم صحبت از افزایش حقوق فرهنگیان میکنن آبروی ما رو جلوی خانواده ها و بچه‌ها بردن. نمیگن که با همین افزایش هایی که یک ساله دارن فریاد میکشن و هنوز هم اعمال نکردن تازه به سطح کارمندای دیگه میرسیم فقط میگن میخوایم مثلاً فلان قدر اضافه کنیم" (معلم شماره ۳).

۲. عدم حمایت‌های مالی در دوران همه‌گیری: شرکت کنندگان در پژوهش معتقدند در دوران همه‌گیری آن حمایتی که از افشار آسیب دیده شد از آنها نشد بنابراین عدم حمایت‌های مالی سبب شده است انگیزه شغلی آنان تحت تأثیر قرار بگیرد. شرکت کننده شماره ۴ عقیده دارد:

"تو دوران مجازی از قشرایی که با کرونا در ارتباط بودند حمایت شد. مثلاً کادر درمان. ببینید چقدر به اونها رسیدند کلی به حقوق هاشون اضافه شد تسهیلات گرفتن مزایا دادن. درسته شرایط براشون سخت بود جونشون کف دستشون بود حقشون هم هست ولی ما چی. توی قشر ما هم افرادی بودند که متأسفانه بر اثر کرونا از بین رفتند. یادمه خانم معلمی بود که با وجود مریضی روی تخت بیمارستان داشت با گوشی درس می‌داد در حالی که خیلی راحت میتونست از مرخصی استفاده کنه. عکس این معلم دراومد خیلی هم معروف شد. یا به بعضی از مشاغل وام میدادن ولی در نهایت باز این فرهنگیان بودن که دولت بهشون بی توجهی کرد" (معلم شماره ۴)

## بحث و نتیجه‌گیری

در اجرای درست آموزش‌های مجازی معلمان نقش کلیدی و اساسی ایفا می‌کنند و لازم است از انگیزه لازم در این زمینه برخوردار باشند و دانش و مهارت‌های خود را متناسب با آموزش مجازی بروز کنند (هیگسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵) معلمانی که از انگیزه بالایی برخوردار باشند به بدنه جامعه دانش‌آموزی انگیزه و علاقه کافی را تزریق می‌کنند و زمینه‌ساز رشد و شکوفایی بیشتر آنان می‌شوند. از آنجایی که کیفیت عملکرد افراد تحت تأثیر ادراک آنها قرار دارد در نوشتار حاضر سعی شده است به منظور درک عمیق از علل کاهش انگیزه شغلی معلمان دوره دوم ابتدایی ادراک آنها را نسبت به موضوع مورد بررسی شناسایی و بازنمایی کند (پناهی، مومنی و صالحی، ۱۳۹۷).

در پژوهش حاضر از تحلیل مصاحبه‌ها شش مضمون اصلی مسائل آموزشی، مسائل اجتماعی و فرهنگی، مسائل

<sup>1</sup> Hixon



شبکه‌ای و سخت افزاری، مسائل اداری و سازمانی، مسائل شخصی و خانوادگی و مسائل اقتصادی شناسایی شد. مضامین فرعی افت انگیزه دانش‌آموزان نسبت به یادگیری دروس، بی‌عدالتی و نابرابری آموزشی، مشخص نبودن برنامه زمانی آموزش، انتظارات زیاد مدیر مدرسه، عدم قابلیت آموزش برخی مفاهیم مانند مفاهیم عملی و آزمایشگاهی، زمان‌بر بودن و پیچیده بودن فرایند تولید محتوای آموزشی، عدم قابلیت اجرای روش‌های نوین تدریس و روش‌های مشارکتی و گروهی تدریس، عدم برخورداری از نظام ارزشیابی مناسب، افت تحصیلی دانش‌آموزان نسبت به آموزش حضوری، عدم برگزاری دوره‌های آموزشی برای تدریس مجازی، عدم اعتماد به دانش‌آموزان در انجام تکالیف، عدم تسلط معلم بر فناوری‌ها و تدریس مجازی، زمان‌بر بودن بررسی تکالیف دانش‌آموزان از مضامین مربوط با دسته مسائل آموزشی بودند. در دسته مسائل اجتماعی و فرهنگی مضامین فرعی از بین رفتن حریم شخصی، غیبت‌های مکرر برخی از دانش‌آموزان و جدی نگرفتن کلاس‌ها، عدم اعتماد والدین به معلمان، کاهش همدلی اجتماعی، عدم اختیار کافی به معلمان و وجود نظارت‌های بیش از حد، کنترل سخت دانش‌آموزان با مشکلات اجتماعی و زیرسوال رفتن اقتدار و شأن معلم قرار گرفتند. مشکلات فنی و ساختاری و زیرساخت‌های ناکافی شبکه شاد، سرعت پایین اینترنت در دریافت و بارگذاری فایل‌ها در شبکه شاد، استفاده از تلفن‌های همراه شخصی و مستهلک شدن آنها در طول زمان، عدم برخورداری از تلفن‌های هوشمند و امکانات کم تلفن‌های همراه و قطع و وصل شدن مداوم اینترنت در شبکه شاد در بعضی از اوقات نیز از مضامین فرعی مرتبط با دسته مسائل مسائل شبکه‌ای و سخت افزاری بودند. مضامین فرعی سرخوردگی در آموزش مجازی، بروز مشکلات و ناراضی‌های خانوادگی، مشکلات مربوط به سلامتی مانند سردرد، کمردرد و ضعف بینایی، مشکلات تهیه مواد و منابع آموزشی در خانه، نامناسب بودن محیط خانه برای آموزش مجازی و وجود صداها و عوامل مزاحم در محیط خانه نیز در دسته مسائل شخصی و خانوادگی قرار گرفتند. در دسته مسائل اداری و سازمانی نیز مضامین بی‌توجهی نظام آموزشی به معلمان، عدم پاسخگویی مناسب اداره برای رفع مشکلات تدریس مجازی، کاهش روابط بین فردی معلمان، وجود طرح و برنامه‌ها و بخشنامه‌های دست و پاگیر، عدم تشویق معلمان خلاق و پرتلاش، دخالت مدیران در ارزشیابی دانش‌آموزان و ناکارآمدی نظام تشویق معلمان جای گرفتند. در نهایت در دسته مسائل اقتصادی، مضامین فرعی ناکافی بودن سطح حقوق معلمان، نداشتن مزایا علاوه بر حقوق و عدم حمایت‌های مالی در دوران همه‌گیری شکل گرفتند.

در تحقیق حاضر مشکلات زیرساختی یکی از مقولات و مسائل تأثیرگذار بر انگیزه شغلی معلمان بود. مشکلات فنی و زیرساختی از جمله مسائل محوری است که خود، زمینه‌ساز مشکلات دیگری از جمله مشکلات اتصال به شبکه، سرعت پایین اینترنت، سرعت پایین پردازش اطلاعات در پلتفرم‌های آموزش مجازی و شبکه‌های اجتماعی مجازی، مشکل در بارگذاری و دریافت فایل‌ها و اسناد آموزشی در این پلتفرم‌ها و شبکه‌ها خواهد بود. این یافته تحقیق، مؤید یافته پژوهش‌های مرادی و ضرغامی همراه (۱۴۰۰)، حاجی زاده و همکاران (۱۴۰۰)، مصیبی اردکانی و همکاران (۱۴۰۰) و حجتی و همکاران (۱۴۰۰) است که در مطالعات‌شان به مشکلات فنی و زیرساختی اشاره کرده‌اند. در عصری که در آن کشورها رو به فناوری نسل پنجم اینترنت (5G) آورده‌اند قطعاً برخورداری از پوشش اینترنت نسل چهارم در سراسر کشورمان که دارای سرعت قابل قبولی است ادعای زیادی نخواهد بود. واضح است که در رأس همه آموزش‌های مجازی، برخورداری از ساختارهای قوی اینترنت و دسترسی همگانی دانش‌آموزان و معلمان جهت برقراری ارتباط با کیفیت بین معلم و دانش‌آموز بسیار حائز اهمیت است. بنابراین لازمه برخورداری از آموزش‌های باکیفیت در بدو امر، وجود زیرساخت‌های قوی شبکه اینترنت است.

از نظر شرکت‌کنندگان در مصاحبه یکی از عوامل مرتبط با کم‌رنگ شدن انگیزه معلمان در آموزش‌های مجازی، کاهش انگیزه و علاقه دانش‌آموزان در یادگیری دروس است. این یافته در نتایج مطالعات خصالی، صالحی و بهرامی (۱۳۹۵) و پناهی، مومنی و صالحی (۱۳۹۷) مورد تأکید قرار گرفته است. حاجی زاده، عزیز و کیهان (۱۴۰۰) در یافته‌های مطالعه خود بی‌انگیزگی دانش‌آموزان را یکی از مشکلات آموزش‌های مجازی عنوان کردند. ادیب منش (۱۴۰۰) نیز روی آوردن دانش‌آموزان فرصت طلب به کم‌کاری را یکی دیگر از مشکلات دانش‌آموزان در این نوع از آموزش‌ها اشاره کرد که در تأیید یافته تحقیق حاضر مطرح است.

پیچیده بودن و زمان بر بودن تولید محتوای آموزشی از دیگر مشکلات اثرگذار بر انگیزه معلمان است. این یافته در مطالعات مرادی و ضرغامی همراه (۱۴۰۰)، مصیبی اردکانی، رضایور میرصالح و بهجتی اردکانی (۱۴۰۰) یافت می‌شود. حجتی، احمد پور و آرمند (۱۴۰۰) نیز در تحقیق خود به این نکته اشاره کردند که برخی از معلمان در تهیه و تولید محتواها و فایل‌های آموزشی توانایی لازم را ندارند. راهکاری که در اینجا می‌تواند مطرح شود این است که معلمان می‌توانند از محتواها و فایل‌های آموزشی آماده استفاده کنند. همچنین ضبط یکباره محتواها و ذخیره آنها برای همیشه می‌تواند به کمرنگ شدن این مشکل کمک شایانی کند و سبب تقویت انگیزه معلمان شود.

در پژوهش حاضر یکی از عوامل تأثیرگذار بر انگیزه شغلی معلمان عدم تسلط معلم بر فناوری‌ها و تدریس به صورت مجازی است. در این راستا مصیبی اردکانی و همکاران (۱۴۰۰) به عدم برخورداری برخی از معلمان از دانش و تجربه کافی در آموزش‌های مجازی اشاره کرده‌اند. مرادی و ضرغامی همراه (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود به این نکته اشاره کردند که معلمان برای تدریس در شبکه شاد و دانش‌آموزان برای یادگیری در آن به مهارت فنی، تخصصی و عملیاتی مجهز شوند. آنها باید شایستگی‌های فنی و عملیاتی خودشان را به گونه‌ای توسعه بدهند که با تولید مجموعه‌ای از محتواهای آموزشی از جمله فیلم، کلیپ، پاورپوینت و غیره پاسخگوی نیازهای دانش‌آموزان باشند (مرادی و ضرغامی همراه، ۱۴۰۰: ۵۴). در این خصوص نیاز است بستری فراهم شود که معلمان سطح دانش و آگاهی خود را درباره تدریس در فضای مجازی بالا ببرند. هر چند ممکن است معلمان دانش و شناخت اولیه را نسبت به یادگیری مجازی داشته باشند اما نباید نسبت به این سطح بسنده کرد. با توجه به چالش برانگیز بودن حوزه یادگیری الکترونیکی که چالش تدریس مجازی یکی از عمده‌ترین آنها است مثبت نگاه داشتن نگرش معلمان امری اساسی است. در واقع تغییر نگرش معلمان در مورد تدریس مجازی مسئله‌ای جدی است که باید به آن توجه شود و در این زمینه معلمان باید مهارت کافی برای تدریس مجازی داشته باشند (ادیب منش، ۱۴۰۰: ۷۴). بنابراین می‌توان گفت رابطه انگیزه شغلی معلمان در فضای آموزش‌های مجازی و برخورداری از مهارت‌های لازم از سوی آنان در این فضا دوطرفه است. معلمی که دانش و مهارت لازم را برای تدریس مجازی نداشته باشد انگیزه خود را از دست می‌دهد و معلمی که بی انگیزه است در پی فراگیری این دانش‌ها و مهارت‌ها نیست.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق حاضر عدم برخورداری از نظام ارزشیابی مناسب در آموزش‌های مجازی است. وجود نظام ارزشیابی نامناسب سبب می‌شود دانش‌آموزان در امتحانات با وجود اطلاعات و دانسته‌های کم نمرات قبولی را کسب کنند. در راستای این یافته، پورصمد (۱۳۷۲) به عدم ارزشیابی صحیح در آموزش‌های حضوری (پناهی، مومنی و صالحی، ۱۳۹۷) اشاره کرده است. ادیب منش (۱۴۰۰) به سلب شدن نظارت معلم در آموزش‌های مجازی و زمان بر بودن بررسی تکالیف، حاجی زاده، عزیزی و کیهان (۱۴۰۰) به عدم تشخیص صحت یادگیری به دلیل فقدان ارزشیابی حضوری و مصیبی اردکانی، رضایور میرصالح و بهجتی اردکانی (۱۴۰۰) به عدم ارزیابی صحیح در آموزش مجازی اشاره کردند. به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت آموزش مجازی مشکل نظام ارزشیابی نامناسب تا حدودی بدون راه حل است. حقوق و دستمزد پایین نیز از جمله عواملی است که پیوسته معلمان را آزار داده است و در مقاله حاضر به آن اشاره شده است. این یافته در تحقیق پناهی، مومنی و صالحی (۱۳۹۷) دیوی، بوندو و تاهمیر<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) مورد تأکید قرار گرفته است. عدم تأمین مخارج زندگی به نحو شایسته موجب دل‌نگرانی و تشویش ذهنی معلمان شده و آنان را وادار به فعالیت‌های اقتصادی خارج از مدرسه کرده است. این امر موجب کاهش تسلط و تمرکز معلمان بر فعالیت‌های آموزشی، افت جایگاه اجتماعی معلمان در جامعه و اجبار به انتخاب شغل دوم و سوم و تبعات ناشی از آن شده است (قادر زاده و فرجی، ۱۳۹۳). این امر مخصوصاً در آموزش‌های مجازی که تمام مخارج آن از قبیل خرید بسته اینترنت، تهیه گوشی هوشمند، تماس با دانش‌آموزان غایب و پیگیری وضعیت تحصیلی آنان و ... بر عهده خود معلمان است تأثیر مهمی بر انگیزه شغلی معلمان دارد.

یکی از محدودیت‌های مهم روش‌های پژوهش کیفی تعمیم‌پذیری پایین آن است. این پژوهش نیز بازنمایی از

<sup>1</sup> Dewi et al.

نظرات معلمان شاغل در مقطع ابتدایی شهرستان سبزوار بود، از این رو لازم است در تعمیم نتایج پژوهش به سایر معلمان در مناطق مختلف جانب احتیاط رعایت شود.

با توجه به نظرات شرکت‌کنندگان و تحلیل مصاحبه‌های آنان پیشنهادات زیر جهت افزایش انگیزه شغلی معلمان ارائه می‌شود:

۱. تدریس در محیط‌های مجازی و آنلاین علی‌رغم شباهت‌های که با محیط‌های حضوری دارد دارای تفاوت‌های ساختاری نیز هست. همانطور که معلمان در آموزش‌های حضوری تنها به روش تدریس سخنرانی بسنده نمی‌کنند، در آموزش‌های مجازی نیز باید از انواع روش‌های تدریس استفاده کرد تا موجب پویایی، تحرک و انگیزه بیشتر دانش‌آموزان شود. از این رو لازم است دوره‌های آموزشی برای معلمان جهت تسلط آنان بر تدریس و روش‌های مختلف آن مخصوص کلاس‌های مجازی گذاشته شود تا امر آموزش و تدریس با کیفیت بیشتری انجام شود. خوشبختانه معلمان که از طریق دانشگاه فرهنگیان دانش‌آموخته شده‌اند بنا بر دروس و آموزش‌های گذرانده شده بر فناوری‌های آموزش مجازی تسلط دارند اما این موضوع برای برخی از معلمان متفاوت است. بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت برای این دسته از معلمان ضرورت بیشتری پیدا می‌کند.

۲. معلمان در یک جامعه سالم و مترقی الگوی علمی، اخلاقی و رفتاری آحاد جامعه از جمله دانش‌آموزان هستند. متأسفانه امروزه شأن و منزلت معلم در جامعه بسیار کم‌رنگ شده است. این عامل تأثیری زیادی بر کاهش انگیزش معلمان گذاشته است. مسئولین باید به این امر توجه ویژه‌ای داشته باشند و زمینه ارتقای منزلت و پایگاه اجتماعی معلمان را فراهم نمایند.

۳. یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها و مشکلات معلمان در جامعه امروزی مسائل اقتصادی است. این مشکل در زمان آموزش مجازی که معلمان به ناچار از گوشی‌ها، تبلت‌ها و لپ‌تاپ‌های شخصی برای امر آموزش استفاده می‌کنند دوچندان می‌شود و همچنین زمانی مضاعف می‌شود که بحث مقایسه وضعیت معیشتی آنان با کارمندان هم‌رده خود در سایر ارگان‌ها پیش می‌آید. بنابراین سازوکارهایی لازم است که در وضعیت اقتصادی و معیشتی معلمان تغییر و تحول ایجاد کند.

## مشارکت نویسندگان

این مقاله با مشارکت و همکاری هر چهار نویسنده نگاشته شده است.

## تشکر و قدردانی

بدوین وسیله از کلیه مصاحبه‌شوندگان پژوهش قدردانی می‌شود. *پژوهش‌های علمی و مطالعات فرهنگی*

## تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## منابع

احمدی، غلامرضا و سجادی، زهره (۱۳۸۰). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزه شغلی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر اصفهان از دیدگاه دانشجو معلمان، معلمان و مدیران. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. شماره ۸، ۵۵-۶۸.

ادیب منش، مرزبان (۱۴۰۰). تجارب زیسته معلمان دوره ابتدایی و متوسطه از چالش‌های تدریس و ارائه راهکارهایی به منظور توانمندسازی معلمان برای تدریس در فضای مجازی. *پژوهش در برنامه ریزی درسی*، ۷۰(۷)، ۶۰-۷۵.

بازرگان، عباس (۱۳۹۴). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته؛ رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: نشر دیدار.

بیرقی فرد، علی؛ کارگر، فاطمه؛ سالاری، صدیقه و کارگر، مجتبی (۱۳۹۹). شبکه آموزشی دانش‌آموزی (شاد)، *مطالعات*

- کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه شناسی، ۱۲(۳)، ۵۳-۶۶.
- پناهی، زهرا؛ مومنی، زهرا و صالحی، کیوان (۱۳۹۷). بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی معلمان در انجام فعالیت های حرفه ای: یک مطالعه پدیدارشناختی. پژوهش در تربیت معلم، ۲(۴)، ۷۱-۱۰۷.
- پورسلطانی رزندی، حسین (۱۳۷۱). بررسی کمی و کیفی هیأت علمی و مدرسین مراکز تربیت معلم تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش ایران، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- حاجی زاده، انور؛ عزیزی، قادر و کیهان، جواد (۱۴۰۰). تحلیل فرصت ها و چالش های آموزش مجازی در دوران کرونا: رهیافت توسعه آموزش مجازی در پسا کرونا. تدریس پژوهی، ۹(۱)، ۲۰۴-۱۷۴.
- حیاتی، داوود؛ ارشدی، نسرين و نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۱). اثر خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل: نقش واسطه ای خشنودی شغلی. تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. دستاوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، ۱۹(۱)، ۱۹-۴۲.
- خنیفر، حسین؛ ابراهیمی، صلاح الدین و غلامی، بهمن (۱۴۰۰). تأثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی معلمان. پویا در آموزش علوم انسانی، ۷(۲۲)، ۱-۲۲.
- سجودی، عادل؛ نیازی، محسن و مزروعی، اسماعیل (۱۳۹۹). آینده پژوهی انگیزه شغلی معلمان با استفاده از روش تحلیل لایه ای علی. راهبردهای نوین تربیت معلم، ۶(۱۰)، ۱۴۹-۱۶۸.
- سجودی، عادل؛ نیازی، محسن و مزروعی، اسماعیل (۱۳۹۹). آینده پژوهی انگیزه شغلی معلمان با استفاده از روش تحلیل لایه ای علی. نظریه و عمل در تربیت معلم، شماره ۱۰، ۱۳۸-۱۴۹.
- شفیع زاده، علی (۱۳۸۱). بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی. حرکت، شماره ۱۴، ۵۳-۶۷.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن و شیخ زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۵(۲)، ۱۵۱-۱۹۸.
- قادرزاده، امید و فرجی، سیروان (۱۳۹۳). تحلیل تجربه های معلمان از دوشغله بودن؛ مطالعه کیفی دلایل و پیامدها. فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ، ۷(۲۶)، ۱۱۹-۱۴۶.
- مرادی، امیر و ضرغامی، سعید (۱۴۰۰). تنگناها و راهبردهای به کارگیری شبکه اجتماعی دانش آموزی (شاد) در تدریس و یادگیری دانش آموزان در دوران شیوع کرونا: مطالعه ای پدیدارشناسانه. نوآوری های آموزشی، شماره ۷۸، ۳۵-۶۰.
- ملکی، صادق و پورحیدر، رحیمه (۱۳۸۷). بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان با توجه به سبک رهبری مدیران در مدارس. نشریه آموزش و ارزشیابی، ۱(۱)، ۱۲۷-۱۴۶.
- مصیبی اردکانی، ملیحه؛ رضاپور میرصالح، یاسر و بهجتی اردکانی، فاطمه (۱۴۰۰). مشکلات و چالش های آموزش مجازی در دوران شیوع ویروس کرونا در مقطع ابتدایی. آموزش پژوهی، ۷(۲۷)، ۶۵-۷۹.
- میری، افشین؛ فرهادی راد، حمید و پارسا، عبدالله (۱۳۹۶). بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی های جمعیت شناختی آنان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۸(۳۲)، ۱۲۹-۱۴۶.

Achmad, F., Hamid, A., & Badruddin, M. F. (2023). Optimization of Human Resource Management in Improving the Quality of Education at MI Hidayatul Islamiyah Pajarakan Probolinggo. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 2(1), 334-342.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Dewi, E. R., Bundu, P., & Tahmir, S. (2016). The Influence of the Antecedent Variable on the Teachers' Performance through Achievement Motivation in Senior High School. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(9), 3161-3166.

Hitt, M. A., Miller, C. C., Colella, A., & Triana, M. (2017). *Organizational behavior*. John

- Wiley & Sons.
- Hixon, E., Barczyk, C., Buckenmeyer, J., & Feldman, L. (2011). Mentoring university faculty to become high quality online educators: A program evaluation. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 14(5), 2011.
- United Nations Girls' Education Initiative. (2014). Teaching and learning: achieving quality for all; EFA global monitoring report, 2013-2014; gender summary (Ara).
- Khun-Inkeeree, H., Yusof, M. R., Maruf, I. R., Mat, T. R. T., & Sofian, F. N. R. M. (2022, May). Enhancing School Effectiveness by Implementing Identified and Intrinsic Motivation among Primary School Teachers. *In Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 852378). Frontiers.
- Rosamaji, R. (2023). Improving Teacher Work Motivation through Academic Supervision in SDN Sendangmulyo 04 Semarang City. *Fikroh: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, 16(2), 77-93.
- ir ana, ,, Trggg,, D,, & Chiesi, .. (2))) . oo tivatin Factors Ifflnnce Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational and Social Research*, 13(3), 265-265.
- Žiiii ééé, G,, Geeelis, D,, Žemaitaityt,, I,, & tta sikkynas, A. (2022). Factors Increasing TeachersMotivation: The Case of Vilnius City Municipality. *Public Policy and Administration*, 21(3). 280-291.

