

Studying the Formation of the Choice of Teaching Profession and Entry into Farhangian University with a Look at the Interactions of Motivations and Previous Experiences of Student Teachers; A Qualitative Study

M. Sharbatian¹, A. Ghorbani²

Abstract

Introduction: The current study on the formation of the choice of teaching profession and entering Farhangian University was conducted with a view to the interactions, motivations, and previous experiences of student teachers on 35 student teachers, including 17 males and 18 females, on the campuses of Farhangian University of Khorasan Razavi. This research was conducted with a qualitative approach in which semi-structured interviews were used to collect information, and the interviews continued until theoretical saturation.

Methods and Data: The population of this research included all student teachers on campuses in Khorasan Razavi. In this research, purposive sampling of the criterion type was used, and sampling continued until theoretical saturation. The coding procedure started with open codes and continued until reaching the main themes and final concept. To analyze the data in this study, the seven-step method of Dickelman et al. was used, which provided 5 main themes and 13 sub-themes. 5 main themes include the benefits of Farhangian University and the teaching profession (including 3 sub-themes: job security and benefits of student life, comfort of the teaching profession and its cheerful atmosphere, social status and prestige of the teaching profession), teaching and learning experiences (including 2 sub-themes: teaching experience and transferring knowledge to an individual, experience of influencing others through education), the influence of others and family circumstances (including 4 sub-themes: family advice and encouragement, family economic conditions and financial independence, the presence of teachers and cultural people in the family, the influence of teachers and counselors and school staff), Internal conditions and personality traits (including two sub-themes: interaction and potential for communication with others, interest in working with learners and helping them) and macro-social development and altruism) including two sub-themes: influencing the future generation and building the future, creating change in society.

Finding: the results of this study show that students' extrinsic motivations have prevailed over their intrinsic and altruistic motivations in choosing a teaching profession and entering Farhangian University and the formation of this concept, because out of the 5 main themes of the research findings, 2 themes are covered by extrinsic motivations, while each of the intrinsic and altruistic motivations has allocated 1 theme and one theme was influenced by the participants' past experiences. The relationship between motivations and the interaction between them, as well as previous experiences as a whole, are involved in the formation of the choice of a teaching profession. It seems that Farhangian University should organize measures to strengthen intrinsic and altruistic motivations in order to reduce the dominance of extrinsic motivations in this complex/ the desired generation.

Keywords: Motivation, teaching profession, Farhangian University, student teacher, qualitative study.

¹ Department of Social Sciences, Farhangian University, P.O. Box 889-14665, Mashhad, Iran.

² Department of Psychology and Counseling, Farhangian University, P.O. Box 889-14665, Corresponding author, Mashhad, Iran, E-mail: alireza1382.ghorbani@gmail.com

مطالعه شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان با نگاهی بر تعاملات انگیزه‌ها و تجارب

پیشین دانشجومعلم؛ یک مطالعه کیفی

محمدحسن شربتیان^۱، علیرضا قربانی^۲

دریافت: ۱۴۰۳/۶/۳ پذیرش: ۱۴۰۳/۸/۱۹

چکیده

مطالعه کنونی با موضوع شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان با نگاهی بر تعاملات و انگیزه‌ها و تجارب پیشین دانشجومعلم بر روی ۳۵ نفر از دانشجومعلم شامل ۱۷ نفر مرد و ۱۸ نفر زن در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی مورد واکاوی قرار گرفت. این پژوهش با رویکرد کیفی اجرا شد که در آن برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار استفاده گردید و مصاحبه‌ها تا اشباع نظری ادامه یافت. جامعه این پژوهش شامل تمامی دانشجومعلمان پردیس‌های سطح خراسان رضوی بودند. در این پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند از نوع معیار استفاده شد و نمونه‌گیری تا اشباع نظری ادامه یافت. رویه کدگذاری‌ها از کدهای باز شروع و تا رسیدن به مضامین اصلی و مفهوم‌نهایی ادامه یافت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای دیکلمن و همکاران استفاده شد که با استفاده از روش مذکور ۵ مضمون اصلی و ۱۳ مضمون فرعی فراهم آمد. ۵ مضمون اصلی شامل مزایای دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی (شامل ۳ مضمون فرعی امنیت شغلی و مزایای دوران دانشجویی، آسایش حرفه معلمی و جو شاداب آن، جایگاه و منزلت اجتماعی حرفه معلمی)، تجارب یاددهی و یادگیری (شامل ۲ مضمون فرعی تجربه تدریس و انتقال دانش به یک فرد، تجربه تأثیرگذاری بر دیگران از طریق آموزش)، تأثیر اطرافیان و شرایط خانوادگی (شامل ۴ مضمون فرعی توصیه‌ها و تشویق‌های خانواده، شرایط اقتصادی خانواده و استقلال مالی، حضور معلمان و افراد فرهنگی در خانواده، تأثیر معلمان و مشاوران و کارکنان مدرسه)، شرایط درونی و ویژگی‌های شخصیتی (شامل ۲ مضمون فرعی تعامل و پتانسیل برقراری ارتباط با دیگران، علاقه به کار با یادگیرندگان و کمک به آنها) و توسعه کلان اجتماعی و نوع دوستی (شامل دو مضمون فرعی تأثیرگذاری بر نسل آینده و آینده‌سازی، ایجاد تحول در جامعه و تربیت نسل مطلوب) بود. در انتها نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که انگیزه‌های بیرونی دانشجویان بر انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه آنها در انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان و شکل‌گیری این مفهوم غلبه داشته، زیرا از ۵ مضمون اصلی یافته‌های پژوهش، ۲ مضمون تحت پوشش انگیزه‌های بیرونی است و این درحالیست که هرکدام از انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه ۱ مضمون را به خود اختصاص داده‌اند و یک مضمون تحت تأثیر تجارب گذشته شرکت‌کنندگان بوده است. ارتباط میان انگیزه‌ها و تعامل میان آنها و همچنین تجارب پیشین به عنوان یک مجموعه در شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی دخیل است. بنظر می‌رسد که دانشگاه فرهنگیان باید اقداماتی را سازمان دهد تا انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه تقویت شده تا از غلبه انگیزه‌های بیرونی در این مجموعه کاسته شود.

کلیدواژه‌ها: انگیزه، حرفه معلمی، دانشگاه فرهنگیان، دانشجومعلم، مطالعه کیفی.

^۱. گروه علوم اجتماعی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، مشهد، ایران

^۲. گروه روانشناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، مشهد، ایران، نویسنده مسئول، alireza1382.ghorbani@gmail.com

مقدمه

همه افراد جامعه یا روزی دانش‌آموز معلمی بوده‌اند یا در حال حاضر دانش‌آموز یک معلم هستند و یا در آینده دانش‌آموز معلمی خواهند شد و این فرآیند پایان‌ناپذیر است، چرا که نیاز به معلم در جوامع یک نیاز پایان‌ناپذیر است. گفته می‌شود با وجود تمامی معلمانی که در حال حاضر در جهان مشغول به کار هستند همچنان تا سال ۲۰۳۰ حدود ۶۹ میلیون معلم دیگر مورد نیاز خواهد بود (موسسه آمار یونسکو^۱، ۲۰۱۶). فرایند تربیت افرادی که در آینده نزدیک معلم می‌شوند، موضوعی است که در سراسر جهان به صورت عمیق مورد توجه قرار گرفته و در سیستم‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (براتی و میری، ۲۰۲۳). همین موضوع اهمیت و نیاز مداوم به معلمان را در جوامع توجیه می‌کند، حال آنکه معلم به عنوان اصلی‌ترین سرمایه انسانی در هر جامعه یکی از عناصر مهم در جوامع توسعه‌مند محسوب می‌شود. در ایران هم این نیاز به معلم همواره وجود دارد. نباید فراموش کرد که در قرن حاضر به معلم به عنوان یک حرفه کاملاً تخصصی نگاه می‌شود (صفری و همکاران، ۱۴۰۱).

امروزه در ساختار جامعه ایران حرفه معلمی یکی از اولویت‌هایی است که همواره دانش‌آموزانی که در آزمون سراسری شرکت می‌کنند، آن را به عنوان یک گزینه مطلوب در انتخاب رشته خود در نظر دارند. از طرفی، این وظیفه دانشگاه فرهنگیان^۲ است تا علاقه‌مندان را جذب کرده و از این طریق نیروی مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش را تأمین کند. در واقع یکی از موارد مهمی که در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان به چشم می‌خورد وظایف این دانشگاه برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش است (اقبالیان نورائی زاد و کشت و رز کندازی، ۱۳۹۷). البته باید اذعان داشت موضوع فقط جذب و تأمین معلم نیست بلکه پرورش و رشد آنها به عنوان اهداف عالیه دانشگاه فرهنگیان و نظام آموزش و پرورش نیز مطرح است، زیرا پرورش نسل آینده به پرورش معلم کنونی بستگی دارد. موفقیت دانش‌آموزان آینده چه در حیطه شغلی و چه در حیطه تحصیلی در گرو کیفیت معلمان هر جامعه است (چتی^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). پس نقش معلمان کنونی در پرورش صحیح و موفقیت نسل‌های آینده غیرقابل انکار است.

عوامل متفاوتی در ورود دانش‌آموزان به دانشگاه فرهنگیان مطرح است آنها با شرایط متفاوت، بافت محیطی و اجتماعی متفاوت، تجارب متفاوت و انگیزه^۴ های متفاوتی وارد حرفه معلمی می‌شوند. انگیزه آنها در ورود به دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی بسیار حائز اهمیت است، چراکه توانایی معلمان کنونی در ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان آینده، بستگی به میزان انگیزه خود آنها دارد (فاکله^۵ و مالبرگ^۶، ۲۰۱۲). همه دانش‌آموزان شایسته و سزاوار معلمانی آموزش دیده و با انگیزه هستند که توان شناسایی و کمک به آنها را داشته باشند (یونسکو^۷، ۲۰۱۴). بنابراین، انگیزه ورود به حرفه معلمی و عواملی که باعث انگیزه یا بی‌انگیزگی معلمان می‌شود باید بررسی شده و نیازهای معلمان و دانشجو معلمان تا حد امکان برآورده شود (برناوس^۸ و همکاران، ۲۰۰۹). به طور کلی می‌توان گفت دانشجو معلمان که انگیزه بیشتری دارند و به حرفه معلمی علاقه بیشتری نشان داده‌اند در قیاس با دیگرانی که به این حرفه علاقه کمی را نشان داده‌اند، حرفه‌ای‌تر بوده، توسعه‌مندند و از انتخاب حرفه معلمی رضایت خاطر بیشتری دارند (ارن^۹، ۲۰۱۲). بنابراین مطالعه یا واکاوی انگیزه‌های ورود به حرفه معلمی می‌تواند در راستای اهداف عالیه دانشگاه فرهنگیان و نظام آموزش و پرورش بسیار مهم و حائز اهمیت باشد. این ضرورت هم برای فرد به منظور توسعه و ارتقاء سطح فردی مطرح است، هم برای دانش‌آموزانی که به نوعی تحت پرورش آن فرد قرار خواهند گرفت مهم است و هم برای ساختار آموزش و پرورش جامعه اهمیت دارد. از طرفی، دانشگاه فرهنگیان به عنوان تنها نهاد رسمی پرورش معلمان وظایف خطیری در این راستا دارد. دانشگاه فرهنگیان در پرورش و تبدیل دانشجو معلمان به معلمان رسمی در سطح جامعه و در ادامه، آینده سازی و

¹ UNESCO Institute for Statistics

² Farhangian university

³ Chetty

⁴ Motive

⁵ Fackler

⁶ Malberg

⁷ UNESCO

⁸ Bernaus

⁹ Eran

تحول در جامعه نقش دارد. به طور کلی پژوهش کنونی به منظور واکاوی انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان در نزد دانشجومعلمیان و از نقطه نظر ایشان به عمل آمده است و سؤال اصلی ما در این پژوهش این است که مهم ترین دلایل، عوامل و انگیزه های شکل گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان در نزد دانشجومعلمیان چیست، چگونه باهم ارتباط دارند و چرا می توانند مهم باشند.

درباره عوامل و انگیزه های ورود به حرفه معلمی پژوهش های متعدد داخلی و خارجی به عمل آمده است که ما در جدول

۱ آنها را به اجمال بیان می کنیم.

جدول ۱. پیشینه پژوهشی

نویسنده	عنوان پژوهش	روش شناسی	خلاصه نتایج
(محمودی و همکاران، ۱۴۰۰)	عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی از دیدگاه دانشجومعلمیان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی	رویکرد کمی از نوع توصیفی-پیمایشی	در این پژوهش ۱۵ آیتم شامل مشارکت اجتماعی، توانایی و ارزش درونی، علاقه به کار با کودکان و نوجوان، وضعیت اجتماعی، وقت گذاشتن برای خانواده، تخصص، تجربیات آموزشی و یادگیری قبلی، دلسرد کننده اجتماعی، تأثیرات اجتماعی، درآمد و حقوق، رضایتمندی از شغل، شغل جایگزین، امکان انتقال شغلی، دشواری و امنیت شغلی به عنوان موثر ترین عوامل انتخاب شغل معلمی شناخته شده اند که در مجموع ۶۷/۶۴ درصد کل واریانس را تبیین کردند. در این میان مشارکت اجتماعی با ۲۱/۷۹ درصد، توانایی و ارزش درونی با ۶/۲۰ درصد، علاقه به کار با کودکان و نوجوان با ۵/۶۵ درصد، وضعیت اجتماعی با ۴/۹۶ درصد، وقت گذاشتن برای خانواده با ۴/۴۶ درصد و تجربیات آموزشی و یادگیری قبلی با ۳/۹۴ درصد شش سهم اول را داشتند.
(یوسفی و همکاران، ۱۳۹۵)	بررسی انگیزه ورود به حرفه و عوامل مؤثر بر انگیزه معلمان زبان انگلیسی ایرانی	رویکرد کیفی از نوع تحلیل محتوا	در این پژوهش فقر اقتصادی، ترس از بیکاری، انتخاب از سر ناچاری، فشار خانواده، معافیت از سربازی، مناسب بودن برای بانوان و تعطیلات زیاد به ترتیب مهم ترین عوامل بیرونی و علاقه به تدریس و علاقه به زبان انگلیسی مهم ترین عوامل درونی بوده و خدمت به جامعه تنها دلیل نوع دوستانه گزارش شده است. همچنین در این پژوهش حقوق و مزایا، احترام و جایگاه اجتماعی، سیاست های اداری/ آموزشی، شرایط و محیط کاری، دانش آموزان، خود کارآمدی و توسعه حرفه ای، منابع و امکانات آموزشی، بازخورد مدیران، والدین، و همکاران، زبان انگلیسی، استقلال معلم، نقش معلم در سیاست گذاری، و کمک به جامعه و دانش آموزان از مهم ترین عوامل مؤثر بر انگیزه در معلمان شمرده شده است.
(خسروی و بنی عامریان، ۱۳۹۵)	کاوشی بر منطق انتخاب حرفه معلمی توسط دانشجومعلمیان (مورد: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی)	رویکرد کیفی از نوع پدیدارشناسی	در این پژوهش انتخاب حرفه معلمی توسط دانشجومعلمیان مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج نشان داده که دانشجویان پسر بیشتر بخاطر امنیت حرفه ای، فرار از خدمت سربازی، وجود حقوق و مزایا در دوران تحصیل و اصرار والدین به حرفه معلمی روی آورده اند و دانشجویان دختر بیشتر بخاطر منزلت اجتماعی، اصرار والدین و داشتن تعطیلات تابستانی این حرفه را انتخاب کرده اند و علاقه و انگیزه درونی دانشجومعلمیان در انتخاب این حرفه کم رنگ بوده است.
(بورو ^۱ ، ۲۰۱۸)	عوامل موثر بر انگیزش معلمان	رویکرد کیفی از نوع پدیدارشناسی	این پژوهش کیفی با هدف مطالعه عمیق انگیزه های درونی و بیرونی و عوامل موثر در انگیزش معلمان دانش آموزان تیزهوش به اجرا درآمد که از آن دومضمون اصلی انگیزه درونی و انگیزه بیرونی بدست آمد. انگیزه درونی خود شامل ۳ مضمون فرعی از جمله اهداف غیرمادی، ویژگی های شخصیتی و موفقیت بود و انگیزه بیرونی شامل ۴

مضمون فرعی از جمله دانش آموزان، همکاران، سیاست‌های آموزش ملی و مدیران مدارس بود. در نتیجه، معلمان با داشتن شرایط کاری موفق، مؤثر، تمایل دانش‌آموزان به یادگیری، اجرای مستقل تر، عادلانه تر و سازگارتر با رویکرد آموزش پروژه‌محور برای معلم شدن برانگیخته شدند.			
این مطالعه با هدف تعیین اینکه دانشجو معلمان به چه دلایلی حرفه معلمی را به عنوان شغل انتخاب می‌کنند، در کشور ترکیه انجام شده است. این مطالعه به صورت کمی انجام شد و ۱۴۱۰ دانشجو معلم در این پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد که در کل دانش‌آموزان بیشتر با دلایل نوع دوستانه و درونی حرفه تدریس و معلمی را برگزیدند. هرچند که دانش‌آموزان دختر بیشتر آن را با دلایل نوع دوستانه و درونی انتخاب کردند، ولی دانش‌آموزان خانواده‌های فقیر و پرجمعیت و هم‌تایان پسر آن را بیشتر به دلایل بیرونی انتخاب کردند.	رویکرد کمی از نوع پیمایشی (زمینه یابی)	انتخاب حرفه معلمی به عنوان شغل: دلایل دانش‌آموزان	(بالر ^۱ و ازکان ^۲ ، ۲۰۱۴)
این مطالعه که در مالزی دیدگاه دانشجو معلمان را در مورد عوامل مؤثر در انتخاب تدریس به عنوان شغل مورد بررسی قرار داد. در مجموع ۶۰۰ دانشجو معلم یک پرسشنامه را تکمیل کردند. با استفاده از تحلیل‌های انجام شده مشخص شد انگیزه نوع دوستانه بر انگیزه‌های درونی و بیرونی غالب است و برای همه گروه‌ها فارغ از جنسیت یا گزینه شغلی عوامل و انگیزه‌های نوع دوستانه مهم‌تر از عوامل درونی و بیرونی ارزیابی شدند.	رویکرد کمی از نوع پیمایشی (زمینه یابی)	پس می‌خواهید یک معلم شوید: دلایل شما چیست؟	(باکار ^۳ و همکاران، ۲۰۱۴)
این پژوهش با بررسی انگیزه‌های شغلی ۲۸۳ معلم ترک که تدریس و معلمی را به عنوان شغل انتخاب کرده بودند این نتیجه را بدست داد که هر سه انگیزه درونی، بیرونی و نوع دوستانه در انتخاب این حرفه نقش داشته‌اند. انگیزه نوع دوستانه بیشتر در زنان و انگیزه بیرونی بیشتر در مردان نقش داشته و حرفه معلمی اولین انتخاب زنان بوده است.	آمیخته و ترکیبی	انگیزه‌های انتخاب تدریس به عنوان شغل: دیدگاه معلمان پیش از خدمت از بافت ترکیه	(یوسی ^۴ و همکاران، ۲۰۱۳)
نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که ارزش‌های کارکردی اجتماعی مهم‌ترین انگیزه افراد در انتخاب شغل معلمی بوده است و بعد از این مورد توانایی، امنیت شغلی و ارزش‌های درونی قرار داشته است.	رویکرد کمی از نوع پیمایشی	عوامل مؤثر بر انتخاب تدریس در ترکیه	(کیلینک ^۵ و همکاران، ۲۰۱۲)
در این پژوهش انگیزه اصلی معلم شدن، درک خود از توانایی مرتبط با تدریس بود. تعهد عاطفی، توانایی تدریس، کار با کودکان، تجارب قبلی آموزش و یادگیری و صرف زمان برای خانواده و همچنین رضایت از انتخاب تدریس و شغل معلمی دیگر موارد بودند. در نهایت، معلمان تأثیرات اجتماعی و توانایی تدریس را انگیزه مهم‌تری برای معلم شدن می‌دانستند.	رویکرد کمی از نوع پیمایشی (زمینه یابی)	عوامل مؤثر بر تدریس (FIT) - مقیاس انتخاب در یک برنامه آموزش معلم هلندی	(فوکنز - بروینزما ^۶ و کانرینوس ^۷ ، ۲۰۱۲)
پژوهشگر در این پژوهش به بررسی دلایل انتخاب معلمی در حوزه ریاضیات پرداخت و نتایج نشان داد که عوامل و انگیزه‌های درونی مانند عشق به حرفه معلمی برای تدریس ریاضیات باعث شد این	رویکرد کمی از نوع زمینه‌یابی (پیمایشی)	چرا آنها تدریس را انتخاب می‌کنند - و چرا آن را ترک می‌کنند؟ بررسی معلمان ریاضی راهنمایی و دبیرستان	(کرتیس ^۸ ، ۲۰۱۲)

1 Balyer

2 Ozcan

3 Bakar

4 Yuce

5 Kilinc

6 Fokkens-Bruinsma

7 Canrinus

8 Curtis

افراد جذب این حرفه شوند و عواملی مانند دستمزد پایین، نداشتن حمایت اداری و سرزنش‌های شغلی باعث ترک این حرفه شد.			
این پژوهش در میان معلمان استرالیایی انجام شد و نتایج نشان دادند که توانایی تدریس، ارزش ذاتی امر تدریس و لذت بردن از تدریس و کار با کودکان مهم‌ترین عوامل در انتخاب شغل معلمی بوده‌اند که می‌توان آنها را جزو عوامل درونی و ناعدوستانه طبقه‌بندی کرد.	رویکرد کمی از نوع توصیفی-پیمایشی	عوامل انگیزشی مؤثر بر تدریس به عنوان یک انتخاب شغلی: توسعه و اعتبارسنجی مقیاس انتخاب FIT	(وات ^۱ و ریچاردسون ^۲ ، ۲۰۰۷)
در این پژوهش که یک مطالعه تطبیقی بین معلمان نروژی و انگلیسی است، نتایج نشان داد که شرکت کنندگان پژوهش بر عوامل و انگیزه‌های درونی تأکید بیشتری داشته‌اند و لذت بردن از امر تدریس و کار با کودکان مهم‌تر از سایر موارد ارزیابی شد.	رویکرد کمی از نوع زمینه‌یابی (پیمایشی)	انگیزه تبدیل شدن به یک معلم دبیرستان در انگلستان و نروژ	(کیریاکو ^۳ ، ۱۹۹۹)

همانطور که با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌شود تحقیقات گسترده‌ای پیرامون عوامل و انگیزه‌های انتخاب حرفه معلمی صورت گرفته است، اما پژوهش‌های خارجی در این زمینه به مراتب بیشتر از پژوهش‌های داخلی هستند. از طرفی، پژوهش‌های کمی بیشتر از پژوهش‌های کیفی و آمیخته است. نتایج پژوهش‌ها از لحاظ غلبه انگیزه‌ها ضدونقیض بنظر می‌رسد. برخی پژوهش‌ها غلبه انگیزه‌های درونی و ناعدوستانه را نشان می‌دهند و برخی غلبه انگیزه‌های بیرونی را آشکار می‌کنند از طرفی برخی ادعا می‌کنند انگیزه‌ها و نحوه غلبه آنها در مردان و زنان متفاوت است. انجام پژوهش‌ها و تحقیقات بیشتر پیرامون این موضوع، آن هم پژوهش‌هایی که کیفی بوده و موارد را عمیقاً مطالعه کنند ضروری بنظر می‌رسد.

ضدونقیض بودن پژوهش‌های پیشین قوه محرک پژوهش حاضر است اما باید اذعان داشت حلقه گمشده پژوهش‌های قبلی بخصوص پژوهش‌های داخلی بی‌ارتباط دانستن انگیزه‌های بیرونی، درونی، و ناعدوستانه به یکدیگر است. آنها طوری به هریک از انگیزه‌ها می‌نگرند که انگار مستقل است و با دیگری ارتباط ندارد. اینکه کدام انگیزه‌ها بر دیگری غلبه دارد طبیعتاً اهمیت زیادی دارد اما مهم‌تر از آن ارتباط و تعامل میان انگیزه‌هاست که در پژوهش‌های قبلی به این موضوع اشاره نشده. در پژوهش حاضر ما نشان خواهیم داد که این سه انگیزه باهم و با تجارب درارتباط هستند و می‌توان به وسیله هریک برد دیگری و کل مجموعه آنها که شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی باشد تأثیر گذاشت. تجارب پیشین در رابطه بایک موضوع مشخص که همواره در انتخاب‌های آینده تأثیر می‌گذارد نیز در پژوهش‌های پیشین مورد بحث قرار نگرفته است. این تجارب گذشته‌نگر هستند و همواره در انتخاب‌های ما تأثیر می‌گذارند.

پیش‌تر بیان شد که بررسی انگیزه‌های دانشجو معلمان می‌تواند بسیار مهم باشد و این اهمیت علاوه بر خود دانشجو معلمان به منظور توسعه شخصی آنها، می‌تواند برای نظام پرورشی که قرار است آن دانشجو را تربیت کند، و همچنین دانش آموزان آینده که قرار است تحت نظارت و آموزش آن دانشجو معلم باشند ضرورت پیدا کند. انگیزه به افراد قدرت می‌دهد تا به سطوح بالای عملکرد دست‌یابند و بر موانع تغییر غلبه کنند (سیوآن^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). درواقع انگیزه، بخشی پیچیده از روان و رفتار انسان است که بر نحوه انتخاب افراد برای سرمایه گذاری زمان، میزان انرژی که برای هر کار معینی به کار می‌برند، نحوه فکر و احساس آنها در مورد آن کار و مدت زمانی که در آن کار پافشاری می‌کنند تأثیر می‌گذارد (باکار، ۲۰۱۴). به طور دقیق‌تر انگیزه همان نیرویی است که افراد را به سمت اهداف سوق می‌دهد و شروعهش از پاسخ به هدف اتفاق می‌افتد (مندریکا و سینامبلا^۵، ۲۰۲۲). باید اذعان داشت که در پژوهش‌های متعددی که پیرامون انگیزه ورود به حرفه معلمی صورت گرفته به طور عمده سه تقسیم‌بندی از انگیزه شامل درونی^۶، بیرونی^۷ و ناعدوستانه^۸ به عمل آمده است (توپکایا^۹ و ازوتوسون^{۱۰}، ۲۰۱۲). هنگامی که منبع تقویت

¹ Watt

² Richardson

³ Kyriacou

⁴ Siyuan

⁵ Sinambela & Mendrika

⁶ Intrinsic

⁷ extrinsic

⁸ Altruistic

⁹ Topkaya

¹⁰ Uzotosun

کننده و هدایت‌کننده رفتار یک منبع بیرونی باشد انگیزه از نوع بیرونی و هنگامی که این منبع درونی باشد انگیزه از نوع درونی خواهد بود (آماییل^۱، ۱۹۹۳). در حالی که انگیزه‌های درونی پاداش‌های داخلی را فراهم می‌کنند، انگیزه‌های بیرونی پاداش‌های خارجی مورد نیاز برای ادامه حرکت را تأمین می‌کنند. دانستن عواملی که بر انگیزش درونی و بیرونی تأثیر می‌گذارند، به معلمان کمک می‌کند تا تلاش‌های خود را در سطوح بالاتری هدف‌گذاری کنند و تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرند (کاشفیان-نایینی^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). انگیزه نوع‌دوستانه یعنی انگیزه کمک به دیگران فارغ از منفعت شخصی، خودپرستی و منیت جهانی (باتسون^۳، ۲۰۱۰). برخی مطالعات و یافته‌ها نشان می‌دهد در حالی که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته انگیزه‌های نوع‌دوستانه و درونی به عنوان انگیزه‌های اصلی انتخاب شغل مطرح هستند، در کشورهای در حال توسعه، انگیزه‌های انتخاب حرفه و شغل از جمله حرفه معلمی بر عوامل بیرونی استوار است (کلاسن^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). این شرایط در ایران هم وجود دارد و بنظر می‌رسد در انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان عوامل و انگیزه‌های بیرونی نقش قابل توجهی داشته باشند. باید اذعان داشت انگیزه‌های بیرونی می‌توانند تعهدات بلندمدت معلمان را دچار تضعیف کنند (یونگ^۵، ۱۹۹۵). متأسفانه در مطالعات پیشین از یک طرف تعامل و ارتباط انگیزه‌ها و از طرف دیگر تجارب گذشته هر فرد در شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی نادیده گرفته شده، این درحالیست که شواهد تجربی قابل توجهی برای رابطه پویای میان انگیزه‌ها وجود دارد (آماییل، ۱۹۹۳). پس تمامی انگیزه‌ها فارغ از نوع آنها در تعامل و تأثیر متقابل هستند. اصولاً انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه اصالت بیشتری از انگیزه‌های بیرونی دارند، درواقع انگیزه درونی عملکرد را بدون ایجاد اثرات ناکارآمد مانند شرط‌بندی، تقلب و یا نیاز به هرگونه منبع خارجی اضافی مدیریت می‌کند (سویاتچاک^۶، ۲۰۲۱) اما این به آن معنا نیست که انگیزه‌ها بیرونی نباید وجود داشته باشند (شربتیان و قربانی، ۱۴۰۲).

سؤال اصلی پژوهش حال حاضر این است که مهم‌ترین عوامل در شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان در دانشجو معلمان چه بوده و چگونه باهم در ارتباط هستند؟

روش‌شناسی

مطالعه حال حاضر با رویکرد کیفی و با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار به اجرا درآمد. جامعه این مطالعه شامل تمامی دانشجو معلمان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان سطح خراسان رضوی بود. در این مطالعه با توجه به ماهیت روشی آن نمونه‌گیری به طور هدفمند و از نوع معیار بود که در آن ۳۵ نفر از دانشجویان کارشناسی دانشگاه فرهنگیان شامل ۱۷ نفر مرد و ۱۸ نفر زن با توجه به ملاک‌های مورد نظر پژوهشی انتخاب شدند. نمونه‌گیری هدفمند روشی است که در آن شرکت کنندگان توسط پژوهشگر، با توجه به اطلاعات غنی آنها در زمینه مورد نظر دست‌چین می‌شوند (جلالی، ۱۳۹۱). ملاک‌های مورد نظر برای ورود به پژوهش حال حاضر شامل موارد زیر بود:

- رضایت کامل از شرکت در پژوهش
- دانشجو بودن در مقطع کارشناسی دانشگاه فرهنگیان
- دانشجو بودن در یکی از پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان سطح خراسان رضوی
- عدم اخراج از دانشگاه، ترک تحصیل و فارغ‌التحصیلی

لازم به ذکر است که نمونه‌گیری تا اشباع نظری ادامه یافت. بر روی ۳۰ نفر اشباع نظری حاصل شد اما نمونه‌گیری

تا ۳۵ نفر ادامه یافت.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی^۷ شرکت کنندگان در پژوهش کنونی در جدول زیر آمده است.

¹ Amabile

² Kashefian-Naeini

³ Batson

⁴ Klassen

⁵ Yong

⁶ Swiatczak

⁷ Demographic

جدول ۲. ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

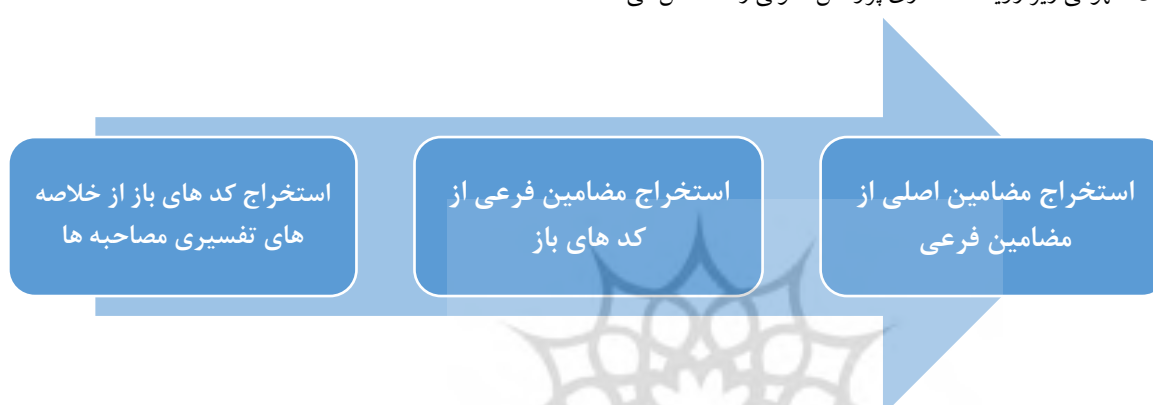
شماره شرکت کننده	جنسیت	سن	رشته تحصیلی	سال ورودی
۱	مرد	۲۳	آموزش ابتدایی	۱۴۰۰
۲	مرد	۲۱	آموزش کودکان با نیاز ویژه	۱۴۰۱
۳	مرد	۲۱	آموزش راهنمایی و مشاوره	۱۳۹۹
۴	مرد	۲۳	آموزش کودکان با نیاز ویژه	۱۳۹۹
۵	مرد	۲۰	آموزش ابتدایی	۱۴۰۰
۶	مرد	۲۲	آموزش زبان انگلیسی	۱۳۹۹
۷	مرد	۲۱	آموزش راهنمایی و مشاوره	۱۳۹۹
۸	مرد	۲۲	آموزش راهنمایی و مشاوره	۱۳۹۹
۹	مرد	۲۱	آموزش راهنمایی و مشاوره	۱۳۹۹
۱۰	مرد	۲۲	آموزش زبان عربی	۱۳۹۹
۱۱	مرد	۲۳	آموزش زبان عربی	۱۳۹۹
۱۲	مرد	۲۳	آموزش شیمی	۱۳۹۹
۱۳	مرد	۲۳	آموزش شیمی	۱۳۹۹
۱۴	مرد	۲۲	آموزش شیمی	۱۳۹۹
۱۵	مرد	۲۱	آموزش ادبیات فارسی	۱۳۹۹
۱۶	مرد	۲۲	آموزش ابتدایی	۱۳۹۹
۱۷	مرد	۲۱	آموزش ابتدایی	۱۳۹۹
۱۸	زن	۲۲	آموزش ابتدایی	۱۳۹۹
۱۹	زن	۲۱	آموزش ریاضی	۱۳۹۹
۲۰	زن	۲۲	آموزش ریاضی	۱۳۹۹
۲۱	زن	۲۱	آموزش فیزیک	۱۳۹۹
۲۲	زن	۲۱	آموزش راهنمایی و مشاوره	۱۳۹۹
۲۳	زن	۲۱	آموزش ابتدایی	۱۳۹۹
۲۴	زن	۲۱	آموزش ابتدایی	۱۳۹۹
۲۵	زن	۲۱	آموزش ریاضی	۱۳۹۹
۲۶	زن	۲۱	آموزش ابتدایی	۱۳۹۹
۲۷	زن	۲۱	آموزش زبان انگلیسی	۱۳۹۹
۲۸	زن	۲۱	آموزش فیزیک	۱۳۹۹
۲۹	زن	۲۱	آموزش زبان انگلیسی	۱۳۹۹
۳۰	زن	۲۱	آموزش راهنمایی و مشاوره	۱۳۹۹
۳۱	زن	۲۲	آموزش تربیت بدنی	۱۳۹۸
۳۲	زن	۲۲	آموزش زبان انگلیسی	۱۳۹۸
۳۳	زن	۲۲	آموزش زبان انگلیسی	۱۳۹۸
۳۴	زن	۲۱	آموزش تربیت بدنی	۱۳۹۹
۳۵	زن	۲۱	آموزش ریاضی	۱۳۹۹

گردآوری داده‌ها در پژوهش کنونی با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختار صورت گرفت تا پژوهشگران انعطاف‌پذیری لازم را برای پرسش سؤالات و جزئیات بیشتر داشته باشند. این مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در پردیس محل تحصیل دانشجویان از طریق ضبط صدای آنها انجام گرفته و تا اشیاع نظری ادامه یافت. در مصاحبه‌ها سعی شد تا به لایه‌های زیرین ذهن مصاحبه‌شوندگان نفوذ شود. سؤالات مصاحبه با توجه به مبانی نظری پژوهش کنونی و همچنین پیشینه پژوهشی طراحی گردید.

در ابتدا مصاحبه‌ها با یک سؤال کلی و بدون جهت‌گیری از شرکت‌کنندگان شروع شده (به عنوان مثال چرا وارد حرفه معلمی شدید؟) سپس با سؤالات اصلی از پیش طراحی شده ادامه می‌یافت و در خلال مصاحبه در صورت نیاز سؤالات بیشتری برای دستیابی به عمق ذهن مصاحبه‌شوندگان پرسیده می‌شد.

فایل‌های صوتی مصاحبه‌ها به شیوه کدگذاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. رویه کدگذاری‌ها به این صورت بود که از خلاصه‌های تفسیری مصاحبه‌ها کدهای باز یا اولیه استخراج شده و در ادامه مضامین فرعی از کدهای باز و مضامین اصلی از مضامین فرعی استخراج می‌شد. لازم به ذکر است که اصولاً کدگذاری یک عمل تفسیری بوده و افراد به شکل‌های گوناگونی مطالب را تفسیر می‌کنند. بنابراین کدگذاری افراد شبیه به هم نیست و ممکن است برای یک متن توسط افراد مختلف کدهای متفاوتی استخراج شود (شربتیان و قربانی، ۲۰۲۳).

مدل مفهومی زیر رویه کدگذاری پژوهش کنونی را مشخص می‌کند.



شکل ۱. بازنمایی از رویه های کدگذاری

برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار از روش هفت مرحله‌ای تجزیه و تحلیل داده‌های دیکلمن^۱ و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شد. هفت مرحله روش یاد شده به شرح زیر است:

- ۱. مرور مصاحبه‌ها به منظور دستیابی به یک ایده و نمای کلی
- ۲. تهیه خلاصه تفسیری از هر مصاحبه و جستجو برای موضوعات بالقوه
- ۳. استخراج موضوعات و مفاهیم اصلی و بالقوه از تفاسیر و کدگذاری باز
- ۴. مراجعه به اصل مصاحبه برای تعیین مضامین فرعی و اصلی و همچنین اصلاح و کنار گذاشتن موارد متناقض
- ۵. مقایسه متون برای تعیین معانی رایج و مشترک میان مصاحبه‌ها
- ۶. استخراج الگوهای مرتبطی که مضامین را به یکدیگر پیوند می‌زنند
- ۷. استفاده از نظرات اعضای گروه پژوهش برای تهیه گزارش نهایی

اعتبارپذیری داده‌های پژوهش‌های کیفی به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌ها اشاره دارد که برای این منظور از روش‌های متعددی استفاده می‌شود (عباس زاده، ۱۳۹۱). علاوه بر کمک از روش هفت مرحله‌ای ذکر شده، به منظور اعتبارپذیری و افزایش روایی در پژوهش حال حاضر سعی شد تا در خلال مصاحبه‌ها جواب‌هایی که مصاحبه‌شوندگان می‌دهند به آنها بازگردانده شود تا از طریق تأیید جواب‌ها توسط ایشان، اعتبار افزایش یابد؛ به عنوان مثال پژوهشگر پس از پاسخ مصاحبه‌شونده به یکی از سؤالات جواب را اینگونه به او برمی‌گرداند تا تأیید ایشان را دریافت کند: «خب! پس شما فرمودید که بحث شغل ثابت و درآمد حرفه معلمی اولین چیزی بود که باعث جذب شما به این حرفه و دانشگاه فرهنگیان شد». باید اذعان داشت، پیدا کردن مواردی که

¹ Diekelmann

یافته‌های مارا نقض می‌کنند یا به چالش می‌کشند می‌تواند تأیید کننده فقدان روایی باشد (عطاران، ۱۳۹۶). با توجه به همین موضوع سعی شد تا موارد متناقض در تجزیه و تحلیل داده‌ها حذف یا در صورت امکان اصلاح شود. از طرفی مصاحبه‌ها با استفاده از ضبط صدا ثبت شدند تا از این طریق پایایی پژوهش تقویت شود. همچنین در روند تجزیه و تحلیل داده‌ها و استخراج مضامین بازبینی اعضا و توافق میان آنها به عمل آمد.

یافته‌ها

با پیاده سازی روش هفت مرحله‌ای دیکلمن و همکاران که حاصل کار جمعی پژوهشگران بود ۵ مضمون اصلی و ۱۳ مضمون فرعی مطابق با جدول زیر نمایان شد. در این جدول نمونه کدهای باز و مفهوم نهایی نیز آورده شده است.

جدول ۳. نمونه کدهای باز، مضامین فرعی، مضامین اصلی و مفهوم نهایی

مفهوم نهایی	مضامین اصلی	مضامین فرعی	نمونه کدهای باز
شکل گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان	مزایای دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی	امنیت شغلی و مزایای دوران دانشجویی آسایش حرفه معلمی و جو شاداب آن جایگاه و منزلت اجتماعی حرفه معلمی	مزایای دانشگاهی- استقلال مالی-امنیت شغلی- حقوق-معافیت سربازی- امتیازهای مالی-شرایط ایده آل شغلی-استخدامی-ساعت کاری کم-احترام-جایگاه اجتماعی خوب-شرافت معلمی-راحتی- وجه خوب در جامعه-ارزش اجتماعی-مقبولیت-
	تجارب یاددهی و یادگیری	تجربه تدریس و انتقال دانش به یک فرد تجربه تأثیر گذاری بر دیگران از طریق آموزش	پیشنهاد تدریس- تجربه تدریس-یاد گرفتن-یاد دادن- فهماندن مطلب-فهمیدن دیگران- لذت تدریس-یاد دادن درس-رفع مشکلات درسی- حس خوب آموزش-توضیح درس‌ها-جذابیت تدریس- جذابیت تأثیر بر دیگری-ایجاد تغییر در دیگری-کمک به دیگری-یادگیری دیگری تأثیر مثبت
	تأثیر اطرافیان و شرایط خانوادگی	توصیه‌ها و تشویق‌های خانواده شرایط اقتصادی خانواده استقلال مالی حضور معلمان و افراد فرهنگی در خانواده تأثیر معلمان، مشاوران و کارکنان مدرسه	اقوام فرهنگی- پیشنهاد دوستان-پیشنهاد اقوام- توصیه والدین-والدین فرهنگی- تشویق والدین-اسرار والدین- مشوق خوب برای معلمی- نگرش مثبت به حرفه معلمی- شرایط اقتصادی خانواده-مستقل شدن-محیط خانوادگی-ترس از بیکاری-تحمیل هزینه به خانواده-معلمان-مشاوران- کارکنان مدرسه-تشویق معلمان-مشاور و کارکنان مدرسه-معلمان خوب- تأثیر گذاری معلمان

برونگرایی-تعامل گرایی-پتانسیل برقراری ارتباط- علاقه به توضیح دادن-علاقه به صحبت کردن-تجربه برقراری ارتباط-توانایی مشورت کردن- اعتماد به نفس حرف زدن و تعامل-جمع گرایی-علاقه به کار با کودکان-علاقه به کار با نوجوان-تغییر کودکان-کمک به یادگیرندگان-آموزش مطال به یادگیرندگان	تعامل و پتانسیل برقراری ارتباط با دیگران علاقه به کار با یادگیرندگان و کمک به آنها	شرایط درونی و ویژگی های شخصیتی	
ساختن آینده- تأثیرگذاری بر آیندگان-شکل دهی به نسب آینده-رشد دادن آیندگان-تحول اجتماعی-نسل مطلوب-تربیت نسل-تأثیر در سرنوشت آیندگان-تأثیرگذاری در آینده-جاودانگی-ساختن کشور-ساختن جامعه-اصلاح جامعه-پیشرفت جامعه	تأثیرگذاری بر نسل آینده و آینده سازی ایجاد تحول در جامعه و تربیت نسل مطلوب	توسعه کلان اجتماعی و نوع دوستی	

در ادامه درباره هر کدام از مضامین اصلی و فرعی یاد شده در جدول ۳ بیشتر بحث می شود. همچنین تمامی مضامین با استفاده از جملاتی که شرکت کنندگان در مصاحبه های نیمه ساختار بیان کرده اند تطابق داده می شود.

مزایای دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی

با توجه به پاسخ های شرکت کنندگان بنظر می رسد مزایای دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی و در پله اول آن امنیت شغلی و مزایای دانشجویی که انگیزه های بیرونی هستند حداقل یکی از دلایل عمده ورود ایشان به این دانشگاه و این حرفه بوده و برای برخی از شرکت کنندگان مزایا در اولویت اول برای ورود به دانشگاه فرهنگیان بوده است. شرکت کننده شماره ۱۵ می گوید: «اگر چندبار دیگه به عقب برگردم حتی اگر علاقه به معلمی هم نباشه بخاطر مزایاش می اومدم دانشگاه فرهنگیان». شرکت کننده شماره ۱۸ می گوید: «امنیت شغلی و مزایای دانشگاه فرهنگیان اولین چیزی بود که منو به این دانشگاه کشوند» از طرفی می گوید: «اگر مزایای دانشگاه فرهنگیان نبود وارد این دانشگاه و این حرفه نمی شدم». شرکت کننده شماره ۷ می گوید: «اولین چیزی که باعث جذب من به دانشگاه فرهنگیان شد استقلال مالی بود یعنی حقوقی که میدن منظورم هست» در جای دیگری می گوید: «بحث مزایای دانشگاه فرهنگیان برام جدی بوده می تونم بگم همون اولین عامل بوده». شرکت کننده شماره ۱۳ معافیت سربازی را به عنوان یکی از مزیت های دانشگاه فرهنگیان و اولین دلیل جذبش به دانشگاه بیان کرده و می گوید: «اولین دلیلی که اومدم این دانشگاه بحث سربازی بود». شرکت کننده شماره ۱۴ می گوید: «اولین چیزی که باعث جذب من به دانشگاه فرهنگیان شد حقوقش بود». شرکت کننده شماره ۸ می گوید: «مزایای دانشگاه فرهنگیان مهم ترین دلیل ورودم به این دانشگاه بوده». شرکت کننده شماره ۲۲ می گوید: «بخوام خیلی واضح و صادقانه بگم درواقع تنها چیزی که باعث شد من این دانشگاهو انتخاب کنم همون امنیت شغلیش بود» درجای دیگری می گوید: «اگر امنیت شغلی و مزایاش نبود این دانشگاه نمی اومدم». شرکت کننده شماره ۱۶ می گوید: «امتیاز و مزایاش اولین چیزی بود که باعث جذب من به این دانشگاه شد». شرکت کننده شماره ۳۵ می گوید: «شرایط

ایده آل شغلی اولین دلیل جذب به این دانشگاه و این حرفه بوده». شرکت کننده شماره ۳۱ می گوید: «یکی از مهم ترین چیزایی که باعث شد پیام این دانشگاه همون حقوق و استخدامیش بود».

برخی از شرکت کنندگان که می گفتند از اول به حرفه معلمی علاقه داشتند، وقتی از آنها پرسیده می شد که چرا از راه دیگری این علاقه به حرفه معلمی را پیش نگرفتند و چرا وارد دانشگاه فرهنگیان شدند، به طور آشکار مزایای دانشگاه فرهنگیان را به عنوان اولین عامل پاسخ می دادند، شرکت کننده شماره ۳۴ می گوید: «حقیقت امر دانشگاه فرهنگیان یکسری مزایا نسبت به دانشگاه های دیگره داره و من اینم در نظر داشتم». شرکت کننده شماره ۲۰ می گوید: «موقعیت شغلی خیلی برام مهم بود، اگه دانشگاه دیگه ای می خوندیم خیلی تأثیری در آیندم نداشت، نمی دونستم باید چیکار کنم». شرکت کننده شماره ۲ می گوید: «آدم از جاهای دیگه هم میتونه به معلمی برسه ولی همون که استخدامی داره و آدمو از بلاتکلیفی درمیاره خیلی مهمه». شرکت کننده شماره ۱ می گوید: «اگر تنها حرفه معلمی بود می گفتم علاقه، اما اولین دلیل جذب من به دانشگاه فرهنگیان بخاطر امنیت شغلیش بوده چون راه های اینکه معلم بشی زیاده». شرکت کننده شماره ۲۱ نیز اینگونه می گوید: «من از قبل معلمی رو دوست داشتم اما اگه بخوام بگم مزایای دانشگاه فرهنگیان تأثیر نداشته، این یک حرف باطل هست».

شرکت کنندگان پس از امنیت شغلی و مزایای دانشجویی مسائلی مربوط به آسایش، جایگاه اجتماعی و جو شاداب حرفه معلمی را مطرح می کردند. شرکت کننده شماره ۴ می گوید: «بنظرم افرادی که معلم هستند رضایتمندی بیشتری دارند نسبت به کسی مثل یک پرستار که شبانه شیفت میره». شرکت کننده شماره ۶ که پدرش فرهنگی بوده است می گوید: «من پدرمو می دیدم که چقدر دانش آموزاش دوستش داشتند و بهش احترام میذاشتن و این منو تحت تأثیر قرار می داد». شرکت کننده شماره ۱۰ می گوید: «بنظرم معلمی کلاً شغل شریفی هست هرچند که ممکنه در حقش اجحاف بشه اما معلم شخصیت اجتماعی بالایی داره». شرکت کننده شماره ۱۳ می گوید: «خب ساعت کار معلمی به مراتب کمتر از اون پرستاری ها بود برا همین فرهنگیان رو بالاتر از اون ها تو دفترچه انتخاب رشته زدم، بنظرم ساعت کاری و مدت زمانی که توی یک سال سر کار هستی منطقی تر بود» و درجای دیگری می گوید: «معلمی وجه خوبی داره تو جامعه و بنظرم شغل آزاردهنده ای نیست». شرکت کننده شماره ۱۵ می گوید: «ارزش اجتماعی که معلمی داره رو من دوست دارم چون که معلمی یک جایگاهی داره تویه جامعه و کشور و یه حس مقبولیتی به آدم میده».

تجارب یاددهی و یادگیری

برای بسیاری از مصاحبه شونده ها تجربیات یاددهی و یادگیری پیشین آنها در زمینه مورد نظر تأثیر بسزایی در گرایش آنها به حرفه معلمی و دانشگاه فرهنگیان داشته است. بسیاری از آنها تجربه تدریس و انتقال دانش خودشان را به فرد دیگری داشته اند. در این حیطه شرکت کننده شماره ۲۹ می گوید: «وقتی شونزده سالم بود پیشنهاد تدریس در یک آموزشگاه بهم داده شد و من قبول کردم» و در جای دیگری می گوید: «با همون چندجلسه ای که بچه ها اومدن سر کلاس چندتا جمله به انگلیسی یاد گرفتن که من بهشون یاد داده بودم یعنی قبل از ورود به کلاس من نمی دونستن». شرکت کننده شماره ۱۵ می گوید: «تجربه اینکه به یکی درس بدی و فهموندن مطلب به یکی بنظرم جالب می اومد» و درجای دیگری می گوید: «وقتی من مطلبی رو توضیح می دادم بچه ها می فهمیدن و برام خیلی لذت بخش بود». شرکت کننده شماره ۲۸ می گوید: «من دانش آموز خوبی بودم و می تونستم به دوستانم درسو یاد بدم و بعضی وقتا دوستانم می اومدن خونمون یا همون سر کلاس بهشون یاد می دادم». شرکت کننده شماره ۲۰ می گوید: «تویه دوران مدرسه مخصوصاً تویه درس ریاضی می تونستم مطالب رو تدریس کنم و مشکلات بچه ها رو رفع کنم». شرکت کننده شماره ۲۱ می گوید: «وقتی یکسری چیزارو به بچه ها منتقل می کردم حس خوبی بهم می داد». شرکت کننده شماره ۲۵ می گوید: «من برای همکلاسی هام درسایی رو که مشکل داشتن توضیح می دادم». شرکت کننده شماره ۹ می گوید: «وقتی می بینم اون توانایی رو دارم که به کسی درس بدم خیلی لذت می برم و یادم میاد خیلی مشتاقانه برای بچه های کلاس مون درسارو توضیح می دادم».

برخی شرکت کنندگان از اینکه می توانستند با آموزش خود بر روی دیگران تأثیر گذارند و تغییراتی در آنها ایجاد کنند احساس رضایت داشته و به آن علاقه داشتند. آنها این مورد را عامل بسیار مهمی در شکوفایی استعداد و گرایششان به حرفه معلمی و در ادامه دانشگاه فرهنگیان می دانستند. شرکت کننده شماره ۲۹ می گوید: «حس کردم که این کار چقدر جذابه و چقدر خوشم

میاد که می‌تونم تأثیر بذارم روی زندگی یکسری افراد». شرکت‌کننده شماره ۵ که پیش از این تجربه آموزش داشته است می‌گوید: «با خودم فکر کردم که می‌تونم معلم بشم و از فضای کلاس برای تغییر بچه‌ها استفاده کنم». شرکت‌کننده شماره ۲۵ می‌گوید: «می‌خواستم به دانش‌آموزم آموزش بدم که ریاضی اونقدرها هم سخت نیست و می‌تونستم این علاقه رو در اون ایجاد کنم» در جای دیگری می‌گوید: «من برا بچه‌ها تو تابستون کلاس آموزش ریاضی می‌ذاشتم و بعد می‌دیدم که یادمی‌گیرن و گفته‌های من تأثیر داره». شرکت‌کننده شماره ۲۰ می‌گوید: «تأثیر مثبتی که میشه رو دانش‌آموزا گذاشت رو خیلی دوست دارم».

تأثیر اطرافیان و شرایط خانوادگی

برای خیلی از مصاحبه‌شوندگان توصیه‌های والدین در انتخاب حرفه معلمی و دانشگاه فرهنگیان بسیار مهم بوده است. شرکت‌کننده شماره ۴ می‌گوید: «دوستان و اقوام که فرهنگی هستن گفتن که فرهنگیان رو در نظر داشته باش» در جای دیگری می‌گوید: «توصیه پدر و مادرم اولین چیزی بود که من اومدم این سمت، پدرم بازنشسته فرهنگی هست و بهم گفت برو دانشگاه فرهنگیان بدردت می‌خوره». شرکت‌کننده شماره ۱۵ اینگونه می‌گوید: «پدر و مادرم معلمی رو به شغل خیلی خوب می‌دونستن و تشویق می‌کردن». شرکت‌کننده شماره ۳۱ می‌گوید: «مادرم مشوق خوبی بود و خیلی اصرار می‌کرد که این شغل رو انتخاب کنم». شرکت‌کننده شماره ۲۷ می‌گوید: «بابام که با چند نفر مشورت کرده بود گفت که اگه بری دانشگاه فرهنگیان بهتره». شرکت‌کننده شماره ۲۶ می‌گوید: «خانواد من تشویق کردن پیام فرهنگیان». شرکت‌کننده شماره ۳۳ می‌گوید: «نگرش خانواده من به دانشگاه فرهنگیان مثبت بود». شرکت‌کننده شماره ۱۸ می‌گوید: «خانواده، بخصوص مادرم خیلی اصرار داشتن که پیام این دانشگاه».

برخی از شرکت‌کنندگان از شرایط اقتصادی خانواده و استقلال مالی، به عنوان یکی از عوامل موثر در ورودشان به حرفه معلمی و دانشگاه فرهنگیان یاد کرده‌اند. شرکت‌کننده شماره ۲۴ می‌گوید: «بخاطر محیط زندگی و شرایط اقتصادی خانواده ترجیح این بود که یک رشته‌ای رو انتخاب بکنم که بتونم به واسطه اون در سن پایین مستقل بشم، برا همین اومدم فرهنگیان». شرکت‌کننده شماره ۱۳ می‌گوید: «وقتی نگا می‌کنی که از خانواده خیلی قوی از لحاظ اقتصادی نیستی بنظم انتخاب دانشگاه فرهنگیان خیلی منطقی میاد» در جای دیگری می‌گوید: «شرایط اقتصادی خانواده خیلی تأثیر داشت». شرکت‌کننده شماره ۷ می‌گوید: «یکسری اتفاقات قبل کنکور افتاد که من تصمیم گرفتم خودم رو مستقل بکنم و اول تصمیم گرفتم به استقلال مالی برسم» در جای دیگری می‌گوید: «من راستش پدرم بازخیرد شده بود و همیشه این ترس رو داشتم که بیکار باشم یا تبعات یک بیکاری رو تحمل کنم و از طرفی هم می‌دونستم که باید خیلی مستقلانه زندگی کنم».

تعداد زیادی از شرکت‌کنندگان از خانواده‌های فرهنگی بودند و برخی نیز افرادی را در خانواده داشتند که یا معلم بودند و یا در دانشگاه فرهنگیان درس می‌خواندند و بنظر این به نوبه خود در ورود ایشان به این حرفه و دانشگاه فرهنگیان تأثیرگذار بوده است. شرکت‌کننده شماره ۴ می‌گوید: «من پدرم بازنشسته فرهنگی بود». شرکت‌کننده شماره ۶ می‌گوید: «یکی از دلایل ورود من به این حرفه و دانشگاه این بود که من کل خانواد معلم بودن». شرکت‌کننده شماره ۸ می‌گوید: «من به واسطه اینکه پدر و مادرم معلم بودن خیلی به این سمت تشویق می‌شدم». شرکت‌کننده شماره ۱۶ اینگونه می‌گوید: «من زن داییم معلم بود باهاش مشورت که کردم گفت خوبه». شرکت‌کننده شماره ۱۲ می‌گوید: «معلمی شغل خانوادگیمون هست و اکثر خانوادمون معلم هستن». شرکت‌کننده شماره ۱۴ می‌گوید: «من پدرم معلم بود و به واسطه پدرم آشنا شدم با این دانشگاه». شرکت‌کننده شماره ۳۴ می‌گوید: «من راستش مامانم و خاله هام معلم هستن و از طریق اونها من با این دانشگاه آشنا شدم». شرکت‌کننده شماره ۳۰ می‌گوید: «من پونزدهمین فرد از خانوادمون هستم که معلم شده و معلم تویه خانوادمون زیاد هست». شرکت‌کننده شماره ۲۵ می‌گوید: «من عموم و دخترعمو هام فرهنگی بودن و من رو به این سمت ترغیب کردن».

بسیاری از دانشجویان مطالعه کنونی تحت تأثیر کارکنان مدرسه از قبیل معلمان، مشاوران و دیگرانی بوده‌اند که به نوعی در مدرسه با آنها در تعامل مستقیم بوده‌اند. شرکت‌کننده شماره ۲۴ می‌گوید: «مدیر دبیرستانم خیلی منو برای دانشگاه فرهنگیان راهنمایی کرد». شرکت‌کننده شماره ۳۴ می‌گوید: «تشویق‌هایی که معلما می‌کردن خیلی تأثیر داشت». شرکت‌کننده شماره ۲۹

می گوید: «معلم کلاس زبانم به من گفت که چرا معلم زبان نمیشی؟ تو معلم خیلی خوبی میشی». شرکت کننده شماره ۹ می گوید: «من تویه دوران متوسطه دبیرهای خیلی خوبی داشتم که دوست داشتم در آینده در جایگاه اونا باشم». شرکت کننده شماره ۶ می گوید: «من چندتا معلم خوب داشتم که به شدت روی من تأثیر گذاشتن». شرکت کننده شماره ۱۰ می گوید: «دلیل اینکه من وارد دانشگاه فرهنگیان شدم دبیر عربیم توی دوره دبیرستان بود». شرکت کننده شماره ۲۸ می گوید: «خیلی ها بهم می گفتند برو معلمی از مشاورایه مدرسه تا مدیر مدرسه». شرکت کننده شماره ۲۶ می گوید: «من به وسیله معلما و مشاورهای مدرسه با دانشگاه فرهنگیان آشنا شدم». شرکت کننده شماره ۲۳ می گوید: «من علاوه بر خانوادم، مشاور مدرسه هم با توجه به رتبه کنکورم بهم گفت که دانشگاه فرهنگیان رو بزن احتمال قبولی هست». شرکت کننده شماره ۲۲ می گوید: «من پدرم فرهنگی بود و اول اون منو با دانشگاه فرهنگیان آشنا کرد ولی بعدش مشاور مدرسمون خیلی بهم پیشنهاد کرد که برم این دانشگاه».

شرایط درونی و ویژگی های شخصیتی

بسیاری از دانشجویان مطالعه کنونی روحیه جمع گرایی و برونگرایی خوبی را نشان دادند و پتانسیل برقراری ارتباط خوبی داشتند، آنها می توانستند به طور موثر با اطرافیان و یادگیرندگان تعامل داشته باشند که این به نوبه خود در شکل گیری انتخاب حرفه معلمی و در ادامه ورود به دانشگاه فرهنگیان نقش داشته است. شرکت کننده شماره ۶ می گوید: «من آدم برونگرایی هستم و علاقه به توضیح دادن و صحبت کردن دارم و این یکی از اون عواملی بود که در معلم شدنم تأثیر داشت». شرکت کننده شماره ۷ می گوید: «من آدم برونگرایی هستم و از حرف زدن و ارتباط برقرار کردن خوشم میاد». شرکت کننده شماره ۴ می گوید: «بنظرم پتانسیل برقراری ارتباطی که توی شغل معلمی هست خیلی خوبه و مهم بوده برام». شرکت کننده شماره ۲۹ می گوید: «اعتماد به نفس حرف زدن رو داشتم». شرکت کننده شماره ۳۰ می گوید: «توانایی صحبت کردن و مشورت کردن رو در خودم می دیدم». شرکت کننده شماره ۲۱ می گوید: «با توجه به ویژگی های شخصیتی خودم وقتی تویه جمع قرار می گرفتم، خوشحال می شدم که بتونم به چیزی رو توضیح بدم منظورم اینه که روحیه جمعی گراییم خیلی زیاد بود». شماره ۲۰ نیز می گوید: «من خیلی آدم اجتماعی هستم و روابط اجتماعی گسترده ای دارم».

بسیاری از مصاحبه شوندگان مطالعه کنونی علاوه بر مورد اخیر کار با یادگیرندگان و کمک به آنها را که با فضای معلمی عجین شده است، در ورود به حرفه معلمی موثر دانسته اند. هرچند که اکثر دانشجویان رشته های دبیری و برخی از آموزگاران کار با نوجوانان را بر کودکان ترجیح می دادند. شرکت کننده شماره ۲۸ می گوید: «بچه ها خیلی دنیای متفاوتی دارن و کار باهاشون قشنگه». شماره ۳۴ می گوید: «تدریس به بچه ها رو دوست داشتم تجربه کنم». شرکت کننده شماره ۳۰ می گوید: «بنظرم کودکان خیلی چیزا درشون ریشه نداره و راحت تر میشه تغییرشون داد و کمکشون کرد». شرکت کننده شماره ۳۲ می گوید: «کار با قشر کودک رو دوست ندارم چون کار باهاشون سخته ولی کار با نوجوان ها رو دوست دارم و ازشون انرژی می گیرم». شرکت کننده شماره ۱ می گوید: «من کار با بچه ها رو خیلی دوست دارم بنظرم بچه ها آدم های دورویی نیستن، میشه اونهارو یک آینه در نظر گرفت». شرکت کننده شماره ۳ می گوید: «راستش با کودک خیلی خوب نمی تونم ارتباط بگیرم ولی نوجوان ها رو دوست دارم». شرکت کننده شماره ۹ می گوید: «کودک شخصیتی هست که آدم دوست داره کمکش کنه و رشدش بده». شرکت کننده شماره ۱۱ می گوید: «کار با کودک حقیقتش سخته ولی کار با نوجوان رو دوست دارم». شماره ۱۳ می گوید: «کار با کودک و نوجوان رو دوست دارم، حالا کودک که سخته ارتباط برقرار کردن ولی باز نوجوان راحت تر هست».

توسعه کلان اجتماعی و نوع دوستی

تأثیرگذاری بر نسل آینده و آینده سازی برای بسیاری از مصاحبه شوندگان حائز اهمیت بوده است. آنها برای اینکه می توانستند بر نسل آینده، شکل گیری و رشد آنها تأثیر گذارند رضایت خاطر نشان می دادند که این خود می تواند دلیلی بر گرایش ایشان به حرفه انسان ساز و آینده ساز معلمی باشد. از طرفی تربیت یک نسل مطلوب و ایجاد تحول در جامعه برای آنها مهم بوده است. شرکت کننده شماره ۷ می گوید: «کار با نسل آینده خیلی برام جذابه، اینکه بخوایم وقت بذاریم با افرادی که قرار هست اجتماع آینده رو دست بگیرن و بتونیم موثر باشیم در آینده و سرنوشت این افراد خیلی برای من جذاب بوده». شرکت کننده شماره ۲۷ می گوید: «اینکه میتونی تو آینده بچه ها تأثیر گذار باشی منو جذب کرد، این خیلی مهمه که کسی رو بسازی که حداقل ایران رو یک ذره وضعش رو بهتر بکنه و آینده ساز خوبی باشه برای ایران». شرکت کننده شماره ۲۱ می گوید: «خب! معلمی

یجوری هست که روی تعداد زیادی از افراد جامعه اونم توی سن کم تأثیر می‌ذاره و برای اینکه بتونی به آینده بهتری بسازی میتونی به بچه‌ها آموزش بدی و این باعث میشه که معلمی رو یک شغل دوست‌داشتنی بدونی». شرکت‌کننده شماره ۳۲ می‌گوید: «بنظرم اگر معلم‌ها در کارشون دقت به خرج بدن تأثیر اونو در آینده خواهیم دید». شرکت‌کننده شماره ۲۸ می‌گوید: «دوست داشتم که یک معلم تأثیرگذار باشم». شماره ۱۷ می‌گوید: «یکی از علل مهمی که اومدم دانشگاه فرهنگیان بحث‌های تربیتی و اصلاح اجتماعی بوده». شماره ۱۹ می‌گوید: «بیشتر به حرفه معلمی به دیدی نگاه می‌کنم که بتونم یک جامعه درست بسازم چه از لحاظ علمی و چه از لحاظ فرهنگی». شرکت‌کننده شماره ۲۹ می‌گوید: «معلم‌ها میتونن تأثیر زیادی روی افراد جامعه بذارن که تا مدت‌ها یا حتی تا آخر عمرشون باهاشون هست و این یجورایی بهم حس جاودانگی میده».



شکل ۲. مدل بازنمایی از مفهوم نهایی، مضامین اصلی و تعامل انگیزه‌ها و تجارب

مدل مفهومی فوق همانطور که ملاحظه می‌شود مجموعه مضامین اصلی پژوهش کنونی و اینکه تحت تأثیر چه انگیزه‌ها و عواملی هستند نشان می‌دهد. در مرکزیت این مدل شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان ملاحظه می‌شود که پنج مضمون آن را احاطه کرده‌اند. هر کدام از مضامین تحت یک عامل یا انگیزه بخصوص قرار دارد که با دیگر عوامل و انگیزه‌ها در ارتباط است. در کل کفه انگیزه بیرونی در این مجموعه با توجه به مضامینی که تحت پوشش آن هستند سنگین‌تر است.

نتیجه‌گیری

پژوهش حال حاضر با رویکرد کیفی و با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار بر روی ۳۵ نفر از دانشجو معلمان دانشگاه‌های فرهنگیان سطح خراسان رضوی به منظور بررسی شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان با تأملی بر تعاملات و تجارب پیشین دانشجو معلمان انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های نیمه ساختار که با دانشجویان انجام شد ۵ مضمون اصلی و ۱۳ مضمون فرعی را فراهم آورد. ۵ مضمون اصلی شامل مزایای دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی، تجارب یاددهی و یادگیری، تأثیر اطرافیان و شرایط خانوادگی، شرایط درونی و ویژگی‌های شخصیتی و توسعه کلان اجتماعی و نوع-دوستی بودند که در جدول ۳ این ۵ مضمون به همراه مضامین فرعی آنها دیده می‌شود.

نتایج پژوهش کنونی نشان می‌دهد ۲ مضمون اصلی مزایای دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی و همچنین تأثیر اطرافیان و شرایط خانوادگی (که انگیزه‌های بیرونی دانشجویان را تحت پوشش دارند) به عنوان دو عامل انگیزشی بیرونی و قدرتمند‌ترین تأثیر را در انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان داشته‌اند، طوری که اولین دلیل یا حداقل یکی از دلایل عمده ایشان برای ورود به دانشگاه فرهنگیان مزایای این دانشگاه و مزایای حرفه معلمی بوده است. از طرفی، تأثیر اطرافیان و شرایط خانوادگی غیرقابل چشم‌پوشی است، دانشجویان حداقل تحت تأثیر یکی از اعضای خانواده (دور یا نزدیک) و یا یکی از اعضای کادر مدرسه (معلم، مشاور، مدیر و...) بوده‌اند. بعد از دو مضمون یاد شده، مضمون اصلی تجارب یاددهی و یادگیری، بیشترین تأثیر را

در انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان داشته است، طوری که اکثر دانشجویان تجربه انتقال دانش و یا تدریس یک موضوع را به فردی دیگر داشته‌اند. اما دو مضمون اصلی شرایط درونی و ویژگی‌های شخصیتی (که به نوعی انگیزه‌های درونی دانشجویان را تحت پوشش دارد) و مضمون توسعه کلان اجتماعی و نوع دوستی (که انگیزه‌های نوع دوستانه دانشجویان را تحت پوشش دارد) کمترین سهم را نسبت به ۳ مضمون یاد شده پیشین در انتخاب حرفه معلمی و در پی آن ورود به دانشگاه فرهنگیان داشته‌اند. در مجموع باید اذعان داشت، هرچند که تمامی انگیزه در تعامل باهم موجب شکل‌گیری انتخاب حرفه معلمی و ورود به دانشگاه فرهنگیان در دانشجویان شده‌اند اما انگیزه‌های بیرونی فارغ از جنسیت، سن و رشته تحصیلی دانشجویان بر انگیزه‌های درونی و نوع دوستانه در آنها غلبه دارد. لازم به ذکر است که تمامی سه انگیزه درونی، بیرونی و نوع دوستانه همانطور که در مدل مفهومی شکل ۲ دیده می‌شود یک مجموعه هستند نه یکسری اجزای جدا از هم. این مجموع هر سه انگیزه است که انتخاب حرفه معلمی در یک دانشجو معلم را رقم می‌زند هرچند که انگیزه بیرونی غلبه دارد اما همچنان انگیزه‌های درونی و نوع دوستانه در کلیت این مجموعه وجود دارند و تأثیر خود را می‌گذارند، فقط احتیاج به بهبود و تقویت دارند تا از غلبه انگیزه بیرونی کاسته شود. تجارب پیشین همیشه تاحدی در انتخاب‌ها دخیل اند و در این مجموعه نقش ایفا می‌کنند. منظور از تجارب پیشین به طور عمده همان تجاربی است که مربوط به یاددهی و یادگیری می‌شوند. همان تجارب لذتبخش یا گاهی ناخوشایند که دانشجو معلمان هنگام یاد دادن یک مطلب به فرد دیگر یا هنگام یاد گرفتن یک مطلب با آنها برخورد داشته‌اند و آنها را کسب کرده‌اند. البته این تجارب می‌تواند فرای یاددهی و یادگیری باشد اما در این پژوهش منظور ما از تجارب پیشین به طور عمده همین تجارب یاددهی و یادگیری است.

با نگاهی به پژوهش‌های پیشین بخصوص پژوهش‌های داخلی و همچنین نتایج پژوهش حاضر می‌توانیم عوامل اجتماعی - اقتصادی را یکی از دلایل عمده غلبه انگیزه‌های بیرونی در دانشجو معلمان پژوهش کنونی بدانیم. با توجه به شرایط اقتصادی کشورمان که خود بستر را برای انگیزه‌های بیرونی از قبیل مزایای شغلی و حقوقی دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی فراهم می‌آورد و با نگاهی بر فشارهای بیرونی خانواده و دیگران از جمله معلمان مبنی بر اینکه در حال حاضر معلمی خوب است، امنیت شغلی دارد، استخدامی دارد و.... همه این عوامل دست به دست هم می‌دهند تا انگیزه‌های بیرونی غلبه پیدا کنند.

اینکه انگیزه‌های بیرونی غلبه داشته باشند به معنای این است که شخص به طور عمده کاری را بخاطر ارزش خود آن کار انجام نمی‌دهد بلکه صرفاً مزایای پیرامون آن کار برایش اهمیت دارد. وقتی انگیزه معلمان و دانشجو معلمان به طور عمده بیرونی باشد از ارزش حرفه معلمی کاسته می‌شود و مزایای پیرامونی آن از قبیل حقوق و... ارزشمند می‌شود نه خود معلمی! و در آینده ما با جامعه‌ای از معلمان طرف خواهیم بود که خود امر تعلیم و تربیت و خود حرفه معلمی برای آنها ارزش اندکی خواهد داشت، جامعه‌ای از معلمان با انگیزه‌های بیرونی! متأسفانه این روند در سالیان متمادی ادامه پیدا کرده و مورد بی‌توجهی قرار گرفته، همانطور که قبلاً حرفه معلمی ارزش زیادی داشت اما امروزه به دلیل همین غلبه انگیزه‌های بیرونی از ارزشش کاسته شده است. قطعاً ادامه این روند می‌تواند آموزش و پرورش و همچنین تربیت نسل آینده را با بحران مواجه کند.

نتایج پژوهش کنونی از جهت تأکید آن بر غلبه انگیزه‌های بیرونی بر انگیزه‌های درونی و نوع دوستانه و نقش پررنگ‌تر آن نوع از انگیزه‌ها، با پژوهش‌های یوسفی و همکاران (۱۳۹۵)، خسروی و بنی‌عامریان (۱۳۹۵) و تا حدودی با پژوهش‌های بالر و ازکان (۲۰۱۴) و یوسی و همکاران (۲۰۱۳) هم راستا است. پژوهش‌های یوسفی و خسروی به طور آشکاری انگیزه‌های بیرونی را غالب بر انگیزه‌های درونی و نوع دوستانه گزارش کرده‌اند. از طرفی، در پژوهش‌های بالر و لوسی فقط در پسران و مردان است که انگیزه‌های بیرونی بر انگیزه‌های درونی و نوع دوستانه غلبه دارد. این در حالی است که در پژوهش کنونی فارغ از جنسیت انگیزه‌های بیرونی بر انگیزه‌های درونی و نوع دوستانه غالب هستند. کیلینک و همکاران (۲۰۱۲) نیز در طی پژوهش خود اصلی‌ترین دلیل انتخاب شغل معلمی را ارزش‌های کارکردی اجتماعی دانسته‌اند که آن هم به نوبه خود یک انگیزه بیرونی است. تقریباً همه پژوهش‌های پیشین انگیزه‌ها را مستقل در نظر گرفته و ارتباط میان آنها را نادیده می‌گیرند. درواقع آنها به تجزیه مجموعه انگیزه‌ها می‌پردازند در حالی که پژوهش کنونی بر ارتباط، تعامل و کلیت حاکم میان انگیزه‌ها تأکید دارد نه صرف اینکه انگیزه بیرونی بر درونی و نوع دوستانه غلبه دارد. انگیزه‌ها باهم در ارتباط اند و مجموع آنها به همراه تجارب پیشین انتخاب حرفه معلمی را رقم

می‌زند. درست است که انگیزه بیرونی غلبه دارد اما انگیزه‌های درونی و نودوستانه در این برآیند کلی تأثیر گذارند. پژوهش‌های قبلی اهمیت تجارب را در مجموعه انگیزه‌ها در نظر نگرفته‌اند.

در رابطه با مضمون شرایط درونی و ویژگی‌های شخصیتی باید گفت این مضمون و مضامین فرعی آن را می‌توان در پژوهش‌های کیریاکو (۱۹۹۹)، وات و ریچاردسون (۲۰۰۷)، فوکنز-بروینزما و کانرینوس (۲۰۱۲)، بورو (۲۰۱۸) و محمودی و همکاران (۱۴۰۰) مشاهده کرد. پژوهش‌های کیریاکو، وات، فوکنز-بروینزما و محمودی همه بر کار با کودکان تأکید کرده‌اند که با مضمون فرعی علاقه به کار با یادگیرندگان و کمک به آنها در ارتباط است. از طرفی بورو در پژوهش خود در میان انگیزه‌های درونی آشکارا از ویژگی‌های شخصیتی یاد می‌کند. در جای دیگری فوکنز-بروینزما از تجارب قبلی آموزش و یادگیری و محمودی از تجربیات آموزشی و یادگیری پیشین یاد می‌کنند که با مضمون اصلی تجربیات یاددهی و یادگیری در مقاله کنونی در ارتباط است. همچنان بررسی انفرادی انگیزه‌ها در این پژوهش‌ها دیده می‌شود و با پژوهش حاضر که تأکید بر کلیت و مجموعه انگیزه‌ها دارد تفاوت دیده می‌شود. تجارب پیشین که همواره در انتخاب‌های آینده دخیل‌اند مورد غفلت قرار گرفته‌اند.

برخی پژوهش‌ها نیز مانند پژوهش باکار و همکاران (۲۰۱۴)، بالر و ازکان (۲۰۱۴) و کرتیس (۲۰۱۲) از آن جهت که بر انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه تأکید داشته‌اند با مضمون اصلی توسعه کلان اجتماعی و نوع‌دوستی از پژوهش کنونی در ارتباط هستند، اما از آن جهت که این نوع انگیزه‌ها را بر انگیزه بیرونی غالب دانسته‌اند، با پژوهش حاضر که بر عکس این موضوع تأکید دارد ناهمخوانی دارند. از طرفی این پژوهش‌ها نیز استقلال انگیزه‌ها از هم را به وضوح در پیش می‌گیرند و به ارتباط میان آنها اشاره نمی‌کنند. همچنین آنها تجارب پیشین را که مورد تأکید پژوهش حاضر است از قلم می‌اندازند.

با توجه به نتایج پژوهش حال حاضر بنظر می‌رسد که دانشگاه فرهنگیان باید اقداماتی را سازمان دهد که بتواند انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه را در افراد زیادی که با انگیزه‌های بیرونی وارد حرفه معلمی و این دانشگاه شدند تقویت کند، تاجایی که انگیزه بیرونی در این مجموعه از حالت غلبه خارج شده و انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه به حالت غالب درآیند. تجارب پیشین همواره در این مجموعه اثر خود را دارند و از آنجایی که گذشته‌نگر هستند و در گذشته اتفاق افتاده‌اند نمی‌توان آنها را تغییر داد. انگیزه‌های بیرونی، درونی و نودوستانه نیز یک مجموعه هستند نه اجزای جدا از هم و همچنان هر کدام از این اجزا تأثیر خود را بر کلیت که انتخاب حرفه معلمی باشد می‌گذارد. از طرفی چون مجموعه هستند بر یکدیگر نیز تأثیر می‌گذارند یعنی افزایش و بهبود انگیزه‌های درونی و نودوستانه به احتمال زیاد از غلبه انگیزه بیرونی در این مجموعه خواهد کاست. برای این منظور دانشگاه فرهنگیان می‌تواند با به کارگیری اساتید و کادر آموزشی مجرب‌تر، تقویت استعدادهای دانشجویان، رسیدگی بیشتر به مسائل آموزشی و سلامت روان دانشجویان، تأکید بر ماهیت حرفه‌ای معلمی نه ماهیت شغلی آن، برگزاری کارگاه‌هایی در ارتباط با اهمیت اجتماعی و تأثیرگذاری حرفه معلمی بر جوامع و تقویت روحیه پژوهشگری و آموزش و یادگیری و همچنین نوع‌دوستی در دانشجویان از بار غلبه انگیزه بیرونی بکاهد تا انگیزه‌های درونی و نوع‌دوستانه به حالت غلبه درآیند. لازم به ذکر است که دانشگاه فرهنگیان نباید به منظور کاستن از بار غلبه انگیزه بیرونی در دانشجومعلمیان مزایای دانشگاهی و حرفه معلمی را حذف کند یا کاهش دهد، زیرا این کار باعث می‌شود بسیاری از دانشجویان با استعداد و توانمند، دیگر وارد حرفه معلمی و این دانشگاه نشوند و به نوعی دانشگاه فرهنگیان و نهاد آموزش و پرورش سرمایه‌های انسانی خود را از دست می‌دهد و ریزش این نوع از سرمایه‌ها را شاهد خواهیم بود.

پیشنهاد می‌شود با توجه به پژوهش‌های کمی زیادی که در زمینه موضوع مطالعه کنونی انجام شده، پژوهش‌های آینده جهت‌گیری کیفی و آمیخته داشته باشند. از طرفی، موضوع رضایت دانشجومعلمیان دانشگاه فرهنگیان از انتخاب حرفه معلمی بحث مهمی است که باید بررسی شود، باید بررسی شود که آیا همان انگیزه‌های پیش از ورود به این حرفه توانستند رضایت ایشان را حتی بعد از ورود به حرفه معلمی در سطح بالایی نگهدارند یا خیر. مقایسه نگرش دانشجومعلمیان به دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی یا نگاهی بر انگیزه‌های آنها بعد و قبل از معلم شدن هم می‌تواند بستر مطالعاتی مطلوبی را برای پژوهش‌های آینده فراهم

آورد. پژوهش حال حاضر بر روی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان در استان خراسان رضوی اجرا شد. توصیه می‌شود که پژوهش‌هایی از این دست در دیگر استان‌ها و ترجیحاً به صورت کیفی و آمیخته دنبال شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده روی انگیزه‌های درونی و ناعدوستانه و راهکارهای افزایش و بهبود آنها در دانشجومعلم‌ان بیشتر کار شود. نحوه تأثیرگذاری انگیزه‌ها بر یکدیگر و بر کل مجموعه مولد شکب گیری انتخاب حرفه معلمی همچنان نیاز به پژوهش‌های بیشتری دارد. پژوهش کنونی برای کاهش غلبه انگیزه بیرونی در کلیت مجموعه انگیزه‌ها، افزایش و بهبود انگیزه‌های درونی و ناعدوستانه را پیشنهاد داد. اینکه چه روش‌های دیگری را می‌توان برای کاهش غلبه انگیزه بیرونی دانشجومعلم‌ان در مجموعه انگیزه‌ها پیرامون شکل گیری انتخاب حرفه معلمی به کار گرفت همچنان نیازمند مطالعات بیشتر است.



منابع:

- اقبالیان نورایی زاده، پ.، و کشاورز کندازی، آ. (۲۰۱۷). تحلیل نقش دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلمان خلاق: بر اساس اسناد با کیفیت بالا. *مطالعات روان‌شناختی و علوم تربیتی*، ۳، ۱۲۱-۱۰۷.
- بازرگان، ا. (۲۰۲۱). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته (ویرایش چهارم). تهران: دیدآور.
- جلالی، ر. (۲۰۱۱). نمونه‌گیری در پژوهش کیفی. *پژوهش کیفی در علوم بهداشتی*، ۱ (۴)، ۳۲۰-۳۱۰.
- خسروی، ر.، و بنی‌آمریان، م. (۲۰۱۵). بررسی منطق انتخاب شغل معلمی توسط دانشجومعلمان (مورد دانشگاه تربیت دبیر رجایی). *دومین کنفرانس ملی آموزش معلمان. اصفهان: دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان*. دریافت شده از https://www.civilica.com/Paper-CPHE02-CPHE02_038.html.
- محمودی، ف.، حبیبی، ح.، و خاترازه مقصودلو، ج. (۲۰۲۱). عوامل مؤثر بر انتخاب شغل معلم از دیدگاه دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی. *افکار آموزشی نو*، ۱۷ (۳)، ۵۵-۳۳.
- شرنیتان، م. ح.، و قربانی، ع. (۲۰۲۲). فرایند انتخاب ورود به دانشگاه فرهنگیان: زیست‌نگاری تجارب یک دانشجومعلم. *مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم*، ۱ (۶)، ۸۰-۵۳.
- صفری، ا.، ابراهیمی، ش. ح.، و فاطمه، ا. (۲۰۲۲). اهمیت و جایگاه معلمان راهنما در انگیزه‌بخشی به دانشجومعلمان. *پویش در آموزش علوم انسانی*، ۱ (۲۹)، ۱۷۱-۱۳۷.
- عباس‌زاده، م. (۲۰۱۱). تفکری درباره اعتبار و قابلیت اعتماد در پژوهش کیفی. *جامعه‌شناسی کاربردی (نشریه پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)*، ۲۳ (۱)، ۳۴-۱۹.
- عطاران، م. (۲۰۱۶). پژوهش روایی: اصول و مراحل. تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- یوسفی، ن.، عبادی، س. و احمدنژاد، م. (۲۰۱۵). بررسی انگیزه ورود به حرفه و عوامل مؤثر بر انگیزه معلمان زبان انگلیسی ایرانی. *فصلنامه پژوهش‌های آموزشی*، ۴ (۱)، ۹۳-۱۱۹.
- Amabile, T. A. (1993). Motivational Synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90012-S](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90012-S)
- Bakar, R. (2014). The effect of learning motivation on the development of professional competencies in vocational high school, west Sumatra. *International Journal of Asian Social Science*, 4(6), 722-732.
- Bakar, R., Mohamed, S., Suhid, A. & Hamzah, R. (2014). So You Want to Be a Teacher: What Are Your Reasons? *International Education Studies*, 7(11), 155-161. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n11p155>
- Bilal, A. & Ock, K. (2000). The effect of learning motivation on the development of professional competencies in vocational high school, west Sumatra. *International Education Studies*, 7(5), 104-115. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n5p104>
- Batson, C. D. (2010). Empathy-induced altruistic motivation. *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature*, 15-34. <https://doi.org/10.1037/12061-001>
- Burton, M. M. (2000). The effect of learning motivation on the development of professional competencies in vocational high school, west Sumatra. *Porta Linguarum*, 12, 25-36.
- Boru, N. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 671-676.
- Barati, H. & Miri, M. (2023). Identifying the Factors Affecting the Academic Motivation Students of Farhangian University and Presenting Structural Model. *Educational and Scholastic Studies*, 12(1), 37-55.

- Chetty, R. Friedman, J. N., & Rockoff, J. E. (2014). Measuring the impacts of teachers II: Teacher value-added and student outcomes in adulthood. *American Economic Review*, 104(9), 2633-2679. <https://doi.org/10.1257/aer.104.9.2633>
- Curtis, C. (2012). Why Do They Choose to Teach-And Why Do They Leave? A Study of Middle School and High School Mathematics Teachers. *Journal of Teacher Education*, 132(4), 779-788.
- Diekelmann, N. L., Allen, D., & Tanner, C. (1989). *The NLN criteria for appraisal of baccalaureate programs: a critical hermeneutic analysis*. New York: National League for Nursing Press.
- Eran, A. (2012). Prospective Teachers' Interest in Teaching, Professional Plans about Teaching and Career Choice Satisfaction: A Relevant Framework? *Australian Journal of Education*, 56(3), 303-318. <https://doi.org/10.1177/000494411205600308>
- Fackler, S., & Malberg, L. E. (2016). Teachers' self-efficacy in 14 OECD countries: Teacher, student group, school and leadership effects. *Teaching and teacher education*, 56, 185-195. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.002>
- Fokkens-Bruinsma, M., & Canrinus, E. T. (2012). The factors influencing teaching (FIT)-choice scale in a Dutch teacher education program. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 249-269. <https://doi.org/10.14221/ajte.2017v42n2.3>
- Kilinc, A., Watt, H. M. G., Richardson, P. W. (2012). Factors Influencing Teaching Choice in Turkey. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 199-226. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700048>
- Klassen, R. M., Al-Dharfi, S., Hannok, W., & Betts, S. M. (2011). Investigating pre-service teacher motivation across cultures. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.10.012>
- Kruger, J. (1999). The role of motivation in becoming a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3, 373-381. <https://doi.org/10.1080/13664539900200087>
- Kashefian-Naeini, S., Shokrpour, N. & Pakdel, F. (2024). Optimizing EFL learning: exploring the role of learner background factors and the nuances of their effects on intrinsic and extrinsic motivation among university students in a mixed-methods study. *BMC Psychology*, 12(535), 1-24. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02034-8>
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). The Role of Work Motivation, Competency, and Professionalism on Teacher Performance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255.
- Qutosh, S. (2018). Phenomenology: A Philosophy and Method of Inquiry. *Journal of Education and Educational Development*, 5(1), 215-222.
- Sharbatian, M.H., & Ghorbani, A. (2023). The selection process of Farhangian University, the lived experience of a student teacher: a narrative research. *Sociological Studies of Youth*, 14(49), 25-46. <https://doi.org/10.22034/ssyj.2023.1991978.1293>
- Swiatczak, M.D. (2021). Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 45(6), 769-789. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09906-1>
- Siyuan, M., Jaehoon, R & Jun, I. (2020). How Much Does Extrinsic Motivation or Intrinsic Motivation Affect Job Engagement or Turnover Intention? A Comparison Study in China. *Sustainability*, 12 (3630), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su12093630>
- Teherani A, M. T.-H. (2015). Choosing a qualitative research approach. *J Grad Med Educ*, 7, 669-70. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-15-00414.1>
- Topkaya, E. Z., & Uztosun, M. S. (2012). Choosing teaching as a career: motivations of pre-service English teachers in Turkey. *Journal of Language Teaching and Research*, 3(1), 126-134.
- UNESCO. (2014). *Teaching and Learning: Achieving Quality for All—EFA Global Monitoring Report 2013/4*. Paris: UNESCO.

- UNESCO Institute for Statistics. (2016, November 39). *The world needs almost 69 million new teachers to reach the 2030 education goals*. Retrieved from UNESCO: <http://uis.unesco.org>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P.W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: development and validation of the FIT-choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202>
- YB BBBB BB 99 99999T Baeer trii nees' mtt ieef for ett rrigg inta a taaiii aa aaærr in Brunei Darussalam. *Teaching and Teacher Education*, 11(3), 215-280. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(94\)00023-Y](https://doi.org/10.1016/0742-051X(94)00023-Y)
- Yuce, K., Sahin, E. Y., Kocer, O. & Kana, F. (2013). Motivations for choosing teaching as a career: a perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306. <https://doi.10.1007/s12564-013-9258-9>

