



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

شماره مجوز مجله : 80400

زمان پذیرش نهایی: 1399/06/15

بررسی تاثیر توجه به پایداری (میل به ماندگاری در مدرسه) عوامل آموزشی بر بهبود

یادگیری دانش آموزان ابتدایی شهرستان ملایر

حوا فلاح نودهی<sup>1</sup>، فریده گودرزی<sup>2</sup>، حسن دیناروند<sup>3</sup>

1- کارشناس ارشد علوم تربیتی

2- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد ملایر

3- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد ملایر

## چکیده

هدف انجام این پژوهش بررسی تاثیر توجه به پایداری (میل به ماندگاری در مدرسه) بر بهبود یادگیری دانش آموزان ابتدایی شهرستان ملایر می باشد. روش پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. روش گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق ساخته با 8 سوال انجام شده است. میزان آلفای کرونباخ بالاتر از 0/70 به دست آمده، بنابراین ضریب پایایی و یا همسانی درونی سوالات، مناسب ارزیابی شده است. جامعه آماری این پژوهش عوامل آموزشی شامل مدیران، معاونین و معلمان هستند که در سال تحصیلی 1398-1399 در مدارس ابتدایی ملایر مشغول به کار می باشند که 1100 نفر هستند و طبق جدول مورگان 285 نفر نمونه آماری بدست می آید ولی به دلیل افت آزمودنی و مشکلات پر کردن پرسشنامه از طریق ایمیل و شبکه های اجتماعی و مجازی 300 پرسشنامه بین عوامل آموزشی مدارس ابتدایی شهرستان ملایر پخش شد که 288 مورد به صورت کامل پر و برگردانده شد. برای انتخاب گروه نمونه، از روش نمونه گیری سهمیه ای استفاده شد و داده های به دست آمده از پرسشنامه با استفاده از روش آماری استنباطی از طریق آزمون t تک نمونه با نرم افزار آماری SPSS-24 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که پایداری عوامل آموزشی مدرسه بر یادگیری دانش آموزان ابتدایی تاثیر مثبت دارد.

کلمات کلیدی: پایداری، یادگیری، دانش آموز، مقطع ابتدایی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

هر جامعه برای بقا و تداوم حیات خود، ناگزیر به رفع برخی نیازهای اساسی نظیر نیازهای اقتصادی، زاد و ولد، آموزش و پرورش و ایجاد نظم و امنیت عمومی بوده است. بنابراین در جهت رفع این نیازها به تدریج نهادهایی نظیر خانواده، آموزش و پرورش و... ایجاد شده‌اند. از بین نهادهای اجتماعی نهاد آموزش و پرورش قدمتی چند هزار ساله دارد. بنابراین آموزش و پرورش به‌عنوان مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل‌دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. آموزش و پرورش، مسؤولیت‌های بزرگی برای تحقق اهداف فردی و اجتماعی برعهده گرفته است و به‌عنوان بهترین فرصت برای شکوفاسازی استعدادهای انسانی مطرح و موردنظر متخصصین و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت بوده است (شاهدوستی، 1390). هدف تمامی نظام‌های آموزشی، برپا کردن مدارس خوب و با کیفیت است. کیفیت مدارس مستلزم تلاش و کار جمعی و هماهنگی کلیه پارامترهای داخلی و خارجی نظام مدرسه است (ربیعی، 1387: 112).

آموزش و پرورش از جمله سازمانهایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهایی مانا و متعهد است، معلمان مؤثرترین و مهمترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها اجرا می‌شود، ماندگاری با انگیزه معلمان از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگون در پی دارند که مهمترین آنها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان درآمیخته است (اینگرسول، 2001، ص 19). عدم تمایل به ماندگاری در شغل معلمی یا ماندگاری بدون انگیزه مسئله‌ای است که موجب می‌شود سازمان برای معلمان در حد تأمین معاش، قابل احترام باشد، در نتیجه احساس تعلق نسبت به سازمان، در آنها در سطح پایینی قرار می‌گیرد و اگر شرایط مناسب دیگری به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می‌کنند. نتایج تحقیقات و بررسی‌های ایران نشان می‌دهد که میانگین عدم تمایل به ماندگاری معلمان به طور عام 43٪ و در میان معلمانانی که از مدارک تحصیلی بالاتر (کارشناسی ارشد و دکتری) برخوردارند، بیش از 80٪ است، که عدم توجه به این مسئله آسیب‌های جدی بر پیکره آموزش و پرورش وارد می‌سازد (گلکار، 1374).

میل به ماندگاری با انگیزه در میان معلمان عاملی اساسی است که اگر مورد توجه قرار نگیرد، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه می‌سازد، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت معلمان را نیز داشته باشد و انگیزه‌های ماندگاری آنان را تقویت کند. فرآیندهایی که به منظور ماندگاری معلمان ارائه می‌شود، در صورتی که منطبق با نیازها، انتظارات و خواسته‌های آنان باشد، علاوه بر اینکه انگیزه‌های ماندگاری معلمان را تقویت می‌کنند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان را که دو پیامد مهم و متمرکز بر گرایش‌های معلمان نسبت به شغل و سازمانشان است، افزایش می‌دهد (ناصری، 1398).

ارزش‌های اصلی سازمان که به مقیاس وسیع، مورد توجه همگان قرار گیرد؛ معرف فرهنگ قوی آن سازمان خواهد بود. هر قدر اعضای سازمان، ارزش‌های اصلی را بیشتر بپذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آن‌ها داشته باشند، سازمان مزبور، دارای فرهنگ قوی‌تری خواهد بود. فرهنگ‌های قوی بر رفتار افراد، اثراتی شدیدتر دارند و موجب می‌شوند، جابه‌جایی کارکنان، به‌شدت کاهش یابد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (الوانی، 1378: 43).



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

فرهنگ قوی، موجب تأیید و توافق بالایی میان اعضای سازمان، درباره اینکه سازمان به دنبال چیست، می‌شود. یک چنین اتفاق نظر کاملی، باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می‌شود. این پدیده‌ها به نوبه‌ی خود، موجب می‌شوند تا افراد، میل کمتری نسبت به ترک سازمان پیدا کنند (رابینز، 1385).

تضادها در محیط کار اجتناب ناپذیر هستند ولی توجه به انتظارات عوامل آموزشی و تلاش برای دستیابی آنها باعث شده مؤلفه پایداری تقویت شود یعنی اعضای سازمان خود را با کل سازمان یکی دانسته و تمایل به ماندن در سازمان داشته باشند (بشیربگی، 1392). و در نهایت اگر معلم از یک امنیت شغلی برخوردار باشد، با آرامش به کار خود ادامه خواهد داد و حفظ حرمت معلم بسیار مهم است و اولین قدم برای دور ماندن از بی حرمتی‌ها، هماهنگی همه کادر مدرسه می باشد و با این اطمینان، معلمان برای رسیدن به اهداف متعالی از هیچ تلاشی فروگذاری نخواهند کرد و اینجاست که تربیت بر تعلیم پیشی خواهد گرفت (ناصری، 1398).

نقش کلیدی معلمان سبب می‌شود که آموزش و پرورش به فرآیند حفظ و نگهداری معلمان را در حکم وظیفه‌های مهم و اساسی توجه کند و به منظور ماندگاری معلمان، راهکارهایی نظاممند طراحی نماید و با نگرش کلان به ورود و خروج معلمان، عواقب و هزینه‌های از دست دادن انگیزه ماندگاری معلمان را بررسی کند.

ماندگاری بدون انگیزه در آموزش و پرورش، به دلیل اهمیت و حساسیت این نهاد و نقش آن در آموزش و تربیت دانش آموزان میتواند عواقب بسیار وخیمتری داشته باشد، عوامل آموزشی آرامش نخواهند داشت و با انگیزه تدریس نخواهند کرد و در نتیجه اثرات نامطلوبی در یادگیری دانش آموزان خواهد داشت. آموزش و پرورش در حفظ تمایلات و انگیزه‌های معلمان برای تلاش بیشتر و ماندگاری با مشکلات زیادی مواجه است. چنانچه زمینه‌ها و شرایط لازم برای افزایش و تقویت انگیزه‌های ماندگاری معلمان فراهم شود، نه تنها منجر به افزایش بهره‌وری سازمانی می‌گردد، بلکه از پیامدهای منفی کاهش آن نیز جلوگیری می‌شود (کریوان، 2000). کارکنانی که میل به ماندگاری با انگیزه نداشته باشند، بیشتر احساس نارضایتی میکنند و اغلب دوست دارند که از شغل خود فاصله بگیرند و غالباً غیبت یا تأخیر دارند و گاهی همزمان به مشاغل دیگر، اشتغال دارند. به علاوه تمایل به همکاری در سایر زمینه‌های آموزشی و پرورشی ندارند، در چنین حالی احساس تعلق و تعهد نسبت به سازمان در سطحی پایین قرار می‌گیرد که اگر شرایطی مناسبتر به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک میکنند. تمایل به ماندگاری در میان معلمان، کارایی و اثربخشی را افزایش میدهد، (می‌یر و آلن، 1997).

میل به ماندگاری با انگیزه معلمان عاملی کلیدی در ارتباط میان آنان و نظام آموزش و پرورش است. معلمان با سطح پایین تعهد سازمانی و میل به ماندن، نه تنها در جهت دستیابی به اهداف سازمانی تلاش نمی‌کنند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی، نسبت به مسائل محیط کار می‌توانند در میان همکاران خود، اثر تخریبی داشته باشند و به این ترتیب سبب کم کاری و بی دقتی و در نتیجه ایجاد مکانیزمهای کنترلی و نظارتی دقیق و پیچیده و هزینه‌های ناشی از آنها شوند. معلمان همواره در حکم نیرویی قدرتمند در مدارس در نظر گرفته شده‌اند، اگرچه به میل ماندگاری معلمان به صورت مستقیم، کمتر توجه شده است (گارت، 1999).

فراهم کردن زمینه‌های لازم برای ماندگاری با انگیزه معلمان، سبب ایجاد و افزایش حس تعهد در آنان می‌شود. این امر عامل در اختیار گرفتن قلب و ذهن معلمان، برای ترغیب آنان به شناخت بهتر سازمان وابسته به آن، تلاش بیشتر به منظور تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی و ادامه کار توأم با علاقه و انگیزه در سازمانشان است (آرمسترانگ، 1384، ص 285). بی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

توجهی به انگیزه های معلمان و نادیده گرفتن تمایلات آنان، اگر منجر به ترک خدمت آنان نشود، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان در کارشان میشود که زینهای ناشی از آن کمتر از آثار ترک خدمت کارکنان نخواهد بود. ماندگاری با انگیزه معلمان آنان را به طور خودآگاه یا ناخودآگاه به فعالیت بیشتر در جهت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش هدایت می کند و سبب میشود که معلمان در حد توانمندیها یا بیش از حد تواناییهای خود در جهت تحقق بخشیدن به اهداف آموزش و پرورش گام بردارند .

ماندگاری با انگیزه معلمان از نتایج رضایت شغلی آنان است که نه تنها به انگیزش معلمان و بهبود آنان کمک می کند، بلکه در کیفیت یادگیری دانش آموزان و پیشرفت آنان نیز موثر است (پرایس و دیگران، 1997) ، همچنین به عملکرد شغلی معلمان که شامل مشارکت معلمان و تعهد نسبت به شغل معلمی است، ارتباط دارد (سارجنت، 2005). البته باید خاطر نشان شویم که عواملی مانند نداشتن حقوق و مزایای کافی و تشویق نشدن باعث می شود که رضایت معلمان تامین نشده و انگیزه کاری کاهش یابد (اشرفی، 1396) و در نهایت ماندگاری کم گردد. و این تفکر بر رفتار، انگیزه، رضایت شغلی، تعهد و در نهایت هدف سازمان اثر گذاشته و در نهایت بر روی هدف دانش آموزان که هدف نهایی سازمان است اثر منفی می گذارد (حسینی، 1388). از آنجایی که کیفیت نظام آموزشی در مدارس نقش تعیین کننده ای در پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و توسعه پایدار کشور دارد، دست اندرکاران تعلیم و تربیت باید به فکر چاره ای در این زمینه باشند (مهدیون، 1396) ، بنابراین تحقیق در این زمینه از اولویت ویژه ای برخوردار است.

محققانی در این زمینه پژوهش کرده اند که خلاصه ای از آنها را مرور می نمایم.

کلکر و لودمن ( 1996) رابطه میان توانمندسازی معلمان، رضایت شغلی و انگیزه ماندگاری آنان را بررسی کرده اند که براساس نتایج این پژوهش عواملی مانند حقوق، فرصت ارتقای شغلی، درجه چالش شغلی، استقلال، شرایط کلی کار، تعامل با همکاران و تعامل با دانش آموزان در این زمینه دخیل دانسته اند.

انگیزه ماندگاری معلمان در مدارس شهری و روستایی و مدارس دولتی و خصوصی نیز بررسی شد است . براساس تحقیقی که زایوولی ( 2003 ) انجام داده است، عوامل انگیزش ، مدارس روستایی بیش از آنکه مربوط به حقوق آنها باشد، به امنیت شغلی و شرایط محیط کار آنها مرتبط است . همچنین نتایج تحقیق منگ ( 2004) نشان می دهد که مشکلات نگهداری معلمان در مدارس دولتی و خصوصی با هم تفاوت دارد . در مدارس دولتی پایین بودن درجه حقوق و مزایا، استرس شغلی، عدم شادابی، مسائل و مشکلات خانوادگی (مدت زمانی که با اعضای خانواده سپری می شود و توجه به آموزش فرزندان) در عدم تمایل به ماندگاری معلمان موثرند.

سارجنت و هانام (2005) در شمال شرقی چین در این زمینه تحقیقی انجام داده اند که عوامل مرتبط با نگرش مثبت به شغل معلمی را در قالب عوامل اجتماعی ، عوامل محیط مدرسه، ویژگیهای معلم مورد بررسی قرار داده است . مطالعات تطبیقی انجام شده میان دو کشور آمریکا و چین نشان داده است که رضایت شغلی در هر دو کشور مهمترین عامل نگهداری معلمان شناخته شده است .

پوراشرف (1387) در مقاله ای با عنوان رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان ، نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگیهای حرفه معلمی، ویژگیهای فردی، محیط اجتماعی- اقتصادی و تخصصی کردن یا حرفه ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی تأثیرگذار بر ماندگاری با انگیزه معلمان و تمایل آنها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در حرفه معلمی است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

این پژوهش به دنبال پاسخ به سوال زیر است:

تا چه میزان پایداری (میل به ماندگاری در مدرسه) عوامل آموزشی مدرسه بر بهبود یادگیری دانش آموزان مدارس ابتدایی مؤثر است؟

## 2- روش تحقیق:

این تحقیق از نوع تحقیقات کمی محسوب شده و از نظر هدف کاربردی و از دیدگاه شیوه ی اجرا توصیفی پیمایشی است و از روش کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است.

### 1-2- ابزار تجزیه و تحلیل داده ها:

جامعه آماری این پژوهش 1100 نفر عوامل آموزشی شامل مدیران، معاونین و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ملایر می باشند که طبق جدول مورگان 285 نفر نمونه آماری بدست می آید ولی به دلیل افت آزمودنی و مشکلات پر کردن پرسشنامه از طریق ایمیل و شبکه های اجتماعی و مجازی 300 پرسشنامه بین عوامل آموزشی مدارس ابتدایی شهرستان ملایر پخش شد که 288 مورد کامل شد.

از پرسشنامه محقق ساخته با 8 سوال استفاده شده است که در پنج طیف خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم تهیه شده است در این پژوهش از روش آماری استنباطی t تک نمونه و با نرم افزار spss-24 استفاده شده است.

### 2-2- روایی و پایایی پرسشنامه:

روایی در این نوع تحقیق از نوع محتوایی می باشد. در روایی محتوایی چند نفر متخصص نظر می دهند که آیا سئوالات پرسشنامه به طور کامل حیطه مورد نظر را در بر می گیرد (خاکی، 1391). جهت تعیین روایی، پرسشنامه های تحقیق در اختیار پنج تن از اساتید و صاحب نظران رشته علوم تربیتی قرار گرفت و پس از بررسی مورد تایید اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت.

پایایی از طریق آلفای کرونباخ محاسبه می شود.

جدول 1: نتایج مربوط به آلفای کرونباخ پرسشنامه

| پرسشنامه                   | تعداد نمونه | تعداد سؤالات | میزان ضریب آلفای کرونباخ |
|----------------------------|-------------|--------------|--------------------------|
| پایداری عوامل آموزشی مدرسه | 288         | 8            | 0/91                     |

نتایج حاصل از پایایی پرسشنامه که با ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده بالاتر از 0/70 است ضریب پایایی و یا همسانی درونی سئوالات مناسب ارزیابی شده است.

جدول 2: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع متغیر

| متغیرها                    | آزمون کلموگروف-اسمیرنوف | آماره های مفید |
|----------------------------|-------------------------|----------------|
| پایداری عوامل آموزشی مدرسه | 0/393                   | 0/098          |



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

با توجه به جدول 2 می‌توان نتیجه گرفت که سطح معناداری بدست آمده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بزرگ‌تر از 0/05 می‌باشد. بنابراین داده‌های مربوط به این متغیر نرمال می‌باشد و می‌توان برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

### 3- یافته‌های توصیفی

جدول 3: توزیع فراوانی شرکت کنندگان در تحقیق بر اساس سن

| درصد  | فراوانی | میزان تحصیلات  |
|-------|---------|----------------|
| 25/3  | 73      | 20 تا 30 سال   |
| 64/9  | 187     | 31 تا 40 سال   |
| 9/8   | 28      | 41 تا 45 سال   |
| 0/0   | 0       | 50 سال به بالا |
| 100/0 | 288     | کل             |

جدول 3 نشان می‌دهد که از نظر سن، 25/3 درصد شرکت کنندگان در تحقیق دارای سن بین 20 تا 30 سال، 64/9 درصد بین 31 تا 40 سال و 9/8 درصد بین 41 تا 45 سال بوده‌اند.

جدول 4: توزیع فراوانی شرکت کنندگان در تحقیق بر اساس جنسیت

| درصد  | فراوانی | وضعیت تحصیلی |
|-------|---------|--------------|
| 14/2  | 41      | مرد          |
| 85/8  | 247     | زن           |
| 100/0 | 288     | کل           |

جدول 4 نشان می‌دهد که 14/2 درصد شرکت کنندگان در تحقیق مرد و 85/8 درصد زن بوده‌اند.

جدول 5: توزیع فراوانی شرکت کنندگان در تحقیق بر اساس تحصیلات

| درصد  | فراوانی | تحصیلات       |
|-------|---------|---------------|
| 94/8  | 273     | کارشناسی      |
| 5/2   | 15      | کارشناسی ارشد |
| 100/0 | 288     | کل            |



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

جدول 5 نشان می دهد که در میان شرکت کنندگان در تحقیق 95/3 درصد کارشناسی و 4/8 درصد کارشناسی ارشد بوده‌اند.

جدول 6: توزیع فراوانی شرکت کنندگان در تحقیق بر اساس سابقه شغلی

| درصد  | فراوانی | سابقه شغلی    |
|-------|---------|---------------|
| 46/9  | 135     | کمتر از 5 سال |
| 43/4  | 125     | 5 تا 10 سال   |
| 6/6   | 19      | 11 تا 15 سال  |
| 3/1   | 9       | 16 تا 20 سال  |
| 100/0 | 288     | کل            |

جدول 6 نشان می دهد که در میان شرکت کنندگان در تحقیق 46/9 درصد کمتر از 5 سال، 43/4 درصد بین 5 تا 15 سال، 6/6 درصد بین 11 تا 15 سال و 3/1 درصد بین 16 تا 20 سال سابقه شغلی داشتند.

جدول 7: میانگین و انحراف استاندارد مدیریت مشارکتی

| متغیر                      | میانگین | انحراف استاندارد |
|----------------------------|---------|------------------|
| پایداری عوامل آموزشی مدرسه | 4/92    | 0/234            |

جدول 7 میانگین و انحراف استاندارد فرهنگ سازمانی و ابعاد آن را نشان می دهد. در این جدول میانگین بین 1 تا 5 است.

#### 4- یافته های مربوط به سوال پژوهش:

سوال پژوهش این بود که «تا چه میزان پایداری عوامل آموزشی مدرسه بر بهبود یادگیری دانش آموزان مدارس ابتدایی مؤثر است؟». با توجه به نرمال بودن توزیع متغیر پایداری عوامل آموزشی مدرسه، برای آزمون این سوال از آزمون t تک نمونه‌ای با عدد معیار 3 استفاده شد که نتایج آن در جدول 8 آمده است.

جدول 8: خلاصه نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی تأثیر پایداری عوامل آموزشی مدرسه بر بهبود یادگیری

دانش آموزان از دیدگاه عوامل آموزشی مدرسه

| متغیر                      | میانگین | انحراف استاندارد | میانگین فرضی | اختلاف میانگین | T       | df  | p     |
|----------------------------|---------|------------------|--------------|----------------|---------|-----|-------|
| پایداری عوامل آموزشی مدرسه | 4/92    | 0/234            | 3/0          | 1/92           | 139/290 | 287 | 0/001 |

همانطور که در جدول 8 نشان داده شده است، بین میانگین فرضی و میانگین پایداری عوامل آموزشی مدرسه بر بهبود یادگیری دانش آموزان از دیدگاه عوامل آموزشی تفاوت معنی دار وجود دارد. به این معنی که از دیدگاه عوامل آموزشی مدرسه پایداری بر بهبود یادگیری دانش آموزان تأثیر مثبت داشته است. بنابراین در جواب به سؤال می توان گفت که میزان اثرگذاری بسیار زیاد بوده است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

## 5- بحث و نتیجه گیری:

در جواب سوال پژوهش مشاهده کردیم که از دیدگاه عوامل آموزشی، پایداری عوامل آموزشی مدرسه بر بهبود یادگیری دانش‌آموزان تأثیر مثبت داشته است.

در پژوهش‌های قبلی رابطه مثبت بین پایداری و انگیزه و در نهایت رفتار یادگیری (کلکر و لودمن، 1996)، (زایوولی، 2003؛ منگ، 2004، سارجنت، 2005) و نیز (پور اشرف، 1387) مورد تأیید قرار گرفته بودند، بنابراین می‌توان گفت که این نتیجه مطالعات قبلی را مورد تأیید قرار داده است.

در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که پایداری عوامل آموزشی مدرسه به رضایت شغلی، امنیت شغلی، توجه به رشد آموزشی و پیشرفت در این زمینه، تجهیز مدرسه با وسایل آموزشی مناسب، وجود فضای با نشاط و توانمندسازی معلمان در مدرسه و تلاش برای حفظ عوامل آموزشی توانمند در مدرسه توسط مدیریت مدرسه اشاره دارد؛ بنابراین هرچقدر مدیران مدارس جو مدرسه را به سمت رشد و پیشرفت آموزشی سوق دهند، به امنیت شغلی معلمان اهمیت بدهند و جوی مبتنی بر شادی و نشاط را فراهم بکنند، معلمان با روحیه‌ای شادتر و مبتنی برصمیمیت بیشتر به انجام وظایف شغلی خواهند پرداخت که این امر می‌تواند از نظر آنان به بهبود یادگیری دانش‌آموزان منجر شود.

## 6- پیشنهادهای کاربردی

با توجه به اینکه نتایج نشان داد که پایداری عوامل آموزشی مدرسه بر بهبود یادگیری دانش‌آموزان مدارس ابتدایی مؤثر است، پیشنهاد می‌شود که به نقش مدیران و مسئولین در حفظ و پایداری معلمان در مدارس توجه شود و معلمانی که نقش مهمی در فرایند یادگیری دارند در مدارس حفظ شوند و زمینه لازم جهت ارتقای شغلی آنان فراهم شود که در این زمینه مخصوصاً در مدارس غیر انتفاعی که قرارداد سالیانه با معلم بسته می‌شود، اگر مدیر از کار معلمی راضی باشد برای چند سال با او قرار داد ببندد تا معلم با آرامش بیشتری به کار خود ادامه دهد و با فکر اینکه در سال آینده هم آنجا حضور دارد با دلگرمی و اشتیاق برای پیشرفت آن مدرسه و دانش‌آموزان تلاش نماید و اضطراب کار در سال آینده را نداشته باشد که باعث شود در این مدرسه بی تفاوت عمل کند.

به طور کلی نتایج حاصل از اجرای این تحقیق نشان می‌دهد که به منظور حفظ تمایلات ماندگاری معلمان و تقویت انگیزه های آنان برای تلاش بیش تر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش و تداوم همکاری آنان لازم است که اقدامات و فعالیتهایی که از سوی سازمان جهت حفظ و نگهداشت معلمان انجام می‌شود مانند حقوق، فرصت ارتقا، فرصت رشد حرفه ای، حمایت مدیریت، امنیت در محیط کار، مشارکت در تصمیم گیری مطابق با سطح نیاز، خواسته ها و انتظارات معلمان اجرا شوند تا انگیزه های آنان را تقویت نمایند. ویژگیهای شغلی، شغل معلمان نیز مورد توجه قرار گیرد، به طوری که فعالیتهای و وظایفی که معلم در کلاس درس انجام می‌دهد، مستلزم به کارگیری مهارتهای متنوع باشند.

## مراجع:

1) آرمسترانگ، مایکل، راهبردهای مدیریت منابع انسان، ی ترجمه خداپار ایلی و حسن موقفی، تهران: نشر فرا، 1384





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

- (2) اشرفی، سکینه ، وظایف مدیران مدارس در جهت تقویت و توسعه کامیابی شغلی معلمان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، 1396
- (3) الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، 1378
- (4) بشیر بگی ، ناصر ، درک و شناخت گونه های سوء رفتار سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه کردستان ، پژوهش نامه مدیریت تحول ، 1392 : 51-28 (g) 5.
- (5) پوراشرف، یاسان الله و طولابی، زینت، رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان، ایلام، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره 98، 1387
- (6) حسینی، نسیر برزگر، تدریس اثر بخش، فصلنامه علمی مدیر مدرسه، 1388
- (7) خاکی، غلامرضا، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، تهران: انتشارات فوژان، 1391
- (8) رایبیز، استیفن پی، مدیریت رفتار سازمانی، فرزاد امیدواران و دیگران، چاپ اول، تهران: کتاب مهربان نشر، 1385
- (9) ربیعی، مجید، مدیریت فرایند مدار در مدرسه، مجله مدارس، 3(4)، 23-28، 1387
- (10) شاهدوستی، لیلا، نقش متغیر های محیط خانه، پیشینه دانش آموز، جو مدرسه و فرایند تدریس در پیشرفت ریاضی دانش آموزان پایه سوم راهنمایی براساس مطالعات تمیز (2007). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تبریز- ایران، 1390
- (11) گلکار، طاهره ، بررسی نظرات کارشناسان ارشد و دکتری شاغل در آموزش و پرورش شیراز در مورد میزان و برخی از علل تمایل به ترک خدمت متخصصین آموزش و پرور . ش پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران، 1374
- (12) مهدیون، روح الله، عوامل موثر بر کیفیت مدارس و بررسی وضعیت موجود، تبریز: دانشگاه شهید مدنی، 1396
- (13) ناصری، مرضیه ، معلم امنیت شغلی می خواهد پایگاه خبری -تحلیلی معلمان ایران، 1398
- 14) Currivan, D, B. (2000). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*. 9, 495-524.
- 15) Garrett, R. M (1999). Teacher jjob satisfaction in developing countries *ERIC clearinghouse on Educational Management (ERIC Digest*, NO EDH 59-150).
- 16) Ingersoll, R. M (2001). Teacher turnover and teacher shortage: An organizational analysis. *American Educational Research journal*, 38, 499-534.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

17)Kelecher, B & Loadman, W. E (1996). Exploring the relationship between teacher empowerment teacher job satisfaction. ERIC. *Clearinghouse on Educational management*. 40.

18) Meng, L (2004). *Reasns foe brain in high school teachers and strategies to prevent teachies form leaving form leaving*. No. 3.

19) Price, J (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of manpower*, 18, 305-558.

20)Sargent, t & Hannam. E (20050. Keeping Teachers happy: job satisfaction among primary school teachers in rural Northwest chind. *Comparative education review*, 49, 173-204.

21)Xaio, Z & Li, C (2003). Teachers needs in china. *Journal of hebei normal university*. No. 3, 28-31.

ضمایم:

بسمه تعالی

پاسخگوی گرامی

این پژوهش به دنبال بررسی میزان تاثیرتوجه به پایداری (میل به ماندگاری) عوامل آموزشی بر بهبود یادگیری دانش آموزان ابتدایی شهرستان ملایر می باشد. امید است با همکاری و مساعدت شما، این امر مهم حاصل گردد. لذا از شما تقاضا می شود با قبول زحمت و صرف وقت خود صادقانه به سؤالات جواب بدهید. لازم به ذکر است که اطلاعات پرسشنامه فقط در جهت اهداف تحقیق استفاده خواهد شد و نیازی به ذکر نام نیست. قبلاً از همکاری صمیمانه شما تشکر می نمایم.

حوا فلاح نودهی

کارشناس ارشد علوم تربیتی

لطفاً قبل از پاسخ دادن به پرسشنامه موارد زیر را تکمیل نمایید.

مشخصات فردی:

|                |                                |                                    |                                 |                                     |
|----------------|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| سن:            | <input type="checkbox"/> 20-30 | <input type="checkbox"/> 30-40     | <input type="checkbox"/> 40-50  | <input type="checkbox"/> 50 به بالا |
| جنسیت:         | <input type="checkbox"/> مرد   | <input type="checkbox"/> زن        |                                 |                                     |
| میزان تحصیلات: | <input type="checkbox"/> دیپلم | <input type="checkbox"/> فوق دیپلم | <input type="checkbox"/> لیسانس | <input type="checkbox"/> فوق لیسانس |
|                | <input type="checkbox"/> دکتری |                                    |                                 |                                     |



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

|                          |                           |                          |             |                          |              |                          |              |                          |                |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | سابقه خدمت: کمتر از 5 سال | <input type="checkbox"/> | 5 تا 10 سال | <input type="checkbox"/> | 10 تا 15 سال | <input type="checkbox"/> | 15 تا 20 سال | <input type="checkbox"/> | 20 سال به بالا |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|----------------|

لطفاً نظر خود را در رابطه با میزان تاثیر هر یک از مولفه های زیر بر یادگیری دانش آموزان با علامت ضربدر مشخص فرمایید.

| نظرها:   | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم |
|--|-----------|------|-------|----|---------|
| پایداری عوامل آموزشی مدرسه   |           |      |       |    |         |
| 1) رضایت شغلی عوامل آموزشی مدرسه   |           |      |       |    |         |
| 2) احساس امنیت شغلی عوامل آموزشی در مدرسه  |           |      |       |    |         |
| 3) توجه به رشد آموزشی مدرسه در آینده بیش از وضعیت فعلی آن                                    |           |      |       |    |         |
| 4) توجه به پیشرفت آموزشی آتی مدرسه با ایجاد راهکارهای لازم درانجام امور آموزشی               |           |      |       |    |         |
| 5) تجهیز مدرسه، با ابزارهای مورد نیاز آموزشی   |           |      |       |    |         |
| 6) تقویت باور مثبت دانش آموز در خصوص درس و ادامه تحصیل و توجه به انتظار دانش آموز از یادگیری |           |      |       |    |         |
| 7) وجود فضای با نشاط و توانمند سازی معلمان در مدرسه  |           |      |       |    |         |
| 8) تلاش برای حفظ عوامل آموزشی توانمند مدرسه، توسط مدیریت                                     |           |      |       |    |         |