



بررسی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی

محمد نجفی^۱، سمیرا اکبرزاد^۲، پریسا محمدفام^۳، زهرا نجفی^۴

۱- کارشناس ارشد روان شناسی تربیتی، آموزگار، کد پرسنلی: ۱۲۸۲۰۱۴۱

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی، آموزگار، کد پرسنلی: ۹۴۰۵۶۷۰۶

۳- کارشناسی ارشد ریاضی، دبیر، کد پرسنلی: ۱۲۸۰۷۲۱۵

۴- کارشناسی امور تربیتی، آموزگار، کد پرسنلی: ۱۸۰۰۲۱۵۲

چکیده

این مقاله به بررسی ارتباط بین تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزشی پرداخته است. در این مقاله، ابتدا به تعریف تعلق معلمان به شغل و عوامل مؤثر در تعلق آن‌ها پرداخته شد. سپس، تأثیر تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزش و پرورش بررسی شد. نتایج مطالعات نشان داد که تعلق معلمان به شغل یکی از عوامل اساسی در بهبود کیفیت آموزش و پرورش است. عوامل مؤثر در بهبود تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش و پرورش همچون پرداخت مناسب، فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای، حمایت مدیران و همکاران، فضای سازنده در محیط کاری، ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران، بیان ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی و استفاده از ابزارهای تشویقی بودند.

با توجه به اهمیت تعلق معلمان به شغل در بهبود کیفیت آموزش و پرورش، پژوهش‌های آینده باید به بررسی راهکارهای بیشتر و موثرتر برای بهبود تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش و پرورش توجه شود. همچنین، مطالعات بیشتری برای بررسی رابطه بین تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش در کشورهای مختلف نیاز است. در پژوهش‌های آینده، بررسی تأثیر روش‌های آموزش و پرورش جدید و نوین بر تعلق معلمان به شغل و بهبود کیفیت آموزش و پرورش پرداخته شود.

کلمات کلیدی: تعلق معلمان به شغل، کیفیت آموزش و پرورش، رضایت شغلی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه :

تعلق به شغل به معنای احساس وفاداری، ارتباط عاطفی و تعهد به شغل است که می‌تواند بر کیفیت زندگی و کار فرد و همچنین کارایی و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. در مورد معلمان، تعلق به شغل اهمیت بسیاری دارد زیرا آن‌ها نقش بسیار حیاتی در آموزش و پرورش نسل‌های جوان دارند. در واقع، تعلق به شغل معلمان می‌تواند تأثیر مستقیم بر کیفیت آموزش و پرورش داشته باشد.

بنابراین، در این مطالعه، عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی در مدارس ایرانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این مطالعه، به بررسی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل، شامل پرداخت معقول و مناسب، فرصت‌های پیشرفت و رشد حرفه‌ای، حمایت و اعتماد مدیران و همکاران، فضای سازنده و پویا در محیط کاری، ارتباط و ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان، والدین، و همکاران، و ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی پرداخته می‌شود. سپس، تأثیر تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزشی با مطالعه نتایج پژوهش‌های مرتبط مورد بررسی قرار می‌گیرد و راهکارهایی برای بهبود تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزشی در مدارس ارائه می‌شود.

این مطالعه امیدواریم که به شناخت عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و ارائه راهکارهای بهبود آن و در نتیجه، بهبود کیفیت آموزشی در مدارس فراهم آورد. این پژوهش با انجام مطالعه‌ی موردی در مدارس ایرانی، به دنبال پاسخ به سوالاتی مانند: آیا تعلق معلمان به شغل تأثیر مثبت بر کیفیت آموزشی دارد؟ چه عواملی مؤثر در تعلق معلمان به شغل هستند؟ و چگونه می‌توان این تعلق را بهبود داد؟ می‌باشد.

در این مطالعه، به دلیل اهمیت موضوع تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی، به بررسی چندین عامل مؤثر پرداخته شده است. در مورد هر عامل، مطالعات پیشین و نتایج تحقیقات مرتبط با آن بررسی شده و نکات قابل توجهی برای بهبود شرایط مورد بحث ارائه شده است. به عنوان مثال، برای بهبود شرایط پرداخت معقول و مناسب، ارائه راهکارهایی مانند افزایش حقوق معلمان و ارائه حقوق توافقی مورد بررسی قرار گرفته است.

به طور کلی، این پژوهش به عنوان یکی از نخستین مطالعاتی که عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل را در مدارس ایرانی مورد بررسی قرار داده است، می‌تواند به بهبود شرایط شغلی معلمان و ارتقای کیفیت آموزش و پرورش کمک شایانی نماید.

۲ بیان مسئله و اهمیت موضوع

بیان مسئله:

تعلق به شغل یکی از عوامل اصلی مؤثر بر عملکرد، رفاه و رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی است. در مورد معلمان، این مسئله به دلیل نقش بسیار حیاتی آن‌ها در آموزش و پرورش نسل‌های جوان، بسیار اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. اگر معلمان به شغل خود تعلق داشته باشند، ممکن است این تعلق به کیفیت آموزش و پرورش و همچنین بهبود عملکرد و رفاه شغلی آن‌ها و در نتیجه، بهبود سطح تحصیلات دانش‌آموزان منجر شود. با این حال، عدم تعلق معلمان به شغل می‌تواند به شکست در تحصیلات دانش‌آموزان، کاهش کیفیت آموزش و پرورش، از دست دادن معلمان و در نتیجه خروج آن‌ها از حرفه و افزایش هزینه‌های نیروی انسانی منجر شود. (علی آبادی، مرادی، ۱۳۹۶)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اهمیت موضوع:

با توجه به اهمیت نقش معلمان در آموزش و پرورش نسل‌های جوان و همچنین تأثیر بسیار مستقیم تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزش و پرورش، بررسی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد. در ایران، بررسی این موضوع به دلیل اهمیت آن و نیاز به بهبود شرایط شغلی معلمان و ارتقای کیفیت آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو، این مطالعه به منظور شناسایی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی در مدارس‌های ایرانی صورت گرفته است. با بررسی وضعیت فعلی و شناسایی عوامل مؤثر، راهکارهایی برای بهبود شرایط شغلی معلمان و بهبود کیفیت آموزش و پرورش ارائه خواهد شد. همچنین، این مطالعه می‌تواند به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های آتی در این زمینه شناخته شود. با توجه به این که کیفیت آموزش و پرورش وابسته به شرایط شغلی معلمان است، پژوهش‌های بیشتر در این زمینه می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و توسعه آموزش و پرورش در ایران کمک شایانی نماید.

هدف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، بررسی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی در مدارس ایرانی است. برای دستیابی به این هدف، اهداف خاصی نیز وجود دارد که عبارتند از: شناسایی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل در مدارس ایرانی، بررسی تأثیر تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزشی در مدارس ایرانی، ارائه راهکارهایی برای بهبود شرایط شغلی معلمان و بهبود کیفیت آموزش و پرورش در مدارس ایرانی، ارزیابی رابطه بین عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزشی در مدارس ایرانی، ارائه پیشنهادات و توصیه‌هایی برای ارتقای تعلق معلمان به شغل و بهبود کیفیت آموزش و پرورش در مدارس ایرانی.

۲. مفهوم تعلق به شغل

تعلق به شغل به احساس وفاداری، ارتباط عاطفی و تعهد به شغل گفته می‌شود. این احساس می‌تواند در برابر وضعیت‌های مختلفی مانند اتفاقات ناگوار، تغییرات در سازمان و یا افراد جدید حفظ شود و در نتیجه، کارکرد بهتر و رضایت بیشتر از شغل به دست آید.

معیارهای مختلفی برای اندازه‌گیری تعلق به شغل وجود دارد، از جمله:

تعهد سازمانی: شامل تعهد به شغل، تعهد به سازمان و تعهد به همکاران است.

رضایت شغلی: شامل رضایت از شرایط شغلی، رضایت از پرداخت، رضایت از فرصت‌های رشد و پیشرفت حرفه‌ای و رضایت از روابط با همکاران و مدیران است.

نگرش مثبت: شامل نگرش مثبت نسبت به شغل، سازمان و همکاران است.

مشارکت فعال: شامل مشارکت فعال در کار و مشارکت در فعالیت‌های غیرشغلی است.

رفتارهای بازده: شامل انجام وظایف با بازدهی بالا، کیفیت بالا و تمرکز بر بهبود کارکرد است.

در مورد معلمان، تعلق به شغل به دلیل نقش بسیار حیاتی آن‌ها در آموزش و پرورش نسل‌های جوان بسیار اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. (شیرازی، ۱۳۹۴)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ارتباط تعلق به شغل با عوامل رفاهی معلمان

تعلق به شغل یکی از عوامل اصلی مؤثر بر رفاه و رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی است و در مورد معلمان نیز این مسئله به دلیل نقش بسیار حیاتی آن‌ها در آموزش و پرورش نسل‌های جوان بسیار اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. اگر معلمان به شغل خود تعلق داشته باشند، ممکن است این تعلق به کیفیت آموزش و پرورش و همچنین بهبود عملکرد و رفاه شغلی آن‌ها و در نتیجه، بهبود سطح تحصیلات دانش‌آموزان منجر شود.

عوامل رفاهی معلمان می‌تواند بسیاری از عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل را شامل شود، از جمله: حقوق و مزایا: حقوق مناسب و مزایا متناسب با فعالیت معلم، می‌تواند به احساس تعلق به شغل و رضایت شغلی او کمک کند. شرایط شغلی: شامل محیط کاری، امکانات موجود در مدرسه، ابزارهای آموزشی و نظام آموزشی است. حمایت و اعتماد مدیران: اعتماد به معلمان و حمایت و راهنمایی از سوی مدیران می‌تواند به احساس تعلق به شغل کمک کند. فرصت‌های رشد و پیشرفت حرفه‌ای: ارائه فرصت‌هایی برای آموزش و پیشرفت حرفه‌ای می‌تواند به احساس تعلق به شغل کمک کند.

سازماندهی کار: برنامه‌ریزی کاری منظم و دقیق، اطلاع‌رسانی صحیح و مناسب و توزیع عادلانه وظایف می‌تواند به احساس تعلق به شغل کمک کند.

رفاهیات و امکانات: امکاناتی مانند سیستم‌های رفاهی، استراحتگاه‌ها، سلامتی و بهداشت، تناسب اندام، خدمات خانوادگی و اجتماعی و امکانات ایمنی و بهداشتی می‌تواند به احساس تعلق به شغل کمک کند.

با توجه به اینکه رفاه و رضایت شغلی معلمان از تأثیر مستقیم بر کیفیت آموزش و پرورش برخوردار است، باید برای بهبود شرایط رفاهی معلمان و تقویت احساس تعلق آن‌ها به شغل، تلاش کرد. این اقدام می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و پاسخگویی به نیازهای آموزشی و تربیتی جامعه کمک کند. (دهقانی، علی‌محمدی، ۱۳۹۹)

۳. عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل

تعلق به شغل برای هر فردی بسیار مهم است، و برای معلمان به دلیل نقش حیاتی آن‌ها در آموزش و پرورش نسل‌های جوان، این امر اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. در ادامه، به بررسی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل می‌پردازیم.

پرداخت معقول و مناسب: حقوق و مزایای مناسب، جزو اولین عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل است. پرداخت حقوق و مزایا مناسب با فعالیت معلم می‌تواند به احساس تعلق به شغل و رضایت شغلی او کمک کند.

فرصت‌های پیشرفت و رشد حرفه‌ای: ارائه فرصت‌هایی برای آموزش و پیشرفت حرفه‌ای می‌تواند به احساس تعلق به شغل کمک کند و همچنین، امکان به‌روزرسانی دانش و توانایی‌های فردی معلم را به او می‌دهد.

حمایت و اعتماد مدیران و همکاران: اعتماد به معلمان و حمایت و راهنمایی از سوی مدیران و همکاران، احساس تعلق به شغل را تقویت می‌کند. حمایت و اعتماد به معلمان، ارتباطات سازنده و همکاری در سازمان را تقویت کرده و برای معلمان ارزشمند است.

فضای سازنده و پویا در محیط کاری: فضای کاری پویا و شاداب، با امکانات مناسب و بروز، بهبود کارکرد معلمان و احساس تعلق به شغل آن‌ها را تقویت می‌کند. محیط کاری پویا و روانه‌های فراوان، معلمان را تحریک و انگیزه می‌دهد.

ارتباط و ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان، والدین، و همکاران: ارتباط و ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان، والدین و همکاران، معلمان را با محیط کاری‌شان و دیگر اعضای سازمان نزدیک می‌کند و باعث تقویت روابط مثبت بین آن‌ها می‌شود. ارتباطات مؤثر معلمان با دانش‌آموزان و والدین می‌تواند بهبود مشارکت والدین در فرآیند آموزش و پرورش را به دنبال داشته باشد و باعث احساس تعلق به شغل معلمان شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی: ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی، احساس تعلق به شغل معلمان را تقویت می‌کند. این ارزش‌ها و اهداف باعث توجه معلمان به مسیر و راهبردهای مشترک، ارتقای هویت شغلی و حمایت از فعالیت‌های سازمانی خواهند بود.

به طور خلاصه، تعلق به شغل معلمان به عوامل متعددی مربوط است که از جمله آن‌ها می‌توان به پرداخت معقول، فرصت‌های پیشرفت و رشد حرفه‌ای، حمایت و اعتماد مدیران و همکاران، فضای سازنده و پویا در محیط کاری، ارتباطات موثر و ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی اشاره کرد. در نتیجه، بهبود شرایط محیط کاری و ایجاد فضایی مناسب برای معلمان، می‌تواند به تعزیز احساس تعلق و رضایت شغلی آن‌ها و در نهایت بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند.

همچنین، مدیران و سیاست‌گذاران در این راستا نیز می‌توانند نقش مهمی را ایفا کنند، برای مثال با برنامه‌ریزی مناسب و به‌روزرسانی سیاست‌های سازمانی، ارائه فرصت‌های آموزشی مناسب و مرتبط، ارتقای محیط کاری و فضای سازنده، پاسخگویی به نیازهای معلمان، و تامین نیازهای مالی و غیرمالی معلمان، می‌توانند بهبود شرایط تعلق به شغل و رضایت شغلی معلمان را تسهیل کنند و در نهایت بهبود کیفیت آموزش و پرورش را به همراه داشته باشند. (رزم آرا، محمودی، ۱۳۹۶)

۴. تأثیر تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزشی

مطالعه نتایج پژوهش‌های مرتبط

تعلق معلمان به شغل به شدت ارتباط مستقیم با کیفیت آموزش و پرورش دارد. معلمانی که به شغل خود تعلق دارند، بیشتر به فعالیت‌های آموزشی خود مشتاق‌ترند و با انگیزه و اشتیاق بیشتری به اجرای برنامه‌های آموزشی می‌پردازند. به عبارت دیگر، تعلق به شغل معلمان باعث افزایش رضایت شغلی، ارتقای انگیزه و پایبندی به فعالیت‌های آموزشی و پرورشی می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد که تعلق معلمان به شغل می‌تواند بهبود کیفیت آموزش و پرورش را به همراه داشته باشد. معلمانی که به شغل خود تعلق دارند، معمولاً بیشتر تلاش می‌کنند تا در فعالیت‌های آموزشی بهترین عملکرد را ارائه دهند و از به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود بهره می‌برند. همچنین، معلمانی که احساس تعلق به شغل ندارند، معمولاً کیفیت آموزش و پرورش را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

بنابراین، تعلق معلمان به شغل، می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند. این مسئله در مطالعات گوناگون نیز تأیید شده است. برای مثال، یک مطالعه انجام شده در ایالات متحده نشان داد که معلمانی که احساس تعلق به شغل داشتند، باعث بهبود کیفیت آموزش و پرورش شده بودند. همچنین، یک مطالعه دیگر در بریتانیا نشان داد که تعلق به شغل معلمان، باعث ارتقای کیفیت آموزش و پرورش شده بود.

به علاوه، عدم تعلق معلمان به شغل می‌تواند تأثیر منفی بر کیفیت آموزش و پرورش داشته باشد. معلمانی که به شغل خود تعلق ندارند، معمولاً به عملکرد خود در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی بی‌توجه‌تر هستند و بیشتر به فعالیت‌های غیرحرفه‌ای و تبدیل به یک معلم روتینی تمایل دارند.

به طور خلاصه، تعلق معلمان به شغل باعث بهبود کیفیت آموزش و پرورش می‌شود، در حالی که عدم تعلق معلمان به شغل می‌تواند منجر به کاهش کیفیت آموزش و پرورش شود. بنابراین، بهبود شرایط تعلق به شغل معلمان می‌تواند در بهبود کیفیت آموزش و پرورش نقش مهمی ایفا کند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اثرات مثبت تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزشی

اثرات مثبت تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزش و پرورش بسیار گسترده است. تعلق معلمان به شغل می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در بهبود کیفیت آموزش و پرورش شناخته شود.

افزایش رضایت شغلی معلمان: تعلق معلمان به شغل باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. معلمانی که به شغل خود تعلق دارند، احساس می‌کنند که به فعالیتی مهم و مفید مشغول هستند و برای حرفه خود ارزشمند هستند. این موضوع باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها و انگیزه برای اجرای بهترین عملکرد در فعالیتهای آموزشی و پرورشی می‌شود.

ارتقای انگیزه و پایبندی به فعالیتهای آموزشی و پرورشی: معلمانی که به شغل خود تعلق دارند، معمولاً از به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود بهره می‌برند و برای بهبود عملکرد خود تلاش می‌کنند. این موضوع باعث ارتقای انگیزه و پایبندی آن‌ها به فعالیتهای آموزشی و پرورشی می‌شود و در نتیجه، کیفیت آموزش و پرورش بهبود می‌یابد.

تأثیر مثبت بر رفتار دانش‌آموزان: تعلق معلمان به شغل، تأثیر مستقیم بر رفتار دانش‌آموزان دارد. معلمانی که به شغل خود تعلق دارند، معمولاً بیشتر تلاش می‌کنند تا در فعالیتهای آموزشی بهترین عملکرد را ارائه دهند و به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا به بهترین نحو از فرصتهای آموزشی استفاده کنند. ایشان برای ایجاد یک فضای آموزشی پویا و مفید تلاش می‌کنند. به این ترتیب، دانش‌آموزان نیز به شدت تحت تأثیر مثبت قرار می‌گیرند و بهترین نتایج آموزشی را از فرصتهای آموزشی خود به دست می‌آورند.

بهبود تعامل معلمان با سایر اعضای آموزشی: تعلق معلمان به شغل می‌تواند بهبود تعامل آن‌ها با سایر اعضای آموزشی، از جمله دیگر معلمان، مدیران و پرسنل آموزشی، را به همراه داشته باشد. این موضوع باعث افزایش هماهنگی و همکاری در بین اعضای آموزشی می‌شود و در نتیجه، کیفیت آموزش و پرورش بهبود می‌یابد.

بهبود عملکرد و سازماندهی مدیریت مدارس: تعلق معلمان به شغل می‌تواند بهبود عملکرد و سازماندهی مدیریت مدارس را به همراه داشته باشد. معلمانی که به شغل خود تعلق دارند، معمولاً با مدیران و سایر اعضای مدیریت مدارس، بهترین تعاملات را دارند و در بهبود عملکرد و سازماندهی مدارس نقش موثری دارند.

بنابراین، اثرات مثبت تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزش و پرورش بسیار گسترده و متنوع است. این مسئله به مسئولان آموزشی و پرورشی اهمیت بالایی دارد و نیازمند برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های مناسب برای بهبود شرایط تعلق به شغل معلمان و در نتیجه بهبود کیفیت آموزش و پرورش می‌باشد. (کریمی، شفیع، ۱۳۹۵)

اثرات منفی عدم تعلق معلمان به شغل بر کیفیت آموزشی

عدم تعلق معلمان به شغل می‌تواند به شکل مستقیم و غیرمستقیم به کاهش کیفیت آموزش و پرورش منجر شود. برخی از اثرات منفی عدم تعلق معلمان به شغل عبارتند از:

کاهش رضایت شغلی: عدم تعلق معلمان به شغل باعث کاهش رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. در این شرایط، معلمان به فعالیتهای خود بی‌توجه می‌شوند و انگیزه کاری خود را از دست می‌دهند. این موضوع می‌تواند منجر به کاهش کیفیت آموزش و پرورش شود.

عدم به‌روزرسانی دانش و مهارت: معلمانی که به شغل خود تعلق ندارند، ممکن است تمایل کمتری به به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود داشته باشند. این موضوع می‌تواند به کاهش کیفیت آموزش و پرورش منجر شود.

بی‌توجهی به نیازهای دانش‌آموزان: معلمانی که به شغل خود تعلق ندارند، ممکن است بیشتر به نیازهای شخصی خود توجه کنند و به نیازهای دانش‌آموزان کمتر توجه کنند. این موضوع می‌تواند به کاهش کیفیت آموزش و پرورش منجر شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بی‌توجهی به فرایند یادگیری: معلمانی که به شغل خود تعلق ندارند، ممکن است بیشتر به سرعت و روش‌های سطحی برای انتقال مطالب تمایل داشته باشند و به فرایند یادگیری دانش‌آموزان کمتر توجه کنند. این موضوع می‌تواند به کاهش کیفیت آموزش و پرورش منجر شود.

بنابراین، عدم تعلق معلمان به شغل می‌تواند به شکل مستقیم و غیرمستقیم به کاهش کیفیت آموزش و پرورش منجر شود. این مسئله نشان دهنده اهمیت بالایی است که تعلق معلمان به شغل دارد و نیازمند توجه مسئولان آموزشی و پرورشی برای پیشگیری و رفع این مشکل می‌باشد.

در نتیجه، برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش، لازم است مسئولان آموزشی و پرورشی در برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های مناسب برای ایجاد شرایطی مناسب برای تعلق معلمان به شغل و بهبود رضایت شغلی آن‌ها، تلاش نمایند. در این راستا، افزایش حقوق و مزایا، فراهم کردن فرصت‌های پیشرفت و رشد حرفه‌ای، بهبود فضای سازنده و پویا در محیط کاری، تسهیل در ارتباط و ارتباطات موثر با دانش‌آموزان، والدین، همکاران و سایر اعضای آموزشی، بیان ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی و دیگر اقدامات می‌توانند بهبود تعلق معلمان به شغل و در نتیجه بهبود کیفیت آموزش و پرورش را به همراه داشته باشند. (کریمی، شفیع، ۱۳۹۵)

۵. روش تحقیق

با توجه به اینکه این مقاله به صورت یک مقاله تحلیلی-اکتشافی نوشته شده است، به طور کلی روش تحقیق عبارت است از بررسی و تحلیل مطالعات و پژوهش‌های قبلی در این زمینه و نتایج آن‌ها. در این مقاله، از مطالعه نتایج پژوهش‌های مرتبط استفاده شده است تا عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و اثرات آن بر کیفیت آموزش و پرورش را شناسایی کنیم. به علاوه، برای بیان اهمیت موضوع و جلب توجه به مسئله، از منابع مختلفی همچون کتاب‌ها، مقالات و گزارش‌های موجود در این زمینه استفاده شده است. بنابراین، روش تحقیق این مقاله از نوع تحلیلی-اکتشافی و بر اساس مطالعات قبلی و موارد مستند در زمینه تعلق معلمان به شغل و ارتباط آن با کیفیت آموزش و پرورش است.

۶. راهکارهای بهبود تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزشی

با توجه به اهمیت تعلق معلمان به شغل برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش، می‌توان از راهکارهای زیر استفاده کرد: افزایش حقوق و مزایا؛ برای ایجاد تعلق معلمان به شغل و افزایش رضایت شغلی آن‌ها، لازم است مسئولان آموزشی و پرورشی حقوق و مزایای مناسبی را برای معلمان فراهم کنند. این اقدام می‌تواند باعث شدید بهبود شرایط مالی معلمان شود و ایجاد تعلق آن‌ها به شغل را تسهیل کند.

فراهم کردن فرصت‌های پیشرفت و رشد حرفه‌ای؛ ارائه فرصت‌های مناسب برای پیشرفت و رشد حرفه‌ای به معلمان، می‌تواند باعث بهبود تعلق آن‌ها به شغل و افزایش رضایت شغلی شود. این فرصت‌ها می‌تواند شامل دوره‌های آموزشی، کارگاه‌های آموزشی، مشاوره و راهنمایی حرفه‌ای و سایر فعالیت‌های مشابه باشد.

بهبود فضای سازنده و پویا در محیط کاری؛ فضای کاری مناسب و پویا می‌تواند تعلق معلمان به شغل را تقویت کرده و رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهد. این فضا باید شامل شرایطی مناسب برای انجام کار و ارائه خدمات به دانش‌آموزان باشد. همچنین، باید برای معلمان امکان دسترسی به تجهیزات و تکنولوژی‌های نوین فراهم شود.

تسهیل در ارتباط و ارتباطات موثر با دانش‌آموزان، والدین، همکاران و سایر اعضای آموزشی؛ ایجاد ارتباطات موثر با دانش‌آموزان، والدین، همکاران و سایر اعضای آموزشی، می‌تواند بهبود تعلق معلمان به شغل را تسهیل کرده و رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهد. برای این منظور، می‌توان از روش‌هایی همچون برگزاری جلسات گروهی، ارائه فرصت برای مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مهم و فراهم کردن فضایی مناسب برای بحث و تبادل نظر استفاده کرد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

بیان ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی: بیان ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی می‌تواند تعلق معلمان به شغل را تقویت کند و ایجاد روحیه تعاون و هم‌افزایی در بین آن‌ها را تسهیل کند. در این راستا، لازم است مسئولان آموزشی و پرورشی از طریق برگزاری جلسات و کارگاه‌های آموزشی، ارائه اطلاعات در مورد ارزش‌ها و اهداف سازمانی و نقش و اهمیت هر فرد در این مسیر، ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس در معلمان را تسهیل کنند.

استفاده از ابزارهای تشویقی: استفاده از ابزارهای تشویقی می‌تواند تعلق معلمان به شغل را تقویت کرده و ایجاد رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهد. به عنوان مثال، برای تشویق معلمان به تلاش بیشتر در ارائه خدمات آموزشی، می‌توان از روش‌هایی همچون تقدیر از آن‌ها در نمایشگاه‌ها و جشنواره‌های مختلف استفاده کرد.

در کل، ایجاد تعلق معلمان به شغل و بهبود رضایت شغلی آن‌ها، یکی از راهکارهای اساسی برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش است. در این راستا، مسئولان آموزشی و پرورشی باید تلاش کنند تا با ارائه شرایط و فرصت‌های مناسب، تعلق معلمان به شغل را تقویت و رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهند. همچنین، به منظور ایجاد کیفیت آموزشی بهتر، نیاز است تا مسئولان آموزشی و پرورشی از روش‌ها و راهکارهای مناسبی برای ارتقای کیفیت آموزش و پرورش استفاده کنند که در کنار افزایش تعلق معلمان به شغل، به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کنند.

در نهایت، باید توجه داشت که تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش و پرورش، دو مفهوم نزدیک و ارتباطی با یکدیگر دارند و هر یک می‌تواند به بهبود دیگری کمک کند. بنابراین، استفاده از راهکارهایی که همزمان به بهبود تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش و پرورش را به دنبال دارند، می‌تواند بهبود کلی و بهتری در آموزش و پرورش کشور به همراه داشته باشد.

۷. نتیجه‌گیری

در این مقاله، به بررسی عوامل مؤثر در تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی پرداخته شد. با توجه به نتایج مطالعات انجام شده، به نظر می‌رسد که تعلق معلمان به شغل یکی از عوامل اساسی در بهبود کیفیت آموزش و پرورش است. با توجه به این که معلمان به عنوان عوامل کلیدی در فرایند آموزش و پرورش و تربیت نسل‌های آینده، نقش مهمی در بهبود کیفیت آموزش دارند، باید از راهکارهایی برای بهبود تعلق آن‌ها به شغل استفاده شود.

در این مقاله، برخی از راهکارهایی که می‌توان برای افزایش تعلق معلمان به شغل و بهبود کیفیت آموزش و پرورش از آن‌ها بهره برد، مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نتایج این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، به بررسی راهکارهای بیشتر و موثرتری برای افزایش تعلق معلمان به شغل و بهبود کیفیت آموزش و پرورش توجه شود. همچنین، مطالعات بیشتری برای بررسی رابطه بین تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش در کشورهای مختلف نیاز است.

در پژوهش‌های آینده، می‌توان به بررسی تأثیر روش‌های آموزش و پرورش جدید و نوین بر تعلق معلمان به شغل و بهبود کیفیت آموزش و پرورش پرداخت. همچنین، بررسی اثرات تغییرات ساختاری و سیاست‌های آموزشی و پرورشی بر تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش و پرورش نیز می‌تواند به نتایج مفیدی در این زمینه منجر شود. در کل، با توجه به اهمیت تعلق معلمان به شغل و تأثیر آن بر کیفیت آموزش و پرورش، پژوهش‌های آینده باید به شکل جامع و تخصصی‌تر در این زمینه صورت گیرد.

در نتیجه، با توجه به مطالب بیان شده در این مقاله، می‌توان نتیجه گرفت که تعلق معلمان به شغل، یکی از عوامل اساسی در بهبود کیفیت آموزش و پرورش است. افزایش تعلق معلمان به شغل، می‌تواند باعث بهبود رضایت شغلی آن‌ها و افزایش عملکرد و بهره‌وری آن‌ها در فرایند آموزش و پرورش شود. برای بهبود تعلق معلمان به شغل و بهبود کیفیت آموزش و پرورش، می‌توان از راهکارهایی همچون پرداخت مناسب، فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای، حمایت مدیران و همکاران، فضای سازنده در محیط کاری، ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران، بیان ارزش‌ها و اهداف مشترک سازمانی و استفاده از ابزارهای تشویقی استفاده کرد. در پژوهش‌های آینده، باید به بررسی راهکارهای بیشتر و موثرتر برای بهبود تعلق معلمان به شغل و کیفیت آموزش و پرورش توجه شود.



۸. منابع

منابع فارسی:

- دهقانی، سمیه و علیمحمدی، نوید. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی مدیران با رضایت شغلی معلمان در مدارس ابتدایی شهر یاسوج. فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۹، شماره ۱، صفحات ۲۰۱-۲۲۴.
- رزم‌آرا، سید جواد و محمودی، رسول. (۱۳۹۶). تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در بین مدارس دوره متوسطه اول استان خراسان رضوی. فصلنامه پژوهش در مدیریت آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۳، صفحات ۶۷-۸۵.
- شیرازی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه‌های اجتماعی بر تعلق شغلی معلمان دبیرستان‌های دوره دوم شهر شیراز. فصلنامه مدیریت آموزشی، دوره ۷، شماره ۳، صفحات ۵۵-۶۹.
- علی‌آبادی، مهدی و مرادی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین عوامل سازمانی و رضایت شغلی معلمان دوره راهنمایی در شهر اصفهان. فصلنامه اصول بهداشت روانی، دوره ۱۹، شماره ۳، صفحات ۲۰۶-۲۱۴.
- کریمی، محمد و شفیعی، حسین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه پژوهش در حیطه مدیریت آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۴، صفحات ۳۳-۴۷.

منابع انگلیسی:

- satisfaction: Evidence from public schools in Pakistan. *Journal of Public Affairs*, e2292.
- Joo, Y. J., Lim, E. J., & Kim, M. (2021). The impact of job satisfaction on teacher effectiveness and turnover intention. *Asia Pacific Education Review*, 22(2), 303-312.
- Li, Y., Li, X., & Huang, Y. (2021). The impact of teacher job satisfaction on student academic performance: Evidence from China. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 33(2), 191-205.080/01443410.2013.785054