

دو فصلنامه علمی تخصصی پژوهش در آموزش ابتدایی

سال سوم، شماره ۵، بهار و تابستان ۱۴۰۰. صفحات: ۶۴-۷۵

بررسی نقش انگیزش شغلی در پیش بینی سبک های تدریس کلاس درس معلمان دوره ابتدایی

امید ویسی^۱، مسلم امیری^۲، مریم محمدی^۳

۱. کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، معلم. آموزش و پرورش شهرستان جوانرود (نویسنده مسئول)

۲. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان. تبریز. ایران

۳. کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی. مدیریت آموزش و پرورش شهرستان جوانرود. کرمانشاه. ایران

veisiomid@yahoo.com

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف این پژوهش، بررسی نقش انگیزش شغلی با سبک های تدریس معلمان دوره ابتدایی بود. به همین منظور کلیه ی معلمان شاغل به تدریس در دو شهرستان پاره و جوانرود بعنوان جامعه آماری انتخاب گردیده و از بین آنها ۳۰۰ نفر (۲۱۰ مرد، ۹۰ زن) با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. داده های مورد نظر به کمک دو پرسشنامه ی انگیزش شغلی هرزبرگ و سبک های تدریس پراشینگ جمع آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از آزمون تحلیل واریانس تک متغیری و رگرسیون گام به گام استفاده گردید. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که بین مؤلفه های انگیزش شغلی با سبک های تدریس معلمان رابطه ($P \leq 0.05$)، وجود دارد. یافته های تحلیل رگرسیون با روش گام به گام حاکی از آن بود که مؤلفه های پیشرفت و سرپرست توانستند سبک تدریس انعطاف پذیر، مؤلفه های موفقیت و قدر دانی سبک تدریس فراگیر محور و مؤلفه های حقوق و موفقیت نیز سبک تدریس سنتی را تبیین نمایند

دریافت: ۱۶ تیرماه ۱۴۰۰

پذیرش: ۲۶ شهریورماه ۱۴۰۰

واژگان کلیدی:

انگیزش شغلی، سبک تدریس، دوره ی ابتدایی

Investigating the role of job motivation in predicting teaching styles in teachers' classrooms

Omid veisi^{*1}, moslem amiri, maryam mohammadi

1. MA in Educational Psychology, Payame Noor University of Javanrood. Kermanshah.Iran.

2. PhD Student in Educational Psychology, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Madani University of Azarbaijan, Tabriz, Iran

3. MA in Educational Psychology, Payame Noor University of Javanrood. Kermanshah, Iran

ARTICLE INFORMATION

Received: 7 July 2021
Accept: 17 september 2021

Keywords:

Job motivation, teaching style, first and second part of primary school

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the role of job motivation with the teaching styles of primary school teachers. For this purpose, all teachers working in teaching in Paveh and Javanrood counties have been selected as a statistical population and among them; A total of 300 individuals (210 males, 90 females) were selected by multistage cluster sampling. The data were collected using two questionnaires of Herzberg job motivation and Prashing teaching styles. In order to analyze the data, univariate analysis of variance and stepwise regression were used. The results of the study showed that there is a relationship between the components of job motivation and teachers' teaching styles ($P \geq 0.05$, $P \geq 0.01$). Findings of regression analysis by stepwise method showed that the components of progress and supervisor were able to explain the flexible teaching style, the components of success and appreciation of the inclusive teaching style and success also explain the traditional teaching style.

مقدمه

تعلیم و تربیت فرزندان امروز و فردا به معلمانی با انگیزه و کارآمد نیاز دارد و نیل به معلم اثربخشی که بتواند تدریس و در نتیجه آموزش و پرورشی اثربخش را عاید سازد، بیش تر خود مستلزم تحقق شرایط و زمینه هایی است. از جمله این شرایط و زمینه ها، رعایت استانداردهای حرفه معلمی است که حضور آنها موجب می شود معلم تمامی همت و توان خود را به میدان عمل مدرسه و کلاس درس وارد ساخته (Saki and Rezaei, 2010) و هدف های تدریس را هدف خود تلقی نموده و به معلمی اثربخش تبدیل گردد که از روش های نوین و مثبت در سبک های تدریس خود استفاده می نماید. (joyceEt all, 2010) عوامل متعددی می تواند بر موفقیت معلمان در تدریس و یادگیری تاثیرگذار باشد، که مهم ترین آنها، انگیزش شغلی است (Alavielangroodi, Soleimani, 2013)؛ انگیزش شغلی در کارآمدی هر سازمان اهمیت بسزایی دارد (کوان-لافور و آرکو-آچمفور، ۲۰۱۲؛ تائو، ۲۰۱۱). زیرا منابع انسانی ارزشمندترین دارایی های هر سازمان محسوب می شوند. انگیزش عاملی است که نیرویی برانگیزاننده در انجام کارها و اعمال در فرد ایجاد می کند.

آموزش و پرورش به جهت نقش مهم و خطیری که در امر تعلیم و تربیت نسل آینده ساز و فرآیند اجتماعی شدن دانشآموزان بر عهده دارد، یکی از نهادهای مهم و زیربنایی در هر جامعه ای به شمار می رود که مقادیر زیادی از منابع مالی و انسانی را به خود اختصاص داده است. در سال های اخیر تعیین عوامل تاثیرگذار بر موفقیت معلمان در تدریس و یادگیری در کانون توجه پژوهشگران حوزه ی تعلیم و تربیت بوده است (Alavielangroodi, Soleimani, 2013)؛ آشنایی با روش های نوین و مثبت در سبک های تدریس و همچنین استفاده از استراتژی های انسانی از عوامل بسیار مهم در زمینه ی تدریس در کلاس درس شناخته شده اند (joyceEt all, 2010). با توجه به گوناگونی عوامل تاثیرگذار در امر تعلیم و تربیت، می توان گفت که کارکرد تدریس به تنهایی از جمله مفاهیم پیچیده و چند وجهی در سیستم های آموزشی است که می تواند از فاکتورهای متعددی متأثر شود (pratt, 2010). از دیدگاه هیل Hill, (2010)، دارلینگ و هاموند (Darling & Hammond, 2000)، چگونگی اجراء و کیفیت تدریس از مهم ترین عوامل در موفقیت سطح کلاس درس محسوب می شود (Corina Et all, 2011). پژوهشگرانی مانند کیم پستون (Kimpiston, 2008)، گریس و رلد (Griswold, 2005)، هاروی و مک گاورن (Harvey & Mc Govern, 2005) و جت و شيفر (Jett & Shafer, 2003) بر نقش و سهم مهمی که تدریس در فرآیند تغییر و اصلاح آموزش و پرورش داشته و دارد تأکید کرده اند و سبک تدریس معلمان در کلاس های درس را، منبع اطلاعاتی مناسبی برای ایجاد تغییر و تحول و تدوین و پیشبرد برنامه های آموزشی دانسته اند (Woolfolk, Hoy & Kurz, 2008). بطور کلی می توان سبک تدریس را عبارت از رفتارها یا اعمالی که معلمان و اساتید در تبادل جریان یادگیری به نمایش می گذارند تعریف کرد (Razeghi neghad, Bakhshi & Mashayekhi, 2010)؛ و از آن جا که دانش آموز، محور فرآیند یادگیری است، لذا جستجو برای یافتن روش های ایده آل یادگیری و تدریس از چالش هایی است که در عصر تکنولوژی و ارتباطات هنوز هم در بیشتر نظام های تعلیم و تربیت مطرح است (Acat & Donmez, 2009). زیرا از طریق تدریس، اهداف نظام تعلیم و تربیت تحقق می یابد و تا موقعی که در سبک تدریس معلمان تغییر و بهبودی حاصل نگردد، ساختمان های جدید، وسایل آموزشی و... هیچ یک برای بهبود کیفیت آموزشی مدارس نمی توانند نقش مهمی ایفا کنند (Anderson, 2001).

در پژوهش نیتکو (Nitko, 2010) و فیشر (Fisher, 2012) اشاره شده است که بر اساس شواهد موجود، توانایی در تدریس و ایجاد شرایط یادگیری مبتنی بر سبک مورد استفاده ی تدریس، دو بعد اساسی در اثربخشی معلمان هستند (Fathi Et all, 2018). به عبارت دیگر اثربخشی در سبک تدریس شخصی و توانایی معلمان در مدیریت تدریس به شاگردان، جزئی از عنصر آموزش مؤثر است (Sandra, 2011). از این منظر یافته های پژوهش کاکماک (Cakmak, 2011) نیز نشان دهنده ی تأثیر سبک تدریس بر میزان اثربخشی معلم دارد. کانتر و همکاران (Kunter Et all, 2017) در نتایج پژوهش های خود به این نتیجه اشاره می کنند که از جمله روش های غلبه بر مشکلات مورد مواجهه ی معلمان در کلاس درس، چگونگی تدریس مطلوب به دانش آموزان است

(Mosalman, Atadokht & Mahdavi, 2020) زمانی که معلم به این باور برسد که او قابلیت سازماندهی و اجرای اقدامات برای اعمال تأثیرات مثبت بر دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی و علمی آن ها را دارد، به نوبه ی خود یک حس قوی از اثربخشی در معلم و به تبع آن در دانش آموزان ایجاد می شود (Mesrabadi Et all, 2018). این جاست که نحوه ی تدریس و در واقع توجه به سبک های تدریس جنبه ای اجتناب ناپذیر از پذیرش تفاوت های فردی دانش آموزان خواهد شد (Dincol Et all, 2017).

در تحقیقی که توسط افشارنیا و همکاران (Afsharnia Et all, 2018) انجام گرفته است، از جمله مهمترین خصوصیات یک استاد خوب از دید دانشجویان که مربوط به حوزه ی سبک های تدریس باشد؛ تسلط استاد بر درس مورد تدریس، شیوایی بیان، نحوه ی ساماندهی و تنظیم درس و علاقمندی به تدریس است. بر همین اساس در مدارس و موسسات آموزشی لازم است که تمامی کارکردها مورد تأکید قرار گیرند (Borhani, Dehghani & Samadi, 2017).

از طرف دیگر در خلال چند دهه ی اخیر، یک حرکت جهانی در میان محققان و سیاست گذاران با هدف مطالعه ی عوامل مؤثر در ساخت نظام آموزشی کارآمد با توجه به مفهوم حرفه ای ارتقاء معلمان و اجرای اصلاحات در سیستم های آموزش و پرورش شروع گردیده است (Ayyobi & Panahi, 2016). آن چه نتایج پژوهش ها در این حوزه نشان می دهد، ظهور ابعاد جدیدی از مفهوم معلم در اجرای این اصلاحات آموزشی است (Salehi, Sharif & ghafoori, 2020).

از جمله ی این مفاهیم نوظهور آن است که انگیزش، محرک و توان دهنده ی معلمان در انجام فعالیت هایشان است بطوری که می تواند رضایت درونی آنان را تأمین و افزایش دهد و تدریس کلاسی آنان را نیز تحت سیطره ی مستقیم و غیر مستقیم خود قرار دهد (Parson & Bronadbridj, 2005). با این وجود هرگونه نقش و اقدام معلم در تنظیم رفتارها و انگیزه های خود می تواند با تحریک انگیزه ی دانش آموزان برای تکمیل فعالیت های یادگیری خود همراه باشد (Denbrok Et all, 2004). موک (Mook, 2013) و ایمز (Ames, 2012) نشان داده اند که در جهت مقابل چنین حالتی، یعنی عدم وجود انگیزش شغلی مناسب و کافی در معلمان می تواند تجربه ی فرسودگی شغلی، تدریس نامطلوب، پیشرفت تحصیلی ضعیف دانش آموزان و حتی کل جامعه ی مدرسه را در جهتی منفی متأثر سازد (Hong & Alison, 2015).

بنا به تعاریف متعدد، انگیزش مجموعه شرایطی است که به رفتار نیرو و جهت می بخشد (Etkinson Et all, 2008). انگیزش به کار نیز فرآیندی روانشناختی و چند وجهی است که رفتارهای افراد را به سمت هدف های بهینه سازمانی و شخصی هدایت می کند و منجر به رضایت شغلی که احساسی مطلوب، مثبت و خوشایند است در افراد می شود (Kooshi Soltani, 2015). از این منظر تدریس در کلاس درس و چگونگی اجرای آن اصلی است که می تواند از میزان و جهت انگیزش یک معلم نسبت به حرفه ی خود ناشی گردد. لاتام (Latha, 2007) تأکید می کند که معلمان با باورهای انگیزشی بالا، اشتیاق بیشتری برای تدریس دارند. همچنین نسبت به حرفه شان تعهد بیشتری داشته و تأثیر مثبتی بر پیشرفت های دانش آموزان و حس کارآمدیشان دارند (Caprara Et all, 2016).

لیوورمزی (Liu & Ramsey, 2008) نیز در مطالعات خود نتیجه می گیرند که علاقه، انگیزش و احساس تعهد معلمان نسبت به شغل خود ارتباطی معنی دار با موفقیت آنان در تدریس دارد. معلمانی که با انگیزش حرفه ی معلمی را انتخاب کرده اند، دارای علاقه ی بیشتری نسبت به امر تدریس بوده و در این کار از دیگران موفق ترند (Nuroozi & Amirianzadeh, 2016).

تامیک و براویرز (Tomic, W., & Brouwers, 2010) اظهار می کنند که دیدگاه انسان گرایانه و جهت گیری های انسانی، تشویق به یادگیری خود نظم یافته، انعطاف پذیری و اعتماد به شاگردان که جزیی از عوامل وابسته ی سبک های تدریس می باشند از نشانه های انگیزش شغلی مثبت در معلمان است. بررسی تحقیقات مختلف در حوزه ی انگیزش شغلی نشان می دهد که اهمیت عامل انگیزش به شغل در تمامی مشاغل و از جمله شغل معلمی، در پژوهش های فراوانی مورد توجه قرار گرفته و به آن پرداخته شده است (Ghanbari, 2014). این امر از آن جا ناشی می شود که انگیزش شغلی معلمان با خود بهره وری و رضایت را به دنبال داشته و پیشرفت های آتی هر نظام تعلیم و تربیتی را تضمین می کند. نتایج پژوهش های تجربی در زمینه ی انگیزش شغلی نیز حاکی از

آن است که معلمان دارای انگیزش شغلی بهینه و مناسب، از سطوح بالای کارآمدی برخوردار بوده، امنیت روانی و جسمانی، رضایت دانش آموزان، احساس تعهد و علاقه مندی به شغل، تدریس مطلوب و کارآ، انعطاف پذیری و نداشتن فرسودگی شغلی و... از مشخصه های بارز این گونه از معلمان است (Ahmadichegeni, Nisi&Arshadi, 2015).

با توجه به نقش و تأثیرگذاری سبک های تدریس و انگیزش شغلی معلمان می توان گفت که بدون شک کارآیی هر نظام آموزشی، مرهون نقش فعال تمامی عناصر سازنده و تأثیرگذار آن است (Vitilli, 2009). با وجود پیشرفتهای همه جانبه، هنوز معلمان نقش محوری و تعیین کننده ای در فعالیتهای آموزشی، تدریس و شکل دهی به رفتار و تفکر دانش آموزان دارند (Miri, Farhadirad&Parsa, 2017). اهمیت شناخت انگیزش مثبت یا منفی معلمان در مورد فرآیند آموزش و پرورش به طور اعم، و هدایت و راهنمایی و آموزش دانش آموزان به طور اخص، بر کسی پوشیده نیست. در پرتو شناخت این ویژگی هاست که گزینش بهترین معلم برای عرضه ی بهترین آموزش میسر میشود. از اینرو تحقیق حاضر بر آن است تا با کسب اطلاعات نوین، دقیق و همه جانبه از انگیزش معلمان سبک های تدریس آنان بتواند به سوالات زیر پاسخ داده و در راستای اهداف تعلیم و تربیت مفید و مؤثر واقع شود.

۱. آیا بین انگیزش شغلی و مؤلفه های آن، با سبک های تدریس معلمان رابطه وجود دارد؟
۲. آیا می توان سبک های تدریس را بر اساس مؤلفه های انگیزش شغلی معلمان پیش بینی کرد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی بوده و به روش همبستگی انجام گرفته است؛ علت انتخاب این روش، با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و این که هدف تحقیق، بررسی رابطه ی میان متغیرهای مندرج در آن است، می باشد. در این تحقیق متغیر انگیزش شغلی و مؤلفه های آن به عنوان متغیر پیش بین و سبک های تدریس، متغیر ملاک می باشد.

جامعه ی آماری این پژوهش، کلیه ی معلمان شاغل به تدریس در دوره های تحصیلی ابتدایی شهرستان های پاوه و جوانرود (اعم از مدارس شهری و روستایی) است؛ که بر اساس آمار دریافتی تعداد این معلمان ۷۹۵ نفر می باشد. حجم نمونه در این پژوهش مطابق با جدول کرجسی و مورگان ۲۶۰ می باشد که به جهت جلوگیری از افت نمونه ی آزمودنی ها و حجم نمونه ی بیشتر، تعداد ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شده است که ۲۱۰ نفر مرد و ۹۰ نفر از آن ها زن می باشند. همچنین در این تحقیق از روش نمونه گیری طبقه ای چند مرحله ای تصادفی استفاده شد؛ که جهت انتخاب اعضای آن با تقسیم حجم گروه نمونه بر اساس حجم هر یک از گروه های کوچک تر منشعب از جامعه ی مادر، بر حسب شهرستان محل خدمت، جنسیت و مقطع، اعضای گروه نمونه به طور تصادفی از هر یک از گروه های متجانس کوچک تر، به تناسب انتخاب شده است.

در انجام این پژوهش از دو پرسشنامه ی انگیزش شغلی هرزبرگ و پرسشنامه ی سبک های تدریس پراشینگ استفاده شد. الف) پرسشنامه ی انگیزش شغلی هرزبرگ: این پرسشنامه مبتنی بر نظریه ی دو عاملی انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۶۰) می باشد. عوامل دو گانه ی اصلی این نظریه عبارتند از عوامل انگیزشی (یا برانگیزاننده ی شغل) و عوامل بهداشتی (عوامل مربوط به محیط کار و نگهدارنده) که در آن هر یک از عامل های اصلی، خود شامل چهار زیر مؤلفه ی فرعی می باشند. زیر مؤلفه های فرعی مربوط به عامل انگیزشی عبارتند از: موفقیت، قدردانی، ماهیت کار، رشد و پیشرفت و شاخص های مربوط به عوامل بهداشتی عبارتند از: سرپرست، روابط، امنیت، حقوق و پاداش. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید صاحب نظر مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، ابتدا پس از توزیع آن در میان نمونه ی اولیه با تعداد ۳۰ نفر، با استفاده از ضریب آلفای کراباخ ۰/۹۵، محاسبه گردید.

پس از تکمیل کلیه ی پرسشنامه ها توسط کل اعضای نمونه آماری به تعداد ۳۰۰ نفر، ضریب آلفای کراباخ کل پرسشنامه ی انگیزش شغلی هرزبرگ ۰/۹۳، عوامل انگیزشی ۰/۸۹ و عوامل بهداشتی ۰/۸۸ به دست آمده و برای هر کدام از مؤلفه ها به ترتیب زیر محاسبه گردید: موفقیت ۰/۷۸، قدردانی ۰/۷۸، ماهیت ۰/۶۸، پیشرفت ۰/۶۸، سرپرست ۰/۸۰، روابط ۰/۶۲، امنیت ۰/۶۴ و حقوق ۰/۸۸.

ب) پرسشنامه سبک تدریس پرآشینگ: این پرسشنامه توسط پرآشینگ (۲۰۰۲) ساخته شده است و شامل ۶۰ گویه می باشد که محتوای آن در بر گیرنده ی مؤلفه های چهارگانه ی روش های تدریس، راهبردهای مدیریت، محیط کلاس و فنون برنامه ریزی است. در این پرسشنامه سبک های سه گانه ی تدریس سنتی یا تحلیلی، انعطاف پذیر یا در حال گذر و کل گرا یا فراگیر محور تعبیه گردیده اند. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید صاحب نظر تأیید گردید. همچنین پایایی آن در نمونه ی اولیه ی ۳۰ نفری با روش ضریب آلفای کرانباخ، مقدار ۰/۸۱، محاسبه و در نهایت پس از تکمیل و جمع آوری پرسشنامه ها توسط کل نمونه ی آماری به تعداد ۳۰۰ نفر، ضریب آلفای کرانباخ کل پرسشنامه ۰/۸۳ و برای هر کدام از سبک های تدریس فراگیر محور، انعطاف پذیر و سنتی به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۶۴ و ۰/۶۶ به دست آمد.

یافته های پژوهش

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار SPSS۲۵ استفاده شد. علاوه بر استفاده از روش های آمار توصیفی از روش های تجزیه و تحلیل آمار استنباطیبر اساس هدف ها و سؤال های پژوهشی استفاده گردید. با توجه به یافته ها، از میان کل مؤلفه های انگیزش شغلی، مؤلفه ی ماهیت با ۱۱/۵۹ دارای بیشترین میانگین و مؤلفه ی حقوق با ۸/۵۷ دارای کمترین میانگین بوده اند. همچنین در میان سبک های تدریس، سبک تدریس سنتی بیشترین میانگین (۶۲/۶۸) و سبک تدریس انعطاف پذیر (۶۰/۳۸) دارای کمترین میزان میانگین است. به منظور بررسی پاسخ سؤال اول پژوهشی با این عنوان که آیا بین انگیزش شغلی و مؤلفه های آن، با سبک های تدریس معلمان رابطه وجود دارد؟ ابتدا از همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین انگیزش شغلی و مؤلفه های آن با سبک های تدریس

متغیر	فراگیر محور	انعطاف پذیر	سنتی
موفقیت	**۰/۳۱	**۰/۲۰	۰/۰۵
قدردانی	۰/۰۴	۰/۱۰	*-۰/۱۲
ماهیت	**۰/۲۰	**۰/۱۹	-۰/۰۵
پیشرفت	*۰/۱۴	**۰/۲۶	-۰/۱۱
سرپرست	-۰/۰۳	۰/۰۶	*-۰/۱۷
روابط	-۰/۰۳	۰/۰۷	*-۰/۱۲
امنیت	۰/۰۷	۰/۰۷	-۰/۰۹
حقوق	۰/۰۱	۰/۱۰	**۰/۲۸

$$n=300, P \leq 0.01^{**} P \leq 0.05^*$$

همانطور که از یافته های جدول ۱ استنباط می شود، روابط معنی داری میان مؤلفه های انگیزش شغلی با سبک های تدریس وجود دارد. دامنه ی این روابط معنادار از ۰/۱۲ تا ۰/۳۱ متغیر است. بر این اساس همبستگی معنی دار میان مؤلفه ها و عوامل انگیزش شغلی با سبک های تدریس کلاس در بیشترین میزان خود، مابین مؤلفه موفقیت با سبک فراگیر محور با مقدار ۰/۳۱ ($P \leq 0.01$) و کمترین میزان همبستگی بین مؤلفه های روابط و قدردانی با سبک تدریس سنتی با مقدار ۰/۱۲ ($P \leq 0.05$) می باشد.

به منظور پاسخ به سؤال دوم پژوهشی با این عنوان که آیا می توان سبک های تدریس را بر اساس مؤلفه های انگیزش شغلی پیش بینی کرد؟ و با هدف تعیین میزان توانایی هر کدام از مؤلفه های انگیزش شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین، در پیش بینی و تبیین سبک های

تدریس کلاس درس به عنوان متغیرهای ملاک، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به این که سه سبک تدریس فراگیر محور، انعطاف پذیر و سنتی به عنوان متغیرهای ملاک، دارای نمرات جداگانه ای هستند، بنابراین در مجموع، سه مورد تحلیل رگرسیون گام به گام انجام گردید که نتایج کلی آن ها در مراحل بعدی آمده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ی سبک های تدریس بر اساس مؤلفه های انگیزش شغلی

SE	R ²	R	متغیرهای ورودی	مدل	سبک تدریس
۸/۸۱	۰/۰۹	۰/۳۱	موفقیت	۱	فراگیر محور
۸/۷۱	۰/۱۲	۰/۳۴	موفقیت و قدردانی	۲	
۸/۷۹	۰/۰۷	۰/۲۶	پیشرفت	۱	انعطاف پذیر
۸/۶۹	۰/۰۹	۰/۳۰	پیشرفت و سرپرست	۲	
۸/۵۳	۰/۰۸	۰/۲۸	حقوق	۱	سنتی
۸/۴۳	۰/۱۰	۰/۳۲	حقوق و موفقیت	۲	

با توجه به یافته های جدول ۲، مدل تبیین شده برای سبکفراگیر محور نشان دهنده ی آن است که تنها متغیرهای موفقیت و قدردانی در مدل رگرسیون وارد شده اند.

بر این اساس ۱۱٪ از کل واریانس سبک فراگیر محور توسط متغیرهای موفقیت و قدردانی تبیین شده است. بر اساس نتایج حاصل، مدل دوم با توجه به قدرت تبیین بیشتر (R=۰/۱۲)، به عنوان مدل نهایی رگرسیون انتخاب گردید.

مدل تبیین شده برای متغیر سبک تدریس انعطاف پذیر نشان می دهد که از میان متغیرهای پیش بین، متغیرهای پیشرفت و سرپرست در مدل رگرسیون وارد شده اند. بر اساس یافته ها، در نهایت ۹٪ از کل واریانس سبک انعطاف پذیر توسط متغیرهای پیشرفت و سرپرست تبیین شده است. بر اساس نتایج حاصل، مدل دوم با توجه به قدرت تبیین بیشتر (R=۰/۰۹)، به عنوان مدل نهایی انتخاب گردید.

در نهایت مدل تبیین شده با روش گام به گام برای سبک تدریس سنتی نشان می دهد که از میان متغیرهای پیش بین، متغیرهای حقوق و موفقیت در مدل رگرسیون وارد شده اند. یافته ها نشان می دهد که ۹٪ از کل واریانس سبک تدریس سنتی توسط متغیرهای حقوق و موفقیت تبیین شده است. بنابراین مدل دوم با توجه به قدرت تبیین بیشتر (R=۰/۱۰)، به عنوان مدل نهایی انتخاب گردید.

به منظور بررسی معناداری مدل های رگرسیون آزمون تحلیل واریانس ANOVA انجام گرفت. نتایج معنادار این آزمون در پیش بینی سبک های سه گانه ی تدریس در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معناداری مدل های مورد پیش بینی سبک تدریس

مدل	–	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	sig
مدل ۲: متغیر ملاک: سبک فراگیر محور –	رگرسیون	۲۹۶۹/۹۱	۲	۱۴۸۴/۹۶	۱۹/۵۶	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۲۲۵۴۷/۰۰	۲۹۷	۷۵/۹۲		
	کل	۲۵۵۱۶/۹۲	۲۹۹			
مدل ۲: متغیر ملاک: سبک انعطاف پذیر –	رگرسیون	۲۲۱۷/۳۵	۲	۱۱۰۸/۶۸	۱۴/۶۷	۰/۰۰۸
	باقیمانده	۲۲۴۴۰/۲۹	۲۹۷	۷۵/۵۶		
	کل	۲۴۶۵۷/۶۴	۲۹۹			
مدل ۲: متغیر ملاک: سبک تدریس سنتی –	رگرسیون	۲۳۳۵/۵۰	۲	۱۱۶۷/۷۵	۱۶/۴۲	۰/۰۰۲

متغیرهای پیش بین: حقوق و موفقیت	باقیمانده	۲۱۱۲۶/۷۵	۲۹۷	۷۱/۱۳
	کل	۲۳۴۶۲/۲۵	۲۹۹	

نتیجه ی آزمون تحلیل واریانس مدل شماره دو برای سبک فراگیر محور با مقدار $F=19/56$ در سطح $0/01$ ، آزمون تحلیل واریانس برای مدل شماره دو در سبک تدریس انعطاف پذیر با مقدار $F=14/67$ در سطح $0/08$ و در نهایت نتیجه ی آزمون تحلیل واریانس مدل شماره دو برای سبک تدریس سنتی با مقدار $F=16/42$ در سطح $0/02$ معنادار است. به منظور تعیین سهم مؤلفه های انگیزش شغلی پیش بینی کننده ی سبک های تدریس در مدل های رگرسیون معنادار، ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده ی مؤلفه های پیش بین با هدف برآورد معادلات رگرسیونی برای هر سه سبک تدریس کلاس مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون سبک های تدریس بر اساس مؤلفه های پیش بین انگیزش شغلی

سبک تدریس	پیش بین ها	B	SE	β	t	sig
فراگیر محور	مقدار ثابت	۵۷/۵۱	۲/۱۳	-	۶۵/۲۳	۰/۰۰۳
	موفقیت	۱/۳۵	۰/۲۲	۰/۴۰	۶/۲۲	۰/۰۰۲
	قدردانی	۰/۵۱	۰/۱۹	۰/۱۸	۲/۷۴	۰/۰۰۷
انعطاف پذیر	مقدار ثابت	۷۷/۵۲	۱/۹۶	-	۸۸/۲۶	۰/۰۰۲
	پیشرفت	۱/۳۰	۰/۲۴	۰/۳۹	۵/۳۸	۰/۰۰۲
	سرپرست	۰/۵۷	۰/۲۱	۰/۲۰	۲/۷۴	۰/۰۰۷
سنتی	مقدار ثابت	۲۵/۶۳	۲/۰۸	-	۴۷/۳۰	۰/۰۰۲
	حقوق	۰/۷۴	۰/۱۳	۰/۳۳	۵/۶۷	۰/۰۰۳
	موفقیت	۰/۵۲	۰/۱۹	۰/۱۶	۲/۷۴	۰/۰۰۷

جدول ۴ نشان می دهد که متغیر موفقیت با مقدار آماره ی بتای $0/40$ از سهم بیشتری برای پیش بینی سبک فراگیر محور برخوردار است. معادله ی رگرسیونی بر اساس ضرایب استاندارد نشده به منظور برآورد سبک تدریس فراگیر محور به کمک متغیرهای موفقیت و قدردانی به شرح زیر است:

$$\text{(قدردانی)} - 0/51 - (\text{موفقیت}) 1/35 + 51/57 = \text{سبک فراگیر محور}$$

همچنین متغیر پیشرفت با مقدار آماره ی بتای $0/39$ از سهم بیشتری برای پیش بینی سبک انعطاف پذیر برخوردار است. معادله ی رگرسیونی بر اساس ضرایب استاندارد نشده برای برآورد سبک تدریس انعطاف پذیر به کمک متغیرهای پیشرفت و سرپرست به شرح زیر است:

$$\text{(سرپرست)} - 0/57 - (\text{پیشرفت}) 1/30 + 52/77 = \text{سبک تدریس انعطاف پذیر}$$

در نهایت متغیر حقوق با مقدار آماره ی بتای $0/۳۳$ از سهم بیشتری برای پیش بینی سبک تدریس سنتی برخوردار است. معادله ی رگرسیونی بر اساس ضرایب استاندارد نشده به منظور برآورد سبک تدریس سنتی به کمک متغیرهای حقوق و موفقیت به شرح زیر است:

$$\text{(موفقیت)} = 0/۵۲ + \text{(حقوق)} - ۰/۷۴ - ۶۳/۲۵ = \text{سبک تدریس سنتی}$$

بحث و نتیجه گیری

نتایج روش همبستگی پیرسون در تجزیه و تحلیل اولین سؤال پژوهشی با این عبارت که آیا بین انگیزش شغلی و مؤلفه های آن، با سبک های تدریس معلمان رابطه وجود دارد؟ نشان داد که روابط معنی داری میان مؤلفه های انگیزش شغلی با سبک های تدریس وجود دارد. دامنه ی این روابط معنادار از $0/۱۲$ تا $0/۳۱$ متغیر بود. جهت آماری بعضی از این روابط منفی و برخی دیگر دارای جهتی مثبت می باشند، بنابراین می توان گفت که با افزایش و یا کاهش مؤلفه ها و عوامل انگیزشی، می توان شاهد افزایش و یا کاهش مقدار سبک های تدریس کلاسی معلمان بود. این یافته با نتایج پژوهش نای و لائو (Nie, and Lau, 2010)، لیو و رمزی (Liu & Ramsey, 2008) و بیکال (Beykal, 2010) همسو می باشد. قربانی و همکاران (Ghorbani Et all, 2008) نیز خصوصیات و ویژگی های شخصی یک معلم را با سبک تدریس وی مرتبط می دانند. این خصائص فردی را می توان همان جنبه ی فردی انگیزش شغلی دانست. میزان انگیزش فرد در انتخاب و تداوم حرفه ی معلمی می تواند بسیاری از رفتارهای آتی وی را تعیین و تحت تأثیر قرار دهد و از این دیدگاه سبک تدریس که مجموعه ای رفتارهای متنوع معلم در ارائه ی مطالب درسی به فراگیران است به عنوان یک رفتار عملکردی می تواند با سطح انگیزش شغلی در ارتباط و درگیر باشد. در یافته های پژوهش رحیم زادگان و همکاران (Rahimzadegan Et all, 2009) اشاره شده است که ویژگی های شخصیتی معلم بر سبک تدریس وی اثرگذار است. از جمله ویژگی های شخصیتی معلمان، میزان انگیزش شغلی آنان است. بر این اساس می توان گفت که انگیزش شغلی معلمان می تواند با سبک تدریس آنان همبسته باشد.

در نتایج تحقیق هو و هائو (Ho & Hau, 2004) نیز بیان گردیده است که اثر بخشی معلمان که می تواند ناشی از میزان انگیزش شغلی آن ها باشد، در اتخاذ سبک تدریس آنان مؤثر است. در توضیح برای رهیافت چنین نتایجی باید گفت که تدریس فرآیندی دو طرفه و پیچیده میان معلم و فراگیر است که از تجربه، دانش و مهارت های شغلی معلمی تأثیر می پذیرد. تلاش، برنامه ریزی، تصمیمات و تکنیک های معلم در انتقال اطلاعات که با مفهوم سبک تدریس شناخته می شود، با اهداف، باورها، نگرش و علائق معلم در مورد شغل خویش که همان انگیزش شغلی او خواهد بود در ارتباط است.

موفقیت های کسب شده ی معلمان بر اساس تجارب و تخصص های علمی، روابط مناسب با همکاران، امنیت شغلی پایدار، سرپرستان و مدیران مؤثر، قدردانی از تلاش ها و زحمات معلمان، حقوق و مزایای شغلی مناسب، همگی از عوامل انگیزشی هستند که تأمین و فراهم شدن آن ها می توانند عملکرد و رفتار مناسب و یا مخرب معلمان در طی فرآیند تدریس (که یک جنبه ی مهم از آن سبک تدریس است) را به دنبال داشته باشند.

یافته های پژوهش حاضر در زمینه ی سؤال دوم که آیا می توان سبک های تدریس را بر اساس مؤلفه های انگیزش شغلی پیش بینی کرد؟ به کمک سه تحلیل رگرسیون متناسب با هر کدام از سبک های سه گانه ی تدریس نظریه ی پراشینگ بطور جداگانه انجام پذیرفت؛ در سبک تدریس فراگیر محور، موفقیت و قدردانی در قدرت تبیین و پیش بینی مدل دخالتی داشتند. می توان گفت معلمانی که در حرفه ی خود به دلایل گوناگونی به موفقیت تجربی و علمی نائل آمده اند، امکانات بیشتری را در اختیار فراگیران قرار می دهند تا تجربه و لذت موفقیت و کسب آن را در فراگیران خود مشاهده کنند. توانایی مؤلفه ی قدردانی در پیش بینی متغیر مذکور رامی توان با این ویژگی از سبک تدریس فراگیر محور که کشف حقایق و مسائل توسط فراگیر، شعفی درونی و به تبع آن خضوع و سپاسگزاری نسبت به یاددهنده ی علم را در وی بر می انگیزاند در ارتباط دانست. در سبک تدریس فراگیر محور، کسب تجربیات شخصی و فعال در یادگیری و کشف مسائل و حقایق تشویق می گردد. از همین رو احساس موفقیت درونی و شخصی، از پیامدهای اصلی چنین دیدگاهی خواهد بود.

انتقال انتظارات و عقاید شخصی معلمان به فراگیران امری قابل قبول و مورد پذیرش است، لذا می توان گفت که تصور و انتظار موفقیت توسط معلم در حرفه ی خود می تواند به اتخاذ سبک تدریس فراگیر محور منتقل گردد. مؤلفه های پیشرفت و سرپرست توانستند سبک تدریس انعطاف پذیر را پیش بینی و تبیین نمایند. در سبک تدریس انعطاف پذیر، حرکت از یک راهکار ثابت به سوی راهکارهای متفاوت اساس تدریس را تشکیل می دهد. پیشرفت در حرفه ی معلمی نیز ناشی از تجربیات پیشرونده و پرهیز از تثبیت یک موقعیت و تبحر در افکار و دانش است. بنابراین معلمان دارای تجربه ی پیشرفت و باورهای انگیزش شغلی غیر ایستا، در اتخاذ چنین سبک تدریسی پیشقدم تر خواهند بود.

معلمانی که در حرفه ی خود به واسطه ی تلاش و کوشش به پیشرفت های علمی و تجربی نائل آمده اند، به معنای آن است که از ایستایی و رکود بیزار بوده و به در شغل خود به دنبال تنوع و انعطاف بوده اند. این معلمان با احتمال بیشتر در تدریس خود در فرآیندهای کلاسی، همین باورها و تفکرات پیشرونده را دنبال و تکرار نموده و از روش های منعطف و متفاوت در تدریس استفاده خواهند نمود. همچنین روابط تعاملی معلمان با سرپرستان شغلی و مدیرانی که خود همواره از روش های انعطاف پذیر، متنوع و غیر سنتی مدیریت استفاده می کنند می تواند در جهت گیری معلمان به این نوع از رفتارها و سبک های تدریس در تعامل کلاسی با فراگیران خود تأثیر گذار باشد.

این یافته ها، فراهم نمودن زمینه های پیشرفت در معلمان و به کارگیری سرپرستان و مدیرانی که خواهان کاربرد روش های متنوع، تغییرات و تأثیرات متفاوت بر زبردستان و اجتناب از به کارگیری روش های تکراری و قالبی باشند را متذکر خواهد بود. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه های حقوق و موفقیت وارد معادله ی رگرسیونی شده اند و سایر مؤلفه ها نتوانسته اند در قدرت تبیین و پیش بینی مدل دخالتی داشته باشند. در سبک تدریس سنتی که از سبک های تدریس کلاسیک و غیر نوین محسوب می گردد، بر تلاش شخصی فراگیران، رعایت قوانین و مقررات و انجام بی چون و چرای تکالیف درسی تأکید می شود. بنظر می رسد نارضایتی از میزان حقوق دریافتی معلمان عاملی است که در پیش بینی سبک تدریس سنتی و کاربرد آن می تواند دارای اهمیت می باشد. بدین گونه که با احساس بی عدالتی و نابرابری در میزان حقوق دریافتی از سوی معلمان، می توان انتظار داشت که معلمان با انتقال این احساس نارضایتی به فرآیندهای کلاسی و تدریس سعی در جبران کمبودهای ناشی از آن را با اتخاذ سبک تدریس سنتی مبتنی بر اجرای بی چون و چرای مقررات و اجتناب از هرگونه انعطاف در روابط خود با فراگیران در کلاس درس داشته باشند.

توان مؤلفه ی موفقیت را در پیش بینی سبک تدریس سنتی می توان به انتظار معلمان از تلاش فردی فراگیران در رسیدن به موفقیت های شخصی توسط خود آنان تلقی نمود. از طرف دیگر، عدم دستیابی به موفقیت در حرفه ی معلمی توسط خود معلمان، می تواند عاملی در کاربرد سبک های قدیمی تر تدریس آنان باشد. بر این اساس، فراهم نمودن زمینه ی کسب موفقیت و حقوق متناسب پرداختی به معلمان، و همچنین از بین بردن قوانین و مقررات دست و پاگیر اداری و کلاسی می تواند در کاربست کمتر این سبک تدریس سنتی تأثیر گذار باشد.

در جمع بندی نتایج تحلیل رگرسیون های سه گانه ی سبک های تدریس بر اساس مؤلفه های انگیزش شغلی می توان گفت که مؤلفه های موفقیت، قدردانی، پیشرفت، سرپرست و حقوق در تبیین و پیش بینی سبک های تدریس دخالت دارند. این یافته با نتایج پژوهش قربانی و همکاران (Ghorbani Et all, 2008) که ویژگی های انگیزشی و شخصیتی معلمان را در اتخاذ سبک تدریس مطلوب معلمان از دیدگاه فراگیران مؤثر می داند، همسو است. یافته های پژوهش کاکماک (Cakmak, 2011) بیانگر آن است که سبک تدریس مؤثر معلم در کلاس درس از انگیزش پیشرفت معلمان ناشی می شود.

سبک هایی که تضمین کننده ی پیشرفت فراگیران باشند، از دیدگاه انگیزشی معلم که خود ناشی از عوامل سازمانی و شغلی است، تأثیر می پذیرند. دوگرو، منویس و ایام (Dogruer, Menevis, and Eyyam, 2010) در نتایج تحقیق خود اشاره می کنند که شرایط مختلف هنگام تدریس معلمان در سبک های مختلف متغیر است و این سبک ها در اثر بخشی تدریس تأثیر گذارند. از جمله شرایط

اشاره شده توسط آنان رضایت و نارضایتی معلم از شغل خویش که می تواند مؤلفه های حقوق، سرپرست و قدردانی را شامل گردد می باشد. بر همین اساس مؤلفه های انگیزش شغلی بطور غیر مستقیم در اتخاذ سبک تدریس مؤثر معلمان دخالت دارند.

با توجه به یافته های پژوهش در زمینه ی رابطه ی انگیزش شغلی با سبک های تدریس معلمان و همچنین توان انگیزش شغلی در پیش بینی و تبیین این سبک ها، پیشنهاد می گردد که در راستای استخدام معلمان در وزارت آموزش و پرورش از طریق دانشگاه فرهنگیان یا کانال های دیگر، از میزان و چگونگی انگیزش افراد نسبت به این شغل اطلاع حاصل نموده، جنبه های انگیزش شغلی، سازمانی و فردی آن ها را مورد بررسی قرار دهند و در طول فرآیند خدمت معلمان نیز بطور پیوسته از تغییرات انگیزش شغلی آنان در جهت مثبت و منفی اطلاع حاصل نموده تا از هدر رفت منابع انسانی جلوگیری نمایند.

همچنین با اتخاذ سیاست های صحیح، در تأمین مالی و اقتصادی فرهنگیان و تلاش در ایجاد نظام عادلانه و صحیح پرداخت، از انحراف انگیزه های معلمان جلوگیری گردد و با استقرار نظام مدیریتی کارآمد و شایسته سالار مبتنی بر رعایت ارزش مدارک تحصیلی و تخصص در سطح مدیران ادارات، کارکنان اداری، مدیران مجتمع، مدیران مدارس و معاونان آنان، انگیزش شغلی بیشتری ایجاد، و کمبودهای انگیزشی فرهنگیان را محصور و جبران نماید. در نهایت برگزاری و اجرای کارگاه های عمومی و تخصصی در زمینه ی آموزش انگیزش شغلی، آیین کلاس داری، سبک ها، فنون و روش های تدریس قبل از خدمت و ضمن خدمت، به منظور ارتقای مهارت ها و آگاهی های معلمان در این زمینه ها.

References

- Acat,B,and Donmez, I. (2009).To compare student centred education and teacher centred education in primary science and technology lesson in terms of learning environments. *Social and Behavioral Sciences*, 1 1805–1809.
- Afsharnia, M., Abbasi, R., & Dastranj, M. (2018). A review of classroom management and teacher classification methods in schools and educational centers. *Journal of Research in Arts and Humanities*. number 10. [in persian].
- Ahmadi Chegni, S., Nisi, A. K., & Arshadi, N. (2015). Relationship between personality and organizational variables with job motivation. *Journal of Behavioral Sciences*. Volume 9. Number 2. [in persian].
- Alavi Langroudi, K., & Soleimani, Z. (2013). Comparison of teachers' beliefs and attitudes about classroom management according to demographic characteristics. *Journal of New Approach in Educational Management*. Issue 14. [in persian].
- Anderson, L. W. (2001). Increasing the effectiveness of teachers in the teaching process. Tehran: Madreseh pub.
- Atkinson, R.L., et al. (2008). Hilgard's field of psychology. Tehran: Roshdpub.
- Ayoubi, M., & Panahi Shahri, M.(2016). Relationship between teachers' teaching style and academic burnout, academic self-efficacy and academic achievement of sixth grade students. *Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*. Issue 11. [in persian].
- Beykal,O,F.(2010).Training & teaching style in accessing a desired classroom discipline at visual art courses.*Social and Behavioral Sciences*, 1 , 692–696.
- Borhani, S., Dehghani, M., & Samadi, P. (2017). Investigating the effect of teachers' spiritual intelligence and self-efficacy on their teaching styles with demographic characteristics. *Journal of New Educational Approaches*. Issue 25. [in persian].
- Brekelmans.M.,(2004).Students' perceptions of teacher control behaviours.*Learning and Instruction* ,14 , 425–443.
- Cooshi, Z., & Soltani, A. (2015). Predicting the teaching quality of faculty members based on their philosophical mentality and job motivation. *Journal of Knowledge Behavior*. Issue 55. [in persian].

Corina Iurea, Ioan .N., Cristina .G. S., Mihaela S. The Study of the Relation between the Teaching Methods and the Learning Styles – The Impact upon the Students’ Academic Conduct. *Procedia Teaching and Teachers Education*. 11 (2011) 256–260

Cakmak, M. (2011). What are prospective teachers’ opinions about their instructors’ teaching styles?. *Social and Behavioral Sciences*, 15 , 1960–1964

Caprara, G. , Barbaranelli, C. , Steca, P. , & S. Malone, P. (2016). Teachers self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students academic achievement: A study at the school level. *Journal of school psychology*, 44, 473-490.

Denbrok, P., and Bergen, T., and Stahl, R. J., and

Dincol, S., & Temel, S. O., & Erdogan, U., and Yilmaz, A. (2011). The effect of matching learning styles with teaching styles on success. *Social and Behavioral Sciences* 15 , 854–858.

Dogruer, N., and Menevis, I., and Eyyam, R. (2010). EFL Teachers’ beliefs on learning English and their teaching styles. *Social and Behavioral Sciences*, 3 , 83–87.

Fathi Azar, E., Beyrami, M., Vahedi, Sh., & Abdullahi, W. (2014). Comparison of the effect of teaching with analogy model and participatory learning in interaction with preferential learning styles on learning outcomes and attitudes toward science. *Journal of New Psychological Research*. Issue 33. [in persian].

Fathi Azar, E., Mahmoudi, F., & Esfandiari, R. (2009). Evaluation of high school teachers teaching based on the ten factors of Flanders. *Scientific-Research Monthly of Shahed University*, No. 36. [in persian].

Fathi, F., Arefi, M., & Fathi Vajargah, K. (2018). The relationship between teachers' teaching methods and cultivating the scientific attitude of elementary school girls in Tehran. *Journal of Research in Curriculum Planning*. Issue 56. [in persian].

Ghanbari, S., Askari, A. A., & Sarmadi Ansar, H. (2014). Identifying and prioritizing the factors affecting job motivation of primary school principals in Hamadan province. *Journal of Educational Sciences*. Issue 99. [in persian].

Ghorbani, R., Haji Aghajani, S., Heidarifar, M., Andadeh, F., & Shamsabadi, M. (2008). A Survey of Students' Perspectives of the Faculty of Nursing and Paramedical Sciences of Semnan University of Medical Sciences regarding the characteristics of a good university professor. *Scientific Journal of Semnan University of Medical Sciences*, No 2. [in persian].

Ho, T. I., & Hau, K. T. (2004). Australian and Chinese teacher efficacy: similarities and differences in personal instruction, discipline, guidance efficacy and beliefs in external determinants. *Teaching and Teacher Education*, 20, 313–323.

Hong Lu, E. Alison, K. While & Barriball Luise. (2015); “Job Satisfaction and its Related Factors”; *International Journal of Studies*, Vol. 44, P. 575

Joyce, B., Will, M., & Calhoun, E. (2010). Teaching patterns. (Translated by Mohammad Reza Behrangi). Tehran: Kamal Tarbiat pub.

Kunter, M. and Baumert, j. and Koller, O. (2017). Effective classroom management and the development of subject-related interest. *Learning and Instruction*, 17, 494-509.

Latham, P. G. (2007). *Work Motivation (History, Theory, Research, and Practice)*. London.

Liua X. Steven. Ramsey. Jase. b. Teachers’ job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up. Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*. 24 (2008) 1173.

Miri, A., Farhadi Rad, H., & Parsa, A. (2017). Investigating the job motivation of primary school teachers in Andimeshk and its relationship with demographic characteristics. *Journal of Educational Management Research*. Issue 32. [in persian].

Misrabadi, J., Yarmohammadzadeh, P., & Azimpour, E. (2018). Causal model of the effect of teachers' self-determination job motivation on the use of educational and disciplinary strategies. *Journal of Education and Evaluation*. Issue 41. [in persian].

- Mosalman, M., Atadokht, A., & Mahdavi, A. (2020). Evaluation of neurological knowledge, thinking styles and preference of teaching style of primary school teachers in Amol city. *Journal of Pooyesh in Humanities Education*. Volume 5. Number 19. [in persian].
- Nie, Y and Lau, S. (2010). *Differential relations of constructivist and didactic instruction to students*.
- Nowruzi, A. R., & Amirianzadeh, M. (2016). The relationship between job motivation and creativity with the professional performance of teachers in Jahrom. *Journal of Educational Management Research*. Issue 28. [in persian].
- Parson, elizabeth. bronadbridj. adelina (2005). Job motivation and satisfaction. *journal of social psycholog*.36
- Pratt m.(2001). learning stgle and teaching styles in efl in ternational. *journalof applied linguistics* .11(1): pp1-20
- Prashing B. (2002). *The power of diversity*, published by bateman, vewzaland.
- Sandra J. Balli. (2011). Pre-service teachers' episodic memories of classroom management. *Teaching and Teacher Education*. 27.
- Salehi, K., Sharif, S., & Ghafouri, A. (2020). Analysis of job issues of education teachers. *Journal of Teacher Education Research*. Issue 6. [in persian].
- Razeghinejad, M.H., Bakhshi, H., & Mashayekhi, N. (2010). A study of teaching styles of faculty members of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Hormozgan Medical Journal*.3, p.198. [in persian].
- Rahimzadegan, Z., Shabani Varki, B., & Kohan, A.H. (2009). Investigating the effect of dependency field in teaching method. *Journal of Educational Sciences*. Sixteenth year, No 2. [in persian].
- Tomic, W.,& Brouwers, A.(2010).A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-e\$scacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16 , 239-253.
- Whitley, D. (2009). *Psychology of motivation*. (Translated by Afshin Ebrahimi). Tehran: Nasle noandish pub.
- Woolfolk, H, and Hoy, W, k. and Kurz, N, M. (2008).Teacher's academic optimism: The development and test of a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 24 , 821–835.