

# تحلیل عوامل مؤثر بر علاقه‌مندی دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان استان کردستان به حرفه معلمی

## Analyzing effecting factors on teacher-students towards teacher career

Ebrāhīm Mohammadpour<sup>1</sup>

ابراهیم محمدپور<sup>۱</sup>

Ilnāz Heydari<sup>2</sup>

ایلناز حیدری<sup>۲</sup>

Fāteme Azkāt<sup>3</sup>

فاطمه ازکات<sup>۳</sup>

Samāne Jamshidi<sup>4</sup>

سمانه جمشیدی<sup>۴</sup>

### Abstract

Interest in teaching profession is one of the variables which has a role in ensuring the quality of teacher. Student-teachers and teachers as one of the most valuable capitals have always had a profound impact on the education of the next generation. The more efficient, interested, and committed student-teachers and teachers are to their profession, the greater would be their impact. The aim of this study was to analyze the factors affecting the interest of student-teachers of the campuses of Farhangīān University of Kurdistan province towards the teaching profession. It was a descriptive study with correlational design. The research population consisted of all student-teachers of the campuses of Farhangīān University of Kurdistan province at the academic year 2019-2020 (N=928). The research sample included 258

### چکیده

علاقه به حرفه معلمی یکی از متغیرهایی است که در تضمین کیفیت معلم نقش دارد. دانشجو-معلمان و معلمان به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های کشور، همواره در تعلیم و تربیت نسل آینده جامعه تأثیرگذاری عمیقی داشته‌اند. هرچه دانشجو-معلمان و معلمان کارآمدتر، علاقه‌مندتر و نسبت به حرفه خود متعهدتر باشند، تأثیر آنان نیز بیشتر خواهد بود. پژوهش حاضر با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر علاقه‌مندی دانشجو-معلمان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان کردستان به حرفه معلمی انجام شده است. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه دانشجو-معلمان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان کردستان بودند که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ به تحصیل اشتغال داشتند (جمعاً ۹۲۸ نفر).

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۲

۱. استادیار سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه فرهنگیان، سنندج، ایران. (نویسنده مسئول)

mohammadpour.e@yahoo.com

۲. کارشناس علوم تربیتی، آموزش و پرورش، قروه، ایران.

ilnazheydari3223@gmail.com

۳. دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، سنندج، ایران.

azkat1376@gmail.com

۴. کارشناس علوم تربیتی، آموزش و پرورش، حمیل کرمانشاه، ایران.

samanehjamshidi2833@gmail.com

Received: 2020-12-12

Accepted: 2021-07-05

1. (PhD), Farhangīān University of Kurdistan, Sanandaj, Iran, Correspondent Author, E-mail:

mohammadpour.e@yahoo.com

2. BA in Educational Studies, Educational Organization of Qorve, Iran:

ilnazheydari3223@gmail.com

3. MA Student in Educational Sciences at Farhangīān University of Kurdistan, Sanandaj, Iran:

azkat1376@gmail.com

4. BA in Educational Studies, Educational Organization of Homeyl, Kermānshāh, Iran:

samanehjamshidi2833@gmail.com

student-teachers (133 males and 125 females) who were selected using a stratified sampling method. The data were collected through a researcher-made questionnaire on five points Likert scale. The validity of the questionnaire was confirmed using the content validity index and getting the educational sciences and psychology expert views. The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach's Alpha method ( $\alpha = 0.99$ ). Exploratory factor analysis was used first to extract the factors and then multiple regression analysis was done utilizing SPSS 25. Findings revealed that the interest of the teacher-students is higher than the average. Findings also showed that 52% of the variance in the student-teachers' interest towards teaching profession could be explained by the predictor variables. Among all the predictor variables, conveying the experience of senior students to juniors, the university staff's manner of dealing with students, interest towards teaching profession before entering to the University, jobs with higher salaries and benefits, and the advantages of being Farhangian University student showed a significant relationship with the interest towards teaching profession and the strength of the relationship has been mentioned with the same order.

**Keywords:** Teaching Profession, Interest towards Teaching Profession, Student-teacher, Farhangian University, Correlational Research.

تعداد ۲۵۸ دانشجو-معلم (۱۳۳ پسر و ۱۲۵ دختر) به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته در سطح پنج‌درجه‌ای مقیاس لیکرت گردآوری شد. روایی پرسش‌نامه با استفاده از شاخص ضریب روایی محتوایی و از طریق مراجعه به متخصصان حوزه‌های علوم تربیتی و روان‌شناسی حاصل شد. برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب ۰/۹۹ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها ابتدا از روش تحلیل عاملی اکتشافی با مؤلفه‌های اصلی برای استخراج عامل‌ها و سپس رگرسیون چند متغیری با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که علاقه دانشجو-معلمان به حرفه معلمی بالاتر از حد متوسط است. یافته‌ها همچنین نشان داد که ۵۲٪ واریانس علاقه‌مندی دانشجو-معلمان به حرفه معلمی به وسیله متغیرهای پیش‌بینی کننده قابل تبیین است. از بین همه متغیرهای پیش‌بینی کننده انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر به دانشجویان سنوات پایین‌تر، شیوه برخورد کارکنان، علاقه به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه، مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر و مزایای دوره تحصیل رابطه معنی‌داری با متغیر علاقه‌مندی به حرفه معلمی نشان دادند و شدت رابطه نیز به همین ترتیب ذکر شده است. واژگان کلیدی: حرفه معلمی، علاقه‌مندی به حرفه معلمی، دانشجو-معلم، دانشگاه فرهنگیان، پژوهش همبستگی.

## مقدمه

از آنجا که نیروی انسانی ارزنده‌ترین سرمایه هر کشور به‌شمار می‌آید، پیشرفت و بالندگی فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی آن نیز در گرو تربیت نیروی متخصص و نهایتاً رشد علمی و افزایش سطح آگاهی افراد آن جامعه خواهد بود. از این‌رو افزایش کیفیت نظام آموزشی به‌عنوان اثرگذارترین عامل در توسعه کشورها محسوب می‌شود. رسالت اصلی نظام‌های آموزشی، تربیت نیروی انسانی لازم برای این رشد و پیشرفت به‌شمار می‌رود و دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین مراکز علمی پرورش نیروی متخصص، آگاه و باتجربه، نقش بسیار مهمی در این زمینه ایفا می‌کنند. در درون هر دانشگاه، دانشجو به‌عنوان یک رکن اساسی نظام آموزش عالی، نقش کلیدی و تنظیم‌کننده‌ای در توسعه و رشد کیفیت بسیاری از فرآیندها و فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دارد. دانش، مهارت، توانایی‌های علمی و فنی هر دانشجو، در کلاس‌ها، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های آموزشی پایه‌گذاری می‌شود. بنابراین، آموزش‌های دانشگاهی بالاترین سطح آموزشی هر کشور محسوب می‌شوند و می‌بایست علاوه بر توسعه کمی در جهت ارتقای توسعه کیفی آن نیز گام‌های اساسی برداشت (رحیمی‌پردنجانی و همکاران، ۱۳۹۳).

معلمان و دانشجو-معلمان به‌عنوان یکی از ارزنده‌ترین سرمایه‌های کشور، همواره در تعلیم و تربیت نسل آینده جامعه تأثیرگذاری عمیقی داشته‌اند. هرچه معلمان و دانشجو-معلمان کارآمدتر، علاقه‌مندتر و نسبت به حرفه خود متعهدتر باشند، تأثیر آنان بیشتر خواهد بود. دانشگاه فرهنگیان از سال ۱۳۹۱ از طریق آزمون ورودی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اقدام به پذیرش دانشجو-معلم نموده و با توجه به نیاز وزارت آموزش و پرورش

به معلم، هر ساله با درصد بیشتری نسبت به سال قبل دانشجو-معلم جذب کرده است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۱). علاقه مندی دانشجو-معلمان به حرفه معلمی یکی از مهم ترین عوامل اثرگذار بر امر آموزش و آماده سازی آنان برای آینده شغلی و نیز دوران خدمت به شمار می آید (Retelsdorf et al, 2010; Ainley, 1998; Eren, 2012; Brophy & Good, 1986) که لازم است مورد توجه سیاست گذاران آموزشی قرار گرفته و یکی از اولویت های آنان در برنامه ریزی آموزشی تربیت معلم باشد.

در گذشته، تعداد دانشگاه ها کم بود و دانشگاه های موجود ظرفیت محدودی داشتند لذا داوطلبین، فرصت انتخاب چندانی نداشتند اما در حال حاضر هم تعداد دانشگاه ها و هم ظرفیت آن ها افزایش یافته است. یکی از این دانشگاه ها دانشگاه فرهنگیان است که به دلیل کمبود معلم در وزارت آموزش و پرورش، هر ساله به دنبال جذب تعداد زیادی از داوطلبین به حرفه معلمی می باشد. با توجه به این که داشتن تصویر ذهنی مثبت از دانشگاه، تأثیر بسزایی در تصمیم گیری برای ورود به آن دانشگاه دارد، لازم است تا دانشگاه ها خود را برای شرکت در رقابت جدی برای جذب دانشجو آماده نمایند. عواملی مختلفی همچون نمره ها و رتبه های دانشجویان پذیرفته شده در آزمون ورودی دانشگاه ها، کیفیت اعضای هیئت علمی، سرانه اختصاص یافته برای هر دانشجو، میزان تسهیلات اعطایی به دانشگاه، کتابخانه، حجم منابع و به روز بودن آن، مراکز اطلاع رسانی و میزان بودجه عملیاتی، عواملی هستند که می توانند بر تصویر ذهنی دانشجویان از دانشگاه ها تأثیر داشته باشند (تئوس، ۱۹۹۳ به نقل از غیائی ندوشن و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین برخی عوامل محیطی دیگر که بیرون از حوزه کنترل مستقیم دانشگاه هستند مانند روندهای جمعیتی و اقتصادی، موضوعات اجتماعی، تغییرات تکنولوژی و سیاست عمومی نیز بر تصویر ذهنی دانشجویان از دانشگاه تأثیر دارند (غیائی ندوشن و همکاران، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، اساس نظریه سوپرا (۱۹۶۳) در مورد انتخاب شغل، بر چگونگی "خودپنداری"<sup>۲</sup> مبتنی است (به نقل از قربانپور، ۱۳۹۲). وی معتقد است شخص، شغلی را انتخاب می کند که بازگوکننده و منعکس کننده تصور و پندار وی از خود باشد. سوپرا، برای رشد حرفه ای فرد، شش مرحله را در نظر گرفته است که عبارتند از همانند سازی، کسب

1. Super

2. Self-concept

عادات کار، کسب تجربه، کسب مهارت‌های لازم و احساس مفید بودن، ایفای یک زندگی سودمند، و بازنشستگی. ایشان بر این عقیده‌اند که سه دسته از عوامل در فرآیند انتخاب شغل تأثیرگذار هستند. عوامل نقشی، عواملی که به تشکیل "خود پنداره" فرد کمک می‌کنند تا وی بتواند نقش خود را به عنوان یک عضو جامعه ایفا کند؛ عوامل فردی<sup>۱</sup>، مانند هوش، توانایی‌های جسمانی، علایق، استعدادها و ویژگی‌های عاطفی (درون‌گرایی یا برون‌گرایی)؛ و عوامل محیطی<sup>۲</sup> مانند وضعیت اقتصادی جامعه و خانواده، عرضه و تقاضای شغل‌ها، میزان دستمزد و حقوق (قربانپور، ۱۳۹۲).

Holland (1970) معتقد است که "انتخاب شغل، بیانگر نوع شخصیت فرد است". این نظریه، بر دو اصل استوار است. نخست، انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی برای ابراز وجود فرد به حساب می‌آید و دوم، انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. وی افراد جامعه را از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ واقع‌گرا، جست‌وجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی طبقه‌بندی کرده است. به عقیده هالند، افراد دارای تیپ شخصیتی اجتماعی کسانی هستند که دارای رغبت‌های اجتماعی می‌باشند و نقش معلمی یا روان‌درمانگری را ترجیح می‌دهند. این افراد انسان‌هایی مسئول و بشردوست هستند و قراردادهای اجتماعی را می‌پذیرند و به کارهای بدنی و فعالیت‌های سازمان‌یافته رغبت نشان نمی‌دهند. این گروه علاقه‌مند به امور آموزشی و درمانی و بی‌علاقه به امور فنی و ماشینی هستند. روحیه همکاری، معاشرتی بودن، شکیبایی، مسئولیت‌پذیری و صمیمیت از جمله صفات شخصیتی این گروه می‌باشد. همچنین مشاغل مناسب این گروه عبارت‌اند از مشاغل مربوط به تعلیم و تربیت، رفاه اجتماعی و موضوعات اخلاقی (سلم‌آبادی، ۱۳۹۱).

در همین راستا هافمن (۱۳۸۱/۱۹۹۸) بیان می‌کند والدین از جمله عواملی هستند که در زمینه انتخاب رشته تحصیلی فرزندان، نقش مؤثری را ایفا می‌کنند و بین تأثیر والدین روی انتخاب رشته تحصیلی دانشجویان و علاقه آنان به تحصیل، رابطه معنی‌داری مشاهده شده است. طبق نتایج Haller (1998)، انتظارات شغلی و تحصیلی دانش‌آموزان و دانشجویان در دوره دبیرستان و بالاتر، به شدت از طبقه اجتماعی آنان متأثر است. طبق

1. Role factors
2. Individual factors
3. Invironmental factors

یافته‌های پژوهش (Conger & Peterson (1999)، بین نگرش دانش‌آموزان دختر و پسر نسبت به انتخاب شغل و رشته تحصیلی‌شان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ به طوری که پسران، آینده شغلی و استقلال مالی و دختران، استعداد، جنسیت و عامل اجتماعی را در انتخاب شغل و رشته تحصیلی خود در نظر داشتند. ارتباط بین نیروی انگیزش و رضایت و عملکرد شغلی معلمان مورد مطالعه قرار گرفته و نتیجه نشان داد که علت حضور یک چهارم از دانشجویان در دانشگاه، مستقیماً در ارتباط با وضعیت شغلی فعلی یا آینده آن‌ها و نه برای ایجاد یا بهبود عکس‌العمل‌های اجتماعی و روابط شخصی بوده است (صالحی‌عمران، ۱۳۹۱).

حرفه معلمی همانند بسیاری از حرفه‌های دیگر، یک فرایند طولانی دارد و شامل سه مرحله قبل از دانشگاه، دوره دانشگاه و دوره بعد از دانشگاه است که دوره خدمت رسمی معلمان محسوب می‌شود. عوامل بسیاری می‌توانند علاقه دانشجویان-معلمان به حرفه معلمی را طی این فرایند تحت تأثیر قرار دهند. در مرحله قبل از ورود به دانشگاه، عواملی همچون میزان آشنایی داوطلبین با حرفه معلمی، امنیت شغلی، معافیت دانشجویان پسر از دوره سربازی و وضعیت مالی خانواده را می‌توان برشمرد. در دوره چهار سال دانشگاه، تمام عوامل مرتبط با شرایط و امکانات دانشگاه مانند وضعیت فیزیکی کلاس‌های درس، امکانات رفاهی، کتابخانه، برنامه درسی، نوع دروس در نظر گرفته شده، واحدهای درسی ارائه شده در هر ترم، کیفیت اعضای هیئت علمی، شیوه برخورد اساتید و کارکنان دانشگاه با دانشجویان-معلمان به عنوان معلم آینده، نسبت شاخص‌های مذکور با تعداد دانشجویان می‌توانند علاقه‌مندی دانشجویان-معلمان را تحت تأثیر قرار دهند. در مرحله سوم که دانشجویان-معلمان فارغ‌التحصیل شده و به عنوان معلم به سازمان آموزش و پرورش وارد می‌شوند عواملی از جمله جایگاه اجتماعی معلم در مقایسه با مشاغل دیگر، حقوق و مزایا، شیوه سازمان‌دهی، امکانات مدرسه محل کار، و شیوه برخورد کارکنان مدرسه با نومعلمان می‌تواند تأثیرگذار باشد.

هر یک از این سه مرحله که مانند حلقه‌های محکم زنجیر به یکدیگر متصل‌اند و هر مرحله موجب پایداری مرحله بعد می‌گردد، تأثیر عظیمی بر ارتقای سطح تعلیم و تربیت جامعه دارد. داوطلبی که دانشگاه فرهنگیان را برای ادامه تحصیل انتخاب می‌کند و علاقه کافی و اولیه را برای رسیدن به حرفه معلمی داشته باشد، مرحله اول را با موفقیت

پشت سر گذاشته است و با علاقه به دانشگاه فرهنگیان وارد می‌شود و اگر شرایط و امکانات دانشگاه فرهنگیان مطلوب باشد و بتواند علاقه دانشجوی-معلم را افزایش دهد، مرحله دوم نیز با موفقیت پشت سر گذاشته می‌شود و با علاقه به سازمان آموزش و پرورش وارد می‌شود و در مدارس تدریس می‌کند و از کار خود لذت می‌برد. چنانچه یکی از این حلقه‌ها از زنجیره علاقه‌مندی جدا گردد، نظام تعلیم و تربیت آسیب خواهد دید (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۹۰).

در خصوص عوامل مؤثر بر انتخاب معلمی به عنوان حرفه اول توسط دانشجویان-معلمان، مطالعات زیادی در کشورهای مختلف از جمله هنگ‌کنگ (Lai et al, 2005)، استرالیا (Manuel & Hughes, 2006)، نیوزلند (Lovett, 2007)، پرتغال و سوئد (Flores & Niklasson, 2014) و آفریقای جنوبی (Cross & Ndofirepi, 2015) انجام شده است. علی‌رغم این‌که این مطالعات از نظر روش‌شناسی پژوهش باهم تفاوت‌هایی داشته‌اند، به اتفاق به این نتیجه رسیده‌اند که عواملی همچون خانواده، دوستان، انگیزه درونی و بیرونی، معلمانی که نقش الگو را برای آنان ایفا کرده‌اند، و نیز نوع دوستی در انتخاب حرفه معلمی نقش داشته‌اند. انگیزه درونی مانند رضایت شخصی از حرفه معلمی، علاقه به تدریس، عشق به معلمی (Manuel & Hughes, 2006; Lovett, 2007)؛ نوع دوستی شامل نگاه به حرفه معلمی به عنوان حرفه‌ای که به لحاظ اجتماعی مهم است، خدمت به هم‌نوع، جامعه و کشور، مشارکت مؤثر و ارزشمند در زندگی کودکان (McKenzie et al, 2005) و انگیزه بیرونی شامل حقوق، تضمین شغلی و شرایط کاری مانند تعطیلات خوب (McKenzie et al, 2005). وضعیت اجتماعی-اقتصادی نیز یکی دیگر از عواملی است که می‌تواند در انتخاب حرفه معلمی تأثیرگذار باشد، یافته‌ها نشان داده‌اند افرادی که از خانواده‌هایی با وضعیت اجتماعی-اقتصادی بالا می‌آیند در مقایسه با کسانی که از خانواده‌هایی با وضعیت اجتماعی-اقتصادی پایین می‌آیند، کمتر به حرفه معلمی علاقه نشان می‌دهند. یافته‌ها همچنین نشان داده است که داشتن الگو برای دانشجویان-معلمان یکی از عوامل بسیار مهم در روی آوردن آنان به حرفه معلمی بوده است، خواه این الگو بین اعضای خانواده آنان باشد خواه بیرون از خانواده (Bick Har, 2012; Curtis, 2012).

تأثیر این عوامل بر روی آوردن دانشجویان-معلمان به حرفه معلمی در بین کشورهای مختلف با زمینه‌های فرهنگی متفاوت تقریباً ثابت است. تشویق والدین در روی آوردن فرزندان‌شان

به حرفه معلمی یکی از عوامل مؤثر بر علاقه مندی آنان به حرفه معلمی است. مثلاً در کشور نیجریه (Ejeh, 2005)، تایوان (Chung & Yi-Cheng, 2012)، سوئد و پرتغال (Flores & Niklasson, 2014)، ترکیه (Topkaya & Uztosun, 2012)، استرالیا و آلمان (Beltman & Wosnitza, 2008)، گزارش شده که والدین در روی آوردن فرزندان خود به حرفه معلمی تأثیر دارند اما تأثیر این عامل در مقایسه با انگیزه درونی و نوع دوستی خود متقاضیان به حرفه معلمی در بسیاری از این کشورها پایین تر گزارش شده است. یافته‌های یک مطالعه که بین دانشجو-معلمان دو کشور استرالیا و آلمان انجام گرفته نشان داد که جنبه‌های اجتماعی حرفه معلمی در گرایش دانشجو-معلمان به حرفه معلمی تأثیر بسزایی دارد، علاوه بر این، اعضای درجه اول خانواده دانشجو-معلمان نیز نقش مهمی را در انتخاب آنان ایفا می‌کنند (Beltman & Wosnitza, 2008). هرچند این پژوهشگران معتقدند که احساس حمایتی اعضای درجه اول خانواده نقش مهم و مثبتی را ایفا می‌کنند اما این تأثیر می‌تواند منفی نیز باشد و آن زمانی است که یا حمایتی نباشد یا اظهارنظرهای منفی نسبت به انتخاب شغل فرزندان خود داشته باشند. این در حالی است که تشویق دیگران، در انتخاب حرفه معلمی توسط دانشجو-معلمان چندان اهمیت ندارد (Richardson & Watt, 2006). در مورد تأثیر عامل جنسیت، یافته‌های پژوهشی بیانگر آن است دانشجو-معلمان پسر بیشتر به خاطر امنیت حرفه‌ای، فرار از خدمت سربازی، وجود حقوق و مزایا در دوران تحصیل و اصرار والدین به حرفه معلمی روی آورده‌اند در حالی که دختران بیشتر به خاطر وجود شأن و منزلت اجتماعی حرفه معلمی، اصرار والدین و داشتن تعطیلات تابستانی این حرفه را انتخاب کرده‌اند، علاوه بر این، علاقه درونی دانشجو-معلمان در انتخاب حرفه معلمی کم‌رنگ بوده است (خسروی و بنی‌عامریان، ۱۳۹۵).

یافته‌های پژوهشی در مورد دانشگاه فرهنگیان نشان می‌دهد که پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در زمینه‌های تعاملات سازنده، اصلاحات آموزشی، اقدامات رفاهی، و بازنگری در نظام اداری دانشگاه؛ که بر تربیت دانشجو معلمان توانمند تأثیر مستقیم دارد، دارای نقایصی هستند (صفری و همکاران، ۱۳۹۸ الف). معلمان دانش‌آموخته از دانشگاه فرهنگیان از وضعیت رفاهی و واحدهای درسی رضایت کافی ندارند (صفری و همکاران، ۱۳۹۸ ب)، حقوق پایین معلمان، دانش پایین اکثر اساتید دانشگاه و روش‌های ضعیف آموزشی آنان و فضای دانشگاه شامل کلاس‌ها، سرویس بهداشتی، کیفیت پایین غذا،



فضای غذاخوری و عدم نظافت منظم دانشگاه از اصلی‌ترین دلایل علاقه پایین دانشجویان - معلمان دانشگاه فرهنگیان به حرفه معلمی هستند (مرادخانی، ۱۳۹۷).

با توجه به مبانی نظری و یافته‌های پژوهشی ذکر شده، پژوهش حاضر با استفاده از داده‌های حاصل از اجرای یک پرسش‌نامه محقق ساخته به بررسی دو سؤال اساسی پژوهشی زیر پرداخته است. ابتدا، بررسی میزان علاقه‌مندی دانشجویان - معلمان به حرفه معلمی و سپس رابطه بین متغیرهای کیفیت دانش محتوایی و پداگوژی اساتید، شیوه برخورد کارکنان، کیفیت امکانات رفاهی، مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر، کیفیت اساتید در مشارکت دادن دانشجویان - معلمان، انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر، کارگاه‌ها، همایش‌ها و دوره‌های ضمن خدمت، علاقه به معلمی قبل از ورود به دانشگاه، مزایای دوره تحصیلی، رشته تحصیلی دوره متوسطه دانشجویان - معلمان، شغل پدر و مادر آنان با متغیر علاقه‌مندی دانشجویان - معلمان به حرفه معلمی مطالعه شده است. به طور ویژه سؤال‌های پژوهشی زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

۱. میزان علاقه‌مندی دانشجویان - معلمان پرده‌های دانشگاه فرهنگیان استان کردستان به حرفه معلمی چقدر است؟

۲. عوامل پیش‌بینی کننده علاقه به حرفه معلمی کدامند و سهم هر یک از عوامل در پیش‌بینی علاقه به حرفه معلمی چقدر است؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است که در آن، به تحلیل عوامل مؤثر بر علاقه‌مندی دانشجویان - معلمان پرده‌های دانشگاه فرهنگیان استان کردستان به حرفه معلمی پرداخته شده است. جامعه آماری، کلیه دانشجویان - معلمان پرده‌های دانشگاه فرهنگیان استان کردستان بوده است که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ مشغول به تحصیل بودند (۹۲۸ نفر). تعداد دانشجویان - معلمان ۲۵۸ نفر (۱۳۳ پسر و ۱۲۵ دختر) به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور، ابتدا آمار دانشجویان - معلمان هر دو پرده پسران و دختران شاغل به تحصیل تا خردادماه سال تحصیلی ۱۳۹۸ با اخذ مجوز از مدیریت امور پرده‌های استان به تفکیک ورودی، از واحد کارشناسی آموزش پرده‌ها دریافت گردید. سپس دانشجویان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند.

داده‌ها، حاصل اجرای یک پرسش‌نامه محقق ساخته با ۵۳ سؤال است. سؤال‌ها در مقیاس لیکرت طراحی شده و دارای پنج سطح (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، تا حدودی=۳، کم=۲ و خیلی کم=۱) هستند. لازم به ذکر است که سؤال‌های منفی به صورت معکوس نمره‌گذاری شده‌اند. روایی پرسش‌نامه با استفاده از شاخص ضریب روایی محتوایی و از طریق مراجعه به متخصصان حاصل شد. در این راستا، ابتدا پرسش‌نامه اولیه طراحی گردید و سؤال‌های پرسش‌نامه با طیف لیکرت چهار درجه‌ای (غیرمرتبط، نیاز به بازبینی جدی دارد، مرتبط اما نیاز به بازبینی دارد و کاملاً مرتبط) در اختیار متخصصین قرار گرفت. هرکدام از متخصصان، تک تک سؤال‌ها را بر اساس درجات مختلف طیف لیکرت، مورد قضاوت و ارزیابی قرار می‌دادند. سپس از ده نفر از اساتید متخصص در زمینه‌های روان‌شناسی، علوم تربیتی و برنامه‌ریزی درسی و دو نفر از دانشجویان ورودی سال ۱۳۹۴ برای ارزیابی روایی محتوایی، دعوت به عمل آمد و پس از هماهنگی‌های به عمل آمده، پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری به آن‌ها تحویل داده شد. پس از دریافت نظرات و جمع‌بندی آن‌ها، مقدار شاخص روایی محتوایی ۰/۶۷ به دست آمد؛ که نشان داد پرسش‌نامه از روایی محتوایی بالایی برخوردار است. لازم به ذکر است بر اساس جدول شاخص روایی محتوایی، بین تعداد متخصصانی که ابزار را ارزیابی می‌کنند و شاخص روایی محتوایی رابطه معکوس وجود دارد. تعداد ۱۲ نفر پرسش‌نامه را ارزیابی نمودند. مقدار شاخص روایی برای این تعداد برابر است با ۰/۵۶ (حسن‌زاده رنگی و همکاران، ۱۳۹۱) اما شاخص بدست آمده برای پرسش‌نامه اجرا شده برابر با ۰/۶۷ است. برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، برای این منظور، پرسش‌نامه بین نمونه‌ای به حجم ۳۰ نفر از دانشجو-معلمان هر دو پردیس که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، توزیع شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که پرسش‌نامه دارای ضریب آلفای ۰/۹۹ می‌باشد؛ که نشان می‌داد پرسش‌نامه از پایایی بسیار بالایی برخوردار است.

داده‌ها با استفاده از تکنیک‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی و رگرسیون چند متغیره و به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ تحلیل شدند. بدین منظور، داده‌ها ابتدا با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی تلخیص و عامل‌ها مشخص شدند و سپس تحلیل رگرسیون انجام گرفت. تحلیل عاملی بر اساس دو مفروضه آماری و دو مفروضه مفهومی استوار است. نرمال بودن توزیع متغیرها و خطی بودن رابطه بین متغیرها مفروضه‌های آماری هستند (Ho, 2006). برای ارزیابی این دو مفروضه از تحلیل باقیمانده استفاده شد. بر این

اساس، متغیرها باید به گونه ای انتخاب شوند که منعکس کننده سازه های زیربنایی عامل ها باشند و نمونه مورد مطالعه باید در ارتباط با ساختار عاملی همگن باشد. در مورد ارتباط بین متغیرها و سازه های زیربنایی داده ها، پرسش نامه برای سنجش روایی محتوایی مورد ارزیابی متخصصین قرار گرفته است و در مورد همگنی نمونه مورد مطالعه، لازم به ذکر است که نمونه مورد مطالعه از بین دانشجو- معلمان یک دانشگاه اخذ شده و از نظر سن، دوره تحصیلی، ویژگی های پیشینه خانوادگی، بهره مندی از امکانات آموزشی و رفاهی، از همگنی لازم برخوردار هستند و ضمن این که نمونه از هر دو پردیس پسران و دختران اخذ شده است. در مورد مفروضه های تحلیل رگرسیون، رابطه بین متغیر پیش بین و متغیرهای پیش بینی کننده باید خطی باشد، واریانس بین جفت متغیرها باید همسان باشد، خطاهای باقیمانده باید از هم مستقل باشند، توزیع خطاها باید نرمال باشند و همبستگی بین متغیرهای پیش بینی کننده (هم خطی توأم) نباید از  $0/80$  بالاتر باشد (Field, 2009). در این رابطه، از تحلیل باقیمانده برای ارزیابی رابطه خطی بین متغیرها استفاده شد. برای آزمون واریانس بین جفت متغیرها، از آزمون لون<sup>۱</sup> استفاده شد و نتیجه نشان داد که این مفروضه برقرار است. برای بررسی مفروضه استقلال خطاهای باقیمانده از شاخص دوربین- واتسون<sup>۳</sup> استفاده شد. این شاخص در جدول ۲ ارائه شده که برابر است با  $1/930$ ، هر چه این مقدار به ۲ نزدیک تر باشد بیانگر آن است که خطاهای باقیمانده از هم مستقل هستند (Ho, 2006). برای بررسی نرمال بودن توزیع خطاها نیز از نمودار P-P استفاده شد و نتیجه نشان داد که این مفروضه نیز برقرار است. برای ارزیابی همبستگی بالای پیش بینی کننده ها از دو شاخص میزان تحمل<sup>۴</sup> و تورم واریانس عامل<sup>۵</sup> استفاده شده است. مقادیر میزان تحمل کوچک تر از  $0/10$  و تورم واریانس عامل بزرگ تر از  $10$  نشان دهنده همبستگی بالای متغیرهاست (Ho, 2006, p. 249). مقادیر این دو شاخص در جدول ۴ آمده است و نشان می دهند که بین متغیرهای پیش بینی کننده که تعداد آن ها ۱۲ مورد و به این قرار هستند:

۱. کیفیت دانش محتوایی و پداگوژی اساتید،

1. Multicolliniarity
2. Levene test
3. Durbin-Watson
4. Tolerance
5. Variance inflation factor

۲. شیوه برخورد کارکنان،
  ۳. کیفیت امکانات رفاهی،
  ۴. مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر،
  ۵. کیفیت اساتید در مشارکت دادن دانشجو-معلمان،
  ۶. انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر،
  ۷. کارگاه‌ها، همایش‌ها و دوره‌های ضمن خدمت،
  ۸. رشته تحصیلی دوره متوسطه،
  ۹. شغل پدر،
  ۱۰. شغل مادر،
  ۱۱. علاقه به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه و
  ۱۲. مزایای دوره تحصیل،
- همبستگی خیلی بالا وجود ندارد.

### یافته‌های پژوهش

در پاسخ به سؤال پژوهشی اول: میزان علاقه‌مندی دانشجو-معلمان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان کردستان به حرفه معلمی چقدر است؟، یافته‌ها نشان داد که میانگین علاقه‌مندی به حرفه معلمی بین نمونه مورد مطالعه برابر با  $3/26$ ، انحراف استاندارد  $1/12$  و خطای معیار میانگین  $0/070$  است. میانگین نشان می‌دهد که علاقه دانشجو-معلمان به حرفه معلمی بالاتر از حد متوسط ( $2/5$ ) است. برای آزمون این‌که آیا میانگین به دست آمده با حد متوسط به لحاظ آماری متفاوت است یا خیر، آزمون  $t$  تک نمونه‌ای به کار گرفته شد و نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. آزمون  $t$  تک نمونه‌ای جهت بررسی میزان علاقه‌مندی دانشجو-معلمان به حرفه معلمی

۹۵٪ فاصله اطمینان		sig	df	t
حداکثر	حداقل			
۰/۹۰	۰/۶۳	۰/۰۰۰۱	۲۵۷	۱۰/۹۳۹

نتایج آزمون  $t$  تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که مقدار  $t$  مثبت و بزرگ است و می‌توان نتیجه گرفت که میزان علاقه دانشجو-معلمان به حرفه معلمی بیشتر از حد متوسط می‌باشد ( $p < 0/01$ ).

نتیجه تحلیل عاملی نشان داد که شاخص کیزر-میر-اولکین (کفایت نمونه‌گیری) برابر است با ۰/۸۷۳، آزمون بارتلت، مقدار کای اسکوئر با درجه آزادی (df=۱۶۵۳) برابر است با ۶۵۷۴/۹۳۹ که به لحاظ آماری معنی‌دار است ( $p < 0/0001$ ). شاخص کیزر-میر-اولکین بین صفر و یک است و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد نشان‌دهنده این است که حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی کفایت می‌کند که در اینجا شاخص بسیار به یک نزدیک است. در واقع با تحلیل عاملی، ۱۱ عاملی که توسط پرسش‌نامه سنجیده می‌شد، شناسایی گردید و سپس این عامل‌ها، براساس محتوای سوال‌های مربوط و به شرح زیر نامگذاری شده‌اند:

۱. کیفیت دانش محتوایی و پداگوژی اساتید

۲. شیوه برخورد کارکنان

۳. کیفیت امکانات رفاهی

۴. مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر

۵. کیفیت اساتید در مشارکت دادن دانشجویان-معلمان

۶. انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر به دانشجویان دیگر

۷. کارگاه‌ها، همایش‌ها و دوره‌های ضمن خدمت

۸. علاقه به معلمی قبل از ورود به دانشگاه

۹. مزایای دوره تحصیلی

۱۰. رشته تحصیلی دوره متوسطه

۱۱. شغل پدر

۱۲. شغل مادر

۱۳. علاقه‌مندی به حرفه معلمی

از این تعداد، عامل شماره ۱۳ به عنوان متغیر پیش‌بین و ۱۲ مورد به عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده به‌طور هم‌زمان وارد معادله رگرسیون شدند که خلاصه مدل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه مدل رگرسیون

مدل	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین-واتسون
۱	۰/۷۲۴	۰/۵۲۳	۰/۵۰۰	۰/۷۹۲	۱/۹۳۰

جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار R (ضریب همبستگی چندگانه) برابر است با ۰/۷۲۴، مقدار R<sup>2</sup> (ضریب تعیین) ۰/۵۲۳ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۵۰۰. ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۵۲٪ کل واریانس متغیر پیش‌بین (علاقه‌مندی دانشجو-معلمان به حرفه معلمی) به وسیله مجموعه متغیرهای پیش‌بینی کننده تبیین می‌شود. برای آزمون این‌که آیا این مقدار واریانس تبیین شده از لحاظ آماری معنی‌دار است یا خیر، آزمون ANOVA استفاده شده و اطلاعات در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون ANOVA برای آزمون معنی‌داری مقدار واریانس تبیین شده

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذور	f	sig
رگرسیون	۱۶۸/۸۷۴	۱۲	۱۴/۰۷۳		
باقیمانده	۱۶۸/۷۱۸	۲۴۵	۰/۶۲۷	۲۲/۴۳۰	
کل	۳۲۲/۵۹۱	۲۵۷			

جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار واریانس تبیین شده به لحاظ آماری معنی‌دار است (R<sup>2</sup>=۰/۵۲۳، p=۰/۰۰۱، F=(۱۲/۲۴۵)=۲۲/۴۳۰). به بیان دیگر مدل رگرسیون با داده‌ها برازش دارد. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده

شاخص هم خطی	ضرایب استاندارد		ضرایب استاندارد شده		مدل
	نشده	نشده	نشده	نشده	
VIF Tolerance	B	خطای استاندارد	Beta	t	sig
	-۰/۴۲۸	۰/۳۶۵		-۱/۱۷۲	۰/۲۴۲
مقدار ثابت					
کیفیت دانش					
محتوایی و پداگوژی اساتید	۰/۱۰۰	۰/۰۹۱	۰/۰۸۳	-۱/۱۰۲	۰/۲۷۲
شبهه برخورد کارکنان	۰/۲۹۲	۰/۰۷۰	۰/۲۷۱	۴/۱۵۰	-۰/۰۰۰
کیفیت امکانات رفاهی	۰/۰۱۵	۰/۰۸۵	۰/۰۱۰	۰/۱۷۸	-۰/۰۵۹

۱/۲۶۴	۰/۷۹۱	-۰/۰۰۱	۳/۳۹۹	۰/۱۶۸	۰/۰۵۱	۰/۱۷۲	مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر
۲/۶۱۰	۰/۳۸۳	۰/۷۲۵	-۰/۰۵۱	-۰/۰۲۵	۰/۰۸۰	-۰/۰۲۸	کیفیت اساتید در مشارکت دادن دانشجو-معلمان
۱/۵۶۹	۰/۶۳۷	۰/۰۰۰	۵/۲۱۰	۰/۲۸۸	۰/۰۶۰	۰/۳۱۲	انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالا تر
۱/۸۹۱	۰/۵۲۹	۰/۹۴۰	-۰/۰۷۶	-۰/۰۰۵	۰/۰۶۳	-۰/۰۰۵	کارگاه‌ها، همایش ها و دوره‌های ضمن خدمت
۱/۱۳۰	۰/۸۸۵	۰/۸۷۸	-۰/۱۵۴	-۰/۰۰۷	۰/۰۲۲	-۰/۰۰۵	رشته تحصیلی دوره متوسطه
۱/۳۳۵	۰/۷۴۹	۰/۷۳۰	-۰/۳۴۵	-۰/۰۱۸	۰/۰۲۸	-۰/۰۱۰	شغل پدر
۱/۳۶۳	۰/۷۳۴	۰/۹۷۴	-۰/۰۳۳	-۰/۰۲۲	۰/۰۲۲	-۰/۰۱۰	شغل مادر
۱/۳۵۲	۰/۷۴۰	۰/۰۰۰	۴/۲۸۴	۰/۲۲۰	۰/۰۵۲	۰/۲۲۳	علاقه به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه
۱/۱۳۹	۰/۸۷۸	۰/۰۱۵	۲/۴۵۵	۰/۱۱۶	۰/۰۶۷	۰/۱۶۳	مزایای دوره تحصیل

جدول ۴، هم ضرایب استاندارد نشده (B) و هم ضرایب استاندارد شده (Beta) را نشان می‌دهد. در این پژوهش ضرایب Beta مورد استفاده قرار گرفته است و داده‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای شیوه برخورد کارکنان ( $t=4/150, p=0/001, \beta=0/271$ )، مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر ( $t=3/399, p=0/001, \beta=0/168$ )، انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر ( $t=5/210, p=0/001, \beta=0/288$ )، علاقه به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه ( $t=4/284, p=0/001, \beta=0/220$ ) و مزایای دوره تحصیل ( $t=2/455, p=0/015$ )، با متغیر پیش بین رابطه معنی داری دارند. به بیان دیگر، به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در مقدار شیوه برخورد کارکنان، مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر، انتقال

تجربه دانشجویان سنوات بالاتر، علاقه به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه و مزایای دوره تحصیل، به ترتیب ۰/۲۷۱، ۰/۱۶۸، ۰/۲۸۸، ۰/۲۲۰ و ۰/۱۱۶ علاقه مندی دانشجو-معلمان به حرفه معلمی افزوده می شود. از این میان، انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر و شیوه برخورد کارکنان، به ترتیب بیشترین ارتباط و مزایای دوره تحصیل، کمترین ارتباط را با متغیر پیش بین دارد. لازم به ذکر است که رابطه سایر متغیرهای پیش بینی کننده با متغیر پیش بین از نظر آماری معنی دار نیست.

### بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داد که میانگین علاقه مندی به حرفه معلمی بین نمونه مورد مطالعه به گونه معنی داری بالاتر از حد متوسط است. برای تحلیل عاملی، ۹ عامل که عبارتند از: کیفیت دانش محتوایی و پداگوژی اساتید؛ شیوه برخورد کارکنان؛ کیفیت امکانات رفاهی؛ مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر؛ کیفیت اساتید در مشارکت دادن دانشجو-معلمان؛ انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر به دانشجویان دیگر؛ کارگاه ها، همایش ها و دوره های ضمن خدمت؛ علاقه به معلمی قبل از ورود به دانشگاه؛ مزایای دوره تحصیلی؛ و علاقه مندی به حرفه معلمی به طور هم زمان وارد معادله رگرسیون شدند (۸ مورد اول به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر آخری به عنوان متغیر پیش بینی کننده). یافته ها همچنین نشان داد که ۵۲٪ واریانس علاقه مندی دانشجو-معلمان پرديس های دانشگاه فرهنگیان استان کردستان به وسیله متغیرهای پیش بینی کننده قابل پیش بینی است. انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر به دانشجویان سنوات پایین تر در مقایسه با سایر متغیرهای پیش بینی کننده، همبستگی بالاتری با علاقه مندی دانشجو-معلمان به حرفه معلمی نشان داد. شیوه برخورد کارکنان با دانشجو-معلمان یکی دیگر از متغیرهایی است که تأثیر مثبت و معنی داری روی علاقه مندی آنان به حرفه معلمی دارد.

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که میزان علاقه مندی دانشجو-معلمان دانشگاه فرهنگیان استان کردستان به حرفه معلمی به گونه معنی داری بالاتر از حد متوسط است. این یافته با یافته اقتصادی رودی (۱۳۹۶) همسو می باشد و با یافته خسروی و بنی عامریان (۱۳۹۵) مبنی بر کم رنگ بودن علاقه درونی دانشجو-معلمان در انتخاب حرفه معلمی، ناهمسو است. سایر پژوهشگران نیز گزارش کرده اند که داشتن الگو برای دانشجو-معلمان



یکی از عوامل بسیار مهم در روی آوردن آنان به حرفه معلمی به شمار می‌آید، خواه الگو درون خانواده باشد و یا بیرون آن مانند دوستان (Bick Har, 2012; Curtis, 2012).

بالا بودن میزان علاقه‌مندی دانشجویان - معلمان دانشگاه فرهنگیان به حرفه معلمی می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی باشد. یکی از این عوامل، جدیدالتاسیس بودن دانشگاه فرهنگیان می‌تواند باشد. دانشگاه فرهنگیان با تجمیع مراکز تربیت معلم از سال ۱۳۹۱ شروع به پذیرش دانشجویان - معلمان در دوره کارشناسی نموده است. طبیعی است که نام دانشگاه فرهنگیان، ماهیت، مأموریت و کارکردهای آن در اوایل، کمتر برای علاقه‌مندان شناخته شده بود اما رفته‌رفته دانشگاه برای دانش‌آموزانی که خود را برای شرکت در آزمون ورودی دانشگاه‌ها آماده می‌کنند و همچنین خانواده‌های آنان بیشتر شناخته می‌شود و داوطلبان مستعد بیشتری به دانشگاه فرهنگیان روی می‌آورند. لذا، این امر می‌تواند در علاقه بالای دانشجویان - معلمان به حرفه معلمی تأثیر داشته باشد. از سوی دیگر، زمینه‌های جذب فارغ‌التحصیلان دوره‌های مختلف دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (لیسانس، فوق‌لیسانس و حتی دکتری) سال به سال محدود گشته و لذا داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها و خانواده‌های آنان برای رهایی از این معضل اجتماعی به دانشگاه فرهنگیان روی می‌آورند تا از امنیت شغلی بیشتری بهره‌مند گردند. گرچه بی‌کاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در سطح کشور، یک معضل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است اما این معضل، در استان کردستان به دلایل مختلف، از جمله توسعه نیافتگی اقتصادی، شدت بیشتری دارد. علاوه بر آن، میزان حقوق دریافتی دانشجویان - معلمان طی دوران تحصیل روند افزایشی دارد که این هم خود می‌تواند در نگهداشت علاقه آنان به حرفه خود نقش داشته باشد.

انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر به دانشجویان سنوات پایین‌تر در مقایسه با سایر متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، همبستگی بالاتری با علاقه‌مندی دانشجویان - معلمان به حرفه معلمی نشان داد. اکثر دانشجویان - معلمان پردیس‌های استان کردستان، به صورت شبانه‌روزی در دانشگاه زندگی می‌کنند. این امر موجب می‌شود که مدام و به صورت نزدیک با هم در تعامل باشند. در نتیجه این تعاملات، آنان تجارب، ایده‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها و علایق خود را با هم به اشتراک می‌گذارند. این نکته مهم است که دانشجویان سنوات بالاتر بیشتر با مسائل جامعه خود از جمله محدودیت شدید در زمینه جذب فارغ‌التحصیلان

دانشگاه‌ها آشنا هستند و این ممکن است به دانشجویان سنوات پایین‌تر نیز منتقل شده و در نتیجه آنان را بیشتر به حرفه معلمی علاقه‌مند نموده است.

شیوه برخورد کارکنان با دانشجو-معلمان، یکی دیگر از متغیرهایی است که تأثیر مثبت و معنی‌داری بر علاقه‌مندی آنان به حرفه معلمی دارد. دانشجویان در طول دوره تحصیل خود با کارکنان بخش‌های مختلف دانشگاه از جمله مدیریت استان، مدیریت پردیس، کارشناسی آموزش، امور فرهنگی، کتابخانه، تربیت بدنی، بخش رفاهی اعم از سراهای دانشجویی و سلف سرویس، ارتباط مستمر دارند. از یک سو سطح انتظار دانشجویان از کارکنان بالاست که البته انتظار بجایی است. از سوی دیگر دیدگاه و شیوه برخورد کارکنان با دانشجویان یک دیدگاه و شیوه معمولی نیست بلکه آنان دانشجویان را به عنوان معلم تلقی می‌کنند، لذا رفتار آنان با دانشجویان توأم با احترام است و همواره تلاش می‌شود که شان، منزلت و حرمت آنان را نگه دارند. مشاهدات نیز کم‌وبیش مؤید این است که شیوه برخورد کارکنان با دانشجویان قابل قبول است. چنین نگرش و برخوردی موجب می‌شود تا دانشجویان نیز نسبت به حرفه معلمی احساس لیاقت، کفایت، رضایت نموده و در نتیجه علاقه به حرفه معلمی افزایش پیدا کند.

علاقه دانشجو-معلمان به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه نشان داد که با میزان علاقه‌مندی آنان به این حرفه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این یکی از یافته‌های مهم پژوهش حاضر به شمار می‌آید چرا که می‌تواند نشان از این باشد که آنچه آنان را به سوی انتخاب معلمی سوق داده است، علاقه درونی آن‌ها است. سه منبع متفاوت می‌تواند توجیه‌کننده علاقه‌مندی دانشجو-معلمان به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه باشند. نخست خود دانشجویان هستند. دانشجو-معلمان ممکن است به دلیل ماهیت حرفه معلمی، مانند عشق به تدریس، اجتماعی بودن و نوع‌دوستی آن (Manuel & Hughes, 2006; Lovett, 2007)، الگو گرفتن از معلمان مؤثر گذشته خود (Manuel & Hughes, 2006; Liu, 2010)، شرایط کاری مانند تعطیلات خوب و احساس ارزشمندی در زندگی کودکان (McKenzie et al, 2005) و یا نتیجه تحلیل آنان از وضعیت بحرانی اشتغال در استان محل زندگی به حرفه معلمی علاقه‌مند باشند. گرچه هر دو را می‌توان با اهمیت تلقی نمود، اما چنانکه این علاقه درونی باشد بسیار مهم‌تر و مؤثرتر خواهد بود. منبع دوم خانواده است. والدین و سایر اعضای خانواده، در انتخاب شغل فرزندان نقش بسزایی دارند

(Beltman & Wosnitza, 2008). والدین از جمله کسانی هستند که روی انتخاب رشته تحصیلی دانشجویان و علاقه آنان به تحصیل مؤثرند (هافمن، ۱۳۸۱/۱۹۹۸). منبع سوم دوستان هستند. دوستان می‌توانند روی همدیگر تأثیر و نفوذ داشته باشند. پژوهشگران بر این عقیده هستند دوستان جزء عواملی به شمار می‌آیند که در انتخاب حرفه معلمی نقش دارند (Flores & Niklasson, 2014; Lovett, 2007).

نتایج نشان داد که عامل مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر، با میزان علاقه‌مندی آنان به این حرفه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. طبیعی است که هرچه میزان حقوق و مزایای معلمین بیشتر باشد احتمال این‌که افراد با توانایی‌های درونی بیشتر، مستعدتر، خلاق‌تر به معلمی روی بیاورند بیشتر است، اما این بدان معنا نیست که الزاماً رضایت شغلی بیشتر، علاقه به معلمی را افزایش می‌دهد و در نتیجه کارایی شغلی نیز افزایش می‌یابد. چرا که عوامل دیگری مانند عوامل سازمانی (تمرکز یا عدم تمرکز)، عوامل فردی (علاقه درونی به معلمی)، عوامل محیطی (امنیت شغلی و روحی) و ماهیت کار (ارزشمند بودن معلمی) نیز هستند که می‌توانند علاقه دانشجویان-معلمان به حرفه معلمی را تحت تأثیر قرار دهند. یافته‌ها نشان می‌دهند که افزایش در پرداخت حقوق به معلمان، به تنهایی در رضایت شغلی معلمان تأثیر ندارد (Korb & Akintunde, 2013; Abd-El-Fattah, 2010).

مزایای دوره تحصیل نیز نشان داد که با میزان علاقه‌مندی به حرفه معلمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. دانشجویان-معلمان از بدو ورود به دانشگاه از مزایایی مانند استخدام آزمایشی و احتساب دوران تحصیل به عنوان سنوات خدمت رسمی، پرداخت حقوق، بیمه، معافیت از خدمت سربازی (برای پسران)، برخورداری از امکانات رایگان مانند غذا، اسکان، اینترنت، کتابخانه و سایت‌های علمی و غیره بهره‌مند هستند. برخورداری دانشجویان-معلمان از مزایای دوره تحصیل می‌تواند روی علاقه‌مندی آنان به حرفه معلمی تأثیر مثبت داشته باشد. امنیت شغلی، معافیت از خدمت سربازی، وجود حقوق و مزایا در دوران تحصیل، و شأن و منزلت اجتماعی حرفه معلمی، به عنوان عوامل مؤثر بر انتخاب حرفه معلمی از سوی دانشجویان-معلمان دانشگاه فرهنگیان ذکر شده است (خسروی و بنی‌عامریان، ۱۳۹۵).

هر پنج عامل: شیوه برخورد کارکنان، مشاغل با حقوق و مزایای بیشتر، انتقال تجربه دانشجویان سنوات بالاتر، علاقه به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه و مزایای دوره تحصیل، که در تبیین واریانس علاقه‌مندی دانشجویان-معلمان به حرفه معلمی نقش دارند،

جزء عواملی هستند که توسط دانشگاه و آموزش و پرورش تا حد بسیار زیادی قابل مدیریت و کنترل هستند و این، یکی از امتیازات مثبت این مطالعه است. لذا پیشنهاد می‌گردد تا از تجربیات دانشجویان باتجربه در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، ورزشی، فعالیتهای مربوط به خدمات رفاهی، بیش از آنچه استفاده می‌شود، بهره گرفته شود. برگزاری گردهمایی‌ها و همایش‌های دانشجویی، یکی از مواردی است که دانشجویان می‌توانند انتقال تجربه کنند. کارکنان دانشگاه می‌توانند بیش از پیش با دانشجو-معلمان برخوردی شایسته داشته باشند. برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت مانند اخلاق حرفه‌ای به صورت ادواری با سرفصل‌ها و مدرسان متنوع برای کارکنان می‌تواند در شیوه برخورد کارکنان با دانشجو-معلمان مؤثر باشد. در خصوص علاقه به حرفه معلمی قبل از ورود به دانشگاه، دانشگاه فرهنگیان می‌تواند اقداماتی به این شرح انجام دهد: تهیه کتابچه و بروشور از دانشجو-معلمان برتر و انعکاس عملکرد موفقیت‌آمیز آنان چه زمانی که در دوره متوسطه بودند و چه در دوره دانشگاه و توزیع آن بین مدارس متوسطه استان، دعوت از دانشجو-معلمان موفق از سوی ادارات آموزش و پرورش استان برای سخنرانی در تعدادی از مدارس متوسطه تابعه خود، دعوت از دانشجو-معلمان موفق از سوی صداوسیما استان برای معرفی دانشگاه فرهنگیان از زبان آنان. ضرورت پرداخت حقوق و مزایای بیشتر به معلمان و دانشجو-معلمان، که البته موضوع تازه‌ای نیست.

## منابع

- ادیب حاج باقری، م.؛ و لطفی، م. س. (۱۳۹۴). بررسی عوامل تأثیرگذار و میزان تأثیر آن‌ها بر علاقه دانشجویان پرستاری نسبت به حرفه خود در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان ۱۳۹۲، توسعه آموزش جندی شاپور، فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، ۲۶(۲)، ۹۹-۱۰۶.
- اژه‌ای، ج.، ویسانی، م.، سیادت، س. س.؛ و خضری‌آذر، ه. (۱۳۹۰). انگیزش تحصیلی و اضطراب آمار: بررسی نقش میانجی راهبردهای یادگیری، مجله روانشناسی، ۱۵(۲)، ۱۱۰-۱۲۸.
- اقتصادی‌رودی، ا. ر. (۱۳۹۶). نظریه انتظار-ارزش و مدل FIT-Choice: چهارچوبی برای بررسی انگیزه‌های انتخاب شغل معلمی در دانش‌جومعلمان پردیس شهید بهشتی مشهد، فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، ۲۱(۲)، ۲۹-۵۳.
- حسن‌زاده‌رنگی، ن.، الهیاری، ت.، خسروی، ی.، زائری، ف.؛ و صارمی، م. (۱۳۹۱). طراحی پرسش‌نامه شکست‌های شناختی شغلی: تعیین روایی و قابلیت اعتماد ابزار، فصلنامه سلامت کار ایران، ۹(۱)، ۲۹-۴۰.
- خسروی، ر.؛ و بنی‌عامریان، م. (۱۳۹۵). کاوشی بر منطق انتخاب حرفه معلمی توسط دانشجو معلمان (مورد: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی)، دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان. <https://civilica.com/doc/483513>.
- رحیمی‌پردنجانی، س.؛ حشمتی، ه.؛ و مقدم، ز. (۱۳۹۳). بررسی فراوانی و عوامل مؤثر در افت تحصیلی دانشجویان ساکن خوابگاه دانشکده‌های پیراپزشکی و بهداشت دانشگاه علوم پزشکی گلستان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱، فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، ۱۲(۱)، ۱۶-۲۸.
- سلم‌آبادی، م. (۱۳۹۱). مشاوره شغلی (نظریه شغلی - شخصیتی هالند)، بازیابی شده از <http://msalmabady68.blogfa.com/post/27>.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۱). اساسنامه دانشگاه فرهنگیان.
- صالحی‌عمران، ا. (۱۳۹۱). بررسی زمینه‌ها و عوامل مؤثر برای ادامه تحصیل در دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای، فصلنامه مهارت‌آموزی، ۸(۲)، ۷-۲۵.
- صفری، ا.، سیاوشی، پ.؛ و مفید، ش. (۱۳۹۸ الف). ارائه الگوی توانمندسازی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، اصفهان، دانشگاه جامع علمی کاربردی - سازمان همیاری شهرداری‌ها و مرکز توسعه خلاقیت و نوآوری علوم نوین، <https://civilica.com/doc/931626>.
- صفری، ا.، اسدنژاد، ک.؛ کارخانه، ه.؛ و نجمی، ف. (۱۳۹۸ ب). الگوی انگیزه شغلی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان، پنجمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، <https://civilica.com/doc/975539>.
- غیاشی ندوشن، س.؛ نصیرزاده، س.؛ و نرگسیان، ج. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه‌ای تصویر ذهنی (برند) دانشگاه بر خودپنداره تحصیلی دانشجویان دانشکده‌های روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی و لرستان، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۰(۳۲)، ۶۴-۱۰۳.
- قربانپور، ع. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر در انتخاب شغل و نظریه‌های انتخاب شغل و رضایت شغلی، بازیابی شده از <http://agc44.blogfa.com/post/79>.

مرادخانی، و. (۱۳۹۷). بررسی علل انگیزه تحصیلی پایین دانشجویان معلمان پردیس شهید بهشتی زنجان، دومین همایش علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، جیرفت، همایش گستران، <https://civilica.com/doc/786665>.

هافمن، ک. (۱۳۸۱). روانشناسی عمومی (از نظریه تا کاربرد)، (ه. بحیرایی، مترجم). ارسباران. (چاپ اصلی ۱۹۹۸).

Abd-El-Fattah S. (2010). Longitudinal effects of pay increase on teachers' job satisfaction: A motivational perspective. *Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.

Ainley, M. D. (1998). Interest in learning in the disposition of curiosity in secondary students: Investigating process and context. In L. Hoffman, A. Krapp, K. Renninger, & J. Baumert (Eds.), *Interest and learning: Proceedings of the Secon Conference on Interest and Gender* (pp. 257-266). Kiel, Germany: IPN.

Beltman, S., & Wosnitza, M. (2008). You are getting too old, find a man and marry: Social aspects of motivation to choose teacher education. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 8, 49-63.

Bick Har, L. (2012). Why do they want to become teachers? A study on prospective teachers' motivation to teach in Hong Kong. *Asia-Pacific Education Researcher (De La Salle University Manila)*, 21(2), 307-314. Retrieved from <http://search.cbscohost.com/login.aspx?direct=true&db=chh&AN=79320524&site=eds-live>.

Brophy, J. & Good, T. L. (1986). *Teacher behavior and student achievement*. In M. Wittrock (Ed.), *Handbook of research on teaching* (pp. 340-370). New York, NY: Macmillan Library.

Chung, I-Fang & Huang, Y.-C. (2012). Still Seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service Teachers' Journeys of Career Choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher*, 21(2), 315-324.

Conger, J.J., & Peterson, A. C. (1999). *Adolescence and youth; Psychological development in a changing world Adolescence in a changingworld*. New York: Harper and row.

Cross, M., & Ndofirepi, E. (2015). On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.

Curtis, C. (2012). Why do they choose to teach - and why do they leave? A study of middle school and high school mathematics teachers. *Education*, 132(4), 779-788.

Ejeh, M. U. (2005). Students' reasons for entering Nigerian primary teacher education and their career plans. *Research in Education*, 74(1), 36-46.

Eren, 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.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd)*. London, SAGE Publications.

Flores, M. A., & Niklasson, L. (2014). Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328-343.

Ho, R. (2006). *Handbook of univariate data analysis and interpretation with SPSS: Boca Raton, FL: Chapman and Hall/CRC*.

Korb, K. A. & Akintunde, O. O. (2013). Exploring factors influencing teacher job satisfaction in Nigerian schools. *Nigerian Journal of Teacher Education and Training*, 11, 211-223.

Lai, K. C., Chan, K. W., KO, K. W., & So, K. S. (2005). Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 153-168.

Liu, P. (2010). Examining perspectives of entry-level teacher candidates: A comparative study. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(5), 53-78.

Lovett, S. (2007). "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. *New Zealand Annual Review of Education*, 16, 29-53. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10092/1691>.

- Manuel, J., & Hughes, J. (2006). 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24.
- McKenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris, France: OECD.
- Retelsdorf, J. Butler, R. Streblow, L. & Schiefele, U. (2010). Teachers' goal orientations for teaching: Associations with instructional practices, interest in teaching, and burnout. *Learning and Instruction*, 20(1), 30-46.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.
- 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.