



تحلیل و مقایسه ابعاد انگیزه شغلی معنوی در معلمان مدارس عادی و استثنایی شهرستان قروه

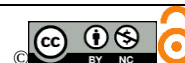
۱. لیلا قادری*: کارشناسی ارشد زیست‌شناسی جانوری دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان (فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش)
۲. ناهید قادری: کارشناسی ادبیات دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج (فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش)
۳. اعظم عبدالملکی: کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قروه (فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش)
۴. فریبا خالیدیان: فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان قروه / استان کردستان - ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: leilaghaderi13650219@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل و مقایسه ابعاد انگیزه شغلی معنوی (خدمت‌گزاری، معنا و تعلق) در معلمان مدارس عادی و استثنایی شهرستان قروه بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری شامل تمام معلمان مدارس عادی و استثنایی شهرستان قروه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۴۲ نفر (۲۱ نفر معلم مدرسه عادی و ۲۱ نفر معلم مدرسه استثنایی) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد انگیزه شغلی معنوی لی و همکاران (۲۰۲۴) بود که دارای ۱۵ گویه و سه بُعد خدمت‌گزاری، معنا و تعلق است. پایایی ابزار در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۸۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آمارهای توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون تی-استودنت) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین میانگین نمرات انگیزه شغلی معنوی کلی و ابعاد خدمت‌گزاری و معنا در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد، به طوری که معلمان مدارس استثنایی نمرات بالاتری را کسب کردند. با این حال، در بُعد تعلق تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. نتایج نشان می‌دهد که معلمان مدارس استثنایی به دلیل ماهیت شغل خود، انگیزه معنوی بالاتری در ابعاد خدمت‌گزاری و معنا دارند که می‌تواند به عنوان یک عامل حمایتی در برابر فرسودگی شغلی عمل کند.

کلیدواژه‌گان: انگیزه شغلی معنوی، معلمان مدارس عادی، معلمان مدارس استثنایی، خدمت‌گزاری، معنا، تعلق.



Analysis and Comparison of Spiritual Work Motivation Dimensions in Teachers of Ordinary and Exceptional Schools in Qorveh City

1. Leila Ghaderi*: M.Sc. in Animal Biology, Islamic Azad University, Hamedan Branch (Cultural Employee in the Education Department)
2. Nahid Ghaderi: B.A. in Literature, Islamic Azad University, Sanandaj Branch (Cultural Employee in the Education Department)
3. Azam Abdolmaleki: B.A. in Primary Education, Islamic Azad University, Qorveh Branch (Cultural Employee in the Education Department)
4. Fariba Khaledian: Teacher at Department of Education in Qorveh County / Kurdistan Province – Iran

*Corresponding Author's Email: leilaghaderi13650219@gmail.com

Abstract

The purpose of the present study was to analyze and compare the dimensions of spiritual work motivation (service, meaning, and belonging) among teachers in ordinary and exceptional schools in Qorveh city. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-causal comparative in terms of nature. The statistical population included all teachers in ordinary and exceptional schools in Qorveh city in the academic year 1403-1404. Using the convenience sampling method, 42 individuals (21 ordinary school teachers and 21 exceptional school teachers) were selected as the sample. The data collection tool was the standard Spiritual Work Motivation questionnaire by Li et al. (2024), which consists of 15 items and three dimensions: service, meaning, and belonging. The reliability of the instrument in the present study was obtained as 0.89 using Cronbach's alpha. SPSS software and descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Student's t-test) were used for data analysis. The research findings showed that there is a significant difference between the mean scores of overall spiritual work motivation and the dimensions of service and meaning among teachers in ordinary and exceptional schools, such that exceptional school teachers obtained higher scores. However, no significant difference was observed between the two groups in the dimension of belonging. The results indicate that due to the nature of their profession, exceptional school teachers have higher spiritual motivation in the dimensions of service and meaning, which can act as a supportive factor against job burnout.

Keywords: *Spiritual Work Motivation, Ordinary School Teachers, Exceptional School Teachers, Service, Meaning, Belonging.*



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

مدارس به عنوان کانون‌های اصلی تربیت و آموزش، نقشی بنیادین در شکل‌گیری شخصیت و آینده نسل‌ها ایفا می‌کنند. در نظام آموزشی، مدارس به دو دسته کلی «مدارس عادی» و «مدارس استثنایی» تقسیم می‌شوند. مدارس عادی محل آموزش دانش‌آموزانی هستند که روند رشد و یادگیری آن‌ها در چارچوب الگوهای معمول قرار دارد، در حالی که مدارس استثنایی به آموزش دانش‌آموزانی با نیازهای ویژه (مانند ناتوانی‌های جسمی، ذهنی، حسی یا هیجانی) اختصاص دارند. کار در مدارس استثنایی به دلیل ماهیت دانش‌آموزان، نیازمند مهارت‌های تخصصی، صبر، شکیبایی و انرژی روانی بیشتری نسبت به مدارس عادی است. این تفاوت در شرایط کاری و نوع مواجهه با دانش‌آموزان، می‌تواند بسترهای متفاوتی را برای تجربه شغلی معلمان فراهم آورد (مشهدی و عریضی سامانی، ۱۳۷۹). از سوی دیگر، معلمان مدارس عادی نیز با چالش‌های خاص خود نظیر کلاس‌های پرجمعیت و تنوع سطح دانش‌آموزان روبرو هستند که هر کدام نیازمند نوعی انگیزه پایدار برای ارائه خدمات آموزشی مطلوب هستند. در چنین بستری، «انگیزه شغلی معنوی» به عنوان یکی از سازه‌های نوین و تأثیرگذار در حوزه رفتار سازمانی و آموزشی مطرح می‌شود. انگیزه شغلی معنوی فراتر از پاداش‌های مادی و جبران خدمات مالی، به معنای داشتن حس هدفمندی، معنا و تعلق عمیق به شغل است. این نوع انگیزه شامل ابعادی همچون «خدمت‌گزاری» (تمایل به کمک به دیگران بدون چشم‌داشت)، «معنا» (ادراک ارزش و اهمیت کار در زندگی) و «تعلق» (احساس پیوند با جامعه و محیط کار) می‌باشد. وقتی معلمان دارای انگیزه معنوی باشند، شغل خود را نه تنها به عنوان یک منبع درآمد، بلکه به عنوان یک فرصت برای خدمت، رشد معنوی و تأثیرگذاری بر زندگی دیگران می‌بینند (مرادی و همکاران، ۱۴۰۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار می‌تواند به عنوان یک منبع درونی، عملکرد شغلی را ارتقا داده و تاب‌آوری معلمان را در برابر استرس‌ها افزایش دهد (لی، جو و کونگ، ۲۰۲۴).

با وجود اهمیت انگیزه شغلی، بررسی‌ها نشان می‌دهد که معلمان، به ویژه در حوزه آموزش استثنایی، با چالش‌ها و آسیب‌های متعددی روبرو هستند که می‌تواند انگیزه آن‌ها را تهدید کند. پیلتن و همکاران (۱۴۰۳) در تحلیل مضمون آسیب‌های شغلی معلمان مدارس استثنایی، به فشارهای روانی و کاری سنگینی اشاره دارند که این قشر را تهدید می‌کند. همچنین، یزدخواستی و همکاران (۱۳۹۲) به رابطه معکوس هوش معنوی و فرسودگی شغلی پرداخته و نشان داده‌اند که فقدان مؤلفه‌های معنوی می‌تواند منجر به فرسودگی و کاهش انگیزه شود. از سوی دیگر، اگرچه مقایسه‌هایی بین رضایت و انگیزه معلمان عادی و استثنایی صورت گرفته است (مالکی کوهبنانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ بازارگرد و ویسی)، اما تمرکز بر ابعاد عمیق‌تر «انگیزه شغلی معنوی» و مقایسه دقیق ابعاد آن (خدمت‌گزاری، معنا و تعلق) در بین این دو گروه، همچنان نیازمند کاوش بیشتر است. به ویژه در بستر فرهنگی-اجتماعی شهرستان قروه که ممکن است شرایط بومی و محلی بر نگرش معلمان به معنای کار تأثیر بگذارد، شناسایی سطح این انگیزه اهمیت دوچندان می‌یابد. علاوه بر این، پژوهش‌های خارجی مانند هایموویچ (۲۰۲۴) و فی‌تازا و بورهاین (۲۰۲۰) نیز بر لزوم توجه به نگرش‌های انگیزشی در مدارس خصوصی و دولتی و تأثیر آن بر عملکرد تأکید کرده‌اند، اما خلأ پژوهشی در زمینه تطبیق این یافته‌ها با رویکرد معنوی در مدارس ایران همچنان وجود دارد.

تجارب و دغدغه‌های پژوهشگران حاضر نشان می‌دهد که نگاه صرفاً مدیریتی یا اقتصادی به معلمان، دیگر پاسخگوی نیازهای امروز مدارس نیست. آن‌ها معتقدند که باید به لایه‌های عمیق‌تر انگیزه معلمان پرداخت و بررسی کرد که چه عواملی باعث می‌شود یک معلم در شرایط سخت کاری، همچنان با اشتیاق و تعهد به خدمت ادامه دهد. به نظر می‌رسد تفاوت در نوع مواجهه با دانش‌آموزان (عادی در برابر استثنایی) می‌تواند سرنخ‌های مهمی در درک تفاوت‌های ابعاد معنوی انگیزه ارائه دهد. دغدغه اصلی این پژوهش آن است که دریابد آیا ماهیت کار در مدارس استثنایی که

نیازمند ایثار و خدمت بیشتری است، به سطح بالاتری از انگیزه معنوی منجر می‌شود یا خیر و اینکه کدام یک از ابعاد معنوی (خدمت، معنا یا تعلق) در هر یک از این محیط‌ها پررنگ‌تر است.

بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این پرسش است که آیا تفاوت معناداری در ابعاد انگیزه شغلی معنوی (خدمت‌گزاری، معنا و تعلق) بین معلمان مدارس عادی و استثنایی شهرستان قروه وجود دارد یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

انگیزه شغلی معنوی مفهومی فراتر از انگیزه‌های بیولوژیک یا اقتصادی است و به نیروی درونی اشاره دارد که رفتار فرد را به سمت فعالیت‌هایی هدایت می‌کند که دارای معنا و هدف هستند. این سازه ترکیبی از معنویت و انگیزه شغلی است و زمانی رخ می‌دهد که فرد کار خود را تجربه‌ای مقدس یا دارای ارزش والا بداند. رحمتی و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند که رویکرد معنوی به انگیزه شغلی، به معلمان کمک می‌کند تا فراتر از الزامات رسمی شغل، به دنبال رشد و تعالی خود و دانش‌آموزان باشند. در واقع، انگیزه شغلی معنوی یعنی فرد معلم، تدریس را نه فقط به عنوان یک شغل، بلکه به عنوان یک «رسالت» و فرصتی برای بروز خلاقیت‌های معنوی و خدمت به خلق تلقی کند.

اگرچه ریشه‌های توجه به معنویت در کار به اندیشه‌های باستانی و ادیان الهی بازمی‌گردد، اما ورود رسمی این مفهوم به ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی در دهه‌های اخیر رخ داده است. در دهه ۱۹۹۰ میلادی، با ظهور حرکت «معنویت در محیط کار»، محققان شروع به بررسی اثرات معنویت بر عملکرد و رضایت شغلی کردند. در ایران نیز با توجه به بستر فرهنگی-اسلامی، همواره توجه به معنویت در شغل معلمی وجود داشته، اما پژوهش‌های علمی منظم در این زمینه، به ویژه در حوزه مقایسه مدارس عادی و استثنایی، در سال‌های اخیر (پس از سال ۱۳۹۰) توسعه یافته است. مهدی و عریضی سامانی (۱۳۷۹) از جمله نخستین پژوهشگرانی بودند که به مقایسه مسیرهای انگیزشی در این دو نوع مدرسه پرداختند و زمینه را برای مطالعات بعدی فراهم کردند.

انگیزه شغلی معنوی یک سازه چندبعدی است که در پژوهش حاضر بر اساس سه بُعد اصلی «خدمت‌گزاری»، «معنا» و «تعلق» مورد بررسی قرار می‌گیرد. بُعد خدمت‌گزاری به تمایل درونی برای کمک به دیگران و فداکاری بدون چشم‌داشت اشاره دارد و در مدارس استثنایی به دلیل نیازهای ویژه دانش‌آموزان اهمیت می‌یابد. بُعد معنا، مربوط به احساس هدفمندی و درک ارزشمند بودن کار است؛ به طوری که معلم احساس کند کارش تأثیری عمیق بر جامعه دارد. بُعد تعلق نیز بیانگر احساس پیوند و همبستگی با محیط کار، همکاران و دانش‌آموزان است. لی و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان دادند که این ابعاد می‌توانند نقش میانجی در کاهش فرسودگی شغلی ایفا کنند.

چندین نظریه می‌تواند تبیین‌کننده انگیزه شغلی معنوی باشد. نظریه «خودمختاری» بیان می‌کند که انسان‌ها نیاز به رشد، یکپارچگی و رفاه دارند و انگیزه معنوی می‌تواند پاسخی به نیازهای روانی برای خودشکوفایی باشد. همچنین نظریه «انگیزه‌گیری-هیجانی» توضیح می‌دهد که افراد به دنبال فعالیت‌هایی هستند که سطح هوشیاری و تحریک معنوی آن‌ها را افزایش دهد. در زمینه رهبری، نظریه «رهبری معنوی» نیز مرتبط است؛ مرادی و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند که رهبری معنوی می‌تواند با ایجاد حس مأموریت و عضویت، مستقیماً بر انگیزه و عملکرد شغلی معلمان تأثیر بگذارد.

پیشینه تجربی

در داخل کشور، پژوهش‌های متعددی به مقایسه وضعیت شغلی معلمان عادی و استثنایی پرداخته‌اند. مالکی کوهبانی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به مقایسه میزان رضایتمندی شغلی معلمان این دو گروه پرداختند و دریافتند که اگرچه تفاوت‌هایی وجود دارد، اما عواملی فراتر از نوع مدرسه بر رضایت تأثیر گذارند. کمالی و همکاران (۱۳۹۹) نیز به بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی تهران پرداختند و تأکید کردند که توجه به ابعاد معنوی کار می‌تواند کیفیت زندگی کاری را ارتقا دهد. در زمینه آسیب‌های شغلی، پلتن و همکاران (۱۴۰۳) با تحلیل مضمونی، نشان دادند که معلمان مدارس استثنایی با فشارهای روانی خاصی روبرو هستند که نیازمند مداخلات معنوی-تربیتی است. همچنین، ابراهیمی و محمدی (۱۴۰۳) در پژوهشی اثربخشی معنویت‌درمانی را بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان استثنایی اثبات کردند که نشان‌دهنده نقش مهم متغیرهای معنوی در سلامت شغلی این گروه است.

در سطح بین‌المللی نیز پژوهش‌های ارزشمندی در این حوزه انجام شده است. هایموویچ (۲۰۲۴) در رساله دکتری خود به تحلیل تأثیر رضایت شغلی و نگرش‌های انگیزشی در معلمان مدارس استثنایی دولتی و خصوصی پرداخت و نشان داد که تعهد سازمانی که ریشه در باورهای معنوی دارد، تفاوت‌های قابل توجهی را در عملکرد این معلمان ایجاد می‌کند. همچنین، فی‌تازا و بورهاین (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای اثرات سابقه کار، گواهینامه تدریس و انگیزه شغلی را بر عملکرد معلمان مدارس استثنایی بررسی کردند و نتیجه گرفتند که انگیزه شغلی، قوی‌ترین پیش‌بین عملکرد حرفه‌ای است، حتی زمانی که شرایط کاری دشوار باشد. این مطالعات تأیید می‌کنند که انگیزه شغلی معنوی یک متغیر کلیدی در تفاوت‌گذاری بین عملکرد معلمان در شرایط مختلف است.

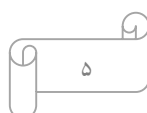
روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای است. در این پژوهش سعی شده است ویژگی‌ها و وضعیت موجود متغیرهای مورد مطالعه در جامعه آماری مشخص مورد بررسی قرار گیرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مدارس عادی و استثنایی شهرستان قروه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ است که در این مدارس مشغول به خدمت هستند. با توجه به محدودیت تعداد معلمان شاغل در مدارس استثنایی و برای دستیابی به یک مقایسه متوازن بین دو گروه، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. بر این اساس حجم نمونه برابر با ۴۲ نفر انتخاب شد که به صورت مساوی شامل ۲۱ نفر معلم مدارس عادی و ۲۱ نفر معلم مدارس استثنایی بود.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این مطالعه، پرسشنامه استاندارد و معروف «انگیزه شغلی معنوی» است. از میان ابزارهای موجود، پرسشنامه «انگیزه شغلی معنوی» که توسط «لی و همکاران» در سال ۲۰۲۴ توسعه یافته است، به دلیل داشتن روایی و پایایی مطلوب و پوشش کامل ابعاد مورد نظر پژوهش انتخاب شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه است که سه بُعد اصلی «خدمت‌گزاری»، «معنا» و «تعلق» را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری این ابزار بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) طراحی شده است که نمره نهایی هر فرد از مجموع امتیازات گویه‌ها به دست می‌آید. در پژوهش‌های پیشین و نسخه اصلی، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه بالای ۰٫۸۵ گزارش شده است که نشان‌دهنده اعتبار بالای ابزار است. همچنین در یک پژوهش داخلی که این پرسشنامه بر روی فرهنگ آموزش و پرورش ایران هنجاریابی شد، پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۸۷ به دست آمد که مطلوب ارزیابی شد. در پژوهش حاضر نیز برای اطمینان از سازگاری ابزار با جامعه آماری مورد نظر، ضریب پایایی مجدداً محاسبه گردید که مقدار آن ۰٫۸۹ به دست آمد که این میزان نشان‌دهنده پایایی بسیار عالی پرسشنامه در این مطالعه است.

جدول ۱. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه انگیزه شغلی معنوی و ابعاد آن



متغیر	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
انگیزه شغلی معنوی (کل)	۱۵	۰,۸۹
بُعد خدمت‌گزاری	۵	۰,۸۴
بُعد معنا	۵	۰,۸۱
بُعد تعلق	۵	۰,۷۸

جدول ۱ ضریب پایایی پرسشنامه انگیزه شغلی معنوی و ابعاد آن را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰,۸۹ به دست آمده است که بیان‌کننده پایایی بسیار عالی ابزار اندازه‌گیری است. همچنین ضریب پایایی برای ابعاد سه‌گانه خدمت‌گزاری (۰,۸۴)، معنا (۰,۸۱) و تعلق (۰,۷۸) نیز بالای ۰,۷ است که نشان می‌دهد هر یک از ابعاد پرسشنامه از سازگاری درونی مناسبی برخوردار هستند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نرم‌افزار آماری SPSS در نسخه ۲۶ استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و نمرات پژوهشگران بهره گرفته شد. در بخش آمار استنباطی و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی تفاوت بین دو گروه معلمان عادی و استثنایی، از آزمون آماری تی-استودنت برای نمونه‌های مستقل استفاده شد. همچنین پیش از انجام آزمون‌های اصلی، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده گردید تا پیش‌فرض‌های لازم برای استفاده از آزمون تی-استودنت تأیید شود.

یافته‌ها

جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) انگیزه شغلی معنوی و ابعاد آن در دو گروه

گروه	تعداد	شاخص	انگیزه کل	خدمت‌گزاری	معنا	تعلق
مدارس عادی	۲۱	میانگین	۳,۴۵	۳,۳۲	۳,۵۵	۳,۴۸
		انحراف معیار	۰,۶۲	۰,۷۱	۰,۶۵	۰,۵۸
مدارس استثنایی	۲۱	میانگین	۳,۹۸	۴,۱۵	۴,۰۲	۳,۷۷
		انحراف معیار	۰,۵۵	۰,۴۸	۰,۵۲	۰,۶۱

جدول ۲ شاخص‌های آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار انگیزه شغلی معنوی و ابعاد آن در معلمان مدارس عادی و استثنایی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، میانگین نمرات در تمامی مولفه‌ها برای معلمان مدارس استثنایی بالاتر از معلمان مدارس عادی است. بالاترین میانگین در گروه مدارس استثنایی مربوط به بُعد خدمت‌گزاری (۴,۱۵) و در گروه مدارس عادی مربوط به بُعد معنا (۳,۵۵) می‌باشد. همچنین انحراف معیارها نشان می‌دهد که پراکندگی نمرات در گروه مدارس عادی کمی بیشتر از گروه مدارس استثنایی است.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	آماره K-S	سطح معناداری (Sig.)
انگیزه شغلی معنوی (کل)	۰,۱۲	۰,۱۵
بُعد خدمت‌گزاری	۰,۱۱	۰,۱۹
بُعد معنا	۰,۱۳	۰,۱۱
بُعد تعلق	۰,۱۰	۰,۲۲

جدول ۳ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰,۰۵ است (۰,۱۵، ۰,۱۹، ۰,۱۱ و ۰,۲۲). این موضوع نشان می‌دهد که توزیع داده‌های مربوط به انگیزه شغلی معنوی و ابعاد آن در جامعه آماری پژوهش نرمال است و شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتریک مانند تی-استودنت فراهم است.

جدول ۴: نتایج آزمون تی-استودنت برای مقایسه میانگین انگیزه شغلی معنوی در معلمان مدارس عادی و استثنایی

متغیر	گروه	درجه آزادی	t	سطح معناداری (Sig.)	تفاوت میانگین
انگیزه شغلی معنوی (کل)	برابر با فرض واریانس‌ها	۴۰	۳,۰۵	۰,۰۰۴	۰,۵۳
بُعد خدمت‌گزاری	برابر با فرض واریانس‌ها	۴۰	۴,۴۲	۰,۰۰۱	۰,۸۳
بُعد معنا	برابر با فرض واریانس‌ها	۴۰	۲,۶۵	۰,۰۱۱	۰,۴۷
بُعد تعلق	برابر با فرض واریانس‌ها	۴۰	۱,۶۵	۰,۱۰۶	۰,۲۹

جدول ۴ نتایج آزمون تی-استودنت برای مقایسه میانگین نمرات انگیزه شغلی معنوی و ابعاد آن در دو گروه معلمان را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، در متغیر انگیزه شغلی معنوی کل، سطح معناداری (۰,۰۰۴) کوچکتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین تفاوت میانگین بین دو گروه معنادار است و معلمان مدارس استثنایی انگیزه شغلی معنوی بالاتری دارند. در بُعد خدمت‌گزاری نیز با سطح معناداری ۰,۰۰۱، تفاوت بسیار معنادار است. در بُعد معنا (۰,۰۱۱) تفاوت معنادار است. اما در بُعد تعلق، سطح معناداری (۰,۱۰۶) بزرگتر از ۰,۰۵ است که نشان می‌دهد تفاوت بین دو گروه در این بُعد معنادار نیست و هر دو گروه حس تعلق تقریباً مشابهی را تجربه می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که وضعیت انگیزه شغلی معنوی در بین معلمان مورد مطالعه مطلوب ارزیابی می‌شود، به طوری که تفاوت‌های قابل توجهی بین دو گروه معلمان مدارس عادی و استثنایی مشاهده شد. بر اساس یافته‌ها، معلمان مدارس استثنایی از سطح بالاتری از انگیزه شغلی معنوی برخوردارند و این برتری به ویژه در ابعاد «خدمت‌گزاری» و «معنا» پررنگ‌تر است. به عبارت دیگر، معلمانی که در مدارس استثنایی خدمت می‌کنند، تمایل بیشتری به فداکاری و خدمت بدون چشم‌داشت از خود نشان می‌دهند و معنای عمیق‌تری را در شغل خود جستجو می‌کنند. با این حال، در بُعد «تعلق» که به حس پیوند و تعلق خاطر به محیط کار اشاره دارد، تفاوت معناداری بین دو گروه دیده نشد و هر دو گروه تجربه مشابهی از حس عضویت در مدرسه را گزارش کردند.

یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج بسیاری از مطالعات داخلی و خارجی همسویی دارد. در سطح داخلی، نتایج این پژوهش با یافته‌های ابراهیمی و محمدی (۱۴۰۳) که به اثربخشی معنویت در مدارس استثنایی پرداختند، همخوانی دارد و نشان می‌دهد که معنویت می‌تواند به عنوان یک عامل حمایتی در این محیط‌ها عمل کند. همچنین با پژوهش کمالی و همکاران (۱۳۹۹) که رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی را در معلمان استثنایی بررسی کردند، موافق است؛ چرا که انگیزه معنوی می‌تواند بستری برای افزایش رضایت شغلی فراهم آورد. علاوه بر این، یافته‌های مرادی و همکاران (۱۴۰۲) در مورد نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی نیز تأیید می‌کند که وقتی ابعاد معنوی در کار تقویت شود، عملکرد معلمان ارتقا می‌یابد. در سطح بین‌المللی، پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۴) که نشان دادند رهبری معنوی و ندای شغلی می‌تواند بهزیستی حرفه‌ای معلمان را افزایش دهد، با نتایج ما مطابقت دارد. همچنین تحقیق فی‌تازا و بوره‌این (۲۰۲۰) که انگیزه شغلی را قوی‌ترین پیش‌بین عملکرد در مدارس استثنایی دانستند، از این نظر که انگیزه معنوی در گروه استثنایی بالاتر بود، با یافته‌های ما همسو است.

برای تبیین این نتایج می‌توان به نظریه «خودمختاری» و «انگیزه‌گیری-هیجانی» استناد کرد. بر اساس نظریه خودمختاری، انسان‌ها نیاز روانی به احساس شایستگی و خودمختاری دارند و کار در مدارس استثنایی به دلیل چالش‌های خاص و نیاز به خلاقیت‌های فردی، می‌تواند حس شایستگی و خودکارآمدی بیشتری را در معلمان برانگیزد که این امر مستقیماً بر انگیزه معنوی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. همچنین نظریه انگیزه‌گیری-هیجانی بیان می‌کند که افراد به دنبال فعالیت‌هایی هستند که سطح هوشیاری و تحریک آن‌ها را افزایش دهد؛ کار با دانش‌آموزان استثنایی به دلیل تنوع و پیچیدگی نیازها، سطح تحریک هیجانی معلم را بالاتر برده و به او احساس معنا و هدف می‌بخشد. علاوه بر این، رویکرد «رهبری معنوی» نیز توضیح می‌دهد که وقتی معلمان کار خود را نوعی خدمت و رسالت تلقی کنند، انگیزه درونی آن‌ها برای خدمت‌گزاری (بعد خدمت‌گزاری) فعال‌تر می‌شود. از دیدگاه پژوهشگران حاضر، تفسیر این نتایج حاکی از آن است که معلمان مدارس استثنایی احتمالاً از ابتدا با انگیزه‌های معنوی قوی‌تری وارد این حرفه شده‌اند یا در طول زمان با مواجهه با دانش‌آموزان نیازمند و آسیب‌پذیر، ارزش‌های معنوی خود را بازتعریف کرده‌اند. این معلمان با وجود فشارهای کاری که پیلتن و همکاران (۱۴۰۳) به آن اشاره کرده‌اند، منبع انگیزه خود را در «خدمت به خلق» و «ایثار» پیدا می‌کنند که این امر باعث می‌شود فرسودگی شغلی آن‌ها کمتر شود و انگیزه خدمت‌گزاری‌شان نسبت به همکارانشان در مدارس عادی که ممکن است انگیزه‌های بیشتری نظیر ارتقای شغلی یا مزایای مادی داشته باشند، متمایز گردد. عدم تفاوت در بُعد تعلق نیز نشان می‌دهد که حس مدرسه و تعلق سازمانی یک نیاز مشترک در تمام معلمان است و مستقل از نوع مدرسه، معلمان به دنبال ایجاد پیوند انسانی در محیط کار هستند.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که انگیزه شغلی معنوی، به ویژه ابعاد خدمت‌گزاری و معنا، در معلمان مدارس استثنایی شهرستان قروه در سطح بالاتری نسبت به معلمان مدارس عادی قرار دارد. این امر بیانگر آن است که کار در کنار کودکان با نیازهای ویژه، می‌تواند بستری برای شکوفایی معنوی و انگیزه‌های درونی معلمان باشد. با این حال، نباید از چالش‌ها و فشارهای موجود در این مدارس غافل ماند و باید توجه داشت که این انگیزه بالا نیازمند حمایت و تقویت مداوم است تا به فرسودگی منجر نشود.

با وجود تلاش پژوهشگران برای کنترل متغیرها، این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود. از جمله مهم‌ترین محدودیت‌ها می‌توان به حجم نمونه نسبتاً کوچک به دلیل محدودیت تعداد معلمان استثنایی در شهرستان قروه اشاره کرد که ممکن است تعمیم‌دهی نتایج را با دشواری مواجه سازد. همچنین استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و خودگزارشی بودن ابزار اندازه‌گیری که می‌تواند تحت تأثیر تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی قرار گیرد، از دیگر محدودیت‌های این مطالعه است. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، حجم نمونه بزرگ‌تر و از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی استفاده شود و همچنین پژوهش‌های کیفی برای درک عمیق‌تر تجربیات معنوی معلمان مدارس استثنایی انجام گیرد. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های توانمندسازی و کارگاه‌های آموزشی با محوریت تقویت انگیزه معنوی برای معلمان مدارس عادی نیز برگزار شود تا سطح انگیزه در این مدارس نیز ارتقا یابد.

سپاسگزاری

از تمامی معلمان مدارس عادی و استثنایی شهرستان قروه که در تکمیل پرسشنامه‌ها همکاری کردند، صمیمانه سپاسگزاریم.

منابع

- ابراهیمی، امید، و محمدی، دل‌آرام. (۱۴۰۳). اثربخشی معنویت درمانی مثبت نگر بر رضایتمندی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۸(۱)، ۲۰۷-۲۲۹.
- بازارگرد، نصیبه، و ویسی، اسدالله. (نویسنده). مقایسه میزان انگیزش و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی شهرستان مریوان. در اولین کنفرانس بین‌المللی و چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، روان‌شناسی و علوم رفتاری.

- پلتن، یوسف، صالحی نجف آبادی، رضوان، و ربیعی، محمد. (۱۴۰۳). تحلیل مضمون آسیب‌های شغلی معلمان مدارس استثنایی. مشاوره کاربردی، ۱۴(۲)، ۳۵-۵۲.
- حسینی، سارا، و معین، لادن. (۱۴۰۰). مقایسه اشتیاق شغلی و تعلل ورزی معلمان استثنایی و عادی ناحیه ۱ شهر شیراز. در چهارمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی. همدان.
- عنوان پایان‌نامه: بررسی رابطه بین هوش معنوی و انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی مدیران مدارس آموزش و پرورش ناحیه ۲ بهارستان. (۱۳۹۴). [کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی].
- کمالی، محمد، شاهنگیان، محدثه السادات، مبارکی، حسین، و فهیمی ملاح، اکبر. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. مجله مطالعات ناتوانی، ۱۰(۲)، ۴۱-۴۱.
- مالکی کوهبنانی، سمیه، مالکی کوهبنانی، فرخنده، و معظمی نیا، امیرمحمد. (۱۳۹۴). مقایسه میزان رضایتمندی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی. در دومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی.
- مرادی، علی، سلیمانپور، محمد رضا، و رضاژاد، فاطمه. (۱۴۰۲). نقش ابعاد رهبری معنوی در عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت. رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی، ۱(۲)، ۴۵-۵۷.
- مشهدی، حسنعلی، و عریضی سامانی، سیدحمیدرضا. (۱۳۷۹). مقایسه مسیرهای انگیزش شغلی در معلمان مدارس استثنایی و مدارس عادی. آموزه، ۶(۶)، ۳۶-۴۲.
- میرزایی، مهدی، ایمانی، رحیم، صالحی، کیوان، دهقانی، مرضیه، و بهنودی، مریم. (۱۴۰۲). بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه در جهت رشد و توسعه معلمان در منطقه موسیان استان ایلام. توسعه حرفه‌ای معلم، ۸(۲)، ۸۹-۱۰۳.
- یزدخواستی، علی، رحیمی، حمید، و حسن آقایی، هاجر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۴)، ۱۳۳-۱۵۰.
- Haimovich, D. (2024). *The impact of perceived job satisfaction, motivational attitudes, and organizational commitment: A comparative analysis between special education teachers employed in public versus private schools* [Doctoral dissertation, St. John's University (New York)].
- Li, J., Ju, S. Y., & Kong, L. K. (2024). The effect of spiritual leadership on primary and secondary school teachers' professional well-being: The mediating role of career calling. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 9(1), 294-319.
- Li, J., Ju, S. Y., Kong, L. K., & Jiang, N. (2023). A study on the mechanism of spiritual leadership on burnout of elementary and secondary school teachers: The mediating role of career calling and emotional intelligence. *Sustainability*, 15(12), 9343.
- Marušić, M. (2016). The career cycle of teachers according to their motives of professional choice: A comparison of general and special schools. In *Challenges and perspectives of inclusive education* (pp. 195-205).
- Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348-4356.
- Rahmati, A., Sajjadi, M., & Negarestani, A. (2018). A spiritual approach to job satisfaction and motivation among special education teachers. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 5(3), 29-35.
- Stellmacher, A., Ohlemann, S., Pfetsch, J., & Ittel, A. (2020). Pre-service teacher career choice motivation: A comparison of vocational education and training teachers and comprehensive school teachers in Germany. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 7(2), 214-236.
- Wu, S. M. (2024). The impact of workplace spirituality and psychological capital on elementary school teachers' motivation. *Behavioral Sciences*, 14(10), 881.