



## بررسی عوامل تأثیرگذار بر تعهد شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار

آزاده سادات هاشمی نژاد<sup>۱</sup>، پرویز قنبری<sup>۲\*</sup>

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

۲. گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

\* ایمیل نویسنده مسئول: p.ghanbari@yahoo.com

### چکیده

هدف از این پژوهش شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر تعهد شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار بود، تا از طریق درک تجارب زیسته معلمان، بسترهای لازم برای طراحی سیاست‌های حمایتی فراهم گردد. این مطالعه با روش کیفی و با رویکرد تحلیل محتوای قراردادی انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۹ معلم شاغل در مدارس مناطق کم‌برخوردار شهر تهران گردآوری شد. نمونه‌گیری به شیوه هدفمند و با رویکرد تنوع حداکثری صورت گرفت. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار NVivo و روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) انجام شد. تحلیل داده‌ها منجر به استخراج سه مقوله اصلی شامل عوامل فردی و درونی، عوامل محیطی و سازمانی، و عوامل اجتماعی و فرهنگی شد. در سطح فردی، مؤلفه‌هایی مانند انگیزش درونی، باور به نقش معلم، و سرمایه روان‌شناختی بر تعهد شغلی مؤثر بودند. در سطح سازمانی، شرایط فیزیکی مدرسه، حمایت مدیریتی، عدالت سازمانی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نقش کلیدی داشتند. همچنین، در سطح اجتماعی و فرهنگی، عواملی نظیر وضعیت خانوادگی دانش‌آموزان، تصویر اجتماعی معلم، و مشارکت نهادهای محلی بر احساس تعلق شغلی تأثیرگذار بودند. تعهد شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر تعامل پیچیده عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی قرار دارد. برای تقویت این تعهد، لازم است سیاست‌گذاران آموزش و پرورش اقدامات هماهنگ در سطوح مختلف ساختاری و روان‌شناختی طراحی و اجرا نمایند.

**کلیدواژه‌گان:** تعهد شغلی، معلمان، مناطق کم‌برخوردار، مطالعه کیفی، عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل اجتماعی

تاریخ ارسال: ۲۹ مهر ۱۴۰۲

تاریخ بازنگری: ۹ آذر ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۲۸ آذر ۱۴۰۲

تاریخ چاپ: ۱۵ دی ۱۴۰۲



**How to cite:** Hasheminejad, A. S., & Ghanbari, P. (2023). Exploring the Factors Influencing Job Commitment of Teachers in Underprivileged Areas: A Qualitative Study. *Training, Education, and Sustainable Development*, 1(4), 1-8



© 2023 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.

## Exploring the Factors Influencing Job Commitment of Teachers in Underprivileged Areas: A Qualitative Study

Azadeh Sadat Hasheminejad<sup>1</sup>, Parviz Ghanbari<sup>2\*</sup>

1. Department of Educational Management, Alzahra University, Tehran, Iran

2. Department of Educational Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran

\*Corresponding Author's Email: p.ghanbari@yahoo.com

### Abstract

The purpose of this study was to identify and explain the factors influencing teachers' job commitment in underprivileged areas, based on an in-depth understanding of their lived experiences. This qualitative research employed a conventional content analysis approach. Data were collected through semi-structured interviews with 19 teachers working in disadvantaged districts of Tehran. Participants were selected using purposive sampling with maximum variation, and data collection continued until theoretical saturation. The data were analyzed using NVivo software through a three-stage coding process (open, axial, and selective). Analysis revealed three main categories: individual and internal factors, environmental and organizational factors, and socio-cultural factors. At the individual level, intrinsic motivation, belief in the teaching role, and psychological capital emerged as significant contributors to commitment. Organizationally, physical conditions of schools, managerial support, organizational justice, and opportunities for professional development played crucial roles. Socially and culturally, students' family backgrounds, the social image of teachers, and the involvement of local institutions affected teachers' sense of belonging and commitment. Teachers' job commitment in underprivileged areas is a multifaceted phenomenon shaped by a complex interaction of personal, organizational, and social factors. Strengthening this commitment requires educational policymakers to implement coordinated actions at both structural and psychological levels.

**Keywords:** *Job commitment, teachers, underprivileged areas, qualitative study, organizational factors, personal factors, social factors*

Submit Date: 21 October 2023

Revise Date: 30 November 2023

Accept Date: 19 December 2023

Publish Date: 5 January 2024

تعهد شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای روان‌شناختی و سازمانی در حوزه آموزش و پرورش است که به عنوان شاخصی کلیدی در تعیین میزان پایداری، بهره‌وری و اثربخشی معلمان در ایفای نقش حرفه‌ای خود در نظر گرفته می‌شود. تعهد شغلی نه تنها میزان وابستگی عاطفی فرد به شغل را نشان می‌دهد، بلکه نشانه‌ای از آمادگی برای تلاش در راستای اهداف سازمانی نیز محسوب می‌شود (Meyer & Allen, 1991). این مؤلفه در نظام‌های آموزشی نقشی تعیین‌کننده دارد، زیرا با کیفیت تدریس، حضور فعال معلمان در محیط آموزشی، سلامت روان حرفه‌ای و همچنین کاهش نیت ترک خدمت رابطه مستقیمی دارد (Firestone & Pennell, 1993).

در سال‌های اخیر، بسیاری از کشورها از جمله ایران، با چالش‌هایی نظیر کمبود معلم، فرسودگی شغلی و ترک خدمت مواجه بوده‌اند که عمدتاً ریشه در ضعف تعهد شغلی دارند (Shin et al., 2012). این چالش در مناطق کم‌برخوردار به شکل حادثی بروز می‌یابد؛ مناطقی که با فقر ساختاری، نبود امکانات آموزشی، کمبود منابع انسانی و کاهش انگیزش معلمان مواجه‌اند. در چنین شرایطی، حفظ و ارتقای تعهد شغلی معلمان به مسئله‌ای حیاتی در تضمین کیفیت آموزش بدل می‌شود (Day, 2008).

مطالعات متعدد حاکی از آن است که تعهد شغلی پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی قرار دارد. در سطح فردی، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها، سرمایه روان‌شناختی و تجارب حرفه‌ای از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تعهد شغلی معلمان شناخته شده‌اند (Yucel & Bektas, 2012). به عنوان نمونه، پژوهش وونگ و همکاران (۲۰۰۱) نشان داد که احساس معنا و رضایت شغلی در افزایش پایداری معلمان به حرفه خود نقش دارد.

در سطح سازمانی نیز عواملی همچون حمایت مدیر، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، عدالت سازمانی و سیستم پاداش‌دهی از مهم‌ترین محرک‌ها یا موانع تعهد شغلی محسوب می‌شوند. در پژوهش جانسون (۲۰۰۶) آمده است که وجود محیط کار حمایتی و مدیریت مشارکتی، نقش چشمگیری در تقویت انگیزش و تعهد معلمان ایفا می‌کند. در مقابل، شرایط محیطی نامناسب، نبود ابزار آموزشی، نبود قدرانی از عملکرد و بی‌ثباتی مدیریتی، سطح تعهد شغلی را به شدت کاهش می‌دهند (Ingersoll, 2001).

از سوی دیگر، در مناطق کم‌برخوردار، شرایط اجتماعی و فرهنگی خاص این مناطق نیز می‌تواند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر تعهد شغلی معلمان اثرگذار باشد. پایین بودن منزلت اجتماعی معلم، فقدان همکاری والدین، مشکلات اقتصادی خانواده‌ها، شکاف فرهنگی با مدرسه و انتظارات غیرواقعی جامعه از معلمان، از جمله عواملی هستند که احساس رضایت و تعلق شغلی را تضعیف می‌کنند (Hargreaves, 2000). همچنین، فقدان مشارکت نهادهای محلی و عدم حضور سازمان‌های پشتیبان در فرآیند آموزش، باعث می‌شود فشار روانی بر معلمان مناطق محروم دوچندان شود (OECD, 2019).

در این میان، شناسایی دقیق و علمی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار، پیش‌شرطی لازم برای سیاست‌گذاری‌های اثربخش در حوزه منابع انسانی آموزش و پرورش محسوب می‌شود. رویکردهای کمی غالباً نتوانسته‌اند به ظرافت‌ها، معانی و تجارب زیسته معلمان در این زمینه بپردازند. بنابراین، پژوهش کیفی با هدف واکاوی عمیق‌تر این پدیده از منظر معلمان، می‌تواند گامی مهم در جهت تبیین واقع‌بینانه‌تر از وضعیت موجود و طراحی راهکارهای عملیاتی باشد (Creswell, 2013).

با توجه به خلأ پژوهشی در خصوص شرایط خاص معلمان شاغل در مناطق کم‌برخوردار و همچنین تأکید بر بومی‌سازی نتایج تحقیقات در نظام آموزشی کشور، پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با معلمان مناطق کم‌برخوردار شهر تهران، به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که: «چه عواملی بر تعهد شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار تأثیرگذارند؟». این مطالعه بر آن است تا از طریق تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها و کدگذاری سیستماتیک، مقوله‌ها و مؤلفه‌های مرتبط با تعهد شغلی معلمان را در زمینه‌ای واقعی و بومی تبیین کند.

یافته‌های این تحقیق می‌توانند به سیاست‌گذاران، مدیران مدارس، طراحان برنامه‌های آموزشی و همچنین مؤسسات تربیت معلم کمک کنند تا با شناخت دقیق‌تر از نیازها، موانع و منابع درونی و بیرونی معلمان، برنامه‌هایی اثربخش برای ارتقاء سطح تعهد شغلی آنان طراحی نمایند. علاوه بر این، نتایج پژوهش می‌تواند چارچوبی برای مطالعات آتی و طراحی مداخلات ارتقاء تعهد در دیگر مناطق مشابه فراهم آورد. در نهایت، پژوهش حاضر بر آن است تا با درک پدیدارشناسانه و دقیق از واقعیت حرفه‌ای معلمان در مناطق کم‌برخوردار، نقشی کاربردی در توسعه سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایفا کند. زیرا معلمان متعهد، زیربنای تحول در نظام آموزشی‌اند، به‌ویژه در مناطقی که بیش از هر جای دیگری به حضور آنان نیاز است.

### روش‌شناسی

در این پژوهش، از روش کیفی با رویکرد تحلیل محتوای قراردادی استفاده شده است تا عوامل مؤثر بر تعهد شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار شناسایی شود. هدف از انتخاب این روش، دستیابی به درک عمیق از تجارب زیسته معلمان در محیط‌های آموزشی با منابع محدود بوده است. مطالعه حاضر در سال ۱۴۰۴ و در شهر تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان زن و مرد شاغل در مدارس مناطق کم‌برخوردار شهر تهران بود که حداقل ۵ سال سابقه تدریس داشتند. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و با رویکرد حداکثر تنوع انجام شد تا تنوع در سابقه کاری، جنسیت، مقطع تحصیلی و نوع مدرسه (دولتی یا غیرانتفاعی) لحاظ گردد. تعداد مشارکت‌کنندگان تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت ۱۹ نفر در مصاحبه‌ها شرکت کردند.

داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. راهنمای مصاحبه با استفاده از مرور ادبیات و مشورت با اساتید دانشگاه تهیه شد و شامل سؤالات باز بود که امکان ارائه دیدگاه‌های شخصی و تجارب فردی را برای مشارکت‌کنندگان فراهم می‌کرد. هر مصاحبه به طور میانگین بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه زمان برد و در صورت رضایت مشارکت‌کننده، صدای مصاحبه ضبط و سپس وادویی شد. مصاحبه‌ها در مکان‌هایی آرام و با رعایت اصول اخلاقی انجام گرفتند. پیش از آغاز، رضایت آگاهانه به صورت کتبی از همه شرکت‌کنندگان اخذ شد.

تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Nvivo نسخه ۱۲ انجام شد. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، تحلیل محتوای کیفی به روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) صورت گرفت. در مرحله نخست، کدهای اولیه با دقت از متن استخراج شد؛ سپس در قالب مفاهیم مشابه طبقه‌بندی و در نهایت در محورهای کلی‌تر سامان‌دهی شدند. برای افزایش اعتبار تحلیل، فرآیند بازبینی توسط دو پژوهشگر مستقل انجام شد و در صورت بروز اختلاف، با بحث و اجماع نهایی تصمیم‌گیری صورت گرفت. همچنین از روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان (member check) جهت تأیید داده‌ها استفاده شد.

این فرایند تحلیل تا زمانی ادامه یافت که اشباع نظری حاصل شد؛ به‌طوری‌که با اضافه شدن شرکت‌کنندگان جدید، مفهوم یا طبقه جدیدی به دست نیامد. پژوهش حاضر با رعایت اصول اخلاقی، از جمله محرمانگی داده‌ها و عدم افشای هویت شرکت‌کنندگان، انجام شده است.

### یافته‌ها

مقوله اول: عوامل فردی و درونی

انگیزش شغلی از مؤلفه‌های بنیادین تعهد معلمان محسوب می‌شود. بیشتر معلمان اشاره داشتند که علاقه درونی به آموزش، مهم‌ترین انگیزه آن‌ها برای ادامه خدمت در شرایط سخت بوده است. یکی از معلمان گفت: «من وقتی می‌بینم دانش‌آموزم چیزی یاد گرفته، خستگی‌ام در می‌ره؛ این خودش برام کافیه». احساس مفید بودن، لذت از یادگیری دانش‌آموزان و میل به پیشرفت نیز از دیگر انگیزه‌های یادشده بودند.

باور به نقش معلم نیز به‌عنوان یک محرک درونی نقش مؤثری در پایبندی شغلی معلمان ایفا می‌کند. بسیاری از مشارکت‌کنندگان معلمی را نه صرفاً یک شغل، بلکه رسالت تلقی می‌کردند. به‌عنوان مثال، یکی از معلمان بیان کرد: «من همیشه فکر می‌کنم بچه‌ها آینده این کشور، پس مسئولیت من فقط درس دادن نیست، تربیت».

ویژگی‌های شخصیتی نظیر صبوری، پشتکار و تعهد اخلاقی نیز در اظهارات معلمان بارها تکرار شد. به گفته یکی از معلمان: «اگر صبر نداشته باشی، نمی‌تونی توی این شرایط دوام بیاری. باید خودتو کنترل کنی».

سرمایه روان‌شناختی شامل امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی از دیگر عوامل فردی بود که به معلمان کمک می‌کرد با فشارهای محیطی مقابله کنند. یکی از شرکت‌کنندگان در این زمینه گفت: «اگه امیدوار نباشی که به روز اوضاع بهتر می‌شه، خیلی زود دل‌سرد می‌شی».

تعادل زندگی کاری نیز در سطح فردی از دغدغه‌های معلمان بود. بسیاری از آن‌ها از نبود زمان کافی برای رسیدگی به خانواده گلایه داشتند. یکی از معلمان گفت: «بین کار و زندگی دائم باید تعادل برقرار کنم، وگرنه هر دو طرف آسیب می‌بیند».

مقوله دوم: عوامل محیطی و سازمانی

شرایط فیزیکی مدرسه یکی از موارد پرتکرار در مصاحبه‌ها بود. شرکت‌کنندگان از نبود تجهیزات آموزشی، فرسودگی ساختمان‌ها و نبود فضای کافی برای تدریس شکایت داشتند. یکی از معلمان گفت: «کلاسی که تخته‌اش خط افتاده، صندلی‌ها شکسته، چطور می‌تونیم توش انگیزه پیدا کنیم برای تدریس؟».

حمایت‌های مدیریتی نقش مهمی در ایجاد یا تضعیف تعهد شغلی معلمان ایفا می‌کند. بسیاری از معلمان به تعامل مثبت یا منفی با مدیران اشاره داشتند. یکی از آن‌ها گفت: «وقتی مدیریت پشتت باشه، حتی توی سخت‌ترین شرایط هم احساس تنهایی نمی‌کنی».

عدالت سازمانی یکی دیگر از عوامل مؤثر بود. برخی معلمان از تبعیض در تخصیص فرصت‌های ارتقاء یا امکانات بین مدارس برخوردار و کم‌برخوردار سخن گفتند. یکی از آن‌ها بیان کرد: «ما همیشه نادیده گرفته می‌شیم. حتی در دوره‌های ضمن خدمت هم اولویت با مدارس مرکز شهره».

سیستم پاداش‌دهی نیز در شکل‌گیری احساس ارزشمندی در معلمان تأثیر داشت. برخی از معلمان از نبود پاداش برای عملکرد خوب گلهمند بودند. به گفته یکی از آن‌ها: «مهم نیست چقدر تلاش کنی، هیچ‌کس نمی‌بیند. همه چی یکسانه».

فرصت‌های توسعه حرفه‌ای همچون دسترسی به دوره‌های ضمن خدمت یا ارتقاء علمی نیز از موارد مغفول‌مانده در مناطق کم‌برخوردار بود. یکی از معلمان گفت: «همه دوره‌ها آنلاین یا حضوری برای مناطق بهتره. ما یا اینترنت نداریم یا باید مسیر طولانی بریم».

تعاملات همکارانه نقش تسهیل‌گر یا مانع در فضای کاری داشت. برخی معلمان از همیاری همکاران سخن گفتند، درحالی‌که برخی دیگر نبود روحیه مشارکتی را مانع دانستند. یکی از مشارکت‌کنندگان گفت: «وقتی همکارا با هم خوبن، انگیزه آدم چند برابر می‌شه».

مقوله سوم: عوامل اجتماعی و فرهنگی

شرایط اجتماعی دانش‌آموزان از موانع اصلی برای تداوم تعهد معلمان بود. فقر، بی‌توجهی والدین، و نبود انگیزه در دانش‌آموزان از جمله چالش‌ها بودند. یکی از معلمان گفت: «دانش‌آموز من اصلاً کتاب نداره. چطور ازش انتظار پیشرفت داریم؟».

انتظارات جامعه از معلم نیز فشار روانی مضاعفی ایجاد می‌کرد. شرکت‌کنندگان معتقد بودند که جامعه انتظار زیادی از معلمان دارد بدون اینکه حمایت کافی ارائه کند. به گفته یکی از آن‌ها: «از ما انتظار دارن بچه رو عوض کنیم، ولی هیچ ابزاری نداریم».

مشارکت والدین در آموزش ضعیف توصیف شد. برخی معلمان از نبود همکاری خانواده‌ها در پیگیری امور آموزشی گلایه داشتند. یکی گفت: «ما تنها هستیم. والدین نه جلسه میان، نه به تکالیف توجه می‌کنن».

تصویر اجتماعی حرفه معلمی در میان جامعه نیز از دید معلمان نزول کرده بود. بسیاری از آن‌ها از نبود شأن اجتماعی حرفه خود ناراضی بودند. یکی از معلمان گفت: «وقتی خود جامعه به معلم احترام نذاره، دانش‌آموز هم نمی‌ذاره».

عوامل فرهنگی منطقه نیز در میزان همکاری خانواده‌ها و دانش‌آموزان با مدرسه نقش داشت. برخی معلمان به تفاوت ارزش‌های فرهنگی محلی با اهداف آموزشی اشاره کردند. یکی گفت: «در بعضی خانواده‌ها هنوز تحصیل برای دختر مهم نیست. نمی‌ذارن بیاد مدرسه». مشارکت نهادهای محلی در پشتیبانی از مدارس کم‌برخوردار بسیار محدود گزارش شد. بسیاری از معلمان از بی‌توجهی شوراها و نهادهای مردمی گلایه داشتند. به گفته یکی از معلمان: «اگر شورا همکاری کنه، خیلی از مشکلات مدرسه حل می‌شه. ولی نمی‌شنوبیم صدایی از شون».

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش کیفی که با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار انجام شده است، نشان داد که تعهد معلمان متأثر از سه دسته عوامل اصلی شامل عوامل فردی و درونی، عوامل محیطی و سازمانی، و عوامل اجتماعی و فرهنگی است. این یافته‌ها نشان‌دهنده چندوجهی بودن پدیده تعهد شغلی است که تحت تأثیر تعامل پیچیده‌ای از عوامل درونی، بین‌فردی و ساختاری قرار دارد.

در بخش عوامل فردی، متغیرهایی همچون انگیزش درونی، باور به نقش معلم، ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه روان‌شناختی و تلاش برای حفظ تعادل بین زندگی کاری و شخصی، نقش بسزایی در حفظ و تقویت تعهد شغلی ایفا می‌کنند. این یافته‌ها با نتایج مطالعات پیشین هم‌راستا هستند که نشان داده‌اند انگیزش درونی، احساس معنا در کار، و ویژگی‌های روانی همچون تاب‌آوری و خودکارآمدی از پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی تعهد شغلی هستند (Yucl & Bektas, 2012; Wong et al., 2001). برای نمونه، Wong و همکاران (۲۰۰۱) در مطالعه خود نشان دادند که خودکارآمدی و هوش هیجانی معلمان ارتباط مستقیمی با تعهد سازمانی آن‌ها دارد. همچنین، پژوهش Shin و همکاران (۲۰۱۲) نیز بر نقش امیدواری و نیاز به احساس شایستگی به‌عنوان عوامل تقویت‌کننده تعهد تأکید داشته‌اند.

در سطح سازمانی، شرایط فیزیکی نامناسب مدرسه، نبود حمایت مدیریتی، ضعف عدالت سازمانی، ناکارآمدی نظام پاداش‌دهی، محدودیت فرصت‌های رشد حرفه‌ای و فقدان تعاملات مؤثر همکارانه از موانع عمده در شکل‌گیری تعهد شغلی معلمان در مناطق محروم شناسایی شد. این موارد به‌ویژه در مصاحبه‌ها با احساس فرسودگی شغلی، بی‌انگیزگی و کاهش اشتیاق در خدمت‌رسانی همراه بود. یافته‌های این بخش با مطالعات Ingersoll (۲۰۰۱) و Firestone و Pennell (۱۹۹۳) هم‌راستا است که نشان داده‌اند کمبود منابع، نبود نظام‌های پشتیبانی مؤثر و ضعف ساختارهای انگیزشی از عوامل ترک خدمت و افت کیفیت تدریس در محیط‌های آموزشی به شمار می‌روند. به‌ویژه در مطالعه‌ای از Johnson (۲۰۰۶)، مشخص شد که حمایت مدیران از معلمان یکی از مؤثرترین عوامل در افزایش تعهد و کاهش فرسودگی است؛ مسئله‌ای که در اظهارات مشارکت‌کنندگان این تحقیق نیز به‌وضوح انعکاس داشت.

در نهایت، عوامل اجتماعی و فرهنگی، تأثیر غیرقابل‌انکاری بر احساس تعلق و پایبندی معلمان به حرفه خود در مناطق کم‌برخوردار داشتند. شرایط خانوادگی و اقتصادی دانش‌آموزان، انتظارات غیرواقع‌بینانه جامعه از معلم، ضعف همکاری والدین، کاهش منزلت اجتماعی حرفه معلمی، ناسازگاری فرهنگی خانواده‌ها با اهداف مدرسه و نبود مشارکت نهادهای محلی، همگی زمینه‌هایی برای احساس بی‌قدری و فشار روانی معلمان فراهم کرده‌اند. این یافته‌ها با پژوهش Hargreaves (۲۰۰۰) همخوان است که در آن تأکید شده است که محیط اجتماعی مدرسه و شرایط فرهنگی پیرامون، نقش مهمی در خلق یا فرسایش تعهد معلمان دارد. همچنین گزارش سازمان OECD (۲۰۱۹) نیز بر اهمیت عوامل زمینه‌ای، به‌ویژه در مناطق با شاخص‌های توسعه پایین، در افت کیفیت آموزش و کاهش انگیزش معلمان تأکید کرده است.

نکته قابل‌توجه در یافته‌های پژوهش حاضر، تعامل بین این سه مقوله است؛ به‌طوری که ضعف در یک حوزه، می‌تواند تأثیر عوامل دیگر را تضعیف یا تشدید کند. برای مثال، در مواردی مشاهده شد که علیرغم برخوردار بودن معلم از انگیزه درونی بالا، در اثر نبود حمایت سازمانی یا تحقیر اجتماعی، میزان تعهد شغلی کاهش یافته است. این تعامل‌پذیری و پیچیدگی در ساختار عوامل مؤثر بر تعهد، نیازمند مداخلات چندبعدی و هم‌افزا برای حفظ معلمان در مناطق کم‌برخوردار است.

همچنین این پژوهش نشان داد که بسیاری از معلمان در مناطق محروم، اگرچه با محدودیت‌های گسترده‌ای روبرو هستند، اما همچنان با تکیه بر ارزش‌های درونی، تعهد حرفه‌ای خود را حفظ کرده‌اند. این امر نشان‌دهنده وجود ظرفیت‌های بالقوه در درون سیستم آموزشی است که در صورت شناسایی و حمایت، می‌تواند نقش مؤثری در ارتقاء کیفیت آموزشی ایفا کند. همان‌طور که Day (۲۰۰۸) نیز تأکید می‌کند، تعهد شغلی معلمان می‌تواند در طول زمان تغییر کند و سیاست‌گذاری‌های مناسب توان آن را دارد که مسیر این تعهد را به سوی پایداری هدایت کند.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

### شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

### حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## References

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Day, C. (2008). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *Journal of Educational Change*, 9(3), 243–260. <https://doi.org/10.1007/s10833-007-9054-6>
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489–525. <https://doi.org/10.3102/00346543063004489>
- Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students. *Teaching and Teacher Education*, 16(8), 811–826. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00028-7](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00028-7)
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Johnson, S. M. (2006). *The workplace matters: Teacher quality, retention, and effectiveness*. National Education Association.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Shin, H., Steger, M. F., & Lee, K. (2012). Predicting teacher burnout and work engagement: A comparative study of motivational orientation, perceived work climate, and teacher psychological needs. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514–525. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.12.002>

- Wong, C. S., Wong, P. M., & Peng, K. Z. (2001). Effect of middle-level leader and teacher emotional intelligence on school teachers' commitment. *International Journal of Leadership in Education*, 4(1), 31–46. <https://doi.org/10.1080/13603120010014295>
- Yucel, C., & Bektas, F. (2012). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 316–324.