

## افرازش انگیزه‌ی تدریس اعضای هیأت علمی کشاورزی غرب کشور

امیرحسین علی بیگی<sup>۱\*</sup>، معصومه تقی بیگی<sup>۲</sup>

\* ۱- دانشیار، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه. ایران

۲- پژوهشگر پسا دکتری آموزش کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه. ایران.

### چکیده

اعضای هیئت علمی از جمله اجزای درون داد نظام آموزشی به دلیل آگاهی از ره‌آوردهای محیطی و اجتماعی نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای دارند که متمایز از دیگر قشرهای اجتماعی است. این پژوهش با هدف آرایه‌ی مدل ارتقای انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی رشته‌های کشاورزی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور با دیدمان آمیخته (کمی - کیفی) اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی از نظریه پایه‌ور استفاده شد که به شناسایی مولفه‌های مدل ارتقای انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی انجامید. روش پژوهش در بخش کمی علی-ارتباطی بود. جامعه‌ی آماری بخش کیفی پژوهش، اعضای هیئت علمی دارای پیشینه مدیریتی و آشنا به مباحث‌های انگیزشی بودند. پس از مصاحبه عمیق نیمه ساختارمند با ۱۹ تن از آنان آستانه سودمندی به دست آمد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش نیز اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور به شمار ۴۸۶ تن بودند که بر مبنای جدول کرجسی و مورگان شمار ۲۱۵ تن به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تناسبی انتخاب شدند. داده‌های بخش کمی نیز از طریق پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای یافته‌های بخش کیفی گردآوری شد که روایی صوری و ظاهری پرسشنامه توسط نظرخواهی از صاحب نظران و روایی همگرا ( $AVE=0/79$ ) تأیید شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار R و محاسبه‌ی ضریب تتای ترتیبی ( $\Theta=0/74-0/87$ ) و  $CR=0/78$  برای بخش‌های مختلف پرسشنامه تعیین و مدل طراحی شده اعتبارسنجی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد، در بخش کمی نیز از نرم افزار SPSS18 و SmartPLS3 استفاده شد. یافته‌های پژوهش در بخش کیفی به شناسایی ۵۰ نشانگر در قالب هفت دسته عامل ساختاری، حرفه‌ای، روانشناختی، محیطی، اجتماعی، مدیریتی و توسعه علمی انجامید. یافته‌های بخش کمی پژوهش نشان داد که همه‌ی هفت فرضیه پژوهش مورد تأیید می‌باشند. همچنین میزان ضریب چندگانه برای معادله ساختاری ۰/۸۴ به دست آمد که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل برون‌زای مرتبط با ارتقای انگیزه تدریس توانسته‌اند ۰/۸۴ از تغییرهای متغیر وابسته را تبیین کنند.

**نمایه واژگان:** انگیزه تدریس، اعضای هیئت علمی، آموزش عالی کشاورزی، ارتقای انگیزه.

**نویسنده مسئول:** امیرحسین علی بیگی

**رایانامه:** baygil@razi.ac.ir

**تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

**تاریخ ارسال:** ۱۴۰۲/۱۰/۱۱

## مقدمه

امروزه در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و از جمله عامل‌های تأثیرگذار در تحقق هدف‌های سازمانی به حساب می‌آید (دی‌آنجلو، ۲۰۱۶). این منابع انسانی هستند که ضامن بقا و رمز موفقیت یک نظام می‌باشند (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹)، عامل منابع انسانی می‌تواند منبع‌های فیزیکی و مادی را به هدر داده، از بین ببرد و یا آن را بارور سازد (آراسته و همکاران، ۱۳۸۸)، به طوری که نظریه‌پردازان کلید موفقیت سازمان را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فن‌آوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و راهبردی سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (عدالت‌خواه و همکاران، ۱۳۹۸)؛ از این‌رو جلب رضایت افراد و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن هدف‌های سازمان از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵). به طوری که می‌توان گفت از جمله وظایف مهم مدیران افزایش انگیزش افراد است (استاپ نسکی و همکاران، ۲۰۱۸). انگیزه‌ها چراهای رفتار بوده، موجب آغاز و ادامه‌ی فعالیت می‌شوند و علت‌های اصلی عمل به شمار می‌روند (جسوانی، ۲۰۱۶)، پژوهشگران موتور محرک، نیروی جهش دهنده و حرکت ساز انسان را انگیزه او می‌دانند و باور دارند در هر موقعیتی ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه تأثیرگذار است (هزاوی و صمدی، ۱۳۹۴).

در این بین دانشگاه‌ها مهم‌ترین مرکز فعالیت‌های آموزشی-پژوهشی در هر کشور هستند که رسالت مهم و بزرگ پرورش و آموزش نیروی انسانی را بر عهده دارند و اعضای هیئت‌علمی نیروی انسانی اصلی تشکیل دهنده آن می‌باشند که از برنامه‌ها و تجهیزات و مواد اهمیت بیشتری دارند (مک کالی، ۲۰۱۶) این اعضاء هر چه خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند توسعه و

پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت (دیربای و نیومن، ۲۰۱۴). اعضای هیئت‌علمی از جمله اجزای درون‌داد نظام آموزشی و از کلیدی‌ترین ارکان ساختاری دانشگاه هستند و میزان عملکردشان در سازمان تابعی از توانایی و انگیزش می‌باشد، استادانی که از انگیزش شغلی برخوردار باشند با انگیزه کافی در تربیت دانشجویان، آنان را به افرادی مؤثر در جامعه تبدیل کرده و تا هنگامی که این نیروی انسانی از انگیزه قابل قبول برخوردار نباشند دیگر فعالیت‌های سازمان نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت (زیار و همکاران، ۱۳۹۵) و لذا اهمیت توجه به انگیزش استادان از اصول پذیرفته شده مؤسسه‌های علمی-دانشگاهی می‌باشد، در این زمینه بررسی‌های روبرتز و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد، اگر توجه به انگیزش مدرسان در بدو ورود به مؤسسه علمی-دانشگاهی مورد توجه قرار گیرد بهبود کیفیت آموزش بسیار بیشتر خواهد بود. اما پژوهش‌های مختلف موید آن است که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مرکزهای آموزش عالی میزان بهره‌وری و عملکرد متفاوتی دارند (صابر فرزام و رشادت، ۱۳۹۷). در این میان رسالت اصلی دانشگاه‌های کشاورزی تربیت نیروی انسانی برای تأمین امنیت غذایی و خودکفایی کشور است و با توجه به چنین جایگاهی، نیازمند اعضای هیئت‌علمی است که با داشتن انگیزه قوی بتوانند در سایه آموزش درست و پربار به عنوان الگو و سرمشق برای دانشجویان و دانش‌آموختگان، همین‌طور مهندسان آینده کشور باشند، قدر مسلم آنکه در صورتی که این افراد دارای انگیزه لازم نباشند دستیابی موارد یادشده انجام پذیر نخواهد بود و با توجه به اینکه مهم‌ترین وظیفه هیئت‌علمی آموزش است، داشتن انگیزه در این زمینه می‌تواند جنبه‌های دیگر فعالیت و حرفه وی را تحت تأثیر قرار دهد. لذا این پژوهش با هدف ارائه مدل ارتقای انگیزه تدریس اعضای هیئت‌علمی کشاورزی در دانشگاه‌های غرب کشور انجام شد.

در ارتباط با انگیزه هیئت‌علمی و عامل‌های مؤثر بر آن پژوهش‌هایی انجام شده است. از جمله مدلی برای ارتقا انگیزش در مؤسسه‌های آموزشی توسط خدایاری و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که ابعاد ماهیت کار، میل به کسب موفقیت، رشد حرفه‌ای و شأن و منزلت اجتماعی حدود ۸۲ درصد و عامل‌های اقتصادی، فرهنگی، محیطی و مدیریتی-قانونی حدود ۷۸ درصد واریانس انگیزش استادان را تبیین می‌کنند. پژوهش عدالتخواه و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان عامل‌های مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل منجر به شناسایی ۸ مضمون اصلی شامل بازدارنده‌های توسعه و موفقیت، نبود زمینه تشویق به ایده‌آفرینی، نبود زمینه ارزش‌گذاری، مدیریت نامؤثر، تنگناهای مالی و رفاهی، تعامل‌های غیرحرفه‌ای، ارزشیابی ناکارآمد و بی‌عدالتی بود. نتیجه پژوهش ادیب و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان عامل‌های مؤثر در زمینه تحقیق و پژوهش در بین استادان و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان نشان داد که بین عامل‌های مشوق همکاری علمی، انگیزه بیرونی و درونی، احساس خود توانمندی و انگیزه تحقیق در دانشجویان و استادان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. قاسمیه و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی عامل‌های سازمانی مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداختند، نتیجه پژوهش آنان نشان داد که رضایت شغلی و حمایت مدیران بیشترین تأثیر را بر انگیزش شغلی داشته است. در پژوهش زیار و همکاران (۱۳۹۵) عامل‌های مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر مبنای نظریه انگیزشی دو عاملی هرزبرگ بررسی شد، نتایج به دست آمده نشان داد که عامل-های درونی نسبت به عامل‌های بیرونی در ایجاد انگیزش تأثیر بیشتری داشته‌اند، سه حیطه ماهیت کار، پیشرفت و توسعه شغلی و موقعیت شغلی نیز بالاترین اهمیت را

در بین حیطه‌های عامل‌های مؤثر درونی داشتند، اما در بین عامل‌های بیرونی امنیت شغلی و ارتباط با دیگران بیشترین تأثیر را داشته است.

پژوهشی با عنوان نقش عامل‌های مؤثر در ایجاد انگیزش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا توسط داداش-زاده اصل و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که عامل‌های اصلی ایجاد انگیزه در بین هیئت‌علمی شامل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، آموزش، مقام و منزلت و آگاهی از نتایج فعالیت‌ها می‌باشد. در این راستا پژوهش عسکریان و باقری (۱۳۹۱) با عنوان بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی معاونت آموزشی ناجا بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ نیز نشان داد که بین انگیزش شغلی و عامل‌های انگیزشی و بهداشتی اعضای هیئت‌علمی تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین بین عامل‌های انگیزشی و بهداشتی بر حسب سطح تحصیلات، پیشینه تدریس، وضعیت استخدامی در جامعه آماری تفاوت معناداری مشاهده نگردید، در این زمینه بررسی اولویت عامل‌های انگیزشی و بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی نشان داد که اعضای هیئت‌علمی معاونت ناجا وجود عامل‌های بهداشتی را در ایجاد انگیزش شغلی خود مهم‌تر می‌دانند. مختارنیا و همکاران (۱۳۹۰) نیز بر مبنای نتایج پژوهش خود نشان دادند که انگیزه پیشرفت با عامل‌هایی مانند ارتقا همکاران، ماهیت کار و ارتباط‌ها همبستگی مثبتی در سطح یک درصد دارد، در پژوهش مشابه دیگری با عنوان عامل‌های مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی توسط آراسته و همکاران (۱۳۸۸) مشخص شد که انگیزه تأثیر مستقیم بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی دارد، افزایش سن، مدرک تحصیلی، رتبه علمی و تبدیل وضعیت استخدام تأثیر معکوس بر انگیزه دارد و مهم‌ترین شاخص‌های اثرگذار بر انگیزه هیئت‌علمی نیاز به پیشرفت، قدرت و ارتباط می‌باشد. بررسی و شناسایی عامل‌های درونی و بیرونی

آمده از مصاحبه‌ها نشان داد که عامل‌هایی مانند نظام ارتقا داخلی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، مشارکت در تصمیم‌گیری، برگزاری جشن‌های سازمانی برای تقدیر از استادان، طراحی شغل، حجم کاری، محیط کاری و رشد حرفه‌ای در ایجاد انگیزه مؤثر است. در پژوهش مشابه دیگری توسط جاسمین (۲۰۱۶) نتایج نشان داد که صلاحیت، شایستگی و خودکارآمدی استادان تأثیر قابل توجهی در انگیزه و عملکرد آنان دارد. در پژوهش دیگر توسط هرجانتی (۲۰۱۶) عامل‌های مؤثر بر افزایش انگیزه شغلی اعضای هیأت علمی شرایط کاری مناسب، حمایت مدیران، جالب بودن کار، حقوق کافی و قدردانی گزارش شده است. پژوهش کلودیا (۲۰۱۵) در مرکز آموزش معلمان نشان داد که عامل‌های انگیزشی شامل تعامل با دانشجو، شور و شوق برای تدریس، سودمند بودن حرفه تدریس، داشتن محیط کاری مملو از همکاری و به اشتراک گذاری تجربه، قدردانی از خودمختاری و استقلال در آموزش می‌باشند. وان دن برگ و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی در ارتباط با انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها انجام دادند، بر مبنای نتایج پنج مورد از مهم‌ترین شاخص‌های ایجاد انگیزه شامل: تدریس در زمینه تخصص خود، قدردانی قابل توجه از تدریس توسط سرپرست به طور مستقیم، آموزش گروه‌های کوچک، بازخورد در مورد عملکرد تدریس و آزادی در مورد موضوع تدریس می‌باشد. پژوهش فرانکویز (۲۰۲۰) در بررسی عامل‌های انگیزشی و ابعاد جهان‌بینی مرتبط با ادراک طرح‌های آموزش جهانی استادان در آمریکا نشان داد که علاقه شخصی، فرصت برای بهبود آموزش خود، افزایش عزت نفس شخصی، فرصت توسعه دیدگاه‌های جدید، قدردانی و بودجه بیشتر برای حمایت از توسعه برنامه درسی در بهبود انگیزه اعضای هیأت علمی مؤثر است. جمع‌بندی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که در ارتباط با انگیزه شغلی و عامل‌های مؤثر بر آن

انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان توسط علی‌آبادی و همکاران (۱۳۸۳) نیز نشان داد که ۸۱ درصد اعضای هیأت علمی عامل‌های بیرونی و ۷۲ درصد آنها عامل‌های درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند، در بین عامل‌های بیرونی به ترتیب اهمیت عامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، چگونگی ارتباط با دیگران، سرپرستی، نظارت و خطمشی حاکم بر محیط کار و در بین عامل‌های درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی بیشترین نقش را داشته‌اند، استانیسکی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی یک مدل مفهومی مبتنی بر نظریه خود تعیین‌گری پرداختند تا چگونگی ایجاد انگیزش تدریس در اعضای هیأت علمی دانشگاه را با استفاده از بهترین شیوه‌های تدریس پیش‌بینی و تبیین کنند، نتایج نشان داد که خودمختاری، شایستگی و ارتباط با اعضای هیأت علمی به طور مثبتی انگیزه‌های خودمختاری را پیش‌بینی کردند، انگیزه خودمختاری هم به نوبه خود افزایش به‌کارگیری راهبردهای مؤثر آموزش، یعنی شفافیت آموزش، یادگیری مرتبه بالاتر، یادگیری تأملی و یکپارچه و یادگیری مشارکتی را پیش‌بینی کرده است، در واقع لذت بخش بودن و اهمیت داشتن تدریس موجب شده است که اعضای هیأت علمی از چهار روش تدریس ارائه شده در مطالعه حمایت کنند. جذابیت، ارزشمند بودن و معنی‌داری تدریس در تحقیقات جسوانی (۲۰۱۶) نیز دیده شد. نتایج پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که شناخت و پاداش، بازخورد، آموزش و توانمندسازی عامل مهمی در تقویت استادان در آموزش عالی است. اسودزیوا (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان مسئله‌های انگیزشی استادان در مؤسسه‌های تربیتی به تعیین عامل‌های انگیزشی برای انجام کارآمد و مؤثر وظایف توسط استادان پرداخت، یافته‌های به دست

بررسی و ارزیابی‌های مختلفی انجام شده است، در ارتباط با انگیزه شغلی اعضای هیئت‌علمی رشته‌های مختلف و به ویژه رشته‌های پزشکی و نظامی نیز پژوهش‌هایی هر چند محدود انجام شده اما در ارتباط با انگیزه شغلی اعضای هیئت‌علمی کشاورزی و مدل ارتقای انگیزه تدریس آنان تا کنون پژوهشی انجام نشده است، با توجه به اینکه مهم‌ترین وظیفه هیئت‌علمی تدریس است، ارائه مدل و شناسایی عامل‌های ارتقا انگیزش تدریس اعضای هیئت‌علمی در تدریس از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی هیئت‌علمی دانشگاه کمک کننده باشد و همچنین با توجه به وجود تفاوت‌ها در شرایط و ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی و لزوم جامع شدن بررسی‌ها در این مورد، انجام این پژوهش ضرورتی انکارناپذیر می‌باشد.

## روش‌شناسی

این پژوهش کاربردی با دیدمان تحقیق آمیخته (کیفی- کمی) و به صورت اکتشافی انجام شده است. همچنین در انجام پژوهش از رویکرد عینی‌گرایی استراوس و کوربین استفاده شده است (استراوس و کوربین، ۱۹۹۶) زیرا این رویکرد برای تدوین نظریه در رابطه با یک پدیده به صورت استقرایی مجموعه‌ای ساختارمند از رویه‌ها را به کار می‌گیرد (حیبی، ۱۳۹۸). پردازش داده‌ها در بخش کیفی بر پایه کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. از دیدگاه امکان و توان کنترل متغیرهای پژوهش در بخش کمی از طرح علی-ارتباطی استفاده شد. جامعه‌ی تحقیق در مرحله کیفی، اعضای هیئت‌علمی رشته‌های مختلف کشاورزی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (رازی، بوعلی‌سینا، کردستان، لرستان و ایلام)، دارای پیشینه مدیریتی و آشنا به مباحث‌های انگیزشی بودند، انتخاب اعضای هیئت‌علمی به صورت هدفمند بود که مصاحبه با ۱۹ تن از آنان انجام شد.

معیار کفایت مصاحبه‌ها آستانه سودمندی با استفاده از تحلیل عاملی تشخیصی بود. جامعه آماری بخش کمی ۴۸۶ تن از اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور بودند (بر پایه آمار ارائه شده در پایگاه اینترنتی دانشگاه‌های غرب کشور) که بر مبنای جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۵ تن از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب (بر حسب دانشگاه محل تحصیل و گروه آموزشی) گزینش شدند. گردآوری داده‌های کیفی به روش مصاحبه انجام شد که منجر به طراحی مدل ارتقا انگیزه آموزش اعضای هیئت‌علمی کشاورزی در دانشگاه‌های غرب کشور شد. در بخش کمی نیز از طریق پرسشنامه در قالب طیف پنج قسمتی لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) اطلاعات از اعضای هیئت‌علمی گردآوری شد که مدل طراحی شده در بخش کیفی مورد اعتبارسنجی قرار گرفت. در بخش کیفی به منظور تأیید روایی و پایایی پژوهش بنا بر دیدگاه آندرسن می‌توان از چهار معیار: اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری استفاده کرد (آندرسن، ۲۰۰۲) که سعی شد با استفاده از روش کنترل‌اعضاء (از طریق ارائه تحلیل داده‌ها و نتایج آن به پاسخگویان از واکنش آنان در مرحله ی نوشتن گزارش آگاهی حاصل شد) و از طریق خودبازبینی محقق در طی فرآیند گردآوری و تحلیل داده‌ها اعتبار بخش کیفی مورد تأیید گیرد. به منظور تأیید انتقال‌پذیری پژوهش توصیف غنی از مجموعه داده‌های بررسی در طول مرحله‌ی گردآوری آن‌ها صورت پذیرفت. تأییدپذیری و اطمینان‌پذیری پژوهش نیز از طریق ثبت و ضبط دقیق فرآیند مصاحبه‌ها و همه‌ی جزئیات آن انجام پذیرفت. همچنین به منظور اطمینان بیشتر افزون بر موارد یاد شده از روش واریسی نیز استفاده شد. در این راستا، محقق افزون بر نوشتن متن مصاحبه‌ها از دستگاه ضبط صدا نیز برای اطمینان بیشتر استفاده کرد، در پایان مصاحبه‌ها

دیگر پاسخگویان دارای مرتبه علمی استادی بودند. ۲۸/۲ درصد پاسخگویان در دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی، ۳۱/۳ درصد در دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ۱۶/۵ درصد در دانشکده کشاورزی دانشگاه کردستان، ۱۱/۶ درصد در دانشکده کشاورزی دانشگاه لرستان و ۱۲/۴ درصد در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام حضور داشتند. گروه آموزشی ۲۱/۷ درصد از پاسخگویان زراعت و اصلاح نباتات، ۱۷/۳ درصد علوم دامی، ۱۵/۶ درصد مهندسی آب و مابقی در گروه‌های آموزشی گیاه پزشکی، علوم خاک، مکانیک بیوسیستم، علوم باغبانی و ترویج و آموزش کشاورزی بود. در این پژوهش به منظور طراحی مدل ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی در مرحله نخست مصاحبه با ۱۹ تن از اعضای هیئت علمی دارای پیشینه‌های مدیریتی و آشنا به مباحث‌های انگیزشی انجام گرفت. آن‌گاه تحلیل مصاحبه‌های ضبط شده با پاسخگویان و بررسی دقیق پاسخ‌ها بر مبنای سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. در مرحله کدگذاری باز پس از پیاده سازی مصاحبه‌های ضبط شده مطالب به شیوه سطر به سطر بررسی شدند و به هر جمله جداگانه یک کد داده شد. نتیجه این مرحله شناسایی ۵۰ مفهوم کلیدی در زمینه‌ی نشانگرهای ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی بود که بر مبنای بیشترین فراوانی پاسخ‌ها، مفهوم‌های استخراج شده در جدول ۱ مشخص شده است و به هر یک کدهایی با نام S, H, R, M, E, D, L اختصاص یافت. در پایان این مرحله به نظر رسید که این مفهوم‌های کلیدی شاخص‌های مرتبط با ارتقا انگیزه تدریس را در ابعاد مختلف پوشش داده و نیازی به مراجعه بعدی به نمونه‌های مورد بررسی وجود ندارد به بیان اشباع نظری نمونه‌ها در این مرحله تأیید شد.

نیز متن مصاحبه‌ها از سوی محقق بازخوانی شد و اگر ایراد و ابهامی وجود داشت بار دیگر از پاسخگویان پرسیده می‌شد. از شیوه‌هایی مانند پرسش‌های مستقیم، یادآوری و مرور یادداشت‌ها و نیز روش سکوت نیز بهره گرفته شد. بدین ترتیب که هرگاه محقق احساس می‌کرد پاسخگویان در بیان پاسخ‌ها دچار ابهام و انحراف می‌شوند، با پرسش‌هایی مانند "امکان دارد بیشتر توضیح دهید؟" یا "مطلب دیگری باقی مانده که برای تکمیل صحبت بتوان بیان کرد؟" آنان را هدایت کرد که عمیق‌تر به موضوع بپردازند. برای تأیید گویه‌ها؛ عامل‌ها شناسایی و از دو منظر بررسی شد، روایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS3، بررسی و روایی همگرا (۰/۷۹) و واگرا (۰/۷۸) نیز تأیید شد. همچنین برای تأیید پایایی ابزار پژوهش از ضریب تتای ترتیبی استفاده شد که مقدار عددی این ضریب برای پرسشنامه در حالت کلی ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار پژوهش بود. پردازش داده‌ها در بخش کیفی از طریق سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد، در بخش کمی نیز از نرم افزار SPSS16 برای بررسی ویژگی‌های فردی و از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS3 به منظور بررسی مدل اندازه‌گیری، ساختاری و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

## یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان نشان داد که ۱۸/۶۴ درصد از اعضای هیئت علمی مورد بررسی را زنان و ۸۱/۳۶ درصد را مردان تشکیل داده‌اند، میانگین سنی جامعه مورد بررسی ۴۲/۶۴ سال با انحراف معیار ۵/۳۷ بود، میانگین پیشنهاد کار اعضای هیئت علمی پاسخگو ۱۱/۶ سال بود. ۵۸ درصد از پاسخگویان مرتبه‌ی علمی استادیاری ۳۴ درصد مرتبه علمی دانشیاری و

جدول ۱- مفهوم سازی داده ها (کدگذاری باز)

ردیف	زمینه‌ها	فراوانی	کد
۱	علاقه به شغل	۱۶	R1
۲	انگیزه دانشجو به یادگیری	۱۶	S1
۳	دادن آزادی به استاد در انتخاب سرفصل‌های مورد تدریس	۱۵	D1
۴	تمرکز دانشجو بر روی موضوع درسی	۱۵	S2
۵	حمایت از هیئت‌علمی به منظور حل مسئله‌های آموزشی	۱۵	D2
۶	دریافت بازخورد در ارتباط با عملکرد تدریس	۱۴	H1
۷	پشتکار و پیگیری دانشجو	۱۳	S3
۸	زمان مناسب کلاس	۱۳	S4
۹	امکانات آموزشی	۱۳	S5
۱۰	تدریس در حوزه تخصصی	۱۲	H2
۱۱	پشتیبانی و حمایت‌های علمی	۱۲	D3
۱۲	آموزش در گروه‌های کوچک	۱۱	S6
۱۳	حضور مسئولان دانشگاه در نشست‌های هم‌اندیشی هیئت‌علمی	۱۱	D4
۱۴	داشتن برنامه و هدف مشخص	۱۱	H3
۱۵	آموزش هیئت‌علمی	۱۱	L1
۱۶	عزت‌نفس شخصی	۱۱	R2
۱۷	مشارکت دانشجو	۱۰	E1
۱۸	خودکارآمدی	۱۰	R3
۱۹	رضایت شغلی	۱۰	R4
۲۰	کاربردی بودن مطالب درسی	۱۰	S7
۲۱	شرکت در همایش‌های داخلی و خارجی	۹	L2
۲۲	به روز بودن مطالب درسی	۹	S8
۲۳	حمایت در عمل نه تنها در صحبت	۹	D5
۲۴	نگرش مثبت به برنامه‌ریزی درسی	۹	H4
۲۵	مسئولیت‌پذیری	۷	R5
۲۶	اعتماد به نفس	۷	R6
۲۷	اشتیاق شغلی	۷	R7
۲۸	خودنوسازی	۶	R8
۲۹	انگیزه پیشرفت	۶	R9
۳۰	ارتقای مرتبه	۵	H5
۳۱	مشارکت در برگزاری کارگاه‌های آموزشی	۵	L3
۳۲	دادن فرصت استقلال و نوآوری فردی در حوزه مسائل آموزشی	۵	D6



ادامه جدول ۱- مفهوم سازی داده ها (کدگذاری باز)

ردیف	زمینه‌ها	فراوانی	کد
۳۳	چشم‌انداز مثبت به آینده	۵	R10
۳۴	محیطی مملو از همکاری و به اشتراک‌گذاری تجربه	۵	M1
۳۵	توجه به آموزش ضمن خدمت استادان	۴	L4
۳۶	فرصت برای بهبود آموزش	۴	M2
۳۷	مشارکت هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی	۴	L5
۳۸	اهمیت داشتن تدریس	۴	H6
۳۹	میزان نفوذ استاد بر فراگیر	۴	E2
۴۰	فرصت توسعه دیدگاه‌های جدید	۴	M3
۴۱	قدرشناسی از خدمات مطلوب علمی	۴	D7
۴۲	وجود امکانات مناسب	۴	M4
۴۳	چگونگی تعامل استاد و دانشجو	۴	E3
۴۴	خط‌مشی حاکم بر محیط	۴	M5
۴۵	چگونگی ارتباط با همکاران	۳	E4
۴۶	فراهم سازی نظام ارزیابی عملکرد عادلانه	۳	D8
۴۷	چگونگی برخورد مدیر گروه	۳	D9
۴۸	چگونگی تعامل دانشجو با دانشجو	۳	E5
۴۹	وجود فرهنگ کارگروهی	۳	E6
۵۰	تعاملات علمی و حرفه‌ای با همکاران	۳	E7

در کدگذاری محوری مجموعه‌ای از مفهوم‌ها بر محور یک مقوله، گروه‌بندی و به صورت طاق وار پوشانده می‌شوند و مقوله‌های مختلف را تشکیل می‌دهند (جدول ۲). این خوشه‌های مفهومی نقطه عزیمتی هستند که محقق را به نظریه سوق می‌دهند. با تعیین مفهوم‌ها و مقوله‌ها کدگذاری محوری انجام شد. در این مرحله طبقه‌های جامع و مانع تشکیل شدند و متناسب با بار مفهومی جمله‌های هر طبقه، مفهوم سازی صورت گرفت. طبقه‌های ایجاد شده برای ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی شامل هفت عامل ساختاری، حرفه‌ای، اجتماعی، مدیریتی، علمی، روانشناختی و محیطی می‌باشند که مفهوم‌های مرتبط با هر طبقه در جدول ۲ ارائه شده است.



جدول ۲- یافته‌های کدگذاری محوری

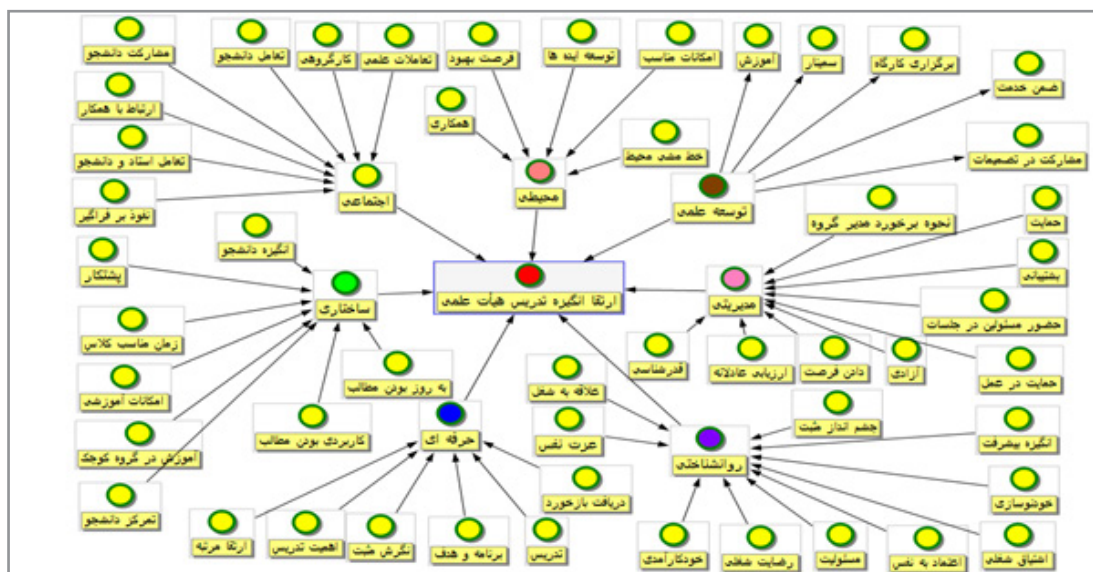
کد مرتبط	فراوانی	مفهوم	عامل
R1	۱۰	علاقه به شغل	روانشناختی
R2		عزت نفس شخصی	
R3		خودکارآمدی	
R4		رضایت شغلی	
R5		مسئولیت‌پذیری	
R6		اعتماد به نفس	
R7		اشتیاق شغلی	
R8		خودنوسازی	
R9		انگیزه پیشرفت	
R10		چشم‌انداز مثبت به آینده	
H1	۶	دریافت یازخورد در ارتباط با عملکرد تدریس	حرفه‌ای
H2		تدریس در حوزه تخصصی	
H3		داشتن برنامه و هدف مشخص	
H4		نگرش مثبت به برنامه‌ریزی درسی	
H5		ارتقای مرتبه	
H6		اهمیت داشتن تدریس	
E1	۷	مشارکت دانشجو	اجتماعی
E2		میزان نفوذ استاد بر فراگیر	
E3		چگونگی تعامل استاد و دانشجو	
E4		چگونگی ارتباط با همکاران	
E5		چگونگی تعامل دانشجو با دانشجو	
E6		وجود فرهنگ کارگروهی	
E7		تعاملات علمی و حرفه‌ای با همکاران	
S1	۸	انگیزه دانشجو به یادگیری	ساختاری
S2		تمرکز دانشجو بر روی موضوع درسی	
S3		پشتکار و پیگیری دانشجو	
S4		زمان مناسب کلاس	
S5		امکانات آموزشی	
S6		آموزش در گروه‌های کوچک	
S7		کاربردی بودن مطالب درسی	
S8		به روز بودن مطالب درسی	

ادامه جدول ۲- یافته‌های کدگذاری محوری

کد مرتبط	فراوانی	مفهوم	عامل
L1		آموزش هیئت علمی	توسعه علمی
L2		شرکت در همایش‌های داخلی و خارجی	
L3	۵	مشارکت در برگزاری کارگاه‌های آموزشی	
L4		توجه به آموزش ضمن خدمت استادان	
L5		مشارکت هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی	
D1		دادن آزادی به استاد در انتخاب سرفصل‌های مورد تدریس	مدیریتی
D2		حمایت از هیئت علمی به منظور حل مسئله‌های آموزشی	
D3		پشتیبانی و حمایت‌های علمی	
D4		حضور مسئولان دانشگاه در نشست‌های هم‌اندیشی هیئت علمی	
D5	۹	حمایت در عمل نه تنها در صحبت	
D6		دادن فرصت استقلال و نوآوری فردی در زمینه مسئله‌های آموزشی	
D7		قدرشناسی از خدمات مطلوب علمی	
D8		فراهم سازی نظام ارزیابی عملکرد عادلانه	
D9		چگونگی برخورد مدیر گروه	
M1		محیطی سرشار از همکاری و به اشتراک‌گذاری تجربه	محیطی
M2		فرصت برای بهبود آموزش	
M3	۵	فرصت توسعه دیدگاه‌های جدید	
M4		وجود امکانات مناسب	
M5		خط مشی حاکم بر محیط	

روانشناختی با ۱۰ نشانگر، حرفه‌ای با شش نشانگر، عامل اجتماعی با هفت نشانگر، عامل ساختاری با هشت نشانگر، عامل مرتبط با توسعه علمی با پنج نشانگر، عامل مدیریتی با نه نشانگر و عامل محیطی با پنج نشانگر به صورت مستقیم بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی مؤثر می‌باشند (نگاره ۱).

کدگذاری انتخابی فرآیندی انسجام بخش است که طی آن مقوله هسته‌ای یا محوری انتخاب می‌شود. در این مرحله مفهوم‌ها و مقوله‌هایی که در کدگذاری باز تجزیه شده بودند به شیوه‌های جدید به یکدیگر می‌پیوندند تا پیوندهای میان یک مقوله و مقوله‌های فرعی را بسازند. در کدگذاری انتخابی، فرآیند روایت داستان کشف مقوله مرکزی تحقیق و مرتبط ساختن آن به دیگر مقوله‌ها در قالب مدل دیدمانی می‌باشد که در ادامه به ترتیب شاخص‌ها و مؤلفه‌های مرتبط با هر بخش مدل و در نهایت مدل دیدمانی ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی ارائه شد. همان‌طور که نگاره ۱ نشان می‌دهد عامل



نگاره ۱- مدل مفهومی پژوهش (خروجی نرم افزار MAXQDA)

بنابر مدل دیدمانی و نتایج بخش کیفی، فرضیه‌های پژوهش شامل هفت فرضیه اصلی در جدول ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۳- فرضیه‌های اصلی پژوهش بنابر نتایج بخش کیفی

آزمون فرضیه‌ها		فرضیه‌های پژوهش
$H_0: \beta=0$	$H_1: \beta \neq 0$	عامل روانشناختی بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی تأثیرگذار است.
$H_0: \beta=0$	$H_1: \beta \neq 0$	عامل حرفه‌ای بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی تأثیرگذار است.
$H_0: \beta=0$	$H_1: \beta \neq 0$	عامل اجتماعی بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی تأثیرگذار است.
$H_0: \beta=0$	$H_1: \beta \neq 0$	عامل ساختاری بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی تأثیرگذار است.
$H_0: \beta=0$	$H_1: \beta \neq 0$	عامل علمی بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی تأثیرگذار است.
$H_0: \beta=0$	$H_1: \beta \neq 0$	عامل مدیریتی بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی تأثیرگذار است.
$H_0: \beta=0$	$H_1: \beta \neq 0$	عامل محیطی بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی تأثیرگذار است.

و قابل قبول است (کلین، ۱۹۹۴). چنانکه بارهای عاملی ناشی از اجرای مدل در جدول ۴ نشان می‌دهد بیشتر مقوله‌ها دارای میزان بارعاملی قابل قبولی می‌باشند.

به منظور بررسی اعتبار الگوی طراحی شده از روش تحلیل مسیر با استفاده نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد که برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا (۰/۷۷) و واگرا (۰/۷۸) استفاده شد. میزان بار عاملی بین صفر و یک است، چنانچه بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف است و از آن صرف‌نظر می‌شود، بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول است و چنانچه بار عاملی بزرگتر از ۰/۶ باشد مطلوب

جدول ۴- میزان بار عاملی متغیرهای پژوهش

عامل	مفهوم	بار عاملی	
روانشناختی	علاقه به شغل	۰/۵۴۶	
	عزت نفس شخصی	۰/۴۶۳	
	خودکارآمدی	۰/۶۱۶	
	رضایت شغلی	۰/۴۲۴	
	مسئولیت‌پذیری	۰/۵۵۴	
	اعتماد به نفس	۰/۴۸۳	
	اشتیاق شغلی	۰/۴۸۱	
	خودنوسازی	۰/۶۰۷	
	انگیزه پیشرفت	۰/۴۹۵	
	ارتقای مرتبه	۰/۴۲۱	
حرفه‌ای	چشم‌انداز مثبت به آینده	۰/۵۳۴	
	دریافت بازخورد در ارتباط با عملکرد تدریس	۰/۸۸۲	
	تدریس در حوزه تخصصی	۰/۶۲۱	
	داشتن برنامه و هدف مشخص	۰/۸۱۸	
	نگرش مثبت به برنامه‌ریزی درسی	۰/۴۹۹	
	اهمیت داشتن تدریس	۰/۷۲۴	
	اجتماعی	میزان نفوذ استاد بر فراگیر	۰/۵۴۳
		چگونگی تعامل استاد و دانشجو	۰/۷۶۷
		چگونگی ارتباط با همکاران	۰/۴۵۸
		چگونگی برخورد مدیر گروه	۰/۴۱۰
چگونگی تعامل دانشجو با دانشجو		۰/۶۲۴	
وجود فرهنگ کارگروهی		۰/۸۱۰	
تعامل‌های علمی و حرفه‌ای با همکاران		۰/۴۵۳	
انگیزه دانشجو به یادگیری		۰/۳۶۵	
تمرکز دانشجو بر روی موضوع درسی		۰/۴۷۷	
پشتکار و پیگیری دانشجو		۰/۵۷۲	
ساختاری	زمان مناسب کلاس	۰/۵۰۱	
	امکانات آموزشی	۰/۴۵۴	
	آموزش در گروه‌های کوچک	۰/۵۷۹	
	مشارکت دانشجو	۰/۴۲۲	
	کاربردی بودن مطالب درسی	۰/۵۳۲	
	به روز بودن مطالب درسی	۰/۶۹۱	

عامل	مفهوم	بار عاملی
توسعه علمی	آموزش هیئت علمی	۰/۷۲۷
	شرکت در همایش‌های داخلی و خارجی	۰/۶۹۲
	مشارکت در برگزاری کارگاه‌های آموزشی	۰/۴۷۱
	توجه به آموزش ضمن خدمت استادان	۰/۸۴۴
	مشارکت هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی	۰/۷۳۱
	دادن آزادی به استاد در انتخاب سرفصل‌های مورد تدریس	۰/۶۴۹
	حمایت از هیئت علمی به منظور حل مسئله‌های آموزشی	۰/۵۶۷
	پشتیبانی و حمایت‌های علمی	۰/۴۱۴
	حضور مسئولان دانشگاه در نشست‌های هم‌اندیشی	۰/۴۵۴
	هیئت علمی	
مدیریتی	حمایت در عمل نه تنها در صحبت	۰/۶۶۲
	دادن فرصت استقلال و نوآوری فردی در زمینه مسئله‌های آموزشی	۰/۶۲۹
	قدرشناسی از خدمات مطلوب علمی	۰/۴۹۰
	فراهم سازی نظام ارزیابی عملکرد عادلانه	۰/۴۸۶
	محیطی سرشار از همکاری و به اشتراک‌گذاری تجربه	۰/۵۰۴
محیطی	فرصت برای بهبود آموزش	۰/۵۳۵
	فرصت توسعه دیدگاه‌های جدید	۰/۴۷۶
	وجود امکانات مناسب	۰/۶۲۸
	خط‌مشی حاکم بر محیط	۰/۵۱۴

برای برآورد پایایی، به عنوان همسانی درونی اجزای اصلی ابزار تحقیق، بیش از روش‌های دیگر متداول است. همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد میزان‌های مربوط به هر دو شاخص تتا و CR در سطح مطلوب و قابل قبولی می‌باشند (بالاتر از ۰/۷) که نشان‌دهنده پایایی مناسب و قابل قبول مدل می‌باشد (فورنر و لارکر، ۱۹۸۱). میزان متوسط واریانس استخراج شده برای متغیرهای پنهان نیز بالاتر از ۰/۵ است، در نتیجه روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری نیز مطلوب می‌باشد.

برتری پایایی ترکیبی در آن است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه بر مبنای همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی از هر دو روش استفاده می‌شود. روایی همگرا نیز روش دیگری برای بررسی و سنجش برازش مدل اندازه‌گیری می‌باشد. فورنر و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده را به عنوان معیاری برای بررسی اعتبار همگرا پیشنهاد کردند. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌های محقق ساخته از روش محاسبه ضریب تتای ترتیبی استفاده شد. استفاده از این روش

جدول ۵- روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

متغیرهای مکنون	(AVE>0.5)	(Alpha>0.7)	(CR>0.7)	(Theta>0.7)
عامل روانشناختی	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۷۷	۰/۷۹
عامل حرفه‌ای	۰/۷۳	۰/۷۹	۰/۸۴	۰/۷۸
عامل اجتماعی	۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۸۲	۰/۸۳
عامل ساختاری	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۷۶	۰/۸۷
عامل توسعه علمی	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۷۳	۰/۸۵
عامل مدیریتی	۰/۸۴	۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۷۴
عامل محیطی	۰/۷۲	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۸۶

بین سازه‌ها و جذر میزان AVE مربوط به هر سازه است (جدول ۶). همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد جذر متوسط واریانس استخراج شده در قطر اصلی از همبستگی میان متغیرهای مکنون بیشتر است که این امر نشان‌دهنده روایی واگرایی مناسب مدل می‌باشد.

از نظر فورنل و لارکر، روایی همگرا در سطحی قابل قبول است که میزان متوسط واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. در نرم‌افزار Smart PLS بررسی این موضوع به وسیله ماتریسی به دست می‌آید که خانه‌های آن حاوی میزان‌های ضریب‌های همبستگی

جدول ۶- یافته‌های روایی همگرا

متغیرهای مکنون	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- عامل روانشناختی	۰/۷۸۵						
۲- عامل حرفه‌ای	۰/۷۱۹	۰/۸۳۹					
۳- عامل اجتماعی	۰/۶۸۴	۰/۷۵۴	۰/۸۴۹				
۴- عامل ساختاری	۰/۵۹۲	۰/۶۷۸	۰/۷۲۸	۰/۸۳۷			
۵- عامل توسعه علمی	۰/۵۶۴	۰/۸۱۲	۰/۷۶۳	۰/۷۲۷	۰/۸۲۶		
۶- عامل مدیریتی	۰/۵۳۲	۰/۷۲۶	۰/۶۴۰	۰/۷۱۶	۰/۸۰۹	۰/۸۱۵	
۷- عامل محیطی	۰/۴۸۰	۰/۶۱۸	۰/۶۱۸	۰/۷۱۹	۰/۱۸۶	۰/۸۰۶	۰/۸۱۰

استفاده شد، این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار میانگین میزان‌های اشتراکی و میانگین ضریب‌های تعیین است. میزان‌های ۰/۳۶، ۰/۲۵ و ۰/۰۱ به ترتیب قوی، متوسط و ضعیف برازش توصیف شده. آزمون GOF برای متغیرهای پژوهش در جدول (۷) نشان داده شده است. همچنین شاخص برازش مدل کلی ۰/۵۹ به دست آمد که با توجه به این که میزان به دست آمده برای GOF بیش از ۰/۳۶ است بنابراین میزانی قوی و مناسب برای مدل می‌باشد که در جدول ۸ نشان داده شده است.

برای ارزیابی مدل ساختاری از دو معیار، ضریب معناداری t-value و ضریب تعیین ( $R^2$ ) استفاده شد. میزان  $R^2$  تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل استفاده می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زای، میزان این معیار صفر می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). در نتیجه معیار  $R^2$  برای متغیر درون‌زای ارتقای انگیزه تدریس اعضای هیئت‌علمی میزان ۰/۶۳۴ را نشان می‌دهد. پس از برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش به منظور بررسی برازش کلی مدل، از معیار نکویی برازش (GOF)

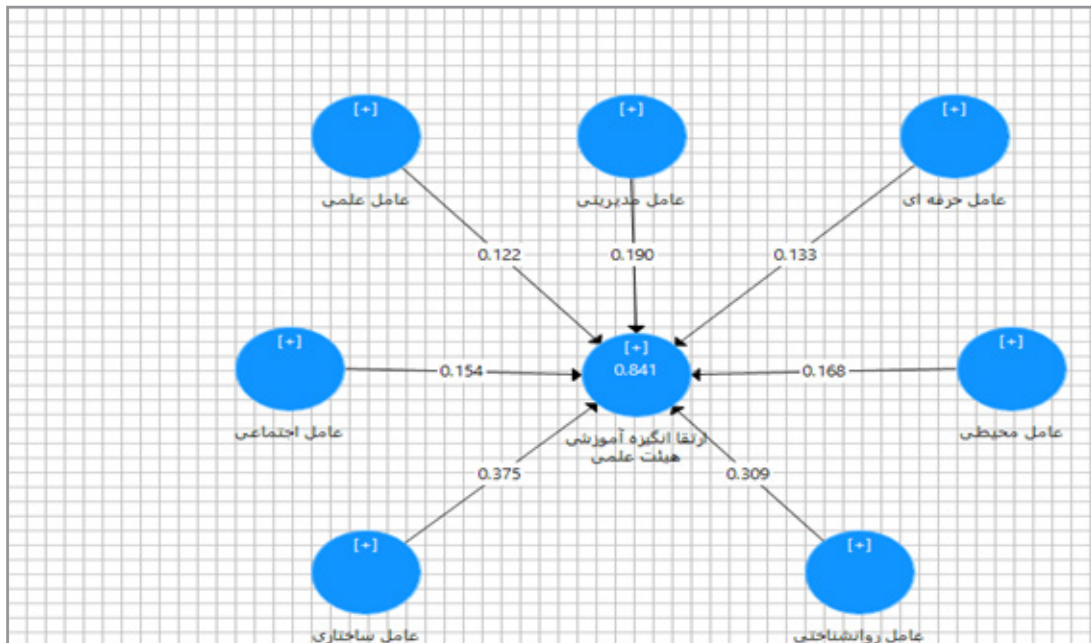
جدول ۷- آزمون GOF

متغیرهای مکنون	R <sup>2</sup>	Communality
عامل روانشناختی	۰	۰/۶۳۷
عامل حرفه‌ای	۰	۰/۷۱۴
عامل اجتماعی	۰	۰/۶۸۵
عامل ساختاری	۰	۰/۶۳۹
عامل توسعه علمی	۰	۰/۶۵۸
عامل مدیریتی	۰	۰/۶۲۵
عامل محیطی	۰/۶۳۴	۰/۶۷۲

جدول ۸- یافته‌های آزمون GOF

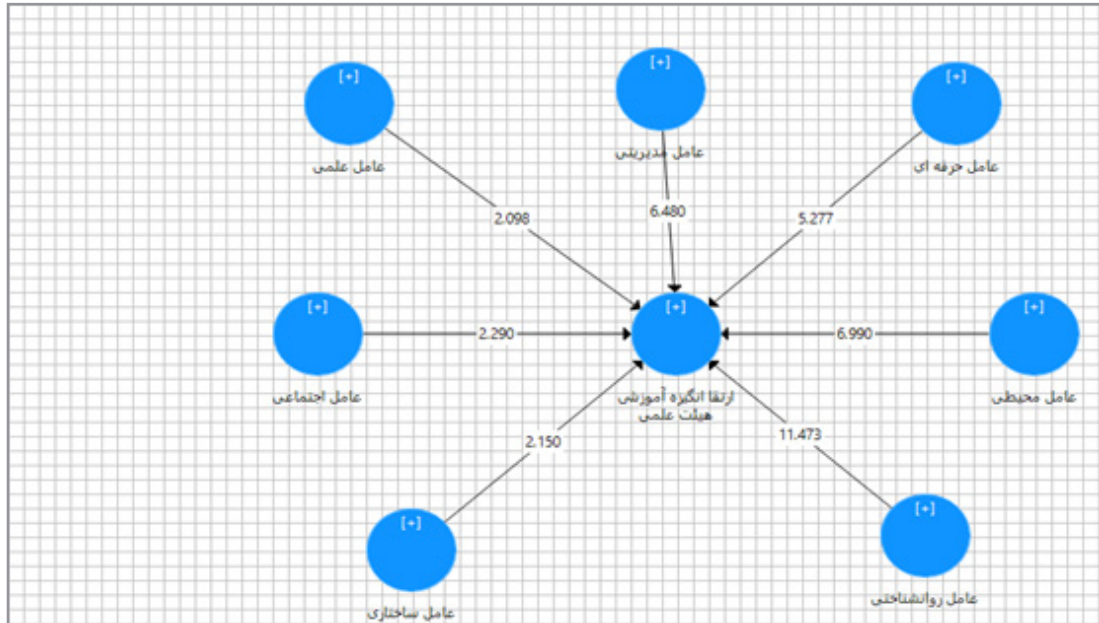
communality	R2	GOF
۰/۶۶۱	۰/۶۳۴	۰/۵۹

برای بررسی میزان معنادار بودن ضریب مسیر لازم است که میزان آماره t هر مسیر نشان داده شود. در نگاره ۳ میزان تی متغیرها نشان داده شده است، همچنین ضریب‌های مسیر نشان می‌دهند که همه‌ی فرضیه‌های پژوهش معنادار می‌باشند.



نگاره ۲- مدل ساختاری ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی





نگاره ۳- ضریب‌های t-value مدل ساختاری ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی

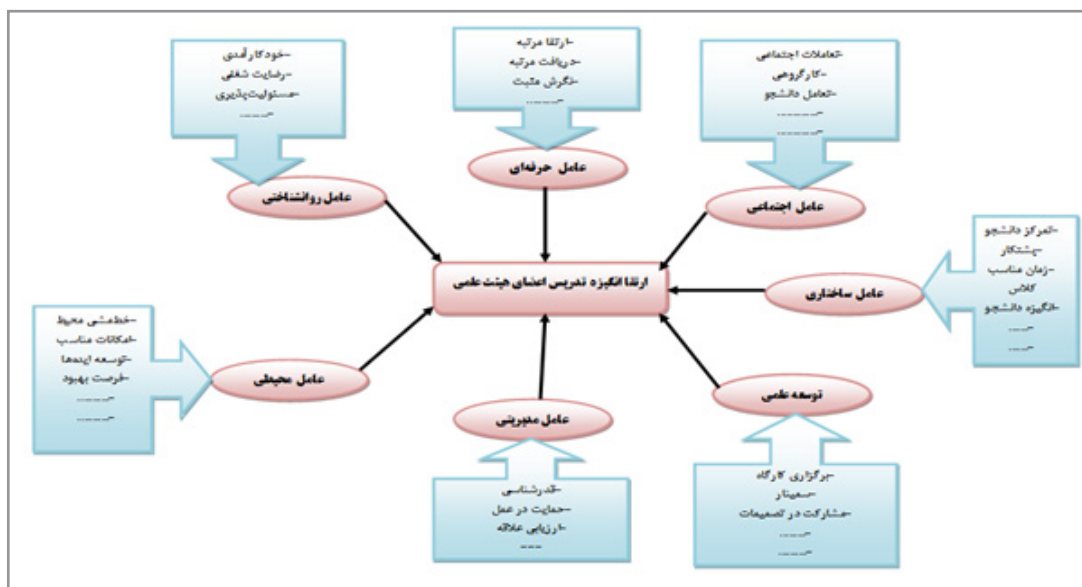
مورد تأیید می‌باشند. اما مقدار تی عامل‌های اجتماعی، ساختاری و توسعه علمی بیش از سطح معناداری ۱/۹۶ می‌باشد و این فرضیه‌ها در سطح ۰/۰۰۵ معنی‌دار و مورد تأیید می‌باشند.

در جدول ۹ ضریب‌های مسیر و میزان‌های تی فرضیه‌های پژوهش نشان داده شده است، با توجه به یافته‌های جدول، میزان تی در عوامل روانشناختی، حرفه‌ای، مدیریتی و محیطی بیش از سطح معناداری ۲/۵۸ می‌باشند و این فرضیه‌ها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار و

جدول ۹- نتیجه فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر $\beta$	مقادیر t-value	معنی‌داری	نتیجه فرضیه
۱	روانشناختی ← ارتقا انگیزه	۰/۳۰۹	۱۱/۴۷۳	۰/۰۰۰	تأیید
۲	حرفه‌ای ← ارتقا انگیزه	۰/۱۳۳	۵/۲۷۷	۰/۰۰۰	تأیید
۳	اجتماعی ← ارتقا انگیزه	۰/۱۵۴	۲/۲۹۰	۰/۰۴۸	تأیید
۴	ساختاری ← ارتقا انگیزه	۰/۳۷۵	۲/۱۵۰	۰/۰۴۴	تأیید
۵	توسعه علمی ← ارتقا انگیزه	۰/۱۲۲	۲/۰۹۸	۰/۰۲۷	تأیید
۶	مدیریتی ← ارتقا انگیزه	۰/۱۹۰	۶/۴۸۰	۰/۰۰۰	تأیید
۷	محیطی ← ارتقا انگیزه	۰/۱۶۸	۶/۹۹۰	۰/۰۰۰	تأیید

بنابر یافته‌های پژوهش و فرضیه‌های تأیید شده، مدل ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی در رشته‌های کشاورزی به صورت زیر ارائه گردید (نگاره ۴).



نگاره ۴- مدل ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی در رشته‌های کشاورزی

ارتقا انگیزه هیئت علمی در زمینه آموزش شناسایی شد و طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شد. نتیجه این مرحله منجر به شناسایی ۵۰ مفهوم در قالب هفت دسته عامل‌های روانشناختی، حرفه‌ای، اجتماعی، ساختاری، توسعه علمی، مدیریتی و محیطی شد. در بعد مرتبط با عامل روانشناختی ۱۰ نشانگر شناسایی گردید که شامل علاقه استاد به شغل، داشتن عزت نفس، خودکارآمدی، رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری، داشتن اعتماد به نفس، اشتیاق شغلی، انگیزه پیشرفت، خودنوسازی، ارتقا مرتبه و چشم‌انداز مثبت داشتن به آینده می‌باشد. در واقع می‌توان گفت ویژگی‌های روانشناختی اعضای هیئت علمی می‌تواند تأثیر مثبت و مستقیمی بر ایجاد انگیزه در آنان داشته باشد و اعضای هیئت علمی که دارای عزت-نفس، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری و انگیزه پیشرفت، همچنین تمایل به خود نوسازی و به روز کردن علم و دانش خود دارند، انگیزه تدریس بالاتری دارا می‌باشند، اشتیاق شغلی نیز از ویژگی‌های شخصی استادان می‌باشد که می‌تواند نه تنها در ارتقا انگیزه خود آنها مؤثر باشد، بلکه سبب افزایش انگیزه در دانشجویان نیز شود، علاقه استاد به

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اعضای هیئت علمی از جمله اجزای درون‌داد نظام آموزشی و کلیدی‌ترین ارکان ساختاری دانشگاه به شمار می‌آیند که میزان عملکردشان در سازمان تابعی از توانایی و انگیزش آنان می‌باشد و اهمیت توجه به انگیزش استادان از اصول پذیرفته شده مؤسسه‌های علمی-دانشگاهی است. در این بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی رسالت مهم و بزرگ تربیت و پرورش نیروی انسانی جامعه برای تأمین امنیت غذایی کشور را بر عهده دارند و به جهت رسیدن به این هدف لازم است که دارای انگیزه بالایی باشند، از آنجا که مهم‌ترین وظیفه استادان آموزش و تدریس است و با توجه به اینکه تا کنون پژوهشی در زمینه ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی صورت نگرفته است در این پژوهش به ارائه مدل ساختاری ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی غرب کشور پرداخته شد. برای این منظور مصاحبه با ۱۹ تن از اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی دولتی در غرب کشور که دارای تجربه مدیریتی و آشنا به مباحث‌های انگیزش بودند نشاگرهای مرتبط با

داشتن ارتباط و رابطه‌های اجتماعی در محیط کار نیز از جمله عامل‌های مؤثر در تقویت انگیزه هیئت‌علمی می‌باشد که این ارتباطات می‌تواند با افراد مختلف مانند دانشجو، همکار، مدیر گروه، مسئولان دانشکده و حتی ارتباط‌های دانشجویان با یکدیگر باشد، به عبارتی هرچه این ارتباط‌ها و همکاری‌ها به صورت مثبت و رقابت‌های سازنده صورت پذیرد، ضمن ایجاد محیط علمی سازنده باعث ایجاد نگرش مثبت در استادان و حتی دانشجو می‌شود. روابط اجتماعی و همکاری‌های مثبت و سازنده در پژوهش‌های ادیب و همکاران (۱۳۹۷)؛ مختار نیا و همکاران (۱۳۹۰)؛ بخشی علی آبادی و همکاران (۱۳۸۳)؛ هرجانتی (۲۰۱۶) نیز تأیید شده است.

عامل بعدی که در تقویت انگیزه هیئت‌علمی مؤثر می‌باشد، عامل ساختاری است. در واقع نشانگرهای مرتبط با این عامل بستر و زمینه را برای ایجاد و تقویت انگیزه فراهم می‌سازند که می‌تواند از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار گیرد، مانند برنامه‌ریزی مناسب آموزش برای زمان‌بندی کلاس‌ها با توجه به موضوع‌های آنها، وجود امکانات آموزشی مناسب و خاص برای تدریس و آموزش درس‌ها، با توجه به اینکه رشته‌های کشاورزی به صورت عملی و کاربردی می‌باشند، لازم است این بخش به طور جدی مورد توجه قرار گیرد و تناسب بین محتوای دروس نظری و امکانات عملی برای یادگیری بیشتر دانشجو ایجاد شود، در محیط کلاس نیز برخی مفهومی‌ها و نشانگرها می‌تواند سبب ایجاد انگیزه مثبت در هیئت‌علمی شود، مانند پشتکار و پیگیری دانشجو، تمرکز دانشجو، تعداد مناسب اعضای کلاس با توجه به اهمیت مبحث‌ها که لازم است مورد توجه دانشجویان، برنامه‌ریزان و خود هیئت‌علمی قرار گیرد. آموزش در گروه‌های کوچک جهت ایجاد انگیزه در هیئت‌علمی در پژوهش وان دن برگ و همکاران (۲۰۱۳) نیز مشاهده شد.

شغل و رضایت شغلی وی نیز می‌تواند سبب ایجاد انگیزه و ارتقا انگیزه در استاد شده و از این طریق تأثیر مثبتی بر موفقیت دانشجویان داشته باشد، نتایج این بخش از پژوهش را بررسی‌های خدایاری و همکاران (۱۳۹۹)؛ ادیب و همکاران (۱۳۹۷)؛ قاسمیه و همکاران (۱۳۹۵)؛ آراسته و همکاران (۱۳۸۸)؛ بخشی علی آبادی و همکاران (۱۳۸۳)؛ جاسمین (۲۰۱۶) و کلودیا (۲۰۱۵) نیز تأیید کردند. با توجه به تأثیر ویژگی‌های روانشناختی در ارتقا انگیزه هیئت‌علمی و از آنجا که این نشانگرها به صورت درونی هستند، لازم است که در مرتبه نخست خود هیئت‌علمی برای موفقیت شغلی و ارتقا انگیزه تدریس خود در راستای تقویت ویژگی‌های فردی خود که در بعد روانشناختی به آن اشاره شده است مانند انتخاب شغل از روی علاقه، ارتقا عزت نفس و خودکارآمدی، تقویت نشاط و روحیه خود بکوشند.

به منظور ارتقا انگیزه تدریس لازم است که عامل حرفه‌ای نیز در هیئت‌علمی مورد توجه قرار گیرد. به منظور تقویت این عامل و در نهایت بهبود انگیزه لازم است که اعضای هیئت‌علمی برنامه و هدف مشخصی از تدریس و همچنین برای هر سال تحصیلی در نظر داشته باشند و با نگرش و دید مثبت به برنامه‌ریزی این اقدام را انجام دهند، تدریس هیئت‌علمی در حوزه تخصصی و رشته تحصیلی آنان باشد و در هنگام برنامه‌ریزی برای ارائه درس‌ها به هیئت‌علمی این موضوع مورد توجه قرار گیرد، دریافت و ارائه بازخورد به هیئت‌علمی در مورد تدریس در پایان هر نیمسال یا سال تحصیلی توسط دانشجویان نیز می‌تواند ضمن آگاه‌سازی استادان از نقطه‌های قوت و ضعف خود در ایجاد انگیزه مثبت در آنان مؤثر واقع شود. در این راستا نتایج پژوهش‌های وان دن برگ و همکاران (۲۰۱۳) نیز این مطلب را تأیید می‌نمایند که تدریس در زمینه رشته تخصصی توسط هیئت‌علمی سبب افزایش انگیزه آنان می‌شود.

از لحاظ علمی لازم است استادان دانش و اطلاعات خود را به روز کرده و برای این منظور شرکت در کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی، آموزش ضمن خدمت استادان، همچنین شرکت در همایش‌های داخلی و خارجی لازم است برای ایجاد انگیزه با آگاهی از مسئله‌ها و موضوع‌های جدید و کاربردی رشته مورد توجه قرار گیرد، زیرا گاهی نبود مطالب جدید و آموزش مطالب و موضوع‌های تکراری و بدون کاربرد خود بازدارنده‌ای در نبود انگیزه هیئت علمی می‌باشد. مشارکت خود هیئت علمی نیز در تصمیم‌های آموزشی گروه و دانشکده می‌تواند در ایجاد و تقویت انگیزه آموزشی در آنان مؤثر واقع شود. این مهم را اسودزیوا (۲۰۱۶) و فرانکوئیز (۲۰۲۰) نیز در بررسی‌های خود تأیید کرده‌اند.

مدیران گروه و دانشکده، حتی دانشگاه از جنبه‌های مختلف می‌توانند ایجاد انگیزه در هیئت علمی را تقویت کنند، مانند دادن آزادی و اختیار به استادان در انتخاب سرفصل‌ها و مطالب آموزشی، حمایت از هیئت علمی به منظور حل مسئله‌های آموزشی، همچنین قدرشناسی از زحمات و فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی به گونه‌ای شایسته و برقراری عدالت در ارزیابی عملکرد می‌تواند ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی را تحت تأثیر قرار دهد و لذا لازم است مورد توجه قرار گیرد. هم‌سو با نتیجه این بخش از پژوهش و در تأیید آن بررسی‌های قاسمیه و همکاران (۱۳۹۵) و خدایاری و همکاران (۱۳۹۹) نیز این مفهوم‌ها را مدنظر قرار داده‌اند.

محیط علمی و آموزشی نیز عامل مؤثری در تقویت انگیزه هیئت علمی است که لازم است مورد توجه قرار گیرد و از جنبه‌های مختلف مانند خط‌مشی‌ها، امکانات و فرصت‌های آموزشی شکوفایی استعداد‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و تقویت انگیزه آنان را مورد توجه قرار دهد، اهمیت محیط آموزشی در تقویت انگیزه در پژوهش‌های بخشی‌علی آبادی و همکاران (۱۳۸۳)؛

خدایاری و همکاران (۱۳۹۹) و هرجانتی (۲۰۱۶) نیز مورد توجه قرار گرفته و بر ضرورت آن تأکید شده است. پس از شناسایی نشانگرها و طراحی پرسشنامه به منظور تأیید عامل‌های شناسایی شده و اعتبارسنجی مدل، پرسشنامه در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی غرب کشور قرار گرفت، محاسبه‌ی بارهای عاملی مربوط به گویه‌های مختلف نشان دهنده مناسب بودن آن‌ها برای طراحی مدل و تأثیرگذاری مثبت آن‌ها بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی می‌باشد. پس از مشخص شدن و بررسی بارهای عاملی، ضریب‌های مسیر مربوط به متغیرهای مکنون بررسی شدند. یافته‌های این بخش نشان داد که میزان تأثیر هفت عامل روانشناختی، حرفه‌ای، اجتماعی، ساختاری، توسعه علمی، مدیریتی و محیطی بر ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی ۸۴ درصد می‌باشد. این بدان معناست که ۸۴ درصد واریانس ارتقا انگیزه تدریس هیئت علمی را این هفت عامل تبیین کرده‌اند. در این بین عامل ساختاری به عنوان مهم‌ترین و نخستین عامل مؤثر بر ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی شناسایی شد، در تفسیر یافته‌های این بخش می‌توان گفت چنانچه عامل ساختاری یک درصد افزایش یابند انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی به میزان ۳۷ درصد افزایش خواهد یافت. همان‌طور که گفته شد عامل ساختاری شامل دو بخش بسترها و امکانات مناسب تدریس، از جمله امکانات آموزشی، زمان مناسب کلاس و مطالب مناسب برای تدریس و ویژگی‌های دانشجو مانند انگیزه و پشتکار و پیگیری دانشجو مرتبط است. بر مبنای نتایج عامل روانشناختی دومین عامل مؤثر بر ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت علمی می‌باشد، به طوری که با تقویت و بهبود یک درصد عوامل روانشناختی مانند علاقه به شغل، داشتن عزت نفس، خودکارآمدی، رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، اشتیاق شغلی، ارتقا مرتبه و چشم‌انداز مثبت داشتن به آینده در اعضای

مانند داشتن برنامه و هدف مشخص برای تدریس، نگرش مثبت نسبت به برنامه‌ریزی درسی، تدریس در حوزه تخصصی و دریافت بازخورد نسبت به عملکرد تدریس در ایجاد انگیزه استادان تا حدودی مؤثر است. نتایج نشان داد که کمترین تأثیرگذاری بر ایجاد انگیزه تدریس استادان، عامل توسعه علمی است، این عامل در مرتبه آخر تأثیرگذاری قرار دارد و نشان می‌دهد که هر چند به میزان کمتر اما توجه به آموزش ضمن خدمت استادان، مشارکت دادن هیئت‌علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی و شرکت دادن آنان در همایش‌های داخلی و خارجی می‌تواند در ایجاد انگیزه مثبت در آنان برای تدریس اثربخش مؤثر باشد.

در نهایت بر مبنای نتایج ضرورت دارد، که برای ارتقا انگیزه استادان و همچنین پرورش و آموزش نیروی انسانی توانمند در بخش کشاورزی که امنیت‌غذایی کشور را تضمین کنند، عامل‌ها و نشانگرهای شناسایی شده در پژوهش با توجه به تأثیرگذاری مثبت آنها بر ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت‌علمی از سوی برنامه‌ریزان وزارت علوم تحقیقات و فناوری مورد توجه قرار گیرد که در صورت ارتقا انگیزه هیئت‌علمی، انگیزه و علاقه دانشجویان نسبت به رشته نیز افزایش خواهد یافت و از سویی با انگیزه و پشتکار بالاتری به تحصیل می‌پردازند که خود عامل مؤثری در موفقیت آنان خواهد بود. اما نکته‌ای که لازم است به آن اشاره شود، اینکه عامل مادی به عنوان یک عامل انگیزشی برای تدریس هیئت‌علمی در این پژوهش مورد توجه قرار نگرفت. چرا که زمینه‌های مادی به عنوان یک عامل بدیهی و واضح برای همه‌ی افراد در هر شغل و جایگاهی می‌باشد، لذا با توجه به تأثیرگذاری مثبت آن برای ایجاد انگیزه در همه‌ی حرفه‌ها و برای همه‌ی افراد، تصمیم محققان در این پژوهش، بررسی تأثیر دیگر عامل‌ها و نشانگرها بر ایجاد انگیزه در بین اعضای هیئت‌علمی بود.

هیئت‌علمی، انگیزه تدریس آنان حدود ۳۱ درصد افزایش خواهد یافت. لذا همان‌طور که پیشتر اشاره شد توجه به این مؤلفه‌ها و تقویت آنها در اعضای هیئت علمی برای ایجاد انگیزه مثبت در آنان لازم است که ضرورت دارد مورد توجه قرار گیرد. عامل مدیریتی، سومین عامل مؤثر بر ارتقا انگیزه تدریس در بین اعضای هیئت‌علمی می‌باشد که حدود ۱۹ درصد از واریانس ارتقا انگیزه تدریس را تبیین کرد. به عبارتی مدیران گروه، دانشکده‌ها و حتی دانشگاه‌ها می‌توانند با اقدام‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و حتی منش و رفتار خود با اعضای هیئت‌علمی در ایجاد انگیزه در آنان مؤثر باشند.

بر مبنای نتایج محیط علمی و آموزشی که در آن استاد و دانشجو حضور دارند و به تعامل می‌پردازند نیز چهارمین عاملی می‌باشد که می‌تواند از طریق ایجاد امکانات و فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها و توسعه دیدگاه‌ها در بین اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان، در ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت‌علمی مؤثر باشد. این عامل حدود ۱۷ درصد از واریانس ایجاد انگیزه تدریس اعضای هیئت‌علمی را تبیین می‌کند. پنجمین عامل مؤثر در ارتقا انگیزه تدریس اعضای هیئت‌علمی، عامل اجتماعی می‌باشد که ۱۵ درصد از واریانس تقویت انگیزه استادان به این عامل مربوط می‌باشد. عامل اجتماعی همان‌طور که گفته شد بیشتر به تعامل‌ها و ارتباط‌های استادان در محیط علمی با قشرهای مختلف مانند دانشجو، همکار و حتی مدیرگروه مرتبط است که بر مبنای نتایج چگونگی این تعامل و ارتباط‌ها می‌تواند در ایجاد انگیزه تدریس استادان مؤثر باشد. عامل بعدی که بر ایجاد انگیزه اعضای هیئت‌علمی برای تدریس تأثیرگذار است و حدود ۱۳ درصد از این تأثیر را تبیین می‌کند عامل حرفه‌ای می‌باشد. تأثیرگذاری این عامل با توجه به اینکه در مرتبه ششم قرار دارد نسبت به دیگر عامل‌ها کمتر می‌باشد. اما می‌توان گفت وجود برخی نشانگرها

## منبع‌ها

- آراسته، ح. ر.، علیمردانی، ا.، محبی، ع. و احتشامی، ع. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر انگیزه هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی و رابطه آن با عملکرد آنها بر اساس نظریه مک کلند. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال ۴، شماره ۱، ص ۵۱-۳۱.
- ادیب، ی.، زارع، ب. و عابدینی، ع. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه تحقیق و پژوهش در میان اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان. دوفصلنامه جامع‌شناسی آموزش و پژوهش، شماره ۱۰، ص ۱۲۵-۱۰۷.
- ابزری، م.، شائمی، ع.، پورمیری، م. و آذربایجانی، ک. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت. ویژه‌نامه. دوره ۷، ص ۶۲۸-۶۲۲.
- بخشی‌علی آبادی، ح.، نوروزی، د. و حسینی، ز. س. (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. شماره ۲، پیاپی ۱۲، ص ۴۱-۳۱.
- حبیبی، آ. (۱۳۹۸). روش استراوس و کوربین در نظریه‌گراند تئوری. نشر الکترونیک پارس مدیر. خدایاری، ز.، محمدخانی، ک.، قورچیان، ن. ق. و محمدداودی، ا. ح. (۱۳۹۹). ارائه مدلی جهت ارتقاء انگیزش در مؤسسات آموزشی. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه. دوره ۸، شماره ۲، ص ۳۷۰-۳۴۴.
- داوری، ع. و رضازاده، آر. ش. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی. داداش‌زاده اصل، م.، کوثری، م. و بویخت، م. ب. (۱۳۹۲). نقش عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی آستارا. نشریه مطالعات کمی در مدیریت. دوره ۴، شماره ۴، ص ۲۳۴-۲۱۵.
- زیار، س.، ممتازمنش، ن.، احمدی، س.، ابدی، ع. ر. و احمدی، ف. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر اساس تئوری انگیزشی دو عاملی هرزبرگ. مجله‌ی توسعه آموزش در علوم پزشکی. سال ۹، شماره ۲۳، ص ۳۰-۲۰.
- صابر فرزام، ح. و رشادت‌جو، ج. (۱۳۹۷). مدل ارتقا عملکرد شغلی اعضای هیئت‌علمی با تأکید بر سرمایه روانشناختی. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی. سال ۱۰، شماره ۲، ص ۱۰۵-۸۱.
- عدالت‌خواه، ح.، تذکری، ز.، موحدپور، آ.، مهدوی، ع. و کریم‌اللهی، م. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل: یک مطالعه کیفی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. دوره ۱۹، شماره ۳۸، ص ۳۵۸-۳۴۷.
- عسکریان، م.، باقری، ش. (۱۳۹۰). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی معاونت آموزشی ناجا بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. سال ۷، شماره ۱، ص ۳۹-۷.
- قاسمی، ر.، ثابت مهارلویی، ع.، هاشمی، ع. ر. و افتخاری، ع. (۱۳۹۵). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله‌ی توسعه آموزش در علوم پزشکی. دوره ۹، شماره ۲۱، ص ۲۵-۱۶.
- مختارنیا، م.، رضوانفر، ا. و پورآتشی، م. (۱۳۹۰). بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیئت‌علمی بر اساس ابعاد رضایت شغلی، موردپرديس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، شماره ۴، دوره ۲-۴۲، ص ۶۵۴-۶۴۷.
- قاسمی، ز. (۱۳۹۵). شناخت و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ساختار انگیزشی با استفاده از مدل AHP (بر اساس تئوری هرزبرگ). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا.



- هزاوه‌یی، م. م. و صمدی، ع. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه خدمتی کارکنان اجرایی استان همدان. فصلنامه اصول بهداشت روانی. سال ۷. شماره ۲۵-۲۶. ص ۱۳-۲۶.
- Anderson, J. R. (2002). *Risk management in rural development a review*. The World Bank rural development family, rural development Strategy Background paper=7; 4-14.
- Claudia, V. (2015). *The role of motivation in the development of school teachers 'career*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 180, 1109-1115.
- Darby, A. and Newman G. (2014). *Exploring Faculty Members' Motivation and Persistence in Academic Service Learning Pedagogy*. Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2014; 18(2): 91-119.
- DeAngelo, F. (2016). *Elementary school managers' relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities*. Journal of Educational Administration. (4):75-88.
- Francois, E. J. (2020). *Motivational factors and worldview dimensions associated with perceptions of global education initiatives by US college professors*. University of South Florida.
- Harjanti, W. (2016). *Role of Religion: Implications of Personal Value and Corporate Culture on the Lecturer Job Satisfaction*. Archives of Business Research, 4(3).
- Roberts, B.J., Jones, C. and Lynn, M. (2014). *Job satisfaction of new baccalaureate nurses*. J Nurs Adm. 34(9). 35-428.
- Jeswani, S. (2016). *Do intrinsic motivation influence turnover intention? Structural equation modelling approach among technical faculty members*. International Journal of Business and General Management, special edition November 2016, 1-20.
- Jusmin, A., Said, S., Bima, M. J. and Alam, R. (2016). *Specific determinants of work motivation, competence, organizational climate, job satisfaction and individual performance: A study among lecturers*. Journal of Business and Management Sciences, 4(3), 53-59.
- McCalley, L.T. (2016). *From motivation and cognition theories to everyday applications and back, again: the case of product-integrated information and feedback*. Energy Policy, 34(2):129-137.
- Stupnisky, R. H., BrckaLorenz, A., Yuhas, B. and Guay, F. (2018). *Faculty members' motivation for teaching and best practices: Testing a model based on self-determination theory across institution types*. Contemporary Educational Psychology, 53, 15-26.
- Svodziwa, M., Kurete, F. and Gwangwara, E. (2016). *Motivational Issues for Lecturers in Tertiary Institutions: A Case of Bulawayo Polytechnic*. International Journal of Scientific and Research Publications, 6(4), 167-175.
- Straus A, and Corbin J. (1996). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Third Edition, Los Angeles: Sage Publications.
- Yang, Z., Zhang, H., Kwan, H. K. and Chen, S. (2018). *Crossover effects of servant leadership and job social support on employee spouses: The mediating role of employee organization-based self-esteem*. Journal of Business Ethics, 147(3), 595-604.
- Van den Berg, BAM, Bakker AB. and Ten Cate, T.J. (2013). *Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre*. Perspect Med Educ; 2(5-6): 264-75.



# The mechanism of motivating the members of the agricultural faculty in the west of the country to teach

Amirhossein Alibaygi<sup>1\*</sup> Masoumeh Taghibaygi<sup>2</sup>

Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture & Natural Resources, Razi University, Kermanshah, Iran

Postdoctoral Researcher of Agricultural Education, College of Agriculture & Natural Resources, Razi University, Kermanshah, Iran

## Abstract

Academic faculty members, as one of the input components of the educational system, need special motivations that are different from other social strata due to their awareness of environmental and social goals. This combined research was conducted with the main purpose of presenting a model for improving the teaching motivation of agricultural faculty members in public universities in the west of Iran. In the qualitative phase, the grounded theory was used, which led to the identification of the components of the model for improving the teaching motivation of faculty members. The research method in the quantitative phase was causal-correlation. The population of the qualitative part was faculty members who had managerial experience and were familiar with motivational topics. After deep interviewing 19 of them, a threshold of usefulness was obtained. The statistical population of the quantitative part was 486 faculty members of agricultural faculties in the west of the Iran. Sample members were selected by proportional stratified random sampling technique ( $n=215$ ). The data of the quantitative part was collected through a researcher-made questionnaire based on the findings of the qualitative phase. The formal and apparent validity of the questionnaire was confirmed by panel of experts and the convergent validity was confirmed by calculating  $AVE=0.79$ . The reliability of the questionnaire was determined using R software and the ordinal theta coefficient was calculated for different parts of the questionnaire (0.74-0.87) and  $CR=0.78$ . Data analysis in the qualitative part was done through three stages of open, axial and selective coding using MAXQDA software. In the quantitative part, SPSS18 software was used to check individual characteristics and partial least squares method using Smart-PLS3 software was used to test the measurement, structural model and test the hypotheses. The research findings in the qualitative part led to the identification of 50 indicators in the form of seven categories of structural, professional, psychological, environmental, social, managerial and scientific development factors. The findings of the quantitative part of the research showed that all seven research hypotheses are confirmed. Also, the multiple coefficients for the structural equation is 0.84, which shows that the exogenous independent variables related to the promotion of teaching motivation have been able to explain 0.84 of the changes in the dependent variable.

**Index Terms:** Teaching motivation, Faculty members, Agricultural higher education, Improve of motivation

**Corresponding Author:** Amirhossein Alibaygi

**Email:** baygi1@razi.ac.ir

**Received:** 2024/01/01

**Accepted:** 2024/03/19