

نقش هدایت معنوی معلمان در انگیزه تحصیلی دانش آموزان

حمیده محمدی^۱

کارشناسی ارشد، اقتصاد کشاورزی، دانشگاه ارومیه

چکیده

بدون شک نیروی انسانی، به ویژه معلمان، از مهمترین عناصر سازنده محیط های آموزشی و مهمترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف های آموزشی هستند. معلم است که می تواند نقص کتاب های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند؛ یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را به دلیل ناتوانایی اش به محیطی غیرفعال و غیرجذاب تبدیل کند. نقش معلم و روش تدریس او در فرایند اجرای تدریس، مهمترین عوامل تأثیرگذار بر فرایند یادگیری دانش آموزان در نظر گرفته می شود. معنویت در تعلیم و تربیت به عنوان یک ضرورت در ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری، متأثر از عوامل مختلف فردی، اجتماعی، مذهبی و فرهنگی است که شناسایی این عوامل می تواند به توانمندسازی استعدادها و تسهیل انتقال مفاهیم معنوی از طریق آموزش کمک کند

واژگان کلیدی: هدایت معنوی، انگیزه تحصیلی، معلمان، دانش آموزان

^۱ نویسنده مسئول. nadiam1366@gmail.com

خلاء معنویت به ویژه عدم توجه به کرامت کارکنان به عنوان یک انسان، محیطهای کاری را سرد، نبی روح و بی معنا کرده است. از سویی دیگر رقابت در دنیای امروزی، سازمانها را متوجه رهبرانی کرده است که با شجاعت و جسارت خود تلاش میکنند تا تغییرات بنیادی در سازمانها ایجاد کنند (موداف و بوتلر، ۲۰۰۸). رهبری معنوی که بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است یکی از اصلی ترین اجزای محیط های کاری معنوی است. این که معنویت بر رفتار مدیریتی تأثیر دارد و دیگری وجود دورنمای کار توأم با معنا به واسطه معنویت است. شیوه رهبری معنوی که تمایل بیشتری از خود به معنویت نشان می دهند موثرتر از معنوی بوده است که گرایش به معنویت ندارد (آقائی فروشانی، ۱۳۸۶). معنویت در کار توصیف کننده وجود کارکنانی است که کار شان ارضا کننده، بامعنا و هدفدار است و تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد در کار، و بهبود کیفیت زندگی کاری همراه است (سلیگمن، ۲۰۰۲). یکی از چالشهای پیش روی سازمان های امروزی نیاز به توسعه مدل های کسب و کار جدید بر اساس رهبری معنوی است که بر سلامت، پایداری و مسئولیت اجتماعی کارکنان تأکید می کند بدون این که عملکرد آنها را به خطر بیندازد (شیخی نژاد، ۱۳۸۶). از سوی دیگر با توجه به معنویت سازمانی، به نظر می رسد میان ادراک معلمان از رضایت شغلی آنها و همچنین معنویت در محیط کار ارتباط منطقی وجود داشته باشد و این ارتباط می تواند پیامدهای سازمانی مطلوبی برای معلمان به ویژه دانش آموزان به همراه داشته باشد بدون ایجاد زمینه برای درک این عامل در سازمانها توسط کارکنان، انگیزش و هدایت افراد برای معلمان با مشکل مواجه می شود (عظیمی، ۱۳۹۳).

پیشینه تحقیق

علامه و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که ادراک مثبت پرستاران از رهبری معنوی با تعهد و بروز رفتار شهروندی و عملکرد آنان رابطه داشته است.

صادقی فر و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد میان ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد. در ضمن رهبری معنوی می تواند تأثیر مثبتی بر انگیزش شغلی داشته باشد.

یوکام و همکاران (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان "بررسی نیازهای معنوی در کلاس درس - مفاهیم برای مربیان" انجام دادند. این تحقیق یک مطالعه اکتشافی ترکیبی قبلی در مورد معنویت و رشد معنوی را تکرار کرد. ۳۳۹ شرکت کننده در دو دانشگاه جنوب شرقی ایالات متحده یک نظرسنجی در مقیاس لیکرت برای جمع آوری داده ها برای بررسی همبستگی های بین اجزای موجود چارچوب توسعه معنوی پیشنهادی انجام دادند. تأیید کیفی از طریق ۲۰ مصاحبه از ۱۰ شرکت کننده در هر دانشگاه به دست آمد. مضامین مکرر از مصاحبه ها شناسایی شدند که امکان درک بیشتر معنویت و نقش آن در موفقیت آموزشی را فراهم می کند. پژوهش نشان می دهد که همبستگی معنی داری بین مولفه های چارچوب توسعه معنوی وجود دارد. دیدگاه های پدیدارشناختی در مورد تلاقی نیازهای معنوی و آموزش ارائه شده است که در آگاهی دادن به مربیان در مورد ارتباط با دانش آموزان در سطح معنوی به روش هایی که ممکن است موفقیت های آموزشی را افزایش دهد، مفید خواهد بود.

مبانی نظری

هدایت معنوی

معنویت در سازمان توجه بسیار زیادی را در علوم سازمانی به خود جلب کرده است. و به عنوان پارادایم جدیدی در مباحث سازمانی پدیدار شده است که آشموس و دوچون^۳ را به عنوان «یک تحول بزرگ» در علم سازمان توصیف می کنند. هووارد^۴ استدلال میکند که استدلال میکند که "انفجار علاقه به معنویت که به عنوان یک بعد جدید مدیریت مطرح شده است. از مهمترین روندها در مدیریت از سال ۱۹۵۰ بوده است. معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش های سازمانی است، نشان آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزایندهای از میان فرایندهای کاری فراتر می رود فهم آنها از ارتباط با دیگران بهبود می بخشد، به گونه ای که احساس لذت را تجربه می ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را در زمینه سازمان، خانواده جامعه خویش به دست آورند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

انگیزش

اصطلاح انگیزش از فعل لاتین (Movere) به معنی حرکت دادن مشتق شده است. مفهوم کلی جنبش و تحرک منعکس کننده این تصور عام است که انگیزش چیزی است که ما را به جنبش و تحرک وادار، و کمک می کند تا تکالیف خود را کامل کنیم. همچنین انگیزش را فرایندی که طی آن فعالیت هدف محور برانگیخته و حفظ می شود نیز تعریف کرده اند. سازه انگیزه تحصیلی در محیط های آموزشی به رفتارهایی که به یادگیری و پیشرفت مربوط است، اطلاق می شود. دسی و رایان انگیزه تحصیلی را تمایل یادگیرنده به مشغول و درگیر شدن در فعالیت یادگیری و تلاش مستمر در انجام دادن و به پایان رساندن آن فعالیت می دانند. دسی و رایان به بررسی انگیزه های مختلف بر مبنای تعامل این نیازها با شرایط محیطی پرداختند و سه انگیزه را تعریف و تعیین کردند: «انگیزش درونی» یعنی سائق پیگیری یک فعالیت که تنها به خاطر لذت و خشنودی درونی حاصل از آن پیگیری می شود. انگیزش «بیرونی»، یعنی سائق پیگیری یک فعالیت بدون اینکه احساس تعلق به آن وجود داشته باشد و تنها وسیله ای برای رسیدن به مقاصد دیگر است. «بی انگیزگی»، یعنی فقدان تمایل و اشتیاق در پیگیری یک فعالیت است به خاطر شکست در اثبات اینکه بین رفتار و فعالیت ارتباط وجود دارد (جوادی و فاریابی، ۱۳۹۵).

انگیزه تحصیلی

انگیزش تحصیلی بر تحقیقات اولیه هوپ، سیرز، مک کلند و اتکینسون استوار است. مور و همکاران (۲۰۱۰)، درباره تاریخچه انگیزه پیشرفت می نویسند: اولین بار مورای در سال ۱۹۴۰، مفهوم نیاز به پیشرفت را به عنوان تلاش برای موفقیت در هر موقعیتی، به نحوی که عملکرد آن بتواند طبق برخی معیارهای عالی بودن ارزیابی گردد، تعریف کرد. در ۱۹۸۵، مک کلند در نتیجه پژوهش هایش توضیح داد که انگیزه های انسان به انگیزه آنان برای پیشرفت، وابستگی و قدرت تقسیم می شود. در سال های بعد انگیزه اجتماعی بودن را نیز به این مجموعه افزود. اتکینسون در سال ۱۹۶۴، مفهوم انگیزش برای پیشرفت مک کلند را گسترش داد. اتکینسون بر این باور بود که تفاوت رشد نیاز به پیشرفت در افراد مختلف را می توان با فرض یک نیاز مخالف یعنی پرهیز از شکست توضیح داد. به نظر او بعضی از مردم موفقیت مدارند، ولی برخی دیگر از شکست دچار اضطراب زیاد می شوند. اتکینسون معتقد است که تمایل به کسب موفقیت، از احتمال موفقیت و جاذبه رسیدن

³- Ashmos & Duchon

¹- Howard

²- Intrinsic Motivation

³- Extrinsic Motivation

⁴- Motivless

به آن متأثر می شود. انگیزه پیشرفت در منابع مختلف تعاریف گوناگون و در عین حال مشابه دارد. گوناگونی این تعاریف، در نقطه نظرات نویسندگان و نظریه پردازان و شباهت آنها از آنجاست که محور همه این تعاریف همان مفهوم نیاز به پیشرفت می باشد. برخی از این تعاریف عبارتند از: تمایل فرد به کسب هدف بر اساس مجموعه ای از استانداردها میل یا علاقه به موفقیت کلی یا موفقیت در یک زمینه فعالیت خاص میل و اشتیاق با تلاش و کوششی که فرد برای دستیابی به یک هدف یا تسلط بر اشیاء، امور، افراد و یا یک معیار متعالی از خود ابراز میدارد آرزو برای پیشی گرفتن بر یک رفتار ویژه که به صورت ملاک یا معیار در آمده باشد. تمایل درونی برای رسیدن به استاندارد بالا گرایشی برای پیشی گرفتن از دیگران و تلاش برای دستیابی به موفقیت و پیشرفت، با توجه به ملاکهای مشخص به طور کلی انگیزه تحصیلی در برگرنده الگویی از برنامه ریزی، فعالیت ها و احساس هایی است که با تلاش برای دستیابی به نوعی برتری، مرتبط می باشد (کرمی و شفیع، ۱۳۹۹).

نظریه های انگیزه تحصیلی

در نظریات انگیزه پیشرفت انگیزه پیشرفت نیز مانند هر سازه دیگری در علم روانشناسی از دیدگاه مکاتب گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است. مهمترین این نظریات عبارتند از:

نظریه مورای^۸

مورای، اولین کسی بود که مفهوم نیازها را برای توجیه انگیزش و جهت رفتار به کار برد، به اعتقاد مورای انگیزه پیشرفت به مفهوم انگیزه غلبه بر موانع و مبارزه با آنچه که به سختی شهرت دارد می باشد. در تعریف نیازهای درونی، نیاز به پیشرفت را در ارتباط با انجام دادن کارهای دشوار، مهارت یافتن، دستکاری کردن یا سازمان دادن موضوعات به گونه مستقل و سریع، چیره شدن بر موانع، به دست آوردن معیارهای بالا، بهبود بخشیدن به خود و برتری جستن و رقابت با دیگران تعریف میکند (رفیعی، ۱۳۹۱).

نظریه مک کلند^۹

مک کلند به چگونگی پیدایش انگیزه پیشرفت و پیامدهای اجتماعی آن علاقه داشت و کوشش وی بر آن بود که در درجه اول، انگیزه هایی را که باعث می شود فردی نسبت به فرد دیگر تمایل بیشتری برای کار کردن داشته باشد شناسایی نماید آنگاه مشخص کند که آیا میتوان چنین انگیزه های را در افرادی که رغبتی به کار کردن ندارند به وجود آورد یا نه. وی پس از بررسی ها و مطالعات نظری فراوان در این زمینه، دو اصل را برای تعریف این نیاز تبیین نمود.

نظریه خود-تعیینی دسی و رایان^{۱۰}

نظریه خودتعیینی دسی و رایان متداولترین نظریه در زمینه انگیزه تحصیلی می باشد. بر اساس این نظریه، انگیزه بندرت دربرگیرنده پدیده واحدی است. افراد نه تنها از نظر میزان انگیزش متفاوت اند، بلکه از نظر جهت و نوع انگیزش نیز اختلاف دارند و این تعارض در نوع انگیزش به نظرها و اهداف اساسی که باعث انجام کار می شوند، ارتباط دارد (جوادی و فاریابی، ۱۳۹۵).

نتیجه گیری

هوش معنوی و معنویت در محیط کار، تجربه میان فردی را در سازمان افزایش می دهد. معنویت باعث احساس مشترک، احساس همبستگی با دیگران، همسویی ارزش ها، خود کارآمدی بیشتر، احترام و وابستگی بین افراد می شود. معلمان با هوش

2-Mouray

3-Macland

1-Deci and Rayan

معنوی بالاتر با عشق، دلسوزی و خرد رفتار می کنند؛ مسئولیت پذیر بوده و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری بردبار و متعهد به وظایف خویش هستند و دیدگاهی متعالی تر نسبت به خوب و بد دارند که ناشی از ترمیم امید توسط این هوش است. آگاهی متعالی و معناسازی شخصی می توانند مولفه های «رفتار شهروندی سازمانی» (نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، احترام و تکریم و آداب اجتماعی) معلمان را تبیین کنند. می توان گفت افراد از طریق معناسازی شخصی همیشه یک دلیل و چرایی برای انجام رفتارهای نوع دوستانه دارند و به همکاران مشکل دار (شخصی و خانوادگی)، معلمان تازه وارد و دانش آموزان نیازمند از لحاظ تحصیلی و مالی بدون هیچ چشمداشتی کمک می نازد (۲۰۰۶) معتقد است که ویژگی نا محدود بودن، ماهیت کل نگر و استفاده از سمبل ها در هوش معنوی باعث می شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود و به دنبال آن انجام کار و تعهد کاری غنی تر می شود. معلمان با هوش معنوی بالاتر، محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی ها و ارزش های شخصی خود تلقی می کنند. به همین جهت میزان تعهد کاری آنها بسیار بالاست تا حدی که در محل کار خود به ندرت غیبت می کنند و حتی بیشتر از زمان تعیین شده در روزهای تعطیل به ایفای نقش کاری خود می پردازند (تبیین وجدان کاری). معلمان با هوش معنوی بالا در برخورد با مشکلات، تنش ها، سختی ها و تغییرات از ظرفیت ذاتی و ذهنی خود یعنی تولید یک معنای شخصی و ایجاد یک هدف و دلیل استفاده می کنند. بدین ترتیب این معلمان در برابر مشکلات مدرسه و تغییرات به وجود آمده شکیبایی و مدارا می کنند. همچنین معلمان با شناخت و آگاهی از بعد خود غیر مادی و باور به نیروی برتر و مقدس در درون خویش به راحتی با این مشکلات روبرو شده و در جهت حل آن قدم هایی را برمی دارند.

منابع

- جوادی، عباس، فاریابی، رضا، (۱۳۹۵)، رابطه ابعاد انگیزش با عملکرد تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۹، شماره ۲، ۱۴۲-۱۴۹.
- رفیعی، عاطفه، (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر آموزش مهارت های یادگیری بر انگیزش پیشرفت و عملکرد تحصیلی در دانش آموزان دختر پایه دوم متوسطه یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه یزد.
- صادقی فر، جمیل، فاضلی، معصومه، کرات منش، فاطمه، تولید، زهرا، و موسوی، سید مسعود (۱۳۹۳)، رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام، فصلنامه اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره ۱۲.
- عظیمی، محمد، پیری، موسی، و زوار، تقی (۱۳۹۳) رابطه فرسودگی تحصیلی و انگیزش پیشرفت با عملکرد تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه. نشریه علمی - پژوهشی آموزش و ارزشیابی سال هفتم، شماره ۲۷، ۹۸-۸۷.
- علامه سید محسن، شعبانی نفت چالی، جوادی، خزایی پول، جوادی، وریح کاظمی، رضا، و امانی، مجتبی (۱۳۹۳) ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم دوره سوم، شماره ۲.
- کریمی، مسعود، شفیعی، صابر، (۱۳۹۹)، بررسی انگیزش تحصیلی دانش آموزان، مجله پژوهش های معاصر در علوم و تحقیقات، سال ۲، شماره ۱۲، ۱۲-۲۴.
- کورمن، آبراهام، ک، (۱۳۸۶)، روانشناسی صنعتی و سازمانی. مترجم حسین شکرکن، ویرایش اول، چاپ چهارم، تهران: انتشارات رشد.
- محمدی، ا. بسطامی، ه. مفتاحی، ه. رضایی، ز. احمدی، م. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رهبری اخلاق مدارمورد مطالعه (اداره ورزش و جوانان استان ایلام)، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۵، شماره ۳، ۳۱-۴۱.

Yocum, Russ, Susan, Densmore-James, Laura Staal, Elyse, Adler,(2016) , Exploring Spiritual Needs in the Classroom -Implications for Educators,
https://www.researchgate.net/publication/332819761_Exploring_Spiritual_Needs_in_the_Classroom_-_Implications_for_Educators.