

Explaining the Educational-Professional Motivation of Islamic Studies Course Instructors: A Study with a Grounded Theory Approach

Masoomeh Samaei Dastjerdi / Assistant Professor, Department of Islamic Education, Farhangian University, Tehran, Iran m.samaei@cfu.ac.ir

 Vahid Abedinpoor Josheghani  / Assistant Professor, Department of Islamic Education, School of Medicine, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran vahidabedy@med.mui.ac.ir

Received: 2026/08/04 - Accepted: 2026/09/21

Abstract

The present study was conducted with the aim of explaining the educational-professional motivation of Islamic studies course instructors and identifying the factors influencing it. This research was carried out using a qualitative approach and the grounded theory method. Data were collected through semi-structured interviews with 45 instructors of Islamic studies courses at universities in Isfahan, using purposive sampling, and were analyzed through open, axial, and selective coding. The educational-professional motivation of instructors is formed through the interaction of intrinsic interest in teaching, commitment to religious and social values, a sense of instructional efficacy, and pedagogical mission. The educational and cultural capacities of Islamic studies courses, instructional innovation, and effective interaction with students provide the context for strengthening this motivation; conversely, prevalent stereotypes, inadequate content updating, insufficient facilities, professional challenges, the absence of sustainable policies, and limitations on academic development constitute its most significant obstacles. The principal strategies include enhancing the status of Islamic studies courses, revising content and instruction, strengthening institutional support, empowering instructors, and developing academic interactions. The educational-professional motivation of Islamic studies instructors is a dynamic and multidimensional phenomenon, the reinforcement of whose supportive and professional contexts enhances their vitality, self-efficacy, occupational commitment, and pedagogical effectiveness.

Keywords: Higher Education, Islamic Studies Course Instructors, Educational-Professional Motivation, Grounded Theory.

تبیین انگیزه تربیتی – حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی: مطالعه‌ای با رویکرد نظریه زمینه‌ای

m.samaei@cfu.ac.ir

معصومه سمائی دستجردی / استادیار، گروه آموزش معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

✉ وحید عابدین‌پور جوشقانی  / استادیار، گروه معارف اسلامی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

vahidabedy@med.mui.ac.ir

دریافت: ۱۴۰۵/۰۵/۱۳ – پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۳۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین انگیزه تربیتی – حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن انجام شد. این پژوهش با رویکرد کیفی و روش نظریه زمینه‌ای انجام گرفت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۴۵ نفر از اساتید دروس معارف اسلامی دانشگاه‌های اصفهان و با نمونه‌گیری هدفمند گردآوری و با کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. انگیزه تربیتی – حرفه‌ای اساتید از تعامل علاقه درونی به تدریس، تعهد به ارزش‌های دینی و اجتماعی، احساس اثربخشی آموزشی و رسالت تربیتی شکل می‌گیرد. ظرفیت‌های تربیتی و فرهنگی دروس معارف، نوآوری آموزشی و تعامل مؤثر با دانشجویان، زمینه تقویت این انگیزه را فراهم می‌کنند؛ در مقابل، کلیشه‌های رایج، ضعف روزآمدسازی محتوا، کمبود امکانات، چالش‌های حرفه‌ای، فقدان سیاست‌گذاری‌های پایدار و محدودیت توسعه علمی از مهم‌ترین موانع آن هستند. راهبردهای اصلی شامل ارتقای جایگاه دروس معارف، بازنگری محتوایی و آموزشی، تقویت حمایت‌های نهادی، توانمندسازی اساتید و توسعه تعاملات علمی است. انگیزه تربیتی – حرفه‌ای اساتید معارف اسلامی، پدیده‌ای پویا و چندبعدی است که تقویت بسترهای حمایتی و حرفه‌ای، سرزندگی، خودکارآمدی، تعهد شغلی و اثربخشی تربیتی آنان را ارتقا می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: آموزش عالی، اساتید دروس معارف اسلامی، انگیزه تربیتی – حرفه‌ای، نظریه زمینه‌ای.

مقدمه

در ساختار نظام آموزش عالی کشور، دروس معارف اسلامی از جایگاهی ویژه برخوردارند؛ زیرا افزون بر انتقال دانش و آموزه‌های دینی، در شکل‌دهی هویت فرهنگی، تقویت بنیه اعتقادی و ارتقاء رشد فکری و معنوی دانشجویان نقش مؤثری ایفا می‌کنند (غلامی و شمسایی، ۱۳۹۸، ص ۴۱۶؛ مجیدی و فاتحی، ۱۳۸۶، ص ۳۷). تحقق این کارکردها تا حد زیادی به کیفیت تدریس و میزان تعهد و انگیزه اساتیدی وابسته است که مسئولیت ارائه این دروس را بر عهده دارند. در این میان، انگیزه اساتید را نمی‌توان صرفاً یک ویژگی فردی یا روان‌شناختی تلقی کرد، بلکه این انگیزه در بستر تعامل عوامل فردی، حرفه‌ای، سازمانی و فرهنگی شکل می‌گیرد و بر نحوه ایفای نقش آموزشی و تربیتی آنان اثر می‌گذارد (Wahyudi, 2022, p.466). درواقع انگیزش بر شیوه درک افراد، نحوه مواجهه آنان با وظایف شغلی و میزان تلاش، پشتکار و پایداری آنان در محیط کار تأثیرگذار است و به‌عنوان عاملی حمایتی، افراد را در برابر فشارها و چالش‌های محیط حرفه‌ای یاری می‌دهد (Adebayo & Gombakomba, 2013, p.310).

اساتید معارف اسلامی علاوه بر ایفای وظیفه آموزشی، رسالت‌های تربیتی، فرهنگی و اجتماعی را نیز بر عهده دارند (شمسایی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۲۶۲؛ یوسفزاده و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۳۸۴). ازاین‌رو انگیزه آنان صرفاً به انجام وظایف شغلی محدود نمی‌شود، بلکه با احساس مسئولیت در قبال رشد فکری و معنوی دانشجویان، دغدغه پاسخ‌گویی به مسائل و شبهات دینی نسل جوان و تلاش برای تقویت هویت دینی و فرهنگی آنان پیوند می‌یابد. بر این اساس، در پژوهش حاضر انگیزه تربیتی - حرفه‌ای به مجموعه‌ای از گرایش‌ها، باورها، ارزش‌ها و محرک‌هایی اطلاق می‌شود که فرد را به ایفای اثربخش نقش‌های آموزشی و تربیتی ترغیب کرده و استمرار تلاش وی را در مسیر تحقق اهداف علمی، فرهنگی و تربیتی ممکن می‌سازد. در این مفهوم، ابعاد حرفه‌ای تدریس با رسالت‌های تربیتی و فرهنگی استاد پیوند یافته و انگیزه صرفاً در قالب رضایت شغلی یا انجام وظایف سازمانی قابل تبیین نیست.

اهمیت این موضوع زمانی آشکارتر می‌شود که توجه داشته باشیم بخش قابل‌توجهی از اهداف فرهنگی و هویتی نظام آموزش عالی از طریق دروس معارف اسلامی دنبال می‌شود و اساتید این حوزه نقش واسطه میان سیاست‌های فرهنگی دانشگاه و دانشجویان را بر عهده دارند (امینی و مدنی، ۱۴۰۳، ص ۱۰؛ محمدی، ۱۴۰۲، ص ۹). ازاین‌رو هرگونه تقویت یا تضعیف انگیزه آنان می‌تواند بر کیفیت یادگیری، میزان اثربخشی تربیتی و حتی نگرش دانشجویان نسبت به آموزه‌های دینی و فرهنگی اثرگذار باشد (حسینی کریمی و ضابط‌پور، ۱۴۰۰، ص ۲۶۲).

با وجود اهمیت این موضوع، انگیزه اساتید معارف اسلامی تحت تأثیر مجموعه‌ای از فرصت‌ها و محدودیت‌های آموزشی، سازمانی و اجتماعی قرار دارد. تغییرات فرهنگی و اجتماعی، تحول در نگرش‌های دانشجویان، کلیشه‌های

رایج درباره دروس معارف، چالش‌های ناشی از روزآمدسازی محتوا و شیوه‌های آموزشی، محدودیت‌های ساختاری و مدیریتی و نیز نوع نگاه دانشگاهیان به جایگاه دروس معارف، از جمله عواملی هستند که می‌توانند انگیزه اساتید را تقویت یا تضعیف کنند (صفری و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۴۹). در چنین شرایطی، شناخت سازوکارهای شکل‌گیری و تداوم انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید معارف اسلامی و تبیین روابط میان عوامل مؤثر بر آن، ضرورتی انکارناپذیر برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزشی محسوب می‌شود.

بررسی مطالعات موجود نشان می‌دهد که اگرچه برخی پژوهش‌ها به عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی، رضایت شغلی، عملکرد حرفه‌ای یا کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند، اما انگیزه اساتید دروس معارف اسلامی به عنوان پدیده‌ای دارای ابعاد تربیتی، فرهنگی و اعتقادی، کمتر به طور مستقل مورد مطالعه قرار گرفته است. همچنین پژوهش جامعی که بتواند این پدیده را با رویکردی کیفی و بر اساس روابط میان مقوله‌های برآمده از داده‌ها تبیین کند، کمتر مشاهده می‌شود. از این رو پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و روش نظریه زمینه‌ای، درصدد تبیین پدیده انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی و شناسایی شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر این پدیده، راهبردهای ارتقا و پیامدهای حاصل از آن است. بر این اساس، پرسش‌های اصلی پژوهش به شرح زیر تدوین شده‌اند:

- چه عواملی در شکل‌گیری انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی نقش دارند؟
- چه شرایط زمینه‌ای بر تقویت یا تضعیف انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید اثرگذار است؟
- مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر و چالش‌های مؤثر بر این پدیده کدام‌اند؟
- چه راهبردهایی برای تقویت و ارتقای انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی قابل شناسایی است؟
- پیامدهای حاصل از تقویت انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید معارف اسلامی چیست؟

پیشینه پژوهش

مطالعات انجام‌شده در زمینه انگیزش اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد که این پدیده ماهیتی چندبعدی دارد و از مجموعه‌ای از عوامل فردی، حرفه‌ای، سازمانی و محیطی تأثیر می‌پذیرد. در این زمینه، تیموری و همکاران (۱۳۸۶) با بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مؤلفه‌هایی مانند ماهیت کار، نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا و شرایط فیزیکی و محیط کار، نشان دادند که افزایش رضایت شغلی نقش مهمی در تقویت انگیزه اعضای هیئت علمی برای انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دارد. همچنین نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) با بررسی میزان انگیزه، فرسودگی و خودکارآمدی شغلی اساتید نشان دادند که انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی ماهیتی چندبعدی

دارد و متأثر از تنوع نقش‌ها و مسئولیت‌های حرفه‌ای آنان است. خدایاری و همکاران (۱۴۰۳) نیز عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان را در ابعاد محیطی، فرهنگی، اقتصادی، مدیریتی و قانونی مورد بررسی قرار دادند و بر نقش فرصت‌های رشد علمی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و فراهم‌سازی زمینه ارتقای حرفه‌ای در تقویت انگیزه درونی اساتید تأکید کردند.

همچنین توکلیان و همکاران (۱۳۹۸) با تحلیل وضعیت انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز نشان دادند که انگیزش اساتید تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل درونی و بیرونی، فردی و سازمانی قرار دارد و متغیرهایی همچون سن، مرتبه علمی و سابقه خدمت می‌توانند در میزان انگیزش آنان مؤثر باشند. حسینی و همکاران (۱۳۹۲) نیز با بهره‌گیری از نظریه انگیزش هرزبرگ دریافتند عواملی نظیر امنیت شغلی، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار از مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر انگیزش اعضای هیئت علمی به‌شمار می‌آیند. همچنین خشنودنیا و همکاران (۱۴۰۲) توسعه حرفه‌ای، رضایت شغلی، نوآوری، پژوهش، تعامل اجتماعی، کیفیت زندگی کاری و حمایت سازمانی را از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی معرفی کردند. در همین راستا، ادیب و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر انگیزه تحقیق و پژوهش در میان اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان نشان دادند که عوامل مشوق همکاری علمی، انگیزه‌های بیرونی (ازجمله سرمایه فرهنگی و خانوادگی، امکانات آموزشی و پژوهشی، تعاملات اجتماعی و حمایت مسئولان)، انگیزه‌های درونی (مانند دانش و تجربه پیشین و تجربه موفقیت و شکست) و احساس خودتوانمندی، نقش مهمی در تقویت انگیزه پژوهشی اساتید و دانشجویان دارند.

مطالعات خارجی نیز نتایجی همسو با یافته‌های پژوهش‌های داخلی گزارش کرده‌اند. پاتز و فوگل (Pautz & Vogel, 2020) نشان دادند که انگیزه اعضای هیئت علمی از علاقه به تعامل با دانشجویان، احساس اثرگذاری اجتماعی، رضایت حاصل از تدریس، استقلال حرفه‌ای و فرصت‌های رشد فکری سرچشمه می‌گیرد. واهیودی (Wahyudi, 2022) نیز بر نقش عوامل اجتماعی، روان‌شناختی، امنیت شغلی، فرصت‌های رشد و خودشکوفایی در ارتقای عملکرد اساتید تأکید کرد. همچنین مونی‌نگابه و همکاران (Munyengabe et al, 2017) عواملی همچون علاقه به حرفه تدریس، محیط کلاس، روابط اجتماعی، نظام ترفیع و مشوق‌های مالی را در افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مؤثر دانستند.

مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که بخش عمده مطالعات انجام‌شده، به‌طور عام بر انگیزش شغلی، رضایت شغلی، دلبستگی سازمانی، انگیزه پژوهشی یا عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها متمرکز بوده‌اند و عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و اقتصادی مؤثر بر انگیزش آنان را بررسی کرده‌اند. با وجود ارزشمند بودن این

مطالعات، انگیزه اساتید دروس معارف اسلامی به دلیل ماهیت خاص رسالت آموزشی، تربیتی و فرهنگی آنان، دارای ابعادی فراتر از انگیزش شغلی متعارف است و عواملی همچون علاقه به تدریس و تبیین معارف دینی، تعهد به ارزش‌های دینی و اجتماعی، رسالت تربیتی و تجربه‌های اثربخش آموزشی می‌توانند در شکل‌گیری آن نقش داشته باشند. همچنین بررسی پیشینه نشان می‌دهد تاکنون پژوهش جامعی که این پدیده را با رویکرد کیفی و با تمرکز بر شناسایی روابط میان عوامل مؤثر، شرایط، راهبردها و پیامدهای آن بررسی کند، کمتر انجام شده است. از این رو پژوهش حاضر با تمرکز بر انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی و بهره‌گیری از رویکرد نظریه زمینه‌ای، درصدد شناسایی ابعاد، عوامل مؤثر، موانع، راهبردها و پیامدهای این پدیده و ارائه تبیینی منسجم از روابط میان آنهاست.

۱. روش پژوهش

مطالعه حاضر با رویکرد کیفی و با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای (Grounded Theory) انجام شد. هدف پژوهش، شناسایی و تبیین فرایند شکل‌گیری و تداوم انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی بر اساس تجربه‌ها و ادراکات آنان بود. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۴۵ نفر از اساتید دروس معارف اسلامی دانشگاه‌های شهر اصفهان، از جمله دانشگاه‌های فرهنگیان، علوم پزشکی، اصفهان و هنر، گردآوری شد. نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام گرفت و تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. در انتخاب مشارکت‌کنندگان، تنوع در سابقه تدریس و وضعیت استخدامی، شامل اعضای هیئت علمی و اساتید حق‌التدریس، مورد توجه قرار گرفت. با توجه به ماهیت کیفی پژوهش، هدف از این نمونه‌گیری تعمیم آماری یافته‌ها به همه اساتید دروس معارف اسلامی کشور نبود، بلکه شناسایی و تبیین ابعاد و روابط مرتبط با پدیده مورد مطالعه بر اساس تجربه‌های آنان بود. تحلیل داده‌ها همزمان با گردآوری اطلاعات و با استفاده از رویکرد نظام‌مند استراوس و کوربین انجام شد. در این رویکرد، تحلیل در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت می‌گیرد. در کدگذاری باز، مفاهیم اولیه از داده‌ها استخراج و دسته‌بندی شدند؛ در کدگذاری محوری، ارتباط میان مفاهیم و مقوله‌ها بررسی و سازمان‌دهی شد؛ و در کدگذاری انتخابی، مقوله‌های اصلی در ارتباط با مقوله مرکزی یکپارچه شدند (Strauss & Corbin, 1990). در مرحله کدگذاری محوری، برای سازمان‌دهی روابط میان مقوله‌ها از عناصر تحلیلی معرفی شده در این رویکرد، شامل شرایط علی، پدیده، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردهای کنش / تعامل و پیامدها استفاده شد (Strauss & Corbin, 1990, p.96-99). در پژوهش حاضر، «انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی» به عنوان پدیده محوری تعیین شد و مقوله‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها، بر اساس روابط مفهومی و شواهد موجود در داده‌ها، در ارتباط با عناصر مذکور سازمان‌دهی و تبیین شدند.

برای افزایش اعتبار تحلیل، فرایند کدگذاری به صورت مستمر بازبینی و مقایسه مداوم میان داده‌ها، مفاهیم و مقوله‌ها انجام گرفت. همچنین، نتایج تحلیل برای بررسی و تأیید برداشت پژوهشگر در اختیار برخی از اساتید مشارکت‌کننده قرار گرفت.

۲. یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، «انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی» به عنوان پدیده محوری شناسایی شد. داده‌های حاصل از مصاحبه با اساتید دروس معارف اسلامی طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل و مفاهیم اولیه در قالب مقوله‌های فرعی و اصلی سازمان‌دهی شدند. سپس، مقوله‌های اصلی بر اساس عناصر تحلیلی رویکرد نظام‌مند استراوس و کوربین، شامل شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها، مرتبط و تبیین شدند. خلاصه نتایج حاصل از فرایند کدگذاری در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. مقوله‌ها و مفاهیم استخراج‌شده از داده‌ها در فرایند کدگذاری

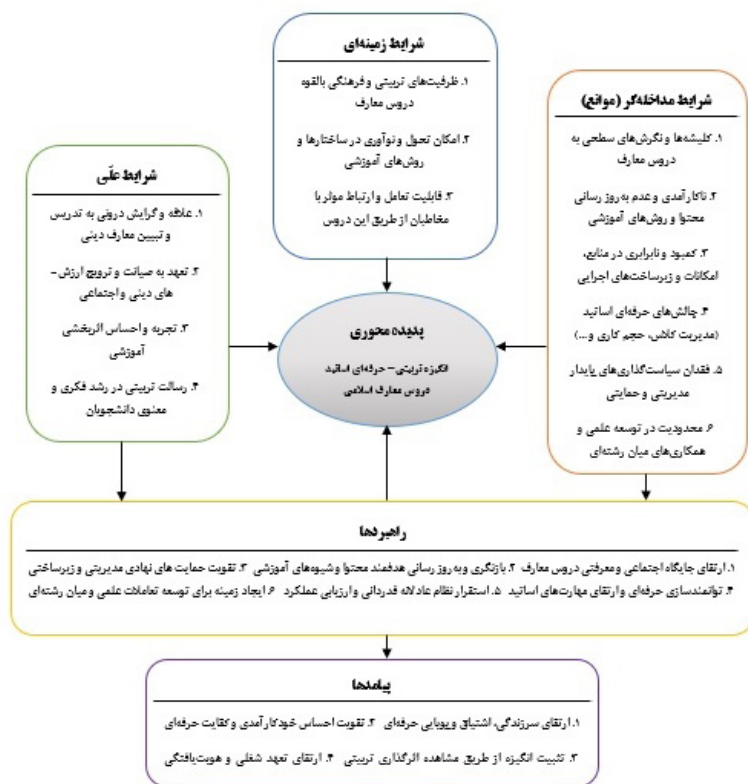
کد باز	کد محوری	کد انتخابی
علاقه به تدریس دروس معارف اسلامی و علوم قرآنی تمایل به حضور در محیطی پویا برای گفت‌وگوی علمی پیرامون مسائل دینی علاقه به تبیین عقلانی معارف دینی علاقه به مباحث فلسفه اسلامی و جهان‌بینی دینی	علاقه و گرایش درونی به تدریس و تبیین معارف دینی	شرایط علی (عوامل مؤثر بر انگیزه)
تمایل به اصلاح باورهای نادرست دینی و اعتقادی در جامعه احساس مسئولیت در پاسخ‌گویی به شبهات و چالش‌های فکری - اعتقادی ضرورت مقابله با تبلیغات و جریان‌های تضعیف‌کننده ارزش‌های دینی احساس تکلیف در صیانت از ارزش‌ها و هویت دینی و ملی جامعه	تعهد به صیانت و ترویج ارزش‌های دینی و اجتماعی	
تجربه موفق آموزشی در تبیین مباحث دینی مشاهده اثرگذاری تدریس بر دانشجویان دریافت بازخوردهای مثبت از مخاطبان احساس موفقیت در انتقال مفاهیم احساس ارزشمندی در محیط کار	تجربه و احساس اثربخشی آموزشی	
تمایل به تربیت نسلی متعهد به ارزش‌های ملی و مذهبی تلاش برای تقویت رشد فکری و معنوی دانشجویان احساس مسئولیت نسبت به هدایت فکری و فرهنگی دانشجویان باور به نقش تربیتی و انسان‌ساز دروس معارف اسلامی	رسالت تربیتی در رشد فکری و معنوی دانشجویان	

برخورداری دروس معارف از ظرفیت‌های غنی تربیتی و فرهنگی قابلیت پیوند این دروس با مباحث روز و مسائل جامعه نقش این دروس در تقویت و صیانت از ارزش‌ها و باورهای دینی و ملی	ظرفیت‌های تربیتی و فرهنگی بالقوه دروس معارف	شرایط زمینه‌ای (بسترها)
امکان تنوع‌بخشی به روش‌های تدریس قابلیت غنی‌سازی منابع و محتوای آموزشی زمینه برای بهره‌گیری از فناوری‌های آموزشی امکان طراحی فعالیت‌های جذاب و تعاملی	امکان تحول و نوآوری در ساختارها و روش‌های آموزشی	
امکان ایجاد ارتباط معنادار بین محتوای دروس با زندگی دانشجویان ظرفیت دروس معارف برای پاسخ‌گویی به دغدغه‌ها و سؤالات نسل جوان قابلیت طراحی سناریوهای آموزشی و بحث‌های کلاسی برای تعامل عمیق‌تر امکان استفاده از تجربیات و دیدگاه‌های دانشجویان در فرایند یاددهی - یادگیری	قابلیت تعامل و ارتباط مؤثر با مخاطبان از طریق این دروس	
نگاه قالبی و سطحی به ماهیت و اهداف دروس معارف تلقی ابزاری و درجه دوم از این دروس در مقایسه با سایر رشته‌ها بی‌اعتنائی یا کم‌توجهی برخی دانشجویان به محتوای دینی و هویتی این دروس برداشت منفی یا نادرست از نقش این دروس در فرایند آموزش عالی	کلیشه‌ها و نگرش‌های سطحی به دروس معارف	شرایط مداخله‌گر (موانع)
تکراری بودن و یکنواختی محتوای دروس عدم تناسب محتوا با نیازها، دغدغه‌ها و مسائل روز دانشجویان غلبه روش‌های سنتی و غیرتعاملی در فرایند تدریس کم‌توجهی به ضرورت بازنگری سیستمی و تحول در سرفصل‌ها، منابع و شیوه‌های آموزشی	ناکارآمدی و عدم به‌روزرسانی محتوا و روش‌های آموزشی	
تخصیص نابرابر یا ناکافی امکانات رفاهی، آموزشی و پژوهشی به دروس معارف کمبود تجهیزات کمک آموزشی، فناوری‌های نوین و ابزارهای دیجیتال فقدان فضاهای فیزیکی مناسب برای برگزاری کلاس‌ها، کارگاه‌ها و جلسات ضعف در پشتیبانی اجرایی و اداری لازم برای اجرای مؤثر فعالیت‌های آموزشی	کمبود و نابرابری در منابع، امکانات و زیرساخت‌های اجرایی	
تنش‌های ناشی از مدیریت کلاس‌های پرجمعیت و متنوع چالش‌های ارتباطی با دانشجویان در مواجهه با دیدگاه‌ها و انتظارات متفاوت محدودیت ناشی از چارچوب‌های ثابت آموزشی و پژوهشی موانع تحقق کامل اهداف آموزشی به دلیل محدودیت‌های زمانی یا ساختاری خستگی ناشی از حجم بالای کار و مسئولیت‌های اداری / آموزشی	چالش‌های حرفه‌ای اساتید	

فقدان سياست‌گذاري‌هاي پايدار مديريت و حمايتي	نبود برنامه راهبردي منسجم و بلندمدت براي ارتقاي جاگاه و توسعه دروس معارف ناپايداري و تغييرات مکرر در تصميم‌گيري‌ها، دستورالعمل‌ها و رويکردهاي مديريت کلان نبود سازوکارهاي حمايتي مشخص، مستمر و کافي براي نوآوري‌ها و طرح‌هاي آموزشي کمبود مشوق‌هاي مؤثر و هدفمند براي ارتقاي کيفيت تدريس و فعاليت‌هاي مرتبط وابستگي اجرائي برنامه‌ها و تخصيص امکانات به سليقه و رويکرد مديران (عدم قطعيّت)	
محدوديت در توسعه علمي و همکاري‌هاي ميان‌رشته‌اي	کمبود فرصت‌ها و سازوکارهاي رسمي براي تعامل علمي، پژوهشي و تبادل دانش با ساير گروه‌ها و رشته‌هاي دانشگاهي محدود بودن ارتباط مستمر اساتيد با جريانات علمي روز و پژوهش‌هاي نوين محدوديت در دسترسي به منابع و فرصت‌هاي لازم براي به‌روزرساني دانش و مهارت فقدان مسيرهاي شغلي و حرفه‌اي شفاف و مشخص براي رشد و ارتقاي علمي اساتيد	
راهبردها	ارتقاي جاگاه اجتماعي و معرفتي دروس معارف	تبيين روشن‌تر اهداف، کارکردها و ضرورت‌هاي دروس معارف براي دانشجويان و مديران مقابله با نگاه قالبی، سطحی و ابزاری به اين دروس از طريق گفت‌وگوي علمي و فرهنگي برجسته‌سازي نقش اين دروس در هويت‌بخشي، معنابرداري و رشد فکري دانشجويان تقويت درک اهميت دروس معارف در آموزش عالي و نسبت آن با نيازهاي فرهنگي و اعتقادي جامعه
بازنگري و به‌روزرساني هدفمند محتوا و شيوه‌هاي آموزشي	بازنگري و به‌روزرساني هدفمند محتوا و شيوه‌هاي آموزشي	بازنگري مستمر سرفصل‌ها متناسب با نيازها، دغدغه‌ها و مسائل روز دانشجويان طراحي و اجرائي روش‌هاي تدريس فعال، تعاملی و مبتني بر فناوري‌هاي نوين غني‌سازي منابع آموزشي با رويکرد مسئله‌محور و کاربردي ايجاد تنوع در تکاليف و فعاليت‌هاي يادگيري با هدف افزايش مشارکت و عمق يادگيري
تقويت حمايت‌هاي نهادي، مديريت و زيرساختي	تقويت حمايت‌هاي نهادي، مديريت و زيرساختي	تدوين و اجرائي برنامه راهبردي بلندمدت و پايدار براي توسعه دروس معارف تخصيص عادلانه و کافي منابع مالي، انساني و فيزيکي تجهيز کارگاه‌ها و کلاس‌ها به فناوري‌هاي روز و ابزارهاي کمک آموزشي ايجاد و تقويت سازوکارهاي حمايتي (اعتباري، اداري) براي طرح‌هاي نوآورانه بررسي و رفع چالش‌هاي مديريت کلاس‌هاي پرجمعيت حمايت از اساتيد در مواجهه با چالش‌هاي ارتباطي و محتوايي

برگزاری دوره‌های توانمندسازی مستمر (علمی، تربیتی، مهارتی) برای اساتید حمایت از پژوهش‌های کاربردی در حوزه آموزش معارف فراهم کردن فرصت‌های مطالعاتی و تبادل تجربه برای اساتید تسهیل ارتباط اساتید با متخصصان سایر رشته‌ها و مراکز علمی	توانمندسازی حرفه‌ای و ارتقای مهارت‌های اساتید	
طراحی و اجرای نظام جامع ارزیابی عملکرد اساتید و برنامه‌های درسی ایجاد سازوکار مناسب برای ق‌ردرانی مادی و معنوی از اساتید برجسته و طرح‌های نوآورانه توجه بیشتر به فعالیت‌های تربیتی و فرهنگی اساتید در فرایند ارزیابی و ارتقا ارائه بازخوردهای حرفه‌ای منظم برای بهبود کیفیت تدریس و فعالیت‌های تربیتی	استقرار نظام عادلانه ق‌ردرانی و ارزیابی عملکرد	
برقراری ارتباط رسمی و مؤثر با سایر دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تشکیل کارگروه‌های مشترک برای بررسی مسائل بین‌رشته‌ای دعوت از اساتید و پژوهشگران سایر حوزه‌ها برای سخنرانی یا همکاری حمایت از پروژه‌های تحقیقاتی مشترک میان‌رشته‌ای	ایجاد زمینه برای توسعه تعاملات علمی و میان‌رشته‌ای	
تجدیدحیات انگیزه و علاقه درونی اساتید به تدریس افزایش احساس «معناداری» و «هدفمندی» در کار آموزشی ارتقای اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت از زیست آکادمیک	ارتقای سرزندگی، اشتیاق و پویایی حرفه‌ای	پیامدها
حس پیروزی در مواجهه با چالش‌های کلاس (به‌جای ترس از کلاس) تجربه لذت ناشی از تدریس موفق افزایش اعتمادبه‌نفس در مواجهه با فضای فکری متفاوت دانشجویان تقویت احساس عاملیت در هدایت جریان فکری کلاس	تقویت احساس خودکارآمدی و کفایت حرفه‌ای	
مشاهده بازخورد مثبت دانشجویان احساس ثمربخشی و اثرگذاری واقعی تقویت انگیزه برای ادامه مسیر تجربه رضایت از نقش تربیتی	تثبیت انگیزه از طریق مشاهده اثرگذاری تربیتی	
تبدیل شدن استاد از یک فرد مأمور به تدریس به یک عضو متعهد سازمانی احساس تعلق و پیوند عاطفی با رسالت اصلی دانشگاه کاهش بیگانگی با محیط کار و افزایش میل به ماندگاری و کنشگری فعال تجربه شأن و احترام حرفه‌ای	ارتقای تعهد شغلی و هویت‌یافتگی سازمانی	

بر اساس روابط میان مقوله‌های اصلی، الگوی تبیینی انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی ترسیم شد. این روابط و چگونگی ارتباط میان مقوله‌ها در نمودار (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. روابط میان مقوله‌های مرتبط با انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی

۳. تبیین روابط میان مقوله‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی پدیده‌ای خطی یا تک‌عاملی نیست، بلکه حاصل تعامل مستمر میان عوامل فردی، ارزشی، آموزشی و سازمانی است. بر اساس یافته‌ها، این انگیزه نه صرفاً از ویژگی‌های فردی اساتید ناشی می‌شود و نه تنها محصول شرایط محیطی دانشگاه است؛ بلکه در نقطه تلاقی باورهای فردی، ظرفیت‌های محیط آموزشی، موانع سازمانی و نحوه مواجهه اساتید با این شرایط شکل می‌گیرد. از این منظر، انگیزه تربیتی - حرفه‌ای را می‌توان فرایندی پویا دانست که در اثر تعامل مداوم میان فرد و محیط، تقویت، تضعیف یا بازتولید می‌شود. این برداشت با یافته‌های توکلیان و همکاران (۱۳۹۸) و خدایاری و همکاران (۱۴۰۳) همسو است که انگیزش اعضای هیئت علمی را پدیده‌ای چندبعدی و

متأثر از عوامل فردی، سازمانی و محیطی دانسته‌اند. همچنین واهیودی (Wahyudi, 2022) بر نقش هم‌زمان عوامل اجتماعی، روان‌شناختی، امنیت شغلی و فرصت‌های رشد در انگیزش و عملکرد اساتید تأکید کرده است. با این حال، یافته حاضر نشان می‌دهد که در مورد اساتید دروس معارف اسلامی، این تعامل ابعاد ارزشی و تربیتی برجسته‌تری دارد و انگیزه حرفه‌ای آنان با رسالت دینی، فرهنگی و تربیتی پیوند می‌خورد.

بررسی داده‌ها نشان می‌دهد که خاستگاه اصلی انگیزه تربیتی - حرفه‌ای در مجموعه‌ای از عوامل درونی و ارزش‌محور قرار دارد که در قالب علاقه به تدریس و تبیین معارف دینی، تعهد به صیانت و ترویج ارزش‌های دینی و اجتماعی، رسالت تربیتی در رشد فکری و معنوی دانشجویان و تجربه اثربخشی آموزشی نمود می‌یابند. این عوامل تنها انگیزه اولیه برای ورود و ماندگاری در حرفه را ایجاد نمی‌کنند، بلکه به فعالیت آموزشی معنا بخشیده و آن را از یک وظیفه سازمانی به رسالتی فرهنگی و تربیتی تبدیل می‌کنند. از این رو اساتید، تدریس را صرفاً انتقال دانش تلقی نمی‌کردند، بلکه آن را فرصتی برای هدایت فکری، تقویت هویت دینی و ایجاد تحول در نگرش دانشجویان می‌دانستند. این یافته با نتایج پاتز و فوگل (Pautz & Vogel, 2020) همسو است که علاقه به تعامل با دانشجویان، احساس اثرگذاری اجتماعی، رضایت حاصل از تدریس، استقلال حرفه‌ای و فرصت رشد فکری را از منابع مهم انگیزش اعضای هیئت علمی معرفی کرده‌اند. همچنین مونیگابه و همکاران (Munyengabe et al, 2017) علاقه به حرفه تدریس را از عوامل مؤثر بر انگیزه و رضایت شغلی اساتید دانسته‌اند. در پژوهش‌های داخلی نیز ادیب و همکاران (۱۳۹۷) بر نقش عوامل درونی، از جمله دانش و تجربه پیشین، تجربه موفقیت و شکست و احساس خودتوانمندی در تقویت انگیزه تأکید کرده‌اند. از سوی دیگر، همسویی یافته‌های حاضر با تأکید زارعان و همکاران (۱۳۹۱) بر اهمیت رویکرد اسلامی در تربیت ارزش‌های دینی نشان می‌دهد که در زمینه آموزش دینی، فرایند تربیت و انتقال ارزش‌ها نمی‌تواند از مبانی ارزشی و تربیتی جدا باشد. با وجود این همسویی، یافته حاضر وجه متمایزی را نیز آشکار می‌سازد؛ به این معنا که در انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید معارف اسلامی، علاقه به تدریس با تعهد به ارزش‌های دینی و اجتماعی و احساس رسالت تربیتی درهم تنیده است. بنابراین، انگیزه آنان را نمی‌توان صرفاً بر اساس رضایت از تدریس یا علاقه به حرفه تبیین کرد، بلکه معنا، هدف و رسالت تربیتی فعالیت آموزشی نیز در شکل‌گیری و تداوم آن نقش اساسی دارد.

نکته قابل توجه آن است که این عوامل علی‌به‌صورت مستقل عمل نمی‌کنند، بلکه میان آنها رابطه‌ای هم‌افزا برقرار است. برای مثال، زمانی که استاد اثرگذاری آموزشی خود را در نگرش یا رفتار دانشجویان مشاهده می‌کند، احساس رسالت تربیتی او تقویت می‌شود و این امر به افزایش علاقه و اشتیاق وی برای ادامه فعالیت آموزشی می‌انجامد. به همین ترتیب، تعهد به ارزش‌های دینی و اجتماعی

نیز سبب می‌شود تجربه‌های موفق آموزشی صرفاً به رضایت شغلی محدود نشود، بلکه احساس مسئولیت فرهنگی و اجتماعی استاد را نیز تعمیق کند. بنابراین، انگیزه تربیتی - حرفه‌ای نتیجه انباشت چند عامل مجزا نیست، بلکه محصول تعامل مستمر میان این مؤلفه‌های ارزشی و حرفه‌ای است.

باین حال، وجود انگیزه درونی به‌تنهایی برای استمرار فعالیت حرفه‌ای کافی نیست. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که شرایط زمینه‌ای تعیین می‌کنند این انگیزه تا چه اندازه فرصت بروز و شکوفایی پیدا کند. ظرفیت‌های تربیتی و فرهنگی دروس معارف، امکان تحول و نوآوری در ساختارها و روش‌های آموزشی و قابلیت تعامل مؤثر با دانشجویان، بستری فراهم می‌کنند که اساتید بتوانند انگیزه‌های درونی خود را در عمل متجلی سازند. در چنین شرایطی، تدریس از حالت یکنواخت خارج شده و به فرایندی خلاق، تعاملی و مسئله‌محور تبدیل می‌شود؛ فرایندی که ضمن پاسخ‌گویی به نیازهای نسل جوان، احساس اثربخشی استاد را نیز افزایش می‌دهد. این یافته با تأکید علوی و حاج غلامرضایی (۱۳۹۱) بر اهمیت روش‌شناسی آموزش ارزش‌های اخلاقی و دینی همسو است؛ به‌گونه‌ای که تحقق اهداف تربیتی در آموزش دینی، علاوه بر برخورداری از محتوای مناسب، به چگونگی ارائه محتوا و کیفیت تجربه یادگیری نیز وابسته است. همچنین، این یافته با نتایج خدایاری و همکاران (۱۴۰۳) درباره نقش فرصت‌های رشد علمی و مشارکت در فعالیت‌های آموزشی و نیز با یافته‌های خشنودنیا و همکاران (۱۴۰۲) درباره نقش نوآوری، تعامل اجتماعی، توسعه حرفه‌ای و حمایت سازمانی در تقویت دلبستگی شغلی همخوانی دارد. پاتز و فوگل (Pautz & Vogel, 2020) نیز فرصت‌های رشد فکری و تعامل با دانشجویان را از عوامل تقویت‌کننده انگیزه اعضای هیئت علمی دانسته‌اند. با وجود این همسویی، وجه متمایز یافته حاضر آن است که این ظرفیت‌ها در مورد دروس معارف اسلامی، افزون بر کارکرد حرفه‌ای، از ظرفیت تربیتی و فرهنگی نیز برخوردارند و می‌توانند انگیزه‌های ارزشی اساتید را به کنش‌های آموزشی ملموس تبدیل کنند. از این رو شرایط زمینه‌ای را می‌توان عوامل تسهیل‌کننده‌ای دانست که امکان بالفعل شدن ظرفیت‌های انگیزشی اساتید را فراهم می‌آورند.

در مقابل، یافته‌ها نشان می‌دهد که شرایط مداخله‌گر عمدتاً ماهیتی ساختاری و سازمانی دارند و می‌توانند میان انگیزه درونی اساتید و عملکرد حرفه‌ای آنان فاصله ایجاد کنند. کلیشه‌ها و نگرش‌های سطحی نسبت به دروس معارف، ناکارآمدی و روزآمد نبودن محتوا و روش‌های آموزشی، کمبود و نابرابری در منابع، امکانات و زیرساخت‌های اجرایی، چالش‌های حرفه‌ای، فقدان سیاست‌گذاری‌های پایدار مدیریتی و حمایتی و محدودیت در توسعه علمی و همکاری‌های میان‌رشته‌ای، از مهم‌ترین عواملی هستند که

بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود را با دشواری مواجه می‌کنند. یافته حاضر درباره اهمیت محتوا و شیوه‌های آموزشی با نتایج شاملی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است که برنامه درسی را از ابزارهای اساسی تحقق اهداف تربیتی می‌دانند و بر نقش آن در فراهم‌سازی زمینه مناسب برای تحقق اهداف آموزشی و تربیتی تأکید کرده‌اند. با این حال، یافته پژوهش حاضر این مسئله را از زاویه انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دنبال می‌کند و نشان می‌دهد که ناکارآمدی یا روزآمد نبودن محتوا و روش‌های آموزشی، صرفاً به کاهش کیفیت تحقق اهداف آموزشی و تربیتی محدود نمی‌شود، بلکه می‌تواند انگیزه استاد را نیز تحت تأثیر قرار داده و زمینه فرسایش آن را فراهم کند. این یافته با نتایج صفری و همکاران (۱۴۰۳) درباره چالش‌های اثربخشی دروس معارف اسلامی نیز همخوانی دارد. همچنین حسینی و همکاران (۱۳۹۲) امنیت شغلی، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار را از عوامل مهم مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی معرفی کرده‌اند و خشنودنیا و همکاران (۱۴۰۲) نیز حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری را از عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی دانسته‌اند. واهیودی (Wahyudi, 2022) نیز بر اهمیت امنیت شغلی، شرایط اجتماعی و فرصت‌های رشد در ارتقای انگیزش اساتید تأکید کرده است. بنابراین، یافته حاضر از این نظر با مطالعات پیشین همسو است که شرایط آموزشی، سازمانی و محیطی می‌توانند انگیزش اساتید را تقویت یا تضعیف کنند؛ اما وجه متمایز آن، شناسایی مجموعه‌ای از موانع خاص حوزه آموزش معارف اسلامی، از جمله کلیشه‌های اجتماعی و آموزشی درباره ماهیت و جایگاه این دروس و نارسایی در روزآمدسازی محتوا و روش‌های آموزشی است. بر این اساس، اگرچه منشأ انگیزه تربیتی - حرفه‌ای بیشتر در عوامل درونی و ارزش‌محور قرار دارد، استمرار و پایداری آن به کیفیت محیط سازمانی، حمایت نهادی و فراهم بودن امکان تحقق عملی رسالت تربیتی اساتید نیز وابسته است.

یکی از یافته‌های مهم پژوهش آن است که اساتید در برابر این موانع، نقش منفعلانه ندارند؛ بلکه مجموعه‌ای از راهبردهای حرفه‌ای را برای حفظ و تقویت انگیزه خود پیشنهاد می‌کنند. این راهبردها صرفاً مجموعه‌ای از اقدامات اجرایی نیستند، بلکه سازوکارهایی برای ایجاد تعادل میان انگیزه‌های درونی و شرایط بیرونی به‌شمار می‌آیند. ارتقای جایگاه اجتماعی و معرفتی دروس معارف، بازنگری هدفمند در محتوا و شیوه‌های آموزشی، تقویت حمایت‌های نهادی، مدیریتی و زیرساختی، توانمندسازی حرفه‌ای اساتید، استقرار نظام عادلانه ارزیابی و قدردانی و توسعه تعاملات علمی و میان‌رشته‌ای، همگی با هدف کاهش اثر موانع ساختاری و فراهم‌سازی زمینه بهره‌گیری بهتر از ظرفیت‌های موجود مطرح شده‌اند. این یافته با نتایج خدایاری و همکاران (۱۴۰۳) درباره اهمیت مشارکت، رشد علمی و حمایت مدیریتی و نیز با یافته‌های خشنودنیا و همکاران (۱۴۰۲) درباره نقش توسعه حرفه‌ای و

حمایت سازمانی همسو است. همچنین ادیب و همکاران (۱۳۹۷) بر اهمیت حمایت مسئولان، امکانات و همکاری علمی در تقویت انگیزه تأکید کرده‌اند. باین‌حال، یافته پژوهش حاضر مجموعه راهبردهای مذکور را در قالب یک نظام به‌هم‌پیوسته برای مواجهه با موانع انگیزشی ارائه می‌کند. درواقع مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که تقویت انگیزه بیش از آنکه مستلزم تغییر در نگرش اساتید باشد، نیازمند اصلاح بسترها و فرایندهای پشتیبان فعالیت آنان است. بنابراین، راهبردهای پیشنهادی را می‌توان حلقه واسط میان شرایط موجود و تبدیل ظرفیت‌های انگیزشی به کنش آموزشی اثربخش دانست.

پیامدهای اجرای این راهبردها نیز صرفاً به بهبود عملکرد فردی محدود نمی‌شود، بلکه ماهیتی چندسطحی و زنجیره‌ای دارد. در سطح فردی، افزایش سرزندگی، اشتیاق و پویایی حرفه‌ای، تقویت احساس خودکارآمدی و کفایت حرفه‌ای از نخستین آثار آن است. این تغییرات به تدریج در کیفیت تعامل استاد با دانشجویان، ارتقای فرایند یاددهی - یادگیری و تجربه موفقیت‌های آموزشی انعکاس می‌یابد و مشاهده اثرگذاری تربیتی، انگیزه اولیه را دوباره تقویت می‌کند. در سطح سازمانی نیز افزایش تعهد شغلی، تقویت هویت سازمانی و احساس تعلق به رسالت دانشگاه شکل می‌گیرد. این یافته با نتایج خشنودنیا و همکاران (۱۴۰۲) درباره ارتباط عوامل انگیزشی با دلبستگی شغلی و نیز با یافته‌های توکلیان و همکاران (۱۳۹۸) درباره ارتباط عوامل فردی و سازمانی با انگیزش اعضای هیئت علمی همسو است. همچنین پاتوز و فوگل (Pautz & Vogel, 2020) احساس اثرگذاری، رضایت از تدریس و فرصت رشد را در تقویت انگیزه اعضای هیئت علمی مؤثر دانسته‌اند. باین‌حال، یافته حاضر نشان می‌دهد که در میان اساتید معارف اسلامی، مشاهده اثرگذاری تربیتی صرفاً پیامد انگیزه نیست، بلکه می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار بازخوردی، خود به تقویت مجدد انگیزه منجر شود. ازاین‌رو پیامدهای حاصل از تقویت انگیزه صرفاً نتایج نهایی این فرایند نیستند، بلکه خود زمینه تقویت مجدد انگیزه تربیتی - حرفه‌ای را فراهم کرده و چرخه‌ای خودتقویت‌کننده ایجاد می‌کنند.

از منظر نظری، مهم‌ترین دستاورد این پژوهش آن است که انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی را نمی‌توان صرفاً با چارچوب‌های رایج انگیزش شغلی تبیین کرد. اگرچه یافته‌های پژوهش با برخی مطالعات درباره انگیزش اعضای هیئت علمی، رضایت شغلی، خودکارآمدی و دلبستگی شغلی همپوشانی دارد، اما یافته حاضر نشان می‌دهد که در مورد اساتید معارف اسلامی، انگیزه بر پایه ترکیبی از رسالت تربیتی، تعهد ارزشی، علاقه به تبیین معارف دینی، تجربه اثربخشی آموزشی و بسترهای سازمانی شکل می‌گیرد. در این زمینه، یافته‌های پژوهش حاضر نسبت به مطالعاتی مانند پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۲) که بیشتر بر عوامل بهداشتی و انگیزشی محیط کار تأکید دارند، دامنه گسترده‌تری از عوامل را نشان می‌دهد و مؤلفه‌های ارزشی و

تربیتی را در کنار عوامل سازمانی قرار می‌دهد. همچنین بر خلاف مطالعاتی که انگیزش اعضای هیئت علمی را عمدتاً از منظر عملکرد، رضایت شغلی یا دل‌بستگی سازمانی بررسی کرده‌اند، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که برای اساتید معارف اسلامی، معنای فعالیت حرفه‌ای و احساس مسئولیت نسبت به رشد فکری و معنوی دانشجویان، بخشی اساسی از سازوکار انگیزشی آنان است. از این رو هرگونه سیاست‌گذاری برای ارتقای کیفیت آموزش معارف اسلامی باید علاوه بر توجه به تقویت منابع درونی انگیزه، به اصلاح ساختارهای سازمانی، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد حرفه‌ای، حمایت‌های نهادی و ایجاد زمینه نوآوری آموزشی نیز توجه داشته باشد؛ زیرا تمرکز بر هر یک از این ابعاد به تنهایی، نمی‌تواند به پایداری انگیزه و ارتقای اثربخشی آموزشی منجر شود.

در مجموع، یافته‌های پژوهش تصویری نظام‌مند از فرایند شکل‌گیری، تداوم و ارتقای انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی ارائه می‌دهد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که انگیزه، حاصل تعامل پویا میان شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهاست و تغییر در هر یک از این اجزا می‌تواند بر فرایند انگیزشی اثرگذار باشد. مقایسه این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که بخش مهمی از عوامل شناسایی شده، از جمله علاقه به تدریس، احساس اثربخشی، حمایت سازمانی، فرصت‌های رشد، شرایط محیط کار و توسعه حرفه‌ای، با نتایج مطالعات پیشین همسو هستند؛ با این حال، پژوهش حاضر با قرار دادن رسالت تربیتی، تعهد به ارزش‌های دینی و اجتماعی و تجربه اثرگذاری تربیتی در مرکز الگوی انگیزشی، ویژگی‌های خاص انگیزه اساتید دروس معارف اسلامی را آشکار می‌کند. بنابراین، تقویت انگیزه تربیتی - حرفه‌ای مستلزم نگاهی جامع و سیستمی است که به‌طور هم‌زمان ابعاد فردی، آموزشی، فرهنگی و سازمانی را دربر گیرد و امکان تبدیل انگیزه‌های درونی و ارزشی اساتید به کنش آموزشی و تربیتی اثربخش را فراهم سازد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید دروس معارف اسلامی و شناسایی عوامل، شرایط، راهبردها و پیامدهای مرتبط با آن انجام شد. یافته‌ها نشان داد که این انگیزه پدیده‌ای صرفاً فردی یا شغلی نیست، بلکه در بستر تعامل عوامل اعتقادی، تربیتی، آموزشی و سازمانی شکل می‌گیرد و استمرار می‌یابد. بر اساس الگوی به‌دست‌آمده علاقه و گرایش درونی به تدریس و تبیین معارف دینی، تعهد به صیانت و ترویج ارزش‌های دینی و اجتماعی، تجربه و احساس اثربخشی آموزشی و رسالت تربیتی در رشد فکری و معنوی دانشجویان، مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید معارف اسلامی هستند. از این منظر، انگیزه آنان ریشه عمیقی در باورها، ارزش‌ها و احساس مسئولیت دینی، اجتماعی و تربیتی دارد و تدریس دروس معارف را از یک وظیفه صرفاً سازمانی به فعالیتی معنادار و رسالت‌محور تبدیل می‌کند.

درعین حال، یافته‌ها نشان داد که استمرار و شکوفایی این انگیزه به شرایط محیطی و سازمانی نیز وابسته است. ظرفیت‌های تربیتی و فرهنگی دروس معارف، امکان نوآوری در محتوا و روش‌های آموزشی و قابلیت تعامل مؤثر با دانشجویان، زمینه مناسبی برای بالفعل شدن انگیزه اساتید فراهم می‌کنند. در مقابل، کلیشه‌ها و نگرش‌های سطحی به دروس معارف، ناکارآمدی و روزآمد نبودن محتوا و روش‌های آموزشی، کمبود و نابرابری منابع و زیرساخت‌ها، چالش‌های حرفه‌ای اساتید، فقدان سیاست‌گذاری‌های پایدار و محدودیت فرصت‌های توسعه علمی و همکاری‌های میان‌رشته‌ای، از مهم‌ترین موانع تضعیف‌کننده انگیزه اساتید به‌شمار می‌آیند. بنابراین، تقویت انگیزه اساتید معارف صرفاً از طریق توصیه به افزایش انگیزه فردی امکان‌پذیر نیست، بلکه مستلزم اصلاح و تقویت بسترهای آموزشی، مدیریتی و حرفه‌ای است.

بر اساس این یافته‌ها، کاربرد اصلی پژوهش در حوزه سیاست‌گذاری و مدیریت آموزش دروس معارف اسلامی است. برای ارتقای انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید، نخست باید جایگاه علمی، اجتماعی و معرفتی دروس معارف در دانشگاه تقویت و اهداف و کارکردهای آن برای مدیران و دانشجویان به‌صورت روشن تبیین شود. دوم، بازنگری مستمر محتوای دروس متناسب با مسائل روز، دغدغه‌های دانشجویان و تحولات اجتماعی و همچنین استفاده از روش‌های تدریس فعال، تعاملی و مسئله‌محور ضروری است. سوم، دانشگاه‌ها باید با ایجاد حمایت‌های نهادی و مدیریتی پایدار، تخصیص عادلانه منابع، بهبود امکانات آموزشی و فراهم کردن زیرساخت‌های لازم، موانع سازمانی مؤثر بر انگیزه اساتید را کاهش دهند.

همچنین، توانمندسازی حرفه‌ای اساتید باید به‌عنوان یکی از محورهای اصلی ارتقای انگیزه مورد توجه قرار گیرد. برگزاری دوره‌های مستمر علمی، تربیتی و مهارتی، حمایت از پژوهش‌های کاربردی در زمینه آموزش معارف، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی و تبادل تجربه و تسهیل ارتباط اساتید با متخصصان سایر رشته‌ها می‌تواند زمینه رشد حرفه‌ای و افزایش احساس کفایت و خودکارآمدی آنان را فراهم سازد. از سوی دیگر، استقرار نظامی عادلانه و شفاف برای ارزیابی عملکرد و قدردانی از اساتید، با توجه هم‌زمان به فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی، می‌تواند احساس ارزشمندی و تعلق سازمانی آنان را تقویت کند. توسعه تعاملات علمی و میان‌رشته‌ای نیز می‌تواند از طریق ایجاد کارگروه‌های مشترک، اجرای پژوهش‌های بین‌رشته‌ای و ارتباط مستمر با جریان‌های علمی روز، زمینه پویایی و نوآوری حرفه‌ای اساتید را فراهم آورد.

اجرای این اقدامات می‌تواند پیامدهایی فراتر از افزایش رضایت شغلی داشته باشد. بر اساس یافته‌های پژوهش، تقویت بسترهای حمایتی، مدیریتی و حرفه‌ای می‌تواند به افزایش سرزندگی، اشتیاق و پویایی حرفه‌ای، تقویت خودکارآمدی و کفایت حرفه‌ای، تثبیت انگیزه از طریق مشاهده اثرگذاری تربیتی و ارتقای تعهد شغلی و

هویت‌یافتگی سازمانی اساتید منجر شود. این پیامدها نیز به نوبه خود می‌توانند کیفیت تدریس، تعامل استاد و دانشجو، اثربخشی فرایند یاددهی - یادگیری و تحقق اهداف تربیتی و فرهنگی آموزش عالی را ارتقا دهند. از این‌رو انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید معارف اسلامی را می‌توان یکی از مؤلفه‌های راهبردی در کیفیت و اثربخشی برنامه‌های آموزشی، فرهنگی و تربیتی دانشگاه‌ها دانست.

در مجموع، الگوی پیشنهادی پژوهش نشان می‌دهد که ارتقای انگیزه تربیتی - حرفه‌ای نیازمند رویکردی سیستمی است که هم‌زمان منابع درونی انگیزه و شرایط بیرونی مؤثر بر آن را مورد توجه قرار دهد. به بیان دیگر، سیاست‌گذاران و مدیران آموزش عالی باید ضمن حفظ و تقویت انگیزه‌های ارزشی و رسالت‌محور اساتید، با اصلاح محتوای آموزشی، بهبود شرایط حرفه‌ای، ایجاد حمایت‌های نهادی، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد علمی و تقویت زمینه‌های نوآوری و تعامل میان‌رشته‌ای، محیطی فراهم کنند که این انگیزه امکان استمرار و شکوفایی داشته باشد.

با وجود اهمیت یافته‌های پژوهش، محدود بودن مشارکت‌کنندگان به اساتید دروس معارف اسلامی دانشگاه‌های شهر اصفهان، یکی از محدودیت‌های مطالعه حاضر است. از این‌رو یافته‌های پژوهش قابلیت تعمیم آماری به تمامی اساتید دروس معارف اسلامی کشور را ندارد و انتقال آن به سایر دانشگاه‌ها و بافت‌های فرهنگی و سازمانی باید با توجه به ویژگی‌های زمینه‌ای هر محیط صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، الگوی حاضر در دانشگاه‌های سایر استان‌ها و در بافت‌های متفاوت فرهنگی و سازمانی بررسی و اعتبارسنجی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود دیدگاه سایر ذی‌نفعان، به‌ویژه دانشجویان و مدیران دانشگاهی، در بررسی ابعاد مختلف انگیزه تربیتی - حرفه‌ای اساتید مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- ادیب، یوسف و همکاران (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه تحقیق و پژوهش در میان اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۴(۱)، ۱۰۷-۱۲۶.
- امینی، محمد و مدنی، احمد (۱۴۰۳). بازنمایی تجارب زیسته دانشجویان از صلاحیت‌های حرفه‌ای استادان دروس معارف اسلامی. *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۲۸(۱)، ۳۶-۷.
- توکلیان، زهرا و همکاران (۱۳۹۹). ارائه تحلیل جامع از انگیزش اعضای هیئت علمی: مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱۰(۳۴)، ۳-۳۲.
- تیموری، مریم و همکاران (۱۳۸۶). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۲)، ۲۲۷-۲۳۶.
- حسینی کربمی، باقر و ضابط‌پور، غلامرضا (۱۳۹۹). تأثیر آموزش دروس معارف اسلامی بر نگرش و انگیزش دینی دانشجویان. *پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی*، ۲۴(۴۷)، ۲۵۵-۲۸۰.
- حسینی، نصرالله و همکاران (۱۳۹۲). عوامل مؤثر در انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد: کاربرد تئوری انگیزش هرزبرگ. *آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳(۱۲)، ۱۰۴۰-۱۰۵۰.
- خدایاری، زهرا و همکاران (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۲(۲)، ۱۵-۳۲.
- خشنودنیا، سمیرا و همکاران (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی. *پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه*، ۳(۲)، ۴۱-۵۲.
- زارعان، محمدجواد و همکاران (۱۳۹۱). رویکردهای رایج به تربیت ارزش‌های دینی و مقایسه آنها با رویکرد اسلامی. *اسلام و پژوهش‌های تربیتی*، ۴(۲)، ۹-۳۱.
- شاملی، عباسعلی و همکاران (۱۳۹۰). برنامه درسی ابزاری برای نیل به تربیت اخلاقی. *اسلام و پژوهش‌های تربیتی*، ۳(۲)، ۷۷-۹۸.
- شمسایی، مریم و همکاران (۱۳۹۷). بررسی میزان رضایتمندی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دروس معارف اسلامی. *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۲۲(۲)، ۲۶۱-۲۷۰.
- صفری، رضا و همکاران (۱۴۰۳). چالش‌های اثربخشی دروس معارف اسلامی در دانشگاه‌ها. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱۴(۴)، ۴۹-۸۸.
- علوی، حمیدرضا و حاج غلامرضایی، مهناز (۱۳۹۱). روش‌شناسی آموزش ارزش‌های اخلاقی و دینی. *اسلام و پژوهش‌های تربیتی*، ۴(۲)، ۱۰۷-۱۳۲.
- غلامی، عبدالله و شمسایی، مریم (۱۳۹۸). شناخت آسیب‌ها و راهکارهای کارآمدی دروس معارف اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۲۳(۳)، ۴۱۵-۴۲۸.
- مجیدی، محمدرضا و فاتحی، ابوالقاسم (۱۳۸۶). سنجش نگرش دانشجویان نسبت به دروس معارف اسلامی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۲(۳)، ۳۷-۵۵.

محمدی، محمود (۱۴۰۲). بررسی مسائل آموزش دروس معارف اسلامی در دانشگاه فرهنگیان. پژوهش در آموزش معارف و تربیت اسلامی، ۴(۲)، ۲۸۷.

نوروزی، داریوش و همکاران (۱۳۹۴). تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مقیاس انگیزش وظایف شغلی اساتید. روان‌شناسی تربیتی، ۱۱(۳۶)، ۷۹-۱۱۰.

یوسف‌زاده، محمدرضا و همکاران (۱۴۰۱). بررسی ماهیت و ویژگی‌های عناصر برنامه درسی جامع دروس معارف اسلامی: یک مطالعه کیفی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۲(۴۴)، ۳۸۳-۴۰۸.

Adebayo, A. S. & Gombakomba, T. (2013). Dimensions of teachers' job satisfaction in primary schools in Gweru District. *Zimbabwe: A factor analysis. European Scientific Journal*, 9(25), 309–317.

Munyengabe, S.; Haiyan, H.; Yiyi, Z.; Jiefei, S. (2017). Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and Job Satisfaction in a Chinese University. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(10), 6416–6430.

Pautz, M. C. & Vogel, M. D. (2020). Investigating faculty motivation and its connection to faculty work-life balance: Engaging public service motivation to explore faculty motivation. *Journal of Public Affairs Education*, 26(4), 437–457.

Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466–473.