

یادگیری، تربیت و آموزش مدارس در هزاره سوم، دوره سوم، شماره سوم، سال ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۲۶ مرداد ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۸ مرداد ۱۴۰۵

تاریخ ارسال: ۱۶ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ چاپ: ۱ شهریور ۱۴۰۵

© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

طراحی مدل اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی: مطالعه موردی استان مازندران

شیوه استناددهی: یزدانی پرائی، سمانه.، شفیع زاده، حمید.، احمدی، فخر الدین.، و شریعتمداری، نرگس. (۱۴۰۵). طراحی مدل اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی: مطالعه موردی استان مازندران، *یادگیری، تربیت و آموزش مدارس در هزاره سوم*، ۳(۳)، ۲۷-۱.

مشخصات نویسندگان:

۱. سمانه یزدانی پرائی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

۲. حمید شفیع زاده*: گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

۳. فخر الدین احمدی: گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

۴. نرگس شریعتمداری: گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

*پست الکترونیکی نویسنده مسئول: hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدلی جامع برای تبیین اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی در استان مازندران انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و با رویکرد آمیخته کیفی–کمی انجام شد. در بخش کیفی، مشارکت‌کنندگان شامل خبرگان و صاحب‌نظران آموزش‌وپرورش، مدیران مدارس، راهبران آموزشی و اعضای هیئت علمی مرتبط بودند که به‌صورت هدفمند و تا دستیابی به اشباع نظری انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با روش نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد اشتراوس و کوربین در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. حاصل این مرحله، طراحی پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۶ بعد، ۲۸ مؤلفه و ۸۲ شاخص بود. در بخش کمی، از جامعه ۱۱۴۰ نفری معلمان پایه اول ابتدایی استان مازندران، ۲۸۶ معلم در اعتبارسنجی مدل مشارکت کردند. تحلیل مدل اندازه‌گیری و ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی (PLS) انجام شد. نتایج استنباطی نشان داد عوامل علی اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر پدیده محوری اشتیاق شغلی داشتند و بیش از نیمی از واریانس آن را تبیین کردند. پدیده محوری و عوامل زمینه‌ای نیز اثر مثبت و معناداری بر راهبردهای اشتیاق شغلی داشتند، درحالی‌که اثر مستقیم عوامل مداخله‌گر بر راهبردها معنادار نبود. راهبردها قوی‌ترین اثر مستقیم و معنادار را بر پیامدهای مدل نشان دادند. پایایی سازه‌ها با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰.۷۰ و روایی همگرا با AVE بالاتر از ۰.۵۰ تأیید شد؛ روایی واگرا نیز بر اساس معیار فورنل–لارکر مناسب بود. شاخص‌های SRMR=۰.۰۹۳ و GOF=۰.۵۴ نیز برازش مطلوب مدل را تأیید کردند. مدل نهایی نشان داد اشتیاق شغلی معلمان پایه اول پدیده‌ای چندبعدی و پویاست که از تعامل سرمایه‌های درونی معلم، شرایط حمایتی محیط و راهبردهای فعال حرفه‌ای شکل می‌گیرد و می‌تواند به بالندگی شغلی معلمان، شکوفایی تحصیلی دانش‌آموزان، هم‌افزایی همکاران، همیاری خانواده و مدرسه و سرزندگی سازمانی منجر شود.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، معلمان پایه اول ابتدایی، نظریه داده‌بنیاد، مدل‌یابی معادلات ساختاری، حداقل مربعات جزئی، استان مازندران.

Learning, Training, and Education in Schools in the Third Millennium, Vol. 3, No. 3, Year 2026

Submit Date: 06 June 2026
Revise Date: 09 August 2026
Accept Date: 17 August 2026
Publish Date: 23 August 2026



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the CC BY-NC 4.0 License.

Designing a Job Engagement Model for First-Grade Primary School Teachers: A Case Study of Mazandaran Province

How to cite: Yazdani Perae, S., Shafizadeh, H., Ahmadi, F., & Shariatmadari, N. (2026). Designing a Job Engagement Model for First-Grade Primary School Teachers: A Case Study of Mazandaran Province. *Learning, Training, and Education in Schools in the Third Millennium*, *3*(3), 1-27.

Authors' Information:

1. Samaneh Yazdani Perae: PhD Student, Department of Educational Management, Ga.C., Islamic Azad University, Garmsar, Iran
2. Hamid Shafizadeh*: Department of Educational Management, Ga.C., Islamic Azad University, Garmsar, Iran
3. Fakhreddin Ahmadi: Department of Educational Management, Ga.C., Islamic Azad University, Garmsar, Iran
4. Narges Shariatmadari: Department of Educational Management, Ga.C., Islamic Azad University, Garmsar, Iran

Corresponding author's email: hshafizadeh@iau-garmsar.ac.ir

Abstract

This study aimed to design and validate a comprehensive model explaining job engagement among first-grade primary school teachers in Mazandaran Province. This applied study employed a mixed qualitative–quantitative approach. In the qualitative phase, participants comprised educational experts, school principals, instructional supervisors, and faculty members with relevant expertise, who were purposively selected until theoretical saturation was achieved. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using Strauss and Corbin's systematic grounded theory approach through open, axial, and selective coding. This phase resulted in a researcher-made questionnaire comprising 6 dimensions, 28 components, and 82 indicators. In the quantitative phase, 286 first-grade teachers were selected from a population of 1,140 teachers in Mazandaran Province to validate the proposed model. The measurement and structural models were assessed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Inferential analyses indicated that causal conditions had a direct, positive, and significant effect on the core phenomenon of job engagement and explained more than half of its variance. The core phenomenon and contextual conditions exerted positive and significant effects on job-engagement strategies, whereas the direct effect of intervening conditions on strategies was not statistically significant. Strategies demonstrated the strongest direct and significant effect on model outcomes. Construct reliability was supported by Cronbach's alpha and composite reliability coefficients exceeding 0.70, while convergent validity was confirmed by AVE values above 0.50. Discriminant validity was also supported by the Fornell–Larcker criterion. Furthermore, SRMR=0.093 and GOF=0.54 supported the overall empirical fit of the proposed model. The validated model indicates that first-grade teachers' job engagement is a dynamic, multidimensional phenomenon shaped by the interaction of teachers' internal psychological resources, supportive contextual conditions, and active professional strategies. Strengthening these factors may promote teachers' professional flourishing, students' academic development, collegial synergy, family–school collaboration, and organizational vitality.

Keywords: *Job Engagement, First-Grade Teachers, Grounded Theory, Structural Equation Modeling, Partial Least Squares, Mazandaran Province.*

مقدمه

اشتیاق شغلی در سال‌های اخیر به‌عنوان یکی از سازه‌های کلیدی در حوزه رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی مثبت‌گرا مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا کیفیت تجربه کارکنان از شغل و میزان درگیری شناختی، عاطفی و رفتاری آنان با فعالیت‌های حرفه‌ای، می‌تواند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد فردی، اثربخشی سازمانی، کیفیت خدمات، ماندگاری در شغل و سلامت روانی آنان اثرگذار باشد. اشتیاق شغلی را می‌توان حالتی مثبت، پایدار و انگیزشی دانست که در آن فرد با انرژی، تعهد، تمرکز و احساس معنا به وظایف حرفه‌ای خود می‌پردازد و شغل را صرفاً وسیله‌ای برای کسب درآمد تلقی نمی‌کند، بلکه آن را بخشی از هویت، رسالت و خودکارآمدی خویش می‌داند. در چنین شرایطی، فرد نه‌تنها برای انجام وظایف رسمی تلاش می‌کند، بلکه آمادگی بیشتری برای یادگیری، خلاقیت، تعامل سازنده و مقابله فعال با دشواری‌های شغلی دارد. یافته‌های پژوهشی نیز نشان داده‌اند که اشتیاق کارکنان با تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی و افزایش انگیزش خدمت عمومی ارتباط دارد و در شرایط دشوار و پرتنش می‌تواند به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم عمل کند (Agustina et al., 2022; Nagpal, 2022).

در حرفه معلمی، اهمیت اشتیاق شغلی دوچندان است؛ زیرا معلم نه‌فقط یک نیروی انسانی سازمانی، بلکه عامل اصلی تحقق اهداف یاددهی–یادگیری و واسطه میان برنامه درسی، محیط مدرسه و تجربه تحصیلی دانش‌آموزان است. کیفیت حضور حرفه‌ای معلم، میزان انرژی روانی و عاطفی او و نوع نگرش وی به نقش آموزشی می‌تواند بر انگیزش یادگیری، احساس امنیت، نگرش دانش‌آموز به مدرسه و حتی کیفیت تعامل خانواده با نظام آموزشی تأثیر بگذارد. بررسی‌های انجام‌شده درباره مفهوم اشتیاق شغلی در میان معلمان نشان می‌دهد که این سازه با احساس تعلق به حرفه، علاقه به تدریس، تعهد نسبت به دانش‌آموزان، تمرکز بر فعالیت‌های آموزشی و تمایل به تلاش فراتر از الزامات رسمی شغل همراه است (Charzehyani et al., 2025; Jashan et al., 2025). از این منظر، معلم مشتاق فردی است که حضور او در کلاس درس با انرژی، پایداری، خلاقیت و احساس مسئولیت حرفه‌ای همراه بوده و در برابر دشواری‌های آموزشی، رویکردی فعال و سازنده اتخاذ می‌کند.

اهمیت اشتیاق شغلی در مقطع ابتدایی، به‌ویژه پایه اول، از حساسیت این دوره در شکل‌دهی نگرش دانش‌آموز به مدرسه و یادگیری ناشی می‌شود. دانش‌آموزان پایه اول برای نخستین بار به‌طور رسمی و مستمر با ساختار مدرسه، قواعد یادگیری، ارزشیابی، تکالیف آموزشی و روابط سازمان‌یافته با معلم مواجه می‌شوند و کیفیت این تجربه نخستین می‌تواند پیامدهای بلندمدتی برای رشد تحصیلی و روانی آنان داشته باشد. معلمان پایه اول علاوه بر وظایف آموزشی، مسئولیت‌های عاطفی، ارتباطی و سازشی گسترده‌ای بر عهده دارند و باید هم‌زمان با آموزش مهارت‌های پایه، اضطراب ورود به مدرسه، تفاوت‌های فردی و نیازهای عاطفی کودکان را مدیریت کنند. پژوهش‌های داخلی درباره معلمان ابتدایی نیز نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی یکی از عوامل مهم در کیفیت عملکرد آموزشی، علاقه به حرفه و بهبود پیامدهای مرتبط با یادگیری دانش‌آموزان است (Bahrami & Ghorbanifar, 2024; Sotoudeh et al., 2024). بر همین اساس، شناخت ابعاد و عوامل شکل‌دهنده این سازه در میان معلمان پایه اول از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

یکی از مفاهیم بنیادین در تبیین اشتیاق شغلی، احساس معنا در کار است. هنگامی که کارکنان فعالیت‌های حرفه‌ای خود را معنادار تلقی می‌کنند و میان وظایف شغلی و ارزش‌های فردی یا اجتماعی خویش پیوند برقرار می‌سازند، درگیری عاطفی و شناختی بیشتری با شغل نشان می‌دهند. پژوهش‌های انجام‌شده در محیط‌های کاری مختلف نشان داده‌اند که معناداری شغل می‌تواند حلقه واسط میان ویژگی‌های سازمانی و اشتیاق کاری باشد و احساس ارزشمندی نقش حرفه‌ای، آمادگی کارکنان برای صرف انرژی و تلاش مستمر را افزایش دهد (Meng et al., 2022). همچنین، اشتیاق به کار و تجربه کار معنادار با کاهش تمایل به ترک شغل و تقویت وابستگی حرفه‌ای مرتبط دانسته شده است (Dwidienawati et al., 2023). این موضوع در حرفه معلمی اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا معلمان، به‌ویژه در پایه اول ابتدایی، کار خود را غالباً در پیوند با رشد، آموزش و شکل‌دهی آینده کودکان تعریف می‌کنند و درک عمیق از رسالت تربیتی می‌تواند به یکی از منابع اصلی اشتیاق آنان تبدیل شود.

در کنار معناداری شغلی، خودکارآمدی حرفه‌ای نیز از متغیرهای اساسی در شکل‌گیری اشتیاق شغلی معلمان است. خودکارآمدی بیانگر باور فرد به توانایی خویش برای سازمان‌دهی و اجرای موفق فعالیت‌های موردنیاز در موقعیت‌های حرفه‌ای است. معلمی که خود را در مدیریت کلاس، آموزش مؤثر، حل مشکلات دانش‌آموزان و مواجهه با فشارهای حرفه‌ای توانمند می‌داند، احتمال بیشتری دارد که با انرژی و اطمینان در فعالیت‌های آموزشی مشارکت کند. پژوهش‌های ساختاری نشان داده‌اند که خودکارآمدی معلم با لذت از تدریس و اشتیاق شغلی ارتباط مثبت دارد و می‌تواند بخشی از سازوکار روان‌شناختی شکل‌دهنده مشارکت فعال معلم در حرفه باشد (Xiao et al., 2022). همچنین، شواهد جدید نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی می‌تواند نقش میانجی مهمی در ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای، غنی‌سازی شغلی و اشتیاق معلمان ایفا کند (Tabe Bordbar et al., 2026). بنابراین، اشتیاق شغلی را نمی‌توان صرفاً محصول محیط سازمانی دانست، بلکه باورهای درونی معلم درباره توانایی و شایستگی حرفه‌ای نیز در شکل‌گیری آن نقش تعیین‌کننده دارند.

در همین راستا، شایستگی حرفه‌ای و منابع روان‌شناختی معلمان می‌توانند بر اشتیاق آنان اثر بگذارند. یافته‌های مطالعات انجام‌شده درباره شایستگی معلمان نشان داده‌اند که توانایی حرفه‌ای بالاتر می‌تواند از طریق کاهش فشار شغلی و خستگی هیجانی و افزایش احساس موفقیت حرفه‌ای، زمینه اشتیاق بیشتر را فراهم کند (Chen et al., 2025). همچنین، برخورداری از سلامت معنوی و منابع درونی مثبت در گروه‌های حرفه‌ای مختلف با سطوح بالاتر اشتیاق کاری همراه گزارش شده است (Arbabi et al., 2026). این یافته‌ها نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی یک پدیده تک‌عاملی نیست، بلکه از تعامل نگرش‌ها، شایستگی‌ها، منابع روان‌شناختی و تجربه ذهنی فرد از شغل شکل می‌گیرد. در مورد معلمان پایه اول، ویژگی‌هایی مانند صبوری، تنظیم هیجان، تاب‌آوری، علاقه به کودک و باور به اثرگذاری حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در حفظ اشتیاق در شرایط دشوار داشته باشد.

با وجود اهمیت منابع فردی، محیط سازمانی مدرسه نیز نقش مهمی در تقویت یا تضعیف اشتیاق شغلی دارد. فرهنگ سازمانی مثبت، حمایت مدیریت، عدالت، اعتماد، فرصت مشارکت و روابط حرفه‌ای مطلوب از جمله عوامل زمینه‌ای هستند که می‌توانند انرژی روانی کارکنان را حفظ کنند و احساس تعلق آنان به سازمان را افزایش دهند. فراتحلیل‌های اخیر نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی ارتباط معناداری

دارد و محیط‌هایی که بر حمایت، مشارکت، انسجام و ارزش‌های مشترک تأکید می‌کنند، شرایط مناسب‌تری برای بروز اشتیاق کارکنان فراهم می‌سازند (Razm Talab & Taghavi, 2026). در محیط مدرسه نیز سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی از پیش‌بین‌های مهم اشتیاق شغلی معلمان گزارش شده‌اند (Arianmehr, 2025). بنابراین، اشتیاق معلم تنها تابع انگیزه شخصی نیست و کیفیت فضای مدرسه، نحوه تعامل مدیر با معلم و میزان حمایت ساختاری می‌تواند در تداوم یا فرسایش این انگیزه نقش داشته باشد.

سبک رهبری مدیر مدرسه نیز یکی از مؤلفه‌های مهم در این زمینه است. رهبری اصیل، حمایتی و مبتنی بر اعتماد می‌تواند با تقویت سرمایه روان‌شناختی، احساس امنیت و استقلال حرفه‌ای، زمینه مشارکت فعال‌تر معلمان در فعالیت‌های آموزشی را فراهم سازد. نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رهبری اصیل مدیران با اشتیاق کاری و سرمایه روان‌شناختی معلمان ارتباط دارد (Norouzi et al., 2024). همچنین، پژوهش‌های جدیدتر در میان معلمان مدارس ابتدایی نشان داده‌اند که ادراک معلمان از رهبری مدیر مدرسه می‌تواند از طریق کاهش فشار شغلی و تقویت بازآفرینی شغل، بر اشتیاق کاری آنان اثر بگذارد (Chen & Xie, 2026). این یافته‌ها بر ضرورت توجه به مدیریت مدرسه به‌عنوان یکی از بسترهای اساسی شکل‌گیری اشتیاق تأکید دارند، به‌ویژه در پایه اول که نیازهای آموزشی و عاطفی دانش‌آموزان، حجم مسئولیت معلم را افزایش می‌دهد.

یکی دیگر از عوامل مهم در تجربه اشتیاق شغلی، میزان استقلال حرفه‌ای و توانایی معلم در بازطراحی فعالیت‌های شغلی خود است. هنگامی که معلم می‌تواند متناسب با شرایط کلاس، نیازهای دانش‌آموزان و سبک حرفه‌ای خود روش‌های تدریس را انتخاب یا اصلاح کند، احساس کنترل، شایستگی و مالکیت بیشتری نسبت به کار خود پیدا می‌کند. بازآفرینی شغل، یعنی تلاش فعال فرد برای تغییر جنبه‌های وظیفه‌ای، ارتباطی یا شناختی شغل، می‌تواند پاسخی سازنده به فشارهای حرفه‌ای باشد و اشتیاق را افزایش دهد. یافته‌های پژوهشی جدید درباره معلمان ابتدایی نشان می‌دهد که بازآفرینی شغل نقش مهمی در ارتباط میان ادراک از رهبری و اشتیاق شغلی دارد و می‌تواند اثرات منفی فشار حرفه‌ای را تعدیل کند (Chen & Xie, 2026). از این رو، مطالعه راهبردهایی که معلمان برای حفظ یا بازسازی اشتیاق خود به کار می‌گیرند، برای طراحی یک مدل جامع ضروری است.

از سوی دیگر، فشار شغلی، خستگی هیجانی، تعارض نقش، حجم بالای وظایف، انتظارات والدین و محدودیت منابع می‌توانند به کاهش اشتیاق شغلی منجر شوند. این عوامل به‌ویژه در مشاغل آموزشی که نیازمند تعامل مداوم عاطفی و شناختی هستند، اهمیت دارند. پژوهش‌های انجام‌شده نشان داده‌اند که استرس شغلی و فرسودگی می‌توانند رابطه میان شایستگی و اشتیاق معلمان را تحت تأثیر قرار دهند (Chen et al., 2025). همچنین، بررسی‌های مرتبط با فرسودگی و اشتیاق کاری نشان می‌دهد که این دو سازه اگرچه مفاهیمی متمایز هستند، اما در تجربه شغلی کارکنان به‌شدت با یکدیگر مرتبط‌اند و کاهش منابع روان‌شناختی می‌تواند با کاهش انگیزش و درگیری حرفه‌ای همراه شود (Agustina et al., 2022). در نتیجه، مطالعه اشتیاق شغلی نیازمند توجه هم‌زمان به عوامل تقویت‌کننده و عوامل فرساینده است.

در حرفه معلمی، اشتیاق شغلی افزون بر پیامدهای فردی، به نتایج آموزشی دانش‌آموزان نیز مرتبط است. معلم مشتاق معمولاً انرژی بیشتری در کلاس ایجاد می‌کند، از روش‌های متنوع آموزشی استفاده می‌کند و ارتباط عاطفی و شناختی مؤثرتری با دانش‌آموزان برقرار می‌سازد.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اشتیاق معلم می‌تواند به افزایش انگیزش تحصیلی و موفقیت دانش‌آموزان کمک کند (Ghorbani Gorji & Arimi, 2024). همچنین، یافته‌های مرتبط با شور و اشتیاق معلم و پیام‌های همدلانه او نشان می‌دهد که نحوه ابراز هیجان مثبت معلم با ادراک و پیامدهای دانش‌آموزان ارتباط دارد (Santana-Monagas et al., 2025). این امر در پایه اول ابتدایی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا نوآموزان در آغاز مسیر تحصیلی خود تا حد زیادی نگرش به مدرسه و یادگیری را در بستر رابطه با معلم شکل می‌دهند.

اشتیاق شغلی همچنین با بهزیستی حرفه‌ای معلمان ارتباط دوسویه دارد. معلمانی که در شغل خود احساس معنا، اثربخشی و مشارکت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که از تجربه حرفه‌ای مثبت و سازگاری شغلی برخوردار باشند. در مقابل، بهزیستی بیشتر نیز می‌تواند منابع لازم برای حفظ اشتیاق را فراهم کند. یافته‌های جدید در میان معلمان ابتدایی نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی در ارتباط میان باورهای تدریس و بهزیستی نقش مهمی دارد و سازگاری شغلی نیز می‌تواند این روابط را تقویت یا تعدیل کند (Wang & Xu, 2026). چنین نتایجی نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی باید در قالب یک فرآیند پویا بررسی شود؛ فرآیندی که در آن باورها، منابع روان‌شناختی، سازگاری، محیط کار و پیامدهای حرفه‌ای به‌طور متقابل بر یکدیگر اثر می‌گذارند.

مطالعات داخلی نیز به‌تدریج از رویکردهای تک‌متغیری فاصله گرفته و به سمت طراحی مدل‌های چندبعدی اشتیاق شغلی حرکت کرده‌اند. پژوهش‌های مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی می‌تواند حاصل تعامل پیچیده‌ای میان شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها باشد و برای تبیین دقیق آن باید تجربه زیسته و ادراک حرفه‌ای کارکنان نیز مورد توجه قرار گیرد (Pourhabibi et al., 2023). همچنین، در پژوهش‌های مدل‌سازی اشتیاق شغلی در سایر سازمان‌ها نیز عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و محیطی در قالب چارچوب‌های چندبعدی مورد توجه قرار گرفته‌اند (Shirvani, 2025). این جهت‌گیری پژوهشی نشان می‌دهد که برای شناخت اشتیاق شغلی معلمان نیز نمی‌توان به سنجش چند همبستگی محدود بسنده کرد و نیاز به مدلی وجود دارد که روابط بین ابعاد مختلف پدیده را به‌صورت یکپارچه نشان دهد.

در مطالعات مرتبط با معلمان ابتدایی، برخی پژوهش‌ها عوامل مؤثر بر اشتیاق را شناسایی کرده‌اند و بر نقش حمایت سازمانی، شرایط مدرسه، ویژگی‌های فردی و انگیزش حرفه‌ای تأکید داشته‌اند (Sotoudeh et al., 2024). برخی دیگر به بررسی ابعاد مفهومی اشتیاق در میان معلمان پرداخته و اهمیت مؤلفه‌هایی مانند انرژی، دلبستگی، مسئولیت‌پذیری و غرق‌شدگی در کار را برجسته کرده‌اند (Bahrami & Ghorbanifar, 2024; Jashan et al., 2025). در عین حال، مطالعات جدید بر نقش متغیرهایی مانند اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی، فرهنگ سازمانی، رهبری، سلامت معنوی و شایستگی حرفه‌ای تأکید دارند (Arbabi et al., 2026; Razm Talab & Taghavi, 2026; Tabe Bordbar et al., 2026). با این حال، هنوز مدل جامعی که این عوامل را در بستر ویژه معلمان پایه اول ابتدایی و در ارتباط با راهبردهای فعال آنان برای حفظ اشتیاق و پیامدهای حاصل از آن تلفیق کند، محدود است.

این خلأ زمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که به ویژگی‌های منحصربه‌فرد پایه اول توجه شود. معلم پایه اول با کودکانی مواجه است که هنوز با هنجارهای مدرسه، ساختار کلاس و الزامات یادگیری رسمی سازگار نشده‌اند و نیازمند حمایت عاطفی، صبر، تکرار، بازی، تنوع آموزشی و

ارتباط مستمر با خانواده هستند. چنین شرایطی می‌تواند حجم کار عاطفی و شناختی معلم را افزایش دهد و در عین حال، احساس معنا و اثرگذاری حرفه‌ای را نیز تقویت کند. ازاین‌رو، عوامل تعیین‌کننده اشتیاق در این گروه ممکن است با سایر معلمان یا کارکنان سازمان‌ها تفاوت داشته باشد. مطالعات مربوط به باورهای تدریس، سازگاری شغلی و بهزیستی معلمان ابتدایی نیز بر ضرورت توجه اختصاصی به این گروه تأکید کرده‌اند (Wang & Xu, 2026). همچنین، تحقیقات جدید درباره رهبری مدیران مدارس ابتدایی نشان می‌دهد که عوامل محیطی و راهبردهای سازگارانه معلم می‌توانند به‌طور هم‌زمان در شکل‌گیری اشتیاق نقش داشته باشند (Chen & Xie, 2026).

علاوه بر این، تحولات اخیر در محیط‌های آموزشی، افزایش انتظارات خانواده‌ها، گسترش منابع آنلاین، تغییر شیوه‌های تدریس، فشارهای اقتصادی و افزایش مسئولیت‌های اداری سبب شده است اشتیاق شغلی معلمان بیش از گذشته در معرض نوسان قرار گیرد. در چنین شرایطی، اشتیاق را نمی‌توان یک ویژگی ثابت و تغییرناپذیر در نظر گرفت؛ بلکه باید آن را فرایندی دانست که ممکن است در اثر عوامل سازمانی و فردی تقویت، تضعیف یا بازسازی شود. پژوهش‌های اخیر نیز نشان می‌دهند که باورها، بهزیستی، سازگاری، خودکارآمدی و راهبردهای بازآفرینی شغل می‌توانند در استمرار این فرایند نقش داشته باشند (Chen & Xie, 2026; Wang & Xu, 2026). همچنین، شواهد مربوط به رابطه اشتیاق با عملکرد، تعهد و ماندگاری شغلی ضرورت مداخله سازمانی برای حمایت از این سازه را تأیید می‌کنند (Dwidienawati et al., 2023; Nagpal, 2022).

در کنار این عوامل، پژوهش‌های جدیدتر بر ضرورت توجه به پیامدهای گسترده اشتیاق شغلی تأکید دارند. اشتیاق معلم می‌تواند از سطح فردی فراتر رفته و به محیط کلاس، روابط همکاران، تعامل با خانواده و فرهنگ مدرسه سرایت کند. معلمی که از انرژی و معنا در کار برخوردار است، نه‌تنها کیفیت تدریس بالاتری ارائه می‌دهد، بلکه می‌تواند به شکل‌گیری فضای روانی مثبت در مدرسه کمک کند. نقش اشتیاق معلمان در بهبود انگیزش و موفقیت دانش‌آموزان (Ghorbani Gorji & Arimi, 2024)، ارتباط آن با پیام‌های مثبت و همدلانه در کلاس (Santana-Monagas et al., 2025) و تأثیر آن بر پیامدهای فردی و سازمانی، همگی نشان‌دهنده ضرورت بررسی این سازه از منظر یک مدل جامع هستند. از سوی دیگر، تبیین اشتیاق بدون توجه به راهبردهای معلمان برای مقابله با فشارها و حفظ انرژی حرفه‌ای، تصویری ناقص از این پدیده ارائه خواهد داد.

بر این اساس، اگرچه پژوهش‌های پیشین هر یک بخشی از عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی را روشن ساخته‌اند، از جمله نقش خودکارآمدی و لذت از تدریس (Xiao et al., 2022)، معناداری کار (Meng et al., 2022)، فرهنگ و سلامت سازمانی (Razm Arianmehr, 2025; Talab & Taghavi, 2026)، رهبری مدیران و سرمایه روان‌شناختی (Norouzi et al., 2024)، شایستگی و فشار شغلی (Chen et al., 2025)، اخلاق حرفه‌ای و غنی‌سازی شغل (Tabe Bordbar et al., 2026) و عوامل زمینه‌ای و فردی معلمان ابتدایی (Sotoudeh et al., 2024)، هنوز نیاز به مدلی زمینه‌مند وجود دارد که این عوامل را در قالب روابط نظام‌مند و متناسب با واقعیت حرفه‌ای معلمان پایه اول ابتدایی تبیین کند. همچنین، ادبیات موجود کمتر به این پرسش پرداخته است که معلمان پایه اول در مواجهه با شرایط تسهیل‌گر یا

بازدارنده چه راهبردهایی برای حفظ اشتیاق خود به کار می‌گیرند و این راهبردها چه پیامدهایی در سطوح فردی، دانش‌آموزی، خانوادگی و سازمانی ایجاد می‌کنند.

در نتیجه، با توجه به نقش حیاتی معلمان پایه اول در شکل‌دهی نخستین تجربه رسمی یادگیری، ضرورت حفظ سرمایه انسانی در نظام آموزشی، اهمیت تعامل میان عوامل فردی و سازمانی و محدودیت مدل‌های جامع و بومی در این زمینه، طراحی و اعتبارسنجی الگویی که بتواند شرایط شکل‌گیری، عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر، راهبردهای حفظ و بازسازی و پیامدهای اشتیاق شغلی را به‌صورت یکپارچه تبیین کند، از اهمیت نظری و کاربردی بالایی برخوردار است؛ ازاین‌رو، هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتبارسنجی مدل اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی در استان مازندران بود.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، تحقیقی کاربردی[1]است. هدف غایی این مطالعه گره‌گشایی از چالش‌های ملموس و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در حساس‌ترین مقطع نظام تعلیم و تربیت، یعنی پایه اول دوره ابتدایی است. پایه اول نقشی بنیادین در شکل‌گیری شاکله علمی، رفتاری و انگیزشی دانش‌آموزان دارد و به سبب فشارهای مضاعف کاری، تدریس در این مقطع مستلزم سطوح بسیار بالایی از انرژی، دلبستگی و اشتیاق شغلی است. از این‌رو مدل طراحی در این رساله صرفاً به غنای مبانی نظری محدود نمانده، بلکه چارچوبی سنجش‌پذیر، عملیاتی و مبتنی بر شواهد میدانی استان مازندران در اختیار مدیران آموزش‌وپرورش، سیاست‌گذاران آموزشی و طراحان دوره‌های توسعه حرفه‌ای معلمان قرار می‌دهد. کاربست خروجی‌های این مدل زمینه را برای شناسایی موانع انگیزش، پیشگیری از فرسودگی شغلی، بازنگری در نظام پشتیبانی و تسهیلات معلمان و درنهایت بهبود کیفیت تدریس و موفقیت تحصیلی نوآموزان فراهم می‌آورد.

مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل خبرگان و صاحب‌نظران حوزه ی آموزش‌وپرورش، از جمله معاونان آموزش ابتدایی سازمان‌های آموزش‌وپرورش استان، مدیران مدارس، راهبران آموزشی و اعضای هیئت علمی متخصص و فعال در این حوزه بودند. جامعه آماری در این بخش شامل معلمان پایه اول ابتدایی استان مازندران که تعداد آن‌ها طبق آمار اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران ۱۱۴۰ نفر می‌باشد.

تعیین حجم نمونه در مطالعات کیفی بر خلاف پژوهش‌های کمی، مبتنی بر فرمول‌های آماری برآورد و تعمیم احتمالی به جامعه آماری بزرگ‌تر نیست؛ بلکه غایت آن دست‌یابی به فهم عمیق، غنای مفهومی و بازنمایی ابعاد پدیدارشناختی موضوع مورد بررسی است. از این رو، در این پژوهش روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع «نمونه‌های حاوی اطلاعات غنی» مبنای عمل قرار گرفت. انتخاب این روش بر این فرض استوار است که همه افراد یک جامعه آماری از آگاهی، بینش تجربی و تسلط مفهومی یکسانی نسبت به چالش‌های اشتیاق شغلی در پایه اول ابتدایی برخوردار نیستند؛ بنابراین محقق نیازمند گزینش هدفمند افرادی است که بیشترین عمق داده و بیشترین تجارب زیسته را دارا بوده و توانایی بازگویی ساختاریافته این تجارب را در جریان تعامل پژوهشی داشته باشند.

[1]. Applied Res

فرایند شناسایی و گزینش مشارکت‌کنندگان بر پایه معیارهای ورود مشخص و هدفمند صورت پذیرفت. معیارهای شایستگی نخبگان شامل داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد در حوزه‌های مرتبط، سابقه مدیریت، نظارت یا تدریس متمرکز بر مقطع ابتدایی به مدت حداقل پانزده سال، تسلط تجربی بر ویژگی‌های روان‌شناختی و پداگوژیک پایه اول ابتدایی و یا داشتن سوابق علمی و پژوهشی مکتوب در حوزه اشتیاق شغلی، انگیزش منابع انسانی و مدیریت آموزشی بود. بر همین اساس، گروه نخبگان از میان چهار قشر راهبردی گزینش شدند: معاونان آموزش ابتدایی ادارات آموزش‌وپرورش استان مازندران با اشراف بر اسناد بالادستی و موانع ساختاری، مدیران مدارس با تسلط بر تعاملات و فشارهای عملیاتی محیط مدرسه، راهبران آموزشی به سبب نظارت مستقیم میدانی بر فرایند تدریس و عملکرد روزمره معلمان پایه اول، و اعضای هیئت علمی دانشگاه که در قلمرو رهبری آموزشی، رفتار سازمانی و یادگیری مقطع ابتدایی صاحب تألیفات و پژوهش بودند.

در این پژوهش ابتدا به روش کتابخانه‌ای از ابزار اسناد و مدارک استفاده خواهد شد و مبانی نظری و پیشینه پژوهش بررسی و مطالعه و جمع بندی شد. سپس به روش میدانی با بکارگیری ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و صاحب نظران مصاحبه شد. برای اجرای مصاحبه پروتکل تهیه شد (نحوه مصاحبه، مدت زمان انجام مصاحبه، نحوه یادداشت برداری و...) و سوالات باز پاسخ مبتنی بر سؤالات پژوهش و مبانی نظری پژوهش طراحی شد.

پرسشنامه بسته حاصل از مصاحبه مدل اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی: پس از تبدیل مصاحبه‌های نخبگان به‌صورت نوشتاری و استخراج کدهای مربوطه و دسته‌بندی آن‌ها، سؤالات این پرسشنامه (محقق‌ساخته) در قالب ۶ بعد،۲۸ مؤلفه و۸۲ شاخص طراحی شد. که در آن، از طیف نگرش‌سنج لیکرت در مقیاس فاصله‌ای استفاد شد و گزینه‌های پاسخ‌دهی پرسشنامه براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شد؛ به‌گونه‌ای که «کاملاً موافقم» امتیاز۵، «موافقم» امتیاز ۴، «نظری ندارم» امتیاز ۳، « مخالفم» امتیاز ۲، «کاملاً مخالفم» امتیاز ۱ را به خود اختصاص می‌داد. از آن‌جاکه در این مقیاس اندازه‌گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج۵ درجه‌ای لیکرت است، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۱ تا۵ قرار می‌گیرد. چنان‌چه در هریک از مؤلفه‌ها (خرده مقیاس‌ها) و کل سوالات پرسشنامه مجموع نمرات هر بخش بر تعداد سؤالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخ‌گو بین ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد. این پرسشنامه به‌منظور اعتبارسنجی مدل در اختیار معلمان قرار می‌گیرد تا مشخص شود آیا مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج‌شده از نظر جامعه هدف از اعتبار، تناسب و پذیرش لازم برخوردارند یا خیر.

الف) سؤالات عمومی: شامل اطلاعات دموگرافیک آزمودنی شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت و نوع استخدام آزمودنی‌ها خواهد بود.

ب) سوالات تخصصی: شامل ۸۲گویه در مورد سنجش وضعیت هریک از متغیرها و ابعاد مدل تحقیق، بر طبق مدل ثانویه ارائه شده می‌باشد.

یافته‌ها

برای پاسخ‌گویی به سؤال های پژوهش، داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بر مبنای فرآیند نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مورد واکاوی قرار گرفتند. این تحلیل در سه مرحله پیوسته و نظام‌مند شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی اجرا شد.

اولین گام از مرحله تجزیه و تحلیل، شناسایی و به دست آوردن مفاهیم از متن مصاحبه های انجام شده بود. بر مبنای اولین گام، در پایان هر مصاحبه پژوهشگر با جستجوی چند باره در متن پیاده سازی شده، مفاهیم موجود در آن را استخراج و کدگذاری نمود.

جدول ۱: خلاصه کدهای اولیه استخراج شده از مصاحبه با خبرگان

شماره مصاحبه شونده	خلاصه کدهای اولیه استخراج شده از مصاحبه با خبرگان
مصاحبه شونده ۱	*انرژی و نشاط در تدریس، علاقه واقعی به کودکان، خلاقیت در آموزش، تعهد و مسئولیت‌پذیری، توجه به تفاوت‌های فردی، تعامل مثبت با دانش‌آموزان، تمایل به رشد حرفه‌ای، همکاری با والدین، حمایت مدیر، قدردانی و تشویق، روابط مثبت با همکاران، امکانات آموزشی مناسب، فرصت رشد حرفه‌ای، محیط فیزیکی مناسب، مسئولیت‌های خانوادگی، مشکلات اقتصادی، تعارض نقش، حقوق ناکافی، بوروکراسی اداری، آزمون‌محوری، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری، کلاس پرجمعیت، مدیریت غیرحمایتی، رقابت منفی، کاهش جایگاه اجتماعی، انتظارات زیاد والدین، فشار اقتصادی، سلامت روان، حمایت عاطفی خانواده، تنوع در تدریس*
مصاحبه شونده ۲	*عاشقانه کار کردن، صرف وقت و انرژی زیاد، باور راسخ، شایسته بودن، کارآمد بودن، صلاحیت حرفه‌ای، بعد خانوادگی، بعد اقتصادی، بعد سیاسی، بعد فرهنگی، بعد اجتماعی، همکاری با همکاران، ارتباط مثبت با همکاران، اعتماد و اعتبار، پویایی محیط آموزشی، امکانات آموزشی، حمایت‌های تربیتی، حمایت اولیا، حمایت بومی، شناخت خود، عوامل شخصیتی، عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، ابعاد ناشناخته انسان، حفظ خود، کوشش برای کارآمدی، خودانگیزشی، کسب دانش حرفه‌ای، بهترین مشوق بودن، رضایت از خود*
مصاحبه شونده ۳	*اشتیاق به عنوان فرایند احساسی، عوامل انسانی مدرسه، پشتکار معلم پایه اول، ذوب شدن در کار، شور و اشتیاق در تدریس، عوامل مادی و مالی، مدیر و همکاران هم‌سطح، تعادل اهداف، تعادل انتظارات و وظایف، اشتیاق به عنوان رضایت شغلی، دیده نشدن معلم، نبود مکانیزم پاداش، فقدان رابطه شغلی، آمادگی کامل فردی، نداشتن مشکلات روانشناختی، اشتراک موفقیت‌ها، موفقیت‌های منحصر به فرد، تغییرات محیط کار، تغییر مدرسه، حس رضایتمندی، جلب نظر مدیر، ارتباط دانش‌آموز با معلم، تایید در یادگیری، حس خوشایند موفقیت فرزند*
مصاحبه شونده ۴	*پیش‌بینی‌کننده قهار، اطلاعات روانشناسی، آگاهی از مرحله پیش‌عملیاتی، آگاهی از نیاز به بازی، مطالعه روزانه، صبوری و تاب‌آوری، نیاز به تکرار و تمرین، تحمل نوسانات کودکان، مدیریت والدین، مهارت ارتباطی و کلامی، درک خانواده، اشتیاق درونی، سیستم منظم، آموزش و پرورش قابل اعتماد، بها دادن به معلم، امنیت روانی معلم، بازخورد مثبت والدین، برآورده نشدن انتظارات، فشار روانی والدین، کاغذ بازی اداری، چک‌لیست و پوشه کار، جو مدرسه، مشکلات خانوادگی، تراکم کلاس، معلم یار، طعنه همکاران، پدر و مادر بودن معلم، هوش فردی و هیجانی، خودتنظیمی، محیط امن خانوادگی، حفظ جایگاه اجتماعی، بازیابی خود، عوامل سازمانی، مطالعه و به‌روز شدن، سلامت روان، خودمراقبتی، بازسازی اشتیاق، دایره حمایت‌کنندگان، ارتقا به سطح بالاتر، عشق دانش‌آموز به یادگیری، اعتمادبه‌نفس دانش‌آموز، بروز استعدادها، کاهش اضطراب، اعتماد والدین، مشارکت والدین*
مصاحبه شونده ۵	*عاشقانه کار کردن، صرف وقت و انرژی، بازخورد تقویت‌کننده، بازخورد مثبت اولیا، بازخورد مثبت دانش‌آموزان، حصول نتیجه مطلوب، افزایش اشتیاق، موانع اشتیاق، احساس شکست، دریافت پاسخ منفی، عدم دریافت پاداش، خانواده فرهنگی، فرهنگ اصیل، همسر همراه، فرزندان با درک بالا، بهترین مشوق، مطالعه بیشتر، یادگیری خلاقیتی، بازدید از کلاس همکاران، شرکت در جشنواره‌ها، بازسازی اشتیاق، ارتقای کیفیت تدریس، فرایند یادگیری، رضایت والدین، رشد ذهنی دانش‌آموزان، استفاده بهینه از روش‌ها*
مصاحبه شونده ۶	*شروع با انرژی مثبت، سرایت انرژی، عشق به هدف، فراتر از دستمزد، تفکر بلندمدت، نوآوری و خلاقیت، فراتر از ساعت آموزشی، نگاه مستعد به همه، رشد در نقطه استعداد، همراهی با دانش‌آموز و خانواده، حل چالش‌ها، انعطاف‌پذیری، رضایت درونی، اشتیاق درونی، نقش مدرسه و محیط، مدیر مهم‌ترین عامل، قدردانی مدیر، بازخورد به موقع، مدیر سپر بلای معلم، پوشاندن ضعف‌ها، مطرح کردن نقاط قوت، اختیار عمل، فرهنگ همکاری، مشورت با معلمان، تبادل تجربه، آزادی در روش تدریس، موانع خانوادگی، تکالیف در منزل، تماس خارج از ساعت، کلاس مجازی*
مصاحبه شونده ۷	*صبور بودن، خلاق بودن، پرانرژی بودن، علاقه به ارتباط موثر، احساس مسئولیت، علاقه به یادگیری، روش‌های متنوع و جذاب، حمایت مدیر و همکاران، فضای کاری مثبت، قدردانی از تلاش، امکانات آموزشی، مشارکت در تصمیم‌گیری، توجه به نیازها، احساس تعلق، مشکلات خانوادگی و اقتصادی، فشار شغلی، حجم وظایف اداری، کمبود امکانات، سیاست‌ها و بخشنامه‌ها، نبود حمایت کافی، دیده نشدن تلاش، آرامش خانوادگی، ثبات اقتصادی، سلامت روان، حمایت اجتماعی، افزایش اشتیاق، کیفیت عملکرد، مطالعه و به‌روزرسانی، روش‌های جدید، تنوع فعالیت‌ها، تعامل مثبت با همکاران، توجه به پیشرفت، بازنگری شیوه کاری، رضایت شغلی، انگیزه و عملکرد، محیط پویا، روابط حرفه‌ای، اعتماد و رضایت والدین، معلم خلاق یعنی مدرسه پویا، رضایت معلم و اولیا*
مصاحبه شونده ۸	*عشق به تدریس، هوش هیجانی بالا، مدیریت هیجانات، درک دنیای کودکانه، خلاقیت پویا، خودکارآمدی، باور به ایجاد تغییر، صبر فعال، اشتیاق به رشد، مطالعه مداوم، تغییر محیط کار به پویا، فرهنگ حمایتی، تسهیل‌گری مدیر، خودمختاری حرفه‌ای، آزادی چیدمان کلاس، بازخورد*

	مثبت و مستمر، حس دیده شدن، کلاس با نشاط، کاهش خستگی روحی، گروه یادگیری حرفه‌ای، تبادل تجربیات، بوروکراسی اداری، فرم‌پرکردن، گزارش‌نویسی غیرضروری، تناقضات ساختاری، ناامیدی آموخته‌شده، فشار اقتصادی، تورم، شغل دوم، انتظارات غیرواقع‌بینانه والدین
مصاحبه شونده ۹	*باور به رشد همه‌جانبه، فراتر از خواندن و نوشتن، احساس امنیت، دیده‌شدن و توانمندی، علاقه به یادگیری، نگرش کودک‌محور، پذیرش تفاوت‌های فردی، مهارت حرفه‌ای، روش‌های فعال، بازی، قصه، مشاهده، گفت‌وگو، فعالیت گروهی، ارزشیابی توصیفی، یادگیرندگی مستمر، مطالعه، کارگاه‌ها، تجربه همکاران، اصلاح روش تدریس، تعامل با خانواده، خانواده شریک تربیت و یادگیری، انعطاف‌پذیری و صبوری، شکست به عنوان فرصت، بوم و فرهنگ محلی، پیوند آموزش به زندگی، دیدن امکان رشد، احساس اثرگذاری، مدیر حمایتگر، احترام به نظر تخصصی*
مصاحبه شونده ۱۰	*صبوری، مهربانی، خوش‌اخلاقی، انعطاف‌پذیری، علاقه به تدریس، فضای شاد، دقت کافی، روش نو و خلاقانه، حمایت اجتماعی، استقلال در تدریس، امکانات آموزشی، حمایت مدیر و معاون، تقدیر، وظایف متناسب با توان، عدم توجه به زحمات، مشکلات مالی، حجم کار زیاد، تراکم دانش‌آموز، افزایش تاب‌آوری، اشتیاق به حضور، افزایش اعتمادبه‌نفس، مشارکت داوطلبانه، اطمینان والدین، برنامه‌ریزی مطالعه، گفتگو با همکار، ورزش، خواب کوتاه، تمرین تنفس، یادآوری اثر تدریس، بررسی تدریس خود*
مصاحبه شونده ۱۱	*ایجاد امنیت روانی، کاهش اضطراب جدایی، آگاهی روانشناسی کودک، نگاه از زاویه دید کودک، تبدیل مفاهیم به بازی و قصه، عشق بی‌قید و شرط، تقویت عزت نفس، بها دادن به تلاش، تشویق، به‌روز کردن اطلاعات، روش نوین، آشنایی با روانشناسی رشد، توجه به تفاوت‌های فردی، تطبیق با شرایط، صبر بسیار، مواجهه با اشتباهات با صبر، استفاده از شعر و نمایش، برانگیختن کنجکاوی، احترام و ارزش‌گذاری، احساس دیده شدن، قدردانی مدیر و همکاران، برخورد محترمانه، حمایت مدیر، مدیر حامی و منصف، ایستادن پشت معلم، ارائه راه‌حل، فضای آرام و امن، استقلال و اختیار، تدریس با خلاقیت، آزادی در روش*
مصاحبه شونده ۱۲	*علاقه و انگیزه، انرژی، خلاقیت و نوآوری، شناخت ویژگی شناختی، عاطفی و اجتماعی، قدرت تشخیص آموزشی و روانی، ارتباط موثر بر اساس تفاوت‌های فردی، ارتباط با دانش‌آموز، والدین و همکار، ارتباط دوستانه و همیارانه همکاران و مدیر، ارتباط درست والدین با معلم، اعتماد والدین، مناسب و بجا بودن برنامه‌ها و فعالیت‌های اداری، کاغذبازی بخشنامه، تنوع ابزار و امکانات آموزشی، کم بودن امکانات، جبران با خلاقیت، تشویق و پشتیبانی مسئولین و کادر اداری، دیده شدن فعالیت درست، افزایش اشتیاق، اقتصاد (حقوق کم)، حجم زیاد کار، تعداد دانش‌آموز، مشکلات محیط اداری و مدرسه، مشکلات خانوادگی، حجم بخشنامه، دخالت خانواده، دخالت مدیر و معاون، حجم کتاب و مطالب غیرضروری، سلامت جسمی و روحی معلم*

پس از بررسی و حذف مفاهیم تکراری و ادغام و همپوشانی عبارات و مفاهیم، تعداد ۸۲ مفاهیم کلیدی (مصادیق) به دست آمده که از آن ها تحت عنوان کدهای باز نام برده می‌شود و در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: مفاهیم کلیدی (کدهای باز) استخراج شده از مصاحبه با خبرگان

ردیف	مفاهیم کلیدی / مصادیق	شماره مصاحبه شوندگان
۱	عشق به تدریس و عاشقانه کارکردن	۱، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۲	عشق به کودکان	
۳	علاقه و انگیزه درونی	
۴	باور به رشد همه‌جانبه و دیدن امکان رشد در دانش‌آموزان	۶، ۹
۵	تفکر بلندمدت و فراتر از آموزش رسمی	
۶	عشق به هدف و رسالت معلمی	
۷	باور راسخ و شایسته بودن	۲، ۸
۸	صلاحیت حرفه‌ای	
۹	خودانگیزشی و خودکارآمدی	
۱۰	هوش هیجانی	۴، ۸، ۱۱، ۱۲
۱۱	آگاهی روانشناختی (روانشناسی کودک و رشد)	
۱۲	قدرت تشخیص آموزشی و روانی	
۱۳	تعهد و مسئولیت‌پذیری	۱، ۳، ۵، ۶، ۷
۱۴	پشتکار و ذوب شدن در کار	
۱۵	فراتر از دستمزد و ساعت آموزشی	
۱۶	صبر فعال و تحمل نوسانات کودکان	۱، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲

۱۷	تاب‌آوری در برابر چالش ها	
۱۸	انعطاف‌پذیری در شرایط مختلف	
۱۹	حمایت مدیر و مسئولین و اعتماد سازمانی	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۲۰	قدردانی و تشویق وبازخورد مثبت و به موقع	
۲۱	دیده شدن و ارزش‌گذاری و بها دادن به معلم	
۲۲	روابط مثبت و فضای صمیمی با همکاران	۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۲۳	همکاری و همدلی ، و تبادل تجربه و مشورت	
۲۴	گروه‌های یادگیری حرفه‌ای	
۲۵	امکانات و وسایل کمک‌آموزشی	۱، ۲، ۴، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۲۶	فناوری آموزشی و زیرساخت فیزیکی	
۲۷	محیط فیزیکی مناسب (فضای تمیز و آرام و تراکم مناسب کلاس)	
۲۸	استقلال و آزادی عمل در روش تدریس	۱، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱
۲۹	مشارکت در تصمیم‌گیری های مدرسه	
۳۰	فرصت خلاقیت و تناسب وظایف با توان	
۳۱	حمایت عاطفی و آرامش خانوادگی	۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۳۲	درک شغل معلمی توسط خانواده	
۳۳	محیط امن و ثبات اقتصادی خانواده	
۳۴	جایگاه و منزلت اجتماعی معلم	۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۳۵	حمایت بومی و محلی	
۳۶	ارتباط و اعتماد و مشارکت والدین	
۳۷	بوروکراسی و حجم کار و وظایف زائد	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۳۸	سیاست ها وآزمون محوری (تمرکز بر نمره و نگاه کمی)	
۳۹	مدیریت حمایتی و جو سازمانی	
۴۰	فشارنقش و مسئولیت های خانوادگی	۱، ۲، ۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۴۱	مشکلات شخصی و خانوادگی	
۴۲	کاهش جایگاه و منزلت اجتماعی معلم	۱، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲
۴۳	روابط سالم و رقابت همکاران	
۴۴	کمرنگ شدن نقش معلم توسط منابع آنلاین و بی اعتمادی و انتظارات زیاد والدین	
۴۵	فرسودگی شغلی و خستگی مزمن	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱
۴۶	عدم انگیزه و خودکارامدی پایین	
۴۷	شکاف بین انتظارات و واقعیت (عدم دریافت پاداش و دیده نشدن)	
۴۸	حقوق و مزایای ناکافی	۱، ۲، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۴۹	فشار اقتصادی و تورم	
۵۰	مسائل معیشتی و سطح رفاه	
۵۱	مطالعه و یادگیری مداوم (شرکت در دوره‌ها و کارگاه‌ها)	۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۵۲	یادگیری ابزارهای تکنولوژیک و به روز رسانی دانش	
۵۳	باز اندیشی و بازتاب نویسی و مدیریت و سازماندهی زمان	
۵۴	خودمراقبتی و حفظ سلامت جسمی و روانی	۱، ۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۵۵	ورزش، فعالیت بدنی و خواب کافی و استراحت	
۵۶	تمرین تکنیک های آرام سازی، سرگرمی و مدیریت استرس	
۵۷	تبادل تجربه و گفتگو با همکاران (گروه های هم اندیسی)	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۵۸	شبکه حمایت و کمک از معلمان با تجربه	
۵۹	ارتباط مستمر و مثبت با والدین و دانش آموزان	
۶۰	جستجوی معنا و تمرکز بر هدف اصلی تدریس	۱، ۲، ۳، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲

۶۱	جشن گرفتن موفقیت های کوچک و توجه به پیشرفت دانش آموزان	
۶۲	خودانگیزشی و خودکمکی (بهبود کارامدی و کسب دانش حرفه ای)	
۶۳	تنوع و خلاقیت در تدریس (بازی، داستان، شعر و نقاشی)	۱، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱
۶۴	یادگیری مبتنی بر پروژه و بازی وارسازی	
۶۵	ایجاد فضای شاد و پویا (تغییر چیدمان، اردو، اتصال آموزش به زندگی)	
۶۶	تغییرات در محیط کار (جابجایی پایه تدریس و تغییر مدرسه)	۳، ۱۰، ۱۱، ۸
۶۷	بازخورد گرفتن فعالانه از همکاران	
۶۸	افزایش رضایت شغلی ، احساس موفقیت و مفید بودن	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰،
۶۹	نشاط و انرژی شغلی و برخورداری از تعادل مناسب در شغل	۱۱، ۱۲
۷۰	رشد حرفه ای؛ افزایش خلاقیت ، تاب آوری و حس معناداری	
۷۱	افزایش انگیزش درونی، نگرش مثبت به یادگیری و مدرسه	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰،
۷۲	تقویت مهارت های پایه و بهبود عملکرد تحصیلی	۱۱، ۱۲
۷۳	افزایش مهارت های ارتباطی – اجتماعی	
۷۴	ایجاد فضای همکاری و انتقال انرژی و انگیزه	۱، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲
۷۵	افزایش تبادل تجربه و یادگیری حرفه ای	
۷۶	شکل گیری فرهنگ حرفه ای	
۷۷	افزایش اعتماد به معلم و مدرسه	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰،
۷۸	همکاری بیشتر با مدرسه و ارتباط دوسویه	۱۱، ۱۲
۷۹	رضایت و ارامش خاطر خانواده	
۸۰	دلپذیرتر شدن محیط کاری و بهبود جو سازمانی	۱، ۲، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲
۸۱	ارتقای کیفیت ندریس و تبدیل مدرسه به محیط رشد	
۸۲	شکل گیری فرهنگ سازمانی مثبت و همکاری هدفمند	

در این مرحله بعد از احصاء کدهای باز، تلاش شد تا کدهای مشابه و مفاهیم به صورت مداوم مقایسه و بررسی شدند و ذیل مقولات که به نوعی مفاهیم انتزاعی تری بودند قرار گیرند. بنابراین از طریق همان فرآیند تحلیلی انجام مقایسات برای برجسته سازی شباهتها و تفاوت ها، که در سطح پائینتر برای مفاهیم کلیدی و مصادیق استفاده شد، مقوله های فرعی تولید شدند. سپس مقوله های فرعی دسته بندی شدند و در ذیل دسته های بزرگتری قرار گرفتند که از آن به عنوان مقوله های اصلی نام برده می شود و در این پژوهش مبنای مدل پارادایمی را تشکیل دادند. در مجموع ۲۸ مقوله فرعی (مؤلفه) در قالب ۶ بعد مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین دسته بندی شدند که نتایج دسته بندی در نرم افزار مکس کیودا به شرح جدول شماره ۳ است:

جدول ۳: کدهای باز، محوری و انتخابی مستخرج از مصاحبه ها

ابعاد	مولفه	شاخص
عوامل علّی	دلبستگی عاطفی به تدریس	عشق به تدریس و عاشقانه کارکردن
		عشق به کودکان
		علاقه و انگیزه درونی
	شایستگی عاطفی – روانشناختی	هوش هیجانی
		آگاهی روانشناختی (روانشناسی کودک و رشد)
		قدرت تشخیص آموزشی و روانی
	تعهد و فداکاری حرفه ای	تعهد و مسئولیت‌پذیری

		پشتکار و ذوب شدن در کار
		فراتر از دستمزد و ساعت آموزشی
	صبوری و تاب‌آوری	صبر فعال و تحمل نوسانات کودکان
		تاب‌آوری در برابر چالش ها
		انعطاف‌پذیری در شرایط مختلف
پدیده محوری	معناداری شغلی	باور به رشد همه‌جانبه و دیدن امکان رشد در دانش‌آموزان
		تفکر بلندمدت و فراتر از آموزش رسمی
		عشق به هدف و رسالت معلمی
	خودکارآمدی حرفه ای	باور راسخ و شایسته بودن
		صلاحیت حرفه‌ای
		خودانگیزشی و خودکارآمدی
عوامل زمینه ای	حمایت سازمانی و مدیریتی	حمایت مدیر و مسئولین و اعتماد سازمانی
		قدردانی و تشویق وبازخورد مثبت و به موقع
		دیده شدن و ارزش‌گذاری و بها دادن به معلم
	فرهنگ همکاری حرفه ای	روابط مثبت و فضای صمیمی با همکاران
		همکاری و همدلی ، و تبادل تجربه و مشورت
		گروه‌های یادگیری حرفه‌ای
	زیرساخت ها و منابع کالبدی - آموزشی	امکانات و وسایل کمک‌آموزشی
		فناوری آموزشی و زیرساخت فیزیکی
		محیط فیزیکی مناسب (فضای تمیز و آرام و تراکم مناسب کلاس)
	استقلال حرفه ای معلمان	استقلال و آزادی عمل در روش تدریس
		مشارکت در تصمیم‌گیری های مدرسه
		فرصت خلاقیت و تناسب وظایف با توان
	حمایت خانوادگی	حمایت عاطفی و آرامش خانوادگی
		درک شغل معلمی توسط خانواده
		محیط امن و ثبات اقتصادی خانواده
	سرمایه اجتماعی	جایگاه و منزلت اجتماعی معلم
		حمایت بومی و محلی
		ارتباط و اعتماد و مشارکت والدین
عوامل مداخله گر	عوامل سازمانی و اداری	بوروکراسی و حجم کار و وظایف زائد
		سیاست ها وآزمون محوری (تمرکز بر نمره و نگاه کمی)
		مدیریت حمایتی و جو سازمانی
	عوامل خانوادگی	فشارنقش و مسئولیت های خانوادگی
		مشکلات شخصی و خانوادگی
	عوامل اجتماعی و فرهنگی	جایگاه و منزلت اجتماعی معلم
		روابط سالم و رقابت بین همکاران
		تاثیرپذیری نقش معلم با منابع آنلاین و اعتماد و انتظارات واقع بینانه والدین از معلم
	عوامل فردی و روانشناختی	نشاط و انرژی شغلی و برخورداری از تعادل مناسب در شغل
		انگیزه و خودکارامدی
		شکاف بین انتظارات و واقعیت (تناسب میان پاداش و میزان کار)
	عوامل اقتصادی	حقوق و مزایا
		فشار اقتصادی و تورم
		مسائل معیشتی و سطح رفاه
	راهبردهای فردی و حرفه‌ای	مطالعه و یادگیری مداوم (شرکت در دوره‌ها و کارگاه‌ها)

		یادگیری ابزارهای تکنولوژیک و به روز رسانی دانش
		باز اندیشی و بازتاب نویسی و مدیریت و سازماندهی زمان
راهبردها	راهبردهای خودمراقبتی و سلامت	خودمراقبتی و حفظ سلامت جسمی و روانی
		ورزش، فعالیت بدنی و خواب کافی و استراحت
		تمرین تکنیک های آرام سازی، سرگرمی و مدیریت استرس
	راهبردهای اجتماعی و ارتباطی	تبادل تجربه و گفتگو با همکاران (گروه های هم اندیسی)
		شبکه حمایت و کمک از معلمان با تجربه
		ارتباط مستمر و مثبت با والدین و دانش آموزان
	راهبردهای معناسازی و انگیزشی	جستجوی معنا و تمرکز بر هدف اصلی تدریس
		جشن گرفتن موفقیت های کوچک و توجه به پیشرفت دانش آموزان
		خودانگیزشی و خودکمکی (بهبود کارامدی و کسب دانش حرفه ای)
	راهبردهای آموزشی و تدریس	تنوع و خلاقیت در تدریس (بازی، داستان، شعر و نقاشی)
		یادگیری مبتنی بر پروژه و بازی وارسازی
		ایجاد فضای شاد و پویا (تغییر چیدمان، اردو، اتصال آموزش به زندگی)
	راهبردهای سازمانی و محیطی	تغییرات در محیط کار (جابجایی پایه تدریس و تغییر مدرسه)
		بازخورد گرفتن فعالانه از همکاران
پیامدها	بالندگی شغلی معلمان	افزایش رضایت شغلی ، احساس موفقیت و مفید بودن
		کاهش فرسودگی شغلی، خستگی روانی و اضطراب
		رشد حرفه ای؛ افزایش خلاقیت ، تاب آوری و حس معناداری
	شکوفایی تحصیلی	افزایش انگیزش درونی، نگرش مثبت به یادگیری و مدرسه
		تقویت مهارت های پایه و بهبود عملکرد تحصیلی
		افزایش مهارت های ارتباطی – اجتماعی
	هم افزایی حرفه‌ای	ایجاد فضای همکاری و انتقال انرژی و انگیزه
		افزایش تبادل تجربه و یادگیری حرفه ای
		شکل گیری فرهنگ حرفه ای
	همیاری خانواده - مدرسه	افزایش اعتماد به معلم و مدرسه
		همکاری بیشتر با مدرسه و ارتباط دوسویه
		رضایت و ارامش خاطر خانواده
	سرزندگی سازمانی	دلپذیرتر شدن محیط کاری و بهبود جو سازمانی
		ارتقای کیفیت ندریس و تبدیل مدرسه به محیط رشد
		شکل گیری فرهنگ سازمانی مثبت و همکاری هدفمند

در کدگذاری محوری (مؤلفه ها) در جدول ۳ تلاش شد ارتباط بین مقولات شناسایی شود و مقولات در ذیل عوامل علّی، عوامل زمینه ای، مداخله گرها، راهبردها، پیامدها و پدیده محوری مشخص شد. در این پژوهش پدیده محوری تحت عنوان «اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی» با دو مؤلفه «معناداری» و «خودکارآمدی حرفه ای» مشخص شد. این مقوله در مرکز مدل قرار گرفته است؛ زیرا می توان ردپا و اثر آن را در اغلب داده ها و نقل قول های مصاحبه شوندگان به وضوح مشاهده کرد. سپس دیگر مقوله ها به آن ربط داده شده اند. این مرحله مشتمل بر ترسیم یک نمودار است که الگوی کدگذاری نامیده می شود. الگوی کدگذاری، روابط بین عوامل علّی، زمینه ای، مداخله گرها، راهبردها و پیامده را نمایان می سازد.

تحلیل داده های حاصل از مصاحبه در چارچوب رویکرد داده بنیاد اشتراوس و کوربین به‌شناسایی ۸۲ شاخص، ۲۸ مؤلفه در قالب ۶ بعد اصلی انجامید. در بخش‌های قبلی، هر یک از این ابعاد و مؤلفه ها به صورت جداگانه توصیف و تفسیر شد. هدف نهایی، فراتر از توصیف هر عامل، خلق یک نظریه یکپارچه است که روابط پیچیده میان ابعاد را تبیین می‌کند. لذا در این بخش، از طریق کدگذاری انتخابی، تلاش می شود تا یک روایت نظری منسجم ساخته شود که تمام ابعاد شش گانه مدل پارادایمی در یک چارچوب تفسیری واحد به‌هم پیوند گیرد. حاصل این فرآیند، نظریه‌ای است که می‌توان آن را نظریه «اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی» نامید.

نظریه موجود با این گزاره که اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی به عنوان پدیده محوری، ماهیتی درونی و وجودی دارد و از بیرون تحمیل نمی‌شود، آغاز می شود. یافته‌های این پژوهش چهار عامل علّی دلبستگی عاطفی به تدریس، شایستگی عاطفی - روانشناختی، تعهد و فداکاری حرفه ای و صبوری و تاب‌آوری را به‌مانند سرمایه روانشناختی بنیادین می‌دانند که قبل از ورود معلم به مدرسه در او شکل گرفته اند. مصاحبه شونده دوم در این‌باره اظهار می‌دارد «نقطه عطف اشتیاق، ذاتی و درونی است». این جمله کلیدی، نظریه حاضر را از نظریه های سازمانی اشتیاق شغلی متمایز می‌سازد. اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی، پیش از هر چیز یک پدیده وجودی است، نه صرفاً یک پدیده سازمانی. معلم پایه اول، معلمی را به عنوان یک سبک زندگی انتخاب کرده نه یک شغل. او عاشق کودک است، عاشق تدریس است، و این عشق، قبل از آنکه مدرسه بخواهد ایجاد کند، در وجود یک معلم ریشه دوانده است. با این حال این عشق درونی در خلأ عمل نمی‌کند. در این راستا، پنج عامل زمینه ای شرایط و بسترهایی هستند که به طور غیرمستقیم بر شکل گیری و گسترش اشتیاق شغلی تأثیر می گذارند و شامل حمایت سازمانی و مدیریتی، فرهنگ همکاری حرفه ای، زیرساخت ها و منابع کالبدی – آموزشی، استقلال حرفه ای معلمان و حمایت خانوادگی و سرمایه اجتماعی هستند که به عنوان یک اکوسیستم تربیتی عمل می‌کنند. داده ها نشان داد که این اکوسیستم تربیتی دو کارکرد متناقض دارد. اولین کارکرد، کارکرد تسهیلی است. در این کارکرد، اگر مدیر حمایتی، همکاران همدل و استقلال حرفه ای وجود داشته باشد، عشق درونی به اشتیاق شکوفا تبدیل می‌شود. دومین کارکرد، کارکرد فرسایشی است. در این کارکرد، اگر جو مدرسه سمی، مدیریت غیرحمایتی و بی اعتمادی وجود داشته باشد، عشق درونی به دلسردی پنهان تبدیل می‌شود. مصاحبه شونده ششم در این خصوص می‌گوید: «مدیر باید سپربلای معلم باشد، ضعف های او را بپوشاند و نقاط قوت را بیشتر مطرح کند». این جمله نشان می‌دهد که در بستر فرهنگی ایران، حمایت مدیر نه یک عامل انگیزشی معمول، بلکه شرط بقای اشتیاق است. این یافته محدویتی برای کاربرد نظریه هرزبرگ در بستر مدرسه ایران ایجاد می‌کند؛ بدین منظور، حمایت مدیر اگر چه در چارچوب کلاسیک در دسته عوامل بهداشتی قرا می‌گیرد، اما در ادراک فرهنگی معلمان ایرانی هم زمان دارای ویژگی انگیزشی است و به‌صورت کارکرد بهداشتی – انگیزشی ظاهر می‌شود.

معلم پایه اول با تمام عشقی که دارد، با موانعی رو به رو می‌شود که به تدریج اشتیاق او را فرسوده می‌کند. در این پژوهش، پنج دسته موانع شامل عوامل سازمانی و اداری، خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی، فردی و روان‌شناختی، و اقتصادی به‌عنوان عوامل فرسایش و هم‌افزا عمل نموده و یک چرخه معیوب فرسایشی ایجاد می‌کنند. به‌عبارت دیگر، موانع به صورت زنجیره ای بر یکدیگر اثر می‌گذارند به این صورت که، بوروکراسی ادرای به کاهش زمان برای تدریس خلاقانه، سپس احساس بی‌ثمری و در نهایت به فرسودگی روانی منجر می‌شود. به‌طور مشابه، حقوق ناکافی

به شغل دوم، سپس به کاهش انرژی برای کلاس، سپس به کاهش کیفیت تدریس، آنگاه به بی‌اعتمادی والدین و در نهایت به کاهش منزلت اجتماعی می‌انجامد. مصاحبه شونده یازدهم در این باره بیان می‌دارد «حقوق و مزایای کم معلمان و مجبور شدن به داشتن شغل دوم، از موانع اقتصادی اشتیاق شغلی معلمان به شمار می‌رود». این جمله نشان می‌دهد که موانع اقتصادی، فقط یک مشکل معیشتی نیستند؛ آن‌ها یک زنجیره فرسایش ایجاد می‌کنند که کل اشتیاق معلم را تحت تأثیر می‌دهد.

نقطه امید نظریه حاضر در این است که معلم پایه اول در برابر این موانع منفعل نیست و با کنش های آگاهانه و هدفمند برای حفظ و بازسازی اشتیاق شغلی در برابر موانع تلاش نموده و شش دسته راهبرد شامل فردی و حرفه‌ای، خودمراقبتی و سلامت، اجتماعی و ارتباطی، معناسازی و انگیزشی، آموزشی و تدریسی، و سازمانی و محیطی را در قالب سه لایه مقاومتی به کار می گیرد. در لایه اول که لایه درونی است، معلم با خود مراقبتی، معناسازی، تمرین تنفس و یادآوری رسالت معلمی؛ در لایه دوم که لایه حرفه ای است با یادگیری مداوم، شرکت در کارگاه ها، خلاقیت تدریسی و بازی وارسازی و در لایه سوم که لایه اجتماعی است با شبکه سازی، تبادل تجربه با همکاران و ارتباط با والدین، به جای تسلیم شدن در برابر موانع، کنشگرانه اشتیاق خود را بازسازی می کند و تاب آوری حرفه ای خود را از یک ویژگی فردی به یک فرآیند کنشگزانه ارتقاء می دهد.

در نهایت، اشتیاق معلم پایه اول در خودش باقی نمی ماند و در پنج سطح ظاهر می‌شود. در سطح اول برای معلم، رضایت شغلی، رشد حرفه ای و کاهش فرسودگی، در سطح دوم برای دانش آموزان، انگیزه درونی، امنیت روانی و نگرش مثبت به مدرسه، و در سطح سوم برای همکاران، انتقال انرژی، الگوسازی و فرهنگ همکاری، در سطح چهارم برای والدین، اعتماد، همکاری دوسویه و آرامش خاطر و در سطح پنجم برای مدرسه، جو سازمانی مثبت، کیفیت تدریس و فرهنگ رشد را به همراه دارد. اشتیاق معلم به انگیزه دانش آموزان، سپس به رضایت والدین، آنگاه به حمایت مدیر و در نهایت به اشتیاق بیشتر معلم ختم می شود. به عبارت دیگر، اشتیاق معلم پایه اول، یک سرمایه اجتماعی – عاطفی است که فقط به خود معلم تعلق ندارد و به کل اکوسیستم مدرسه منتقل می شود و همه را متحول می کند.

بر اساس روایت نظری فوق، می توان گفت؛ اشتیاق شغلی معلم پایه اول ابتدایی، عشقی است که از درون می جوشد «عوامل علّی»، در بستر مدرسه و خانواده شکوفا می شود یا می خشکد «عوامل زمینه ای»، با موانع ساختاری، خانوادگی، اجتماعی، فردی و اقتصادی می جنگد (عوامل مداخله گر)، با مقاومت خلاقانه معلم بازسازی می شود (راهبردها) و نهایتاً به کل مدرسه سرایت می کند (پیامدها). این نظریه که به نظریه «اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی» نام گرفته است، به مثابه یک فرآیند عمل نموده و بر خلاف نظریه های کلاسیک اشتیاق شغلی که اشتیاق را یک حالت روانی نسبتاً پایدار می دانند، آن را یک فرآیند پویا که درچرخه های «شکوفایی، فرسایش، بازسازی و سرایت» نوسان می کند، قلمداد می نماید.

بنابراین اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی، از طریق توجه به مقوله های مختلف عوامل علّی، زمینه ای، مداخله گرها، راهبردها و پیامدها قابل تحقق است که در قالب مدل پارادایمی زیر قابل ترسیم است:



شکل ۱: مدل پارادایمی اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی

بر اساس نظریه خلق‌شده با رویکرد داده‌بنیاد اشتراوس و کوربین، مدل پارادایمی اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی شامل شش بعد اصلی (پدیده محوری، عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) شناسایی و روابط میان آن‌ها تبیین شد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی در استان مازندران انجام شد و نتایج حاصل از تلفیق بخش کیفی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد و بخش کمی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری، به ارائه مدلی جامع شامل شش بعد اصلی، ۲۸ مؤلفه و ۸۲ شاخص انجامید. در مدل نهایی، «اشتیاق شغلی معلمان پایه اول ابتدایی» به‌عنوان پدیده محوری و متشکل از دو مؤلفه معناداری شغلی و خودکارآمدی حرفه‌ای شناسایی شد. همچنین، عوامل علی شامل دلبستگی عاطفی به تدریس، شایستگی‌های عاطفی ـ روان‌شناختی، تعهد و فداکاری حرفه‌ای و صبوری و تاب‌آوری بودند. عوامل زمینه‌ای نیز حمایت سازمانی و مدیریتی، فرهنگ همکاری حرفه‌ای، زیرساخت‌ها و منابع آموزشی، استقلال حرفه‌ای، حمایت خانوادگی و سرمایه اجتماعی را دربر گرفتند. افزون بر این، عوامل مداخله‌گر، راهبردهای فردی، حرفه‌ای، خودمراقبتی، ارتباطی، معناسازی، آموزشی و سازمانی و در نهایت پیامدهای فردی، تحصیلی، خانوادگی و سازمانی در مدل جای گرفتند. این ساختار نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی معلمان پایه اول را نمی‌توان یک حالت ساده یا صرفاً هیجانی تلقی کرد، بلکه پدیده‌ای چندبعدی، زمینه‌مند و پویاست که از تعامل ویژگی‌های فردی، شرایط مدرسه، منابع حمایتی و کنش‌های فعال خود معلم شکل می‌گیرد.

یکی از یافته‌های اصلی پژوهش آن بود که هسته مرکزی اشتیاق شغلی معلمان پایه اول بر «معناداری شغلی» و «خودکارآمدی حرفه‌ای» استوار است. این یافته نشان می‌دهد که اشتیاق در این گروه از معلمان، بیش از آنکه صرفاً متکی بر رضایت از شرایط بیرونی باشد، ریشه در این باور دارد که تدریس پایه اول فعالیتی باارزش، اثرگذار و دارای رسالت تربیتی است و معلم نیز خود را قادر به تحقق این رسالت می‌داند. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی همسو است که نقش معناداری کار را در شکل‌گیری درگیری و اشتیاق شغلی برجسته کرده‌اند. منگ و همکاران نشان دادند که معناداری کار یکی از سازوکارهای مهم اتصال رهبری سازمانی به اشتیاق کارکنان است و هنگامی که افراد شغل خود را معنادار تجربه می‌کنند، انرژی و مشارکت بیشتری در آن نشان می‌دهند (Meng et al., 2022). همچنین، دویدیاناواتی و همکاران نشان دادند که اشتیاق به کار و تجربه کار معنادار با کاهش تمایل به ترک خدمت همراه است (Dwidienawati et al., 2023). در بافت آموزشی نیز یافته حاضر با پژوهش شیائو و همکاران همسو است که ارتباط مثبت خودکارآمدی معلم با لذت از تدریس و اشتیاق شغلی را تأیید کردند (Xiao et al., 2022). بنابراین، می‌توان گفت هنگامی که معلم پایه اول برای کار خود معنا قائل است و به توانایی خویش برای مدیریت فرایند یادگیری نوآموزان باور دارد، زمینه روان‌شناختی لازم برای بروز اشتیاق پایدارتر فراهم می‌شود.

نتایج بخش کمی همچنین نشان داد که عوامل علی اثر مستقیم، مثبت و بسیار معناداری بر پدیده محوری دارند و بیش از نیمی از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند. این یافته اهمیت سرمایه‌های فردی و روان‌شناختی معلم را تأیید می‌کند. دلبستگی عاطفی به تدریس، صبوری، تاب‌آوری، تعهد حرفه‌ای و شایستگی‌های هیجانی به معلم کمک می‌کنند تا در برابر دشواری‌های تدریس در پایه اول، انرژی و جهت‌گیری حرفه‌ای خود را حفظ کند. این یافته با نتایج تابع بردبار و همکاران همسو است که نشان دادند خودکارآمدی شغلی در ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق معلمان نقشی اساسی دارد (Tabe Bordbar et al., 2026). همچنین، یافته‌های چن و همکاران نشان داد که شایستگی معلم می‌تواند از طریق کاهش استرس شغلی و خستگی هیجانی و افزایش احساس موفقیت حرفه‌ای، اشتیاق شغلی را تقویت کند (Chen et al., 2025). نتایج پژوهش اربابی و همکاران نیز بر ارتباط منابع روانی و معنوی مثبت با اشتیاق کاری تأکید دارد (Arbabi et al., 2026). در نتیجه، می‌توان استنباط کرد که اشتیاق معلمان پایه اول پیش از آنکه صرفاً تابع شرایط سازمانی باشد، به کیفیت منابع درونی آنان وابسته است.

این یافته با پژوهش وانگ و شو نیز قابل تبیین است. آنان نشان دادند که باورهای تدریس و سازگاری شغلی از طریق اشتیاق کاری با بهزیستی معلمان ابتدایی ارتباط پیدا می‌کنند (Wang & Xu, 2026). بنابراین، معلمانی که نگرش مثبت‌تری به حرفه خود دارند و توان سازگاری بیشتری با مقتضیات شغلی نشان می‌دهند، احتمالاً در برابر فشارهای موجود انرژی حرفه‌ای بیشتری حفظ می‌کنند. از سوی دیگر، یافته حاضر با مطالعات داخلی درباره معلمان نیز سازگار است؛ به‌طوری که بهرامی و قربانی‌فر اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی را سازه‌ای مرتبط با علاقه به حرفه، تعهد، انرژی و تلاش فعال معرفی کرده‌اند (Bahrami & Ghorbanifar, 2024) و بررسی‌های مفهومی دیگر نیز بر اهمیت درگیری عاطفی و شناختی معلم با حرفه تأکید کرده‌اند (Charzehyani et al., 2025; Jashan et al., 2025).

یافته مهم دیگر پژوهش آن بود که عوامل زمینه‌ای شامل حمایت سازمانی و مدیریتی، فرهنگ همکاری حرفه‌ای، زیرساخت‌ها و منابع آموزشی، استقلال حرفه‌ای و حمایت خانوادگی، اثر مثبت و معناداری بر راهبردهای اشتیاق شغلی معلمان دارند. این نتیجه بیانگر آن است که داشتن انگیزه و علاقه درونی به‌تنهایی برای حفظ اشتیاق کافی نیست و معلم برای تبدیل منابع درونی خود به رفتارهای حرفه‌ای فعال، نیازمند محیطی تسهیل‌کننده است. در مدرسه‌ای که مدیر نقش حمایتی ایفا می‌کند، روابط همکاران بر همکاری و اعتماد استوار است و معلم از استقلال کافی برای انتخاب و تعدیل روش‌های تدریس برخوردار است، فرصت بیشتری برای به‌کارگیری راهبردهای خلاقانه و خودتنظیمی فراهم می‌شود. این یافته با نتایج فراتحلیل رزم‌طلب و تقوی همسو است که نقش فرهنگ سازمانی را در اشتیاق شغلی تأیید کردند (Razm Talab & Taghavi, 2026). همچنین، آریان‌مهر نشان داد که سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی از عوامل پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی معلمان هستند (Arianmehr, 2025).

نقش حمایت مدیریتی در پژوهش حاضر نیز با شواهد مطالعات پیشین سازگاری دارد. نوروزی و همکاران ارتباط میان رهبری اصیل مدیران، سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق کاری را گزارش کردند (Norouzi et al., 2024). چن و شی نیز در میان معلمان مدارس ابتدایی نشان دادند که رهبری مدیر مدرسه می‌تواند از طریق کاهش استرس شغلی و تقویت بازآفرینی شغل، اشتیاق معلمان را افزایش دهد (Chen & Xie, 2026). این نتایج نشان می‌دهد که مدیر مدرسه صرفاً یک عامل اداری نیست، بلکه می‌تواند با فراهم‌کردن امنیت روانی، بازخورد مثبت، اختیار حرفه‌ای و فرصت مشارکت، منابع روان‌شناختی معلمان را تقویت کند. این موضوع برای معلمان پایه اول اهمیت مضاعفی دارد؛ زیرا پیچیدگی‌های آموزشی و عاطفی این پایه، نیاز آنان به حمایت مستمر مدیریتی را افزایش می‌دهد.

در مقابل، یکی از یافته‌های قابل‌توجه پژوهش حاضر آن بود که اثر مستقیم عوامل مداخله‌گر شامل موانع سازمانی، اقتصادی، خانوادگی، اجتماعی و فردی بر راهبردهای اشتیاق شغلی معنادار نبود. این یافته از آن جهت اهمیت دارد که نشان می‌دهد وجود مشکلات الزاماً به کاهش مستقیم توان معلمان برای استفاده از راهبردهای حرفه‌ای منجر نمی‌شود. ممکن است معلمان پایه اول به دلیل برخورداری از تعهد حرفه‌ای، معناداری شغلی و خودکارآمدی، بتوانند تا حدی اثر مستقیم موانع را خنثی کنند. از منظر نظری، این نتیجه با برخی شواهد پیشین کاملاً همسو نیست؛ زیرا پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استرس، خستگی هیجانی و فشارهای شغلی می‌توانند سطح اشتیاق را کاهش دهند (Chen et al., 2025). همچنین، ناگپال نشان داده است که کیفیت تجربه کارکنان از سازمان و سطح درگیری شغلی آنان با پیامدهایی مانند تعهد سازمانی ارتباط دارد (Nagpal, 2022). با این حال، عدم معناداری مسیر مستقیم در پژوهش حاضر به معنای بی‌اهمیت بودن موانع نیست، بلکه می‌تواند نشان دهد که اثر آن‌ها از طریق سازوکارهای دیگری مانند فرسودگی، کاهش منابع روان‌شناختی یا تعدیل توسط خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای اعمال می‌شود.

این تبیین با نتایج آگستینا و همکاران نیز قابل حمایت است. آنان نشان دادند که فرسودگی و اشتیاق شغلی در کنار انگیزش خدمت عمومی روابط پیچیده‌ای دارند و نمی‌توان اثر عوامل فشارزا را صرفاً در قالب یک رابطه مستقیم تفسیر کرد (Agustina et al., 2022). در حرفه معلمی نیز ممکن است عوامل اقتصادی یا اداری در کوتاه‌مدت راهبردهای حرفه‌ای معلم را متوقف نکنند، اما در بلندمدت از طریق کاهش

انرژی، افزایش خستگی و تضعیف احساس ارزشمندی شغلی بر اشتیاق اثرگذار باشند. بنابراین، یافته حاضر بر ضرورت توجه به روابط غیرمستقیم و میانجی در مطالعات بعدی تأکید دارد.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که پدیده محوری و عوامل زمینه‌ای، اثر مثبت و معناداری بر به‌کارگیری راهبردهای شش‌گانه معلمان دارند. این راهبردها شامل راهبردهای فردی و حرفه‌ای، خودمراقبتی و سلامت، اجتماعی و ارتباطی، معناسازی و انگیزشی، آموزشی و تدریسی و سازمانی و محیطی بودند. چنین یافته‌ای نشان می‌دهد که معلمان مشتاق در برابر مشکلات رویکردی منفعل ندارند، بلکه از طریق یادگیری مستمر، مراقبت از سلامت جسمی و روانی، تعامل با همکاران، ارتباط با والدین، نوآوری در تدریس و بازتعریف معنای حرفه، در حفظ اشتیاق خود نقش فعال ایفا می‌کنند. این نتیجه با یافته‌های چن و شی در زمینه نقش بازآفرینی شغل در اشتیاق معلمان همسو است (Chen & Xie, 2026). همچنین، پژوهش شیروانی نشان داده است که اشتیاق شغلی را می‌توان در قالب الگویی چندبعدی شامل عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی تبیین کرد (Shirvani, 2025). مدل داده‌بنیاد پورحبیبی و همکاران نیز بر وجود تعامل میان شرایط علی، زمینه‌ای، راهبردها و پیامدهای اشتیاق شغلی تأکید دارد (Pourhabibi et al., 2023).

از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر این بود که راهبردهای اشتیاق شغلی قوی‌ترین اثر مستقیم و معنادار را بر پیامدهای مدل داشتند. این بدان معناست که صرف وجود انگیزه یا حمایت سازمانی برای دستیابی به پیامدهای مثبت کافی نیست، بلکه تبدیل این منابع به کنش‌های حرفه‌ای فعال اهمیت تعیین‌کننده دارد. راهبردهای خودمراقبتی، یادگیری حرفه‌ای، نوآوری در تدریس، تعامل سازنده با والدین و همکاران و معناسازی مجدد تجربه شغلی می‌توانند به بالندگی حرفه‌ای معلم، شکوفایی تحصیلی دانش‌آموزان، هم‌افزایی همکاران، همیاری خانواده و مدرسه و سرزندگی سازمانی منجر شوند. این یافته با نتایج قربانی گرجی و عریمی همسو است که اشتیاق شغلی معلمان را عاملی مهم در ارتقای انگیزش و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان معرفی کرده‌اند (Ghorbani Gorji & Arimi, 2024). همچنین، نتایج سانتانا-موناگاس و همکاران نشان می‌دهد که اشتیاق و هیجان مثبت معلم با کیفیت پیام‌های همدلانه و پیامدهای مثبت دانش‌آموزان ارتباط دارد (Santana-Monagas et al., 2025).

این یافته همچنین با دیدگاه ستوده و همکاران همسو است که عوامل متعددی را در شکل‌گیری اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی مؤثر دانسته‌اند و بر نقش شرایط فردی و سازمانی در کیفیت عملکرد حرفه‌ای تأکید کرده‌اند (Sotoudeh et al., 2024). به همین ترتیب، پژوهش‌های مربوط به مفهوم اشتیاق شغلی معلمان نشان داده‌اند که درگیری مثبت با حرفه می‌تواند به افزایش تلاش، مسئولیت‌پذیری، کیفیت تعامل و ماندگاری حرفه‌ای منجر شود (Charzehyani et al., 2025; Jashan et al., 2025). بنابراین، نتایج حاضر نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی صرفاً یک پیامد روان‌شناختی مطلوب نیست، بلکه می‌تواند از طریق رفتارها و راهبردهای معلم به سطح دانش‌آموز، خانواده، همکاران و کل مدرسه منتقل شود.

یافته دیگر مربوط به اعتبار تجربی مدل بود. نتایج مدل اندازه‌گیری نشان داد که آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها بیش از ۰.۷۰ و مقادیر AVE بیش از ۰.۵۰ بود و روایی واگرا نیز با معیار فورنل–لارکر تأیید شد. همچنین، مقدار SRMR برابر با ۰.۰۹۳ و شاخص GOF برابر با

۰.۵۴ به دست آمد که در مجموع از قابلیت پذیرش مدل برای تبیین ساختار اشتیاق شغلی معلمان پایه اول حمایت کرد. این نتیجه نشان می‌دهد که مدل استخراج‌شده از داده‌های کیفی، نه‌تنها از غنای مفهومی برخوردار بوده، بلکه در آزمون تجربی نیز ساختار قابل قبولی نشان داده است. چنین نتیجه‌ای از اهمیت روش‌شناختی برخوردار است، زیرا بخش مهمی از مطالعات پیشین تنها برخی متغیرهای مرتبط با اشتیاق شغلی را بررسی کرده‌اند؛ در حالی که پژوهش حاضر این عوامل را در چارچوب یک مدل پارادایمی یکپارچه مورد آزمون قرار داده است. این جهت‌گیری با مطالعات مدل‌محور در حوزه اشتیاق شغلی همسو است (Pourhabibi et al., 2023; Shirvani, 2025) و همچنین با پژوهش‌هایی که روابط ساختاری میان خودکارآمدی، رهبری، فرهنگ سازمانی و اشتیاق را بررسی کرده‌اند، سازگار است (Chen & Xie, 2026; Razm Talab & Taghavi, 2026; Tabe Bordbar et al., 2026).

در مجموع، مدل نهایی پژوهش نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی معلمان پایه اول فرایندی پویاست که از سرمایه‌های درونی و عاطفی معلم آغاز می‌شود، در بستر شرایط سازمانی، خانوادگی و اجتماعی رشد یا تضعیف می‌شود، با راهبردهای فعال معلم حفظ و بازسازی می‌گردد و در نهایت پیامدهای آن به دانش‌آموز، همکاران، خانواده و مدرسه گسترش می‌یابد. این برداشت با دیدگاه‌های جدیدی که اشتیاق را در پیوند با بهزیستی، سازگاری، خودکارآمدی، رهبری و بازآفرینی شغل مطالعه کرده‌اند همسو است (Chen & Xie, 2026; Wang & Xu, 2026; Xiao et al., 2022). در نتیجه، برای ارتقای اشتیاق معلمان پایه اول، مداخلات نباید تنها بر افزایش انگیزش فردی تمرکز کنند، بلکه لازم است هم‌زمان به منابع روان‌شناختی معلم، کیفیت مدیریت مدرسه، فرهنگ همکاری، استقلال حرفه‌ای، حمایت‌های محیطی و توانایی معلمان برای استفاده از راهبردهای سازگارانه توجه شود.

پژوهش حاضر با وجود ارائه مدلی جامع، با محدودیت‌هایی همراه بود. نخست، مطالعه در میان معلمان پایه اول ابتدایی استان مازندران انجام شد و ویژگی‌های فرهنگی، اقتصادی، مدیریتی و سازمانی این استان ممکن است تعمیم یافته‌ها به سایر استان‌ها یا مقاطع تحصیلی را محدود کند. دوم، بخش کمی مبتنی بر داده‌های خودگزارشی بود و احتمال تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی، مطلوبیت اجتماعی یا برداشت ذهنی پاسخ‌دهندگان وجود دارد. سوم، ماهیت مقطعی بخش کمی امکان استنباط قطعی روابط علّی و بررسی تغییرات اشتیاق شغلی در طول زمان را محدود می‌کند. همچنین، با وجود دستیابی به اشباع نظری در بخش کیفی، تجربه گروه‌هایی مانند والدین، دانش‌آموزان و سیاست‌گذاران آموزشی مستقیماً وارد فرایند نظریه‌پردازی نشد. افزون بر این، برخی شرایط اقتصادی، سیاستی و سازمانی ممکن است در طول زمان تغییر کنند و در نتیجه، شدت و جهت روابط مدل در دوره‌های زمانی متفاوت یکسان نباشد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده مدل حاضر را در سایر استان‌ها، محیط‌های فرهنگی متفاوت و در میان معلمان سایر پایه‌های ابتدایی و مقاطع متوسطه آزمون کنند تا میزان تعمیم‌پذیری آن مشخص شود. اجرای پژوهش‌های طولی می‌تواند چگونگی تغییر اشتیاق شغلی و مسیرهای شکوفایی، فرسایش و بازسازی آن را در طول سال تحصیلی آشکار سازد. همچنین، بررسی نقش میانجی یا تعدیل‌گر متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی، سرمایه روان‌شناختی، حمایت اجتماعی، تعارض کار–خانواده، عدالت سازمانی، بازآفرینی شغل و سبک رهبری مدیران می‌تواند به تبیین دقیق‌تر روابط مدل کمک کند. استفاده از روش‌های چندسطحی برای بررسی هم‌زمان ویژگی‌های فردی معلمان و ویژگی‌های مدرسه

نیز توصیه می‌شود. افزون بر این، ترکیب داده‌های خودگزارشی با مشاهده کلاس، ارزیابی مدیران، نظرات والدین و شاخص‌های واقعی عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان می‌تواند اعتبار نتایج را افزایش دهد.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس برنامه‌های ارتقای اشتیاق شغلی معلمان پایه اول را به‌صورت چندبعدی طراحی کنند و تنها بر مشوق‌های مالی یا برنامه‌های کوتاه‌مدت انگیزشی تکیه نداشته باشند. ایجاد نظام حمایتی مدیران، افزایش استقلال حرفه‌ای معلمان، کاهش بوروکراسی و وظایف غیرضروری، فراهم‌کردن امکانات و منابع آموزشی کافی، تقویت گروه‌های یادگیری حرفه‌ای و ایجاد فرصت تبادل تجربه می‌تواند زمینه مناسبی برای حفظ اشتیاق فراهم کند. همچنین، طراحی دوره‌های توسعه حرفه‌ای با محوریت خودکارآمدی، مدیریت هیجان، تاب‌آوری، روان‌شناسی کودک، خلاقیت در تدریس و خودمراقبتی توصیه می‌شود. مدارس می‌توانند با ایجاد سازوکارهای منظم قدردانی، بازخورد مثبت، مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری و تقویت ارتباط مدرسه با خانواده، احساس ارزشمندی و تعلق حرفه‌ای معلمان را افزایش دهند. در سطح سیاست‌گذاری نیز توجه به وضعیت معیشتی، تراکم کلاس‌ها، حجم تکالیف اداری و منزلت اجتماعی معلمان پایه اول می‌تواند به حفظ منابع روان‌شناختی آنان و فراهم‌شدن شرایط لازم برای تحقق پیامدهای مثبت آموزشی و سازمانی کمک کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

Work engagement has become an important construct in organizational behavior, human resource management, and positive occupational psychology because it reflects the extent to which employees invest cognitive, emotional, and behavioral energy in their professional roles. Engaged employees typically demonstrate greater vigor, dedication, persistence, concentration, and willingness to contribute beyond formally prescribed job requirements. In educational settings, work engagement acquires particular significance because teachers' psychological investment in their profession is closely connected not only to their own occupational functioning but also to the quality of teaching, classroom climate, student motivation, and the overall effectiveness of schools. Previous evidence has shown that employee engagement is associated with organizational commitment, public service

motivation, and reduced burnout, indicating that engagement may function as an important psychological resource in demanding work environments (Agustina et al., 2022; Nagpal, 2022).

Among teachers, work engagement represents more than simple satisfaction with employment. It incorporates emotional attachment to teaching, a sense of responsibility toward students, professional commitment, sustained energy, and active involvement in instructional tasks. Recent studies have emphasized that teacher work engagement is associated with positive professional attitudes, greater investment in teaching activities, and a stronger sense of belonging to the profession (Charzehyani et al., 2025; Jashan et al., 2025). These characteristics are especially important in primary education, where teachers have a formative influence on students' early educational experiences. Research on elementary school teachers has highlighted the multidimensional nature of work engagement and its relationship with instructional quality, motivation, professional commitment, and positive student outcomes (Bahrami & Ghorbanifar, 2024; Sotoudeh et al., 2024).

The first grade of primary school represents a particularly sensitive educational context. First-grade teachers are responsible not only for teaching foundational literacy, numeracy, and learning skills but also for facilitating children's transition from home or preschool settings into formal schooling. They must simultaneously address students' emotional needs, separation anxiety, developmental differences, social adaptation, and unfamiliarity with formal classroom expectations. These demands require considerable patience, psychological resilience, flexibility, and sustained professional energy. Consequently, work engagement among first-grade teachers may be shaped by a distinctive combination of personal, professional, organizational, familial, and contextual factors.

Meaningfulness at work is one of the central mechanisms through which employees develop a strong connection with their professional roles. When individuals perceive their work as valuable and consistent with their personal values and social responsibilities, they tend to invest greater psychological and behavioral resources in their work. Meaningful work has been shown to play an important role in strengthening work engagement and reducing intentions to leave an organization (Dwidienawati et al., 2023; Meng et al., 2022). For teachers, particularly those working with children during their first year of formal education, professional meaningfulness may emerge from the perception that teaching contributes to students' long-term development and shapes their initial attitudes toward learning.

Professional self-efficacy represents another important psychological foundation of teacher engagement. Teachers who believe that they possess the competence required to manage classrooms, solve instructional problems, support diverse learners, and achieve educational goals are more likely to experience positive emotions toward teaching and greater involvement in their professional responsibilities. Structural evidence has demonstrated meaningful relationships among teacher self-efficacy, teaching enjoyment, and work engagement (Xiao et al., 2022). Occupational self-efficacy has also been identified as an important mediating mechanism linking professional ethics and job-related conditions to teachers' work engagement (Tabe Bordbar et al., 2026). Similarly, teacher competency may contribute to engagement through mechanisms involving occupational stress, emotional exhaustion, and professional accomplishment (Chen et al., 2025). Psychological and internal resources are therefore essential for understanding why some teachers remain highly engaged despite demanding working conditions.

Work engagement is nevertheless not solely an individual phenomenon. Organizational and contextual conditions play a major role in determining whether personal motivation can be maintained and translated into professional action. Organizational culture, managerial support, collegial relationships, professional autonomy, institutional trust, and access to appropriate resources can either facilitate or restrict teachers' ability to remain engaged. Organizational culture has demonstrated a substantial relationship with work engagement across educational contexts (Razm Talab & Taghavi, 2026), while organizational health and culture have been identified as predictors of teachers' engagement (Arianmehr, 2025). Authentic leadership and psychological capital also appear to contribute to teachers' occupational engagement (Norouzi et al., 2024). More recent evidence among primary school teachers suggests that perceived principal leadership may influence engagement through occupational stress and job crafting, emphasizing the interaction between organizational conditions and teachers' adaptive professional behaviors (Chen & Xie, 2026).

Teachers' work engagement is also associated with broader professional and educational consequences. Engaged teachers are more likely to apply creative instructional strategies, invest additional effort in student learning, establish constructive relationships with families, and contribute positively to school culture. Teacher engagement has been identified as an important factor in improving students' academic motivation and achievement (Ghorbani Gorji & Arimi, 2024). Teacher enthusiasm and empathetic communication can also influence students' emotional and educational responses (Santana-Monagas et al., 2025). Moreover, engagement interacts with teachers' wellbeing, teaching beliefs, and career adaptability, suggesting that it should be conceptualized as part of a dynamic professional process rather than as a fixed individual characteristic (Wang & Xu, 2026). Evidence from different occupational settings further indicates that internal and spiritual resources may support engagement under demanding work conditions (Arbabi et al., 2026).

Despite the growing body of research, many previous studies have examined isolated predictors or consequences of work engagement. Grounded theory research has suggested that engagement may emerge from an interconnected system of causal conditions, contextual factors, intervening conditions, strategies, and consequences (Pourhabibi et al., 2023). Other model-development studies have similarly demonstrated that engagement is shaped by multiple individual, organizational, managerial, and environmental dimensions (Shirvani, 2025). However, a comprehensive, context-sensitive model specifically addressing first-grade primary school teachers remains limited. Given the unique psychological, instructional, and relational demands of first-grade teaching, a model is required that simultaneously explains the core phenomenon of engagement, its causal and contextual determinants, intervening barriers, teachers' active strategies for maintaining engagement, and its educational and organizational consequences. Therefore, this study aimed to design and validate a comprehensive work engagement model for first-grade primary school teachers in Mazandaran Province.

Methods and Materials

This applied study employed a mixed-method design combining qualitative grounded theory and quantitative model validation. In the qualitative phase, participants consisted of educational experts and professionals with extensive experience in primary education, including elementary education administrators, school principals, instructional supervisors, and university faculty members specializing in educational leadership, organizational behavior, primary education, or related fields. Participants were selected purposively based on relevant academic qualifications, professional experience, and familiarity with psychological and pedagogical characteristics of first-grade education. Sampling continued until theoretical saturation was achieved. Data were collected through semi-structured interviews conducted according to a predefined interview protocol.

Qualitative data were analyzed using the systematic grounded theory approach of Strauss and Corbin. The analysis was conducted through three interconnected stages: open coding, axial coding, and selective coding. Repeated comparison of interview transcripts resulted in the identification, integration, and categorization of concepts. The qualitative analysis ultimately produced 82 open codes, 28 components, and six major paradigmatic dimensions. Based on these findings, a researcher-made questionnaire was developed using a five-point Likert scale.

In the quantitative phase, the statistical population consisted of 1,140 first-grade primary school teachers in Mazandaran Province. A sample of 286 teachers participated in the empirical validation of the proposed model. The measurement model and structural relationships among the identified constructs were assessed using partial least squares structural equation modeling. Reliability was evaluated using Cronbach's alpha and composite reliability, convergent validity using average variance extracted, and discriminant validity using the Fornell–Larcker criterion. Overall model fit was evaluated using SRMR and the goodness-of-fit index.

Findings

The qualitative analysis resulted in a six-dimensional paradigmatic model consisting of the core phenomenon, causal conditions, contextual conditions, intervening conditions, strategies, and consequences. The core phenomenon of first-grade teachers' work engagement comprised two principal components: professional meaningfulness and professional self-efficacy. Four major causal categories were identified: emotional attachment to teaching, emotional-psychological competence, professional commitment and dedication, and patience and resilience.

Contextual conditions included organizational and managerial support, professional collaboration culture, physical and educational infrastructure, professional autonomy, and family and social support. Intervening conditions consisted of organizational and administrative barriers, family-related pressures, social and cultural factors, individual and psychological difficulties, and economic constraints. Six groups of strategies were identified: individual and professional strategies, self-care and health strategies, social and communication strategies, meaning-making and motivational strategies, instructional strategies, and organizational-environmental strategies. Consequences included teachers' professional flourishing, students' academic flourishing, collegial synergy, family-school cooperation, and organizational vitality.

Quantitative analysis confirmed that causal conditions exerted a direct, positive, and highly significant effect on the core phenomenon and explained more than half of its variance. The core phenomenon and contextual conditions had positive and significant effects on teachers' engagement-related strategies. In contrast, the direct effect of intervening conditions on strategies was not statistically significant. Strategies produced the strongest direct and significant effect on the consequences of the model, indicating that teachers' active responses were the most immediate mechanism through which desirable individual, educational, relational, and organizational outcomes were achieved.

The measurement model demonstrated satisfactory psychometric properties. Cronbach's alpha and composite reliability values exceeded 0.70, confirming internal consistency and construct reliability. Average variance extracted values exceeded 0.50, supporting convergent validity, and the Fornell–Larcker criterion confirmed acceptable discriminant validity. The overall structural model also demonstrated acceptable empirical fit, with an SRMR value of 0.093 and a GOF value of 0.54.

Discussion and Conclusion

The findings indicate that work engagement among first-grade primary school teachers is a multidimensional and dynamic process rather than a stable psychological state determined by a single factor. At the center of the model are professional meaningfulness and self-efficacy, suggesting that teachers remain engaged when they perceive their work as purposeful and believe in their ability to influence students positively. The strong effect of causal conditions further demonstrates that emotional attachment, professional dedication, psychological competence, patience, and resilience constitute the internal foundations of engagement.

At the same time, personal motivation does not operate independently of the work environment. Supportive leadership, collegial cooperation, professional autonomy, adequate educational resources, and family and social support provide the contextual conditions through which internal motivation can be transformed into sustained professional action. The nonsignificant direct effect of intervening conditions on strategies suggests that organizational, economic, familial, and psychological barriers do not necessarily suppress teachers' adaptive behaviors directly. Teachers may be able to compensate for these difficulties through professional commitment, resilience, meaning-making, and active coping.

One of the most important findings was the particularly strong effect of strategies on model outcomes. This result demonstrates that teachers are not passive recipients of workplace conditions. Through self-care, professional learning, creative teaching, communication, networking, motivational meaning-making, and environmental adaptation, they can actively reconstruct and sustain their engagement. These strategies subsequently contribute to professional flourishing, students' academic development, stronger collaboration among colleagues, enhanced family-school relationships, and a more vital organizational climate.

Overall, the validated model presents first-grade teachers' work engagement as a cyclical process of formation, challenge, reconstruction, and transmission. Engagement originates in teachers' internal psychological and professional resources, develops within supportive or restrictive contexts, is challenged by intervening barriers, and is maintained through deliberate strategies. Its effects then extend beyond the teacher to students, colleagues, families, and the school organization. The model therefore provides an integrated framework for educational administrators and policymakers to identify leverage points for strengthening teacher engagement and improving the quality of primary education.

References

Agustina, I., Rindiani, B., Dellarosa, A., Gunawan, A. A., & Herdiana, S. (2022). How Well are Job Burnout and Engagement Related to Public Service Motivation Among Civil Servants? Empirical Evidence in Pandemic Setting. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, *6*(1), 36-45. https://doi.org/10.30741/adv.v6i1.828

Arbabi, N., Ghaeini, M., Babaei, A., & Abbasi Nia, M. (2026). Investigating the relationship between spiritual health and work engagement among nurses working in emergency departments in Qom in 2024: A cross-sectional study. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, *13*(1). https://doi.org/10.32598/hsmej.13.1.206.2

Arianmehr, J. (2025). Predicting teachers' work engagement through organizational health and organizational culture. Seventh National Conference on Professional Research in Psychology and Counseling from the Teacher's Perspective,

Bahrami, S., & Ghorbanifar, F. (2024). The role and dimensions of work engagement among elementary school teachers. Third National Conference on Educational Affairs,

Charzehyani, S. H., Rousta, F., Ghalandari Nasrabad Olya, K., & Baghaei, Y. (2025). Examining the concept of teacher work engagement. Twenty-First National Conference on Law, Social Sciences and Humanities, Psychology and Counseling,

Chen, S., & Xie, Z. (2026). Perceived principal leadership and work engagement among Chinese primary school teachers: The roles of occupational stress and job crafting. *European Journal of Education*, *61*(2), e70426. https://doi.org/10.1111/ejed.70426

Chen, W., Huang, Z., Peng, B., Li, L., & Chen, J. (2025). Teacher competency and work engagement among secondary school physical education teachers: the multiple mediating roles of occupational stress, emotional exhaustion, and professional achievement. *Frontiers in Psychiatry*, *16*, 1530413. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2025.1530413

Dwidienawati, D., Suwarno, Brinton, K., Sugiarti, R., & Setiadi, S. (2023). The Influence of Work Passion and Meaningful Work on Turnover Intention on the Millenial Generation. *E3s Web of Conferences*, *426*, 02134. https://doi.org/10.1051/e3sconf/202342602134

Ghorbani Gorji, R., & Arimi, S. (2024). Teacher work engagement as a key factor in improving students' academic motivation and success. *Strategic Research in Education*, *1*(20), 523-534.

Jashan, S., Bashti, F., Vahdatnia, S., & Nasrollahi, P. (2025). Examining the concept of work engagement among school teachers. Twentieth National Conference on Law, Social Sciences and Humanities, Psychology and Counseling,

Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Inkages between transformational leadership, work meaningfulness and work engagement: A multilevel cross-sectional study. *Psychology research and behavior management*, *15*, 367-380. https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624

Nagpal, P. (2022). Organizational commitment as an outcome of employee engagement: a social exchange perceptive using a sem model. https://doi.org/10.31032/IJBPAS/2022/11.1.1008

Norouzi, L., Rafizadeh, F., & Rafizadeh, S. (2024). *Work Engagement, Principals' Authentic Leadership, and Psychological Capital*. Novavaran Danesh.

Pourhabibi, Z., Seyed Javadin, S. R., Hosseinian, S., & Taban, M. (2023). A grounded theory model of work engagement from the perspective of faculty managers and other university managers: Guilan University of Medical Sciences. *Research in Medical Education*, *15*(2), 47-60.

Razm Talab, N., & Taghavi, H. (2026). A meta-analysis of the role of organizational culture in work engagement. *Applied Educational Leadership*, *7*(2), 124-145.

Santana-Monagas, E., Núñez, J. L., & León, J. (2025). Teacher empathy messages: The role of teacher enthusiasm and student outcomes. *British Journal of Educational Psychology*, *00*, 1-21. https://doi.org/10.1111/bjep.12766

Shirvani, T. (2025). Developing a model of work engagement among employees of sport and youth departments in Chaharmahal and Bakhtiari province. *Human Resource Management in Sport*, *12*(2), 413-428.

Sotoudeh, S., Dastouri, L., & Nikmanesh, N. (2024). Identifying factors affecting elementary school teachers' work engagement. *New Research Approaches in Management and Accounting*, *8*(31), 1322-1333.

Tabe Bordbar, F., Esmaeili, M., & Hashemian, H. (2026). The mediating role of occupational self-efficacy in the relationship between professional ethics and teachers' work engagement and job enrichment. *Technology and Research in Education*, *6*(2), 9-24.

Wang, J., & Xu, X. (2026). Teaching beliefs and wellbeing among primary school teachers: A moderated mediation of work engagement and career adaptability. *Frontiers in psychology*, *17*, 1835767. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1835767

Xiao, Y., Fathi, J., & Mohammaddokht, F. (2022). Exploring a structural model of teaching enjoyment, teacher self-efficacy, and work engagement. *Frontiers in psychology*, *13*, 918488. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.918488