

پنجمین کنفرانس بین المللی
علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

بررسی کیفیت انگیزش حسی معلمان مقطع متوسطه با در نظر گرفتن دو متغیر جنسیت و سن

شیما ابراهیمی (نویسنده مسئول)

دانشیار آموزش زبان فارسی، گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد

shimaabrahimi@um.ac.ir

زهرا جهانی

دانشجوی دکتری آموزش زبان فارسی، گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد

Za.jahani@mail.um.ac.ir

چکیده

عطف به اهمیت انگیزش معلمان در کیفیت تدریس و از آنجاکه کیفیت تدریس آنان در میزان یادگیری و پرورش مهارت‌های دانش‌آموزان نوجوان به‌عنوان آینده‌سازان جامعه مؤثر است، پژوهش حاضر به بررسی انواع انگیزش حسی معلمان مدارس مقطع متوسطه با در نظر گرفتن دو متغیر جنسیت و سن پرداخته است. انگیزش حسی با توجه به مفهوم غرقگی و ابعاد فعال و منفعل آن به دسته‌های انگیزش و بی‌انگیزگی / فعال و منفعل تقسیم می‌شود. بدین‌منظور ۱۵۸ نفر از مدرسان (۸۹ زن و ۶۹ مرد) در بازه سنی ۲۰ تا ۶۰ سال که به روش نمونه‌گیری در دسترس در پژوهش شرکت کردند، به مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مرتبط با بررسی انواع انگیزش حسی پاسخ دادند. نتایج حاصل از تحلیل و دسته‌بندی داده‌ها نشان داد معلمان زن از انگیزش حسی بالاتری در تدریس نسبت به مردان برخوردار هستند. همچنین از نظر سنی به ترتیب مدرسان رده سنی ۴۰ تا ۵۰ و ۳۰ تا ۴۰ سال دارای انگیزش حسی بالاتری در تدریس نسبت به سایر گروه‌های سنی می‌باشند. بنابراین با توجه به تأثیر انگیزش معلمان در بهره‌بری آنان از روش‌های نوین تدریس، شایسته است وزارت آموزش و پرورش شرایطی را برای افزایش انگیزش حسی معلمان به‌ویژه مردان و افراد جوان مهیا سازد تا آنان انگیزش بیشتری برای انجام فعالیت داشته و تدریس موفق‌تری را به نمایش بگذارند.

واژگان کلیدی: انگیزش حسی، انگیزش فعال، انگیزش منفعل، روش تدریس، مقطع متوسطه

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

۱- مقدمه

نظام آموزشی هر کشوری از جمله عوامل مؤثر در تحقق توسعه آن کشور است؛ زیرا این نظام وظیفه آموزش و پرورش دانش‌آموزانی را برعهده دارد که به‌عنوان سرمایه‌های انسانی اولین گام را در جهت توسعه آن کشور برمی‌دارند. از این رو، منابع انسانی باکیفیت در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور نه تنها اهمیت زیادی دارد، بلکه بیش از حد مورد تأکید قرار گرفته است (اندیشمند و صیادی، ۱۴۰۰). بدین‌منظور، نظام آموزشی موظف است تمام امکانات لازم را در جهت تربیت هرچه بهتر آینده‌سازان کشور فراهم سازد. در میان عوامل مختلف و مؤثر برای رسیدن به این هدف، معلمان به‌ویژه معلمان مشغول به تدریس در دبیرستان‌ها، نقش حیاتی در تضمین ارائه آموزش باکیفیت دارند؛ زیرا دانش‌آموزان در این مرحله وارد دوره نوجوانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دوران زندگی خود می‌شوند و درصد آن هستند تا مسیر زندگی آینده خود را انتخاب کنند. بنابراین، معلمان موظف هستند به تمام نیازهای آنان برای یک انتخاب شایسته توجه کنند (بیت سیاح، ۱۴۰۰). معلمان باید در کلاس درس افزون‌بر انتقال اطلاعات علمی با پیروی از برنامه درسی و استفاده از روش‌های مختلف تدریس، به ایجاد ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان در راستای یادگیری بهتر آنان پرداخته و در کنار نیازهای تحصیلی، نیازهای اجتماعی و عاطفی آنان را نیز مرتفع نمایند (ابنزر آبا بنی و همکاران^۱، ۲۰۱۵). در این راستا شایسته است مدرسان در کنار برخورداری از علم و دانش و روزآمدسازی آن، نسبت به شیوه‌های نوین تدریس و راهکارهای برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان آگاهی داشته باشند (سعید و همکاران، ۲۰۲۱) که لازمه این امر ایجاد و حفظ انگیزش^۲ معلمان در زمینه استفاده از روش‌های نوین تعلیم و تربیت می‌باشد (خدابخش هفشجانی، ۱۴۰۰)؛ زیرا چنانچه آنان از انگیزش کافی برخوردار نباشند، تمایلی به کسب دانش و اطلاعات در ارتباط با شیوه‌های نوین آموزش و یادگیری نداشته و به استفاده از روش تدریس سنتی اکتفا می‌کنند که به تبع آن دانش‌آموزان نیز انگیزش خود را برای یادگیری و پیشرفت تحصیلی از دست می‌دهند (حیدری و همکاران، ۲۰۲۳).

انگیزش برگرفته از ریشه کلمه لاتین *move* به معنای حرکت است و حرکت کردن به دلایلی اشاره دارد که فرد را به انجام کاری ترغیب می‌نمایند (درنیه و اوشیدا^۳، ۲۰۱۳). در رابطه با این مفهوم دیدگاه‌ها و نظریه‌های زیاد و گاه متفاوتی به وجود آمده است. برای نمونه دسی و ریان^۴ (۱۹۸۵) نظریه انگیزش خودتعیینی^۵ را ارائه کرده و انگیزش را به دو نوع انگیزش درونی^۶ (دریافت پاداش درونی) و انگیزش بیرونی^۷ (کسب پاداش بیرونی) تقسیم کرده‌اند. به‌زعم وینر^۸ (۱۹۸۵) براساس نظریه انگیزش اسنادی^۹ دلایل فردی که دیگران را عاملی برای شکست و یا موفقیت خود بیان می‌کند، تمایل انگیزشی او را برای ادامه نشان می‌دهد. همچنین درنیه و اتو^{۱۰} (۱۹۹۸) انگیزش را عاملی پویا و تغییرپذیر می‌دانند که به‌صورت فرآیندمحور در طی انجام مجموعه فعالیت‌هایی برای رسیدن به هدف به سه گونه پیش از اقدام^{۱۱}، اقدام^{۱۲} و پس از اقدام^{۱۳} قابل تقسیم شدن است.

عطف به اهمیت انگیزش معلمان در امر تدریس، پژوهش‌های بسیاری در این زمینه انجام شده است. برای نمونه پوراشرف و طولابی (۱۳۸۸) کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی‌های حرفه معلمی، محیط اجتماعی- اقتصادی و تخصصی کردن شغل معلمان را از جمله عوامل تأثیرگذار بر ماندگاری و انگیزش معلمان می‌دانند. فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز به این نتیجه

1. Ebenezer Appah Bonney et al.

2. motivation

3. Dornyei & Ushioda

4. Deci & Ryan

5. self-determination theory

6. intrinsic motivation

7. extrinsic motivation

8. Weiner

9. attribution theory

10. Otto

11. pr-eactional stage

12. actional stage

13. post-actional stage

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

رسیدند عواملی نظیر خستگی هیجانی، عدم موفقیت فردی، خودبیبگانگی و عدم ارضای نیازهای فیزیولوژیکی و وابستگی معلمان از جمله عوامل پیش‌بینی‌کننده انگیزش آنان است. به‌زعم برو^۱ (۲۰۱۸) نیز اهداف غیرمادی نظیر موفقیت و ویژگی‌های شخصی از عوامل مؤثر در انگیزش درونی و رفتار دانش‌آموزان در یادگیری، سیاست‌های آموزشی ملی، ارتباط با مدیران و همکاران و شرایط کاری موفق در انگیزش بیرونی معلمان تأثیرگذار است. قلی‌زاده و مسکینی (۱۳۹۸) نیز با انجام یک مطالعه مروری به این نتیجه رسیدند دستمزد، پاداش و ارتقای شغلی، پاداش معنوی، زیرساخت‌های مدارس، نوع ارتباط با مدیر و باارزش دانستن کار آنان از جمله محرک‌های اساسی در ایجاد انگیزش معلمان است. به‌زعم شریف و همکاران (۱۳۹۹) نیز شرایط نامساعد سازمانی، دخالت‌ها و تحکیم‌های مدیریتی، شرایط نامساعد محیط کاری، کاهش علاقه و ترجیحات دانش‌آموزان به یادگیری و تنزل شأن و جایگاه معلمی از جمله عوامل اساسی در کاهش انگیزش معلمان می‌باشد. نتایج پژوهش کمیغود و آروالو^۲ (۲۰۲۰) نیز حاکی از آن است که ارتباط معناداری میان انگیزش معلمان و عملکرد شغلی آنان وجود دارد. خدابخشی هفشجانی (۱۴۰۰) نشان داد ارتباط معناداری میان انگیزش با استفاده از روش‌های نوین تدریس توسط معلمان وجود دارد و معلمانی که از مدارج تحصیلی و سابقه کاری بالاتری برخوردار هستند، دارای انگیزش بالاتری بوده و از روش‌های نوین تدریس بیشتری استفاده می‌کنند. یافته‌های صباغی‌نیا و راشدپور (۱۴۰۰) نیز حاکی از آن است ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی^۳، وجدان‌گرایی^۴، توافق‌جویی، انعطاف‌پذیری^۵، سرسختی روان‌شناختی^۶، خودکارآمدی^۷، تعهد سازمانی^۸ و درنظر گرفتن آینده کشور از جمله مؤلفه‌های مؤثر در بالا بودن انگیزش معلمان خواهد بود. براساس نتایج پژوهش ژانگ و همکاران^۹ (۲۰۲۱) عوامل فردی شامل تجارب پیشین معلمان، خودکارآمدی و تصوراتی که از یادگیری دارند و عوامل اجتماعی از قبیل فشار کاری و عاطفی، حمایت همکاران و رهبری مدیران که مرتبط با مدرسه است، در انگیزش معلمان برای توسعه حرفه‌ای آنان مؤثر است. همچنین افلاکی‌فرد و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند عوامل شغلی نظیر حقوق و پاداش، امنیت شغلی و ماهیت و شرایط کار، عوامل محیطی از قبیل ساختار نظام آموزشی، حمایت جامعه از معلمان، تغییر و تحولات سیاسی و فرهنگ بومی منطقه و عوامل فردی شامل تناسب شغل با علاقه، تعهد و امکان رشد و تأمین نیازهای فردی از جمله عوامل مؤثر در انگیزش معلمان هستند.

حیدری و همکاران (۲۰۲۳) نیز در پژوهش خود نشان دادند کیفیت رابطه با همکاران، هدف انتخاب شغل معلمی، اضطراب کلاس درس، وضعیت اجتماعی-اقتصادی، اعتماد به نفس، استرس امتحانات و پاداش به ترتیب از تأثیرگذارترین مؤلفه‌ها در کاهش و یا افزایش انگیزش معلمان می‌باشند. بنابر نتایج پژوهش برهانو و سابانچی^{۱۰} (۲۰۲۳) نیز نوع مدرسه و کارکنان آن حقوق و شرایط زندگی نقش مهمی در ایجاد انگیزش معلمان در امر تدریس دارد. بنابراین، مدیران می‌توانند با برقراری ارتباط صمیمانه با معلمان، دادن جوایز نقدی، حمایت از ایده‌های آنان و مشارکت دادنشان در تصمیم‌گیری‌ها انگیزش آنان را افزایش دهند.

با توجه به مطالبی که ذکر آن رفت، تاکنون پژوهش‌های مختلفی در زمینه انگیزش معلمان و عوامل مؤثر بر کاهش و یا افزایش آن انجام شده است که براساس آن‌ها مشخص شد عوامل فردی و اجتماعی بسیاری از جمله ویژگی‌های شخصیتی، وضعیت اقتصادی و نوع روابط با مدیر و همکاران، در کیفیت انگیزش معلمان در امر تدریس مؤثر هستند. با این وجود نمی‌توان از

1. Boru

2. Comighud & Arevalo

3. extroversion

4. conscientiousness

5. flexibility

6. Psychological toughness

7. efficacy

8. organizational commitment

9. Zhang et al.

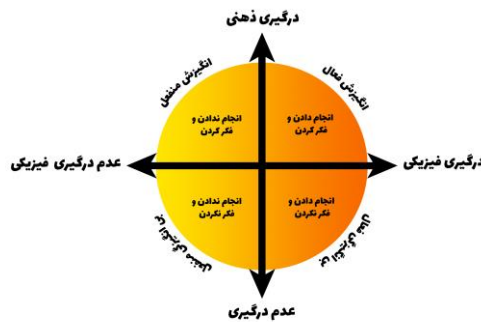
10. Berhanu & Sabanci

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

ارتباط میان هیجان‌ها^۱ و انگیزش آنان چشم پوشید (توره^۲، ۲۰۲۰). به نظر می‌رسد به هر میزان معلمان هیجان‌ها مثبت بیشتری را از سر بگذرانند، انگیزش بیشتری برای تدریس باکیفیت دارند (خاتمی و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین با توجه به نقش حواس^۳ در تولید هیجان‌ها (ون درشاف^۴، ۲۰۱۹)، پژوهش حاضر بر آن است که به بررسی انواع انگیزش حواس محور معلمان مبتنی بر مدل دوگانه انگیزش پیش‌قدم و همکاران (۲۰۱۹) بپردازد.

این مدل براساس نظریه انگیزش غرقگی^۵ طراحی شده است که در آن فرد به صورت فیزیکی و ذهنی درگیر انجام فعالیت شده و با انگیزش کامل در آن غوطه‌ور می‌شود (ددا^۶، ۲۰۰۹). در این راستا، پیش‌قدم و همکاران (۲۰۱۹) برای این مدل، دو بُعد درگیری ذهنی^۷ و درگیری فیزیکی^۸ را ارائه داده‌اند. درگیری ذهنی به عنوان یک فعالیت شناختی با تفکر ارتباط دارد و به وجود و یا عدم وجود تمرکز فکری و ذهنی در ارتباط با یک فعالیت و درگیری فیزیکی نیز، به انجام فعالیت بدنی از طریق استفاده حداکثری از حواس اشاره دارد. به هر میزان حواس بیشتری از مخاطب مرتبط با موضوع درگیر شود، هیجان بیشتری نسبت به آن داشته و در نهایت به درک بهتر و عمیق‌تر آن موضوع و مفهوم می‌انجامد (پیش‌قدم، ۲۰۱۵). از سوی دیگر آنان به منظور ایجاد دیدگاهی جامع‌تر به انگیزش، با توجه به دو مؤلفه درگیری فیزیکی و درگیری ذهنی در غوطه‌وری به ابعاد فعال و منفعل موجود در انگیزش نیز پرداختند و آن را به چهار نوع انگیزش فعال^۹، بی‌انگیزگی فعال^{۱۰}، انگیزش منفعل^{۱۱} و بی‌انگیزگی منفعل^{۱۲} تقسیم کرده‌اند. در انگیزش فعال فرد به طور کامل از دو جنبه فیزیکی و ذهنی درگیر انجام فعالیت است و در انگیزش منفعل فرد پیوسته به موضوع می‌اندیشد اما فرصت تبدیل افکار خود را به انجام آن در واقعیت پیدا نمی‌کند. در مقابل در بی‌انگیزگی فعال، انجام فعالیت به صورت مکانیکی انجام می‌شود و درگیری ذهنی صورت نمی‌پذیرد. در بی‌انگیزگی منفعل نیز هیچ‌گونه فعالیت ذهنی و فیزیکی انجام نمی‌شود (پیش‌قدم و همکاران، ۲۰۱۹؛ ابراهیمی و جهانی، ۱۴۰۲ الف). چکیده تصویری آن در شکل زیر قابل مشاهده است:



شکل (۱) مدل پیوستار دوگانه انگیزش (ابراهیمی و جهانی، الف ۱۴۰۲)

1. emotions
2. Tore
3. senses
4. Vandarschaaf
5. flow
6. Deda
7. engagement
8. involvement
9. active motivation
10. active demotivation
11. passive motivation
12. passive demotivation

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

برای نمونه، در انگیزش فعال، معلم پیوسته به روش‌های مختلف آموزش می‌اندیشد و تا حد امکان از این روش‌ها در تدریس خود استفاده می‌کند. در انگیزش منفعل، معلم به استفاده از روش‌های مختلف در آموزش می‌اندیشد اما در عمل آن روش‌ها را اجرایی نمی‌سازد. در وضعیت بی‌انگیزگی فعال، معلم تدریس خود را بدون آنکه از پیش بیندیشد و بدون برنامه‌ریزی انجام می‌دهد و این در حالی است که در بی‌انگیزگی منفعل، معلم نه به روش‌های مختلف تدریس می‌اندیشد و نه در عمل از آن استفاده می‌کند و فقط از روش تدریس سنتی بهره می‌برد.

از آنجاکه مؤلفه‌های جنسیت (کارمان^۱، ۲۰۰۹) و سن (آنسال^۲، ۲۰۱۸) مدرس در عملکرد او مؤثر هستند، در جستار حاضر با هدف بررسی انواع انگیزش حواس‌محور معلمان مدارس متوسطه، با توجه به مدل پیوستار دوگانه انگیزش این دو مؤلفه جمعیت‌شناختی مدنظر قرار گرفته تا به این سؤال پاسخ داده شود که انواع انگیزش معلمان با توجه به این متغیرها چگونه است؟ به‌همین منظور پس از بیان روش پژوهش، به ارائه یافته‌ها و سپس بحث و نتیجه‌گیری پرداخته می‌شود.

۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر کیفی و از نوع توصیفی است که با هدف بررسی انواع انگیزش معلمان مشغول به تدریس در مدارس متوسطه برمبنای مدل پیوستار دوگانه انگیزش انجام شده است. به‌همین‌منظور پس از طراحی سؤالات مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بر مبنای مدل پیوستار دوگانه انگیزش و تأیید روایی محتوایی این سؤالات توسط پنج نفر از متخصصان روان‌شناسان آموزش دانشگاه فردوسی مشهد و بارگذاری آن در گوگل‌فرم، پیوند آن در شبکه‌های اجتماعی در اختیار معلمان قرار گرفت. در این مصاحبه از آنان خواسته شد به چهار پرسش ۱- به‌عنوان یک مدرس به چه فعالیت‌هایی برای تدریس بهتر می‌اندیشید و آن را انجام می‌دهید؟ (هم به آن می‌اندیشید و هم عمل می‌کنید) (انگیزش فعال) ۲- به‌عنوان یک مدرس چه فعالیت‌هایی را در تدریس بدون آنکه به آن فکر کنید، انجام می‌دهید؟ (فعالیت‌های روزمره‌ای که نیاز به فکر کردن ندارد و به‌طور فیزیکی انجام می‌دهید) (بی‌انگیزگی فعال) ۳- به‌عنوان یک مدرس به چه فعالیت‌هایی برای تدریس بهتر می‌اندیشید، اما آن‌ها را انجام نمی‌دهید؟ (انگیزش منفعل) ۴- چه فعالیت‌هایی در تدریس وجود دارد که شما به‌عنوان مدرس نه به آن فکر می‌کنید و نه انجام می‌دهید؟ (بی‌انگیزگی منفعل). بازه جمع‌آوری داده‌ها به مدت سه ماه (اسفندماه ۱۴۰۲ تا خردادماه ۱۴۰۳) ادامه یافت و با اشیاع پاسخ‌ها جمع‌آوری داده‌ها متوقف شد و مورد تحلیل و دسته‌بندی قرار گرفت. برای بررسی تأثیر جنسیت در انگیزش پاسخ‌های مردان و زنان معلم به‌صورت مستقل تحلیل و دسته‌بندی شدند و در گام بعد با هدف بررسی تأثیر سن در این رابطه شرکت‌کنندگان به گروه‌های سنی با فاصله ده سال تقسیم شده (۲۰ تا ۳۰، ۳۰ تا ۴۰، ۴۰ تا ۵۰، ۵۰ تا ۶۰ سال) و پاسخ‌ها با توجه به این تقسیم‌بندی تحلیل و ارزیابی شدند. جامعه پژوهش حاضر تمامی معلمان مقطع اول و دوم متوسطه مشغول به تدریس در مدارس دولتی استان خراسان رضوی بودند و حجم نمونه شامل ۱۵۸ مدرس (۸۹ زن و ۶۹ مرد) با وضعیت سنی ۲۰ تا ۳۰ (۲۷ نفر)، ۳۰ تا ۴۰ (۴۰ نفر)، ۴۰ تا ۵۰ (۶۴ نفر)، ۵۰ تا ۶۰ (۲۵ نفر) و بیشتر از ۶۰ (۲ نفر) می‌باشد که در رشته‌های علوم انسانی، تجربی، ریاضی و هنرستان تدریس می‌کردند. این افراد از رهگذر نمونه‌گیری در دسترس و تمایل به شرکت در پژوهش انتخاب شدند.

۳- یافته‌های پژوهش

در این بخش از پژوهش نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه انواع انگیزش حواس‌محور معلمان مقطع متوسطه با توجه به مدل پیوستار دوگانه انگیزش و با درنظر گرفتن متغیر جنسیت ارائه شده است:

1. Karaman

2. Unsal

پنجمین کنفرانس بین المللی
علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

جدول (۱) انواع انگیزش معلمان با توجه به متغیر جنسیت

درصد فراوانی	فعالیت	جنسیت	انواع انگیزش
۳۵٪	توجه به روش‌های تدریس نوین و جذاب	زن	انگیزش فعال (مواردی که معلمان به آن اندیشیده و عمل می‌کنند)
۳۲٪	استفاده از ابزارهایی نظیر نمایش تصاویر و فیلم، پخش موسیقی و ماکت		
۱۷٪	مشارکت دادن دانش‌آموزان در فرآیند آموزش و یادگیری		
۸٪	طراحی فعالیت‌های گروهی		
۶٪	استفاده از کتب کمک‌آموزشی		
۲٪	استفاده از تجارب تدریس همکاران		
۳۰٪	مطالعه کتاب و به‌روز کردن دانش تخصصی		
۲۵٪	مطالعه کتاب‌های روان‌شناسی تربیتی		
۲۱٪	دوستی و ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان		
۱۵٪	توضیح مطالب به بیان ساده برای تفهیم مطالب		
۹٪	استفاده از ابزار کمک‌آموزشی	مرد	انگیزش منفعل (مواردی که معلمان به آن اندیشیده، اما عمل نمی‌کنند)
۳۵٪	استفاده از تکنولوژی و فناوری‌های پیشرفته و به‌روز در آموزش		
۲۷٪	تولید محتوای جذاب و مهیج برای همهٔ دروس		
۱۷٪	ارزشیابی‌های مکرر و متنوع		
۱۳٪	ارتباط با والدین در رسیدگی به مشکلات دانش‌آموزان		
۸٪	طراحی طرح‌درس‌های کوتاه‌مدت		
۳۳٪	تدارک دیدن اردوهای علمی		
۲۷٪	استفاده از ابزار کمک‌آموزشی		
۱۵٪	بررسی کامل تکالیف و ارائه بازخورد		
۱۵٪	طراحی فعالیت‌های متنوع در کنار کتاب درسی		
۱۰٪	گروه‌بندی کردن دانش‌آموزان و انجام فعالیت‌های گروهی	زن	بی‌انگیزگی فعال (مواردی که معلمان بدون اندیشیدن به آن، به‌صورت مکانیکی انجام می‌دهند)
۴۳٪	حرکت در کلاس و استفاده از زبان بدن در آموزش		
۴۰٪	حضور و غیاب دانش‌آموزان		
۱۷٪	توجه به ویژگی‌های روانی و عاطفی دانش‌آموزان		
۵۸٪	تدریس کامل دروس تکراری		
۲۰٪	استفاده از زبان بدن در آموزش		
۱۰٪	حضور و غیاب دانش‌آموزان		
۲٪	مدیریت انضباطی کلاس		
۷۰٪	هیچ موردی در ذهن ندارم.		
۱۴٪	برخورد نامناسب با دانش‌آموزان		
۱۲٪	تدریس یکطرفه و بدون مشارکت دانش‌آموزان		
۴٪	دعوت همکاران به برخی جلسات کلاس		
۶۲٪	هیچ موردی نیست		
۱۳٪	بدرفتاری و خشونت با دانش‌آموزان		
۱۵٪	بهره‌گیری از بازی و تکنولوژی در فرآیند آموزش		

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

با توجه به دسته‌بندی‌های ارائه شده در جدول (۱)، مدرسان زن از انگیزش فعال بالاتری نسبت به مردان برخوردار هستند؛ زیرا بنابر گزارش ۶۷ درصد این افراد، فعالیت‌هایی را در روش تدریس خود اجرا می‌کنند که حواس بیشتری از خود و دانش‌آموزان را درگیر می‌کند و این در حالی است که فعالیت‌های حداکثری اجرایی معلمان مرد در امر تدریس بیشتر دو حس دیداری و شنیداری را درگیر می‌کند. در ارتباط با انگیزش منفعل نیز معلمان زن با فراوانی ۶۲ درصد دغدغه‌مندی بیشتری برای استفاده از فنون جدید و مبتنی بر فناوری و درگیر کردن حواس در تدریس خود دارند و در مقابل فعالیت‌های مدنظر معلمان مرد از جمله فعالیت‌های معمولی در تدریس است که اجرای آن نیز به امکانات زیاد و استفاده از حواس حداکثری نیاز ندارد. از سوی دیگر در حیطه بی‌انگیزگی فعال ۵۰ درصد معلمان مرد اذعان داشته‌اند که دروس تکراری را بدون هیچ دغدغه‌مندی ذهنی و کاملاً به صورت مکانیکی انجام می‌دهند که این مورد نشان‌دهنده بی‌انگیزگی بیشتر آنان نسبت به زنان در امر تدریس است. همچنین در مورد بی‌انگیزگی منفعل ۷۰ درصد معلمان زن اذعان داشته‌اند که هیچ موردی وجود ندارد که این نشان‌دهنده پایین بودن نرخ بی‌انگیزگی منفعل آنان نسبت به معلمان مرد است که ۶۲ درصد اذعان داشته‌اند هیچ موردی وجود ندارد و افزون بر آن ۱۵ درصد معتقدند به استفاده از تکنولوژی در تدریس هیچ گاه نه اندیشیده و نه عمل کرده‌اند از سوی دیگر در جدول زیر انواع انگیزش حسی مدرسان با توجه به گروه سنی آنان مورد بررسی قرار گرفته است؛

جدول (۲) انواع انگیزش معلمان با توجه به متغیر سن

انواع انگیزش	گروه سنی	فعالیت	درصد فراوانی
انگیزش فعال (مواردی که معلمان به آن اندیشیده و عمل می‌کنند)	۲۰-۳۰	مشارکت دادن دانش‌آموزان در تدریس	۷۳٪
		ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان	۱۵٪
		مطالعه کتب روان‌شناسی و تربیتی	۷٪
	۳۰-۴۰	استفاده از ابزار کمک‌آموزشی	۵٪
		استفاده از کتاب‌های کمک‌آموزشی	۶۹٪
		بهره‌گیری از ابزار کمک‌آموزشی	۲۰٪
		استفاده از تجربه‌های تدریس همکاران	۱۱٪
	۴۰-۵۰	توجه به روش‌های تدریس نوین و جذاب	۴۲٪
		بکارگیری موسیقی، فیلم و ماکت برای یادگیری بهتر	۵۸٪
		توضیح مطالب به بیان ساده	۶۶٪
۵۰-۶۰	ارائه فعالیت گروهی	۳۰٪	
	مطالعه و پژوهش	۴٪	
انگیزش منفعل (مواردی که معلمان به آن اندیشیده، اما عمل نمی‌کنند)	۲۰-۳۰	گروه‌بندی کردن دانش‌آموزان و فعالیت‌های گروهی	۵۵٪
		استفاده از بازی و سرگرمی	۴۵٪
	۳۰-۴۰	طراحی فعالیت‌ها و تمرین‌های متنوع	۵۳٪
		بررسی کامل تکالیف و ارائه بازخورد	۴۷٪
	۴۰-۵۰	استفاده از تکنولوژی و فناوری‌های پیشرفته	۵۱٪
		تولید محتوای جذاب و مهیج	۳۵٪
		تدارک اردوهای علمی	۱۴٪
	۵۰-۶۰	طراحی انواع طرح درس	۴۸٪
		ارزش‌یابی‌های مکرر	۳۷٪

پنجمین کنفرانس بین المللی
علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

۱۵٪	ارتباط با اولیاء برای حل مشکل دانش آموزان		بی انگیزگی فعال (مواردی که معلمان به آن نمی اندیشند و به صورت مکانیکی انجام می دهند)
۶۸٪	حضور و غیاب	۲۰-۳۰	
۳۲٪	تنظیم تن صدا		
۷۲٪	حرکت در کلاس	۳۰-۴۰	
۲۸٪	توجه به زبان بدن		
۷۴٪	استفاده از زبان بدن در آموزش	۴۰-۵۰	
۲۶٪	توجه به ویژگی های روانی و عاطفی دانش آموزان		
۸۲٪	تدریس دروس با محتوای تکراری	۵۰-۶۰	
۱۸٪	مدیریت انضباطی کلاس		
۸۸٪	هیچ فعالیتی	۲۰-۳۰	بی انگیزگی منفعل (مواردی که معلمان نه به آن می اندیشند و نه عمل می کنند)
۱۲٪	انجام فعالیت های فراتر از کتاب درسی		
۹۰٪	هیچ فعالیتی	۳۰-۴۰	
۱۰٪	دعوت همکاران در برخی جلسات کلاس		
۸۴٪	هیچ فعالیتی	۴۰-۵۰	
۱۰٪	تدریس یکطرفه		
۶٪	برخورد نامناسب با دانش آموزان		
۷۳٪	هیچ فعالیتی	۵۰-۶۰	
۲۷٪	ایجاد محیط شاد و دلچسب برای دانش آموزان		

همانطور که در جدول (۲) قابل مشاهده است مدرسان گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال به ترتیب از انگیزش فعال و منفعل بالاتری نسبت به سایر گروه های سنی برخوردار هستند؛ زیرا اعضای این گروه سنی نسبت به سایر گروه ها از حواس بیشتری در روش تدریس خود بهره برده (انگیزش فعال) و یا به آن می اندیشند که از این حواس بهره ببرند (انگیزش منفعل). همچنین گروه های سنی ۳۰-۴۰ سال، ۲۰-۳۰ سال و ۵۰-۶۰ سال در مراتب بعدی انگیزش فعال و منفعل استفاده از حواس در تدریس قرار دارند. در ارتباط با بی انگیزگی فعال و منفعل نیز به ترتیب فراوانی گروه های سنی ۵۰-۶۰ در رتبه نخست قرار دارد و گروه های سنی ۳۰-۴۰ و ۴۰-۵۰ در رتبه دوم و سوم و گروه سنی ۴۰-۵۰ در رتبه آخر جای گرفته اند.

۴- بحث و نتیجه گیری

عطف به اهمیت کیفیت آموزش مدرسان در پیشرفت و ترقی کشورهای در حال توسعه، به ویژه مدرسان شاغل در مدارس که مسئولیت تربیت نوجوانان به عنوان متخصصان آینده ساز جامعه را برعهده دارند، پژوهش حاضر با هدف بررسی انواع انگیزه های معلمان با توجه به دو متغیر جنسیت و سن انجام شد. به این منظور، پس از جمع آوری داده ها و تحلیل و دسته بندی آنها نتایج نشان داد با در نظر گرفتن متغیر جنسیت براساس جدول (۱)، معلمان زن از انگیزش حسی بالاتری نسبت به مردان برخوردار هستند که در تبیین نتایج این بخش از پژوهش می توان به تفاوت ساختار مغز در میان زنان و مردان اشاره کرد؛ زیرا به نظر می رسد مناطق پیشانی و گیجگاهی قشر مغز^۱ که در پردازش بصری^۲ و ذخیره سازی زبانی^۳ نقش اساسی دارد، در زنان بزرگتر نسبت به مردان است (زائدی^۴، ۲۰۱۰) از این رو، به نظر می رسد زنان نسبت به مردان ترجیح بیشتری در استفاده از

^۱. the frontal and the temporal areas of the cortex

^۲. visual processing

^۳. storing language

^۴. Zaedi

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

حواس مختلف دارند. در همین راستا، معلمان زن در هنگام تدریس انگیزش بیشتری برای درگیر کردن حواس خود و دانش‌آموزان طی فرآیند آموزش و یادگیری دارند. همچنین با توجه به تأثیر حواس در تولید هیجانات و به تبع آن افزایش انگیزش (خاتمی و همکاران، ۲۰۲۳) می‌توان به این امر اشاره کرد قسمت لیمبیک مغز^۱ که مسئول درک و تجزیه و تحلیل هیجانات است، در مغز زنان و مردان متفاوت است (سین و همکاران^۲، ۲۰۱۹) که به موجب آن به نظر می‌رسد زنان هیجانات خود را بهتر شناسایی و ابراز نموده و در تدریس نیز از آن بهره می‌برند و در نتیجه از انگیزش حسی بیشتری برای تدریس برخوردار هستند و در انتخاب و انجام فعالیت‌های آموزشی خود بیشتر از حواس پنجگانه بهره می‌برند و در مقابل مردان کم‌تر به این مهم توجه دارند و حتی ۱۵ درصد از این افراد نسبت به فعالیت‌هایی نظیر استفاده از ابزار کمک‌آموزشی و مهارت‌آموزی دانش‌آموزان که مستلزم درگیر کردن حواس حداکثری در آموزش و یادگیری است، دچار بی‌انگیزگی منفعل شده‌اند و هیچ دغدغه‌مندی ذهنی و فیزیکی نسبت به استفاده از روش‌های نوین تدریس ندارند. همچنین از آنجاکه اکثر معلمان مرد تأمین‌کننده معیشت خانواده هستند، عواملی نظیر عدم کفایت حقوق دریافتی معلمان در رفاه خود و خانواده موجب می‌شود در کنار معلمی به شغل‌های دیگر بپردازند که این امر فرسودگی شغلی و به تبع آن بی‌انگیزگی بیشتر آنان نسبت به معلمان زن برای استفاده از روش‌های نوین تدریس می‌گردد (ابراهیمی و جهانی، ۱۴۰۲). نتایج این بخش از پژوهش در راستای پژوهش گنجی و موسایی سجزهی (۲۰۲۲) است که نشان دادند معلمان زن استراتژی‌های مؤثرتری را در مدیریت کلاس به کار می‌گیرند.

از سوی دیگر نتایج حاصل از تحلیل تأثیر سن با انواع انگیزش حسی معلمان نشان داد که افراد با میانگین سنی ۴۰ تا ۵۰ سال از انگیزش فعال و منفعل بالاتر و بی‌انگیزگی فعال و منفعل پایین‌تری نسبت به سایر گروه‌های سنی برخوردار هستند و گروه‌های سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۰ تا ۳۰ سال و ۵۰ تا ۶۰ سال به ترتیب در مراتب بعدی برخوردار از انگیزش حسی قرار دارند. در تبیین این امر می‌توان گفت با توجه به پژوهش‌های متعددی که در این رابطه انجام شده است، هر چقدر سن افراد از جوانی به سمت بزرگسالی افزایش یابد، هیجانات مثبت در آنان افزایش می‌یابد و با ورود به دوران میان‌سالی این روند افزایشی، کاهش می‌شود (دلو روسو و همکاران^۳، ۲۰۲۰). از این رو، معلمان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و به نظر می‌رسد با افزایش سن و بالا رفتن میزان هیجانات مثبت تولید شده در مغز آنان هوش هیجانی حسیشان^۴ افزایش می‌یابد. به این صورت که آنان عملکرد بهتری در شناسایی، ارزیابی و مدیریت هیجانات ناشی شده از حواس خود خواهند داشت (جهانی و امین‌زاده، ۲۰۲۴) و به تبع آن در امر تدریس نیز داری انگیزش حسی بیشتری هستند؛ به گونه‌ای که در فعالیت‌هایی که آگاهانه در کلاس انجام می‌دهند و یا در اندیشه انجام دادن آن‌ها هستند، به درگیر کردن حواس دانش‌آموزان و استفاده از هیجانات مثبت آنان در یادگیری بیشتر توجه می‌کنند و این امر در حالی است که مدرسان جوان کم‌تر به این مهم توجه دارند. همچنین با توجه بر تأثیر نگرش^۵ بر انگیزش معلمان (سلحشور و همکاران، ۱۳۹۵)، بیشتر معلمان با نگرش مثبت و انگیزش فراوان، شغل معلمی را انتخاب می‌کنند اما با ورود به سطح مدارس و مواجهه با اشکالات و کمبودهایی مانند امکانات ناکافی برای تدریس، عدم تناسب حقوق با میزان کار انجام شده و بی‌انگیزگی دانش‌آموزان در یادگیری و مشارکت در کلاس (شریف و همکاران، ۱۳۹۹) هیجانات منفی را تجربه کرده و دچار طلاق عاطفی^۶ در تدریس می‌شوند که براساس آن با وجود انگیزه فراوان برای انجام کار خود به دلیل اشکالات موجود در سیستم آموزشی تمایل زیادی برای حضور در کلاس ندارند (پیش‌قدم و همکاران، ۲۰۲۲) و چنانچه اقدامات لازم برای رفع این اشکالات صورت نپذیرد، انگیزش آنان برای استفاده از روش‌های نوین تدریس کاهش می‌یابد. نتایج این بخش از پژوهش برخلاف نتایج پژوهش مؤمن‌زاده (۲۰۲۰) است که نشان داد بین متغیر سن و انواع انگیزش مدرسان

1. limbic-thalamus-cortical

2. Xin et al.

3. Dello Russo et al.

4. emo-sensory intelligence

5. attitude

6. emo-educational divorce

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

ارتباط معناداری وجود ندارد و همراستا با پژوهش یمپسی^۱ (۲۰۱۲) است که نشان داد معلمان بزرگسال به دلایلی از قبیل احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری بالاتر نسبت به جوانان انگیزش بیشتری برای تدریس دارند. به‌طور کلی عطف به اهمیت انگیزش حسی معلمان در تدریس اثرگذار و موفق با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیش‌رو می‌توان گفت دو متغیر جنسیت و سن در انواع انگیزش حسی معلمان تأثیرگذار هستند؛ به‌گونه‌ای که معلمان زن و معلمان دارای میانگین سنی ۴۰ تا ۵۰ سال (بزرگسالان)، انگیزش حسی بیشتری برای تدریس دارند و به‌صورت فعال از روش‌های تدریس مبتنی بر حواس و هیجانات بهره می‌برند که به‌نظر می‌رسد این امر افزایش انگیزش دانش‌آموزان برای یادگیری را در پی خواهد داشت. از آنجاکه عواملی از قبیل دغدغه‌های معیشتی به‌ویژه در معلمان مرد، کمبود زمان و کمبود امکانات آموزشی موجب کاهش انگیزش آنان در امر تدریس مبتنی بر روش‌های نوین و مؤثر می‌گردد، مسئولان نظام آموزشی موظفند در راستای رفع این موانع اقدامات لازم را انجام دهند. از سوی دیگر با توجه به آنکه به دلیل عدم وجود پرسشنامه انگیزش حواس‌محور ویژه معلمان مدارس، در پژوهش حاضر تنها به بررسی وضعیت انگیزش معلمان اکتفا شده است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی ارتباط این متغیر با سایر متغیرهای مؤثر در تدریس مانند فرسودگی شغلی و میزان موفقیت و تأثیر آن بر انگیزش یادگیری دانش‌آموزان به‌طور دقیق‌تر مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- افلاکی‌فرد، حسین، زارع، سمیه و عجمی‌بافرانی، بشیر. (۱۴۰۲). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزش دبیران در عملیاتی‌سازی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با روش AHP. *پژوهش‌های برنامه‌درسی*، ۱۳(۲)، ۸۷-۱۱۶.
- اندیشمندی، ویدا و صیادی، محمود. (۱۴۰۰). نقش برنامه‌ریزی آموزشی در توسعه ملی. *پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، ۴(۴۵)، ۱۸۳-۱۸۷.
- ابراهیمی، شیما و جهانی زهرا. (۱۴۰۲ الف). بررسی روانشناختی نگرش و انگیزش دانشجویان رشته زبان و ادبیات فارسی نسبت به رشته تحصیلی و آینده شغلی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۹(۲)، ۱۱۵-۱۳۲.
- ابراهیمی، شیما و جهانی، زهرا. (۱۴۰۲ ب). بررسی زبانهنگ کارگری مدرسان در پرتو الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ. *زبان‌شناسی اجتماعی*، ۶(۳)، ۲۹-۴۳.
- بیت سیاح، فاطمه. (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی در مدارس دوره دوم متوسطه. *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۷(۴)، ۲۸۰-۲۸۹.
- پوراشرف، یاسان‌الله و طولابی، زینت. (۱۳۸۸). رویکرد کیفی به عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام). *تعلیم و تربیت*، ۲۵(۲)، ۱۵۳-۱۷۶.
- خدابخش هفشجانی، نسرين. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه و خلاقیت در معلمان جهت استفاده از روش‌های آموزشی نوین در مدارس. *راهبری آموزشی کاربردی*، ۲(۵)، ۲۳-۳۴.
- سلحشور، افسانه، نظرزاده، سالار، نوروزی، افشین و قاسمی، سجاد. (۱۳۹۵). تأثیر نگرش و انگیزش بر عملکرد معلمان و دانش‌آموزان ابتدایی. *اولین کنفرانس ملی توانمندسازی جامعه در حوزه جامعه‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی*، تهران، ایران.
- شریف، سعیده، غفوریان، آرزو و صالحی، کیوان. (۱۳۹۹). واکاوی مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش. *پژوهش در تربیت معلم*، ۳(۴)، ۳۹-۶۷.
- صباغی‌نیا، عطیه و راشدپور، فرشاد. (۱۴۰۱). ارائه شبکه مضامین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان بر اساس شناسایی عوامل انگیزاننده. *رویش روان‌شناسی*، ۱۱(۱۲)، ۲۱۷-۲۳۰.

^۱. Yemisi

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

فراهانی، ابوالفضل، بدری، آذرین، یعقوب و محمدی اقدم، الهام. (۱۳۹۱). ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG. *پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش*، (۱)، ۲۹-۳۸.

قلی‌زاده، حمزه و مسکینی، شیدا. (۱۳۹۸). انگیزه شغلی در معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن. *سومین همایش ملی راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران، ایران*.

- Berhanu, K., & Sabanci, A. (2023). Factors influencing teachers' motivation and strategies taken to improve their motivation by principals: Ethiopia as a sample. *Mehmet Akif Ersoy Universitesi Egitim Fakultesi Dergisi*, 52, 237-260.
- Boru, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, (3), 1-10.
- Comighud, S. M., & Arevalo, M. J. (2020). Motivation in relation to teachers' performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(4), 641-653.
- Dello Russo, S., Antino, M., Zaniboni, S., Caetano, A., & Truxillo, D. (2020). The effect of age on daily positive emotions and work behaviors. *Work, Aging and Retirement*, 7(1), 9-19.
- Dorney, Z., Ushioda, E. (2013). *Teaching and researching: motivation*. Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Publishing Company.
- Dede, C. (2009). Immersive interfaces for engagement and learning. *Science*, 323(5910), 66-69.
- Ebenezer Appah Bonney, D. F., Amoah, S. A., Micah, C. A., & Lemaire, M. B. (2015). The relationship between the quality of teachers and pupils' academic performance in the STMA junior high schools of the western region of Ghana. *Journal of Education and Practice*, 6(24), 139-150.
- Ganji, M., & Musaie Sejjehie, F. (2022). The effects of age, gender, teaching experience, teaching context, and academic degree on Iranian English teachers' classroom management behaviors. *Issues in Language Teaching*, 11(1), 223-225.
- Haidari, F., Gul, S., Valentinovna, T., & Vladimirovna, E. (2023). Factors affecting teacher motivation: A case study of Aqchah district school teachers. *Transactions on Data Analysis in Science*, 5(3), 152-158.
- Jahani, Z., & Aminzadeh, A. (2024). Emo-sensory intelligence in high school teachers: examining gender and age Dynamics in Iranian educational settings, *Journal of Cognition, Emotion, and Education*, 2(1), 55-63.
- Karaman, T. (2009). A study on the factors affecting sustainability of teaching passion of teachers (Unpublished doctoral thesis). Marmara University, Istanbul, Turkey.
- Khatami, F., Janaabadi, H., & Marziyeh, A. (2023). Relationship of work tasks motivation, teaching self-efficacy and teaching emotions with psychological well-being in teachers. *Iranian Journal of Educational Research*, 2(3), 83-102.
- Momenzadeh, S. M. (2020). *Examining the role of active/passive motivation in teacher burnout and teacher efficacy: A case of Iranian private sector EFL teachers* (Unpublished Ph.D. thesis). Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
- Pishghadam, R. (2015). Emotioncy in language education: From exvovement to involvement. *The 2nd conference of Interdisciplinary Approaches to Language Teaching, Literature, and Translation Studies*, Iran, Mashhad.

پنجمین کنفرانس بین المللی

علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش

- Pishghadam, R., Ebrahimi, S., Golzar, J., & Miri, M. A. (2022). Introducing emo-educational divorce and examining its relationship with teaching burnout, teaching motivation, and teacher success. *Current Psychology*, 42, 331-17.
- Pishghadam, R., Makkiabadi, H., Shayesteh S., & Zeynali, S. (2019). Unveiling the passive aspect of motivation: Insights from English language teachers' habitus. *International Journal of Society, Culture & Language*, 7(2), 16-26.
- Saeed, A., Zaheer Asghar, M., Malik, A., & Masri, S. (2021). Teachers teaching methods, and higher education. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 11765-11768.
- Tore, E. (2020). Effects of intrinsic motivation on teacher emotional labor: mediating role of affective commitment. *International Journal of Progressive education*, 16(5), 390-403.
- Unsal, S. (2018). A pareto analysis of status of teaching profession in Turkey. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2), 111-130.
- Van der Schaaf, M. F. (2019). Learning through the senses. *Medical Education*, 53(10), 1-2.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 97, 548-573
- Xin, J., Zhang, Y., Tang, Y., & Yang, Y. (2019). Brain differences between men and women: evidence from deep learning. *Frontiers in Neuroscience*, 13(158), 1-10.
- Yemisi, A. C. (2012). The influence of gender, age, training and experience on teachers' motivation in Ado and Efon local government areas, Ekiti state, Nigeria. *Greener Journal of Educational Research*, 3(3), 138-143.
- Zaidi, Z. F. (2010). Gender differences in human brain: A review. *The Open Anatomy Journal*, 37(2), 37-55.