

بررسی شأن و موقعیت اجتماعی معلمان از دیدگاه

دانش آموزان مدارس راهنمایی تحصیلی و متوسطه استان اصفهان*
افسر قاسمی نژاد (**)- رضا اسماعیلی

مقدمه

برای داشتن آموزش و پرورش پویا که پاسخگوی نیازهای جامعه و مردم باشد، لازم است که معلمان از شأن و موقعیت اجتماعی بالایی برخوردار باشند. شأن و مقام والای معلم، به ویژه نزد دانش آموزان دارای اهمیت زیادی است و می تواند در ایجاد روابط منطقی و منطبق بر احترام و پذیرش اصول تربیتی ارائه شده از جانب معلمان تأثیر زیادی داشته باشد.

نعمتی می نویسد: معلم یک عامل غیر قابل جایگزین در روند آموزش و پرورش و در کلیه سطوح آن می باشد. کیفیت آموزش و پرورش هر کشوری به وسعت، عظمت و کارایی و شخصیت معلمان آن بستگی دارد. معلم زمانی قادر است که از عهدهای و وظایف آموزشی خود به خوبی و شایستگی برآید که برای پذیرش شغل مهمی که بر عهده دارد، از شأن و منزلت والایی برخوردار باشد (نعمتی، ۱۳۷۴).

امروزه به دلیل کاهش جاذبهی شغل معلمی، آموزش و پرورش در جذب نیروی مستعد، قدرت رقابت با سایر نهادها را از دست داده است و نظام تعلیم و تربیت با خطر کاهش کارایی روبروست. ضعف انگیزه در معلمان، منعکس کنندهی مسألهای است که بیشتر به پایان بودن شأن و منزلت اجتماعی معلمان در جامعه برمی گردد.

مفهوم موقعیت یا پایگاه اجتماعی^(۱) واژهی موقعیت یا پایگاه اجتماعی، معادل انگلیسی Status و فرانسه Statu، یعنی مقام، منزلت، شأن می باشد (خدابنده لو، ۱۳۷۲).

سحر خیز به نقل از ملوین ام تاملین^(۲) حدود ده واژه برای این کلمه آورده است و توصیه می کند که واژهی موقعیت اجتماعی را از روی مترادفهای آن باید فهمید. تعدادی از این واژهها عبارتند از: آوازه، احترام، توجه، تکریم، قدر، بزرگ شمردن، تحسین و بزرگ پنداشتن (۱۳۷۷).

هر شخص اجتماعی در گروه های اجتماعی که عضو آن هاست، در جامعه ای که بدان متعلق است، مقام و یا به اصطلاح جامعه شناسان 'پایگاهی' دارد.

کوئن (ترجمه ی ثلاثی، ۱۳۷۲) پایگاه یا جایگاه اجتماعی را چنین تعریف می کند:

جایگاه اجتماعی یا موقعیت اجتماعی واژه ای به معنی 'موقعیت یک فرد در یک گروه، یا رتبه یک گروه در مقایسه با گروه های دیگر' است. کوئن، بروس معتقد است همین جایگاه فرد است که حقوق و مزایای یک شخص را معین می کند. وی منزلت افراد را به دو دسته تقسیم می کند. منزلت اجتماعی و منزلت اکتسابی.

قرائی مقدم (۱۳۸۱) نیز معتقد است که پایگاه اجتماعی، ارزشی^(۳) است که یک گروه اجتماعی برای یک نقش اجتماعی قائل است. به عبارت دیگر وقتی نقش اجتماعی فرد در گروه یا جامعه، با نقش های دیگر مورد ارزش گذاری^(۴) و مقایسه قرار گیرد و بر حسب درجهی اهمیت رتبه بندی^(۵) گردد، پایگاه و موقعیت آن نقش معلوم شود. پس پایگاه اجتماعی یک نقش، ارزش گذاری اجتماعی آن نقش است که هر جامعه ای مطابق مقتضیات خود آن ها را رتبه بندی می کند (ص ۲۷۰).

وثوقی و نیک خلق هم پایگاه اجتماعی افراد را به دو دسته (پایگاه محول و پایگاه اکتسابی) تقسیم می کنند (وثوقی و نیک خلق، ۱۳۷۴، ص ۲۲۳ و ۲۲۲).

هانری مندارس ویژگی های پایگاه اجتماعی و شغلی افراد را

* این پژوهش با هزینه سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان انجام پذیرفته است.

(**) کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
1 - Social Status
2- Melwin , M.
3 - Value
4 - Valuation
5 - Classification

شأن، کشش، میزان آزادی و دستمزد می‌داند. مندارس معتقد است که بر اساس چهار متغیر فوق می‌توان موقعیت‌های گوناگونی را در شالوده‌ی دیوانی (بوروکراسی) تعیین کرد و به هر یک از آنان به‌اعتبار عناصر مذکور نمره داد.

معمولاً در سلسله مراتب جوامع اروپایی، هر چه کار انسان جالب‌تر باشد، شأن و منزلت انسان و میزان دستمزد او هم بالاتر است. در چنین جوامعی ارباب بزرگ کسی است که دارای بالاترین دستمزدها بوده و از پرستیژ بالایی برخوردار باشد و جالب‌ترین کارها را داشته باشد و ساعت کارش هم به‌دلخواه خودش (یعنی از آزادی بیشتری برخوردار بودن) تنظیم شود (مندارس، ترجمه، پرهام، ۱۳۷۱، ص ۲۳۲ - ۲۱۸).

آریان‌پور مهم‌ترین وجه تفکیک اجتماعی را تقسیم افراد از لحاظ نقش اجتماعی^(۱) و پایگاه اجتماعی می‌داند. فعالیت معینی که بر عهده‌ی یکی یا برخی از اعضای یک گروه نهاده شده باشد، نقش اجتماعی خوانده می‌شود (آریان‌پور، ۱۳۷۵، ص ۱۹۶).

منزلت اجتماعی ممکن است از قدرت اقتصادی یا سیاسی یا پایگاه مذهبی یا شیوه‌های زندگی و تجلیات فرهنگی یا همه‌ی آنها ناشی شود. تأکید بر منزلت اجتماعی، در ایالات متحده آمریکا، در قرن بیستم جایگزین تصور طبقه‌ای مبتنی بر شرایط اقتصادی و روابط تولیدی گردیده است (آراسته خو، ۱۳۸۲).

شخص در حفظ یا تغییر پایگاه اجتماعی خود، نه کاملاً آزاد است و نه کاملاً دست و پا بسته. در تحلیل نهایی، پایگاه اجتماعی نه کاملاً با آنچه که شخص انجام می‌دهد، نه کاملاً با آنچه که شخص هست، و نه با آنچه که شخص فکر می‌کند هست، ارتباطی ندارد. پایگاه اجتماعی آن تلقی ذهنیتی است که دیگران، در جامعه از آنچه که شخص هست، دارند.

پایگاه اجتماعی تنها منشأ و خاستگاه نفوذ شخصی و قدرت اجتماعی نیست. یک شخص در سایه‌ی تلاش خود می‌تواند به پایگاه اجتماعی بالاتری ارتقا پیدا کند. تلاش شخصی و مهارت‌های حرفه‌ای هم می‌توانند زمینه‌ای برای کسب قدرت اجتماعی شوند (نیک گهر، ۱۳۷۹).

سنجش پایگاه اجتماعی

اگرچه در ایران تحقیقات کمی پیرامون سنجش پایگاه اجتماعی انجام شده است، ولی این موضوع در کشورهای خارجی

به‌ویژه آمریکا از اهمیت خاصی برخوردار است به‌طوری‌که از مقیاس‌های مختلفی برای سنجش و اندازه‌گیری این متغیر استفاده می‌شود، که هر کدام در نوع خود، نمونه‌ی کامل از معیارهای تشکیل دهنده‌ی موقعیت اجتماعی را مورد بررسی قرار می‌دهد. در این قسمت به معرفی برخی از این مقیاس‌ها پرداخته می‌شود.

شاخص اجتماعی اقتصادی استاندارد دانکن^(۲) (SEI): این شاخص عموماً برای پیمایش‌های بزرگ به کار می‌رود. این مقیاس، در آمد تحصیلات و وجهه شغلی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و برای مطالعات بین‌المللی پایگاه شغلی در مقایسه با سایر مشاغل مناسب است.

نمرات وجهه‌ی سیگل^(۳) (NORC): مشاغل را می‌توان برحسب دانش یا مهارت مقتضی انجام آنها تفکیک کرد، همین‌طور مشاغل را می‌توان برحسب قدرت اقتصادی که در اختیار متصدیانشان قرار می‌دهند، تفکیک کرد. همه‌ی ویژگی‌های وابسته به نقش‌های شغلی، باعث تفاوت متناظری در امتیاز می‌شود. امتیاز موجب وجهه می‌شود. وجهه تعریف نمادین نقش شغلی مبتنی بر استحقاق احترام تلقی می‌شود. بر اساس دانش، مهارت، قدرت و امتیاز است که افراد به‌خود احترام می‌گذارند و از دیگران توقع آنرا دارند. بر اساس ارزیابی هم‌زمان حرمت خود و دیگران است که رفتار خود را نسبت به دیگران تنظیم می‌کنند و از آنان توقع واکنش محترمانه دارند. تفاوت شاخص دانکن SEI با نمره‌ی وجهه‌ی NORC در این است که نمره‌ی NORC فقط متکی بر رتبه‌بندی ذهنی مشاغل توسط نمونه‌ی معرف از پاسخ‌گویان است. دانکن شاخص خود را برحسب رابطه بین رتبه‌بندی وجهه‌ی NORC و خصوصیات اجتماعی اقتصادی مشاغل نظیر تحصیلات و درآمد با همبستگی چندگانه ساخته است.

مقیاس وجهه شغلی استاندارد بین‌المللی تریمن^(۴) و نمره‌ی پایگاه اجتماعی اقتصادی نام پاورز^(۵) نیز از مقیاس‌های سنجش

1 - Social Role

2 - Duncan's Socioeconomic Index

3 - National Opinion Research Center

4 - Standard international occupational Prestige Scale

5 - Nam-Power, Socioeconomic Status Scores

پایگاه شغلی می‌باشند، که برای مقایسه‌ی پایگاه اجتماعی مشاغل مختلف به‌کار می‌رود.

میلر یک سیستم طبقه‌بندی از مشاغل آمریکا را براساس نمره‌ی SEI دانکن، (سرشماری، ۱۹۷۰) نمره‌ی وجهی سیگل (NORC، ۱۹۷۰) و نمره‌ی SEI نام‌پاورز (سرشماری ۱۹۸۰) ارائه کرده که در آن نمرات مشاغل مختلف به‌ثبت رسیده است، طبق این اطلاعات نمره‌ی دانکن حرفه‌ی معلمی، برای معلم دبستان ۷۱/۲، مربی مهد کودک، ۷۲/۰ و دبیر دبیرستان ۶۲/۳ می‌باشد و این در حالی است که طبق این مقیاس، نمرات استاد دانشگاه ۸۴، هنرپیشه ۶۰، رئیس بانک ۷۹/۵، طلاساز ۳۳/۵، راننده ۲۴، مکانیک هواپیما ۴۸، متصدی کامپیوتر ۴۵، تکنسین ۶۲، متخصص کامپیوتر ۶۵، مهندس ۸۴، متخصصان ۷۵، مدیران، مقامات و مالکان ۵۷، دندانپزشک ۹۶، اقتصاددان ۷۴/۴ و کارکنان امور دفتری ۴۵ می‌باشد.

از مقیاس‌های دیگر می‌توان به‌شاخص دو عاملی جایگاه اجتماعی هولینگ شید^(۱)، مقیاس مراتب شغلی تجدیدنظر شده شاخص خصوصیات پایگاه وارنر، میکروالتر^(۲) (هفت رتبه‌ای) اشاره کرد (دلبرت میلر، ترجمه ناییبی، ۱۳۸۰، ص ۴۲۰ - ۳۸۴).

عوامل تعیین کننده پایگاه اجتماعی

برخی از معیارهای تشکیل دهنده‌ی موقعیت اجتماعی را می‌توان به‌شرح زیر فهرست نمود:

- * نیاکان یا اصل و نسب که موقعیتی ممتاز یا معمولی به‌فرد می‌دهد.

- * وضع تمکن، خوب یا بد، یکی از معیارهای جهانی پایگاه اجتماعی را تشکیل می‌دهد. این معیار یکی از معتبرترین و عینی‌ترین معیارهاست. برای آن که اموال و دارایی‌های مادی اشیایی ملموس و قابل اندازه‌گیری هستند.

- * مفید بودن، کارآمد بودن عملی یک شخص معیار مهمی در تعیین پایگاه اجتماعی است. شخص بر حسب آنچه "می‌کند" در جامعه رتبه‌بندی می‌شود.

- * میزان و نوع تحصیلاتی که شخص انجام داده است در هر جامعه‌ای از عوامل تعیین کننده‌ی پایگاه اجتماعی است.

- * مذهب، مذهب نیز یکی دیگر از شاخص‌های تشکیل دهنده‌ی موقعیت اجتماعی افراد می‌باشد. به‌نظر می‌رسد این امر به‌ویژه در

کشورهایی که حکومت آن مذهبی است، تأثیر بیشتری در موقعیت اجتماعی افراد داشته باشد.

* خصوصیات بیولوژیکی نیز از معیارهای مهمی هستند که جامعه در اعطای پایگاه اجتماعی به‌یک فرد در نظر می‌گیرد.

* قدرت اجتماعی: در همه‌ی نظام‌های اجتماعی قدرت به‌عنوان قابلیت برای دستیابی به‌اهداف به‌حساب می‌آید، در واقع در همه‌ی نظام‌های اجتماعی، برخی نقش‌ها قدرت بیشتر و برخی دیگر قدرت کمتری را دارا هستند (لیپست و دیگران، ترجمه افشار کهن، ۱۳۸۱).

* سن و سال هم یک معیار جهانی سنجش و ارزیابی پایگاه اجتماعی است با این ویژگی که این معیار پس از سنین بلوغ مدنظر است.

اهمیت پایگاه اجتماعی معلمان در بهبود

نظام آموزشی

حرفه‌ی معلمی از دیرباز به‌عنوان حرفه‌ای مقدس، از توجه زیادی برخوردار بوده است ولی در حال حاضر معلمان فاقد چنین موقعیتی هستند و در دو دهه‌ی اخیر به‌طور قابل ملاحظه‌ای از منزلت اجتماعی آنان کاسته شده است که ناشی از شرایط کاری نامناسب، حقوق ناچیز و نداشتن تأمین شغلی در این حرفه است. بیشتر فارغ‌التحصیلان مستعد از ورود به‌جرگه‌ی معلمی اجتناب می‌کنند، به‌این امید که به‌مشاغل خصوصی یا سایر بخش‌های اداری که حقوق بیشتر و چشم انداز شغلی بهتری دارند دست یابند.

مشاهدات نشان می‌دهد که شغل معلمی حتی برای کسانی که به‌تحصیل در دوره‌های تربیت معلم مشغول هستند، به‌ندرت اولین انتخاب شغلی آنان بوده است. یکی از مسائل مهم در ارتقای کیفیت آموزشی هر کشوری، جذب، حفظ و نگهداری افراد با صلاحیت در شغل معلمی است. در اکثر کشورهای در حال توسعه سه عامل عمده باعث شده تا افراد شایسته کمتر به‌شغل معلمی روی

1 - Hollingshead's Tow-Factors index of Social Position

2-Revised Occupational Rating Scale from Warner,Meeker & Ellis's index of Status Characteristics

آورند.

- پایین بودن سطح حقوق و دستمزد معلمان.

- شرایط کار معلم.

- موقعیت اجتماعی معلم.

در بسیاری از کشورهای در حال توسعه سطح حقوق و دستمزد معلمان در شرایط مساوی و یکسان، پایین‌تر از مشاغل دیگر است، این وضع به‌صورتی است که اکثر معلمان در این جوامع دستمزدی معادل حداقل معیشت دریافت می‌کنند و این امر موجب شده که افراد با کفایت رغبت کمتری به‌شغل معلمی داشته باشند و هر ساله در این کشورها تعداد زیادی از معلمان حرفه‌ای خود را تغییر می‌دهند (عمادزاده، ۱۳۷۳، ص ۱۹۱-۱۹۲).

فرجاد به‌نقل از وانپیل و کوک^(۱) می‌نویسد: برای بررسی نظام آموزشی یک کشور کافی است ببینیم معلم در دوران نظام آموزشی آن چه وضعیتی دارد، زیرا اعتبار یک نظام آموزشی به‌اعتبار مقام معلم آن نظام وابسته است.

ادام کورل^(۲) معتقد است که تربیت معلم یکی از سازمان‌های حساس نظام آموزشی است که در ارتقای سیستم آموزشی، نقش سازنده‌ای دارد، در حالی که هزینه‌های آن نسبت به سایر فعالیت‌ها چندان زیاد نیست (فرجاد، ۱۳۷۴، ص ۵۴۸).

تایمز می‌نویسد: فدراسیون معلمان آمریکا (AFT)^(۳) تصمیم گرفتند تا زمانی که در هیأت دولت به‌مباحثات پیرامون اهمیت تعلیم و تربیت و نیاز به‌معلمانی با کیفیت بالاتر ادامه دارد، آنها خواسته‌های خود پیرامون دستمزدهایشان را مسکوت بگذارند (تایمز^(۴)، ژولای، ۱۹۹۹).

مک مان^(۵) (۱۹۹۹) می‌گوید طبق گزارش انجمن ملی معلمان آمریکا (NUT)^(۶) میانگین فعالیت‌های مفید یک معلم، ۱۶/۲ سال است که بابت آن به‌طور متوسط حقوقی معادل ۴۰۵۷۴ دلار در سال می‌گیرند، این درآمد معادل ۶۰ درصد درآمد افراد نیمه حرفه‌ای چون، مهندسان یا تحلیل‌گران کامپیوتر می‌باشد، با توجه به‌این عدم عدالت در پرداخت‌ها، وی احتمال می‌دهد که در دهه‌ی آینده آمریکا با نقصان و کمبود ۲/۵ میلیون معلم روبرو باشد. مک مان در ادامه می‌نویسد: اگر مسؤولان خواهان نتایج امیدبخشی در ارتباط با معلمان و کیفیت کاری خوب در امر تعلیم و تربیت باشند باید نیازهای آنان را برآورده سازند و حقوق یکسان با سایر حرفه‌های مشابه به‌آنان پرداخت کنند.

بهبودی می‌نویسد: در دهه‌ی اخیر درآمد معلمان سه برابر و مخارج آنان ۱۰ تا ۳۰ برابر شده است و این در حالی است که در اوایل دهه از کمک‌های غیرنقدی برخوردار بودند و به‌معلمان بن کالاهای اساسی تعلق می‌گرفت، که اکنون از آنها بی‌نصیبند. به‌طور کلی و علی‌رغم افزایش حقوق معلمان، قدرت خرید آنها به‌شدت کاهش یافته و نسبت به ۲۰ سال پیش به‌کمتر از $\frac{۱}{۳}$ رسیده است (بهبودی مقدم، ۱۳۷۴، ص ۱۹۰ - ۱۸۸).

جوهر فروش‌زاده در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی تطبیقی برنامه تربیت معلم ایران با ژاپن" می‌نویسد: معلمان ژاپنی از موقعیت و حرمت اجتماعی بالایی برخوردارند، ولی در ایران معلمی جنبه فردی دارد و این خود معلم است که باید برای خود یک موقعیت اجتماعی مناسبی دست و پا کند این در حالی است که جامعه از معلم انتظارات بسیاری دارد. در حالی که به‌کمترین انتظار معلم پاسخ داده نمی‌شود.

وی در ادامه می‌نویسد: در ژاپن گزینش داوطلبان حرفه‌ی معلمی، براساس اصول خاصی است و طی مراحل ویژه‌ای صورت می‌گیرد که فقط افراد علاقمند، مستعد و پایبند به‌فرهنگ و اخلاق ژاپنی می‌توانند در آن پذیرفته شوند و این در حالی است که در ایران گزینش معلم با ضوابط ضعیفی صورت می‌گیرد و در واقع آخرین گزینش افراد یا آخرین قبولی‌های کنکور دانشگاه‌ها را معتبرترین داوطلبان معلمی تشکیل می‌دهد. علاوه بر آن در ایران داوطلبان از کانال‌های متفرقه دیگری نیز به‌جرگه معلمی وارد می‌شوند (جوهر فروش‌زاده، ۱۳۷۴).

پایین بودن حقوق و مزایا، مقام و منزلت اجتماعی معلم باعث کاهش علاقه به‌شغل معلمی شده است (سید مصطفایی، ۱۳۷۴، ص ۱۸۵ - ۱۸۴).

از دیگر عوامل بازدارنده‌ی شغل معلمی می‌توان به‌کم اهمیت شدن شغل معلمی در اجتماع، بی‌توجهی به‌مشکلات معلمان و تأکید بیش از حد بر قوانین و مقررات اشاره کرد.

علی‌رغم موارد فوق در مطالعه‌ی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان

1 - Vanhill & Cook 2 - Adam Corel

3 - American Federation Teachers

4 - Times 5 - MaCman

6 - National Union Teachers

(مطالعه میدانی) که در ۲۸ استان انجام شده توزیع درجه اعتماد به معلمان به شرح زیر بود:

از بین ۱۴ شغل مورد بررسی، معلمان بیشترین اعتماد را در بین مردم دارند (یافته‌های پیمایش در ۲۸ استان کشور، ۱۳۸۰).

با توجه به مطالعات انجام شده و نظریات موجود در مورد موقعیت اجتماعی معلمان به نظر می‌رسد عواملی چون: حیثیت شغلی، وضعیت اقتصادی، ویژگی‌های ظاهری، مفید بودن، مذهب، پیشینه خانوادگی، قدرت اجتماعی، و ویژگی‌های اخلاقی معلمان در پایگاه اجتماعی آنان نقش داشته باشند. محقق عوامل فوق را در نمودار (۱) ارائه کرده است.

دارد.

* بین دیدگاه‌های دانش‌آموزان شهری و روستایی در مورد موقعیت اجتماعی معلمان و شاخص‌های تشکیل دهنده آن تفاوت وجود دارد.

* بین دیدگاه‌های دانش‌آموزان با توجه به شغل والدین آنان، در مورد موقعیت اجتماعی معلمان و شاخص‌های تشکیل دهنده آن تفاوت وجود دارد.

* بین دیدگاه‌های دانش‌آموزان با توجه به سطح سواد والدین، در مورد موقعیت اجتماعی معلمان و شاخص‌های تشکیل دهنده آن تفاوت وجود دارد.

جامعه آماری این تحقیق دانش‌آموزان دختر و پسر مدارس راهنمایی تحصیلی و متوسطه‌ی استان اصفهان در سال تحصیلی ۸۱-۸۲ بوده که بالغ بر ۵۳۰۱۱۳ نفر بودند، که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۸۴۵ نفر از آنان انتخاب و در تحقیق شرکت داده شد.

بخشی از یافته‌های پژوهش:

نتایج پژوهش نشان داد که:

- (۱) کلیه دانش‌آموزان (راهنمایی و متوسطه، دختر و پسر، شهری و روستایی) موقعیت اجتماعی معلمان را پایین ارزیابی کرده‌اند.
- (۲) دانش‌آموزان مدارس راهنمایی وضعیت اقتصادی (درآمد و حقوق) معلمان را کمتر از دانش‌آموزان مدارس متوسطه ارزیابی کرده‌اند.
- (۳) دانش‌آموزان مدارس متوسطه به داشتن اخلاق خوب در افزایش منزلت اجتماعی بیشتر از دانش‌آموزان راهنمایی معتقدند. بین نظر دانش‌آموزان راهنمایی و متوسطه نسبت به این ویژگی تفاوت معنادار وجود دارد.
- (۴) دانش‌آموزان مدارس متوسطه به تعلق داشتن معلمان به خانواده‌های معروف و محترم بیشتر از دانش‌آموزان راهنمایی معتقدند.
- (۵) بین نظریات دانش‌آموزان دختر و پسر در مورد موقعیت اجتماعی معلمان تفاوت وجود دارد و دانش‌آموزان دختر موقعیت اجتماعی معلمان را بالاتر از دانش‌آموزان پسر ارزیابی کرده‌اند.
- (۶) Z محاسبه شده برای حیثیت شغلی معلمان معنادار بوده و

نمودار (۱) عوامل تشکیل دهنده موقعیت اجتماعی معلمان

فرضیه‌ها:

- * بین نظریات دانش‌آموزان در مورد شاخص‌های موقعیت اجتماعی (حیثیت شغلی، وضعیت اقتصادی، ویژگی‌های ظاهری، مفید بودن، قدرت اجتماعی معلم، پیشینه خانوادگی، ویژگی‌های اخلاقی، سابقه تدریس، سن و سال، مدرک تحصیلی و نوع تخصص معلمان) تفاوت وجود دارد.
- * بین دیدگاه‌های دانش‌آموزان مدارس متوسطه و راهنمایی در مورد موقعیت اجتماعی معلمان و شاخص‌های تشکیل دهنده آن تفاوت وجود دارد.
- * بین دیدگاه‌های دانش‌آموزان دختر و پسر در مورد موقعیت اجتماعی معلمان و شاخص‌های تشکیل دهنده آن تفاوت وجود

نشان می‌دهد که بین نظر دانش‌آموزان دختر و پسر نسبت به این متغیر، تفاوت معنادار است. دانش‌آموزان پسر حیثیت شغلی معلمان را بیشتر از دانش‌آموزان دختر ارزیابی کرده‌اند.

۷) دانش‌آموزان دختر نسبت به این امر که "خوش اخلاق بودن معلم به افزایش پایگاه اجتماعی او منجر می‌شود" بیشتر از دانش‌آموزان پسر تأکید دارند. بین نظریات دانش‌آموزان شهری و روستایی در مورد موقعیت اجتماعی معلمان اتفاق نظر وجود دارد و این دانش‌آموزان نسبت به پایگاه اجتماعی معلمان ارزیابی یکسانی انجام داده‌اند.

۸) بین نظریات دانش‌آموزان شهری و روستایی نسبت به متغیرهای: سابقه‌ی تدریس، سن و سال، مدرک تحصیلی معلم، نوع تخصص دبیران، تفاوت معناداری مشاهده نشد. دانش‌آموزان شهری و روستایی متغیرهای فوق را یکسان ارزیابی کرده‌اند.

۹) نتایج سایر آزمون‌ها نشان داد که تفاوت معناداری بین نظریات دانش‌آموزان با توجه به شغل و سطح تحصیلات والدینشان وجود ندارد و در واقع نوع شغل والدین یا سطح سواد آنان تأثیری در چگونگی ارزیابی دانش‌آموزان از موقعیت اجتماعی معلمان نداشت.

بخشی از پیشنهادهای:

ایجاد تشکلهای صنفی برای دفاع از حقوق معلمان و حریم تعلیم و تربیت کاملاً ضروری است.

باید از طریق اصلاح مدیریت نیروی انسانی و استقرار شایسته‌سالاری به افزایش شأن و منزلت اجتماعی معلمان و در نتیجه به افزایش کارایی این نظام همت گماشت.

جهت افزایش پایگاه اجتماعی معلمان، لازم است که در جهت افزایش دانش تخصصی، ایجاد انگیزه، و سایر صلاحیت‌های حرفه‌ای کوشش‌های لازم صورت بگیرد، در عین حال معلمان نیز از کم‌کاری پرهیز نموده و از مظلوم‌نمایی و تحریک حس ترحم دیگران جداً خودداری نمایند.

شیوه‌های گزینش و تربیت معلم اصلاح گردد و برای جذب و پرورش افراد شایسته و با کفایت تلاش گسترده‌ای صورت بگیرد.

پیش‌نهاد می‌شود جهت بالابردن شأن و منزلت اجتماعی معلمان، دولت، مسؤولان و سایر اشخاصی که به‌نوعی در تدوین قوانین دست دارند، به وضعیت معیشتی معلمان رسیدگی نموده تا

قشر فرهنگی بتوانند با خیالی آسوده و به‌دور از مشکلات اقتصادی به تعلیم و تربیت فرزندان این مرز و بوم بپردازند.

با توجه به تجزیه و تحلیل سؤال‌های ۴۹ و ۵۰، پرسش‌نامه مشخص شد که دانش‌آموزان چندان تمایلی به شغل معلمی ندارند و در واقع معلمان آینده‌ی این مرز و بوم را افرادی تشکیل خواهند داد که برخلاف میل باطنی خود به این حرفه روی می‌آورند.

با توجه به نتایج پرسش مربوط به "قدرت یاددهی معلمان" و سطح معناداری آن، پیش‌نهاد می‌شود در امر گزینش معلم، تمهیداتی در نظر گرفته شود که بهترین‌ها جذب آموزش و پرورش شوند.

منابع

- اسماعیلی، ر. (۱۳۸۱). فرهنگیان و نابرابری‌های اجتماعی (زمینه‌ها و راه حل‌ها). فصلنامه‌ی آموزه، شماره ۱۴، تابستان ۸۱.
- بهزادی مقدم، ع. (۱۳۷۴). رضایت شغلی و روحیه معلم. خلاصه مقالات همایش علمی - کاربردی بهبود کیفیت آموزش عمومی، اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران. آذرماه ۱۳۷۴.
- خداینده‌لو، س. (۱۳۷۲). جامعه‌شناسی قشرها و نابرابری‌های اجتماعی. مشهد: جهاد دانشگاهی.
- دفتر طرح‌های ملی. (۱۳۸۰). یافته‌های پیمایش در ۲۸ استان کشور (ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی).
- سید مصطفائی، م. (۱۳۷۴). بررسی انگیزه‌های شغلی در دانشجو، معلمان، مراکز تربیت معلم. خلاصه مقالات همایش علمی - کاربردی بهبود کیفیت آموزش عمومی. اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران، آذرماه ۱۳۷۴، ص ۱۸۴ - ۱۸۵.
- فرجاد، م. (۱۳۷۴). بررسی تطبیقی عوامل مؤثر در توسعه کمی و کیفی آموزش عمومی. خلاصه مقالات همایش علمی - کاربردی بهبود کیفیت آموزش عمومی. اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران: آذرماه ۷۴.
- قرانی مقدم، ا. (۱۳۸۱). مبانی جامعه‌شناسی، تهران: ایجد.
- کوئن، ب. (۱۳۷۲). مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه، توسلی و فاضل. تهران: سمت.
- میلر، د. (۱۳۸۰). راهنمای سنجش و متحقیقات اجتماعی. ترجمه، ه نایی. تهران: نشر نی.
- نعمتی، ح. (۱۳۷۴). بررسی میزان شایستگی دبیران نظام جدید متوسطه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان: دانشکده علوم تربیتی.
- نیک گهر، ع. (۱۳۷۳). مبانی جامعه‌شناسی، تهران: رایزن.
- وثوقی، م. و ع. نیک خلق (۱۳۷۴). مبانی جامعه‌شناسی. تهران: خردمند.
- Lowenstein, I. F. (1991). Teacher stress leading to burnout: Its prevention and cure. Education Today. 41 (2), PP. 12 - 16.
- NewYork Times. (1999). Dollar & Sense. July 4, 1999.
- Rogga, K. (2001). Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customers, Satisfaction. Journal of Management Availabe at: web: <http://www.findarticles.com>, Term = organizational + climate + %20job + stress + in + education.
- Wiley, C. (2000). A synthesis of Research on the Causes, Effects, and Reducation Strategies of Teacher Stress. Journal of Instructional Psychology, June, 2000.