

## حرفه معلمی و رضایت شغلی معلمان

معرفی مقاله

دکتر میرمحمد سیدعباس‌زاد

این مقاله از دو بخش تقریباً مجزا تشکیل شده است. در بخش اول به تفاوت فن و حرفه اشاره شده است. حرفه نوعی فن قلمداد شد که از پشتوانه تئوریک و علمی - فنی برخوردار است.

بر همین سیاق به علت پشتوانه فنی تعلیم و تربیت، معلمی یک حرفه معرفی شده است. برای حرفه‌ای بودن معلم ویژگی‌هایی عنوان شده است. مثلاً معلم حرفه‌ای فردی است که اطلاعات و معلومات تئوریک خود را در مدتی نسبتاً طولانی و از طریق به‌کارگیری آنها در جریان عمل کسب می‌کند، کار معلم حرفه‌ای به‌ساعات اداری منحصر نمی‌شود و به‌حضور در مدرسه محدود نمی‌شود. سپس با استفاده از نظرات هوی و میسکل (Hoy and Miskel) به‌سه ویژگی حرفه‌ها از جمله معلمین حرفه‌ای اشاره رفته است.

مقاله با یک چرخش تقریباً غیر معمول به رضایت شغلی معلمین می‌پردازد و در این رابطه به تئوری ارضای نیاز «ولف» و تئوری دو عاملی «هرزبرگ» اشاره می‌کند و نتیجه می‌گیرد که همه یا اکثر معلمان به‌جز در چند کشور پیشرفته صنعتی به‌دلاسل (۱) حیثیت و اعتبار کم معلمی، (۲) عدم استقلال و آزادی عمل، (۳) دخالت زیاد سازمان مرکزی آموزش و پرورش و (۴) حقوق و دستمزد کم از کار خود ناراضی هستند. در پایان این قسمت ضمن آنکه رضایت شغلی، حاصل تأثیر و تأثر عوامل مختلف قلمداد شده به‌پنج شرط ضروری برای رضایت شغلی اشاره رفته است.

در بخش دوم، نویسنده مقاله با یک چرخش دیگر، به‌ارائه

گزارش یک تحقیق می‌پردازند که توسط خود ایشان و با هدف «بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت معلمان به‌منظور ارائه راه‌حلی برای ایفای نقش حرفه‌ای آنان» در شهر ارومیه به‌اجرا درآمده پرداخته است.

در این رابطه سه سؤال مطرح شده و با استفاده از تئوری ارضای نیاز و بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ یک پرسشنامه ۱۸ سؤالی تهیه شده و پاسخهای داده شده توسط ۹۷ معلم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتیجه تحقیق نشان داده است که ۸۹ درصد معلمان شغل خود را دوست دارند، ۴۶ درصد از روی علاقه به آن روی آورده‌اند، ۷۵ درصد خواهان افزایش اعتبار و حیثیت اجتماعی هستند، ۷۰ درصد افزایش حقوق را (حتی دو برابر شدن) عامل حل مشکلات خود نمی‌دانند و ۷۲ درصد عدم امکانات رفاهی آموزش و پرورش و ۴۰ درصد عدم تشویق در مقابل انجام کار بیشتر و بهتر را عامل نارضایتی خود می‌دانند. در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق ۵ پیشنهاد ارائه شده است.

در مجموع مقاله مورد بحث از نکات تئوری مثبتی برخوردار است و حاصل پژوهش مستقیم نویسنده می‌باشد. فصلنامه تعلیم و تربیت بسدین وسیله از همکاری برادر دکتر سیدعباس زاده تشکر می‌کند.

فصلنامه

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

همة کشورها به معلمان اثر بخش و با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده ای بهتر مجهز کنند ولی در شرایط فعلی، نیاز ما به چنین معلمان خبلی بیشتر از بسیاری از کشورهاست. با وجود این به نیازها و کمبودهای مادی و معنوی معلمان کم توجهی شده و یا حداکثر اینکه آن نیازها به مادیات و به طور اخص به پول گره زده شده و این نیز با کمبود بودجه توجه شده است. حاصل آن معلمانی است که با داشتن عشق و دلسوزی و احساس مسئولیت نسبت به حرفه خود و دانش آموزان، از کار خود رضایت نداشته و برای ارضای نیازها و علائق خود چشم به منبع دیگری می دوزند. علاوه بر این شواهد زیادی وجود دارد که حرفه معلمی از اعتبار و وجهه لازم برای جلب فارغ التحصیلان ممتاز مدارس برخوردار نبوده است و غالباً آن چه در زمان شرکت در کنکور و چه در موارد دیگر، این حرفه را در صدر حرفه های مورد نظر خود برای آینده قرار نمی دهند. واضح است که نتیجه چنین وضعی، داشتن معلمان با روحیه و انگیزه کم بوده و نتیجه آن نیز کاهش اثر بخشی تعلیم و تربیت می باشد. مع هذا انتظارات جامعه و سیستم آموزش و پرورش از معلمان همواره روبه تزاید است ولی این تزاید با افزایش توجه بیشتر به آنها همراه نیست. بنابراین شکاف بین این دو جریان همواره روبه گسترش می باشد. روشن است که پر کردن این شکاف به وسیله افزایش رضایت شغلی معلمان، نهایتاً در افزایش کارایی و اثر بخشی آموزش و پرورش سهم عمده ای خواهد داشت. برای تدبیر علمی و عقلانی این امر، باید وضعیت معلمان و معلمی بهتر شناخته شود تا اینکه برای بهبود وضع آنها و در نتیجه افزایش

کارایی آنان در جریان تعلیم و تربیت صحیح‌ب‌راه‌حله‌های عملی و ممکن ارائه گردد. بنابراین لازم است که:

۱. شناخت درستی از معلمی به‌عنوان یک «حرفه»<sup>۱</sup> و معلمان به‌عنوان «حرفه‌ای‌ها»<sup>۲</sup> داشت.

۲. خصوصیات و شرایط کار مطلوب حرفه و حرفه‌ای‌ها و در نتیجه معلمی و معلمان را دریافت.

۳. روند آموزش و پرورش را در ارتباط با نیاز به‌معلمان حرفه‌ای روشن کرد.

۴. عواملی را که موجب رضایت شغلی و انگیزه بیشتر در معلمان می‌شوند بررسی کرد.

۵. راه‌حلهای عملی و ممکن برای ایجاد انگیزه و رضایت شغلی بیشتر در معلمان و در

نتیجه افزایش اثربخشی<sup>۳</sup> آنان و بهبود وضعیت آموزش و پرورش ارائه نمود.

نوشته حاضر، ضمن بحث و بررسی نکات فوق و ارائه نتایج تحقق نگارنده، سعی دارد

که برای بهبود وضعیت معلمی و معلمان راه‌حلهایی ارائه نماید که بر اساس نوشته‌ها و تحقیقات علمی و نیز نتایج تحقیق حاضر استوار باشد.

## مروری بر نوشته‌ها

حرفه معلم. ابتدا لازم است که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب تفاوت قائل شده و

سپس آینده آموزش و پرورش را با توجه به‌هر کدام از این وضعیتها بررسی کنیم و برحسب اینکه می‌خواهیم - و یا باید - طالب کدام باشیم اگر لازم شد وضعیت موجود را به‌مطلوب تغییر دهیم و اگر نه سر سلامت را دستمال نیندیم. به‌این منظور باید از وضعیت موجود سیستم آموزش و پرورش در دنیا و از روند تغییرات آن که ضرورتاً همراه با تغییر و تبدیل زمینه‌های دیگر زندگی اجتماعی است یک بررسی اجمالی داشته باشیم.

بدون اینکه مرز زمانی گذشته و حال را مشخص کنیم باید اذعان داشته باشیم که در زمینه

تعلیم و تربیت بچه‌ها مثل گذشته فکر نمی‌کنیم. هدفها، وسایل و روشهای تعلیم و تربیت به‌کلی

تغییر کرده‌اند. ما در سایه شناخت بیشتر از جهان به‌وسيله علم، از انسان نیز نسبت به‌گذشته

شناخت بیشتری داریم. از نیازها و علائق دانش‌آموزان و تفاوتهای فردی و لزوم توجه به‌آنها

صحبت می‌کنیم، از ناهنجاریهایی که در نتیجه برخورد نادرست با آنان حاصل می‌شود بحث

می‌کنیم، از ایرادات تنبیه و تشویق، از انتظارات بزرگترها و جامعه، از کوچکترها و بالعکس، از

ایجاد تساوی فرصت آموزشی، از استفاده هرچه بیشتر از روشها و وسایل و ابزار تجربی و

عینی، از پرورش استعدادها و... گفتگو می‌کنیم. دیگر کسی معلمی را «انتقال معلومات»

به‌دانش‌آموزان نمی‌داند - و نباید بداند - زیرا مدلل است که بدون شناخت دانش‌آموزان و

توجه به وضعیت جسمی و روانی آنان، حتی انتقال معلومات نیز میسر نیست، علی‌الخصوص که منظور از انتقال معلومات، آموزش آنها به‌دانش‌آموزان بوده و منظور از یادگیری دانش‌آموزان نیز تغییر رفتار و یا حداقل توانایی تغییر رفتار در آنان باشد.

پس معلمان باید به‌آموزش‌تئوریک در زمینه تعلیم و تربیت مجهز باشند؛ تا چه حد و تا چه پایه؟ معلوم نیست، هرچقدر بیشتر بهتر! می‌توان حداقلی برای آن در نظر گرفت اما مشکل بتوان در مورد حداکثر آن توافق کرد. همه فنون دنیا حدی دارند و یا برای آنها حدی متصور است. می‌توان حد آنها را تعیین کرد و یا حدی برای آن تصور نمود که خارج از آن دیگر میسر نباشد. اما نمی‌توان حدود حداکثر آموزش‌تئوریک معلمی را مشخص نمود و تمام حرفه‌ها نیز چنین هستند، زیرا که حرفه‌ها از پشتوانه‌تئوریک برخوردار می‌باشند که ابتدا و انتهای شناخت علمی است ولی مگر می‌توان برای شناخت علمی، پایانی تصور کرد؟

در اینجا لازم است که معنی و مفهوم حرفه و فن<sup>۴</sup> مشخص شود. فن در لغت‌نامه «ویستر»<sup>۵</sup> شغل یا کسبی است که مستلزم زبردستی یا مهارت هنری است و حرفه شغلی است که مستلزم معلومات تخصصی و آمادگی علمی زیاد و درازمدت می‌باشد. و به‌تعبیر ساده‌تر فن، شغلی است که بیشتر یدی است تا فکری و حرفه، بیشتر فکری است تا یدی. (۱) البته روشن است که همه شغلها و پیشه‌ها به‌فعالیت‌های عضلانی و فکری نیازمند هستند مع‌هذا اهل فن بیشتر به‌مهارت عضلانی تکیه می‌کنند تا اطلاعات‌تئوریک، ولی حرفه‌ای‌ها بیشتر به‌اطلاعات‌تئوریک خود اتکا می‌کنند تا مهارت عضلانی. گرچه اختلافات دیگری بین حرفه و فن وجود دارد مع‌هذا داشتن پایه‌تئوریک مهمترین عاملی است که این دو را از همدیگر متمایز می‌کند.

آیا مشاغلی که در حال حاضر فن تشخیص داده می‌شوند تا ابد فن باقی خواهند ماند یا اینکه ممکن است تبدیل به حرفه شوند؟ روشن است که همه حرفه‌ها روزی بدون پشتوانه‌تئوریک و علمی بودند زیرا که از عمر علم به‌معنی امروزی کلمه — دانستنی‌هایی که مستدل و منظم بوده و به‌روش تجربی به‌دست آمده باشند — بیش از چند قرن نمی‌گذرد. در این صورت می‌توان چنین استدلال کرد که اگر فنی به‌تدریج صاحب معلومات و اطلاعات‌تئوریک گردد می‌تواند تبدیل به حرفه بشود. و بر همین سیاق اگر هم معلمی روزی فن بود — و یا هنر که در اینجا مورد بحث نیست — امروزه به‌واسطه پشتوانه غنی تعلیم و تربیت از تئوری، دیگر نمی‌توان معلمی را از جرگه حرفه‌ها خارج پنداشت، مگر اینکه نیاز به این پشتوانه‌تئوریک را مورد شک و تردید قرار داد و وظیفه معلم و معلمی را «انتقال معلومات» دانست و پیشتر مطرح شد که چنین نیست و الحق هم که چنین نمی‌بایستی بود.

بیان فوق به این معنی نیست که همه معلمان هم، حرفه‌ای هستند همچنانکه همه شاغلان حرفه‌های به‌ثبیت رسیده نیز «حرفه‌ای» نیستند و بعضی از آنها فقط به فن آن عمل می‌کنند.

پزشکی که ۵ تا ۱۰ مریض را یکجا معاینه می‌کند بی‌شبهات به معلمی که در یک کلاس ۳۰ تا ۴۰ نفره - و گاهی هم بیشتر - معلومات مدرس خود را یکجا به آنان انتقال می‌دهد نیست؛ اولی مشغول فن پزشکی است و دومی مشغول فن معلمی! اگر قرار باشد که معلمی فن باشد پس نباید وقت آنان را با دروس مختلف تربیتی و روان‌شناسی در ضمن دوره‌های تربیت معلم و تربیت دبیر و حتی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت تلف نمود و یا از این بالاتر نباید مؤسساتی تحت عنوان تربیت معلم و نظایر آن برپا داشت. می‌توان از شاگردان ممتاز کلاسهای بالاتر سود جست و یا حداکثر اینکه در کوتاهترین فرصت یعنی در عرض چند ماه کتابهای درسی مدارس را برای آنان توجیه نمود و راهی مدارس کرد. در این صورت نباید از آنان انتظار داشت که متوجه مشکلات شخصیتی دانش‌آموزان باشند، با هر دانش‌آموزی مطابق علاقه و استعداد خود رفتار نمایند، در استفاده از تشویق و تنبیه متوجه اثرات تربیتی آن باشند، آنان را به کسب تجارب جدید تشویق و ترغیب کنند و... حال آنکه سیر تعلیم و تربیت در جهان در راستای این سمت است؛ یعنی سمتی که از معلمان فقط انتظار انتقال معلومات ندارد، بلکه از آنان می‌خواهد که با استفاده از پیشرفته‌ترین وسایل ممکن از قبیل رادیو، تلویزیون، نوار و ماشینهای آموزشی<sup>۶</sup>، و با استفاده از مواد آموزشی و درسی مختلف و قابل انعطاف که مساعد حال تک‌تک دانش‌آموزان باشد و با شناخت انفرادی دانش‌آموزان از نقطه نظر علائق، استعدادها و نیازهای آنان، و با تنظیم آهنگ متغیر جریان تعلیم و تربیت با سرعت کار دانش‌آموزان، آنان را در رشد و پرورش جنبه‌های مختلف شخصیت خود، راهنمایی و هدایت کنند. این انتظارات مستلزم دانش ثوریک برای اخذ تصمیمات درست می‌باشد که از هیچ اهل فنی ساخته نیست. به عبارت دیگر «عموم مردم از معلمان انتظاراتی دارند که بیشتر حرفه‌ای است تا فنی. امروزه والدین جوان در بهداشت روانی و مواظبت از بچه‌ها عاقلترند. آنان از معلمان انتظار دارند که هم به ثوریهای تربیتی واقف باشند و هم کلاس را به نحو شایسته‌ای بگردانند.» (۲)

به نظر نگارنده یک نکته نیز در این رابطه باید روشن شود و آن نکته عبارت از این است که حرفه و یا فن بودن کاری، ارتباط زیادی با عرف متصف به آن و نیز با خصوصیات جمعی و یا انفرادی شاغلان آن ندارد، اشتباهی که بعضی‌ها در تحلیل این موضوع مرتکب می‌شوند! برای تشخیص حرفه و یا فن بودن یک شغل، نمی‌توان و یا نباید آن را با عرف و یا خصوصیات یک حرفه مقایسه کرد که اگر شبهات داشته باشند حرفه است و اگر نه، فن. به‌عنوان مثال در مورد حرفه و یا فن بودن معلمی نیز نمی‌توان چنین استدلال کرد که: چون معلمان «مشتریان» خود را انتخاب نمی‌کنند، نمی‌توانند ابزار کار مسورد استفاده خود را در انحصار و یا در کنترل خود داشته باشند، تعدادشان از نظر کمی اندک نیست، مشتریان معلمان، دانش‌آموزان کم سن و سالی هستند که از اعتبار و حیثیت اجتماعی زیادی برخوردار نیستند (۳)

پس معلمی حرفه نیست چرا؟ چون شغل پزشکی که حرفه است دارای این خصوصیات است ولی معلمی نه! این خصوصیات ناشی از حرفه بدون شغل پزشکی است نه اینکه چون شغل پزشکی دارای این خصوصیات می باشد حرفه است! این خصوصیات و یا عرف مربوط نمی تواند مبین حرفه بودن یک شغل باشد. باید علت اساسی امر و یا معیار قویتری را برای قضاوت در این خصوص جستجو کرد که آن هم جز پایه تئوریک نمی تواند چیز دیگری باشد پس حرفه عبارت از کاری است که مستلزم داشتن اطلاعات و معلومات تئوریک می باشد که مدتی نسبتاً طولانی کسب شده باشد. (۴) و به عبارت ساده تر کاری که انجام «نیکوی» آن ناشی از «پر کردن» آن نباشد بلکه نتیجه آشنایی طولانی با تئوریهای علمی مربوطه و بکارگیری آنها در جریان عمل، یعنی کارآموزی باشد، چنین معیاری در مورد هر کاری که صادق باشد، حتی اگر واجد خصوصیات مشابه خصوصیات حرفه‌های به تثبیت رسیده هم نباشد، حرفه است و در مورد شغل معلمی نیز چنین است؛ زیرا اگر غرض از معلمی انتقال معلومات نبوده و معنی و مفهوم عمیقتری داشته باشد در این صورت حتماً مستلزم داشتن معلومات علمی غنی و طی کارآموزی است.

یکی دیگر از خصوصیات حرفه‌ها که به طور اعم در مورد معلمی نیز صادق است این است که منحصر به ساعات اداری نشده و در طول همه ساعات زندگی یک نفر حرفه‌ای - کسی که به معنی واقعی کلمه حرفه‌ای است - حضور دارد. مثلاً یک معلم خوب مانند یک کارمند اداری نمی تواند در پایان ساعت اداری در مدرسه، قلم و کاغذ را به زمین نهاده و راهی منزل شده و تا مراجعه مجدد خود به مدرسه ارتباط خود را با معلمی قطع کند. وی ناگزیر است که بخشی از وظایف حرفه‌ای خود را در منزل دنبال نماید. مطالعه کتب علمی، اشتغال ذهنی ناشی از مسائل انفرادی دانش آموزان، تحقیق و تنبّع در مورد مسائل حرفه‌ای، اصلاح و رسیدگی به تکالیف درسی دانش آموزان و حتی طرح سوالات امتحانی چیزی است که نمی تواند فقط در مدرسه انجام شود و به همین جهت معلمی که بخواهد فقط با اطلاعات محدود و معدودی که در طی دوره تربیت معلم کسب کرده است دو یا سه دهه مشغول امر آموزشی بشود و یا معلمی که مثل یک صنعتگر چند ساعتی را بر حسب عادت و احتمالاً با اگر اه در طول هفته انجام وظیفه کند و یا معلمی که به خاطر اوقات آزاد بیشتر در طول هفته و تعطیلات سه ماه تابستان و تعطیلات دیگر در طول سال به این جرگه پیوسته است نمی تواند حرفه‌ای باشد.

آیا گرایش حرفه‌ای معلمی در آینده نیز تعمیق خواهد شد یا با پیشرفت تکنولوژی و استفاده هر چه بیشتر از آن در امر آموزش و پرورش به طرف فن خواهد گروید؟ سازمان آموزش و پرورش در حال حاضر دارای غالب خصوصیات است که «ماکس ویر»<sup>۷</sup> برای سازمانهای بوروکراتیک در نظر گرفته بود و لذا می توان گفت که گرایش عمده در سازمان آموزش و

پرورش به طرف بوروکراسی است. از جمله خصوصیات بوروکراتیک که در ارتباط با بحث این نوشته است خصوصیت تخصص<sup>۸</sup> و حرفه‌ای‌گرایی<sup>۹</sup> آن می‌باشد؛ این سازمان علاوه بر معلمان دارای شاغلان دیگری است که در کار خود متخصص بوده و از گرایش حرفه‌ای نیز برخوردار هستند (گرچه حرفه‌ای‌های آموزش و پرورش از امتیازات حرفه‌ای برخوردار نیستند). از جهت تئوریک افزایش تخصص شاغلان این سازمان من جمله معلمان، گرایش حرفه‌ای سازمان را وسعت داده و آن را به طرف حرفه‌ای‌گرایی بیشتر سوق خواهد داد. البته واضح است که این امر به شرط عدم تغییر گرایش خصوصیات دیگر این سازمان و تعامل آنها می‌باشد و گر نه عوامل دیگر بوروکراسی در رابطه با تغییر گرایش حرفه‌ای سازمان و در تعامل با یکدیگر می‌توانند در مجموع گرایش حرفه‌ای و یا بوروکراتیک سازمان را قوت دهند. در هر حال چه سازمان آموزش و پرورش بوروکراتیک باقی بماند یا نه، معلمی به واسطه تغییر و تعمیق مفهوم تعلیم و تربیت و افزایش روز افزون انتظارات جامعه از معلمان و همچنین در نتیجه به کارگیری ابداعات و اختراعات فنی پیچیده‌تر در امر آموزش و پرورش که این نیز مستلزم اطلاعات تئوریک زیادتری خواهد بود، گرایش حرفه‌ای بیشتری خواهد پذیرفت و به همین جهت نیز شرایط ورود به حرفه معلمی روز به روز سخت‌تر شده و در بسیاری از کشورهای پیشرفته داشتن مدارک علمی بالاتر و یا گواهینامه‌های معتبر برای معلمان الزامی می‌شود. (۵)

به رسمیت شناختن حرفه بودن معلمی اگر منتهی به برقراری شرایط لازم به منظور ایفای نقش حرفه‌ای معلمان نشود بحثی است که در قالب نظر پردازیهای علمی محصور خواهد ماند. به عبارت دیگر اگر قرار باشد که معلمان ورای انتقال معلومات، واقعاً در ارتباط با تعلیم و تربیت دانش‌آموزان انجام وظیفه کنند و اگر چنین تعلیم و تربیتی مستلزم داشتن معلومات عمیق تئوریک می‌باشد که اینچنین هم هست در این صورت سازمان آموزش و پرورش باید شرایطی را به وجود آورد که معلمان بتوانند به وظایف «حرفه‌ای» خود عمل کنند، در غیر این صورت معلمان مسا افرادی خواهند بود که شغل معلمی را تقریباً از روی اجبار گذران زندگی انتخاب کرده، با شغل خود انفصال ذهنی<sup>۱۰</sup> داشته و مشغول آموزش معلومات مندرج در کتابهای درسی به دانش‌آموزان خواهند بود و نتیجه چنین کاری نیز آموزش و پرورش جنبه‌های مختلف رشد شخصیت دانش‌آموزان نخواهد بود بلکه آموزش معلومات و مفاهیمی که ارتباط زیادی با زندگی روزمره دانش‌آموزان نداشته و تأثیر زیادی در تغییر رفتار آنان نیز به جا نخواهد گذاشت.

چه شرایطی موجب ایفای نقش حرفه‌ای‌ها من جمله معلمان خواهد بود؟ برخی از این شرایط به خصوصیات حرفه‌ای‌ها مربوط می‌شود و برخی به شرایط کار آنان، در مجموع می‌توان موارد زیر را با استفاده از نظرات آقایان «هوی و میسکل»<sup>۱۱</sup> (۶) بر شمرد:



### ۱ - حرفه‌ایها خواهان استقلال عمل هستند.

عموماً حرفه‌ای‌ها طالب این هستند که خود ناظمی آنان به رسمیت شناخته شده و بر ابعاد مختلف حرفه خود کنترل داشته باشند. حرفه‌ای‌ها معمولاً به دور از انظار عموم، در پشت درهای بسته انجام وظیفه می‌کنند. نه کسی با نظاره کوتاه مدت می‌تواند بر عمق کار آنان پی ببرد و نه عرفاً چنین نظارتی مجاز می‌باشد بنابراین کنترل آشکار و یا سرپرستی نزدیک<sup>۱۱</sup>، آنان را آزرده خاطر کرده و نسبت به کارشان دلسرد می‌کند. آنان عقیده دارند که تصمیم‌گیریهای حرفه‌ای باید به وسیله خود آنها که در جهت داشتن تخصص شایسته‌تر از دیگران هستند انجام گیرد.

### ۲ - حرفه‌ایها خواهان کنترل به وسیله حرفه‌ای‌ها هستند.

مهارت حرفه‌ایها نتیجه آموزش ثنوریک و کارآموزی دراز مدت می‌باشد. بنابراین افراد غیر حرفه‌ای نمی‌توانند به زیر و بم حرفه‌ایها و مشکلات آنها پی برند و اگر به کنترل کار حرفه‌ایها مبادرت ورزند نمی‌توانند معیارهای حرفه‌ای مورد نظر آنان را رعایت کنند بدین جهت کنترل و ارزشیابی کار حرفه‌ایها همواره در سازمانهایی نظیر دانشگاهها، بیمارستانها و سازمان آموزش و پرورش، محل بحث زیادی بوده است زیرا بعضی اوقات در این سازمانها افراد غیر حرفه‌ای، مسئول کنترل و ارزشیابی کار حرفه‌ایها می‌شوند و یا افراد حرفه‌ای که بدین عمل مبادرت می‌ورزند خارج از حیطه تخصصی و حرفه‌ای خود، در مورد حرفه‌های دیگر قضاوت می‌کنند. بنابراین کنترل مطلوب آنان مبتنی بر معلومات علمی و معیارهای حرفه‌ای است.

### ۳ - حرفه‌ایها تابع هنجارهای حرفه‌ای هستند.

حرفه‌ایها عموماً از هنجارهای «خدمت»<sup>۱۳</sup>، «بیطرفی»<sup>۱۲</sup>، «عینیت»<sup>۱۵</sup> و «غیر شخصی بودن»<sup>۱۴</sup> تبعیت می‌کنند. آنان منافع شخصی خود را تابعی از منافع مشتریان خود قرار می‌دهند بنابراین هنجار خدمت به مشتریان را مورد نظر دارند. در راستای خدمت به مشتریان و در اتخاذ تصمیمات عملی، بیطرف بوده و تابع احساس خود نسبت به مشتریان نیستند و از این رو درگیری عاطفی با مشتریان خود نداشته و قادر هستند که به نفع آنان تصمیمات عقلانی و منطقی اتخاذ کنند.

نکته دیگری که می‌توان بر موارد فوق اضافه کرد این است که حرفه‌ایها عموماً خواهان دستمزد بالاتری هستند.

حرفه‌ایها به واسطه اینکه متخصص هستند، از بین متقاضیان زیادی به خاطر احراز شرایط بهتر نسبت به دیگران، انتخاب می‌شوند؛ عموم مردم نسبت به خدمات آنان نیازمند بوده و این نیازمندی هم طوری است که خودشان نمی‌توانند بدون کمک حرفه‌ایها، آنها را به نحو

مطلوبی مرتفع نمایند از آنجا که حرفه‌ایها برای کسب تخصص و کارآموزی، سالهای زیادی صرف کرده و متحمل زحمات زیادی شده‌اند لذا طالب دستمزد بالاتری می‌باشند.

نکات فوق می‌توانند هم شرایط و خصوصیات حرفه‌ایها محسوب شوند و هم خواسته‌ها و امتیازات آنان. به عبارت دیگر اگر دستگاههای ذی‌ربط بتوانند نکات فوق را در مسورد حرفه‌ایها عملی کنند هم شرایط مناسبی برای کار آنان فراهم می‌شود و هم موجبات رضایت آنان، که نهایتاً منجر به کارآیی بیشتر آنها می‌شود.<sup>۱۷</sup>

حال اگر معلمان حرفه‌ای هستند که گفتیم معلمی حرفه است و با توجه به مفهوم عمیقتر تعلیم و تربیت باید هم‌چنین باشد - و اگر استقلال عمل، کنترل به وسیله حرفه‌ایها، تبعیت از هنجارهای حرفه‌ای و دستمزد بیشتر موجب کارایی بیشتر معلمان است پس چرا نباید به موارد فوق در ارتباط با حرفه معلمی و به‌طور اخص معلمان توجه شود؟

ظاهراً دلایلی برای این عدم توجه وجود دارد، که مهمترین آنها به استنباط نگارنده این است که تعلیم و تربیت به معنی رشد و پرورش جنبه‌های مختلف شخصیت بچه‌ها و معلمان هم به عنوان عاملان اصلی این جریان، هنوز در بین عموم مردم و حتی در بین تحصیلکرده‌ها نیز جا نیافتاده است و هنوز هم که هنوز است بسیاری از افراد تصور می‌کنند که هر کسی می‌تواند «درس بدهد» و معلمی انتخاب کسانی است که نمی‌توانند و یا نتوانسته‌اند کار دیگری انجام دهند. این نکته در گفته معروف و البته طنزآمیز «برناردشاو» چنین آمده است که «کسانی که می‌توانند کاری انجام بدهند، انجام می‌دهند. کسانی که نمی‌توانند، درس می‌دهند. کسانی هم که نمی‌توانند تدریس بکنند، به معلمان درس می‌دهند» (۷) و بسیاری دیگر فکر می‌کنند که معلمان فقط «چیزهایی» را به دانش‌آموزان می‌آموزند و یا باید چنین کنند و معلم خوب کسی است که به هر شیوه ممکن بیشترین مقدار به بچه‌ها یاد بدهد، و اگر هم بنا به دلایلی معلمان از انجام چنین کاری به عنوان تنها وظیفه خود ظفره روند خودشان که ان‌شاءالله تحصیلکرده هستند به بچه‌های خود یاد می‌دهند و یا اگر بچه‌های باذوقی داشته باشند که بتوانند کتابهای درسی را بخوانند و یاد بگیرند از منت معلمان نیز راحت خواهند بود و تعلیم و تربیت هم یعنی همین!

رضایت شغلی<sup>۱۸</sup> معلمان. رضایت شغلی و به‌طور کلی موضوع انگیزش انسان از مدت‌ها پیش توسط دانشمندان مختلف مورد بحث بوده و منجر به ارائه تئوریهای متعددی نظیر تئوریهای لذت‌طلبی<sup>۱۹</sup>، غریزه، نیاز، سلسله مراتب نیازها، کسب موفقیت، و نیز تئوری دو عاملی «هرزبرگ»<sup>۲۰</sup> شده است. هر کدام از این تئوریها به نحوی تلاش کرده‌اند که «چرایی» میزان کار متفاوت افراد را توضیح دهند. از جمله، تئوریهای مربوط به نیاز افراد و به‌طور اخص تئوری ارضای نیاز «ولف»<sup>۲۱</sup> رابطه بین عوامل موجود در محتوای کار را با انگیزه کار افراد توضیح می‌دهد. این تئوری اظهار می‌دارد که توجه به خصوصیات معنوی و یا شخصیتی افراد

برای توضیح انگیزه کار آنان کافی نبوده و باید عواملی نظیر بکنواختی و یسا تنوع کار، معنی داری<sup>۲۲</sup> آن و نیز ارزیابی عملکرد افراد و در نتیجه پاداش مقتضی مورد توجه قرار گیرند. گرچه ثوری دو عاملی «هرزبرگ» نیز ارضای نیازهای جسمانی و روانی افراد را اساس تحلیل خود قرار داد مع‌هذا به دلیل جدا کردن عوامل ناراضی کننده یا بهداشتی<sup>۲۳</sup> از راضی کننده یا انگیزنده<sup>۲۴</sup> و نیز به دلیل کاربرد بودن ثوری وی در جریان عمل مورد توجه بیشتری قرار گرفت. به نظر هرزبرگ وقتی که افراد اظهار می‌دارند که از کار خود رضایت ندارند به عواملی اشاره می‌کنند که مربوط به کار نمی‌باشد ولی به نحوی با آن در ارتباط است؛ نظیر سیاستها و خط‌مشی مؤسسه، سرپرستی، روابط با مسئولان، شرایط فیزیکی کار، زندگی شخصی، مقام و منزلت، حقوق و دستمزد، که وی آنها را «عوامل بیرونی»<sup>۲۵</sup> کار نام نهاد و وقتی که افراد از کار خود رضایت دارند به عواملی اشاره می‌کنند که مربوط به کار می‌باشد؛ مثل کسب موفقیت، قدردانی و پاداش، خودکار، مسئولیت، پیشرفت و رشد که وی آنها را عوامل درونی<sup>۲۶</sup> کار نامید. (۸) به نظر «هرزبرگ» اگر «عوامل بیرونی» کار، مطلوب و دلخواه افراد باشد از کار خود ناراضی نخواهند بود ولی الزاماً به این معنی نیست که حداکثر تلاش خود را صرف کار کرده و اثربخشی بیشتر خواهند داشت، زیرا آنها فقط ناراضی نیستند ولی اگر قرار باشد که حداکثر تلاش خود را در ارتباط با کار خود به کار گیرند باید نه تنها ناراضی نباشند بلکه از کار خود رضایت نیز داشته باشند.

در حال حاضر چنین نیست که همه یا اکثر معلمان، نه تنها در کشور ما بلکه در اغلب کشورها به جز چند کشور پیشرفته صنعتی نظیر ژاپن و آلمان از کار خود رضایت داشته باشند بلکه برعکس وضعیت نامطلوب معلمی در اغلب کشورها موجب ترک شغل معلمان علاقه‌مند و عدم جاذبه شغل معلمی برای جلب فارغ‌التحصیلان ممتاز مدارس می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کار نامطلوب و حقوق و دستمزد ناچیز می‌باشد. (۹) از جمله دلایل دیگری که به نظر اکثر مربیان و دانشمندان موجب عدم موفقیت و رضایت شغلی معلمان را فراهم آورده است عبارت است از: ۱- حیثیت و اعتبار کم معلمی ۲- عدم توانایی در کنترل انتخاب خود به وسیله معلمان و یا استقلال و آزادی عمل ۳- دخالت زیاد سازمان مرکزی آموزش و پرورش ۴- پایین بودن سطح حقوق و دستمزد. (۱۰) و مطالعات دیگری که اخیراً در ارتباط با عوامل مختلف مربوط به معلمان و دانشجویان تربیت معلم و دبیر صورت گرفته است مبین این واقعیت می‌باشد که علاقه، انگیزه و احساس تعهد معلمان نسبت به شغل خود، ارتباط معنی‌داری با موفقیت آنان در تدریس دارد. (۱۱) به عبارت دیگر اگر آنها حرفه معلمی را با علاقه انتخاب کرده و دارای احساس تعهد و انگیزه نسبت به کار خود باشند عملاً موفقتر از دیگران هستند. مطالعات متعددی هم که در دهه اخیر در مورد مدارس اثربخش انجام شده، حاکی

از این است که معلمان این مدارس نسبت به معلمان مدارس دیگر از اثربخشی بیشتری برخوردار هستند که نتیجه رضایت شغلی معلمان این مدارس می باشد که آن هم در اثر شرایط کار مطلوبی است که در مدارس اثربخش عمدتاً وجود دارد. از جمله این شرایط نیز می توان موارد زیر را برشمرد:

۱. رفتار مناسب با معلمان به عنوان افراد حرفه ای از طرف مسئولان و والدین
۲. شرکت معلمان در تصمیم گیریهای مختلف مدارس و آموزش و پرورش.
۳. امکانات رشد حرفه ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل
۴. شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه
۵. پاداش مادی، متناسب موفقیت و تلاش معلمان (۱۲)

عوامل فوق به همراه عوامل دیگر - که در اینجا مورد بحث نیستند - موجب می شوند که معلمان از کار خود رضایت شغلی بیشتری کسب بکنند که آن هم به نوبه خود باعث می شود که میزان تلاش معلمان بالا رفته، تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و در نتیجه اثربخشی بیشتری داشته باشند. (۱۳) همچنان که از تئوری دو عاملی و نیز تئوریه و تحلیل های علمی دیگر پیداست رضایت و عدم رضایت دو انتهای یک پیوستار نیستند و نیز آن چنان که بسیاری تصور می کنند عدم رضایت و یا رضایت به طور یک جانبه نتیجه حقوق و دستمزد کم و یا زیاد نمی باشد گرچه متأثر از آن نیز هست بلکه رضایت شغلی، ماحصل تأثیر و تأثر عوامل زیادی نظیر نیازها، علائق، انگیزه ها، نگرش و شخصیت افراد از یک طرف و مختصات شغلی نظیر معنی داری، اقلیم سازمانی (به عبارت معروف محیط کار) و نیز مدیریت مؤید یکدیگر باشند موجب حالتی می شوند که فرد در خود احساس رضایت می کند که به رضایت شغلی معروف است؛ این موضوع در مورد معلمان نیز صادق است. اگر مختصات مربوط به حرفه معلمی و معلمان با یکدیگر همخوانی داشته و بتوانند آنان را برای انجام وظایف خود برانگیزند معلمان رضایت شغلی کسب کرده و در نتیجه دارای اثر بخشی بیشتری خواهند بود.

اگر بر آن هستیم که برای تعلیم و تربیت خود معنی و مفهومی عمیقتر از انتقال معلومات، ایجاد عادات، تربیت شهروند خوب و... قائل شده و درصدد رشد و پرورش جنبه های مختلف رشد بچه ها باشیم و به همین ترتیب اگر سیستم آموزش و پرورش، از معلمان خود انتظاری بیش از آموزش مطالب درسی به دانش آموزان داشته و از آنها بخواهد که با توجه به وضعیت متفاوت بچه ها از نظر هوش، علاقه، نیاز، استعداد، فرهنگ و خانواده به نحو درخور و مناسب حلال انفرادی آنان مشغول فعالیتهای آموزشی و پرورشی بوده و حداکثر تلاش خود را در این رابطه به کار گیرند، در این صورت معلمان نه تنها باید از شرایط حرفه ای در کار خود برخوردار شوند بلکه باید وضعیتی ایجاد شود که از کار خود رضایت شغلی کسب بکنند تا اینکه در کار خود

## روش بررسی

۱۱۵ پرسشنامه در بین ۲۰۵ معلم از ۱۹ مدرسه که با استفاده از جدول تصادفی از بین کل ۱۱۱ مدرسه در ارومیه انتخاب شده بودند توزیع شد و تعداد ۹۷ پرسشنامه عودت داده شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این پرسشنامه که با استفاده از ثوری ارضای نیاز و براساس ثوری دو عاملی هرزبرگ تهیه و تنظیم شده است شامل ۱۸ سؤال می باشد که ۸ سؤال آن مربوط به مختصات معلمان و بقیه مربوط به نظر آنان در مورد حرفه معلمی، عوامل بهداشتی (بیرونی) و عوامل انگیزنده (درونی) می باشد. این پرسشنامه ضمن اطمینان دادن به محرمانه بودن نام پاسخ دهنده، از وی می خواهد که ابتدا مشخصات خود را از قبیل سن، جنس، میزان تحصیلات، تجربه تدریس و مواد درسی خود را مطابق پرسشنامه روشن کرده، عواملی را که موجب نارضایتی وی می باشد - اگر نارضی است - در پرسشنامه علامت زده و آنها را اولویت بندی کند و سپس عواملی را که موجب رضایت وی است - اگر رضی است - یاد در صورت صحت این عوامل، موجب رضایت وی خواهد شد مطابق پرسشنامه علامت زده و باز آنها را اولویت بندی نماید. نکته قابل ذکر دیگر این است که این پرسشنامه نه به صورت ابزار و وسیله اندازه گیری متغیرهای این مطالعه بلکه به عنوان وسیله ای برای دریافت و بررسی نگرش معلمان نسبت به حرفه معلمی و عوامل مربوط به رضایت کار آنان مورد استفاده واقع شده است که تحلیل نتایج آن به صورت درصد پاسخهای داده شده در «باقته های بررسی» توضیح داده شده و به عنوان شواهدی برای حمایت از بحث نظری ارائه شده در این مقاله به کار رفته است.

هدف از این تحقیق بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان به منظور ارائه راه حلی برای ایفای نقش حرفه ای آنان می باشد. به عبارت دیگر این تحقیق درصدد جوابگویی به سؤالات زیر می باشد:

۱. آیا معلمی حرفه است یا نه؟ به عبارت دیگر دارای مختصات حرفه ای است و معلمان

نیز طالب شرایط کار حرفه ای هستند یا نه؟

۲. چه عواملی در ایجاد رضایت و یا عدم رضایت شغلی معلمان مؤثرند؟ آیا به طور کلی

می توان یک سری عوامل را به عنوان عواملی که در معلمان ایجاد رضایت می کنند شناسایی کرده و به این منظور مورد استفاده قرار داد؟

۳. برای برقراری شرایط کار حرفه ای برای معلمان و رضایت شغلی آنان چه می توان

کرد؟

یافته‌های زیر در مورد نمونه آماری این تحقیق معتبر می‌باشد و احتمالاً قابل تعمیم به همه معلمان نیست و یا در مورد همه آنها به صورت ارائه شده در زیر صادق نباشد.

۱. ۲۹ درصد از معلمان دارای تحصیلات عالیه - لیسانس - هستند، ۲۷ درصد بیش از دو ساعت در روز مطالعه می‌کنند، ۸۳ درصد آنها غالباً در مورد مسائل علمی و تربیتی مطالعه می‌کنند، ۶۷ درصد طالب شغل دیگری نیستند، ۲۴ درصد خواهان آزادی و استقلال عمل بیشتر هستند، ۴۳ درصد خواهان شرکت در تصمیم‌گیریهای آموزش و پرورش بوده و ۳۲ درصد نیز خواهان امکان ادامه تحصیل و پیشرفت شغلی می‌باشند.

۲. ۱۳ درصد از معلمان خواهان آزادی و استقلال عمل هستند.

۳ - ۶۹ درصد دارای تحصیلات کمتر از لیسانس هستند، ۷۰ درصد با حداکثر توانایی خود کار نمی‌کنند، ۳۴ درصد اگر می‌توانستند شغل دیگری اختیار می‌کردند، و ۷۶ درصد طالب آزادی و استقلال عمل نیستند و بطور میانگین روزانه ۶۰ دقیقه مطالعه می‌کنند.

۴ - اکثر معلمان (۵۹ درصد) تنها کسی نیستند که در خانواده خود معلم بوده باشند

۵ - ۸۹ درصد آنها شغل معلمی را دوست داشته و ۶۴ درصد از روی علاقه شخصی به آن روی آورده‌اند.

۶ - ۹۰ درصد معتقدند که معلمی کار آسانی نیست و ۹۰ درصد نیز کار و مسئولیت زیاد معلمی، موجب عدم رضایت آنان نیست.

۷ - نظر ۷۰ درصد آنها بر این است که فقط افزایش حقوق مشکلات معلمان را حل نخواهد کرد حتی اگر مثلاً دو برابر شود.

۸ - ۷۵ درصد خواهان افزایش اعتبار و حیثیت اجتماعی هستند.

۹ - ۷۲ درصد ناراضیاتی خود را به واسطه عدم امکانات رفاهی آموزش و پرورش، ۴۰ درصد عدم تشویق در مقابل انجام کار بیشتر و بهتر و ۳۷ درصد عدم حقوق مکفی می‌دانند.

### تجزیه و تحلیل یافته‌ها

مرور کوتاهی بر این یافته‌ها و نتایج بررسی حاضر بیانگر این است که معلمان ما با وجود اینکه عموماً شغل خود را دوست داشته و از روی علاقه به آن روی آورده‌اند از کمی حقوق و امکانات رفاهی ناخشنود و خواهان اعتبار و حیثیت اجتماعی بیشتری هستند. مع‌هذا تنها ناراضیاتی آنان به علت عدم برخورداری از حقوق مکفی نمی‌باشد بلکه به ارزشهای دیگری نظیر اعتبار و حیثیت اجتماعی نیز اهمیت می‌دهند.

البته همان طور که بیشتر مورد بحث واقع شد این چیزی است که درباره آن مطالب زیادی در

متون علمی نوشته شده و محل بحث زیادی نیست. غالب مریبان، روان شناسان و متفکرین دیگر ارزش پادشاهای معنوی در کار انسانها را مطالعه کرده و مورد تأکید قرار داده‌اند.

بنابراین چنین نیست که افزایش حقوق به تنهایی بتواند انگیزه کافی برای معلمان ایجاد کند، گرچه بخش مهمی از خواسته‌های آنان را برآورده می‌سازد.

نگاهی دیگر به یافته‌های فوق حاکی از این است که سیستم آموزش و پرورش ما، در واقع دارای دو نوع معلم است که به صورت غیر مساوی در دو دسته بارز قابل تصور است، دسته اول یعنی اکثریتی از معلمان ما - در حدود ۷۰٪ - دارای تحصیلات کمتر و مطالعه کمتری بوده، با حداکثر توانایی خود کار نکرده، طالب استقلال و آزادی عمل نبوده و اگر بتوانند شغل دیگری اختیار می‌کنند. دسته دوم یعنی اقلیتی از آنان - در حدود ۳۰٪ - دارای تحصیلات عالی بوده، مطالعه بیشتری داشته، خواهان آزادی و استقلال عمل و شرکت در تصمیم‌گیریهای آموزش و پرورش بوده و طالب شغل دیگری نیستند. بنابراین گرچه به سبب عدم استفاده از وسیله اندازه‌گیری معتبر نمی‌توان دو دسته فوق را معلمان غیر حرفه‌ای و حرفه‌ای خواند مع‌هذا با توجه به کلیه اطلاعات می‌توان چنین گفت: که دسته اول به جهت غیر حرفه‌ای معلمی و دسته دوم به جهت حرفه‌ای گرایش دارند. با توجه به اینکه بیشتر گفته شد که بار عمده رسالت بزرگ تعلیم و تربیت به دوش معلمان حرفه‌ای بوده و به نظر می‌رسد که در آینده نیز چنین باشد، توجه به خواسته‌های معلمان دسته دوم و برقراری شرایط لازم برای ایفای نقش بهتر آنان و همچنین تدبیر چنین تمایزی موجب رهبریت عملی آنان در جریان تعلیم و تربیت، ایجاد گرایش حرفه‌ای در معلمان غیر حرفه‌ای و نهایتاً افزایش بار کمی و کیفی آن خواهد بود.

گرچه اکثریت قریب به اتفاق معلمان (۸۹٪) شغل خود را دوست داشته و خواهان حقوق و دستمزد و اعتبار و حیثیت اجتماعی بیشتری می‌باشند مع‌هذا معلمان دسته اول خواهان حقوق و دستمزد و امکانات رفاهی بیشتری هستند در حالی که معلمان دسته دوم علاوه بر آنها طالب آزادی، استقلال عمل، حق شرکت در تصمیم‌گیریهای آموزش و پرورش، ادامه تحصیل و پیشرفت شغلی می‌باشند و این چیزی است که تا حد زیادی با تئوری «فریدر یک هرزبرگ» مطابقت دارد؛ یعنی عواملی که عمدتاً بیرونی هستند برای ایجاد رضایت شغلی در افراد سهیم می‌باشند نه لزوماً برای ایجاد انگیزه در آنان، و عواملی که عمدتاً درونی بوده و بیشتر به ماهیت کار مربوط می‌شوند موجب ایجاد انگیزه بوده و عدم برآورد آنها نارضایتی ضعیفی بوجود می‌آورد (۱۴) که با مفهوم نظریه ارضای نیاز «مارتین ولف» نیز مبنی بر رابطه نزدیک بین عوامل مربوط به محتوای شغل یعنی عوامل درونی و انگیزش کار (۱۵)، اشتراک معنی دارد. البته دسته‌بندی معلمان به شکلی که در این مقاله آمده است مورد نظر «هرزبرگ» و یا «ولف» نیست بلکه نظر آنان و به طور مشخص «هرزبرگ» بر این است که عوامل بهداشتی (بیرونی)

رای جلوگیری از عدم رضایت افراد مفید است و عوامل انگیزنده (درونی) برای ایجاد رضایت شغل؛ مع‌هذا دسته بندی معلمان به حرفه‌ای و غیر حرفه‌ای، و برقراری شرایط لازم برای برخورداری دسته اول از عوامل بهداشتی و دسته دوم از عوامل بهداشتی و انگیزنده نکته‌ای است که در این مقاله مطرح شده است.

در خاتمه یادآوری این نکته خالی از لطف نیست که عدم پاسخ‌گویی به نیازهای مادی و معنوی معلمان در حد امکان به نحوی که با وضعیت روانی و شغلی آنان مطابقت داشته باشد به قول «کریس آرگریس»<sup>۲۷</sup> موجب می‌شود که آنها «نابالغ» و یا «رشد نیافته»<sup>۲۸</sup> باقی بمانند که مسئولیت مستقیم آن متوجه مدیریت چنین سازمانی است. (۱۶) یعنی سازمانی که با عدم برقراری شرایط لازم برای ارضای نیازهای مادی و معنوی افراد از رشد و بلوغ آنها جلوگیری می‌کند. همچنین باید افزود که تأمین رضایت شغلی افراد علاوه بر افزایش کیفیت کار و کاهش غیبت و ترک شغل کارکنان، موجب سلامت فکری و جسمی آنان نیز می‌شود که مستقیماً در نگرش و احساس مثبت‌آنها نسبت به همکاران و ارباب رجوع و در نهایت به جامعه، مؤثر است. (۱۷) به نظر نگارنده برقراری شرایط فوق در مورد این دو دسته از معلمان حداقل موجب جلوگیری از عدم رضایت شغلی معلمان دسته اول و رضایت شغلی معلمان دسته دوم می‌شود و این امر با توجه به محدودیت امکانات - که همواره چنین است - کاری عملی است که تا حدودی به خواسته‌های هر دو دسته از معلمان و رفع نیازهای آنها در جهت رشد، توسعه و پیشرفت بیشتر جواب می‌دهد.

### پیشنهادها

با توجه به کلیه داده‌های بررسی حاضر، مطالب و موارد مندرج در این مقاله پیشنهادهای زیر که به طور اخص از جهت بار مالی نیز قابل توجه بنظر می‌رسد می‌تواند ضمن جواب‌گویی نسبی به خواسته‌های اکثر معلمان و برقراری شرایط کافی برای انجام وظیفه بهتر و بیشتر معلمان حرفه‌ای و در نتیجه ارائه نمونه واقعی از معلمان ایجاد جاذبه نسبت به شغل معلمی در جامعه و نهایتاً کمک به ترفیع سطح کمتی و کیفی تعلیم و تربیت مفید افتد. واضح است که پیشنهادهای زیر به مثابه خطوط کلی بوده و شامل جزئیات مربوطه که در چارچوب آیین نامه‌های اجرایی قابل طرح و بررسی است نمی‌باشد:

۱ - در مورد همه معلمان با توجه به معیارهای حرفه‌ای بر حسب فعالیت علمی آنان مراتب شغلی برقرار شود. این کار موجب می‌شود که:

الف - معلم غیر حرفه‌ای از معلم حرفه‌ای باز شناخته شود. معلم غیر حرفه‌ای کسی است که به وظایف جاری خود بر حسب شرح وظایف مربوطه عمل می‌کند و معلم حرفه‌ای کسی



است که علاوه بر انجام وظایف جاری خود، با چاپ و انتشار مقالات، کتب و ترجمه‌ها و با ارائه راه حلها و روش‌های جدید و ابتکاری، در جریان تعلیم و تربیت سهم می‌شود. ب- امکان پیشرفت شغلی در داخل حرفه معلمی برای کسانی که مایل به فعالیت بیشتری باشند فراهم می‌شود.

ج- معلمان برای انجام کار بیشتر و بهتر تشویق می‌شوند.

د- به جای بررسی افزایش حقوق همه معلمان که احتمالاً برای آموزش و پرورش کشور به سادگی میسر نباشد، پرداختی بیشتر در مقابل کار بیشتر و بهتر مطرح می‌شود.

ه- چون معیارهای حرفه‌ای و علمی برای افزایش درآمد معلمان در میان گذاشته می‌شود مورد اعتراض معلمان دیگر قرار نمی‌گیرد.

و- بدین ترتیب معلمانی که به وظایف واقعی حرفه معلمی عمل کرده، به طور تمام وقت در اختیار آموزش و پرورش بوده و در پیشبرد جریان صحیح تعلیم و تربیت از طریق ارائه راه حل‌های جدید و تجارب علمی خود سهم شده و در مقایسه با مشاغل دیگر جامعه دریافتی خوبی داشته باشند می‌توانند به عنوان نمونه‌ای از معلمان در جامعه مطرح شوند که این کار فی‌الذمه ضمن جلب فارغ‌التحصیلان با استعداد و ممتاز دبیرستانها، اعتبار و حیثیت اجتماعی معلمان را افزایش می‌دهد.

ز- امکان پیشرفت شغلی برای همه معلمان علاقه‌مند فراهم شده به قول معروف دیگر «معلمی آخر خط» محسوب نمی‌شود.

۲- جریان آموزش و پرورش در مدارس عملاً تحت کنترل گروه‌های آموزشی به سرپرستی و هدایت معلمان حرفه‌ای قرار گیرد. چنین گروه‌هایی می‌توانند از افراد متقاضی دیگر من جمله معلمان غیر حرفه‌ای، حق تدریسی، قرار دادی و متقاضیان واجد شرایط دیگر از جامعه به‌طور مقطعی و غیره بهره‌مند شوند.

۳- سازمان آموزش و پرورش با برگزاری سمینارها و اجتماعات مختلف و نیز با قدردانی از زحمات معلمان در فعالیتهای مقتضی، اعتبار و حیثیت اجتماعی معلمان را بالا ببرد.

۴- با ایجاد امکانات رفاهی بیشتر و نیز با تأمین احتیاجات اساسی معلمان نظیر مسکن، عملاً نسبت به بهبود وضع معلمان اقدام کند.

۵- امکان ادامه تحصیل برای همه داوطلبان واجد شرایط را فراهم آورد.



1. Profession
2. Professionals
3. Effectiveness
4. Craft
5. Webster
6. Instructional Machines
7. Max Weber
8. Expertise
9. Professionalism
10. Mental Detachment
11. Hoy and Miskel
12. Close Supervision
13. Service
14. Impartiality
15. Objectivity
16. Impersonality



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

۱۷ - نکات فوق در مورد خصوصیات و شرایط کار حرفه‌ایها ضمن سخنرانی نگارنده در سمینار توسعه و تحقیق تهران در سال ۱۳۶۸ بیان شده و در مجموعه خلاصه مقالات این سمینار چاپ شده است.

18. Job Satisfaction
19. Hedonism
20. Herzberg's Two - Factor Theory
21. Wolf's Need - Satisfaction Theory

22. Meaningfulness
23. Dissatisfier (Hygiene)
24. Satisfier (Motivator)
25. External
26. Internal
27. Chris Argris
28. Immature

### فهرست منابع:

1. Harry S. Broudy, Teaching; Craft or profession? in Contemporary American Education. By Stan Dropkin, Harold Full and Earnest Schwarcz. Third Edition, 1975 p. 423
2. I bid, p. 431
3. Winston Roy, Teaching under attack, in An Evaluation of Aspects of Teaching Professionalism as Evidenced by Salary and Structure Proposals, John Henson, Educational Management and Administration, 15 (1987), P. 165-170
4. Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration: Theory, Research and Practice, Third Edition, N.Y., Rondon House, 1987, p. 149
5. i bid, p. 164-165
6. i bid, p. 148-150
7. Perkin, Harold (1983) The Teaching Profession and the Game of Life. In Is Teaching a profession? Perer Gordan (Editor). Institute of Education, University of London, p. 19
8. Hanson, Mark E. (1985) Educational Administration and Organizational Behaviour, Allyn and Bacon Inc., U.S.A. Second Edition, P. 232-233
9. Bacharach, S. B., Bauer, S.C. and Shedd, J.B. (1986) The learning work place: The Condition and Resources of Teaching, Ithaca, N.Y: Organizational Analysis and Practice, in Successful Secondary Schools. By Wilson L Bruce and Tomas B. Corcoran (1988), The Falmer Press, East Sussex, England, p.85.
10. Perkin, Harold (1983), I bid, p. 10
- 11a. Parkes, Katharine R. (1989), The Performance and Subsequent Employment Status of PGCE Students: Academic and Attitudinal predictors. British Educational Research Journal, Vol. 15, No.3, 1989, P. 243-246
- 11b. Cook, M. (1987) The Unemployment of Newly Trained Post-Graduate Teachers, British Educational Research Journal, 13, P. 139-145
12. Wilson L. Bruce and Thomas B. Corcoran (1988) Successful Secondary Schools. The Falmer Press, East Sussex, England, P. 85-86
13. Rosenholtz, S. J. (1985) Effective Schools: Interpreting the Evidence, American Journal of Education, 93(3), P. 352-388
14. Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, Supervision: Human Perspectives, Second Edition, McGraw Hill Book Co., 1979, P. 163-168
۱۵. دکتر هوشنگ کولان، رفتار سازمانی - روابط انسانی، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۸، ص ۱۳۵
۱۶. پال هرسی و کنت بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی - روابط انسانی، ترجمه دکتر علی علاقه‌بند تهران، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۵، ص ۵۷
17. Clay W. Hammer and Dennis W. Organ, Organizational Behaviour: an Applied Psychological Approach, Business publication incorporated, 1978, p. 215-216