

امنیت سیم در مرکز آموزش

مقاله



رضوان رضوی

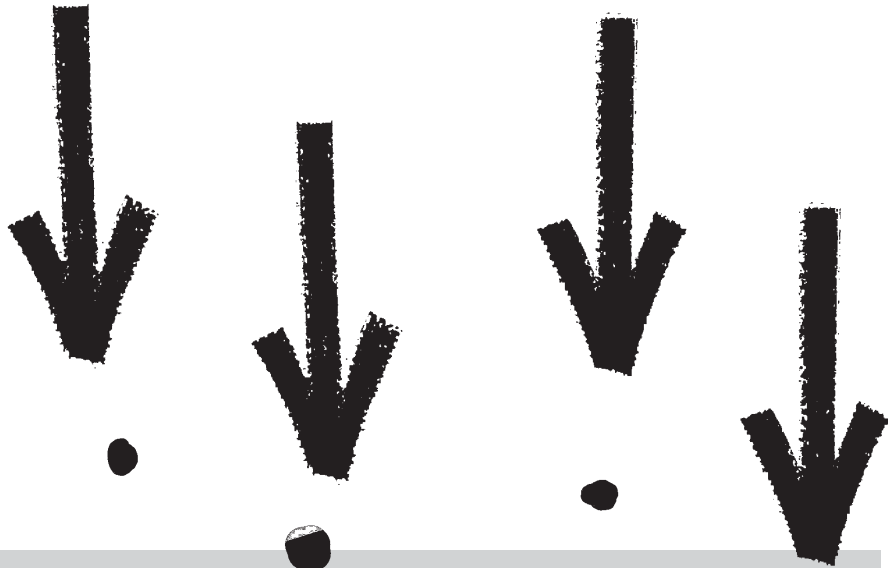
مدیر دبیرستان

در استان

چهارمحال و بختیاری،

شهرستان شهرکرد





مقدمه

«امنیت» را ایمن شدن، درمان شدن و بی‌بیمی (فرهنگ معین، ص ۳۵۲)، «ایمنی» را آرامش و آسودگی (فرهنگ عمید، ص ۲۷۵)؛ «امن» را که مصور امنیت است، اطمینان و آرامش خاطر (المنجد، ص ۱۸) و «ایمنی» را آرامش قلب و خاطر جمع بودن (قریشی، ص ۱۲۲) معنی کرده‌اند. امنیت به «مصونیت از تعرض و تصرف اجباری»، و نداشتن هراس و بیم در مورد حقوق و آزادی‌های مشروع فردی و به مخاطره نیفتادن این حقوق و آزادی‌ها (عمید زنجانی، ص ۵۴۸) و علاوه بر آن، به مصون بودن از تهدید و خطر مرگ، بیماری، فقر و حوادث غیرمترقبه و در کل هر عاملی که آرامش انسان را از بین ببرد (ساعس، ص ۹ و ۱۰) نیز تعبیر شده است. امنیت را «به لحاظ محوریت انسان»، به انواع درونی (آرامش و آسودگی خاطری که در فکر، قلب و ذهن انسان و مثلاً با ایمان و توکل به خدا ایجاد می‌شود) و بیرونی (آرامش و آسودگی ناشی از عناصر بیرونی، مثل مسکن، منزلت و خانواده) و «به لحاظ جغرافیایی» به انواع داخلی (برقراری نظم، آرامش و ایمنی در داخل سرزمین و حوزه حاکمیت یک کشور) و خارجی (وجود آرامش و ایمنی و آسودگی خیال و مصونیت از خطر برای اتباع یک کشور در خارج از کشور خود) تقسیم کرده‌اند.

علاوه بر این تقسیم‌بندی‌ها، امنیت به انواع فردی و اجتماعی نیز تقسیم و تفکیک شده است. «امنیت فردی» آرامش و آسایشی است که فرد بدون در نظر گرفتن امکانات جامعه برای خود فراهم می‌سازد. اما «امنیت اجتماعی» عبارت است از آرامش و آسودگی خاطری که هر جامعه موظف است برای اعضای خود ایجاد کند. امنیت اجتماعی را غالباً به انواع شغلی، اقتصادی، سیاسی و قضایی به شرح زیر تقسیم کرده‌اند [ساعس، ۱۴-۱۶].

۱. امنیت شغلی: یعنی ایجاد آرامش و آسایش برای انسان از طریق تأمین شغل در برابر تلاش عادلانه او.
۲. امنیت اقتصادی: یعنی ایجاد چنان نظمی در اجزا و بخش‌های اقتصادی جامعه که افراد را از احساس خطر نسبت به کمبود و فقدان لوازم و امکانات اساسی مورد نیاز خود مصون دارد.
۳. امنیت سیاسی: یعنی امکان اظهار نظر افراد، پیرامون چگونگی اداره امور جامعه و شرکت در این‌گونه امور بدون احساس بیم و هراس، و خطر و تهدید.
۴. امنیت قضایی: یعنی ایمنی افراد از هر نوع تعرض، تجاوز و ارباب، و تهدید نسبت به جان، مال، ناموس، آزادی، شرف، حیثیت، شغل و مسکن و به‌طور کلی تمام حقوق قانونی و مشروع آنان.

کلیدواژه‌ها: احساس ناایمنی، آسایش، عدل و انصاف، انواع امنیت

امنیت و سازمان

اصولاً امنیت پدیده‌ای ادراکی و احساسی است. یعنی این اطمینان باید در ذهن توده مردم، دولت‌مردان و زمامداران و تصمیم‌گیرندگان یک جامعه به وجود آید که برای ادامه زندگی بدون دغدغه، وجود امنیت لازم و ضروری است، اما تعیین درجه و مرتبه‌ای برای تثبیت چنین امنیتی، شاید امکان‌پذیر نباشد. به همین دلیل است که گفته می‌شود: امنیت، یک وضعیت نسبی است. یعنی هرگز، یک فرد در معیار فرد و کشور در مقیاس کلان، نمی‌تواند مدعی برخورداری از امنیت صددرصد باشد؛ حال حتی اگر تمام عوامل، امکانات و توانایی‌های مادی و معنوی نیز در این طریق به کار گرفته شوند.

امنیت، هم یک فرایند است و هم یک وضعیت نهایی. بدین معنی که وقتی تمهیدات لازم برای دستیابی به یک حداقل امنیت به کار گرفته می‌شود، فقط همین احساس کافی است که ما دریابیم برای حفظ، بقا و صیانت و مصون‌سازی سازمان در مقابل تهدیدهای داخلی و خارجی، کوشش‌هایی وجود دارد. بی‌شک این احساس اطمینان برای تداوم و استمرار حیات و فعالیت ضروری است، چرا که به نوعی آرامش، امید و اعتماد به نفس را القا می‌کند. به‌طور کلی باید گفت که در جهان واقعی، دستیابی به امنیت مطلق غیرممکن است. امنیت، ارزش و موقعیتی است که یک سازمان به میزان کمتر یا بیشتر می‌تواند از آن برخوردار باشد، اما هیچ‌گاه نمی‌تواند از اهمیت تام بهره‌مند شود.

اکنون این پرسش مطرح می‌شود که:

آیا امنیت ارزشی است که به خودی خود مطلوب محسوب می‌شود، یا وسیله‌ای است که برای رسیدن به مطلوب‌های دیگر به آن نیاز داریم؟ پاسخ به این پرسش به یقین دشوار

خواهد بود. زیرا امنیت از یک سو وسیله است و از سوی دیگر هدف. وسیله است، چرا که می‌خواهیم با به‌دست آوردن آن، ارزش‌های دیگری را حفظ کنیم یا پیش ببریم، و هدف است، به این اعتبار که می‌خواهیم با یک سلسله اقدامات و تلاش‌های پیاپی به آن دست یابیم.

امنیت روانی

احساس امنیت عبارت است از احساس دوری نسبی از خطر. این احساس وضع خوشایندی را ایجاد می‌کند و فرد در آن دارای آرامش جسمی و روحی است. ایمنی از احساسات و عواطف زیربنایی و حیاتی برای تأمین بهداشت روانی است. افراد نا امن، نامتعادل‌اند. شخصی که دائماً احساس عدم امنیت، ترس و خطر از بیرون و درون خود دارد، نمی‌تواند انسان سالمی باشد. او با پرخاشگری و یا اضطراب واکنش نشان می‌دهد و در دنیای ذهنی خود مدام در حال دفع کردن خطرات احتمالی است.

برای سالم بودن از نظر جسمی و روانی، وجود احساس امنیت ضروری است. احساس عدم امنیت دائم شخص را در حال بسیج مداوم قوا و تلاطم و به‌هم ریختگی متابولیسم بدن قرار می‌دهد و اگر ادامه یابد، او را به سوی بیماری‌های جسمی و روانی سوق خواهد داد. زیرا ساختمان بدن انسان قدرت تحمل تنش دائمی را که محصول این بسیج دائمی است، ندارد.

به‌طور کلی میل به احساس ایمنی از جانب افراد به علت ترس است؛ ترسی که از وجود یک محرک واقعی یا احتمالی در محیط بیرونی ارگانسیم ایجاد می‌شود. **فروید** از اولین کسانی بود که ترس از یک خطر واقعی را از ترس نوروتیک تمیز داد. به نظر او، خطر واقعی آن‌گونه خطری است که ما از ماهیت آن آگاه هستیم. اضطراب ما در مقابل چنین وضعی ترس واقعی است. اضطراب نوروتیک آن نوع ترسی است که خطر آن بر فرد شناخته نیست. فروید اضطراب واقعی را ترس و ترس نوروتیک را اضطراب خواند. البته مرز این دو همیشه روشن نیست و در موارد بسیاری خصوصیات اضطراب واقعی و نوروتیک درهم می‌آمیزند. مثلاً، خطر شناخته شده و از نوع واقعی است، لیکن اضطراب مربوط به آن بسیار زیادتر از خطر واقعی است. یعنی مقدار احساس اضطراب و ترس، با مقدار خطر بیرونی نامتناسب است. این پاسخ نامتناسب و شدید به محرکی که آن‌قدرها هم خطرناک نیست و غالباً به صورت اضطراب و تنش ظاهر می‌شود، اساس احساسی به نام نا ایمنی است.

احساس نا ایمنی اولیه و ثانوی

بعضی از روان‌شناسان معتقدند که احساس نا ایمنی احساس خالص و محدودی نیست، بلکه احساس پیچیده و مرکبی است که باید به عنوان یکی از صفات اصلی کل شخصیت انسان محسوب شود. **ابراهام مزلو**، روان‌شناس معروف انسان‌گرا، از اولین کسانی بود که در این زمینه نظریات اساسی ارائه کرد. برای روشن شدن مفهوم نا ایمنی او ۱۴ عنصر را به عنوان اجزای این احساس برشمرد که عبارتند از:

۱. احساس طرد شدن، مورد عشق و علاقه دیگران نبودن و این که دیگران به سردی و بدون محبت با او رفتار می‌کنند. اطمینان از این موضوع که مورد تنفر و خصومت دیگران واقع شده است.
۲. احساس تنهایی.
۳. احساس این که دائماً در معرض خطر قرار دارد (احساس ترس و اضطراب).

۴. احساس دنیا به عنوان مکانی تاریک، خصمانه و خطرناک؛ دنیایی که قانون جنگل در آن حکم‌فرماست.
۵. دیدن دیگران به عنوان افرادی بد، شیطانی، خودخواه و خطرناک.
۶. احساس عدم اعتماد، حسادت و بخل زیاد نسبت به دیگران.
۷. بدبینی.
۸. گرایش به ناخشنودی و نارضایتی شدید از خود و محیط.
۹. احساس تنش و فشار، و کشمکش درونی توأم با عوارض این حالات مانند عصبی و بی‌قرار بودن، خستگی، بی‌حوصلگی، ناراحتی و حساسیت معده و سایر اعضای بدن، داشتن کابوس، بی‌تصمیمی و بی‌ارادگی، و تغییر دائمی خلق و خو.
۱۰. گرایش به عیب‌جویی زیاد و خرده‌بینی و سواسی نسبت به خود و به‌خصوص عیوب و ضعف‌های خود.

۱۱. احساس گناه و شرمندگی شدید، ملامت زیاد، دل‌سردی، یأس و ناامیدی و تمایل به خودکشی.
۱۲. اختلال در سیستم احساس ارزش و پذیرش خود، مانند نیاز شدید به قدرت و مقام اجتماعی، کسب افتخارات، جاه‌طلبی، پیشرفت اجتماعی، پرخاشگری، ثروت، مالکیت، رقابت و یا برعکس، احساسات خودآزاری، حقارت، اتکای شدید و وابستگی زیاد به دیگران، احساس بیچارگی و درماندگی، و تسلیم شدن در برابر نامالایمات.
۱۳. میل دائمی و شدید برای یافتن امنیت به صورت هدف‌های مکرر، متغیر، کاذب و ناقص و گاه هدف‌هایی که توأم با هذیان و توهم است.

۱۴. خودخواهی، خودمداری، فردگرایی و اشتغال ذهنی بسیار شدید و مستمر [شاملو، ۱۳۷۲: ۱۴۵-۱۴۴].

مزلو معتقد است که از میان این نشانه‌ها، نشانه‌های اول تا سوم جزو نشانه‌های اولیه هستند، زیرا «علت» محسوب می‌شوند. بقیه جزو نشانه‌های ثانویه‌اند، زیرا معلول و با محصول سه عامل اول به

حساب می‌آیند. گروهی از روان‌شناسان براساس این تقسیم‌بندی معتقدند که می‌توان عناصر تشکیل‌دهنده احساس نا ایمنی را طبقه‌بندی خاصی کرد. یعنی تعدادی را که منبع اصلی هستند و ریشه در کودکی دارند، نامی‌های اولیه و آن‌هایی را که از تجارب بزرگ‌سالی نشئت می‌گیرند، نامی‌های ثانوی بخوانیم.

برای ایجاد امنیت خاطر معلمان، مدیر باید چه کارهایی را در سازمان انجام دهد؟

احساس مورد توجه بودن

هرگاه معلمان احساس کنند که مدیران در مدرسه به کارشان علاقه نشان می‌دهند، و می‌کوشند که از کیفیت روحی آنان مطلع باشند، بر میزان کارایی آن‌ها افزوده خواهد شد.

خاطر جمعی و آسایش در زندگی

معلمان در زندگی خواهان امنیت و رفاه هستند. رفاه شامل وسایل و لوازمی از زندگی است که معلم را به حفظ و ادامه زندگی راحت قادر خواهد ساخت. احساس خاطر جمعی و رفاه شغلی ناشی از وجود دستمزد و حقوق بازنشستگی کافی، بیمه درمانی، امتیازات لازم بهداشتی، بیمه سلامتی، مرخصی، و امتیازات دیگر صنفی است. البته در کشورهایی که به شیوه متمرکز اداره می‌شوند - از جمله ایران - شاید مدیر به تنهایی نتواند حتی از این موضوعات سخن به میان آورد، اما با دعوت از مسئولان و مدیران سطح بالا می‌تواند با حضور معلمان جلساتی ترتیب دهد تا صحبت‌ها و درد دل‌های معلمان به گوش آن‌ها برسد و حداقل با جواب‌های قانع‌کننده و امیددهنده‌ای روبه‌رو شوند.

تشکر و تقدیر

یکی از دلایلی که افراد را به خدمت و انجام وظیفه وامی‌دارد، میل و علاقه به تشخیص و تمییز خدمات آنان است که از طرف مدیر، همکاران و اجتماعی که در آن زندگی می‌کنند، صورت می‌پذیرد. زیرا باعث رضایت خاطر بیشتر و احساس امنیت در محیط کار می‌شود. تجربه نشان داده است، هرگاه برای افراد قدرت انتخاب میان چندین شغل با حقوق‌های متفاوت وجود داشته باشد، بیشتر افراد، شغلی را انتخاب می‌کنند که دارای اهمیت و ارزش باشد؛ گرچه دستمزد آن از سایر مشاغل کمتر باشد.

مدیر با کفایت می‌تواند با تقدیر از کارهای خوب آموزشی معلمان در مدرسه، و با گزارش آن‌ها به اولیا و سایر همکاران، موجبات آرامش خاطر و امنیت را برای همکارانش به‌وجود آورد. برای بسیاری از معلمان روزی که از کارشان تقدیر یا تمجید شود، روز سرور و شادی محسوب می‌شود. در حقیقت، تقدیر نمونه‌ای از راهکارهای تشخیص و تمییز خدمات است که همه انسان‌ها به آن نیازمندند.

- هرگز در مورد یاری‌هایی که از طرف کارکنان آموزشی صورت می‌گیرد، اظهارات نیش‌دار به زبان نیاورند.
 - مدیر مدرسه هرگز نباید رفتاری کند یا سخنی بگوید که مفهوم آن خشنودی از تغییر یکی از معلمان فعلی باشد.
- برنامه‌ها و کارهای جمعی در مدرسه سبب بالا رفتن درجهٔ تعلق و وابستگی معلم به مدرسه و کلاس خواهد شد.

رفتار از روی عدل و انصاف

معلمان می‌خواهند که با آن‌ها از روی انصاف و عدل رفتار شود. آنان از تحمیل وظایف بیش از معمول و این‌که فرد دیگری پاداش مادی و معنوی بیشتری دریافت کند، متنفر هستند. از تبعیض منزجرند و هرگاه احساس کنند که مدیر به جانب‌داری و پارتی‌بازی متمایل شده است، از کار و کوشش خود می‌کاهند.

مدیر باید در کارهای فوق برنامه از همهٔ معلمان کمک بخواهد تا موجبات دلسردی کارکنان فراهم نشود. تعیین حقوق باید براساس ضوابط معین و مشخصی باشد تا به بی‌عدالتی نینجامد. نظام ارزش‌یابی صحیح یکی دیگر از موارد از بین بردن احساس ناامنی کارکنان است که معمولاً معتقدند ارزش‌یابی طبق رابطه تنظیم می‌شود و موجبات نارضایتی و در واقع ناامنی خاطرشان را فراهم می‌کند. برای رسیدگی به این موارد، تشکیل «شورای رفاه معلم» از نخبگان معلمان که دارای وظیفهٔ رسیدگی به شکایات و توصیهٔ اقداماتی برای رفع تبعیض و بی‌عدالتی باشد، بسیار مؤثر است.

احساس موفقیت در کار و رشد صنفی

معلمان میل دارند که در کارشان موفقیت و پیشرفت احساس کنند و می‌خواهند مطمئن شوند که افرادی شایسته و با کفایت هستند. در انجام وظایف خود به خدمت واقعی مشغول‌اند، در مسیر پیشرفت قرار دارند، و در حرفه و کار خویش رشد می‌کنند.

اگر قرار باشد که معلمان از کفایت و شایستگی شغلی خود احساس امنیت کنند، مدرسه باید برنامهٔ بسیار قوی و مؤثری در باب آموزش ضمن خدمت داشته باشد تا از این طریق، هم‌گام با تغییراتی که در برنامه‌ها صورت می‌گیرند، مجهز و آماده شوند. مدیر مدرسه باید راه ترقی و پیشرفت همکاران آموزشی را فراهم سازد و به آن‌ها اطمینان دهد، زمانی که برای ادامهٔ تحصیل می‌روند، کلاس خود را از دست نمی‌دهند. به این منظور می‌تواند با تلفن زدن به آن‌ها، موجبات امنیت خاطرشان را فراهم سازد و به آن‌ها نوید دهد که در مدرسه جای خالی‌شان مشهود است.

احساس اهمیت داشتن در وظایف محوله

معلمان میل دارند احساس کنند که وظیفه و کار آنان اهمیت دارد. تقریباً هر فردی علاقه‌مند است برای خود شخص مهمی باشد؛ حتی کمی بالاتر و بهتر از هر شخص دیگری. برای تعدادی از افراد،

اگر مدیر مدرسه علاقه‌مند است که معلمان از کارشان رضایت داشته باشند، باید نشان دهد که به آنان اطمینان و اعتماد دارد و به کاری که انجام می‌دهند، احترام می‌گذارد. او نباید از این که ممکن است معلمان بد عادت شوند و در کارشان سهل‌انگاری کنند و یا از او سوءاستفاده کنند، از این کار بترسد. شاید عدهٔ کمی از معلمان از این روحیه برخوردار باشند، اما همه چنین نیستند.

ایجاد شرایط مطلوب کار نیز که شامل فراهم ساختن لوازم و وسایل کافی برای کار است، ضرورت دارد. پولی که صرف خرید وسایل راحتی برای اتاق کار معلمان می‌شود، موجب تقویت روحیهٔ معلمان و افزایش رغبت به کار و افتخارشان به دستگاه آموزش و پرورش خواهد بود. لوازم کار معلمان باید با توجه به نیازهای جدید علمی و فناوری، و تغییراتی که همه ساله در کتاب‌های درسی صورت می‌گیرد، تازه و نو باشد. مدیر اول سال تحصیلی مبلغی هر چند ناچیز به عنوان تنخواه‌گردان به معلمان بدهد تا وسایل مورد نیاز درشان را تهیه کنند. این امر باعث ایجاد محیط مطلوب خواهد شد.

مدیر مدرسه باید ترتیبی دهد که هرگاه معلمان به وجودش نیازمندند، حاضر باشد و احتیاجات آنان را رفع کند؛ مخصوصاً معلمان جدیدی که تجربه ندارند و ممکن است با مشکلات انضباطی روبه‌رو باشند. البته مدیر باید به گونه‌ای عمل کند که حضور او در کلاس درس فقط برای کمک به معلمان باشد، نه تهیهٔ مدارک و شواهدی که به ضرر و علیه آنان باشد یا باعث تحقیرشان نزد دانش‌آموزان و سایر همکاران شود.

مدیر مدرسه باید پشتیبان معلمان خود باشد. حمایت‌نکردن از گروه معلمان موجب شکست مدیر و تضعیف روحیهٔ کارکنان و در نتیجه باعث ایجاد ناامنی می‌شود. معلم نباید بیم آن داشته باشد که اگر اشتباهی از او سر زد، کارش را از دست خواهد داد. از طرف دیگر، نباید تصور کند هر تصمیم غیرمنطقی که بگیرد، مدیر حامی اوست.

احساس علاقه و دل‌بستگی

معلمان احتیاج دارند به گروهی که با آن کار می‌کنند، وابسته باشند. علاقه و احتیاج به عضویت و مقبول بودن در گروه بیشتر از حقوق و پاداش مادی، در میزان کاری که فرد انجام می‌دهد، تأثیر دارد. تدابیری که مدیران می‌توانند در این مورد بیندیشند از این قرارند:

- تشکیل جلساتی که معلمان بتوانند گردهم جمع شوند.
- اختصاص روزهای آخر هفته به تفریحات و برنامه‌های جمعی.
- غیبت افراد را در پیشرفت کار گروهی محسوس نشان دهند.
- در انجام فعالیت‌ها از افراد مدد جویند.
- ارزش وجودی و استعداد‌های گوناگون کارکنان مدرسه را نمودار سازند.
- قدر و منزلت هر یک از افراد را بشناسند.

داشتن اتاق کار انفرادی، باعث ایجاد احساس اهمیت در وظایف محوله به آن‌ها می‌شود و به کیفیت کارشان بهبود می‌بخشد. میل به تشخیص و تمییز زحمات و خدمات انجام شده، قسمت دیگری از علاقه به احساس اهمیت داشتن در وظایف محوله است.

شرکت در تعیین سیاست کلی کار

معلمان میل دارند احساس کنند که در هدایت و نظارت بر سرنوشت خود دخالت دارند. بیشتر افراد نوع زندگی مبتنی بر آزادی را مطلوب‌تر از زندگی تحت اصول از پیش تعیین شده از طرف دیگران می‌دانند. بنابراین، مدیران می‌توانند با شرکت دادن معلمان در شوراهای تعیین خط‌مشی مدرسه، بر امنیت در کارشان و همچنین رضایت شغلی آن‌ها بیفزایند. هرگاه افراد احساس کنند در تعیین خط‌مشی و سیاست‌های کار دخالت دارند، دو نوع رضایت‌خاطر به‌دست می‌آورند:

الف) احساس می‌کنند وجودشان اهمیت دارد، چون از نظریات و افکارشان در تصمیم‌گیری‌ها استفاده شده است.
ب) منافع آن‌ها از طرف گروه مورد توجه قرار گرفته است و این خود کسب امتیازی برایشان محسوب خواهد شد.

علاوه بر موارد فوق، شرکت معلمان در تعیین خط‌مشی کلی سبب می‌شود آن‌ها خود را در قبال سازمان مسئول بدانند. به اجرای مصوبات آن علاقه‌مند شوند، در مقابل تغییرات مقاومت نکنند و خود را در سرنوشت سازمان شریک بدانند. این‌جاست که دیگر تصمیمات شخصی مدیر نمی‌تواند اعمال شود، بلکه معلمان مدیر را نماینده خود در اتخاذ تصمیمات و اجرای آن‌ها می‌دانند. البته در کشورهایی که به صورت متمرکز اداره می‌شوند، کارکنان مدارس اعم از مدیر و معلمان در تعیین خط‌مشی‌ها دخالت چندانی ندارند. اما مدیر می‌تواند کیفیت امور را با معلمان در میان بگذارد و از این موضوع برای تقویت روحیه آنان استفاده کند. به این ترتیب کارکنان آموزشی مدرسه فرصت خواهند داشت قبل از اجرای قوانین و مقررات جدید خود را با آن‌ها منطبق سازند و اگر قرار است اعتراضی شود، بدون هیچ‌گونه ترسی اعتراضات خود را تنظیم کنند و به مقامات بالا ارجاع دهند تا بدین صورت موجبات امنیت افراد سازمان فراهم آید.

حفظ احترام خود

برای به‌دست آوردن احساس امنیت در کار، باید مشاغل محول شده چنان باشند که فرد از احساس احترام به خود برخوردار باشد. احترام به خود شامل احساس برابری با همکاران است. بنابراین حفظ احترام به‌خود با بله قربان گفتن و مطیع بی‌چون و چرای دیگران بودن، سازگار نیست. افراد میل دارند در محیطی کار کنند که احساس «با دیگران کار کردن»، نه «برای دیگران کار کردن» برایشان ایجاد شود.

مدیری که در قالب دستور خواسته‌های خود را دیکته می‌کند، در واقع به زیردستان خود به دید ماشین می‌نگرد و روحیه ابتکار و خلاقیت را از آن‌ها می‌گیرد. پس نحوه دستور دادن در پیدا شدن روحیه احترام به خود تأثیر دارد؛ هم می‌تواند در سرکوب حس احترام به خود مؤثر افتد، و هم با شرکت دادن معلمان در طرح و اجرای امور، احساس برابری را به‌وجود آورد. مدیران همین‌که احساس کردند افراد در کار خود توانایی لازم را کسب کرده‌اند، باید از امر و نهی پیاپی بکاهند.

برنامه کار باید دارای انعطاف و نرمش باشد تا کارکنان سازمان احساس برابری و همکاری کنند. اگر زمان اجرای برنامه‌ها به‌طور قطع از طرف مدیر ابلاغ شود و مشکلات و نیازهای زیردستان مطمحنظر قرار نگیرد، سبب برقراری روابط نامطلوب بین مدیر و معلمان می‌شود و احساس امنیت در فرد و در سازمان را مختل می‌سازد.

هم‌چنین، مدیر نباید باعث تحقیر افراد شود و آن‌ها را به اتخاذ حالت تدافعی وادار سازد. اظهارات او باید باعث تقویت شأن و اعتبار معلمان شود، نه این‌که آنان را تضعیف کند. رابطه معلمان با دانش‌آموزان نیز نباید به‌گونه‌ای باشد که دانش‌آموزان احترام به خود را از دست بدهند. زیرا چه معلم و چه دانش‌آموز اگر حقوق و مقامشان تهدید شود، احساس امنیت خود را از دست می‌دهند.

نتیجه

کار معلمی مانند سایر مشاغل به حداکثر امنیت نیاز دارد تا بتواند در محیطی دور از تبعیض، بی‌عدالتی، پارتی‌بازی و بی‌توجهی، امر تدریس را به صورت مطلوب اجرا کند. تدریس به معلم فرصت می‌دهد تا در موقعیت‌های شوق‌انگیز دست به ابتکار بزند. کار معلم امکان عملی کردن عقاید و نظریات تازه را به‌وجود می‌آورد و به معلم این احساس را می‌دهد که به اجتماع خدمتی پرارزش می‌کند. در کار آموزشی فرصت‌های بسیاری برای تشخیص زحمات معلم وجود دارد و موارد زیادی هست که معلم احساس کند وجود او مورد نیاز است.

مدیر مدرسه و مسئولان آموزش‌وپرورش نباید اهمیت احساس امنیت شغلی کارکنان مدرسه را نادیده بگیرند و لازم است هرچند گاه یک بار از احساس افراد اطلاع به‌دست آورند. به این منظور می‌توانند با تهیه پرسش‌نامه یا تشکیل جلساتی که در آن‌ها معلمان جرئت ابراز عقیده داشته باشند، از آن‌ها در مورد نوع اقدامات و روش‌های کاری که موجب برقراری امنیت در محیط می‌شود، سؤال کنند.

تمام ظواهر و نشانه‌هایی که درباره پایین بودن احساس امنیت شغلی کارکنان مدرسه از قبیل غیبت، تأخیر، ترس، تملق، اضطراب و ترک خدمت ذکر شد، نمونه‌هایی از رفتار معلمان است که مدیر مدرسه برای درک کیفیت امنیت در محیط باید همواره در نظر داشته باشد.