

Analysis of Job Issues of Education Teachers

واکاوای مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۲)
سعیده شریف^۱، آرزو غفوری^۲، *کیوان صالحی^۳

Saeide Sharif, Arezu Ghafoori, Keyvan Salehi

Abstract

The quality of teacher's life is a clear and decisive sign of the process of excellence or destruction in any society. The present study aimed to investigate the complex problems of teacher's profession. An attempt was made to identify the problems in their optimal performance and to investigate the factors that underlie motivation using a qualitative approach and phenomenological method. A Semi-structured interview was used to collect data and theoretical saturation of the data was obtained after 21 interviews using standard sampling. In order to increase the reliability, verifiability, and reliability of data accuracy, the methods of "inspection and review at the time of coding", "utilizing the opinions of research colleagues and verifying them", "explaining the details of the data collection and analysis process", "long-term conflict", simplification and negative case analysis was used. In-depth analysis of the teachers' perceptions led to issues such as unfavourable organizational conditions, managerial interventions and fortifications, unfavourable working environment conditions, lack of salaries, benefits and welfare facilities, reduction of students' interests and preferences to the learning process, degradation of teacher status. Identify the lack of background for academic and professional development. The findings showed that teachers suffer from problems in the education system that, due to the lack of solutions, have provided grounds for discouragement, lack of motivation and optimal performance of some of them. It seems that the continuation of these problems can deepen, complicate and consolidate it and intensify and accelerate some of the unfortunate social and moral consequences and reduce the health and growth of the individual and society.

Keywords: Analysis, Job issues, Education teachers, Phenomenology.

چکیده

کیفیت زندگی معلمان، نشانه‌ای آشکار و تعیین کننده از روند تعالی یا تباهی در هر جامعه‌ای است. پژوهش حاضر با هدف واکاوی مسائل پیچیده شغلی معلمان انجام شده است. سعی شد تا با نگاهی جامع و ژرفانگر و با استفاده از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی، مشکلات موجود در عملکرد بهینه ایشان شناسایی شده و عواملی که زمینه‌ساز افت انگیزه شده‌است، واکاوی گردد. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد و با استفاده از نمونه‌گیری ملاکی، پس از انجام ۲۱ مصاحبه، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد. به منظور افزایش اتکاپذیری، تاییدپذیری، باورپذیری صحت داده‌ها، از شیوه‌های «بازرسی و بازبینی در زمان گذاری»، «بهره‌گیری از نظرات همکاران پژوهشی و تأیید آن‌ها»، «تبیین جزئیات دقیق فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها»، «درگیری طولانی مدت»، «سه‌سوسازی و تحلیل موارد منفی استفاده‌شد». تحلیل عمیق ادراک معلمان، موجب شد تا مسائلی نظیر شرایط نامساعد سازمانی، دخالت‌ها و تحکیم‌های مدیریتی، شرایط نامساعد محیط کاری، کمبود حقوق، مزایا و امکانات رفاهی، کاهش علائق و ترجیحات دانش‌آموزان به فرایند یادگیری، تنزل شأن و جایگاه معلم و فراهم نبودن زمینه پیشرفت و بالندگی تحصیلی و شغلی، شناسایی شود. نتایج نشان داد که معلمان، از مسائلی جدی در نظام آموزش و پرورش رنج می‌برند که به دلیل مرتفع نشدن مشکلات، به بروز دل‌سردی، افت انگیزه و کاهش عملکرد بهینه از آن‌ها منجر شده‌است. به نظر می‌رسد تداوم این مشکلات، می‌تواند به تعمیق، پیچیدگی و تحکیم آن دامن زده و به تشدید و تسریع برخی از تبعات ناگوار اجتماعی و اخلاقی و کاهش سلامتی و بالندگی فردی و جامعه بینجامد.

واژگان کلیدی: واکاوی، مسائل شغلی، معلمان آموزش و پرورش، انگیزش شغلی، پدیدارشناسی.

۱. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۲. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
۳. استادیار سنجش آموزش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) keyvansalehi@ut.ac.ir

مقدمه

معلمان به عنوان سکانداران اصلی نظام تعلیم و تربیت، نقشی اساسی در برنامه تحولات اجتماعی برعهده دارند (اوکه و متیودا^۱، ۲۰۱۷). برای تداوم عملکرد بالنده ایشان، کاهش عوامل و شرایط مُخرِب و استرس‌زا، ضرورتی انکارناپذیر است. درخواست از معلمان برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای خویش بدون زمینه‌سازی و تلاش کافی برای برطرف کردن مسائل شغلی‌شان، انتظاری غیرمنطقی است (کلمنت^۲، ۲۰۱۷).

در برخی فرهنگ‌ها فراتر از تجلیل زبانی مقام شامخ معلمان، شرایط و امکانات لازم برای زندگی حرفه‌ای و شخصی ایشان به گونه‌ای بهبود یافته است که در عمل، معلم و معلمی به عنوان یکی از مهمترین الگوهای شغلی آتی جوانان آن جامعه به شمار می‌رود. پرواضح است جامعه‌ای که این بستر تعالی‌بخش را بیشتر فراهم نماید، برای توسعه متوازن و پایدار از ظرفیتی شگرف‌تر برخوردار شده، دارای نظام آموزشی پیشرفته‌تری خواهد شد.

یافته‌های پژوهشی همواره نشان می‌دهد که معلم، مهم‌ترین عامل در یادگیری دانش‌آموزان است (کدیور^۳، ۲۰۰۳، به نقل از مؤمنی‌مهموشی و جلالی‌بارزازی، ۱۳۹۵). انگیزش، زیربنای رفتار آدمی به شمار می‌رود بنابراین می‌توان آن را نیروی هدایت‌کننده انسان به سوی فعالیت‌ها معرفی کرد. پرواضح است آموزش و پرورش به عنوان متولی نظام آموزش پیش از دانشگاه، برای عینیت بخشیدن و تضمین کیفیت عملکرد خویش به وجود نیروهایی با انگیزه بالا نیازمند است. اگر معلمان به عنوان سکانداران اصلی فرایند یاددهی - یادگیری، از انگیزه کافی برخوردار نباشند، نه تنها عملکرد رضایت‌بخش در نظام آموزشی با مانعی جدی همراه خواهد شد، بلکه خود به شکل‌گیری و تشدید مُعضلی مخرِب‌تر می‌انجامد. پورصمد (۱۳۷۲) در مطالعه خود کم‌توجهی به مسائل و نیازهای معلمان و ارتقای انگیزه شغلی ایشان را زمینه‌ساز بروز افزایش نارضایتی، دلسردی و کاهش عملکرد ایشان می‌داند. شواهد میدانی، تجارب زیسته محققان و مستندات پژوهشی متعدد، حاکی از آن است که متولیان نظام آموزشی در ایران نتوانسته‌اند در حفظ و ارتقای جایگاه اجتماعی و انگیزه شغلی معلمان در جامعه، تضمین کیفیت عملکرد ایشان و ایجاد رضایت‌مندی نسبی برای انجام وظایف خطیر خویش، موفق عمل نمایند.

انگیزش شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که باعث افزایش کارآیی و باور افراد به کارآمدی‌شان در شغل و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. محققان معتقدند، اگر شغل لذت‌مطلوب را برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی است (رحیم‌دشتی، ۱۳۹۱، نقل از مرعشیان و صفرزاده، ۱۳۹۲). نتیجه مطالعه (نوروزی و امیریان‌زاده، ۱۳۹۶) نشان داد که

1. Okeke & Mtyuda
2. Clement
3. Kadivar

رابطه مثبت و معنی‌داری بین انگیزش شغلی با عملکرد حرفه‌ای و نیز بین خلاقیت شغلی با عملکرد حرفه‌ای وجود دارد. به رغم اهمیت انگیزش شغلی و ضرورت تلاش برای شناسایی و برطرف کردن مسائل شغلی معلمان، نتایج مطالعات و شواهد میدانی نشان می‌دهد که عوامل متعدد و متنوعی در انجام بهینه وظایف معلمی وجود دارد. به طوری که پایین بودن جایگاه و موقعیت اجتماعی معلم (مهدیان و همکاران، ۱۳۹۷؛ پناهی و همکاران، ۱۳۹۷؛ سودمند افشار و دوستی، ۲۰۱۵؛ پورصمد، ۱۳۷۲)، نامتناسب بودن حقوق و مزایای دریافتی (مهدیان و همکاران، ۱۳۹۷؛ پناهی و همکاران، ۱۳۹۷)، کم‌توجهی به مشارکت‌دهی معلمان در هدف‌گذاری‌ها و نبود جو حمایتی و تشویقی توسعه حرفه‌ای (مهدیان و همکاران، ۱۳۹۷؛ گوران و همکاران، ۱۳۹۸؛ سودمند افشار و دوستی، ۲۰۱۵؛ فلاح‌زاده ابرقویی، ۱۳۸۰)، افت شدید انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان برای یادگیری (سودمند افشار و دوستی، ۲۰۱۵؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۴ الف)، گرایش‌های برخی از مدیران مدارس به تحکم و بهره‌کشی از معلمان در مدرسه (سیدعلیان و صالحی، ۱۳۹۹)، کم‌توجهی مدیران به معلمان، تعاملات نامناسب در مدرسه با محوریت روابط با مدیران مدارس (سیدعلیان و صالحی، ۱۳۹۹؛ اکبرزاده، ۱۳۹۹؛ صادقی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷)، ارزشیابی نامعتبر و غیرمنصفانه از عملکرد سالانه معلمان (سیدعلیان و صالحی، ۱۳۹۹؛ صادقی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷؛ شعبانی و طاهری‌زاده، ۱۳۹۳؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۴ الف)، شکل‌گیری و تشدید فرهنگ تظاهرگرایی در فضای مدرسه (جامی‌زاده، ۱۳۹۸)، شکل‌گیری و تشدید روحیه بی‌خیالی آموخته‌شده در دانش‌آموزان (جهان‌آرا، ۱۳۹۹؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۴ الف)، کمبود منابع در مدرسه (اوکه و میتودا، ۲۰۱۷)، کلاس‌های شلوغ و فقدان نظم و انضباط در بین دانش‌آموزان (اوکه و میتودا، ۲۰۱۷؛ پناهی و همکاران، ۱۳۹۷؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۴ ب)، اثرات مخرب ناشی از اجرای ناقص و نامتقارن نظام ارزشیابی موسوم به ارزشیابی توصیفی بر معلمان (قربانخانی و همکاران، ۱۳۹۸؛ گوران و همکاران، ۱۳۹۸؛ صادقی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷؛ حسن‌زاده و صالحی، ۱۳۹۶؛ گوران و همکاران، ۱۳۹۶؛ خصالی و همکاران، ۱۳۹۴؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۴ الف، ۱۳۹۴ ب)، به عنوان بخشی از عوامل جدی نارضایتی معلمان شناسایی شده است.

علاوه بر این، مطالعات از تاثیرگذاری انگیزاننده‌ها در ارتقای انگیزه شغلی معلمان و وجود تفاوت‌هایی در نوع و ماهیت انگیزاننده‌ها به تفکیک جنسیت، سابقه، رشته‌های تحصیلی و دوره‌های تحصیلی حکایت دارد. به گونه‌ای که در صورت توجه متناسب به نیاز افراد و ایجاد همسویی بین نیازهای فردی و سازمانی، می‌توان مشارکت ارزش‌آفرین ایشان را در راستای تحقق بهینه اهداف سازمانی انتظار داشت (مادرو^۱، ۲۰۱۹؛ رضوی‌پور و یوسفی، ۲۰۱۷؛ جویباری و چهاردولی‌رزجی، ۱۳۹۴؛ شعبانی و طاهری‌زاده، ۱۳۹۳؛ کیچل و همکاران^۲، ۲۰۱۲). بررسی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی ۳۰۸ نفر از معلمان هنرهای تجسمی در ترکیه در مطالعه نشان داد بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان

1. Madero
2. Kitchel et al.

هنرهای تجسمی با جنسیت، وضعیت تأهل، ارشدیت حرفه‌ای و نوع مدرسه آن‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد (کارا، ۲۰۲۰). همچنین مطالعه رضوی‌پور و یوسفی (۲۰۱۷)، نشان داد که معلمان زبان انگلیسی در هر دو بخش عمومی و مؤسسات زبان خصوصی، دچار نارضایتی نسبی بودند. نتایج بدست‌آمده از تحقیق شعبانی و طاهری‌زاده (۱۳۹۳)، نشانگر آن است که «مدیریت مدارس» و «ارزشیابی عملکرد سالانه» در بی‌انگیزه شدن معلمان زن تاثیر بیشتری دارند. معیدفر و ذهاتی (۱۳۸۴)، نشان دادند که ۴۹ درصد معلمان در جمعیت نمونه از شغل خود ناراضی هستند. همچنین میان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضاء نشده، بی‌عدالتی در اداره، منزلت اجتماعی شغل و تحصیلات معلمان با نارضایتی شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. مهدیان و همکاران (۱۳۹۷)، نشان دادند که شمار اندکی از معلمان به دلیل پررنگ بودن بُعد معنوی حرفه معلمی، از منزلت اجتماعی‌شان راضی هستند، اما در اکثر موارد، معلمان به دلیل مخاطرات در چهار بُعد سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و شخصی از منزلت اجتماعی حرفه خود ناراضی هستند. از مهمترین نشانگرهای شناسایی شده مرتبط با نارضایتی معلمان در بُعد اقتصادی می‌توان به حقوق، مزایا و عدم اعتبار شغلی، در بُعد سازمانی به عملکرد مسئولان، کیفیت ورودی‌ها و ملاکها و معیارهای ارتقا در حرفه، در بُعد اجتماعی به فرهنگ مادی جامعه و معیارهای مادی‌گرایانه منزلت اجتماعی، فرهنگ والدین و دانش‌آموزان، جایگاه حرفه معلمی در مقایسه با سایر مشاغل، عملکرد رسانه‌ها و در بُعد شخصی به کاهش تعلق حرفه‌ای، احساس و افکار شخصی، ذهنیت معلم، رفتار شخصی و اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد.

بنابراین از یکسو با توجه به تغییرات عمده‌ای که در شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه‌مان شکل گرفته و تاثیراتی که بر بروز یا تشدید نارضایتی برخی معلمان برجای گذاشته است و از دیگر سو، کمبود مطالعات جامع و آسیب‌شناسانه با محوریت واکاوی مسائل شغلی معلمان، در این مطالعه تلاش شد تا با رویکردی اکتشافی و نگاهی جامع عمده‌ترین مسائل شغلی معلمان شناسایی شده و بازنمایی گردد تا یافته‌های آن مورد نظر متولیان نظام آموزشی قرار گرفته، زمینه‌ای برای برطرف‌سازی بخشی از این مسائل را فراهم نماید. در پژوهش حاضر، پژوهشگران سعی کرده‌اند با رویکردی کیفی، به واکاوی مسائل پیچیده شغلی معلمان آموزش و پرورش، بپردازند. بدین منظور چند سؤال مطرح است: ۱- معلمان در آموزش و پرورش با چه مشکلاتی روبرو هستند؟ و ۲- چه عواملی در شکل‌گیری یا تشدید افت انگیزه کاری معلمان آموزش و پرورش، نقش دارد؟

روش پژوهش

در اغلب دانشگاه‌های جهان، تا دو دهه قبل، روش‌های پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی به طور اعم و علوم رفتاری به‌طور اخص، با روش‌های تحقیق در علوم طبیعی سازگار بود (بازرگان، ۱۳۹۴). در

گذشته، پژوهش‌ها بیشتر با روش‌های کمی انجام شده است و روش‌های کیفی، کمتر مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در کشور ایران نیز حدود ۹۶٪ از مقاله‌های منتشر شده در حوزه‌های مرتبط با علوم انسانی و به‌ویژه روان‌شناسی با رویکرد کمی و بر پایه پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده‌است که به زعم محمدزاده و صالحی (۱۳۹۵، ۱۳۹۴) و قاسمی و صالحی (۱۳۹۸) این افراطی‌گری و استیلای رویکرد کمی گرا در اجرای مطالعات نه تنها به کاهش قدرت تبیین مطالعات از شرایط جامعه و درک صحیح و واقع‌بینانه‌ای از پدیده‌ها و واقعیت‌های اجتماعی و انسانی انجامیده، بلکه به افت نشاط و پویایی در مراکز علمی و دانشگاهی، افت قابلیت کاربست‌یافته‌ها، کاهش توان و ظرفیت خلق دانش و اخلال و بعضاً به بیراهه رفتن فعالیت‌های علمی در مسیر تحقق مرجعیت علمی انجامیده‌است. با توجه به تفاوت‌های بنیادین فلسفی - پارادایمی دو رویکرد کمی و کیفی، در بررسی‌های کیفی، به جای استفاده از چهارچوب نظری برای تدوین و آزمون فرضیه‌ها، از چهارچوب مفهومی برای استخراج سوال‌های تحقیق استفاده می‌شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۴ الف). تحقیقات کیفی برای اکتشاف و تفسیرهای مختلف از داده‌هایی مانند تجارب شخصی افراد سودمند است (پلیت و بک^۱، ۲۰۰۶، به نقل از صالحی و گل‌افشانی، ۲۰۱۰). پژوهش حاضر بر مبنای پارادایم تفسیرگرایی اجتماعی است. تفسیرگرایی اجتماعی به رویکردهایی اشاره دارد که معنادار بودن ماهیت شخصیت و مشارکت افراد در زندگی اجتماعی و فرهنگی را مورد تاکید قرار می‌دهند (الستر، ۲۰۰۷؛ والشم، ۱۹۹۵، به نقل از چاودوری^۲، ۲۰۱۴، ص. ۴۳۳). در این مطالعه تلاش کردیم تا بر مبنای پارادایم تفسیرگرایی اجتماعی، رویکرد کیفی و با استفاده از روش پدیدارشناسی توصیفی، ضمن معناکاوی در تجربه زیسته و ادراک معلمان، مسائل شغلی ایشان در محیط مدرسه و سازمان آموزش و پرورش را شناسایی و بازنمایی کنیم.

الف) نحوه انتخاب شرکت‌کنندگان

در پژوهش‌های کیفی، حجم نمونه، به سطح اشباع نظری سوال‌های تحقیق بستگی دارد (گلنیزر و اشتراوس، ۱۹۶۷ ص. ۶۱، به نقل از استربرت و کارپنتر^۳، ۲۰۱۱) در پژوهش حاضر به علت انتخاب روش پدیدارشناختی که هدفش، بازنمایی ادراک افراد مورد مطالعه‌ای است که این پدیده را تجربه کردند، بنابراین ضرورت دارد ملاک خاصی برای انتخاب افراد مورد نظر باشد (گلنیزر و اشتراوس^۴، ۱۹۶۷)، از این رو از راهبرد نمونه‌گیری ملاکی استفاده گردید. لذا افرادی انتخاب شدند که ضمن تمایل به مشارکت با پژوهشگران، بیش از ۵ سال فعالیت مستمر در حرفه معلّمی را دارا بودند. گردآوری داده‌ها توسط نویسندگان اول و با استفاده از فن مصاحبه کیفی نیمه‌ساختارمند انجام شد و در نهایت پس از انجام بیست و یکمین مصاحبه، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد. در جدول ۱. ویژگی‌های شرکت‌کنندگان در پژوهش ارائه شده است:

1. Plate & Back
2. Elster & Walsham as cited in Chowdhury
3. Glaser & Strauss as cited in Streubert & Carpenter
4. Glaser & Strauss

ب) توصیف ویژگی‌های شرکت‌کنندگان

در این پژوهش با ۲۱ نفر از معلمان زن، در دوره متوسطه اول و دوم، مصاحبه شد که ۱۰ نفر آنان سابقه تدریس ۵ تا ۱۵ سال با میانگین سنی ۳۰ تا ۴۵ سال و ۱۱ نفر دیگر دارای سابقه بالای ۱۵ سال بودند.

توصیف ویژگی‌های شرکت‌کنندگان در پژوهش

مصاحبه شوندهگان	تحصیلات	سابقه کاری	رشته تحصیلی	مصاحبه شوندهگان	تحصیلات	سابقه کاری	رشته تحصیلی
شماره ۱	لیسانس	۲۷	زبان	شماره ۱۲	لیسانس	۱۵	علوم تربیتی
شماره ۲	فوق لیسانس	۲۵	مشاوره	شماره ۱۳	لیسانس	۱۲	مطالعات
شماره ۳	فوق لیسانس	۱۷	ریاضی	شماره ۱۴	لیسانس	۱۲	جغرافیا
شماره ۴	لیسانس	۱۱	ادبیات	شماره ۱۵	لیسانس	۸	زیست‌شناسی
شماره ۵	لیسانس	۲۳	ریاضی	شماره ۱۶	لیسانس	۸	علوم تربیتی
شماره ۶	لیسانس	۱۰	زبان	شماره ۱۷	لیسانس	۸	ادبیات
شماره ۷	لیسانس	۲۱	علوم تجربی	شماره ۱۸	لیسانس	۱۱	علوم تجربی
شماره ۸	فوق لیسانس	۲۰	هنر	شماره ۱۹	لیسانس	۱۷	کار و فناوری
شماره ۹	فوق لیسانس	۸	فیزیک	شماره ۲۰	فوق لیسانس	۲۰	معارف
شماره ۱۰	لیسانس	۱۰	شیمی	شماره ۲۱	فوق لیسانس	۱۸	کار و فناوری
شماره ۱۱	لیسانس	۱۲	عربی				

ج) ماهیت گردآوری و تحلیل داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها، از فن مصاحبه کیفی نیمه‌ساختارمند استفاده کردیم و برای هدایت نظام‌یافته مصاحبه‌ها، پروتکل مصاحبه‌گری را طی فرایند پیشنهادی بنی‌اسدی و صالحی (۱۳۹۸)، تنظیم نمودیم. پس از تدوین پروتکل، رواسازی آن و وصول آمادگی مصاحبه‌شونده‌ها (طبق برنامه زمانبندی‌شده)، به انجام گفت‌وگو و تنظیم و بازبینی متن گفت‌وگوها در قالب کاربرگ‌های تدارک دیده شده، پرداختیم. با توجه به محدودیت زمانی معلمان در مدرسه و نیز نگرانی‌های ناشی از تبعات مصاحبه در مدرسه و به ویژه تمایل مصاحبه‌شوندهگان به انجام مصاحبه در ساعات غیرکلاسی، زمان مصاحبه، زنگ‌های تفریح و زمان‌های رفت و آمد سرویس مدارس به مبدا و یا مقصد بوده‌است. پیش از شروع مصاحبه، به همه شرکت‌کنندگان در مورد محرمانه ماندن اطلاعات و عدم ضبط صدای آنان، اطمینان داده‌شد. دامنه زمانی مصاحبه‌ها از ۳۵ تا ۴۰ دقیقه در نوسان بوده‌است.

طبق نظر کرسول^۱، در پژوهش‌های با رویکرد کیفی، ابتدا داده‌ها از حالت کلمات شفاهی و کتبی به

1.Creswell

صورت فایل‌های حروف‌چینی‌شده تبدیل می‌شوند و سپس تحلیل داده‌ها به صورت دستی یا رایانه‌ای صورت می‌گیرد (کرسول، ۲۰۱۲، ص. ۲۳۸). در این مطالعه، تحلیل داده‌ها را به صورت دستی انجام دادیم و داده‌های به‌دست‌آمده را با استفاده از راهبرد هفت مرحله‌ای گلایزی (۱۹۷۸) که شامل «گام آشنایی، شناسایی اظهارات قابل توجه، فرموله کردن معانی، خوشه‌بندی درونمایه‌ها، توسعه یک توصیف جامع، تهیه ساختار اساسی و تایید ساختار اساسی (مورو و همکاران، ۲۰۱۵) است، تحلیل نمودیم. همچنین نگارش مقاله‌ها با رویکرد کیفی، متضمن گزارش داده‌های متنی (نه عددی) است و با لغات، موضوعات و نوشته‌ها مشخص می‌شود. اغلب از نقل قول‌های مستقیم شرکت‌کنندگان استفاده می‌شود و از ضمیر اول شخص مفرد، یا در اصطلاح صدای فعال^۲ استفاده می‌شود. چنین صدایی منجر به اطمینان بیشتر می‌شود (ابوالمعالی، ۱۳۹۴ به نقل از صالحی و همکاران، ۱۳۹۴، الف). در پژوهش حاضر و در نگارش بخش روش و یافته‌ها، سعی کردیم این ویژگی‌ها را در نگارش مورد توجه ویژه قرار دهیم.

برای ارتقای اعتبارپذیری^۳ یافته‌ها (معادل روایی درونی^۴ در پژوهش کمی)، از فنون و راهبردهایی نظیر حضور طولانی مدت در محیط پژوهش و صرف زمان طولانی با شرکت‌کنندگان، تبادل نظر با هم‌تایان^۵، کنترل از سوی اعضا^۶ (غفوری و صالحی، ۱۳۹۵)، - که توسط چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان انجام شد، استفاده نمودیم. همچنین از سه‌سویه‌نگری^۷ مبتنی بر تنوع بخشی در تعداد سؤال‌ها، تحلیل موارد منفی و متناقض^۸ تفسیر شده در داده‌ها، و نظرات سه نفر از متخصصان تربیتی، به منظور اعمال نظر نهایی، بهره‌گرفته شد. علاوه بر این، تلاش شد تا با توصیف دقیق زمینه مطالعه، پیش‌فرض‌ها و شرایط پژوهش و ارائه جزئیات آن، زمینه لازم برای افزایش انتقال‌پذیری^۹ یافته‌های پژوهش (معادل روایی بیرونی^{۱۰} در پژوهش کمی) فراهم شود. به‌منظور ایجاد قابلیت اطمینان^{۱۱} به پژوهش (معادل پایایی در پژوهش کمی)، تلاش کردیم تا با تشریح جزئیات مربوط به چگونگی گردآوری داده‌ها، نحوه تصمیم‌گیری‌ها، تحلیل‌ها و تفسیرهای طی شده در فرایند پژوهش، زمینه‌ایی برای انجام «مسیرنمای حساسی^{۱۲}» را فراهم نماییم. همچنین برای ارتقای تاییدپذیری^{۱۳} یافته‌های پژوهش (معادل عینیت در پژوهش کمی)، تلاش کردیم تا با استفاده از یادداشت میدانی و در فرایند تحلیل و تفسیرهای انجام‌شده، تا آن‌جا که امکان‌پذیر است، اندیشه‌ها، باورها و انتظارات ذهنی پژوهشگران در جریان گردآوری و تحلیل داده‌ها را کنترل نماییم.

1. Morrow et al.
2. active voice
3. Credibility
4. Internal validity
5. Peer debriefing
6. Member check
7. Triangulation
8. Negative case analysis
9. Transfeability
10. external validity
11. Dependability
12. Auditing trail
13. Confirmability

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های پژوهش که طی تحلیل مصاحبه‌های انجام شده به دست آمد، مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش، بازنمایی گردید. عمق دیدگاه‌های آن‌ها، موجب شناسایی و دسته‌بندی هفت مسئله اصلی گردید. در ادامه هر یک از عوامل برشمرده شده به تفکیک مخاطبان آن، مورد کنکاش عمیق قرار گرفته است و علاوه بر گزارش درونمایه‌ها و زیردرونمایه‌های استخراج شده، بخشی از روایت‌های شرکت‌کنندگان آورده شده است. جدول ۲ درونمایه‌ها و زیردرونمایه‌های حاصل از تحلیل داده‌ها را نشان می‌دهد.

درونمایه‌ها و زیر درونمایه‌های شناسایی شده

درونمایه‌ها	زیر درونمایه‌ها
شرایط نامساعد سازمانی	کمبود افراد متخصص و متعهد در سازمان دستورالعمل‌های کاری متعدد و شیوه نامه‌های اجرایی ضعف در سازماندهی معلمان بر اساس فعالیت‌های حرف‌های و شایستگی ناکارآمدی کلاس‌های ضمن خدمت
دخالت‌ها و تحکیم‌های مدیریتی	تعاملات تحکیم‌آمیز کادر اداری - مدیریتی فقدان استقلال و آزادی عمل کافی در انجام وظایف آموزشی به دوش کشیدن بخشنامه‌های خارج از وظایف شغلی
شرایط نامساعد محیط کاری	کمبود امکانات آموزشی متناسب نبودن ساعات آموزشی با حجم کتاب درسی
کمبود حقوق، مزایا و امکانات رفاهی	فقدان تامین مالی مناسب محدودیت سرویس رفت و آمد و نقص فنی خودروهای حمل و نقل کیفیت و کمیت ضعیف خانه‌های معلم امکانات ضعیف درمانی و بیمه‌های تکمیلی حذف مهد کودک‌های آموزش و پرورش در نظر نگرفتن مشوق‌های مادی برای معلمان فعال

افت تحصیلی فراگیر بین دانش‌آموزان	کاهش علایق و ترجیحات دانش‌آموزان به فرایند یادگیری
ضعف پایه تحصیلی شکل‌گیری تفکر ناصحیح درباره فعالیت‌های عملی	
تاثیر رسانه‌های جمعی والدین و دانش‌آموزان کادر اداری و مدیریتی مدارس	تنزل شأن و جایگاه معلم
ضعف عملکرد دانشگاه فرهنگیان در تحصیلات تکمیلی معلمان سخت‌گیری در اعمال مدرک معلمان فقدان فرصت‌های مطالعاتی و سایر فرصت‌های توسعه مداوم	فراهم نبودن زمینه پیشرفت و بالندگی تحصیلی و شغلی

۱. شرایط نامساعد سازمانی

۱-۱. کمبود افراد متخصص و متعهد در سازمان: یکی از مشکلات در سازمان‌های اداری در برخی موارد به چشم می‌خورد، به کارگماری افراد غیرمتخصص و ناآگاه، در زمینه عوامل آموزشی و اجرایی است، عدم شناخت کافی افراد در امور حقوقی موجب سردرگمی، نگرانی و ضایع شدن حق آنان در گرفتن حقوق و مزایا، ابلاغ آموزشی و پاداش‌ها است. در این راستا معلمان برای گرفتن احکام حقوقی و ابلاغ‌های درون سازمان دچار مشکلاتی چون سردرگمی و رفت و آمدهای پی در پی اما بی‌نتیجه، اتلاف وقت، هزینه و نقض عدالت شده‌اند.

۱-۲. ضعف در سازماندهی معلمان بر اساس شایستگی (سوابق کاری، میزان تحصیلات، مهارت و تخصص در زمینه کاری و حرفه معلمی): یکی از عوامل تاثیرگذار در بی‌انگیزگی معلمان، ضعف سازماندهی معلمان در آموزش و پرورش است. نظام جدید ۳-۳-۶ که در چند سال اخیر در مدارس اجرا می‌گردد باعث شده که تعداد دانش‌آموزان در دوره اول (دبستان) زیاد شود در نتیجه، سیستم دچار کمبود معلم در این دوره شده است و برای جبران کمبود نیرو مجبور شده‌اند که از نیروهای معلم دبیرستان دوره اول و دوم برای تدریس پایه‌های ابتدایی استفاده کنند. همین مساله موجب بی‌نظمی، اضطراب معلمان، عدم تناسب رشته تحصیلی با حرفه آنان و از همه مهم‌تر نوعی عدم انطباق روش تدریس براساس اهداف آموزشی وجود داشته باشد.

شرکت‌کننده شماره ۱۲: "به نظر من با طرح جدید ۳ و ۳ و ۶ خیلی نا به سامانی و دگرگونی در سیستم آموزشی و پرورش ایجاد شد و خیلی از معلمان ما به علت کمبود نیرو، کم بودن امتیاز و یا مشکلات خانوادگی مجبور شدند انتقالی بگیرند اونایی که وضعیتشان بهتر بود به قولی پارتی داشتند تهران رفتند اما ما که اینجا هستیم مجبوریم هر ابلاغی بهمون می دهند بگیریم چشم"

۱-۳. دستورالعمل‌های کاری و شیوه نامه‌های اجرایی و میزان آگاهی معلمان از اهداف و وظایف: یکی دیگر از مشکلات ذکر شده توسط معلمان، دستورالعمل‌های اداری و اجرای بخشنامه است. عدم تناسب اهداف آموزشی با وظایف معلمان، موجب اتلاف وقت و کارایی ضعیف آنان می‌گردد. به علت محدودیت زمان و حجم دروس خصوصاً در دوره دوم دبیرستان، اجرای بخش نامه‌های متعدد و دستورالعمل‌ها، کاری گزاف و انرژی بر است.

شرکت‌کننده شماره ۷: "مهمترین مساله ای که موجب می‌شه ما در کارمان اختلال ایجاد بشه گذاشتن بخشنامه‌های رنگارنگ است که همشون هم هنوز روی سایت نیومده و به مدرسه ابلاغ نشده، توقع کار دارند و در حالیکه واقعاً اگر بخوایم بخشنامه‌ها رو اجرایی کنیم حداقل یک هفته وقت نیاز داریم و اما در اکثر بخشنامه‌ها قید میشه، در اسرع وقت".

شرکت‌کننده شماره ۱۳: "به نظر من نبود یه سازماندهی صحیح برای بخشنامه کارهایی اجرایی و نبود وظایف مشخص برای هر معلم خودش موجب بی‌انگیزگی می‌شه مثلاً مرتب برای ما طرح‌های مختلف از سازمان و ارگان‌ها می‌یاد از وزارت بهداشت، بهزیستی، خودآموزش و پرورش و قراره که ما همه رو هم انجام دهیم آخه مگه میشه ما با این وقت کم بتونیم کارهای مختلف انجام بدیم"

شرکت‌کننده شماره (۲۱): "مدیر مدرسه با دیکته کردن بی‌چون و چرای بخشنامه‌ها، معلم رو وسیله ای برای رسیدن به اهداف بی‌ارزش دیکته شده و کاغذبازی‌های اداری میدونه"

همانطور که در بالا ذکر شد جو کاری نامساعد، موجب احساس ناامنی و کاهش انگیزه می‌گردد. اگر در سازمان‌ها از ظرفیت افراد متخصص و متعهد و آگاه به امور اداری و اجرایی استفاده نشود به دوباره کاری‌ها و تجربه‌های ناخوشایند عدم هماهنگی بین اعضای سازمان، هدر رفتن سرمایه‌های انسانی، پایین آمدن کارایی نیروها، هدر رفتن منابع انسانی منتج خواهد شد. اگر ما به مشکلات موجود پی ببریم و به جای تغییر دادن برنامه‌ها و بخشنامه‌ها با حل کردن مسائل به بهبود وضعیت کمک کنیم می‌توانیم صرفه‌جویی در منابع داشته باشیم، به جای سطحی‌نگری و ارائه برنامه‌ها و بخشنامه‌های رنگارنگ و گوناگون به وضعیت موجود عمیق‌تر نگاه کنیم و با نگاه بهبودبخشی به روابط و ضوابط سازمان، آن را بهبود بخشیم (صالحی و همکاران، ۱۳۹۴ الف).

۱-۴. ناکارآمدی کلاس‌های ضمن خدمت: شرکت‌کنندگان از نامناسب بودن وضعیت برگزاری کلاس‌ها به لحاظ زمان و مکان، شکایت داشتند، معلمان ذکر می‌کردند که اکثر کلاس‌ها زمانی برگزار

می‌گردد که با زمان تدریس آن‌ها تداخل دارد و در نتیجه، دچار تردید می‌شوند که خودشان آموزش ببینند یا به به دانش‌آموزان آموزش دهند. مسافت‌های طولانی بین کلاس‌های آموزشی، مدارس و محل سکونت (اتلاف وقت و هزینه) نیز می‌تواند موجب بهره‌وری پایین کلاس‌های ضمن خدمت گردد. هدف از برگزاری این کلاس‌ها، تقویت بنیه علمی معلمان در حین خدمت است. عدم تناسب محتوای آموزشی با اهداف آموزشی، استفاده از مطالب تکراری و غیر مرتبط، به کارگماری مدرسینی که به لحاظ علمی و تخصصی در سطح پایینی قرار دارند، مجازی شدن بعضی از کلاس‌های ضمن خدمت، و استفاده از اینترنت و نرم‌افزارهای اینترنتی موجب مشکلاتی در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان شده است. اخذ هزینه کلاس‌های ضمن خدمت از معلمان هم موجب نارضایتی معلمان شده است. بعضی از این کلاس‌ها رایگان نیست و معلمان مجبورند به خاطر گذراندن این کلاس‌ها و گرفتن امتیاز ارزشیابی سالانه در این کلاس‌ها شرکت کنند.

۲. دخالت‌ها و تحکیم‌های مدیریتی

۱-۲. تعاملات تحکیم‌آمیز کادر اداری (مدیریت و معاونین مدرسه): شواهد حاکی از آن است که نحوه تعاملات مدیر با همکاران، انگیزه معلمان آموزش و پرورش را تحت تاثیر قرار داده است. وجود تعاملات نامناسب و ناقص بین معلمان و مدیر و معاونین مدارس به صورت‌های گوناگونی چون بی‌احترامی به همکاران، بی‌توجهی به اظهارنظرها و پیشنهادهای همکاران، برخورد تحکیم‌آمیز و تحمیل نظرات به معلمان توسط کادر آموزشی در مدارس از مسائل بغرنج معلمان آموزش و پرورش در محیط کاری محسوب می‌شود، به گونه‌ای که زمینه دل‌سردی و یاس همکاران را فراهم آورده است.

شرکت‌کننده شماره (۵): "شاید باورتان نشود اما من به خاطر جو مدرسه‌ام و رفتارهای مدیرم از اون مدرسه بیرون اومدم چون احساس می‌کردم دارم افسرده میشم نحوه برخورد مدیر با ما خوب نبود و مرتب از نیروهای کارهای اضافه می‌خواست و در نهایت تقدیرنامه‌ها برای خودش بود چند بار اعتراض کردم به این برنامه‌های اضافی و وقتگیر... ایشون هم منتظر شد تا به قول معروف ازم سوتی بگیرد و همین کار رو هم کرد من بچه ام مریض شد و مجبور شدم دو هفته در کنار فرزندم در بیمارستان بمانم و همین نبودم در سر کلاس برای اون خانم توقع ایجاد کرد که بعدا هم در ارزشیابی سالانه نمره‌ام رو کم دادند و وقتی اعتراض کردم گفتند که والدین از نبود شما و عقب افتادن درس بچه‌هاشون از شما شاکی شدن... به علت غمگین شدن مصاحبه ادامه پیدا نکرد".

۲-۲. فقدان استقلال و آزادی عمل کافی در انجام وظایف آموزشی: معلمان شرکت‌کننده در پژوهش، از این که مدیر و معاونین مدرسه دائما در امور کوچک و بزرگ مربوط به امر آموزش و پرورش دانش‌آموزان دخالت می‌کنند، شکایت داشتند. به ویژه در ارزشیابی‌ها، برخی مدیران انتظار دارند معلمان نمرات بالایی برای دانش‌آموزانی که عملکرد مناسبی نداشتند در نظر بگیرند و وجدان خود را زیرپا

بگذارند؛ این موارد موجبات عذاب وجدان همکاران فرهنگی را فراهم آورده است.

شرکت‌کننده شماره ۶: "مدیر و معاون مدرسه تو همه کارهای ما دخالت می‌کنند مثلاً یک سال یادمه به لیست جدید نوشته بودن و نمره بچه‌ها رو دست کاری کرده بودند فقط ازم خواستن امضاء کنم چون کارنامه‌ها رو هم داده بودند دیگه نمی‌شد کاری کرد و یادمه با خشمی که تو وجودم بود مجبورم کردند پای لیستی رو که به ناحق نوشته شده بود امضاء کنم"

۲-۳. به دوش کشیدن بخشنامه‌های خارج از وظایف شغلی: با اینکه لازم است تمرکز اصلی معلمان بر تعلیم و تربیت دانش‌آموزان باشد، اما آن‌ها با بخشنامه‌های متعدد بالادستی که مدیر مدرسه توقع دارد به خوبی عملی شوند، در حال بمباران هستند. عمل به بخشنامه‌های غیرضروری، انرژی و تاثیرگذاری مثبت معلمان در فضای کلاس را به چالش می‌کشد.

شرکت‌کننده شماره ۱۰: "مدیر مدرسه هر روز که وارد دفتر میشیم بخشنامه‌های دستمون می‌ده که باید اجرا کنیم. این بخشنامه‌ها خیلی موارد ضروری نیستند و کمکی به جریان آموزش و پرورش دانش‌آموزان نمی‌کنن و تنها انرژی ما رو تحلیل می‌برن".

۳. شرایط نامساعد محیط کاری

۳-۱. کمبود امکانات آموزشی: شرایط فیزیکی کلاس، تعداد دانش‌آموزان، وسایل آموزشی، ابزار و شیوه‌های ارزشیابی از سوی نهادهای آموزشی هم از مسائل پیچیده‌ای است که معلمان آموزش و پرورش با آن دست و پنجه نرم می‌کنند.

شرکت‌کننده شماره ۷: "ما تو کلاس‌ها به ویژه آزمایشگاه و... با کمبود امکانات روبه رو هستیم مدارس به خوبی تجهیز نیستند آن‌هایی هم که آزمایشگاه و کارگاه و سایت دارند در غالب موارد متناسب با تعداد ۴۰ نفری دانش‌آموزان کلاس نیست مجبور میشم هر ۱۵ نفر رو داخل آزمایشگاه ببرم اینجوری هم باید به بحث رو سه بار برای به کلاس توضیح بدم و هم دانش‌آموزانی که داخل کلاس درس می‌مونن کنترل‌شون دشوار میشه"

۳-۲. متناسب نبودن ساعات آموزشی با حجم کتاب درسی: تغییر محتوی کتاب در دروس مختلف زمینه‌ای را فراهم آورده که برخی رشته‌ها با کاهش ساعات تدریس موظف مواجه شده و این مسئله به کاهش زمان تعامل موثر با دانش‌آموزان و در نتیجه افت بازدهی انجامیده است.

شرکت‌کننده شماره ۲۱: "وقتی کتاب‌ها تغییر کرد در رشته ما ۱ ساعت از تدریس اون رو کم کردند حالا رایانه را هم به کتاب اضافه کردند به جای اضافه کردن ساعت ۱ ساعت هم کم کردند یعنی قبلاً ۳ ساعت در هفته برای این درس اختصاص داده بودند. برای کارهای عملی و رایانه‌ای ۲ ساعت در هفته برای هر کلاس واقعاً کمه و از کیفیت کار تدریس ما کم میکنه چندین مرتبه هم نظرات و اعتراضمون رو ارسال کردیم اما وزارتخانه ترتیب اثر نداده"

۴. کمبود حقوق، مزایا و امکانات رفاهی

۴-۱. فقدان تامین مالی مناسب: یکی از مهمترین مسائل پیچیده شغلی معلمان، "فقدان تامین مالی مناسب ایشان" بود، که این خود می‌تواند تاثیر منفی بر عملکرد آنان بگذارد. شرکت کنندگان متفق القول به پرداخت میزان حقوق و مزایا به نسبت سختی کار و مسافت‌های دور و بدی آب و هوا اعتراض داشتند و به ناعادلانه بودن حقوق خود نسبت به حقوق و اضافه کاری دیگر سازمان‌ها معترض بودند. در همین راستا، آذرفر (۱۳۸۷)، نیز در پایان نامه خود با اشاره به تحقیقاتی که در داخل و خارج کشور صورت گرفته است، از ناعادلانه بودن حقوق معلمان نسبت به مشاغل دیگر یاد می‌کند.

شرکت‌کننده شماره (۲): «مهمترین مساله به نظر من در افت انگیزه معلمان کمبود حقوق و مزایا و امکانات رفاهی است من معمولاً حقوق و ساعات کاری خود را با دوستان و بقیه کارکنان دولت مقایسه می‌کنم. می‌بینم حقوق ما خیلی پایین‌تر است و در فیش حقوقی ما خیلی موارد لحاظ نمی‌شود. خود من به ظاهر و آراستگی به معلم خیلی اهمیت می‌دهم و به نظرم آیتمی هست برای جذب دانش‌آموزان و یادگیری بهتر آن‌ها اما واقعاً با این حقوق‌ها که معمولاً ۱/۳ آن بابت کسری بیمه و وام برداشته می‌شود چیزی نمی‌ماند که بخواهیم از تنوع پوشش (مانتو و شلوار و مقنعه‌های شاد) استفاده کنیم»

شرکت‌کننده شماره ۵: «ما در فیش حقوقی خود بدی آب و هوا داریم آن هم نزدیک به ۳۰ هزار تومان. به نظر شما ۳۰ هزار تومان در ماه سختی کار و بدی آب و هواست پول کرایه سه روز ما در یک ماه هم نیست. حالا بدی آب و هوا و سختی کار برای ما واقعاً این مقداره»

لازم به ذکر است، که شرکت کنندگان مورد نظر همه زن بودند و به قول خودشان سرپرست خانوار محسوب نمی‌شدند و اگر قرار باشد به عنوان سرپرست خانواده همه مخارج زندگی از جمله مسکن، خوراک، پوشاک را بردوش گیرند، قطعاً نیاز به اضافه کاری و شغل دوم نیز دارند.

۴-۲. محدودیت سرویس رفت و آمد و نقص فنی خودروهای حمل و نقل: نیز از جمله موارد نارضایتی معلمان است. عدم تناسب تعداد معلمان با تعداد سرویس‌ها موجب می‌شود که بعضاً معلمان به خاطر کمبود جا مجبور شوند مسافت طولانی را به روی پا بایستند و این خود موجب خستگی و ناامنی آنان می‌شود همچنین نقص فنی خودروهای حمل و نقل معلمان مانند صدای موتور و دود ناشی از آن، موجب تشویش ذهنی معلمان می‌گردد.

شرکت‌کننده شماره (۱۹): «در رابطه با ایاب و ذهاب فرهنگیان من هم واقعا به شرایط فعلی اعتراض دارم من چند ساله است که سابقه تدریس در این منطقه را دارم. یادمه اون موقع که ما استخدام شدیم سرویس‌های ما از انقلاب شروع می‌شد و ما هر جای تهران بودیم به انقلاب می‌آمدیم و سوار اتوبوس‌ها میشدیم اما الان مکان حرکت (مبداء سرویس‌ها بعد از میدان آزادی شده و این مشکلات فراوانی را برای

ما ایجاد کرده مثلاً من نوعی که خونمون سمت پیروزی است فکر کنید ساعت چند باید از خونه راه بیفتیم که ساعت ۷ فکوری (میدان آزادی) باشیم. تو زمستونا واقعا هوا تاریک و سرده و من حداقل باید ساعت ۶ از خونه راه بیفتم در ضمن هزینه ای را که متقبل می شوم هم بخوای روزانه حساب کنی که به سرویس‌ها برسم زیاد است"

۳-۴. کیفیت و کمیت ضعیف خانه‌های معلم نیز یکی دیگر از مسائل مطرح شده معلمان بود. آنان برای اینکه بخواهند از اسکان فرهنگیان استفاده کنند مشکلاتی در پیش روی دارند از جمله اینکه باید حتماً از طریق سایت اقدام نمایند و حداقل از چندین ماه قبل رزرو کنند و بازه زمانی برای انتخاب اماکن که محدود و عملاً قابل استفاده نیست (مثلاً ایام امتحانات). هزینه‌های سنگین بعضی از خانه‌های معلم، عدم پذیرایی مناسب و عدم امکانات تفریحی در اماکن موجود نیز به عوامل ذکر شده اضافه می‌گردد.

شرکت‌کننده شماره (۴): "به نظر من یکی از مسائل قابل توجه معلمان، بی‌توجهی به امکانات رفاهی ماست. مثلاً برای معلمان خانه‌های معلم در سراسر ایران درست کرده اند که بتوانیم از آن استفاده کنیم. اما به قدری رزرو این‌ها پر در دسر است که کلاً از گرفتن آن سیر می‌شویم شما فکر کنید فقط تو منطقه شهریار حدود ۱۱ هزار نیروی معلم در مقاطع مختلف داریم اما چقدر ما در کل ایران خانه معلم داریم شاید ما ۱۰ سال یکبار هم نتوانیم استفاده کنیم چون وقتی وارد سامانه اسکان فرهنگیان می‌شویم اغلب اوقات بسته است و نهایت اسکان ما معلمان، همان مدارسی است که ما در طول سال در آنجا به سر می‌بریم. واقعا خود من به شخصه جلوی خانواده‌ام احساس حقارت می‌کنم که چرا ما اینقدر امکانات رفاهی مان کم است"

۴-۴. امکانات ضعیف درمانی و بیمه تکمیلی: از جمله مواردی بود که به کرات توسط معلمان بازگو می‌شد. گلایه آنان در مورد حق تعرفه‌های بیمه و محدود شدنشان برای استفاده از بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها و عدم استفاده از بیمه‌های تکمیلی برای بعضی از درمان‌ها چون دندان و هزینه‌های سنگین عمل‌های جراحی و درمان نیز موجب نارضایتی آنان از شرایط موجود بود و انتظار داشتند که مسئولین ذیربط، به مسائل درمانی فرهنگیان توجه بیشتری کنند.

شرکت‌کننده شماره ۳: "ما معلمان به خاطر شرایط کاریمان دچار فرسودگی شغلی می‌شویم مثلاً شما ببینید اکثر معلمان با سابقه ما دچار مشکلات جسمانی چون ناراحتی حنجره و گرفتگی صدا آرتروز گردن و دست هستند و از مشکلات تنفسی و ریوی رنج می‌بریم.

اما در مقابل این مشکلات و ناهنجاری‌ها ما چه امکانات درمانی داریم که واقعا ارزش داشته باشد. بنده هم بیمه خدمات درمانی هستم و هم تکمیلی اما وقتی که دچار مشکلی شدم و عمل جراحی داشتم و خواستم از بیمه تکمیلی استفاده کنم به قدری اذیت شدم که اصلاً پشیمان شدم که چرا این همه با این حال دنبال بیمه و گرفتن حقم بودن به قدری از این اداره به او اداره می‌شوی که باید به این ور و اونور مراجعه کنی که خسته می‌شوی تازه مثلاً برای عمل جراحی مگه چقدر می‌دهند من عملم حدود ۸ میلیون خرج برداشت

که حدود یک میلیون و خورده را بیمه حساب کرد و بقیه را بنده از جیب دادم شاید سوال کنید خوب برو جایی که آموزش و پرورش قرار داد دارد بله به شرط این که عمر نوح داشته باشی و عملت اورژانسی نباشد" اکثر شرکت کنندگان بر این باور بودند که وقتی مسائل معیشتی و رفاهی آنان مرتفع نگردد این دغدغه‌ها ناخودآگاه به همراهشان هست و در روند کار و حرفه آنان تاثیر می‌گذارد و این کاستی برطرف نمی‌شود مگر این که به نیازهای اولیه و اساسی معلمان توجه گردد.

۴-۵. یکی دیگر از مشکلات معلمان در حوزه امکانات رفاهی و خدماتی، "حذف مهدکودک‌های آموزش و پرورش" برای استفاده فرزندان فرهنگیان است. برای معلمانی که در دو نوبت و یا نوبت‌های چرخشی کار می‌کنند و محل کارشان تا محل سکونت آن‌ها فاصله زیادی دارد موجب پاره‌ای از مشکلات می‌شود که در مصاحبه شرکت کنندگان منعکس شده است.

شرکت کننده شماره (۱۵): "یکی از مشکلات ما در محیط کاری نبود مهد کودک و مراکز آماذگی و پیش دبستانی برای فرزندانمان است. قبلاً آموزش و پرورش مهدکودک‌هایی داشت که ما فرهنگیان می‌توانستیم از آن‌ها استفاده کنیم هر چند که خیلی شلوغ و تعداد آن‌ها کم بود اما الان آن هم وجود ندارد. من تازه از استعلاجی زایمان آمدم و دخترم کوچک است و کسی را ندارم که فرزندم را پیشش بگذارم و مهدکودک‌ها هم با شرایط من جور نیست چون ۹۰٪ مهدکودک‌ها ساعت ۷ به بعد کار خود را شروع می‌کنند در صورتی که من باید ساعت ۶/۵ صبح از خانه خارج شوم. واقعاً نمی‌دانم باید با فرزند خود چکار کنم".

با توجه به این که یکی از دغدغه‌های فرهنگیان نبود مهدکودک برای فرزندان‌شان است و این مساله موجب نگرانی و اضطراب آنان در طول ساعات تدریس می‌گردد، لازم است متولیان امور رفاهی به این امر دقت لازم را داشته باشند که حداقل امکانات را برای فرزندان فرهنگیان در اوان کودکی که نیاز به توجه و مراقبت بیشتری دارند فراهم نمایند و به نظر می‌رسد همچنان که معلمان، دانش‌آموزان را فرزندان خود می‌دانند و آن را امانتی در دست خود می‌پندارند، برخورداری از آسایش و آرامشی نسبی برای کودکان خود آن‌ها نیز ضروری است.

۴-۶. یکی دیگر از مسائلی که معلمان آموزش و پرورش با آن روبه رو هستند، "در نظر نگرفتن مشوق‌های مادی برای معلمان فعال" است. هر سال جشنواره‌ها و مسابقات متعددی برای معلمان آموزش و پرورش در نظر گرفته می‌شود و از طرف مدیر واحد آموزشی ملزم به شرکت می‌شوند اما از سوی مسئولین بالادستی سازوکارهای مناسب برای تشویق همکاران در نظر گرفته نمی‌شود و زمینه دلسردی معلمان آموزش و پرورش و تردید در ادامه فعالیت‌ها را فراهم کرده است.

شرکت کننده شماره (۹): "من و همکارانم دل شکسته و غمگین هستیم و دیگه در فعالیت‌های گروه تدریس خودمون شرکت نمی‌کنیم چون چندین مرتبه که شرکت کردیم و رتبه‌های خوب کشوری آوردیم، علاوه بر اینکه هیچ تشویقی نشدیم و فقط به تقدیرنامه که تاریخ اعمالش گذشته بود بهمون دادند در برخی

موارد حتی استان خبر نداشت که ما رتبه آوردیم... این در حالی بود که برای فیلمبرداری از کار و مواردی از این قبیل از جیبمون هزینه هم داده بودیم".

۵. کاهش علایق و ترجیحات دانش آموزان به فرایند یادگیری

۵-۱. افت تحصیلی فراگیر بین دانش آموزان که خود می تواند ناشی از عوامل زیر باشد:

سیستم آموزشی جدید آسان گذر که هدف از آن، ارتقا دانش آموزان با هر شرایط ممکن به پایه های بالاتر تحصیلی است. بر این اساس دانش آموزان خصوصاً دانش آموزان ضعیفی که در هر پایه از هر درس نمره قبولی نمی آورند بر اساس تبصره های موجود می توانند ارتقا پایه پیدا کنند به شرط آنکه بتوانند همه واحدهای افتاده خود را تا سال سوم دبیرستان جبران نمایند و این مساله موجب ضعف ماندن دانش آموز در دروسی که قبول نشده است می شود. به باور معلمان، وقتی دانش آموزی در درسی نمره قبولی نمی آورد حاکی از آن است که امر یادگیری به طور کامل صورت نگرفته است و چون با بسیاری از اشکالات دروس افتاده، واحدهای جدید درسی را انتخاب می کند موجب تلمبار شدن مطالب درک نشده و حجم دروس می گردد که پیامدهایی چون افت تحصیلی دانش آموز دارد.

بر اساس نظرات شرکت کنندگان در این پژوهش، یکی دیگر از مسائلی که موجب کم تحرکی و بی علافتگی دانش آموزان می شود، ارفاق بیش از حد معلم در دادن نمرات مستمر و کلاسی است که این ارفاق ها در اکثر مواقع، برخلاف میل معلمان صورت می گیرد و آنان مجبورند بر اساس بخشنامه های آموزشی رفتار کنند و به هر طریق به ارتقای دانش آموز به پایه بالاتر کمک نمایند.

شرکت کننده شماره ۱۳: "در میان بخشنامه هایی که برای ما معلمان فرستاده می شود یکی این است که ما نمرات مستمر بچه ها را بالا بدهیم آخه دانش آموزی که درس نمی خونه و کلاس و درس را شوخی می گیره و هیچگونه تلاش نمی کنه چطور می توئم بهش نمره بالا بدهم در حالی که مستمر یعنی کوشش مداوم و پیگیری و خواندن مرتب دروس و از همه مهمتر حق دانش آموزانی که همیشه درس می خوانند هم ضایع می شه آخه باید به فرقی بین دانش آموزی که درس می خونه و اونیه که نمی خونه باشه".

یکی از منابع مهم انرژی برای فرایند یاددهی و یادگیری، خود دانش آموز است، افت علایق و ترجیحات دانش آموزان به یادگیری که به عوامل مختلفی بستگی دارد، موجب دلسردی معلمان می گردد.

۵-۲. ضعف پایه: در مواردی دلیل کاهش علایق و ترجیحات دانش آموزان به درس، ضعف آن ها در دروس پایه در پایه های پیشین است که موجب می شود مباحث جدید برایشان دشوار به نظر آید.

شرکت کننده شماره ۳: "دانش آموزان بعضی مواقع به این علت درس رو خوب متوجه نمی شن چون از پایه مبحث رو یاد نگرفتند و فرایند یادگیری شون کامل نبوده وقتی میان بالاتر مباحث پیچیده تر میشه... مثلاً دانش آموزم تو پایه هفتم هنوز مخرج مشترک گیری رو یاد نگرفته بود و من مجبور بودم مباحث مربوط به پایه های پایین تر رو دوباره تکرار کنم"

۳-۵. شکل‌گیری تفکر ناصحیح درباره فعالیت‌های عملی: طبق اظهارات شرکت‌کنندگان، اولیاء و بعضاً مدیران مدارس برای دروس نظری اهمیت بیشتری قائل هستند و برخی معتقدند فرزندانشان باید بیشتر سعی خود را در دروس ریاضی، علوم و دروس مشابه متمرکز کنند تا در آینده موفق باشند؛ شکل‌گیری و گسترش این تفکر و نگرش سطحی در بین برخی از اولیاء و بعضاً مدیران مدارس، زمینه‌ساز شکل‌گیری چالش‌هایی برای برخی معلمان و کاهش علائق، ترجیحات و بروز برخی تردیدها در دانش‌آموزان نسبت به اهمیت دروس عملی شده‌است. به گونه‌ای که گاهی اوقات نه تنها ساعت دروسی مثل ورزش به این درس‌ها اختصاص می‌یابد، حتی چنین انتظار غلطی هم وجود داشته و ترویج می‌شود که دانش‌آموزانی که در دروسی نظیر ریاضی و علوم موفق‌تر هستند، باید در هر شرایط از نمرات بالاتری در دروسی مثل ورزش و هنر برخوردار باشند و تا آنجا این نگاه نادرست پیش می‌رود که معلمان این دروس تحت فشار برخی از مدیران مدارس برای بیش‌برآورد کردن عملکرد چنین دانش‌آموزانی می‌شوند (سیدعلیان و صالحی، ۱۳۹۹)

شرکت‌کننده شماره ۲۱: " برای پیشرفت و توسعه، لازمه به پرورش خلاقیت در دانش‌آموزان، اهمیت خاصی داده بشه اما اولیاء و دانش‌آموزان بیشتر به درس‌های نظری اهمیت می‌دن و به فکر کلاس تست و... هستن فلسفه درس‌های عملی که مهارت‌های کار و کارآفرینی رو به دانش‌آموزان آموزش می‌ده رو مورد کم توجهی قرار می‌دن و می‌پرسن یاد گرفتن این کار به چه درد ما می‌خوره"

۶. تنزل شأن و جایگاه معلم

شرکت‌کنندگان در این مطالعه براین باور بودند که موقعیت و مقام معلم به شدت تنزل یافته است و مواردی نظیر «تاثیر رسانه‌های جمعی»، «نگرش والدین و دانش‌آموزان»، و «عملکرد کادر اداری و مدیریتی مدارس» را از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار دانسته‌اند، که جا دارد در مطالعه‌ای جامع‌تر علل، ریشه‌ها، زمینه‌ها و تبعات آن شناسایی و آسیب‌های وارده مرتفع گردد.

۶-۱. **تاثیر رسانه‌های جمعی:** رسانه‌های جمعی، از جمله تلویزیون، با تهیه محتواهایی به طور مستقیم یا غیرمستقیم، در تضعیف جایگاه اجتماعی مقام معلمان نقش داشته‌اند. نمایش زندگی معلمان به گونه‌ای غیرجذاب و بعضاً ترحم‌برانگیز، آن هم در جامعه‌ای که به سو مادی‌گرایی در حرکت است، خود می‌تواند این جریان مخرب تنزل شأن و مقام والای معلمان را مخاطره‌برانگیزتر نماید.

شرکت‌کننده شماره (۱۷): " من بارها دیده‌ام که وقتی در تلویزیون می‌خواهند معلم را به تصویر بکشاند فردی از افراد متوسط جامعه حتی ضعیف، گرفتار و به لحاظ ظاهر هم آراستگی چندانی ندارد و به قولی آقای گرفتاریم"

شرکت‌کننده شماره (۲۱): "رسانه‌ها هم متأسفانه هر خبری از فرهنگیان را، مثل افزایش حقوق و پرداخت معوقات، که حق معمولیه یه معلمه رو آنقدر تو بوق و کرنا می‌زنن که افکار عمومی را نسبت به فرهنگیان منحرف کرده و در تنزل جایگاه معلمان تاثیر می‌ذارن"

شرکت‌کننده شماره (۱۷): "به نظر من یکی از مسائلی که خیلی موجب دلسردی ما در کارمان می‌شود نوع نگاه جامعه و اطرافیان به معلمان است. ما مثل معلم‌های قدیم احترام نداریم و جایگاه شان معلم تنزل پیدا کرده من فکر می‌کنم شاید به خاطر این‌که رسانه‌ها، از تلویزیون گرفته تا روزنامه‌ها اونطور که باید و شاید به معلمان احترام نمی‌گذارند"

۶-۲. **والدین و دانش‌آموزان:** بر پایه روایت‌های شرکت‌کنندگان، والدین و دانش‌آموزان هم در افت جایگاه معلمان نقش داشته‌اند. به گونه‌ای که برخی از انتظار دارند با فرزندان که بعضاً به دلایل مختلف، سالار خانواده‌هایشان هستند، همین رویه در کلاس هم ادامه یابد. یا اینکه برخی از والدین، طلبکارانه با معلمان برخورد می‌کنند و در حضور فرزندان‌شان، براساس ویژگی‌های تربیتی و بعضاً مشارکتی که در پرداخت وجوهی به مدرسه داشته‌اند، به خود اجازه امر و نهی معلمان را می‌دهند و این موضوع موقعی تلخ‌تر می‌شود که این شیوه اعتراض نسنجیده و بعضاً نادرست، مورد حمایت برخی مدیران مدارس قرار می‌گیرند.

شرکت‌کننده شماره (۹): "جایگاه ما افت کرده که این خود موجب کاهش انگیزه ما می‌گردد. خصوصاً شان ما در نظر دانش‌آموزان و والدین پایین آمده است که البته علت‌های زیادی دارد که مهمترین آن این‌که واقعاً جامعه امروز دانش‌آموز محوری است و ما باید همه جوره با افت تحصیلی و اخلاقی بچه‌ها کوتاه بیاییم"

۶-۳. **کادر اداری و مدیریتی مدارس:** برخی از معلمان مورد مطالعه، نسبت به نوع برخورد برخی از اعضای کادر اداری در مدرسه اعم از مدیر، معاون و دفترداران ابراز گلایه کردند و از آن به عنوان عاملی زمینه‌ای در افت جایگاه معلمان در مدرسه یاد کردند. به گونه‌ای که با نگاهی از بالا به پایین یا استفاده از واژه‌هایی برآمده از اقتدار جایگاه اداری نسبت به معلمان، زمینه بروز و ایجاد این احساس را در بخشی از معلمان مورد مطالعه ایجاد کردند. در ادامه روایت‌هایی آورده شده است:

شرکت‌کننده شماره (۳): "یکی از مشکلات من در محیط کاری نحوه برخورد مدیر و معاونین با من معلم است که نگاهی از بالا به پایین به ما دارند و به اسم آمدن بخشنامه‌ها از اداره، رفتارهای ناخوشایندی با ما دارند. من معتقدم مدیر من هم یک خانم است و اگر مادر نشده باشد قطعاً به خانم است پیر از احساس‌های زنانه پس چطور که در محیط کاری مارو درک نمی‌کنند بعضاً رفتارهای مستبدانه و خودکامه‌ای دارن و اگر ما مشکلاتی چون بیماری خودمان یا فرزند یا داشتن فرزند کوچک داشته باشیم به قول معروف با ما راه نمیان و سریع میگن دستور از ما فوق ماست"

شرایط نامساعد محیط کاری جزء عواملی بود که اکثر معلمان به آن اشاره نمودند. محیط آموزشی بسان خانواده‌ای می‌ماند که مدیر و معاونین نقش بزرگ خانواده و عوامل (همکاران، والدین و دانش‌آموزان) اعضای آن خانواده هستند. حال اگر بزرگ خانواده، فردی آزادمنش، آگاه و دلسوز باشد همه اعضای خانواده، در آرامش هستند چرا که آزادی بیان و اندیشه در آنجا حاکم است چون رئیس خانواده به نظرات

اعضای خانواده احترام می‌گذارد به پیشرفت و رشد اعضای خانواده کمک می‌کند.

۷. فراهم نبودن زمینه پیشرفت و بالندگی تحصیلی و شغلی

بالندگی سازمان‌ها در گرو توسعه و بالندگی کارکنان آن سازمان است. بر اساس روایت‌های مشارکت‌کنندگان، بی‌توجهی به بالندگی تحصیلی و شغلی معلمان آموزش و پرورش از مسائلی است که لازم است در دستور کار قرار گیرد. یکی از دغدغه‌های متولیان آموزش و پرورش در کشورهای پیشرفته، تربیت کردن و دانش‌افزایی منابع انسانی در نهادهای ذیربط است، چرا که آنان معتقدند اگر در کشوری سیستم آموزش و پرورش به لحاظ علمی و پژوهشی قدرتمند باشد موجب روی کار آمدن افراد متخصص و کارآمد و تربیت کردن عناصر بالقوه ارزشمندی چون دانش‌آموزان می‌شود. لذا با قرار دادن بودجه‌های فراوان در خدمت این سیستم، موجب افزایش آگاهی، دانش و مهارت‌های معلمي و به روز کردن اطلاعات مریبان آموزشی در سطوح مختلف می‌گردد. حال اگر در کشور ما هم بخواهیم معلمانی آگاه و متبحر در زمینه علمی و پژوهشی داشته باشیم باید سازوکارهای اساسی و قابل اجرا به کاربریم. با توجه به اینکه در عصر انفجار اطلاعات و فناوری قرار داریم لازم است برای ارتقا سطح آموزشی و علمی معلمان برنامه‌ریزی صحیحی براساس توانایی‌ها و موقعیت‌های آنان ایجاد نماییم تا بتوانند معلومات خود را به روز نمایند و از جدیدترین روش‌های علمی و پژوهشی دنیا براساس میل و رغبت برای یادگیری و دانش‌افزایی، نه بر اساس اجبار و الزام در این عرصه قدم گذارند. در ادامه زیر درونمایه‌های مهم این درونمایه را بررسی می‌کنیم:

۱-۷. عملکرد ضعیف دانشگاه فرهنگیان در تحصیلات تکمیلی معلمان: بر اساس روایت‌های شرکت‌کنندگان، دانشگاه فرهنگیان تاکنون به‌منظور تسهیل فرایند ادامه تحصیل معلمان آموزش و پرورش در دوره‌های تحصیلات تکمیلی اقدامات موثری ننموده است، این در حالی است که ارتقاء سطح علمی و مهارتی معلمان به نفع دانش‌آموزان، نظام آموزشی و جامعه است. بسیاری از معلمان، مشتاق ادامه تحصیل هستند اما یا رشته تخصصی آن‌ها در دوره کارشناسی ارشد و دکتری در دانشگاه فرهنگیان موجود نیست، یا شرایط ورود برای آن‌ها فراهم نبوده یا در سطحی نازل‌تر برخوردهای نادرست برخی مدیران مدارس و مناطق و تصویب و اعمال برخی قوانین ناامیدکننده وجود دارد.

شرکت‌کننده ۲۱: "ما فرهنگیان خودمون احساس نیاز می‌کنیم که ادامه تحصیل بدیم و سیستم اهمیتی به

ادامه تحصیل ما نمی‌ده، بیشتر رشته‌ها در دانشگاه فرهنگیان برای فوق لیسانس و دکترا پشتیبانی نمیشه و

این از نیازهای همکاران هست که با توجه به سرعت رشد علم، به فکر همکاران باشه"

۲-۷. سخت‌گیری در اعمال مدرک معلمان: طبق روایت‌های شرکت‌کنندگان، معلمان آموزش و پرورش که با صرف هزینه شخصی و زمان خود در دوره‌های تحصیلات تکمیلی ادامه تحصیل داده‌اند، هنگام ارائه مدرک خود به کارگزینی، با موانعی روبه‌رو بوده‌اند که زمینه دلسردی ایشان را فراهم کرده است، از جمله قوانین دست و پاگیری چون اعمال فقط یک مدرک بالاتر پس از استخدام، از موانع ادامه

تحصیل فرهنگیان است.

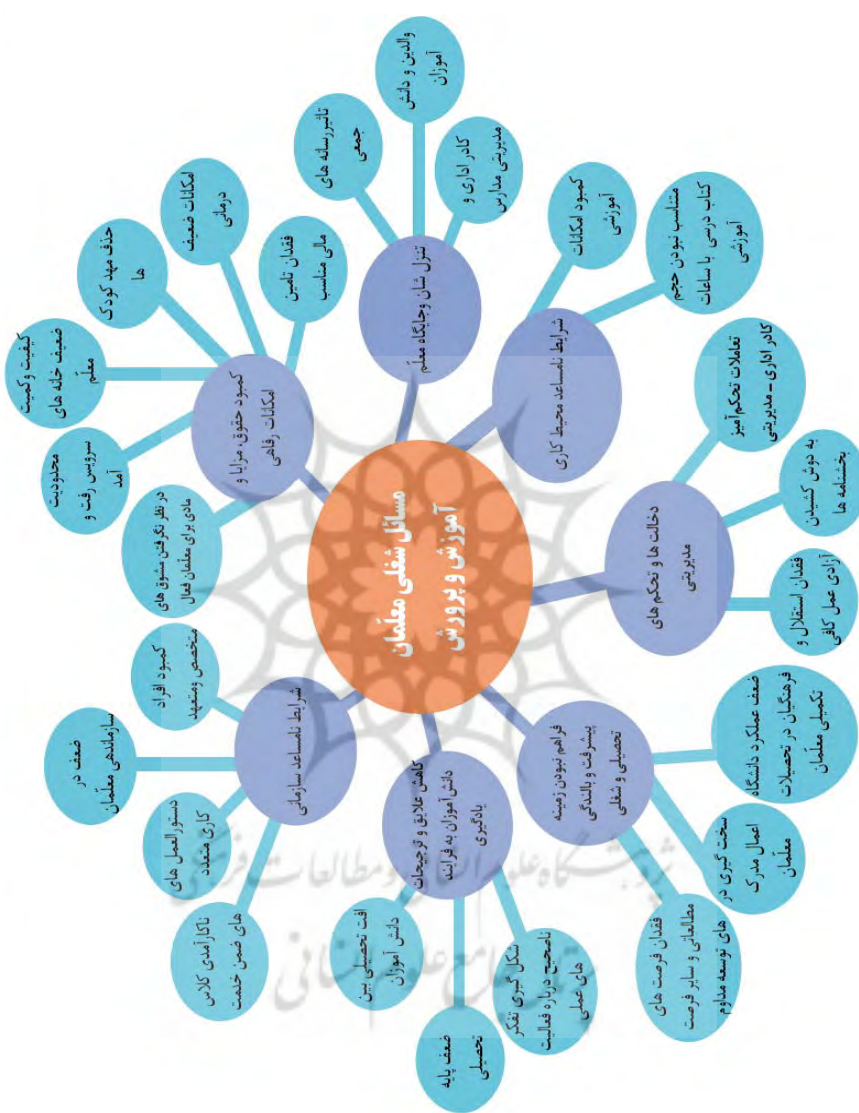
شرکت‌کننده شماره ۲۱: "وقتی مدرک کارشناسی ارشدم رو گرفتم برا اعمال در حکمم به کارگزینی مراجعه کردم اول که گفتند قانونی داریم که فقط یک بار مدرک همکاران را اعمال می‌کنیم و این در صورتی بود که از هزینه خودم ادامه تحصیل داده بودم و مباحث بسیار خوبی در این مقطع آموخته بودم که به دانش‌آموزان میتونستم بیشتر کمک کنم"

۷-۳. فقدان فرصت‌های غنی مطالعاتی و سایر فرصت‌های توسعه مداوم: بر پایه تحلیل اظهارات معلمان شرکت‌کننده، آموزش و پرورش توجه چندانی به اهداء فرصت‌های مطالعاتی و بسترسازی موثری برای آموزش و توسعه مداوم ندارد. این در صورتی است که معلمان هم به لحاظ انسانی و هم از لحاظ مسئولیت خود در امر تعلیم و تربیت نسل آینده کشور نیازمند تحقیق، توسعه و آموزش هستند.

شرکت‌کننده شماره ۸: "آموزش و پرورش برای تحقیق و توسعه ارزش چندانی قائل نیست فقط در سخنرانی‌ها به ویژه در هفته پژوهش، مطالبی درباره اهمیت پژوهش سخنرانی میشه اما پژوهشکده‌های معلمان چندان فعال نیستند و پژوهش‌هایی که همکاران انجام می‌دهند بی‌عاقبت رها می‌شوند، با پیگیری‌هایی که داشتم تنها ممکنه ۱ یا ۲ امتیاز در سازماندهی درون منطقه‌ای ارزش داشته باشه و توجهی نمیشه. لازمه زمینه برای تحقیق و توسعه همکاران در رشته‌های تخصصی خودتون فراهم بشه"

شرکت‌کننده شماره ۱: "به نظر من افت انگیزه چند سالی است که بین معلمان ایجاد شده و روز به روز هم شاهد افزایش آن هستیم. خود من یادم هست که فردی بسیار فعال و با انگیزه بودم و طرحهای جدیدی در سر داشتم اما با مشکلاتی که سر راهم ایجاد شد خیلی از ایده‌ها را عملی نکردم یا همان ابتدای راهم مسیر مسدود شد با موانعی که آموزش و پرورش سر را هم ایجاد کرد. خود من طرح‌های بسیاری داشتم از جمله طرح مجازی آموزش که حدود سال ۹۰-۸۹ به اداره طرحش را دادم و آن‌ها استقبال کردند و طرح پذیرفته شد اما گفتند چون بار مالی دارد از اجرای آن شرمندیم در حالی که دیدم چند سال بعد الان هم در برخی مدارس و حتی مدارس مجازی قابل اجراست"

مسائل پیچیده شغلی معلمان آموزش و پرورش در تصویر ۱ آمده است:



تصویر ۱. بازنمایی مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش

بحث و نتیجه‌گیری

تداوم تعهد فرد به نظام اجتماعی و اهداف سازمانی ریشه در رضایت از خود، سازمان و جامعه‌ای دارد که فرد در آن زندگی می‌کند. هر فرد از طریق تحلیل شرایط پیرامون، می‌تواند اوضاع فردی خویش را دریافته و به ارزیابی بپردازد. عواطف مثبت فرد نسبت به شرایط خود اگرچه عنصری ذهنی است، اما ریشه در شرایط عینی دارد. چنانچه ارزیابی فرد از اوضاع شخصی یا از زندگی خود به نتایج منفی بینجامد، این احساس منفی در همان بخش محدود نمانده و بسیاری از رفتارها و گرایش‌های فرد نسبت به وضعیت فردی و شرایط اجتماعی را تحت تاثیر قرار داده و متحول می‌نماید. اکثر صاحب نظران نارضایتی شغلی را از عوامل مهم ناسازگاری فرد با شغل خویش و به دنبال آن کاهش کارایی و افزایش هزینه‌ها می‌دانند و همچنین تاکید دارند که چنانچه فرد به شغلش علاقه‌مند باشد و از آن رضایت داشته باشد، عملکرد و کارایی او افزایش می‌یابد (وعیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴). براساس تحلیل عمیق داده‌های حاصل از مصاحبه و نظرات شرکت‌کنندگان، پاره‌ای از مسائل و مشکلات معلمان آموزش و پرورش، شناسایی شد که شامل هفت مولفه کمبود حقوق، مزایا و امکانات رفاهی؛ جو سازمانی نامناسب و روابط حاکم بر آن؛ کاهش علایق و ترجیحات دانش‌آموزان به فرایند یادگیری؛ شرایط نامساعد محیط کاری؛ دخالت‌ها و تحکیم‌های مدیریتی؛ تنزل شأن و جایگاه معلم؛ و فراهم نبودن زمینه پیشرفت و بالندگی تحصیلی و شغلی است که زمینه‌ساز بروز دلسردی معلمان آموزش و پرورش شده است. پیامبرگرمی اسلامی (ص) درباره مقام علماء فرموده‌اند: «یشفع یوم القیامه الانبیاء ثم العلماء، ثم الشهداء» روز قیامت نخست انبیا شفاعت می‌کنند، سپس علماء و بعد از آن‌ها شهیدان» (قزوینی، ۱۴۲۱ق: ۷۳۷، نقل از اشرف کرمی، ۱۳۸۸)؛ امام علی(ع) در اهمیت جایگاه معلمان فرموده‌اند که «العلما باقون ما بقی الدهر اعیانهم مفقوده و امثالکم فی القلوب موجوده» دانشمندان تا پایان جهان زنده‌اند، شخص آن‌ها در میان نیست، اما آثارشان در قلب‌ها موجود است و چنین است که علماء به مقام شفاعت می‌رسند؛ توجه به فرمایشات نبی اکرم (ص) و ائمه اطهار(ع)، نشان از شأن والای معلمان دارد. متأسفانه به‌رغم ضرورت برخورداری معلمان از تصویری مثبت از جایگاه و شأن معلمی، یافته‌های این مطالعه و مطالعات (مهدیان و همکاران، ۱۳۹۷؛ پناهی و همکاران، ۱۳۹۷؛ سودمند افشار و دوستی، ۲۰۱۵؛ پورصمد، ۱۳۷۲) نشان‌گر بروز و تشدید احساس ناخوشایند در بخشی از معلمان به پایین بودن جایگاه و تنزل موقعیت اجتماعی‌شان در جامعه است که ضرورت اقدامات عاجل برای تغییر شرایط موجود و تغییر این احساس منفی تشدید یافته، از طریق اصلاح شرایط درون‌مدرسه‌ای و سازمانی و عوامل اثرگذار و ارتقای کیفیت زندگی حرفه‌ای معلمان را متذکر می‌گردد.

شکل‌گیری احساس مخرب از دست رفتن شأن و جایگاه اجتماعی در بخشی از معلمان، آن هم در حرفه‌ای که به لحاظ مزایای مالی در سطح نامناسبی قرار داشته و بخشی از انگیزاننده‌های مثبت حضور

در آن و تحمل کاستی‌هایش بر جایگاه اجتماعی، عشق به حرفه معلمی و بُعد معنوی آن استوار بوده است، می‌تواند زنگ خطری برای متولیان، آگاهان و علاقه‌مندان به بالندگی کشور باشد. در اهمیت این موضوع، یکی از روان‌شناسان معاصر "آبراهام مزلو" با نگاهی تامل‌برانگیز بیان می‌دارد، هنگامی که شخصی احساس محرومیت می‌کند یا ارضای نیاز خاصی در سطوح اولیه در او ایجاد می‌گردد، اگر نیازهای اولیه خود را تامین نکند، تفکر وی را تحت تسلط و تحت‌الشعاع قرار می‌دهد به طوری که فرد به سطوح بالاتر نیازها نمی‌اندیشد. براساس نظریه مزلو نیازهای سیستم حقوق و پاداش در سطوح اولیه نیازها است. بنابراین اگر نیازهای اولیه مرتفع نگردد، قاطبه انسان‌ها از توان لازم برای حرکت به سمت مراحل بالاتر و انجام بهینه فعالیت‌های سازنده، محروم می‌شوند (کریمی و کاملی، ۱۳۹۴).

با توجه به عوامل تاثیرگذار در انگیزه معلمان براساس نیازهای مازلو، نیازهایی چون مرتفع نمودن مشکلات مالی، رفاهی و درمانی جز سطوح اولیه نیازها محسوب می‌گردد که در صورت رفع آن‌ها، انسان‌ها می‌توانند به سطوح بالاتر برسند. شرایط نامساعد محیط کاری، جو سازمانی و تعاملات همکاران جز نیازهای اجتماعی است، هرچه قدر میزان درک و همدلی بین همکاران بیشتر شود امنیت خاطر و شغلی آنان افزوده می‌گردد. تجربه ثابت کرده است که میزان رضایت شغلی، علاوه بر حقوق بالا، خشنودی فرد از میزان کارایی در حرفه، میزان روابط موثر همکاران در محیط کاری است. مطالعات نشان داده‌اند که بین رضایت شغلی و بهره‌وری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و پیشنهاد کرده‌اند به منظور افزایش رضایت شغلی معلمان، طرح اهداء پاداش به ۲۰ درصد از معلمان برتر و ارتقاء عادلانه حقوق ایشان می‌تواند کارگشا باشد (سنیامتر و همکاران، ۲۰۱۹) که همسو با یافته‌های این مطالعه است.

بر طبق نظریه مزلو، جایگاه و ارزش معلمان در طبقه و سطح احترام، به عنوان یکی از بالاترین سطوح نیاز قرار دارد. این امر بر ضرورت توجه به ارتقای جایگاه معلمان در جامعه صحه می‌گذارد. در متون دینی و اندیشه‌های بزرگان، درباره ضرورت بهبود جایگاه معلمان تاکیدات بسیاری شده است. امام خمینی (ره) درباره مقام معلمان، فرموده‌اند: «معلم اول، خدای تبارک و تعالی است که اخراج می‌کند مردم را از ظلمات به نور و به وسیله انبیا و آیات و حیانی مردم را دعوت می‌کند به نورانیت، دعوت می‌کند به کمال، به عشق و به محبت و به مراتب کمالی که از برای انسان است، دعوت می‌کند. به دنبال او انبیا هستند که همان مکتب الهی را نشر می‌دهند و آن‌ها هم شغل‌شان تعلیم است، معلمند، معلم بشوند، آن‌ها هم شغل‌شان این است که مردم را تربیت کنند و انسان را تربیت کنند که از مقام حیوانیت بالا برود و به مقام انسانیت برسد (صادقی و اشرفی، ۱۳۹۵). این نگاه ارزشمند، علاوه بر تبیین چیستی و چرایی اهمیت و جایگاه حرفه معلمی، ظرفیت معنوی برای بهبود شأن و جایگاه آن را در جامعه نمایان ساخته و بر ضرورت بازاندیشی در رویه‌های کیفیت‌بخشی به وضعیت رفاهی این قشر فرهیخته از طریق ایجاد نظام‌نامه‌های تشویقی - رفاهی صحه می‌گذارد. به زعم خادمی زارع و همکاران (۱۳۸۹)، در بین گزینه‌های نظام پاداش

برای کارکنان، گزینه پاداش بیرونی غیر مالی به دلیل تأثیری که در ارضای حس هویت و اهمیت در شغل و همچنین جبران خدمت می‌کند، در اولویت نخست است. همچنین پاداش بیرونی مالی به دلیل تأثیری که در زندگی شخصی و برآورده کردن خواسته‌های او در این نظام فرهنگی و اقتصادی جدید می‌کند، در اولویت بعدی است (خادمی و همکاران، ۱۳۸۹، ص. ۱۰۱). طبق مصاحبه انجام شده با شرکت‌کنندگان اکثر آنان به میزان پرداخت حقوق و مزایا اعتراض داشتند اما آنچه که بیشتر موجب رنجش خاطر آنان شده است، نزول جایگاه آنان در سطح جامعه بود، که بیشتر اوقات ممکن است معلمان به لحاظ رفاهی تامین نباشند اما نگاه مثبت سازنده و بالنده‌ای که جامعه به آنان دارند می‌تواند، موجب دلگرمی و آرامش آنان گردد، که جزء نیاز به احترام است. معلمان به منظور تامین معیشت اجبار به شغل دوم دارند و این در حالی است که معلمان دو شغله نسبت به معلمان یک شغله کارایی کمتری دارند (حیدری، ۱۳۸۷؛ رضایی، ۱۳۷۷، نقل از آذرفر ۱۳۸۷، ص. ۲۳). طبق تحلیل نظرات شرکت‌کنندگان، در بسیاری از اوقات، شان معلم رعایت نشده و از سوی عوامل متعددی مانند کادر آموزشی، اولیاء و دانش‌آموزان موجبات بی‌احترامی و بی‌توجهی به آن‌ها را فراهم آورده است. عوامل موثر بر تعاملات نامناسب مدیران مدارس شامل: عوامل سازمانی (اداری)، عوامل محیطی، عوامل فردی و روان‌شناختی و عوامل مدرسه‌ای هستند. معلمان جهت مقابله با تعاملات نامناسب از دو استراتژی فعال و غیر فعال استفاده می‌کنند و پیامدهای تعاملات نامناسب مدیران شامل (تأثیرات مخرب بر وضعیت روانی و عاطفی معلمان، اختلال در تصمیم‌گیری کلاس درس) است (شیربگی و مرادی، ۱۳۹۶). پرواضح است که برخورداری از مهارت‌های فنی، انسانی، اداری برای امر مدیریت و به خصوص در مورد مدیریت سازمان‌های آموزشی، شرطی لازم، اما ناکافی است. نوع روابط سازمانی، نوع ارباب رجوع، برخورد با معلمان، وجود ذینفعان مختلف (والدین، دانش‌آموزان، معلمان) و بسیاری از ویژگی‌های خاص دیگر باعث شده است تا مدیریت در مدارس ویژگی‌ها و مهارت‌های خاص خود را طلب کند (صادقی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷).

هرزبرگ در مطالعات خود به این نتیجه رسیده است که انسان دو دسته نیاز متفاوت دارد که اساسا مستقل از یکدیگر و به طرق متفاوتی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. او پی برد که وقتی افراد از کار خود ناراضی هستند این ناراضی آنان به محیطی مربوط است که در آن کار می‌کنند. در مقابل وقتی افراد درباره کار خود احساس خشنودی می‌کنند این خشنودی به خود کار مربوط می‌شود. یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی افراد، فرصت‌هایی است که برای پیشرفت در زمینه شغلی آن‌ها فراهم می‌شود (کانوی^۱، ۲۰۱۴). بر اساس مولفه‌های استخراج شده در این مطالعه، فرصت پیشرفت و توسعه و بالندگی شغلی در بین معلمان آموزش و پرورش اندک است که محصول عواملی چون فراهم نبودن زمینه ادامه تحصیل در دانشگاه فرهنگیان و سخت‌گیری در اعمال مدرک کسب شده معلمان در دوره‌های تحصیلی بالاتر در حکم کارگزینی همکاران است. معلمان برای تربیت دانش‌آموزان، نیازمند خلق دانش و فکر مولد هستند

1. Convey

و خلق دانش و ابتکار، مستلزم توجه به ایده‌ها، نظرات و تجربیات ارزنده معلمان است که با تخصیص بودجه به امر بررسی نظرات و اقدامات پژوهشی می‌توان به ایده‌های آنان جامه عمل پوشاند. بر اساس دیدگاه انگیزشی مزلو، بعد از برآورده شدن نیازهای فیزیولوژیکی و امنیت که در قاعده هرم قرار دارد، برآورده شدن نیازهای اجتماعی و عاطفی از جمله تعلق خاطر، دوستی، پذیرفته شدن توسط دیگران، در طبقات بالاتر هرم قرار می‌گیرد که جا دارد متولیان آموزشی و اجرایی برای هموارشدن مسائل اجتماعی و اداری فرهنگیان چاره‌اندیشی کنند و وضعیت موجود را به شرایط مطلوب نزدیک نمایند. آنچه که حائز اهمیت است این است که معلمان در سطح کشور با وجود کم و کاستی که در امور معیشتی و رفاهی دارند، در مصاحبه‌های خود خاطر نشان کردند که با بی‌علاقه بودن دانش‌آموزان انرژی آنان کاهش می‌یابد و برعکس اگر دانش‌آموزان به فرآیند یادگیری علاقه نشان دهند موجب نیروی مضاعف و انرژی دو چندان برای آنان می‌گردد. بر طبق نظر هان وین^۱ (۲۰۱۶)، در مبحث انگیزه توجه به دو نکته «ایجاد انگیزه» و سپس «تلاش برای حفظ و تداوم انگیزه در انجام کارها»، اهمیت دارد. با عنایت به این نظر، رفع مشکلات معلمان می‌تواند زمینه‌ساز تداوم انگیزه معلمان در ادامه انجام وظایف شغلی‌شان باشد.

اگر مدارس را در سیستم آموزش و پرورش مثلی در نظر بگیریم که هر راس آن با حمایت و پشتیبانی معلم، اولیای دانش‌آموز و خود دانش‌آموز شکل می‌گیرد، معلم، در راس بالای مثلث است و بر اولیا و دانش‌آموزان اشراف دارد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد برخوردهای غیر حرفه‌ای برخی مدیران و عوامل اداری موجب نارضایتی معلمان شرکت‌کننده در پژوهش را فراهم آورده است. به زعم سیدعلیان و صالحی (۱۳۹۹) این قبیل رفتارها می‌تواند ناشی از ۴ عامل اصلی شامل "نحوه انتصاب مدیران"، "خصوصیات اخلاقی و شخصیتی مدیران"، "خصوصیات حرفه‌ای مدیران" و "خصوصیات اخلاقی زبردستان" باشد که از علل گرایش برخی از مدیران به بهره‌کشی از زبردستان در مدرسه به شمار می‌رود.

در مجموع، اگرچه بر اساس نظریه‌ها و مستندات پژوهشی، وجود میزان قابل قبولی از رضایت شغلی عامل مهمی است که موجب افزایش بهره‌وری و باقی ماندن معلمان در شغلشان می‌شود، متأسفانه نتایج مهدیان و همکاران (۱۳۹۷)، که در بسیاری از موارد همسو با یافته‌های مطالعه حاضر است، نشان داد که تشدید و استمرار نارضایتی معلمان و ناامیدی نسبت به اصلاح و بعضاً کم‌توجهی‌هایی که به اصلاح بهینه شرایط موجود دیده و احساس می‌شود، به شدت تمایل به کار مولد و تعلق حرفه‌ای را در معلمان کاهش داده است و ضمن بروز بی‌انگیزگی، کم‌کاری و خستگی مفرط، علاقه به خروج از حرفه معلمی و بروز احساس پشیمانی از انتخاب این حرفه را موجب شده است. بر اساس یافته‌های این مطالعه پیشنهاد می‌شود:

۱. کمیته‌ای از معلمان فعال، تشکیل شود و هر استان نماینده‌ای در این کمیته داشته باشد تا معلمان را در برابر تصمیم‌های نابهنگام سیستم آموزش و پرورش مصون دارد.

۲. برای معلمان پژوهنده، صفحه اختصاصی اینترنتی، از طرف آموزش و پرورش، اعطا شود تا بتوانند نتایج پژوهش‌های خود را به صورت موثر در اختیار همکاران، مسئولین، خانواده‌ها و دانش‌آموزان قرار دهند.

۳. به گونه‌ای برنامه‌ریزی گردد که سرویس‌های مدارس (برای معلمان)، تحت‌گزینه آموزش و پرورش قرار گیرند تا حداقل امکانات وسیله نقلیه و راننده آن برای این شغل مهم در نظر گرفته شود.

۴. زمینه ادامه تحصیل فرهنگیان و اعمال مدرک تحصیلی ایشان در حکم کارگزینی فراهم شود.

۵. زمینه استفاده از پیشنهادهای کاربردی معلمان آموزش و پرورش در مرتفع نمودن مسائل تعلیم و تربیت در مدرسه و سطوح بالاتر فراهم گردد.

۶. در سازماندهی مدیران و معاونین مدارس هر سه تا پنج سال چرخشی عمل شود و مدیران و معاونین مدارس را با هم جابه‌جا کنند، تا از آسیب‌های تحکم‌آمیز مربوط به برخی مدیران و معاونین بر معلمان کاسته شود.

۷. استقرار نظام شایسته‌سالاری در آموزش و پرورش باید مورد توجه قرار گیرد تا معلمان از آسیب‌های مربوط به نحوه ارزشیابی و سازماندهی مصون باشند. اجرای مطالعات تکمیلی در این بخش، می‌تواند راهگشا باشد.

۸. در سطح راهبردی، مطالعه‌ای با هدف اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده و تاثیرات مخرب آن در بروز نارضایتی شغلی معلمان در دستور کار قرار گرفته و مبتنی بر آن تصمیمات و اقدامات اساسی در دستور کار قرار گیرد.

۹. اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت تحلیل شود و لزوم بازخوردگیری از آموزش‌های ارائه شده به فرهنگیان و کمک به ارتقاء آموزش‌های ضمن خدمت و بازآموزی معلمان در دستور کار قرار گیرد.

۱۰. تمرکز اصلی آموزش و پرورش بر تعلیم و تربیت دانش‌آموزان و توسعه معلمان باشد و از تحمیل بخشنامه‌های غیرضروری و بخشنامه‌های دیگر ارگان‌ها به معلمان خودداری گردد.

قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه شرکت‌کنندگان در این پژوهش، سپاسگزاری نمایند و نتایج پژوهش حاضر را به جامعه فرهنگیان فرهیخته تقدیم می‌کنند.

منابع

- اشرف كرمى، على (۱۳۸۸). بررسى روايات و آراى بزرگان شيعه و اهل سنت درباره شفاعت، مجله *اندیشه تقريّب*، ۲۰ (۱۸)، ۹۱ - ۱۰۸.
- اكبرزاده، ساناز (۱۳۹۹). *ارزشيابى كيفيت روابط ميان فردى در مدارس ابتدائى شهر بجنورد*. پايان نامه كارشناسى ارشد رشته تحقيقات آموزشى، دانشكده روان شناسى و علوم تربيتى، دانشگاه تهران.
- آذرفر، فاطمه (۱۳۸۷). *بررسى مقايسه‌اى عوامل و راهكارهاى افزايش انگيزه و رضايت شغلى معلّمان در پژوهش‌هاى ايران وساير كشورها*. طرح پژوهشى، اداره كل آموزش و پرورش استان خراسان رضوى، گروه تحقيقات و پژوهش.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۴). *روش‌هاى تحقيقاتى كيفى و آميخته* (چاپ پنجم)، نشر ديدار.
- بنى اسدى، على؛ و صالحى، كيوان (۱۳۹۸). مقدمه‌اى بر اصول و فرايند ساخت و رواسازى پروتكل مصاحبه. *نامه آموزش‌عالى*، ۱۲ (۴۶)، ۱۷۷ - ۲۰۳.
- پناهى، زهرا؛ مومنى، زهرا؛ و صالحى، كيوان (۱۳۹۷). بازنمايى علل کاهش انگيزه شغلى معلّمان در انجام فعاليت‌هاى حرفه‌اى: يك مطالعه پديدارشناختى. *پژوهش در تربيت معلم*، ۲ (۱)، ۷۱ - ۱۰۷.
- پورصمد، حجت الله (۱۳۷۲). *بررسى انگيزش شغلى معلّمان ده‌دهشت*، پايان نامه كارشناسى ارشد، دانشكده علوم تربيتى، دانشگاه تربيت معلّم.
- جامى زاده، صديقه (۱۳۹۸). *مفهوم پردازى علل و پيامدهاى تظاهرگرابى معلّمان در مدارس ابتدائى منطقه ۳ شهر تهران*. پايان نامه كارشناسى ارشد رشته تحقيقات آموزشى، دانشكده روان شناسى و علوم تربيتى، دانشگاه تهران.
- جويبارى، آريتا؛ و چهاردولى رزجى، على (۱۳۹۴). رابطه سىستم پاداش با انگيزش كاركنان جهت مشاركت در هدف گذارى‌هاى سازمانى كاركنان اداره كل منابع طبيعى استان قم، *تحقيقات مديريت آموزشى*، ۷ (۲۶)، ۱۵ - ۲۴.
- جهان آرا، سمانه (۱۳۹۹). *تبين فرايند شكل گيرى سهل انگارى آموخته شده در دانش آموزان دوره ابتدائى: مطالعه‌اى به روش نظريه برخاسته از داده‌ها*. پايان نامه كارشناسى ارشد رشته تحقيقات آموزشى، دانشكده روان شناسى و علوم تربيتى، دانشگاه تهران.
- حسن زاده پلكويى، شهربانو؛ و صالحى، كيوان (۱۳۹۶). تحليل پديدارشناسانه چالش‌هاى ناشى از افت استرس مولد تحصيلى در نظام ارزشيابى توصيفى - كيفى. *فصلنامه مطالعات اندازه گيرى و ارزشيابى آموزشى*، ۷ (۲۰)، ۱۵۵ - ۱۹۱.
- خادمى زارع، حسن؛ فخرزاد، محمد؛ و اكرمى، محمد كاظم (۱۳۸۹). اولويت بندى عوامل انگيزشى كاركنان با هدف افزايش بهره‌ورى (مطالعه موردى: شركت پخش فرآورده‌هاى نفتى فارس)، *فصلنامه مديريت و منابع انسانى در صنعت نفت*، ۴ (۱۳)، ۸۵ - ۱۰۴.
- خصالى، آزاده؛ صالحى، كيوان؛ و بهرامى، مسعود (۱۳۹۵). تحليل ادراك و تجربه زيسته معلّمان ابتدائى از دلایل ناكارآمدى برنامه ارزشيابى توصيفى - كيفى: مطالعه به روش پديدارشناسى. *فصلنامه مطالعات اندازه گيرى و ارزشيابى آموزشى*، ۵ (۱۲)، ۱۲۱ - ۱۵۲.
- سيدعليان، محبوبه؛ و صالحى، كيوان (۱۳۹۹). تحليل پديدارشناختى علل گرايش برخى از مديران به

- بهره‌کشی از زیردستان در مدرسه، فصلنامه مدیریت مدرسه، ۸(۳)، ۱۸۰-۲۰۰.
- سیارفرد، حسن؛ و کشتی‌دار، محمد (۱۳۹۶). بررسی وضعیت انگیزه شغلی در کلیه دبیران تربیت بدنی استان خراسان جنوبی، همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت، وزارت، علوم تحقیقات و فناوری.
- شعبانی، رسول؛ و طاهری‌زاده، سمانه (۱۳۹۳). تطبیق عوامل بی‌انگیزگی معلمان، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مرودشت.
- شیربگی، ناصر؛ و مرادی، امید (۱۳۹۶). تجارب معلمان از تعاملات نامناسب مدیران مدارس، فصلنامه مدیریت مدرسه، ۵(۲)، ۶۳-۸۵.
- صادقی، ملیحه؛ و اشرفی، عباس (۱۳۹۵). احساس مسئولیت معلمی در تعلیم و تربیت، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۲(۲)، ۱۱۷-۱۴۶.
- صادقی‌نیا، زهره؛ صالحی، کیوان؛ و مقدم‌زاده، علی (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر در ارزیابی عملکرد مدیران مدارس ابتدایی با راهبرد پدیدارشناسی، فصلنامه مدیریت مدرسه، ۶(۲)، ۷۸-۹۹.
- صالحی، کیوان؛ بازرگان، عباس؛ صادقی، ناهید؛ و شکوهی یکتا، محسن (۱۳۹۴). الف). تحلیل پدیدارشناسانه ادراک و تجربه زیسته معلمان مدارس ابتدایی از نقاط ضعف و قوت برنامه ارزشیابی توصیفی. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، ۹(۳۱)، ۱۹-۶۸.
- صالحی، کیوان؛ بازرگان، عباس؛ صادقی، ناهید؛ و شکوهی یکتا، محسن (۱۳۹۴). ب). بازنمایی ادراکات و تجارب زیسته معلمان از آسیب‌های احتمالی ناشی از اجرای طرح ارزشیابی توصیفی در مدارس ابتدایی. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۵(۹)، ۵۹-۹۹.
- غفوری، آرزو؛ و صالحی، کیوان (۱۳۹۵). بازنمایی فرآیند شکل‌گیری دگرگونی‌های ارزشی در افراد با محوریت زنان، فصلنامه مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان، ۱۴(۴)، ۱۵۷-۲۰۸.
- قاسمی، مجید؛ و صالحی، کیوان (۱۳۹۷). تحلیل پدیدارشناسانه عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر استفاده از مؤسسات تولید مقاله و پایان‌نامه. فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۱۰(۴)، ۳۵-۴۸.
- قربانخانی، مهدی؛ صالحی، کیوان؛ و مقدم‌زاده، علی (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری فرهنگ ارزشیابی کاذب در مدارس ابتدایی. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۹(۲۶)، ۲۶-۶۹.
- کرمی، ابوالفضل؛ و کاملی، محمود (۱۳۹۴). ایجاد انگیزه پیشرفت و مقیاس سنجش آن، انتشارات روان‌سنجی.
- گوران، شیوا؛ صالحی، کیوان؛ و جوادی‌پور، محمد (۱۳۹۶). بازنمایی تجارب زیسته معلمان ابتدایی از تغییرات نظام ارزشیابی و نقش آن در فرایند یاددهی-یادگیری: یک مطالعه پدیدارشناختی. پژوهش در تربیت معلم، ۱(۳)، ۱۳۵-۱۶۳.
- گوران، شیوا؛ صالحی، کیوان؛ و جوادی‌پور، محمد (۱۳۹۸). واکاوی پدیدارشناسانه واکنش‌های معلمان نسبت به تغییرات نظام ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دوره ابتدایی. فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۶(۶۳)، ۱-۲۰.
- مرعشیان، فاطمه‌سادات؛ و صفرزاده، سحر (۱۳۹۲). نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

- مجله روانشناسی اجتماعی، ۱ (۲۹)، ۸۵-۹۸.
- معیدفر، سعید؛ و ذهاتی، قربانعلی (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۶ (۱)، ۱۳۵-۱۵۰.
- مومنی مهموئی، حسین؛ و جلالی‌بارزازی، سعید (۱۳۹۵). رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان با ادراک حمایت اجتماعی، انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷ (۲)، ۱۸۱-۱۹۹.
- مهدیان، سمیه؛ حکیم‌زاده، رضوان؛ صفایی‌موحد، سعید؛ و صالحی، کیوان (۱۳۹۷). بازنمایی ادراک و تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی‌شان: مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی. *فصلنامه خانواده و پژوهش*، ۱۵ (۱)، ۱۹-۳۸.
- نوروزی، عبدالرسول؛ و امیریان‌زاده، مژگان (۱۳۹۶). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان جهرم، *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۹ (۳۳)، ۱۳۹-۱۵۷.
- وعیدفر، سعید؛ و ذهاتی، قربان‌علی (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۶ (۱)، ۱۳۵-۱۵۰.
- Ames, C. A. (1990). Motivation: What Teachers Need to Know, *Teachers College Record*, 91(3), 409-421.
- Chowdhury, M. F. (2014). Interpretivism in Aiding Our Understanding of the Contemporary Social World, *Open Journal of Philosophy*, 4, 432-438.
- Clement, M. (2017). Why Combatting Teachers' Stress is Everyone's Job, *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 90(4), 135-138.
- Convey, J. J. (2014). Motivation and Job Satisfaction of Catholic School Teachers. *Journal of Catholic Education*, 18(1), 2-25.
- Creswell, J. W. (2012). *Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, Boston, Manufactured in the United States of America.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*, a Division of Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.).
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers, *Cogent Education*, 3, 1-18.
- Kara, S. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teachers, *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160-171.
- Kitchel, T., Smith, A R., Henry, A L., Robinson, J Sh., Lawver, R J., Park, T. D., & Schell, A. (2012). Teacher Job Satisfaction and Burnout Viewed through Social Comparisons, *Journal of Agricultural Education*, 53(1), 31-44.
- Madero, C. (2019). Secondary teacher's dissatisfaction with the teaching profession in Latin America: the case of Brazil, Chile, and Mexico, *Teachers and Teaching*, 25(3), 378-358.
- Morrow, R., Rodriguez, A., & King, N. (2015). Colaizzi's descriptive phenomenological method. *The Psychologist*, 28(8), 643-644.

- Okeke, Ch I., & Mtyuda, P N. (2017). Teacher Job Dissatisfaction: Implications for Teacher Sustainability and Social Transformation, *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19(1), 54-68.
- Razavipour, K., & Yousefi, M. (2017). Iranian English language teachers' job satisfaction and organisational climate in public and private schools, *Issues in Educational Research*, 27(4), 842- 858.
- Salehi, K., & Golafshani, N. (2010). Using mixed methods in research studies: an opportunity with its challenges. *International journal of multiple research approaches*. 4(3), 186 – 191.
- Senyamator, F., Minadzi, V M., Dankyi, L A., & Maison, R. S. (2019). Relationship between Teacher Job Satisfaction and Productivity in the Asante Akim South District of the Ashanti Region of Ghana, *Journal of Education and Learning*, 8(3), 193-201.
- Soodmand Afshar, A., & Doosti, M. (2015). An investigation into factors contributing to Iranian secondary school English teachers' job satisfaction and dissatisfaction, *Research Papers in Education*, 31(3), 274-298.
- Streubert. H. J., & Carpenter. D. R. (2011). *Qualitative Research in Nursing*, Wolters Kluwer Health. Lippincott Williams & Wilkins.

