

Occupational alienation and its dependents among teachers; A sociological study of the lived experience of teachers in Tehran

Mohammad Reza Sheikhtaheri^{*}, Somayehsadat Shafiei^{}**

Bahman Babayie^{*}**

Abstract

From the perspective of organizational sociology, few field researchers have investigated the lived experience of teachers in the formal education organization as a modern organization. The current research was conducted with the qualitative approach to study the situation of alienation formation among teachers. Therefore, it will be a basis for policy-making in order to reduce the dependent factors of alienation among teachers. In this regard, interviews were conducted with 13 teachers working in primary and secondary schools in Tehran. The analysis of the study data and the constructed "theoretical model" show that: the causal conditions "impossibility of organizational participation", "lack of professional specialization", "lack of social/organizational support", "lack of feeling of professional competence" and "Financial dissatisfaction" has brought about the phenomenon of "occupational alienation" among teachers. In this situation, it seems that teachers encounter the phenomenon of occupational alienation by adopting the strategies of "implementation of efficient rules", "pragmatic activism", and "satisfaction discourse". The outcomes of taking these strategies for the studied teachers were "the depletion of the teacher's scientific activity" "learned indifference" and "relying on the interactions of colleagues".

* Ph.D. Candidate of Sociology of Social Development-Rural, Department of Social Development Studies, Faculty of Social Sciences, University of Tehra. (Corresponding Author), M.shrikhtaheri@ut.ac.ir

** Associate research professor of Sociology, Department of Social Studies, Institute of Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran, Ss.shafiei@hotmail.com

*** Ph.D. Candidate of Sociology, Social Problems Study of Iran, Institute of Humanities and Cultural Study, bahman.baba99@gmail.com

Date received: 01/09/2023, Date of acceptance: 10/12/2023



Keywords: Job alienation, Lack of organizational participation, Lack of professional specialization, Financial dissatisfaction, qualitative approach.

Introduction

Recent findings show that teachers, as the main actors of the educational institution, are the most significant variable in students' learning. In other words, the functions of the education system are based on the motivated, capable, and powerful teacher as the main agent of this system. Due to such substantial role of teachers, researchers have considered internal and external factors affecting teachers' performance as the subject of research. The lived experiences of a large number of teachers have expressed stress and exhaustion.

As a result, teacher exhaustion has been one of the topics that attracted many educational researchers during the last decades, until recently, positive psychology introduced the concept of job passion in relation to teachers' efficiency. Achieving the functions of education and training requires creativity, dynamism and non-stationarity of this organization and its main agents, i.e. teachers. Reviewing previous research and the opinions of experts have shown that the education system in Iran has faced many challenges: Lack of motivation, lack of job belongingness and financial dissatisfaction have always been introduced as factors affecting the dysfunctions of this system.

From the perspective of organizational sociology, few field researchers have investigated the lived experience of teachers in the formal education organization as a modern organization. The current research was conducted with the qualitative approach to study the situation of alienation formation among teachers. Therefore, it will be a basis for policy-making in order to reduce the dependent factors of alienation among teachers.

Materials & Methods

In qualitative research, the following methods were used;

- "Documentary analysis" for reviewing previous research.
- "grounded theory method" for analyzing qualitative data and generating paradigm models and theories. To do so interviews were conducted with 13 teachers working in primary and secondary schools in Tehran.

Discussion & Result

The analysis of the study data and the constructed "theoretical model" show that: the causal conditions "impossibility of organizational participation", "lack of professional specialization", "lack of social/organizational support", "lack of feeling of professional competence" and "Financial dissatisfaction" has brought about the phenomenon of "occupational alienation" among teachers. In this situation, it seems that teachers encounter the phenomenon of occupational alienation by adopting the strategies of "implementation of efficient rules", "pragmatic activism", and "satisfaction discourse". The outcomes of taking these strategies for the studied teachers were "the depletion of the teacher's scientific activity" "learned indifference" and "relying on the interactions of colleagues".

Conclusions

Regarding the findings, it is concluded that the Education System is an organization that has strongly led to the formation of alienated teachers. Internal and external factors have played a role in creating such conditions. Non-participation, lack of support, and predominance of entrance exams to university as a goal of education and training (instead of creativity and learning life skills etc) have been the most important causes within the organization. The media and the multiplicity and interference of identity sources in society have been among the external factors effective in this job alienation.

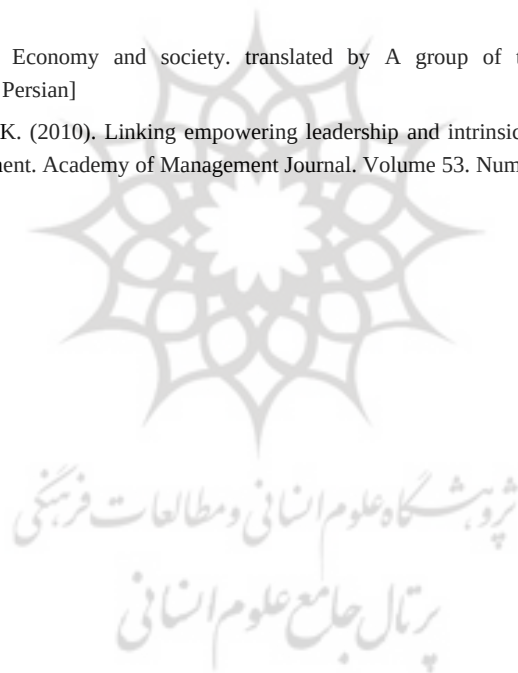
Bibliography

- Afrasiabi, Hossein. Madahi, Javad(2016). How leisure time contributes to smoking addiction among students and its underlying reasons. Welfare and Social Development Quarterly. Volume7. Number 16. 179-216. [in Persian]
- Afrasiabi, Hossein; Jamshidi, Behnam; quodrati, Hossein(2013). The study examined the relationship between employee participation alienation and job satisfaction at Fars Regional Electricity Company. Applied Sociology Quarterly, Volume 24, Number 1.176-190. [in Persian]
- Albert, A, & Kormos, J. (2011). Creativity and narrative task performance: An exploratory study. Journal of Research in Language Studies, , Volume 61.Number 73–99.
- Aminah, Ahmad. (1997), Work-Family Conflict and Social Support, Pertanika Journal of Social Science and Humanities. Volume5. Number93-101
- Aubo, Caroline, (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. Journal of Managerial Psychology, Volume 22, Number 484.

- Corbin,Julit&Anselm, Strauss(1990). Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory
- Coser, Louis(2020). The life and thought of great sociologists. translated by Mohsen Tholasi. Tehran.Elmi Publications. [in Persian]
- Craib, Ian(2017). Modern social theory. translated by Abbas Mokhbar.Tehtan, Agah Publications. [in Persian]
- Dua'i, Habibullah; Borjali, Shahla(2010) Investigating the relationship between perceived organizational support and organizational commitment and intention to quit.Public Administration Perspective Quarterly. Volume1, Number3.67-77. [in Persian]
- Fakuhi, Naser(1999). Political violence. Tehran. Gatreh Publications. [in Persian]
- Fromm, Eric(2016). Man for Himself: An Inquiry Into the Psychology of Ethics. translated by Akbar Tabrizi. Tabriz,behjat Publications. [in Persian]
- Funk, Rainer(2016). Eric Fromm: The Courage of Being Human. translated by Tahereh Mohammad Alizadeh. Tehran. Asheiyen Publications. [in Persian]
- Guderzond Chegini, Noyan Ashraf and Alavi Saeb(2014).factors influencing work alienation, Relationships, Solution. journal of a new approach in educational management. , Volume5. Number1.55-80. [in Persian]
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory, Journal of Organizational Behavior and Human Performance. Volume 16. Number 250-279
- Iman, Mohammad Taghi; Moradi, Ali(2017). Case study: The impact of social alienation on social responsibility among Kermanshah Oil Company employees. Applied Sociology Quarterly, Volume28, Number3.123-152. [in Persian]
- Iman, Mohammad Taghi; Jalaian, Wajiheh(2010). Analyzing and clarifying the correlation between social responsibility and social capital in the youth population. Applied Sociology Quarterly, Volume 21, Number 19-42. [in Persian]
- Kalleberg, Arne & Olsen,karen (2009), "Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway. journal of Acta Sociologica. Volume52. Number99-116.
- Kartal, Nazan. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. International Journal of Healthcare Management. Volume 11. Number 251-259.
- Lehsaizadeh, Abdul Ali; Mansourian, Karim(1999). Examining job satisfaction about social, economic, and demographic factors. Social science letter Quarterly. Volume13. Number161-188. [in Persian]
- Levinson, D & Cookson, W & Sadovnik ,A(2002) , Education and sociology: an Encyclopedia. Published by Routledge
- Marshall, Kathryn, Resman, Gretchen(1998). Qualitative research methods .translated by Ali Parsaian And Mohammad Arabi.Tehran. daftar pajooresh farhangi Publications . [in Persian]
- Marx, Karl(1999). Economic and Philosophic Manuscripts of 1844. translated by Hassan Mortazavi. Tehran. Agah Publications. [in Persian]

275 Abstract

- Miri, Sidjavad. Khorminejad, Mehranosh(2019). Critical review of educational policies in contemporary Iran.Tehran. nagde farhang Publications. [in Persian]
- Mousavi, Seyed Kamal. Heydarpourmand, Sakineh(2015). The mystery of alienation in social thought. shahed Publications. [in Persian]
- Mohseni Tabrizi(1994). alienation; An obstacle to participation and development.Communication culture studies Quarterly. Volume1. Number.89-110. [in Persian]
- Rastegar, Khaled. Kaveh, Mehdi(2014). Investigating sociological factors affecting job alination.social studies and reserch in iran Quarterly. Volume2, Number3.439-467. [in Persian]
- Tavasoli, Gholam Abbas(1996). Sociology of work and occupation.first edition.Tehran:samt Publications. [in Persian]
- Vahida, Fereydoun. Hagigatian, Mansour. Bazmi, Mahnaz(2014).Sociological Assessment of Job Alienation and its Impact on Organization Culture in Education Organization(the Case of Educational Staff in Mashhad). Applied Sociology Quarterly, Volume25. Number2. 1-14. [in Persian]
- Weber, Max(1995). Economy and society. translated by A group of translators.Tehran. Mulla Publications. [in Persian]
- Zhang, X,& Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal. Volume 53. Number 107-28





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

شکل‌گیری از خودبیگانگی شغلی و وابسته‌های آن در بین معلمان؛ مطالعه جامعه‌شناختی تجربه زیسته معلمان شهر تهران

محمدرضا شیخ طاهری*

سمیه سادات شفیعی**، بهمن بابایی***

چکیده

تحقیقات میدانی اندکی از منظر جامعه‌شناسی سازمانی به بررسی تجربه زیسته معلمان در سازمان آموزش و پرورش بعنوان یک سازمان مدرن پرداخته است. تحقیق حاضر با هدف وضعیت‌شناسی شکل‌گیری از خودبیگانگی در میان معلمان و به منظور تقلیل وابسته‌های آن با رویکرد کیفی انجام شده است. در این راستا مصاحبه‌هایی با ۱۳ معلم مشغول به خدمت در مقاطع ابتدایی و متوسطه تهران بعمل آمد در این رابطه از روش نمونه‌گیری هدفمند و معیار اشباع نظری استفاده گردید. تحلیل داده‌های مطالعه و «مدل نظریه‌ای» ساخته شده نشان می‌دهد که: شرایط علی «عدم امکان مشارکت سازمانی»، «فقدان تخصص‌گرایی حرفه‌ای»، «عدم حمایت اجتماعی / سازمانی»، «عدم احساس توانمندی حرفه‌ای» و «نارضایتی مالی» منجر به پدیده «بیگانگی شغلی» در بین معلمان شده است. در این وضعیت به نظر می‌رسد معلمان با اتخاذ راهبردهای «اجرای قوانین کارآمد»، «کنشگری پراگماتیستی»، «گفتمان رضایت» پدیدیده بیگانگی شغلی مقابله می‌کنند. پیامدهای این راهبردها برای معلمان مورد مطالعه، «تهی شدن فعالیت علمی معلم» و «بی تفاوتی آموخته شده» و «اتکا به تعاملات همکاران» بوده است.

* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گرایش توسعه اجتماعی - روستایی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)،

M.sheikhtaheri@ut.ac.ir

** دانشیار جامعه‌شناسی، پژوهشکده مطالعات اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران،

Ss.shafiei@hotmail.com

*** دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گرایش بررسی مسائل اجتماعی ایران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات

فرهنگی، تهران، ایران، bahman.baba99@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۹



کلیدواژه‌ها: بیگانگی شغلی، عدم مشارکت سازمانی، عدم تخصص گرایی حرفه ای، نارضایتی مالی، رویکرد کیفی.

۱. مقدمه و بیان مسئله

یافته های پژوهشی نشان می دهد که معلمان بعنوان کنشگران اصلی نهاد تعلیم و تربیت مهم ترین متغیر در یادگیری دانش آموزان هستند، به عبارت دیگر مهم ترین عامل در نظام آموزشی، مواد آموزشی یا روش تدریس نیست، بلکه معلمان هستند. به سخن دیگر کارکردهای نظام آموزش و پرورش زمانی تحقق پیدا می کند که کارگزار اصلی این نظام، یعنی معلم، کنشگری با انگیزه، توانا و با قدرت تلقی شود. با توجه به اهمیت نقش معلمان، در طول سال های متوالی محققان عوامل داخلی و خارجی موثر بر عملکرد معلمان را موضوع پژوهش قرار داده اند. تجارب زیسته ی تعداد زیادی از معلمان بیان کننده استرس و فرسودگی شغلی بوده است. به همین سبب، فرسودگی شغلی معلمان سالها جزو موضوعاتی بود که محققان آموزشی زیادی را به خود جلب کرده بود تا آنکه اخیرا روانشناسی مثبت نگر مفهوم اشتیاق شغلی را در ارتباط با کارایی معلمان معرفی کرده است. این مفهوم در شرایطی محقق خواهد شد که در سازمان ها روحیه خلاقیت و نوآوری به مثابه نیرویی محرک قلمداد گردد.

امروزه ضرورت وجود خلاقیت در سازمان ها تا حدی رسیده است که برخی اندیشمندان نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در دراز مدت یکی دانسته اند (Zhang, 2010). متفکران، خلاقیت سازمانی را امروزه بعنوان رکن اساسی کارایی و رسیدن به اهداف سازمانی تصور کرده اند، در این ایده خلاقیت، شکل دادن تجربه ها در سازمان بندی های تازه تعریف شده است. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو میشود. از این رو سازمان ها پیوسته در جستجوی راه هایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را (هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی) تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند (Albert, 2011). سازمان آموزش و پرورش از جمله مراکزی است که ذات آن با خلاقیت، پویایی و عدم سکون پیوند ناگسستنی دارد. به تعبیر دیگر در نهاد آموزش و پرورش کارکردهایی نهفته است که دست یابی به آنها در گرو چنین نگاهی به آموزش و پرورش و عاملین اصلی آن یعنی معلمان است.

مطالعه اسناد آموزش و پرورش از ۱۲۹۰-۱۳۹۶ و دیدگاه صاحب نظران و مطالعات آسیب شناسانه نشان می دهد که آموزش و پرورش با چالش های برون سازمانی و درون سازمانی

متعدد رو به ور بوده که یکی از مهم‌ترین آنها کارایی درونی آن است. بدون تردید افزایش کارایی درونی نظام آموزشی به قوت کنشگران و عاملین انسانی بستگی دارد. توجه نداشتن به توسعه و ایجاد ظرفیت‌های مدیریت نظام آموزشی، عدم وجود محرک‌های کافی و تشویقی در بین آنها، عدم وجود نظام سطح بندی متناسب برای عاملین در این نظام از جمله عوامل ناکارآمدی درونی نظام آموزش و پرورش دانسته شده است. بدین ترتیب یکی از حیاتی‌ترین چالش‌ها و مشکلات متوجه نیروهای انسانی این نهاد می‌باشد که کارگزاران اصلی نیل به خلاقیت می‌باشند. از سوی دیگر ضرورت دارد موقعیت معلمان به لحاظ وجودی و مالی در ساختار اجتماعی و اقتصاد سیاسی ایران در نظر گرفته شود، اگر این موقعیت، به مثابه یک موقعیت انضمامی در نظر گرفته نشود، بلکه بصورت منفک مورد توجه باشد، در آن صورت است که نمی‌توان چالش‌های نظام آموزش و پرورش را مورد مطالعه و نقد قرار داد. هم‌پوشانی مشکلات متنوع در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی می‌تواند جامعه معلمان را داخل فرایندی گرفتار سازد که منجر به از خودبیگانگی شود. یعنی مکانیسم‌هایی در کار باشند که بصورت آشکار و پنهان معلم را به از خودبیگانگی بکشاند. بررسی‌های صورت گرفته درباره معلمان مدارس ایالات متحده و دیگر کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد بین یک سوم تا دو سوم معلمان، در صورت داشتن حق دوباره انتخاب شغل، شغل معلمی را انتخاب نمی‌کنند؛ معلمان می‌گویند یا شغلشان و دانش‌آموزان و همکارانشان احساس بیگانگی می‌کنند؛ می‌گویند کسانی که در مدارس اند، کسانی که در محل آنها زندگی می‌کنند و عموم مردم از آنها قدردانی نمی‌کنند (Levinson, & Cookson, 2002:1). فاربر تخمین می‌زند که ۳۰ تا ۳۵ درصد معلمان آمریکایی از شغلشان نارضایتی شدید دارند و ۲۰ تا ۲۵ درصد آنها دچار فرسودگی شغلی اند. پژوهش‌هایی هم که در ایران به بررسی بیگانگی و فرسودگی شغلی معلمان پرداخته اند (صابری، ۱۳۸۶؛ احقر، ۱۳۸۶؛ صداقتی فرد، ۱۳۸۸؛ قدسی و دیگران، ۱۳۹۰؛ پورآذر، ۱۴۰۱؛ پذیرا، ۱۳۹۸) نتایج مشابهی را نشان داده‌اند؛ طوری که بیگانگی شغلی، به منزله مسئله‌ای مهم و غامض، ذهن بسیاری از اندیشمندان و سیاست‌گذاران داخلی را به خود مشغول کرده است. در همین راستا بسیاری را عقیده بر آن است که آموزش و پرورش ایران با مدل‌هایی کار می‌کند که آنها در مدرنیته متقدم، مدرسه را ساحتی می‌دانست برای آماده کردن نیروها به مثابه کارگرانی که بتوانند در کارخانه‌ها فعالیت کنند، در صورتی که در جامعه پسامدرن، ما نیازمند تغییر از مدل‌های ذهن محور به مدل‌های دانش آموز محور مبتنی بر دیالکتیک ذهن و دل هستیم (میری و خرمی نژاد، ۱۳۹۸: ۳۷).

بنابراین این نوشته بر آن است تا با آگاهی از مشکلات جامعه معلمان در چارچوب‌های گوناگون و با استفاده از روش مبنایی، به فرآیند‌های شکل‌گیری از خودبیگانگی در بین آن‌ها بپردازد. باید توجه داشت که در رهیافت کیفی، پرسش تحقیق معطوف به کنش و پویش است. برای فهم کلیت مسئله، محقق باید به پرسش‌های تعاملی اقدام کند، بنابراین تمرکز محقق باید بر روی مشاهدات، مرور نوشته‌های پیشین و مصاحبه‌ها بوده و به بهترین شکل واکنش‌های مخاطبان را تحلیل کند. کسب داده‌ها در اینگونه پرسش‌ها می‌تواند از طریق مصاحبه، مرور سیاست‌های مکتوب و اجرا شده و چگونگی رعایت آن‌ها در محیط تحقیق انجام گیرد. مهم‌ترین پرسش تحقیق حاضر این است «چه عواملی باعث شکل‌گیری روحیه از خودبیگانگی در بین معلمان می‌شود» در کنار این پرسش اصلی، سایر پرسش‌ها عبارت‌اند از:

- انگیزه کاری در معلمان چگونه است؟
- توانمندی معلمان در حیطه فعالیت حرفه‌ایشان به چه صورت است؟
- ساختارهای سازمانی چگونه بر فعالیت حرفه‌ای معلمان اثر دارد؟
- شکل و گستره ارتباطات معلمان در محیط مدرسه به چه صورت است؟
- تصور معلمان در مورد حمایت سازمانی از آن‌ها چگونه است؟
- مشارکت اجتماعی معلمان در ساختارهای سازمانی چگونه است؟

۲. پشینه پژوهش

فلیک (۱۳۹۶) را عقیده بر آن است که در پژوهش کیفی می‌بایست از چندگونه ادبیات سود گرفت، ادبیات تئوریک در مورد مسئله پژوهش، ادبیات تجربی در مورد پژوهش‌های پیشین، ادبیات روش‌شناختی راجع تحقیق و چگونگی استفاده از روش انتخابی (فلیک، ۱۳۹۶: ۶۴).

۱.۲ تحقیقات داخلی

- پورآذر (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین احساس کنترل و تعهد سازمانی با بیگانگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام» انجام داد. روش این پژوهش کمی و از نوع پیمایش بوده است. یافته‌ها نشان داد بین احساس کنترل و تعهد سازمانی با بیگانگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بر اساس یافته‌های

شکل گیری از خودبیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۸۱

پژوهش جهت بهبود عملکرد مدیران مدارس، ارتقاء سطح تعهد سازمانی و نیز کاهش میزان و احساس بیگانگی شغلی معلمان پیشنهادهایی ارائه شد.

- پذیرا سیمما (۱۳۹۸)، تحقیقی با عنوان «اثر مشکلات اقتصادی، تناسب فرد و سازمان و بیگانگی از کار بر اشتیاق شغلی معلمان» انجام داده است. روش آن کمی و از نوع پیمایش بوده است. نتایج در این پژوهش نشان داده است که مشکلات اقتصادی بعنوان یک عامل خارج از محیط کار به طور مستقیم موجب کاهش اشتیاق شغلی معلمان میشود، همچنین همسو بودن ارزشها و اهداف فردی و سازمانی معلمان نقش عمده‌ای در انجام مشتاقانه کار ایفا میکند.

- حامد ده کیانی (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان «کاوش فرایندهای اجتماعی شکلگیری از خودبیگانگی در بین پرستاران» انجام داده است. روش این پژوهش کیفی و از نوع نظریه بنیانی بوده است. نتایج نتایج این تحقیق در قالب پنج مقوله هسته و یک مقوله هسته نهایی ارائه شده اند که عبارت اند از: ۱- بر ساخت هژمونیک بیکدرتی شغلی ۲- بهنجارسازی بی معنایی ۳- بر ساخت بوروکراسی گسست ۴. آتروپی سرمایه نمادین، ۵- ناسوزگی.

۲.۲ تحقیقات خارجی

- Kartal, N. (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر اشتیاق کار و بیگانگی کار بر عملکرد فرد» انجام داده است. روش این پژوهش کمی و از نوع پیمایش بوده است. نتایج هم بیانگر آن بوده است که سطح اشتیاق و بیگانگی شرکت کنندگان تاثیر قابل توجهی بر عملکرد آنها دارد، همچنین یافته ها نشان می دهد که سطح توانایی های حرفه ای، بهداشت حرفه ای موجب افزایش عملکرد آنها می گردد و سطح بی معنایی به عنوان یکی از مولفه های بیگانگی را کاهش می دهد.

- Yahya Altinkurt (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «رابطه بین حرفه گرایی شغلی معلمان و بیگانگی سازمانی» انجام داده است. روش این پژوهش کمی و از نوع پیمایش بوده است. که شامل ۳۰۳ معلم شاغل در دبیرستان بوده است. نتایج این پژوهش بیانگر این نکته بوده است که بین نوع مدرسه، سابقه معلمان و از خودبیگانگی سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هر چه میزان سابقه بیشتر باشد میزان از خودبیگانگی شغلی در این سازمان بیشتر بوده است.

۳. چهارچوب مفهومی

معمولاً در پژوهش‌های کیفی از چهارچوب نظری به شیوه رایج در تحقیقات کمی استفاده نمی‌شود، اما بنیان‌گذاران راهبرد داده‌بنیاد از جمله اشتراوس و کوربین با طرح مفهوم حساسیت نظری معتقدند، نظریه‌هایی که در ذهن داریم به شیوه‌های مختلفی بر تحقیق ما اثر می‌گذارند و برای تحلیل داده‌ها نیاز به استفاده از دانش انباشته داریم. بنابراین نباید آن را به طور کلی کنار بگذاریم. دانش انباشته شده در زمینه موضوع مورد بررسی می‌تواند بعنوان ابزار تحلیلی به کار رود و منابع غنی برای تحریک تفکر پیرامون خصیصه‌ها و طرح سوالات مفهومی باشد (افراسیابی و مداحی، ۱۳۹۵: ۱۸۶).

۱.۳ مفهوم بیگانگی

مفهوم ازخودبیگانگی در اندیشه مدرن جایگاه ویژه‌ای دارد؛ برای پی بردن به مولفه‌های آن و سیر فراگردی که باعث شکل‌گیری آن می‌شود، تلاش شده است به کمک روش اسنادی و با نگاهی پدیدارشناسانه به بنیان‌های اساسی آن نگاهی داشته باشیم. بیگانگی به مفهوم بیزاری، تنفر، انفعال، جدایی فرد از شغل است (گودرزوند چگینی، نویان اشرف و علوی صائب، ۱۳۹۳: ۵۸). بیگانگی اجتماعی عبارت است از حالی برای افراد که احساس می‌کنند نظام اجتماعی که در آن زندگی یا کار می‌کنند، خردکننده و مغایر با برخی نیازمندی‌های شان است (محسنی تبریزی، ۱۳۷۳: ۶۵). جهان سرمایه‌داری و مدرن، عامل اصلی بیگانگی شغلی است (ستوده، ۱۳۷۸: ۲۴۳). مارکس نخستین فردی بود که مفهوم بیگانگی را صورت‌بندی کرد (وبر، ۱۳۷۴: ۲۳۹). مفهوم الیناسیون نزد مارکس در واماندگی بشر و کمبود کنترل او بر اشیای آفریده خودش ریشه دارد، ازخودبیگانگی برای مارکس به این معناست که آدمی خود را کنشگر خویش نداند (مارکس، ۱۳۷۸: ۱۳۸). کار بیگانه‌شده با بیگانه‌ساختن آدمی از طبیعت و از خود، یعنی از کارکردهای عملی و فعالیت حیاتی‌اش، نوع انسان را از آدمی بیگانه می‌سازد. کار بیگانه‌شده، زندگی نوعی را بر اساس جهت‌زندگی فردی تغییر می‌دهد (کرایب، ۱۳۹۶: ۴۴). او به این اشاره کرد که بیگانگی نشان‌دهنده تناقض بین شغل و طبیعت انسان در نظام سرمایه‌داری است. ماکس وبر نیز با طرح ایده قفس آهنین، بیگانگی را نتیجه سلطه نظام اداری و قوانین آن بر کنش‌های انسانی می‌داند (کوزر، ۱۳۹۹: ۳۱۷). به نظر وبر، در جامعه صنعتی و مدرن امروز، این تنها کارگر نیست که از کار خویش بیگانه شود، در این

شکل گیری از خودبیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۸۳

جامعه، محقق از تحقیق، کارمند از کار اداری، معلم از درس و دانشمند از موضوع دانش خود بیگانه می شود (ویر، ۱۷۴: ۲۹۳).

۲.۳ نظریه بیگانگی شغلی

مدل ویژگی های شغل اصیل که توسط ریچارد هکمن و گرگ الدهام (۱۹۷۶) ارائه شده است دارای پنج بعد اساسی می باشد، عدم وجود هر یک از این ابعاد در شغل ها سرآغاز شکل گیری بیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی خواهد بود؛ این پنج بعد شامل؛ «تنوع مهارت، همسانی وظیفه، اهمیت وظیفه، خود مختاری و بازخورد»

بیگانگی شغلی، شرایطی است که در آن فرد خود را در موقعیت یک غریبه، بی هویت و جدا شده از شغل در جهان اجتماعی می داند (موسوی و حیدرپورمرند، ۱۳۹۴: ۱۱۰). این حس نتیجه توسعه جامعه صنعتی است. فرد خود را به جایی متعلق نمی داند و تعلق اجتماعی از بین می رود و فرد احساس تنهایی می کند (فروم، ۱۳۹۵: ۱۵۲). یک کنشگر اجتماعی خویشتن را در این وضعیت فاقد هویت اثر بخش در جامعه تصور می کند (فونک، ۱۳۹۵: ۹۳). نهادهای اداری و سازمانها با عملکرد و توسعه خود بر نیروی انسانی به بی هویتی منجر می شوند (مارکس، ۱۳۷۸: ۱۳۸) و فرد با جهان خود بیگانه و بی تفاوت می شود (کرایب، ۱۳۹۶: ۴۴). در چنین شرایط کارکنان احساس می کنند که در کارشان اختیار و آزادی لازم را ندارند، کارشان پوچ، روزمره، و بی معناست و در موقعیت سازمان نقش ندارند (وحید، انصاری، حقیقتیان و بزمی، ۱۳۹۳: ۷). از دیدگاه ویر، جامعه مدرن غربی حاصل همکنشی نیروهایی چون سرمایه داری، دموکراسی و بروکراسی است و همه این ها نیروی «عقلانی سازی» را ایجاد می کنند و خود ضمیمه آن به شمار می روند. تمامی این عوامل عناصر بهم مرتبطی هستند که به رشد یکدیگر کمک می کنند. هر چند بروکراسی و دموکراسی در برابر هم قرار گرفته اند، رابطه دیالکتیکی بین آنها به پایایی و توسعه هر دو می انجامد.

بر طبق نظریه ها و دیدگاه های گوناگون، عواملی در شکل گیری فرآیند از خودبیگانگی شغلی موثر بوده است، در ذیل به تعدادی از آنها می پردازیم.

۳.۳ حمایت اجتماعی از کار و بیگانگی شغلی

دیدگاه های عمده ای در مورد تاثیر حمایت اجتماعی بر فرآیندهای شکل گیری بیگانگی شغلی ارائه شده است. ری و میلر منابع حمایت اجتماعی مربوط به شغل را که اثر منفی تعارض و

بیگانگی شغلی فرد را کم می‌کند یا در مقابل آن نقش حفاظت‌کننده ایفا می‌کنند را به دو قسمت بیرون سازمانی (خانواده) و داخل سازمانی (مدیر و همکاران) تقسیم می‌کنند (Aminah, 1994:94). حمایت سازمانی ادراک شده، اعتقاد عمده کارمندان یک سازمان مورد سطح کلی ارزشی است که سازمان برای آنها قائل است. اساس این رابطه در انواع ارتباطاتی که بین کارمندان و سازمان رخ می‌دهد ریشه دارد. بر مبنای تئوری مبادله اجتماعی، ارتباط مبادله‌ای بین دو طرف معمولاً فراتر از مبادله‌ی اقتصادی است و شامل ارتباطات اجتماعی نیز خواهد شد، که در کم کردن روحیه بیگانگی اثر دارد. در دیدگاه پژوهشگران سازمانی، روابط بین کارمندان و مدیران تنها از منبعی مانند پول، خدمات و اطلاعات گذرنمی‌کند بلکه منابع شخصی و احساسی از قبیل تایید، احترام و حمایت نیز مورد توجه است. همواره حمایتی که سازمان نسبت به کارمندان نشان می‌دهد در کارکنان حس الزام جبران این حمایت را پرورش می‌دهد (دعایی و برجعلی، ۱۳۸۹). از طرف دیگر میزان حمایت‌های سازمانی و افزایش تعاملات اجتماعی بر فرسودگی شغلی نیز اثر گذار است، بدین معنا که روابط اجتماعی حمایتی در محل کار یکی از عوامل مشارکت‌کننده در حفظ و ابقای کارمند است و مانع بیگانگی شغلی می‌شود.

۴.۳ مشارکت سازمانی و بیگانگی شغلی

جامعه‌شناسان کارکردگرا از دورکیم تا پارسونز و مرتن همواره بر ضرورت حفظ حالت توازن در جامعه تاکید کرده‌اند. عنصر اساسی در این وضعیت، همبستگی اجتماعی و انسجام است که به دلیل کارکرد بسیار مهم انطباق افراد با جامعه، انگیزه کسب اهداف آنها انجام می‌گیرد (فکوهی، ۱۳۷۸: ۷۸). این پارادایم در جامعه‌شناسی در شکل بالنده‌اش، جامعه‌شناسی نظم دهی را بوجود آورد که به دنبال فراهم کردن تبیین‌هایی واقعاً عقلانی و ارزشی از امور سازمانی است. نظریه دورکیم در مورد پیوستگی اجتماعی برای توضیح میزان مطابقت رفتار به منزله عملکرد پیوستگی به کار می‌رود و مآخذ و میزان تطبیقی درجه پیوستگی در گروه‌ها را نیز تقویت می‌کند. این درک و بصیرتی است که گفتمان‌های نوین درباره سرمایه اجتماعی را نیز هدایت می‌کند

مشارکت معلمان در برنامه ریزی آموزشی از موارد بسیار مهم و حائز اهمیت در ساختار آموزشی بوده است.

بدین واسطه می‌توان احساس تعلق به شغل و سازمان و احساس عزت نفس سازمانی را در کنشگر افزایش داد و احساسات منبعث از بیگانگی را فروکاست. مشارکت اجتماعی در

شکل گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۸۵

سازوکارهای سازمانی در سطوح میانی و خرد با کارکردهای افزایشی ثبات اجتماعی، ایجاد روحیه همبستگی سازمانی و کاهش تعارضات گروهی و تقلیل بیگانگی همراه است. مشارکت اجتماعی در ساختار سازمانی می تواند از طریق ارتقای انگیزه و احساس تعلق روانی به شغل و سازمان، از بیگانگی شغلی و سازمانی بکاهد و به افزایش رضایت شغلی منجر شود (افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۷۹). صرف نظر از پیشینه تاریخی مشارکت و نقش حرفه ای معلمان در حوزه برنامه ریزی آموزشی، جنبش مخصوصی از ابتدای دهه ۱۹۸۰ میلادی در عرصه آموزش و پرورش رخ داده که واسطه آن طیف گسترده ای از متفکران تعلیم و تربیت، نتایج و ابعاد منفی تعلیم و تربیت در سطح مدرسه را مطمح نظر قرار داده اند و ضرورت فعالیت های موثر برای بهبود کیفیت آموزشی را گوشزد کرده اند. نگاهی به تحقیقات صورت گرفته در این زمینه نشان می دهد که نقش معلمان در فرایند برنامه ریزی درسی بصورت یک شرط لازم است و بدون چنین مشارکتی برنامه ها کارایی و نفوذ لازم را نخواهند داشت.

۵.۳ مسوولیت پذیری اجتماعی و بیگانگی شغلی

بسیاری از مسائل و پدیده های اجتماعی از قبیل بزهکاری ها، جرائم، مشکلات رفتاری و کژکارکردی های سازمانی با سطح پایین احساس مسوولیت فردی، اجتماعی و سازمانی رابطه دارند (Lyons, 2005). از دیدگاه اجتماعی و بر اساس آراء دورکیم، مسوولیت پذیری افراد بدون توافق با هم و در نتیجه بدون پذیرش ایثارهای متقابل و بدون برقرار کردن پیوندهای پایدار با یکدیگر ممکن نخواهد بود؛ بنابراین ارزش های اخلاقی و حس همکاری در افراد، زمینه ساز مسوولیت پذیری افراد در یک سازمان خواهد بود (ایمان، ۱۳۹۶: ۱۳۰). زمانی که از مسوولیت پذیری سازمانی سخن به میان می آید منظور تعهد کاری، احساس تکلیف و وجدان کاری می باشد. به تعبیر دیگر در یک نهاد و سازمان باید مشاهده کرد یک فرد تا چه اندازه حاضر است برای وظایفی که بر عهده اش قرار داده شده انرژی و وقت صرف می کند و تا چه اندازه هنگام بروز مشکلات از منافع خود چشم پوشی می کند (لهسایی زاده و منصوریان، ۱۳۷۸: ۱۶۹). میزان مسوولیت پذیری افراد شاغل در یک سازمان بسته به عوامل مختلف همواره متغیر است. از جمله عوامل اصلی و اثرگذار و معنادار در تغییرات میزان مسوولیت پذیری اجتماعی کارکنان، رفتار ساختار سازمانی با آنها می باشد. هر مقداری که سازمان به کارکنان خود آزادی، توانایی، قدرت و اجازه ابتکار و خلاقیت بیشتری بدهد، حس مسوولیت پذیری اجتماعی در قبال سازمان بالاتر خواهد رفت. به نظر پولک (۲۰۰۶) مسوولیت اجتماعی مجموعه ای از مهارت

های اجتماعی است که طی فرایند یادگیری آموخته می‌شود و شخص در چارچوب هنجار های اجتماعی و قوانین و مقررات انتخاب هایی می‌کند که موجب ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت و رضایت خاطر می‌شود (ایمان و جلائیان، ۱۳۸۹: ۲۰). بنابراین مسئولیت پذیری اجتماعی در خلال کار را می‌توان از جمله عواملی دانست که با ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت را به ارمغان آورد و در مقابل بیگانگی شغلی را کاهش دهد (رستگار خالد و کاوه، ۱۳۹۳: ۴۴۶).

۶.۳ استقلال شغلی و بیگانگی شغلی

استقلال شغلی بدون تردید از مهم ترین خصیصه های شغل اصیل می‌باشد. بنا به دیدگاه هاکنم و الدهام (۱۹۷۵) استقلال شغلی اشاره به میزان آزادی و اختیار فرد طی اجرای وظایف شغلی محوله دارد. استقلال شغلی میزانی است که شغل بتواند به هنگام برنامه ریزی کار و تعیین روال کار به فرد آزادی و اختیار دهد و نتیجه آن احساس مسئولیت پذیری سازمانی است. از این رو استقلال شغلی شامل سه بعد اصلی، زمان بندی کار، تصمیم گیری و روش های اجرای کار است (Morgeson & Humphery, 2006: 13). بنا بر دیدگاه بریو (۱۹۹۹)، استقلال شغلی اشاره به وسعت آزادی عمل فرد در اجرای وظایف محوله دارد. چنین آزادی عملی به صورت اساسی متکی به طراحی شغلی اعمال شده توسط مدیران است (Aubo, 2007: 484). رابرت بلونر، از جمله اولین جامعه شناسانی است که در حوزه بیگانگی شغلی و ارتباط آن با استقلال شغلی پژوهش های تجربی فراوانی انجام داد. او اعتقاد داشت که بیگانگی هنگامی حادث می‌شود که افراد و کارکنان نتوانند بر جریان مستقیم و لافصل کار و فعالیت خویش نظارت کنند، نتوانند قصد و غرض فعالیت خود را با سازمان بازشناسند (توسلی، ۱۳۷۵: ۱۵).

۴. روش‌شناسی پژوهش

روش مطالعه در این پژوهش کیفی است. این روش ها اکنون کاربرد وسیعی یافته اند، روش های مذکور را می‌توان برای بررسی سازمان ها، گروه ها، افراد و تحقیقی که متغیرهای ذریبط متعلق به آن هنوز ناشناخته مانده اند (مارشال و راس من، ۱۳۷۷: ۶۲) و برای آشکار کردن معانی که افراد به تجربه هایشان می‌دهند به کار گرفت (اشتروس و کوربین، ۱۹۹۰). از اینرو با توجه به مسئله تحقیق، روش های زیر بکار گرفته شد؛

- «مطالعه اسنادی» برای بررسی تحقیقات پیشین.

شکل‌گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۸۷

- «روش نظریه بنیانی» برای تحلیل داده‌های کیفی و تولید مدل پارادایمی و نظریه.

هدف این پژوهش ارائه مدلی از فرآیندهای اثر گذار در بیگانگی شغلی در بین معلمان شهر تهران است. این کار با روش کیفی از نوع گراند تئوری که شیوه آن اکتشافی است انجام شد، در این پژوهش از طریق بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختارمند نسبت به شناسایی عواملی که باعث بیگانگی شغلی در بین معلمان می‌شود اقدام شده است. روش نظریه بنیانی با توجه به مسئله، قصد آن دارد تا با روش تحلیل تطبیقی داده‌ها به ابداع نظریه‌های جدید از طریق استقرا برسد. نظریه بنیانی سه عنصر اصلی دارد که در تحقیق پیش رو به آنها توجه شده است، این سه عنصر شامل، مفاهیم، مقوله‌ها و قضایا می‌باشد. مفاهیم واحدهای اساسی تحلیل در نظریه بنیانی هستند که از «کدگذاری باز» داده‌های خام بدست می‌آیند. دومین عنصر، مقوله‌ها هستند که اشتراوس و کوربین آنها را به صورت زیر مشخص می‌سازند:

مقوله‌ها در سطح بالاتر و تجربیدی‌تر از مفاهیمی که نمایش می‌دهند هستند. آنها نیز به همان فرآیند تحلیلی که مفاهیم سطح پایین ایجاد شده‌اند، یعنی انجام مقایسه‌ها برای روشن کردن شباهت‌ها و اختلافات، ایجاد می‌شوند (اشترواس و کوربین، ۱۹۹۰: ۷).

رهیافت نظریه بنیانی از پیش مسئله را مسلم فرض نمی‌کند تا به آزمون آن بپردازد، بلکه به شیوه استقرایی از پدیده‌ای که آن را مطالعه می‌کند داده‌ها را به شکل منظم گردآوری کرده و آنها را برای فهم پدیده تحلیل می‌کند تا به نظریه دست یابد.

۱.۴ موارد مطالعه و مشارکت‌کنندگان

در دیدگاه کیفی جامعه آماری و نمونه‌گیری در معنای آنچه که در دیدگاه‌های کمی مطرح است، وجود ندارد. در روش گراند تئوری از آنجا که هدف دستیابی به نظریه‌ای در مورد موضوع تحقیق است، آنچه اهمیت دارد، تعیین موارد مرتبط با گردآوری داده و «نمونه‌گیری نظری» است. جمع‌آوری داده‌ها تا زمانی که مقوله‌های بنیادین ظاهر شوند ضروری است و تا رسیدن به «اشباع نظری» ادامه خواهد داشت. بنابراین با عنایت به امکان دسترس پذیری و تمایل به همکاری با تحقیق برای کسب داده‌های کافی، در تحقیق حاضر در بخش مطالعه میدانی ۱۳ نفر از معلمان شاغل در مقطع دبستان و دبیرستان‌های تهران مورد «مصاحبه اکتشافی» و «مصاحبه نیمه ساختارمند» قرار گرفتند. تحصیلات «مشارکت‌کنندگان» از لیسانس تا

دکتری بود. آنها در مقاطع مختلف تحصیلی از دبستان تا دبیرستان مشغول خدمت بودند. مقوله های نظری اولیه پژوهش در پایان اولین مورد گردآوری و تحلیل داده ها ساخته شدند. آنها در طول مطالعه و بررسی موارد دیگر، مورد بازنگری و تصحیح قرار گرفتند.

جدول مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

مصاحبه شونده	سن	جنسیت	سابقه	مقطع تدریس	رشته تدریس	تحصیلات
۱	۳۶	مرد	۱۸	متوسطه	فیزیک	کارشناسی ارشد
۲	۲۹	مرد	۱۱	متوسطه	تاریخ	کارشناسی ارشد
۳	۴۰	زن	۲۱	ابتدایی	ابتدایی	کارشناسی
۴	۲۳	زن	۴	متوسطه	ریاضیات	کارشناسی
۵	۴۴	مرد	۲۵	ابتدایی	ابتدایی	کارشناسی
۶	۳۲	مرد	۶	متوسطه	عربی	دکتری
۷	۴۰	مرد	۶	متوسطه	زبان و ادبیات فارسی	کارشناسی ارشد
۸	۴۶	مرد	۲۷	متوسطه	زبان و ادبیات فارسی	کارشناسی
۹	۲۹	زن	۹	متوسطه	جغرافیا	کارشناسی
۱۰	۴۷	مرد	۲۷	متوسطه	عربی	کارشناسی ارشد
۱۱	۳۳	مرد	۶	متوسطه	علوم تجربی	کارشناسی
۱۲	۲۹	مرد	۱۰	متوسطه	جامعه‌شناسی	کارشناسی ارشد
۱۳	۲۸	مرد	۱۰	متوسطه	شیمی	کارشناسی ارشد

۵. یافته‌ها

در مرحله اول، با استفاده از عبارات کلیدی موجود در متن مصاحبه ها، اقدام به مفهوم‌بندی و مقوله‌بندی داده ها صورت گرفت. همان‌طور که اشتراوس و کربین در ذیل تشریح رویکرد خود بیان کرده اند، نخستین گام در نظریه پردازی، مفهوم سازی است، مفهوم پدیده مرکزی برچسب خورده است که بازنمایی انتزاعی یک رویداد، شیء، و یا عمل/تعامل را برای پژوهشگر می سازد(اشتراوس و کربین، ۱۳۹۵: ۱۲۵). در ذیل نمونه ای از این مفهوم سازی ها را آورده ایم.

شکل گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۸۹

مصاحبه شونده شماره ۴ اینچنین عنوان می‌کند «اول بار که خواستم وارد این کار بشم واقعا علاقه داشتم بعدا که اوادم ورودی های سال ۹۳ رو خیلی اذیت کردن چون ردیف استخدامی نمی دادند بخاطر همین هممون از لحاظ روحیه و انگیزه نابود شدیم و تیر اولو خوردیم بعدا که وارد مدرسه شدیم دیدیم اون چیزی که تو ذهن داشتیم با واقعیت نمیخوند . انگار همه چی رو هوا بود. همه چی نمایشی بود و هیچکدوم از قوانین و بهش عمل نمیشد. در طرح درسی که به ما در دانشگاه فرهنگیان آموزش داده بودند همواره بر خلاقیت، نگاه به تفاوت های دانش آموزان و طرح های خودساخته معلم در امر تدریس تاکید می شد، اما در طرح درسی که در واقعیت از ما خواسته می شد تمام این موارد مانند یک رویا بود . ما تنها کلاس می رفتیم تا کلاس ساکت باشد، طرح درس ها فقط برای ارائه به اداره بود ک نباید از هنجارهای روتین تجاوز می کرد، کتاب خدایی بی چون و چرا بود، در کل معلمی در کارمندی خلاصه شده بود»

ناکارآمدی قوانین. انگیزه فرسایشی.

مفاهیم استخراج شده

مصاحبه شونده شماره ۱۲ اینچنین عنوان کرده «اصلا چیزی به اسم موضوع اقتصاد داخل آموزش و پرورش وجود نداره و اولویت نیس مثلا من رفتم بچمو داخل مهد کودک ثبت نام کنم گفتن میشه ماهانه ۹ تومن توی منطقه هشت تهران . دیدم کل حقوقم میره برا این قضیه . دوس داشتم ولی زورم نرسید. اصلا نگاه به آموزش و پرورش تو ایران غلطه . میگن آموزش و پرورش درآمدزا نیست و مصرف گراست و در کل نگاه حاکمیتی وجود داره یعنی نگاه به معلم خیلی بده. به دانش آموزم هیچ توجهی نمی کنند. انگار معلم اضافیه و دارن خوردش میکنن. من دو سال اول تدریسم با وجود داشتن مدرک کارشناسی زبان انگلیسی، درس هنر تدریس کردم چون می گفتند این درس نیاز است و شما مجبوری بروی»

نارضایتی مالی مفلوک شدگی سوژه معلم نگاه صرفی به معلم. عدم تخصص گرایی حرفه ای

مفاهیم استخراج شده

در ادامه با مقایسه مفاهیم از نظر شباهت‌ها و تفاوت‌ها، مفاهیم کلی‌تر و جزئی‌تر هر یک از آنها شکل گرفت و مقوله‌های فرعی و اصلی پرورش یافت (جدول ۲). مقوله‌ها مفهوم‌های برگرفته از داده‌ها هستند که نماینده پدیده‌هایند و در کلام ما به جای آنها قرار می‌گیرند آنها شامل مسائل، دل‌نگرانی‌ها و اموری‌اند که برای کسانی که مطالعه می‌شند (در پژوهش حاضر معلمان) مهم هستند (همان: ۱۳۶). با توجه به تکرار مقوله «بیگانگی شغلی» در داده‌ها و توانایی آن برای ربط با سایر مقوله‌ها و تبیین آنها، این مقوله بعنوان پدیده مرکزی انتخاب شد و در نهایت مدل پارادایمی آن ساخته شد. دومین مرحله از فرآیند تحلیل در نظریه بنیانی، مقوله‌سازی بر مبنای ویژگی‌ها و ابعاد می‌باشد.

مفاهیم	مقولات فرعی	مقولات اصلی
- انگیزه شغلی حرفه‌ای کاهش یافته - آموزش و پرورش در اولویت ساختاری نیست. - انگیزه زیاد در بدو ورود و تضعیف آن با افزایش سابقه. - فقدان روحیه تحول‌خواهی و تغییر آفرینی	انگیزه کاهش یافته	انگیزه فرسایشی
- اظهار نظر نادرست در رسانه‌ها در مورد مسائل آموزشی. - رسانه‌ای کردن منفی تشویق و تنبیه. - انعکاس اخبار معیشتی معلمان در رسانه - کم‌محلی اجتماعی به معلم - برچسب زنی اجتماعی توسط جامعه به معلم	- رسانه منفی نگر - رسانه سطحی نگر - منفی شدن نگاه جامعه به معلم	- شان زدایی توسط رسانه - عدم حمایت اجتماعی از معلمان
- متفاوت بودن نسل جدید - دانش‌آموران با اطلاعات بالا - پیدایش گروه‌های مرجع چندگانه در جامعه	- کاهش اعتبار گروه مرجع معلمان - مرجعیت یافتن سایر گروه‌های مرجع مجازی	تهدید جایگاه معلم بواسطه تکرر منابع هویت بخش
- کم بودن صمیمیت در ساختار کلاس - نامناسب بودن دکوراسیون داخلی مدرسه - مناسب نبودن نوع معماری - کمبود امکانات جذب‌کننده در کلاس - پرجمعیت بودن کلاس و مدرسه - عدم تحول نوع معماری از دارالفنون تا کنون - کلاس‌های یکنواخت - نیمکت‌های خسته‌کننده	- فضای فیزیکی قدیمی - عدم تناسب فضای فیزیکی با ملزومات آموزش	فضای فیزیکی نامناسب مدرسه

شکل گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۹۱

مفاهیم	مقولات فرعی	مقولات اصلی
-بدبودن وضعیت اقتصادی در سیستم آپ -پایین بودن درآمد در مقایسه با دیگر ارگانها -اولویت نیاز های مالی -هزینه کل حقوق برای نیازهای اولیه - ناکافی بودن حقوق -فقدان انگیزه مالی برای کار - نارضایتی از حقوق دریافتی - سرزنش های حقوق محور	- آینده مالی مبهم - توزیع نابرابر منابع مالی	نارضایتی های مالی
-محتوای نامناسب درس ها - محتوای درسی با واقعیت های اجتماعی فاصله دارد -اشکالات در ساعات تدریس -حجم بالای دروس -فقدان شرایط برای الگوهای تدریس جدید	- محتوای درسی گذشته نگر - عدم ارتباط تدریس و جامعه	ناکارآمدی مواد آموزشی
-نسبت دادن معلمی به حوزه مقدسات - ترویج ایده معلمی عشق است. - روحیه مقدس دادن به حرفه تخصصی -فرامادی دانستن حرفه معلمی	اولویت نداشتن مسائل مادی	مقدس سازی فعالیت معلمان
-علاقه به ادامه تحصیل در بدو ورود -فقدان ادامه تحصیل بدلیل مشکلات مالی و اداری. -عدم تاثیر مدرک در حقوق -به صرفه نبودن ادامه تحصیل	- فقدان مشوق مالی برای تحصیل - عدم اعمال مدرک تحصیلی دوم	مسدود کردن ارتقا علمی
- نبود عدالت آموزشی در آموزش و پرورش - مدارس دولتی و معلمان آنها در حاشیه هستند -آموزش و پرورش فقط نگهبان بچه هاست -نبوده برنامه برای دانش آموزان -عدم توجه وزارت به شرایط متری ها	شکاف بین مدارس و معلمان دولتی و غیر دولتی	نابرابری آموزشی
-عدم مطابقت آرمان ها با واقعیت آموزش و پرورش - نمایشی بودن ابلاغ ها و دستورالعمل های اجرایی -تقص اجرایی در قوانین مصوب -غیر قابل اجرا بودن سند تحول -قوانین دست و پا گیر	- قوانین ناکارآمد - اسناد بالا دستی ارمانی - کمبود قوانین کارآمد	قوانین ناکارآمد

مفاهیم	مقولات فرعی	مقولات اصلی
- قانون رتبه بندی فاقد محتوا - اجرای ناقص قانون رتبه بندی - اجرای ناقص قانون فوق العاده ویژه - نگاه تبعیض آمیز	- بی ارزش سازی قانون رتبه بندی - بی ارزش سازی قانون فوق العاده ویژه	عدم اجرای قوانین رفاهی
- رفتار سازمانی ناشایست - نگاه توهین آمیز سازمانی - ارباب رجوع شدن معلم - نگاه مصرفی به معلم - نگاه کالایی به معلم	- عدم احترام سازمانی - ناهنجاری در منزلت معلم - غلبه نگاه مصرفی به معلم	شان زدایی سازمانی مفلوک شدگی سوژه معلم
- تدریس خارج از تخصص - عدم توجه به مدرک و رشته تحصیلی معلمان. - اولویت نیازهاست نه تخصص معلم	- فعالیت غیر حرفه ای - فقدان اهمیت مدرک تحصیلی	فقدان تخصص گرایی حرفه ای
- قوانین متعدد در مورد فعالیت معلمان. - ساختار اداری خشک - برخورد کارمندگونه با معلم - خطاب امرانه قوانین	- نگاه سازمانی از بالا به پایین - قوانین متعدد کتلی	اداره شدن آموزش و پرورش به مثابه سازمانی بروکراتیک
- تدریس فاقد خلاقیت - اولویت مسائل انضباطی به درسی - تهی کردن نقش آموزشی معلم. - کثرت نقش های انضباطی - مبصر شدن معلم در کلاس درس.	- انگاره انضباطی داشتن وظایف معلمان - اولویت نداشتن فعالیت علمی معلم - انضباط فراتر از تدریس	تهی شدن فعالیت علمی معلم
- تقلیل نقش دانایی محور معلم به کنکور محور - تقلیل محتوای تدریس و آموزش به کنکور و آزمون - اختصاص ساعات بیشتر به کنکور	- محور بودن تدریس کنکوری - اولویت تدریس کنکور	غلبه روحیه کنکور محور در نظام آموزشی
- عدم دخالت نظر کارشناسی معلم. - عدم نظرخواهی در مورد محتوای کتاب ها . - دخالت ندادن دیدگاه های معلمان در بخشنامه ها اداری.	- فقدان مشارکت در تدوین کتب - فقدان مشارکت در تدوین قوانین	عدم امکان مشارکت سازمانی معلمان
- مهارت یابی مداوم تجربی. - تدریس ملاحظه کارانه. - تدریس محتوا و اجازه دادن گفت و گو.	- تدریس مصلحت گرایانه - نمره دادن مصلحت گرایانه	کنشگری حرفه ای پراگماتیستی

شکل گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۹۳

مفاهیم	مقولات فرعی	مقولات اصلی
- تحت فشار بودن برای دادن نمره قبولی - انتظارات والدین برای دادن نمره به دانش آموز - انتظارات مدرسه برای قبولی حداکثری - ارزیابی معلمان بر مبنای میزان رضایت اولیا - ارزیابی معلمان بر اساس میزان قبولی	- انتظار سازمان قبولی - حداکثری - انتظار اولیا قبولی بی - دردسر	گفتمان رضایت
- تعامل و گفت و مثبت با همکاران - وجود فضای مثبت در ساعات مدرسه - صمیمیت در دفتر دبیرستان و حس اعتماد به همکاران - حس هم زبانی با سایر همکاران	ارتباطات درون مدرسه‌ای	اتکا به تعاملات با همکاران





۶. تشریح مدل

۱.۶ شرایط علی مربوط به پدیده بیگانگی شغلی معلمان

عواملی که موجب پیدایش پدیده بیگانگی شغلی در معلمان و راهبردهای مربوط به آن می شوند، «عدم امکان مشارکت سازمانی»، «فقدان تخصص گرایی حرفه ای»، «عدم حمایت اجتماعی / سازمانی»، «عدم احساس توانمندی حرفه ای» و «نارضایتی مالی» هستند. سازمان

شکل گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۹۵

آموزش و پرورش در ایران ساختاری کاملاً اداری و ستادی دارد، چنین سازمانی با این جهت گیری از اهداف ذاتی خویش فاصله پیدا کرده است. مطالعات انجام گرفته در مورد علل ناکارآمدی برنامه ریزی های آموزشی در کشور نشان داده است که علت اصلی و اساسی عدم کارآمدی آن، فقدان مشارکت معلمان در این فرایندها بوده است. نتایج پژوهش نشان داد، در نظام آموزشی ایران معلمان فاقد هرگونه مشارکت و قدرت در تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها هستند. عمده ترین حوزه های مشارکت معلمان ایران بر طبق یافته های پژوهش، تنها در حوزه بودجه بندی و تصویب آیین نامه های پرسنلی می باشد که فعالیتی است که هر فردی می تواند انجام دهد و عامل معلم و نقش حرفه ای داشتن آن در این فعالیت عنصر تعیین کننده ای نیست. در چنین وضعیتی معلمان در حیطه فعالیت خودشان هیچگونه حمایت سازمانی را مشاهده نمی کنند. در دیدگاه معلمان اولین چیزی که باعث تصور عدم حمایت سازمانی در بین معلمان شده است، از اعتبار انداختن ارزش فعالیت معلمان، توسط خود سازمان است. معلمان بسیاری در فعالیت حرفه ای خویش احساس توانمندی حرفه ای نمی کنند، چرا که در حیطه شغلی شان شاهد عدم تخصص گرایی حرفه ای هستند، بدین معنی که آنها مجبور می شوند در رشته ای بغیر رشته تحصیلی خویش تدریس کنند، تقریباً همه مصاحبه شوندگان بیان کردند که معلمان خارج از تخصص نسبت به معلمان تخصصی کارایی و بازدهی کمتری را دارند. بعد دیگری که معلمان این ایده را بر ساخت می کنند که از جانب سازمان حمایتی نمی شوند، این است که هیچ گونه مزایای مالی و رفاهی را از جانب سازمان دریافت نمی کنند، بر طبق قانون بودجه سال ۱۴۰۲ بیش از ۹۷ درصد بودجه این وزارت خانه صرف پرداخت حقوق و دستمزد ماهانه می شود، مزایای حق التدریس معلمان رسمی که در قانون اداری در حکم اضافه کار آنها می باشد بر خلاف قانون هر ۶ ماه یکبار تقریباً پرداخت می شود. قانون فوق العاده ویژه که موضوع بند (۱۰) ماده (۸) قانون مدیریت خدمات کشوری است، برای تمامی کارکنان تا ۵۰ درصد مجموع حق شغل و شاغل را در نظر گرفته است، چیزی که برای معلمان اجرا نمی شود و باعث نارضایتی های مالی فراوانی شده است.

۲.۶ پدیده ناشی از شرایط علی

وضعیت سازمانی، اجتماعی و جاری در سطح مدارس موجب شده است که معلمان اینگونه در نظر آورند که فاقد اختیار، قدرت و به تعبیری در این ساختار سوژه زدایی از آنها صورت گرفته است. آنها از طرفی در فرایندهای تصمیم گیری آموزشی بعنوان کنشگری فعال نقش

ندارند و سازمان از آنها حمایت‌های لازم مالی و رسانه‌ای را بعمل نمی‌آورد، در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای، در بسیاری موارد بعلت عدم برنامه‌ریزی‌های دقیق و بلندمدت و کمبود نیرو، از زمینه تخصصی‌شان بهره‌برداری نمی‌شود. و از طرف دیگر فعالیت خویش را فاقد دستاورد‌های ذاتی که لازمه هویت معلمی آنها است مشاهده می‌کنند و این در تصور سوژه‌زدایی از نقش آنها به شدت تاثیرگذار است. معلمان وجود سوژه‌زدایانه از خویش و بیگانه‌شده را اینچنین تصور می‌کنند که به مثابه کارمندی هستند که فعالیت‌هایی را به صورت روزمره می‌بایست انجام دهد، فعالیت‌هایی از قبیل تدریس محتوای درسی که در تدوین و برنامه‌ریزی آن کوچک‌ترین نقشی نداشته، حضور مادی او و اقدامات انضباطی او دارای اولویتی فرای جنبه‌های معنوی و علمی تدریس او است، نقش او در ساختار مدرسه بیش از آنکه به تخصص تحصیلی و حرفه‌ای او مربوط باشد به نیازهای سازمانی درون مدرسه بر می‌گردد، فعالیت‌های او از تدریس تا ارزشیابی می‌بایست منطبق بر استانداردهای گروه‌های آموزشی باشد حتی شیوه طرح سوال آنها. از این رو معلمان احساس می‌کنند به نیرویی فاقد کارایی حرفه‌ای، فقدان سوژه و بیگانه‌شده از فعالیت‌های حرفه‌ای خویش، تبدیل شده‌اند.

۳.۶ زمینه‌ای که در آن راهبردهای مربوط به پدیده بیگانگی شغلی بسط یافته‌اند

اتخاذ و توسعه راهبردهای مربوط به پدیده بیگانگی شغلی معلمان، بستگی به زمینه پدیده دارد. پدیده بیگانگی شغلی به میزان و شدت‌های متفاوت میان معلمان وجود دارد. عوامل درون سازمانی و برون سازمانی‌ای وجود دارد که زمینه را برای بوجود آمدن پدیده مرکزی یعنی بیگانگی و فقدان سوژه‌گی معلمان، مهیا کرده است. شان‌زدایی از معلمان توسط رسانه امروزه بعنوان عاملی زمینه‌ای در ایجاد پدیده مرکزی بوده است. رسانه‌های رسمی و مجازی همواره اخباری که جنبه‌های مالی دارد را پوشش می‌دهند، در سال‌های اخیر در سریال‌های صدا و سیما همواره از معلم در نقش‌هایی استفاده شده که نوعی شان‌زدایی از مقام آن را در پی داشته است. اخبارهایی که نوعاً ناهنجاری‌هایی از درون سازمان آموزش و پرورش است به شدت در فضای رسانه‌ای مورد توجه قرار می‌گیرد. در رسانه‌ها اخبار گاهاً منفی از تنبیه بدنی دانش‌آموز یا اشتباهات معلمان در تدریس بصورت عمدی در حال انتشار است که تماماً در خدشه دار کردن وجهه معلمان در جامعه نقش داشته است از سوی دیگر با متکثر شدن منابع هویت بخش در جامعه، به طور طبیعی نقش‌های معلمان با چالش مواجه می‌شود، معلمان ممکن است دیگر بعنوان تنها مرجع دانش در زیست جهان متکثر شده تلقی نشوند، رسانه در چنین

شکل‌گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۹۷

شرایطی ضمن همسو شدن با چنین فضایی به بیگانگی شغلی آن کمک کرده است. در ابعاد درون سازمانی، منابع و مواد آموزشی که معلم با آنها درگیر است احساسی را در آن بوجود آورده است که فعالیت او از نظر علمی بازخوردی نداشته در چنین شرایطی او وارد چالش‌های بی‌پایانی شده که فرسودگی و دلزدگی شغلی را به همراه آورده است. نظام آموزشی در پاسخ به این شرایط اقدام به تاسیس انواع مدارس با اهداف متفاوت می‌کند تا تحت عنوان فعالیت‌های کنکوری از این فضای ناکارآمدی مواد آموزشی عبور کند.

۴.۶ شرایط مداخله‌گر موثر بر راهبردها

این شرایط عواملی را در بر می‌گرفتند که بر اتخاذ راهبردهای معلمان دخیل بودند. آنها عبارتند از انسداد از ارتقاء علمی، بی‌ارزش‌سازی قانون رتبه‌بندی، فقدان مشوق‌های مالی برای ادامه تحصیل، اداره شدن آموزش و پرورش به مثابه سازمانی بروکراتیک، قوانین زیادی در سازمان آموزش و پرورش وجود دارد که بر طبق یافته‌های پژوهش حاضر کارکردی‌های بیشتری داشته تا کارکرد مثبت. هر چه جنبه کارکردی این قوانین غالب شود، تمایل بیشتری برای اتخاذ راهبرد قوانین کارآمد وجود خواهد داشت. عدم اعمال مدرک تحصیلی دوم به شدت به فعالیت‌های معلم برای ادامه تحصیلی آسیب وارد کرده است و آنها از ادامه تحصیل بصورت سازمانی منع شده‌اند، قوانین دیگری از قبیل قانون رتبه‌بندی که در اسفندماه ۱۴۰۰ به منظور افزایش کیفی فرآیند تعلیم و تربیت، اعتلای کرامت و منزلت اجتماعی معلمان، استقرار نظام پرداخت‌ها بر اساس تخصص و شایستگی‌های تخصصی تصویب شد، بر طبق یافته‌های پژوهش حاضر از محتوا تهی شده است و با اجرای نامناسب هم اکنون در رسیدن به اهداف خود با چالش مواجه شده است بصورتی که سخن از اصلاح آن شنیده می‌شود. فقدان مشوق‌های سازمانی و مالی برای ادامه تحصیل به شدت در اتخاذ راهبرد نگاه آینده‌نگرانه و تزریق منابع مالی در سازمان آموزش و پرورش موثر بوده است. به تعبیر اندیشمندان جامعه‌شناسی سازمان، یکی از مهم‌ترین کارکرد‌های سازمان، فعالیت در جهت حفظ بقای خویش است این ایده به شدت در سازمان آموزش و پرورش دیده می‌شود.

بر طبق یافته‌های پژوهش حاضر معلمان احساس مثبتی نسبت به ساختار اداری ندارند چراکه آن را ساختاری کاملاً ستادی و بی‌اطلاع از چالش‌های درون مدارس می‌دانند که تبدیل به ماشین ارسال بخشنامه شده است.

۵.۶ راهبردهای مربوط به پدیده بیگانگی شغلی

راهبردهایی که در جهت پدیده بیگانگی شغلی، توسط معلمان اتخاذ شده است شامل «اجرای قوانین کارآمد»، «کنشگری پراگماتیستی»، «گفتمان رضایت» بوده است. بخش وسیعی از آنچه که باعث ایجاد پدیده مرکزی یعنی «بیگانگی شغلی» در بین معلمان شده است نشأت گرفته از قوانین ناکارآمد ساختاری است که مانع فعالیت معلمان بعنوان کنشگران اصلی عرصه تعلیم و تربیت شده است. قوانین و بخشنامه های آموزش و پرورش بعضاً متضاد، چالش برانگیز و محدود کننده معلمان بوده است، قانون رتبه بندی و آیین نامه ی اجرایی آن بیشتر از آنکه به علم، دانش و تخصص معلمان توجه داشته باشد، به مشارکت معلمان در فعالیت های بیرونی سازمانی آموزش و پرورش مانند خیریه ها، انجمن ها و فعالیت های جهادی تاکید داشته است چیزی که بر خلاف ماهیت قانون رتبه بندی بوده است. یا قانون عدم اعمال مدرک تحصیلی دوم و یا عدم اجرای قانون پرداخت ماهیانه حق التدریس های آموزش و پرورش باعث شده است معلمان در فعالیت های خود تنها قوانین با کارکرد بالا را مطمح نظر قرار دهند و به سمت سوق دادن قانون گزار به سمت تغییر دادن قوانین حرکت کنند. که این راهبرد از طریق انتقاد، پیشنهاد، عدم اجرای قوانین کژکارکرد، اعتراض مدنی تا اعتصاب فعالیت معلمان را از دهه ۸۰ شمسی مشاهده کرده ایم. هر چه ساختار اداری سازمانی از یک طرف، ساختار اجتماعی و رسانه ای از طرف دیگر شرایط را برای رخ دادن پدیده مرکزی بیشتر فراهم کنند نیروی معلمان برای واکنش به آن در طول ادوار مختلف بیشتر شده است. تمامی این راهبرد ها در جهت بازپس گیری قدرت سوژه محور عاملیت انسانی معلمان بوده است.

معلمان به دنبال فشارهای ایجاد شده کاری خود و همچنین انتظارات عملگرایانه از سوی والدین دانش آموزان و سازمان آموزش و پرورش، در قالب جامه عمل پوشاندن به ارمان های معلمی به فعالیت و تدریس پراگماتیستی برای کاهش فشارهای چندجانبه مبادرت می ورزد. تدریسی که محتوای خویش را به نحوی تعدیل می سازد تا با ساختارها در چالش جدی قرار نگیرد. علاوه بر این آنها به جهت جلب رضایت و اعتماد دانش آموزان، والدین و سازمان مدرسه وارد گفتمان رضایت شده و سعی در جلب رضایت آنان از طریق نمره دارند. گفتمان رضایت به دنبال فرا انتظارات منزلت زدای دانش آموزان و والدین آنها و همچنین سازمان مدرسه می تواند برای مقابله با بی قدرتی و بیگانگی معلمان کار ساز باشد.

۶.۶ پیامدهای راهبردها

پیامدها، نتیجه راهبردهایی هستند که که معلمان در مواجهه با پدیده مرکزی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر اتخاذ می‌کنند. در پژوهش حاضر می‌توان پیامدها را به دو دسته منفی و مثبت تقسیم‌بندی کرد. پیامدهای منفی شامل «تهی شدن فعالیت علمی معلم» و «بی تفاوتی آموخته شده» و پیامد مثبت شامل «اتکا به تعاملات همکاران» بوده است. در حقیقت می‌توان برای بیگانگی و بی‌قدرتی معلمان سه پیامد در نظر گرفت، به طور کلی بی‌قدرتی شغلی باعث بوجود آمدن بی‌تفاوتی آموخته شدن در فعالیت حرفه‌ای آنها شده است و بدین صورت فعالیت و کنشگری خویش را که ذاتاً حرفه‌ای علمی است را از ابعاد علمی تهی شده مشاهده می‌کنند، در چنین شرایطی معلمان فعالیت خویش را تنها به برقراری نظم در کلاس و ارائه نمراتی به مدرسه تقلیل یافته می‌بینند. همچنین با وجود آمدن چنین هژمونی‌ای از فعالیت در محیط کاری، می‌توان گفت بی‌قدرتی و بیگانگی شغلی باعث دلزدگی معلمان، افسردگی آنها در محیط کار و زوال صبرشان خواهد شد. اتکا به تعاملات همکاران بعنوان پیامد مثبت راهبردهای کاربردی معلمان در طول ساعات تدریس در مدارس برای سازماندهی بهتر رفتارها است. این امر تعامل و تعاون بین معلمان در دفتر مدرسه را افزایش می‌دهد و مقداری از فشار سیستم و فضای هژمونیک بروکراتیک سازمانی و عدم حمایتی اجتماعی را کاهش می‌دهد.

۷. نتیجه‌گیری

در دنیای کنونی مسئله از خودبیگانگی در فضاهای کاری بیشترین ظهور را داشته است. نتایج پژوهش‌های گوناگون نیز به طور اخص به پیدایش از خودبیگانگی در سازمان‌های مدرن تاکید داشته است، اما به بر ساخت ذهنی از خودبیگانگی با رویکرد کیفی - زمینه‌ای کمتر توجه داشته‌اند. تجربه‌های زیسته معلمان در کلاس‌های درس و سازمان آموزش و پرورش، سر آغاز درک هویت حرفه‌ای آنها و چگونگی نگاه آنها به این هویت حرفه‌ای است. بنابراین با تاکید بر سازمان آموزش و پرورش و با استفاده از رویکرد کیفی و روش نظریه بنیادی، چگونگی فرآیندهای شکل‌گیری از خودبیگانگی در بین معلمان شهر تهران مورد بررسی و کاوش قرار گرفت. فرآیندهایی امروزه در آموزش و پرورش بصورت هژمونیک در حال اجرا است که کنشگران اصلی عرصه تعلیم و تربیت یعنی معلمان را در اجرای فعالیت‌های حرفه‌ای خویش با چالش‌های جدی مواجه ساخته است. معلمان هستند که با تنگناها، چالش‌ها و تحولات نسلی و اجتماعی در تماس کامل قرار دارند پس کاملاً طبیعی می‌نماید که اهداف، برنامه ریزی

ها و چشم اندازهای ابلاغی این سازمان یا مشارکت معلمان تنظیم و تدوین گردد. این وظیفه امروز بر عهده شورای عالی آموزش و پرورش است که ریاست آن را رئیس جمهور بر عهده دارد. در بین اعضای این شورای ۱۹ نفره هیچ معلمی وجود ندارد. بنابراین در نهاد کلانی که وظیفه تعیین اهداف، خط و مشی و تدوین کتب درسی را بر عهده دارد هیچ گونه مشارکتی معلمان ندارند. بازخورد چنین شرایطی، در جامعه معلمان تصوراتی عدم حمایت سازمانی را ایجاد کرده است. یعنی ما شاهد یک جامعه معلمان هستیم و یک جامعه تصمیم سازان و تصمیم گیران برای این معلمان. بر مبنای نتایج پژوهش، معلمان احساس حمایت سازمانی در حوزه معیشتی و قانونی را ندارند. مقوله نارضایتی های مالی امروزه در صدر عوامل تاثیرگذار بر فعالیت معلمان بوده است. شان زدایی رسانه از جایگاه معلم بعنوان مقوله زمینه ای اول بسیار بر پدیده مرکزی موثر بوده است، رسانه امروزه در فیلم ها و سریال ها و شبکه های مجازی در حال ساخت نمونه ای از معلمی است که به شدت درگیر مسائل معیشتی و زندگی سطح پایین بوده است به نحوی که فعالیت حرفه ای او می تواند توسط هر شخص دیگری انجام بگیرد. در کنار این عوامل، ذات جامعه مدرن یک ویژگی اساسی را در دل خود دارد و آن تکثر منابع هویت بخش در جامعه است که به دنبال تکثر زیست جهان ها اتفاق افتاده است. نسل جوان که مخاطب اصلی معلمان در مدارس هستند، معلمان را تنها منبع هویت بخشی، آگاهی بخشی و ترویج علم و دانش نمی شناسند و این برای هویت حرفه ای تاریخی معلمان به شدت آسیب زا بوده است. مقوله ی دیگری که به آسیب زا بودن تکثر منابع هویتی کمک کرده است، ناکارآمدی مواد آموزشی و محتوای درسی بوده است. بر طبق نتایج پژوهش حاضر، یکی از علل تکثر مدارس در کشور، همین ناکارآمدی محتوای آموزشی است. انسداد در ارتقاء علمی از طریق عدم اعمال مدرک تحصیلی دوم، بی ارزش سازی قانون رتبه بندی از طریق تهی سازی ابعاد مالی آن برای معلمان از جمله مقوله های مداخله گری بودند که در علل زمینه ای تاثیر شگرفی داشته اند. یکی از مهم ترین بخش های هر مدل پارادایمی راهبردهایی است که کنشگران در تعاملات خویش در میدان در مواجهه با پدیده مرکزی در پیش می گیرند است. بر طبق یافته های پژوهش حاضر، معلمان در این شرایط تنها با اجرا و بکار بستن قوانین کارآمد و بخشنامه های با کارکردی به نفع عاملیت خویش سعی در به چالش کشیدن و تعدیل این اوضاع بیگانگی حرفه ای دارند. در عرصه تدریس نیز سعی دارند با تدریس گاهاً مصلحت گرایانه و عمل گرایانه بخشی از تصور خویش در مورد بی تفاوتی شغلی را مورد بازاندیشی قرار دهند. در مواجهه با فشارهای والدین و کادر اداری مدرسه در مورد نمره دادن به دانش

شکل‌گیری از خودبیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۳۰۱

آموزان بجای رفتارهای چالش برانگیز با آنها بصورت اختیاری و از روی رضایت با آنها وارد گفت‌وگو رضایت شده و همسو با آنها حرکت می‌کنند تا درگیری ذهنی کمتری را تجربه کنند. بدین طریق معلم از روی اراده وارد ساختار هژمونیک بیگانگی ساز سازمانی می‌شود و رفتارهای مورد انتظار سازمان را که همان رفتارهای بیگانگی ساز هستند را با میل انجام می‌دهند، علت این رضایت هم عدم امید به اصلاح آن از یک طرف و از سوی دیگر گریز از درگیری‌های ذهنی با سازمان می‌باشد. پیامدهای چنین راهبرد شامل مقوله‌های مثبت و منفی بوده است، نتیجه تدریس پراگماتیستی و گفت‌وگو رضایت در یک وضعیت تهی شدن فعالیت حرفه‌ای معلم از محتوای علمی اصیل است که شرط اول کار اصیل است و فعالیت معلم را به سمت فعالیت کارمند محور و روزمره فاقد محتوا می‌برد، که بازخورد آن بی تفاوتی آموخته شده است نسبت به شرایط جاری سازمان، مدارس، محتوای آموزشی و مسائل عدم مشارکت و عدم حمایت است. در سوی مقابل پیامد مثبتی دارد که همانا اتکا به تعاملات مثبت با همکاران در طول مدت حضور در مدرسه و افزایش ارتباطات با آنها و حس همزاد پنداری همگانی این جامعه با یکدیگر می‌باشد. در مجموع به نظر می‌رسد تغییر وضعیت معلمان علاوه بر ایجاد حمایت‌های معیشتی رفاهی نیازمند سیاست‌گذاری‌های فرهنگی اجتماعی است که هم ناظر به حفظ منزلت آنان باشد و هم بر حسب روابط نسل‌های جدید دانش‌آموزان با مدرسه و اولیا، آن، مشارکت بیش از پیش معلمان در طراحی دروس، سازوکارهای تعلیم و تربیت و حتی سازه‌های محیطی را از طریق تخصیص حقوق و وظایف مدون موجب شده و آنان را در این مسیر مورد تشویق قرار دهد.

کتاب‌نامه

- افراسیابی، حسین. مداحی، جواد (۱۳۹۵). «بازنمایی و تبیین نقش اوقات فراغت در اعتیاد به سیگار در بین دانشجویان». فصلنامه رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۲۶
- افراسیابی، حسین؛ جمشیدی، بهنام؛ قدرتی، حسین (۱۳۹۲)، مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس» فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۴۹.
- ایمان، محمد تقی؛ مرادی، علی (۱۳۹۶). بررسی تاثیر از خودبیگانگی اجتماعی در مسئولیت اجتماعی، مورد مطالعه: کارکنان شرکت نفت کرمانشاه، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۳
- ایمان، محمد تقی؛ جلائیان، وجیهه (۱۳۸۹). بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان، جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۱
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل، چاپ اول، تهران: سمت

۳۰۲ جامعه‌پژوهی فرهنگی، سال ۱۵، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۳

- گودرزوند چگینی، نوین اشرف و علوی صائب (۱۳۹۳). عوامل تاثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۵
- موسوی، سید کمال. حیدرپورمند، سکینه (۱۳۹۴). معمای بیگانگی در اندیشه اجتماعی، تهران: دانشگاه شاهد
- فروم، اریک (۱۳۹۵). انسان برای خویشتن، ترجمه اکبر تبریزی، تبریز: بهجت
- فونک، راینر (۱۳۹۵). اریک فروم: شجاعت بودن، ترجمه طاهره محمدعلیزاده، تهران: آشیان
- دعایی، حبیب الله؛ برجعلی، شهلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت. چشم انداز مدیریت دولتی، ۳، ۶۳-۷۷
- رستگار، خالد. کاوه، مهدی (۱۳۹۳). بررسی عوامل جامعه شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی. فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی ایران، دوره ۲، شماره ۳. ۴۶۷-۴۳۹
- لهسایی زاده، عبدالعلی؛ منصوریان، کریم (۱۳۷۸). بررسی رضایت مندی شغلی درباره عوامل اجتماعی، اقتصادی و جمعیتی. نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۳، ۱۸۸-۱۶۱
- ویر، ماکس (۱۳۷۴). اقتصاد و جامعه، ترجمه جمعی از مترجمان، تهران: مولی
- مارکس، کارل (۱۳۷۸). دست نوشته های اقتصادی و فلسفی ۱۸۴۴، ترجمه مرتضوی، تهران: آگه
- کوزر، لوئیس (۱۳۹۹). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی
- وحید، فریدون. حقیقتیان، منصور. بزمی، مهناز (۱۳۹۳). ارزیابی جامعه شناختی بیگانگی شغلی و تاثیرات آن بر فرهنگ سازمانی در سازمان های آموزشی (مورد مطالعه آموزش و پرورش مشهد) فصلنامه جامعه شناسی کاربردی شماره ۲۵.
- کرایب، یان (۱۳۹۶). نظریه اجتماعی مدرن، ترجمه عباس مخبر، تهران: آگه
- مارشال، کترین، رس من، گرچن (۱۳۷۷). روش تحقیق کیفی، ترجمه علی پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- محسنی تبریزی (۱۳۷۳). بیگانگی: مانعی برای مشارکت و توسعه؛ فصلنامه تحقیقاتی فرهنگی تهران، سال اول شماره ۱
- میری، سیدجواد. خرمی نژاد، مهرنوش (۱۳۹۸). بازخوانی انتقادی سیاست گذاری های آموزشی در ایران معاصر. تهران: نقد فرهنگ
- فکوهی، ناصر (۱۳۷۸). خشونت سیاسی. تهران: پیام امروز با همکاری نشر قطره

Aminah, Ahmad. (1997), Work-Family Conflict and Social Support, Pertanika Journal of Social Science and Humanities. Volume5. Number93-101

Albert, A, & Kormos, J. (2011). Creativity and narrative task performance: An exploratory study. Journal of Research in Language Studies, , Volume 61.Number 73-99.

شکل‌گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۳۰۳

- Aubo, Caroline, (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 22, Number 484.
- Corbin,Julit&Anselm, Strauss(1990). *Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*
- Kartal, Nazan. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*. Volume 11. Number 251-259.
- Kalleberg, Arne & Olsen, Karen (2009), "Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway. *journal of Acta Sociologica*. Volume52. Number99-116
- Levinson, D & Cookson, W & Sadovnik ,A(2002) , *Education and sociology: an Encyclopedia*. Published by Routledge
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory, *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*. Volume 16. Number 250-279
- Zhang, X,& Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*. Volume 53. Number 107–28.

