

# طراحی الگوی ارتقای منزلت اجتماعی معلمان با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای

رضا بهشتی باویل<sup>۱</sup>

کرم الله دانش فرد<sup>۲</sup>

سراج الدین محبی<sup>۳</sup>

هدف از پژوهش حاضر، طراحی الگوی ارتقای منزلت معلمان با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای در آموزش و پرورش است. روش پژوهش آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی از تکنیک تحلیل مضمون با رویکرد نظریه برخاسته از داده‌ها استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل دست‌اندرکاران سند تحول بنیادین و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی بود که مصاحبه با ۱۵ نفر تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد. نتایج با تکنیک تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری در بخش کمی کلیه معلمان متوسطه اول مدارس دولتی شهر تهران، مجموعاً ۶۹۴۳۴ نفر در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. براساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مصاحبه‌ها، در بخش اول ۱۳ مؤلفه اصلی تضمین کیفیت شناسایی شدند که عبارتند از: توجه به جایگاه نیروی انسانی (نیازهای اجتماعی، نیازهای روانی، احساس رضایتمندی، اعتماد)، طبقه اجتماعی (عوامل: سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، خانوادگی، مذهبی، اقتصادی)، توسعه مشارکت در حرفه معلمی (مشارکت ستادی، مشارکت جامعه، مشارکت معلمان و مدیران). به‌منظور اعتباربخشی به الگوی تضمین کیفیت، از دو روش کمی (پرسشنامه) و کیفی (تشکیل گروه کانونی) بهره گرفته شد و الگو به‌صورت مفروض ارائه شد. با توجه به مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۸۰ گویه تدوین شد که پایایی آن با اجرای مقدماتی و به‌روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸، به‌دست آمد. تحلیل عاملی مرتبه دوم حاکی از آن بود که زیرمؤلفه‌های هر یک از مؤلفه‌ها به‌طور معناداری مؤلفه‌ها را پیش‌بینی می‌کنند و الگوی ارائه‌شده از اعتبار لازم برای هدف پژوهش برخوردار است.

**کلید واژگان:** ارائه الگو، ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان، جایگاه حرفه‌ای معلمان، آموزش و پرورش.

## ۱- بیان مسأله

امروزه مدیران در هر سطحی که به اداره امور کارکنان خود می‌پردازند، با همکارانی سروکار دارند که حالت‌ها، سلیقه‌ها و روحیاتشان تأثیری گسترده بر عملکرد عمومی سازمان یا مؤسسه آن‌ها دارد. در این میان افرادی که دل به کار نمی‌دهند و شور و اشتیاق و انگیزه‌ای برای انجام وظایف خود ندارند، بیشترین آسیب را به اهداف و برنامه‌های مدیران وارد می‌آورند؛ زیرا انگیزه افراد مستقیماً با اثربخشی و عملکرد آنان ارتباط دارد. در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. (ژانگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳). عوامل متعددی در کارآمدی و موفقیت یک نظام و سازمان دخیل هستند که نیرو و منابع انسانی از مهم‌ترین این عوامل محسوب می‌شوند. منابع انسانی به‌ویژه مدیران سازمان‌ها همیشه در شکست‌ها و موفقیت‌های سازمان‌ها تأثیر به‌سزایی داشته‌اند. منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان‌ها، از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد؛ چرا که ماهیت کار در آموزش و پرورش، کار با انسان‌ها و پرورش آن‌ها می‌باشد. در میان منابع انسانی، جایگاه حرفه‌ای معلمان، نقش ممتاز و برجسته‌تری از سایر افراد می‌باشد؛ به‌طوری‌که می‌توان گفت موفقیت نظام

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات، مرکز بین‌المللی واحد قشم

anjoman253@gmail.com

daneshfard@srbiau.ac.ir

۲- دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، مدیریت اقتصاد (نویسنده مسئول)

Mohebi.abcd@gmail

۳- دکتری مدیریت دولتی (مدیریت منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

۴- Zhang, H., Lee, I., Ali, S., DiPaola, D., Cheng, Y., & Breazeal, C

آموزش و پرورش تا حدود زیادی به کارآمدی معلمان بستگی دارد. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیرقابل انکار می باشد. منبع انسانی به عنوان مهم ترین، گران ترین و باارزش ترین سرمایه یک سازمان محسوب می شود. بخش های صنعتی و اقتصادی به طرف بنیادی ترین بخش هر کشور یعنی آموزش و پرورش کشیده شده و تغییر و تحول عظیمی را به وجود آورده است. (شاکری، پوربافرانی، هوشی السادات ۲۰۲۳) از نظر وانهیل و کوک<sup>۱</sup>، برای بررسی نظام آموزشی یک کشور کافی است ببینیم معلم در درون نظام آموزشی، چه جایگاهی دارد، زیرا اعتبار یک نظام آموزشی به اعتبار و مقام معلم آن نظام وابسته است. (قاسمی نژاد و اسماعیلی، ۱۳۸۳). رهایی از کاستی ها و ناکارآمدی های موجود و دستیابی به آموزش و پرورش پویا، موفق و اثربخش؛ نیازمند تحول عمیق و ریشه ای در این نهاد گسترده و سرنوشت ساز است تا با بازخوانی و بازتولید تمام عوامل مؤثر و پیدا و پنهان این نظام، بتوان با استفاده بهینه از فرصت ها، منابع و امکانات، تحقق اهداف را تسهیل و تسریع کرد. به گمان بسیاری از صاحب نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره وری پایین رنج می برد. کاستی ها و ناکارآمدی های نظام آموزش و پرورش موجب گردیده تا در سال های گذشته، تحول بنیادین در آموزش و پرورش مطرح و سندی نیز برای آن تدوین گردد. در این سند نیز اشاره به کاستی های نظام آموزش و پرورش کشور شده است. (سلیمانی، نادر و همکاران ۱۳۹۰). در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش عنوان شده است که اگرچه در سه دهه گذشته تلاش های وافر و قابل تقدیری از طرف مسئولان و دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت برای بهبود و اصلاح نظام آموزشی کشور به عمل آمد که خوشبختانه نتایج مثبت و مفیدی نیز بر جای گذاشته است؛ ولی هنوز آموزش و پرورش با چالش های جدی روبه رو است و برون داد آن در طراز جمهوری اسلامی ایران و پاسخگوی تحولات محیطی و نیازهای جامعه نمی باشد.

مطالب ارائه شده بیانگر نقش حساس نیروی انسانی در آموزش و پرورش به ویژه معلمان در فرآیند تعلیم و تربیت است. شواهد و بسیاری از اظهار نظرهای متخصصان و صاحب نظران دال بر وضعیت نامطلوب آموزش و پرورش کشور می باشد. خنیفر (۱۳۸۹) معتقد است که متأسفانه آموزش و پرورش موجود کشور به دلایل مختلف، توانایی پاسخگویی به نیازهای جامعه در راستای اهداف و آرمان های بلند انقلاب اسلامی را ندارد و در تربیت نیروی انسانی در طراز جمهوری اسلامی با مشکلات نظری و عملی فراوانی روبرو است. در میان منابع انسانی، جایگاه حرفه ای معلمان، نقش ممتاز و برجسته تری از سایر افراد می باشد؛ به طوری که می توان گفت موفقیت نظام آموزش و پرورش تا حدود زیادی به کارآمدی معلمان بستگی دارد. اهمیت موضوع مورد بحث به این سبب است که منزلت اجتماعی و حرفه ای معلمان در امر تدریس، به طور مستقیم با کیفیت آموزش در هر کشوری رابطه دارد (جهانگیر شاه، ارشادعلی و ایتبارخان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲) و نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیرقابل انکار می باشد و حتی بخش های صنعتی و اقتصادی به طرف بنیادی ترین بخش هر کشور یعنی آموزش و پرورش کشیده شده و تغییر و تحول عظیمی را به وجود آورده است. (فرستخواه، ۱۳۸۷)

## ۲- ادبیات پژوهش

### ۲-۱- ادبیات تجربی پژوهش

| ردیف | پژوهشگر                  | عنوان پژوهش                                                                                                     | خلاصه نظرات و نتایج                                                                                                                                          |
|------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱    | برومند و ظروفی<br>(۱۳۹۶) | بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مرتبط با میزان منزلت اجتماعی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان آباد | منزلت اجتماعی و رضایت شغلی دبیران در حد متوسط می باشد. همچنین بین متغیرهای احساس محرومیت، بیگانگی از کار، امنیت شغلی و جایگاه شغلی رابطه معناداری وجود دارد. |

1- Vanhill&cook

2- Jehangir Shah, Arshad Ali, & Itabar Khan

|   |                             |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۲ | طلاوردی، شیر و محسنی (۱۳۹۵) | عوامل اجتماعی مؤثر در انگیزش و ارتقاء شغلی کارکنان وزارت نفت                          | نتایج پژوهش بیانگر همبستگی و رابطه معنادار انگیزش و ارتقاء شغلی با مؤلفه‌های عوامل اجتماعی می‌باشد.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ۳ | اصغری (۱۳۹۵)                | بررسی رضایت شغلی و منزلت اجتماعی و اقتصادی اعضای هیأت علمی در ایران                   | توجه به ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی از شاخص‌های موردتوجه اعضای هیأت علمی بوده است. همچنین حقوق و مزایا، فراهم کردن شرایط ارتقا و پیشرفت، داشتن استقلال و اختیار در اداره دانشگاه، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، تأمین تسهیلات و امکانات رفاهی، ارتقای منزلت اجتماعی و از دیگر مؤلفه‌های مؤثر در ایجاد و حفظ رضایت شغلی اعضای هیأت علمی است. نتیجه نهایی پژوهش حاکی از رضایت متوسط اعضای هیأت علمی در ایران است. |
| ۴ | کلدی و عسگری (۱۳۹۴)         | میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی تهران                                           | متغیرهای سطح تحصیلات معلمان و قصد معلمان برای ماندن در موقعیت کنونی شغلی، از متغیرهای قابل پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان است. در نهایت در این تحقیق ۷۶/۵ درصد معلمان رضایت شغلی، راضی یا خیلی راضی و ۹ درصد ناراضی یا خیلی ناراضی بوده‌اند.                                                                                                                                                                                                |
| ۵ | عزیزی و زندی پور (۱۳۹۳)     | بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی - ارتباط بر منزلت اجتماعی و شغلی کارکنان سایا یدک | آموزش مهارت‌های اجتماعی - ارتباطی بر منزلت اجتماعی و شغلی، مهارت ابزار وجود و مهارت‌های مقابله‌ای کارکنان اثربخش بوده است. لذا آموزش این مهارت‌ها به شیوه‌های مختلف حضوری و رسانه‌ای توصیه می‌شود.                                                                                                                                                                                                                                      |
| ۶ | معبودی (۱۳۹۳)               | بررسی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی حرفه معلمی از دیدگاه معلمان متوسطه استان مازندران   | مؤثرترین عامل ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان عامل مادی و معیشتی آنان نیست بلکه اصلی‌ترین عامل در بین عوامل اقتصادی متوازن بودن درآمد ماهیانه معلمان نسبت به سایر سازمان‌ها و در بین عوامل اجتماعی فراهم بودن امکانات اقامت و پذیرایی در مسافرت‌ها و در بین عوامل فرهنگی ارج نهادن به ارزش‌های معلم در جامعه و در بین عوامل فردی درستکاری معلمان بوده است.                                                                                  |
| ۷ | هارگروس (۲۰۱۹)              | منزلت اجتماعی و پرستیژ حرفه‌ای معلمان                                                 | معلمان با مسائل مختلفی مواجه هستند که سبب تضعیف منزلت اجتماعی آن‌ها شده است. حقوق و دستمزد پایین معلمان در برخی کشورها، دو شغله بودن معلمان، مسائل و مشکلات روان‌شناختی، استرس کاری، سیاست‌های کلان ناکارآمد و چهره اجتماعی نامناسب اجتماعی از جمله این                                                                                                                                                                                 |

|    |                                         |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                         |                                                                                                            | عوامل است که منزلت اجتماعی معلمان را به خطر انداخته است.                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ۸  | کیم <sup>۱</sup> و دیگران<br>(۲۰۱۹)     | تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد محیطی                                  | منزلت سازمانی به طور قابل توجهی ارزش های عملکردی، رضایت اقتصادی، اجتماعی و مالی را تحریک می کند. ارزش های (عملکردی، رضایت اقتصادی، مالی و اجتماعی) نیز بر وفاداری تأثیر می گذارد.                                                                                                                                              |
| ۹  | سلن و همکاران<br>(۲۰۱۷)                 | بررسی انعطاف پذیری اشتغال و امنیت شغلی به عنوان عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی کارگران لهستانی و دانش کارگران | عدم امنیت شغلی مؤثرترین عامل در مدل منزلت اجتماعی و شغلی برای همه کارکنان است. با این حال، این تأثیر بسته به ترتیبات اشتغال متفاوت است.                                                                                                                                                                                        |
| ۱۰ | ویلکزینسکا،<br>باتورسکی و سلن<br>(۲۰۱۷) | بررسی انعطاف پذیری اشتغال و امنیت شغلی به عنوان عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی                                | عدم امنیت شغلی مؤثرترین عامل در مدل منزلت اجتماعی و شغلی برای همه کارکنان است. با این حال، این تأثیر بسته به ترتیبات اشتغال متفاوت است.                                                                                                                                                                                        |
| ۱۱ | ایجاز (۲۰۱۶)                            | بررسی ارتباط صفات پنج عامل شخصیتی با منزلت اجتماعی و شغلی در میان کارمندان بانکداری در پاکستان             | ویژگی های شخصیتی برونگرایی (۰/۴۴۷) و گشودگی به تجربه (۰/۴۶) رابطه مثبت و معنادار با رضایت شغلی دارند، در حالی که روان همبستگی منفی (۰/۵۷۶-) است. کارکنان مسن تر، شادتر و راضی تر از (نسبت) کارکنان جوان هستند. به طور مشابه کارکنان متأهل از سطح رضایت شغلی و جایگاه حرفه ای و اجتماعی بالا از کارکنان مجرد برخوردار بوده اند. |
| ۱۲ | جهانگیری و علمی<br>(۲۰۱۵)               | عوامل اجتماعی مرتبط با ارتقای منزلت اجتماعی معلمان مقطع متوسطه مشکین شهر از دیدگاه خود معلمان              | میزان حقوق و مزایای دریافتی معلمان، میزان دسترسی معلمان به امکانات رفاهی، میزان عضویت معلمان در تشکلهای صنفی، میزان اعتماد اجتماعی شهروندان به معلمان، میزان توجه رسانه ها به جایگاه معلم و افزایش مهارت های معلمان از جمله عوامل مؤثر بر بهبود منزلت اجتماعی معلمان است.                                                      |
| ۱۳ | بلکبورن و<br>رابینسون (۲۰۱۴)            | ارزیابی کارآمدی و رضایت اجتماعی و شغلی معلمان                                                              | سه بعد کارآمدی یعنی مشارکت دانش آموز، تجارب آموزشی و مدیریت کلاس درس هر کدام نیز با رضایت اجتماعی و شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری دارند.                                                                                                                                                                                   |
| ۱۴ | هلمر و دیگران<br>(۲۰۱۳)                 | رابطه بین سبک های رهبری و رضایت شغلی و حرفه ای معلمان                                                      | معلمان کمتر به وسیله حقوق و مزایا خوشنود می شوند و گروه همکاران بیشتر باعث رضایت آنان می شود. در این پژوهش رضایت حرفه ای و شغلی معلمان همبستگی معنی داری با سبک رهبری نداشت.                                                                                                                                                   |

|    |           |                                 |                                                                                                                                                |
|----|-----------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۵ | لی (۲۰۱۲) | پایگاه اجتماعی معلمان در تایوان | برخی مسائل از جمله توانایی آموزشی، پردغدغه بودن شغل معلمی، درآمد کم و زیاد بودن انتقاد به آموزش و پرورش سبب کاهش منزلت اجتماعی معلمان می گردد. |
|----|-----------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

با توجه به تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج از کشور به این نتیجه می رسیم که همه این تحقیقات به خوبی مؤلفه های مؤثر بر منزلت اجتماعی را بررسی کرده اند؛ اما در هیچ کدام از این تحقیقات چارچوب نظری برای عوامل تأثیرگذار بر منزلت اجتماعی تدوین نشده است و تنها به پرداختن به نظریه های منزلت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن بسنده نموده اند. در تحقیق حاضر علاوه بر تعیین چارچوب نظری مدون برای نحوه ی تأثیرگذاری عوامل در نظر گرفته شده بر منزلت اجتماعی معلمان، الگوی منزلت اجتماعی معلمان طراحی و ارائه خواهد شد.

## ۲-۲- ادبیات نظری پژوهش

تعلیم و تربیت انسان از بدو پیدایش، مورد توجه بوده؛ اما اهمیت آن در قرون اخیر به طور فزاینده ای آشکار گردیده است. در حال حاضر آموزش و پرورش کلید توسعه جوامع، محسوب می شود و موفقیت و سعادت ملت ها به کیفیت تعلیم و تربیت آن ها بستگی دارد. بدون تردید آینده هر کشوری را می توان از سیمای کنونی آموزش و پرورش آن دریافت. (غلامی، ۱۳۷۹) و به همین خاطر، در میان نهادها و ساختارهای اجتماعی، نهاد آموزش و پرورش، اولویت و اهمیت بیشتری دارد و در درون این نهاد، اولویت اول، باید به معلم تعلق بگیرد؛ چون کارگزار اصلی تعلیم و تربیت، معلم است و تحقق اهداف متعالی نظام تعلیم و تربیت با واسطه معلم صورت می گیرد. (مهرمحمدی، ۱۳۷۹) و منشأ ایجاد هر گونه تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش را باید در جایگاه و اعتبار محوری معلم جستجو کرد. (راماناتان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷، ص ۲). مهم ترین رکن هر نظامی را نیروی انسانی تشکیل می دهد که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. در عصر حاضر، تغییرات سریع از یک طرف و تلاش برای دستیابی به منابع رقابتی از طرف دیگر، سبب شده است که توجه به منابع انسانی که اساسی ترین منبع رقابتی سازمان ها هستند، افزایش یابد. چراکه تنها منبعی که قابل تقلید از سوی دیگر رقبا نمی باشد، منابع انسانی است. با توجه به این مهم، منزلت و توانمندسازی این منبع حیاتی، مستلزم ایجاد راهبردها و ساختارهایی است که بتواند با مدیریت صحیح پیشرفت و توسعه را به ارمغان آورد. منزلت معلم یکی از موضوعات بسیار اساسی است که باید هنگام بررسی مسائل نظام آموزشی در نظر گرفته شود. منزلت درک شده معلمان به منزله شاخص چگونگی ارزش گذاری آموزش در یک جامعه و ارزش کل آن عمل می کند. افزون بر این، برداشت ما از معلمان دارای تأثیری بر چگونگی عملکرد نظام آموزشی، مسئولیت و اعتماد ما نسبت به معلمان و چگونگی اصلاح نظام آموزشی ماست. (فو و وانگ، ۲۰۰۲). اگرچه در سه دهه گذشته تلاش های وافر و قابل تقدیری از طرف مسئولان و دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت کشور ایران برای بهبود و اصلاح نظام آموزشی کشور به عمل آمد و اقداماتی در راستای ارتقاء منزلت و جایگاه حرفه ای معلمان صورت پذیرفت که خوشبختانه با تصویب سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش، نتایج مثبت و مفیدی نیز بر جای گذاشت اما همچنان آموزش و پرورش با چالش های جدی روبه رو است و برون داد آن در طراز جمهوری اسلامی ایران و پاسخگوی تحولات محیطی و نیازهای جامعه نبوده و معلمان از وضعیت معیشت خود ناراضی اند. به عبارتی درحالی که معلمان بعضی کشورها از حقوق بالا و شرایط کار راحت برخوردارند، در جایی دیگر، معلمان باید برای امرار معاش، دو شغل داشته باشند یا اینکه ماه ها حقوقی دریافت نکرده باشند (هارگریوز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). مطالب بالا بیانگر نقش حساس نیروی انسانی در آموزش و پرورش به ویژه معلمان در فرآیند تعلیم و تربیت است. اهمیت تعلیم و تربیت به عوامل آن قابل تعمیم است و در میان عوامل تعلیم و تربیت «معلمان» مهم ترین عامل تلقی می شود. «در

<sup>۱</sup> - Ramannathan

<sup>۲</sup> - Hargreaves

حقیقت، هیچ کشوری نمی‌تواند از سطح معلمانش بالاتر رود» (خدایاری، سیاوش و همکاران ۱۳۹۴). جامعه آماری که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرد یکی از این سازمان‌هاست و مسائلی که این سازمان از آن رنج می‌برد به مانند سایر سازمان‌های ایرانی می‌باشد و نگرانی مدیران در مورد عدم انگیزه و نداشتن چشم‌اندازی برای منزلت اجتماعی و بدون ارتقاء جایگاه حرفه‌ای و شغلی و داشتن کارکنانی بدون خلاقیت و منفعل برای نهادی که مسئولیت آموزش و پرورش نسل آینده‌ساز کشور را بر عهده دارد، یکی از مسائل بزرگ جامعه است. لذا براساس مباحث مطرح شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به عوامل مؤثر بر ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان و ارائه مناسب‌ترین و جامع‌ترین الگوی ارتقاء این منزلت با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش است؛ چرا که طراحی الگو، به برنامه‌ریزی مدیران و سرپرستان برای حل یکی از بزرگ‌ترین مسائل جاری در کشور کمک خواهد نمود و طراحی الگوی یاد شده از جنبه‌های ۱- نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان؛ ۲- منزلت اجتماعی و بهره‌وری سازمانی قابل توجه می‌باشد؛ زیرا با کشف علل تأثیرگذار در منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه‌ای و شغلی و اعمال مداخله‌هایی برای بهبود این علل در ابعاد گوناگون، رضایت شغلی معلمان را افزایش خواهد داد تا به سطوح بالاتری از پیامدهای مثبت و سطوح پایین‌تری از پیامدهای منفی بیانجامد و توجه به این قشر زحمتکش در جامعه ایران اسلامی و جایگاه آنان در نظام تعلیم و تربیت به نیازهای آموزشی کشور که نتایج آن، کاربردهای گوناگون از قبیل انتخاب برنامه‌های توسعه کیفی آموزش، بهبود وضعیت معیشتی معلمان، ارزیابی عملکرد، ارتقاء رشد و توسعه جامعه را به دنبال خواهد داشت، پاسخ خواهد داد. شایان ذکر است در سازمان آموزش و پرورش کشور تاکنون به تدوین الگوی ارتقای منزلت اجتماعی با رویکرد بهبود جایگاه اجتماعی معلمان، کمتر و انگشت‌شمار پرداخته شده است.

### ۳- روش پژوهش

از منظر روش گردآوری اطلاعات، از رویکرد آمیخته اکتشافی-متوالی استفاده شده است. منطق ترکیب دو نوع اطلاعات این است که با روش‌های کمی و کیفی به‌تنهایی نمی‌توانیم ماهیت مسئله را به‌خوبی درک کنیم و روند و جزئیات شرایط مسئله پیچیده‌ای مانند منزلت اجتماعی را که در زمینه‌ای خاص انجام می‌گیرد تعیین کنیم. براساس هدف، روش پژوهش حاضر، کاربردی است، زیرا هدف آن بود که مؤلفه‌های منزلت اجتماعی شناسایی و الگوی متناسب با آن ارائه شود.

### ۳-۱- بخش کیفی پژوهش

در بخش کیفی از روش نظریه برخاسته از داده‌ها و از طرح نوحاسته گلپرو استروس<sup>۱</sup> استفاده شد. (بازرگان، ۱۳۹۶) و برای استخراج الگوی منزلت اجتماعی معلمان از تحلیل مصاحبه‌ها استفاده شده است. به عبارت دیگر براساس ذهنیات و ساختارهای شناختی موجود در افکار افراد مورد مطالعه، سعی شده که مؤلفه‌ها و عناصر منزلت اجتماعی معلمان شناسایی شوند. جامعه مورد بررسی در این بخش شامل کلیه صاحب‌نظران و متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت آموزش و پرورش و کلیه دست‌اندرکاران و کارشناسان سند تحول بنیادین و کلیه اسناد منتشرشده در ارتباط با سند تحول بود.

روش نمونه‌گیری، از نوع هدفمند بود. این افراد با هدفی خاص (آشنایی با ساختار معلمی) انتخاب شدند. پس از انجام دادن ۱۵ مصاحبه اشباع نظری اطلاعاتی حاصل شد. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود. برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون و الگوی دپوی و گیتلین<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) استفاده شد. که روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش و الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این رویکرد، خاص مطالعات میدانی است و مراحل شش‌گانه آن عبارتند از: آشنایی با داده‌ها، کدگذاری‌ها، جستجو برای مضامین، مرور مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضمون و نگارش. برای اطمینان از پایایی ابزارهای مصاحبه‌ها و تحلیل آن‌ها از دو روش باز

1- Glaser, B. G., & Strauss, A.

2- Depoy, E. and Gitlin, L.

کدگذاری پژوهشگر و باز کدگذاری توسط کدگذار دیگر بهره گرفته شده است. از روش روایی محتوایی نیز برای تعیین روایی سؤالات مصاحبه استفاده شده است.

### ۳-۲- بخش کمی پژوهش

در بخش کمی، از روش پژوهش توصیفی استفاده شده است، زیرا هدف آن بود که الگوی تدوین شده در مرحله کیفی اعتباریابی شود. جامعه آماری این بخش شامل معلمان مدارس متوسطه اول شهر تهران که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ در مدارس دولتی این شهر مشغول به کار بودند. تعداد این معلمان ۶۹۴۳۴ نفری با شد. جهت اجرای پرسشنامه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد. برای این منظور ابتدا مناطق آموزش و پرورش شهر تهران به چهار منطقه شمال، جنوب، غرب و شرق تقسیم و سپس از هر منطقه جغرافیایی، دو منطقه آموزش و پرورش به صورت تصادفی انتخاب شده است. در مرحله بعد نیز از هر منطقه آموزش و پرورش تعدادی مدرسه به صورت خوشه‌ای تصادفی انتخاب و پرسشنامه توسط معلمان هر مدرسه تکمیل و بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه برای گروه‌های معلمان ۲۸۰ نفر به دست آمد. ابزار گردآوری داده‌ها در این بخش، محقق ساخته با سؤالات بسته پاسخ بود که با بهره‌گیری از نتایج بخش کیفی و بر مبنای الگوی پیشنهادی پژوهش ساخته شد. طیف لیکرت (۵ درجه‌ای) برای این پرسشنامه در نظر گرفته شد. بر اساس تأیید متخصصان، ابزار لازم برای سنجش مؤلفه‌ها تدوین شد. برای تعیین روایی، ۱۵ نفر مصاحبه‌شونده محتوا بر اساس شاخص نسبت روایی محتوایی، بررسی شد. بر اساس محاسبات، مقدار این شاخص در همه گویه‌ها بالای ۰/۳۳ بدست آمد و این مقادیر، از نقطه نظر مناسب بودن، قابل قبول بودند. (دلور، ع. زهرا کار، ک. ۱۳۹۶). میزان پایایی کل پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرانباخ ۰/۸۸ به دست آمد. همچنین پایایی تمام مؤلفه‌ها بالای ۰/۶۵ به دست آمد.

### ۴- تحلیل تجربی:

#### ۴-۱- یافته‌های پژوهش

به منظور شناسایی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی ارتقای منزلت اجتماعی، ابتدا از روش پژوهش کیفی استفاده شده است. در تحلیل کیفی، مصاحبه‌های انجام گرفته و نیز اسناد مورد مطالعه، مورد تحلیل مضمون قرار گرفته است. برای الگوی ارتقای منزلت اجتماعی، ۸۰ شاخص در ۱۳ مؤلفه و ۳ بعد مشخص گردیده است. در تحلیل داده‌های کیفی پژوهش، ابتدا یک نمونه از کدگذاری باز بر اساس پاسخ‌های یکی از مصاحبه‌شوندگان به سؤالات مصاحبه و نیز تحلیل مضمون یکی از اسناد مورد مطالعه ارائه شد و در ادامه نیز؛ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های منزلت اجتماعی با توجه به کدهای استخراج شده ارائه گردید. در بخش کمی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد مبتنی با واریانس یا حداقل مربعات جزئی با کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید. در این بخش به منظور بررسی و اعتبارسنجی الگوی به دست آمده از بخش کیفی (ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به هر مؤلفه)، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. الگوی طراحی شده ارتقای منزلت اجتماعی با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش در این پژوهش، پس از طراحی، در اختیار برخی از اساتید، صاحب‌نظران و متخصصان نظام تعلیم و تربیت و حوزه علوم انسانی قرار گرفت. به اذعان این متخصصان، الگوی طراحی شده و مضامین مطرح شده در این الگو، قابلیت توصیف و تبیین منزلت معلمان را داراست چرا که مدل پیشنهادی، الگویی ترکیبی از نظریه‌های معتبر مجامع علمی است که از سوی متخصصان و صاحب‌نظران در حوزه‌های مختلف تعلیم و تربیت و علوم انسانی مطرح شده است. همچنین ابزار مورد استفاده در بخش کمی این پژوهش، مقیاس (مصاحبه) محقق ساخته بر اساس شبکه مضامین بخش کیفی بود که از مصاحبه نیمه ساختار یافته‌نخبگان، کارشناسان، اساتید و صاحب‌نظران و تحلیل بخش کمی با تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار الگو انجام شد. نتایج بخش کمی با استفاده از تحلیل عاملی نشان داد که الگوی بومی منزلت معلم دارای روایی سازه است و الگوی ارتقای منزلت اجتماعی با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش مورد تأیید اساتید فن در حوزه منابع انسانی و رفاه اجتماعی معلمان قرار گرفت. سپس بعد از کدگذاری داده‌ها و بر اساس هر یکی از کدهای باز و یا با ترکیبی از

چند کد باز، یک شاخص تعیین شده است. به طور کلی، ۸۰ شاخص برای منزلت اجتماعی معلمان مشخص شده است. این شاخص‌ها، در ۳ بعد و ۱۳ مؤلفه طبقه‌بندی شده‌اند. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به هر مؤلفه به شرح ذیل می‌باشد:

جدول شماره ۱ - ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های منزلت اجتماعی

| ابعاد                                      | مؤلفه                                   | شاخص                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی (معلمان) | روابط انسانی                            | a1- توجه به نیازهای اجتماعی a2- توجه به نیازهای روانی a3- احساس رضایتمندی a4- ایجاد زمینه‌های اعتماد                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                            | معلومات حرفه‌ای معلمان                  | a5- شایستگی عقلی a6- صلاحیت علمی a7- نگرش‌های تربیتی a8- آموختن و هدایت کردن a9- تفکرات آینده‌اندیشی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                            | امکانات مادی و جبران خدمات و تأمین رفاه | a10- احساس رضایتمندی a11- بهینه‌سازی نظام پرداخت‌های مبتنی بر شایستگی‌ها a12- توزیع عادلانه درآمد a13- توزیع عادلانه فرصت‌ها a14- احساس تعلق به تشکیلات صنفی a15- سیاست‌های تأمین مسکن a16- سیاست‌های کاهش هزینه بیمه و درمان معلمان a17- تدوین و اجرای نظام رفاهی و تسهیلات حمایتی برای معلمان                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                            | تربیت معلم و تأمین منابع انسانی         | a18- خودباوری معلمان a19- خودپنداره مثبت a20- کیفیت برنامه‌های تربیت معلم a21- خلق ایده‌ها، نظرات و روش‌های جدید a22- سیاست‌های جذب معلمان a23- سیاست‌های نگهداشت شغلی معلمان a24- انعطاف‌پذیری فکری، آینده‌اندیشی (جهانی اندیشیدن) a25- بهسازی منابع انسانی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| عوامل تعیین طبقه اجتماعی                   | عوامل سیاسی                             | a26- افزایش میزان توجه حاکمیت به آموزش و پرورش a27- توجه به جایگاه معلم در حوزه‌های حاکمیتی و سیاسی a28- میزان استفاده از جامعه معلمان در حکمرانی a29- نهادهای ساز و تقویت همکاری معلمان با نهادهای سیاسی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                            | عوامل اجتماعی                           | a30- حفظ الگوهای اجتماعی a31- شرکت در تشکلهای صنفی a32- تولید و ساخت برنامه‌های رسانه‌های ملی و محلی و غنی‌سازی آن‌ها با رویکرد اعتلای فرهنگ عمومی تکریم مقام معلم a33- گسترش و ارتقاء سواد رسانه‌ای معلمان                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                            | عوامل فرهنگی                            | a34- برنامه‌ریزی در زمینه ایجاد فرصت‌های متنوع و پویا در مدرسه برای دانش‌آموزان a35- نظارت و ارزیابی و اصلاح مداوم برنامه‌ها a36- تأمین منابع موردنیاز برای فعالیت‌های فرهنگی a37- تعیین چشم‌انداز برای مدرسه a38- ترسیم وضع مطلوب و آینده‌امیدبخش a39- توانایی اتخاذ تصمیمات اثربخش فرهنگی در مقابل تهاجم فرهنگی a40- اعمال انواع رهبری آموزشی، تحولی a41- اعمال فعالیت‌های مشارکتی و فرانوگرایی a42- تأسیس کانون‌های ارزیابی شایستگی معلمان a43- طبقه‌بندی مشاغل معلمان و تأمین آن به مشاغل اداری a44- حمایت مؤثر از فعالیت‌های پژوهشی معلمان a45- هم‌اندیشی معلمان با هم‌ترازهای علمی سازمان‌های دیگر |

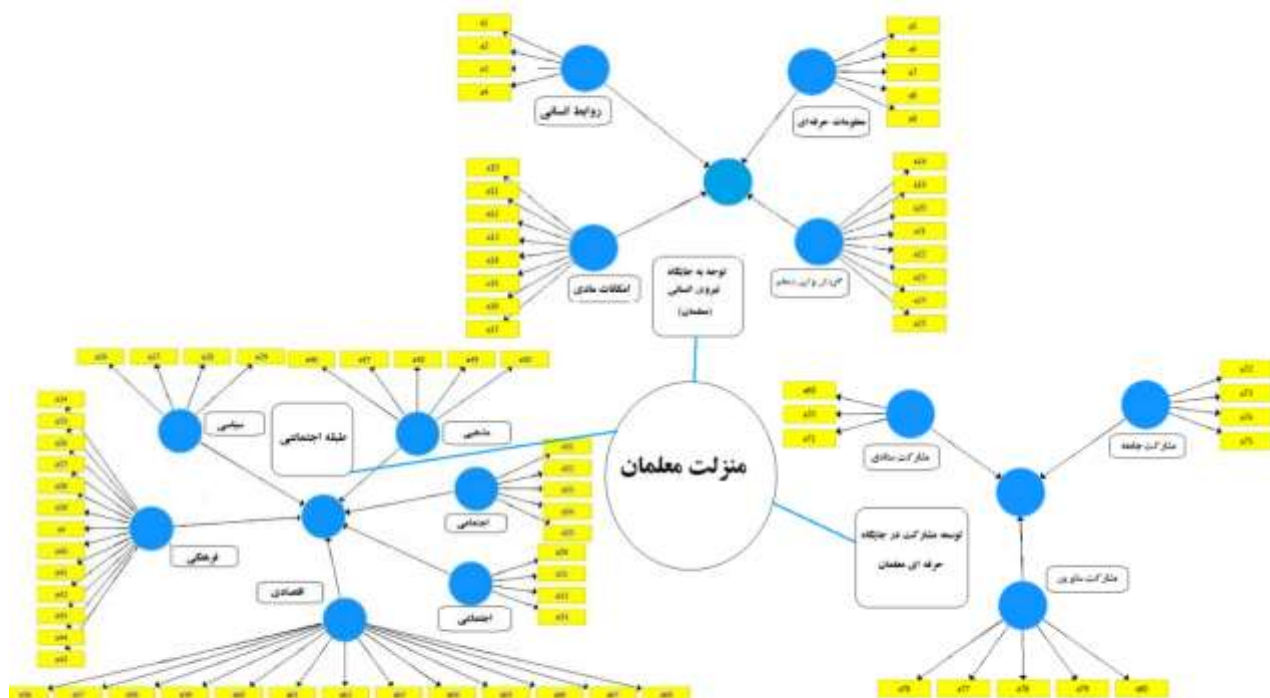
|                                       |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | عوامل خانوادگی | a46- اعمال مدیریت مبتنی بر فرایند تربیت در خارج از خانه a47- اعمال مدیریت بحران و مراقبت از روندها و فرآیندهای آسیب‌زا در مدرسه a48- برگزاری همایش‌های خانوادگی برای مناسبت‌های خاص a49- تعامل بین همکاران و خانواده‌هایشان در مراسم تجلیل از معلم a50- برگزاری اردوهای زیارتی و سیاحتی خانوادگی برای معلمان                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                       | عوامل مذهبی    | a51- ارتقای رشد مذهبی با توجه به آموزه‌های دینی a52- ساماندهی مداوم زمینه‌های تربیتی در فضای مدرسه a53- هدف‌گذاری با کمک به زیردستان a54- اعمال مدیریت بحران در زمان مواجهه با عوامل دین‌گریزی a55- برنامه‌ریزی توسعه فرهنگ اقامه نماز                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                       | عوامل اقتصادی  | a56- توسعه رفاه معلمان a57a- تسهیل فرآیند دریافت تسهیلات وام بلندمدت برای معلمان a58- ایجاد تمهیدات لازم برای خرید مسکن a59- گسترش تعاونی فرهنگیان برای خرید لوازم خانگی با کارمزد مناسب و اقساط بلندمدت a60- ایجاد شرایط بدیع برای حل مشکلات درمان a61- ارتقای قدرت خرید a62- ایجاد اعتماد در سپرده‌گذاری بانک سرمایه a63- ارتقای حیثیت اجتماعی در برابر مشکلات مادی a64- توانایی ایجاد نگرش مثبت به کار صندوق ذخیره فرهنگیان a65- تقویت روحیه علم‌اندوزی با پشتوانه مالی جهت تحصیلات تکمیلی a66- افزایش کارآمدی امکانات اقتصادی a67- استفاده هوشمندانه و بهینه از منابع و فرصت‌های اقتصادی a68- ایجاد سرمایه‌گذاری با رویکرد آینده‌نگری و اثربخش در دوران بازنشستگی |
| توسعه مشارکت در جایگاه حرفه‌ای معلمان | مشارکت ستادی   | a69- ایجاد فرصت‌هایی برای قدردانی از معلمان توسط مدیران عالی‌رتبه ستادی a70- تقویت و نهادینه‌سازی منزلت اجتماعی معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین a71- استفاده از ظرفیت‌های ستادی در فرآیند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                       | مشارکت جامعه   | a72- توسعه مشارکت نهادها و سازمان‌ها برای انتقال اطلاعات لازم و مکفی جایگاه منزلت اجتماعی معلمان در مناسبت‌های خاص a73- حمایت نمایندگان مردمی در مجلس شورای اسلامی در طرح رتبه‌بندی معلمان a74- حمایت نمایندگان شورای نگهبان در تأیید طرح رتبه‌بندی معلمان a75- حمایت دولت در پرداخت نظام هماهنگ حقوق و مزایا به معلمان                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                       | مشارکت سایرین  | a76- مشارکت دانش‌آموزان با توجه به توانایی‌های بالقوه در قالب معلم یار a77a- مشارکت دادن نهادهای مردمی در فرآیندهای آموزشی و تربیتی مدرسه a78- بهره‌گیری از نظرات مربیان تربیتی در تصمیم‌گیری‌ها a79- شناسایی ظرفیت‌های بالقوه خانواده‌ها و تدارک فرصت‌های بهره‌گیری از آن a80- تدوین سازوکارهای مناسب برای نقش‌آفرینی انجمن اولیا و مربیان در مدارس                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

جدول شماره ۵- مشخصات اسناد مورد بررسی مرتبط با سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش

| ردیف | عنوان سند | نوع سند<br>مؤلف یا مجری | منبع یا محل نگهداری سند |
|------|-----------|-------------------------|-------------------------|
|------|-----------|-------------------------|-------------------------|

|   |                                                                                  |     |                                                        |
|---|----------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------|
| ۱ | سند تحول بنیادین آموزش و پرورش                                                   | سند | دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت آموزش و پرورش |
| ۲ | مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران     | طرح | دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش                      |
| ۳ | برنامه زیرنظام راهبری و مدیریت نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران | طرح | دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش                      |

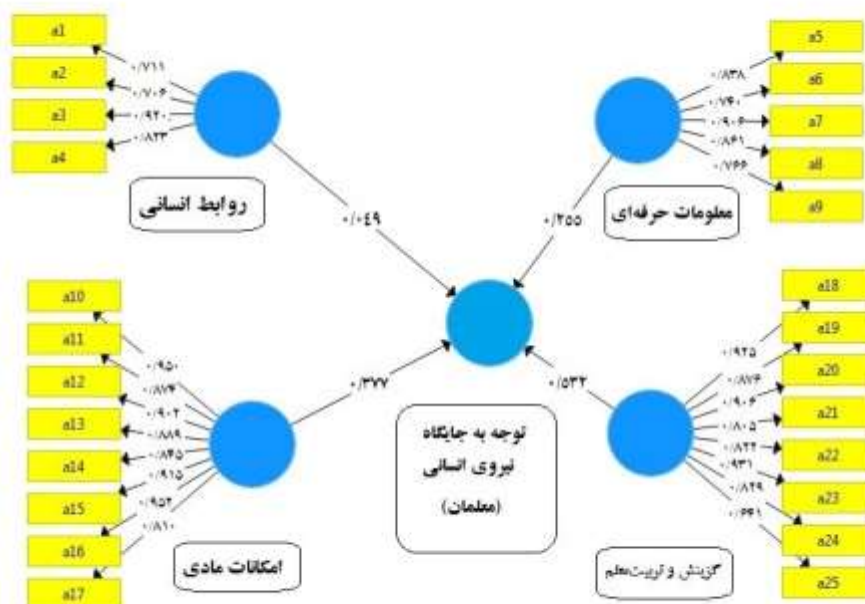
براساس تحلیل‌های صورت گرفته، شبکه مضامین منزلت معلمان براساس عامل مؤثر بر منزلت در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



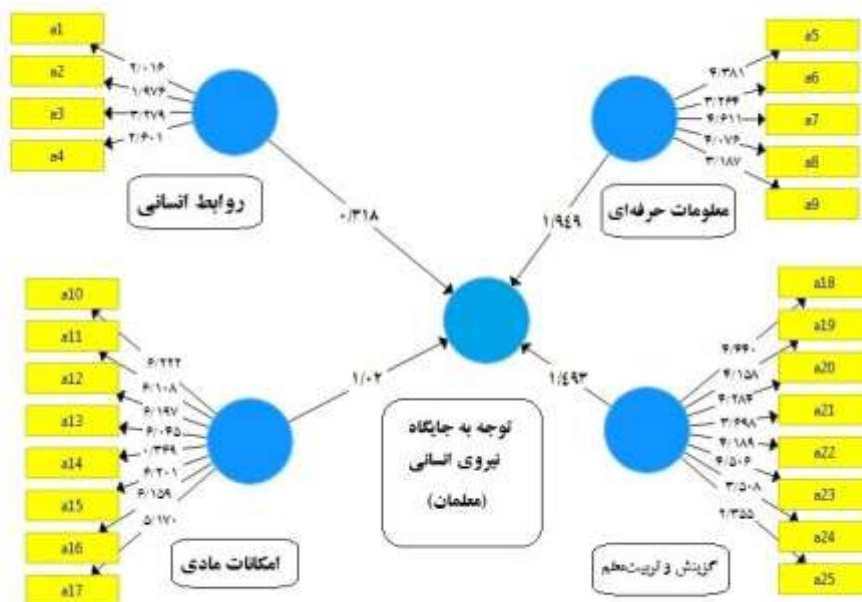
شکل ۱- مدل مضامین منزلت معلمان

#### ۴-۲- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم الگوی کلی (سازه ((منزلت اجتماعی)))

۴-۲-۱- تحلیل عاملی متغیرهای مربوط به مؤلفه‌های بعد میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی معلمان:



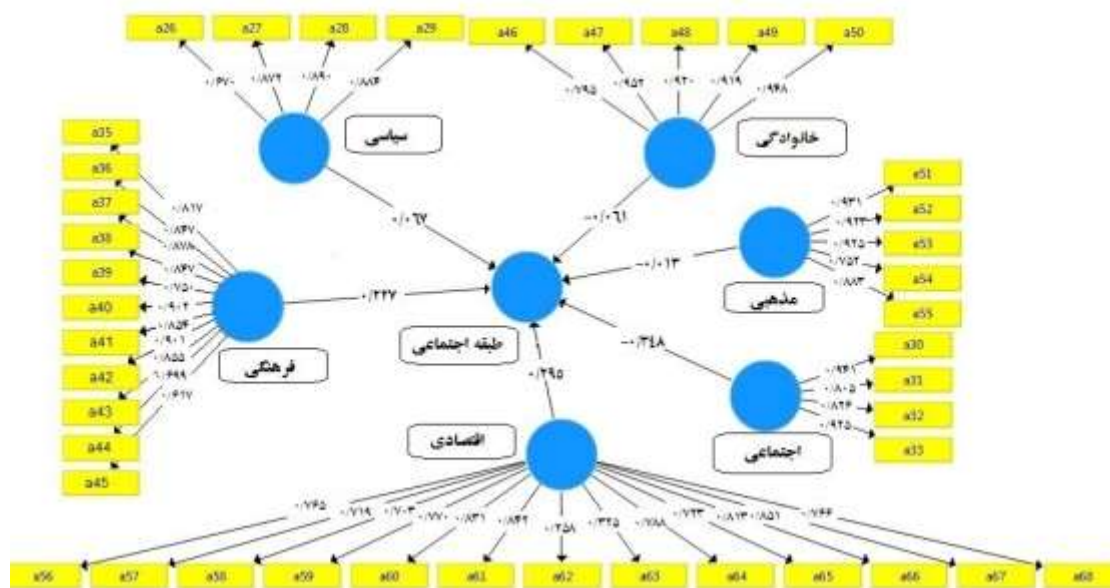
شکل ۲- نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی معلمان



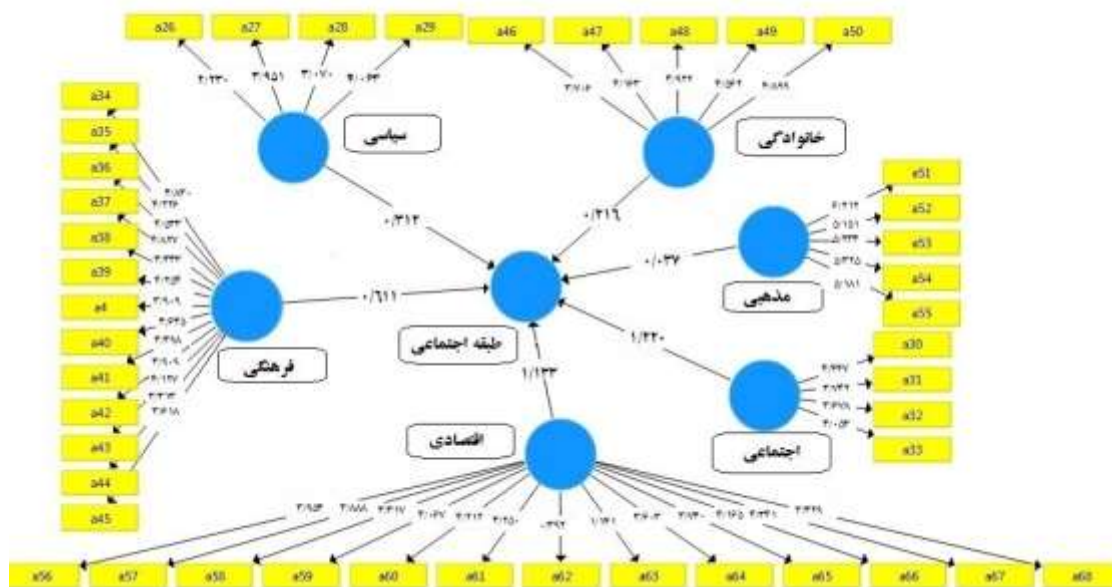
شکل ۳- ضرایب تی مرتبط با بارهای عاملی بعد میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی معلمان

نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی نشان داد که بُعد میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی (معلمان) با بار عاملی بیشتر از ۰/۵ قابل قبول هستند. همچنین با توجه به آزمون همبستگی بین متغیرها، مهم ترین مؤلفه مؤثر بر بعد میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی معلمان، مؤلفه گزینش و تربیت معلم است. همچنین در خصوص بُعد تعیین طبقات اجتماعی، نشان داد که تمام متغیرها بارهای معناداری روی بُعد عوامل تعیین طبقات اجتماعی دارند در این بُعد نیز بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ قابل قبول هستند. همچنین با توجه به آزمون همبستگی بین متغیرها، می توان گفت که مهم ترین مؤلفه مؤثر بر عوامل تعیین کننده طبقه اجتماعی، مؤلفه اقتصادی است؛ و در نهایت در خصوص تحلیل عامل تأییدی بُعد توسعه مشارکت در جایگاه حرفه ای معلمان می توان گفت تمام متغیرها، بارهای معناداری روی ایجاد منزلت اجتماعی معلمان (توسعه مشارکت) دارند و نقش هر متغیر در اندازه گیری ابعاد پژوهش را نشان می دهد و بارهای عاملی نیز بیشتر از ۰/۵ قابل قبول هستند. همچنین با توجه به آزمون همبستگی بین متغیرها، مشخص گردید مهم ترین مؤلفه مؤثر در این بُعد، مشارکت سایرین (معلمان و مدیران مدارس) می باشد که مشخص گردید میزان همبستگی بین توسعه مشارکت در جایگاه حرفه ای معلمان و مؤلفه مشارکت سایرین، از سایر متغیرها بیشتر است که نشان دهنده نزدیکی این دو متغیر نسبت به هم می باشد. همچنین نتایج تحلیل عامل تأییدی برای هر یک از مضامین موجود در چارچوب الگوی بومی منزلت معلمان نشان داد که برای مؤلفه تربیت معلم و تأمین منابع انسانی بُعد توجه به جایگاه نیروی انسانی (معلمان) با بار عاملی ۰/۵۳۲ بیشترین قدرت تبیین را به نسبت دیگر مؤلفه ها دارد و در بین شاخص های این مؤلفه، شاخص سیاست های نگهداشت با بار عاملی ۰/۹۳۱ بالاترین قدرت تبیین را نسبت به دیگر شاخص های این مؤلفه دارد. همچنین در دیگر مؤلفه این بُعد با عنوان معلومات حرفه ای؛ شاخص نگرش های تربیتی با بار عاملی ۰/۹۰۶ بیشترین قدرت تبیین را در این مؤلفه داراست و دیگر شاخص ها؛ شایستگی عقلی با بار عاملی ۰/۸۳۸، صلاحیت علمی با بار عاملی ۰/۷۴۰، آموختن و هدایت کردن با بار عاملی ۰/۸۶۱ و تفکرات آینده اندیشی با بار عاملی ۰/۷۶۶ تبیین کننده این مضمون هستند. در مؤلفه روابط انسانی این بُعد، شاخص احساس رضایتمندی با بار عاملی ۰/۹۲۰ بیشترین قدرت تبیین را در این مؤلفه داراست و مؤلفه امکانات مادی و جبران خدمات و تأمین رفاه در این بُعد و شاخص سیاست های کاهش هزینه بیمه و درمان معلمان با بار عاملی ۰/۹۵۰ بیشترین تبیین کننده این مضمون هستند.

#### ۴-۲-۲- تحلیل عاملی متغیرهای مربوط به مؤلفه های بعد عوامل تعیین طبقات اجتماعی



شکل ۴- نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد عوامل تعیین طبقه اجتماعی

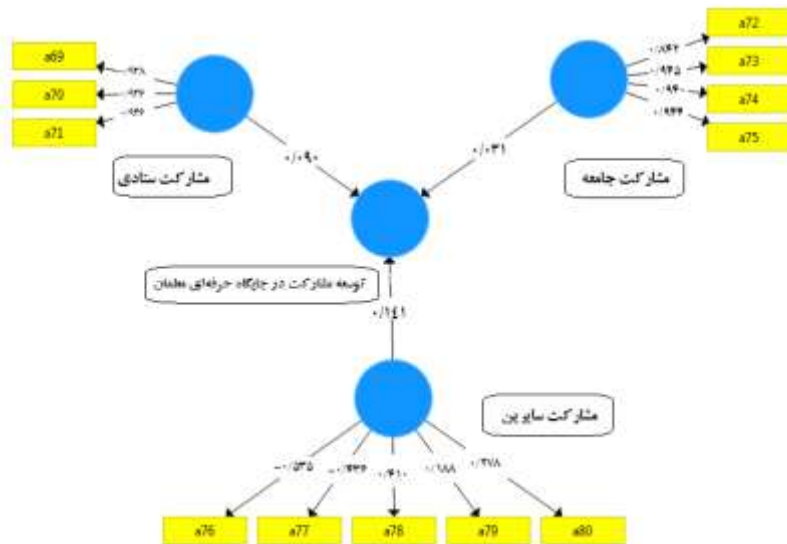


شکل ۵- ضرایب تی مرتبط با بارهای بعد عوامل تعیین طبقه اجتماعی

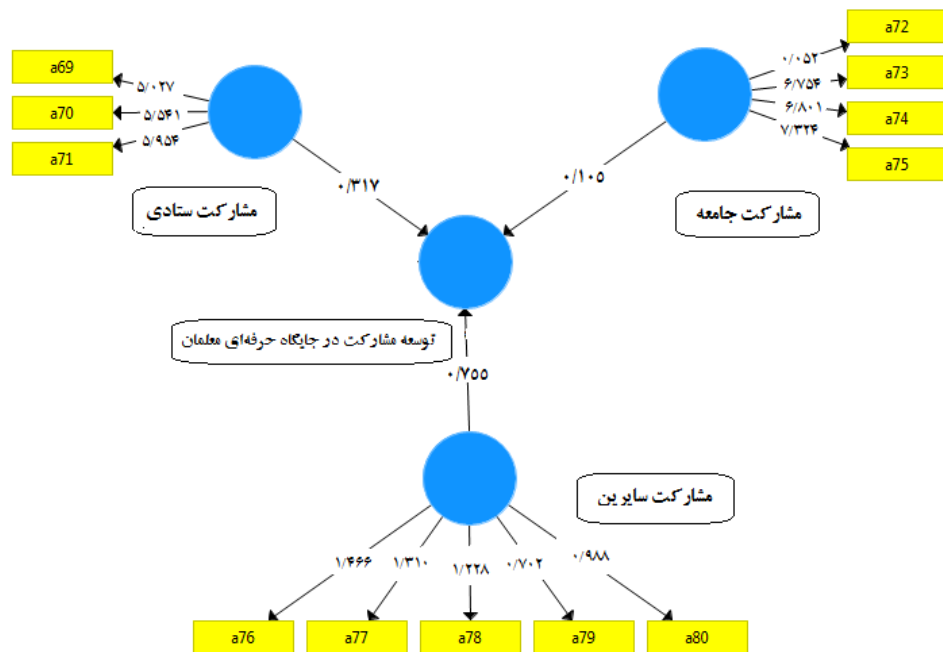
برای بُعد عوامل تعیین طبقه اجتماعی، مؤلفه عوامل اقتصادی با بار عاملی ۰/۲۹۵ بیشترین قدرت تبیین را به نسبت دیگر مؤلفه‌ها دارد و در بین شاخص‌های این مؤلفه، شاخص استفاده هوشمندانه و بهینه از منابع و فرصت‌های اقتصادی با بار عاملی ۰/۸۷۱ بالاترین قدرت تبیین را نسبت به دیگر شاخص‌های این مؤلفه دارد.

همچنین در مؤلفه اجتماعی، شاخص حفظ الگوهای اجتماعی با بار عاملی ۰/۹۴۱ بیشترین قدرت تبیین را در این مؤلفه را داراست. در مؤلفه عوامل مذهبی نیز ارتقای رشد مذهبی با توجه به آموزه‌های دینی با بار عاملی ۰/۹۳۱ بیشترین قدرت تبیین را در این مؤلفه و در مؤلفه خانوادگی، شاخص اعمال مدیریت بحران و مراقبت از روندها و فرآیندهای آسیب‌زا در مدرسه با بار عاملی ۰/۹۵۲ و در مؤلفه عوامل سیاسی، میزان استفاده از جامعه معلمان در حکمرانی با بار عاملی ۰/۸۹۰ و در مؤلفه عوامل فرهنگی، شاخص اعمال انواع رهبری آموزشی، تحولی بیشترین قدرت تبیین را داشته است.

#### ۴-۲-۳- تحلیل عاملی متغیرهای مربوط به بعد توسعه مشارکت در جایگاه حرفه‌ای معلمان



شکل ۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد توسعه مشارکت در جایگاه حرفه‌ای معلمان



شکل ۷- ضرایب مرتبط با بارهای عاملی توسعه مشارکت در جایگاه حرفه‌ای معلمان

برای بُعد توسعه مشارکت در جایگاه حرفه‌ای معلمان نیز مؤلفه مشارکت سایرین نسبت به دو مؤلفه این بُعد، با بار عاملی ۰/۱۴۱ بیشترین قدرت تبیین را داراست و در این مؤلفه، شاخص بهره‌گیری از نظرات مربیان تربیتی در تصمیم‌گیری‌ها با بار عاملی ۰/۴۱۰ بیشترین بار عاملی را داشته است. همچنین در بین دیگر مؤلفه‌های این بُعد، مؤلفه مشارکت اجتماعی، شاخص حمایت نمایندگان مردمی در مجلس

شورای اسلامی در طرح رتبه‌بندی معلمان با بار عاملی ۰/۹۴۵ و در مؤلفه مشارکت ستادی، شاخص استفاده از ظرفیت، شاخص استفاده از ظرفیت‌های ستادی در فرآیند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا، بیشترین قدرت تبیین را داراست.

## ۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات:

مطالعات و بررسی‌های انجام شده بر روی ادبیات و پیشینه پژوهش حاکی از آن است که اغلب پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده بر روی منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه‌ای معلمان به صورت جداگانه بوده و تاکنون پژوهشی در زمینه منزلت اجتماعی با رویکرد جایگاه حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش انجام نشده است. لذا در این مقاله با تکیه بر ادبیات و پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته قبلی در زمینه منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه‌ای معلمی و با کمک گرفتن از نظرات خبرگان در قالب نظریه برخاسته از داده‌ها، الگوی جامعی ارائه شده است که در راستای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش (مناسب‌ترین و جامع‌ترین الگوی ارتقای منزلت اجتماعی با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش) ابعاد آن شامل بُعد میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی (مشمول بر مؤلفه‌های روابط انسانی، معلومات حرفه‌ای، امکانات مادی و گزینش تربیت‌معلم) و بُعد عوامل تعیین طبقه اجتماعی (مشمول بر مؤلفه‌های عوامل سیاسی، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل خانوادگی، عوامل مذهبی و عوامل اقتصادی) و بُعد توسعه مشارکت در جایگاه حرفه‌ای معلمان (مشمول بر مؤلفه‌های مشارکت ستادی (وزارت)، مشارکت جامعه و مشارکت سایرین (معلمان و مدیران مدارس) شناسایی گردید.

مطابق نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تمام ابعاد و شاخص‌های این ابعاد، در سطح مطلوبی هستند و میانگین رتبه شاخص‌ها و مهم‌ترین شاخص مؤلفه‌های پژوهش نشان می‌دهد؛ مهم‌ترین شاخص مؤلفه روابط انسانی، احساس رضایتمندی و کم‌اهمیت‌ترین شاخص نیز شاخص ایجاد زمینه‌های اعتماد می‌باشد و در مؤلفه معلومات حرفه‌ای، بااهمیت‌ترین شاخص، تفکرات آینده‌اندیشی و کم‌اهمیت‌ترین شاخص نیز شاخص نگرش‌های تربیتی می‌باشد. در مؤلفه امکانات مادی بااهمیت‌ترین شاخص، تدوین و اجرای نظام رفاهی و تسهیلات حمایتی برای معلمان و کم‌اهمیت‌ترین شاخص نیز شاخص احساس رضایتمندی می‌باشد. در مؤلفه گزینش و تربیت معلم؛ مهم‌ترین شاخص خلق ایده‌ها، نظرات و روش‌های جدید و کم‌اهمیت‌ترین شاخص نیز شاخص بهسازی منابع انسانی می‌باشد.

مهم‌ترین شاخص مؤلفه عوامل سیاسی؛ توجه به جایگاه معلم در حوزه‌های حاکمیتی و سیاسی و کم‌اهمیت‌ترین شاخص نیز شاخص افزایش میزان توجه حاکمیت به آموزش و پرورش می‌باشد. همچنین شرکت در تشکیل‌های صنفی، مهم‌ترین و شاخص گسترش و ارتقاء سواد رسانه‌ای معلمان مدرسه کم‌اهمیت‌ترین شاخص مؤلفه اجتماعی می‌باشد. هدف‌گذاری با اعمال فعالیت‌های مشارکتی و فرانوگرایی مهم‌ترین و شاخص هم‌اندیشی معلمان با هم‌ترازهای علمی سازمان‌های دیگر نیز کم‌اهمیت‌ترین شاخص مؤلفه عوامل فرهنگی می‌باشد. اعمال تعامل بین همکاران و خانواده‌هایشان در مراسم تجلیل از معلم مهم‌ترین و شاخص اعمال مدیریت مبتنی بر فرایند تربیت در خارج از خانه نیز کم‌اهمیت‌ترین شاخص مؤلفه عوامل خانوادگی می‌باشد.

ارتقای رشد مذهبی با توجه به آموزه‌های دینی مهم‌ترین و شاخص اعمال هدف‌گذاری با کمک به زیردستان نیز کم‌اهمیت‌ترین شاخص مؤلفه عوامل مذهبی می‌باشد. ایجاد سرمایه‌گذاری با رویکرد آینده‌نگری و اثربخش در دوران بازنشستگی مهم‌ترین شاخص و توسعه رفاه معلمان کم‌اهمیت‌ترین شاخص مؤلفه عوامل اقتصادی می‌باشد. مهم‌ترین شاخص مؤلفه مشارکت ستادی؛ استفاده از ظرفیت‌های ستادی در فرآیند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا و کم‌اهمیت‌ترین شاخص نیز استفاده از ایجاد فرصت‌هایی برای قدردانی از معلمان توسط مدیران عالی‌رتبه ستادی می‌باشد. مهم‌ترین شاخص مؤلفه مشارکت جامعه؛ حمایت نمایندگان شورای نگهبان در تأیید طرح رتبه‌بندی معلمان و کم‌اهمیت‌ترین شاخص نیز توسعه مشارکت نهادها و سازمان‌ها برای انتقال اطلاعات لازم و مکفی جایگاه منزلت می‌باشد. تدوین سازوکارهای مناسب برای نقش‌آفرینی انجمن اولیا و مربیان در مدارس مهم‌ترین شاخص و نیز، مشارکت دانش‌آموزان با توجه به توانایی‌های بالقوه در قالب معلم‌یار کم‌اهمیت‌ترین شاخص مؤلفه مشارکت سایرین (معلمان و مدیران مدارس) می‌باشد.

همچنین در میانگین رتبه مؤلفه‌ها و اهمیت و اولویت مؤلفه‌های مربوط به هر یک از ابعاد پژوهش؛ در میان چهار مؤلفه میزان توجه به جایگاه نیروی انسانی؛ مؤلفه مادی رتبه اول را کسب کرده است. بعد از آن مؤلفه گزینش و تربیت معلم و معلومات حرفه‌ای قرار دارند. مؤلفه روابط انسانی نیز رتبه آخر را کسب کرده است. در بعد عوامل تعیین طبقه اجتماعی؛ مؤلفه اقتصادی رتبه اول و مؤلفه سیاسی نیز رتبه آخر را کسب کرده است. در بعد توسعه مشارکت در جایگاه حرفه‌ای معلمان؛ مؤلفه مشارکت سایرین (معلمان و مدیران مدارس) رتبه اول را کسب کرده است. بعد از آن به ترتیب مؤلفه‌های مشارکت جامعه و مشارکت ستادی قرار گرفته‌اند.

مضامین مطرح شده الگوی طراحی شده ارتقای منزلت اجتماعی با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش در این پژوهش، پس از طراحی، در اختیار برخی از اساتید، صاحب‌نظران و متخصصان نظام تعلیم و تربیت و حوزه علوم انسانی قرار گرفت. به اذعان این متخصصان، الگوی طراحی شده در این پژوهش و مضامین مطرح شده در این الگو، قابلیت توصیف و تبیین منزلت معلمان را داراست چرا که مدل پیشنهادی، الگویی ترکیبی از نظریه‌های معتبر مجامع علمی است که از سوی متخصصان و صاحب‌نظران در حوزه‌های مختلف تعلیم و تربیت و علوم انسانی مطرح گردیده و همچنین ابزار مورد استفاده در بخش کمی این پژوهش، مقیاس (مصاحبه) محقق ساخته و نیمه ساختاریافته براساس شبکه مضامین بخش کیفی بود که از مصاحبه نیمه ساختار یافته نخبگان، کارشناسان، اساتید و صاحب‌نظران و تحلیل بخش کمی با تحلیل عامل تأییدی برای تعیین اعتبار الگو انجام شد.

نتایج بخش کمی با استفاده از تحلیل عاملی نشان داد که الگوی بومی منزلت معلم دارای روایی سازه است و الگوی ارتقای منزلت اجتماعی با رویکرد بهبود جایگاه حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش مورد تأیید اساتید فن در حوزه منابع انسانی و رفاه اجتماعی قرار گرفت.

به اذعان متخصصان صاحب‌نظر، تدوین و اعتباریابی الگوی منزلت معلمان در نظام آموزش و پرورش کشور در واقع مفهوم‌پردازی آغازین در زمینه یکی از موضوعات چالش برانگیز نظام آموزشی کشور به شمار می‌رود. توجه جدی به ارتقای منزلت معلمان به منزله یکی از ارکان نظام آموزشی کشور مشکلی دیرین و دیرپاست که توجه بسیاری از مراجع سیاست‌گذاری را به خود معطوف داشته است. این عطف توجه زمانی اهمیت دوچندان می‌یابد که توجه شود مواجهه، برخورد و مدیریت این پدیده در نظام آموزشی، کیفیت عملکرد نظام آموزشی را تحت تأثیر قرار داده و خواهد داد لذا به پیشنهاد کارشناسان، الگوی پیشنهادی این پژوهش می‌تواند به منزله مبنایی برای ارزیابی منزلت معلمان در مدارس کشور مورد استفاده قرار گیرد.

### پیشنهادهای کاربردی پژوهش

۱. ایجاد زمینه مناسب برای مشارکت بیشتر ستاد و ادارات و مدارس در راستای ارتقای منزلت اجتماعی معلمان مدارس آموزش و پرورش در تدوین و طراحی و اجرای برنامه‌های منزلت و جایگاه اجتماعی معلمان
۲. با توجه به نتایج مشاهده شده در پژوهش پیشنهاد می‌گردد از الگوی پیشنهادی این پژوهش به منزله مبنایی برای ارزیابی معلمان در مدارس کل کشور یا حتی فرازمانی مورد استفاده قرار گیرد چرا که مضامین مطرح شده در الگوی پیشنهادی به گونه‌ای کافی و متناسب برای تبیین الگوی مورد نظر شناسایی شدند الگوی طراحی شده، قابلیت توصیف و تبیین منزلت معلمان را داراست.
۳. برای ایجاد انگیزه در معلمان جهت ارتقای تفکرات منزلت و جایگاه اجتماعی، از انگیزه‌های مادی و همچنین انگیزه‌های اقتصادی همچون اعطای بورس‌ها و امتیازات خاص ارتقاء شغلی در نظر گرفته شود. استقرار نظام عادلانه پرداخت و اجرای کامل و بدون نقص نظام رتبه بندی برای معلمان، مهم‌ترین گام در راه اعتلای منزلت معلمان است؛ لذا خروج معلمان از ذیل قانون مدیریت خدمات کشور و تصویب مقررات پرداختی متناسب برای آنان، یکی از راهکارهای اساسی و راهبردی در این زمینه است.
۴. برنامه‌های بهسازی نظام آموزشی، احراز صلاحیت‌های حرفه‌ای را در بدو ورود و در طول خدمت معلمان در نظر بگیرند.

۵. برنامه‌ریزی دقیق منابع انسانی و تأمین و تربیت معلم از میان جوانان شایسته، بانگیزه و نخبگان علمی و آموزشی و ورزشکاران مدال‌آور، سومین راهکار ارتقای منزلت اجتماعی معلمان است که البته پیش شرط آن همان استقرار نظام پرداخت عادلانه با تأکید بر عدالت بیرونی است.

## منابع:

۱. تقی پور، ظهیر؛ جهانیان، رمضان، نشریه آینده پژوهی مدیریت (پیاپی ۸۳)، زمستان ۱۳۸۸ شماره ۴.
۲. حسن پور، م. (۱۳۹۰)، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای پایگاه اجتماعی معلمان از دیدگاه معلمان شهر بومهن، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی دانشگاه رودهن.
۳. خدایاری، سیاوش. توسلی، غلام عباس. یوسفوند، لیلا ارتقای منزلت اجتماعی معلمان و عوامل مؤثر مورد: شهر دره شهر دوره ۷، شماره ۲۷ - شماره پیاپی ۲۷، تابستان ۱۳۹۴ صفحه ۴۲-۱۹.
۴. خنیفر، حسین. (۱۳۸۹)، مبانی تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.
۵. دلاور، ع و زهرا کار، ک. (۱۳۹۶). سنجش و اندازه‌گیری در روان‌شناسی، مشاوره و علوم تربیتی تهران: نشر ارسباران.
۶. دری، طاهره، محمدی، مهدی. سلیمی، قاسم، تدوین و اعتباریابی الگوی بومی منزلت معلمان در نظام آموزش و پرورش ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، پردیس بین‌الملل دانشگاه شیراز، ۱۳۹۴.
۷. رضایی، علی محمد و ابراهیم علیزاده (۱۳۸۷)، «بررسی منزل اجتماعی حرفه معلمی (دبیر دبیرستان و آموزگار دبستان) و تغییرات، آن در طول سه دهه گذشته»، نوآوری‌های آموزشی، شماره ۲۹، صص ۲۹.
۸. ریزمن، لئونارد و ماریانوواف، انگویته.ا. (۱۳۸۳)، جامعه‌شناسی قشرها و نابرابری‌های اجتماعی کالسیک و مدرن. ترجمه محمدقلی پور، مشهد، آوای کلک
۹. سرمد، غلامعلی. کریم‌زاده، صمد و کولیوند، معصومه (۱۳۸۶)، بررسی منزلت اجتماعی معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان دوره‌های راهنمایی تحصیلی و متوسطه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۱۰. سلیمانی، نادر. زحمتکش، محبوبه، فاضل، علی. رابطه توانمندسازی کارکنان با یادگیری سازمانی در ادارات آموزش و پرورش، نشریه آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، پائیز ۱۳۹۰، دوره ۴، شماره ۱۵، از صفحه ۸۹ تا ۱۰۵.
۱۱. شورای عالی آموزش و پرورش، (۱۳۹۰)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش.
۱۲. شاکری، پوربافرانی، وهوشی‌السادات (۲۰۲۳). مطالعه اثربخشی آموزش‌های مهارتی؛ مورد مطالعه کارآموزان زن مراکز فنی حرفه‌ای نائین. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۱(۴)، ۵۹۳-۶۲۰.
۱۳. صالح‌نژاد، سیدعبدالله؛ درویش، حسن، احمدی، علی‌اکبر و فروزنده، لطف‌الله (۱۳۹۷)، فراترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۰، شماره ۳۲، صص ۲۲-۱.
۱۴. عبدالحی، بیژن. عبدالرحیم، نوه ابراهیم (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان، کلید طلایی. مدیریت منابع انسانی، تهران: ویرایش.
۱۵. غلامی، ه؛ وضع کنونی آموزش و پرورش و سیمای آینده، روزنامه اطلاعات، دوشنبه دوازدهم اردیبهشت ۱۳۷۹.
۱۶. فیروزه. بررسی رضایت شغلی و منزلت اجتماعی و اقتصادی اعضای هیأت علمی در ایران، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه دوره ۷، شماره ۲۴ - شماره پیاپی ۲۴ پاییز ۱۳۹۵ صفحه ۲۳۰-۱۹۵.
۱۷. قاسمی‌نژاد، احمد و اسماعیلی، رضا (۱۳۸۳) بررسی شأن و موقعیت اجتماعی معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان مدارس تحصیلی راهنمایی و متوسطه اصفهان، فصلنامه آموزه، (۲۳)، ۴۷-۴۲.
۱۸. محسنی، منوچهر. (۱۳۷۹)، بررسی آگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی فرهنگی در ایران، چاپ اول، تهران: شورای فرهنگ عمومی کشور.

۱۹. محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۳)، معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار Smart-PLS آموزشی و کاربردی، تهران، مهربان نشر.
۲۰. محمدرضایی، موحده و سالاری، پروین، ۱۳۹۴، بررسی منزلت اجتماعی معلمان، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد.
۲۱. مهری، نادر (۲۰۲۰) رویکردی تلفیقی درخصوص تأثیر اشتغال مجدد در دوره بازنشستگی بر منزلت اجتماعی نیروهای مسلح: مطالعه‌ای فراتحلیلی فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی ۵(۱).
۲۲. مهرمحمدی، محمود، تربیت معلم اولویت جنبش جهانی برای بهسازی و تربیت معلم، پژوهشکده تعلیم و تربیت وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۷۹.
۲۳. ویکی پلانو کلارک، جان دبلیو کرسول. روش های پژوهش ترکیبی، مترجم علیرضا کیامنش، جاوید سرایی، ناشر: آبیژ. ۱۳۹۸.
24. Blackburn, J. J., & Robinson, J. S. (2014). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction of early career agriculture teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 1–11.
25. Buchanan, J. (2010). May I be excused? Why teachers leave the profession. *Asia Pacific Journal of Education*, 30(2), 199-211. (<https://doi.org/10.1080/02188791003721952>.)
26. Carlo, A., Michel, A., Chabanne, J. C., Bucheton, D., Demougin, P., Gordon, J., Sellier, M., Udave, J. P., & Valette, S. (2013). Study on Policy Measures to improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe. Retrieved from [http://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/study/2013/teaching-profession1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/study/2013/teaching-profession1_en.pdf).
27. Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
28. H Ramanathan - *Research in the Schools*, 2007 - [search.ebscohost.com](http://search.ebscohost.com).
29. Fwu, B.-J., & Wang, H.-H. (2002). The social status of teachers in Taiwan. *Comparative Education*, 38(2), 211-224.
30. Hoyle, E. (2001). Teaching: Prestige, status and esteem. *Educational Management and Administration*, 29(2), 139-152.
31. Geitz, G., Brinke, J. D. & Kirschner, P. A. (2016). Changing learning behaviour: Self-efficacy and goal orientation in PBL groups in higher education. *International Journal of Educational Research*. Vol, 75, PP. 146–158.).
32. Gillford, Ted (1994), *Job Satisfaction of Public School in Ohio*.
33. Gurtoo, Douglas. (1998), Does cultural capital structure American consumption? *Journal of Consumer Research*, vol. 25. Pp. 1-25.
34. Hargreaves, L. (۲۰۰۹). The status and prestige of teachers and teaching. In L.J. Saha & A.G. Dworkin (Eds.), *International handbook of research on teachers and teaching* (pp. ۲۲۹-۲۱۷). New York, NY: Springer Science and Business Media.
35. Khan, N. A., & Nasim, S. (2016). A comparative study of job satisfaction of employees in public and private sector banks in India with reference to U.P. State, *Human Resource Management Journal*, 26(2), pp.813-820.
36. Kim, S., Sunny, H., Hyeyoung, M., BeeLia C., and Heesup H. (2019). Experience, brand prestige, perceived value (functional, hedonic, social, and financial), and loyalty among GROCERANT customers, *International Journal of Hospitality Management*, 77, 169-77.

37. Jehangir Shah, Arshad Ali, & Itabar Khan (۲۰۱۲). A critical appraisal of the social status of teachers in Peshawar, Capital of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ۲(۱), ۱۷۶-۱۸۶.
38. Joan Sellens & Aleksandra Wilczyńska & Dominik Batorski, 2016. "Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers," *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, vol. 126(2), pages 633-656, March.
39. Longobardi, C., Iotti, N. O., Jungert, T., & Settanni, M. (2018). Student-teacher relationships and bullying: The role of student social status. *Journal of adolescence*, 63, 1-10.
40. Muhammad Ijaz, Azhar Khan, (۲۰۱۵) The Relationship of Big Five Personality Traits with Job Satisfaction Among Banking Employees (A Case Study of Askari Bank in District Peshawar). *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* www.textroad.com, J. Appl. Environ. Biol. Sci., 5(5)129-138, 2015  
© 2015, TextRoad Publication, ISSN: 2090-4274.
41. Ramanathan, R. (2007). Teacher Organizations Perspective on the status of Teacher. In *Partnerships in Teacher Development for a New Asia*, (pp.213-227). Bangkok: UNESCO Principal office for Asia and the Pacific.
42. Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1994). Job satisfaction and empowerment among teachers leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers. *Education*, 114(4), 1- 8.
43. Robbins, Stephen P. following: *organizational behavior*, PARSAEIAN translators Ali and Mohammad Arabs, Volume.
44. Zhang, H., Lee, I., Ali, S., DiPaola, D., Cheng, Y., & Breazeal, C. (2023). Integrating ethics and career futures with technical learning to promote AI literacy for middle school students: An exploratory study. *International Journal of Artificial Intelligence in Education*, 33(2), 290-324.