



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2023.13.16.1.7>

تکریم مقام معلم: طراحی مدل و تبیین به روش داده بنیاد

پریسا عبدی پور¹، علی معقول²، مسلم قبادیان³، فاطمه جعفرخانی⁴

تاریخ پذیرش: 1402/04/11

تاریخ دریافت: 1402/01/22

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف طراحی مدلی برای تبیین مقام و منزلت معلم با رویکرد کیفی از استراتژی داده بنیاد با پارادایم برساخت‌گرایی انجام شد. داده‌ها با مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و شرکت 17 نفر از اساتید دانشگاه و کارشناسان و مدیران مجرب اداره آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد گردآوری شدند. این افراد با تکنیک گلوله برفی انتخاب شدند و تا اشباع نظری کار مصاحبه ادامه یافته است. تحلیل داده‌ها به روش مقایسه مداوم در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی با نرم‌افزار MAXQDA انجام گرفت. روایی یافته‌ها توسط مصاحبه‌شوندگان و سپس اساتید متخصص مورد بررسی و بازنگری قرار گرفت. پایایی نیز با روش بازآزمون 79 درصد تأیید شد. تحلیل داده‌ها با روش مقایسه مداوم در طی سه مرحله انجام شد و در نهایت، مدل پارادایمی تکریم مقام معلم تبیین شد. یافته‌های پژوهش نشان داد تکریم مقام معلم در شهر خرم‌آباد تحت تأثیر پنج دسته شرایط خاص طبقه‌بندی می‌شود: شرایط علی شامل بر: اخلاق حرفه‌ای، مراکز تربیت معلم، نقش مدیران، فرایندهای اجرایی و ارتقاء، دنیای اطلاعات و ارتباطات، تبلیغات و رسانه‌ها؛ عوامل زمینه‌ای شامل بر: ارزش‌شناسی مقام معلم، پیشینه فرهنگی، اعتقادات مذهبی، درآمد امن، شایسته‌سالاری، قوانین؛ عوامل مداخله‌گر شامل بر: بلوغ فکری جامعه، ساختار پشتیبان، طبقه‌بندی مشاغل؛ راهبردها شامل بر: اشتراک‌گذاری نقاط قوت، فرهنگ‌سازی، بهبود استاندارد، اشاعه تفکر انتقادی، زیرساخت‌های حمایتی، اشاعه کارآفرینی، تعامل ملی و بین‌المللی؛ پیامدها شامل بر: جهانی‌شدن، معلم پژوهشگر، معلم کارآمد، معلم خلاق، انگیزه درونی، جذب جوانان علاقه‌مند، گسترش عدالت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری همه‌جانبه.

واژگان کلیدی: تکریم معلم، داده بنیاد، مدل پارادایمی.

1- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران abdipourparisa@gmail.com

2- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران Ali.maghool@yahoo.com

3- استادیار دانشگاه فرهنگیان کرج، mghobbadiyan@cfu.ac.ir

4- استادیار دانشگاه علامه طباطبائی fjafarkhani@atu.ac.ir

مقدمه

نیروی انسانی در هر سازمان از عوامل مؤثر در بقای آن سازمان به‌شمار می‌آید. سازمان آموزش و پرورش و وسعت وظایف آن، با گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فناوری و پیشرفت‌های صنعتی، از شاخص‌های مهم رشد در هر جامعه محسوب می‌شود (صافی، 1390). از این رو، منشأ ایجاد هرگونه تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش را باید در جایگاه و اعتبار محوری معلم جستجو کرد (راماناتان¹، 2007). تعلیم و تربیت مردان و زنان توانمند آینده (کودکان و نوجوانان فعلی) به معلمانی با انگیزه و کارآمد نیاز دارد جاییان و همکاران (1393). اهمیت جایگاه معلم به‌عنوان ستون اصلی تعلیم و تربیت بر کسی پوشیده نیست در این گذرگاه تکریم مقام معلم به معنای موقعیت و پایگاه و اعتباری اجتماعی که جامعه برای آنان قائل است می‌تواند در انجام شایسته وظایف شغل خطیر آنان حائز اهمیت باشد بهرامی و همکاران (1399). در جامعه ایرانی نیز، از گذشته‌های دور معلمان به خاطر تأکیدات پیشوایان علمی، مذهبی و... و همچنین نقش سازنده‌ای که در تعلیم و تربیت افراد جامعه دارند، همواره مورد احترام عامه مردم بوده و به‌رغم درآمد پایین‌تر از متوسط درآمد جامعه، احترام و منزلت اجتماعی والایی داشته‌اند. منزلت و پایگاه اجتماعی‌شان یا مقام و موقعیتی است که برای یک فرد در جامعه قائلند یا تلقی و ذهنیتی است که دیگران از آنچه شخص هست، دارند (علاقه‌بند، 1388). در دنیای امروزی برخی مشاغل مانند معلمی در اجتماع از اهمیت بیشتر و گستره تأثیرگذاری بیشتری برخوردار هستند و علاوه بر تأثیراتی که در حوزه‌های تخصصی خودشان دارند، در اجتماع نیز دارای تأثیرات عمیقی هستند. همین امر سبب شده است که تکریم مقام معلم و جایگاه این مشاغل نیز مورد توجه واقع شود و تضعیف آن پیامدهای منفی زیادی برای جامعه در پی داشته باشد پرز دیاز و رودریگوز² (2010). بسیاری از کشورهای دنیا نقش معلم در توسعه پایدار را به خوبی درک کرده‌اند و با فراهم آوردن شرایط مناسب، منزلت اجتماعی بالایی را برای این حرفه تدارک دیده‌اند جاییان و همکاران (1393).

اهمیت بحث تکریم مقام معلم به حدی است که سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی ملل متحد (یونسکو) در اکتبر 1966 توصیه‌نامه‌ای برای ارج نهادن به مقام و منزلت معلم تدوین نمود. در این توصیه‌نامه آمده است که باید به معلمی همانند یک حرفه توجه نمود. داشتن معلمانی مجرب و با انگیزه، ایجاد جاذبه برای جذب

نیروهای برتر و صیانت از حرفه معلمی اساس توسعه کیفی نیروی انسانی آموزش و پرورش است شفیع‌زاده و همکاران (1393). با توجه به اینکه معلمان در فرایند آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند و به قول پیازه، زیباترین طرح تصحیح و ترمیم نظام آموزشی در صورتی که معلم از منزلت اجتماعی برخوردار نباشد، با شکست روبه‌رو خواهد شد نویدی و همکاران (1388) پژوهش‌های متعددی در خصوص شأن و منزلت اجتماعی معلمان و تکریم مقام معلم انجام شده است. کیم³ و همکاران (2019)، در پژوهشی نشان دادند منزلت سازمانی به‌طور قابل توجهی ارزش‌های عملکردی، رضایت اقتصادی، اجتماعی و مالی را تحریک می‌کند. ارزش‌های (عملکردی، رضایت اقتصادی، مالی و اجتماعی) نیز بر وفاداری تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش پیتسا⁴ و همکاران (2017)، نشان داد منزلت پایین کارکنان، باعث جلوگیری از اعتماد سازمانی ایشان می‌شود. آنان در این پژوهش چگونگی رابطه متقابل این دو متغیر را بررسی کردند تونا⁵ و همکاران (2016)، در پژوهشی نشان دادند بین رضایت شغلی و رفتار ناهنجار سازمانی، رابطه منفی وجود دارد. غلامی و همکاران (1395)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی جایگاه معلم در ایران و پنج کشور پیشرو در عرصه آموزش و پرورش» به بررسی تطبیقی جایگاه معلم در ایران و کشورهای پیشرو چون آمریکا، چین، کره جنوبی، فنلاند و انگلستان پرداخته‌اند. روش پژوهش تحقیق استفاده از کلیه اسناد، مدارک، کتب و سایت‌های معتبر بوده است. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داده است که در آسیا بخصوص در کشور چین و اکثر کشورهای اروپایی معلم از جایگاه نسبتاً بالایی برخوردار است، ولی در ایران جایگاه معلمان به نسبت پایین‌تر و متوسط رو به پایین در برابر کشورهای پیشرفته آسیایی و اروپایی قرار دارد. بهرامی و همکاران (1399)، در پژوهشی با عنوان «بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی معلمان» به این نتیجه رسیدند که بین تحصیلات، کارکردی بودن نظام آموزشی، سطح امکانات اقتصادی و رفاهی معلمان، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، شیوه جذب و گزینش تربیت معلم، میزان عضویت مشارکت در تشکلهای صنفی و سیاسی معلمان و منزلت اجتماعی معلمان رابطه معناداری وجود دارد و متغیرهای ذکر شده بر منزلت اجتماعی تأثیرگذار بوده‌اند. همچنین بین جنسیت و منزلت

³ Kim⁴ Pitesa⁵ Tuna¹ Ramanathan² Pérez Díaz & Rodríguez

پیامدهای پیاده‌سازی طرح تکریم مقام معلم پاسخ داده شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، در چهارچوب رویکرد¹ کیفی با استفاده از استدلال استقرایی و هدف اکتشاف با روش داده بنیاد انجام گردید. تکنیک اصلی مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته با فرمت اطلاعات غیر ساختارمند و به‌صورت صوت و متن می‌باشد و حاصل پیاده‌سازی این مصاحبه‌ها با مدیران، کارشناسان و اساتید مورد بررسی قرار گرفت و مواد اولیه و اصلی پژوهش جهت استخراج مفاهیم و مقوله‌ها و ارائه مدل تکریم مقام معلم بوده است. راهنمای مصاحبه شامل دو بخش اصلی است. بخش اول، مرتبط با مطالعات جمعیت-شناختی و بخش دوم سؤالات اصلی مربوط به تکریم مقام معلم است. مصاحبه با افراد به‌صورت فردی و در محل کار آنها با تعیین وقت قبلی انجام گرفته است. نمونه‌گیری هدفمند و ملاک محور بوده و محتوای مصاحبه افراد با هماهنگی آنها ضبط گردیده است و زمان هر مصاحبه بین 45 تا 60 دقیقه بوده است بر مبنای اصل اشباع نظری از تعداد 17 نفر، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته اکتشافی بعمل آمد. برای سنجش اعتبار داده‌ها از یک روش بازبینی مشارکت‌کنندگان استفاده گردید.

مشارکت‌کنندگان با روش هدفمند و ملاک‌محور معرفی شدند که بر اساس آن، واحدهای نمونه ضمن ارائه اطلاعات در مورد خود، درباره واحدهای دیگر جامعه نیز اطلاعاتی را در اختیار محقق قرار می‌دهند (استراوس و کوربین²، 2008). روش کار به این صورت بود که ابتدا یک گروه اولیه جهت مصاحبه انتخاب شده و در ادامه بر اساس معرفی گروه نخست با سایر گروه‌های بعدی مصاحبه انجام شده است. مصاحبه تا جایی ادامه داشته که اندیشه جدیدی حاصل نشده است یعنی در واقع، کفایت نظری یا اشباع نظری رخ داده است. لازم به ذکر است که از مصاحبه یازدهم تکرار کدها مشاهده گردید با این حال، فرایند گردآوری داده‌ها تا مصاحبه هفدهم ادامه یافت تا از اشباع کامل نظری اطمینان حاصل شود. اطلاعات مربوط به مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول شماره یک از 6 نفر استاد دانشگاه و 8 نفر مدیر و 1 نفر کارشناس سازمان آموزش و پرورش و 2 نفر کارشناس اداره ناحیه 2 آموزش و پرورش استفاده شده است.

اجتماعی معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد. رضایی و همکاران (1399)، پژوهشی با عنوان «تجارب زیسته معلمان از منزلت اجتماعی به‌منظور ارائه مدلی برای آموزش و پرورش دولتی ایران» انجام دادند. یافته‌های بخش کیفی این پژوهش نشان داد که منزلت اجتماعی معلمان بر مبنای سه مقوله «تعریف منزلت اجتماعی»، «بازدارندگی منزلت اجتماعی» و «ارتقاءبخشی منزلت اجتماعی» شکل گرفته است. نتایج بخش کمی نیز نشان داد که الگوی ارائه شده از تجارب زیسته معلمان از برآزش کافی برخوردار بوده است. ماجدی و همکاران (1398)، پژوهشی با عنوان «صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه مدارس» انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که صلاحیت‌های حرفه‌ای در پنج بعد شامل دانش حرفه‌ای (دانش پداگوژی، برقراری ارتباط، تخصصی/سازمانی و خودشناسی)، مهارت‌های حرفه‌ای (مهارت تدریس، برقراری ارتباط مؤثر، کار تیمی، فناوری و ارزشیابی)، توانایی‌های حرفه‌ای (تفکر خلاق، تفکر انتقادی، حل مسأله، توانایی ذهنی/تحلیلی، رهبری)، نگرش‌های حرفه‌ای (یادگیری مادام‌العمر، نگرش معلمی، خود/دگر باوری مثبت، نگرش پیش‌کنشی، نگاه دموکراسی، دیدگاه دانش‌آموز محوری) و ویژگی‌های حرفه‌ای (اخلاقی، رفتاری، عاطفی و ارتباطی) می‌باشد. بررسی آزمون خی دو نشان داد در تمامی این مؤلفه‌ها، مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. در نهایت، دانش برقراری ارتباط، دانش تخصصی و دانش خودشناسی بیشترین اهمیت را از نظر متخصصان علوم تربیتی و معلمان نمونه دارد.

به‌طورکلی جایگاه والای معلم با کیفیت و نتیجه برون-داد مدارس و اجتماع رابطه مستقیم دارد. به‌وضوح تأثیر تعلیم و تربیت که پرچم‌دار آن معلمان هستند، در کشورهای پیشرفته ملموس بوده و توجه بالا به معلمان و این حرفه گواه معتبری به این ادعا است. بر همین اساس، پژوهشگران در پی یافتن مدلی برگرفته از بافت بومی ایرانی برای تکریم مقام معلم برآمدند که یکی از اولویت‌های پژوهشی سازمان آموزش و پرورش نیز محسوب می‌شد و برای پرکردن این خلاء به طراحی مدلی برای تکریم مقام و منزلت معلم و چگونگی تبیین آن پرداختند.

بنابراین سؤال اصلی پژوهش این بود که مدل مفهومی اجرای طرح تکریم مقام معلم کدام است؟ و برای پاسخ به آن باید به سؤالات فرعی همچون شاخص‌های علی مؤثر، عوامل مداخله‌گر، راهبردهای مؤثر، عوامل زمینه‌ای و

¹ Approach

² Strauss and Corbin

جدول 1- مشخصات افراد مصاحبه شونده

ردیف	تحصیلات	رشته تحصیلی	سمت	سابقه
1	دکتری	فلسفه	استاد دانشگاه	30
2	دکتری	مدیریت آموزشی	استاد دانشگاه	30
3	دکتری	فلسفه	استاد دانشگاه	15
4	دکتری	ادبیات	استاد دانشگاه	14
5	دکتری	ادبیات	استاد دانشگاه	16
6	دکتری	مدیریت آموزشی	استاد دانشگاه	17
7	دکتری	مدیریت آموزشی	مدیر	16
8	کارشناسی ارشد	ادبیات	مدیر	30
9	دکتری	فلسفه	مدیر	20
10	دکتری	شیمی	مدیر	10
11	کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی	مدیر	7
12	کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی	مدیر	29
13	کارشناسی ارشد	اقتصاد	مدیر	8
14	کارشناسی ارشد	اقتصاد	مدیر	7
15	دکتری	ادبیات	کارشناس اداره آموزش و پرورش	20
16	کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی	کارشناس اداره آموزش و پرورش	8
17	کارشناسی ارشد	زبان خارجه	کارشناس سازمان آموزش و پرورش	30

ترکیب جنسیتی مشارکت‌کنندگان

با توجه به فراوانی مشاهده شده در ترکیب جنسیتی مشارکت‌کنندگان، 60,74 درصد مشارکت‌کنندگان را خانم‌ها و 35,30 درصد را نیز آقایان تشکیل می‌دهند.

جدول 2- ترکیب جنسیتی مشارکت‌کنندگان

	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر
خانم	11	64,70	64,70
آقا	6	35,30	35,30
کل (معتبر)	17	100,00	100,00
داده‌های مفقوده	0	0,00	-
	17	100,00	-

ترکیب وضعیت سنی 17 نفر افراد شرکت‌کننده در مصاحبه عبارتند از: 6 نفر از مشارکت‌کنندگان 35 سال و 4 نفر 39 سال و 3 نفر 43 سال و 2 نفر 47 سال و 3 نفر 50 سال و 2 نفر 53 سال می‌باشند.

جدول 3- ترکیب وضعیت سنی مشارکت کنندگان

سن	فرکانس	درصد	درصد (معتبر)
35	3	17,65	17,65
39	4	23,53	23,53
43	3	17,65	17,65
47	2	11,76	11,76
50	3	17,65	17,65
53	2	11,76	11,76
جمع (معتبر)	17	100,00	100,00
گم شده	0	0,00	-
جمع	17	100,00	-

دقیق با خبرگان و متخصصان حوزه پژوهش، 319 کد استخراج شد.

کدگذاری محوری

مقوله یا دسته در حقیقت چتری مفهومی با درجه انتزاع بالاتر می‌باشد که مفاهیم مشاهده‌پذیرتر را که در حقیقت کدهای اولیه خوانده می‌شود در طبقه خود قرار می‌دهد. در پژوهش حاضر، محقق پس از درگیری مستمر با داده‌ها و کدها، مطالعه ادبیات حوزه مورد نظر و یادداشت‌های تکمیلی، ارتباط مفهومی بین کدها را تشخیص و آنها را دسته‌بندی می‌کند. مقولات و زیر مقولات بکار گرفته می‌شود و امکان پدیدار شدن چهارچوبی مفهومی را فراهم می‌سازد. با استفاده از مدل یا پارادایم ویژه و با تعیین علل، زمینه‌ها، احتمالات، بسترها، همبسته‌ها، تعاملات، پیامدها، ایجاد می‌شود (گلاسر²، 1978). در این مرحله می‌توان برخی کدهای باز را که هیچ ارتباطی میان آنها موجود نیست حذف نمود. رابطه میان مفاهیم با روش مقایسه دائمی تأیید می‌شود و این امر امکان تدوین نظریه را فراهم می‌سازد. پیوند میان شرایط، پیامدها و تعاملات را می‌توان به شکل نوعی ماتریس شرطی نشان داد.

به گفته گلاسر (1992)، مدل پارادایمی، داده‌ها را به اجبار به ساختاری از پیش تعیین شده وارد می‌سازد و از این روست که او مدل اشتراوسی³ را «توصیف مفهومی کامل» می‌نامد (شکل 1).

یافته‌های پژوهش

مهم‌ترین رکن در فرایند تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، کدگذاری است. کدگذاری شامل خواندن دقیق و خط به خط داده‌ها و تبدیل آنها به کوچکترین جزء ممکن است (پرویزی و همکاران، 1396). در پژوهش حاضر نیز داده‌های به دست آمده از متن مصاحبه‌ها، جهت دقت هر چه بیشتر و افزایش سرعت انجام پژوهش، به وسیله نرم‌افزار MAXQDA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به این صورت که ابتدا کدگذاری باز انجام شد، سپس از کنار هم قرار دادن کدهای اولیه، مفاهیم ساخته شدند و در نهایت، مقوله‌ها نیز از ربطدهی مفاهیم، شکل گرفتند؛ که در ادامه هر یک از مراحل فرایند کدگذاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

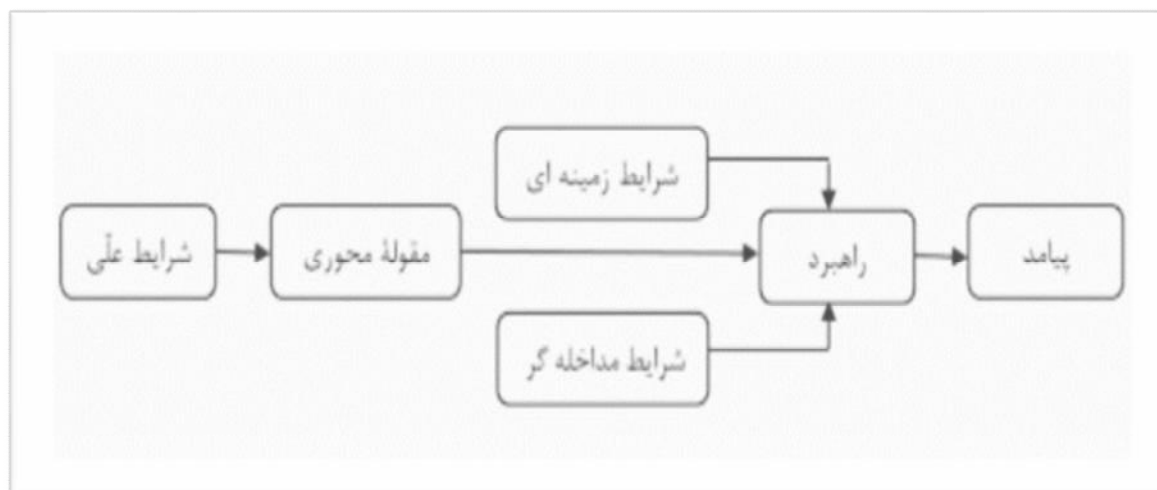
کدگذاری باز

کدگذاری باز اولین مرحله از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در روش داده بنیاد می‌باشد. این مرحله به این دلیل باز نامیده می‌شود که محقق با ذهنی باز و بدون هیچ محدودیتی در تعداد کدها و مقوله‌ها اقدام به استخراج کدها و ساخت مقوله‌ها می‌کند (گولدینگ¹، 2002). کدگذاری باز، شامل یک فرایند تحلیلی است که از طریق آن ابتدا مفاهیم در داده‌ها کشف می‌شوند و سپس مفاهیم برای تشخیص دادن پدیده‌های مشابه با هم مقایسه شده و تحت عنوان مقوله طبقه‌بندی می‌شوند (استراوس و کوربین، 1990). در مرحله کدگذاری باز از 17 مصاحبه

² Glasser

³ Straussian model

¹ Goulding



شکل 1- عناصر اصلی پارادایم درک‌گذاری محوری

در مصاحبه‌های انجام شده، 30 کد محوری به دست آمد و کدهای پرتکرار هر مقوله بر اساس اسناد مشارکت‌کنندگان در نرم‌افزار ترسیم شد. نتایج مرحله اول

جدول 4- مفاهیم و مقوله‌های حاصل از مرحله کدگذاری باز و محوری تکریم مقام معلم

مقوله‌ها	مفاهیم	ردیف
راهبردها	اشتراک‌گذاری نقاط قوت	1
	فرهنگ‌سازی	2
	بهبود استانداردها	3
	اشاعه تفکر انتقادی	4
	زیرساخت‌های حمایتی	5
	اشاعه کارآفرینی	6
	تعامل ملی و بین‌المللی	7
پیامدها	تعامل جهانی	8
	معلم پژوهشگر	9
	انگیزه درونی	10
	جذب جوانان علاقه‌مند	11
	معلم خلاق	12
	مسئولیت‌پذیری همه‌جانبه	13
	گسترش عدالت اجتماعی	14
	معلم کارآمد	15
شرایط علی	اخلاق حرفه‌ای	16
	دنیای اطلاعات و ارتباطات	17
	تبلیغات و رسانه‌ها	18
	مراکز تربیت معلم	19
	نقش مدیران	20
	فرایندهای اجرایی و ارتقاء	21

شرایط زمینه‌ای	ارزش‌شناسی مقام معلمی	22
	پیشینه فرهنگی	23
	اعتقادات مذهبی	24
	درآمد امن	25
	قوانین	26
	شایسته‌سالاری	27
	شرایط مداخله‌گر	بلوغ فکری جامعه
ساختارهای پشتیبان		29
طبقه‌بندی مشاغل		30

برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش برای مشارکت‌کنندگان ارائه گردید و متن نظریه توسط آنان مطالعه شد و نظرات آنها اعمال شده است. در پایان کار، این پژوهش توسط اساتید، مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفته و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه نهایی بیان شده است.

جدول 5- محاسبه پایایی باز آزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
1	شماره 3	47	21	89%
2	شماره 10	33	13	79%
3	شماره 2	51	22	86%
	کل	131	56	79%

همان‌طور که در جدول (5) مشاهده می‌شود تعداد کل کدها 131 در دو فاصله زمانی 15 روزه برابر، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر 56 و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر 75 است. پایایی باز آزمون مصاحبه‌های انجام‌گرفته در این پژوهش با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر 79 درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از 60 درصد است (کوال، 2008)، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است. در ادامه محقق به همراه همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری خواهد کرد و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل بکار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه می‌شود

$$\text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{تعداد کل کدها}}$$

در این فرمول تعداد توافقات اشاره به تعداد کدهای مشترک و یکسان بین محقق و کدگذار همکار اشاره دارد. تعداد کل کدها نیز مجموع کدهای استخراجی بین محقق و کدگذار همکار می‌باشد. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول (6) آمده است.

جدول 6- محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
1	شماره 1	38	14	74%
2	شماره 5	23	8	69%
3	شماره 9	40	15	75%
کل		101	37	69%

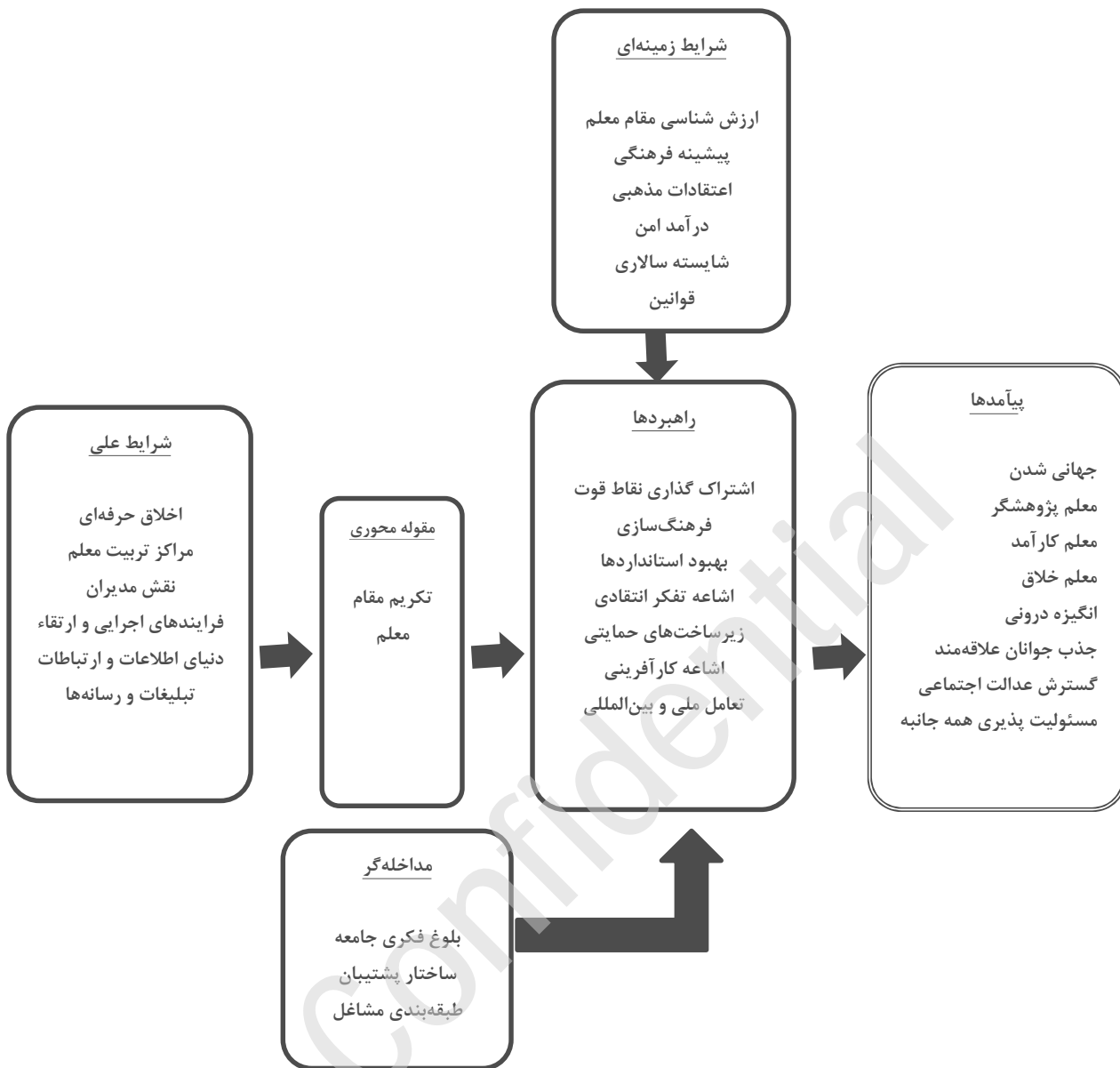
می‌یابد و در رسانه‌های مختلف امتیازهای یک معلم در شئون مختلف زندگی وی به نمایش گذاشته می‌شود و مردم جامعه به جایگاه و حرمت مقام معلمی روی می‌آورند پس در راهبردها و کنش تعاملات معلم و زیست بوم معلمی، نقاط قوت به اشتراک گذاشته می‌شود و تفکر انتقادی همراه با تعاملات ملی و بین‌المللی گسترش می‌یابد به نحوی که با ایجاد زیرساخت‌های حمایتی و بهبود استانداردها فرهنگ‌سازی منزلت معلمی خودبه‌خود شکل پویایی می‌گیرد و با ایجاد ذوق به کارآفرینی و بلوغ روش‌شناسی در هنر معلمی ختم می‌شود به نحوی که شرایط زمینه‌ای چون پیشینه فرهنگی و اعتقادات مذهبی با قوانین موجود در حمایت از معلم همسو می‌شود و با ایجاد قوانین صحیح و بومی شده شایسته‌سالاری جایگاه خود را باز می‌یابد و تکریم مقام معلم ترمیم می‌شود از طرف دیگر، عوامل مداخله‌گر چون بلوغ فکری جامعه در تمام ابعاد از جمله در جهت‌گیری شغل معلمی ترمیم می‌یابد و ساختارهای پشتیبان بیشتری در این امر سرمایه‌گذاری می‌کنند و طبقه‌بندی مشاغل باز تعریف می‌شود و در نهایت، جامعه به مقوله محوری که همان ایده‌آل تکریم مقام معلم به معنای واقعی آن می‌رسد.

همان‌طور که در جدول (6) مشاهده می‌شود تعداد کل کدها که توسط محقق و همکار پژوهش به ثبت رسیده است برابر 101، تعداد کل توافقات بین این کدها 37 و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها برابر 64 است. پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام‌گرفته در این پژوهش با استفاده از فرمول ذکر شده برابر 69 درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از 60 درصد است. قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه‌ها در پژوهش حاضر مناسب است.

کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی در گراند تئوری از نظر استراوس و کوربین¹ (1998)، فرایندی است که همه مقولات فرعی را به مقوله اصلی پیوند می‌دهد و بدین ترتیب ظهور «خط سیر داستان» یا «نظریه» را تسهیل می‌کند. مقوله هسته برای داده‌ها بسیار مهم است و این مقوله داده‌ها را به یکدیگر پیوند می‌دهد؛ مقوله هسته، گوناگونی‌های موجود در داده‌ها را توضیح می‌دهد (استراوس و کوربین، 1998). و بدین ترتیب نظریه‌ای به دست می‌دهد که فرایندهای اجتماعی حول پدیده را شرح می‌دهد. در کدگذاری انتخابی یکپارچه‌سازی و نظریه‌پردازی بر اساس فهم محقق انجام می‌شود. بر اساس شکل 2 می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که در شرایط علی اگر بسترها دقیق و درست باشد و از طرف دولت و مدیران قوانین حمایت شود و با بسترهای نوین اطلاعات و ارتباطات مراکز تربیت معلم به مهارت‌های حرفه‌ای معلمان اهتمام ورزند اخلاق حرفه‌ای گسترش

1. Strauss and Corbin



شکل 2- مدل پارادایمی تکریم مقام معلم

را افزایش داده است. بنابراین با عنایت به مقوله‌هایی که در مدل شماره 1 با استناد به روش داده بنیاد که از فرایند کدگذاری داده‌ها ناشی از مصاحبه با خبرگان به دست آمده است معلوم می‌گردد که تکریم مقام معلم تابعی است از شرایط علی (اخلاق حرفه‌ای، مراکز تربیت معلم، مدیران، فرایندهای اجرایی و ارتقاء، دنیای اطلاعات و ارتباطات، تبلیغات و رسانه‌ها؛ و نیز تابعی از شرایط زمینه‌ای (ارزش‌شناسی مقام معلم، پیشینه فرهنگی، اعتقادات مذهبی، درآمد امن، شایسته‌سالاری، قوانین) و

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، به دنبال مدل مفهومی بود تا در اجرای تکریم مقام معلم سهم بیشتری داشته باشد. بر همین اساس به مدلی روی آورد که تمام جنبه‌های آن یکجا دیده شود و از دانش افراد مجرب در این حوزه بهره‌جسته باشد به طوری که شرایط بومی و داخلی را بیشتر کنکاش کرده باشد. از طرف دیگر، با مقایسه پیشینه موجود در ادبیات تکریم مقام معلم، روایی درونی و سطح تعمیم‌پذیری مدل

منزلت اجتماعی معلمان داشته است. ضعف مهارتی و حرفه‌ای برخی از معلمان، به این برمی‌گردد که برخی از آنان، مهارت‌های لازم را در بکارگیری وسایل آموزشی و فناوری نوین ندارند یا معتقد به استفاده از روش‌های سنتی هستند. همان‌گونه که بین مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و منزلت اجتماعی آن رابطه وجود دارد بین ویژگی‌های فردی معلمان اعم از ویژگی‌های جسمی و رفتاری و منزلت اجتماعی‌شان نیز رابطه وجود دارد. شمار اندکی از معلمان به دلیل پررنگ بودن بُعد عرفانی شغل معلمی، از منزلت اجتماعی و تکریم مقام معلم راضی هستند، اما در اکثر موارد، معلمان به دلیل مخاطرات در چهار بُعد سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و شخصی از منزلت اجتماعی حرفه خود ناراضی هستند. برخوردار نبودن معلمان از شرایط مادی و غیرمادی مناسب، سبب کاهش علاقه و دلبستگی به محیط کار و در نتیجه باعث بروز کم‌کاری، پرداختن به شغل دوم و در شدیدترین واکنش موجب ترک شغل معلمان با تجربه و با تحصیلات بالا می‌شود. با این وصف، شواهد میدانی مطالعه حاضر گویای آن است که معلمان در مواجهه با شرایط دشوار پیشرو، دچار انفعال و انزوای اجتماعی نشده‌اند و به روش‌های مختلفی تعامل و راهبردهای گوناگونی در برابر آن اختیار نموده‌اند؛ بدین معنا که معلمان ضمن تأکید بر اهمیت جایگاه و نقش معلمی و ثبات علاقه به حرفه معلمی، به متناسب‌سازی نقش‌ها پرداخته و حساسیت لازم را در گزینش شغل دوم از طریق انتخاب مشاغلی که بیشترین همسویی را با حرفه معلمی دارند اعمال نموده‌اند؛ بنابراین، انتخاب شغل دوم در نزد معلمان مورد بررسی منفعلانه و واکنشی نبوده و ماهیت بازاندیشانه داشته است. مصاحبه‌شوندگان در مواجهه با شرایط بستری با اتخاذ رویکرد هم‌نواسازی در وهله اول تلاش نموده‌اند تا مشاغلی را برگزینند که بیشترین همسویی با حرفه معلمی و رشته تحصیلی و تخصصی داشته باشد (قادرزاده و همکاران، 1393). از مهم‌ترین نشانگرهای شناسایی شده مؤثر بر نارضایتی معلمان در بُعد اقتصادی می‌توان به حقوق، مزایا و عدم اعتبار شغلی، در بُعد سازمانی عملکرد مسئولان، کیفیت ورودی‌ها و ملاک‌ها و معیارهای ارتقاء در حرفه، در بُعد اجتماعی به فرهنگ مادی جامعه و معیارهای مادی‌گرایانه منزلت اجتماعی و در بُعد شخصی به کاهش تعلق حرفه‌ای، ذهنیت معلم و اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد جستجو در

شرایط مداخله‌گر (بلوغ فکری جامعه، ساختار پشتیبان، طبقه‌بندی مشاغل) می‌باشد. این عوامل شرایطی را برای اعمال کنش‌ها (اشتراک نقاط قوت، فرهنگ‌سازی، بهبود استانداردها، تفکر انتقادی، زیرساخت حمایتی، کارآفرینی، تعامل ملی و بین‌المللی) مهیا می‌کند که پیامدهای (معلم پژوهشگر، کارآمد، خلاق، با انگیزه درونی برای جذب جوانان علاقه‌مند، گسترش عدالت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری همه جانبه) را به دنبال دارد.

شرایط مذکور به‌طور کلی و در امتداد با یکدیگر موجب شده‌اند پدیده‌ای به نام تکریم مقام معلم و منزلت اجتماعی معلم مورد توجه و استقبال معلمان واقع شود. یافته‌های این مطالعه با شماری از مطالعات تجربی (قادرزاده، 1393؛ فلاحتی، 1399؛ سام آرام و همکاران، 1390؛ محمدی و همکاران، 1396؛ مهدیان و همکاران، 1396؛ بهرامی و همکاران، 1399) همسویی دارد. یافته‌های این دسته از مطالعات مؤید تضعیف منزلت اجتماعی معلمان و شکل‌گیری احساس محرومیت نسبی و نارضایتی شغلی در میان معلمان دارد. برنامه‌ریزی‌های آموزشی بدون معلمان فعال و خلاق در سطح نظری باقی می‌ماند و در سطح برنامه‌ریزی‌های کلان کشوری، زبان غیرقابل ترمیم را بر پیشرفت آن بر جای خواهد گذاشت. شرایط فعلی آموزش و پرورش نه‌تنها شرایط لازم برای جذب نیروی با کیفیت مهیا نمی‌کند، بلکه موجب انتقال نیروهای با کیفیت از آموزش و پرورش به آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها می‌شود. (محمدی، 1387 به نقل از قادرزاده و همکاران، 1393) در دهه‌های اخیر اعتراضات، تجمعات و تحصن‌های معلمان در ایران، نسبت به وضعیت اقتصادی و معیشتی خود این تصور را ایجاد کرده بود که وضعیت اقتصادی و معیشتی معلمان، باعث کاهش و تنزل منزلت اجتماعی معلمان شده است؛ اما یافته‌های پژوهش منزلت اجتماعی معلمان در بین دانش‌آموزان (حاکمی از این است که نامناسب بودن وضعیت اقتصادی آنان باعث کاهش منزلت اجتماعی معلمان در نزد دانش‌آموزان نشده است و این نتیجه مؤید نظر اینگلهارت می‌باشد که فرا مادیون درآمد کمتری از مادیون دارند اما دارای مشاغلی هستند که وجهه آن از مشاغل مادیون بالاتر است (سام-آرام و همکاران، 1390). یافته‌های پژوهشی عزیززاده و همکاران (1388)، نیز حاکی از این موضوع می‌باشد؛ اما در مقابل بعد مهارتی و حرفه‌ای معلمان از نظر دانش‌آموزان بیشتر زیر سؤال رفته است و تأثیر بیشتری در کاهش

7. در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور برای جذب افراد فعال و خلاق و نابغه در انتخاب و استخدام معلمان علاقه‌مند، چشم‌انداز بلند مدت داشته باشند.
8. مستخدمین مستعد این شغل از صلاحیت‌های فردی و توانمندی‌های لازم با داشتن انگیزه کافی برخوردار باشند.
9. برای بالا بردن تکریم معلم در جامعه باید برنامه‌های بهسازی نظام آموزشی، احراز صلاحیت‌های حرفه‌ای را در بدو ورود و در طول خدمت معلمان در نظر بگیرند.
10. الگوی پیشنهادی این پژوهش برای اجرای منزلت معلمان در مدارس کل کشور مورد استفاده قرار گیرد.

مستندات پژوهشی و روایت‌های معلمان مشخص کرد که وضعیت موجود، تمایل به کار تولیدگر و وابستگی شغلی را بشدت کاهش داده است و ضمن بروز بی‌تفاوتی، کم‌کاری و ملامت، علاقه به خروج از کار معلمی و بروز احساس تأسف از انتخاب این پیشه را موجب شده است. ناچیز بودن سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی کشور به نسبت جمعیت تحت آموزش کشور و همچنین، ناچیز بودن حق‌الزحمه معلمان در ازای فعالیت آموزشی و پرورشی که دارند در مقایسه با سایر اقشار و گروه‌های جامعه از نشانگرهای این مضمون‌اند. در دومین گردهمایی سازمان بین‌الملل کار¹ در زمینه شرایط کار معلمان این نتیجه حاصل شد که موفقیت معلمان (در برخی کشورها) به مرحله‌ای فوق‌العاده پایین تنزل کرده است (مهرمحمدی، 1379). شواهد موجود حاکی از آن است که وضعیت منزلت اجتماعی معلمان در ایران نیز سؤال برانگیز است. معلمان همچنین عدالت فردی و سازمانی و توزیع امکانات را نیز به‌عنوان مضمون پایه در منزلت عنوان کرده‌اند. عدم حضور فرهنگیان در عرصه برنامه‌ریزی‌ها، ساختار تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌های مهم کشور و همچنین تضعیف روند شکل‌گیری نهادهای مدنی به‌طور عام و نهادهای معلمان به‌طور خاص از مواردی است که به نظر معلمان سبب عدم رعایت عدالت فردی و سازمانی می‌شوند (محمدی و همکاران، 1396).

برخی از پیشنهادهایی که بر اساس یافته‌های پژوهشی و مشاهدات می‌توان ارائه نمود، به این شرح است:

1. پژوهش‌های تطبیقی در خصوص چگونگی تکریم معلمان در نظام‌های آموزشی مختلف در جهان به انجام برسد.
2. هر سال، اردوهای سیاحتی و آموزشی در (داخل و خارج) کشور برای معلمان برگزار شود.
3. نقش دانش آموزان و اولیاء در انتخاب معلم برتر پررنگ‌تر لحاظ شود.
5. ضمن توجه به وضعیت معیشتی و رفاهی معلمان، به ارتقاء مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای آنان توجه شود.
6. برای احیاء جایگاه و منزلت اجتماعی معلم در جامعه باید کار فرهنگی همه جانبه در تمام ابعاد صورت گیرد.

¹. International Labor Organization (ILO)

منابع

- فلاحی، کیومرث، (1399)، راه‌کارهای مناسب برای بزرگداشت مقام معلم از دیدگاه معلمان نمونه کشور، فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان 158-137.
- فیروزجائیان، علی‌اصغر و گرامی، فتح‌الله، (1393)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و منزلت اجتماعی دبیران (مطالعه موردی: دبیران مدارس متوسطه شهر خلخال)، مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال یازدهم، شماره چهارم و یکم، تابستان.
- قادرزاده، امید، و فرجی، سیروان، (1393)، تحلیل تجربه-های معلمان از دو شغله بودن؛ مطالعه کیفی دلایل و پیامدها. راهبرد فرهنگ، 7(26)، 119-146.
- مهیدیان، سمیه، حکیم‌زاده، رضوان، صفایی‌موحد، سعید و صالحی، کیوان، (1396)، بازنمایی ادراک و تجربه زیسته معلمان از منزلت اجتماعی‌شان: مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی، خانواده و پژوهش، 15(1)، 18-19.
- محسنی، منوچهر، (1379)، مقدمات جامعه‌شناسی، تهران، نشر دوران.
- محمدی، مهدی، دری، طاهره و سلیمی، قاسم، (1396)، تدوین و اعتباریابی الگوی بومی منزلت معلمان در نظام آموزش و پرورش ایران- رویکرد ترکیبی، نشریه تعلیم و تربیت، 129(33)، 53-74.
- مهرمحمدی، محمود، (1379)، تربیت معلم اولویت جنبش جهانی برای بهسازی و تربیت معلم، پژوهش‌کده تعلیم و تربیت وزارت آموزش و پرورش.
- نیک‌گهر، عبدالحسین، (1387)، مبانی جامعه‌شناسی، تهران، توتیا.
- نویدی، احد و برزگر، محمود، (1382)، راه‌های ارتقای منزلت اجتماعی معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره 74.
- نویدادهم، مهدی و شفیع‌زاده، حمید، (1393)، بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر منزلت اجتماعی معلمان، فصلنامه راهبرد، 23(4)، 175-194.
- نویدی، احد و برزگر، محمود (1387). راه‌های ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان، مجله تعلیم و تربیت، 55: 74:100
- استراوس، انسلم و جولیت، کوربین، (2008)، اصول روش تحقیق کیفی (نظریه مبنایی- رویه‌ها و روش‌ها). ترجمه بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بهرامی، گودرز، متقی، ابراهیم، باصری، علی، نوابخش، مهرداد، و میرزایی، خلیل، (1399)، بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی معلمان. نظریه و عمل در تربیت معلمان (راهبردهای نوین تربیت معلمان)، 6(9)، 131-158.
- پرویزی، سرور، ادیب‌حاج باقری، محسن و صلصالی، مهوش، (1396)، روش‌های تحقیق کیفی، انتشارات بشری، تهران.
- جهانگیری، عزیزه و علمی، محمود، (1394)، عوامل اجتماعی مرتبط با ارتقای منزلت اجتماعی معلمان مقطع متوسطه مشکین‌شهر از دیدگاه خود معلمان، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناسی، سال هفتم، 28(8)، 7-23.
- رضایی، اکبر، شاه‌طالبی، بدری و سعیدیان، نرگس، (1399)، تجارب زیسته معلمان از منزلت اجتماعی به منظور ارائه مدلی برای آموزش و پرورش دولتی ایران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، 14(51)، 143-159.
- سام‌آرام، عزت‌الله و قائم‌پور، محمدعلی، (1390)، سنجش منزلت اجتماعی معلمان در بین دانش‌آموزان، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، 3(4): 87-77.
- صافی، احمد، (1390)، آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه، چاپ چهارم، تهران، انتشارات سمت.
- علاقه‌بند، علی، (1388)، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، تهران، نشر روان.
- غلامی، میثم، صفری، حسین و یعقوبی، مصطفی، (1395)، بررسی تطبیقی جایگاه معلم در ایران و پنج کشور پیشرو در عرصه آموزش و پرورش، دومین کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، 19 دی 1395

- Goulding, C. (2002). *Grounded Theory, A Practical Guide for Management, Business and Market Researchers*. SAGE Publications. London, Thousand Oaks, New Delhi
- Glaser, B. (1978). *Theoretical Sensitivity*. Sociology Press, Mill Valley, CA
- Glaser, B., 1992. *Emergence v Forcing Basics of Grounded Theory Analysis*. Sociology Press, Mill Valley, CA.
- 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.
- Pérez-Díaz, V., & Rodríguez, J.C. (2014). Teachers' Prestige in Spain: probing the public's and the teachers' contrary views. *European Journal of Education*, 49(3), 365-377
- Pitesa, M., Thau, S., & Pillutla, M. M. (2017). Workplace trust as a mechanism of employee (dis)advantage: The case of employee socioeconomic status. *Research in Organizational*
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., Arslan, S. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366-396
- Behavior, 37, 83-101 .

Confidential