

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

**Mohammad Reza Sheikhtaheri<sup>\*</sup>, Somayehsadat Shafiei<sup>\*\*</sup>**

**Bahman Babayie<sup>\*\*\*</sup>**

### **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



**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, Wajih(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



## شکل‌گیری از خودبیگانگی شغلی و وابسته‌های آن در بین معلمان؛

### مطالعه جامعه‌شناختی تجربه زیسته معلمان شهر تهران

محمد رضا 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 «بی‌تفاوتی 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 تخصص‌گرایی حرفه‌ای، نارضایتی مالی، رویکرد کیفی.

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که معلمان بعنوان کنشگران اصلی نهاد تعلیم و تربیت مهم‌ترین متغیر در یادگیری دانش‌آموزان هستند، به عبارت دیگر مهم‌ترین عامل در نظام آموزشی، مواد آموزشی یا روش تدریس نیست، بلکه معلمان هستند. به سخن دیگر کارکردهای نظام آموزش و پرورش زمانی تحقق پیدا می‌کند که کارگزار اصلی این نظام، یعنی معلم، کنشگری با انگیزه، توانا و با قدرت تلقی شود. با توجه به اهمیت نقش معلمان، در طول سال‌های متوالی محققان عوامل داخلی و خارجی موثر بر عملکرد معلمان را موضوع پژوهش قرار داده‌اند. تجارب زیسته‌ی تعداد زیادی از معلمان بیان‌کننده 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 اخیراً روانشناسی مثبت‌نگر مفهوم اشتیاق شغلی را در ارتباط با کارایی معلمان معرفی کرده است. این مفهوم در شرایطی محقق خواهد شد که در سازمان‌ها روحیه خلاقیت و نوآوری به مثابه نیرویی محرک قلمداد گردد.

امروزه ضرورت وجود خلاقیت در سازمان‌ها تا حدی رسیده است که برخی اندیشمندان نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند (Zhang, 2010). متفکران، خلاقیت سازمانی را امروزه بعنوان رکن اساسی کارایی و رسیدن به اهداف سازمانی تصور کرده‌اند، در این ایده خلاقیت، شکل دادن تجربه‌ها در سازمان بندی‌های تازه تعریف شده است. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود. از این رو سازمان‌ها پیوسته در جستجوی راه‌هایی 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 دست‌یابی 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 صاحب‌نظران و مطالعات آسیب‌شناسانه نشان می‌دهد که آموزش و پرورش با چالش‌های برون‌سازمانی و درون‌سازمانی



شکل‌گیری از خودبیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۷۹

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؛ پوراآذر 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 پویا 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. پیشینه 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

شکل‌گیری 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 اندر: ۱- برساخت هژمونیک بیقدرتی شغلی ۲- بهنجارسازی بی معنایی ۳- برساخت بوروکراسی گسست ۴. آنتروپی 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 چارچوب 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 طرح‌سوالات مفهومی باشد (افراسیابی و مداحی، ۱۳۹۵: ۱۸۶).

### ۱.۳ مفهوم بیگانگی

مفهوم از خودبیگانگی 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، انفصال، 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 (ویر، ۱۳۷۴: ۲۳۹). مفهوم الیناسیون نزد مارکس در واماندگی بشر و کمبود کنترل او بر اشیای آفریده خودش ریشه دارد، از خودبیگانگی برای مارکس به این معناست که آدمی خود را کنشگر خویش نداند (مارکس، ۱۳۷۸: ۱۳۸). کار بیگانه شده با بیگانه ساختن آدمی از طبیعت و از خود، یعنی از کارکردهای عملی و فعالیت حیاتی اش، نوع انسان را از آدمی بیگانه می‌سازد. کار بیگانه شده، 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 این جامعه صنعتی و مدرن امروز، این تنها کارگر نیست که از کار خویش بیگانه شود، در این

شکل‌گیری 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 می‌شود (ویر، ۱۷۴: ۲۹۳).

### ۲.۳ نظریه بیگانگی شغلی

مدل ویژگی‌های شغل اصیل که توسط ریچارد هکمن و گرگ الدهام (۱۹۷۶) ارائه شده است دارای پنج بعد اساسی می‌باشد، عدم وجود هر یک از این ابعاد در شغل‌ها سرآغاز شکل‌گیری بیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی خواهد بود؛ این پنج بعد شامل «تنوع مهارت، همسانی وظیفه، اهمیت وظیفه، خودمختاری و بازخورد»

بیگانگی شغلی، شرایطی است که در آن فرد خود را در موقعیت یک غریبه، بی‌هویت و جدا شده از شغل در جهان اجتماعی می‌داند (موسوی و حیدرپورمرند، ۱۳۹۴: ۱۱۰). این حس نتیجه توسعه جامعه صنعتی است. فرد خود را به جایی متعلق نمی‌داند و تعلق اجتماعی از بین می‌رود و فرد احساس تنهایی می‌کند (فروم، ۱۳۹۵: ۱۵۲). یک کنشگر اجتماعی خویشتن را در این وضعیت فاقد هویت اثر بخش در جامعه تصور می‌کند (فونک، ۱۳۹۵: ۹۳). نهادهای اداری و سازمانها با عملکرد و توسعه خود بر نیروی انسانی به بی‌هویتی منجر می‌شوند (مارکس، ۱۳۷۸: ۱۳۸) و فرد با جهان خود بیگانه و بی‌تفاوت می‌شود (کرایب، ۱۳۹۶: ۴۴). در چنین شرایط کارکنان احساس می‌کنند که در کارشان اختیار و آزادی لازم را ندارند، کارشان پوچ، روزمره، و بی‌معناست و در موقعیت سازمان نقش ندارند (وحید، انصاری، حقیقتیان و بزمی، ۱۳۹۳: ۷). از دیدگاه ویر، جامعه مدرن غربی حاصل همکنشی نیروهای چون سرمایه‌داری، دموکراسی و بروکراسی است و همه این‌ها نیروی «عقلانی‌سازی» را ایجاد می‌کنند و خود ضمیمه آن به شمار می‌روند. تمامی این عوامل عناصر بهم مرتبطی هستند که به رشد یکدیگر کمک می‌کنند. هر چند بروکراسی و دموکراسی در برابر هم قرار گرفته‌اند، رابطه دیالکتیکی بین آنها به پایایی و توسعه هر دو می‌انجامد.

بر طبق نظریه‌ها و دیدگاه‌های گوناگون، عواملی در شکل‌گیری فرآیند از خودبیگانگی شغلی موثر بوده است، در ذیل به تعدادی از آنها می‌پردازیم.

### ۳.۳ حمایت اجتماعی از کار و بیگانگی شغلی

دیدگاه‌های عمده‌ای در مورد تاثیر حمایت اجتماعی بر فرآیندهای شکل‌گیری 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 بیرون‌سازمانی (خانواده) و داخل‌سازمانی (مدیر و همکاران) تقسیم می‌کنند (Aminah, 1994:94). حمایت سازمانی ادراک شده، اعتقاد عمده کارمندان یک سازمان موردسطح 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 نظم‌دهی را بوجود آورد که به دنبال فراهم کردن تبیین‌هایی واقع‌عقلانی 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 ماخذ 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 برنامه‌ریزی 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

شکل‌گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های 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 می‌تواند 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 حرفه‌ای معلمان در حوزه برنامه ریزی آموزشی، جنبش مخصوصی از ابتدای دهه ۱۹۸۰ میلادی در عرصه آموزش و پرورش رخ داده که واسطه آن طیف گسترده‌ای از متفکران تعلیم و تربیت، نتایج و ابعاد منفی تعلیم و تربیت در سطح مدرسه را مطرح نظر قرار داده‌اند و ضرورت فعالیت‌های موثر برای بهبود کیفیت آموزشی را گوشزد کرده‌اند. نگاهی به تحقیقات صورت گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که نقش معلمان در فرایند برنامه ریزی درسی بصورت یک شرط لازم است و بدون چنین مشارکتی برنامه‌ها کارایی و نفوذ لازم را نخواهند داشت.

### ۵.۳ مسولیت‌پذیری اجتماعی و بیگانگی شغلی

بسیاری از مسائل و پدیده‌های اجتماعی از قبیل بزهکاری‌ها، جرائم، مشکلات رفتاری و کژکارکردی‌های سازمانی با سطح پایین احساس مسولیت فردی، اجتماعی و سازمانی رابطه دارند (Lyons, 2005). از دیدگاه اجتماعی و بر اساس آراء دورکیم، مسولیت‌پذیری افراد بدون توافق با هم و در نتیجه بدون پذیرش ایثارهای متقابل و بدون برقرار کردن پیوندهای پایدار با یکدیگر ممکن نخواهد بود؛ بنابراین ارزش‌های اخلاقی و حس همکاری در افراد، زمینه‌ساز مسولیت‌پذیری افراد در یک سازمان خواهد بود (ایمان، ۱۳۹۶: ۱۳۰). زمانی که از مسولیت‌پذیری سازمانی سخن به میان می‌آید منظور تعهد کاری، احساس تکلیف و وجدان کاری می‌باشد. به تعبیر دیگر در یک نهاد و سازمان باید مشاهده کرد یک فرد تا چه اندازه حاضر است برای وظایفی که بر عهده‌اش قرار داده شده انرژی و وقت صرف می‌کند و تا چه اندازه هنگام بروز مشکلات از منافع خود چشم‌پوشی می‌کند (لهسایی زاده و منصوریان، ۱۳۷۸: ۱۶۹). میزان مسولیت‌پذیری افراد شاغل در یک سازمان بسته به عوامل مختلف همواره متغیر است. از جمله عوامل اصلی و اثرگذار و معنادار در تغییرات میزان مسولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، رفتار ساختار سازمانی با آنها می‌باشد. هر مقداری که سازمان به کارکنان خود آزادی، توانایی، قدرت و اجازه ابتکار و خلاقیت بیشتری بدهد، حس مسولیت‌پذیری اجتماعی در قبال سازمان بالاتر خواهد رفت. به نظر پولک (۲۰۰۶) مسولیت اجتماعی مجموعه‌ای از مهارت

های اجتماعی است که طی فرایند یادگیری آموخته می‌شود و شخص در چارچوب هنجارهای اجتماعی و قوانین و مقررات انتخاب‌هایی می‌کند که موجب ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت و رضایت خاطر می‌شود (ایمان و جلائیان، ۱۳۸۹: ۲۰). بنابراین مسئولیت‌پذیری اجتماعی در خلال کار را می‌توان از جمله عوامل 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 مهم‌ترین خصیصه‌های شغل اصیل می‌باشد. بنا به دیدگاه هاگمن 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 برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار به فرد آزادی و اختیار دهد و نتیجه آن احساس مسولیت‌پذیری سازمانی است. از این رو استقلال شغلی شامل سه بعد اصلی، زمان بندی کار، تصمیم‌گیری و روش‌های 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 جامعه‌شناسانی است که در حوزه بیگانگی شغلی و ارتباط آن با استقلال شغلی پژوهش‌های 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 روش‌ها اکنون کاربرد وسیعی یافته‌اند، روش‌های مذکور را می‌توان برای بررسی سازمان‌ها، گروه‌ها، افراد و تحقیقی که متغیرهای ذریبط متعلق به آن هنوز ناشناخته مانده‌اند (مارشال و راس من، ۱۳۷۷: ۶۲) و برای آشکار کردن معانی که افراد به تجربه‌هایشان می‌دهند به کار گرفت (اشتروس و کوربین، ۱۹۹۰). از اینرو با توجه به مسئله تحقیق، روش‌های 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 بنیادی 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 تجریدی تر 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 (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰: ۷).

رهیافت نظریه بنیادی 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 مصاحبه‌ها، اقدام به مفهوم‌بندی و مقوله‌بندی داده‌ها صورت گرفت. همان‌طور که اشتراوس و کربین در ذیل تشریح رویکرد خود بیان کرده‌اند، نخستین گام در نظریه‌پردازی، مفهوم‌سازی است، مفهوم‌پدیده مرکزی برجسته‌شده است که بازنمایی انتزاعی یک رویداد، شیء، و یا عمل/تعامل را برای پژوهشگر می‌سازد (اشتراوس و کربین، ۱۳۹۵: ۱۲۵). در ذیل نمونه‌ای از این مفهوم‌سازی‌ها را آورده ایم.

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

مصاحبه شونده شماره ۴ اینچنین عنوان می کند «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 بد. به دانش آموزم هیچ توجهی نمی کنند. انگار معلم اضافیه و دارن خوردش میکنن. من دو سال اول تدریس 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.

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم
انگیزه فرسایشی	انگیزه کاهش یافته	- 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
شان زدایی توسط رسانه عدم حمایت اجتماعی از معلمان	رسانه منفی‌نگر رسانه سطحی‌نگر منفی‌شدن نگاه جامعه به معلم	- اظهار نظر نادرست در رسانه‌ها در مورد مسائل آموزشی. - رسانه‌ای کردن منفی‌تشویق و تنبیه. - انعکاس اخبار معیشتی معلمان در رسانه - کم‌محلی اجتماعی به معلم - برجست زنی اجتماعی توسط جامعه به معلم
تهدید جایگاه معلم بواسطه تکثر منابع هویت بخش	کاهش اعتبار گروه مرجع معلمان مرجعیت یافتن سایر گروه‌های مرجع مجازی	- متفاوت بودن نسل جدید - دانش‌آوران با اطلاعات بالا - پیدایش گروه‌های مرجع چندگانه در جامعه
فضای فیزیکی نامناسب مدرسه	فضای فیزیکی قدیمی عدم تناسب فضای فیزیکی با ملزومات آموزش	- 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

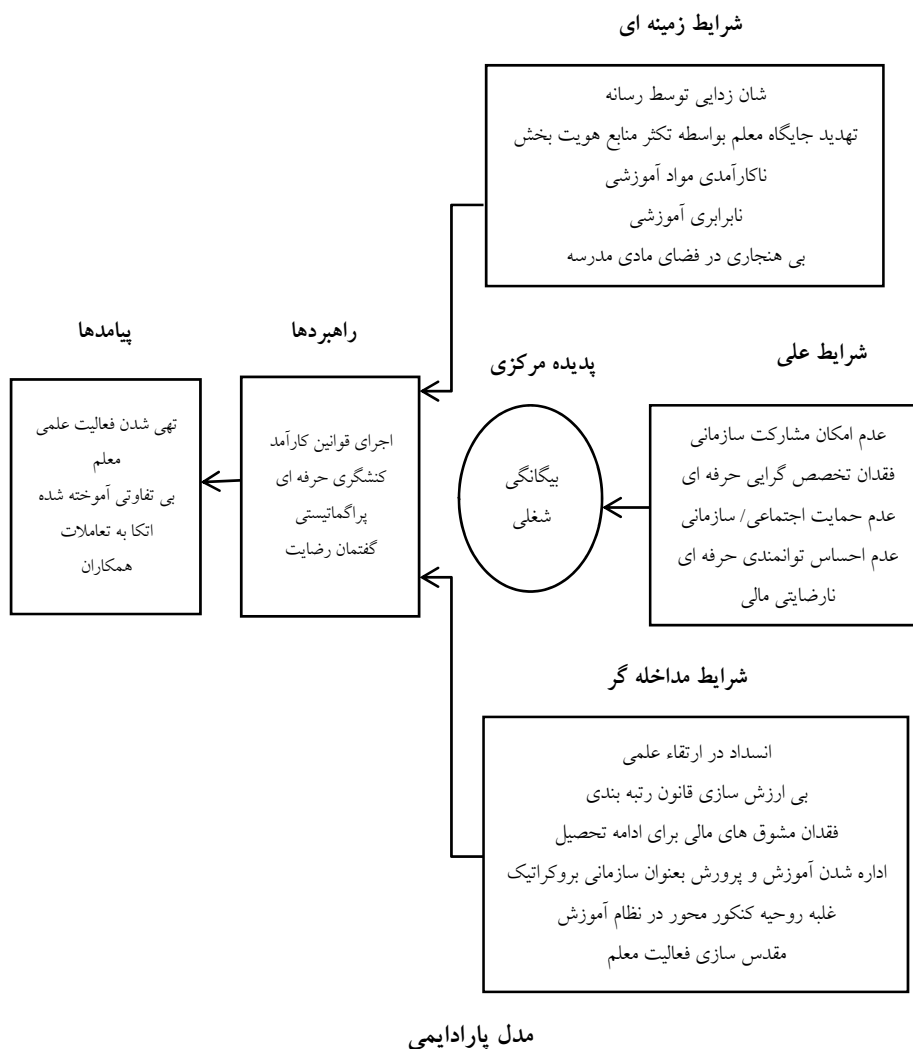
شکل گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۹۱

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم
نارضایتی های مالی	آینده مالی مبهم توزیع نابرابر منابع مالی	-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
ناکارآمدی مواد آموزشی	محتوای درسی گذشته نگر عدم ارتباط تدریس و جامعه	-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
مقدس سازی فعالیت معلمان	اولویت نداشتن مسائل مادی	-نسبت دادن معلمی به حوزه مقدسات - ترویج ایده معلمی عشق است. - روحیه مقدس دادن به حرفه تخصصی - فرامادی دانستن حرفه معلمی
مسدود کردن ارتقا علمی	فقدان مشوق مالی برای تحصیل عدم اعمال مدرک تحصیلی دوم	-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
نابرابری آموزشی	شکاف بین مدارس و معلمان دولتی و غیر دولتی	- نبود عدالت آموزشی در آموزش و پرورش مدارس دولتی و معلمان آنها در حاشیه هستند -آموزش و پرورش فقط نگاهبان بچه هاست -نبوده برنامه برای دانش آموزان -عدم توجه وزارت به شرایط تربی ها
قوانین ناکارآمد	قوانین ناکارآمد اسناد بالا دستی ارمانی کمبود قوانین کارآمد	-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

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

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

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم
گفتمان رضایت	انتظار سازمان قبولی حداکثری انتظار اولیا قبولی بی دردسر	- 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
اتکا به تعاملات با همکاران	ارتباطات درون مدرسه‌ای	تعامل و گفت و مثبت با همکاران وجود فضای مثبت در ساعات مدرسه صمیمیت در دفتر دبیرستان و حس اعتماد به همکاران حس هم‌زیانی با سایر 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 می‌شوند، «عدم امکان مشارکت سازمانی»، «فقدان تخصص‌گرایی حرفه‌ای»، «عدم حمایت اجتماعی / سازمانی»، «عدم احساس توانمندی حرفه‌ای» و «نارضایتی مالی» هستند. سازمان



شکل‌گیری از خودیگانگی شغلی و وابسته‌های آن ... (محمدرضا شیخ طاهری و دیگران) ۲۹۵

آموزش و پرورش در ایران ساختاری کاملاً اداری و ستادی دارد، چنین سازمانی با این جهت‌گیری از اهداف ذاتی خویش فاصله پیدا کرده است. مطالعات انجام گرفته در مورد علل ناکارآمدی برنامه ریزی‌های آموزشی در کشور نشان داده است که علت اصلی و اساسی عدم کارآمدی آن، فقدان مشارکت معلمان در این فرآیندها بوده است. نتایج پژوهش نشان داد، در نظام آموزشی ایران معلمان فاقد هرگونه مشارکت و قدرت در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها هستند. عمده‌ترین حوزه‌های مشارکت معلمان ایران بر طبق یافته‌های پژوهش، تنها در حوزه بودجه‌بندی و تصویب آیین‌نامه‌های پرسنلی می‌باشد که فعالیت است که هر فردی می‌تواند انجام دهد و عامل معلم و نقش حرفه‌ای داشتن آن در این فعالیت عنصر تعیین‌کننده‌ای نیست. در چنین وضعیتی معلمان در حیطه فعالیت خودشان هیچگونه حمایت سازمانی را مشاهده نمی‌کنند. 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 حرفه‌ای خویش احساس توانمندی حرفه‌ای نمی‌کنند، چرا که در حیطه شغلی‌شان شاهد عدم تخصص‌گرایی حرفه‌ای هستند، بدین معنی که آنها مجبور می‌شوند در رشته‌ای بغیر رشته تحصیلی خویش تدریس کنند، تقریباً همه مصاحبه‌شوندگان 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 می‌کنند که از جانب سازمان حمایتی نمی‌شوند، این است که هیچ‌گونه مزایای مالی و رفاهی را از جانب سازمان دریافت نمی‌کنند، بر طبق قانون بودجه سال ۱۴۰۲ بیش از ۹۷ درصد بودجه این وزارتخانه صرف پرداخت حقوق و دستمزد ماهانه می‌شود، مزایای حق التدریس معلمان رسمی که در قانون اداری در حکم اضافه‌کار آنها می‌باشد بر خلاف قانون هر ۶ ماه یکبار تقریباً پرداخت می‌شود. قانون فوق‌العاده 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 نمی‌شود و باعث نارضایتی‌های 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 سوژه‌زدایی از آنها صورت گرفته است. آنها از طرفی در فرایندهای تصمیم‌گیری 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 آنهاست 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 کژکارکردی‌های بیشتری داشته تا کارکرد مثبت. هر چه جنبه کژکارکردی 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 هم‌اکنون 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 درون‌مدارس 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 بخشنامه‌های آموزش و پرورش بعضاً متضاد، چالش برانگیز و محدودکننده معلمان بوده است، قانون رتبه بندی و آیین نامه‌ی اجرایی آن بیشتر از آنکه به علم، دانش و تخصص معلمان توجه داشته باشد، به مشارکت معلمان در فعالیت‌های بیرونی سازمانی آموزش و پرورش مانند خیریه‌ها، انجمن‌ها و فعالیت‌های جهادی تاکید داشته است چیزی که برخلاف ماهیت قانون رتبه بندی بوده است. یا قانون عدم اعمال مدرک تحصیلی دوم و یا عدم اجرای قانون پرداخت ماهیانه حق التدریس‌های آموزش و پرورش باعث شده است معلمان در فعالیت‌های خود تنها قوانین با کارکرد بالا را مطمئن 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 رسانه‌ای 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 راهبردها در جهت بازپس‌گیری قدرت سوژه محور عاملیت انسانی معلمان بوده است.

معلمان به دنبال فشارهای ایجاد شده کاری خود و همچنین انتظارات عملگرایانه از سوی والدین دانش‌آموزان و سازمان آموزش و پرورش، در قالب جامه عمل پوشاندن به ارمان‌های معلمی به فعالیت و تدریس پراگماتیستی برای کاهش فشارهای چندجانبه مبادرت می‌ورزد. تدریسی که محتوای خویش را به نحوی تعدیل می‌سازد تا با ساختارها در چالش جدی قرار نگیرد. علاوه بر این آنها به جهت جلب رضایت و اعتماد دانش‌آموزان، والدین و سازمان مدرسه وارد گفتمان رضایت شده و سعی در جلب رضایت آنان از طریق نمره دارند. گفتمان رضایت به دنبال فرا انتظارات منزلت‌زدای دانش‌آموزان و والدین آنها و همچنین سازمان مدرسه می‌تواند برای مقابله با بی‌قدرتی 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 تقسیم بندی 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 بی قدرتی معلمان سه پیامد در نظر گرفت، به طور کلی بی قدرتی شغلی باعث بوجود آمدن بی تفاوتی 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 بی قدرتی 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 بساخت 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 برعهده دارد هیچ گونه مشارکتی معلمان ندارند. بازخورد چنین شرایطی، در جامعه معلمان تصورنوعی 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 منطقه ای 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، نویمان 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. بزومی، 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، کاترین، 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 ... (محمد رضا 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*. Volume 52. Number 99-116
- 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.