



Semantic Representation of the Professional Life of Female Teachers Working in the Elementary Schools: An Ethnographical Study

Ali Imanzadeh^{1*}, Maryam Marandi Heidarloo²

¹ Associate Professor of Education, University Of Tabriz, Tabriz, Iran

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, PO Box 14665-889. Tehran, Iran

ABSTRACT

Keywords:

Professional Life, women teachers, elementary schools teachers, Ethnographical Study

1 .Corresponding author:

Ali Imanzadeh

✉ aliimanzadeh@tabrizu.ac.ir

Background and Objectives: Professional life is one of the emerging paradigms related to professional lifestyles. The purpose of this study was to describe and analyze the careers of teachers working in elementary schools. Participants in this study were female teachers from elementary schools in Tabriz. **Methods:** The approach of this foundational research was an ethnographic study. Data was collected through interviews and observations. To analyze the data, an inductive content analysis method was employed. **Findings:** The results showed that female teachers face job restrictions, play key roles in their community and family, improve their vocational skills, stay motivated, engage in creative fields, and encounter job opportunities and occupational gender issues. These are the main themes of female teachers' professional lives. **Conclusion:** Therefore, addressing the limitations and professional challenges faced by female teachers, while also improving their quality of life, can play a significant role in enhancing their professional qualifications.

Received: 2025-07-27 Reviewed: 2025-09-11 Accepted: 2025-10-01 Published Online: 2026/02/01

Citation (APA) Imanzadeh, A. and Marandi Heidarloo, M. (2026). Semantic Representation of the Professional Life of Female Teachers Working in the elementary Schools: A Ethnographical Study. *Journals of Research in Teacher Education Curriculum Studies*, 5(2), 77-100.

 <https://doi.org/10.48310/jcdr.2025.19158.1170>



Publisher: Farhangian University

Article type: Research Article

©2025/authors retain the copyright and full publishing rights



بازنمایی معنایی زیست حرفه‌ای معلمان زن شاغل در دوره ابتدایی: مطالعه‌ای به روش فرهنگ نگاری

علی ایمان زاده^{۱*}، مریم مرندي حیدرلو^۲

۱. دانشیار گروه تعلیم و تربیت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۲. استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۸۱۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: زیست حرفه‌ای یکی از پارادایم‌های نوظهور در باب سبک زندگی حرفه‌ای است. هدف پژوهش حاضر بازنمایی معنایی و توصیف و تحلیل زیست حرفه‌ای معلمان زن شاغل در دوره ابتدایی بود. **روش‌ها:** روش مورد استفاده در این پژوهش به لحاظ هدف، بنیادی-کاربردی و به لحاظ اجرا از نوع فرهنگ نگاری بود. شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۲۰ نفر از معلمان زن دوره ابتدایی شهر تبریز بودند که به صورت هدفمند از نوع مبتنی بر معیار انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش بر اساس دو روش مصاحبه و مشاهده بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش تحلیل محتوایی-استقرایی استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که محدودیت‌های شغلی معلمان زن، نقش و جایگاه مخدوش شده معلمان زن در اجتماع و خانواده، مشکلات مربوط به ارتقاء صلاحیت شغلی معلمان زن، فقدان انگیزه معلمان زن، فقدان زمینه‌های پرورش خلاقیت معلمان زن، امتیازات پایین شغلی و فرصت‌ها و مسائل جنسیت شغلی از مضامین اصلی زیست حرفه‌ای معلمان زن است. **نتیجه‌گیری:** لذا توجه به مسائل و مشکلات حرفه‌ای معلمان زن و بازنمایی زیست حرفه‌ای آنها، ضمن افزایش کیفیت زندگی آنها می‌تواند در افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان نیز نقش اساسی ایفا کند.

واژه‌های کلیدی:

زیست حرفه‌ای،
معلمان زن،
معلمان ابتدایی،
فرهنگ نگاری

۱. نویسنده مسئول:

علی ایمان زاده

aliiimanzadeh@tabrizu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴-۰۲-۰۲ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴-۰۴-۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴-۰۴-۱۸ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴-۱۲-۰۱

استناد به این مقاله: ایمان زاده، علی و مرندي حیدرلو، مریم (۱۴۰۴). بازنمایی معنایی زیست حرفه‌ای معلمان زن شاغل در دوره ابتدایی: مطالعه‌ای به روش فرهنگ نگاری. پژوهش در مطالعات برنامه درسی تربیت معلم، ۵(۲)، ۷۷-۱۰۰.

doi <https://doi.org/10.48310/jcdr.2025.19158.1170>



نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه فرهنگیان

© ۱۴۰۴ / نویسندگان دارنده حق مؤلف مقاله خود بدون محدودیت هستند.



مقدمه

واژه حرفه از نظر هدف و مفهوم در طول زمان تکامل گسترده‌ای یافته است. امروزه حرفه تنها یک ابزار یا وسیله‌ای ساده برای امرار معاش نیست؛ بلکه فرایندی چند عاملی است که انسان به عنوان مرکز ثقل و محرک آن قرار گرفته است. پس از تکامل یافتن واژه حرفه، مفهوم زندگی حرفه‌ای نیز مطرح شد که تمرکزش بر فرد بوده و سعی در ارائه شرایط مناسب حرفه‌ای برای فرد دارد، به نحوی که وی بتواند وظایف خود را با سلامتی و رضایت انجام داده و توسعه دهد. این مفهوم در اواخر دهه ۵۰ میلادی در محیط شغلی مطرح شد و تا اواسط دهه ۷۰ بر روی طراحی حرفه و بهبود آن متمرکز بود، در حالی که در آغاز دهه ۸۰ ویژگی‌های دیگری از قبیل نظام‌های پاداش‌دهی، محیط فیزیکی کار، مشارکت کارکنان، حقوق و دستمزد و نیاز به احترام که رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌داد در برگرفت (Theobald, 2010).

واژه حرفه از نظر هدف و مفهوم در طول زمان تکامل گسترده‌ای یافته است. امروزه حرفه تنها یک ابزار یا وسیله‌ای ساده برای امرار معاش نیست، بلکه فرایندی چند عاملی است که انسان به عنوان مرکز ثقل و محرک آن قرار گرفته است. پس از تکامل یافتن واژه حرفه، مفهوم زندگی حرفه‌ای نیز مطرح شد که تمرکزش بر فرد بوده و سعی در ارائه شرایط مناسب حرفه‌ای برای فرد دارد، به نحوی که وی بتواند وظایف خود را با سلامتی و رضایت انجام داده و توسعه دهد. این مفهوم در اواخر دهه ۵۰ میلادی در محیط شغلی مطرح شد و تا اواسط دهه ۷۰ بر روی طراحی حرفه و بهبود آن متمرکز بود، در حالی که در آغاز دهه ۸۰ ویژگی‌های دیگری از قبیل نظام‌های پاداش‌دهی، محیط فیزیکی کار، مشارکت کارکنان، حقوق و دستمزد و نیاز به احترام که رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌داد، در برگرفت (Theobald, 2010). حرفه‌ای بودن مفهومی کلی است که در تمامی حوزه‌های زندگی انسان، ساری و جاری است. از یک زاویه دید می‌توان یک فرد، سازمان، حزب، کشور، یا سازمان بین‌المللی را حرفه‌ای نامید. با نگاهی دیگر می‌توان حرفه‌ای بودن را در حوزه‌های مختلف همچون شغل، کسب و کار، اخلاق، فرهنگ، سیاست، اقتصاد و امثالهم مشاهده کرد. به تعبیر ساده‌تر هم می‌توانیم یک مفهوم انتزاعی و تجمعی همچون فرهنگ را حرفه‌ای بدانیم، هم یک فرد را؛ هم می‌توانیم حکومتی را حرفه‌ای بپنداریم، هم یک سازمان را. البته این مفهوم، در مکان‌ها و زمان‌های مختلف، معانی و تفاسیر خاص خود را نیز داشته است (Zibianejad, 2009). مفهوم کیفیت زندگی حرفه‌ای، دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می‌گیرد و با رفاه کارکنان سر و کار دارد. (Williams 2013) کیفیت زندگی حرفه‌ای را طرز تلقی کارکنان از کار خود به‌طور خاص بیان می‌کند. (Ashtiani 2005) معتقد است که کیفیت زندگی حرفه‌ای شامل جنبه‌های گسترده‌ای از محیط حرفه‌ای است که بر روی سلامتی و عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد. به این ترتیب کیفیت زندگی حرفه‌ای به عنوان راهبردها، عملیات و محیط محل کار که رضایت کارکنان را با هدف بهبود شرایط کار برای کارکنان حفظ و افزایش می‌دهد، تعریف می‌شود. به‌طور کلی کیفیت زندگی حرفه‌ای مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روش مدیریت، تنوع و غنی بودن مشاغل است (Devi, 2012).

بر مفهوم حرفه‌ای بودن، اصول و ارزش‌هایی حاکم است که این اصول بر حرفه‌ای بودن در هر سطح و در هر حوزه‌ای صادق است. (Collins 1990) اصول زندگی حرفه‌ای را شامل دغدغه‌مندی، جدیت، اشراف فکری، تجربه، لذت، مشتری‌مداری و احترام، یادگیری مداوم، پشتکار، دلسوزی و برخورد حرفه‌ای می‌داند.

در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی حرفه‌ای به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا تبدیل شده است و سرعت و میزان تغییر در سازمان‌ها در طول سال‌های اخیر موجب توجه مجدد به موضوع کیفیت زندگی حرفه‌ای افراد شده است (Miller, 1992). در گذشته تنها بر روی زندگی شخصی تأکید می‌شد، اما امروزه، طرفداران نظریه کیفیت زندگی حرفه‌ای در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی حرفه‌ای و شخصی خود تعادل برقرار نمایند (Harris, 2005). بدون تردید آینده هر کشوری را می‌توان از سیمای کنونی تربیت آن

دریافت و در این میان معلمان زن دوره متوسطه نقشی حیاتی و مهم را بر عهده دارند. معلمان زن در این دوره چه به لحاظ توانایی‌های روحی و جسمی، چه به لحاظ موقعیت جنسیتی و شرایط اجتماعی و فرهنگی، نقش بسزایی را ادا می‌کنند. این نیروی توانمند پتانسیل بالقوه‌ای است که قطعاً می‌تواند کمک شایان توجهی به سیستم آموزش و پرورش نموده و با نگاه دقیق و ریزبین و مادرانه خود نقش مهمی در ایجاد تحول در نظام آموزشی و رشد و ارتقاء آن داشته باشند. معلمان این دوره تحصیلی علاوه بر مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی باید با خصوصیات دانش‌آموزان دوره متوسطه و فرآیند رشد ابعاد وجود آنان آشنا باشند و سعی کنند، وظایف خود را بشناسند و به خوبی انجام دهند و به ویژگی‌های شخصیتی و حرفه‌ای یک معلم خوب، ماهر و موفق توجه کنند (Khazaei, 2000). اصولاً حرفه‌ای بودن در هر کاری قواعد خاص خود را دارد و حرفه‌ای معلمی نیز از این قاعده مستثنی نیست. به همین خاطر برای آن که آنها بتوانند نقش خود را در فرایند تعلیم و تربیت به درستی ایفا کنند، باید زندگی حرفه‌ای آنان مورد بررسی قرار گرفته تا از این طریق با مشکلات و نقاط ضعف آنان آشنا شد و راه‌حل‌های مناسبی برای آنان پیدا کرد.

با این وجود، معلمان زن این دوره تحصیلی با مشکلات و مسائلی روبرو هستند که این مسائل موجب شده است که کیفیت کاری آنان تحت تأثیر قرار بگیرد. بررسی زیست حرفه‌ای معلمان زن می‌تواند ابعاد پنهان زندگی حرفه‌ای و شغلی آنان را مورد واکاوی قرار داده و در ایجاد بستر مناسب برای افزایش کیفیت زندگی حرفه‌ای معلمان زن رسیدگی به مشکلات و محدودیت‌های زندگی حرفه‌ای آنها و حضور هر چه بیشتر و مؤثر آنان در عرصه‌های مختلف آموزش و پرورش نقش آفرینی کند. لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این مساله پژوهشی است که معلمان زن شاغل در دوره ابتدایی زیست حرفه‌ای خود را چگونه روایت می‌کنند؟

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های انجام شده در مورد زندگی حرفه‌ای معلمان زن، نتایج گوناگونی را به همراه داشته است. Golparvar & Nadi (1991) به بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن پرداختند. نتایج نشان داد که وقتی معلمان زن بر مبنای طرح واره‌های جنسیتی غیرسنتی، قائل به نقش‌های غیرسنتی، نظیر فعالیت‌های گسترده برای مشارکت زنان در خارج از منزل هستند، به همان اندازه وجود زنان در پست‌های مدیریتی و وجود مسیر روشن برای دستیابی به پست‌های مدیریتی را به عنوان نشانه رعایت عدالت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به معلمان زن تلقی می‌کنند. Kaşkaya et al (2025) در پژوهشی به این امر اشاره دارد که فرآیندهای انطباق فرهنگی معلمان با جوامع روستایی در مقطع ابتدایی پیچیده است و ابعاد جنسیتی به‌طور معناداری بر تجربیات تدریس در آن مقطع تأثیر می‌گذارد. Hawes & Nelson (2021) در پژوهشی با عنوان رضایت و تجربه شغلی پایین به‌مثابه تجربه زیسته معلمان به این امر اشاره دارد که عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی-فرهنگی و تجربیات عاطفی در تجربیات معلمان نقش محوری ایجاد می‌کند. انتظارات متفاوت والدین و جامعه محلی، حجم بالای وظایف اداری غیرمرتبط با تدریس، حمایت اداری ناکافی از معلمان زن، فرسودگی عاطفی ناشی از شرایط کاری و تعدد نقش معلمان زن از مسائل حرفه‌ای اساسی معلمان زن می‌باشد. Hejazi et al (2011) در پژوهشی نشان دادند که نگرش شغلی معلم، مؤلفه درگیر کردن دانش‌آموزان و مؤلفه تحلیل تکلیف مربوط به کارآمدی جمعی معلم پیش بین تعهد شغلی هستند. زمانی که معلمان دارای نگرش مثبت نسبت به شغل خود هستند، احساس کارآمدی بالایی دارند و محیط کار شان برانگیزاننده است، تعهد شغلی بالایی نشان می‌دهند. نتایج پژوهش Marzooghi, Norouzi & Nikkho (2011) نشان داد که بیشترین میزان کیفیت مربوط به مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان شغلی و کمترین میزان کیفیت نیز متعلق به مؤلفه تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی است. همچنین در مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی و انسجام اجتماعی در سازمان تفاوت معناداری در میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مرد و زن مدارس استثنایی وجود دارد، در حالی که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی دارای سوابق خدمتی

مختلف تفاوت، معناداری مشاهده نگردید. در پژوهشی Karimi & Niknami (1994) به بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره آموزش عمومی به منظور ارائه چارچوب مناسب پرداختند. نتایج نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های معلمان تفاوت وجود دارد و در کلیه مؤلفه‌های اصلی وضع موجود صلاحیت‌های معلمان آموزش عمومی تفاوت معنادار است. در بعد شخصیتی و اخلاقی در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند، ولی در بعد آموزشی، رفتاری شناختی و مدیریتی در سطح متوسط و در مؤلفه‌های فناوری، توسعه حرفه‌ای، فکری و تدریس از وضعیت ضعیفی برخوردارند. (Wangui (2012 موقعیت‌ها، تجارب زندگی و مسائل معلمان زن در کشور کنیا را مورد بررسی قرار داد. این پژوهش با استفاده از روش کیفی انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که مشکلات اجرایی عبارتند از شکایات والدین، منابع محدود، دوره مدیریت و مشکلات شخصی معلمان مانند ایجاد بالانس بین کار و زندگی اجتماعی زنان. (Muhammad (2011 در پژوهشی به بررسی مشکلات اصلی که معلمان زن با آن روبرو می‌باشند و اینکه دولت چه امکاناتی در اختیار معلمان زن قرار داده است، در شهر پیشاور پاکستان پرداخت. نتایج نشان داد که معلمان با کمبود امکانات و وسایل روبرو هستند. همچنین آنها با مشکلاتی نظیر مسائل نقل و انتقال و عدم تطبیق با محیط کار روبرو هستند. (Nath (2008 در پژوهشی مشکلات شخصی و حرفه‌ای که معلمان زن در کرالای هندوستان با آن مواجه هستند مورد بررسی قرار دادند. پژوهش با استفاده از روش توصیفی انجام گرفت. نتایج نشان داد که معلمان زن با مشکلاتی نظیر عدم رضایت شغلی، کم بودن سطح درآمد، عدم امنیت شغلی روبرو هستند. (Kaur, Kaur & Kaur (1997 درباره مشکلات معلمان زن کمتر از ۳۵ سال و بالای ۳۵ سال در ایالت پنجاب پاکستان در سال ۲۰۰۵ و مقایسه این دو گروه، به نتایجی دست یافتند. یافته‌ها نشان داد که زنان شاغل از مشکلات روانی زیادی برخوردار هستند. زنانی که نقش‌های مختلف: یک زن، یک مادر و یک فرد شاغل را بازی می‌کنند بیشتر از مردان در معرض مشکلات روانی و مشکلات اجتماعی هستند.

گرچه تلاش‌های فراوانی در جهت توصیف زندگی حرفه‌ای معلمان زن شاغل صورت گرفته، اما تلاش‌های پژوهشگران مبنی بر یافتن پژوهشی که به‌طور ویژه به دنبال تبیین و توصیف زندگی حرفه‌ای معلمان زن دوره آموزش متوسطه باشد متمر واقع نشد؛ لذا تصمیم برانجام این پژوهش گرفته شد. با توجه به پیشینه‌ی پژوهش هدف از انجام این پژوهش، تبیین و توصیف زندگی حرفه‌ای معلمان زن دوره آموزش ابتدایی به منظور ارائه چارچوب مناسب است. بر این اساس سؤال پژوهش این است که زندگی حرفه‌ای معلمان زن چگونه است و چه مشکلات یا فرصت‌هایی دارد؟

روش

روش مورد استفاده در این پژوهش به لحاظ هدف، بنیادی-کاربردی و به لحاظ اجرا از نوع فرهنگ نگاری بود. فرهنگ نگاری به فرایند تألیف فرهنگ‌ها گفته می‌شود، روندی که هم مربوط به حیطه پدیده‌های قابل مشاهده (واژگان) است و هم مربوط به مجموعه‌ای از اصول نظری (واژگان‌شناسی) که از طریق آنها می‌توان واژگان را بررسی کرد (Anvari, 2002). از آن جا که در این پژوهش نیاز به مشاهده و مصاحبه و ثبت جزئیات مربوط به شرکت‌کنندگان در محیط طبیعی بود، از روش فرهنگ نگاری استفاده شد. چرا که در فرهنگ نگاری به بررسی تجارب ذهنی شرکت‌کنندگان در مطالعه اهمیت داده شده و به جای آزمون فرضیه به مشاهدات طبیعی و توصیف آنها پرداخته می‌شود. با توجه به مطالب ذکر شده فرهنگ نگاری بهترین روش برای تهیه توضیحات قوی و محکم از برداشت‌های معلمان زن است. شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۲۰ نفر از معلمان زن دوره ابتدایی شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند. ملاک حجم نمونه اشباع نظری بود و مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافتند که داده جدیدی حاصل نمی‌شد. ۱۸ نفر لیسانس و بالای لیسانس، ۲ نفر فوق دیپلم، ۱۶ نفر از معلمان متأهل، ۴ نفر مجرد، ۱۴ نفر دارای فرزند، بودند.

روش گردآوری داده‌ها: روش اول در این پژوهش مشاهده بود. ضمن دریافت اطلاعاتی در مورد فنون مشاهده و نحوه نظم دادن به مشاهدات برنامه‌ای تنظیم شد و روش انجام آن نیز مشخص شد. سپس با استفاده از دفترچه

یادداشت به ثبت و نوشتن مشاهدات پرداخته شد. مرحله ثبت مشاهدات یک دوره سه ماهه را شامل شد. به این صورت که هر روز با رفتن به محل کار خود به ثبت مشاهدات پرداخته شد.

مصاحبه: روش دیگر مصاحبه بود. قبل از انجام مصاحبه‌های اصلی، مصاحبه‌ای مقدماتی صورت گرفت تا از طریق آن مصاحبه‌شوندگان با نحوه انجام آن آشنا شوند. جهت ثبت و جمع‌آوری داده‌های مصاحبه از دستگاه ضبط صوت استفاده شد. سئوالات مصاحبه با توجه به نیمه‌ساختاریافته بودن آن کلی طرح شده بودند و برخی از سئوالات نیز از دل مصاحبه طرح شدند. از نمونه سئوالات کلی مصاحبه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: به عنوان یک معلم ابتدایی زندگی حرفه ای خود را چگونه روایت می‌کنید؟ در زیست حرفه‌ای یک معلم ابتدایی چه مسائل و چالش‌هایی وجود دارد؟ و ...

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات: تجزیه و تحلیل فرایند سازماندهی به الگوهای ذهنی، دسته‌بندی داده‌ها و توصیف اطلاعات است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش تحلیل محتوایی - استقرایی استفاده شد؛ یعنی بدون هیچ مفروضه‌ای از نتایج مشاهدات و مصاحبه‌ها، می‌توان به استخراج مجموعه‌ای از مفاهیم و مقوله‌ها رسید (Moreno, 2007). برای انجام این امر از کدگذاری داده‌ها بهره گرفته شد. برای ارزیابی داده‌های کیفی حاصل شده، از شیوه‌های متنوعی استفاده شد. لینکلن و گوبا (۲۰۱۰) چهار معیار اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اطمینان و تایید را برای ارزیابی داده‌های کیفی پیشنهاد می‌نمایند. یکی از راهبردهای بکار گرفته شده اعتبار بخشی داده‌ها، استفاده از بازبینی توسط همکاران بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در اختیار سه تن از اساتید صاحب‌نظر حوزه تعلیم و تربیت که در پژوهش‌های کیفی پیشینه خوبی داشتند، قرار گرفت و نظرات تکمیلی و انتقادی آنان لحاظ شد. همچنین متن پیاده شده مصاحبه‌ها به شکل اولیه و کدگذاری شده در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظرات آنان اخذ شد. مورد دیگری که به حقیقی بودن داده‌ها کمک کرد این بود که پژوهشگران زمان کافی برای جمع‌آوری داده‌ها تخصیص دادند و درگیری مداوم در فرایند پژوهش داشتند. به‌علاوه، از روش مثلث‌سازی (تلفیق پژوهشگران) استفاده شد. بدین صورت که در حین تحلیل و تفسیر داده‌ها، از وجود دو پژوهشگر ورزیده استفاده شد تا احتمال تک بعدی نگری و سوگیری کاهش یابد.

یافته‌ها

پس از کدگذاری اولیه به استخراج چند مضمون اساسی و مفهوم و زیر مفهوم‌ها پرداخته شد، که در ادامه به بررسی این مضامین و مفاهیم و زیر مفهوم‌ها می‌پردازیم.

مضمون شماره ۱: محدودیت‌های شغل معلمی

نتیجه تحلیل مصاحبه‌ها و مشاهدات پژوهشگر نشان داد که معلمان زن مقطع متوسطه بخشی از مشکلات خود را به حرفه معلمی و ویژگی‌های خاص این شغل نسبت می‌دهند. این مسائل در برگزیده مفاهیم زیر است:

کمبود وقت و عدم رسیدگی به فرزندان

صحبت‌های شرکت‌کنندگان این‌گونه نشان داد که یکی از محدودیت‌های شغل معلمی کمبود وقت و عدم رسیدگی به فرزندان است. بیشتر معلمان زن اشاره دارند که به دلیل مشغله‌های کاری وقت کافی برای رسیدگی به فرزندان خود را ندارند. حتی بعضی از آنها از شکایت فرزندان خود صحبت می‌کردند. در همین رابطه شرکت‌کننده شماره ۴ با ۳۰ سال سن و ۱۰ سال سابقه می‌گوید: «مشکل اصلی من کمبود وقت برای خانواده‌ام و فرزندانم است». همچنین شرکت‌کننده دیگری با ۳۴ سال سن و ۱۲ سال سابقه می‌گوید: «گاهی اوقات احساس خستگی و رسیدگی کمتر به درس و کارهای بچه‌ها، آزارم می‌دهد و حوصله پاسخ دادن به خیلی از خواسته‌های بچه‌ها را ندارم. مانند گردش، مسافرت، کلاس‌های متفرقه». شرکت‌کننده شماره ۱۱ هم می‌گوید: «من برای تربیت بچه‌ها و حتی برای بردن بچه‌ها به گردش و تفریح با کمبود وقت مواجه هستم. بسیاری از اوقات آنچنان درگیر کار و مشغله‌های زندگی

می‌شوم که از یاد فرزندان خود و نیازهای آنان غافل می‌شوم». در کل بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان کمبود وقت برای خانواده را یکی از محدودیت‌های شغل خود می‌دانستند.

- دریافت حقوق توسط همسر

یکی از مشکلات معلمان زن این است که نقشی در دریافت حقوق خود ندارند. معلم ۳۵ ساله با ۱۴ سال سابقه می‌گوید: «البته من حقوقم را نمی‌بینم و همسر من آن را دریافت و خرج می‌کند». شرکت‌کننده دیگر با ۱۶ سال سابقه می‌گوید: «من در خرج کردن حقوقم هیچ نقشی ندارم و حتی کارتم نیز نزد همسر من است و البته این هم یکی دیگر از مشکلات من است». در یکی از مشاهدات پژوهشگر آمده است: «در یکی از روزهای کاری یکی از معلمان کمی ناراحت بود وقتی علت را از او جویا شدم، برایم اینچنین تعریف کرد گفت: عضو وام معلمان شده‌ام، اما وقتی همسر من موضوع مطلع شد کلی بحث کردیم که چرا بدون هماهنگی این کار را کرده‌ام و من به او گفتم یعنی من اختیار حقوق خودم را ندارم و او از این موضوع بسیار ناراحت بود که نیرو و جوانی خود را روی این شغل گذاشته اما اختیاری از خودش ندارد و باید پول توی جیبی‌اش را از شوهرش بگیرد».

- عدم همکاری مدیر با معلمان

بیشتر معلمان زن، عدم همکاری مدیر با آنها را یکی از محدودیت‌ها و مشکلات اصلی شغل خود می‌دانند. در این باره شرکت‌کننده شماره ۱ می‌گوید: «از مشکلات حرفه من، ناسازگاری کادر دفتر (مدیر و معاون) با معلمان است». شرکت‌کننده شماره ۸ نیز بیان کرد: «سعی می‌کنم با این مسئله کنار بیایم. هر چند که مشکلات مدرسه ما بیشتر مرتبط با مدیر بود که امیدوارم امسال برطرف شود». شرکت‌کنندگان ۵ و ۱۰ و ۱۲ نیز به عدم همکاری مدیر با معلمان اشاره کرده‌اند. در یکی از مشاهدات این طور بیان شد: «چند نفر از همکارانم امسال دانشجو بودند و دو روز در هفته به دانشگاه می‌رفتند؛ ولی مدیر برای برنامه کلاسی با آنها همکاری نمی‌کرد و می‌گفت: برنامه راه نمی‌دهد. کار اولویت دارد و حتماً لازم نیست به دانشگاه بروید و می‌توانید انصراف بدهید». دو نفر از آنها مجبور شدند واحدهای دانشگاهی خود را حذف کنند، در حالی که با کمی همکاری می‌توانست مشکل آنها را برطرف کند. در موردی دیگر یک روز یکی از همکاران به علت مریضی فرزندش به مدرسه نیامده بود، اما مدیر محترم بلافاصله غیبت او را به اداره فرستاد و حتی صبر نکرد روز بعد او گواهی بیاورد. بعداً که جریان را از او پرسیدم می‌گفت: به مدیر زنگ زده و اطلاع داده ولی او گفته به امید خدا خوب می‌شود و اینکه او را پیش مادر بزرگش بگذار ... می‌گفت مشکل من این است که مادرم در تبریز زندگی نمی‌کند. در مورد مشابه دیگر، یکی از همکاران به علت بیماری خودش نتوانسته بود به مدرسه بیاید و مدیر بسیار عصبانی شده بود و می‌گفت می‌توانست یک مسکن بخورد و سر کارش بیاید در حالی که او فردا که آمد به سختی می‌توانست حرف بزند.

- مشکلات مالی

این مفهوم بیانگر آن است که معلمان زن از حرفه معلمی رضایت نسبی دارند، اما پاره‌ای از مسائل رفاهی و معیشتی را از جمله دغدغه‌های خود می‌دانند. به عنوان مثال یک معلم زن ۳۵ ساله دارای سابقه ۸ سال اینچنین می‌گوید: «به علت کمبود حقوق و مزایا با مشکلات مالی روبرو هستیم، به طوری که بعضی اوقات برای خرج و مخارج بچه‌ها با مشکل مواجه هستیم». به نظر اکثر شرکت‌کنندگان داشتن حقوق و مزایا باعث رضایت شغلی می‌شود. بیشتر معلمان زن از اینکه برای خودشان منبع درآمدی دارند و از لحاظ مالی به کسی وابسته نیستند احساس رضایت می‌کردند. یکی از شرکت‌کنندگان با ۴ سال سابقه در این باره می‌گوید: «چیزی که باعث رضایت شغلی من می‌شود این است که برای خود منبع درآمدی دارم و به کسی محتاج نیستم. دیگر اینکه حرفه‌ی معلمی به من شخصیت و اعتبار بیشتری بخشیده است». معلم دیگری با ۱۰ سال سابقه اینچنین بیان می‌کند: «سبب به خانم‌های خانه‌دار احساس رضایت مندی می‌کنم چون اولاً از نظر مالی مستقل هستم و دیگر اینکه می‌توانم در اجتماع حضور بیشتری داشته باشم و تجربه‌های بیشتری در زندگی خود کسب کنم». معلمی ۳۵ ساله با ۶ سال سابقه می‌گوید: «اینکه

حقوقمان کافی باشد. در محیطی کار کنیم که صمیمیت وجود داشته باشد و هر کسی در رشته‌ی خودش تدریس کند و از موقعیت اجتماعی مناسبی برخوردار باشیم». شرکت کننده شماره ۳: «اینکه بیشتر به ما توجه کنند. من با داشتن ۱۷ سال سابقه هنوز مستأجرم و پول زیادی را بابت کرایه خانه می‌دهم. بنابراین افزایش حقوق از عوامل مهم در رضایت شغلی من است».

- درک نشدن همسر

یکی دیگر از محدودیت‌هایی که تعدادی از شرکت‌کنندگان به آن اشاره کردند، درک نشدن آنها از طرف همسرانشان است. بسیاری از معلمان زن، از عدم درک کامل از جانب همسرانشان رنج می‌برند، مردانی که با توقعات بیجا و بدون در نظر گرفتن شرایط همسرشان او را تحت فشار روانی قرار می‌دهند، در نتیجه آنها برای این که هم مسئولیت اجتماعی‌اش را خوب انجام دهد و هم در امور منزل رضایت همسرش را جلب کند، نیروی مضاعفی را به کار می‌گیرد که همراه با استرس دائمی سبب بروز ناراحتی‌های عصبی می‌شود. یک معلم زن ۳۶ ساله با ۱۴ سال سابقه در این باره می‌گوید: «مهمترین مشکل من این است که همسر من با وجود اینکه خودش معلم است مرا درک نمی‌کند و فکر می‌کند که کار خانه، مدرسه و رسیدگی به بچه‌ها وظیفه‌ام است و مجبورم این همه سختی را تحمل کنم».

- کاهش توانایی بدن و عدم توجه به ورزش

به نظر می‌رسد یکی از محدودیت‌های معلمان زن کاهش توانایی بدن به خاطر فشار کاری و نبود وقت برای تحرک بدنی و ورزش کردن باشد. شرکت‌کننده شماره ۲ می‌گوید: «مشکلات ما عبارتند از: عدم آرامش کافی، عدم رسیدگی به خانواده و مخصوصاً فرزندان و از همه مهمتر کاهش توانایی بدن در اثر عدم استراحت کافی. همچنین وجود استرس و نداشتن وقت کافی برای ورزش. از آنجا که نیمی از روز درگیر مدرسه و باقی روز نیز به امور فرزندان و خانه می‌پردازم، دیگر زمانی برایم باقی نمی‌ماند یا دیگر حوصله ورزش کردن را ندارم».

- مشکلات سرویس و خستگی ناشی از طولانی بودن فاصله محل کار تا محل زندگی

محدودیتی که بیشتر شرکت‌کنندگان به آن اشاره کردند، مشکلات مربوط به سرویس است. «مشکلات همیشه و در همه شغلی هست ولی من با توجه به اینکه سال اول خدمت خود را می‌گذرانم، زیاد با مشکلات روبرو نشده‌ام و از شرایط راضی‌ام. البته نبود سرویس مناسب جهت رفت و آمد از مشکلاتی است که همیشه وجود دارد» (شرکت‌کننده شماره ۱). شرکت‌کننده شماره ۵ در این رابطه گفت: «مشکل اصلی من نبود سرویس است و اینکه ما هر روز باید با ماشین شخصی و با وجود خطرات احتمالی به مدرسه برویم». مشکل دیگری که اکثر معلمان زن در گفته‌های خود بیان کرده‌اند، طولانی بودن فاصله محل کار تا محل زندگی است که تأثیر منفی روی آنها داشته است. خستگی‌های جسمی و روحی به دلیل فاصله طولانی برای آنها ایجاد کرده است. شرکت‌کننده شماره ۱، با ۳۵ سال سن در این باره می‌گوید: «شاید بتوانم این مورد را تنها مشکل خود بدانم. مخصوصاً امسال که ما سرویس هم نداشته‌ایم و هر روز با دلهره از خانه خارج می‌شدیم». معلم ۳۶ ساله با ۱۴ سال سابقه در پاسخ به این سوال که آیا فاصله محل کار تا محل زندگی روی شما تأثیر داشته است می‌گوید: «خیلی زیاد من هر روز برای گذاشتن فرزندم به مهد مشکل دارم چرا که مهدها ساعت ۷ صبح باز نیستند. همچنین نبود سرویس تأثیر بسیار منفی روی همه ما گذاشته است. ما باید هر چه زودتر از خانه خارج شویم. بعضی وقت‌ها هوا تاریک است و این احساس عدم امنیت را در من تقویت می‌کند».

مضمون شماره ۲: جایگاه معلمان زن در اجتماع و خانواده

برخی از معلمان زن معتقدند که از جایگاه مناسبی برخوردارند و دید اجتماع به آنها خیلی خوب است. البته در مقابل، عده‌ای نیز معتقد بودند که معلمان زن جایگاه مناسبی ندارند. این عده می‌گویند که معلمان به طور اعم و معلمان زن به طور اخص، دیگر آن احترام و جایگاهی که در گذشته دارا بودند، ندارند. برخوردهای نادرستی که از طرف ادارات آموزش و پرورش و در برخی مواقع رفتارهای اشتباه و نادرست برخی از معلمان سبب پایین آمدن آن جایگاه و

اعتبار شده است. به همین خاطر در وضعیت فعلی دیگر آن جایگاه خوب گذشته را نه تنها در اجتماع، حتی در خانواده‌های خود آنها هم نمی‌توان مشاهده کرد.

- حضور فعال در جامعه و نقش مؤثر در فعالیت‌های اجتماعی

زنان به عنوان نیمی از افراد جامعه نقش مهمی در فعالیت‌های اجتماعی دارند. در این رابطه معلم ۳۵ ساله با ۴ سال سابقه می‌گوید: «زن نیمی از اعضای اجتماع است و نقش مؤثری در فعالیت‌های اجتماعی دارد هم به عنوان مادر و هم کدبانوی خانه و حافظ و نگهدارنده اصول ارزشی حاکم بر خانواده‌ها و هم یک عنصر مهم در پست‌های اجتماعی. پس باید به او توجه کرد باید او را دید: روح و جانش نه جسمش را! باید او را احترام کرد چون مادر است! باید به او حرمت گذاشت چون زن است! او انسان است باید حرمتش داشت». شرکت‌کننده شماره ۳ چنین می‌گوید: «یک زن هم یک انسان است و نباید به دید دیگری به او نگاه کرد. البته زن ستون خانواده است. در جامعه امروز زنان نقش مهمی در حرکت‌های اجتماعی دارند. توانایی‌هایی که زنان در سالین اخیر در زمینه‌های مختلف از خود نشان داده‌اند، بر کسی پوشیده نیست. آنها به راستی نشان داده‌اند که می‌توانند علاوه بر فعالیت در حرفه خود، در زمینه‌های هنری و ورزشی و فرهنگی حرف‌هایی برای گفتن داشته باشند».

معلمان زن از اینکه می‌توانند حضور فعال در جامعه داشته باشند خوشحال بودند. معلمی ۵۲ ساله با داشتن ۲۹ سال سابقه می‌گوید: «معلم بودن فرصت انتقال معلومات به افراد دیگر و حضور در اجتماع را به من داده است. به وسیله این شغل بیشتر می‌توانم در جامعه حضور داشته باشم و بالطبع دوستان جدیدی پیدا می‌کنم. همچنین در زندگی‌ام بیشتر برنامه‌ریزی دارم که وقت را از دست ندهم و بیشتر احساس مسئولیت می‌کنم. اینها از جمله فرصت‌هایی است که معلمی به من داده است» (معلم ۴۵ ساله با ۲۱ سال سابقه).

- مادر خوب و فداکار

بیشتر معلمان زن معتقد بودند وظیفه مادری از همه وظایف زنان با اهمیت‌تر است. شرکت‌کننده شماره ۲ می‌گوید: «از دید من زن قبل از این که زن خلق شود، مادر آفریده شده. وجودش سراسر عشق مادری است. بخشش مهرش، به جان پذیرفتن ملامت‌ها، ایثارش همه از وجودی حکایت می‌کند که جز مهر نمی‌شناسد؛ پس اول وظیفه زن، مادر بودن اوست. او اولین معلم کودکش است و پس از آن این وظیفه را در قبال دانش‌آموزانش انجام می‌دهد. کار او زمانی بی‌نظیر خواهد شد که این دو را به خوبی انجام دهد: یک مادر خوب و فداکار برای فرزندان و دانش‌آموزانش». شرکت‌کننده شماره ۱۱ هم چنین می‌گوید: «زن در مقام مادر است که معنا پیدا می‌کند و همان‌طور که می‌دانیم بهشت زیر پای مادر است. من تمامی دانش‌آموزانم را مانند فرزندانم می‌دانم و از این بابت تفاوتی بین آنها نمی‌بینم».

- مدیر و مدبری وظیفه شناس

برخی از معلمان زن معتقد بودند که زنان بسیار وظیفه شناس هستند و در کارهایشان با تدبیر عمل می‌کنند. معلم ۴۰ ساله با ۱۴ سال سابقه چنین می‌گوید: «از دید من زن انسانی است که همزمان وجودش را صرف همسر، فرزندان و اطرافیانش می‌کند و هیچ انتظاری هم از آنها ندارد. او با استادی تمام به خواسته‌ای آنان رسیدگی می‌کند و هیچ کدام را از خود ناراضی نمی‌کند و به گونه‌ای رفتار می‌کند که تمامی امور را به درستی انجام دهد. او کدبانوی خانه است. مادری خوب برای فرزندان و بانویی هم‌دل و همراه برای همسر؛ و البته مدیر و مدبری وظیفه‌شناس در قبال کار اجتماعی که پذیرفته است». شرکت‌کننده شماره ۸ نیز می‌گوید: «زن موجود عجیبی است؛ توانایی مدیریت بسیاری از کارها را دارد و می‌تواند انجام هر کاری را مدیریت کند».

- حفظ ارزش های خانواده

زنان نقش بسیار مهمی در حفظ ارزش های خانواده خود دارند. شرکت کننده شماره ۱ می گوید: «زن نیمی از اعضای اجتماع است و نقش مؤثری در پویایی و حرکت اجتماعی دارد هم به عنوان مادر و هم کد بانوی خانه و حافظ و نگهدارنده اصول ارزشی حاکم بر خانواده ها و هم یک عنصر مهم در پست های اجتماعی پس باید به او توجه کرد. باید او را دید: روح و جانش نه جسمش را! باید او را احترام کرد چون مادر است! باید به او حرمت گذاشت چون زن است! او انسان است باید حرمتش داشت». معلم ۵۰ ساله با ۲۸ سال سابقه می گوید: «گر مادر باشد بهشت زیر پای مادران است چرا که از دامن زن مرد به معراج می رسد. زن چراغ خانه است پس وظیفه زنان بسیار سنگین و مهم است زنان به نوعی حافظ ارزش های خانواده خود هستند. آنها با شایستگی به انتقال و چگونگی پاسداری از ارزش های خانوادگی خود به فرزندان شان می پردازند و نمی گذارند که این جایگاه و ارزش ها خدشه دار شوند».

- دانش آموز سالاری

البته تعدادی از معلمان معتقدند که معلم جایگاه واقعی خود را پیدا نکرده است. شرکت کننده شماره ۶ چنین می گوید: «لان دیگر دوران شاگرد سالاری فرا رسیده و جایی برای جایگاه معلمان باقی نمانده است». معلم ۳۹ ساله با ۱۰ سال سابقه می گوید: «جایگاه معلمان زن باید بالاتر باشد زیرا اساس و بنیاد و تربیت خانواده در مرحله اول زن است». البته بیش از ۸۰ درصد معلمان زن اعتقاد داشتند از جایگاه خوب و بالایی برخوردارند.

- متفاوت بودن نوع نگاه به معلمان زن

معلمی ۳۵ ساله با ۱۴ سال سابقه اینچنین می گوید: «چون من در خانواده همسر من تنها کسی هستم که سر کار می روم به همین دلیل نوع نگاه آنها به من متفاوت است. ممکن است که این متفاوت بودن نوع نگاه به علت پایین بودن سطح فرهنگی آنها و یا از روی حسادت باشد. در بعضی وقتها اهمیتی نمی دهم اما گاهی این نگاه ها و حتی رفتارها آزرده ام می کند. گاهی نیز افرادی پیدا می شوند و اینگونه عنوان می کنند که سر کار رفتن زن موجب آشفتگی زندگی شده و آنها نمی توانند به امور زندگی خود برسند. همین عامل موجب بدبینی آنها نسبت به سر کار رفتن زن می شود. من خودم این تجربه را داشته ام». معلم زن ۳۰ دیگری با ۱۰ سابقه می گوید: «همسر من برخوردی غیر منطقی با شغل من دارد. او با این که قبل از ازدواج موافقت خود را با کار کردن من اعلام کرده بود، بعد از ازدواج کم کم مخالفتش را بروز داد، در واقع او از یک زن انتظارات سنتی گذشته را داشت و نمی توانست بپذیرد که همسرش شب همزمان با او وارد خانه شود و غذایش سر اجاق نباشد. من خیلی تلاش کردم که به برنامه ریزی مناسبی برسم، اما او به هیچ نرمشی تن نمی داد. کار به جایی رسید که من از تمام وظایف خانه داری انصراف دادم و به او گفتم که در هیچ قانونی نوشته نشده که آشپزی، جارو کردن و ظرف شستن وظیفه زن است. در چنین شرایطی عملاً مجبور به انتخاب شدم، یا باید شوهرم و زندگی خانوادگی را انتخاب می کردم و با این مدرک و تخصص در خانه می نشستم، یا باید کارم را انتخاب می کردم و از شوهرم جدا می شدم. وقتی کار به این جا کشید او سعی کرد کمی از مواضعش عقب نشینی کند، می گفت یک کار نیمه وقت پیدا کن که ظهر در خانه باشی». معلم ۴۴ ساله ای با ۲۲ سال سابقه گفت: «تفکر نادرستی وجود دارد که سیستم جسمانی و روحی زن با کار خارج از خانه هماهنگی ندارد. اما این غلط است، آنچه که ما را را خسته و درمانده می کند، کار بیرون از منزل نیست، کار اجتماعی به اضافه کار منزل و جوابگویی به انتظارات خانواده است». معلم زن دیگری گفت: «بعضی ها می گویند که نبود ما در خانه باعث سردی روابط خانوادگی و سبب کمبود عاطفی در فرزندان می شود. در صورتی که بچه ها بیشتر به علت عدم حضور عاطفی پدر بیشتر دچار محرومیت عاطفی هستند تا حضور عاطفی مادر، حتی مادران شاغل. یعنی اگر آقایان ذره بین خود را از روی همسران خود بردارند و سردی روابط خانوادگی را تنها به کارکردن همسرشان نسبت ندهند، متوجه می شوند که قسمت عمده ای از این سست شدن بنیان خانواده به دلیل دوری خود آنها از فرزندان و همسرشان است. البته نمی توان کسی را مقصر این امر دانست چون همه ما اتفاق نظر داریم که مشکلات اقتصادی سخت مسبب این مسئله است».

- الگو بودن معلمان زن

از دیگر عوامل رضایتمندی شغلی معلمان زن این است که از نظر اخلاقی الگو برای دیگران است. همان‌طور که می‌دانیم بیشتر دانش‌آموزان از معلمان خود در رفتار و گفتار و حتی ظاهر، تقلید و الگو برداری می‌کنند. این موضوع سبب می‌شود که معلمان زن توجه بیشتری به عملکرد خود داشته باشند. این مسئله علاوه بر مفید بودن برای دانش‌آموزان، سبب ایجاد یک احساس خشنودی و آرامش درونی برای معلمان زن می‌شود و آنها را امیدوارتر نسبت به آینده می‌کند. معلمی در پاسخ به این سوال که آیا نسبت به زنان خانه‌دار احساس رضایتمندی دارید؟ می‌گوید: «به نظر من جایگاه معلم جایگاه ویژه و مقدسی است چرا که هم خود انسان مقید می‌شود خیلی از کارها را رعایت کند و از نظر اخلاقی خود را اصلاح کند و این مسئله معلم را به عنوان الگو برای دیگران قرار می‌دهد و همین مسئله می‌تواند باعث تعالی و رشد او شود». شرکت‌کننده دیگری با ۱۶ سال سابقه نیز بیان می‌کند: «مسئله بله چرا که نوع نگاه دیگران هم نسبت به معلمان زن متفاوت است و من از این بابت احساس خرسندی می‌کنم».

مضمون شماره ۳: ارتقای صلاحیت شغلی معلمان

با توجه به مصاحبه‌های انجام شده مشخص شد به ارتقای صلاحیت معلمان زن افزوده می‌شود، در صورتی که معلمان در رشته تخصصی خودشان به کار گرفته شوند. تقریباً همه معلمان این مورد را بیان کردند.

- استفاده از معلمان در رشته تخصصی خودشان

عده‌ای از معلمان به دلیل نیاز یا شرایطی که اداره آموزش و پرورش برای آنها فراهم می‌کند، علی‌رغم میل خود مجبورند در رشته‌ای غیر از رشته خودشان تدریس کنند و این عامل روی کیفیت کارشان تأثیر منفی گذاشته است. در این باره معلم ۳۵ ساله با ۴ سال سابقه می‌گوید: «برای کمک به صلاحیت معلمان باید امتیازاتی برای آنان در نظر گرفت. همچنین آنها را در رشته‌ای که درس خوانده‌اند به کار گرفت خود من رشته تحصیلی‌ام حسابداری است اما در رشته کامپیوتر تدریس می‌کنم که این می‌تواند روی کارایی من تأثیر منفی داشته باشد». همچنین شرکت‌کننده شماره ۵ می‌گوید: «یکی اینکه مورد تأیید و تکریم قرار بگیریم. اگر معلمان زن تألیفاتی دارند، بالایی‌ها بی تفاوت از آن عبور نکنند و او را حمایت کنند و بعد اینکه از هر معلم در رشته تخصصی خودش استفاده کنند نه در رشته غیر مرتبط. از معلمان در رشته تخصصی خودشان استفاده شود، معلمانی که فعالیت‌های ویژه‌ای دارند مورد تشویق قرار بگیرند» (شرکت‌کننده شماره ۱۱). معلم ۳۴ ساله با ۱۰ سال سابقه اینچنین می‌گوید: «لان با مشکلی که مواجه هستیم به خاطر کمبود نیرو معلمان در رشته تخصصی خودشان تدریس نمی‌کنند و این کارایی معلمان را پایین می‌آورد». یکی از این معلمان با ۱۲ سال سابقه می‌گوید: «همچنین من در رشته تخصصی خودم تدریس نمی‌کنم. در انتقال مطالب به دانش‌آموزان با مشکل مواجه هستم و این موضوع سبب کاهش وجهه من در محیط کار و شهرم شده است. همچنین به اندازه زحمتی که می‌کشم حقوق نمی‌گیرم».

- آشنا کردن معلمان با دستاوردهای علمی جدید

در این باره شرکت‌کننده شماره ۸ می‌گوید: «اگر بخواهیم به صلاحیت معلمان کمک کنیم باید برای کارهای مثبت آنان ارزش قائل شویم و همچنین سعی در آشنا کردن معلمان با دستاوردهای علمی جدید داشته باشیم». همچنین معلم ۳۰ ساله با ۴ سال سابقه می‌گوید: «اینکه معلمان زن به محل کارشان نزدیک باشند تا خیالشان راحت و فقط به مسائل کاری فکر کنند. هر فرد در تخصص خودش به کار گرفته شود. همچنین به چالش کشیدن اطلاعات و افزایش اطلاعات در زمینه‌های تخصصی باعث افزایش صلاحیت معلمان می‌شود».

- دوره‌های آموزشی مطلوب

تشکیل دوره‌های آموزشی هم می‌تواند به صلاحیت معلمان کمک کند. در این باره معلم ۴۰ ساله با ۸ سال سابقه می‌گوید: «برای کمک به صلاحیت معلمان زن می‌توانند از کلاس‌های آموزشی خاص که باعث نوآوری معلمان و

پیشرفت نحوه تدریس آنها می شود، استفاده کنند. استفاده از تجربیات افراد با تجربه به افزایش صلاحیت معلمان می-انجامد. همچنین تشکیل دوره های آموزشی کاربردی کمک کننده است» (شرکت کننده شماره ۵).

- تقدیر از دستاوردها

اگر از دستاوردهای معلمان زن تقدیر به عمل آید می تواند به صلاحیت آنان بیفزاید. معلم ۲۷ ساله با ۴ سال سابقه می گوید: «نه تنها فعالیتهای فوق برنامه و دستاوردهای علمی، تربیتی و فرهنگی معلمان نباید بدون جواب بماند، بلکه می بایست مورد تقدیر قرار گرفته و در صورت شایستگی ارتقاء شغلی هم بگیرند». شرکت کننده شماره ۶ در این باره می گوید: «باید صلاحیت های پرورشی، اخلاقی و معنوی معلمان مورد تشویق قرار بگیرد». معلم ۳۸ ساله با ۹ سال سابقه اینچنین می گوید: «گر می خواهند به صلاحیت حرفه ای معلمان کمک کنند باید برای معلمانی که کارهای نو انجام می دهند امتیاز ویژه ای قرار دهند». در یکی از مشاهدات آورده شده است: «چند نفر از معلمان در درس پژوهی شرکت کرده بودند و مقام استانی آورده بودند که از آنان برای شرکت در همایش دعوت به عمل آمد و از آنان تقدیر شده بود». در مشاهده دیگری نیز بیان شده است: «دو نفر از دانش آموزان مدرسه ما در المپیاد ریاضی در مرحله استانی مقام آورده بودند و به همین مناسبت از معلمانشان تقدیر به عمل آمد».

مضمون شماره ۴: انگیزه معلمان زن

معلمان عوامل زیادی را در بوجود آوردن انگیزه در معلمان زن مؤثر می دانند اما مهم ترین آنها که اکثر معلمان به آن ها اشاره کرده اند عبارتند از:

- استقلال مالی

بیشتر معلمان زن معتقد بودند که داشتن استقلال مالی باعث ایجاد انگیزه در آنان شده است. در این مورد معلمی ۴۰ ساله با ۱۲ سال سابقه می گوید: «اول استقلال مالی را بر هر چیز دیگری ترجیح می دهم و دوم این که این شغل می تواند سبب پیشرفت بیشتری در زندگی ام بشود». شرکت کننده دیگری با ۸ سال سابقه می گوید: «خود من اصلاً دوست ندارم از نظر مالی سربار کسی باشم که همین علت انگیزه ام را افزایش داده است. همچنین علاقه خاصی به بودن در کنار بچه ها دارم و البته مطالعه کردن را».

- علاقه

از عوامل دیگری که باعث ایجاد انگیزه در معلمان زن می شود داشتن علاقه به شغل معلمی است. اکثر شرکت کنندگان در مصاحبه به حرفه خود علاقه مند بودند و علاقه را عامل رضایت شغلی می دانستند. معلم ۳۳ ساله با ۱ سال سابقه تدریس می گوید: «من با توجه به اینکه قبلاً در بیمارستان کار می کردم و از شرایط و اوضاع کاری خود بسیار ناراحت بودم اما حالا از شرایطی که در شغل معلمی دارم بسیار راضی هستم». شرکت کننده دیگر با ۱۲ سال سابقه این چنین بیان می کند: «از شغل خودم بسیار راضی هستم، چون از روی علاقه این شغل را انتخاب کردم. مشکلی که وجود دارد آن است که به دلیل وجود مشکلات در زندگی شخصی ام نمی توانم وقت بیشتری برای مطالعه و کسب دانش برای رشد و پیشرفت در شغلم صرف کنم». شرکت کننده دیگر با ۲۹ سال سابقه اینچنین می گوید: «خود من اصلاً دوست ندارم سربار کسی باشم. علاقه خاصی به بودن در کنار بچه ها دارم. همچنین مطالعه کردن را دوست دارم. همه اینها موجب می شوند تا انگیزه ام افزایش یابند». یکی دیگر از معلمان ۳۰ ساله با ۹ سال سابقه اینچنین می گوید: «علاقه مند بودن به بچه ها و علاقه مند بودن به هدایت انسان ها با کمک خداوند از عوامل ایجاد انگیزه است».

- حقوق و مزایا

از عوامل ایجاد انگیزه که بیشتر معلمان به آن اشاره کرده اند افزایش حقوق و مزایا است. حتی عده ای از معلمان معتقد بودند معلمان بیشتر درآمد خود را از کلاس های خصوصی به دست می آورند و حقوقشان کافی نیست.

معلمی ۲۶ ساله با ۴ سال سابقه می‌گوید: «مهمترین عامل ایجاد انگیزه افزایش حقوق و مزایا است، بعد از آن تشویق کار معلم است که در آن صورت معلم احساس بی‌ثمر بودن نمی‌کند». معلم دیگری با ۱۲ سال سابقه در پاسخ به این سؤال که چه عواملی باعث ایجاد انگیزه در شما می‌شود؟ گفت: «مزایای کافی، وجود امکانات، پیشرفت دانش آموزان، سطح تحصیلات، همکاری مدیر و علاقه شخصی که به این شغل داشتم». شرکت کننده دیگری با ۱۵ سال سابقه می‌گفت: «اینکه محیط کارمان دارای جذابیت باشد و همکاران از آن لذت ببرند. حقوقمان نیز به اندازه کافی باشد. با این میزان حقوق دیگر انگیزه‌ای برای ما باقی نمی‌ماند. یکی از عوامل به وجود آورنده‌ی انگیزه، افزایش حقوق است. از عوامل دیگر می‌توان امنیت شغلی، وجود امکانات و همکاری مدیر نام برد» (شرکت کننده شماره ۲۰). «اگر حقوقمان کافی باشد انگیزه‌مان هم بالا می‌رود. همچنین همکاری کردن مدیر با معلمان انگیزه ما را بیشتر می‌کند» (شرکت کننده شماره ۱۰).

- احترام به همکار

از صحبت‌های معلمان اینچنین بر می‌آید که در صورتی که به معلمان احترام گذاشته شود و کارهایشان مورد توجه باشد انگیزه بالاتری دارند. «به نظرم احساس رضایت و احترام از همکاران محیط کار می‌تواند باعث به وجود آوردن انگیزه بیشتر در معلمان زن شود، چون آنان نسبت به معلمان مرد خیلی حساس تر هستند» (شرکت کننده شماره ۱۳). متأسفانه به هر دلیلی شاهد نمونه‌هایی از این بی‌احترامی‌ها به همکاران خود چه در مدرسه و چه در اداره هستیم. در مشاهدات پژوهشگر آمده است: «در روز معلم، رئیس اداره به همراه معاونانش برای عرض تبریک آمدند و هدایا و تشویقی‌هایی را به معلمان دادند. همچنین در این روز مسابقه والیبال بین معلمان و دانش آموزان برگزار شد که در نهایت با برد معلمان به پایان رسید». همه معلمان از کار رئیس اداره احساس رضایت می‌کردند. معلم ۴۵ ساله با ۲۱ سال سابقه می‌گوید: «به نظر من داشتن یک خانواده‌ی همراه و خوب، در محل کار داشتن همکاران و به خصوص کادر دفتری فداکار با داشتن طرز فکری دوستانه و بدون غرض شخصی و در رابطه با اداره آموزش و پرورش بودن قسمتی که مشکلات شغلی زنان معلم را درک کرده و به آنها رسیدگی کنند و در حد امکان به برطرف کردن آنها بپردازند، به اندازه زیادی می‌تواند در ایجاد انگیزه معلمان زن نقش داشته باشند. با این وجود بعضی اوقات شاهد بی‌احترامی‌هایی هستیم. به عنوان مثال خود من شاهد بوده‌ام که بعد از سه بار سلام کردن، جوابی از طرف مقابلم نشنیده‌ام».

- داشتن برنامه‌ریزی در زندگی

عده‌ای معتقد بودند که به علت داشتن برنامه‌ریزی دقیق در زندگی خود، نسبت به زنان خانه‌دار، حتی می‌توانند بیشتر از آنها به امور خانه رسیدگی کنند؛ از این رو برتری خود را به آنها نشان می‌دهند. یکی از شرکت کنندگان در مصاحبه با ۱۷ سال سابقه بیان می‌کند: «حتماً احساس رضایت می‌کنم چون زندگی من بر اساس برنامه‌ریزی است و این خود یک مزیت است». معلمی ۳۰ ساله با ۷ سال سابقه می‌گوید: «حساس می‌کنم نسبت به سایر زنان جایگاه ویژه‌ی دارم. یکی از علت‌ها این است که در زندگی برنامه‌ریزی دارم. برنامه‌ریزی موجب می‌شود که تمامی امور خانه و مدرسه درست و سر وقت انجام دهم و از این بابت جواب افراد منتقد را می‌توانم بدهم».

مضمون شماره ۵: زمینه‌های پرورش خلاقیت معلمان زن

بیش از ۵۰ درصد معلمان زن به وجود زمینه خلاقیت در معلمان زن معتقد بودند. البته عده‌ای از آنها هم اعتقاد داشتند زمینه خلاقیت برای معلمان زن وجود ندارد.

- همکاری کردن مدرسه با معلمان زن

از عواملی که باعث بروز خلاقیت در معلمان زن می‌شود و شرکت کنندگان نیز به آن اشاره کرده‌اند، همکاری کردن مدرسه است. معلم ۴۰ ساله با ۱۵ سال سابقه می‌گوید: «به هیچ عنوان اجازه چنین کاری را نمی‌دهند خود من یک بار

برای عوض شدن روحیه شاگردان و یادگیری بهتر آنها را به محیط باز بردم که با مخالفت شدید مدیر روبرو شدم. یادم هست که روزی می‌خواستم از کامپیوتر مدرسه جهت یک کار پژوهشی استفاده کنم که نگاه‌های معنی‌دار کادر دفتری مجبورم کرد که لاقلاً در محیط مدرسه قید آن کار بزنم». شرکت‌کننده شماره ۲ نیز چنین می‌گوید: «خیلی کم چون زمان این اجازه را به ما نمی‌دهد و مدرسه هم همکاری لازم را نمی‌کنند و امکانات لازم را در اختیار ما نمی‌گذارند».

- بالا بردن سطح امکانات فرهنگی، آموزشی و علمی

عده‌ای از معلمان معتقد بودند در صورتی که امکانات مناسب در اختیار معلمان باشد می‌توانند خلاقیت داشته باشند. معلم ۳۲ ساله با ۸ سال سابقه می‌گوید: «حتماً هرکسی می‌تواند رشد کند به شرط اول احترام به او ارزش قائل شدن برایش ایجاد امکانات برای بالا بردن سطح فرهنگی آموزشی و علمی». معلم ۵۲ ساله با ۲۸ سال سابقه می‌گوید: «زنان در جامعه می‌توانند حتی بهتر از مردان خلاقیت و رشد و شکوفایی استعداد داشته باشند. ما در سازمانها و ارگان‌های دیگر نیز می‌بینیم زنان نقش بسیار بزرگی ایفا می‌کنند. در آموزش و پرورش نیز اساتید زن، مدیران زن و معلمان زن با نظرات و پیشنهادهای مثبت خود می‌توانند به رشد آموزش و پرورش کمک کنند. البته به شرطی که امکانات لازم در اختیارشان باشد».

- انتقال تجربیات بین همکاران

انتقال تجربیات موجب می‌شود که دیگر همکاران راه بهبودهای را طی نکنند و هزینه‌های بیشتری را تحمل نکنند. این کار موجب تسریع در روند فعالیت‌های آنان می‌شود. شرکت‌کننده شماره ۱۸ در پاسخ به این سؤال که آیا زمینه بروز خلاقیت در معلمان زن وجود دارد می‌گوید: «بله اگر معلمان زن خودشان بخواهند می‌توانند در محیط مدرسه از خودشان خلاقیت نشان دهند و حتی تجارب ارزشمندان را هم به یکدیگر منتقل کنند. با این وجود بعضی از همکاران از انجام این کار خودداری می‌کنند». معلم ۴۵ ساله با داشتن ۲۱ سال سابقه تدریس این گونه می‌گوید: «با همفکری معلمان با تجربه در مدرسه می‌توان خلاقیت‌ها را رشد داد».

- آرامش در محیط کار

اظهارات معلمان نشان داد که اگر در محیط کار آرامش حکمفرما باشد به خلاقیت معلمان می‌انجامد. مکان پرتنش و اضطراب آور، مجالی برای نشان دادن قابلیت‌ها و نوآوری‌ها و اظهار وجود نمی‌گذارد. بروز خلاقیت زمانی امکان پذیر خواهد بود که تمرکز فکری و روحی بر فرد حاکم باشد. معلم ۳۹ ساله با داشتن ۱۰ سال سابقه چنین می‌گوید: «وقتی در محیط کار آرامش و همکاری وجود داشته باشد زمینه ایجاد خلاقیت در بین همکاران زن وجود خواهد داشت».

مضمون شماره ۶: مزایای شغلی و فرصت‌ها

از صحبت‌های معلمان اینچنین استنباط می‌شود که در زندگی حرفه‌ای خود از مزایا و فرصت‌هایی نیز بهره‌مند هستند.

- انتقال معلومات و تربیت نسل آینده

شرکت‌کنندگان از اینکه معلم بودن باعث شده است بتوانند معلومات خود را به دیگران انتقال دهند احساس رضایت می‌کردند. معلم ۲۴ ساله با ۴ سال سابقه می‌گوید: «معلم بودن به ما این فرصت را داده است که علمی که در اختیار داریم به دیگران انتقال دهیم». شرکت‌کننده شماره ۸ می‌گوید: «اینکه می‌توانم دانش و معلومات خود را به نسل آینده انتقال بدهم و از این بابت احساس رضایت می‌کنم». معلمی ۳۶ ساله با ۱۸ سال سابقه می‌گوید: «اینکه می‌توانم دانسته‌هایم را به دیگران انتقال دهم و معلم بودن اعتماد به نفسم را افزایش داده است و باعث استقلال مالی من شده است و به من فرصت حضور در بحث‌های فرهنگی و اجتماعی را بخشیده است. چون که کار ما تعلیم و تربیت است معلم بودن این فرصت را به ما داده است که در تعلیم و تربیت نسل آینده نقشی داشته باشیم» (شرکت‌کننده شماره ۱۱). «ما به دلیل جایگاه و نقش بارزی که در تربیت و رشد نسل‌های آینده داریم، از مهم‌ترین عوامل

منتقل کننده فرهنگ به شمار می‌رویم. ما می‌توانیم بسیاری از سنت‌ها و آمیزه‌های فرهنگی و اجتماعی و آموزشی و فردی را به نسل بعد منتقل کنیم. وقتی کودکی متولد می‌شود باید به وی آموخت که چطور راه برود، حرف بزند، با دیگران ارتباط برقرار کند. مسائلی از این دست، نشان از نقش مؤثر معلمان زن در این خصوص دارد. بنابراین معلم بودن باعث شده است که مطالعه بیشتری داشته باشم و این موقعیت را داشته باشم که معلوماتم را به نسل آینده هم انتقال دهم» (شرکت کننده شماره ۱۸).

– احساس مسئولیت بیشتر نسبت به زنان خانه‌دار

معلم ۳۹ ساله با ۱۰ سال سابقه می‌گوید: «به وسیله این شغل بیشتر می‌توانم در جامعه حضور داشته باشم و بالطبع دوستان جدیدی پیدا می‌کنم. همچنین در زندگی‌ام بیشتر برنامه‌ریزی دارم که وقت را از دست ندهم و بیشتر احساس مسئولیت می‌کنم. اینها از جمله فرصت‌هایی است که معلمی به من داده است. معلم بودن علاوه بر استقلال مالی و دارای کار بودن این فرصت را به من داده تا از تعطیلات استفاده کنم. همچنین با داشتن این شغل بیشتر احساس مسئولیت می‌کنم» (شرکت کننده شماره ۱۲).

– افزایش معلومات

شغل معلمی خود به خود فرد را وادار می‌کند تا دانش و معلوماتش را بیافزاید و تا حد ممکن به روز کند. معلم ۴۰ ساله با ۱۵ سال سابقه می‌گوید: «معلم بودن باعث شده است که مطالعه بیشتری داشته باشم و این موقعیت را داشته باشم که معلوماتم را به نسل آینده انتقال دهم». معلم ۲۵ ساله با ۲ سال سابقه نیز می‌گوید: «معلم بودن به من فرصت یادآوری خاطرات خوش تحصیل را داده است و نیز فرصت بودن در محیط دانش و یاد گرفتن و آموزش چیزهای نو و مطالب جدید». در یکی از مشاهدات نیز آمده است: «چند نفر از معلمان در درس پژوهی شرکت کرده بودند و مقام استانی آورده بودند که از آنان برای شرکت در همایش دعوت به عمل آمد و از آنان تقدیر شده بود».

– راهنمای فرزندان

معلمان زن با داشتن دانش و قابلیت‌های دیگر می‌توانند راهنمای خوبی برای هدایت کردن فرزندان و دانش آموزان خود باشند. آنها با دادن تذکرات لازم به هنگام اشتباهات آنان، مسیر صحیح را به نشان داده و از سردرگمی آنها جلوگیری نمایند. برخی از معلمان زن از اینکه می‌توانند با وجود مشغله‌های گوناگون به فرزندانشان کمک کنند احساس رضایت می‌کردند. معلم ۲۷ ساله با داشتن ۴ سال سابقه می‌گوید: «معلم بودن فرصت داشتن مطالعه بیشتر نسبت به زنان دیگر همچنین این فرصت که در درسها به فرزندانشان کمک کنم». معلم ۲۴ ساله‌ای با ۴ سال سابقه می‌گوید: «با اجتماع در ارتباطم و سعی می‌کنم با علم روز پیش بروم؛ هر سال با همکاران تازه‌ای آشنا می‌شوم. درآمد هم کمک هزینه‌ای برای زندگیمان به حساب می‌رود و از همه مهمتر با استفاده از تجربیات و توانایی‌هایی که در خود سراغ دارم، راهنمای خوبی برای فرزندانشان هستیم». در مشاهدات پژوهشگر آمده است: «یکی از معلمان تعریف می‌کرد که فرزندش در آزمون تیز هوشان قبول شده است و از این بابت که توانسته بود از تجربیاتش برای راهنمایی فرزندش استفاده کند بسیار خوشحال بود».

– کمک به مخارج زندگی

اکثر معلمان زن اشاره کردند که حقوق خود را صرف مخارج زندگی می‌کنند. شرکت کننده شماره ۳ می‌گوید: «حقوق خود را برای کمک به مخارج خانواده خرج می‌کنم چرا که با وجود مشکلات نمی‌توان با یک حقوق زندگی را سپری کرد». معلم ۳۸ ساله با ۱۲ سال سابقه می‌گوید: «مقداری از آن خرج فرزندانش می‌شود و مقداری دیگر صرف مخارج منزل و مابقی آن خرج مصارف شخصی خودم. اگر منظور شما این است که حقوقم را به شوهرم می‌دهم باید بگویم خیر. درآمد من به همراه درآمد همسر صرف مخارج زندگی می‌شود».

- رفاه فرزندان

معلمان زن بیشترین تلاششان برای آن است که از هر جهت رفاه فرزندان خود را تأمین کنند. عده‌ای از معلمان هم معتقد بودند که مخارج فرزندان زیاد است و بیشتر حقوقشان صرف فرزندان می‌شود. شرکت‌کننده شماره ۷ می‌گوید: «در خانواده و برای رفاه فرزندان البته کفایت نمی‌کند. من و شوهرم معمولاً همزمان به خانه می‌رسیم و باید کارها را به کمک یکدیگر انجام دهیم. او با من همکاری می‌کند چون میدانم که این کار سخت را فقط به خاطر تأمین رفاه خانواده قبول کرده‌ام تا با وارد کردن بودجه‌ای در زندگی، آینده بچه‌ها را بهتر بسازیم». معلم ۳۴ ساله با ۱۰ سال سابقه می‌گوید: «من با داشتن دو فرزند اصلاً حقوقم را نمی‌بینم و تمامش صرف مخارج آنها می‌شود».

مضمون شماره ۷: مسائل جنسیت شغلی

به نظر می‌رسد زنان به دلیل اینکه وظایف متعددی را بر عهده دارند از مشکلات بیشتری رنج می‌برند. یک زن در نقش‌های متعددی ظاهر می‌شود. در نقش یک مادر، همسر، معلم و هر کدام از اینها به تنهایی دشوار است، اما یک معلم زن همه این نقش‌ها را در کنار هم انجام می‌دهد و این خود مشکلاتی را برای او به وجود می‌آورد. معلمان زن در مصاحبه‌ها به این مشکلات اشاره کرده‌اند.

- متعدد بودن وظایف (مادری، شغلی و همسر داری)

داشتن وظایف گوناگون و همچنین وقتگیر و انجام آنها توان و تحمل بسیار زیادی را طلب می‌کند، به همین منظور بیشتر معلمان زن از متعدد بودن وظایف خود شکایت داشتند. معلم ۳۸ ساله با ۱۲ سال سابقه در پاسخ به این سوال که آیا جنسیت (زن بودن) در محیط کاری و زندگی به وجود آورنده مشکلاتی برای شما بوده است؟ می‌گوید: «جنسیت از این لحاظ که ما با توجه به زن بودنمان وظایف بیشتری را داریم نقش همسری و مادری و ... تا حدودی تأثیر داشته ولی شاید بتوان بر آن غلبه کرد». معلم دیگر با ۸ سال سابقه اینچنین می‌گوید: «در محیط کاری خیر، اما در محیط زندگی چون به عنوان یک مادر وظایف سنگینی دارم تا حدی تأثیرگذار بوده است. با خستگی یک روز کار فشرده به خانه می‌آیم و تازه آن وقت باید غذا درست کنم و به کارهای خانه برسم. نگهداری بچه‌ها هم یکی از مشکلاتی است که تا وقتی بچه‌ها کوچک هستند بیشتر احساس می‌شود. من مدت‌ها برای مراقبت از بچه‌ها دچار مشکل بودم. زمانی که یکی از آنها تازه به دنیا آمده بود، او را در یک مهد کودک می‌گذاشتم و ساعتی یک بار برای شیردادنش می‌رفتم. الان بچه‌ها بزرگتر شده‌اند اما هنوز هم گاهی اوقات مشکل ایجاد می‌شود». شرکت‌کننده دیگر با ۱۲ سال سابقه می‌گوید: «بله بیشتر از نیمی از مشکلات من مربوط به زن بودنم است اینکه مجبور شده‌ام از خانواده-ام دور باشم (پدر و مادر) به نظر من یک زن اگر می‌خواهد وظایف مادری خود را انجام دهد نباید سر کار بیاید الان من فرزند ۳ ساله‌ام را بیش از ۸ ساعت در روز رها نمی‌کنم و از حال او بی‌خبرم و از این بابت همیشه مضطرب و نگرانم». معلم ۳۵ ساله با ۴ سال سابقه می‌گوید: «در محیط کاری خیر، اما در زندگی گاهی آزادی لازم برای فعالیتهای اجتماعی بیشتر را از انسان می‌گیرد و محدودیت‌هایی به وجود می‌آورد. ضمن اینکه یک زن علاوه بر وظایف کاری باید وظایف مادر را هم انجام دهد که این مسئله باعث می‌شود آرامش لازم را از انسان بگیرد».

- نداشتن امنیت در مسیر و محیط کار

یکی دیگر از مشکلات که جنسیت برای معلمان زن به وجود آورده است، نبود امنیت در مسیر محل کار است. زنان برای رسیدن به محل کار نمی‌توانند به هر وسیله نقلیه اعتماد کنند و این خود ممکن است سبب بروز مشکلاتی برای آنها شود؛ از جمله دیر رسیدن به محل کارشان. معلم ۳۸ ساله با ۹ سال سابقه در پاسخ به این سوال که آیا جنسیت (زن بودن) در محیط کاری و زندگی به وجود آورنده مشکلاتی برای شما بوده است؟ می‌گوید: «بله صد در صد همان طور که گفتم از ما به سبب زن بودنمان توقعات بیشتری دارند در خانه و البته در جامعه هم مشکلاتی داریم. مثلاً در راه مدرسه نمی‌توانیم به هر ماشینی اعتماد کرده و سوار شویم و بعضی اوقات به همین علت دیر به محل

کارمان می‌رسیم». در یکی از مشاهدات پژوهشگران آمده است: «در یکی از روزهای آذر ماه مدیر با ما تماس گرفت و گفت از فردا سرویس داریم و ما هم بسیار خوشحال شدیم. صبح روز بعد ساعت ۷ در محل بودیم اما از سرویس خبری نبود. هوا در آن روز بسیار سرد و سوزناک بود تا ۷ و ۳۰ دقیقه صبر کردیم و به راننده زنگ زدیم گفت ماشینش خراب شده و الان می‌رسد. تا ساعت ۷ و ۵۰ دقیقه در آن سرما معطل شدیم. بعد ماشین آمد همه سوار شده و راه افتادیم. هنوز ۵ کیلومتری نرفته بودیم که ماشین ناگهان خاموش شد و راننده هر کاری کرد دیگر نتوانست آن را روشن کند. شرایط بسیار بدی داشتیم از یک طرف سرما از طرف دیگر وسط بیابان. بیش از ۲۰ معلم زن پیاده به راه افتادیم جلوی هر ماشینی را که می‌گرفتیم نمی‌ایستاد. بعد از طی مسافتی بالاخره مدیر محترم تصمیم گرفت با اداره تماس گرفته و تقاضا کند برایمان ماشین بفرستند که آن هم بعد از نیم ساعت رسید. با آن همه سختی ساعت ۱۰ به مدرسه رسیدیم و تا ساعت ۱۱ همه ما جلوی بخاری از سرما می‌لرزیدیم». شرکت کننده دیگر با ۸ سال سابقه اینچنین بیان می‌کند: «امنیت محیط کار، همکاری مدیر با معلمان حقوق و مزایا، خوشحالی شاگردان و ... باعث رضایت شغلی می‌شود».

– عدم توانایی زنان در انجام کارهای سنگین

همان‌طور که می‌دانیم زنان به علت داشتن فیزیک بدنی متفاوت با مردان، قادر به انجام برخی از کارهای بدنی نبوده و به همین خاطر برخی از آنها از این بابت احساس ضعف و ناخشنودی می‌کردند. در محل کار ممکن است نیاز باشد کارهای سنگینی انجام داد مثل جا به جا کردن وسیله‌ها، کمد و بخاری اما زنان قادر به انجام بعضی از کارها نیستند. معلم ۲۸ ساله با ۵ سال سابقه می‌گوید: «خب چون خانم‌های شاغل نسبت به آقایان باید کار بیشتری را در منزل انجام دهند و نیز نسبت به آقایان ضعیف‌تر هم هستند. بنابراین بعضی اوقات خیلی خسته می‌شوند و دیگر بعد از یک روز کاری توانایی درست انجام دادن کارهای منزل و رسیدگی به امور خانواده خود را ندارند». معلم ۳۹ ساله با ۱۰ سال سابقه می‌گوید: «خیلی کارها را خانم‌ها شاید نتوانند انجام دهند، چه فکری عملی و چه عملی؛ کارهای عملی مانند: مثل جابجایی اجسام سنگین، تعمیر کامپیوتر، بخاری، لامپ، شیر آلات، که توسط یک فرد ماهر یا سرایدار انجام می‌گیرد».

جدول شماره ۲. مضامین و مفاهیم زیر مجموعه آن

مضامین	مفاهیم
۱	کمبود وقت و عدم رسیدگی به فرزندان مشکلات مالی کاهش توانایی بدن و عدم توجه به ورزش درک نشدن از طرف همسر مشکلات سروس و خستگی‌های ناشی از فاصله محل کار تا محل زندگی عدم همکاری مدیر دریافت حقوق توسط همسر
۲	نقش مؤثر در فعالیتهای اجتماعی مدیر و مدبری وظیفه شناس مادر خوب و فداکار حفظ ارزش‌های خانواده دانش آموز سالاری متفاوت بودن نگاه‌ها به معلمان زن الگو بودن معلمان زن
۳	ارتقاء صلاحیت شغلی معلمان زن استفاده از معلمان در رشته تخصصی خودشان آشنا کردن معلمان با دستاوردهای علمی جدید دوره‌های آموزشی مطلوب

تقدیر از دستاوردها		
۴	انگیزه معلمان زن	استقلال مالی علاقه حقوق و مزایا احترام به همکار داشتن برنامه‌ریزی در زندگی
۵	زمینه‌های پرورش خلاقیت معلمان زن	همکاری مدرسه با معلمان زن بالا بردن سطح امکانات فرهنگی، آموزشی و علمی انتقال تجربیات بین همکاران آرامش در محیط کار
۶	امتیازات شغلی و فرصت‌ها	انتقال معلومات و تربیت نسل آینده داشتن احساس مسئولیت بیشتر نسبت به زنان خانه‌دار حضور فعال در جامعه افزایش معلومات راهنمای فرزندان کمک به مخارج زندگی رفاه فرزندان
۷	مسائل جنسیت شغلی	متعدد بودن وظایف مادری، شغلی و همسر داری نداشتن امنیت در مسیر و محیط کار عدم توانایی زنان در انجام کارهای سنگین

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که معلمان زن با محدودیت‌ها و مشکلات زیادی روبرو هستند. معلمان زن درآمد خود را صرف رفاه خانواده و فرزندان خود می‌کنند و کمتر صرف خودشان می‌کنند. آنها با گذشت و فداکاری از تمامی خواسته‌های خود چشم‌پوشی می‌کنند تا نیازهای فرزندان خود را برطرف کنند، حتی با این وجود عده‌ای از آنها از اینکه درآمدشان توسط همسرشان دریافت می‌شود و هیچ نقشی در چگونگی خرج کردن آن ندارند، احساس ناراضی می‌کنند. همچنین معلمان زن به علت آنکه نقش‌های مختلفی چون زن بودن، مادر بودن و شاغل بودن را بازی می‌کنند؛ در معرض مشکلات زیادی هستند. از محدودیت‌های معلمان زن کمبود وقت، کنار گذاشته شدن از تصمیم‌گیری‌ها، کاهش توانایی بدن به خاطر فشار کاری و نبود وقت برای ورزش کردن بود. با توجه به مجموعه تکالیف و مسئولیت‌هایی که مدرسه از معلمان زن انتظار دارد، می‌توان گفت که مشارکت همه جانبه آنها در امور مدرسه حق معلمان است، اما این حق به طور کامل به رسمیت شناخته نشده به آنان داده نشده است. چرا که فراهم کردن زمینه مشارکت همه جانبه معلمان در مدیریت مدرسه به منظور افزایش کارایی آموزشی ضرورت زیادی دارد. به نظر می‌رسد که مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌های اساسی نیازمند تغییر تفکرات مدیران است. همچنین بسیاری از معلمان زن به علت شغل خود با همسرانشان دچار تنش‌هایی هستند و از سوی آنها درک نمی‌شوند. همچنین مصاحبه‌کنندگان بیان داشتند که فعالیت جسمانی با سلامت روانی، سلامت جسمانی و رضایت از زندگی معلمان زن مرتبط بوده و آنها از این امر استقبال می‌کنند. هر چند که طبق گفته‌های خود آن‌ها هیچ گونه مکان و زمانی برای آن‌ها در خصوص فعالیت‌های ورزشی در نظر گرفته نشده است، با این وجود معلمان زن فعالیت‌های جسمانی را برای سلامت خود مهم تلقی می‌کنند. همچنین با توجه به بعد مسافت و هزینه رفتن به مدارس دوردست آنها ناراضی خود را از این بابت نشان می‌دهند. لذا با توجه به نقش‌های مختلفی که زنان معلم دارند، باید به سلامت جسم و روان آنها بیشتر اهمیت داد. پژوهش‌های Kaur, Kaur & Kaur (1997) و Yousefi et al (2011) نشان داده که زنان شاغل از

مشکلات زیادی برخوردار هستند. زنان شاغل با توجه به وظایف گوناگونی که دارند، بیشتر از مردان در معرض مشکلات قرار دارند. مشکلات زنان شاغل در محیط کار چند برابر مردان است. لذا نتایج حاصله از این پژوهش با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های آنها مطابقت دارد.

نتایج نشان داد که استفاده از روش‌های تدریس تقریباً سنتی، ناتوانی در برقراری رابطه صحیح با دانش‌آموزان، تعهد کاری تقریباً پایین به هر دلیل، حاضر شدن در کلاس با خستگی، طرح سؤالات امتحانی در سطوح پایین هدف-های آموزشی، کم دقتی هنگام تصحیح اوراق امتحانی، تمایل و تلاش برای قبول شدن دانش‌آموزان، با هدف بالا جلوه دادن راندمان کاری، تحت تأثیر تقاضای آشکار و یا ضمنی مدیران مدارس، که آنها هم تحت تأثیر رؤسای ادارات، سازمان‌ها و وزیر آموزش و پرورش هستند؛ گاه‌ها تن دادن به خواسته‌های اولیاء، واسطه‌ها و حتی خود دانش‌آموزان، برای کمک به ارتقاء پایه دانش‌آموزان، عدم برخورد قاطع با تخلفات و تقلب دانش‌آموزان در جلسات امتحان، رفتن به خانه دانش‌آموزان جهت برگزاری کلاسهای تقویتی، رابطه درون گروهی ضعیف، جایگاه معلمان زن را در جامعه و خانواده‌ها تحت تأثیر قرار داده است. البته لازم به ذکر است که بعضی از مصاحبه‌کنندگان اظهار کردند که تا حدود زیادی پایین بودن جایگاه اجتماعی معلمان از محرومیت آنان از امکانات رفاهی و تسهیلات زندگی ناشی می‌شود و چه بسا بر معلمان که به انجام کارهای سطح پایین جامعه مشغول‌اند. همچنین نتایج نشان داد که معلمان زن از الگو شدن برای دانش‌آموزان خود استقبال می‌کنند و آن را موجب خشنودی خود می‌دانند. آنها دوست دارند که از تجربیاتشان در جهت موفقیت دانش‌آموزان و بهبود نظام آموزشی استفاده شود. یافته‌های این پژوهش در این زمینه با یافته‌های پژوهش (Wangui 2012) همسوئی دارد.

همچنین نتایج نشان داد که معلمی به عنوان یک حرفه، مستلزم اختیار و استقلال و آزادی عمل است که با افزایش تحصیلات و تجارب معلمان و نیز با استفاده هر چه بیشتر از فناوری پیشرفته، عمیق‌تر نیز می‌شود. این گرایش، یعنی حرفه‌ای‌گرایی، موجب می‌شود تا معلمان زن بیشتر به طرف هنجارهای حرفه‌ای، کنترل حرفه‌ای و در رأس آن‌ها اختیار و استقلال حرفه‌ای تمایل پیدا کنند. زیرا مجهز شدن معلمان زن به تخصص، مهم‌ترین و اساسی‌ترین راه تضمین کار بهتر و بیشتر نظام آموزشی است. برای کمک به صلاحیت معلمان زن باید معلمان در رشته تخصصی خودشان به کار گرفته شوند. نتایج حاصل نشان داد که فرایند جذب و تربیت معلم زن در کشور ما از وضعیت نامطلوبی حکایت می‌کنند. ضوابط و معیارهای گزینش معلم، علمی نیست. افرادی که انتخاب می‌شوند، از تخصص و مهارت‌های تدریس برخوردار نیستند. مدیریت نیروی انسانی معلمان زن در آموزش و پرورش وضعیت مطلوبی ندارد و این امر از طرفی موجب تنزل منزلت اجتماعی معلمان زن شده و از طرف دیگر کارایی نظام آموزشی در اثر ضعف مدیریت نیروی انسانی کاهش یافته است. همچنین انتصاب‌ها براساس معیارهای علمی و تخصصی انجام نمی‌پذیرد و ملاک‌های ارزش‌یابی مناسب نبوده و حتی التزام به رعایت ملاک‌های ارزش‌یابی وجود ندارد؛ نظام شایسته‌سالاری حاکمیت ندارد و توزیع فرصت‌ها در میان کارکنان آموزش و پرورش عادلانه نیست. در چنین شرایطی، شغل معلمی آسیب‌پذیر می‌شود و ارزش خود را از دست می‌دهد. حتی نظام تعلیم و تربیت از توجه به عوامل خود (معلمان) غافل می‌شود و این غفلت، شأن معلم را باز هم تنزل می‌دهد. علاوه بر این نتایج این پژوهش نشان داد که معلمان زن از نحوه برگزاری دوره‌های ضمن خدمت ناراضی هستند و از آن‌ها استقبال نمی‌کنند. بسیاری از این دوره‌ها به صورت فرمالیته برگزار می‌شود و در حقیقت هیچ‌گونه دانش‌افزایی برای آن‌ها ندارد و مجریان امر نیز هیچ‌گونه حساسیتی در این خصوص نداشته و فقط برای رفع مسوولیت این کار را انجام می‌دهند. نتایج این پژوهش از نظر وجود نارسایی در مهارت‌های تدریس معلمان، تسلط نداشتن معلمان در اجرای روش‌های مختلف تدریس دوره‌های توانمندسازی آنان و استفاده نکردن از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های (Abedini 2010) و (Daneshpajouh & Valiollah 2006) مطابقت دارد.

نتایج نشان داد که استقلال مالی، سطح تسهیلات، علایق شخصی، حقوق و مزایا و احترام به همکار، بیشترین

اهمیت را در انگیزه شغلی معلمان دارند. معلمانی با داشتن استقلال مالی از اعتماد به نفس بالاتری برخوردار می‌شوند و توانایی لازم را برای رویارویی با برخی از مشکلات زندگی خود به دست می‌آورند. حال اگر این استقلال مالی با میزان حقوق و مزایای بیشتری همراه باشد کار آن‌ها تا حدودی راحت‌تر می‌شود. کمبود حقوق و مزایا، از موارد مهمی است که زندگی حرفه‌ای معلمان را تحت تأثیر قرار داده است. به جرأت می‌توان گفت که حقوق و مزایای کم علت اصلی نبود انگیزه در معلمان زن است به طوری که عده‌ای از معلمان بیشتر درآمد خود را از کلاس‌های خصوصی به دست می‌آورند و حقوقشان کافی نیست. زندگی شخصی و کاری معلمان زن، از وضعیت معیشتی و به ویژه حقوق و دستمزد آنان به شدت متأثر می‌شود و زمانی که مسئله زندگی حرفه‌ای معلمان مطرح می‌شود، وضعیت معیشتی و حقوق و دستمزد آنان تداعی می‌گردد. آنان درباره‌ی تأمین امکانات زندگی نگرانی و دغدغه دارند و برطرف نشدن نیازهای اولیه، آنان را از پرداختن به وظایف شغلی و پی‌گیری نیازهای رشد باز می‌دارد. اکثر آنان، یا بیشتر از یک نوبت کار می‌کنند یا علاوه بر ساعات موظف، به تدریس در مدارس غیر انتفاعی، آموزشگاه‌ها یا تدریس خصوصی مشغول می‌شوند تا بتوانند امرار معاش کنند. سطح تحصیلات یکی از عوامل مهم و عمده به وجود آورنده انگیزه در زنان برای معلم شدن است. آنها با افزایش میزان تحصیلات توانایی بیشتری در انجام وظایف خود به دست می‌آورند و از این طریق احساس نشاط و موفقیت بیشتری می‌کنند؛ که در نهایت موجبات افزایش انگیزه آنها را فراهم می‌کند. همچنین با تشکیل گروه‌های کاری، موجبات اتحاد و همدلی را فراهم کرده و با حمایت‌هایی که از همدیگر می‌کنند و حرمت‌هایی که به یکدیگر می‌گذارند می‌توانند انگیزه خود را افزایش دهند. نتایج پژوهش‌های نتایج تحقیق (Ashtiani, 2005) نشان داد که استقلال مالی، علاقه شخصی، علاقه به کودکان، خدمت کردن به ملت، از عوامل مهم و عمده به وجود آورنده انگیزه در زنان معلم است. لذا نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های آن‌ها مطابقت دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که معلمان زن با موانعی بر سر بروز خلاقیت‌های حرفه‌ای خود روبرو هستند. آنها از سطح پایینی در داشتن امکانات علمی و فرهنگی برخوردار بوده و همچنین هیچ گونه تمایلی برای انتقال تجارب خود به یکدیگر ندارند. حال آنکه برخورداری از امکانات کافی و انتقال تجربیات شخصی بین معلمان زن و ایجاد یک محیط خوب مناسب و امن برای آن‌ها، منجر به فعال تر شدن، شادابی، حذف خطرات احتمالی، افزایش کیفیت در کار، کاهش افسردگی‌ها، رشد خدمات مثبت و ارزشهای پرسنل، افزایش توان و بهره‌وری کارکنان و در نهایت بروز خلاقیت می‌گردد. روانشناسان همگی بر سر اینکه محیط سالم و آرام به اندازه زیادی در بروز توانایی‌ها و استعدادها تأثیر دارد، اتفاق نظر دارند. از این طریق آن‌ها تمرکز و اعتماد به نفس لازم را کسب کرده و تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند و موجب می‌شوند که آنان نسبت به هدف‌های نهایی تعلیم و تربیت موفق تر باشند، احساس تعهد کنند و برای تحقق آن‌ها بکوشند. اگر زمینه به وجود آمدن فضا و محیط کاری مناسب و سالم و امکانات علمی و فرهنگی و همکاری با سایر نهادها برای کارکنان فراهم شود و بتوان به ایجاد ارتباطات دو سویه در مورد انتقال تمامی آثار مثبت و منفی ناشی از عملکرد معلمان موفق گردید؛ می‌توان در امر کمک به بروز خلاقیت‌های معلمان زن نقش بسزائی را ایفا کرد. یافته‌های پژوهش Hosseini (2008) نشان داد که عواملی چون تبادل تجارب، سطح امکانات و محیط آرام و بدون تنش در بروز استعدادها و خلاقیت معلمان نقش به‌سزایی دارند به طوری که عوامل فوق ۷۰ درصد تغییر پذیری در سطح بروز خلاقیت معلمان را تبیین می‌کنند. بنابراین نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش Hosseini (2008) مطابقت دارد.

نتایج حاصله از این پژوهش نشان داد که معلمان زن دارای مزایا و فرصت‌هایی هستند که در زندگی حرفه‌ای آنها نقش مؤثری دارند. انتقال معلومات، تربیت نسل آینده، حضور فعال در جامعه، افزایش دادن معلومات و الگو و راهنما بودن برای فرزندان‌شان از آن جمله‌اند. رشد و توسعه هر جامعه مستلزم پویایی نظام آموزشی آن جامعه است؛ و رشد نظام آموزشی در گرو عملکرد معلمانی است که با آموزش و انتقال معلومات به دانش‌آموزان، سعی بر آن دارند تا تربیت آنها را به نحو مطلوبی انجام دهند. شرکت‌کنندگان از اینکه معلم بودن باعث شده است بتوانند معلومات خود را به

دیگران انتقال دهند احساس رضایت می‌کردند و از اینکه می‌بینند به عنوان مسئول تربیت نسل آینده این کشور در چه جایگاهی هستند احساس مهم بودن و اهمیت می‌کنند و همین موضوع برای آن‌ها تعهد بیشتری را به وجود می‌آورد؛ از این نظر که احساس مسئولیت بیشتری بکنند و با حضور در تمام فعالیت‌های اجتماعی مرتبط با حرفه‌شان تجارب بیشتری را کسب کنند تا در تمامی مراحل کاری خود موفق عمل نمایند. آن‌ها بیان کردند که حضور فعال در عرصه‌های مختلف، می‌تواند علاوه بر زیاد شدن تجربیاتشان، باعث تشویق و علاقه‌مندی دانش‌آموزان به امور مختلف می‌شود. از طرفی آن‌ها معتقدند که این کار می‌تواند به نحو بهتری انجام پذیرد؛ به طوری که آنان با افزایش دانش و سطح معلومات خود از کارایی و تأثیرگذاری بیشتری برخوردار گردند. تمامی این امور از مسائلی هستند که همواره ذهن این افراد دلسوز و مظلوم جامعه را به خود مشغول داشته است. همین احساس مسئولیت موجب شده که بسیاری از آن‌ها علی‌رغم تمامی سختی‌ها از کار خود شانه خالی نکنند و با جدیت به انجام کارهای مربوط به خود بپردازند؛ هر چند که برخی از آنها هم دیگر چندان دل به کار نمی‌بندند و تبعیض و سختی‌های زندگی آن‌ها را نسبت به حرفه خود مأیوس کرده است. از طرفی عامل تأثیرگذار دیگر در زندگی حرفه‌ای معلمان زن این است که آنها علاوه بر دانش آموزان الگو و راهنمایی برای فرزندان خود نیز هستند. آن‌ها همیشه در تلاش و این تفکر می‌باشند که به نحوی الگو و راهنمایی مؤثر برای فرزندان خود بوده تا از این طریق بتوانند عاملی در جهت رشد و موفقیت بهتر آنها بشوند. با این وجود گاهی فرزندان آن‌ها درخواست‌هایی از آن‌ها دارند که توان برآورده کردن آن‌ها برایشان بسیار سخت و در برخی مواقع غیر ممکن است. البته برخی از معلمان زن نیز معتقد بودند که به فرزندان خود توصیه نمی‌کنند که به دنبال شغل معلمی بروند. با این وجود آن‌ها خود را راهنمایی متعهد برای دانش آموزان و فرزندان خود می‌پندارند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عواملی چون انتقال معلومات، افزایش معلومات، تربیت نسل آینده و حضور فعال زنان معلم در جامعه، در رضایت و پیشرفت حرفه‌ای معلمان زن مؤثر می‌باشند. بنابراین نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش (Ahmadi & Arzoomandi (2008 و پژوهش (Nath (2008 مطابقت دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که معلمان زن به دلیل اینکه وظایف متعددی را بر عهده دارند از محدودیت‌های بیشتری رنج می‌برند. یک زن در نقش‌های متعددی ظاهر می‌شود در نقش یک مادر، همسر، معلم و ... هر کدام از اینها به تنهایی دشوار است؛ با آن که بسیاری از آنان فشار روانی زیادی را از این بابت تحمل می‌کنند اما در کنار انجام کار خود به وظایف دیگرشان نیز عمل می‌کنند و همه این نقش‌ها را در کنار هم انجام می‌دهد. در محیط کار یا خانه ممکن است نسبت به زنان رفتار ناعادلانه صورت می‌گیرد. بسیاری از زنان به علت وظایف دیگری که دارند (مادری، همسری و...) تواناییشان نسبت به مردان محدودتر است و نمی‌توانند بر کارهای پژوهشی تمرکز کنند و در نتیجه برای ادامه تحصیل موفق نیستند. البته برخی از زنان برای این مشکل راهی یافته و موفق عمل کرده‌اند. همچنین زنان کمتر در مصدر پست‌های مدیریتی قرار می‌گیرند. موانع سازمانی، خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی به عنوان موانع پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی شمرده می‌شود. از بین موارد ذکر شده، موانع سازمانی به عنوان عمده‌ترین مانع پذیرش معلمان زن در پست‌های مدیریتی محسوب شده و این گونه مطرح می‌شد که زنان از تجربه و تخصص کمتری برخوردار هستند؛ با این حال در برخی از مواقع به صورت سمبلیک و خالی نبودن عریضه از آن‌ها به صورت محدود استفاده می‌کنند که این خود تبعیض جنسیتی علیه زنان را نشان می‌دهد. همچنین نتایج نشان داد که برخی معلمان زن که در نقاط دوردست خدمت می‌کنند از عدم امنیت در مسیر و مکان آموزشی خود صحبت می‌کنند و هیچ گونه تأمین ایمنی از طرف هیچ نهاد یا سازمانی برای آنان در نظر گرفته نمی‌شود که این خود از نظر روحی و روانی بر کیفیت کاری آنان تأثیر منفی می‌گذارد. پژوهش‌های (Hassanzadeh (2008 و Fisher (2001 نشان دادند که در منصوب شدن برای بعضی از پست‌ها بین زنان و مردان تبعیض‌هایی وجود دارد. لذا نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های آن‌ها مطابقت دارد.

معلمان زن از ایجاد تشکلهای صنفی برای خود استقبال می‌کنند. وجود تشکلهای صنفی در میان معلمان، نقش

آنان را توسعه می‌دهد. آن‌ها از حالت کارمندی و الزامات محدودکننده‌ی آن خارج می‌شوند و به موجوداتی اثرگذار در سرنوشت خود تبدیل می‌گردند. همچنین معلمان زن از نبود عدالت بین سازمان خود در مقایسه با سازمان‌های دیگر صحبت می‌کنند ادراک نبود عدالت تأثیر نامطلوبی بر کارکنان می‌گذارد که ممکن است باعث شود آن‌ها سازمان را ترک کنند یا برای کاهش آثار نبود عدالت به مشارکت کم‌تر، غیبت، کار ضعیف‌تر خلاقیت کم‌تر و ترک محل کار یا استعفا متوسل شوند. لذا پیشنهاد می‌شود که مسئولان مربوطه نسبت به محدودیت‌ها و مشکلات حرفه‌ای معلمان زن اهمیت بیشتری بدهند و در جهت افزایش کیفیت زندگی آنها تلاش و همت بیشتری به خرج دهند. با توجه به مشکلات مرتبط با ارتقاء صلاحیت شغلی معلمان زن، پیشنهاد می‌شود ضمن برگزاری دوره‌های آموزشی مطلوب برای معلمان زن، از معلمان در رشته تخصصی خودشان بهره گرفته شود.

مشارکت نویسندگان

مقاله حاضر نتیجه پژوهش مشارکتی نویسندگان مذکور در فایل مقاله است.

تشکر و قدردانی

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

References

- Abedini, F. (2010). The effectiveness of work-family role management training based on an ecological approach on increasing female teachers' self-efficacy. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 2(5), 51-67. [In Persian].
- Ahmadi, G. A., & Arzoomandi, F. (2008). Investigating the relationship between the quality of work life and job burnout of teachers and principals in Takestan schools. *Journal of Educational Leadership and Management*, 9, 25-50. [In Persian].
- Ashtiani, H. (2005). *Description and prioritization of job motivation factors of physical education teachers in Neyshabur based on Herzberg's theory*. Master's thesis. Shahid Beheshti University, Faculty of Physical Education and Sports Sciences. [In Persian].
- Collins, P. H. (1990). Black feminist thought in the matrix of domination. *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, 138(1990), 221-238.
- Daneshpajouh, Z., & Valiollah, F. (2006). Evaluation of Professional Skills of Elementary School Teachers. *Quarterly Educational Innovations*, 18(5). [In Persian].
- Devi, B. (2012). Women Teachers in Primary Education of Assam. *International Journal of Computer Applications in Engineering Sciences*, 2(332).
- Fisher, D. (2001). "We're moving on up": Creating a schoolwide literacy effort in an urban high school. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 45(2), 92-101.
- Freeman, A. N. O. N. (2025). A Qualitative Study of Title I Elementary Education Teachers' Lived Experiences in Trauma-Affected Classrooms (Doctoral dissertation, National University).
- Golparvar, M., & Nadi, M. A. (1991). Study of factors affecting the perception of procedural

- justice in career promotion. Women Teachers. *Women in Development and Politics*, 9(2), 111-133. [In Persian].
- Harris, JR. C. E. (2005). *Applying moral theories*. Third edition, Texas niversity, wadsworth publishing company, 56-63.
- Hassanzadeh, R. (2008). A meta-analysis of obstacles and psychosocial problems in women's advancement. *Paper presented at the conference on social issues, Mazandaran Governorate*. [In Persian].
- Hawes, S., & Nelson, T. (2021). Low job satisfaction as a lived experience for experienced middle school teachers in rural Tennessee: A phenomenological Study. *American Journal of Qualitative Research*, 5(1), 44-66.
- Hejazi, Y., et al. (2011). *Approaches to the professional development of teachers*. Isfahan Publications. [In Persian].
- Hill Collins, P. (1990). *Black feminist thought. Knowledge, Consciousness and the Politics*. Washington. DC: Georgetown Universitiy Press.
- Hosseini, E. A. S. (2008). *Investigating factors affecting creativity and job satisfaction of female teachers in girls' primary schools in the 3rd district of northern Tehran*. Master's thesis. [In Persian].
- Kaşkaya, A., Ünlü, İ., & Kılıç, M. F. (2025). Making meaning of rural teaching: A phenomenological study of teachers' daily life experiences. *International Journal of Educational Development*, 117, 103341.
- Karimi, M. S., & Niknami, M. (1994). *Characteristics of effective managers in theoretical secondary schools for boys in Tehran*. Master's thesis. Allameh Tabatabaei University. [In Persian].
- Kaur, R., Kaur, N., & Kaur, H. (1997). Psycho-social Problems of Women Teachers Working in School and Colleges of Punjab. *Indian journal of social work*, 5, 326-337.
- Khazaei, A. R. (2000). *Social status of teachers, fears and hopes*. Abstract of selected papers of the conference "Teacher, society and officials". Isfahan, General Directorate of Education. [In Persian].
- Marzooghi, R., Norouzi, N., & Nikkho, M. E. (2011). Investigating the quality of work life of teachers in special schools in Bushehr province. *Journal of Exceptional Education and Training*, 5-17. [In Persian].
- Miller, J., & Pagano, J. (1992). Women and education: In what ways does gender affect the educational process. *Thirteen Questions, New York: Lang*.
- Moreno, J. M. (2007). Do the initial and the continuous teachers' professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education?. *Journal of Educational Change*, 8(2), 169-173.
- Muhammad, H. (2011). Problems Faced By Female Primary School Teachers In Village Kohi Hussan Khel Frontier Region (FR) Peshawar. Comparative Study Of Federal Community Primary School And Government Girls Primary School.
- Nath, B. K. (2008). *Problems of Female School Teachers in Kerala*. Online Submission, University of Calicut Kerala, India. ucdc
- Theobald, M. R. (1993). Writing the lives of women teachers: Problems and possibilities. *Critical Studies in Education*, 34(1), 39-50.
- Wangui, P. M. (2012). *The lived experiences of female head teachers in rural primary schools in Kenya* (Doctoral dissertation).

- Williams, G. (2013). *A Case Analysis of Olivia: Applying Gilligan's Theory of Women's Moral Development*.
- Yousefi, B., et al. (2011). Path analysis of the relationship between physical activity and quality of life and life satisfaction in middle-aged female teachers in Kermanshah. *Journal of Sports Management and Movement Sciences Research*, 2(3), 65-76. [In Persian].
- Zibianejad, M. R. (2009). *Gender Identity and Roles*, Tehran: Presidency, Center for Women and Family Affairs. [In Persian].

