



## رضایت شغلی معلمان ایران

### توصیه‌ها و کاربردها

- لازم است بین رضایت از شغل معلمی و رضایت از دستمزد تفکیک ایجاد شود. اگرچه رضایت از دستمزد مؤلفه مهمی از رضایت شغلی عمومی است ولی بر خلاف آنچه در عموم و رسانه‌ها رایج است همه رضایت شغلی نیست. تعمیم رضایت از دستمزد به کل رضایت شغلی باعث گمراهی بسیاری در پایین دانستن رضایت شغلی عمومی معلمان شده است.
- بالا بودن رضایت شغلی معلمان ایران و ارزشمند دانستن آن سرمایه‌ای است که مدیران باید از آن در جهت پیشبرد برنامه‌های آموزشی استفاده کنند.
- با توجه به ظرفیت معلمان از لحاظ ارزشمند دانستن معلمی، امکان برنامه‌ریزی در جهت اجرای تمام وقت شدن معلمان در مدارس وجود دارد که وزارت آموزش و پرورش می‌تواند از این ظرفیت استفاده کند.

### خلاصه

- نتایج مطالعات تیمز و پرلز نشان می‌دهد که رضایت شغلی معلمان ایران از جمله بالاترین درجات میان کشورهای شرکت‌کننده در مطالعات تیمز و پرلز است.
- مطالعات پیشین نیز درجه رضایت شغلی معلمان ایران را بالا ارزیابی می‌کنند ولی مطالعات بین‌المللی میزان رضایت در مقایسه با هم‌تایان دیگر کشورها را نشان می‌دهد.
- از سال ۲۰۱۱ که رضایت شغلی معلمان در مطالعات بین‌المللی اندازه‌گیری می‌شود، رضایت شغلی معلمان ایران همواره بالا و در سال‌های اخیر دارای روند افزایشی است.
- در مقایسه میان معلمان معلمان غیررسمی، معلمان شاغل در مدارس غیردولتی و شاهد و همچنین معلمان ابتدایی رضایت بیشتری از شغل خود را نسبت به سایر معلمان گزارش دادند.



## مقدمه

بررسی نتایج متغیرهای پیشینه‌ای مطالعات تیمز و پرلز نشان می‌دهد که رضایت شغلی معلمان ایران جزو بالاترین مقادیر در بین کشورهای شرکت‌کننده در مطالعات است. در برخی دوره‌ها، همانند مطالعه تیمز ۲۰۱۵، بالاترین نمره مقیاسی متعلق به معلمان ایران است و در بقیه ادوار مطالعات تیمز و پرلز ایران جزء یکی از چند کشور دارای بالاترین رضایت شغلی معلمان بوده است. از زمان انتشار این نتایج با توجه به جو عمومی کشور و تصویر نارضایتی معلمان به خصوص نارضایتی از حقوق و مزایا این یافته‌ها به چالش کشیده شد. برخی صحت یافته‌ها را زیر سؤال برده و برخی معلمان را به عدم توجه به گویه‌های پرسشنامه و دادن پاسخ‌های سرسری متهم کردند. سنجش رضایت شغلی معلمان با استفاده از ۵ گویه سنجیده می‌شود. این گویه‌ها متناظر با حوزه‌های پوشش‌دهنده زیر هستند:

- راضی بودن از شغل معلمی؛
- هدفمند و معنادار دانستن معلمی؛
- داشتن شور و اشتیاق نسبت به کار؛
- الهام‌بخش دانستن حرفه؛
- داشتن احساس غرور از کار.

البته باید توجه داشت که مقیاس رضایت شغلی معلمان مطالعات تیمز و پرلز، بر مؤلفه عمومی و مهم دانستن حرفه معلمی تأکید کرده و سایر مؤلفه‌های متناظر همچون حقوق و دستمزد را پوشش نمی‌دهد. نتایج به دست آمده از پاسخ معلمان پایه چهارم ابتدایی در مطالعه تیمز ۲۰۱۹ در جدول ارائه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که معلمان ۸۷ درصد از دانش‌آموزان ایران از شغل خود کاملاً راضی و معلمان ۱۱ درصد از دانش‌آموزان از شغل خود راضی هستند. تنها معلمان ۲ درصد از دانش‌آموزان از شغل خود ناراضی هستند. درصد‌های متناظر برای کل کشورهای شرکت‌کننده در مطالعه تیمز به ترتیب برابر با ۶۱، ۳۴ و ۵ درصد است. بر مبنای این جدول، نقطه مقیاسی رضایت شغلی تنها در کوزوو، آلبانی و فیلیپین بیش از ایران و در عمان و کویت مساوی با ایران است. میانگین نمره مقیاسی رضایت شغلی سایر کشورها کمتر از ایران است.



جدول ۱. وضعیت رضایت شغلی معلمان پایه چهارم در مطالعه تیمز ۲۰۱۹

کشور	خیلی راضی		تا اندازه ای راضی		کمتر راضی		میانگین نمره مقیاسی
	درصد	پیشرفت تحصیلی	درصد	پیشرفت تحصیلی	درصد	پیشرفت تحصیلی	
کوزوو	94	(3.0) 448	8	(12.0) 425	0	~ ~	11.2 (0.08)
لیبی	91	(3.6) 494	9	(13.0) 496	0	~ ~	11.2 (0.07)
جمهوری اسلامی ایران	87	(4.0) 444	11	(9.6) 441	2	~ ~	11.0 (0.09)
عمان	87	(4.5) 431	13	(10.7) 431	0	~ ~	11.0 (0.08)
ایلیس	87	(6.8) 294	12	(15.3) 304	1	~ ~	11.1 (0.10)
ارمنستان	83	(2.9) 498	16	(5.3) 499	1	~ ~	10.9 (0.08)
کویت	83	(5.5) 384	17	(14.0) 377	1	~ ~	11.0 (0.10)
مقدونیه شمالی	80	(6.1) 470	20	(9.3) 478	0	~ ~	10.8 (0.11)
پاکستان	79	(14.8) 333	21	(20.2) 318	1	~ ~	10.7 (0.14)
قطر	78	(4.6) 447	19	(9.7) 480	3	(19.5) 442	10.9 (0.10)
بحرین	78	(2.9) 481	21	(5.7) 479	1	~ ~	10.8 (0.10)
سرلانسه‌وزی	78	(4.6) 406	21	(7.5) 375	1	~ ~	10.9 (0.08)
بوسنی و هرزگوین	78	(2.6) 453	20	(6.2) 449	2	~ ~	10.7 (0.09)
امارت متحده عربی	78	(2.5) 486	19	(5.4) 473	3	(10.5) 398	10.7 (0.04)
قزاقستان	77	(4.7) 480	23	(6.2) 488	0	~ ~	10.8 (0.09)
شیلی	77	(3.6) 442	23	(5.7) 436	0	~ ~	10.8 (0.12)
آذربایجان	77	(3.2) 517	22	(5.9) 512	1	~ ~	10.8 (0.08)
اسپانیا	73	(2.6) 503	25	(4.8) 499	2	~ ~	10.6 (0.11)
ایتالیا	71	(2.8) 515	28	(4.7) 515	1	~ ~	10.5 (0.11)
مصرستان	70	(4.2) 507	27	(4.4) 507	3	(6.5) 530	10.5 (0.11)
سوت-نگرو	70	(2.7) 450	30	(3.4) 459	0	~ ~	10.4 (0.07)
قزاقستان	68	(3.1) 512	32	(4.3) 513	0	~ ~	10.4 (0.09)
اتریش	68	(2.4) 541	31	(4.2) 535	2	~ ~	10.4 (0.11)
سراکش	67	(6.0) 366	28	(6.5) 360	5	(10.8) 348	10.2 (0.13)
آسترالیا	66	(3.9) 519	29	(7.0) 516	6	(14.3) 517	10.3 (0.14)
قویقای جوسی (۵)	64	(5.0) 367	31	(9.1) 385	5	(36.6) 390	10.4 (0.11)
ترکیه (۵)	64	(5.3) 528	31	(10.4) 522	5	(18.1) 489	10.3 (0.15)
هند	64	(3.1) 536	33	(3.7) 541	3	(15.4) 530	10.3 (0.15)
کروئیس	62	(2.7) 510	36	(3.8) 509	2	~ ~	10.3 (0.10)
کانادا	59	(2.8) 509	36	(2.3) 516	5	(9.4) 518	10.0 (0.10)
ایتنس	58	(4.1) 548	38	(4.5) 531	5	(3.9) 539	10.0 (0.13)
ایالات متحده	56	(3.4) 538	33	(4.4) 531	11	(6.0) 535	9.8 (0.11)
فدراسیون روسیه	55	(4.6) 564	43	(4.2) 571	2	~ ~	10.0 (0.13)
بنگلادش	53	(5.1) 526	43	(9.0) 505	4	(20.2) 478	9.7 (0.14)
ایرلند	52	(3.8) 549	40	(3.2) 561	8	(6.5) 533	9.7 (0.15)
مالت	52	(1.7) 516	34	(2.2) 502	14	(3.4) 500	9.5 (0.02)
پرتغال	52	(3.2) 528	41	(3.9) 525	7	(7.1) 511	9.8 (0.12)
ایرلند شمالی	50	(4.1) 566	39	(6.1) 568	11	(8.3) 561	9.6 (0.13)
مکزیک	50	(5.6) 609	40	(4.5) 569	10	(7.8) 576	9.6 (0.17)
قبرس	49	(4.1) 536	45	(3.7) 531	6	(4.6) 529	9.7 (0.14)
له‌وز (۵)	48	(3.3) 547	48	(3.4) 542	4	(14.2) 549	9.7 (0.13)
له‌وی	48	(3.5) 547	50	(4.2) 545	2	~ ~	9.9 (0.12)
سنگاپور	47	(5.6) 631	44	(5.1) 618	9	(10.7) 637	9.6 (0.09)
جمهوری آلمان	46	(4.6) 516	43	(5.9) 507	11	(10.8) 494	9.4 (0.14)
ایرلند	46	(4.7) 493	44	(4.8) 485	10	(10.1) 467	9.5 (0.13)
مجارستان	44	(5.4) 523	50	(4.7) 527	6	(15.8) 510	9.5 (0.15)
سوت	43	(5.3) 525	50	(3.8) 519	6	(6.6) 516	9.7 (0.15)
چین تایپه	42	(2.5) 600	48	(2.8) 598	10	(6.3) 602	9.4 (0.15)
اتریش	41	(7.4) 566	57	(6.6) 563	1	~ ~	9.8 (0.13)
دانمارک	41	(3.5) 524	47	(3.6) 525	12	(5.7) 523	9.2 (0.17)
له‌ویک (نمیش)	40	(2.8) 536	51	(2.9) 532	9	(7.3) 538	9.3 (0.13)
فنلاند	39	(3.7) 534	52	(3.0) 531	9	(5.1) 531	9.3 (0.09)
جمهوری کره	38	(4.2) 601	49	(3.4) 602	13	(5.0) 587	9.1 (0.16)
آلمان	38	(4.7) 519	57	(3.9) 523	5	(11.1) 513	9.5 (0.13)
جمهوری چک	36	(5.0) 536	54	(3.6) 533	10	(6.9) 522	9.1 (0.14)
فرانسه	36	(5.5) 494	55	(3.5) 487	10	(10.2) 483	9.0 (0.13)
لهستان	32	(4.4) 523	49	(3.4) 518	18	(6.3) 520	8.6 (0.15)
ژاپن	31	(2.8) 591	58	(2.3) 582	11	(6.0) 602	8.9 (0.14)
میانگین بین‌المللی	61	(0.6) 503	34	(0.9) 499	5	(2.1) 515	10.0 (0.08)



## آیا داده‌های رضایت شغلی معلمان قابل اعتماد هستند؟

نتایج عملکردی دانش‌آموزان ایرانی در مطالعات تیمز و پرلز که ضعف عملکردی آنان را نشان می‌دهد، ممکن است باعث تعمیم به سایر متغیرهای پیشینه‌ای توسط برخی از افراد شود. به عبارت دیگر، برخی تصور می‌کنند همچنان که دانش‌آموزان ایرانی در پیشرفت تحصیلی وضعیت چندان مطلوبی ندارند، احتمالاً در همه متغیرهای پیشینه‌ای نیز نتایج مشابهی وجود دارد. در کنار این موضوع، نارضایتی منعکس‌شده معلمان در رسانه‌ها نیز باورپذیری یافته‌ها را با چالش روبه‌رو کرده است.

با این حال، باید توجه کرد که داده‌های حاصله به چند دلیل واجد دقت کافی هستند. اول آنکه این داده‌ها را همان افرادی پاسخ داده‌اند که برخی از نتایج نامطوب نیز به آن‌ها ارجاع داده می‌شوند. به سخن دیگر، اگر به بخش‌هایی از یافته‌های مطالعات تیمز و پرلز استناد می‌شود که با پرسشنامه معلمان اندازه‌گیری شده است، نتایج رضایت شغلی را نیز همان گروه از معلمان پاسخ داده‌اند. نمی‌توان پذیرفت که بخشی از پاسخ‌های معلمان به مواردی چون چگونگی تدریس و ... معتبر باشند و بخشی غیرمعتبر.

دوم، با اینکه مطالعات پیمایشی از نوع خود گزارشی معمولاً دارای بیش‌برآورد هستند و پاسخگویان خود را بهتر از آنچه هستند، نشان می‌دهند؛ ولی باید توجه داشت که داده‌های رضایت شغلی از همه کشورهای شرکت‌کننده در مطالعات تیمز و پرلز گردآوری شده است و بنابراین نمی‌توان پذیرفت که بیش‌برآورد رضایت شغلی فقط در مورد معلمان ایرانی رخ داده باشد. خصوصاً آنکه در سایر متغیرهای پیشینه‌ای چنین وضعیتی را در معلمان ایرانی نمی‌بینیم.

سوم، چنانچه در مورد خواندن و پاسخ دادن به سؤالات مقیاس رضایت شغلی بی‌دقتی وجود داشته باشد، باید انتظار داشت که نتایج حاصل از رضایت شغلی معلمان از دوره‌ای به دوره دیگر تفاوت چشمگیر داشته باشد. چنانچه در دوره‌ای میانگین ایران پایین‌تر از میانگین مقیاس (۱۰) و در دوره‌ای بالاتر از آن بود و هیچ نظم قابل‌تبینی وجود نداشت، گواهی بر بی‌دقتی پاسخ‌ها بود. حال آنکه بر اساس نتایج نمودار ۵ می‌توان مشاهده کرد اگرچه تفاوت‌هایی بین سطح رضایت شغلی معلمان وجود دارد ولی میزان نمره مقیاسی محاسبه‌شده زیر و رو نشده است. در کنار این موضوع باید توجه داشت که از

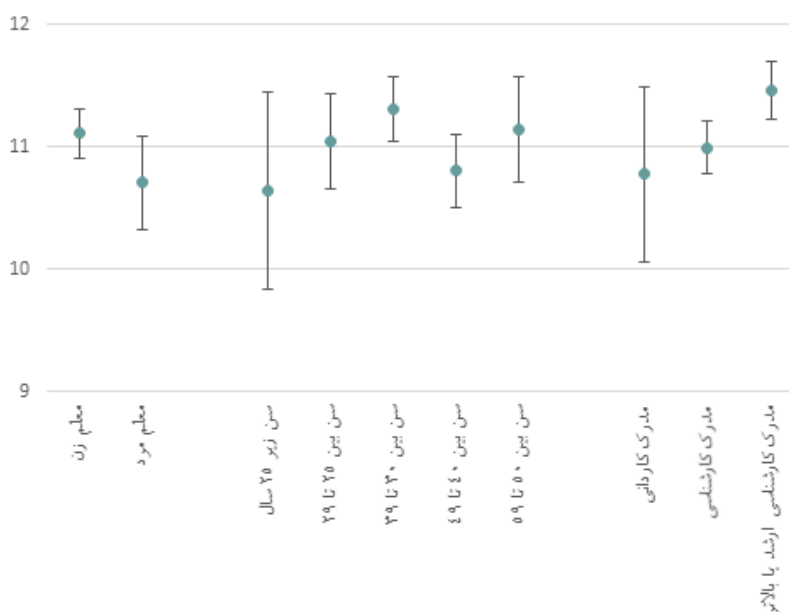
نقطه‌نظر نتایج بین‌المللی نیز همواره رضایت شغلی معلمان ایران در زمره بالاترین مقادیر در بین کشورهای شرکت‌کننده در مطالعات تیمز و پرلز بوده است.

در نهایت، تحلیل‌های روانسنجی نیز شواهد کافی دقت کافی داده‌های مقیاس رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. نتایج روانسنجی این مقیاس نشان می‌دهد که تحلیل مؤلفه‌های اصلی روی ۵ گویه این پرسشنامه در ایران ۰/۶۰ از کل واریانس را تبیین کرده است، بارعاملی گویه‌ها از ۰/۶۵ تا ۰/۸۶ در نوسان است و میزان آلفای کرونباخ این مقیاس نیز ۰/۸۱ است. بنابراین، با اطمینان می‌توان این مقیاس را دارای اعتبار و روایی مناسبی تشخیص داد.

### تبیین وضعیت رضایت شغلی

مقایسه‌های درون‌کشوری می‌تواند برای بررسی دقیق‌تر رضایت شغلی معلمان مؤثر باشند. بر اساس نمودار ۱ اولین مقایسه به رضایت شغلی معلمان مرد و زن مربوط می‌شود. نتایج جدول نشان می‌دهد که معلمان زن میزان رضایت شغلی بالاتری نسبت به معلمان مرد نشان داده‌اند. هرچند تفاوت مشاهده‌شده از لحاظ آماری معنادار به‌شمار نمی‌آید که دلیل آن تعداد کمتر معلمان مرد در مقایسه با معلمان زن در نمونه است (۵۴ در مقابل ۱۷۰ نفر). اما انتظار می‌رود که در تحلیل‌های مشابه با نمونه‌های بزرگ‌تر و در نتیجه خطای استاندارد کمتر، رضایت شغلی معلمان زن بالاتر از معلمان مرد نشان داده شوند. مقایسه رضایت شغلی در سنین مختلف نیز از جمله مقایسه‌های موردتوجه است. نتایج نمودار نشان می‌دهند که میانگین رضایت شغلی از زیر ۲۵ سال تا بازه ۳۰ تا ۳۹ سال در حال افزایش است ولی با ورود معلمان به دهه پنجم زندگی رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد. البته، همه مقایسه‌های مربوط به سن معلمان غیرمعنادار است که این موضوع نیز به دلیل تعداد کم معلمان در طبقات مختلف است ولی با اغماض می‌توان تفاوت بین رضایت شغلی معلمان ۳۰ تا ۳۹ ساله و معلمان ۴۰ تا ۴۹ ساله را معنادار دانست.

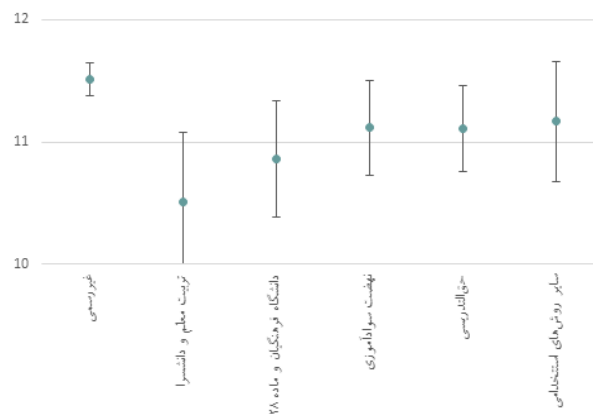
در تحلیل سوم، رضایت شغلی معلمان بر اساس مدرک تحصیلیشان مقایسه شد. نتایج نشان داد که با افزایش مدرک تحصیلی معلمان، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. تفاوت بین رضایت شغلی معلمان با مدرک کاردانی و سایر معلمان به دلیل تعداد کم معلمان دارای مدرک کاردانی در نمونه (۲۶ نفر) معنادار نیست ولی معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد یا بالاتر به طور معناداری رضایت شغلی بالاتری نسبت به معلمان دارای مدرک کارشناسی نشان داده‌اند.



نمودار ۱. مقایسه رضایت شغلی معلمان با شرایط مختلف

آنان تعارض وجود داشت از این تحلیل کنار گذاشته شدند. نتایج مقایسه رضایت شغلی این گروه‌ها در نمودار ۲ ارائه شده است. این نتایج نشان می‌دهد که معلمان غیررسمی بیشترین و معلمان مراکز و دانشسراهای تربیت معلم کمترین میزان رضایت شغلی را دارند ولی از لحاظ آماری تنها تفاوت رضایت شغلی معلمان غیررسمی با معلمان مراکز و دانشسراهای تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان به همراه ماده ۲۸ معنادار است. تعمیم این نتیجه اگرچه نیازمند تکرار در نمونه‌های بزرگ‌تر، برای دریافت تفاوت‌های معنادار بیشتر است، ولی اشاره‌هایی را می‌تواند به ذهن متبادر کند که هر چه معلمان از روش‌های رسمی‌تری جذب آموزش و پرورش شده‌اند رضایت شغلی کمتری دارند؛ به نحوی که معلمان مراکز و دانشسراهای تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان کمترین میزان رضایت شغلی، معلمان نهضت و حق‌التدریس‌های رسمی شده دارای رضایت شغلی بالاتر و معلمان غیررسمی بیشترین میزان رضایت شغلی را دارند. این یافته ابتدایی و دارای محدودیت‌هایی از لحاظ فنی و تعمیم‌پذیری آماری است، ولی می‌تواند با احتیاط به صورت اشاره‌ای از حقیقتی کلی در نظر گرفته شود.

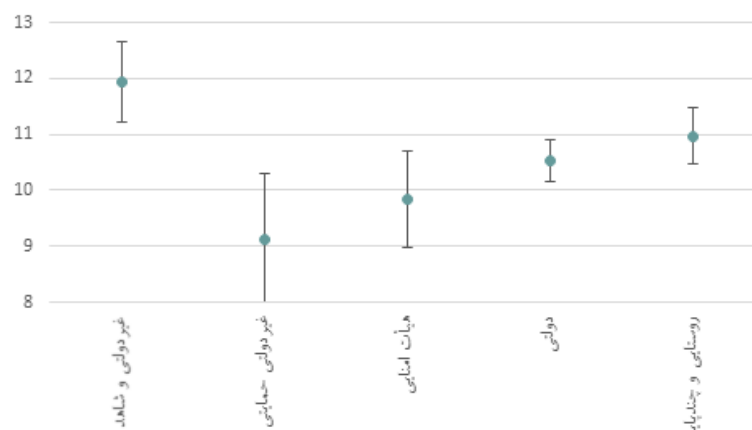
به عنوان فرضیه دیگر شرایط ورود و جذب معلمان نیز می‌تواند در رضایت شغلی معلمان مؤثر باشد. برای بررسی این احتمال، با بررسی پاسخ‌های معلمان به دو پرسش وضعیت استخدامی و نحوه ورود به آموزش و پرورش، متغیری را تشکیل دادیم که شرایط استخدامی و نحوه ورود به معلمی آنان را نشان می‌داد. طبقه اول این متغیر را معلمان غیررسمی تشکیل می‌دادند که یا در مدارس غیردولتی مشغول به کار بودند، یا معلمانی بودند که با روشی غیر استخدام رسمی در مدارس غیردولتی حمایتی کار می‌کردند یا معلمان حق‌التدریسی مشغول به تدریس در مدارس دولتی بودند. همه این معلمان تحت عنوان «معلمان غیررسمی» طبقه‌بندی شدند. گروه بعد معلمانی بودند که یا از مراکز تربیت معلم یا از دانشسراهای تربیت معلم فارغ التحصیل شده بودند. در طبقه بعدی، تمامی معلمانی قرار گرفتند که از دانشگاه فرهنگیان خارج شده بودند. برخی از آنان دانش‌آموختگان معمول دانشگاه فرهنگیان و برخی دیگر جذب‌شدگان از ماده ۲۸ این دانشگاه بودند. دو گروه دیگر معلمانی بودند که از طریق نهضت سوادآموزی یا از طریق حق‌التدریس به‌طور رسمی معلم آموزش و پرورش شده بودند و در نهایت، گروه آخر معلمانی بودند که از روش‌هایی به جز روش‌های فوق کارمند رسمی آموزش و پرورش شده بودند. سایر معلمان از جمله معلمان بازنشسته (به دلیل تعداد کم) یا معلمانی که در پاسخ‌های



نمودار ۲. مقایسه رضایت شغلی معلمان با شرایط جذب مختلف

معناداری رضایت شغلی بالاتری نسبت به سایر معلمان نشان داده‌اند. از طرف دیگر، کمترین میزان رضایت شغلی در معلمان شاغل در مدارس غیردولتی حمایتی است که با آنکه فاصله اطمینان زیادی را تشکیل داده‌اند، ولی کماکان از معلمان مدارس دولتی، روستایی و چندپایه و همچنین مدارس غیردولتی و شاهد رضایت شغلی پایین‌تری دارند. این تحلیل نشان می‌دهد که محل خدمت می‌تواند در ایجاد رضایت شغلی معلمان تعیین‌کننده باشد و معلمان مدارس غیردولتی حمایتی بیشترین تأثیر منفی را از این شرایط دریافت کرده‌اند.

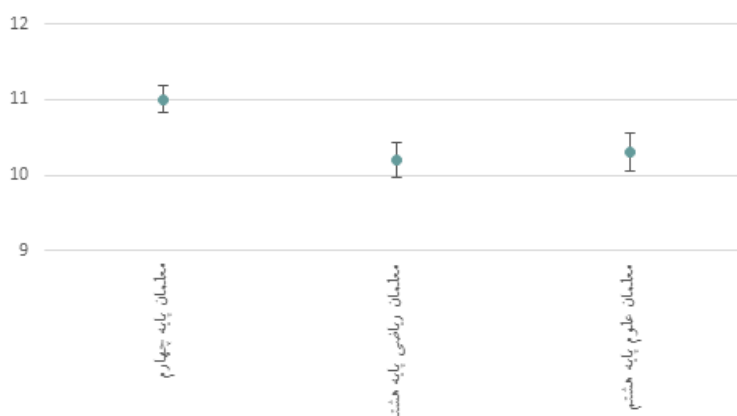
به نظر می‌رسد محل خدمت معلمان هم بر رضایت شغلی آنان مؤثر باشد. بدین منظور معلمان را بر اساس مدرسه محل خدمت مقایسه کردیم. با توجه به اینکه تعداد مدارس در برخی طبقات بررسی شده اندک بود، طبقات را بر اساس مشابهت ترکیب نمودیم. در نتیجه این کار، طبقه‌های «مدارس غیردولتی و شاهد»، «دولتی شهری» و «روستایی و چندپایه» تشکیل شدند. دو طبقه دیگر نیز شامل مدارس هیأت امنایی و غیردولتی حمایتی بودند که با وجود تعداد نسبتاً کم آن‌ها در تحلیل باقی ماندند. نتایج مقایسه در نمودار ۳ نشان داده شده است. نتایج این تحلیل مشخص کرد که بالاترین میزان رضایت شغلی از آن معلمان شاغل در مدارس غیردولتی و شاهد بوده است که به‌طور



نمودار ۳. مقایسه رضایت شغلی معلمان بر اساس مدرسه محل خدمت

علوم پایه هشتم با همدیگر متفاوت نبود. بنابراین، می‌توان استنباط کرد، دوره‌ای که معلمان در آن تدریس می‌کنند هم می‌تواند در متفاوت بودن رضایت شغلی مؤثر باشد و بالا بودن رضایت شغلی معلمان را نمی‌توان به همه معلمان آموزش و پرورش تعمیم داد. در مورد معلمان پایه هشتم بر اساس میانگین رضایت شغلی می‌توان گفت که رضایت شغلی معلمان در حد متوسط است ولی در همین حال از بسیاری از کشورهای شرکت‌کننده در پایه هشتم مطالعه تیمز ۲۰۱۹ بالاتر است؛ به‌طوری‌که رضایت شغلی معلمان ریاضی و علوم پایه هشتم ایران در جایگاه سیزدهم از میان ۳۹ کشور قرار گرفته است.

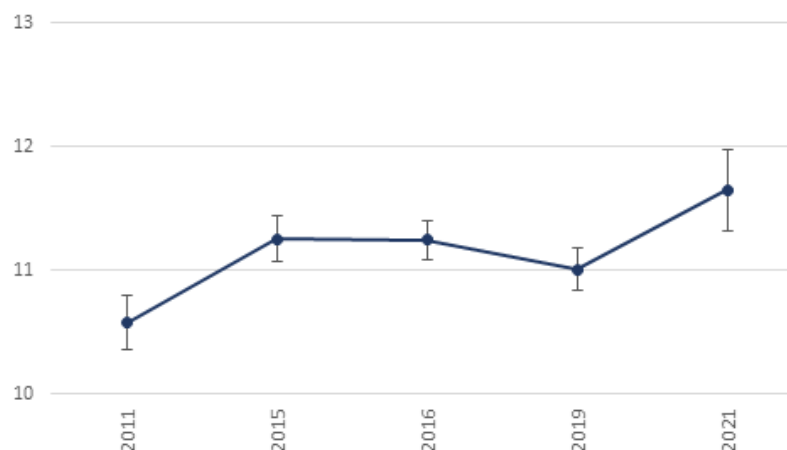
در تحلیل بعدی بین رضایت شغلی بر اساس اینکه در چه دوره‌ای تدریس می‌کنند مقایسه شده است. بدین منظور از داده‌های مطالعه تیمز ۲۰۱۹ استفاده شد که علاوه بر معلمان ابتدایی، از معلمان ریاضی و علوم پایه هشتم نیز اطلاعات مربوط به رضایت شغلی گردآوری شده است. گویه‌های به‌کارگرفته شده برای معلمان پایه هشتم نیز همان گویه‌های مربوط به معلمان پایه چهارم بودند. نتایج در نمودارها نشان داده شده است. این نتایج نشان می‌دهد که معلمان پایه چهارم به طور معناداری رضایت شغلی بالاتری نسبت به معلمان پایه هشتم (ریاضی و علوم) دارند ولی رضایت معلمان ریاضی و



نمودار ۴. مقایسه رضایت شغلی معلمان پایه چهارم و هشتم

۲۰۱۶ و ۲۰۱۹ به طور معناداری رضایت شغلی بالاتری نسبت به سال ۲۰۱۱ داشته‌اند ولی تفاوتی بین این سه دوره وجود دارد. با این وجود، میزان رضایت شغلی معلمان در سال ۲۰۲۱ نسبت به سال ۲۰۱۹ به طور معناداری ارتقا داشته است.

در نهایت، آخرین مقایسه به بررسی روند تغییرات رضایت شغلی معلمان پایه چهارم مربوط می‌شود. از سال ۲۰۱۱ که برای اولین بار رضایت شغلی معلمان گردآوری شد، در پنج دوره مطالعه تیمز و پرلز امکان مقایسه رضایت شغلی معلمان وجود دارد. بررسی روند نشان می‌دهد که از سال ۲۰۱۱ که رضایت شغلی معلمان در کمترین میزان خود بوده است، روند مثبتی در بهبود رضایت شغلی وجود داشته است؛ به‌طوری‌که معلمان در سه دوره ۲۰۱۵،



نمودار ۵. روند تغییرات رضایت شغلی معلمان ابتدایی در ادوار مطالعات تیمز و پرلز

## نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل از مطالعات بین‌المللی در دهه اخیر و مجموع استدلال‌ها درباره کیفیت داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت که معلمان ایرانی از رضایت مطلوبی نسبت به حرفه خود مخصوصاً در قیاس با سایر هم‌تایان خود در کشورهای دیگر برخوردارند. استمرار رضایت شغلی بالای معلمان در ده سال اخیر نشان می‌دهد که این پدیده زودگذر نبوده و بنابراین قابل اتکا است. این موضوع می‌تواند سرمایه قابل توجهی برای مدیران و سیاست‌گذاران وزارت آموزش و پرورش به شمار آمده و سعی در حفظ و بهره‌برداری مطلوبی از این سرمایه کنند. البته رضایت از حرفه معلمی قابل تعمیم به رضایت از درآمد و دستمزد معلمان نیست؛ چنانچه بررسی شد معلمان در مورد مؤلفه حقوق و دستمزد نظر مساعدی ندارند و به معلمی به عنوان شغل باارزش احترام می‌گذارند. از طرفی باید توجه کرد رضایت شغلی لزوماً مترادف با حقوق و دستمزد نیست و باید بین رضایت از ایفای نقش به عنوان معلم و رضایت از حقوق دریافتی تمیز قائل شد، موضوعی که در بحث‌های عمومی و رسانه‌ها خلط می‌شود.

با وجود این موضوع، باید پذیرفت که معلم بودن در ایران به اندازه برخی از کشورها شغل پرچالشی نیست. در جدول ۱ ژاپن، لهستان، فرانسه، جمهوری چک، کره جنوبی، آلمان و دانمارک کمترین میزان رضایت شغلی معلمان را نشان داده‌اند. هر چند بر اساس گزارش سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی (۲۰۲۱) معلمان دوره اول متوسطه این کشورها میزان تدریس تقریباً مشابهی با معلمان ایرانی دارند (۶۱۶، ۴۷۸، ۷۲۰، ۶۰۸، ۵۳۹، ۶۱۰ و ۵۱۷ ساعت در سال به ترتیب برای

کشورهای ژاپن، لهستان، فرانسه، جمهوری چک، کره جنوبی، آلمان و دانمارک و حدوداً ۵۴۰ ساعت در سال نه ساعت آموزشی برای معلمان ایرانی) ولی از لحاظ میزان حضور اجباری در مدرسه در فشار بیشتری هستند؛ به طوری که در همین کشورها معلمان ۱ تا ۲ برابر ساعات تدریس در مدرسه حاضر بوده و به کارهای غیر از تدریس می‌پردازند (میانگین حضور در مدرسه معلمان دوره اول متوسطه برابر با ۱۷۰۵، ۱۴۳۲، ۱۶۰۷، ۱۶۸۸، ۱۵۲۰، ۱۷۶۳ و ۱۶۴۳ ساعت در سال به ترتیب برای کشورهای ژاپن، لهستان، فرانسه، جمهوری چک، کره جنوبی، آلمان و دانمارک). این در حالی است که حضور در مدرسه معلمان ایران در مدرسه تقریباً معادل با تدریس آن‌ها است و معمولاً وقت دیگری را در مدرسه برای فعالیت‌های مکمل صرف نمی‌کنند. البته باید توجه داشت که بخشی از زمان معلمان در منزل برای آماده‌سازی تدریس و بررسی تکالیف یا امتحانات دانش‌آموزان صرف می‌شود، ولی هر چند برآورد در این باره وجود ندارد، به نظر نمی‌رسد میانگین این زمان ۱ تا ۲ برابر زمان تدریس باشد.

از طرف دیگر، معلمان برخی از کشورها از لحاظ الزامات شغلی تحت فشار هستند. گواهینامه‌های معلمی آنان زمان‌دار است و می‌بایست هر چند سال یک‌بار آزمون صلاحیت‌سنجی بدهند، امنیت شغلی متزلزلی دارند و ملزم به پاسخ‌گویی به ذی‌نفعان مختلف برای حفظ شغل خود هستند. مجموعه عوامل فوق شغل معلمی را برای آنان شغل دلپذیر و کم‌چالشی نمی‌کند.



## توصیه‌ها

**تبیین تفکیک رضایت از معلمی و رضایت از دستمزد:** تردیدی وجود ندارد که رضایت از دستمزد بخش مهمی از رضایت شغلی است، رضایت شغلی از دستمزد نیست. به عبارت دیگر، رضایت از دستمزد بخشی از کلیت رضایت شغلی است. با این وجود، گفتمان غالب رسانه‌ها در حوزه آموزش و پرورش این ارتباط را معکوس جلوه می‌دهد. بخشی از گفتمان‌سازی آموزش و پرورش باید در مسیر تبیین ارتباط کل و جزء این متغیرها و تفکیک بین آن‌ها صرف شود. بخش‌های ستادی آموزش و پرورش و به خصوص روابط عمومی وظیفه اصلی را در این رابطه برعهده دارند تا ارزشمند دانستن حرفه معلمی توسط معلمان را بازتاب داده و ارج نهند. البته این فعالیت‌ها نافی تلاش برای جلب رضایت معلمان از دستمزد خود، از طریق برنامه‌ها و تلاش‌های منسجم و گسترده نخواهد بود.

**قدر دانستن رضایت شغلی بالای معلمان و برنامه‌ریزی در جهت استفاده مطلوب:** رضایت بالای معلمان از شغل خود، قابل بهره‌برداری مطلوب برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران است. بر اساس همین واقعیت است که امروزه متقاضیان برای ورود به شغل معلمی هم در آزمون‌های استخدامی و هم در کنکور بالاست. برنامه‌های وزارت آموزش و پرورش در جهت به‌گزینی معلمان یکی از برنامه‌ها است. علاوه بر این، به‌نظر می‌رسد خروج از حرفه معلمی در ایران به نسبت کشورهای دیگر به خصوص کشورهای غربی پایین است.

**برنامه‌ریزی در جهت تمام وقت شدن معلمی:** با در نظر داشتن رضایت شغلی بالای معلمان، ساعت کاری رسمی کمتر نسبت به معلمان کشورهای دیگر و عملکرد تحصیلی ضعیف دانش‌آموزان ایران، برنامه‌هایی در جهت ارتقای کیفی آموزش و پرورش اعمال شود یکی از این برنامه‌ها، تمام وقت شدن معلمان به نحوی است که زمان بیشتری در مدرسه حضور داشته باشند و بسیاری از فعالیت‌های غیررسمی آموزشی که در منزل انجام می‌دهند را به‌طور رسمی در مدرسه دنبال کنند. با این تمهید، جدا از دسترس بودن برای دانش‌آموزان و خانواده‌ها (به‌طور رسمی)، ساعات باز بودن مدرسه نیز به‌طور قابل توجهی افزایش می‌یابد که می‌تواند در جهت برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت آموزشی استفاده شود. از زمان حضور غیر از تدریس معلمان می‌توان برای برنامه‌ریزی کلاس‌های ضمن خدمت، پیگیری اجرای تکلیف دانش‌آموزان و برنامه‌ریزی برای تدریس استفاده کرد. نمونه چنین وضعیتی برای اساتید دانشگاه وجود دارد که اساتید به‌طور تمام وقت در دانشگاه حضور پیدا می‌کنند. البته در اجرای این طرح نهایت دقت و ظرافت لازم است. اجرای آزمایشی، همراه با مشوق و تمهید اتاق کار و تأمین امنیت بخشی از این ملاحظات است.