

دوشغله بودن معلمان پدیده شایعی است که به عنوان چالشی برای نظام آموزش و پرورش تلقی می‌شود. اینکه معلمان دوشغله بودن را چگونه درک و تفسیر می‌کنند و چه شرایطی را در این نوع کنش خود دخیل می‌دانند جای تأمل است. این پژوهش با هدف بررسی معانی ذهنی دوشغله بودن در میان معلمان سندجی صورت گرفته است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش را ۲۵ نفر از معلمان دوشغله تشکیل می‌دهند. محققان از رویکرد کیفی، نظریه مبنایی و تکنیک جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه ساخت یافته بهره جسته‌اند. تحلیل داده‌ها و مدل پارادایمی ساخته شده حاکی است نیازهای برآورد نشده، فضای اجتماعی مخاطره‌آمیز/فرصت‌آفرین و تناقض پایگاهی به‌منزله شرایط علی، مقایسه درون/برون‌سازمانی و محدودیت‌های سازمانی به‌منزله بستر و زمینه و اصالت‌زدایی از جایگاه معلمی به‌منزله شرایط مداخله‌گر در دوشغله بودن تأثیرگذارند. مشارکت‌کنندگان با قرارگرفتن در شرایط یادشده راهبردهای متناسب‌سازی نقش‌ها، ثبات‌علاقه و حساسیت در گزینش شغل دوم را اتخاذ می‌کنند. در بُعد پیامدی، شغل دوم پیامدهای وسیع و بعضاً متناقضی در پی داشته است که در ذیل مقوله هسته دو وجهی توانمندساز فشارآفرین متمرکزند.

■ واژگان کلیدی:

دوشغله بودن، نظریه مبنایی، تناقض پایگاهی، مقایسه درون/برون‌سازمانی، معلمان.

# تحلیل تجربه‌های معلمان از دوشغله بودن

## مطالعه کیفی دلایل و پیامدها

امید قادرزاده

استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه کردستان  
ogh1355@gmail.com

سیروان فرجی

کارشناسی‌ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه کردستان  
shapoliawin@yahoo.com

## طرح مسئله

آموزش و پرورش از جمله واژگان کلیدی در مباحث گذشته، حال و آینده بشریت بوده، هست و خواهد بود. برای رویارویی با چالش‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، علمی و اخلاقی، بستری مناسب‌تر از نظام آموزش و پرورش نمی‌توان یافت. حفظ، اشاعه و توسعه علم و فرهنگ به‌وسیله نظام آموزشی با محوریت نقش معلم صورت می‌گیرد و تخصص کافی و همراهی با علوم رو به‌رشد و توسعه فضاهای ارتباطی داخلی و خارجی، فراهم آورنده تحرک و پویایی برای نظام آموزشی و نقش‌آفرینی معلم و فضاهای آموزشی می‌باشند (حمیدی شریف، ۱۳۸۲: ۸۹).

معلم، واسط میان گذشته و آینده و نقشی مابین بافت کلان و سلول‌های جوان جامعه است. تاریخ آموزش و پرورش نشان می‌دهد هر چه از گذشته به‌سمت حال حرکت می‌کنیم، حدود مسئولیت و وظایف و فرآیندهای تحول‌آفرین و فضای نقش آموزشی و تربیتی معلمان افزایش یافته و هر روزه بر ابعاد و شاخص‌ها و نقش‌های اجتماعی به‌اتکای تربیت‌های تخصصی و آموزش‌های مناسب و آموخته‌های به‌روز و آینده‌نگرانه، بیشتر شده است (حمیدی شریف، ۱۳۸۲: ۹۰).

معلم از آن جهت کارگزار و عامل اصلی آموزش و پرورش به‌شمار می‌آید که اهداف اجرایی و نیز متعالی نظام آموزشی، در نهایت توسط وی محقق می‌شود و به‌منصه ظهور می‌رسد. در نتیجه معلم به‌واسطه نقش برتری که دارد باید به‌بازنمای تمام و کمال خصوصیات و کیفیت‌های مطلوب هر نظام آموزشی تبدیل شود. تعامل چهره به‌چهره معلم و دانش‌آموزان به‌عنوان دو قطب اصلی نظام تربیتی، معلم را در موقعیت ممتاز و منحصر به‌فردی قرار می‌دهد که هیچ یک از عناصر نظام آموزشی از آن برخوردار نیستند. پرواضح خواهد بود که برنامه‌ریزی‌های آموزشی بدون معلمان فعال و بانگیزه در سطح نظری باقی خواهد ماند و در سطح برنامه‌ریزی‌های کلان کشوری، زبان غیرقابل جبران را بر پیکره کشور و توسعه آن برجای خواهد گذاشت. شرایط فعلی آموزش و پرورش نه‌تنها شرایط لازم را برای جذب نیروی با کیفیت مهیا نمی‌سازد بلکه موجب انتقال نیروهای با کیفیت از آموزش و پرورش به آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها می‌شود (محمدی، ۱۳۸۷: ۱۶۰).

مهم‌شمردن معلم به‌عنوان کارگزار اصلی جریان یاددهی - یادگیری اگر چه در جوامع معاصر همراه با تأمین مقدمات حفظ شأن و منزلت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی آنها صورت گرفته، اما در عمل با کمبودهایی در حیطه اجرایی مواجه گردیده است. چنین

کمبودهایی منجر به تلاش معلمان در جهت جبران و ترمیم نیازهای معیشتی با انتخاب شغل دوم شده است. این پدیده که برای جبران درآمدهای پایین و غیرواقعی در آنها مشاهده می‌شود، در حقیقت بازتابی از ناتوانی نظام آموزش و پرورش در تأمین درآمد مکفی برای کارکنان است. با توجه به ابعاد و پیامدهای مسئله‌زای این وضعیت در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، در فصل هفتم دو راهکار برای تغییر وضعیت کنونی معلمان مد نظر قرار گرفته است: ارتقای منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه‌ای منابع انسانی با تأکید بر نقش الگویی و جایگاه معلم و برقراری الگوی جبران خدمت و تأمین رفاه انسانی در خور منزلت فرهنگیان با توجه به لزوم تمام‌وقت شدن آنان (شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۰: ۲۶).

ناگفته پیداست سقوط تدریجی اعتبار و منزلت معلم در اجتماع سبب کاهش کارآمدی نظام تعلیم و تربیت می‌شود. به همین منظور ایجاد فرصت‌هایی برابر جهت دستیابی به شأن و منزلت واقعی معلم باید دغدغه کارگزاران رسمی تعلیم و تربیت باشد. پیامدهای ناراضی‌ت معلمان را می‌توان در سه سطح مورد بررسی قرار داد: در سطح فردی، کاهش تأثیر نقش الگویی معلم، احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی (علیزاده و رضایی، ۱۳۸۸: ۹)، در سطح سازمانی، شایستگی نظام آموزشی به‌اندازه شایستگی معلمان آن است (نوبدی و بزرگر، ۱۳۸۲: ۶۰) و پیامد معلمان بی‌انگیزه و بی‌رمق متوجه سازمان و نظام آموزشی می‌باشد. در سطح ملی، آموزش و پرورش کلید توسعه جوامع محسوب می‌شود و موفقیت و سعادت ملت‌ها و آینده هر کشوری را می‌توان از سیمای کنونی آموزش و پرورش آن دریافت (ملکی، ۱۳۸۹: ۱).

پژوهش حاضر با رویکردی تفسیرگرایانه به دنبال بررسی نحوه مواجهه معلمان سندنجد با شرایط معیشتی و منزلتی با توجه ویژه به پیامدهای چنین موقعیتی می‌باشد؛ به عبارتی دیگر، در نظر دارد نحوه درک و تجربه کنشگران (معلمان دوشغله) را از رهگذر پذیرش شغل دوم مورد بررسی قرار دهد. اینکه معلمان به چه نحو در چارچوب کردار و رفتار فرهنگی و اجتماعی واکنش نشان می‌دهند؟ از دید آنها بسترها و زمینه‌های دوشغله بودن معلمان کدام‌اند؟ و دوشغله بودن چه آثار و پیامدی در زندگی خانوادگی و سازمانی آنها در پی داشته است؟ با تجزیه و تحلیل نحوه درک و تجربه دوشغله بودن می‌توان زوایای پنهان زندگی و پنداشت‌های معلمان را در این فرایند تاحدی منعکس نمود.

### پیشینه مطالعه

مروری بر ادبیات تجربی مرتبط با پژوهش حاضر گویای آن است که در خصوص پدیده

دوشغله بودن در آموزش و پرورش پژوهشی صورت پذیرفته است اما در مورد رضایت شغلی و منزلت اجتماعی معلمان که مرتبط با مسئله مورد نظر ماست پژوهش‌های عدیده‌ای به‌انجام رسیده است که در ذیل به پاره‌ای از آنها اشاره می‌شود: پژوهش افلاکی‌فرد (۱۳۸۰) با عنوان «بررسی منزلت اجتماعی معلم در نظام تعلیم و تربیت اسلامی از آرمان تا واقعیت» و پژوهش علیزاده و رضایی (۱۳۸۸)، با عنوان «منزلت اجتماعی حرفه معلمی و تغییرات آن در طول سه دهه گذشته»، نشان از روند نزولی منزلت اجتماعی معلمان و جایگاه این حرفه در سه دهه اخیر دارد.

سرخیز تشریق (۱۳۷۹)، در پژوهش «بررسی راه‌های افزایش پایگاه و منزلت اجتماعی معلمان از دیدگاه رؤسای ادارات و مدیران دبیرستان‌های استان همدان» و نویدی و برزگر (۱۳۸۲) در پژوهش «راه‌های ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان»، ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان را از طریق تغییر سیاست‌های کلان کشور، تأمین امکانات رفاهی و رفع محرومیت از زندگی معلمان، اصلاح شیوه‌های تأمین و تربیت معلم، تمرکززدایی، ایجاد تشکل‌های صنفی، استقرار انضباط اجتماعی و اقتصادی در جامعه، اصلاح مدیریت انسانی مؤثر می‌داند. پوراشرف و طولابی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «رویکرد کیفی به عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (موردی ایلام)» نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای، محیط اجتماعی - اقتصادی و تخصصی کردن شغل معلمان در ماندگاری آنها مؤثر است. نتایج پژوهش پیمایشی معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴) با عنوان «بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن» گویای آن است که متغیرهای میزان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضاء نشده، بی‌عدالتی در اداره، منزلت اجتماعی شغل و تحصیلات معلمان جمعاً ۶۳ درصد تغییرات نارضایتی شغلی را تبیین می‌کنند.

### چارچوب مفهومی

با توجه به تفاوت‌های پارادایمی دوروش کمی و کیفی، در بررسی‌های کیفی به‌جای استفاده از چارچوب نظری برای آزمون فرضیات، از چارچوب مفهومی برای استخراج سؤال، ایجاد حساسیت نظری مفهومی جهت کمک به باز بودن ذهن محقق نسبت به مسائل و مقوله‌های مورد پژوهش استفاده می‌شود. دوشغله‌بودن به‌مثابه یک پدیده چندبعدی، کیفی و سیال در طیف وسیعی از رویکردهای روان‌شناختی، سازمانی و جامعه‌شناختی در چارچوب مفاهیمی هم چون عدم ارضای نیازها، احساس محرومیت نسبی، احساس بی‌عدالتی مفهوم‌سازی

شده است. بر مبنای نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو<sup>۱</sup>، کارکنان بر پایه سطوح پنج‌گانه نیازها برانگیخته می‌شوند و چنانچه این نیازها با توجه به موقعیتی که دارند برآورده شوند، رضایت شغلی ایجاد می‌شود. این نیازها به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت، نیازهای اجتماعی، نیاز به احترام و نیاز به خودشکوفایی. نظریه مازلو بر پایه سه فرض عمده قرار دارد: ۱. افراد تنها بر پایه نیازهای برآورده نشده برانگیخته می‌شوند. ۲. نیازهای افراد به ترتیب اهمیت از نیازهای ساده به پیچیده مرتب شده‌اند. ۳. نیازهای سطوح بالاتر زمانی می‌توانند موجب برانگیختن فرد شوند که نیازهای سطوح پایین‌تر برآورده شده باشند (لوزیر، ۱۹۹۶: ۱۳۳؛ به نقل از معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴: ۱۴۰).

یکی از نظریه‌های مهم مرتبط با انگیزش کارکنان، نظریه دو عاملی فردیک هرزبرگ<sup>۲</sup> و همکاران او است. به نظر هرزبرگ، انسان دو دسته نیاز متفاوت دارد که اساساً مستقل از یکدیگرند و به روش‌های متفاوتی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. او، طبقه اول نیازها را عوامل بهداشتی<sup>۳</sup> نامید، زیرا این نیازها محیط انسان را توصیف می‌کنند و کار اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است، ضمن آنکه مانع عوارض ناشی از کم‌کاری و تحدید کار می‌شوند. او دومین طبقه از نیازها را برانگیزنده‌ها<sup>۴</sup> نامید. این دسته از نیازها با رضایت افراد از شغل‌شان در ارتباط‌اند (کینون، ۲۰۰۵: ۵۴ به نقل از لهسایبی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۳۵). عوامل مؤثر در ایجاد نارضایتی شغلی از دیدگاه هرزبرگ عواملی هستند که نسبت به شغل جنبه خارجی دارند؛ مانند خط‌مشی‌های مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل افراد، پول، مقام و امنیت. لذا در اینجا مهم‌ترین عواملی که می‌تواند بر نارضایتی شغلی افراد در سازمان مؤثر باشد، همان عوامل بهداشتی - محیطی است. از دیگر نظریه‌هایی که در پژوهش حاضر می‌تواند راهگشا باشد، نظریه عدالت سازمانی آدامز<sup>۵</sup> است. بنا بر نظر آدامز، نابرابری و احساس بی‌عدالتی زمانی به‌وقوع می‌پیوندد که نسبت بازده فردی (دریافت‌های فرد از سازمان نظیر حقوق و دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی، پاداش‌های درونی) به داده‌ها (آنچه فرد به سازمان می‌دهد، نظیر تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری) و نسبت بازده‌ها به داده‌های افراد دیگر مورد مقایسه قرارگیرد و کمتر از آن برآورده و تأمین شود (مورهد، ۱۳۷۴: ۱۱۳).

1. Maslow
2. Herzberg
3. Hygiene Factor
4. Motivators
5. Adams

آدامز معتقد است روشی که برای کاهش تنش برگزیده می‌شود ممکن است از شخصی به شخص دیگر و برای یک شخص خاص در طی زمان متفاوت باشد، لیکن می‌تواند مشتمل بر هر یک یا ترکیبی از روش‌های زیر باشد: تغییر داده‌های خویش (افزایش یا کاهش کوشش فردی با توجه به جهت نابرابری)؛ تغییر ادراک فرد از خویشتن (تغییر در ارزیابی اولیه و رسیدن به این نتیجه که کمتر از آنچه که فکر می‌کرده است از سازمان دریافت کرده است)؛ رهاکردن شغل یا چندشغله شدن (مورهد، ۱۳۷۴: ۱۱۷).

از دیگر نظریه‌های مرتبط می‌توان به نظریه محرومیت نسبی تد رابرت گر اشاره نمود. گر معتقد است شکاف ناگهانی و فزاینده میان توقعات و بهره‌مندی‌ها، قطع نظر از اینکه واقعی یا واهی باشد، باعث بروز احساس محرومیت نسبی می‌شود (گر، ۱۳۷۹: ۱۵۰). اساس این نظریه بر مقایسه اجتماعی استوار است. مقایسه حاصل ارزیابی خود و دیگری چه در سازمان و چه در جامعه است. اگر در جریان مقایسه، کفه ترازو به نفع دیگری مورد مقایسه سنگینی کند نارضایتی رخ می‌دهد. بر مبنای این نظریه، علت دوشغله شدن معلمان در مقایسه‌ای است که آنان میان وضعیت، امکانات و مزایای شغلی خود با وضعیت، امکانات و مزایای شغلی مشاغل دیگر انجام می‌دهند و بر اساس آن احساس نارضایتی می‌کنند (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴: ۱۴۰).

دوشغله بودن به مثابه یک کنش تطابقی و جبرانی جدا از ابعاد و زمینه‌های فردی از شرایط ساختاری نیز تأثیر می‌پذیرد. یکی از صاحب‌نظران مطرح در حوزه کنش‌های تطابقی‌پذیری، رابرت مرتن است. بر مبنای این تئوری، هر نوع نظام اجتماعی به‌طور کلی متشکل از اجزای ساختاری مرتبط با هم می‌باشد. یکی از این اجزاء، ساختار فرهنگ، یعنی بُعد نمادین حیات اجتماعی است که اهداف ارزشی را به افراد جامعه معرفی می‌کند. دیگری، ساختار اجتماعی یا ساخت فرصت‌ها و قواعد اجتماعی است که واسطه بین الگوهای نهادی فرهنگی و کنش ناشی از انتخاب‌ها هستند و به‌صورت روابط متقابل اجتماعی الگوییافته در بین مردم تجلی می‌یابد. مرتن معتقد است که اگر این دو عنصر ساختاری هماهنگ با هم عمل کنند، هم‌نوایی و نظم اجتماعی به‌عنوان الگوی غالب تطابق افراد تحقق می‌پذیرد، ولی اگر در ایفای کارکرد این دو عنصر ناهماهنگی پدید آید، الگوهای ناهم‌نوایی از تطابق شکل می‌گیرد که انواع آنها تابعی از رابطه و نوع هماهنگی بین این دو عنصر اساسی نظام اجتماعی یعنی فرهنگ و اجتماع است؛ به‌طوری‌که اگر ساختار اجتماعی به کارکرد خود خوب عمل نکند و از فرهنگ عقب بماند،

نوآوری عمده می‌شود (مرتن، ۱۳۸۱: ۸۲؛ به نقل از عبداللهی و میرزایی، ۱۳۸۸). بر مبنای نظریه مرتن چنین می‌توان استدلال کرد که انتخاب شغل دوم، نوعی کنش تطابقی و نوآورانه در پاسخ به ناهماهنگی ساختاری بین نظام فرهنگی و ساختار اجتماعی است؛ به بیان دیگر، با وجود ارزش‌گذاری جایگاه والا و متعالی شغل معلمی به عنوان شغل انبیا در نظام فرهنگی، قواعد و ساختارهای اجتماعی در تحقق و به فعلیت درآوردن جایگاه منزلتی معلمان ناتوان بوده و معلمان با اختیار مشاغل دوم، اقدامات جبرانی و ترمیمی را اختیار می‌نمایند. این مسئله به نوعی مؤید نظریه تناقض‌های پایگاهی هیوز<sup>۱</sup> است. یعنی وضعیتی که فرد در معدودی از ابعاد، واجد مقامی بالا و در ابعاد دیگری، دارای پایگاهی پایین باشد؛ یا زمانی که ویژگی‌های شخص برای سمت خاصی که متصدی آن است، نامناسب به نظر آیند. یک مثال خوب در این زمینه می‌تواند افراد با تحصیلات بالایی باشند که می‌توانند به‌طور بالقوه موجد پایگاهی برتر باشند، اما مشاغل سطح پایین با درآمد اندک را برعهده دارند (ساروخانی، ۱۳۷۵: ۸۲۴). در چنین موقعیت‌هایی دو راه برای فرد وجود دارد: یا اینکه فرد تغییرهای بنیادین را طلب کند و یا اینکه فرد دست به تغییر وضع خود زده و پایگاه شغلی را به هر ترتیب با پایگاه آموزشی خود همساز سازد (میچل، ۱۳۷۳: ۳۶۹).

۱۲۵

### روش‌شناسی مطالعه

به دلیل تناسب روش‌شناسی کیفی برای کشف پیچیدگی‌ها و زوایای پنهان یک پدیده، برای تفسیر تجربه زیسته متفاوت و جهان عینی و ذهنی معلمان دوشغله از روش‌شناسی کیفی بهره گرفته می‌شود. یکی از رایج‌ترین رویکردهای روش کیفی، نظریه مبنایی است که نظام کارآمد و روش‌مندی برای گردآوری، سازمان‌دهی و تحلیل داده‌ها فراهم می‌کند. در این روش در طی فرآیندی رفت و برگشتی به تدریج از دل کدها، مفاهیم، از دل مفاهیم، مقوله‌ها و از دل مقوله‌ها نظریه بیرون می‌آید (استراس و کوربین، ۱۳۸۵: ۲۳-۲۲). میدان پژوهش، شامل آن دسته از معلمانی است که در نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهر سمنان مشغول به خدمت هستند و تجربه شغل دوم را دارا هستند. در این پژوهش از نمونه‌گیری گلوله برفی برای دستیابی به نمونه‌ها استفاده شد. نمونه‌گیری گلوله برفی مستلزم استفاده از مطلعین یا مشارکت‌کنندگان اولیه جهت شناسایی موارد اضافی است

که ممکن است به تدریج در مطالعه به کار روند. این راهبرد نمونه‌گیری، رهیافت مناسبی برای یافتن مطلعین کلیدی پر اطلاعات (معلم‌ان درگیر در شغل دوم) است. نقطه اشباع نظری هم نقطه پایانی برای گردآوری داده‌ها انتخاب شده است. کیفی بودن تحقیق نیز این امکان را بیشتر به محقق می‌دهد تا بر پایه‌های نظری بتواند همواره از میان داده‌ها، زمان، روش و شیوه‌های متفاوتی برای تحقیق، متناسب‌ترین آنها را انتخاب نماید. در این تحقیق نهایتاً با ۲۵ نفر از معلم‌ان دوشغله شهرستان سنندج مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته صورت گرفت. با رعایت تنوع و گوناگونی در پایگاه اجتماعی و اقتصادی، طیف‌های سنی و رشته تحصیلی، مقطع آموزشی، حوزه شغل دوم و تمایل بیشتر به همکاری در پژوهش، افراد مصاحبه‌شونده انتخاب گردیدند. دامنه سنی افراد مصاحبه‌شونده ۳۵-۴۸ سال می‌باشد. در تحلیل داده‌هایی که در روش نظریه‌مبنایی جمع‌آوری شده‌اند از فرایند کدگذاری استفاده می‌شود. هدف کدگذاری مقوله‌بندی یا تدوین یک نظریه است. تحلیل داده‌ها در این روند جدا از گردآوری و نمونه‌گیری صورت نمی‌گیرد. در طی فرایند کدگذاری سه‌گانه، داده‌ها تجزیه و مفهوم‌سازی شده و در نهایت به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شوند (فلیک، ۱۳۸۸: ۳۲۹).

## یافته‌ها و داده‌ها

### زمینه‌ها و بسترهای دوشغله بودن معلم‌ان

#### نیازهای برآورد نشده

مسئله دوشغله بودن زمانی نمود می‌یابد که شکاف میان میزان درآمد و انتظارات معلم‌ان منجر به تلاش برای کسب درآمد بیشتر و نهایتاً اشتغال در بیش از یک محیط باشد. در این راستا پژوهش‌ها حاکی از وجود همبستگی مثبت و قوی میان درآمدهای پایین در بخش دولتی و تلاش افراد برای کسب درآمد در بخش خصوصی دارد (نصیری‌پور و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۸۹). بر اساس نظریه نیازها، هرگاه فرد نتواند در شغلی که قرار دارد نیازهای پنج‌گانه را تأمین کند، او احتمالاً به روش‌های جایگزینی روی می‌آورد که این نیازها را برای او تأمین نماید، چرا که این نیازهای آخرد که در سازمان‌های امروزی ارضاء نمی‌گردند (میچل، ۱۳۷۳: ۲۴۶). اکثر مصاحبه‌شوندگان بر این مسئله اذعان داشتند که توان مالی آنها از تأمین نیازهای اساسی عاجز است و شغل دوم را در واکنش به وضعیت نابسامان اقتصادی خود اختیار و انتخاب نموده‌اند. معلم‌ان در نبود نظام بیمه‌ای کارآمد



و برای آسایش خاطر در بحث درمان و بهداشت، یکی از دلایل اشتغال به فعالیت دوم را جبران کمبود در این حوزه عنوان می‌کنند. دغدغه دیگر، نداشتن مسکن و مستأجر بودن است. یکی از معلمان دلیل روی آوردن به شغل دوم را این‌گونه بیان می‌کند: «خود من عشق و علاقه‌ام معلمی بود یعنی درکنکور اولین رشته‌ای که انتخاب کردم معلمی بود ولی وقتی می‌ای نگاه می‌کنی وضعیت معیشت معلمان...، واقعیت زندگی این وضعیت را بر نمی‌تابد. وقتی که حقوق و مزایایی که در آموزش و پرورش هست ۴۰ درصد مایحتاج یک انسان را یا خانواده سه چهار نفری را تأمین نمی‌کند پس انسان ناچار است این مشکلات را تعدیل کند» (م، ۴۱ساله، لیسانس حرفه‌وفن و شاغل در تصفیه نمک یددار). معلم دیگری معتقد است: «بچه‌ها مون دارن بزرگ میشن و نمی‌توانیم همچنان مستأجر باشیم می‌خوای اجاره کنی حقوق ناچیز ما کافی نیست، تک شغلی فقط به پرداخت قسط‌ها مون هم نمی‌رسد. اگر بخوای حقوق ۳۰ سال را یک‌جا برای خرید واحد مسکونی پردازی باز نمی‌توانی صاحب خانه بشی پس راه چاره را در شغل دوم جستجو کردیم» (ح، ۴۴ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، بنگاه‌دار).

#### فضای اجتماعی مخاطره‌آمیز / فرصت‌آفرین

مقوله عمده فضای اجتماعی مخاطره‌آمیز / فرصت‌آفرین، به آن دسته از تفاسیر افراد در مورد اوضاع اجتماع اشاره دارد که در آن افراد دو فضای اجتماعی متفاوت را پیش روی خود و فرزندان‌شان می‌بینند؛ یکی فضای مملو از تردید و نگرانی نسبت به محیط اجتماعی و شغلی و دیگری فضایی با مجموعه‌ای از فرصت‌ها است. در این فضا افراد برای خود فرصت‌های ترقی و یا حضور در عرصه جامعه را می‌بینند که دسترسی به آنها مستلزم چشم‌پوشی از برخی از تکالیف مرتبط با نقش معلمی و خانوادگی است. در فضای جدید برای افراد فرصت‌هایی وجود دارد که در پایگاه اجتماعی خود تغییراتی بدهند. این تغییرات عمدتاً از طریق اختیار شغل دوم امکان‌پذیر است. یکی از معلمان در این خصوص چنین می‌گوید: «... به آینده آن اطمینان نداشتیم. تجربه معلمان سال‌های قبل درسی شده برایم تا اشتباه آنان را تکرار نکنم. مثلاً من چند سال دیگر بچه‌هایم شغل می‌خواهند. نمی‌خواهم فرزندانم به خیل بیکاران آشفته اضافه شوند. خودم اکنون جایگزینی برای نبود شغل دولتی برایشان فراهم می‌کنم» (ر، ۳۷ساله، دبیر ریاضی، نمایندگی دستگاه تصفیه آب). علاوه بر دغدغه آینده فرزندان، بعضی فرصت‌های حضور در فضای جدید از جمله

مراکز آموزشی و تفریحی برای خانواده‌ها وجود دارد که شوق دستیابی به آنها و ارتقای جایگاه اقتصادی و اجتماعی، افراد را به پذیرش شغل دوم ترغیب می‌نماید. در کنار همه اینها باید به تغییرات ارزشی در جامعه، رواج فرهنگ چشم و هم‌چشمی و و متکثر و متنوع شدن نیازهای مادی و اجتماعی خانواده‌ها اشاره کرد که تأمین آنها مستلزم اختیار شغل دوم است. یکی از افراد در این زمینه می‌گوید: «ما همیشه در فشار و نگرانی به سر می‌بریم، تا حدی که از هیچ عمل خوشایندی هم لذت نبریم. چون هیچ‌وقت در زمان حال زندگی نمی‌کنیم و عملاً هم دیدیم که خط‌مشی عالمانه و منطقی که به فکر رفاه مادی و روحی ما معلمان باشد وجود نداشته است، چه ضمانتی هست که فرزندانمان را در چنین وضعیتی رها کنیم و برای آینده آنها اقدامی انجام ندهیم؟» (ح. ۴۶ ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، تدریس خصوصی).

#### محدودیت‌های سازمانی

بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ، عوامل محیطی - بهداشتی در کاهش نارضایتی شغلی سهم تعیین‌کننده‌ای دارند؛ در این میان می‌توان به خط‌مشی‌ها و سیاست‌های سازمانی، سرپرستی و شرایط کار اشاره کرد. شواهد میدانی نشان از آسیب‌پذیری و محدودیت‌های سازمانی در آموزش و پرورش دارد. محدودیت‌های سازمانی، مقوله‌ای محوری است که شامل زیرمقوله‌های ناکارآمدی دستگاه‌گزینش، تمام‌وقت نبودن معلمان، ضعف نظام آموزشی، عدم سرمایه‌گذاری در آموزش می‌باشد. از نظر مصاحبه‌شوندگان کاستی‌هایی که در این نهاد پرجمعیت دامن‌گیر دانش‌آموزان و نیروهای آموزشی شده، خود تأثیر فزاینده‌ای بر آموزش و وظایف معلمان گذاشته است. معلمان ابراز داشتند که هنگام آزمون و مصاحبه‌های ورودی، معیاری که کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد، علاقه است. عده‌ای دیگر خاطر نشان کردند که از ابتدا تمایلی به کارهای فرهنگی و حتی خود مطالعه نداشته‌اند. یکی از مصاحبه‌شوندگان ضمن اذعان به این مسئله چنین می‌گوید: «به‌راستی حوصله کتاب و مطالعه و تحقیق و پژوهش را اصلاً نداشتیم. معلم بودن راحت است، کتاب را به نگاهی می‌اندازی و ۴ ماه تعطیلی هم که داریم. اگر واقعاً روزی بخواهند اطلاعات و دانش ما را در سطح یک معلم ژاپنی بسنجند اکثریت ما رد می‌شویم» (آ، ۴۱ ساله، فوق‌دیپلم آموزش ابتدایی، معاملات ملکی).

تمام‌وقت نبودن معلمان به‌مثابه یکی از مقوله‌های فرعی مشکلات ساختاری نظام

آموزشی در ترغیب معلمان به شغل دوم مؤثر بوده است. یکی از معلمان در این باره چنین می‌گوید: «در میان قشر معلم با توجه به اینکه وقت اضافی دارند، وقت اضافی هم کسل‌کننده است واقعاً حیف است که سه ماه تابستان گوشه خانه بنشیند، سخت است. وقت اضافی کسل‌کننده است. متأسفانه جامعه ما هم طوری شده که اگر بیکار باشد هزاران بیماری به سراغش می‌رود» (ج، ۳۸ ساله، فوق‌لیسانس جامعه‌شناسی، مهرساز). یکی دیگر از معلمان به سطح پایین محتوای کتب درسی اشاره و در این باره چنین می‌افزاید: «محتوای کتاب‌ها ناچیز است بعضی وقت‌ها مطالب ۲۰ سال پیش تدریس می‌شود به‌راستی هم برای معلم کسل‌کننده است و هم برای دانش‌آموز، به‌جای مطالب جدیدی که دانش‌آموزان را جذب خود نماید، مطالب و دروس اکثراً پیش پا افتاده‌اند. بچه‌ها می‌گویند کتاب‌های ما از جامعه و پیرامون ما ۵۰ سال عقب مانده است» (س، ۳۹ ساله، فوق‌لیسانس جامعه‌شناسی، خشکبار فروش).

۱۲۹

#### مقایسه اجتماعی (درون / برون سازمانی)

بر مبنای نظریه آدامز و نظریه محرومیت نسبی گر، مقایسه اجتماعی حاصل ارزیابی خود و دیگری در محیط سازمانی و محیط اجتماعی است. در سطح سازمان، فرد خود را با همکاران، سرپرستان و ... مقایسه می‌نماید. اگر پاداش‌ها و دریافت‌های او با دیگری در سازمان متفاوت یا کم باشد، احساس نابرابری در فرد شکل می‌گیرد. در سطح جامعه نیز این فرایند شکل می‌گیرد. فرد جایگاه خود را با توجه به شغل، منزلت اجتماعی و پایگاه اقتصادی‌اش در جامعه با دیگران ارزیابی می‌کند و در صورت شکاف، در فرد احساس محرومیت نسبی شکل می‌گیرد. بنابراین، در این تئوری‌ها دیگران و تعامل با آنها بسیار مهم‌تر از خواست‌ها و نیازها و علایق فرد می‌باشد (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴: ۱۴۰).

مقایسه اجتماعی (درون / برون سازمانی)، مقوله‌ای محوری است که شامل زیرمقوله‌های اختلاف زیاد حقوق با افراد رده بالا، تقدیرهای شعارگونه و توخالی، تفاوت نامحسوس موفق با ناموفق، بی‌رمقی، ناهمسانی حقوق با شرایط یکسان در دو دستگاه مختلف، سطح برخورداری نابرابر نیروهای صف و ستادی، سطح پایین معیشت نسبت به دیگر اقشار، نبود اضافه کار می‌باشد. از منظر افراد مورد مصاحبه، با وجود اهمیت اصلاح ساختار اداری، تاکنون اصلاحات بنیادین و پایداری در زمینه هماهنگی امور استخدامی و پرداخت حقوق‌ها و دستمزدها به عمل نیامده است. یکی از موارد مورد

بحث معلمان، تبعیض در نظام پرداخت‌هاست چه در درون نظام آموزشی که حقوق خود را با نیروهای اداری مقایسه می‌کنند و از تفاوت پرداخت و تسهیلات نگران‌اند و از طرف دیگر، به‌نوعی اظهار داشته‌اند که مدیریت و سازماندهی مشخصی برای تفاوت در پرداخت حقوق و مزایا در دستگاه‌های مختلف کشوری وجود ندارد. یکی از معلمان در این خصوص چنین می‌گوید: «وقتی می‌بینم فردی در مخابرات به‌اندازه من تحصیل کرده و یک‌سوم بنده زحمت نمی‌کشد چرا باید ۲ و ۳ برابر حقوق معلم دریافت کند، مگر همه سازمان‌ها زیر نظر دولت نیستند؟» (ا، ۳۹ساله، لیسانس فیزیک، مدرس مؤسسه قلم‌چی). یکی دیگر از معلمان نیز چنین اظهار می‌دارد: «یک معلم اگر بخواهد با حقوق معلمی خانه بخرد باید پولش را جمع کند در نهایت برای خرید قبرش هزینه کند، چون نمی‌شود با آن خانه‌دار شد، اما یک کارمند بانک با اینکه انواع مزایا، پاداش، عیدی و حقوق چند برابر دریافت می‌کند به‌راحتی در بدو استخدام تسهیلات عالی برای خرید یا ساخت مسکن دریافت می‌کند» (س، ۳۹ساله، لیسانس عمران، پخش‌کننده مواد غذایی). معلم دیگری در ارتباط تشویق معلمان، بر این باور است: «ما هر ساله در روز معلم تقدیرنامه‌ای دریافت می‌کنیم، تقدیرنامه‌ها هم شعاری و توخالی و پوچ است. به‌جای این حرکت بی‌انگیزه تکراری بهتر است پول یک‌دست لباس درست و حسابی به ما بدهند که حداقل روز بازگشایی مدارس ما هم در حد دانش‌آموزان پوشش مناسبی داشته باشیم نه بیشتر، تا دیگر مورد تمسخر بچه‌ها قرار نگیریم» (ع، ۴۰ساله، دبیری برق، مهندس پروژه‌های برق).

مصاحبه‌شوندگان، در مقایسه خود با اکثر مشاغل ساده بازار و بدون نیاز به مهارت خاصی، جایگاه اقتصادی و به‌تبع آن اجتماعی و فرهنگی خود را پایین‌تر از آنان احساس می‌کنند. یکی از معلمان در هنگام بحث در این زمینه، به محتوای یکی از پیامک‌ها اشاره کرد: «تورو خدا ببین اینقدر وضعیت معیشتی ما نسبت به یک دلال سیار که در ناز و نعمت غرق شده، اسفبار است که شده بحث روز و پیامک حتی بچه‌ها: دوستم ترک تحصیل کرد و من معلم شدم، حالا او پورشه دارد، من پوشه، او اوراق مشارکت، من اوراق امتحانی، او عینک آفتابی، من عینک ته استکانی، او بیمه زندگانی، من بیمه خدمات درمانی، او سکه و ارز، من سکنه و قرض» (ک، ۴۲ساله، لیسانس ریاضی، یخچال‌ساز).

## اصالت‌زدایی از جایگاه معلمی

غلبه عقلانیت ابزاری مکنون در انتخاب مشاغل و به‌ویژه شغل معلمی موجب شده است تا برخی از افراد درگیر در این مسئله، محتوا و نظام ارزشی مرتبط با شغل معلمی را که جزء هنجارهای معنوی مقوم شغل معلمی بوده لحاظ نکنند. سیطره نگاه ابزاری و معیشتی به‌تزلزل بسیاری از ارزش‌ها و هنجارهای درونی شغل معلمی دامن زده است. فاصله اجتماعی، احساس از خودبیگانگی و بی‌علاقگی به تدریس ویژگی‌های قابل توجهی از معلمان است (شارع‌پور، ۱۳۸۸: ۲۹۱). معلمان دوشغله یکی از عوامل دخیل در انتخاب شغل دوم را در اولویت نبودن معلمی معرفی می‌کنند. معلمی را هدفی نمی‌دانند که با علاقه ویژه آن را رصد کرده باشند. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره چنین می‌گوید: «راستش من به معلمی علاقه چندانی نداشتم منتهی وضعیت مالی طوری بود که از ابتدا نیاز داشتم درآمد ثابت داشته باشم» (ه، ۳۸ساله، لیسانس حرفه‌وفن، اسباب‌بازی فروشی). معلم دیگر بر این باور است: «چون به‌ناچار در رشته نظری تحصیل کردم و رشته‌های نظری در این کشور هم اساس ضعیفی دارد و هم اشتغال در این رشته تقریباً صفر است، پس ناچار شدم به‌صورت حق‌التدریس معلم شوم و الا در واقع اگر بازار کار مناسبی برای علوم انسانی وجود داشت معلمی را انتخاب نمی‌کردم» (ر، ۳۵ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، نقاشی ساختمان).

۱۳۱

## تناقض پایگاهی

باوجود ارزش‌گذاری جایگاه والا و متعالی شغل معلمی به‌عنوان شغل انبیا در نظام فرهنگی، قواعد و ساختارهای اجتماعی در تحقق و به‌فعلیت درآوردن جایگاه منزلتی معلمان ناتوان بوده و همین وضعیت معلمان را با تناقض پایگاهی مواجه ساخته است. تناقض پایگاهی به‌وضیعتی اشاره دارد که فرد در معدودی از ابعاد، واجد مقامی بالا و در ابعاد دیگری، دارای پایگاهی پایین باشد (ساروخانی، ۱۳۷۵: ۸۲۴). یکی از دغدغه‌های اصلی مصاحبه‌شوندگان، ابراز ناراضی‌ت از تحرک اجتماعی نزولی معلمان می‌باشد. یکی از معلمان ضمن تأیید این موضوع در این باره چنین می‌گوید: «ضعف اقتصادی معلمان باعث ایجاد دید ترحم‌آمیز دیگر اقشار جامعه به ما شده است به‌طوری‌که وقتی معلمی در هنگام خرید می‌گوید فرهنگی حساب کنید دیگر به آخر خط رسیدیم. مردم قبلاً برای دانشجو و سرباز دلسوزی و ترحم داشتند اما اکنون برای معلم» (ح، ۴۶ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، تدریس خصوصی).

معلم دیگری در مورد تسهیلات مسکن یا خدمات بیمه‌ای چنین می‌گوید: «قبلاً معلم هر جا می‌رفت احترام ویژه‌ای برایش قائل می‌شدند. برای دریافت این مسکن‌های آلاچیق مهر، که هر لحظه باید منتظر اتفاقی در این ساختمان‌ها باشید، کلی برخوردهای ناروا و کاغذبازی‌ها را باید تحمل کنی و یا برای دریافت هزینه‌های درمانی بیمه طلایی از این دکتر و آن دکتر تأییدیه بگیری، خوب معلمی که اینطور خُرد می‌شه چه امیدی به تلاش بیشتر می‌تواند داشته باشد» (ج، ۳۹ ساله، دبیری برق، سیم‌کشی).

### تجربه و درک از دوشغله بودن (راهبردها و تعاملات)

در بخش پیشین شرایط و بسترهای دوشغله شدن بررسی گردید، این بخش به دنبال ارائه توصیفی ژرف از چگونگی تفسیر و تعامل معلمان با پدیده دوشغله شدن است؛ اینکه کنش‌گران بر اساس چه تفسیری از شغل دوم به این کنش دست زده‌اند و چه راهبردهایی را پیش گرفته‌اند. بر مبنای نتایج مصاحبه‌های میدانی می‌توان گفت که افراد مورد مصاحبه در مواجهه با شرایط نابسامان به پذیرش و اختیار شغل دوم رو می‌آورند، اما این روی آوردن منفعلانه و واکنشی نیست و ماهیت بازاندیشانه دارد.

ثبات علاقه: از منظر بخشی از مصاحبه‌شوندگان، احساس مسئولیت و فلسفه انتخاب تدریس در بدو استخدام، مانع از ندامت از تدریس و تغییر دیدگاه آنها شده است. آسودگی روحی ناشی از تعلیم بچه‌های معصوم، خیلی از کمبودها و گلایه‌ها را کم‌رنگ ساخته است. یکی از معلمان در این باره چنین می‌گوید: «وقتی وارد کلاس می‌شوم باور کن از این دنیای پر از نخوت و مادیات کاملاً بیگانه می‌شوم، به‌حدی آرامش دارم که ۶ ساعت حضور در کلاس خیلی سریع‌تر از یک ربع گشتن در خیابان می‌گذرد» (ج، ۴۶ ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، مدرس خصوصی). یکی از مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به این سؤال که آیا دوشغله شدن باعث تغییر دیدگاه نسبت به شغل معلمی شده است؟ چنین می‌گوید: «همه افراد که به شغلی گرایش پیدا می‌کنند علاقه و هماهنگی روحی خود را با آن فعالیت در نظر می‌گیرند. البته نامهربانی‌های مسئولان را فراموش نمی‌کنیم اما این نقصان‌ها را با وظیفه‌ای که با علاقه آن را پذیرا شده‌ایم قاطی نمی‌کنم» (ج، ۴۲ ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، تدریس خصوصی). معلم دیگر در این خصوص چنین اظهار می‌دارد: «همیشه به تدریس کردن افتخار می‌کنم، وقتی که درآمد حلال آن را با بعضی مشاغل مقایسه می‌کنم هر روز بیشتر از قبل علاقه‌ام بیشتر می‌شود. بارها فیش حقوقم را بوسیدم و هزاران بار خداوند را

شکر گفته‌ام که چنین شغل پاکی را برایم فراهم کرده است چرا که واقعاً پیشه مقدسی است» (ا، ۴۷ساله، فوق لیسانس علوم تجربی، کشاورزی و خشکبارفروشی).

متناسب‌سازی نقش‌ها؛ همه افراد در زندگی روزمره با نقش‌های متفاوتی مواجه می‌شوند. راهبرد غالب مصاحبه‌شوندگان این است که مانع از خلط نقش‌ها در هر کدام از فعالیت‌های شغلی شوند و وظایف خود را به‌طور ویژه در ارتباط با تدریس به‌نحو احسن ایفا نمایند. یکی از معلمان در این‌باره چنین اظهار می‌کند: «هدف من از شغل دوم تنها رفع نگرانی موجود در زندگی است نه خود شغل که علاقه‌ای به آن داشته باشم و الا همیشه به فکر تدریس و بچه‌ها هستم، حتی اگر بازنشسته شوم به‌شیوه‌ای ارتباطم را با آموزش تا جایی که توانایی داشته باشم قطع نمی‌کنم» (ح، ۳۷ساله، لیسانس برق، پروژه‌های برق و گاز).

اغلب معلمان بر برنامه‌ریزی دقیق در انجام وظایف مربوط به هر شغل تأکید می‌کنند. به‌طوری که زمان اختصاص یافته به فعالیت دوم را، یا از فعالیت‌ها و وظایف غیر تدریس می‌کاهند و یا اوقات مرده را احیا می‌کنند. یکی دیگر از معلمان چنین می‌گوید: «از وقتی که به فعالیت دوم مشغولم یادم نمی‌آید که یک روز به‌موقع به کلاس نرفته باشم و یا زودتر خارج شده باشم. برای خودم که مرور می‌کنم هیچ‌وقت به دانش‌آموزی مدیون نبودم و از زمان لازم برای اختصاص دادن به مطالعه قبل کلاس نکاسته‌ام» (ج، ۴۲ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، مدرس خصوصی).

حساسیت در گزینش شغل: عده کثیری از معلمان اظهار کرده‌اند که شرایط شغل دوم را با تدریس و معلمی مقایسه می‌کنند؛ به‌طوری که سعی در گزینش فعالیت‌های هم‌سنخ با تدریس داشته‌اند. این امر برای فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی آسان‌تر از رشته‌های ادبیات و علوم انسانی می‌باشد. یکی از جنبه‌های حساسیت در گزینش شغل دوم، اظهارنظر و مشورت گرفتن از اعضای خانواده است. در این خصوص یکی از معلمان می‌گوید: «بنده وقتی که قصد مشغول شدن به کار دوم داشتم قبل از همه نظر خانواده‌ام را پرسیدم چون تنها خستگی‌هایم را پیششان ببرم، منصفانه نیست. آرامش آنها واقعاً مهم است. اگر قرار باشد هدفم تنها پول باشد و حضورم در جمع آنها حذف شود و تنها خستگی‌هایم را پیششان ببرم اینکه دیگر زندگی نیست» (ح، ۴۶ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، تدریس خصوصی). برخی دیگر، مزایا یا معایب شغل را در ارتباط با جامعه مدنظر قرار می‌دهند: «رفع نیازها هنر نیست، بلکه باید پیامدهای شغل را در نظر گرفت، انسان می‌تواند قاچاقچی شود، یا از بازار دنباله‌روی کند. همین چندوقت پیش می‌توانستیم مثل بعضی‌ها از بانک

سکه بگیرم و در بازار بفروشم اما به نظر من مشاغل کاذب و تورم‌ساز بر خلاف اخلاق فرد، مصلحت جامعه و اقتصاد کشور است و حتی اثرات زیانباری روی خانواده دارد» (ح، ۴۴ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، معاملات ملکی).

بعد دیگر از حساسیت انتخاب شغل دوم، زمان‌بر نبودن آن است. یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین می‌گوید: «خدا را شکر چون کارم در محل سکونت‌م است و زمان زیادی را در بیرون خانه سپری نمی‌کنم دیگر نگرانی‌ای ندارم. بیشتر کارهایم را مدیریت می‌کنم و افرادی را استخدام کرده‌ام که سفارشات را انجام دهند و هر از گاهی به آنها سر می‌زنم» (س، ۳۹ساله، لیسانس عمران، پخش مواد غذایی).

### پیامدهای دوشغله بودن

ترمیم معیشتی: معلمان مهم‌ترین پیامد دوشغله بودن خود را در تأمین مالی و رفع تنگناهای معیشتی می‌دانند. آنها از ضعف مالی و پایین بودن حقوق نگران بودند. یکی از مصاحبه‌شوندگان اثرات دوشغله شدن را چنین بیان می‌دارد: «حقوق معلمی تا ۵ روز اول هر ماه تمام می‌شد، چون قبل از دریافت حقوق هر ماه کلی قرض بالا می‌آوردیم اما الان که شغل دوم داریم دیگر نیازی به قرض گرفتن یا نمایان شدن نقصان‌ها نیست و می‌توانیم نیازهایمان را برآورده کنیم» (م، ۴۱ساله، لیسانس حرفه‌وفن، شاغل در تصفیه نمک یددار). یکی دیگر از افراد نیز اظهار می‌دارد: «از جمله مهم‌ترین نیازهای هر انسان بعد از خوراک و پوشاک، مسکن است که یک معلم تک‌شغله یا باید با خانواده پدری‌اش اگر خانه‌ای داشته باشند در سخت‌ترین شرایط زندگی کند و آن هم با اعتراض همسر و فرزند روبرو شود و یا اینکه در نامناسب‌ترین خانه اجاره‌ای و در محیطی ناآرام سکنی گزیند و این هم مشکلات خاص خودش را دارد، اکنون معلمان دوشغله به مراتب بهتر از قبل واحدی مسکونی اجاره می‌کنند و یا اینکه اگر درآمد زیادی داشته باشند صاحب خانه می‌شوند» (ف، ۴۷ساله، فوق‌دیپلم آموزش ابتدایی، راننده تاکسی).

واقع‌بینی: یکی از آثار دوشغله شدن، واقع‌بینی و درک صحیح از محیط پیرامون خود است. الزامات شغل معلمی و محدودبودن فضای فکری و فیزیکی و مهیا نبودن بسترهای پیشرفت، جدایی معلمان را از دنیای پیرامون در پی داشته است. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این خصوص بیان می‌دارد: «قبل از ورود به مؤسسه و کسب آموزش‌های مربوط، در کلاس درس خیلی آرمانی با دانش‌آموزان برخورد می‌کردم، موقعیت دانش‌آموزان را درک



نمی‌کردم و از همه انتظار داشتم مثل دانشجویی فعال به وظایف خود عمل کنند اما پس از آن بود که تمام این انتظارات متحول شد به طوری که اگر دانش‌آموزی نمره ۱۲ می‌گرفت بیشتر از دانش‌آموزی که ۱۸ و ۱۹ گرفته‌اند برام مهم بود، چون می‌دانستم نان‌آور خانواده است و سرپرستی ندارد» (ا، ۳۹ساله، لیسانس فیزیک، شاغل در مؤسسه قلم‌چی). در همین باره یکی دیگر از معلمان می‌گوید: «از قدیم گفته‌اند که برد فکری و ذهنی انسان‌ها به اندازه موجودی جیبش است. فردی که به‌علت استطاعت مالی نتواند مسافرت برود مشخص است که ذهنیت خیلی محدود و شناختی ناقص از اطراف خودش دارد. من به‌علت اشتغال در بازار، روابط اجتماعی‌ام خیلی گسترده‌تر شده و سفرهای خارجی و داخلی زیادی رفته‌ام» (س، ۳۹ساله، فوق‌لیسانس جامعه‌شناسی، خشکبارفروش). آرامش ذهنی: آنچه در اظهارات معلمان دوشغله به‌نوعی خود را نمایان می‌سازد این است که ترمیم معیشتی به آنها این فرصت را داده است تا به ابعاد دیگر زندگی‌شان توجه نمایند و از این طریق منافع و خدمات مثبت و سازنده‌ای را هم نصیب دیگران کنند. در این زمینه یکی از افراد چنین می‌گوید: «انسان به‌محض اینکه کمبود مالی داشته باشد بدخلق می‌شود و حتی نمی‌تواند به خانواده خودش محبت کند. دیگران او را اخمو و بداخلاق می‌پندارند در صورتی که نمی‌دانند مشکل دامنش را گرفته است. بنده با داشتن فعالیت درآمدزای دوم برخورد مناسب‌تری با خانواده، دانش‌آموزان و دیگر قشرهای جامعه دارم» (ح، ۳۷ساله، لیسانس برق، شاغل در پروژه‌های برق و گاز). یکی دیگر از افراد نیز ضمن تأیید این موضوع می‌گوید: «تک‌شغله‌ها دائماً با مشاجرات خانوادگی روبرو می‌شوند، انتظارات و عدم عملی شدن آنها و این یعنی داغون شدن ذهن معلم بدبخت و یا اینکه در فکر قطع و حذف خیلی از نیازها برای پرداخت اقساط وام‌هاش است. بعد از دوشغلگی از این وضع تا حدودی خلاص شدم» (ج، ۴۰ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، سوپر مارکت). بازسازی منزلتی: منزلت و جایگاه افراد در جامعه برآیندی از مؤلفه‌های مختلفی است که پایگاه اقتصادی را می‌توان بستری برای دستیابی به سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی تلقی نمود. معلمان نگران تنزل جایگاه و منزلت اجتماعی خود هستند و دوشغله بودن را به‌مثابه برون‌رفت از این وضعیت اختیار نموده‌اند. در همین خصوص یکی از معلمان می‌گوید: «خیلی از فرهنگیان ما در موقع خرید به فروشنده می‌گویند معلم هستم کمتر حساب کنید، اما بنده معتقدم که چون معلمیم باید حتی بیشتر پول بپردازیم تا حرمت و شأن ما تنزل پیدا نکند» (ح، ۴۶ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، مدرس خصوصی).

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: «نمونه خیلی ساده این وضعیت زمانی است که گروهی از معلمان در مکانی با هم صحبت می‌کنند، آنان به کرات از وضعیت معیشتی نگران‌کننده خود گلایه‌مندند اما همکارانی که به دلیل داشتن شغل دوم از این موقعیت خارج شدیم با سرزنش آنان سعی می‌کنیم به جای بحث‌های بی‌مورد و تنزل دادن جایگاه خود، یا ایراد حرف‌های دور از شأن‌شان، آنها را به داشتن شغل دوم تشویق کنیم» (ص، ۴۵ساله، لیسانس علوم تجربی، ساخت و ساز).

کارآمدی: از نظر مصاحبه‌شوندگان، تدریس زمانی تأثیرگذار و پربار خواهد بود که روش‌های نوین و پربازده یاددهی - یادگیری با تکنولوژی‌های نوین آموزشی همراه شده و معلمان خلاقانه در تدریس و فعالیت‌های مکمل آن درگیر شوند. به‌زعم برخی از معلمان، شغل دوم با تعدیل دغدغه نیازهای مادی در ارتقای کیفیت تدریس آنان مؤثر و سبب شده است تا با علاقه مسئولیت خود را به‌انجام رسانند: «به‌خاطر محتاج نبودن و نداشتن مشغله فکری و مدیریت مناسب‌تر زمان یقیناً از خیلی از معلمان تک‌شغله کارآمدتر هستم، به این دلیل که شغل دومم اجرای عملی همان شغل اول است و نکات و فنونی که عملاً آنها را تجربه کرده‌ام. شیوه یاددهی در کلاس برایم خیلی آسان‌تر شده و یادگیری دانش‌آموزان هم تقویت پیدا کرده است» (ع، ۴۵ساله، لیسانس عمران، نظام مهندسی). معلم دیگری نیز در این باره چنین می‌افزاید: «داشتن مطالعه تخصصی به‌واسطه شغل دوم، علاوه بر موفقیت در این فعالیت و کسب درآمد بیشتر، کلاس را چنان پربار کرده که انگار این دانش‌آموزان نیستند که همکاران دیگر در ساعت‌های تدریس‌شان از دست آنها کلافه شده‌اند. دانش‌آموزان نسبت به توانایی معلم در کلاس واکنش نشان می‌دهند. به‌سبب شغل دوم خیلی بیشتر از زمان تک‌شغله بودن مجبورم مطالعه کنم. یعنی هم زمان بیشتر صرف مطالعه می‌شود و هم کسب آگاهی و معلومات گسترده‌تر» (ع، ۴۰ساله، لیسانس برق، پروژه برق و نظام مهندسی).

کاربردی‌شدن دانش: از منظر جان دیویی، دانشی مفید است که در عمل به کار آید (متین، ۱۳۷۹). به‌زعم مصاحبه‌شوندگان، اهتمام ناموزون به جنبه‌های عملی و کاربردی دانش در مراکز دانشگاهی موجب هدر رفت استعداد و خلاقیت افراد و کاهش اشتغال شده است. یکی از افراد چنین می‌گوید: «تا زمانی که در دانشگاه تحصیل می‌کردم به دلیل توجه کمتر به پروژه‌های علمی، آزمایشگاهی و کارگاهی، خیلی از مباحث برایم نامفهوم بود و تا اشتغال به شغل دوم نکات تاریک و مبهمی در آگاهی‌ام بودند اما پس از استخدام و

تدریس در کلاس با روی آوردن به فعالیت‌های آزاد در راستای رشته خودم به آسانی آن مسائل قابل درک شدند، کاری که می‌بایست در چندین سال قبل از آن یاد می‌گرفتم» (ح، ۳۷ساله، لیسانس برق، پروژه‌های برق و گاز). در یک اظهارنظر دیگر، فرد دیگری نیز عنوان می‌دارد: «خیلی از مباحث کلاس‌ها که دروس فنی است تا قبل از شروع به کار آزاد به‌راستی برایم مشکل بود و بارها خودم را از این موارد مشکل فراری می‌دادم، اما به محض شروع به کار عملی آن‌چنان آسان شد که خیلی از نکات ریز و خیلی مهم را در حین کار یاد گرفتم که هیچ‌وقت در کتاب‌های دانشگاهی نیافته بودم، در کار عملی فوت‌وفن‌هایی وجود دارد که راه میان‌بری را از انبوهی اطلاعات و معلومات کتاب‌ها برای فرد می‌سازد» (ج، ۳۹ساله، دبیری برق، سیم‌کشی و نظام مهندسی).

تبدیل‌پذیری اشکال سرمایه: بنا به اظهارات مصاحبه‌شوندگان، شغل دوم امکان تبدیل‌پذیری سرمایه فرهنگی (دانش تخصصی و مهارت‌های حرفه‌ای) را به سرمایه‌های اقتصادی و اجتماعی (گسترش میدان تعاملاتی) مهیا ساخته است. نقل‌قول زیر به‌وضوح این نکته را نشان دهد: «به تبع کسب درآمد بیشتر و کسب موفقیت‌های اقتصادی از حاشیه شهر به شهرک‌های برخوردار و مناسب برای زندگی رفتیم از شخصیت متکی و وابسته به دیگران به یک شخصیت متکی به خود تبدیل شده‌ایم و از تمامی امکانات امروزی و مطابق نیازهای روز هر خانواده استفاده می‌کنیم» (ص، ۴۵ساله، لیسانس علوم تجربی، بساز و بفروش). یکی دیگر از معلمان ابراز می‌دارد: بی‌توجهی جامعه به افراد دارای وضعیت مالی نامناسب، فشار بیشتر روحی به آنها وارد می‌کند. فامیل و آشنایان که در زمان تک‌شغلی ارتباط چندانی با ما نداشتند، بعد از بهبود وضع اقتصادی مان بیشتر از پیش، رفت و آمد می‌کنند و احترام ویژه‌ای هم برایمان قائل می‌شوند» (ه، ۳۸ساله، لیسانس حرفه‌وفن، اسباب‌بازی فروش). یکی دیگر از افراد نیز خاطرنشان می‌کند: «خیلی خوشحالم که کتاب‌های مورد علاقه و نشریات مختلف را هر زمان اراده کنم می‌خرم و ازش استفاده می‌کنیم، با اتکاء به درآمد شغل دومم می‌خواهم مرخصی بدون حقوق بگیرم و دکتری رشته خودم رو ادامه بدم. یا اینکه آرزوی مسافرت رفتنم برآورده شد، هیچی به اندازه مسافرت‌های زیاد انسان را آگاه نمی‌کند و با همین مسافرت ذهن انسان باز می‌شود و با اطلاعات و کسب تجربه می‌تواند به‌شیوه‌ای دیگر بیاندهد و کاستی‌های خود را جبران کند» (س، ۳۹ساله، فوق‌لیسانس جامعه‌شناسی، خشکبار فروش).

کارآفرینی و راهنمایی شغلی: از منظر مصاحبه‌شوندگان یکی از پیامدهای دوشغله بودن،

انجام خدمات مشاوره‌ای شغلی و کارآفرینی برای دانش‌آموزان است. آنها خاطرنشان می‌کنند به علت سختی شغل دوم با مواد درسی، دانش‌آموزان به آینده شغلی امیدوارتر و به تلاش مضاعف وادار شده‌اند. همان‌طور که یکی از هنرآموزان چنین می‌گوید: «در فعالیت‌های خارج از مدرسه پروژه‌های زیادی در دست اجرا دارم، اکثر دانش‌آموزان به‌عنوان کارآموز پیشم کار می‌کنند. زمانی که می‌بینند در یک کار ۴ یا ۵ روزه، بیشتر از سه میلیون تومان در آمد کسب می‌کنم ارتباط نزدیکی را باهام برقرار می‌کنند به این امید که بهشان کار بدم اما به آنها همیشه توصیه کرده‌ام که تنها راه موفقیت شما ادامه تحصیل در همین رشته است و خوشبختانه تعدادی از دانش‌آموزانم بعد از قبولی در دانشگاه با بهترین رتبه، الان در باراز کار ما شاء... خیلی بهتر از من پیشرفت کرده‌اند» (ج، ۳۹ساله، دبیر برق، سیم‌کشی و نظام مهندسی). فرد دیگری در تأیید بحث فوق چنین بیان می‌دارد: «جوانان ما بعد از حتی کارشناسی‌ارشد، انتظار دارند که یک میز و صندلی برایشان بگذارند، غافل از اینکه نباید منتظر دستگاه‌های مربوطه باشند، خودشان باید همت داشته باشند. بنده خوشحالم که توانسته‌ام از طریق شغل دومم برای بعضی از دانش‌آموزانم زمینه اشتغال را فراهم کنم و یا توانسته‌ام مشاوره مناسبی در جهت نزدیک‌تر کردن راه پر پیچ و خم کاریابی را به آنها ارائه دهم» (س، ۳۹ساله، فوق‌لیسانس جامعه‌شناسی، خشکبارفروش).

خدمات بخشی به محیط آموزشی: شغل دوم در کنار تعدیل نگرانی‌های معیشتی، آگاهی حرفه‌ای و تأثیرات ایجابی در آینده شغلی دانش‌آموزان، برای محیط آموزشی هم خالی از فایده نبوده است و اغلب به‌مثابه حلقه میانجی در تأمین نیازهای خدماتی و تجهیزاتی اداره و مدرسه سهیم بوده است. یکی از مصاحبه‌شوندگانی که فروشگاه لوازم فکری و سرگرمی دارد چنین اظهار می‌کند: «فعالیت من با فروشنده‌گی صرف فرق می‌کند درست است که هدفم کسب درآمد است اما به‌طور عمقی در استفاده بهینه از این لوازم مطالعه کرده، با اداره و والدین دانش‌آموزان همکاری کرده و به آنها مشاوره داده‌ام. بارها اتفاق افتاده که لوازمی را از جاهای دیگر خریداری می‌کنند قبل از خرید با من مشورت می‌کنند که کدام یک مفیدتر است و همچنین در خرید تجهیزات آزمایشگاهی با اداره همکاری کرده‌ام و خریدشان را خودم انجام داده‌ام» (ه، ۳۸ساله، لیسانس حرفه‌وفن، اسباب‌بازی فروش). فرد دیگری در همین زمینه می‌گوید: «از وقتی که خودرو خریدم نه تنها حتی یک روز در رفتن به کلاس تأخیر نداشتم بلکه بارها نقش راننده اداره و مدرسه را ایفا

کردم. دانش‌آموزی را که مریض می‌شود و نیاز به مرکز درمانی دارد به آنجا رساندم و یا در انتقال اوراق امتحانی از اداره به مدرسه سر وقت، کار دیگران را انجام داده‌ام» (ف، ۴۷ساله، فوق‌دیپلم آموزش ابتدایی، راننده تاکسی).

افت کیفیت آموزشی: دوشغله بودن به‌مثابه پدیده‌ای چندبُعدی در کنار پیامدهای مثبت، دارای اثرات منفی نیز هست. افت کیفیت آموزشی، مقوله‌ای محوری است که شامل زیرمقوله‌های تحلیل قوای جسمی و فکر، افت کیفیت تدریس، کاهش مهارت و خلاقیت و ضعف آگاهی و مطالعه می‌باشد. این چهار مقوله از پیامدهای منفی دوشغله بودن است. ابعاد آسیب‌زای دوشغله شدن، بیشتر در مشاغلی نمود پیدا می‌کند که ناهمسو با حرفه و تخصص معلمی است و عملاً این دسته از معلمان از اجرای تکالیف نقش بازمی‌مانند. یکی از افراد درگیر عنوان می‌کند: «وقتی به خانه برمی‌گردم اینقدر خسته‌ام که کسی جرأت نمی‌کند باهام صحبت کند چه برسد به اینکه با آرامش خاطر به فعالیت‌های مربوط به مدرسه بیندیشم» (ج، ۴۰ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، سوپرمارکت). معلمان دیگر در تأیید مسئله فوق چنین می‌گویند: «خستگی ما دوشغله‌ها برای دانش‌آموزان هم مضر است به‌راستی برخورد مناسبی با آنها نداریم حالا بماند که چیز جدیدی هم برای گفتن وجود ندارد چون نتوانستیم دنبالش برویم» (م، ۴۱ساله، لیسانس حرفه‌وفن، تصفیه نمک یددار). یکی دیگر از معلمان چنین اظهار می‌دارد: «پژوهش و تحقیقات یکی از ابزار اصلی هر معلمی برای پرورش و آموزش صحیح فرزندان جامعه است. از همکاران دوشغله شنیدم که ۵ سال است کتابی مطالعه نکرده‌اند» (ر، ۳۷ساله، لیسانس ریاضی، نمایندگی دستگاه تصفیه آب).

تعارض نقشی: برخی از معلمان به‌سبب ناهمسو بودن الزامات شغل دوم با رسالت آموزشی و تربیتی خود و واکنش منفی اطرافیان، احساس تعارض و فشار نقش می‌کنند. این دسته از معلمان به‌دلیل مشکلات هم‌نوایی و هم‌سویی با انجام یک یا چند نقش، که مستلزم رفتارهای متناقض یا متعارض است، دچار تعارض نقشی می‌شوند. یکی از آموزگاران که دارای بنگاه معاملات ملکی نیز است در این باره چنین می‌گوید: «کسی که در بنگاه معاملات کار می‌کند یا باید دروغ بگوید و یا متضرر شود. بعد از کار در چنین مکانی بود که از ارتکاب به چنین اعمالی از اقدام بیزار شدم و ارزش حقوق پاک و حلال معلمی را فهمیدم. ای کاش شرایطی داشتیم که هیچ معلمی دنبال کار دوم نبود و هیچ مشکل مادی نداشت تا این‌طوری دچار عذاب وجدان نشویم» (ج، ۴۰ساله، لیسانس

آموزش ابتدایی، معاملات ملکی). یکی دیگر از افراد نیز ضمن تأیید این موضوع می‌گوید: «قبول کردن هر فعالیتی، مسئولیتی را برای فرد ایجاد می‌کند. بعضی اوقات دست به‌انجام کارهایی می‌زنیم که احتمال زیادی دارد هم سرمایه‌مان را ببازیم و هم آبرو و حرمت‌مان را» (ف، ۴۸ ساله، فوق‌لیسانس جامعه‌شناسی، معاملات ملکی). در همین خصوص یکی دیگر از معلمان می‌گوید: «راستش ما خیلی وقت‌ها از خطوط قرمز مربوط به معلمی عبور می‌کنیم چون شغل دوم ایجاب می‌کند که با خصوصیات یک معلم نمی‌توان کار خود را مفید انجام داد... فرهنگ مربوط به شغل معلمی با فرهنگ شغل آزاد در تضاد است... میان الگوبودن برای دانش‌آموزان و رقابت برای سود بیشتر در بازار» (ا، ۴۱ ساله، فوق‌دیپلم آموزش ابتدایی، معاملات ملکی).

سرزنش شدن: مصاحبه‌شوندگان ضمن اذعان به اطمینان خاطر و آسایش نسبی، بر این باورند که دوشغله بودن آنها با نگاه‌های خیره و منفی همکاران و عامه جامعه همراه بوده و به‌نوعی مورد سرزنش و شماتت قرار گرفته‌اند. اظهارات معلمان در این باره شنیدنی است: «در جایگاهی دیگر که در شغلی ایفای نقش می‌کنیم متهم به حریص بودن می‌شویم و می‌گویند شما حقوق معلمی دارید، چرا سیر نمی‌شوید و این شغل‌تان را برای افراد بیکار رها نمی‌کنید» (ف، ۴۷ ساله، فوق‌دیپلم آموزش ابتدایی، راننده تاکسی). فرد دیگری چنین اظهار می‌دارد: «افراد فامیل بعضی مواقع که به‌علت مشغله کاری نمی‌توانم به دیدارشان بروم گله و شکایت می‌کنند که به‌خاطر پول آنها را فراموش کرده‌ام» (ج، ۴۰ ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، سوپرمارکت).

تضعیف روابط خانوادگی: پذیرش شغل دوم همواره با کاهش اوقات فراغت و مناسبات خانوادگی همراه بوده است و این امر تبعات اجتماعی و تربیتی ناخوشایندی نیز در پی داشته است. با کم‌رنگ شدن حضور در میان اعضای خانواده، مسئولیت همسران دوچندان شده است و این دسته از معلمان در تحقق آرمان‌های تربیتی و شکوفایی فرزندان بازمانده‌اند. در همین زمینه یکی از معلمان می‌گوید: «بزرگ کردن یک فرزند خیلی مشکل است چه برسد به دو یا سه تا، فرزندی که فرصت نداشته باشی در اغلب کارها از طریق دوستی و محبت به او نزدیک شوی و به‌جای پدر به دیگران و حتی دوستان بی‌تربیت پناه برد کاملاً مشخص است که آقا معلم نه‌تنها فرصتش را برای پرورش دانش‌آموزانش اختصاص نداده، بلکه آینده فرزندان خودش هم تباہ می‌شود» (ا، ۴۱ ساله، فوق‌دیپلم آموزش ابتدایی، معاملات ملکی). یکی دیگر از معلمان این تبعات را چنین خاطر‌نشان می‌سازد: «به‌علت

محدودیت زمانی، از رفتن به خانه خیلی از اقوام درجه دو و سه هم انصراف دادیم و واقعاً این کمبود را خودم احساس می‌کنم انگار یک چیز خیلی مهمی را از من گرفتن» (ح، ۴۶ساله، لیسانس آموزش ابتدایی، مدرس خصوصی).

### مقوله هسته: دوشغله‌بودن به‌مثابه توانمندساز و فشارآور

مقوله هسته این پژوهش با عنوان دوشغله بودن به‌مثابه توانمندساز و فشارآور بر اساس ۱۳ زیرمقوله شکل گرفته است. این مقوله به انتزاعی‌ترین نحو ممکن به پرسش‌های زمینه‌ای، تعاملی و پیامدی پاسخ می‌دهد و می‌توان مسیر روئیدن آن از دل داده‌های زمینه را از طریق رجوع به مقولات محوری پی گرفت. این مقوله دوجبهی ناظر به مسیری است که یک معلم برای رسیدن و تصمیم به دوشغله‌شدن تجربه می‌کند. با توجه به مفاهیم و مقوله‌های استنباط‌شده از یافته‌های تحقیق می‌توان اظهار داشت که دوشغله‌شدن برای افراد مورد مطالعه در این پژوهش در حکم پروژه‌ای است که با اتخاذ راهبردهای انطباقی و تعدیل‌کننده در جریان است تا بتوانند بخشی از موانع و مشکلات موجود بر سر ارائه و عرضه پایگاه اجتماعی خود را بردارند. نگاه به دوشغله‌شدن به‌مثابه پروژه، حاکی از آن است که این پدیده برای معلمان پیامدهای عدیده و بعضاً متناقضی به‌دنبال داشته است که می‌توان پیامدهای مذکور را در این چند مقوله دسته‌بندی نمود: ترمیم معیشتی، آرامش ذهنی، کارآمدشدن، تأیید و پذیرش، کارآفرینی و راهنمایی شغلی، خدمات‌دهی به محیط آموزشی، کاربردپذیری دانش، واقع‌بینی، تبدیل‌پذیری سرمایه‌ها. این پیامدها از نظر معلمان مثبت، کارکردی و تسهیل‌کننده تلقی می‌شود. در کنار این پیامدهای مثبت، پیامدهای ناخواسته‌ای نیز وجود دارد که از نقطه‌نظر معلمان مورد استقبال نبوده و تولید نگرانی و ناخرسندی کرده است که در این میان می‌توان به افت کیفیت آموزشی، ندامت، عدم رضایت شغلی، دگرگونی ارزش‌ها، سرزنش‌شدن، تعارض نقش، تضعیف روابط خانوادگی، ریسک‌پذیری شخصیتی و مالی اشاره نمود. به‌بیان دیگر، این موارد بر وجه فشارآور دوشغله بودن دلالت دارد. بنابراین از منظر معلمان مورد بررسی، دوشغله بودن به‌مثابه پدیده‌ای دوگانه درک، تفسیر و ارزیابی شده است که توانسته است از یک طرف معلمان را توانمند و بخشی از مسائل زندگی آنان را در ابعاد مختلف بهبود نسبی بخشد. حال آنکه از طرف دیگر، مستلزم پرداخت هزینه‌های آموزشی، اجتماعی و خانوادگی است که از دید معلمان به‌عنوان نتایج نامطلوب دوشغله بودن تلقی می‌شود.

## بحث و نتیجه گیری

با عنایت به مقوله‌هایی که در مدل شماره ۱ ارائه شده است، دوشغله بودن معلمان در شهر سنجندج تحت تأثیر مجموعه‌ای از شرایط خاص صورت گرفته است. این شرایط در سه دسته طبقه‌بندی شده‌اند که عبارت‌اند از: نیازهای برآورد نشده، فضای اجتماعی مخاطره‌آمیز/فرصت‌آفرین و تناقض پایگاهی (به‌مثابه شرایط علی)، مقایسه درون/برون سازمانی و محدودیت‌های سازمانی (به‌مثابه شرایط زمینه‌ای)، اصالت‌زدایی از جایگاه معلمی (به‌عنوان شرایط مداخله‌گر). شرایط مذکور به‌طور کلی و در امتداد با یکدیگر موجب شده‌اند پدیده‌ای به‌نام دوشغله‌شدن مورد توجه و استقبال معلمان واقع شود.

یافته‌های این مطالعه با شماری از مطالعات تجربی (افلاکی فرد، ۱۳۸۰؛ فروغ‌زاده، ۱۳۸۳؛ معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴؛ لهسایی‌زاده و دیگران، ۱۳۸۷ و علیزاده و رضایی، ۱۳۸۸) همسویی دارد. یافته‌های این دسته از مطالعات مؤید تضعیف منزلت اجتماعی معلمان و شکل‌گیری احساس محرومیت نسبی و نارضایتی شغلی در میان معلمان دارد. برخوردار نبودن معلمان از شرایط مادی و غیرمادی مناسب، سبب کاهش علاقه و دلبستگی به محیط کار و در نتیجه باعث بروز کم‌کاری، پرداختن به شغل دوم و در شدیدترین واکنش موجب ترک شغل معلمان باتجربه و با تحصیلات بالا می‌شود. با این وصف، شواهد میدانی مطالعه حاضر گویای آن است که معلمان در مواجهه با شرایط دشوار پیش‌رو، دچار انفعال و انزوای اجتماعی نشده‌اند و به شیوه‌های مختلفی تعامل و راهبردهای گوناگونی در برابر آن اختیار نموده‌اند؛ بدین معنا که معلمان ضمن تأکید بر اهمیت جایگاه و نقش معلمی و ثبات علاقه به حرفه معلمی، به متناسب‌سازی نقش‌ها پرداخته و حساسیت لازم را در گزینش شغل دوم از طریق انتخاب مشاغلی که بیشترین هم‌سوایی را با حرفه معلمی دارند اعمال نموده‌اند. بنابراین، انتخاب شغل دوم در نزد معلمان مورد بررسی منفعلانه و واکنشی نبوده و ماهیت بازاندیشانه داشته است. مصاحبه‌شوندگان در مواجهه با شرایط بستری با اتخاذ رویکرد هم‌نواسازی در وهله اول تلاش نموده‌اند تا مشاغلی را برگزینند که بیشترین هم‌سوایی با حرفه معلمی و رشته تحصیلی و تخصصی داشته باشد؛ نظیر فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و مهندسی شاغل در هنرستان‌ها و فارغ‌التحصیلان رشته‌های نظری و پایه که به تدریس خصوصی و کار در مدارس غیرانتفاعی مشغول هستند. دسته دوم، افرادی بودند که به‌دلیل دغدغه معلمی، به‌دنبال مشاغلی بودند که قرابت بیشتری با معلمی داشته باشد؛ نظیر کتاب‌فروشی و لوازم‌التحریری و دسته

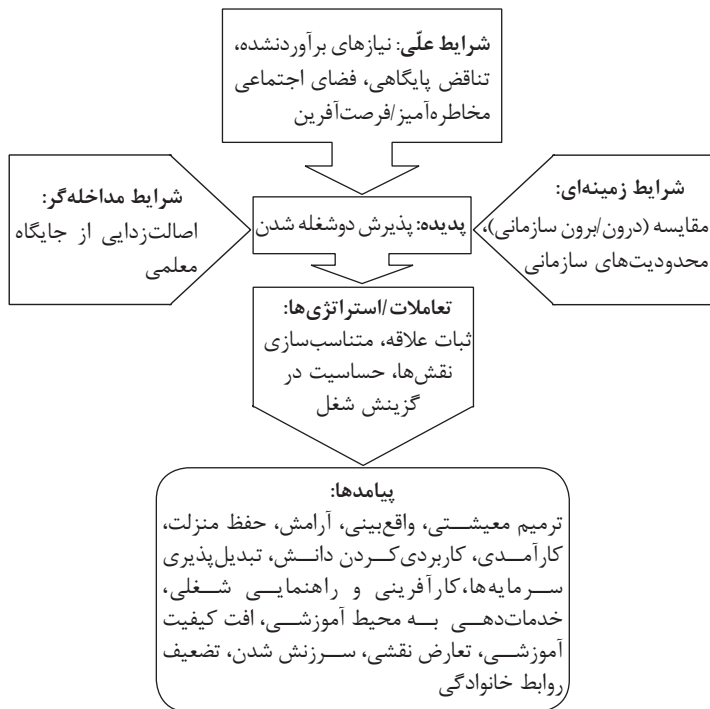


سوم، شامل افرادی بود که فاقد چنین دغدغه‌ای بوده و با لحاظ نمودن درآمد صرف به مشاغلی ناهمسو با حرفه معلمی و با منزلت‌های پایین و کاذب روی می‌آوردند؛ نظیر سمساری، دلالی، بنگاه‌داری، مسافرکشی و.... . ناگفته پیداست راهبردهای هم‌نواسازی و انطباقی شرایط شغلی جدید با حرفه قبلی، در مقام عمل اثرات و پیامدهای متفاوت و بعضاً متناقضی برای معلمان به‌دنبال داشته است. این پیامدها برای دسته دوم و سوم معلمان و به‌ویژه معلمان دسته سوم (مشاغل ناهمسو با حرفه معلمی) اثرات آسیب‌زای بیشتری به‌دنبال داشته است.

شغل دوم برای معلمان سندنجدی و از دید آنها پیامدها و نتایجی برای زندگی آنها به‌دنبال داشته است که می‌توان در چند مقوله دسته‌بندی کرد: ترمیم معیشتی در حوزه اقتصادی، تبدیل‌پذیری سرمایه‌ها و ترمیم منزلت و جایگاه در حوزه اجتماعی، کارآفرینی و راهنمایی شغلی، خدمات‌دهی به محیط آموزشی، کارآمدی، کاربردپذیری دانش و به‌روز شدن در حوزه آموزشی - به‌ویژه در مشاغل همسو با حرفه معلمی -، واقع‌بینی و آرامش در حوزه فردی. این پیامدها از منظر معلمان مثبت و کارکردی و توانمندساز تلقی می‌شود. در کنار این پیامدهای مثبت، یک‌سری پیامدهای ناخواسته وجود دارد که ماهیت آسیب‌زا و فرساینده‌ای برای معلمان داشته است. از این نظر در حوزه منزلتی، خویشاوندی و خانوادگی، اعتقادی و آموزشی، دوشغله بودن پیامدهایی در پی داشته است که از منظر معلمان - به‌ویژه در مشاغل ناهمسو با حرفه معلمی - نامطلوب و نگران‌کننده تلقی می‌شود. دوشغله شدن برخی از ابعاد این حوزه‌ها را تغییر داده است. روابط خویشاوندی و خانوادگی را سست و کمرنگ نموده است، آمریت نهادین و نمادین آنها را در محیط خانواده و مدرسه تضعیف نموده است. نظام ارزشی را متزلزل و آنها را با فشار و تعارض نقش و فرسایش روانی مواجه ساخته است. به‌عبارت دیگر، به یک اهرم فشار تبدیل شده است و افت کیفیت آموزشی و هدر رفت هزینه‌های مدیریت نشده نظام آموزشی و ثروت ملی را به‌دنبال داشته است. لذا معلمان دوشغله با درک جنبه‌ها و دستاوردهای مثبت شغل دوم، آن بخش از پیامدهایی را که باعث به‌چالش کشیده شدن جایگاه حرفه‌ای و آرمان‌های تربیتی شده‌اند مورد تأمل و واکاوی قرار داده و خواهان تعدیل آن بوده‌اند.

مصاحبه‌های میدانی نشان داد که اکثریت قریب به‌اتفاق معلمان اگر چه در آغاز با علاقه شغل معلمی را اختیار و نسبت به آن دلبستگی داشته‌اند، اما پس از چندی به‌دلیل کمی حقوق و امکانات رفاهی و احساس بی‌عدالتی در محیط کار، سطح زندگی خود را نامطلوب

یافته و اعتبار و منزلت اجتماعی خود را نیز در خطر دیده‌اند. نارضایتی و کاهش منزلت اجتماعی و روی آوردن معلمان به شغل دوم، کارآمدی نظام تعلیم و تربیت برای پرورش نسل آینده و تأثیرات الگویی معلمان برای دانش‌آموزان را با دشواری‌های جدی مواجه نموده است. بدیهی است که باید ابعاد و تبعات دوشغله بودن معلمان را در ارتباطی پیچیده از عناصر در نظر گرفت، آنگاه می‌توان به درکی نسبتاً جامع از کاستی‌ها و ضعف‌های ساختاری نظام آموزشی دست یافت. کاربردی کردن دانش و اجرای عملی آن در قالب شغل دوم، خود بر نظری بودن نظام آموزشی و غیاب پژوهش و دانش کاربردی دلالت دارد. در پایان لازم است به این نکته اشاره شود که برای حفظ ماندگاری معلمان در سطحی متعادل، باید راهکارهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت سنجیده‌ای را صورت‌بندی نمود که در حفظ و ارتقای سرمایه‌های نمادین، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی معلمان کارایی داشته باشد؛ مواردی که مورد توجه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش هم قرار گرفته است.



مدل شماره ۱: مدل نهایی نظریه مبنایی درک دوشغله‌بودن معلمان به‌منابه توانمندساز و فشارآور

## منابع

۱. استراس، انسلم و جولیت کوربین. (۱۳۸۵). اصول روش کیفی (نظریه مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها). بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲. افلاکی فرد، حسین. (۱۳۸۰). بررسی منزلت اجتماعی معلم در نظام تعلیم و تربیت اسلامی از آرمان تا واقعیت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
۳. پوراشرف، یاسان‌الله و زینب طولابی. (۱۳۸۸). رویکرد کیفی به عوامل مؤثر بر میل ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام). فصلنامه تعلیم و تربیت. سال بیست و پنجم. شماره ۲. (پیاپی ۹۸).
۴. حمیدی شریف، و داد. (۱۳۸۲). معلم؛ ماه آخر. ماهنامه گزارش. اردیبهشت ماه. شماره ۱۴۶.
۵. ساروخانی، باقر. (۱۳۷۵). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. جلد دوم. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۶. سحرخیز تشریق، ابراهیم. (۱۳۷۹). بررسی راه‌های افزایش پایگاه و منزلت اجتماعی معلمان از دیدگاه رؤسای ادارات و مدیران دبیرستان‌های استان همدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی اصفهان.
۷. شارع‌پور، محمود. (۱۳۸۸). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: سمت.
۸. شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش.
۹. عبداللهی، محمد و ابراهیم میرزایی. (۱۳۸۸). بررسی کنش تطابقی جوانان با محیط سیاسی - اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه راهبرد. شماره ۵۳. سال هجدهم.
۱۰. عزیزاده، ابراهیم و علی محمد رضایی. (۱۳۸۸). بررسی منزلت اجتماعی حرفه معلمی و تغییرات آن در طول سه دهه گذشته. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. شماره ۲۹. سال هشتم. بهار ۱۳۸۸.
۱۱. فروغ‌زاده، سیمین. (۱۳۸۳). بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی؛ مطالعه موردی شهر زاهدان. دوفصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۴. سال اول.
۱۲. فلیک، اووه. (۱۳۸۸). درآمدی بر تحقیق کیفی. هادی جلیلی. تهران: نی.
۱۳. گر، تد رابرت. (۱۳۷۹). چرا انسان‌ها شورش می‌کنند؟. علی مرشدی‌زاد. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۱۴. لهسایی‌زاده، عبدالعلی؛ محمدجواد زاهدی و حیدررضا نوروزی قطب‌آبادی. (۱۳۸۷). بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان فوق‌لیسانس و بالاتر از آموزش و پرورش شهر شیراز. مجله علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز. شماره اول. (پیاپی ۵۴).
۱۵. متین، نعمت‌الله. (۱۳۷۹). بررسی میزان استفاده از یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده در آموزش و پرورش. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۱۶. میچل، ترنس. آر. (۱۳۷۳). مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی. حسین شکرکن. تهران: رشد.
۱۷. محمدی، علیرضا. (۱۳۸۷). ارزشیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی در آموزش و پرورش ایران و

مشکلات آن. فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۹۴.

۱۸. معیدفر، سعید و قربانعلی ذهانی. (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر شیراز). *مجله جامعه‌شناسی ایران*. دوره ششم. شماره ۱.
۱۹. ملکی، حسین. (۱۳۸۹). سنجش منزلت شغلی معلمان در مقایسه با گروه‌های شغلی جامعه. *مجله راستان*. شماره ۵.
۲۰. مورهد، گریفین. (۱۳۷۴). *رفتار سازمانی*. مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
۲۱. نویدی، احد و محمود برزگر. (۱۳۸۲). راه‌های ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان. *فصلنامه تعلیم و تربیت*. شماره ۲. پیاپی ۷۴. سال نوزدهم.
۲۲. نصیری‌پور، امیراشکان؛ سارا آقابابا و نسیم نبی‌پور. (۱۳۹۱). دوشغله بودن کارکنان بخش سلامت: چالشی فراروی نظام سلامت. *مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران*. دوره ۳۰. شماره ۳.