

اصلاح نظام آموزشی، ضرورت اهمیت و ابعاد و جنبه های آن خنک بسیار گفته شده است. این مهم از جهات مختلف مورد توجه بوده است. از محتوای کتاب های درسی و روش های آموزشی گرفته تا گرایش معلمان و یا حتی معماری و

و ابتدایاست و کند و تا کارآمد عمل می کند. افراد باید به غایت پیچیده، زیبرک و هوشرای باشند. این مهم است که صلاحیت و شایستگی شما چگونه است؟ چقدر مسؤو لانه عمل می کنید، چقدر دقیق به ضوابط هستید، آنچه مهم است صورتی است

سازوکارهای دفاعی آشنایی هستند که به محیط های کار به راحتی به چشم می آیند. کارکنان و معلمان پیش از آنکه درصدد بهبود کیفیت کار خود باشند باید به بقا و استحکام موقعیت خود از طریق جلب رضایت مدیران و رفتارهای پیچیده دیگر بیندیشند.

شخصیتی، نبود مشارکت واقعی، فقر بینشی، ایستایی تفکر و نگرش مانع از پیشبرد واقعی و وقوع تحولی عمیق است. نگاه کنید به رفتارهای شغلی مدیران مدارس (دولتی یا غیرانتفاعی) آنها زیاد می کنند. همواره با اعتراض خانواده روبه رویند و... اما



مجید ماوندی

اشاره افراد از حیات سازمانی انتظارات مختلفی دارند یکی از آنها امنیت است. امنیت یعنی اطمینان به اینکه شرایط قابل پیش بینی است، مخاطره آلود نیست و روند امور بر اساس قواعد قابل قبول جریان دارد اثرات منفی عدم امنیت شغلی در واحدهای آموزشی، مخرب تر از سایر اثرات نظام اداری است، چرا که اثر مستقیمی بر مقوله «آموزش» و «پروش» که موضوع اصلی نظام آموزشی است دارد. این نوشته به بررسی این اثرات مخرب می پردازد.

رنگ فضاهای آموزشی، اما به نظر می رسد اهمیت محیط و روابط کار در واحدهای آموزشی و تأثیر آن در بازده و همواره مغفول مانده است.

واحدهای آموزشی از دیستان گرفته تا دانشگاه، به صرف نظر از کارکردهای آموزشی خود، واحدهای اداری و محیط های کار نیز محسوب می شوند. با چون دیگر محیط های کار در ایران با عوامل تهدیدکننده، و بازدارنده و مخرب مواجه اند و مطالعات آسیب شناسی، توجه و بازسازی نیازمندند. به عبارتی دیگر

جابه جایی در هم قدرت سازمانی، بر مبنای کارنر فضایی از شایستگی صورت نمی گیرد. لذا افراد بیش از آن که سعی کنند خوب کار کنند، باید تلاش کنند تا خوب به نظر برسند

تمام آن هزار و یک بیماری که در یک سازمان اداری بر یک دیده می شود، در یک واحد آموزشی کوچک، یک مدرسه و یا حتی یک دانشگاه نیز به چشم می آید. ضعف مدیریت، فقر روابط انسانی، عدم مشارکت نظامدار کارکنان در فرآیند تصمیم گیری، نقش تعیین کننده روابط غیررسمی، بلندی، رات خوری و... می توان با چشم بررسی و معلوم کرد. در این نوع محیط های کاری مشاهده کردیم آنچه به عنوان نظام اداری آن یاد می شود، با یک سیستم، یک فعالیت سازمان یافته معطوف به هدف، از آن نوع که در کتاب های دانشگاهی آمده و در کلاس آموزش می شود و نیز از نمونه های مشابه در دنیای توسعه یافته به کلی فاصله دارد. در چنین وضعی ضوابط و قوانین رسمی کاردهای واقعی ندارند و حتی در بسیاری موارد کارساز و مطبوع کار نیستند. افراد در به سطحی می رسند که باشند به تدریج روابط بیندیک و روابط بسیار مهم، ضوابط و دستورالعمل ها را در بسیاری از موارد می توان و یا حتی باید تغییر داد و یا نادیده گرفت. روابط غیررسمی به مراتب مؤثرتر و تعیین کننده تر است و در نتیجه درست جای که سیستم بسیار ساده

که بالایا به از شما دارند و اینکه چقدر در رابطه های اجتماعی محیط کار موفق هستید، میزان بهره مندی از امتیازات، امکانات، ارتقا و ترفیع گاه بیش از آنکه مبتنی بر ضوابط و مطابق اصول باشد، تابع روابط و کارآمدی فرد در این زمینه هاست. انتصاب، جابه جایی در هم قدرت امتیازها، مبنای ارزشیابی از شایستگی صورت نمی گیرد. لذا فرآیند بیش از آنکه سعی کنند خوب کار کنند، باید تلاش کنند تا خوب به نظر برسند. و به این ترتیب افراد باید پیوسته

جابه جایی در هم قدرت سازمانی، بر مبنای کارنر فضایی از شایستگی صورت نمی گیرد. لذا افراد بیش از آن که سعی کنند خوب کار کنند، باید تلاش کنند تا خوب به نظر برسند

بخشی از توان خود را صرف شناسایی تضادهای موجود، دسته بندی های، بازدارنده و تهدید کننده و ویژگی های شخصیتی همکاران و مدیران کنند تا بتوانند از رفتارنگار و مخاطره آمیز زندگی شغلی به سلامت عبور نمایند. محیط و شرایط کار که کارکنان معلمان... می آموزند که سر در لاک خود داشته باشند، آسته بیداده، آسته برودند، کمتر انتقاد کنند، و رنگ های تفریح و استراحت را به گفتن لطیفه و جدول فواید بگذرانند. غیر این صورت با وجود همواره ماندن یک سیاستمدار پیچیده و مخاطاف

عمل کنند تا از گردن زمانه در امان بمانند، پرونده های مخدوشش ارای می شود بهی مهربی قرار نگیرند. با باید تودین سرکش های خود را بپارزدند. کافی است به خاطرات خود رجوع کنید، یا تا ماملی بیشتر جو سازمانی و روابط اجتماعی بیشتر کار را مرور نمایند. بی تردید شواهد متعددی خواهید یافت. کم استبداد معلمان، مدیران و سیستم های کار و موقعیت خود را از دست می دهند. این پدیده در مدارس غیرانتفاعی بدو می کند و در مدارس و مراکز دولتی بهر لطافت الحیل دیگر صورت می گیرد. نجوا، شایعه، شخشیات ای متزلزل، تحریب دیگران بسرای کینه ها، خوسود، بیمارگونه، محسودودهیاتی

نوع مسدودل تبیینی را تبیین موقعیتی (Situational) و گرایشی (Dispositional) نامگذاری کرده است. اصلاح موقعیتی به عوامل بیرونی محیطی، خود کار و ماهیت شغلی اشاره دارد و اصلاح گرایشی ناظر به نیازها، انتظارات، نگرش ها و ارزش هاست. نگرش کلی فرد نسبت به شغل و سازمان نتیجه مجموعه رضامندی ها و نارضای های است که فرد در ابعاد شغلی اش احساس می کند.

رغامتند خودبه خود ما را به نیازها معطوف می کند. همه نظریات رضایت شغلی نیز به نحوی به نیازها اشاره دارند. نظریه اختلاقی به تفاوت سطح نیازها و پاداش ها توجه دارد و نظریه نیاز رضامندی را تابعی از میزان کاروری و ارضای نیازهای فرد می داند.

کلندل (McClelland) سه نیاز اساسی را برمی شمرد، نیاز به ایستکی، نیاز به پیشرفت و موفقیت و نیاز به قدرت که همواره یکی از آنها غالب است. سازمان می تواند با تشخیص درستی نیازها و تفاوت های فردی، فرآیندهای انتخاب و جایگزینی را بهبود بخشد و با تأمین رضایت بیشتر، عملکرد بهتری را موجب شود.

نگاه کنید به معلمان و کارکنان مدارس غیرانتفاعی که گاه در نیمه سال تحصیلی و یا انتهای هر سال کار خود را تنها بر مبنای قضاوت و سبیه فرد مدبر از دست می دهند

اما در این میان روشناسان سازمانی نیازهای افراد را به عنوان مازلو (Maslow) را در مطالعه رضایت شغلی کاربردی پذیر می دانند. مازلو در مدل نظری خود سلسله مراتبی از نیازها را ارائه کرده است. در قاعده هرم نیازهای فیزیولوژیک و پس از آن نیاز به ایمنی، نیاز به تعلق، نیاز به احترام و سپس در انتها نیاز به خودشکوفایی، دانشند و زیبایی یایی هم قرار گرفته اند. نیازهای افراد برای رفتارهای مختلف، کار و تحصیل و تدریس، ریشه در این نیازها دارند. به ادعای مازلو تنها وقتی نیازهای

اساسی تر به طور نسبی برآورده شود، نیازهای بالاتر (نیازهای وجودی) متبای رفتار قرار می گیرند. تحلیل رفتارهای شغلی محیط کار نشان می دهد که نیاز به امنیت (کسب اطمینان از موفقیت، انتخاب از سوئط و بدبیتی و تأمین کننده ای دور از مخاطره) انگیزه بهائی بخش زیادی از رفتارهای افراد در محیط شغلی است. این دور از ذهن نیست، برای جماعتی که احساس ناامنی را به عنوان یک و دویه تاریخی با میراث پدری همرا دارد، برای جماعتی که همواره تحت سایه تهدید زیسته و گردش زمانه برایش چرخه تولید و حش و اضطراب و بی ثباتی بوده و آموخته که چگونه بر طاب نامتعادل زندگی روزمره حفظ تعادل کنند. امنیت نیازی جدی و اساسی است. این درحالی است که هر روز در حوزه زندگی حرفه ای و شغلی عوامل بروز می کنند که این نگرانی های مزمن و دواپس های همیشگی، دامن می زنند و رفتارهای پیچیده، دورویی، ریا، جالیوسی، بلندبازی و... را ایجاد می کنند.

نگاه کنید به معملانی که به اعتبار نقل دراز یا ناقص تا نوازی عدم نقل دراز مغرض در معرض تهدید قرار می گیرند و مورد تهمت و سوءظن واقع می شوند، پیوسته مجبورند حتی در حله بندی های خود در کلاس درس نیز محتاط باشند.

نگاه کنید به گفت و گوها و کنایه گویی های دفتر معلمان که گاه با ورود فردی متوقف می شود و خوسودسوزی مغرقت برآورده شده معملی را در گاه سکوت و انفعال و احراز معملی از ابراز عقیده و بیان نظر ات خود.

نگاه کنید به معلمان و کارکنان مدارس غیرانتفاعی که گاه در نیمه سال تحصیلی و یا انتهای هر سال کار خود در انتها بهر قضاوت و سبیه فرد مدبر که گاه مبتای علمی و معینی نیز ندارد، از دست می دهند.

نگاه کنید به تغییرات دائمی و جابه جایی مدیران و کارکنان و مدیریت های گاه و بی دوام و شخشیات ای کارآمدی که محکوم به گوشه نشینی و انزوا شده اند.

در انتها یادآور می شوم، محتاج آموزش نشی از هر چیز محتاج اصلاح ساختاری است. مشکلات معیشتی که اساسی برای پیشبرد اغراض سیاسی گروه های نوظهور قرار گرفته، به رقم بدست نباید. اصلی ترین مسأله فرهنگیان نباید شایسته سازی، بهبود شرایط کار، رعایت حقوق کارکنان، همای مدیران، اخراج، محروم کردن از مدرک تدریس... و بخشی از اساسی ترین مسائل صنفی است که تحت الشعاع مسائل معیشتی، مورد غفلت قرار گرفته است. بهسازی شرایط و محیط کار آموزشی و اصلاح ساختار معملی، بهیادبخشی از اصول ترین نیازهای زحمتکشان فرهنگیان، چیزی که اینک باید بیشتر به آن پرداخت.

منابع: ۱. امین الله، نظرات تازه انگیزشی و رفوذ کارکنان در مدیریت، شماره سوم، بهار ۱۳۴۷ ۲. کسرم، ک. ابراهام، روشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه سیدحسین شکرشکر، ۱۳۷۰ ۳. مزلو، ابراهام، انگیزش و شخصیت، ترجمه احمدرضائی مشهد انتشارات آستان قدس، ۱۳۴۷ ۴. مچیلر، ترنس، مردم در سازمان، با دکتر حسن شکرشکر، تهران انتشارات رشد، ۱۳۷۲