

Journal of Research in Educational Systems

Volume 18, Issue 67, 2024
Pp. 59-72

Print ISSN: 2383-1324
Online ISSN: 2783-2341

Homepage: www.jiera.ir

Article Info:

Article Type:

Research Article

Article history:

Received October 10, 2024

Received in revised form

December 08, 2024

Accepted December 21, 2024

Published Online December
05, 2024

Keywords:

job prestige ,
teaching profession ,
teaching ,
interpretive structural modeling

A Structural-Interpretive Model to Improve Teachers' Job Prestige

Sirus Mansoori^{1✉} , Mohsen Hajitabar Firouzjaee² , and Meimanat
Abedini Baltork³ 

1. *Corresponding author*, Department of Education, Faculty of Humanities, Arak University, Arak, Iran. E-mail: Smansoori06@gmail.com
2. Department of Education, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. E-mail: M.hajitabar@umz.ac.ir
3. Department of Education, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. E-mail: abedini.gilan@gmail.com

ABSTRACT

Objective: The aim of the current research was to present a structural-interpretive model in order to promote the professional job prestige of teachers.

Method: The research method was descriptive-survey for modeling. The statistical population of the present study were experts familiar with the field of educational sciences and social sciences, and 31 of them were selected as a sample by purposive sampling. First, by reviewing the research literature, the factors affecting the credibility of the teaching profession were extracted and based on the opinion of experts, 9 factors were identified as the final factors, then in order to determine the cause and effect of the factors, they were extracted from a researcher-made questionnaire that The basis of interpretative structural modeling was designed and used. In order to analyze the interpretive structural modeling approach and provide a model of factors affecting the job prestige of the teaching profession, interpretive structural modeling technique and Micmac software were used.

Results: The findings of the research showed that among these nine identified factors, two factors of salary and job benefits and the social position of the teaching profession in the society were placed as the most basic factors in the third level of the model. Also, the organizational credibility and acceptability and socio-cultural activism of teachers in the society were placed on the second level as two other infrastructure factors, which are based on four factors: the level of specialization of the teaching profession, the level of social trust of citizens towards the teacher, the image and prestige of the job. Teaching, participation in policy-making and formulation of educational programs, facilities and opportunities for professional growth and promotion have an impact. Also, the output of Micmac model shows that all job prestige factors have a high effect and reaction on each other.

Conclusions: By determining the levels and importance of each of the factors affecting the professional status of teachers, it is possible to prioritize the promotion of teachers' professional status.

Cite this article: Mansoori, S., Hajitabar Firouzjaee, M., & Abedini Baltork, M. (2024). A Structural-Interpretive Model to Improve Teachers' Job Prestige. *Journal of Research in Educational Systems*, 18(67), 59-72. <http://doi.org/10.22034/JIERA.2025.485644.3264>



© The Author(s)

Publisher: Iranian Educational Research Association

DOI: <http://doi.org/10.22034/JIERA.2025.485644.3264>

Introduction

The status of professional job status of teaching has been investigated in numerous researches of the last two decades. There seems to be a growing feeling in the United States that teachers do not have enough support from policymakers and the general public to fulfill the complex and challenging responsibility of educating future citizens. This trend is actually global because many countries have implemented various reforms with the aim of improving the quality of teachers, including teacher training reforms and the issuance of teacher professional qualification certificates to evaluation procedures and teachers' salaries and benefits. Scholars have argued that many of these policies were created on the assumption that teachers are the primary determinants of student learning performance, and that retaining teachers and teacher education institutions improves the quality of teaching and student learning. In this climate of global politics, it is not surprising that a recent OECD report shows that teachers in many countries feel strongly undervalued. Based on this, the current research aims to study the factors affecting the job credibility of the teaching profession with the structural-interpretive modeling approach.

Method

The current research was a qualitative study, and in terms of methodology, it is a case study for the purpose of modeling. The participants included faculty members of educational sciences and sociology and education managers of Mazandaran province, from among whom 31 people were selected purposefully from the type of desirable cases. The sampling of desirable cases is considered one of the purposeful samplings and is used when the researcher is looking for the most desirable sample to collect information. The criterion for selecting the participants was experts familiar with the activities of educational planning and sociology of education. The research tool was self-interactive researcher-made questionnaire which was developed through research literature. In the current research, the Interpretive Structural Modeling (ISM)

approach has been used to analyze and present a model of the factors affecting the job credibility of the teaching profession. The different steps of ISM are as follows: the first step is the formation of the structural self-interaction matrix (SSIM); the identified factors enter the structural self-interaction matrix. In this matrix, if the element of row i leads to column j , the letter V is placed. In this research, several experts were used to fill out the questionnaires to form a structural self-interaction matrix using the mode method based on the maximum frequency in each category. In the second step, the formation of the initial access matrix (RM); This matrix is formed by changing the symbols of SSIM matrix relations to zero and one, so that instead of $(i,j=1, j,i=0) V$ and instead of $(i,j=0, j,i=1) A$; and instead of X ; $(i,j,j,i=1)$ and O $(i,j,j,i=0)$ is placed. In the ominous step, the formation of the final achievement matrix; after the initial acquisition matrix is obtained, its internal consistency should be established. For example, if factor 1 leads to factor 2 and factor 2 leads to factor 3, then factor 1 should also lead to factor 3, and if this condition was not established in the achievement matrix, the matrix should be modified and the relationships that were missed be replaced in the fourth step, determining the level and priority of the variables. In the fifth step, drawing the interpretive structural model; Based on the determined levels and the final achievement matrix, the model is drawn, and in the sixth step, the analysis of influence-dependency power and finally presenting a mix-and-match diagram to determine the effect and influence of the variables on each other.

Results

The findings of the research showed that among these nine identified factors, two factors of salary and job benefits and the social position of the teaching profession in the society were placed as the most basic factors in the third level of the model. Also, the organizational credibility and acceptability and socio-cultural activism of teachers in the society were placed on the second level as two other infrastructure factors, which are based on four factors: the level of

specialization of the teaching profession, the level of social trust of citizens towards the teacher, the image and prestige of the job. Teaching, participation in policy-making and formulation of educational programs, facilities and opportunities for professional growth and promotion have an impact. Also, the output of Micmac's model showed that all job credit factors have a high effect and reaction on each other.

Conclusions

The results of the research showed that the social position of the teaching profession as well as the salary and job benefits play a role as the two main factors and the most basic factors affecting the career advancement of teachers. The results of the research or research conducted on the strong role of salary and job benefits on job prestige are consistent. In explaining this result, it can be said that job salaries and benefits are mainly given based on the image of expertise, professionalism, uniqueness and importance of a job, therefore, with the increase of job salaries and benefits, the credibility of the job and the organization also increases. Specialized and professional jobs such as medicine, judging, and lawyering, which are considered more specialized, have always had higher salaries and benefits. This shows that high job salaries and benefits create an image that the desired job has a higher value and prestige in the society. Also, the results showed that the social position of the teaching profession is one of the most effective factors on the professional dignity of teachers. In the explanation of this finding, it can be said that the position and brand of jobs in the society can provide valuable training and career confidence. For this reason, the society's image of the job in question has been considered one of the main factors in most job classification based on job credit, and this is probably why some comparative researches between jobs in different countries have drawn different results. and the prestige level of the teaching profession is higher in some countries than in other countries. This issue can be related to the cultural and social attitude of the communities towards jobs as well as the economic status of the communities, which is an important image

of the perception of jobs based on their income. Therefore, to the extent that the social view towards the teaching profession is positive, the teaching job is more prestigious.

Also, the results of the extracted model showed that the organizational credibility as well as the level of teachers' activism in the society is on the second level and the substructure of the model, which affects most of the factors. The results of this part of the research are in line with the conducted research. In explaining this finding, it can be said that the credibility of the organization can guarantee the credibility of its internal jobs, and the lack of credibility and the position of the organization also determines the credibility of its internal jobs. For this reason, various organizations from economic, social and cultural perspectives are trying to create a positive image in the society. The position and credibility of an organization can lead to receiving funds, attracting more capable forces and creating channels for communication and support of social institutions and people. With this premise, most organizations try to maintain their relationship with social institutions and the masses and consider their missions as important. The credibility and image of the organization helps to implement ambitious plans and make fundamental changes. These factors have an effect on other important variables such as the specialization of the teaching profession, people's trust in teachers, the provision of space for teachers' professional growth, the possibility of teachers' participation in policy making, and finally the image of the teaching profession.

Author Contributions

For research The first author designed the research framework, collected data, and drafted the article. The second author extracted indicators from the research literature and revised the final report of the article. The third author analyzed the data.

Data Availability Statement

Not applicable

Ethical Considerations

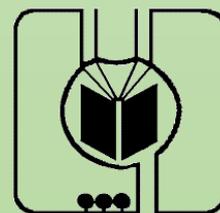
The ethical considerations required in educational research have been observed in this study.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

“The authors declare no conflict of interest.”



پژوهش در

نظام‌های آموزشی

دوره ۱۸، شماره ۶۷، ۱۴۰۳
ص ۷۲-۵۹

شاپا (چاپی): ۲۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

Homepage: www.jiera.ir

درباره مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۰۵

واژه‌های کلیدی:

منزلت شغلی

حرفه‌ی معلمی

تدریس

اعتبار شغلی

مدل‌سازی ساختاری تفسیری

مدل ساختاری - تفسیری جهت ارتقای اعتبار شغلی معلمان

سیروس منصورى^۱، محسن حاجى تبار فيروزجائى^۲، و ميمنت عابدینی بلترک^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران. رایانامه: Smansoori06@gmail.com

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. رایانامه: M.hajitabar@umz.ac.ir

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. رایانامه: abedini.gilan@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش، ارائه یک مدل ساختاری - تفسیری به منظور ارتقای اعتبار شغلی حرفه معلمی بود.

روش: روش پژوهش، مطالعه موردی از نوع مدل‌سازی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، خبرگان حوزه علوم تربیتی و علوم اجتماعی و مدیران آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۴۰۲ بودند که ۳۱ نفر از بین آنها به‌عنوان نمونه و به‌شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابتدا با بررسی ادبیات پژوهش، عوامل مؤثر بر اعتبار حرفه معلمی، استخراج و براساس نظر خبرگان ۹ عامل به‌عنوان عوامل نهایی شناسایی شدند، سپس به‌منظور مشخص کردن تأثیر علت و معلولی عوامل مستخرج، از پرسشنامه محقق-ساخته‌ای که بر اساس مدل‌سازی ساختاری تفسیری طراحی شده بود، استفاده گردید. به‌منظور تحلیل داده‌ها رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری و ارائه مدل عوامل مؤثر بر اعتبار شغلی حرفه معلمی از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری و نرم افزار Micmac استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان دادند از بین این ۹ عامل شناسایی‌شده، دو عامل حقوق و مزایای شغلی و جایگاه اجتماعی حرفه معلمی در جامعه به‌عنوان زیربنایی‌ترین عوامل در سطح سوم مدل قرار گرفتند. همچنین اعتبار و مقبولیت سازمانی و کنشگری اجتماعی - فرهنگی معلمان در جامعه به‌عنوان دو عامل زیربنایی دیگر در سطح دوم قرار گرفتند که بر چهار عامل میزان تخصصی‌بودن حرفه معلمی، میزان اعتماد اجتماعی شهروندان به معلم، وجهه و اعتبار شغل معلمی، مشارکت در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های آموزشی، امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند. همچنین خروجی مدل Micmac نشان می‌دهد که همه عوامل‌های اعتبار شغلی بر همدیگر کنش و واکنش بالایی دارند.

نتیجه‌گیری: از آنجایی که دو عامل حقوق و مزایا به‌عنوان زیربنایی‌ترین عامل اعتبار شغلی تأیید شد، سیاست‌گذاران نظام آموزشی با بهبود معیشت و حقوق و مزایای حرفه تدریس می‌توانند اعتبار شغلی حرفه معلمی را بهبود بخشند.

استناد به این مقاله: منصورى، سیروس، حاجى تبار فيروزجائى، محسن، و عابدینی بلترک، سیروس. (۱۴۰۳). مدل ساختاری - تفسیری جهت

ارتقای اعتبار شغلی معلمان. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۸ (۶۷)، ۷۲-۵۹.

<http://doi.org/10.22034/JIERA.2025.485644.3264>

ناشر: انجمن پژوهش‌های آموزشی ایران

© نویسندگان



مقدمه

یکی از جنبه‌های مهم زندگی فرد، اعتباری است که به شغل افراد اعطاء می‌شود (Sezer et al., 2024). به همین دلیل در جوامع مدرن، شغل و موقعیت شغلی یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های اعتبار فرد به حساب می‌آید (De Vries et al., 2024) و در نتیجه شغل یک فرد یکی از اولین مواردی است که در زمان تعامل با افراد به آن آگاه می‌شویم (Kandiko Howson & Kingsbury, 2025). به همین دلیل در حوزه آموزشی، وضعیت منزلت شغلی^۱ حرفه^۱ تدریس در تحقیقات متعدد دو دهه گذشته مورد بررسی قرار گرفته است (Akiba et al, 2023; kraft & Lyon, 2024; Balala, 2024). به نظر می‌رسد در ایالات متحده این احساس تقویت شده است که معلمان به اندازه کافی از حمایت سیاست‌گذاران و عموم مردم برای انجام مسئولیت پیچیده و چالش‌برانگیز آموزش شهروندان آینده برخوردار نیستند (Ingersoll & Collins, 2017; Rentner et al, 2016). این روند در واقع جهانی است زیرا بسیاری از کشورها اصلاحات مختلف را با هدف بهبود کیفیت معلم از جمله اصلاحات تربیت معلم و صدور مدارک صلاحیت حرفه‌ای معلمان گرفته تا رویه‌های ارزیابی و حقوق و مزایای معلمان را به اجرا گذاشته‌اند (Price & Weatherby, 2018). محققان استدلال کرده‌اند که بسیاری از این سیاست‌ها با این فرض ایجاد شده‌اند که معلمان عامل اصلی عملکرد یادگیری دانش‌آموزان هستند (یادگارزاده و دیگران، ۱۳۹۳؛ بی‌رنگ‌خجسته‌پور و دیگران، ۱۴۰۱) و در نتیجه نگره داشتن معلمان و مؤسسات آموزش معلمان کیفیت تدریس و یادگیری دانش‌آموز را بهبود می‌بخشد (Akiba, 2017; Paine & Zeichner, 2012). در این فضای سیاست جهانی، تعجب آور نیست که در گزارش اخیر^۲ OECD نشان دهد که معلمان در بسیاری از کشورها به شدت احساس کنند که کم ارزش هستند (OECD, 2020).

آنچه که هنوز به طور کامل روشن نشده است، این است که پیامدهای احتمالی احساس کم‌ارزش شدن حرفه معلمان چیست (Akiba et al, 2023). مطالعات قبلی نشان داد که وضعیت اجتماعی معلمان به طور مثبت با تمایل دانش‌آموزان به انتخاب حرفه معلمی رابطه دارد (Han et al, 2015; Park & Byun, 2018) که این موضوع از این جهت حائز اهمیت است که بالا رفتن تمایل دانش‌آموزان به حرفه معلمی منجر به جذب افرادی توانمندتر و با قابلیت بالاتر برای حرفه معلمی می‌شود (Akiba et al., 2023). با این حال، مسأله این است که چگونه ادراک معلمان از اعتبار شغلی با رضایت شغلی^۳ آنها مرتبط است چرا که این موضوع عامل مهمی است که می‌تواند بر ماندن در نظام آموزشی تأثیر بگذارد (Nguyen et al, 2020; Ronfeldt et al 2013; Wang et al, 2015). پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با وضعیت حرفه تدریس (Ingersoll & Collins, 2017; Dolton et al, 2018; Ikoma, 2017; OECD, 2020; Price & Weatherby, 2018) نشان می‌دهد که سه عامل کاری که منجر به ارتقاء حرفه‌ای شغل شده و ممکن است بر ادراک معلمان راجع به اعتبار شغلی تأثیر بگذارند شامل حقوق و مزایا؛ استقلال در فعالیت کلاس، و مشارکت در تصمیم‌گیری مدرسه است. در حالی که تعامل و برداشت معلمان از بازیگران و نقش‌آفرینان بیرونی، از جمله سیاست‌گذاران، رسانه‌ها و عموم مردم، احساس آنها را در مورد ارزش‌گذاری جامعه در مورد حرفه معلمی شکل می‌دهد، اما این احتمال وجود دارد که احساس آنها تحت تأثیر محیط مدرسه نیز قرار گیرد. شرایط کاری معلمان در رابطه با حقوق و مزایا و کنترل کار معلمان که منعکس‌کننده ارزش اجتماعی در حرفه معلمی است و از آنجایی که تمرکز بر این شرایط کاری تحت کنترل مدیران آموزش و پرورش است، باعث می‌شود تا آنها در تلاش برای حمایت از معلمان و ایجاد احساس ارزشمندی در آنها شوند (Bascia & Rottmann, 2011; Ingersoll & Collins, 2019). علاوه بر آن درجه و نوع تخصص مورد نیاز یک شغل در رابطه با مشاغل دیگر در سلسله مراتب اجتماعی برای تثبیت ارزش اجتماعی، نمادین و اقتصادی آنها و توجیه امتیاز و اعتماد عموم مردم مورد نظر قرار می‌گیرد (Sezer et al., 2024; Rowan, 1994). حرفه‌ای‌گرایی^۴ مشاغل خدماتی دانش‌محور با تخصص مشخص می‌شود که شامل مجموعه‌ای از دانش کاری (دانش عملی) و دانش رسمی (نظریه‌ها و مفاهیم مبتنی بر رشته) است که از طریق آموزش عالی، آموزش حرفه‌ای و تجربه به‌دست می‌آید. به همین سبب در زمان بررسی تخصصی مشاغل، این مسأله در مدنظر قرار می‌گیرد که یک حرفه به چه میزان به دانش و مهارت تخصصی نیاز دارد.

پژوهشگران، وضعیت حرفه‌ای تدریس را بر اساس سطح پیچیدگی کار و دانش مورد نیاز (Kandiko Howson & Kingsbury, 2025)، سازماندهی کار معلمان (Ingersoll & Collins, 2017) و ادراک عمومی جامعه از شغل (Ingersoll & Collins, 2017; Dolton et al, 2018) مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج این مطالعات به وضعیت "نیمه حرفه‌ای" حرفه معلمی در ایالات متحده و همچنین در سایر کشورها اشاره دارد

1. Job Prestige
2. Organisation for Economic Co-operation and Development
3. Job Satisfaction
4. Professionalism

(Akiba et al, 2023). در یک مرور تاریخی به عنوان مثال داده‌هایی که لغت‌نامه عنوان شغلی وزارت کار ایالات متحده استفاده کرده منجر به این نتیجه شده که حرفهٔ تدریس در ایالات متحده هم از نظر فرایند کار و هم از نظر مردم شغل نسبتاً پیچیده‌ای است، اما در مقایسه با سایر حرفه‌ها از جمله حرفهٔ پزشکی، وکالت و قضاوت از پیچیدگی کمتری برخوردار است (Balala, 2024). درجه ناهمواری پیچیدگی در ابعاد مختلف تدریس، حرفهٔ معلمی را به عنوان یک کار "نیمه حرفه‌ای" توصیف می‌کند. بر این اساس، استدلال می‌شود که پیچیده‌تر کردن کار معلمی به حرفه‌ای شدن تدریس کمک می‌کند و اعتبار و درآمد شغلی آن را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، Ingersoll & Collins (2017) وضعیت حرفهٔ تدریس در ایالات متحده را با استفاده از داده‌های پیمایش کارکنان و مدرسه سال ۲۰۱۱-۲۰۱۲ بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که معلمان عموماً در طبقه افراد «نیمه حرفه‌ای» قرار می‌گیرند، زیرا برای توسعه حرفه‌ای بودجه محدودی دریافت می‌کنند، اختیارات آنها بر استخدام معلم و ارزیابی معلم محدود است و سطح دستمزد و افزایش حقوق آنها در طول زمان بسیار کمتر از سایر مشاغل است. پژوهش (Sezer et al., 2024) در ترکیه نشان می‌دهد که نگرش شرکت‌کنندگان در مورد قوانین جدید حرفهٔ معلمی بر این باورند که یک قانون حرفه‌ای نیازمند وجود چهارچوب صلاحیت‌های حرفهٔ معلمی و حقوق حرفه‌ای معلمان است. همچنین بر این باورند که اصولی که از اعتبار و جایگاه حرفهٔ معلمی محافظت می‌کند باید در قانون حرفه‌ای گنجانده شود. پژوهش Vail (2024) نشان می‌دهد که درک منفی عمومی از مدارس در سطح ملی بر حرفهٔ معلمی به صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر می‌گذارد. این تصور باعث کاهش تعداد دانشجویان در برنامه تربیت معلم در دانشگاه‌ها شده است. علاوه بر این، به طور غیرمستقیم، ادراک عمومی بر شرایط کاری معلمان، پاداش و روحیه تأثیر می‌گذارد. همچنین، محققان از نظرسنجی‌های عمومی برای سنجش اعتبار حرفه تدریس در مقایسه با مشاغل دیگر استفاده کردند. به عنوان مثال، Hargreaves (2009) داده‌های مقیاس بین‌المللی وجهه شغلی استاندارد ۱۹۷۷ و ۱۹۹۶ را در ۱۷ شغل با استفاده از داده‌های تلفیقی از چندین کشور گردآوری کرد و گزارش داد که معلمان در رتبه‌های متوسط قرار دارند و اعتبار آنها از سال ۱۹۷۷ تا ۱۹۹۶ تغییر زیادی نکرده است. Dolton و دیگران (2018) شاخص جهانی وضعیت معلم^۵ (GTSI) را بر اساس یک نظرسنجی عمومی از ۱۰۰۰ نفر در ۳۵ کشور سنجیده است و میانگین وضعیت معلمان در ۳۵ کشور در بین ۱۴ شغل را در رتبه ۷ قرار داد که این رتبه تقریباً مشابه وضعیت حرفهٔ مددکاری اجتماعی و کتابدار به حساب می‌آید. از طرف دیگر کشور ایران، به دلیل هرم جمعیتی متفاوت، دارای نسبت بالایی در هرم کارکنان دولت به حساب می‌آید، لذا درک جایگاه و منزلت شغلی معلمی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند تصویر روشنی از وضعیت نظام آموزشی و ساختار آموزش در ساختارهای اجتماعی جامعه ارائه دهد. درک این تصویر می‌تواند به سیاست گذاری در جهت بهبود و ارتقای منزلت حرفه‌ای در تدریس منجر شود. با وجود اهمیت این موضوع، در بافت نظام آموزشی ایران، پژوهش در دسترس که نشان دهد چه عواملی می‌توانند ادراکات مربوط به حرفهٔ معلمی را تحت تأثیر قرار دهد، یافت نشد. بر همین اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که عوامل اثرگذار بر منزلت شغلی معلمان چگونه سطح‌بندی می‌شوند؟

روش

رویکرد پژوهش، کیفی و از نظر روش‌شناسی، مطالعهٔ موردی به منظور مدل‌سازی بود. جامعهٔ مشارکت‌کنندگان شامل اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم تربیتی و جامعه‌شناسی و مدیران آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۴۰۲ بود که از میان آنها ۳۱ نفر (۲۵ مرد و ۶ زن) به صورت هدفمند انتخاب شدند. معیار انتخاب مشارکت‌کنندگان، خبرگی در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی و جامعه‌شناسی آموزش و پرورش بود. بر این اساس حوزه مطالعاتی اعضای هیئت علمی، و همچنین سابقه مدیریت در سطوح میانی برای مدیران آموزش و پرورش به عنوان معیار ورود به پژوهش در مد نظر قرار گرفت. همچنین از منظر اخلاق پژوهش، به مشارکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد که داده‌ها بدون مشخصات منتشر شده و رضایت کامل در تکمیل اطلاعات داشتند، به علاوه از هدف پژوهش نیز آگاهی کامل داشتند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته خود تعاملی است که از طریق ادبیات پژوهش تدوین شد. روایی پرسشنامه بر استفاده از شاخص روایی محتوایی لاوشه ۰/۹۶. به دست آمد و پایایی با شاخص آلفای کرونباخ ۰/۹۱. برآورد گردید که گویایی روایی و پایایی قابل قبول پرسشنامه بود. به منظور تحلیل و ارائه مدل عوامل مؤثر بر اعتبار شغلی حرفهٔ معلمی از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری^۶ (ISM) استفاده شد. مراحل مختلف ISM به شرح زیر است: گام اول، تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM)^۷؛ عوامل شناسایی شده وارد ماتریس خود تعاملی ساختاری می‌شوند. در این ماتریس اگر عنصر سطر i منجر به ستون j شود، حرف V ؛ اگر عنصر ستون j منجر به سطر i شود، حرف A را قرارداده و در صورتی که این رابطه دو طرفه باشد، حرف X و اگر ارتباطی

5. Global Teacher Status Index

6. Interpretive Structural Modeling

7. Structural Self Interaction Matrix (SSIM)

نباشد، حرف O قرار داده می‌شود. از آنجا که در این پژوهش برای پرکردن پرسشنامه‌ها از چند خبره استفاده شده برای تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری از روش مد بر اساس بیش‌ترین فراوانی در هر ماده استفاده شده است. در گام دوم، تشکیل ماتریس دستیابی اولیه (RM)؛ این ماتریس با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک تشکیل می‌یابد بدین صورت که به جای $V (i,j=1, j,i=0)$ و به جای $(i,j=0, A (i=1, j=1)$ به جای $X ; (i,j, j,i=1)$ و $O (i,j, j,i=0)$ قرار داده می‌شود. در گام سوم، تشکیل ماتریس دستیابی نهایی؛ پس از این که ماتریس دستیابی اولیه به دست آمد، باید سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان نمونه اگر عامل ۱ منجر به عامل ۲ شود و عامل ۲ هم منجر به عامل ۳ شود، باید عامل ۱ نیز منجر به عامل ۳ شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نبود، باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. در گام چهارم، تعیین سطح و اولویت متغیرها. در گام پنجم، ترسیم مدل ساختاری تفسیری؛ براساس سطوح تعیین شده و ماتریس دستیابی نهایی، مدل ترسیم می‌شود و در گام ششم، تحلیل قدرت نفوذ- وابستگی و در نهایت ارائه نمودار MICMAC برای تعیین میزان اثرگذاری و اثرپذیری متغیرها بر همدیگر.

یافته‌ها

پس از شناسایی، عوامل مهم مؤثر بر اعتبار شغلی حرفه معلمی، با استفاده از رویکرد ISM، سطح‌بندی شدند. بدین منظور، پرسشنامه‌های نهایی در اختیار خبرگان قرار گرفت. بدین صورت که ۹ عامل انتخاب شده در سطر و ستون جدول قرار گرفتند و از پاسخ‌دهنده خواسته شد تا با نمادهای V, A, X و O نوع ارتباطات دوجه‌دوی عوامل را مشخص نمایند. که نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ماتریس SSIM

شاخص‌ها	اعتبار و مقبولیت سازمانی	حقوق و مزایای شغلی	وجه و اعتبار شغل	میزان اعتماد اجتماعی شهروندان به معلم	جایگاه اجتماعی حرفه معلمی در جامعه	میزان تخصصی بودن حرفه معلمی	مشارکت در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های آموزشی	کنشگری اجتماعی - فرهنگی معلمان در جامعه	امکانات و فرصت‌های حرفه‌ای
اعتبار و مقبولیت سازمانی	X	X	X	X	A	X	X	X	V
حقوق و مزایای شغلی	X	X	X	V	X	V	A	V	V
وجه و اعتبار شغل	X	X	X	X	A	X	X	X	O
میزان اعتماد اجتماعی شهروندان به معلم	X	A	X	X	A	X	X	X	O
جایگاه اجتماعی حرفه معلمی در جامعه	V	X	V	V	X	V	V	X	A
میزان تخصصی بودن حرفه معلمی	X	A	X	X	A	X	X	X	A
مشارکت در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های آموزشی	X	V	V	X	A	X	X	X	X
کنشگری اجتماعی - فرهنگی معلمان در جامعه	X	A	X	X	X	X	X	X	O
امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء حرفه‌ای	A	A	O	O	V	V	X	O	X

سپس با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک بر حسب قواعد مذکور می‌توان به ماتریس RM (دستیابی اولیه) دست یافت. نتایج در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ماتریس دستیابی اولیه

شاخص‌ها	اعتبار و مقبولیت سازمانی	حقوق و مزایای شغلی	وجهه و اعتبار شغل معلمی	میزان اعتماد اجتماعی به معلم	جایگاه اجتماعی جامعه حرفه‌ی معلمی در جامعه	میزان تخصصی بودن حرفه‌ی معلمی	مشارکت در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های آموزشی	کنشگری اجتماعی - فرهنگی معلمان	امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء حرفه‌ای
اعتبار و مقبولیت سازمانی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
حقوق و مزایای شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱
وجهه و اعتبار شغل معلمی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰
میزان اعتماد اجتماعی شهروندان به معلم	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰
جایگاه اجتماعی حرفه‌ی معلمی در جامعه	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
میزان تخصصی بودن حرفه‌ی معلمی	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
مشارکت در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های آموزشی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
کنشگری اجتماعی - فرهنگی معلمان در جامعه	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱

سپس سازگاری درونی عوامل برقرار شد که در جدول ۳ مشخص شده است. زیر اعداد صفر به یک تبدیل شده‌اند که نشان می‌دهند در ماتریس دستیابی صفر بوده‌اند و پس از سازگاری عدد یک گرفته‌اند.

جدول ۳. ماتریس دستیابی نهایی

شاخص‌ها	اعتبار و مقبولیت سازمانی	حقوق و مزایای شغلی	وجهه و اعتبار شغل معلمی	میزان اعتماد اجتماعی به معلم	جایگاه اجتماعی شهروندان به معلم در جامعه	میزان تخصصی بودن حرفه‌ی معلمی	مشارکت در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های آموزشی	کنشگری اجتماعی - فرهنگی معلمان در جامعه	امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء حرفه‌ای
اعتبار و مقبولیت سازمانی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
حقوق و مزایای شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱
وجهه و اعتبار شغل معلمی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱*	۱	۰
میزان اعتماد اجتماعی شهروندان به معلم	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰
جایگاه اجتماعی حرفه‌ی معلمی در جامعه	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
میزان تخصصی بودن حرفه‌ی معلمی	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
مشارکت در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های آموزشی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
کنشگری اجتماعی - فرهنگی معلمان در جامعه	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱

در مرحله بعد، برای تعیین سطوح و اولویت متغیرها، مجموعه دستیابی (دریافتنی) و مجموعه پیش‌نیاز برای هر عامل تعیین می‌شود. جدول شماره ۴ تا ۶ بیانگر نتایج این مرحله هست.

جدول ۴. تعیین سطح اول عوامل

شاخص	مجموعه دستیابی	مجموعه پیش‌نیاز	مجموعه مشترک	سطح
۱	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸	
۲	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۱،۲،۳،۵،۷	۱،۲،۳،۵،۷	
۳	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸	اول
۴	۱،۳،۴،۶،۷،۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸	۱،۳،۴،۶،۷،۸	اول
۵	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸	۲،۵،۸	۲،۵،۸،۹	
۶	۱،۳،۴،۶،۷،۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۱،۳،۴،۶،۷،۸	اول
۷	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹	اول
۸	۱،۳،۴،۵،۶،۷،۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸	۱،۳،۴،۵،۶،۷،۸	
۹	۵،۶،۷،۹	۱،۲،۷،۹	۱،۲،۷،۹	اول

همان‌گونه که نتایج حاصل از جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به اینکه در عامل ۳، ۴، ۶، ۷ و ۹ اشتراک بین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز برابر با مجموعه دستیابی است، این چهار عامل به‌عنوان عوامل سطح اول شناخته می‌شود و در نتیجه بیشترین تأثیرپذیری و کمترین تأثیرگذاری بر متغیرهای دیگر دارد.

جدول ۵. تعیین سطح دوم عوامل

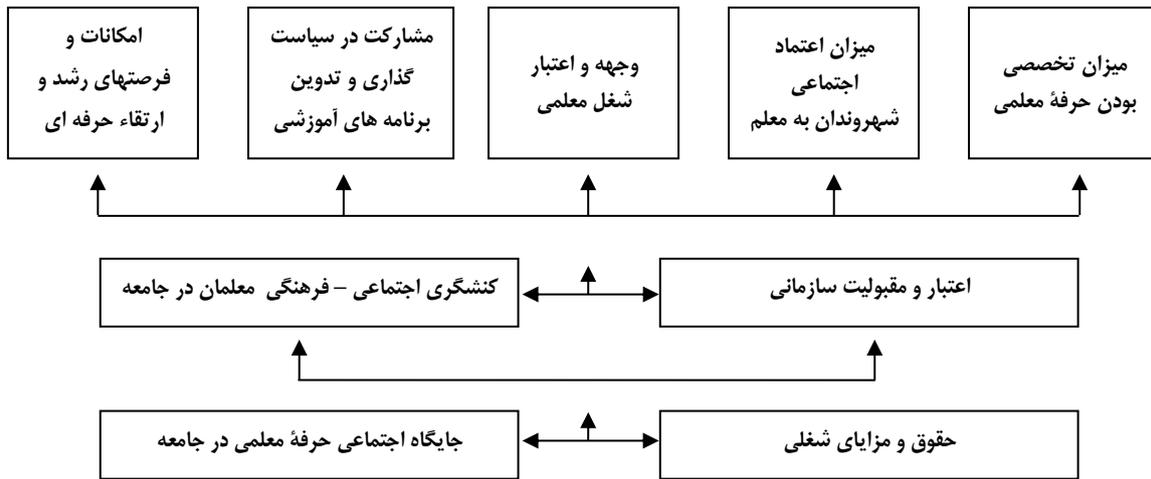
شاخص	مجموعه دستیابی	مجموعه پیش‌نیاز	مجموعه مشترک	سطح
۱	۱،۲،۸	۱،۲،۵،۸	۱،۲،۸	دوم
۲	۱،۲،۵،۸	۱،۲،۵	۱،۲،۵	
۵	۱،۲،۵،۸	۲،۵،۸	۲،۵،۸	
۸	۱،۵،۸	۱،۲،۵،۸	۱،۵،۸	دوم

همان‌گونه که نتایج حاصل از جدول ۵ نشان می‌دهد با توجه به اینکه در عامل ۱ و ۸ اشتراک بین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز برابر با مجموعه دستیابی است، این دو عامل به‌عنوان عوامل سطح دوم شناخته می‌شود و در نتیجه نقش عوامل مداخله‌ای ایفا نموده و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری متوسطی دارند.

جدول ۶. تعیین سطح سوم عوامل

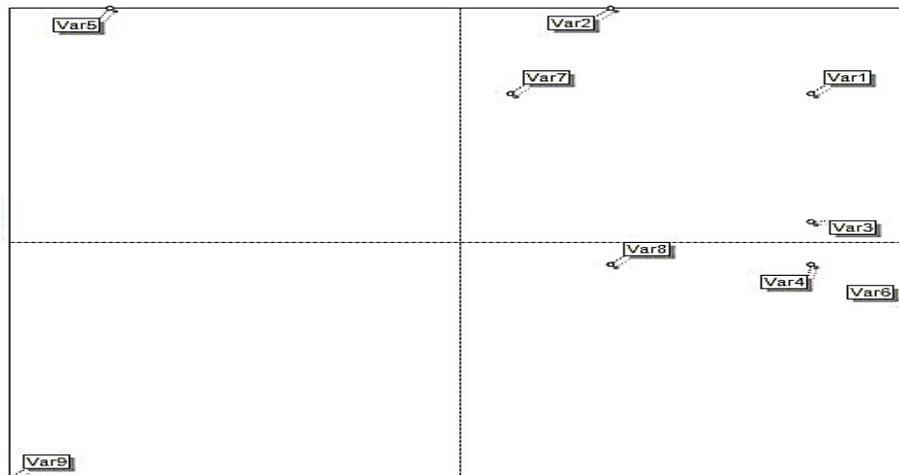
شاخص	مجموعه دستیابی	مجموعه پیش‌نیاز	مجموعه مشترک	سطح
۲	۲،۵	۲،۵	۲،۵	سوم
۵	۲،۵	۲،۵	۲،۵	سوم

همان‌گونه که نتایج حاصل از جدول ۶ نشان می‌دهد با توجه به اینکه در عامل ۲ و ۵ اشتراک بین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز برابر با مجموعه دستیابی است، این دو عامل به‌عنوان عوامل سطح سوم شناخته می‌شود و در نتیجه نقش عوامل زیربنایی ای ایفا نموده و تأثیرگذاری بر سایر عوامل دارند. بر این اساس مدل پژوهش بر مبنای سطوح و میزان تأثیرگذاری آن‌ها می‌توان به شکل زیر ارائه داد.



نمودار ۱. مدل نهایی پژوهش

همان گونه که در مدل مشخص شده است عوامل اثرگذار بر اعتبار شغلی معلمان دارای ۳ سطح هست که به شکل های مختلف و در سطوح سه گانه بر همدیگر تأثیر گذاشته و تأثیر می پذیرند. در ادامه گراف MICMAC ارائه شده است.



نمودار ۲. MICMAC؛ قدرت نفوذ و وابستگی متغیرهای اعتبار شغلی حرفه معلمی

همان گونه که شکل ۲ نشان می دهد عامل های ۱، ۲، ۳، ۷ به عنوان متغیرهای پیونددهنده دارای بیشترین قدرت نفوذ و بیشترین قدرت وابستگی می باشند. همچنین عامل ۴، ۶، ۸ به عنوان متغیر وابسته دارای قدرت وابستگی زیاد و قدرت نفوذ کم هستند. همچنین عامل ۵ به عنوان متغیر مستقل کلیدی دارای قدرت نفوذ زیاد و وابستگی کم به حساب می آید. همچنین متغیر به دلیل وابستگی و نفوذ پایین به عنوان متغیر مستقل ایفای نقش می کند. بنابراین می توان در یک نتیجه گیری کلی گفت که اغلب متغیرها با یکدیگر درکنش و واکنش بوده و ارتباط متقابل با یکدیگر دارند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که جایگاه اجتماعی حرفه معلمی و همچنین حقوق و مزایای شغلی به عنوان دو عامل اصلی و زیربنایی ترین عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی معلمان ایفای نقش می کنند. نتایج پژوهش با تحقیقات صورت گرفته در مورد نقش پررنگ حقوق و مزایای شغلی (Han et al, 2018; Akiba et al., 2023; Balala, 2024) و جایگاه اجتماعی معلم (Hargreaves, 2009; Ikoma, 2017; Kraft & Lyon, 2024) در تبیین این نتیجه می توان گفت حقوق و مزایای شغلی عمدتاً بر اساس تصویری از تخصص، حرفه گرایی و منحصر بر اعتبار شغلی همسو است.

بودن و اهمیت یک شغل داده می‌شود، لذا با افزایش حقوق و مزایای شغلی اعتبار شغل و سازمان نیز افزایش می‌یابد. همان‌گونه که در تحقیقات طولی صورت گرفته در دو دهه گذشته از جمله Rowan (1994) همیشه مشاغل تخصصی و حرفه‌گرا مثل پزشکی، قضاوت و وکالت که تخصصی تر به حساب می‌آیند، از حقوق و مزایای بالاتری برخوردار بوده‌اند. این موضوع گویای این است که حقوق و مزایای شغلی بالا، تصویری ایجاد می‌کند که شغل موردنظر دارای ارزش و اعتبار بالاتری در جامعه است. به‌علاوه با وجود مسائلی همچون چالش‌های اقتصادی در جامعه تأثیر حقوق و مزایای شغلی بر ادراک افراد بر جایگاه شغلی برجسته‌تر نیز می‌شود، به‌عبارت‌دیگر مشاغلی که دارای حقوق و مزایای شغلی بالاتری باشند، از منزلت و جایگاه بالاتری برخوردار هستند، با بررسی سیر تمایل دانش‌آموزان در انتخاب رشته نیز این موضوع نمایان می‌شود که مشاغلی که از منظر حقوق و مزایای اقتصادی از وضعیت بهتری برخوردار هستند، تقاضای بیشتری برخوردار هستند. همچنین نتایج نشان داد که جایگاه اجتماعی حرفه معلمی یکی از اثرگذارترین عوامل بر منزلت شغلی معلمی است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، جایگاه مشاغل در جامعه می‌تواند آمادگی باارزش شده و اعتبار شغلی را فراهم کند. به همین سبب در اغلب طبقه‌بندی مشاغل بر اساس اعتبار شغلی یکی از اصلی‌ترین عامل‌ها را تصویر جامعه از شغل موردنظر قلمداد کرده‌اند، و احتمالاً به همین دلیل است که برخی از تحقیقات مقایسه‌ای بین مشاغل در کشورهای مختلف (Akiba et al., 2023) نتایج متفاوتی ترسیم کرده‌اند و سطح اعتبار شغلی حرفه معلمی در برخی کشورها نسبت به کشورهای دیگر از سطح بالاتری برخوردار است. این موضوع می‌تواند به نگرش فرهنگی و اجتماعی جوامع نسبت به مشاغل و همچنین وضعیت اقتصادی جوامع که تصویر مهم تلقی شدن مشاغل به میزان درآمد آن‌ها است، مربوط شود. بنابراین به میزانی که نگاه اجتماعی نسبت به حرفه معلمی مثبت باشد، شغل معلم از اعتبار بالاتری برخوردار است. به همین دلیل در پژوهش‌های مقایسه‌ای بر اساس سطح درآمد حرفه‌های مختلف در کشورهای مختلف، وضعیت اعتبار شغلی در حرفه‌های مختلف نیز تا حدودی تفاوت دارد.

همچنین نتایج مدل استخراج شده نشان داد که اعتبار سازمانی و همچنین میزان کنشگری معلمان در جامعه در سطح دوم و زیربنایی مدل قرار دارد که بر اغلب عوامل اثرگذار است. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌های صورت گرفته (Nguyen et al, 2020; Price & Weatherby, 2017; Ingersoll & Collins, 2018) هم‌راستا بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت، اعتبار سازمان می‌تواند اعتبار مشاغل درونی خود را تضمین و عدم اعتبار و جایگاه سازمان نیز اعتبار مشاغل درونی خود را مشخص می‌کند. به همین سبب سازمان‌های مختلف از منظرهای اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی تلاش می‌کنند تصویری مثبت از خود در جامعه ایجاد کنند. جایگاه و اعتبار یک سازمان می‌تواند منجر به دریافت بودجه، جذب نیروهای توانمندتر و ایجاد کانال‌هایی برای ارتباط و پشتیبانی نهادهای اجتماعی و مردم را به وجود بیاورد. در چنین دیدگاهی، جایگاه سازمان و برند سازمان در نقش یک متغیر واسطه‌ای عمل می‌کند که می‌تواند حقوق و مزایای مناسب با حرفه را تضمین کند و از این طریق بر اعتبار شغل تأثیرگذار باشد. با همین پیش‌فرض اغلب سازمان‌ها تلاش می‌کنند ارتباط خود را با نهادهای اجتماعی و توده‌ها حفظ کرده و رسالت‌های خود را نزد مردم حائز اهمیت قلمداد کنند. اعتبار و وجهه سازمان کمک می‌کند تا بتوان طرح‌های بلندپروازانه را به اجرا درآورد و تغییرات اساسی را ایجاد کرد. این عوامل بر سایر متغیرهای دیگر از جمله تخصصی شدن حرفه معلمی، اعتماد مردم به معلمان، فراهم شدن فضا برای رشد حرفه‌ای معلمان، امکان مشارکت معلمان در سیاست‌گذاری‌ها و درنهایت وجهه شغل معلمی اثرگذار باشد.

از جمله عواملی که تعمیم‌دهی نتایج پژوهش را کاهش می‌دهد طرح پژوهش است که به‌صورت کیفی اجرا شد و لذا باید با احتیاط تعمیم‌دهی صورت گیرد. ثانیاً از نقطه نظرهای خبرگان استفاده شد و ممکن است نتوان آن را به دیدگاه معلمان و یا شهروندان در مورد اعتبار شغلی معلمی تعمیم داد. از آنجایی که یکی از عوامل اثرگذار بر اعتبار شغلی معلمان، حقوق و مزایای اقتصادی است، انتظار می‌رود سیاست‌گذاران نظام آموزشی به‌منظور بهبود و تقویت اعتبار شغلی حرفه معلمی، حقوق و مزایای شغلی معلمان را متناسب با سطح تخصص افزایش دهند. علاوه بر آن جایگاه اجتماعی معلم نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، بنابراین به نظر می‌رسد که لازم است سازمان آموزش و پرورش از طریق بازسازی اعتبار حرفه معلمی، تصویر عمومی از حرفه معلمی را بازسازی کند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از کلیه کسانی که ما در انجام بهتر پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر را داریم.

منابع

بی‌رنگ خجسته پور، پ.، درتاج، ف.، قائمی، ف.، و جمهری، ف. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی اجتماعی-هیجانی در معلمان ابتدایی. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶ (۵۹)، ۲۱-۳۳. <http://doi.org/10.22034/jiera.2022.170469>

یادگارزاده، غ.ر.، فتحی واجارگاه، ک.، و مهرمحمدی، م. (۱۳۹۳). طراحی و تدوین وظایف و تکالیف شغلی متخصصان برنامه درسی آموزش عالی، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۸ (۲۶)، ۷-۴۵. <http://doi.org/20.1001.1.23831324.1393.8.26.1.2>

References

- Akiba, M. (2017). Editor's introduction: Understanding cross-national differences in globalized teacher reforms. *Educational Researcher*, 46(4), 153-168. <http://doi.org/10.3102/0013189X17711908>
- Akiba, M., Byun, S. Y., Jiang, X., Kim, K., & Moran, A. J. (2023). Do teachers feel valued in society? Occupational value of the teaching profession in OECD countries. *American Educational Research Association (AERA) Open*, 9. <https://doi.org/10.1177/23328584231179184>
- Balala, K. (2024). The Social Prestige Of Teachers In Greek Education: Challenges And Opportunities. *KNOWLEDGE-International Journal*, 63(2), 181-186. http://doi.org.10.1007/978-0-387-73317-3_13
- Bascia, N., & Rottmann, C. (2011). What's so important about teachers' working conditions? The fatal flaw in North American educational reform. *Journal of Education Policy*, 26(6), 787-802. <https://doi.org/10.1080/02680939.2010.543156>
- Birang Khojastehpour, P., Dortaj, F., & Ghaemi, F. (2022). The mediating role of career motivation in the relationship between stress coping strategies and social-emotional competence in primary teachers. *Journal of Research in Educational Science*, 16(59), 21-32. <http://doi.org/10.22034/jiera.2022.170469> (in Persian)
- De Vries, R., Hill, M. J., & Ruis, L. (2024). Developing an occupational prestige scale using Large Language Models. In *Workshop on Socially Responsible Language Modelling Research*. <http://doi.org/10.31235/osf.io/ct4vz>
- Dolton, P., Marcenaro, O., Vries, R. D., & She, P. W. (2018). Global teacher status index 2018. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4867/gts-index-13-11-2018.pdf>
- Han, S. W., Borgonovi, F., & Guerriero, S. (2018). What motivates high school students to want to be teachers? The role of salary, working conditions, and societal evaluations about occupations in a comparative perspective. *American Educational Research Journal*, 55(1), 3-39. <http://doi.org/10.3102/0002831217729875>
- Hargreaves, L. (2009). The status and prestige of teachers and teaching. In *International handbook of research on teachers and teaching* (pp. 217-229). Boston, MA: Springer US. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-0-387-73317-3_13
- Ikoma, S. (2017). Individual Excellence vs. Collaborative Culture: Sociology of Professions and Professionalization of Teaching in the US. In *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 38-51). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315710068-3>
- Ingersoll, R. M., & Collins, G. J. (2019). Accountability and control in American schools. In *Teachers Matter—But How?* (pp. 75-95). Routledge. <https://doi.org/full/10.1080/00220272.2016.1205142>
- Kandiko Howson, C., & Kingsbury, M. (2025). Educational expertise as prestige: research-intensive curriculum change. *Teaching in Higher Education*, 30(1), 51-68. <http://doi.org/10.1080/13562517.2023.2215702>
- Kraft, M. A., & Lyon, M. A. (2024). *The rise and fall of the teaching profession: Prestige, interest, preparation, and satisfaction over the last half century* (No. w32386). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w32386/w32386.pdf

- Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M., & Springer, M. G. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31, 100355. <http://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>
- OECD. (2020). Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals. https://www.oecd.org/en/publications/talis-2018-results-volume-ii_19cf08df-en.html
- Paine, L., & Zeichner, K. (2012). The local and the global in reforming teaching and teacher education. *Comparative Education Review*, 56(4), 569-583. <http://doi.org/10.1086/667769>
- Park, H., & Byun, S. Y. (2015). Why some countries attract more high-ability young students to teaching: Cross-national comparisons of students' expectation of becoming a teacher. *Comparative education review*, 59(3), 523-549. <http://doi.org/10.1086/681930>
- Price, H. E., & Weatherby, K. (2018). The global teaching profession: how treating teachers as knowledge workers improves the esteem of the teaching profession. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(1), 113-149. <http://doi.org/10.1080/09243453.2017.1394882>
- Rentner, D. S., Kober, N., Frizzell, M., & Ferguson, M. (2016). Listen to Us: Teacher Views and Voices. *Center on Education Policy*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED568172.pdf>
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American educational research journal*, 50(1), 4-36. <http://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Rowan, B. (1994). Comparing teachers' work with work in other occupations: Notes on the professional status of teaching. *Educational Researcher*, 23(6), 4-17. <https://doi.org/10.3102/0013189X023006004>
- Sezer, Ş., Karabacak, N., & Can, E. (2024). The status of the teaching profession in Turkey: A case study about the Teaching Profession Act. *Teacher Development*, 28(3), 418-438. <http://doi.org/10.1080/13664530.2023.2295998>
- Vail, K. (2024). Public opinion and the teaching profession. *Phi Delta Kappan*, 106(1), 20-23. <http://doi.org/10.1177/00317217241282191>
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and teacher education*, 47, 120-130. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2014.12.005>
- Yadegarzade, G., Fathi, K., Mehr mohamadi, M., & Arefi, M. (2014). Designing and developing job duties and assignments for higher education curriculum specialists, *Journal of Research in Educational Systems*, 8(26), 7-45. <http://doi.org/20.1001.1.23831324.1393.8.26.1.2>. (in Persian)