

بررسی زبانهنگ کارگریزی مدرسان در پرتو الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ

شیمای ابراهیمی^{۱*}، زهرا جهانی^۲

۱. استادیار آموزش زبان فارسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۲. دانشجوی دکتری آموزش زبان فارسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۳

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۵

A Study of the Cultuling of Teacher Duty-Shirking Behavior in Light of the Conceptual Model of Cultuling Analysis

Shima Ebrahimi^{1*}, Zahra Jahani²

1. Assistant Professor of Persian Language Education, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

2. Ph.D. Student in Persian Language Education, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Received: 2023/03/25

Accepted: 2023/05/03

10.30473/il.2023.67460.1594

Abstract

An essential factor in the quality of teachers' teaching methods is understanding duty-shirking behavior in their discourse, which can be analyzed through the culturology of language given the interplay between language and culture. With the overall goal of analyzing the cultuling of teacher duty-shirking behavior, the present article is built on online semi-structured interviews with 101 teachers (66 females and 35 males; from 21 to 58 years old) in Mashhad. They had been teaching at different school levels. The collected data were analyzed in light of the conceptual model of cultuling analysis. The results showed that the cultuling of duty-shirking behavior is mostly found in private and informal situations in order to evade duties, sidestep responsibilities, protest rights and facilities, voice opinions, or exonerate oneself with sarcastic, serious, sympathetic, sincere, and advice tones. Teachers might even be demotivated and seek their own interests. Teachers' awareness concerning this cultuling is at the stage of involvement and their emotion toward it is negative. Additionally, the cultuling is indicative of negligence, short-term orientations, indirectness, and collectivism in the teachers' community. Therefore, effective measures should be taken to prevent the spread of these patterns throughout society. The results of the current study will go a long way in helping the officials of the educational system in addressing the concerns of teachers in having a dynamic educational system.

Keywords: Cultuling, Conceptual Model of Cultuling Analysis, Duty-Shirking Behavior, Teachers' Burnout.

چکیده

یکی از عوامل مؤثر در کیفیت تدریس مدرسان بررسی دلایل کارگریزی تبلور یافته در گفتمان آنان است که عطف به ارتباط زبان و فرهنگ می‌توان آن را از طریق فرهنگ‌کاوی زبان بررسی کرد. از این رو، در پژوهش کیفی حاضر با هدف بررسی زبانهنگ کارگریزی مدرسان، با ۱۰۱ نفر از مدرسان شهر مشهد (۶۶ زن و ۳۵ مرد) در بازه سنی ۲۱ تا ۵۸ سال و مشغول به تدریس در مقاطع مختلف، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به صورت برخط انجام شد و با اشباع پاسخ‌ها، داده‌ها بر مبنای الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ بررسی شد. نتایج نشان داد زبانهنگ کارگریزی بیشتر در موقعیت‌های خصوصی و غیررسمی با اهدافی نظیر طفره‌رفتن از انجام وظیفه، بی‌مسئولیتی، اعتراض نسبت به حقوق و امکانات، بی‌انگیزگی، تحمیل نظر، منفعت‌طلبی و تبرئه کردن خود با لحن‌های طعنه‌آمیز، جدی، دلسوزانه، صمیمانه، نصیحت‌آمیز، ناامیدانه، معترضانه، بی‌اعتنا و ترغیبی میان مدرسان کاربرد دارد و آگاهی آنان نسبت به این زبانهنگ در سطح درون‌آگاهی و هیجانشان نسبت به آن منفی است. همچنین این زبانهنگ نمایانگر فرهنگ سهل‌گیری، جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت، غیرمستقیم‌گویی و جمع‌گرایی در جامعه مدرسان است که عدم کنترل آن موجب رواج این الگوها در جامعه می‌گردد. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به مسئولان نظام آموزشی در رفع دغدغه‌های مدرسان، در داشتن یک نظام آموزشی پویا یاری رساند.

کلیدواژه‌ها: زبانهنگ، الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ، کارگریزی، فرسودگی شغلی مدرسان.

مقدمه

نظام آموزشی یکی از اساسی‌ترین ارکان در هر کشوری است که چگونگی کیفیت آن تأثیر چشم‌گیری بر توسعه و پیشرفت جامعه دارد؛ در واقع نظام آموزشی هر کشور مسئول تربیت و پرورش افرادی است که آینده آن کشور را می‌سازند و چنانچه اهداف این نظام در راستای نیازها و اهداف جامعه نباشد، در پرورش آینده‌سازان و به تبع آن تقویت مسیر پیشرفت جامعه موفق عمل نخواهد کرد (شیبانی تدریجی، ۱۳۹۱). بنابراین، شایسته است همه دست‌اندرکاران در این حوزه، وظایف خود را به درستی انجام دهند. در این میان، نباید نسبت به جایگاه مدرسان به‌عنوان مهم‌ترین عامل در میزان اثربخشی یک نظام آموزشی غفلت ورزید؛ زیرا مدرس با توانایی حرفه‌ای خود عامل مهمی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و اقدام در فرآیند آموزش و پرورش فراگیران است و به‌عنوان یک فرد فعال در اجتماع یکی از مسئولیت‌های اساسی را در جامعه بر عهده دارد (موراتی^۱، ۲۰۱۵).

از آنجاکه بهبود کیفیت رشد و یادگیری فراگیران منوط بر کیفیت تدریس مدرسان است، نظام آموزشی ملزم به فراهم آوردن شرایط جهت بهتر شدن کیفیت معیشتی مدرسان و رشد مهارت‌های حرفه‌ای آنان است (غلامی نوقاب، پورشافی و حسین‌آبادی، ۱۳۹۷)؛ زیرا مدرسان برای افزایش انگیزش شغلی و بهبود کیفیت تدریس خود به وجود شرایط فیزیکی مناسب در کلاس، متناسب بودن حقوق، امنیت شغلی، شفافیت ختمشی‌ها و عادلانه بودن آن‌ها، حمایت و پشتیبانی فرادستان، شناخت جایگاه و قدردانی از آنان، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، برخورداری از آزادی عمل و استقلال، برخورداری از دوره‌های آموزشی، حاکم بودن جو همکارانه و احساس مؤثر بودن و خودکارآمدی نیازمند هستند (فتح‌اله‌زاده، قورچیان، باقری و جعفری، ۱۳۹۸) و عدم توجه به این نیازها موجب پدیدآمدن فرسودگی شغلی^۲ در آنان می‌گردد.

فرسودگی شغلی به فرسودگی جسمی، عاطفی و روانی ناشی از درگیری با موقعیت‌های هیجانی دشوار اشاره دارد (پینز و آرونسون^۳، ۱۹۸۸). معلمان دارای فرسودگی شغلی حواس خود را نسبت به تعهد، اخلاق، انگیزش و اشتیاق برای معلمی از دست می‌دهند و نسبت به دانش‌آموزان کم‌تر دلسوز بوده، از صبر و شکیبایی کم‌تری برخوردارند و خود را برای

مدیریت اختلالات کلاس و همچنین ارائه مطالب آموزشی آماده نمی‌بینند (پیش‌قدم، درخشان، جاجرمی، طباطبائی فارانی و شایسته، ۲۰۲۱). بنابراین، به نظر می‌رسد فرسودگی شغلی مدرسان رواج کارگریزی^۴ را نیز در میان آنان به همراه دارد؛ بر اساس این پدیده، افراد با اینکه توان و فرصت کافی برای انجام امور ارباب رجوع را دارند از انجام کارهایی که وظیفه آنان است، سر باز می‌زنند و کاری را که باید در مدت کوتاهی انجام دهند، به اطاله می‌کشاند (مؤذن جمشیدی، حسن‌زاده و مرادی نصرآباد، ۱۳۹۶). در چنین شرایطی فرد با بیان بهانه‌هایی از انجام وظیفه خود طفره می‌رود و دیگران را نیز به کارگریزی ترغیب می‌کند. از آنجاکه زبان و فرهنگ^۵ رابطه تنگاتنگ و دوسویه با یکدیگر دارند (ریزاکر^۶، ۲۰۰۶)، می‌توان با بررسی این عبارت‌های زبانی و یا زبانه‌های^۷ که در جامعه مدرسان رواج دارد، به بررسی نوع تفکر و فرهنگ مستتر در آن پی برد.

زبان‌نگ مفهومی است که پیش‌قدم (۱۳۹۱) با توجه به ارتباط میان زبان و فرهنگ، مطرح کرده است و به ساختارها و عباراتی از زبان اشاره دارد که نما و شمای فرهنگی یک جامعه را نشان می‌دهند؛ از رهگذر بررسی این زبان‌نگ‌ها می‌توان به فرهنگ نهفته در آن دست یافت (پیش‌قدم، ۱۳۹۱). در همین راستا، پیش‌قدم و ابراهیمی (۱۴۰۰) مفهوم زبان‌نگ آموزشی^۸ را معرفی کردند که بر اساس آن می‌توان با بررسی زبان‌نگ‌های پرسامد موجود در میان افراد فعال در محیط‌های آموزش، فرهنگ غالب در آن محیط را شناسایی کرد و از آنجایی که این زبان‌نگ‌ها در کیفیت آموزش و پرورش فراگیران بسیار مؤثر هستند، با مهندسی گفتمان آن‌ها می‌توان به ارتقای نظام آموزشی یاری رساند.

بنابراین، عطف به نقش مهم و تأثیرگذار مدرسان در پرورش آینده‌سازان کشور، نگارندگان در پژوهش حاضر با بررسی قطعات زبانی مربوط به زبان‌نگ کارگریزی در میان مدرسان به این پرسش پاسخ می‌دهند که زبان‌نگ کارگریزی بیشتر توسط کدام دسته از مدرسان، با چه اهدافی، در کدام موقعیت‌ها و با چه بسامد و هیجانی کاربرد دارد و نمایانگر کدام الگو/های فرهنگی در میان جامعه است؟ به همین منظور پس از بررسی پیشینه و معرفی مبانی نظری، به

4. duty-shirking behavior
5. culture
6. Resager
7. cultuling
8. educational cultuling

1. Murati
2. burnout
3. Pines & Aronson

میدانی نشان دادند کارمندانی که هوش هیجانی بیشتری داشته باشند، از سرمایه روان‌شناختی بیشتری برخوردار هستند و این امر سبب کاهش تمایل آنان به کارگری می‌شود. حبیبی (۱۳۹۹) نیز کج‌خلقی کارکنان در محیط کار، به‌هم‌ریختگی سازمانی و ضعف مدیریتی، فشار زیاد کاری، عدم وجود فرهنگ کاری مناسب و اعتقادات و باورهای ارزشی، رانت و نادیده گرفتن زحمات کارکنان پرتلاش و عدم امنیت شغلی را از جمله عوامل مؤثر در کارگری کارکنان برمی‌شمارد.

با توجه به پژوهش‌هایی که ذکر آن رفت، عدم توجه به نیازهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و روان‌شناختی کارمندان موجب به وجود آمدن پدیده کارگری در میان کارمندان سازمان‌های مختلف شده است. اما به نظر می‌رسد در هیچ‌یک از این پژوهش‌ها از دیدگاه جامعه‌شناسی زبان به این پدیده پرداخته نشده است و همچنین، جامعه و نمونه هیچ‌یک از این پژوهش‌ها اختصاص به مدرسان ندارد. از آنجاکه یکی دیگر از مبانی پژوهش حاضر را زباهنگ تشکیل می‌دهد، در ادامه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نیز مورد مذاقه قرار می‌گیرد.

با معرفی مفهوم زباهنگ توسط پیش‌قدم (۱۳۹۱) و اهمیتی که در بررسی‌های فرهنگی دارد، تاکنون پژوهش‌های بسیاری در این زمینه صورت پذیرفته است. پیش‌قدم و عطاران (۱۳۹۲) زباهنگ قسم^۸ را در دو زبان انگلیسی و فارسی، از طریق فیلم‌هایی که به این دو زبان ساخته شده و اکاوی کردند و دریافتند زباهنگ قسم در میان فارسی‌زبانان با بسامد بیشتری کاربرد دارد که این امر نشان از فرهنگ جمع‌گرایی^۹ (حفظ روابط خود با دیگران) در این جامعه است. در پژوهشی مشابه پیش‌قدم و وحیدنیا (۱۳۹۴) زباهنگ دعا^{۱۰} را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد این زباهنگ در میان ایرانیان کاربرد بیشتری دارد که این امر بر فرهنگ جمع‌گرایی آنان صحنه می‌گذارد و همچنین، نشان از فرهنگ قدرشناسی‌شان است. در پژوهشی دیگر پیش‌قدم و عطاران (۱۳۹۵) نیز با بررسی گفتمان‌های مربوط به مفهوم قسمت به معرفی زباهنگ جبرگرایی پرداختند و نشان دادند تقدیرگرایی امری رایج و بسیار پرکاربرد در میان افراد میان‌سال و کهن‌سال جامعه ایرانی است و جوانان و افراد تحصیل‌کرده

تحلیل و بررسی قطعات زبانی این زباهنگ از طریق الگوی مفهومی تحلیل زباهنگ^۱ پیش‌قدم، ابراهیمی و درخشان (۲۰۲۰) پرداخته می‌شود. هدف از انجام این پژوهش آگاه کردن فعالان حوزه نظام آموزشی نسبت به وضعیت و دغدغه‌های مدرسان به منظور کیفیت‌بخشی در عملکرد آنان و به تبع آن ایجاد به‌فرهنگی در جامعه است.

پیشینه پژوهش

پر واضح است که نیروی انسانی در نقش ارائه‌دهنده خدمات، مهم‌ترین سرمایه در هر سازمان به شمار می‌رود و هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیازمند نیروی کار متعهد، با اخلاق، متخصص و تلاش‌گر است. چنانچه افراد در انجام وظایف خود تعلل ورزند، سازمان سرمایه انسانی خود را از دست داده و نمی‌تواند در انجام مأموریت‌های خود موفق عمل کند (کاردل و سایگین^۲، ۲۰۱۳). از این‌رو، تاکنون پژوهش‌هایی در ارتباط با مقوله کارگری انجام شده است. برای نمونه شول (۱۳۹۲) در پژوهش خود علت‌های کم‌کاری کارمندان سازمان‌های دولتی را بررسی کرد و به این نتیجه رسید بی‌تعهدی کارکنان، بی‌کفایتی مدیران و فرهنگ زیرکاردروری ایرانیان از مهم‌ترین عوامل کم‌کاری کارمندان است. طاهری، عزیزی و مظفریان (۱۳۹۴) با بررسی ارتباط بین ابعاد هوش هیجانی^۳ و کارگری نشان دادند خودآگاهی^۴ (توانایی شناخت و تفکیک هیجان‌ات و آگاهی از منبع احساس و چرایی آن)، استقلال^۵ (توانایی خودکنترلی در تفکر و عمل)، انگیزش^۶ و مسئولیت اجتماعی^۷ (توانایی ابراز خود به‌عنوان فردی مؤثر در جامعه) از جمله ابعاد تأثیرگذار در کارگری کارکنان است. مؤذن جمشیدی، حسن‌زاده و مرادی نصرآباد (۱۳۹۶) نیز در یک مطالعه میدانی تأثیر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی اعم از وظیفه‌شناسی، احترام و تکریم، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت مدنی را بر کارگری کارکنان اداره راه و شهرسازی کرج بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند دو بُعد نوع دوستی و وظیفه‌شناسی بیشترین تأثیر را بر کاهش کارگری در کارکنان دارد. در پژوهشی دیگر شاکری و اسماعیلی شاد (۱۳۹۸) با بررسی

1. conceptual model of cultuling analysis
2. Kardal & Saygin
3. emotional intelligence
4. self-awareness
5. independence
6. motivation
7. social responsibility

8. swearing

9. collectivism

10. praying

سلسله‌مراتب‌پذیر بودن در جامعه ایران دارد. در پژوهشی دیگر پیش‌قدم، درخشان و ابراهیمی (۲۰۲۱) زباهنگ ارزش‌کاهی^{۱۵} را بر مبنای الگوی مفهومی تحلیل زباهنگ بررسی کردند و نشان دادند این زباهنگ با بسامد زیادی در میان ایرانیان رایج بوده و هیجان آنان نسبت به این زباهنگ منفی است. افراد از این زباهنگ برای تخریب و تحقیر دستاوردهای دیگران، توهین به آنان و پنهان کردن نقاط ضعف خود بهره می‌برند که این امر نشأت‌گرفته از فرهنگ غیرمستقیم‌گویی، بافت ضعیف و کل‌نگری ایرانیان است. ابراهیمی و جهانی (۱۴۰۰) نیز به بررسی و تحلیل زباهنگ مرگ‌اندیشی^{۱۶} در شاهنامه فردوسی از طریق الگوی مفهومی تحلیل زباهنگ پرداختند و نشان دادند این زباهنگ نشان از فرهنگ جمع‌گرایی، سخت‌گیر، جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت و ابهام‌گریز در جهان متن شاهنامه است. در پژوهشی دیگر حسن‌زاده و شکیبایی (۲۰۲۳) به تحلیل زباهنگ چاپلوسی^{۱۷} در ارتباطات تجاری در دو کشور ایران و انگلیس از طریق بررسی عبارات زبانی دویست فیلم فارسی و انگلیسی پرداختند و به این نتیجه رسیدند زباهنگ چاپلوسی نشان‌دهنده فرهنگ جمع‌گرایی، اغراق‌افزوده^{۱۸}، بافت قوی^{۱۹} و اعتماد کاسته^{۲۰} در جامعه ایران و فرهنگ فردگرایی^{۲۱}، بافت ضعیف^{۲۲}، اعتماد افزوده^{۲۳} در جوامع انگلیسی‌زبان است. در زمینه زباهنگ‌های آموزشی نیز پیش‌قدم و ابراهیمی (۱۴۰۰) با توجه به الگوی هایمز^{۲۴} زباهنگ آموزشی برجسب‌زنی^{۲۵} را در محیط مدرسه بررسی کردند که نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد این زباهنگ‌ها برای تهدید، تحقیر، سرزنش، نصیحت، تمجید و ایجاد انگیزه مثبت در دانش‌آموزان کاربرد دارد و برخاسته از فرهنگ کل‌نگری، غیرمستقیم‌گو، اغراق‌افزوده و شرم‌محور جامعه ایران است. به زعم نگارندگان با بررسی این زباهنگ‌ها می‌توان به متولیان آموزش در ارائه بازخورد درست به دانش‌آموزان گام برداشت. ابراهیمی و جهانی (۱۴۰۱) نیز با بررسی زباهنگ دانش‌اندوزی در شاهنامه فردوسی به‌منظور ترویج این

اعتقاد کمتری به آن دارند. همچنین پیش‌قدم، فیروزیان پوراصفهان‌ی و طباطبائی فارانی (۱۳۹۶) در پژوهشی دیگر زباهنگ ناز را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند استفاده از این زباهنگ دال بر فرهنگ جمع‌گرایی، غیرمستقیم‌گویی و تعارف در جامعه ایرانی است. پیش‌قدم و ابراهیمی (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی با عنوان «زباهنگ: رویکردی نوین در بررسی ژن‌های فرهنگی ایران» به معرفی زباهنگ و الگوهای فرهنگی مختلف پرداخته‌اند و به منظور بررسی ژن‌های فرهنگی ایرانیان و شناسایی ژن‌های سالم و ناسالم آن‌چندین زباهنگ گوناگون از قبیل قضاوت‌گریزی^۱، حریم‌شکنی^۲، آینده‌نگری^۳، غیرت^۴، صراحت‌گریزی^۵، اعتمادسازی^۶، هویت‌بخشی^۷، اغراق^۸ و مذهب‌گرایی^۹ را بررسی کردند و در نهایت نیز با تطبیق اهداف هر یک از این زباهنگ‌ها با الگوهای فرهنگی نشان دادند جامعه ایران به لحاظ فرهنگی متمایل به فاصله قدرت زیاد، ابهام‌گریزی قوی^{۱۰}، جمع‌گرایی، روحیه‌ای زن‌نگر^{۱۱}، گذشته‌نگر و سخت‌گیر^{۱۲} است. همچنین، محرابی و محمودی بختیاری (۱۳۹۹) در پژوهشی دیگر زباهنگ ناسزا^{۱۳} را در رمان دایی جان ناپلئون با توجه به ترجمه انگلیسی آن بررسی کردند و دریافتند هدف از کاربرد این زباهنگ تحقیر، ترحم از نوع منفی، طعنه، پرخاش، عصبانیت، آرزو و تمنای منفی است.

مدرک‌ستایی^{۱۴} یکی دیگر از زباهنگ‌هایی است که توسط پوریزدان‌پناه کرمانی (۱۳۹۹) واکاوی شد. وی نشان داد این زباهنگ با اهدافی مانند کسب علم، رقابت، کسب جایگاه اجتماعی بالا، مورد احترام قرار گرفتن توسط دیگران و سهولت در امر ازدواج در میان جوامع فارسی‌زبان رواج دارد. مقصودی (۱۳۹۹) نیز به واکاوی عبارات زبانی احترام‌محوری در سایه ادب اجتماعی پرداخت و نشان داد این زباهنگ با اهدافی مانند چاپلوسی، ابراز علاقه و ارادت، تمجید و دعوت کردن به کار می‌رود و حکایت از فرهنگ جمع‌گرایی و

15. devaluation
16. mortal thoughts
17. flattery
18. overstating
19. high context
20. low trust
21. individualism
22. low-context
23. high-trust
24. Hymes
25. labelling educational cultuling

1. avoiding being judged
2. invasion of privacy
3. futures thinking
4. jealousy
5. avoiding being direct
6. trust
7. identity
8. exaggeration
9. religiosity
10. uncertainty avoidance
11. femininity
12. restraint
13. insult
14. certificate

زبانهنگ‌ها در میان دانش‌آموزان و کاهش پدیده علم‌گریزی فنون تدریسی بر مبنای روش تدریس حواس‌افزوده^۱ (استفاده از حواس حداکثری در تدریس) ارائه دادند. پیش‌قدم و ابراهیمی (۱۴۰۱الف) با بررسی زبانهنگ دل‌نگرانی افراد برای دیگران^۲ نشان دادند این زبانهنگ در بردارنده فرهنگ تعارف، جمع‌گرایی، اغراق‌افزوده و غیرمستقیم‌گویی ایرانیان است. جاجرمی (۱۴۰۱) نیز با بررسی زبانهنگ دل‌نگرانی معلم در میان مدرسان زبان انگلیسی دریافت این زبانهنگ با اهدافی همانند ایجاد تغییر در رفتار فراگیران، فراهم کردن شرایط یادگیری، ایجاد انگیزه، نپذیرفتن مسئولیت و ابراز نارضایتی به‌کار می‌برند که این نشان از فرهنگ خیرخواهی، احترام‌محوری، اعتمادافزوده و جهت‌گیری‌های بلندمدت در میان این مدرسان است.

منظور از زبانهنگ‌های آموزشی، زبانی است که در محیط‌های آموزشی همانند مدارس توسط افراد حاضر در آن مکان با بسامد بالایی به کار می‌رود. این زبانهنگ‌ها ابتدا در عرصه فرهنگ یک جامعه ترویج پیدا کرده و در گام‌های بعدی در گفتمان افراد فعال در حوزه آموزش بروز و ظهور می‌یابند و در یک برهم‌کنشی متقابل به تکثیر فرهنگ غالب در محیط آموزشی و تقویت خود می‌پردازند. بنابراین، می‌توان گفت زبانهنگ‌های آموزشی که دانش‌آموزان از محیط خود دریافت می‌کنند، فرهنگ و سیر تحول آن را در محیط آموزشی تعیین می‌کنند (پیش‌قدم و ابراهیمی، ۱۴۰۰). برای نمونه بهره‌گیری از قطعات زبانی زبانهنگ کارگریزی توسط مدرسان موجب می‌شود فراگیران که مدرسان را الگوی گفتاری و رفتاری خود می‌دانند، به تقلید از آنان از این زبانهنگ در گفتار خود استفاده کرده و به بدنه جامعه نیز منتقل کنند که این امر نهادینه شدن تدریجی کارگریزی را در گفتار و رفتار افراد و به تبع آن عواقبی نظیر بی‌مسئولیتی را با خود به همراه خواهد داشت. بنابراین، بررسی و تحلیل این زبانهنگ‌ها نقش چشم‌گیری در به‌سازی فرهنگی نهادهای آموزشی و جامعه خواهد داشت که الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ برای این امر طراحی شده است.

الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ

الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ از کنار هم قرار گرفتن سه الگوی SPEAKING؛ الگوی هیجامد^۸ و الگوهای فرهنگی^۹ شکل گرفته است و جزئیات آن در شکل ۱ قابل مشاهده است؛ پیش‌قدم، ابراهیمی و درخشان (۲۰۲۰) اذعان دارند با در نظر گرفتن این سه مؤلفه در کنار یکدیگر می‌توان تصویری روشن، جامع و دقیق از فرهنگ جوامع گوناگون و عبارات زبانی که به کار می‌برند، ارائه داد. در ادامه برای آشنایی بیشتر با این الگو هر یک از اجزای آن معرفی می‌شود.

به‌طور کلی در همه جستارهایی که ذکر آن رفت، هدف اصلی بررسی فرهنگ جاری از طریق واکاوی پاره‌گفتارهای موجود در بطن جامعه است؛ اما از آنجاکه تاکنون زبانهنگ کارگریزی مورد بررسی قرار نگرفته است، در این پژوهش به تحلیل این زبانهنگ در جامعه مدرسان پرداخته می‌شود.

مبانی نظری پژوهش

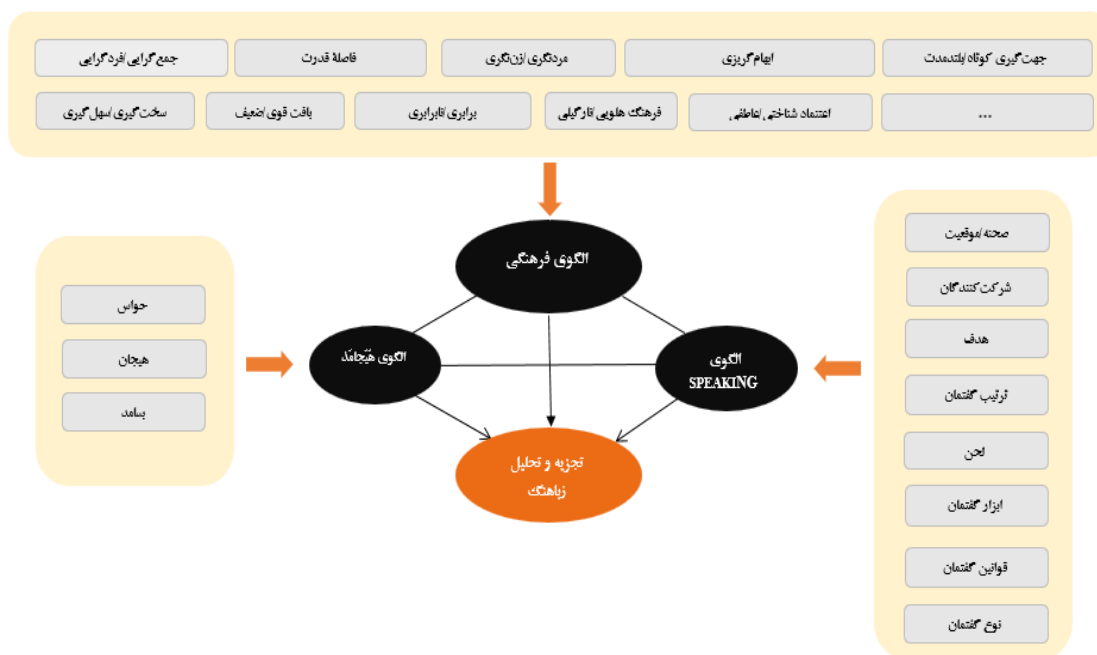
زبانهنگ

عطف به اهمیت ارتباط میان زبان و فرهنگ پیش‌قدم (۱۳۹۱) با الهام از تفکرات هلیدی^۳ (۱۹۷۵-۱۹۹۴)، مینی بر همگامی تحولات زبان با رشد فناوری، ویگوتسکی^۴ (۱۹۷۸-۱۹۸۶)، میانجی بودن زبان در امر درست اندیشیدن و فرضیه نسبیت زبانی ساپیر-ورف^۵ (۱۹۵۶)، مفهوم زبانهنگ را مطرح کرده است. به زعم وی با بررسی زبان افراد یک جامعه می‌توان به فرهنگ دسترسی پیدا کرد و عادات، عقاید و نگرش‌های آنان را بررسی کرد. زبانهنگ به پاره‌گفتارهای^۶ زبانی اشاره دارد که در آن‌ها گوشه‌ای از فرهنگ مردم کشور و یا منطقه‌ای نهان است و از مجموع چند زبانهنگ می‌توان فرازبانهنگ‌هایی^۷ را به دست آورد که تصویر بهتری از نظام فکری و فرهنگی یک کشور ارائه می‌دهند. «فرازبانهنگ‌ها شمای کلی یک فرهنگ را ترسیم کرده و نقش مدیریت

1. thick-slice sensory
2. concerns for others
3. Halliday
4. Vygotsky
5. Sapir-Whorf
6. utterances
7. metacultuling

8. emotioncy model

9. cultural models



شکل ۱. الگوی مفهومی تحلیل زبانهک (Pishghadam et al., 2020: 15)

غیرهم‌تراز و غیررسمی (ابراهیمی و جهانی، ۱۴۰۰)، هدف^۴: مقصود از شکل‌گیری یک گفتمان (هایمز، ۱۹۷۵)، ترتیب گفتمان^۵: چگونگی بیان و نظم و ترتیب موجود در گفتمان (سارفو^۶، ۲۰۱۱)، لحن^۷: چگونگی بیان گفتار (خشم‌آگین، جدی، طعنه‌آمیز، طنزآلود، دوستانه، خصمانه، منطقی و غیره)، ابزار گفتمان^۸ شیوه بیان یک گفتمان (گفتاری و نوشتاری)، قوانین گفتمان^۹: قواعد و هنجارهای اجتماعی و فرهنگی در گفتمان (هایمز، ۱۹۶۷)، نوع گفتمان^{۱۰}: چهارچوب تولید گفتمان (شعر، داستان، افسانه، مکالمه، دعا، لطیفه، نامه، ضرب‌المثل و غیره) (هایمز، ۱۹۷۴).

الگوی هیجامد

هیجامد، (هیجان + بسامد^{۱۱}) به این امر اشاره دارد که واژه‌های هر زبان برای گویشوران مختلف جامعه زبانی درجات متفاوتی از حس عاطفی هیجانی را به دنبال دارد که در نتیجه درگیر کردن حواس مختلف به وجود آمده و متأثر از بسامد، شناخت افراد را نسبی می‌کند (پیش‌قدم طباطبائیان و ناوری، ۱۳۹۲). بنابراین به هر میزان حواس بیشتری از افراد در رابطه با یک

الگوی SPEAKING

هایمز (۱۹۶۷) مردم‌شناس و زبان‌شناس اجتماعی آمریکا، به بررسی و مطالعه زبان از حیث ارتباط قوم‌نگاری^۱ پرداخته است. با توجه به دیدگاه او، فارغ از تعلق داشتن افراد به طبقات فرهنگی مختلف، چگونگی روابط اجتماعی میان آنان تأثیر چشم‌گیری بر انتخاب گونه زبانی‌شان دارد. براین اساس، به زعم وی زبان باید با توجه به اجتماع مورد بررسی قرار گیرد. در همین راستا، هایمز (۱۹۶۷) به منظور بررسی زبان در بافت اجتماعی آن مختصات مختلف یک گفتمان اعم از گوینده، شنونده، موقعیت زمانی و مکانی تعاملات و ارتباطات میان افراد در شکل‌گیری یک گفتمان، عوامل مؤثر در برقراری ارتباط را به هشت گروه تقسیم کرده و با تلفیق حرف اول هر یک از این گروه‌ها علامت اختصاری SPEAKING به دست آمده که عبارت است از: محیط^۲: زمان و مکان و موقعیت بافت گفتمان (خصوصی، عمومی، رسمی، غیررسمی)، شرکت‌کنندگان^۳: تمام افراد سخنگو و یا شنونده در یک مکالمه (هایمز، ۱۹۷۳) با توجه به متغیرهایی مانند قدرت، سن، ملیت، جنسیت و نوع ارتباط میان آنان (هم‌تراز رسمی، غیرهم‌تراز و رسمی و

4. end
5. act sequence
6. Sarfo
7. key
8. instrumentalities
9. norms
10. genre
11. frequency

1. ethnography
2. setting
3. participants

براین اساس، اعمال انسان از رفتارهای خرد و حرکات کوچکتر تشکیل می‌شود و از ترکیب آن‌ها مدل و نمونه‌هایی پدید می‌آید که الگوهای فرهنگی نام دارد (محمدی، ۱۳۷۳). تاکنون جامعه‌شناسان و پژوهشگران با توجه به ویژگی‌های رفتاری جوامع مختلف الگوهای فرهنگی ارائه داده‌اند که در ادامه به معرفی الگوهای فرهنگی مرتبط با این پژوهش پرداخته می‌شود.

هافستد^{۱۱} (۱۹۸۳) در الگوی فرهنگی خود با توجه به ارزش‌های فرهنگی مانند فاصله از قدرت^{۱۲}، اجتناب از عدم اطمینان (ابهام‌گریزی^{۱۳})، فردگرایی^{۱۴}، جمع‌گرایی^{۱۵}، مردنگری^{۱۶}، زن‌نگری^{۱۷}، جهت‌گیری‌های بلندمدت^{۱۸} و جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت^{۱۹}، سهل‌گیر^{۲۰} و سخت‌گیر^{۲۱} میان فرهنگ‌های مختلف در جامعه تفاوت قائل شده است. بر اساس این تقسیم‌بندی فاصله از قدرت نشان می‌دهد که مردم تا چه میزان قادر به تحمل وجود نابرابری‌ها در توزیع قدرت و ثروت هستند. ابهام‌گریزی به شیوه مواجهه افراد با مخاطرات احتمالی آینده اشاره دارد. همچنین، فردگرایی و جمع‌گرایی به رابطه میان فرد و جمع در یک جامعه می‌پردازد؛ اینکه مردم چه مقدار خود و وابستگان خود را به دیگران ترجیح می‌دهند. از سوی دیگر، با توجه به ترجیحات افراد یک جامعه به روحیات و ارزش‌های زنانه و یا مردانه، جوامع به دو دسته مردنگر و زن‌نگر تقسیم می‌شوند. در یک دسته‌بندی دیگر با عنایت به میزان توجه و اهمیت دادن به آینده جوامع مختلف به دو دسته دارای جهت‌گیری بلندمدت و کوتاه‌مدت تقسیم شده‌اند. در یک دسته‌بندی دیگر، جوامع به دو گروه سهل‌گیر و سخت‌گیر تقسیم شده‌اند؛ در جوامع سهل‌گیر توجه به احساسات و خواسته‌های خود و خوش‌گذرانی و شادی در اولویت قرار دارد و در مقابل جوامع سخت‌گیر با محدود کردن خواسته‌های خود از شادی و نشاط کم‌تری برخوردار هستند (هافستد، ۱۹۸۳؛ هافستد، ۲۰۰۱؛ مینکوف^{۲۲} و هافستد، ۲۰۱۳).

موضوع درگیر شود، آنان هیج‌آمد بیشتری نسبت به آن موضوع خواهند داشت. پیش‌قدم (۲۰۱۵) برای الگوی هیج‌آمد سطوح مختلفی در نظر گرفته است که عبارت‌اند از: مرحله هیج‌آگاهی^۱ که در این مرحله فرد هیچ‌گونه آشنایی با موضوع ندارد (هیج‌آمد تهی^۲). اگر با استفاده از محرک‌های شنیداری شناخت او نسبت به موضوع کمی افزایش پیدا کند، میزان هیج‌آمدش از سطح تهی به سطح هیج‌آمد شنیداری^۳ تغییر پیدا می‌کند و اگر افزون‌بر اطلاعات شنیداری حس دیداری فرد با استفاده از تصاویر و فیلم‌های مرتبط با موضوع تحریک شود، میزان هیج‌آمد او به سطح هیج‌آمد دیداری^۴ می‌رسد و در صورتی که در کنار حواس شنیداری و دیداری حواس لمسی-حرکتی فرد نیز درگیر شود، هیج‌آمد او به سطح هیج‌آمد لمسی-حرکتی^۵ می‌رسد. نایل آمدن به این مرحله شناخت کلی فرد نسبت به موضوع را با خود به همراه دارد؛ بنابراین، سطح آگاهی فرد از هیچ‌آگاهی به برون آگاهی^۶ تغییر می‌کند. چنانچه فرد بخواهد از این مرحله عبور کند و سطح هیج‌آمدش به سطح هیج‌آمد درونی^۷ برسد، باید به صورت مستقیم و بدون هیچ واسطه‌ای با موضوع درگیر شود که در این صورت موضوع برای او درونی خواهد شود. همچنین، فرد می‌تواند با انجام تحقیق و پژوهش سطح هیج‌آمد خود را نسبت به موضوع به هیج‌آمد جامع^۸ برساند (جهانی، ابراهیمی و بامشکی، ۱۴۰۰). در نهایت با توجه به الگوی هیج‌آمد مبسوط^۹ (پیش‌قدم، ابراهیمی و طباطبائیان، ۱۳۹۸) اگر اطلاعات فرد نسبت به موضوع کامل بوده و توانایی آن را داشته باشد که موضوع را برای دیگران تدریس کند، سطح هیج‌آمد او به مرجع^{۱۰} افزایش یافته و به سطح فراآگاهی خواهد رسید. چکیده مطالب ذکرشده در شکل (۱) قابل مشاهده است.

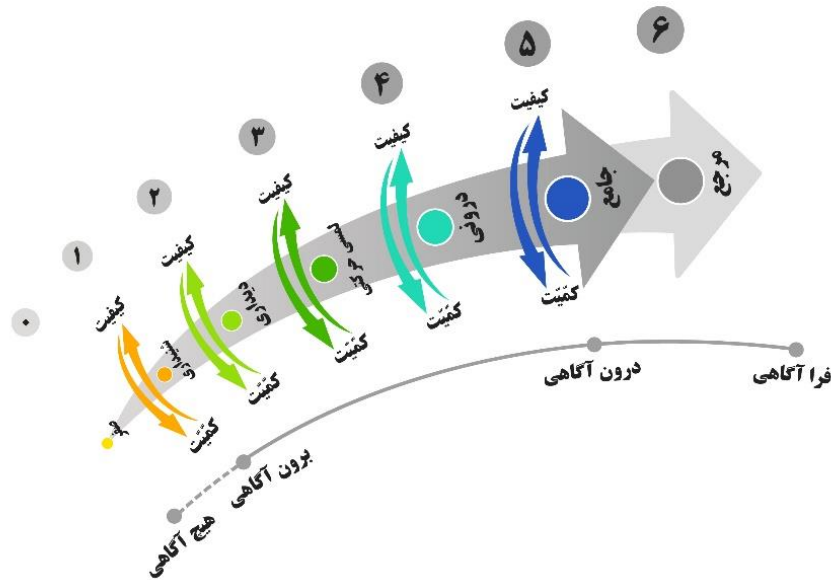
فرد با گذر از تمامی سطوح یاد شده از مرحله هیج‌آگاهی به مرحله فراآگاهی صعود می‌کند و به شناخت جامع و کامل نسبت به موضوع دست پیدا خواهد کرد.

الگوهای فرهنگی

ازجمله ویژگی‌های فرهنگ، الگودار بودن آن است.

11. Hofstede
12. power distance
13. uncertainty avoidance
14. individualism
15. collectivism
16. masculinity
17. femininity
18. long-term orientation
19. short-term orientation
20. indulgence
21. restraint
22. Minkov

1. avolvement
2. null emotioncy
3. auditory emotioncy
4. visual emotioncy
5. kinesthetic emotioncy
6. exvolvement
7. inner emotioncy
8. arch emotioncy
9. extended model of emotioncy
10. metavolvement



شکل ۲. الگوی هیجامد مبسوط (پیش‌قدم، ابراهیمی و طباطبائیان، ۱۳۹۸)

آموزش زبان و جامعه‌شناسی زبان، بر مبنای الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ تجزیه و تحلیل شد. شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۱۰۱ نفر از مدرسان در سطوح مختلف آموزشی شهر مشهد هستند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده و به سؤالات پاسخ دادند که ۶۶ نفر از آنان را زنان و ۳۵ نفر دیگر را مردان، در بازه سنی ۲۱ تا ۵۸ با میانگین ۳۶.۴۳ سال تشکیل داده‌اند. از منظر مقطع تدریس نیز ۲۰ نفر در مقطع دبستان، ۴۰ نفر متوسطه اول ۱۶ نفر متوسطه دوم، ۱۷ نفر دانشگاه و ۸ نفر در مؤسسه‌های آموزشی مشغول به تدریس بودند.

یافته‌های پژوهش

در این بخش نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامه زبانهنگ کارگزیری مدرسان بر مبنای الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ ارائه می‌شود.

زبانهنگ کارگزیری مدرسان بر مبنای الگوی SPEAKING

موقعیت زمانی و مکانی: بر اساس نتایج به دست آمده زبانهنگ کارگزیری مدرسان در هر دو موقعیت عمومی و رسمی (مدرسه، دانشگاه و مؤسسه) و خصوصی و غیررسمی (جمع‌های دوستانه میان مدرسان یا مدرسان و مدیر) کاربرد دارد اما ۷۱.۳ درصد شرکت‌کنندگان معتقد بودند این زبانهنگ در موقعیت خصوصی و غیررسمی با بسامد بیشتری به کار

به‌طور کلی بر اساس الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ با تحلیل عوامل محیطی، حسی‌هیجانی و فرهنگی زبانهنگ‌ها می‌توان به فرهنگ نهفته در آن پی برده و درصد تغییر و یا اصلاح الگوهای فرهنگی جاری در جامعه برآمد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر کیفی و از نوع توصیفی است که با هدف تحلیل و بررسی زبانهنگ کارگزیری در میان مدرسان انجام شده است؛ بدین منظور در گام نخست سؤالات مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مربوط به بررسی این زبانهنگ با توجه به الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ پیش‌قدم، ابراهیمی و درخشان (۲۰۲۰) در سه حوزه SPEAKING، هیجامد و الگوهای فرهنگی طراحی و در گوگل‌فرم بارگذاری شد و لینک آن در شبکه‌های اجتماعی به‌صورت گسترده بازنشر داده شده و در اختیار مدرسان قرار گرفت. این فرم توسط ۴ متخصص روان‌شناسی آموزش زبان و ۳ متخصص جامعه‌شناسی زبان مورد بررسی محتوایی قرار گرفت و ضریب همبستگی آنان ۰.۹۳ اعلام شد که نشان از روایی آن دارد (پیوست شماره ۱). لازم به ذکر است جمع‌آوری داده‌ها از مردادماه تا آذرماه سال ۱۴۰۱ ادامه یافت و بعد از به اشباع رسیدن پاسخ‌ها، جمع‌آوری داده‌ها متوقف و تعداد ۲۴۳ پاره‌گفتار مربوط به زبانهنگ کارگزیری که شرکت‌کنندگان بر به‌کارگیری آن در مکالمات روزمره خود با سایر همکاران اذعان داشتند، توسط دو متخصص در حوزه روان‌شناسی

آموزشی): «هیچ امکاناتی نمی‌دن، همه کارم از معلم می‌خوان».
غیرهم‌تراز و غیررسمی (مکالمه مدرسان با مدیر در دوره‌های دوستانه): «وقتی خود آموزش و پرورش و اولیا دلسوز نیستن من چرا باشم».

لازم به ذکر است از منظر جنسیت نیز به زعم شرکت‌کنندگان زبانهنگ مورد نظر در میان مردان و زنان کاربرد داشته اما بسامد استفاده از آن در میان مدرسان مرد با بسامد ۸۹.۱ درصد بیشتر است. برای نمونه: «گه برای دانش‌آموزا وقت بنارم، پس کی پول در بیارم حقوق معلمی کفاف معاش نمی‌ده». همچنین، تحلیل داده‌ها نشان داد زبانهنگ کارگریز در میان مدرسان میان‌سال، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و مشغول به خدمت در مناطق جغرافیایی پایین و متوسط شهر (۶۶.۳٪) با فراوانی بیشتری به کار می‌رود. برای نمونه: «بین بچه‌هایی که من دیدم ه رواج ب تشخیص نمی‌دن، زحمت زیادی نکش فایده نداره».

هدف: بر مبنای پاسخ‌های به دست آمده از پرسش مربوط به این مؤلفه، مدرسان زبانهنگ کارگریز را با اهداف زیر مورد استفاده قرار می‌دهند:

می‌رود. برای نمونه در مکالمات همکاران صمیمی «خودتو داغون نکن حقوقت کفاف درمان هم نمی‌ده».

شرکت‌کنندگان: به زعم شرکت‌کنندگان در پژوهش این زبانهنگ به ترتیب فراوانی در میان افراد هم‌تراز و رسمی (مانند دو همکار در محیط آموزشی) با ۵۶.۳ درصد، هم‌تراز و غیررسمی (مانند دو همکار در جمع دوستانه) با ۲۳.۶ درصد، غیرهم‌تراز و رسمی (مانند مدرس با مدیر در محیط آموزشی) با ۱۰.۲ درصد و غیرهم‌تراز و غیر رسمی با ۹.۹ درصد بیشترین بسامد کاربرد را دارد. لازم به ذکر است به مخاطبان حق انتخاب بیش از یک گزینه داده شده بود. در ادامه برای هر یک نمونه‌ای ذکر می‌شود:

هم‌تراز و رسمی (در مکالمه مدرسان با یکدیگر در محیط آموزشی): «از دور می‌گن معلمی آسونه؛ با این یه ذره حقوق اصلاً به زحمتش نمی‌ارزه».

هم‌تراز و غیررسمی (مکالمه مدرسان با یکدیگر در دوره‌های دوستانه): «بابا حوصله داری ها. اصلاً کسی حوصله داره روسی یاد بگیره که تو اینقدر وقت می‌ذاری؟!».

غیرهم‌تراز و رسمی (مکالمه مدرسان با مدیر در محیط

جدول ۱. اهداف کارگریز مدرسان

ردیف	هدف	درصد فراوانی	مثال
۱	طرفه رفتن از انجام وظایف	۳۰٪	«خود نظام تعلیم و تربیت اهمیت نمی‌ده، چرا ما بدیم»
۲	ابراز نارضایتی نسبت به حقوق و امکانات محیط‌های آموزشی	۲۸٪	«حقوق مدرسا کمه؛ هر چقدر پول بدی همونقدر آش می‌خوری؛ مدارس هیچ امکاناتی نداره ما چطور باید جناب درس بدیم»
۳	بی‌مسئولیتی	۲۱٪	«مطالب کتاب کافیه. جزوه دادن به درد نمی‌خوره؛ ارزش نداره با مشق زیاد فقط ساکتشون نگهدار»
۴	بی‌انگیزگی	۷٪	«چقدر قدر کار ما رو می‌دونند، این روزها کسی قدر معلم رو نمی‌دونه، پاورپوینتی را که در گروه ارسال کردم اصلاً بچه‌ها ندیدند»
۵	تحمیل نظر به سایر همکاران	۷٪	«تو هنوز اول راهی و نمی‌فهمی نباید اینقدر به خودت زحمت بدی. خیلی هم بچه‌های الان درس خون هستن که خواسته باشیم وقت بناریم؟»
۶	منفعت‌طلبی	۵٪	«وقت اضافی ندارم برای درست کردن پاور بنارم؛ من بیشتر از وظیفه کاری خودم زحمت نمی‌کشم، این چیزارو می‌دم به بچه‌ها درست کنند»
۷	تبرئه کردن خود	۲٪	«من درسمو می‌دم و تمام تلاشمو می‌کنم ولی کو گوش شنوا؛ بچه‌ها انگیزه ندارن منکه نمی‌تونم اجی مجی کنم»

عبارات سخن گوینده را تأیید می‌کنند (۴۱.۶٪) و یا سکوت کرده (۳۵.۶٪) و یا با آن مخالفت می‌کنند (۲۲.۸٪): برای نمونه: مدرسی در جمع همکاران خود به همکاری که هماهنگی‌های لازم را برای برگزاری کلاس خود در نمازخانه که دارای دیتا است، انجام می‌دهد، می‌گوید: «چقدر تو حوصله داری برای این چیزا وقت می‌ذاری. مگه نظام

ترتیب عملکرد گفتمان: تحلیل نتایج این بخش از پاسخ‌ها نشان می‌دهد افراد به ترتیب فراوانی و بسامد به منظور ترغیب کردن شنونده به ادامه مکالمه (۴۱.۶٪)، ترغیب به شروع مکالمه توسط شنونده (۳۴.۶٪) و ترغیب به قطع مکالمه (۲۳.۸٪) از عبارات مرتبط با زبانهنگ کارگریز استفاده می‌کنند و شنوندگان نیز با شنیدن این

«پس با وجدان کاری باید چه کنیم! من با همه این مشکلات باید وظیفمو درست انجام بدم».

لحن کلام: بر اساس پاسخ شرکت‌کنندگان این زبانهنگ با توجه به بافت و موقعیت گفتمان با آوا و لحن‌های متفاوتی به کار می‌رود که در جدول (۲) قابل مشاهده است (امکان انتخاب بیش از یک گزینه وجود داشت):

آموزشی برای ما چقدر ارزش‌قائله که تو این همه برای پاور و فیلم وقت می‌ذاری!». یکی از همکاران سخن او را با جمله: «راست می‌گه! جدای از اون اصلاً مگه بچه‌های الان درس می‌خونن؟! چه فرقی می‌کنه تو از رو کتاب درس بدی یا پاور درست کنی» و همکاری که مجوز استفاده از دیتا را گرفته با عقیده دو همکارش مخالفت می‌کند و می‌گوید:

جدول ۲. لحن‌های غالب برای کارگری مدرسان

ردیف	لحن	درصد فراوانی	مثال
۱	طنه‌آمیز	۲۳٪	«همین که حضور و غیاب بکنی، حقوق شما حلال میشه نترس؛ حقوق ما با کارمندی دیگه هیچ تناسبی نداره پس توقع بی‌جا نداشته باشن».
۲	جدی	۱۵٪	«وظیفه من گرفتن فیلم آموزشی بود، دانش‌آموزی که مشکل داره دوباره فیلم رو نگاه کنه».
۳	دلسوزانه	۱۳٪	«دلت برا خودت بسوزه نه بچه‌ها که درس هیچ اهمیتی براشون نداره، زحمت ما فایده نداره».
۴	نصیحت‌آمیز	۱۲٪	«به اندازه حقوقی که می‌دن کار کنید؛ از دانش‌آموزان باید برای آموزش استفاده کرد تا همه بار آموزشی را معلم متحمل نشه».
۵	صمیمانه	۱۱٪	«همینکه بچه‌ها رو سر کلاس تحمل می‌کنیم، حقوقمون حلاله؛ مگه جونمو از سر راه آوردم که این همه وقت بذارم».
۶	نامیدانه	۹٪	«دانش‌آموزا خیلی قدرشناس و نادونن؛ این روزا کسی قدر معلم رو نمی‌دونه».
۷	معتراضانه	۸٪	«وقتی خود آموزش و پرورش و اولیا دلسوز نیستن، من چرا باشم؟ خود نظام تعلیم و تربیت اهمیت نمی‌ده چرا ما بدیم».
۸	بی‌اعتنا	۵٪	«کسی که بخواد یاد بگیره، خودش یاد می‌گیره؛ ول کن بابا مگه وقت دارم».
۹	ترغیب‌کننده	۴٪	«چرا باید توقع والدین رو ببریم بالا؛ ول کن بابا مگه وقت اضافی داریم».

نوع گفتمان: بر اساس تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها، ۵۹.۳٪ مدرسان معتقدند این زبانهنگ در مکالمات روزمره میان مدرسان با یکدیگر و یا مدرسان با مدیران و معاونان آموزشی کاربرد دارد که نمونه آن پیش از این ذکر شد. به زعم برخی دیگر (۳۰.۷٪) استفاده از این عبارات بیشتر جنبه طنز و شوخی دارد. مانند عبارت «اگه معلم به وظیفش عمل کنه و درس بده کی وقت می‌کنه گوشه‌بازی کنه!» در مقابل ۱۰٪ شرکت‌کنندگان اظهار داشته‌اند که این عبارات جنبه آکادمیک داشته و می‌توان در مورد آن بحث علمی کرد. (به مخاطبان حق انتخاب بیش از یک گزینه داده شده بود).

بررسی زبانهنگ کارگری مدرسان بر مبنای الگوی هیجامد

واکاوی داده‌های این بخش از پژوهش نشان می‌دهد ۷۶.۲٪ شرکت‌کنندگان معتقدند این زبانهنگ با بسامد زیاد تا بسیار زیاد در میان مدرسان رواج دارد و آنان بارها این زبانهنگ را شنیده‌اند، دیده‌اند، لمس کرده‌اند و خود به کار برده‌اند و در جمع مدرسان در مورد آن صحبت کرده‌اند؛ مانند «بارها تو

ابزار گفتمان: بر اساس اظهارات همه شرکت‌کنندگان زبانهنگ کارگری بیشتر به صورت گفتاری در میان مدرسان رواج دارد و تنها ۱۰ درصد از افراد معتقدند این عبارات افزون‌بر جنبه گفتاری، در قالب پیام‌های نوشتاری در شبکه‌های اجتماعی نیز مانند عبارت «ادمین لطفاً یک نظرسنجی بذار ببینیم کیا از وضعیت رتبه‌بندی راضین، با ۲۰ سال سابقه تدریس من همچنان رتبه ندارم! حیف عمرم که در این سیستم رفت» رایج است.

قوانین گفتمان: به زعم شرکت‌کنندگان از جمله هنجارهای اجتماعی و فرهنگی نهفته در این عبارات نشان‌دهنده عدم تعهد کاری، کم‌کوشی و توجیه کم‌کاری در میان مدرسان است؛ برای نمونه: «حیف از وقت و عمر ما؛ چرا ما باید گوشه‌بازی و ابزارمون رو در راه آموزش خرج کنیم؟! مطالب کتاب کافیه». همچنین توجه به تدریس به‌عنوان یک حرفه و داشتن انگیزه بیرونی (حقوق) نسبت به آن، یکی دیگر از هنجارهای اجتماعی پررنگ نسبت به تدریس است؛ مثال: «این حقوق ارزش یک معلم رو کم کرده تا حد پایین‌ترین قشر جامعه؛ پول نیست انگیزه هم نیست».

شایسته‌سالاری موجب شکل‌گیری زباهنگ کارگری و به تبع آن فرهنگ جمع‌گرایی و روابط سلسله‌مراتبی گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که بخش قابل توجهی از پیشرفت و توسعه هر کشوری در گرو کیفیت تدریس مدرسان و اهمیت تربیت آینده‌سازان جامعه از نگاه آنان است، ارتقای عملکرد حرفه‌ای مدرسان نیازمند کاهش عوامل و شرایط مخرب و استرس‌زا در محیط شغلی و افزایش انگیزش شغلی در آنان است (کلمنت، ۲۰۱۷)؛ زیرا اگر مدرسان به‌عنوان سکنداران اصلی فرآیند یاددهی-یادگیری، از انگیزه کافی برخوردار نباشند، نه تنها عملکرد رضایت‌بخش در نظام آموزشی با مانعی جدی همراه خواهد شد، بلکه خود به شکل‌گیری و تشدید معضلی مخرب‌تر می‌انجامد (شریف، غفوری و صالحی، ۱۳۹۹).

به همین منظور در پژوهش حاضر با هدف آگاهی یافتن از دغدغه‌مندی و مسائل مدرسان در امر تدریس از طریق مصاحبه با ۱۰۱ نفر از مدرسان سطح شهر مشهد و به دست آمدن ۲۴۳ پاره‌گفتار به بررسی زباهنگ کارگری از رهگذر الگوی مفهومی تحلیل زباهنگ پرداخته شده است که نتایج نشان داد این زباهنگ بیشتر در میان مدرسان مرد، دارای مدرک کارشناسی و مشغول به تدریس در محیط جغرافیایی پایین و متوسط شهر و در همه صحنه‌های خصوصی و عمومی رسمی و غیررسمی و بیشتر در موقعیت‌های هم‌تراز رسمی/غیررسمی با اهداف طفره رفتن از انجام وظیفه، بی‌مسئولیتی، نارضایتی نسبت به حقوق و امکانات محیط‌های آموزشی و بی‌انگیزگی، تحمیل نظر به سایر همکاران، منفعت‌طلبی و تبرئه کردن خود از طریق لحن‌های طعنه‌آمیز، جدی و منطقی، دلسوزانه، نصیحت‌آمیز، ناامیدانه، معترضانه، صمیمانه، بی‌اعتنا و ترغیب‌کننده در میان مدرسان کاربرد داشته و هیجامد آنان نسبت به این زباهنگ در سطح درون‌آگاهی قرار دارد. در واقع، با توجه به نتایج حاصل شده از این بخش، می‌توان گفت مدرسان در ابتدای امر برای نشان دادن اعتراض خود نسبت به شرایط نامساعد موجود در نهادهای آموزشی از قبیل عدم تناسب حقوق با میزان وظیفه، نداشتن جایگاه اجتماعی درست در جامعه و بی‌توجهی مسئولان، والدین و فراگیران نسبت به آنان، زباهنگ کارگری را به کار می‌برده‌اند اما از آنجا که اعتراض‌شان بدون پاسخ مانده و خواسته‌های آنان محقق نشده به تدریج این زباهنگ به صورت عادت در

جلسات مختلف علت کم‌کاری تو حوزه آموزش بررسی شده اما فایده نداشته چون خیلی از موارد علتش بی‌توجهی مسئولین به وضعیت معلمات که همچنان هم بی‌توجهن». بنابراین، می‌توان گفت سطح هیجامد آنان نسبت به این زباهنگ در سطح درون‌آگاهی قرار دارد. از منظر مؤلفه هیجان نیز بیش از ۹۵٪ افراد اظهار داشته‌اند در مقابل، این زباهنگ هیجانات منفی تا خیلی منفی از قبیل شرمساری، خشم، خستگی، بی‌حوصلگی و اضطراب را تجربه می‌کنند.

بررسی الگوهای فرهنگی زباهنگ کارگری مدرسان

تحلیل و بررسی داده‌های حاصل شده مرتبط با این بخش از پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ سهل‌گیری با بسامد ۵۱.۵٪ بیشترین گزینه انتخاب شده از سوی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر است که بر اساس آن مدرسان نسبت به قوانین و مقررات و اهداف تعیین شده از سوی نظام آموزشی توجهی ندارند؛ نسبت به انجام وظایف خود غفلت می‌ورزند؛ ترجیح می‌دهند زمان و انرژی خود را صرف زندگی شخصی کرده و اوقات فراغت بیشتری برای خود مهیا سازند. برای توجیه این امر مسائلی همانند عدم توجه والدین و مسئولان نظام آموزشی و اعتراض به میزان حقوق دریافتی را دستاویزی برای مثبت نشان دادن جریان کارگری می‌کنند. افزون بر سهل‌گیری، فرهنگ جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت با ۲۵.۶٪ از سوی مدرسان انتخاب شده است که بر مبنای آن مدرسان برای مسئولیتی که بر دوش آنان نهاده شده، ارزشی قائل نیستند و هیچ توجهی به آینده فراگیران و به تبع آن آینده جامعه نداشته و بدون داشتن برنامه‌ای نظام‌مند و آینده‌نگرانه و با نگرشی سطحی برای گذراندن همان ساعت و روز کاری در کلاس حاضر می‌شوند. یکی دیگر از فرهنگ‌های انتخاب شده توسط مدرسان غیرمستقیم‌گویی با بسامد ۱۷.۷٪ است در واقع مدرسان از شرایط موجود نسبت به وضعیت شغلی خود ناراضی هستند، اما به دلیل ترس از عواقب ناشی از اعتراض مانند برکناری از کار و از دست دادن شغل خود نارضایتی خود را به واسطه این زباهنگ بیان کرده و همکاران خود را نیز به استفاده از آن تشویق می‌نمایند. در نهایت فرهنگ جمع‌گرایی با ۵.۲٪ انتخاب شده است که بر مبنای آن ممکن است غالب شدن روابط بر ضوابط سبب وجود تبعیض در گزینش افراد و عدم توجه به علاقه و استعداد فردی در انتخاب مدرس و همچنین عدم توجه به

فرسودگی شغلی موجب بی‌انگیزگی و ایجاد حس منفی در فراگیران نسبت به دانش و یادگیری می‌شوند (پیش‌قدم، ابراهیمی و العبدوانی، ۱۴۰۱). در مقابل، چنانچه مسئولان نظام آموزشی به دغدغه‌های مدرسان توجه داشته باشند و نهادهای فرهنگی همانند فرهنگستان زبان و ادب فارسی نیز از طریق برجسته کردن و ترویج حکایات، امثال و اشعاری که به جایگاه والا و با اهمیت معلمان در جامعه اشاره دارد مانند «از پدر گر قالب تن یافتیم/ از معلم جان روشن یافتیم»^۱ بپردازند، از رهگذر مشخص شدن جایگاه و ارزش واقعی مدرسان در جامعه زیاهیان^۲ (هیجان موجود در عبارات زبانی) (پیش‌قدم، ابراهیمی، شعیری و درخشان، ۱۴۰۰) مدرسان و سایر اشخاص جامعه نسبت به شغل تدریس مثبت شده و آنان با انگیزه بیشتری به انجام وظایف خود می‌پردازند که این امر در افزایش هیجانات مثبت و پیشرفت تحصیلی فراگیران تأثیرگذار است.

از سوی دیگر، نتایج حاصل از بررسی زیاهنگ کارگریزی مدرسان با توجه به الگوهای فرهنگی حکایت از رواج فرهنگ سهل‌گیر با جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت، غیرمستقیم‌گویی و جمع‌گرایی در میان مدرسان ایرانی است که این امر در تأیید پژوهش‌های پیش‌قدم و ابراهیمی (۱۴۰۰) و پیش‌قدم و ابراهیمی (۱۴۰۱) مبنی بر غلبه فرهنگ جمع‌گرا و غیرمستقیم‌گویی در جامعه ایران و بر خلاف نتایج پژوهش‌های پیش‌قدم و ابراهیمی (۲۰۲۰) و جاجرمی (۱۴۰۱) است که به ترتیب جامعه ایرانی را در گروه جوامع دارای فرهنگ سخت‌گیری با جهت‌گیری‌های بلندمدت قرار داده‌اند. از آنجاکه زیاهنگ کارگریزی در محیط‌های آموزشی که عهده‌دار تعلیم و پرورش آینده‌سازان کشور است، رواج دارد، فراگیران نیز در معرض این زیاهنگ قرار گرفته و با الگوبرداری از مدرسانشان این زیاهنگ را مورد استفاده قرار می‌دهند و به‌تدریج این زنجیره در میان نسل‌های مختلف ادامه می‌یابد و پرواضح است در جوامعی که اصل خوش‌باشی و بی‌توجهی به هنجارها و ارزش‌ها حاکم بوده و نسبت به آینده جامعه هیچ‌گونه دغدغه و برنامه‌ریزی وجود نداشته باشد، پیشرفت و توسعه‌ای نیز حاصل نمی‌شود.

بنابراین، با توجه به مطالبی که ذکر آن رفت، به منظور بهبود شرایط موجود و اصلاح فرهنگی شایسته است مسئولان نظام آموزشی از طریق برقراری ارتباط با مدرسان

آمده و با بسامد بالایی در محیط‌های آموزشی رواج پیدا کرده است که به تبع آن بسیاری از مدرسان نسبت به انجام وظایف خود کوتاهی می‌کنند و این کوتاهی از جانب مدرسان مرد که معمولاً مسئولیت تأمین معاش یک خانواده را بر عهده دارند، بیشتر است؛ زیرا در اکثر مواقع برای تأمین مالی خانواده خود در کنار تدریس به شغل دیگری نیز مشغول هستند. همچنین، می‌توان گفت مدرسانی که دارای مدرک کارشناسی و پایین‌تر هستند، نسبت به جایگاه و ارزش معنوی علم و دانش و مقام معلمی غفلت ورزیده و بیشتر آن را ابزاری برای کسب درآمد می‌دانند. همچنین، با توجه به آنکه به‌نظر می‌رسد از علم و دانش‌اندوزی در مناطق جغرافیایی کم‌برخوردارتر شهر استقبال کم‌تری می‌شود (ابراهیمی و جهانی، ۱۴۰۱)، مدرسان مشغول به تدریس در این مناطق نیز به دلیل کم‌توجهی برخی دانش‌آموزان و والدین نسبت به تحصیل، انگیزه کافی برای تدریس و انجام وظایف خود ندارند. نتایج این بخش از پژوهش هم‌راستا با پژوهش پناهی، مؤمن و صالحی (۱۳۹۷) است که مسائل اقتصادی، اجتماعی، آموزشی، درون‌سازمانی و شخصی را از جمله عوامل مؤثر در بی‌انگیزگی و کم‌کاری مدرسان معرفی کرده‌اند.

همچنین، نتایج حاکی از داشتن هیجان منفی مدرسان نسبت به زیاهنگ کارگریزی می‌باشد که این امر نشان‌دهنده آن است که با وجود عادت به این زیاهنگ، به‌نظر می‌رسد هنوز در میان مدرسان به‌عنوان یک پدیده مثبت تلقی نشده است. بنابراین، فرصت مناسبی است که از طریق ارزش قائل شدن به حرفه معلمی و توجه به خواسته‌ها و نیازهای مدرسان تضاد هیجانی^۱ نسبت به این زیاهنگ برای آنان رقم بخورد. تضاد هیجانی توسط پیش‌قدم، ابراهیمی و العبدوانی (۱۴۰۱) مطرح شده است که بر اساس آن درون‌آگاهی نسبت به زیاهنگ کارگریزی در مدرسان بدآگاهی بوده و موجب شکل‌گیری بدفرهنگی در جامعه می‌گردد؛ بنابراین، شایسته است اقدامات لازم جهت تنزل سطح آگاهی آنان نسبت به این زیاهنگ از درون‌آگاهی به هیچ‌آگاهی انجام شود، به‌گونه‌ای که عبارات مربوط به این زیاهنگ دیگر در میان مدرسان کاربرد نداشته باشد. در غیراین صورت، جامعه با تعداد زیادی از مدرسان انرژی‌کش^۲ مواجه خواهد شد. این گروه از مدرسان با ابراز بی‌تفاوتی نسبت به شاگردان در اثر عواملی نظیر بی‌انگیزگی و

1. anti-emotioncy

2. energy killer

3. emoling

فرهنگی و معنوی معلمی اشاره دارد در مدارس و سطح شهر و یا اضافه کردن اشعار، حکایات و امثال مربوط به این موضوع در کتاب‌های درسی و ترویج آن در جامعه به زینت‌گری زبانی^۱ (پیش‌قدم و ابراهیمی، ۱۴۰۱ب) در این زمینه بپردازند تا دیگر شاهد استفاده از این زبانهنگ در محیط‌های آموزشی نباشیم. از آنجاکه در این پژوهش به دلیل مشارکت کم مدرسان با توجه به محتوای سؤالات مصاحبه، با هدف دست یافتن به داده‌های بیشتر معیار ورود شرکت‌کنندگان صرفاً مدرس بودن افراد بود، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی معیارهایی نظیر جنسیت، مقطع محل تدریس و رشته تخصصی که تدریس در آن انجام می‌شود نیز، مورد توجه قرار گیرد.

نسبت به دغدغه‌مندی‌ها، نیازها، نواقص و کمبودهای محیط آموزشی آگاهی یافته و اقدامات لازم را جهت از بین رفتن موانع انجام درست وظایف آنان انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود معیارهای گزینش مدرسان اصلاح و تغییر یابد و افرادی به‌عنوان مدرس انتخاب شوند که افزون‌بر دانش از علاقه و انگیزه برای تدریس نیز برخوردار باشند؛ در واقع چنانچه شایسته‌سالاری در نظام آموزشی حاکم گردد، کم‌تر شاهد رواج زبانهنگ کارگری مدرسان خواهیم بود. همچنین نهادهایی مانند نظام آموزشی، فرهنگستان زبان و ادب فارسی و شهرداری در واکنش به زبانهنگ کارگری مدرسان می‌توانند از رهگذر اقداماتی مانند طراحی دیوارنوشت‌ها و تابلوهایی که به ارزش‌های اجتماعی،

منابع

پیش‌قدم، رضا و ابراهیمی، شیما. (۱۴۰۱ب). معرفی زینت‌گری زبانی: رویکردی نوین فراتر از توانش ارتباطی. *جستارهای زبانی*، ۱۱۳(۱)، ۱-۲۸.

پیش‌قدم، رضا، ابراهیمی، شیما و العبدوانی، تقی. (۱۴۰۱). طراحی و هنجاریابی پرسشنامه‌ی انرژی معلم: گامی به سوی فردا. *مطالعات زبان و ترجمه*، ۵۶(۱)، ۱-۳۸.

پیش‌قدم، رضا، ابراهیمی، شیما، شعیری، حمیدرضا، و درخشان، علی. (۱۴۰۰). معرفی «زبانهنگ» به‌عنوان حلقه مفقوده قوم‌نگاری ارتباطی: مکمل الگوی *SPEAKING* هایمز. *جستارهای زبانی*، ۱۱۲(۱)، ۱-۴۱.

پیش‌قدم، رضا، و عطاران، آتنا. (۱۳۹۲). نگاهی جامعه‌شناختی به کنش گفتاری «قسم»: مقایسه زبان‌های فارسی و انگلیسی. *مطالعات زبان و ترجمه*، ۴۶(۴)، ۲۵-۵۰.

پیش‌قدم، رضا و عطاران، آتنا. (۱۳۹۵). گفتارشناسی «قسمت» در زبان و فرهنگ مردم ایران. *مطالعات فرهنگ-ارتباطات*، ۱۷(۳۵)، ۱۲۹-۱۴۹.

پیش‌قدم، رضا، فیروزیان پوراصفهانی، آیدا، و طباطبائی فارانی، سحر. (۱۳۹۶). واکوی عبارت «ناز کردن» و ترکیب‌های حاصل از آن در زبان فارسی در پرتو الگو «هیجامد». *مطالعات فرهنگ-ارتباطات*، ۱۸(۳۹)، ۶۷-۱۵.

پیش‌قدم، رضا و وحیدنیا، فاطمه. (۱۳۹۴). کاربردهای «دعا» در فیلم‌های فارسی و انگلیسی در پرتو الگو هایمز. *جستارهای زبانی*، ۷(۲۸)، ۷-۲۲.

جاجرمی، هانیه. (۱۴۰۱). بررسی زبانهنگ دل‌نگرانی معلم:

ابراهیمی، شیما و جهانی، زهرا. (۱۴۰۱). بررسی نقش زبانهنگ‌های آموزشی در تدریس زبان و ادبیات فارسی (مطالعه موردی دانش‌اندوزی). *آموزش‌پژوهی*، ۸(۳۲)، ۳۳-۴۹.

ابراهیمی، شیما و جهانی، زهرا. (۱۴۰۰). الگوی مفهومی تحلیل زبانهنگ روشی مؤثر در معرفی فرهنگ ایرانیان به غیرفارسی‌زبانان (مطالعه موردی: زبانهنگ مرگ‌اندیشی در شاهنامه فردوسی). *پژوهشنامه آموزش زبان فارسی به غیرفارسی‌زبانان*، ۱۰(۲)، ۱۰۵-۱۳۵.

پناهی، زهرا، مؤمن، زهرا و صالحی، کیوان. (۱۳۹۷). بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی معلمان در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای: یک مطالعه پدیدارشناختی. *پژوهش در تربیت معلم*، ۲(۴)، ۷۱-۱۰۷.

پوریزدان پناه کرمانی، فائزه. (۱۳۹۹). بررسی جامعه‌شناختی زبانهنگ مدرک‌ستایی و کاربرد گفتمانی آن در زبان فارسی، *مطالعات زبان و ترجمه*، ۵۳(۴)، ۶۱-۹۸.

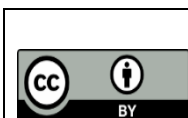
پیش‌قدم، رضا. (۱۳۹۱). معرفی «زبانهنگ» به‌عنوان ابزاری تحول‌گرا در فرهنگ‌کاوی زبان. *زبان و ترجمه*، ۴۵(۴)، ۴۲-۶۷.

پیش‌قدم، رضا و ابراهیمی، شیما. (۱۴۰۰). معرفی مفهوم زبانهنگ آموزشی: موردی از برجسب‌زنی. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۷(۳)، ۲۹-۵۳.

پیش‌قدم، رضا و ابراهیمی، شیما. (۱۴۰۱ الف). بررسی زبانهنگ دل‌نگرانی برای دیگران در ایرانیان: از هیچ‌دلی تا فردا. *زبان‌پژوهی*.

- موردی از مدرسان زبان انگلیسی در مؤسسات آموزش زبان. *مطالعات زبان و ترجمه*، جهانی، زهرا، ابراهیمی، شیما و بامشکی، سمیرا. (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی و تحلیل محتوای کتاب‌های تاریخ زبان فارسی در پرتو الگوی هیجامد. *مطالعات زبان و ترجمه*، ۵۴(۲)، ۸۹-۱۲۲.
- حبیبی، مهتاب. (۱۳۹۹). *بررسی علل کارگری و راهکارهای جلوگیری از آن در بین کارکنان شهرداری رشت (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد)*. دانشگاه پیام نور، گیلان، ایران.
- شاکری، ملیحه و اسماعیلی شاد بهرنگ. (۱۳۹۸). آزمون نقش میانجی هوش عاطفی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و کارگری شغلی. *رویش روان‌شناسی*، ۷(۱)، ۸-۱.
- شریف، سعیده، غفوری، آرزو و صالحی، کیوان. (۱۳۹۹). واکاوی مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش. *پژوهش در تعلیم و تربیت*، ۳(۴)، ۳۹-۶۸.
- شول، صدیقه. (۱۳۹۲). *واکاوی علل کم‌کاری کارکنان سازمان‌های دولتی ایران (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد)*. دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
- شیبانی تدرجی، صدیقه. (۱۳۹۱). نقد و ارزیابی وضعیت موجود نظام آموزش و پرورش در کشور. *ارائه شده در کنفرانس پیشگامان پیشرفت، کرمان، ایران*.
- طاهری، مصطفی، عزیزی، ایمان و مظفریان، محمود. of cultural differences among nations. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 46-74.
- Hofstede, G. (2001). *Cultures consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. SAGE publications.
- Hymes, D. (1967). Models of interaction of language and social setting. *Journal of Social Issues*, 3(32), 8-28.
- Karadal, H., & Saygım, M. (2013). An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99(1), 206-215.
- Minkov, M., & Hofstede, G. (2013). *Cross-cultural analysis: The science and art of comparing the world's modern societies and their cultures*. SAGE publication.
- (۱۳۹۴). بررسی نقش هوش عاطفی در کاهش کارگری اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان‌ها و ادارات دولتی شهرستان رستم). *اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، گیلان، ایران*
- غلامی نوقاب، محمدحسین، پورشافی، هادی و شاه‌طالبی حسین‌آبادی، بدری. (۱۳۹۷). بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر رشد حرفه‌ای معلمان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۲(۱)، ۱۶۷-۱۸۱.
- فتح‌اله‌زاده، رضا، قورچیان، نادرقلی، باقری، مهدی و جعفری، پریش. (۱۳۹۸). فراترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی. *مدیریت آموزشی*، ۱۱(۲)، ۵۴-۶۶.
- محمدی، بیوک. (۱۳۷۳). *الگوهای فرهنگی خاموش. نامه اجتماعی*، ۷(۷)، ۳۰۴-۳۱۲.
- مؤذن جمشیدی، میرهادی، حسن‌زاده، محمدصادق و مرادی نصرآباد، ندا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی در کارگری اجتماعی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی کرج). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۴)، ۸۱۱-۸۳۳.
- مقصودی، مجتبی. (۱۳۹۹). بازنگری زیاهنگ احترام‌محوری در سایه ادب اجتماعی با تحلیل پیکره گفتمان شفاهی بر اساس الگوی هایمر. *جستارهای زبانی*، ۱۲(۲)، ۳۸۵-۴۱۹.
- Clement, M. (2017). Why combatting teachers' stress in everyone's job, the clearing house? *Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 90(4), 135-138.
- Halliday, M. A. K. (1975). *Learning how you mean: Explorations in the development of language*. Edward Arnold.
- Halliday, M. A. K. (1994). *An introduction to systemic functional grammar (2nd ed.)*. Edward Arnold.
- Hasanzadeh, S., & Shakebaee, G. (2023). Use of cultulings in business communication: A case of flattery. *Journal of Business, Communication & Technology*, 2(1), 51-63.
- Hofstede, G. (1983). *National cultures in four dimensions: A research-based theory*

- Murati, R. (2015). The role of the teacher in the educational process. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 5(2), 75-78.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: causes and cures*. Free Press.
- Pishghadam, R., & Ebrahimi, S. (2020). Cultuling: A novel approach to examine Iranian's cultural meme. Amazon Publications Inc.
- Pishghadam, R., Ebrahimi, S., & Derakhshan, A. (2020). Cultuling analysis: A new methodology for discovering cultural memes. *International Journal of Society, Culture, and Language*, 8(2), 17-34.
- Pishghadam, R., Derakhshan, A., & Ebrahimi, S. (2022). Cultuling analysis of "devaluation" in the Iranian culture. *Language Related Research*, 12(5), 1-25.
- Pishghadam, R., Derakhshan, A., Jajarmi, H., Tabatabaee Farani, S., & Shayesteh, S. (2021). Examining the role of teachers' stroking behaviors in EFL learners' active/passive motivation and teacher success. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-17.
- Resager, K. (2006). *Language and culture*. Multilingual Matters LTD.
- Sarfo, E. (2011). Variations in says of refusing requests in English among members of a college community in Ghana. *African Nebula*, 3, 1-15.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in society*. Presidents and Fellows of Harvard College.
- Vygotsky, L. (1986). *Thought and language*. MIT Press.
- Whorf, B. (1956). *Language, thought and reality: Selected writing of Benjamin Lee Whorf*. Cambridge Press.



COPYRIGHTS

© 2022 by the authors. Licenses PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)