

ارائه مدلی برای میل به ماندگاری در معلمان سازمان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: معلمان دبیرستان‌های مقطع اول متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران)

سید علی سجادی^۱ محمدعلی حسینی*^۲ نادرقلی قورچیان^۳

چکیده

پژوهش کاربردی حاضر با هدف ارائه مدلی برای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش صورت گرفت. این مطالعه که از نوع آمیخته می‌باشد، در ۳ بخش کتابخانه‌ای، کیفی و کمی انجام شد. در بخش کیفی از تحلیل محتوا استفاده گردید و در بخش کمی از نظر اجرا توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه پژوهش در بخش کیفی متشکل از کلیه خبرگان حوزه آموزش و پرورش (مدیران و معلمان باسابقه) بود که تعداد ۱۹ نفر از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در بخش کمی نیز جامعه پژوهش متشکل از کلیه معلمان دبیرستان‌های مقطع اول متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران به تعداد ۱۰۹۷۵ بود که براساس فرمول کوکران حجم نمونه به صورت ۳۷۵ نفر برآورد شد. سپس پرسشنامه میل به ماندگاری بین معلمان مدارس منتخب، توزیع و در نهایت تعداد ۳۲۳ پرسشنامه از معلمان دریافت شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته (با خبرگان برای تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های میل به ماندگاری معلمان و تعیین سازوکارهای پیشنهادی) و در بخش کمی شامل پرسشنامه محقق‌ساخته (حاصل ترکیب مطالعه کتابخانه‌ای و کیفی) بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت در دو وضعیت موجود و مطلوب بود. روایی پرسشنامه از طریق روایی همگرا و واگرا و پایایی گویه‌های پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ (۰/۹۶۸) و پایایی ترکیبی (۰/۹۷۰) محاسبه و تأیید شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و روایی پرسشنامه از آزمون‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون t تک‌نمونه‌ای و t وابسته، مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)، آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. در نتیجه انجام تحلیل عاملی تأییدی، مدل پیشنهادی ارتقاء میل به ماندگاری معلمان با ۲ بُعد و ۸ مؤلفه و ۳۸ شاخص تأیید شد که درجه تناسب آن با اطمینان ۹۹/۰ مورد تأیید قرار گرفت. همچنین تعداد ۳۰ سازوکار برای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان پیشنهاد شد که مدل مربوطه می‌تواند در ارتقاء میل به ماندگاری باانگیزه معلمان و افزایش کیفیت آموزش و پرورش مؤثر باشد.

واژگان کلیدی: میل به ماندگاری، معلمان، عوامل محیطی، عوامل حرفه‌ای، مدل

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
a-sajadi@post.ir

^۲ دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) mahmaimy2020@gmail.com

^۳ استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
naghourchian@gmail.com

مقدمه

امروزه ثمربخشی آموزش و پرورش به جهت تبدیل انسان‌های مستعد به انسان‌های سالم، رشد یافته و تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی مورد توجه محققان می‌باشد؛ لذا تمامی دولت‌ها پرداختن به آموزش و پرورش را از وظایف اساسی خود دانسته و در صدد اختصاص دادن بخش اعظمی از تولید ناخالص ملی و بودجه به آن هستند (علاقه‌بند، ۱۳۹۷؛ ص ۷). معلمان مؤثرترین نیروهای سازمان آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی زیادی جهت ایجاد و حفظ انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آن‌ها اجرا می‌شوند. ماندگاری معلمان با انگیزه از عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان سبب ماندگاری بدون انگیزه آن‌ها می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش^۱، مهاجرت^۲، انتقال و جابه‌جایی^۳ درآمیخته است. همچنین مشاهده و تکرار آن‌ها نشان‌دهنده عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی می‌باشد (گل‌صنم‌لو، ۱۳۹۵؛ ص ۱۳). منظور از میل به ماندگاری عبارت است از تمایل معلمان به ماندن در حرفه معلمی و انگیزه تداوم همکاری که موجب انجام درست وظایف شغلی و انگیزه برای تلاش بیشتر است. اگر فرایندهایی که به منظور ماندگاری معلمان ارائه می‌شوند منطبق با نیازها، انتظارات و خواسته‌های آن‌ها باشد؛ علاوه بر اینکه انگیزه ماندگاری معلمان را تقویت می‌کند، باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها نیز می‌شود (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۷؛ ص ۲ و ۳). تمایل به ماندگاری با انگیزه در معلمان به دلیل تأثیر آن بر یادگیری دانش‌آموزان دارای اهمیت خاصی است. افت تحصیلی^۴ دانش‌آموزان، کاهش انگیزه‌های یادگیری در آن‌ها و عدم شناخت استعدادها و توانمندی‌های آن‌ها، به انگیزه‌ها و تمایلات ماندگاری معلمان مرتبط می‌باشد (بیلینگزلی^۵، ۲۰۰۵؛ ص ۳۷۰).

عدم تمایل به ماندگاری در شغل، تابع ۲ عامل سهولت در تحرک شغلی و میزان مطلوبیت آن است. مواقعی که دستیابی به شغل مناسب امکان‌پذیر نیست، فرد ناراضی ممکن است بدون تمایل به ماندگاری در شغل خود بماند (آرمسترانگ^۶، ۱۳۸۷؛ ص ۲۸۵). عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان به منظور تدارک برنامه‌های مؤثر از موضوعات قابل بررسی می‌باشد. عواملی ملنند ادراک حمایت سازمانی^۷، تعهد سازمانی^۸، کیفیت زندگی کاری^۹، رضایت شغلی، ویژگی‌های شغلی^{۱۰}، محیط اجتماعی-اقتصادی، عوامل فردی و حرفه‌مندی^{۱۱} از دیدگاه متخصصان به عنوان عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری معلمان شناخته می‌شوند (گل‌صنم‌لو، ۱۳۹۵؛ ص ۴).

در حال حاضر می‌توان گفت که وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب کاهش میل معلمان به ماندگاری در شغل معلمی و ترک شغل معلمان علاقه‌مند و بااستعداد شده‌است. از سوی دیگر مانعی جدی برای جذب

-
- 1 Decline
 - 2 migration
 - 3 displacement
 - 4 Academic failure
 - 5 Billingsly
 - 6 Armstrong
 - 7 Perceived Organizational Support
 - 8 Organizational Commitment
 - 9 Quality of Work Life
 - 10 Job Charactristic
 - 11 Professionalization

فارغ‌التحصیلان ممتاز میباشند که به‌نظر برخی از دانشمندان، عمدتاً به‌دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است (حسین زاده و رستگار، ۱۳۹۲). آسیب‌شناسی آموزش و پرورش ایران نشان داد که نداشتن سیاست‌های اصولی برای حفظ و نگهداشت و فقدان نظام شبکه‌ای حمایت از معلمان از اهم آسیب‌ها هستند. براساس پژوهش‌های صورت گرفته در ایران، حدود ۴۳ درصد معلمان به‌طور عام و بیش از ۸۰ درصد معلمان دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا، میل به ماندگاری در آموزش و پرورش و تداوم همکاری را ندارند (پوراشرف و طولایی، ۱۳۹۱). ترک شغل معلمان از عوامل مؤثر در کمبود معلمان کارآمد در سطح بین‌المللی است. عوامل ترک شغل معلمان عبارت‌اند از حقوق پایین، کیفیت برنامه‌های آمادگی معلم، میزان کار زیاد و شرایط کار ضعیف (گیگر و پیوواروا، ۲۰۱۸). در برخی ایالت‌ها و مدارس آمریکا برای جذب و نگهداری معلمان با کیفیت ریاضی و علوم، مشوق‌های مالی را افزایش داده، شرایط کاری را بهبود بخشیدند و اقداماتی برای افزایش استقلال معلمان از طریق اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای یا دادن اختیارات به معلمان جذب کنترل بیشتر در کلاس درس انجام داده‌اند (مک کنل ۲، ۲۰۱۷). اداره آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا (۲۰۱۸) در تحقیقی عوامل هشت‌گانه مؤثر در میل به ماندن معلمان را شامل تمرکز روی یادگیری دانش‌آموزان با استخدام معلمان آماده، اختصاص زمان بیشتر برای تدریس، کاهش آزمون‌های سطح بالا و اولویت دادن به آموزش، راه‌اندازی پرداخت‌های رقابتی، حمایت از معلمان حرفه‌ای تازه‌کار، حفظ معلمان مؤثر و کارآمد، ایجاد فرصت برای پیشرفت و به‌رسمیت شناختن موفقیت اعلام کرد.

با عنایت به مطالب فوق باید گفت که تاکنون مدل‌های متفاوتی درباره موضوع میل به ماندگاری کارکنان توسط پژوهشگران ارائه شده که هر یک از آنها از منظر خود و با توجه به شرایط بومی کشورشان مدل‌ها را ارائه داده و به متغیرها، مؤلفه‌ها و ابعاد متفاوتی از موضوع تمایل به ماندگاری توجه نمودند. بررسی‌ها نشان دادند که تاکنون در کشور ما مدل مناسبی که متناسب با شرایط بومی و نظام آموزش و پرورش ایران باشد، ارائه نشده. با توجه به شرایط متفاوت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... کشورمان و تمایل به ترک خدمت در معلمان ایرانی، پژوهشگر بر آن شد تا ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، ابزار مناسب سنجش، وضع موجود و سازوکارهای میل به ماندگاری معلمان را بررسی و با ارائه مدلی پاسخ‌گویی نیاز آموزش و پرورش کشور باشد.

تمایل به ماندگاری به ماندن با انگیزه کارکنان و تشویق افراد به متعهدشدن به سازمان اطلاق می‌شود. تمایل به ماندگاری دامنه‌ای است که کارمند برای تداوم عضویت در سازمان برنامه‌ریزی کرده و با تمایل و انگیزه، عضویت خود را در یک سازمان حفظ می‌کند (گرتنر و نولن ۳، ۲۰۱۴؛ پرایس، ۲۰۱۳).

سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای در این زمینه باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش‌های کاری، تعهد نشان دهند. با توجه به اینکه معلمان در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، مهم‌ترین عامل هستند؛ لذا توجه به نیازها و چگونگی تأمین آنها توسط سازمان، می‌تواند منجر به رضایت شغلی و پیشبرد اهداف شود (احمدی، ۱۳۹۶؛ ص ۲). آسیب‌شناسی آموزش و پرورش ایران از مسائل استراتژیک سازمان آموزش و پرورش، معلمان و مشکلات آنها، فقدان سیاست‌های اصولی برای نگهداشت و حمایت از آنها به‌شمار می‌رود (گل‌صنم‌لو، ۱۳۹۵؛ ص ۲).

¹ Geiger & pivovarova

² Mc Connell

³ Gaertner & Nollen

بررسی تمایلات کارکنان برای ماندن و یا ترک سازمان از پژوهش مارچ و سایمون^۱ (۱۹۵۸) شروع شد. آن‌ها معتقد بودند که کارکنان با دریافت پاداش انگیزشی، ادراک حمایت سازمانی بیشتری داشته و تمایل دارند که با مشارکت فعالانه در سازمان، آن را جبران کنند. پرایس و مولر (۱۹۸۱) در مدلی سعی کردند که تمام متغیرهای اقتصادی، جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و ساختاری را ترکیب و تمایلات کارکنان برای ماندن یا ترک سازمان را تبیین کنند (آلن و همکاران^۲، ۲۰۱۳). موبلی^۳ (۱۹۸۲) در مدل خود به ۳ دسته عوامل مؤثر بر تمایل به ماندگاری کارکنان شامل عوامل اقتصادی، سازمانی و ویژگی‌های فردی پرداخت. هام و گریفیث^۴ (۱۹۹۵) در مدلی به این نتیجه رسیدند که نارضایتی از شغل منجر به تفکر درباره خروج از سازمان می‌شود (وینترتون^۵، ۲۰۰۴). پرایس^۶ (۲۰۰۱) در مدلی متغیرهای مؤثر بر تمایل به ماندگاری را به ۲ دسته برون‌زا (متغیرهای محیطی) و درون‌زا تقسیم کرد. وینترتون (۲۰۰۴) در مدلی مفهومی، جامع و کاربردی نتیجه گرفت که ۴ عنصر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرصت‌های بازار نیروی انسانی و سهولت در جابه‌جایی شغلی بر تمایل کارکنان برای ماندگاری در سازمان مؤثر هستند.

از سوی دیگر مدل‌هایی درباره تمایل به ماندگاری معلمان ارائه شده‌اند. برونل و اسمیت^۷ (۱۹۹۳) در مدلی درباره کیفیت تعامل متغیرهای مؤثر بر تمایلات معلمان نتیجه گرفتند که ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های حاکم بر جامعه بر تمایلات رفتاری معلمان مؤثر هستند. بیلینگزلی (۱۹۹۳) در مدلی اظهار داشت که ۳ دسته عامل اصلی بیرونی، فردی و شغلی بر تصمیم معلمان به ترک شغل معلمی مؤثر هستند. وی در مدل دیگری نیز عامل شرایط احراز شغل معلمی را به‌عنوان عامل چهارم به مدل قبلی خود اضافه کرد. فورمن^۸ (۲۰۰۹) در تحقیقی عوامل مؤثر بر ترک خدمت را به ۳ گروه تقسیم کرد که عبارت‌اند از عوامل مربوط به کار (رضایت شغلی، پرداخت، عملکرد و تعهد سازمانی)، عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) و عوامل خارجی (نرخ بیکاری و اتحادیه‌ها). لی و همکاران^۹ (۲۰۱۰) عوامل مؤثر بر ترک خدمت را به ۲ گروه عوامل قابل کنترل و عوامل غیرقابل کنترل تقسیم کردند. عوامل قابل کنترل شامل محیط کار و سبک رهبری و عوامل غیرقابل کنترل شامل ساختار سازمانی، فرصت‌های خارجی و کمبود نیروی کار می‌باشند.

با توجه به مبانی نظری، عوامل اصلی تأثیرگذار بر میل به ماندگاری معلمان به شرح ذیل می‌باشند:

- عوامل اقتصادی: عوامل اقتصادی تأثیرگذار بر تمایل به ماندگاری معلمان عبارت‌اند از جست‌وجوی شغل، فرصت‌های بازار نیروی انسانی، سهولت در جابه‌جایی شغلی، نرخ بیکاری و فرصت‌های شغلی جایگزین (گل-صنملو، ۱۳۹۵؛ ۲۸).
- عوامل معیشتی و رفاهی: این عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری معلمان عبارت‌اند از میزان حقوق و مزایا، اختصاص مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلمان. نتایج برخی تحقیقات نشان دادند که بین

¹ March & simon

² Allen & Etc.

³ Mobley

⁴ Hom & Griffith

⁵ Winterton

⁶ Price

⁷ Brunel & Smith

⁸ Foreman

⁹ Lee

- عوامل مختلف مؤثر بر میل به ماندن معلمان، حقوق به‌عنوان مهم‌ترین عامل شناخته‌شده و حقوق معلمان حدود ۲۰ درصد از مشاغل مشابه پایین‌تر است (دارلینگ و هاموند^۱، ۲۰۰۳). اینگرسول و اسمیت^۲ (۲۰۰۳) با بررسی دلایل ترک حرفه معلمی دریافتند که بیش از سه‌چهارم معلمان، پایین‌بودن حقوق دریافتی خود را با تمایل به ترک حرفه معلمی مرتبط دانسته‌اند.
- عوامل اجتماعی: عوامل اجتماعی مؤثر بر میل به ماندگاری معلمان عبارت‌اند از اعتماد به مدیران، جایگاه و منزلت اجتماعی، حمایت سازمانی و اجتماعی. عامل منزلت اجتماعی از مهم‌ترین عوامل اجتماعی مؤثر بر تمایل برای ماندگاری است. به نقل از الکعبی^۳ (۲۰۰۵) انتظارات و خواسته‌های اجتماعی معلمان در حد مطلوب در برخی کشورها تدریس که موقعیت پایین‌تری دارد، برآورده نمی‌شود (چاپمن، ۲۰۱۵). رسولی و رشیدی (۱۳۹۴) نتیجه گرفتند که حمایت سازمانی دارای اثر مستقیم و قوی‌ترین اثر غیرمستقیم بر قصد ماندن کارکنان دانشی است.
- عوامل شغلی: عوامل شغلی مؤثر بر میل به ماندگاری معلمان عبارت‌اند از جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، هویت و وظیفه، اهمیت و وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد (گل‌صنم‌لو، ۱۳۹۵؛ ص ۵۵).
- رضایت شغلی: عوامل رضایت شغلی مؤثر بر میل به ماندگاری عبارت‌اند از کراهت انسانی، پاداش درونی، حاکمیت روابط انسانی، خودکارآمدی یا اعتماد به نفس، خوش‌بینی تعلق و غرور سازمانی. رایبیز معتقد است که آثار و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری کارکنان منتقل می‌گردد؛ لذا تلاش برای افزایش رضایت شغلی قابل توجه می‌شود (رایبیز، ۱۳۹۷).
- کیفیت زندگی کاری: این عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری عبارت‌اند از شایسته‌سالاری و فرصت ارتقاء، فرصت حرفه‌ای شدن، مشارکت در تصمیم‌گیری، استرس شغلی، حجم کار اضافی محوله، ساختار و سبک رهبری، امنیت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار. وک چيو^۴ کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان روشی می‌داند که در جست‌وجوی بهبود شرایط کلی محیط کار در کل سازمان یا واحدهای فرعی آن باشد (وک چيو، ۲۰۰۳؛ ص ۲۷۳).
- عوامل قانونی: عوامل قانونی که بر میل به ماندگاری مؤثراند عبارت‌اند از وجود قوانین حمایتی، تخصیص بودجه، ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین و حمایت مدیران ارشد. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش در جوامع امروزی، وجود قوانین حمایت‌کننده از معلمان به‌عنوان عنصری مهم در نظام آموزشی، اختصاص بودجه کافی و متناسب، ارتقاء جایگاه آموزش و پرورش و معلمان با تصویب قوانین مرتبط و حمایت مسئولین و مدیران ارشد کشور می‌تواند در افزایش رضایت و ارتقاء میل به ماندگاری معلمان بسیار مؤثر می‌باشد.
- عدالت سازمانی و اجتماعی: عناصر مؤثر عدالت سازمانی و اجتماعی که بر میل به ماندگاری معلمان مؤثراند عبارت‌اند از فقدان تبعیض، عدالت اجتماعی و عدالت سازمانی.

¹ Darling & Hammond

² Ingersol & Smith

³ Alkaabi

⁴ Vecchio

در طول دهه گذشته پژوهشگران زیادی به موضوع میل به ماندگاری پرداخته‌اند. هلمز و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در گزارشی برای وزارت آموزش و پرورش آمریکا گفتند که برای ادارات آموزش و پرورش، نگهداری معلمان راه‌حل ثابت و یکسانی ندارد و ادارات باید برنامه‌هایی برای حفظ معلمان خود تدوین کنند. مارلو و اینمن^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی برای بررسی نگرش معلمان تازه استخدام نسبت به سیستم‌های حمایتی موجود و نگرش آن‌ها نسبت به عوامل پیش‌بینی‌کننده تمایل به ماندگاری معلمان، نشان دادند که معلمان تازه‌کار از پرستیژ شغلی خود رضایت ندارند. رولند^۳ (۲۰۱۵) در تحقیقی برای بررسی دلایل ماندگاری و ترک شغل معلمان نشان داد که عواملی مانند حقوق (۷۵ درصد)، عدم پیشرفت شغلی (۳۰ درصد)، استرس (۲۸ درصد) و شرایط احراز (۲۶ درصد) بر تصمیم معلمان برای ماندن یا ترک حرفه معلمی مؤثر می‌باشند. دینهام و اسکات^۴ (۲۰۱۵) در تحقیق مقایسه‌انگیزه‌های شغلی معلمان انگلیسی و استرالیایی نشان دادند که علاقه و پاداش‌های دورنی شغل معلمی دلیل اصلی برای انتخاب این شغل هستند. منبع رضایت معلمین، پاداش‌های دورنی شغل آن‌ها است؛ درحالی که نارضایتی‌های آن‌ها عمدتاً ناشی از انگیزاننده‌ها و پاداش‌های بیرونی است. دی و همکاران^۵ (۲۰۱۳) در تحقیقی درباره‌ی تعهد سازمانی معلمان کشورهای استرالیا و انگلیس و شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی آن‌ها نشان دادند که هویت معلمان مهم‌ترین عاملی است که بر تفسیر و استنباط آن‌ها از کارشان تأثیر می‌گذارد. همچنین تعهد سازمانی مهم‌ترین عامل مرتبط با تخصص‌گرایی، انگیزش، خودکارآمدی، رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری است. معلمان مدارس دو کشور بر این نکته توافق داشتند که محیط حمایتی از عواملی است که منجر به حفظ تعهد در آن‌ها می‌شود. تای و اوبرین^۵ (۲۰۱۲) در تحقیقی برای بررسی دلایل ترک خدمت معلمان باتجربه نشان دادند دلایل معلمانی که قبلاً شغل خود را ترک کرده‌اند عبارت‌اند از مسئولیت‌پذیری، افزایش وظایف شغلی، نگرش‌های دانش‌آموزان، عدم حمایت اولیاء دانش‌آموزان، عدم پاسخ‌گویی مدیریت، جایگاه شغلی پایین و ملاحظات حقوقی. دلایل معلمانی که تمایل به ترک خدمت داشتند نیز عبارت‌اند از حقوق پایین، افزایش وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، جایگاه اجتماعی پایین شغل معلمی، مدیریت غیرپاسخ‌گو و عدم حمایت اولیاء. ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی باهدف شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری دانش‌جو-معلمان در سازمان آموزش و پرورش، مقوله‌های کرامت انسانی و اعتماد سازمانی با ۴ زیرمؤلفه، کفایت جبران خدمات با ۳ زیرمؤلفه، محیط و جو درون‌سازمانی با ۷ زیرمؤلفه، توسعه شایستگی‌ها و مسیر حرفه معلمی با ۸ زیرمؤلفه، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقاء منزلت حرفه‌ای و محیط بیرونی با ۶ زیرمؤلفه را شناسایی کردند. اشرفی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی دلبستگی شغلی در بین کلیه دبیران دوره دوم متوسطه شهر تهران، نشان دادند که مدیریت استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت دبیران مؤثر است. همچنین دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر جالبی دارد. احمدی (۱۳۹۶) در تحقیقی باهدف بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در میل به ماندن معلمان دبیرستان‌های دوره دوم متوسطه منطقه ۶ تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ نشان داد که پاسخگویان، میزان سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و میل به ماندن در شغل را بالاتر از متوسط ارزیابی کرده‌اند. یافته‌ها همچنین نشان دادند که بین متغیرهای حمایت

¹ Holmes, Parker & Gibson

² Marlow & Inman

³ Ruhland

⁴ Dinham & Scott

⁵ Day

سازمانی، میل به ماندن و همبستگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رسولی و رشیدی (۱۳۹۴) در تحقیقی با هدف طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری کارکنان دانشی با استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نشان دادند که برنامه‌های منابع انسانی شامل توسعه مهارت‌ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می‌توانند قصد ماندن را پیش‌بینی کرده و از میان آن‌ها، حمایت سازمانی دارای اثر مستقیم و قوی‌ترین اثر غیرمستقیم بر قصد ماندن کارکنان دانشی است. جعفری و مجیدی‌مقدم (۱۳۹۲) در تحقیقی باهدف بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی، بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی و بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و سرمایه روان‌شناختی نیز رابطه معنادار وجود دارد. پوراشرف و طولابی (۱۳۹۱) در تحقیقی برای شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری با انگیزه معلمان و کارشناسان حوزه منابع انسانی آموزش و پرورش نتیجه گرفتند که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی‌های حرفه معلمی، ویژگی‌های فردی، محیط اجتماعی-اقتصادی و حرفه‌ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی مؤثر بر ماندگاری با انگیزه معلمان و تمایل آن‌ها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در حرفه معلمی است. رسولی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی برای شناسایی عوامل مؤثر بر تحریک نیت ترک خدمت کارکنان نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، نقض قرارداد روان‌شناختی، عدالت توزیعی، رضایت شغلی و تعهد احساسی بر نیت ترک خدمت تأثیر معناداری دارند. مک‌کنل (۲۰۱۷) در تحقیقی برای بررسی روابط عوامل مختلف مؤثر در نگهداشت معلمان ریاضی و علوم در حرفه معلمی نشان داد که تأثیر شرایط اجتماعی-اقتصادی، غیبت دانش‌آموزان و میزان سنوات تجربی معلمان، همبستگی مستقیمی با استقلال معلمان داشت، درحالی‌که حمایت مدیریت، استقلال معلمان و رضایت از حقوق، همگی مستقیماً با نیت این معلمان برای ماندن در حرفه معلمی ارتباط دارند. همچنین از بین عوامل نگهداشت معلم، رضایت از حقوق و دستمزد دارای قوی‌ترین رابطه هستند. مرتلر (۲۰۱۷) در بررسی رضایت شغلی معلمان و انگیزه‌های آن‌ها برای انتخاب شغل معلمی نتیجه گرفت که باوجود اینکه ۷۷ درصد معلمان از شغل خود راضی بودند؛ تنها ۳۷ درصد آن‌ها بیان کردند که در صورت فرصت دوباره، شغل معلمی را انتخاب می‌کنند.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی ذیل برای میل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش در نظر گرفته شده تا در صورت تأیید خبرگان در خصوص مؤلفه‌های مورد نظر به‌عنوان مدل نهایی ارائه گردد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش مطالعه در این پژوهش آمیخته، از نظر هدف به‌صورت کاربردی و از نظر نحوه اجرا در بخش کیفی به‌صورت تحلیل محتوا و در بخش کمی به‌صورت توصیفی از نوع پیمایشی است. این مطالعه در ۳ بخش مرور کتابخانه‌های کیفی و کمی انجام شد. بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان برای تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های میل به ماندگاری معلمان به‌جهت تعیین سازوکارهای پیشنهادی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل کلیه خبرگان حوزه آموزش و پرورش (مدیران و معلمان با سابقه) است که تعداد ۱۹ نفر از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در بخش کمی نیز جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان دبیرستان‌های مقطع اول متوسطه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران (۱۰۹۷۵ نفر) بودند که براساس فرمول کوکران حجم نمونه ۳۷۵ نفر برآورد و سپس پرسشنامه میل به ماندگاری در بین معلمان مدارس منتخب توزیع شد. در نهایت تعداد ۳۲۳ پرسشنامه از معلمان دریافت و تجزیه و تحلیل شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی متشکل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی متشکل از دو پرسشنامه محقق‌ساخته (حاصل ترکیب مطالعه کتابخانه‌های کیفی) بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت در دو وضعیت موجود و مطلوب بود. روایی پرسشنامه از طریق روایی همگرا و واگرا، پایایی گویه‌های پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ (۰/۹۶۸) و پایایی ترکیبی (۰/۹۷۰) محاسبه و تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون t تک نمونه‌ای و t وابسته، مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)، آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

- در این پژوهش ۶۵/۹ درصد پاسخ‌گویان زن، ۳۳/۱ درصد مرد و ۳ نفر معادل ۰/۹ درصد جنسیت خود را مشخص نکردند.
- سن: ۱۱/۸ درصد از شرکت‌کنندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۷/۵ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۸ درصد ۴۰ تا ۵۰ سال، ۲۲/۳ درصد بالاتر از ۵۰ سال و ۱ نفر معادل ۰/۳ درصد سن خود را مشخص نکردند.
- وضعیت تأهل: ۸۱/۷ درصد پاسخ‌گویان متأهل، ۱۷/۳ درصد مجرد و ۳ نفر معادل ۰/۹ درصد وضعیت تأهل خود را مشخص نکردند.
- تحصیلات: ۹/۶ درصد پاسخ‌گویان دیپلم، ۲/۸ درصد فوق‌دیپلم، ۴۴/۹ درصد لیسانس، ۴۲/۴ درصد فوق‌لیسانس و ۱ نفر معادل ۰/۳ درصد تحصیلات خود را مشخص نکردند.
- سابقه کار: ۶/۸ درصد از پاسخ‌گویان ۵ سال و کمتر از ۵ سال، ۹/۹ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۸/۷ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰/۵ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۲ درصد ۲۱ تا ۲۵ سال، ۴۱/۵ درصد بالاتر از ۲۵ سال و ۲ نفر معادل ۰/۶ درصد سابقه کار خود را مشخص نکردند.
- رشته تحصیلی: ۱/۱۲ درصد از پاسخ‌گویان زبان‌های خارجی، ۲۰/۱ درصد علوم تجربی، ۴۳/۷ درصد علوم انسانی، ۱۷/۶ درصد ریاضی و فنی، ۲/۵ درصد هنر و ۴ درصد در سایر رشته‌ها تحصیل کردند.
- منزل: ۶۵/۶ درصد پاسخ‌گویان صاحب‌خانه، ۱۱/۲ درصد منزل پدری، ۱۹/۹ درصد مستأجر، ۰/۶ درصد خلنه سازمانی، ۲/۲ درصد سایر و ۲ نفر معادل ۰/۶ درصد وضعیت منزل خود را مشخص نکردند.
- نوع استخدام: ۸۳/۶ درصد پاسخ‌گویان رسمی، ۵/۹ درصد حق‌التدریس، ۴/۳ درصد پیمانی، ۵/۳ درصد قراردادی و ۰/۹ درصد نوع استخدام خود را سایر اعلام کردند.

یافته‌های استنباطی:

❖ سؤال ۱: ابعاد و مؤلفه‌های میل به ماندگاری معلمان کدام‌اند؟

با ترکیب یافته‌های حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای، مرور در ادبیات و پیشینه میل به ماندگاری و مصاحبه با خبرگان، ۲ بُعد، ۸ مؤلفه، ۳۸ شاخص و ۴۶ گویه به شرح جدول شماره (۱) استخراج شدند.

جدول ۱: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های میل به ماندگاری معلمان

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
بُعد محیطی	عوامل اجتماعی	اعتماد به مدیران
		جایگاه و منزلت اجتماعی
		حمایت اجتماعی
		حمایت سازمانی
	عوامل اقتصادی	جست‌وجوی شغل
		فرصت‌های بازار نیروی انسانی
		سهولت در جابه‌جایی شغلی
	عوامل رفاهی و معیشتی	حقوق و مزایا
		مراکز تفریحی و رفاهی
		تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلم
	عوامل قانونی	وجود قوانین حمایتی
		تخصیص بودجه
		ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین
حمایت مدیران ارشد تصمیم‌گیرنده		
عدالت سازمانی و اجتماعی	فقدان تبعیض	
	عدالت اجتماعی	
	عدالت سازمانی	
بعد حرفه‌ای	عوامل شغلی	جذب و استخدام صحیح
		اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای
		هویت و وظیفه
		اهمیت وظیفه
		استقلال شغلی
		تنوع شغلی
	رضایت شغلی	بازخورد
		کرامت انسانی
		پاداش درونی
		حاکمیت روابط انسانی
		خودکارآمدی یا اعتماد به نفس
		خوش‌بینی
		تعلق و غرور سازمانی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
بُعد حرفه‌ای	کیفیت زندگی کاری	فرصت ارتقاء
		فرصت حرفه‌ای شدن
		مشارکت در تصمیم‌گیری
		استرس شغلی
		حجم کار اضافی محوله
		ساختار و سبک رهبری
		امنیت شغلی
		شرایط فیزیکی محیط کار

پس از جمع‌آوری داده‌های کمی، ابتدا در تحلیل عاملی اکتشافی به منظور بررسی کفایت نمونه‌گیری از آزمون KMO به همراه آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج این بخش از پژوهش در جدول شماره (۲) قابل مشاهده هستند.

جدول ۲: اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای پرسشنامه ۴۶ سؤالی میل به ماندگاری

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)		۰.۹۵۰
آزمون کرویت بارتلت	مجذور خی	۱۵۷۲۵.۲۴۲
	درجه آزادی	۱۰۳۵
	سطح معناداری	۰.۰۰۰

بر اساس جدول فوق، مقدار KMO برابر با ۰/۹۵۰ و نزدیک ۱ است. همچنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز صفر است که کوچکتر از ۰/۰۵ بوده و نشان می‌دهد از لحاظ آماری معنادار است؛ لذا بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه بوده و تعداد داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، کافی و مناسب است.

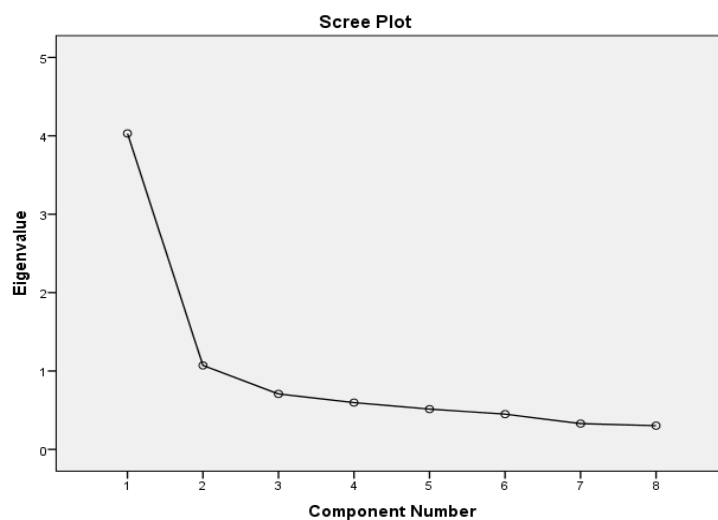
برای تعیین تعداد عوامل (مؤلفه‌ها) مستخرج از تحلیل عاملی اکتشافی و میزان تبیین واریانس تمام گویه‌ها توسط این عوامل، جدول شماره (۳) مربوط به واریانس عوامل می‌باشد. قابل ذکر است که درصد کل واریانس استخراج شده برای عوامل معنادار باید بالای ۰/۷ باشد. جدول ذیل مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تراکمی عوامل باقیمانده در تحلیل (عواملی که دارای مقدار ویژه بزرگتر یا مساوی ۱ بودند) را قبل و پس از چرخش واریماکس نشان می‌دهد. بر طبق این جدول شماره (۳۹)، ۲ بُعد استخراج شد.

جدول ۳: مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی عوامل استخراج شده برای تعیین ابعاد میل به ماندگاری

مؤلفه	مقادیر ویژه			مجموع مجذورات بعد از چرخش واریماکس		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۴۰۳۰	۵۰.۳۷۴	۵۰.۳۷۴	۲.۶۹۴	۳۳.۶۷۷	۳۳.۶۷۷
۲	۱۰۷۱	۱۳.۳۸۷	۶۳.۷۶۰	۲.۴۰۷	۳۰.۰۸۳	۶۳.۷۶۰
۳	۰.۷۰۷	۸.۸۴۱	۷۲.۶۰۲	—	—	—
۴	۰.۵۹۷	۷.۴۶۰	۸۰.۰۶۲	—	—	—
۵	۰.۵۱۴	۶.۴۲۳	۸۶.۴۸۵	—	—	—
۶	۰.۴۵۰	۵.۶۲۲	۹۲.۱۰۷	—	—	—
۷	۰.۳۲۹	۴.۱۱۰	۹۶.۲۱۶	—	—	—
۸	۰.۳۰۳	۳.۷۸۴	۱۰۰.۰۰۰	—	—	—

براساس جدول فوق، ارزش‌های ویژه ۲ عامل بزرگتر یا مساوی یک است و درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۲ عامل روی هم ۶۳/۷۶۰ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند؛ به عبارت دیگر چنانچه از مجموعه گویه‌ها بر پایه مطالب بالا، ۲ عامل استخراج شوند، به اندازه ۶۳/۷۶۰ درصد کل واریانس تبیین می‌شود. عامل اول ۳۳/۶۷۷ درصد از واریانس کل و عامل دوم ۳۰/۰۸۳ درصد از واریانس مشترک را توجیه می‌کند که نشان‌دهنده ساختار مناسب این مؤلفه‌ها برای قرار گرفتن در مدل است.

نمودار شماره (۱) مقدار ویژه معروف به نمودار Scree را نشان می‌دهد. از این نمودار می‌توان برای تصمیم‌گیری درباره تعداد عوامل باقیمانده در کنار شرط بزرگی مقدار ویژه استفاده کرد. آنچه در این نمودار اهمیت دارد عبارت است از تغییر جهت در شکل نمودار. با توجه به نمودار Scree، تنها عوامل بالای نقطه تغییر، حفظ پایا نگه‌داشته می‌شوند.



نمودار ۱: نمودار scree برای تعیین تعداد ابعاد استخراج شده میل به ماندگاری

با توجه به نمودار فوق، روی شیب تند نمودار تقریباً ۲ عامل وجود دارد و عوامل دیگر نزدیک به هم قرار دارند. همچنین با توجه به جدول مقادیر ویژه، درصد واریانس زیادی را تبیین نمی‌کنند؛ لذا نمودار فوق بر حفظ ۲ عامل به‌عنوان عوامل معنادار تأکید می‌کند.

در ادامه تحلیل عاملی اکتشافی پس از انجام تحلیل عاملی و اجرای شیوه چرخش واریماکس برای ساده‌سازی مؤلفه‌ها، مشخص شد که بهترین راه‌حل عاملی، دارای ۲ عامل است؛ لذا از مجموع این ۸ مؤلفه، ۲ بُعد به‌عنوان عوامل اصلی شناسایی شدند. لازم به ذکر است که مقادیر چرخش‌یافته بر اثر ۳ تکرار حاصل شده و پس از این تعداد تکرار، در چرخش واریماکس همگرایی حاصل شد. ابعاد استخراج‌شده به‌همراه بیشترین و کمترین بار عاملی مؤلفه‌ها بر روی بُعد مربوطه، به شرح زیر است:

- بُعد اول «عوامل محیطی» شامل ۵ مؤلفه بوده و ۳۳/۶۷۷ درصد بار عاملی ابعاد شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این بُعد، بیشترین وزن عاملی به مؤلفه «عوامل معیشتی و رفاهی» با وزن ۰/۷۷۶ و کمترین وزن عاملی به مؤلفه «عوامل اجتماعی» با وزن ۰/۶۲۲ تعلق دارد.
- بُعد دوم «عوامل حرفه‌ای» شامل ۳ مؤلفه بوده و ۳۰/۰۸۳ درصد بار عاملی ابعاد شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. این بُعد، بیشترین وزن عاملی به مؤلفه «عوامل شغلی» با وزن ۰/۸۴۲ و کمترین وزن عاملی به مؤلفه «کیفیت زندگی کاری» با وزن ۰/۷۵۱ تعلق دارد.

جدول ۴: ماتریس واریانس_کوواریانس متغیرهای پنهان

نام عامل	عوامل محیطی	عوامل حرفه‌ای	میل به ماندگاری
عوامل محیطی	۱.۰۰	—	—
عوامل حرفه‌ای	۰.۷۷	۱.۰۰	—
میل به ماندگاری	۰.۸۶	۰.۹۰	۱.۰۰

جدول فوق ماتریس واریانس کوواریانس متغیرهای پنهان موجود در مدل را نشان می‌دهد. عناصر روی قطر اصلی بیانگر واریانس متغیر مربوطه می‌باشد که تغییرات داخل هرمتغیر را نشان می‌دهد؛ به‌عنوان مثال واریانس «عوامل محیطی» برابر با ۱/۰۰ است. در بررسی بارهای عاملی تأییدی برای مؤلفه‌های مدل برآزش شده میل به ماندگاری معلمان مشخص شد که مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده به‌دست‌آمده در کلیه مؤلفه‌ها (عوامل اقتصادی ۰/۹۱۳، عوامل معیشتی و رفاهی ۰/۸۴۶، عوامل اجتماعی ۰/۸۵۰، عوامل قانونی ۰/۶۹۲، عدالت سازمانی و اجتماعی ۰/۸۶۵، عوامل شغلی ۰/۷۳۷، رضایت شغلی ۰/۷۴۱ و کیفیت زندگی کاری ۰/۶۷۸) است. بدین صورت تمام موارد بالاتر از مقدار قابل قبول (۰/۵) و تمامی بارهای عاملی به‌دست‌آمده بالاتر از سطح اطمینان (۰/۴) می‌باشد. این امر مؤید آن است که روایی همگرایی مؤلفه‌های مندرج در پرسشنامه پژوهش درند قابل قبول و مورد تأیید است.

❖ سؤال ۲: ابزار مناسب برای سنجش میل به ماندگاری معلمان چیست؟

در این پژوهش برای سنجش میل به ماندگاری معلمان پرسشنامه‌ای توسط پژوهشگر ساخته شد که دارای دو بُعد «عوامل محیطی» شامل ۵ مؤلفه و بُعد «عوامل حرفه‌ای» شامل ۳ مؤلفه می‌باشد. در مجموع ۴۶ گویه برای بررسی شاخص‌های میل به ماندگاری شناسایی شد که نام‌گذاری هر یک از مؤلفه‌های مستخرج به شرح ذیل است:

۱) رضایت شغلی - ۱۰ گویه - ۱۸/۳۲۹ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «من از این‌که به دانش‌آموزان آموزش می‌دهم، احساس رضایت درونی دارم.» با وزن ۰/۸۸۷ - کمترین وزن عاملی: «برای من به‌عنوان معلم، تحقق اهداف آموزش و پرورش بسیار مهم است.» با وزن ۰/۸۳۸.

۲) کیفیت زندگی کاری - ۱۰ گویه - ۱۵/۲۲۴ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «در محیط کاری من، امکان ارائه آزادانه نظرات و انتقادات وجود دارد» با وزن ۰/۷۶۳ - کمترین وزن عاملی: «میزان کاری که به من به‌عنوان معلم محول شده است منصفانه است» با وزن ۰/۶۸۶.

۳) عوامل شغلی - ۷ گویه - ۱۰/۸۴۹ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «شغل من دارای هویت و آغاز و پایان مشخص است» با وزن ۰/۷۶۰ - کمترین وزن عاملی: «من بابت عملکردم، به سرعت و به‌درستی از سوی مدرسه بازخورد مناسبی دریافت می‌کنم» با وزن ۰/۶۷۴.

۴) عوامل اجتماعی - ۶ گویه - ۱۰/۵۷۵ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «من به‌عنوان معلم، از جامعه پاداش‌های مادی و معنوی دریافت می‌کنم» با وزن ۰/۷۹۴ - کمترین وزن عاملی: «من به مسئولین مدرسه و مدیران آموزش و پرورش اعتماد دارم» با وزن ۰/۶۸۷.

۵) عوامل اقتصادی - ۳ گویه - ۶/۴۳۴ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «من به شغل معلمی ادامه می‌دهم زیرا نمی‌توانم به‌راحتی شغل دیگری پیدا کنم» با وزن ۰/۹۲۵ - کمترین وزن عاملی به شاخص «من فکر می‌کنم باید به دنبال شغل مناسب‌تری باشم» با وزن ۰/۸۵۱.

۶) عوامل قانونی - ۴ گویه - ۶/۳۵۲ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «از نظر من بودجه آموزش و پرورش کافی است» با وزن ۰/۸۷۹ - کمترین وزن عاملی: «ارتقاء جایگاه معلمان نیاز به تصویب قوانین در مراکز قانون‌گذاری دارد» با وزن ۰/۴۷۱.

۷) عوامل معیشتی و رفاهی - ۳ گویه - ۵/۷۱۳ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «امکانات رفاهی معلمان مناسب است» با وزن ۰/۸۳۹ - کمترین وزن عاملی: «آموزش و پرورش عملاً برای رفاه من تلاش می‌کند» با وزن ۰/۷۷۲.

۸) عدالت سازمانی و اجتماعی - ۳ گویه - ۵/۵۶۸ درصد بار عاملی مؤلفه‌ها - بیشترین وزن عاملی: «میزان حقوق و مزایای معلمان در مقایسه با کارکنان سایر دستگاه‌های اداری منصفانه است» با وزن ۰/۸۲۵ - کمترین وزن عاملی: «در آموزش و پرورش، رویکرد تصمیم‌گیری عادلانه است» با وزن ۰/۷۸۳.

مطالب فوق نشان داد کلیه سؤالات دارای بار عاملی بیشتر از ۰.۵ می‌باشند که نشان‌دهنده ساختار مناسب برای مجموعه گویه‌ها است.

❖ سؤال ۳: سازوکارهای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان کدام‌اند؟

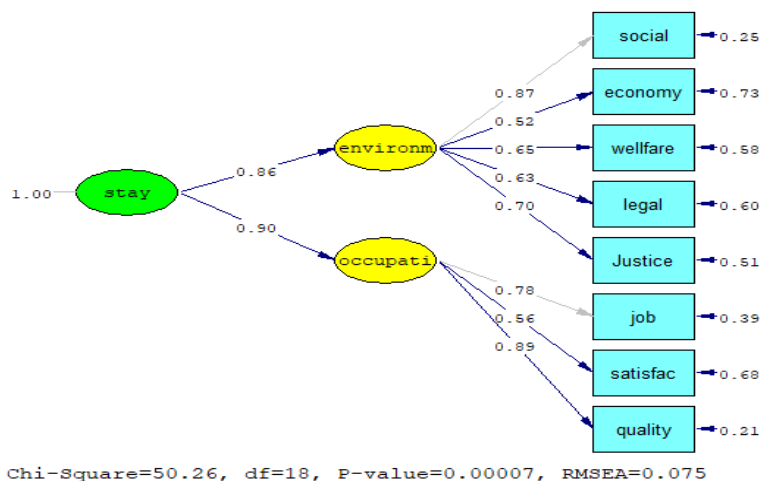
برای پاسخ به این سؤال از طریق مصاحبه با ۱۹ نفر از خبرگان، چک‌لیست سازوکارهای اجرایی ارتقاء میل به ماندگاری معلمان تهیه و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نظرات آن‌ها دربارهٔ میزان اهمیت سازوکارهای شناسایی‌شده، پرسیده شد. پاسخ‌های خبرگان به سازوکارها بر اساس میانگین و آزمون تی تک‌نمونه‌ای مورد بررسی قرار گرفت که در نهایت سازوکارهایی از قبیل افزایش حقوق و مزایای معلمان، افزایش امکانات معیشتی و رفاهی معلمان، ایجاد فرصت ارتقاء براساس شایستگی برای معلمان، فراهم‌شدن امکان رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه معلمان، افزایش امکان مشارکت در تصمیم‌گیری برای معلمان، پرداخت‌های رقابتی به‌منظور افزایش بهره‌وری معلمان، راه‌اندازی نظام تشویق و تنبیه کارآمد و بهنگام (پاداش) در وزارت آموزش و پرورش، تصویب قوانین حمایتی از معلمان و اجرای آن، از بین بردن تبعیض و ایجاد رویکرد عادلانه در آموزش و پرورش و... جهت ارتقاء میل به ماندگاری معلمان معرفی شدند. بررسی‌ها نشان داد که میزان معناداری تمام سازوکارهای اجرایی کمتر از ۰/۰۵ بوده؛ لذا معنادار هستند. به عبارتی مقدار میانگین آن‌ها به‌طور یقین بیشتر از ۳ بوده یا از لحاظ استنباطی براساس آزمون t تک‌نمونه‌ای میانگین آن‌ها به‌طور معناداری (به‌اندازهٔ کافی) از مقدار ۳ بیشتر است؛ بدین معنا که از نظر خبرگان، تمام سازوکارهای اجرایی، مهم و بااهمیت می‌باشند.

❖ سؤال ۴: مدل پیشنهادی ارتقاء میل به ماندگاری معلمان چیست و درجهٔ تناسب آن چگونه است؟

به‌منظور بررسی این سؤال از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) برای مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم با کاربرد بسته نرم‌افزاری LISREL استفاده شد.

(۱) مدل کلی در حالت برآورد استاندارد:

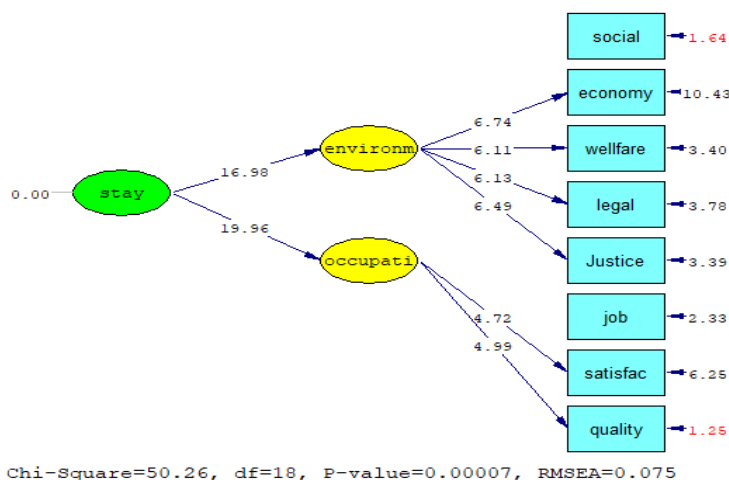
شکل ذیل مدل تحلیل عاملی تأییدی برای میل به ماندگاری معلمان را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد (در حالت برآورد استاندارد بارهای عاملی هر یک از ابعاد میل به ماندگاری معلمان). طبق اطلاعات، بار عاملی تمام عوامل در حد قابل قبولی قرار دارد. مدل در حالت تخمین استاندارد نشان‌دهندهٔ میزان همبستگی متغیرها است.



شکل ۲: مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برای میل به ماندگاری معلمان در حالت برآورد استاندارد

۲) مدل در حالت معناداری:

شکل ذیل مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برای میل به ماندگاری معلمان را در حالت ضرایب معناداری (t-value) نشان می‌دهد. این مدل تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. طبق آن در صورتی که مقدار قدر مطلق آماره t مسیر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد، بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد.



شکل ۳: مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برای میل به ماندگاری معلمان در حالت معناداری

با توجه به اینکه در شکل فوق، کلیه مقادیر آماره t مسیرها بزرگتر از ۹۶/۱ هستند؛ لذا ارتباط معناداری بین هریک از مؤلفه‌ها با ابعاد و هریک از ابعاد با میل به ماندگاری معلمان وجود دارد. جدول شماره (۵) شاخص‌های برآزش مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برای میل به ماندگاری معلمان را نشان می‌دهد.

جدول ۵: شاخص‌های برآزش مربوط به کل مدل میل به ماندگاری معلمان

حد مجاز	برآوردها	نام مؤلفه
$P > 0.05$	$\chi^2 = 50.26$	مجذور کای χ^2
	$P = 0.000$ $df = 18$	
کمتر از ۵	۲/۷۹	مجذور کای بر درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۵	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA
بالاتر از ۰/۹	۱.۰۰	نیکویی برآزش GFI
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۹	نیکویی برآزش اصلاح شده AGFI
بالاتر از ۰/۹	۱.۰۰	برآزندگی نرم شده NFI
بالاتر از ۰/۹	۱.۰۲	برآزندگی نرم نشده NNFI
کوچکتر از ۰/۰۵	۰.۰۴۱	ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد SRMR
بالاتر از ۰/۹	۱.۰۰	برآزندگی تطبیقی CFI

آزمون χ^2 (مؤلفه نیکویی برازش) نشان می‌دهد که «آیا مدل، ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده را توصیف می‌کند یا خیر؟» آزمون‌های دو این فرض صفر را می‌آزماید که بین ماتریس کوواریانس نمونه و ماتریس کوواریانس ضمنی (جامعه) تفاوت وجود ندارد. با توجه به جدول شماره (۵) مقدار مجذور کای با درجه آزادی ۱۸ برای این مدل ۵۰/۲۶ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰ برآورد شده که در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که آزمون مجذور کای برازش دقیق مدل را با داده‌های مشاهده‌شده رد می‌کند. برخی از محققان از نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) به عنوان شاخصی جایگزین استفاده می‌کنند. در مورد نسبت مجذور کای به درجه آزادی، مقدار زیر ۳ قابل قبول است و حتی تا مقدار ۵ نیز به عنوان برازش معقول توصیه می‌شود (پولن، ۱۹۸۹). نسبت مجذور کای به درجه آزادی در مدل حاضر برابر ۲/۷۹ محاسبه شده که نشان‌دهنده برازش قابل قبولی برای مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریباً RMSEA برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ است. در صورتی که بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد، برازش قابل قبول، اگر بین ۰/۰۸ تا ۰/۱ باشد، برازش متوسط است و مدلی که در آن این مؤلفه از ۰/۱ بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارد. این مؤلفه در مدل ارائه‌شده برابر ۰/۰۷۵ است که نشان می‌دهد مدل تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار است. SRMR برای این مدل ۰/۰۴۱ برآورد شده که مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ نشان از تبیین نسبتاً مناسب کوواریانس‌ها دارد. سایر شاخص‌ها نیز می‌بایستی از ۰/۹ بیشتر باشند که در مدل پژوهش این شرط برآورده شده است. روی هم رفته می‌توان گفت در مجموع مدل ارائه‌شده مدل مناسبی است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به خوبی با آن منطبق می‌باشند.

با استفاده از نتایج و خروجی‌های مدلیابی معادلات ساختاری، نتایج بخش اندازه‌گیری مدل به شرح ذیل ارائه می‌شوند. شاخصی که بار عاملی بالاتری داشته باشد، سهم بیشتری در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.

- بار عاملی مؤلفه «کیفیت زندگی کاری» بر بُعد «عوامل حرفه‌ای» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «کیفیت زندگی کاری» بالاترین ضریب استاندارد (۰/۹۰) را بر بُعد «عوامل حرفه‌ای» دارا می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «کیفیت زندگی کاری» ۷۹ درصد واریانس عوامل حرفه‌ای را تبیین می‌کند.
- بار عاملی مؤلفه «عوامل شغلی» بر بُعد «عوامل حرفه‌ای» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «عوامل شغلی» دارای ضریب استاندارد (۰/۷۸) بر بُعد «عوامل حرفه‌ای» می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «عوامل شغلی» ۶۱ درصد واریانس عوامل حرفه‌ای را تبیین می‌کند.
- بار عاملی مؤلفه «رضایت شغلی» بر بُعد «عوامل حرفه‌ای» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «رضایت شغلی» کمترین ضریب استاندارد (۰/۵۶) را بر بُعد «عوامل حرفه‌ای» دارا می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «رضایت شغلی» ۳۲ درصد واریانس عوامل حرفه‌ای را تبیین می‌کند.
- بار عاملی مؤلفه «عوامل اجتماعی» بر بُعد «عوامل محیطی» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «عوامل اجتماعی» بالاترین ضریب استاندارد (۰/۸۷) را بر بُعد «عوامل محیطی» دارا می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «عوامل اجتماعی» ۷۹ درصد واریانس عوامل محیطی را تبیین می‌کند.

- بار عاملی مؤلفه «عدالت سازمانی و اجتماعی» بر بُعد «عوامل محیطی» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «عدالت سازمانی و اجتماعی» دارای ضریب استاندارد (۰/۷۰) بر بُعد «عوامل محیطی» می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «عدالت سازمانی و اجتماعی» ۶۱ درصد واریانس عوامل محیطی را تبیین می‌کند.
- بار عاملی مؤلفه «عوامل معیشتی و رفاهی» بر بُعد «عوامل محیطی» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «عوامل معیشتی و رفاهی» دارای ضریب استاندارد (۰/۶۵) بر بُعد «عوامل محیطی» می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «عوامل معیشتی و رفاهی» ۶۱ درصد واریانس عوامل محیطی را تبیین می‌کند.
- بار عاملی مؤلفه «عوامل قانونی» بر بُعد «عوامل محیطی» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «عوامل قانونی» دارای ضریب استاندارد (۰/۶۳) بر بُعد «عوامل محیطی» می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «عوامل قانونی» ۶۱ درصد واریانس عوامل محیطی را تبیین می‌کند.
- بار عاملی مؤلفه «عوامل اقتصادی» بر بُعد «عوامل محیطی» در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «عوامل اقتصادی» کمترین ضریب استاندارد (۰/۵۲) را بر بُعد «عوامل محیطی» دارا می‌باشد، براساس ضریب تعیین R^2 ، «عوامل اقتصادی» ۳۲ درصد واریانس عوامل محیطی را تبیین می‌کند.

با استفاده از نتایج بخش ساختاری مدل، میزان تأثیر عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری معلمان تعیین می‌شود. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری براساس ضرایب استاندارد، آماره t ، سطح معناداری و نتیجه تأیید یا عدم تأیید ضرایب هر بُعد در جدول شماره (۶) به‌طور خلاصه قابل مشاهده هستند.

جدول ۶: نتایج بخش ساختاری مدل میل به ماندگاری معلمان

نتیجه	Sig	R ²	آماره t	خطا	ضریب استاندارد مسیر	متغیر مستقل	متغیر وابسته
معنادار	<0/05	0/74	16/98	0/051	0/86	عوامل محیطی	میل به ماندگاری معلمان
معنادار	<0/05	0/80	19/96	0/045	0/90	عوامل حرفه‌ای	

بر اساس اطلاعات جدول بالا استنباط می‌گردد که:

- بار عاملی «عوامل حرفه‌ای» بر روی میل به ماندگاری معلمان در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). «عوامل حرفه‌ای» بالاترین ضریب استاندارد (۰/۹۰) را دارا است. همچنین براساس ضریب تعیین R^2 ، «عوامل حرفه‌ای» ۸۰ درصد واریانس میل به ماندگاری معلمان را تبیین می‌کند.
- بار عاملی «عوامل محیطی» بر روی میل به ماندگاری معلمان در سطح ۵ درصد، معنادار می‌باشد ($p < 0/05$) و $t=77/6$ ؛ لذا «عوامل محیطی» با ضریب ۰/۸۶ بالاترین ضریب استاندارد را دارا است. همچنین براساس ضریب تعیین R^2 ، «عوامل محیطی» ۷۴ درصد واریانس میل به ماندگاری معلمان را تبیین می‌کند.

درکل می‌توان گفت که مدل ساختاری میل به ماندگاری معلمان، تبیین (برازش) خوبی با داده‌های جامعه آماری دارد. درنهایت ساختار عاملی مربوط به ابعاد میل به ماندگاری معلمان با ۲ بُعد، ۸ مؤلفه و ۳۸ شاخص از نظر مدل‌یابی معادلات ساختاری و بارهای عاملی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

میل به ماندگاری معلمان تحت تأثیر ابعاد و مؤلفه‌هایی که در منابع مختلف با عناوین مختلفی بیان شده‌اند. ابعاد و مؤلفه‌هایی که در این پژوهش براساس پیشینه، مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان شناسایی و بررسی شد، شامل ۲ بُعد «عوامل محیطی و عوامل حرفه‌ای» و ۸ مؤلفه «کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، عوامل شغلی، عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی، عوامل معیشتی و رفاهی، عوامل قانونی و عدالت سازمانی و اجتماعی» است.

براساس یافته‌های پژوهش، بین مؤلفه‌های شناسایی شده از نگاه خبرگان، مؤلفه کیفیت زندگی کاری با میانگین ۹/۰۷، مؤلفه عوامل اجتماعی با میانگین ۹/۰۵ مهم‌ترین، مؤلفه عوامل اقتصادی با میانگین ۸/۱۳ و رضایت شغلی با میانگین ۸/۲۷ کم‌اهمیت‌ترین مؤلفه‌های میل به ماندگاری معلمان می‌باشند.

این پژوهش از نظر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با نتایج پژوهش‌های گل‌صنملو (۱۳۹۵)، پرایس (۲۰۰۱) و پژوهش آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا (۲۰۱۸) همسو است.

بررسی وضعیت موجود و مطلوب میل به ماندگاری معلمان از دیدگاه شرکت‌کنندگان در این پژوهش نشان داد که وضعیت میل به ماندگاری معلمان، ابعاد عوامل محیطی و عوامل حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن‌ها نیز در وضعیت پایین‌تر از متوسط ارزیابی شده‌اند. برای تبیین وضعیت نامطلوب میل به ماندگاری معلمان و ابعاد آن باید گفت که میل به ماندگاری معلمان، عاملی اساسی است که اگر مورد توجه قرار نگیرد، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه می‌سازد. به‌منظور تحقق اهداف تعلیم و تربیت، سازمان آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت معلمان را نیز داشته‌باشد و انگیزه‌های ماندگاری آن‌ها را تقویت کند.

بُعد عوامل محیطی از ابعاد میل به ماندگاری معلمان براساس مبانی نظری و خبرگان است. این بُعد دارای ۵ مؤلفه عوامل اجتماعی، عدالت سازمانی و اجتماعی، عوامل معیشتی و رفاهی، عوامل قانونی و عوامل اقتصادی است. نتایج این پژوهش در بُعد عوامل محیطی با پژوهش‌های چاپمن (۲۰۱۵)، رسولی و رشیدی (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷)، مارلو و اینمن (۲۰۱۸)، الکعبی (۲۰۰۵)، احمدی (۱۳۹۶)، جعفری و مجیدی مقدم (۱۳۹۲)، رسولی، شهبانی و صفایی (۱۳۹۱)، دعایی و برجعلی لو (۱۳۸۹) و گل‌صنملو (۱۳۹۵) همسو است.

در تبیین وضعیت فوق باید گفت که نداشتن سیاست اصولی برای حفظ و حمایت از معلمان از اهم آس‌یب‌ها است. کاهش منزلت و اعتبار اجتماعی حرفه معلمی موجب عدم جذب نیروهای باکیفیت و عدم استفاده بهینه از نیروهای شایسته موجود شده. درنهایت تأثیر مخرب بر انگیزه ماندگاری معلمان و کیفیت کار آن‌ها خواهد گذاشت؛ درواقع هرچه ادراک کارکنان از حمایت سازمانی و توجه سازمان به نیازهای عاطفی و اجتماعی آن‌ها مثبت باشد، نیاز کارکنان به تأیید شدن، احترام، هویت اجتماعی، شناسایی و قدردانی و پاداش‌ها بیشتر پاسخ داده می‌شود. نتایج تحقیقات

مختلف نشان دادند که معلمان عوامل مثبت مؤثر بر ماندگاری را شامل لذت از تدریس، کارکردن با دانش‌آموزان، مزایای مالی، اوقات تعطیلات و عوامل منفی مؤثر بر تصمیم خود را شامل عدم حمایت مدیریت و همکاران، عدم حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، بارکاری زیاد، استرس شغلی و عدم فرصت رشد حرفه‌ای دانسته‌اند.

با توجه به وضعیت نامطلوب مؤلفه عوامل اجتماعی و متغیرهای آن در این پژوهش، می‌بایستی با روش‌ها و سازوکارهای مناسب به مقوله‌های افزایش اعتماد معلمان به مدیران، ارتقاء جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان و افزایش حمایت سازمانی و اجتماعی از معلمان توجه بیشتری شود تا آن‌ها با میل به ماندگاری و انگیزه بالاتر در ایفای وظایف خود در مدرسه تلاش نمایند.

مؤلفه عدالت سازمانی و اجتماعی دارای ۳ شاخص فقدان تبعیض، عدالت اجتماعی و عدالت سازمانی است. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مؤلفه عدالت سازمانی و اجتماعی با پژوهش‌های رسولی و رشیدی (۱۳۹۴)، رسولی و همکاران (۱۳۹۱) و پرایس (۲۰۰۱) همسو است.

در تبیین مؤلفه عدالت سازمانی و اجتماعی باید گفت که در هر سازمانی برقراری عدالت سازمانی می‌تواند در رضایت کارکنان بسیار مؤثر بوده و موجب آن شود که کارکنان با دلگرمی و رضایت بالا به ماندگاری در سازمان ترغیب شوند؛ لیکن در پژوهش حاضر نشان داده شد که معلمان از وضعیت اجرای عدالت در سازمان خود رضایت ندارند و لازم است به آن توجه ویژه صورت گیرد. از طرف دیگر این احساس برای معلمان وجود دارد که آن‌ها در زمینه عدالت اجتماعی هم وضعیت مطلوبی ندارند که می‌توان به کمبود امکانات رفاهی و پایین بودن حقوق و مزایای آن‌ها نسبت به سایر دستگاه‌های دولتی اشاره کرد که این موضوع مهم هم نیاز به توجه و عنایت مسئولین امر دارد.

مؤلفه عوامل معیشتی و رفاهی دارای شاخص‌های حقوق و مزایا، مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلم می‌باشد که این مؤلفه از مصاحبه با خبرگان به دست آمدند؛ اما درباره شاخص‌های آن در پژوهش‌های مختلف نتایج همسو به دست آمد. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مؤلفه عوامل معیشتی و رفاهی با پژوهش‌های چاپمن (۲۰۱۵)، مورنان و اولسن (۲۰۱۲)، گریتس و تئوبالد (۲۰۱۴)، دارلینگ و هاموند (۲۰۰۳)، اینگرسول (۲۰۰۳)، مک کنل (۲۰۱۷)، رولند (۲۰۱۵) و تای و اوبرین (۲۰۱۲) همسو است.

نتایج این پژوهش در بررسی وضعیت موجود و مطلوب بعد عوامل معیشتی و رفاهی میل به ماندگاری معلمان در جامعه مورد بررسی نشان می‌دهد که وضعیت این مؤلفه در سطح پایین‌تر از متوسط و نامطلوب قرارداد؛ لذا می‌بایست با روش‌ها و سازوکارهای مناسب به مقوله‌های افزایش حقوق و مزایای معلمان، تأمین و افزایش مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش بیشتر و مجدانه‌تر آموزش و پرورش برای رفاه معلمان به ارتقاء میل به ماندگاری معلمان توجه نمود. بررسی‌ها نشان دادند برخورداری از حقوق و مزایای کافی و رضایت از آن، امکانات رفاهی و ورزشی، پشتیبانی لازم از کارکنان آموزشی از مهم‌ترین عوامل رضایت شغلی و ماندگاری معلمان است. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمانشان به تلاش‌های آن‌ها توجه دارد و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد، آن‌ها نیز چنین احساسی نسبت به سازمانشان خواهند داشت.

مؤلفه بعدی بعد عوامل محیطی، مؤلفه عوامل قانونی است که دارای شاخص‌های وجود قوانین حمایتی، تخصیص بودجه، ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین و حمایت مدیران ارشد تصمیم‌گیرنده است. نتایج این پژوهش درباره وضع

موجود و مطلوب در خصوص مؤلفه عوامل قانونی به‌عنوان مؤلفه به‌دست‌آمده از مصاحبه، نشان‌دهنده وضعیت پایین‌تر از متوسط و نامطلوب بود؛ لذا لازم است با استفاده از سازوکارهای مناسب مانند وجود قوانین حمایتی و استفاده از قوانین موجود در حمایت از معلمان، تخصیص بودجه مناسب، ارتقاء جایگاه معلم‌ان با تصویب قوانین و حمایت جدی مدیران ارشد در مراکز تصمیم‌گیرنده کشور نسبت به تقویت میل به ماندگاری معلمان اقدام گردد. در تبیین مؤلفه عوامل قانونی و متغیرهای آن در بُعد عوامل محیطی باید گفت که چون آموزش و پرورش با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع پیوند ناگسستنی دارد؛ لذا تمامی دولت‌های جهانی، درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری و عمرانی کشور را به این امر مهم اختصاص می‌دهند.

مؤلفه عوامل اقتصادی شامل شاخص‌های جست‌وجوی شغل، فرصت‌های بازار نیروی انسانی و سهولت در جابه‌جایی شغلی است که نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مؤلفه عوامل اقتصادی با پژوهش‌های پوراشرف و طولابی (۱۳۹۱)، بیلینگزلی (۲۰۰۵)، پرایس (۲۰۰۱)، ویترتون (۲۰۰۴)، لی و مودی (۲۰۰۹)، پارسونز (۲۰۱۰) و گرهارت (۲۰۱۵) همسو است؛ اما گل‌صنم‌لو (۱۳۹۵) طی تحقیقی با هدف مدلیابی ساختاری پیش‌بینی‌کننده‌های تمایل به ماندگاری معلمان به این نتیجه رسید که متغیر فرصت‌های شغلی موجود با تمایل به ماندگاری رابطه نداشته و در مدل نهایی تحقیق حذف شد.

علی‌رغم اینکه در این پژوهش حاضر وضعیت فعلی مؤلفه عوامل اقتصادی تا حدودی بالاتر از میانگین (۳) است؛ اما تلاش بیشتر مسئولین برای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان می‌تواند در شرایطی که برای معلمان فرصت‌های شغلی جایگزین و سهولت در جابه‌جایی شغلی هم مهیا باشد که بازهم با انگیزه بالا و به دلیل رضایت از شرایط خود در شغل معلمی باقی می‌مانند.

در بُعد عوامل حرفه‌ای، مؤلفه عوامل شغلی دارای شاخص‌های جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، هویت و وظیفه، اهمیت و وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد می‌باشد. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مؤلفه عوامل شغلی با پژوهش‌های آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا (۲۰۱۸)، دی و همکاران (۲۰۱۳)، کرسنت و همکاران (۲۰۰۷)، مک کنل (۲۰۱۷)، دی و همکاران (۲۰۱۳)، تارنجیو (۲۰۰۶) و بارنبرگ و برنز (۲۰۰۹) همسو است.

با توجه به وضع موجود و وضع مطلوب در نتیجه پژوهش، از نظر شرکت‌کنندگان نشان داده‌شد که مؤلفه عوامل شغلی در حد پایین‌تر از متوسط و نامطلوب است؛ لذا لازم است با توجه ویژه به مقوله‌هایی مانند جذب و استخدام صحیح افراد مناسب شغل معلمی، اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، تقویت هویت و وظیفه، ارتقاء اهمیت و وظیفه معلمی در شغل معلمی، ایجاد استقلال شغلی مناسب، فراهم‌سازی تنوع شغلی متناسب و راه‌اندازی سیستم بازخورد سریع، دقیق و مؤثر در خصوص ارتقاء میل به ماندگاری معلمان موفق عمل شود. در تبیین وضعیت مؤلفه عوامل شغلی باید گفت که این عوامل جزو عوامل اصلی مؤثر بر تصمیم معلمان در ماندن در سیستم آموزش و پرورش است. پژوهش‌های مختلف بیان می‌کند که ۳ دسته اصلی عوامل بیرونی، عوامل فردی و عوامل شغلی بر تصمیم معلمان تأثیر می‌گذارد و تمام متغیرها و عوامل دیگر در این ۳ دسته طبقه‌بندی شده‌اند.

مؤلفه رضایت شغلی شامل شاخص‌های کرامت انسانی، پاداش درونی، حاکمیت روابط انسانی، خودکارآمدی یا اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی و تعلق و غرور سازمانی است. نتایج این پژوهش درباره‌ی وضع موجود و مطلوب در مؤلفه رضایت شغلی با پژوهش‌های چی و همکاران (۱۹۹۹)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷)، دینهام و اسکات (۲۰۱۵) و دی و همکاران (۲۰۱۳) همسو است.

با توجه به وضع موجود و وضع مطلوب در نتیجه پژوهش از نظر شرکت‌کنندگان نشان داد که این مؤلفه در معلمان پایین‌تر از متوسط و نامطلوب است. در تبیین این مؤلفه می‌توان گفت که وجود رضایت شغلی در هر شغلی در نیل به اهداف شغلی و سازمانی و موفقیت بسیار حائز اهمیت است؛ لذا با توجه به اهمیت شغل معلمی در تربیت و پرورش نسل آینده و شهروندان متعهد می‌بایستی به مقوله‌هایی مانند کرامت انسانی معلمان، ایجاد شرایط مطلوب برای معلمان در راستای احساس پاداش درونی و رضایت قلبی از شغل معلمی و آموزش و خدمت به مردم، حاکمیت روابط انسانی در مدرسه، افزایش خودکارآمدی یا اعتمادبه‌نفس و خوش‌بینی در معلمان و فراهم‌سازی شرایط مناسب برای ایجاد تعلق و غرور سازمانی در آنها توجه ویژه‌ای شده و اقدامات و سازوکارهای مناسبی اتخاذ و اجرا گردد. رضایت شغلی دربرگیرنده عناصر انتظار و ارزشیابی است. به عبارت دیگر رضایت شغلی به‌عنوان یک بیان عاطفی مطلوب حاصل از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی اشاره شده است. آثار و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری کارکنان منتقل می‌شود؛ لذا تلاش برای افزایش رضایت شغلی قابل توجه می‌باشد.

کیفیت زندگی کاری از مؤلفه‌های مهم بُعد عوامل حرفه‌ای میل به ماندگاری معلمان است. این مؤلفه شامل فرصت ارتقاء براساس شایستگی، فرصت حرفه‌ای شدن، مشارکت در تصمیم‌گیری، استرس شغلی، حجم کار اضافی محوله، ساختار و سبک رهبری، امنیت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار بود. نتایج این پژوهش درباره‌ی وضع موجود و مطلوب در مؤلفه کیفیت زندگی کاری با پژوهش‌های گل‌صنملو (۱۳۹۵)، پوراشرف و طولابی (۱۳۹۱)، پرایس (۲۰۰۱)، دی و همکاران (۲۰۱۳)، سینگ و بیلینگزلی (۲۰۰۵)، فرانسیس (۲۰۱۲)، اسمیت (۲۰۰۷)، موسسه کوپرگیسون (۲۰۱۸)، آلناکیوبی (۲۰۱۱)، زقلول (۲۰۰۸)، هیتر (۲۰۰۷) و کاوه (۱۳۸۹) همسو است.

با توجه به وضع موجود و وضع مطلوب در نتیجه پژوهش از نظر شرکت‌کنندگان نشان داده شد که مؤلفه کیفیت زندگی کاری در معلمان پایین‌تر از متوسط و نامطلوب است. در تبیین این مؤلفه می‌توان گفت آنچه در مورد کیفیت زندگی کاری مشهود است، ایجاد شرایط و محیط کاری به‌گونه‌ای است که افراد احساس کنند اهداف فردی و سازمانی در یک راستا قرار گرفته و احساس رضایت کارکنان از برآورده شدن نیازهای شخصی (مادی و معنوی) آنها می‌باشد. در تبیین مؤلفه کیفیت زندگی کاری در بُعد عوامل حرفه‌ای میل به ماندگاری معلمان باید گفت که اقدامات مدیریت منابع انسانی که منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شوند، ابزار مهمی است که به‌وسیله آن، سازمان روی کارکنان خود سرمایه‌گذاری می‌کند. تحقیقات نشان دادند که برخی از متغیرهایی که به‌عنوان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شناخته شده‌اند، نقش پیشایندهی برای ادراک حمایت سازمانی دارند. از جمله این متغیرها عبارت‌اند از میزان حقوق و دستمزد، حمایت مدیریت، مشارکت در تصمیم‌گیری، فرصت رشد، شرایط کاری و پاداش.

با توجه به یافته‌های پژوهش و وجود تفاوت معنادار بین وضع موجود و مطلوب میل به ماندگاری معلمان و جهت کاهش این تفاوت، پیشنهادات ذیل ارائه می‌شوند:

- افزایش حقوق و مزایای معلمان همانند کشورهای پیشرو در آموزش و پرورش به سطح مناسب
- فراهم‌سازی زمینه‌های ارتقاء معلمان به گونه‌ای که درجات آن نشان‌دهنده توانایی، تجربه و تخصص آن‌ها باشد
- افزایش اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای فراهم شدن امکان رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه معلمان
- مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های مختلف در فضای کاری و استفاده از سیستم مدیریتی و رهبری مشارکتی
- توجه مسئولین و مدیران مدارس به موضوع مهم حجم کار اضافی محوله به معلمان و اجرای نظام جبران عادلانه
- عقد قرارداد و تفاهم‌نامه آموزش و پرورش با سازمان‌های حمایتی برای معلمان
- ایجاد رویکرد عادلانه در آموزش و پرورش، افزایش عدالت اجتماعی از طریق یکسان‌سازی حقوق و مزایای معلمان با سایر کارکنان دولت و رفع تبعیض در حقوق و مزایا بین معلمان و کادر اداری در وزارت آموزش و پرورش
- فراهم‌سازی امکانات رفاهی برای معلمان و خانواده‌های آن‌ها و اخذ امکانات از مؤسسات عمومی غیردولتی مانند شهرداری‌ها
- تصویب قوانین حمایتی و استفاده از قوانین موجود در حمایت از معلمان، تخصیص بودجه مناسب و ارتقاء جایگاه معلمان

فهرست منابع فارسی

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۷)، راهبردهای مدیریت منابع انسانی، ترجمه خدایار ابیلی و حسن موفقی، نشر فرا، ص ۲۸۵.
- ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی (مدیریت امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی)، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ص ۲ و ۳.
- احمدی، طاوس، (۱۳۹۶)، نقش سرمایه‌روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در میل به ماندگاری معلمان دبیرستان‌های دوره دوم متوسطه منطقه ۶ تهران، فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی، شماره ۱، سال ۲۱، بهار تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۳۹-۲۱.
- اشرفی و همکاران (۱۳۹۶)، رابطه مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی، فصلنامه علمی اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی ۴۳، صفحه ۱۶۲-۱۳۷.
- پوراشرف، یاسان... و طولابی، زینب، (۱۳۹۱)، رویکرد کیفی به عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۸، ۱۳۹۱، ص ۱۷۶-۱۵۲.

- جعفری، پریش و مجیدی مقدم، زهرا، (۱۳۹۲) رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، نشریه نوآوری‌های آموزشی، سال هشتم، شماره چهارم (مسلسل ۳۲)، پاییز ۱۳۹۲، ص ۲۲-۳۶.
- حسین زاده، طیبه و رستگار، احمد؛ (۱۳۹۲)؛ رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی؛ فصلنامه علمی تحقیقی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی؛ دانشگاه فرهنگیان؛ دوره ۲؛ شماره ۷؛ صفحه ۵۳-۳۴.
- دعایی، حبیب اله و برجعلی لو، شهلا؛ (۱۳۸۹)، بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت؛ نشریه چشم انداز مدیریت دولتی: پاییز ۱۳۸۹، دوره ۱، شماره ۳، از ص ۶۳ تا ص ۷۷.
- رابینز، استیفن پی؛ (۱۳۹۷)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ص ۴۸.
- رسولی، رضا؛ رشیدی، مهدی؛ (۱۳۹۴)، طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری کارکنان دانشی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۱ (بهار ۱۳۹۴): صص ۵۵-۳۹.
- رسولی و همکاران (۱۳۹۱)، عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، بهار ۱۳۹۱، ص ۲۷-۴۲.
- علاقه بند، علی (۱۳۹۷)، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران، ص ۷.
- گل‌صنم‌لو، یوسف (۱۳۹۵)، مدل‌یابی ساختاری پیش‌بینی‌کننده‌های تمایل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه دوره دکترا، دانشگاه ارومیه، صفحات ۲، ۴، ۱۳، ۲۸ و ۵۵.

فهرست منابع انگلیسی

- Allen, D.G., Shore, L.M. and Griffeth, R.W.(2013) The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. Journal of Management, 29, 99-118.
- Billingsley, B(2005). Cultivating and Keeping Committed Special Educators: What Principals and District Leaders Can Do. Thousand Oaks, Ca: Corvin press, page: 370.
- Billingsley, Bonnie S(1993), Teacher Retention and Attrition-in Special and General Education, A Critical Review of the Literature, Volume: 27 issue: 2, page(s): 137-174 Issue.
- Chapman, D.W(2015). Reducing teacher absenteeism and attrition: Cause consequences and responses. Paris: UNESCO, Institute for Education Planning.
- Chay, yue-Wah & Aryee, s(1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitude: evidence of the protean career era in Singapore. Journal of organization behavior.2(5).613-623.

- Cooper Gibson Research and GOV.UK(2018).Factors affecting teacher retention: qualitative investigation. Research report.
- Darling & Hammond, L(2012). Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do. Association for supervision and curriculum. Development Psychology. 14.42-45.
- Day, C.; Bob and Kington, Alison(2013). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. Teaching and Teacher Education. 21.563-577.
- Department of Education presentation: Teacher Quality (pages 5 and 6): myfloridahouse.gov/ Sections/ Documents/loaddoc.aspx? PublicationType=-Committees &CommitteeId=2909&Session= 2018&DocumentType= Meeting Pack-ets & FileName = pkqs 1-11-17.pdf
- Dinham, Stephen; Scott, Catherine; (2015); Moving into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction; Journal of Educational Administration; pages 379-396.
- Foreman, W.T(2009). Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry. Chinese Management Studies,3(4), 356-378.
- Geiger, Tray & Pivovarova, Margarita (2018), The effects of working conditions on teacher retention, Teachers and Teaching, Volume 24, 2018 - Issue 6, Pages 604-625.
- Gerhart, B(2015). The prediction of voluntary turnover using behavioral intentions, job satisfaction and unemployment rates. Paper presented at the meeting of the National Academy of Management, New Orleans.
- Holmes, B., Parker, D., & Gibson, J(2019). Rethinking Teacher Retention in Hard-To-Staff Schools. Contemporary Issues in Education Research (CIER), 12(1), 27-32.
- Ingersoll, Rand & Smith, T(2003). The wrong solution to the teacher shortage. Educational Leadership.60(8).30-33.
- Kersaint, Gladis; Lewis, Jennifer; Potter, Robert; Meisels, Gerry; (2007); Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation; Journal of Teaching and Teacher Education; pages 775-794.
- Lee, T.W. & Mowday, R.T(2009). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowdays model of turnover. Academy of Management, Journal, 30.
- Marlow, L. and Inman, D (2018). Beginning teachers: Are they still learning the profession? Clearing House. 70 (4). 211-215.
- McConnell III, John R(2017), A model for understanding teacher's intentions to remain in STEM education, International Journal of STEM Education.
- Mertler, C. A(2017). Teacher motivation and job satisfaction in the New Millennium. ERIC Clearinghouse on Educational Management (ERIC Digest, No. ED 461 649).
- Mobley, W.H(1982), Employee Turnover, Causes, Consequences & Control, Addison-Wesley, Business & Economics-212 pages.
- Parsons, D.O(2010). Model's of labor market turnover: A theoretical & empirical survey(PP.188-223).
- Price, M, (2001), Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital, Br J Nurs. 2002 Feb 28-Mar 13;11(4):275-80.
- Price, J.L(2013). Handbook of organizational measurement. MCB university press. Bradford.
- Ruhland, Sheila K., (2015), Factors that Influence the Turnover and Retention of Minnesota's Technical College Teachers, Journal of Vocational Education Research, pages 56 – 76.

- Singh, K., & Billingsley, B(2010). Intent to stay in teaching: Teachers of students with emotional disorders versus other special educators. *Re-medial and Special Education*, 17,37–47.
- Smith JJ (2007), Firms committed to corporate social responsibility held high by employees', *Society for Human Resource Management*.
- Vecchio, R, P(2003). *Organizational behavior*, Fourth edition, the Dryden pres.
- Winterton Jonathan ,(2004), A Conceptual Model of Labour Turnover and Retention, Article in *Human Resource Development International* 7(3):371-390.