

ارائه مدلی برای ارتقاء میل به ماندگاری در معلمان آموزش و پرورش^۱ (مورد: معلمان دبیرستان های مقطع اول متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران)

سید علی سجادی^۱، محمد علی حسینی^۲، نادرقلی قورچیان^۳

^۱ دانشجوی دکترای رشته مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

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

نام نویسنده مسئول:

محمدعلی حسینی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۲۲

چکیده

زمینه و هدف: میل به ماندگاری معلمان از مسائل بسیار مهمی است که در عرصه آموزش و پرورش به آن توجه می شود. هدف این پژوهش تدوین مدلی برای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش است.

روش شناسی: این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر نوع داده ها آمیخته است. جمع آوری اطلاعات از طریق مطالعه متون، نظریه ها، مدل ها و پژوهش های مرتبط و مصاحبه اولیه و تشکیل گروه کانونی به استعدادهای ۶ نفر و سپس از طریق نمونه گیری هدفمند و مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۹ نفر از خبرگان حوزه آموزش و پرورش (مدیران و معلمان با سابقه) انجام شد و از آنها خواسته شد تا درباره میزان اهمیت مولفه ها و شاخص های شناسایی شده اظهار نظر کرده و ابعاد، مولفه ها و شاخص های مطرح نشده را در سوال باز بیان نمایند. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده ها از دو روش بازبینی مشارکت کنندگان و مرور خبرگان غیرشرکت کننده در پژوهش استفاده شده است. داده ها از طریق میانگین و آزمون t تک نمونه‌ای بررسی و با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) مدل نهایی تدوین شد.

یافته ها و نتیجه گیری: یافته ها نشان داد که مدل پیشنهادی میل به ماندگاری معلمان دارای دو بعد عوامل محیطی با مولفه های عوامل اجتماعی، اقتصادی، رفاهی و معیشتی، قانونی و عدالت سازمانی و اجتماعی و بعد عوامل حرفه ای با مولفه های عوامل شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری و در مجموع ۳۸ شاخص است. در بین مولفه ها، مولفه کیفیت زندگی کاری با بار عاملی ۰/۹۰، مولفه عوامل اجتماعی با بار عاملی ۰/۸۷، مولفه عوامل شغلی با بار عاملی ۰/۷۸، مولفه عدالت سازمانی و اجتماعی با بار عاملی ۰/۷۰، مولفه عوامل معیشتی و رفاهی با بار عاملی ۰/۶۵، مولفه عوامل قانونی با بار عاملی ۰/۶۳، مولفه رضایت شغلی با بار عاملی ۰/۵۶ و مولفه عوامل اقتصادی با بار عاملی ۰/۵۲ بیشترین ضریب اهمیت را داشتند.

واژگان کلیدی: میل به ماندگاری - معلمان - عوامل محیطی - عوامل حرفه ای - مدل.

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمانهای پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و بتدریج از یک حالت ساده ابتدایی به حالتی پیچیده درآمده است. ثمربخشی آموزش و پرورش از یک سو تبدیل انسانهای مستعد به انسانهای سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخشهای متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. نظر به چنین اهمیتی است که در عصر کنونی، همه دولت‌های جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا در حال توسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می‌دانند و برای همگانی، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانون‌های اساسی و بنیادی خود می‌گنجانند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری و عمرانی کشور را به این امر مهم اختصاص می‌دهند. امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فن‌آوری و پیشرفتهای صنعتی، گرایش به سازمان‌های آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخص‌های مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می‌دانند که آموزش و پرورش آن به عهده گرفته است. استقبال روزافزون جوامع گوناگون از آموزش و پرورش سبب شده که دولتهای مرکزی یا ایالتی یا محلی، سعی کنند با اتخاذ سیاستهای بخردانه، به آرمان مردم جامعه خویش که برخورداری از آموزش و پرورش عمومی و تخصصی است در قالب مصوبات قانونی پاسخ دهند و به این آرزوی ملی تحقق بخشند. آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی می‌باشد. در واقع، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد. آموزش و پرورش در پروراندن فرد و در بالنده کردن جمع نقش حیاتی دارد. شناسایی استعدادها و ایجاد شرایط لازم برای شکوفایی آنها در زمینه‌های مختلف و رشد موزون و متعادل انسان در جنبه‌های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی مسئولیت‌های سنگینی است که آموزش و پرورش باید به انجام برساند. کمال انسان در گروه تربیت صحیح وی می‌باشد و آموزش و پرورش وسیله رسیدن آدمی به نهایت شرافت انسانی است. به علاوه نهاد آموزش و پرورش، باید نسل آینده را با ارزشهای اجتماعی آشنا کند، مبانی سازگاری اجتماعی را به آنها بیاموزد، در تحکیم مبانی اخلاق فردی و اجتماعی کوشش کند، آنها را به فرهنگ جامعه خود آگاه سازد و با ایجاد مهارتهای هنری، علمی و فنی یکپارچگی را برای عضویت مؤثر، مفید و سازنده در جامعه آماده کند. آموزش و پرورش باید به رشد قوه قضاوت صحیح^۱، مسئولیت‌پذیری^۲، خودآگاهی^۳ و ایجاد روحیه خلاق^۴، نقاد و متفکر در برخورد با مسائل فردی و اجتماعی بپردازد و مهم‌تر از همه، رسالت هدایت تکامل فردی و اجتماعی را در ابعاد مختلف به نحو احسن به انجام برساند. (علاقه‌بند، ۱۳۹۷، ص. ۷)

۱) آموزش و پرورش سازمانی است که موفقیت آن در گروه بهره‌مندی از نیروهای مانا و متعهد است. معلمان موثرترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها اجرا می‌شود. ماندگاری بانگیزه معلمان از عوامل مهم تاثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان پیامدهای گوناگونی دارد که مهم‌ترین آنها تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه‌ی آنان شده که با واژه‌هایی نظیر ریزش^۵، مهاجرت^۶، انتقال و جا به جایی^۷ درآمیخته و مشاهده و تکرار آنها، عدم تمایل به ماندگاری در حرفه‌ی معلمی را نشان می‌دهد. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص. ۱۳)

نقش کلیدی معلمان سبب می‌شود که آموزش و پرورش به فرایند حفظ و نگهداری معلمان در حکم وظیفه‌ای مهم و اساسی توجه کند و به منظور ماندگاری معلمان، راهکارهایی نظام‌مند طراحی نموده و با نگرشی کلان به ورود و خروج معلمان، عواقب و هزینه‌های از دست دادن انگیزه ماندگاری معلمان را بررسی کند. منظور از میل به ماندگاری، تمایل معلمان به ماندن در

- 1 Develop the right judgment
- 2 responsibility
- 3 Self-awareness
- 4 Creative spirit
- 5 Decline
- 6 migration
- 7 displacement

حرفه معلمی و انگیزه تداوم همکاری است که موجب انجام درست وظایف شغلی و انگیزه برای تلاش بیشتر است. میل به ماندگاری در معلمان عاملی اساسی است که اگر مورد توجه قرار نگیرد، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه می سازد. به منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت معلمان را نیز داشته باشد و انگیزه های ماندگاری آنان را تقویت کند. فرایندهایی که به منظور ماندگاری معلمان ارائه می شود در صورتی که منطبق با نیازها، انتظارات و خواسته های آنها باشد، علاوه بر اینکه انگیزه ماندگاری معلمان را تقویت می کنند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان که دو پیامد مهم و متمرکز بر گرایش های معلمان نسبت به شغل و سازمان شان است را نیز افزایش خواهد داد. (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۳۰۲)

عدم تمایل به ماندگاری در یک شغل تابع دو عامل اساسی است که عبارتند از سهولت در تحرک شغلی و میزان مطلوبیت آن. براین اساس در مواقعی که دست یابی به شغل مناسب امکان پذیر نیست، فرد ناراضی ممکن است بدون تمایل به ماندگاری در شغل خود بماند. فراهم کردن زمینه های لازم برای ایجاد ماندگاری با انگیزه در کارکنان در واقع ایجاد و توسعه تعهد در آنان است که نه تنها منجر به ماندگاری در سازمان می شود بلکه باعث تلاش بیشتر از سوی کارکنان خواهد شد. (آرمسترانگ^۸، ۱۳۸۷، ص ۲۸۵)

تمایل به ماندگاری با انگیزه در بین معلمان به دلیل تاثیر آن بر یادگیری دانش آموزان اهمیت خاصی دارد. افت تحصیلی^۹ دانش آموزان، کاهش انگیزه های یادگیری در آنان و عدم شناخت استعدادها و توانمندی های آنها، به انگیزه ها و تمایلات ماندگاری معلمان نیز مرتبط است. (بیلینگزلی^{۱۰}، ۲۰۰۵، ص ۳۷۰)

در حال حاضر می توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب کاهش میل معلمان به ماندگاری در شغل معلمی و ترک شغل معلمان علاقمند و با استعداد شده و از سوی دیگر مانعی جدی برای جذب فارغ التحصیلان ممتاز می شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است. (حسین زاده و رستگار، ۱۳۹۲) صاحب نظران آموزشی، میل به ماندگاری معلمان را به عنوان مشکلی جدی نگریده و معتقدند می بایستی عوامل مرتبط با میل به ماندن آنان را شناسایی کرده و کمبودهای معلمان را تشخیص داد تا بتوان معلمان را با انگیزه لازم برای تلاش بیشتر و ادامه همکاری در این حرفه حفظ کرد. بنابراین عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان به منظور تدارک برنامه های مفید و موثر از موضوعات قابل بررسی است. عواملی مانند ادراک حمایت سازمانی^{۱۱}، تعهد سازمانی^{۱۲}، کیفیت زندگی کاری^{۱۳}، رضایت شغلی، ویژگی های شغلی^{۱۴}، محیط اجتماعی- اقتصادی، عوامل فردی و حرفه مندی^{۱۵} از دیدگاه متخصصان به عنوان عوامل موثر بر میل به ماندگاری معلمان شناخته می شوند. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص ۴)

در آسیب شناسی به عمل آمده از آموزش و پرورش ایران، یکی از مسائل استراتژیک، معلمان و مشکلات آنان است. نداشتن سیاست های اصولی برای حفظ و نگهداشت و فقدان نظام شبکه ای حمایت از معلمان از اهم آسیب ها در این زمینه است. همچنین کاهش منزلت و اعتبار اجتماعی حرفه معلمی موجب جذب نشدن نیروهای با کیفیت از یک سو و عدم استفاده بهینه از نیروهای شایسته موجود از سوی دیگر خواهد شد و تاثیر مخرب بر انگیزه ماندگاری معلمان و کیفیت کار آنها خواهد گذاشت. براساس تحقیقاتی که تاکنون در این زمینه انجام شده است در ایران به طور متوسط ۴۳ درصد معلمان به طور عام و بیش از ۸۰ درصد معلمان دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا، میل به ماندگاری در آموزش و پرورش و تداوم همکاری با انگیزه را ندارند. (پوراشرف و طولابی، ۱۳۹۱)

⁸ Armstrong

⁹ Academic failure

¹⁰ Billingsly

¹¹ Perceived Organizational Support

¹² Organizational Commitment

¹³ Quality of Work Life

¹⁴ Job Characteristic

¹⁵ Professionalization

ماندگاری با انگیزه معلمان نه تنها در ایران بلکه در برخی از کشورهای دیگر هم به عنوان یک مسئله قابل بررسی مطرح است. ترک شغل معلمان یکی از عوامل موثر در کمبود معلمان کارآمد در سطح بین المللی و در ایالات متحده است. فاکتورهای مشترکی که باعث می شود معلمان در سراسر جهان شغل معلمی را ترک کنند عبارتند از حقوق پایین، کیفیت برنامه های آمادگی معلم، میزان کار زیاد و شرایط کار ضعیف. (گیگر و پیووارو^{۱۶}، ۲۰۱۸)

در برخی از ایالتها و مدارس آمریکا برای جذب و نگهداری معلمان با کیفیت ریاضی و علوم، مشوق های مالی را افزایش داده، شرایط کاری را بهبود بخشیدند و اقداماتی برای افزایش استقلال معلمان از طریق اجرای برنامه های توسعه حرفه ای و یا دادن اختیارات به معلمان برای کنترل بیشتر در کلاس درس انجام دادند. (مک کنل^{۱۷}، ۲۰۱۷)

اداره آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا در پژوهشی در سال ۲۰۱۸ عوامل موثر در میل به ماندن معلمان در سیستم آموزش و پرورش را مورد بررسی قرار داد. این عوامل از طریق معلمانی که آموزش و پرورش فلوریدا را ترک کرده و یا در آن باقی ماندند بدست آمده بود. مسئولین آموزش و پرورش فلوریدا با توجه به نتایج این پژوهش سعی کردند که برای افزایش میل به ماندن معلمان به این عوامل توجه ویژه ای داشته باشند. این عوامل هشت گانه عبارتند از :

- ۱- تمرکز روی یادگیری دانش آموزان با استخدام معلمان آماده و دادن زمان برای برنامه ریزی و فعالیت همزمان
- ۲- اختصاص زمان بیشتر برای تدریس به جای کار روی اسناد کاغذی و مستندسازی
- ۳- کاهش آزمون های سطح بالا و اولویت دادن به آموزش دانش آموزان
- ۴- راه اندازی پرداخت های رقابتی (افزایش پرداختی معلمان فلوریدا به بالاتر از متوسط ملی)
- ۵- حمایت از معلمان حرفه ای تازه کار (اختصاص منابع و زمان برای ارتقاء و رشد معلمان تازه کار)
- ۶- حفظ معلمان موثر و کارآمد (بیشتر معلمان در فلوریدا به عنوان معلمان موثر یا بسیار موثر رتبه بندی می شوند اما هیچ تضمینی وجود ندارد که آنها در سال بعد هم شغلی داشته باشند)

۷- ایجاد فرصت هایی برای پیشرفت (تشویق مناطق آموزش و پرورش برای یافتن روش هایی به منظور استفاده از معلمان در نقش های مدیریت و رهبری بدون نیاز به ترک کلاس درس)

۸- به رسمیت شناختن و تشخیص موفقیت (سیاستهای آموزش و پرورش فلوریدا برای حفظ معلمان باید نشان دهنده تعهد آنها برای موفقیت دانش آموزان باشد). (دپارتمان آموزش و پرورش فلوریدا^{۱۸}، ۲۰۱۸)

با عنایت به مطالب فوق مشخص شد که مسأله میل به ماندگاری موضوع مبتلا به بسیاری از نظام های آموزشی دنیا از جمله کشور ماست و باید اشاره کرد که تاکنون مدل های متفاوتی درباره موضوع تمایلات رفتاری مربوط به ماندگاری کارکنان و معلمان، توسط پژوهشگران در کشورهای مختلف ارائه شده که هر یک از این پژوهشگران از منظر و نگاه خود و با توجه به شرایط بومی کشور خود مانند شرایط فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... این مدل ها را ارائه کرده اند تا راهگشای حل این معضل مهم در نظام آموزش و پرورش خود باشند. از سوی دیگر در برخی از این مدل ها، متغیرها، مولفه ها و ابعاد متفاوتی از موضوع تمایل به ماندگاری مورد توجه قرار گرفته است.

از سوی دیگر با توجه به اینکه در بررسی ها مشخص شد که تاکنون در کشور ما مدل مناسبی که متناسب با شرایط بومی ایران و نظام آموزش و پرورش آن باشد ارائه نشده و همچنین با توجه به شرایط متفاوت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و... کشورمان و همچنین وجود معضل تمایل به ترک خدمت در بسیاری از معلمان آموزش و پرورش ایران، پژوهشگر بر آن شد تا با ارائه مدلی در این زمینه به این مسأله مهم بپردازد تا پاسخگوی نیاز جامعه و آموزش و پرورش کشور بوده و با مشخص کردن عوامل موثر بر ارتقاء میل به ماندگاری معلمان در قالب مدل بومی، موجبات کمک به مسئولین برای افزایش کیفیت را در نظام آموزش و پرورش کشور فراهم نماید.

با توجه به اهمیت نقش معلمان در پرورش نسل آینده و ساختن آینده ای بهتر برای کشور، پژوهش حاضر به صورت علمی ابعاد و مولفه ها و شاخص های میل به ماندگاری معلمان، ابزار مناسب برای سنجش میل به ماندگاری معلمان، وضع موجود میل

¹⁶ Geiger & pivovarova

¹⁷ Mc Connell

¹⁸ Florida Department of Education

به ماندگاری معلمان و ساز و کارهای میل به ماندگاری معلمان را بررسی کرده و در نهایت مدل پیشنهادی برای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان را ارائه داده است.

مبانی نظری

اهمیت و توجه به حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان منابع ارزشمند سازمان، مورد عنایت خاص پژوهشگران و مدیران است. سازمانهایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می توانند قبل از کناره گیری کارکنان، با استفاده از سیاستها و روشهای مطمئن، مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا بکار گیرند. میل به ماندن در شغل بستگی به شرایطی دارد که از جانب کارفرما یا سازمان ها برای کارکنان فراهم می گردد. چنانچه در سازمان ها کارکنان از نظر مادی، روحی و روانی در سطح مناسبی قرار داشته باشند کمتر به فکر ترک محل خدمت خود هستند. اما چنانچه سازمان ها قوانین سخت گیرانه را برای کارکنان اعمال نمایند فرد ترجیح می دهد که میلی به ماندن نداشته باشد. (محبی فر، ۱۳۹۷، ص ۲۷۲)

تمایل به ماندگاری کارکنان فراتر از نگه داشتن آنان در یک شغل مشخص و ثابت است، در واقع به ماندگاری با انگیزه کارکنان و تشویق افراد به متعهد شدن به سازمان اطلاق می شود. تمایل به ماندگاری دامنه ای است که یک فرد (کارمند) برای تداوم عضویت در یک سازمان برنامه ریزی کرده و با تمایل و انگیزه، عضویت خود را در یک سازمان حفظ می کند و معمولاً به عنوان یک متغیر مداخله گر در مدل های جا به جایی شغلی در نظر گرفته می شود. (گرتنر و نولن^{۱۹}، ۲۰۱۴ و پرایس، ۲۰۱۳)

سازمان آموزش و پرورش زمانی می تواند حرف تازه ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند. با توجه به این که اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمان های آموزشی آن جامعه است و در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، معلمان، مهم ترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند، لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می تواند منجر به رضایت مندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه پیش برد اهداف در سازمان متبوع گردد. (احمدی، ۱۳۹۶، ص ۲)

یکی از اولین قدمهای شناخت مشکلات حفظ و نگهداری معلمان، هم برای سیاستگذاران و هم برای مدیران مناطق و مدارس، درک عوامل مورد انتظار معلمان است. برخی از تحقیقات نشان دادند یکی از موضوعاتی که در سیاستگذاری های آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته، اهمیت نگهداری و توجه به تمایلات معلمان برای ماندگاری یا ترک خدمت است. تمایل به ماندگاری به تمایلات رفتاری معلمان برای تداوم عضویت در شغل خود توأم با انگیزه برای تلاش بیشتر است. اگر تمایلات رفتاری آنان متمرکز به جنبه های مثبت شغل نباشد به جستجوی شغل و دستیابی به مشاغل چندگانه منتج می شود که نشان دهنده ماندگاری بدون انگیزه است. در آسیب شناسی به عمل آمده از آموزش و پرورش ایران یکی از مسائل استراتژیک در آموزش و پرورش، معلمان و مشکلات آنان است. نداشتن سیاستهای اصولی برای حفظ و نگهداشت و فقدان نظام شبکه ای حمایت از معلمان از اهم آسیب ها در این زمینه است. همچنین کاهش منزلت و اعتبار اجتماعی حرفه معلمی موجب جذب نشدن نیروهای با کیفیت از یک سو و عدم استفاده بهینه از نیروهای شایسته موجود از سوی دیگر خواهد شد و تأثیر مخرب بر انگیزه ماندگاری معلمان و کیفیت کار آنها خواهد گذاشت. عدم تمایل به ماندگاری با انگیزه، کارکنان را از تلاش مجدانه بازداشته و آنان را به جستجوگرانی که نیروی ذهنی و جسمی خود را نه در راه اهداف سازمانی، که در راه یافتن راههای فرار از سازمان صرف می کند بدل می نماید. ماندگاری بدون انگیزه در آموزش و پرورش به عنوان یکی از مسائل چالش برانگیز مطرح است. مطالعات نشان داده است که اکثریت کسانی که در کشورهای درحال توسعه تمایل به ماندن و ادامه همکاری با انگیزه در حرفه معلمی ندارند، از کیفیت بالاتری برخوردار بوده و درجه هوشمندی آنان نسبت به سایر معلمان بیشتر است. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص ۲)

بررسی تمایلات رفتاری کارکنان برای ماندن و یا ترک یک سازمان، از پژوهش مارچ و سایمون^{۲۰} در سال ۱۹۵۸ شروع شد. در این مدل (مدل انگیزه - مشارکت)، آنها معتقد بودند کارکنان با دریافت پاداش های انگیزشی، ادراک حمایت سازمانی بیشتری داشته و تمایل دارند که با مشارکت فعالانه در سازمان، آن را جبران کنند. پرایس و مولر در سال ۱۹۸۱ در مدلی سعی کردند همه متغیرهای اقتصادی، جامعه شناختی، روان شناختی و ساختاری را با هم ترکیب کرده و تمایلات کارکنان برای ماندن یا ترک سازمان را تبیین کنند. (آلن و دیگران^{۲۱}، ۲۰۱۳)

وینترتون در سال ۲۰۰۴ مدلی مفهومی، جامع و کاربردی را ارائه داد که در آن چهار عنصر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرصت های بازار نیروی انسانی و سهولت در جا به جایی شغلی به عنوان عوامل مهم و تاثیرگذار بر تمایلات کارکنان برای ماندگاری در سازمان در نظر گرفته شدند. (وینترتون، ۲۰۰۴)

از سوی دیگر مدل هایی هم درخصوص تمایل به ماندگاری معلمان ارائه شده است. در سال ۱۹۹۳ برونل و اسمیت^{۲۲} در مدلی، کیفیت تعامل متغیرهای موثر بر تمایلات معلمان را مورد توجه قرار دادند. در این مدل چهار سیستم درونی، میانی، بیرونی و فراسیستم وجود دارد که به صورت لایه ای با یکدیگر در ارتباطند. براساس این مدل ارزشها و ایدئولوژی های حاکم بر جامعه بر تمایلات رفتاری معلمان موثر است. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص.۷)

بیلینگزلی در سال ۱۹۹۳ در مدلی اظهار داشت که سه دسته عامل اصلی شامل عوامل بیرونی، فردی و شغلی بر تصمیم معلمان به ترک شغل معلمی موثرند و همه متغیرها و عوامل دیگر در این سه دسته طبقه بندی شده اند. او در مدل دیگری عامل شرایط احراز شغل معلمی را هم به عنوان عامل چهارم به مدل خود اضافه کرد. (بیلینگزلی، ۱۹۹۳)

در زمینه عوامل موثر بر ترک خدمت دیدگاههای متعددی وجود دارد. فورمن^{۲۳} (۲۰۰۹) در تحقیق خود عوامل موثر بر ترک خدمت را به سه گروه تقسیم کرده است: ۱- عوامل مربوط به کار (رضایت شغلی، پرداخت، عملکرد و تعهد سازمانی) ۲- عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) ۳- عوامل خارجی (نرخ بیکاری و اتحادیه ها). (فورمن، ۲۰۰۹) لی^{۲۴} و همکارانش (۲۰۱۰) عوامل موثر بر ترک خدمت را به دو گروه عوامل قابل کنترل و عوامل غیرقابل کنترل تقسیم می کنند. عوامل قابل کنترل شامل محیط کار و سبک رهبری و عوامل غیرقابل کنترل شامل ساختار سازمانی، فرصتهای خارجی و کمبود نیروی کار است. (لی و دیگران، ۲۰۱۰)

امروزه پژوهشگران بسیاری به موضوع میل به ماندگاری و مسائل مرتبط با آن پرداخته اند. هلمز، پارکر و گیسیون^{۲۵} در گزارشی پژوهشی برای وزارت آموزش و پرورش آمریکا در سال ۲۰۱۹ اظهار داشتند که ادارات آموزش و پرورش ملی، ایالتی و محلی، حفظ معلمان را معضلی با اهمیت و نگرانی مستمر خود می دانند. این گزارش به موضوع حفظ معلمان از جنبه های مختلف اثربخشی اداری، درگیری در کار و همچنین انگیزه های ذاتی معلمان پرداخته است. یافته های مربوطه شامل چارچوب ساختاری محیط آموزشی، رفتارهای دانش آموزان، تقاضای حوزه مدرسه برای بهبود و دیدگاه معلمان در مورد پشتیبانی اداری است. در نتایج حاصله گزارش آمده که نگهداری معلمان راه حلی ثابت و یکسانی ندارد و ادارات آموزش و پرورش و مدارس باید به طور هدفمند برای خود برنامه هایی را برای حفظ مؤثرترین معلمان خود تدوین کنند. (هلمز و دیگران، ۲۰۱۹)

مارلو و اینمن^{۲۶} در سال ۲۰۱۸ در تحقیقی به بررسی نگرش معلمان تازه استخدام نسبت به سیستمهای حمایتی موجود و نیز نگرش آنها نسبت به عواملی که به عنوان پیش بینی کننده های تمایل به ماندگاری معلمان شناخته شده اند، پرداختند. مهم ترین یافته های حاصل از این تحقیق این بود که معلمان تازه کار از پرستیژ شغلی خود رضایت نداشتند. به عنوان مثال ۲۴ درصد از معلمان در این تحقیق احساس کردند که پرستیژ شغلیشان خیلی کمتر از آن چیزی است که آنها انتظار داشته اند. (مارلو و اینمن، ۲۰۱۸، ص.۳)

²⁰ March & Simon

²¹ Allen & Etc.

²² Brunel & Smith

²³ Foreman

²⁴ Lee

²⁵ Holmes, Parker & Gibson

²⁶ Marlow & Inman

در مطالعه ای در سال ۲۰۱۷ مک کنل به بررسی روابط عوامل مختلف موثر در نگهداشت معلمان ریاضی و علوم در حرفه معلمی پرداخته است. نتایج حاصله نشان داد که تأثیر شرایط اجتماعی-اقتصادی، غیبت دانش آموزان و میزان سنوات تجربی معلمان، همبستگی مستقیمی با استقلال معلمان داشت، در حالی که حمایت مدیریت، استقلال معلمان و رضایت از حقوق، همگی مستقیماً با نیت این معلمان برای ماندن در حرفه معلمی ارتباط داشتند. از بین عوامل نگهداشت معلم، رضایت از حقوق و دستمزد قوی ترین رابطه را نشان داد. (مک کنل، ۲۰۱۷)

رولند^{۲۷} در تحقیق دیگری در سال ۲۰۱۵ به بررسی دلایل ماندگاری و ترک شغل معلمان پرداخت. نتایج حاصل از بررسی نشان داد که عواملی مانند حقوق (۷۵٪)، عدم پیشرفت شغلی (۳۰٪)، استرس (۲۸٪) و شرایط احراز (۲۶٪) بر تصمیم گیری معلمان برای ماندگاری یا ترک حرفه معلمی موثر بوده اند. (رولند، ۲۰۱۵، ص. ۱۰)

دینهام و اسکات^{۲۸} در سال ۲۰۱۵ تحقیق دیگری انجام دادند. این تحقیق به روش مقایسه ای و به منظور مقایسه انگیزه های شغلی معلمان انگلیسی و استرالیایی آنان انجام گرفت. نتایج نشان داد که معلمین در هر دو کشور، دلیل اصلی خود برای انتخاب شغل معلمی، علاقه و پاداشهای دورنی شغل معلمی بیان کرده اند. آنها کارکردن با مردم و برای مردم را دلیل دیگری برای انتخاب شغل خود اشاره کرده اند. نتایج از پاداشهای دورنی مطرح شده توسط هرزبرگ حمایت می کند. منبع رضایت معلمین پاداشهای دورنی شغل آنان است در حالیکه نارضایتی های آنان عمدتاً ناشی از انگیزاننده ها و پاداشهای بیرونی است. (دینهام و اسکات، ۲۰۱۵)

دی^{۲۹} و دیگران در سال ۲۰۱۳ تحقیقی با عنوان اصلاحات، استانداردها و هویت معلمان و چالشهای حفظ تعهد در معلمان انجام دادند. این تحقیق، معلمان کشورهای استرالیا و انگلیس را مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق از طریق مصاحبه با معلمان، ادراک آنان از تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین این تحقیق به دنبال شناسایی عواملی بود که بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر گذار بودند. نتیجه نشان داد که «خود» یا هویت معلمان مهم ترین عاملی است که بر تفسیر و استنباط آنها از کارشان تأثیر می گذارد. تعهد سازمانی مهم ترین عامل مرتبط با تخصص گرایی، انگیزش، خود کارآمدی، رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری است. معلمان مدارس استرالیا و انگلیس بر این نکته توافق داشتند که محیط حمایتی یکی از عواملی است که منجر به حفظ تعهد در آنان می شود. همچنین حمایت مدیریت و همکاران، دریافت بازخورد مثبت، حمایت اولیاء دانش آموزان، داشتن ارزش های مشترک، مشارکت در تصمیم گیری از دانش آموزان، فراهم بودن زمینه های رشد حرفه ای، استقلال در کلاس و مشارکت در تصمیم گیری از مهم ترین عواملی بوده که در حفظ تعهد معلمان، موثر شناخته شده اند. (دی و دیگران، ۲۰۱۳)

تای و اوبرین در سال ۲۰۱۲ تحقیقی با عنوان بررسی دلایل ترک خدمت در بین معلمان با تجربه انجام دادند. هدف اصلی تحقیق شناسایی عواملی بود که موجب نارضایتی معلمان و افزایش تمایل آنها به ترک شغلشان شده است. نتایج نشان داد دلایل افرادی که ترک خدمت کرده اند و یا تمایل به ترک خدمت دارند به این شرح است. دلایل معلمانی که قبلاً شغل خود را ترک کرده اند: مسئولیت پذیری، افزایش وظایف شغلی، نگرشهای دانش آموزان، عدم حمایت اولیاء دانش آموزان، عدم پاسخگویی مدیریت، پایگاه شغلی پایین و ملاحظات حقوقی. دلایل معلمانی که تمایل به ترک خدمت داشتند: حقوق، افزایش وظایف شغلی، مسئولیت پذیری، پایگاه اجتماعی پایین شغل معلمی، مدیریت غیرپاسخگو، نگرشهای دانش آموزان و عدم حمایت اولیاء دانش آموزان. (تای و اوبرین، ۲۰۱۲، ص. ۵)

ابراهیمی و دیگران (۱۳۹۷) پژوهشی را با هدف شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری دانشجو-معلمان در وزارت آموزش و پرورش انجام دادند. در این پژوهش، مقوله های کرامت انسانی و اعتماد سازمانی با ۴ زیرمؤلفه، کفایت جبران خدمات با ۳ زیرمؤلفه، محیط و جو درون سازمانی با ۷ زیرمؤلفه، توسعه شایستگی ها و مسیر حرفه معلمی با ۸ زیرمؤلفه، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقاء منزلت حرفه ای و محیط بیرونی با ۶ زیرمؤلفه به عنوان عوامل موثر بر ماندگاری دانشجو-معلمان شناسایی شدند. (ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۷، ص. ۱)

²⁷ Ruhland

²⁸ Dinham & Scott

²⁹ Day

اشرفی و دیگران در سال ۱۳۹۶ 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، پژوهشی را انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش واسطه ای دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت تاثیر جالب توجهی دارد. (اشرفی و دیگران، ۱۳۹۶، ص. ۱)

احمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده در میل به ماندن معلمان دبیرستانهای دوره دوم متوسطه منطقه ۶ تهران در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ پرداخته است. نتایج نشان داد که پاسخ دهندگان، میزان سرمایه روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده و میل به ماندن در شغل را بالاتر از متوسط ارزیابی کردند، بین سرمایه روانشناختی و میل به ماندن همبستگی ضعیف، مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد و از بین مولفه های سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی و امید رابطه ضعیف، مثبت و معناداری با میل به ماندن دارند. همچنین بین متغیرهای حمایت سازمانی و میل به ماندن، همبستگی متوسط، مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین متغیرهای حمایت سازمانی و میل به ماندن ۰/۴۳۶ به دست آمد. با توجه به مقدار ضریب تعیین $r^2 = ۰/۱۹۰$ ، حدود ۱۹ درصد از تغییرات میل به ماندن توسط حمایت سازمانی ادراک شده قابل تبیین شد و مشخص شد که متغیر پیش بین (حمایت سازمانی) قادر است تغییرات متغیر میل به ماندن را تبیین کند. همچنین به ازای یک واحد افزایش در حمایت سازمانی، ۰/۵۲۳ واحد در میل به ماندن معلمان افزایش به وجود می آید. (احمدی، ۱۳۹۶)

پوراشرف و طولابی (۱۳۹۱) در مطالعه ای به شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری با انگیزه معلمان پرداختند. این تحقیق بر روی کلیه معلمان مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه استان ایلام و کارشناسان حوزه منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش استان انجام شد. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی های حرفه معلمی، ویژگی های فردی، محیط اجتماعی- اقتصادی و تخصصی یا حرفه ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی تأثیرگذار بر ماندگاری با انگیزه معلمان و تمایل آنها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در حرفه معلمی است. (پوراشرف و طولابی، ۱۳۹۱)

با توجه به مبانی نظری، عوامل اصلی تأثیرگذار بر میل به ماندگاری معلمان به شرح زیر است:

۱- عوامل اقتصادی

عوامل اقتصادی تأثیرگذار بر تمایل به ماندگاری معلمان عبارتند از جستجوی شغل، فرصت های بازار نیروی انسانی، سهولت در جابه جایی شغلی، نرخ بیکاری و فرصت های شغلی جایگزین (مطلوبیت فرصت های شغلی جایگزین و سهولت در دستیابی به این فرصت ها). مارچ و سایمون بیان کرده اند که وضعیت اقتصادی، پیش بینی کننده ای قوی برای جا به جایی کارکنان است. وقتی نرخ اشتغال، بالا و سهولت در دستیابی به مشاغل وجود داشته باشد کارکنان، تمایل بیشتری به جستجوی مشاغل جایگزین دارند. وقتی که بازار کار رونق داشته باشد نسبت به زمان کساد بازار، انتظار می رود نرخ خروج کارکنان، بالا باشد. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ۲۸)

۲- عوامل معیشتی و رفاهی

عوامل معیشتی و رفاهی موثر بر میل به ماندگاری معلمان عبارتند از میزان حقوق و مزایا، اختصاص مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلمان. برخی از تحقیقات نشان دادند که در بین عوامل مختلف موثر بر میل به ماندگاری معلمان، حقوق به عنوان مهم ترین عامل تأثیرگذار شناخته شده است. محققان در تحقیق به این نتیجه رسیدند که حقوق معلمان حدود ۲۰ درصد از مشاغل مشابه پایین تر است (دارلینگ و هاموند^{۳۰}، ۲۰۰۳). همچنین ۲۹ درصد معلمان، عدم رضایت از امکانات رفاهی و پایین بودن سطح رفاه در سازمان خود را به عنوان دلیل اصلی برای ترک شغل خود عنوان کردند. اینگرسول با بررسی دلایل ارائه شده برای ترک حرفه معلمی دریافت که بیش از سه چهارم معلمان، پایین بودن حقوق دریافتی خود را با تمایل به ترک حرفه معلمی مرتبط دانسته اند. (اینگرسول و اسمیت^{۳۱}، ۲۰۰۳)

³⁰ Darling & Hammond

³¹ Ingersol & Smith

۳- عوامل اجتماعی

عوامل اجتماعی تاثیرگذار بر میل به ماندگاری معلمان عبارتند از اعتماد به مدیران، جایگاه و منزلت اجتماعی و حمایت سازمانی و اجتماعی. یکی از مهم ترین عوامل اجتماعی که بر تمایل برای ماندگاری یا ترک شغل تأثیر می گذارد، منزلت اجتماعی است. مارلو و اینمن در تحقیقات خود به این نکته دست یافته اند که معلمان تازه کار، فشارهای اجتماعی را به عنوان عامل اصلی برای ترک شغل خود ذکر کرده اند. آنها بیان کرده اند معلمانی که احساس می کنند از سوی اجتماع حمایت نمی شوند احتمال بیشتری وجود دارد که نسبت به شغل خود احساس سرخوردگی کنند. آنها اغلب احساس می کنند که جامعه برای بهبود و اصلاح به آنها فشار می آورد و جایگاه اجتماعی آنان به وضوح تعریف نشده و غیرواقعی است، احساسی که می تواند منجر به ترک تدریس شود. درک این نکته که منزلت اجتماعی معلمان کاهش یافته، در بیشتر کشورها مطرح است. منزلت اجتماعی معلمان به این نکته بستگی دارد که دیگران چگونه به معلمان نگاه می کنند و آنها چگونه خودشان را می بینند. در حالی که ممکن است معلمان انتظارات بالایی از خود و از حرفه شان داشته باشند اما قدردانی کردن از معلمان توسط جامعه و دولت ها ضعیف است. به نقل از الکعبی^{۳۲} (۲۰۰۵) در برخی از کشورها تدریس موقعیت پایین تری دارد و انتظارات و خواسته های اجتماعی معلمان در حد مطلوب برآورده نمی شود. (چاپمن، ۲۰۱۵)

یافته های به دست آمده از تحقیق دیگری نشان داد که برنامه های منابع انسانی شامل: توسعه ی مهارت ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه ای، از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می توانند قصد ماندن را پیش بینی کنند و از میان آنها، حمایت سازمانی دارای اثر مستقیم و قوی ترین اثر غیرمستقیم بر قصد ماندن کارکنان دانشی است. (رسولی و رشیدی، ۱۳۹۴)

۴- عوامل شغلی

به منظور ارضاء نیازهای کارکنان، آنان معمولاً مشاغلی را برمی گزینند که پاسخ گوی نیازهایشان باشد. از سوی دیگر طراحان مشاغل با استفاده قابل توجه از پژوهش های رفتاری، محیط کاری را فراهم می کنند تا به ارضاء نیازهای فردی کمک کند. نیازهای سطح بالا دارای اهمیت خاصی است. افراد با اشتیاق شدید برای ارضای نیازهای سطح بالا، وقتی به بهترین وجه فعالیت می کنند که در مشاغلی گمارده شوند که ابعاد خاصی داشته باشد. عوامل شغلی موثر بر میل به ماندگاری معلمان عبارتند از جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه های توسعه حرفه ای، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و باز خورد. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص ۵۵)

۵- رضایت شغلی

شاخص های رضایت شغلی که بر میل به ماندگاری موثر هستند عبارتند از کرامت انسانی، پاداش درونی، حاکمیت روابط انسانی، خودکارآمدی یا اعتماد به نفس، خوش بینی و تعلق و غرور سازمانی. تعریف مفهومی رضایت شغلی دربرگیرنده عناصر انتظار و ارزشیابی است. به عبارتی، رضایت شغلی به عنوان یک بیان عاطفی مطلوب حاصل از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی اشاره شده است. رضایت شغلی در واقع یک پاسخ مؤثر حاصل از ارزیابی از موقعیت کاری است. رابینز معتقد است آثار و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری کارکنان منتقل می گرد بنابراین تلاش برای افزایش رضایت شغلی قابل توجه می شود. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص اظهار می نماید که دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. استیفن رابینز در تعریف رضایت شغلی می گوید: «رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود». (رابینز، ۱۳۹۷)

۶- کیفیت زندگی کاری

عوامل مربوط به کیفیت زندگی کاری که بر میل به ماندگاری موثرند عبارتند از شایسته سالاری و فرصت ارتقاء، فرصت حرفه ای شدن، مشارکت در تصمیم گیری، استرس شغلی، حجم کار اضافی محوله، ساختار و سبک رهبری، امنیت شغلی و شرایط

فیزیکی محیط کار. والتون^{۳۳} کیفیت زندگی کاری را عبارت از میزان توان اعضای یک سازمان در برآوردن نیازهای مهم فردی خود در سازمان از طریق تجربیات خود می‌داند. (حسینی نسب و تقی‌نیا، ۱۳۹۰، ص. ۴) وک چپو^{۳۴} کیفیت زندگی کاری را بیشتر به عنوان روشی می‌داند که در جستجوی بهبود شرایط کلی محیط کار، در کل سازمان و یا واحدهای فرعی آن باشد. (وک چپو، ۲۰۰۳، ص. ۲۷۳)

۷- عوامل قانونی

عوامل قانونی که بر میل به ماندگاری موثر هستند عبارتند 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 حمایت کننده از معلمان به عنوان 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 مندی و ارتقاء میل به ماندگاری معلمان بسیار موثر باشد.

۸- عدالت سازمانی و اجتماعی

عناصر موثر عدالت سازمانی و اجتماعی که بر میل به ماندگاری معلمان موثرند عبارتند از فقدان تبعیض، عدالت اجتماعی و عدالت سازمانی.

پیشینه پژوهش

ابراهیمی و دیگران (۱۳۹۷) پژوهشی را با هدف شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری دانشجو-معلمان در وزارت آموزش و پرورش انجام دادند. در این پژوهش، مقوله های کرامت انسانی و اعتماد سازمانی با ۴ زیرمؤلفه، کفایت جبران خدمات با ۳ زیرمؤلفه، محیط وجود درون سازمانی با ۷ زیرمؤلفه، توسعه شایستگی ها و مسیر حرفه معلمی با ۸ زیرمؤلفه، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقاء منزلت حرفه ای و محیط بیرونی با ۶ زیرمؤلفه به عنوان عوامل موثر بر ماندگاری دانشجو-معلمان شناسایی شدند. (ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۷، ص. ۱)

اشرفی و دیگران در سال ۱۳۹۶ 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، پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش واسطه ای دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت دبیران اثرگذار است. همچنین دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت تاثیر جالب توجهی دارد. (اشرفی و دیگران، ۱۳۹۶، ص. ۱)

احمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده در میل به ماندن معلمان دبیرستانهای دوره دوم متوسطه منطقه ۶ تهران در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که پاسخ دهندگان، میزان سرمایه روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده و میل به ماندن در شغل را بالاتر از متوسط ارزیابی کرده اند. یافته ها همچنین نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و میل به ماندن همبستگی ضعیف، مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد و از بین مولفه های سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی و امید رابطه ضعیف، مثبت و معناداری با میل به ماندن دارند. همچنین نتایج نشان داد که بین متغیرهای حمایت سازمانی و میل به ماندن، همبستگی متوسط، مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین متغیرهای حمایت سازمانی و میل به ماندن ۰/۴۳۶ به دست آمد. باتوجه به مقدار ضریب تعیین $r^2 = 0/190$ ، حدود ۱۹ درصد از تغییرات میل به ماندن توسط حمایت سازمانی ادراک شده قابل تبیین شد و مشخص شد که متغیر پیش بین (حمایت سازمانی) قادر است تغییرات متغیر میل به ماندن را تبیین کند. همچنین به ازای یک واحد افزایش در حمایت سازمانی، ۰/۵۲۳ واحد در میل به ماندن معلمان افزایش به وجود می‌آید. (احمدی، ۱۳۹۶)

جعفری و مجیدی مقدم (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران پرداختند. نتایج نشان داد که بین حمایت

³³ Walton

³⁴ Vecchio

سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و همچنین بین سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و علاوه بر این بین حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان شناختی نیز رابطه معنادار بدست آمد. (جعفری و مجیدی مقدم، ۱۳۹۲)

پوراشراف و طولابی (۱۳۹۱) در مطالعه ای به شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری با انگیزه معلمان پرداختند. این تحقیق بر روی کلیه معلمان مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه استان ایلام و کارشناسان حوزه منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش استان انجام شد. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی های حرفه معلمی، ویژگی های فردی، محیط اجتماعی- اقتصادی و تخصصی یا حرفه ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی تأثیرگذار بر ماندگاری با انگیزه معلمان و تمایل آنها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در حرفه معلمی است. (پوراشراف و طولابی، ۱۳۹۱)

در مطالعه ای در سال ۲۰۱۷ مک کنل به بررسی روابط عوامل مختلف موثر در نگهداشت معلمان ریاضی و علوم در حرفه معلمی پرداخته است. نتایج نشان داد که تأثیر شرایط اجتماعی- اقتصادی، غیبت دانش آموزان و میزان سنوات تجربی معلمان، همبستگی مستقیمی با استقلال معلمان داشت، در حالی که حمایت مدیریت، استقلال معلمان و رضایت از حقوق، همگی مستقیماً با نیت این معلمان برای ماندن در حرفه معلمی ارتباط داشتند. از بین عوامل نگهداشت معلم، رضایت از حقوق و دستمزد قوی ترین رابطه را نشان داد. (مک کنل، ۲۰۱۷)

مرتلر در سال ۲۰۱۷ رضایت شغلی معلمان و انگیزه های آنان برای انتخاب شغل معلمی را بررسی کرد. هدف اصلی تحقیق شناسایی انگیزه های شغلی معلمان بود. برخی از سوالاتی که در تحقیق مطرح شد عبارت بود از: سطح کلی رضایت شما از شغل معلمی در چه حدی است؟ اگر دوباره فرصت انتخاب شغل را داشته باشید، آیا باز هم شغل معلمی را انتخاب می کنید؟ نتایج نشان داد با وجود اینکه ۷۷ درصد معلمین از شغل خود راضی بودند تنها ۳۷ درصد از آنها بیان کرده بودند که اگر فرصت دوباره داشته باشند شغل معلمی را انتخاب می کنند. محقق در این تحقیق به ویژگی های دموگرافیک و رضایت شغلی معلمان تاکید کرده است. (مرتلر^{۳۵}، ۲۰۱۷)

رولند^{۳۶} در تحقیق دیگری در سال ۲۰۱۵ به بررسی دلایل ماندگاری و ترک معلمان پرداخت. نتایج حاصل از بررسی نشان داد که عواملی مانند حقوق (۷۵٪)، عدم پیشرفت شغلی (۳۰٪)، استرس (۲۸٪) و شرایط احراز (۲۶٪) بر تصمیم گیری معلمان برای ماندگاری یا ترک حرفه معلمی موثر بوده اند. (رولند، ۲۰۱۵، ص. ۱۰)

دینهام و اسکات^{۳۷} در سال ۲۰۱۵ تحقیق دیگری انجام دادند. نتایج نشان داد معلمین در انگلستان و استرالیا، دلیل اصلی خود برای انتخاب شغل معلمی را علاقه و پاداشهای درونی شغل معلمی بیان کرده اند. آنها کارکردن با مردم و برای مردم را دلیل دیگری برای انتخاب شغل خود اشاره کرده اند. نتایج این تحقیق، از پاداشهای درونی مطرح شده توسط هرزبرگ حمایت می کند. منبع رضایت معلمین پاداش های درونی شغل آنان است در حالی که نارضایتی های آنان عمدتاً ناشی از انگیزاننده ها و پاداش های بیرونی است. (دینهام و اسکات، ۲۰۱۵)

دی^{۳۸} و دیگران در سال ۲۰۱۳ تحقیقی با عنوان اصلاحات، استانداردها و هویت معلمان و چالشهای حفظ تعهد در معلمان استرالیا و انگلیس انجام دادند. نتیجه نشان داد که «خود» یا هویت معلمان مهم ترین عاملی است که بر تفسیر و استنباط آنها از کارشان تاثیر می گذارد. تعهد سازمانی مهم ترین عامل مرتبط با تخصص گرایی، انگیزش، خودکارآمدی، رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری است. معلمان مدارس استرالیا و انگلیس بر این نکته توافق داشتند که محیط حمایتی یکی از عواملی است که منجر به حفظ تعهد در آنان می شود. همچنین حمایت مدیریت و همکاران، دریافت بازخورد مثبت، حمایت اولیاء دانش آموزان، داشتن ارزش های مشترک، مشارکت در تصمیم گیری از دانش آموزان، فراهم بودن زمینه های رشد حرفه ای، استقلال در کلاس و مشارکت در تصمیم گیری از مهم ترین عواملی بوده اند که در حفظ تعهد معلمان، موثر شناخته شده اند. (دی و دیگران، ۲۰۱۳)

³⁵ Mertler

³⁶ Ruhland

³⁷ Dinham & Scott

³⁸ Day

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی زیر برای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش در نظر گرفته شده تا در صورت تأیید خبرگان درخصوص مولفه های مورد نظر به عنوان مدل نهایی ارائه گردد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است. هدف پژوهش های کاربردی، به کارگیری دانش در موقعیت های جدید و در زمینه ای خاص است. در این پژوهش، پژوهشگر با توجه به نظریه ها و رویکردهایی که درخصوص میل به ماندگاری کارکنان سازمان ها و معلمان وجود دارد به دنبال به کارگیری این نظریات در زمینه میل به ماندگاری معلمان و ارائه ی مدل پیشنهادی است. این پژوهش از نظر نوع داده ها، آمیخته (کیفی و کمی) است. پژوهش های آمیخته، پژوهش هایی هستند که با استفاده از ترکیب دو مجموع روش های کمی و کیفی به انجام می رسند. در این پژوهش، جمع آوری اطلاعات از طریق بررسی متون، نظریه ها، مدل ها و پژوهش های مرتبط و مصاحبه اولیه با ۵ نفر از خبرگان و تشکیل گروه کانونی به استعداد ۶ نفر انجام شد و با این روش ۷۳ شاخص شناسایی شد و سپس درباره میزان اهمیت ابعاد، مولفه ها و عوامل شناسایی شده و مولفه ها، شاخص ها و عوامل مطرح نشده، با یک سوال باز از خبرگان به استعداد ۱۹ نفر نظرخواهی شده است. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده ها از دو روش بازبینی مشارکت کنندگان و مرور خبرگان غیرشرکت کننده در پژوهش استفاده شده است. پاسخ های خبرگان براساس میانگین و آزمون t تک نمونه‌ای بررسی و بعد از مشخص شدن ابعاد، مولفه ها و شاخص های معنی دار در مدل نهایی، با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) مدل نهایی ارائه شد.

یافته های پژوهش

۱. ابعاد و مولفه های میل به ماندگاری معلمان کدامند؟

با ترکیب یافته های حاصل از مطالعات کتابخانه ای و مرور در ادبیات و پیشینه میل به ماندگاری و مصاحبه با خبرگان، ۲ بعد، ۸ مؤلفه، ۳۸ شاخص و ۴۶ گویه به شرح ذیل مورد تاکید قرار گرفت.

بعد اول: عوامل محیطی

یکی از ابعاد مؤثر در میل به ماندگاری معلمان، عوامل محیطی است. در راستای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان لازم است مسئولان ارشد کشور، قانونگذاران، مراجع تصمیم گیرنده، دولتها، مسئولین وزارت آموزش و پرورش و مدیران مدارس، با در نظر گرفتن بعد عوامل محیطی و مولفه های با اهمیت آن، شرایط و فضایی بهینه و مطلوب در مدارس بوجود آورند تا معلمان با ماندگاری با انگیزه و تلاش مضاعف در تربیت نسل آینده بکوشند و اهداف آموزش و پرورش را محقق سازند.

مؤلفه ها و شاخص ها

مولفه های بعد عوامل محیطی شامل مؤلفه عوامل اجتماعی با ۴ شاخص، مؤلفه عوامل اقتصادی با ۳ شاخص، مولفه معیشتی و رفاهی با ۳ شاخص، مؤلفه عوامل قانونی با ۴ شاخص و مولفه عدالت سازمانی و اجتماعی با ۳ شاخص می باشد. مولفه عوامل اجتماعی دارای شاخص های اعتماد به مدیران، جایگاه و منزلت اجتماعی، حمایت اجتماعی و حمایت سازمانی می باشد.

مولفه عوامل اقتصادی شامل شاخصهای جستجوی شغل، فرصت های بازار نیروی انسانی و سهولت در جا به جایی شغلی است.

مولفه عوامل معیشتی و رفاهی دارای شاخصهای حقوق و مزایا، مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلم می باشد.

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 تصمیم گیرنده است.

مؤلفه عدالت سازمانی واجتماعی دارای سه شاخصفقدان تبعیض، عدالت اجتماعی و عدالت سازمانی است. بنابراین بعد عوامل محیطی، با ۵ مؤلفه و شاخص‌های آن با ۱۹ سؤال از مجموع ۴۶ سؤال پرسشنامه‌ی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

بعد دوم: عوامل حرفه ای

بعد دوم مؤثر در میل به ماندگاری معلمان، عوامل حرفه ای است. در راستای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان لازم است مسئولان ارشد کشور، قانونگذاران، مراجع تصمیم گیرنده، دولتها، مسئولین وزارت آموزش و پرورش و مدیران مدارس، با در نظر گرفتن بعد عوامل حرفه ای و مؤلفه های با اهمیت آن، شرایط و فضایی بهینه و مطلوب در مدارس بوجود آورند تا معلمان با ماندگاری با انگیزه و تلاش مضاعف در تربیت نسل آینده بکوشند و اهداف آموزش و پرورش را محقق سازند.

مؤلفه‌ها و شاخص‌ها

بعد عوامل حرفه ای شامل مؤلفه عوامل شغلی با ۷ شاخص، مؤلفه رضایت شغلی با ۶ شاخص و مؤلفه کیفیت زندگی کاری با ۸ شاخص می باشد.

مؤلفه عوامل شغلی دارای شاخص های جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه های توسعه حرفه ای، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد می باشد.

مؤلفه رضایت شغلی شامل شاخص های کرامت انسانی، پاداش درونی، حاکمیت روابط انسانی، خودکارآمدی یا اعتماد بنفس، خوش بینی و تعلق و غرور سازمانی است.

مؤلفه کیفیت زندگی کاری دارای شاخصهای فرصت ارتقاء، فرصت حرفه ای شدن، مشارکت در تصمیم گیری، استرس شغلی، حجم کار اضافی محوله، ساختار و سبک رهبری، امنیت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار می باشد.

بنابراین بعد عوامل حرفه ای، با ۳ مؤلفه و شاخص‌های آن با ۲۷ سؤال از مجموع ۴۶ سؤال پرسشنامه‌ی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

برای بررسی مدل میل به ماندگاری معلمان با توجه به انجام مصاحبه ها از آزمون تی استیودنت تک نمونه ای استفاده شد. نتایج حاصل از جدول زیر بیانگر آن است که در ۲ بعد و ۸ مؤلفه میل به ماندگاری معلمان، میانگین بالاتر از ۵ و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. از این رو می توان گفت که از نظر خبرگان، ابعاد و مؤلفه های زیر در میل به ماندگاری معلمان موثر هستند.

جدول (۱). نتایج آزمون t درباره میزان اهمیت ابعاد و مؤلفه های میل به ماندگاری براساس نظر خبرگان

مفهوم	ابعاد	مؤلفه ها	تعداد	میانگین	آزمون t	معناداری
میل به ماندگاری معلمان	عوامل محیطی	عوامل اجتماعی	۱۹	۹/۵۰	۱۷/۸۲۳	۰/۰۰۰
		عوامل اقتصادی	۱۹	۸/۱۳	۹/۷۴۰	۰/۰۰۰
		عوامل معیشتی و رفاهی	۱۹	۸/۶۷	۱۱/۵۰۴	۰/۰۰۰
		عوامل قانونی	۱۹	۸/۴۷	۸/۴۰۴	۰/۰۰۰
		عدالت سازمانی و اجتماعی	۱۹	۸/۸۷	۱۱/۵۰۲	۰/۰۰۰
عوامل حرفه ای	عوامل حرفه ای	عوامل شغلی	۱۹	۹/۰۰	۱۱/۸۳۲	۰/۰۰۰
		رضایت شغلی	۱۹	۸/۲۷	۷/۷۸۹	۰/۰۰۰
		کیفیت زندگی کاری	۱۹	۹/۰۷	۱۲/۳۰۶	۰/۰۰۰

شاخص های میل به ماندگاری معلمان کدامند؟

برای بررسی مدل میل به ماندگاری معلمان با توجه به انجام مصاحبه ها از آزمون تی استیودنت تک نمونه ای استفاده شد. نتایج حاصل از جدول زیر بیانگر آن است که از ۷۲ شاخص شناسایی شده، ۳۸ شاخص به شرح زیر میانگین آنها از ۵ بزرگتر و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. از این رو می توان گفت که از نظر خبرگان، شاخص های زیر در میل به ماندگاری معلمان موثر هستند.

ابعاد	مولفه ها	شاخص ها	تعداد	میانگین	آزمون t	معناداری
عوامل اجتماعی	عوامل اجتماعی	اعتماد به مدیران	۱۹	۸/۴۷	۹/۲۱۳	۰/۰۰۰
		جایگاه و منزلت اجتماعی	۱۹	۸/۳۳	۹/۲۳۹	۰/۰۰۰
		حمایت اجتماعی	۱۹	۸/۰۰	۱۰/۸۶۹	۰/۰۰۰
		حمایت سازمانی	۱۹	۷/۵۳	۴/۲۱۹	۰/۰۰۱
عوامل اقتصادی	عوامل اقتصادی	جستجوی شغل	۱۹	۷/۱۳	۴/۹۰۴	۰/۰۰۰
		فرصت های بازار نیروی انسانی	۱۹	۷/۴۰	۵/۱۵۰	۰/۰۰۰
		سهولت در جا به جایی شغلی	۱۹	۷/۶۷	۵/۸۷۰	۰/۰۰۰
عوامل رفاهی و معیشتی	عوامل رفاهی و معیشتی	حقوق و مزایا	۱۹	۹/۳۳	۱۸/۶۵۳	۰/۰۰۰
		مراکز تفریحی و رفاهی	۱۹	۸/۸۷	۹/۹۴۷	۰/۰۰۰
		تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلم	۱۹	۸/۴۷	۵/۴۹۰	۰/۰۰۰
عوامل قانونی	عوامل قانونی	وجود قوانین حمایتی	۱۹	۸/۰۷	۱۰/۲۱۳	۰/۰۰۰
		تخصیص بودجه	۱۹	۷/۷۳	۱۰/۲۵۰	۰/۰۰۰
		ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین	۱۹	۷/۴۰	۸/۲۹۰	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی و اجتماعی	عدالت سازمانی و اجتماعی	حمایت مدیران ارشد تصمیم گیرنده	۱۹	۷/۳۵	۹/۵۶۰	۰/۰۰۰
		فقدان تبعیض	۱۹	۹/۱۳	۱۵/۱۰۱	۰/۰۰۰
		عدالت اجتماعی	۱۹	۸/۸۰	۱۱/۶۳۵	۰/۰۰۰
عوامل شغلی	عوامل شغلی	عدالت سازمانی	۱۹	۸/۶۰	۱۰/۷۳۹	۰/۰۰۰
		جذب و استخدام صحیح	۱۹	۹/۰۷	۱۷/۸۲۳	۰/۰۰۰
		اجرای برنامه های توسعه حرفه ای	۱۹	۸/۹۳	۱۵/۸۴۹	۰/۰۰۰
		هویت وظیفه	۱۹	۸/۶۷	۱۲/۰۸۴	۰/۰۰۰
		اهمیت وظیفه	۱۹	۷/۷۳	۱۰/۲۵۰	۰/۰۰۰
		استقلال شغلی	۱۹	۷/۴۰	۸/۲۹۰	۰/۰۰۰
		تنوع شغلی	۱۹	۷/۰۷	۳/۱۷۶	۰/۰۰۷
رضایت شغلی	رضایت شغلی	بازخورد	۱۹	۷/۰۵	۸/۲۹۰	۰/۰۰۰
		کرامت انسانی	۱۹	۸/۹۳	۱۰/۵۹۷	۰/۰۰۰
		پاداش درونی	۱۹	۸/۸۷	۷/۰۱۹	۰/۰۰۰
		حاکمیت روابط انسانی	۱۹	۸/۸۷	۶/۷۱۰	۰/۰۰۰
		خودکارآمدی یا اعتماد بنفس	۱۹	۸/۴۰	۶/۰۸۳	۰/۰۰۰
		خوش بینی	۱۹	۸/۳۵	۷/۴۵۰	۰/۰۰۰
کیفیت	کیفیت	تعلق و غرور سازمانی	۱۹	۸/۲۱	۷/۹۰۷	۰/۰۰۰
		فرصت ارتقاء	۱۹	۹/۱۳	۱۵/۱۰۱	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۱۳/۸۵۲	۸/۹۳	۱۹	فرصت حرفه ای شدن	زندگی کاری
۰/۰۰۰	۱۱/۸۲۵	۸/۷۳	۱۹	مشارکت در تصمیم گیری	
۰/۰۰۰	۱۵/۱۲۰	۸/۸۷	۱۹	استرس شغلی	
۰/۰۰۰	۱۲/۸۸۰	۹/۰۷	۱۹	حجم کار اضافی محوله	
۰/۰۰۰	۱۸/۶۵۳	۹/۳۳	۱۹	ساختار و سبک رهبری	
۰/۰۰۰	۹/۹۴۷	۸/۸۷	۱۹	امنیت شغلی	
۰/۰۰۰	۱۰/۱۰۴	۸/۵۳	۱۹	شرایط فیزیکی محیط کار	

بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از یافته های پژوهش نشان می دهد از دیدگاه خبرگان آموزش و پرورش، میل به ماندگاری معلمان دارای ۲ بعد عوامل محیطی و عوامل حرفه ای و ۸ مولفه کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، عوامل شغلی، عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی، عوامل معیشتی و رفاهی، عوامل قانونی و عدالت سازمانی و اجتماعی است.

براساس یافته های پژوهش، در بین مولفه های شناسایی شده از دیدگاه خبرگان، مولفه کیفیت زندگی کاری با میانگین ۹/۰۷ و مولفه عوامل اجتماعی با میانگین ۹/۰۵ با اهمیت ترین و مولفه عوامل اقتصادی با میانگین ۸/۱۳ و رضایت شغلی با میانگین ۸/۲۷ کم اهمیت ترین مولفه های میل به ماندگاری معلمان بودند.

این نوع نگاه و در نظر گرفتن ابعاد، مولفه ها، شاخص ها و گویه های موثر در میل به ماندگاری معلمان، متکی بر دیدگاه صاحب نظران مختلف در ایران و سایر کشورها است. این پژوهش از نظر ابعاد، مولفه ها و شاخص ها با نتایج پژوهش های گل صنم لو (۱۳۹۵)، پرایس (۲۰۰۱) و پژوهش آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا (۲۰۱۸) همسو است.

بررسی وضعیت موجود و مطلوب میل به ماندگاری معلمان از دیدگاه شرکت کنندگان در این پژوهش نشان داده است که وضعیت میل به ماندگاری معلمان در وضعیت پایین تر از متوسط است. همچنین در بعد و مؤلفه های عوامل محیطی و در بعد و مؤلفه های عوامل حرفه ای نیز وضعیت پایین تر از متوسط ارزیابی شده است.

برای تبیین وضعیت نامطلوب میل به ماندگاری معلمان و ابعاد آن باید گفت میل به ماندگاری در معلمان عاملی اساسی است که اگر مورد توجه قرار نگیرد، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه می سازد. به منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت معلمان را نیز داشته باشد و انگیزه های ماندگاری آنان را تقویت کند. فرایندهایی که به منظور ماندگاری معلمان ارائه می شود در صورتی که منطبق با نیازها، انتظارات و خواسته های آنها باشد، علاوه بر اینکه انگیزه ماندگاری معلمان را تقویت می کنند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان که دو پیامد مهم و متمرکز بر گرایش های معلمان نسبت به شغل و سازمان شان است را نیز افزایش خواهد داد. بنابراین مطالعه و بررسی میل به ماندگاری معلمان و مخصوصاً ارائه مدلی برای افزایش آن اهمیت بالایی داشته و یکی از اهداف مهم سازمان آموزش و پرورش در سراسر دنیا است.

بعد عوامل محیطی از ابعاد میل به ماندگاری معلمان براساس مبانی نظری و خبرگان است. این بعد دارای پنج مولفه عوامل اجتماعی، عدالت سازمانی و اجتماعی، عوامل معیشتی و رفاهی، عوامل قانونی و عوامل اقتصادی است. نتایج این پژوهش در بعد عوامل محیطی با پژوهش های چاپمن (۲۰۱۵)، کرسنت و همکاران (۲۰۰۷)، دکونیک و استیول (۲۰۰۴)، گلیسون (۲۰۰۲)، اینگرسول (۲۰۰۱)، پرایس (۲۰۰۱)، رابینز (۱۹۹۸)، رسولی و رشیدی (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷)، گل پرور و عریضی (۱۳۸۸)، معیدفر و ذهانی (۱۳۸۷)، گلکار (۱۳۸۴)، مارلو و اینمن (۲۰۱۸)، الکعبی (۲۰۰۵) مارچ و سایمون (۱۹۵۸) می یرو و همکاران (۲۰۰۳)، احمدی (۱۳۹۶)، جعفری و مجیدی مقدم (۱۳۹۲)، رسولی، شهنائی و صفایی (۱۳۹۱)، دعایی و برجلی لو (۱۳۸۹) و گل صنم لو (۱۳۹۵) همسو است.

در تبیین وضعیت ذکر شده باید گفت نداشتن سیاست های اصولی برای حفظ و نگهداشت و فقدان نظام شبکه ای حمایت از معلمان از اهم آسیب ها در این زمینه است. کاهش منزلت و اعتبار اجتماعی حرفه معلمی موجب جذب نشدن نیروهای با

کیفیت از یک سو و عدم استفاده بهینه از نیروهای شایسته موجود از سوی دیگر خواهد شد و تاثیر مخرب بر انگیزه ماندگاری معلمان و کیفیت کار آنها خواهد گذاشت. از طرف دیگر سرمایه اجتماعی کارکنان در سازمان بر رفتارهای آنان موثر است. هر چه ادراک کارکنان از حمایت های سازمانی و از اینکه سازمان به نیازهای عاطفی و اجتماعی آنان توجه می کند، مثبت باشد، نیاز کارکنان به تأیید شدن، احترام، هویت اجتماعی، شناسایی و قدردانی و پاداش ها بیشتر پاسخ داده می شود. در تبیین وضعیت متغیر جایگاه و منزلت اجتماعی باید گفت یکی از مهم ترین عوامل اجتماعی که بر تمایل برای ماندگاری یا ترک شغل تأثیر می گذارد، پرستیژ و جایگاه اجتماعی است. در تبیین متغیر حمایت اجتماعی می توان گفت براساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده ماندگاری با انگیزه در معلمان به اهداف تعیین شده آنان، هنجارهای اجتماعی و ادراک آنان از سهولت یا سختی دستیابی به هدف بستگی دارد. نتایج تحقیقات مختلف نشان داد که معلمان عوامل مثبت موثر بر ماندگاری را شامل لذت بردن از تدریس، کارکردن با جوانان و دانش آموزان، مزایای مالی، اوقات تعطیلات و عوامل منفی موثر بر تصمیم خود را شامل عدم حمایت مدیریت، عدم حمایت همکاران، عدم حمایت اجتماعی، مسئولیت پذیری، بار کاری زیاد، استرس شغلی و عدم فرصت رشد حرفه ای دانسته اند. در تبیین متغیر حمایت سازمانی در مولفه عوامل اجتماعی باید گفت که از دیدگاه سازمانی به حداکثر رساندن ادراک کارکنان از حمایت سازمانی، در برقراری ارتباط دوجانبه کارکنان امری حیاتی است. وقتی کارکنان احساس کنند که سازمانشان به تلاشهای آنها توجه دارد و به رفاه آنان اهمیت می دهد، آنها نیز چنین احساسی نسبت به سازمانشان خواهند داشت.

با توجه به وضعیت نامطلوب مولفه عوامل اجتماعی و متغیرهای آن در این پژوهش، می بایستی با روش ها و ساز و کارهای مناسب به مقوله های افزایش اعتماد معلمان به مدیران، ارتقاء جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان و افزایش حمایت سازمانی و اجتماعی از معلمان توجه بیشتری شود تا آنان با میل به ماندگاری و انگیزه بالاتر در ایفای وظایف خود در مدرسه تلاش نمایند. مولفه عدالت سازمانی و اجتماعی دارای سه شاخص فقدان تبعیض، عدالت اجتماعی و عدالت سازمانی است. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب، در مولفه عدالت سازمانی و اجتماعی با پژوهش های آلبی و پرووال (۲۰۰۳)، رسولی و رشیدی (۱۳۹۴)، رسولی و دیگران (۱۳۹۱)، رسولی و شهائی (۱۳۹۱) و پرایس (۲۰۰۱) همسو است.

در تبیین مولفه عدالت سازمانی و اجتماعی باید گفت که در هر سازمانی از بین بردن تبعیض و برقراری عدالت سازمانی می تواند در رضایت کارکنان از وضعیت بسیار موثر بوده و موجب آن شود که پرسنل 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 در این خصوص توجه ویژه ای صورت گیرد. از طرف دیگر این احساس برای معلمان وجود دارد که آنها در زمینه عدالت اجتماعی هم وضعیت مطلوبی ندارند که می توان 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.

مولفه عوامل معیشتی و رفاهی دارای شاخص های حقوق و مزایا، مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلم می باشد که درخصوص این مولفه باید گفت این مولفه از مصاحبه با خبرگان بدست آمده است اما درباره شاخص های آن در پژوهش های مختلف نتایج همسو و غیر همسو بدست آمده است. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب، در مولفه عوامل معیشتی و رفاهی با پژوهش های ایلو (۲۰۱۶)، چاپمن (۲۰۱۵)، مورنان و اولسن (۲۰۱۲)، گریتس و تنوبالد (۲۰۱۴)، دارلینگ و هاموند (۲۰۰۳)، اینگرسول (۲۰۰۳)، مک کنل (۲۰۱۷)، رولند (۲۰۱۵)، تای و اوبرین (۲۰۱۲)، مرتضوی (۱۳۸۷)، جایدری (۱۳۸۶)، باطنی (۱۳۸۵) و گلکار (۱۳۸۴) همسو است.

با وجود تحقیقات متعددی که در زمینه تأثیر حقوق بر ماندگاری و انگیزه برای تلاش بیشتر در بین معلمان انجام شده اما از سوی دیگر برخی از محققان شواهدی مبنی بر اینکه افزایش حقوق معلمان، راه حلی برتر برای حفظ و نگهداری آنان است، به دست نیاوردند. کرسنت و همکاران در سال ۲۰۰۷ در تحقیقی با عنوان چرا معلمان ترک می کنند به این نتیجه رسیدند که حقوق و مزایای مالی برای ترک کنندگان اهمیتی در حد متوسط و برای ماندگاران اهمیت کمی داشته است. این نتیجه نشان می دهد که حقوق و مزایای ناکافی، ممکن است در ترک شغل معلمی موثر باشد. مک دونالد (۲۰۱۶) در پژوهشی غیرهمسو با نتایج پژوهش اخیر به این نتیجه رسیده که شواهد اندکی وجود دارد که افزایش حقوق و پاداش های پولی یک راه حل برتر برای حفظ و نگهداشت معلمان است. او به منظور حمایت از این دیدگاه، کشور اریتره را مثال می زند. در این کشور سالانه حدود ۴۰ درصد

به حقوق معلمان اضافه می شود اما همچنان تمایل به ترک شغل در بین آنان وجود دارد. در بررسی اینکه چرا معلمان با سابقه، شغل خود را ترک می کنند محققان دریافته اند که معلمان که قبلاً شغل خود را ترک کرده اند دلایل مختلفی را به ترتیب اهمیت ذیل ذکر کردند که در فهرست فوق، معلمان، حقوق را به عنوان آخرین یا کم اهمیت ترین دلیل برای ترک شغل نام بردند.

نتایج این پژوهش در بررسی وضعیت موجود و مطلوب بعد عوامل معیشتی و رفاهی میل به ماندگاری معلمان در جامعه مورد بررسی حاکی است که وضعیت این مولفه در سطح پایین تر از متوسط و نامطلوب قرار دارد و می بایست با روش ها و ساز و کارهای مناسب به مقوله های افزایش حقوق و مزایای معلمان، تامین و افزایش مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش بیشتر و مجدانه تر آموزش و پرورش برای رفاه معلمان به ارتقاء میل به ماندگاری معلمان توجه نمود.

در تبیین مولفه عوامل معیشتی و رفاهی و متغیرهای آن باید گفت که در بررسی پژوهش های مختلف مشخص شد برخورداری از حقوق و مزایای دریافتی، امکانات رفاهی و ورزشی و رستوران، رضایت از حقوق و مزایا، پشتیبانی لازم از کارکنان آموزشی از مهم ترین عواملی هستند که بر رضایت شغلی و ماندگاری معلمان آموزش و پرورش موثر بوده اند. وقتی کارکنان احساس کنند که سازمانشان به تلاشهای آنها توجه دارد و به رفاه آنان اهمیت می دهد، آنها نیز چنین احساسی نسبت به سازمانشان خواهند داشت.

مولفه بعدی بعد عوامل محیطی، مولفه عوامل قانونی است که دارای شاخصهای وجود قوانین حمایتی، تخصیص بودجه، ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین و حمایت مدیران ارشد تصمیم گیرنده است. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب درخصوص مولفه عوامل قانونی به عنوان مولفه بدست آمده از مصاحبه، نشان دهنده وضعیت پایین تر از متوسط و نامطلوب بود لذا لازم است با استفاده از ساز و کارهای 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 تصمیم گیرنده کشور نسبت به تقویت میل به ماندگاری معلمان اقدام گردد.

در تبیین مولفه عوامل قانونی و متغیرهای آن در بعد عوامل محیطی باید گفت نظر به اینکه آموزش و پرورش با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع پیوندی ناگسستنی دارد و انسانهای مستعد را به انسانهای سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته تبدیل کرده و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخشهای متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است لذا در عصر کنونی، همه دولت های جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا در حال توسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می دانند و برای همگانی، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانون های اساسی و بنیادی خود می گنجاندند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری و عمرانی کشور را به این امر مهم اختصاص می دهند. استقبال روزافزون جوامع گوناگون از آموزش و پرورش سبب شده که دولتهای مرکزی یا ایالتی یا محلی، سعی کنند با اتخاذ سیاستهای بخردانه، به آرمان مردم جامعه خویش که برخورداری از آموزش و پرورش عمومی و تخصصی است در قالب مصوبات قانونی پاسخ دهند و به این آرزوی ملی تحقق بخشند. آموزش و پرورش از مهم ترین نهادهای اجتماعی می باشد. در واقع، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد.

مولفه عوامل اقتصادی شامل شاخص های جستجوی شغل، فرصت های بازار نیروی انسانی و سهولت در جا به جایی شغلی است که نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب، در مولفه عوامل اقتصادی با پژوهش های پرایس (۱۹۸۱)، موبلی (۱۹۸۲)، پوراشرف و طولابی (۱۳۹۱)، بیلینگزلی (۲۰۰۵)، پرایس (۲۰۰۱)، وینترتون (۲۰۰۴)، لی و مودی (۲۰۰۹)، پارسونز (۲۰۱۰) و گرهارت (۲۰۱۵) همسو است اما گل صنم لو (۱۳۹۵) طی پژوهشی با هدف مدل یابی ساختاری پیش بینی کننده های تمایل به ماندگاری معلمان به این نتیجه رسید که متغیر فرصت های شغلی موجود با تمایل به ماندگاری رابطه نداشته و در مدل نهایی تحقیق حذف شد.

علیرغم اینکه در این پژوهش وضعیت فعلی مولفه عوامل اقتصادی تا حدودی بالاتر از میانگین (۳) است اما تلاش بیشتر مسئولین برای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان می تواند در شرایطی که برای معلمان فرصت های شغلی جایگزین و سهولت در جابه جایی شغلی هم مهیا باشد باز هم با انگیزه بالا و به دلیل رضایت از شرایط خود در شغل معلمی باقی می ماند.

در تبیین وضعیت متغیر سهولت در جا به جایی شغلی می توان گفت سهولت دستیابی به فرصت های شغلی جایگزین، عاملی کلیدی در میزان تمایل به ماندگاری در بین کارکنان است. بنابراین علاوه بر ایجاد محیطی سازنده که رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در برداشته باشد یا تحمیل هزینه های سنگین به شخصی که می خواهد از سازمان جدا شود و یا با تصویب قوانین و مقرراتی از قبیل ممانعت استخدام و یا به کارگیری افرادی که قبلاً استخدام شده اند، سهولت دستیابی به مشاغل دیگر را می توان کنترل کرد.

در بعد عوامل حرفه ای، مولفه عوامل شغلی دارای شاخص های جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه های توسعه حرفه ای، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد می باشد. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مولفه عوامل شغلی با پژوهش های آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا (۲۰۱۸)، دی و دیگران (۲۰۱۳)، کرسنت و همکاران (۲۰۰۷)، مک کنل (۲۰۱۷)، دی و دیگران (۲۰۱۳)، تارنجیو (۲۰۰۶)، عسگری (۱۳۸۵) و بارنب و برنز (۲۰۰۹) همسو است. با توجه به وضع موجود و وضع مطلوب در نتیجه پژوهش، از نظر شرکت کنندگان نشان داده می شود که مؤلفه عوامل شغلی در حد پایین تر از متوسط و نامطلوب است. بنابراین لازم است با توجه ویژه به مقوله هایی مانند جذب و استخدام صحیح افراد مناسب شغل معلمی، اجرای برنامه های توسعه حرفه ای، تقویت هویت وظیفه، ارتقاء اهمیت وظیفه معلمی در شغل معلمی، ایجاد استقلال شغلی مناسب، فراهم سازی تنوع شغلی متناسب و راه اندازی سیستم بازخورد سریع و دقیق و موثر در خصوص ارتقاء میل به ماندگاری معلمان موفق عمل شود.

در تبیین وضعیت مولفه عوامل شغلی باید گفت که این عوامل جزو عوامل اصلی موثر بر تصمیم معلمان در ماندن در سیستم آموزش و پرورش است. پژوهش های مختلف بیان می کند که سه دسته اصلی عوامل بیرونی، عوامل فردی و عوامل شغلی بر تصمیم معلمان تاثیر می گذارد و همه متغیرها و عوامل دیگر در این سه دسته طبقه بندی شده اند.

یکی از دشوارترین و در عین حال اساسی ترین وظایف مدیران، استخدام و بکارگیری افراد مناسب در جهت تحقق اهداف سازمانی است. فرایند استخدام و انتخاب کارکنان جدید باعث صرف زمان و هزینه می گردد. از طرف دیگر نگهداشت نیروی انسانی موثر چنان اهمیتی پیدا کرده است که برخی هم چون کای و جوردن از آن به عنوان مشکل شماره یک سازمان ها نام می برند. از این رو تلاش های زیادی برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی شایسته صورت می گیرد و این تلاش ها به گونه ای است که متخصصان منابع انسانی از آن به عنوان جنگ استعدادها یاد می کنند. بدیهی است وقتی سازمانی در استخدام و نگهداشت نیروی انسانی موفق باشد در حوزه های مختلف می تواند صرفه جویی نماید.

یکی از متغیرهای مهم مولفه عوامل شغلی، اجرای برنامه های توسعه حرفه ای است. تحقیقات نشان داده که پنج فعالیت مدیریت منابع انسانی شامل: فرصت های یادگیری، آموزش و توسعه مهارت ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه ای، از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می توانند قصد ماندن را پیش بینی کنند. معلمان به منظور ارضای نیازهای روانی تمایل به توسعه قابلیت ها و رشد ظرفیت ها و توانایی هایشان دارند. به عبارت دیگر آنها به دنبال ارضای نیازهای رشد و خودشکوفایی هستند. بنابراین یکی دیگر از راههایی که از طریق اقدامات سازمانی می تواند ادراک حمایت سازمانی کارکنان را توسعه دهد فراهم کردن فرصتهایی است که نیاز به رشد را در معلمان پاسخ دهد. فراهم کردن فرصت های توسعه حرفه ای برای معلمان مانند آموزش های تخصصی ضمن خدمت، کارگاههای آموزشی و شرکت در سمینارها این ادراک را در کارکنان ایجاد می کند که سازمانشان به آنها توجه دارد و همچنین تلاش ها و زحمات آنان از سوی سازمان مورد شناسایی و قدردانی قرار می گیرد. تا زمانی که فرصت های توسعه و رشد حرفه ای به راحتی در دسترس آنان باشد با انگیزه به عضویت خود در سازمان ادامه می دهند. بنابراین فرصت های توسعه حرفه ای پاسخ به انتظاراتی است که کارکنان به شغل خود آورده اند و اگر به درستی به این انتظار پاسخ داده شود کارکنان با تمایل و انگیزه به ماندگاری در سازمان ادامه می دهند.

یکی از متغیرهای مهم مولفه عوامل شغلی، هویت وظیفه است. چنان چه مشاغل به گونه ای دسته بندی شوند که شاغلین احساس کنند کارشان با سایر کارها در سازمان ارتباط دارد، در آن صورت آنان درخواهند یافت که در رسیدن به هدف های سازمان، کار مهمی را انجام می دهند و بدین گونه میزان رضایت شغلی آنان افزایش می یابد.

در تبیین متغیراستقلال شغلی باید گفت که استقلال به مفهوم داشتن مسئولیت برای انجام کار است. یعنی آزادی فرد در واکنش نسبت به کنترل محیط خود. مشاغلی که به کارکنان استقلال تصمیم گیری می دهد در واقع مسئولیت هایی را به مشاغل اضافه می کند که موجب افزایش احساس مورد توجه قرار گرفتن و قدر و منزلت خود می شود. از سوی دیگر فقدان استقلال می تواند موجب بی علاقه‌گی و عملکرد پایین و حتی ترک سازمان گردد.

در تبیین متغیر تنوع شغلی می توان گفت فقدان تنوع در شغل ممکن است موجب ملالت گردد. ملالت به نوبه خود منتهی به خستگی شده و خستگی باعث اشتباه می شود. با ایجاد تنوع در مشاغل، متخصصین پرسنلی می توانند اشتباهات ناشی از خستگی را کاهش دهند. نتیجه پژوهش های انجام شده در این زمینه حاکی است که تنوع کار تا حدودی موجب عملکرد اثربخش بوده است. همچنین مطالعات دیگر نشان داد که استقلال و تنوع از عوامل اساسی در رضایت خاطر کارکنان و افزایش میل به ماندگاری است. کمبود تنوع در کار باعث خستگی و فشارهای روحی در برخی از کارکنان می شود و میزان خطا و ضایعات را در محیط کار افزایش می دهد. نتیجه تحقیقی در این زمینه نشان داد که میزان مناسب تنوع در کار می تواند موجب افزایش کارایی شود. مطالعه و بررسی دیگری هم نشان داد که استقلال و تنوع در کار میزان رضایت شغلی کارکنان را افزایش می دهد.

در تبیین متغیر بازخورد در مولفه عوامل شغلی باید گفت منظور از بازخورد، بازتاب های مربوط به نحوه کار کردن افراد است. زمانی که هیچ گونه اطلاعاتی به کارکنان در مورد چگونگی کار کردن و مسئولیت های آنان داده نمی شود در واقع راهنمایی های لازم و یا ایجاد انگیزه در آنان برای بهتر کار کردن صورت نگرفته و این خود موجب کاهش کارایی در کارکنان می شود. تکراری بودن شغل، نداشتن محصول نهایی، تعامل اجتماعی محدود، فقدان مشارکت و مداخله کارکنان با یکدیگر، هزینه های بالا و فقدان انعطاف پذیری از جمله مشکلات اصلی تخصصی شدن است.

مولفه رضایت شغلی شامل شاخص های کرامت انسانی، پاداش درونی، حاکمیت روابط انسانی، خودکارآمدی یا اعتماد بنفس، خوش بینی و تعلق و غرور سازمانی است. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مولفه رضایت شغلی با پژوهش های چی و همکاران (۱۹۹۹)، اینگرسول (۲۰۰۱)، ابراهیمی و دیگران (۱۳۹۷)، دینهام و اسکات (۲۰۱۵) و دی و دیگران (۲۰۱۳) همسو است.

با توجه به وضع موجود و وضع مطلوب در نتیجه پژوهش، از نظر شرکت کنندگان نشان داده که این مؤلفه در معلمان پایین تر از متوسط و نامطلوب است. در تبیین این مؤلفه می توان 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 می بایستی به مقوله هایی 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 در معلمان، حاکمیت روابط انسانی در مدرسه و نظام آموزش و پرورش، افزایش خودکارآمدی یا اعتماد بنفس و خوش بینی در معلمان و فراهم سازی شرایط مناسب برای ایجاد تعلق و غرور سازمانی در آنها توجه ویژه ای شده و اقدامات و ساز و کارهای مناسبی اتخاذ و اجرا گردد.

رضایت شغلی دربرگیرنده عناصر انتظار و ارزشیابی است. به عبارتی، رضایت شغلی به عنوان یک بیان عاطفی مطلوب حاصل از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی اشاره شده است. آثار و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری کارکنان منتقل می شود بنابراین تلاش برای افزایش رضایت شغلی قابل توجه می شود. یکی از موضوعات کلیدی در بحث مدیریت رفتار سازمانی کارکنان، عنایت به رضایت شغلی آنان می باشد. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند. وقتی شخص اظهار می نماید که دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است.

درخصوص متغیر پاداش درونی در مولفه رضایت شغلی می توان گفت که استفاده از مشارکت در تصمیم گیری، رضایت شغلی و بهره وری را به حداکثر می رساند. در واقع این یک پاداش درونی است و چنان چه کارکنان، در تصمیم گیریهای سازمانی مشارکت نداشته باشند، رفتارهایی نظیر کناره گیری از کار و نهایتاً کناره گیری از شغل را از خود نشان می دهند.

در تبیین متغیر خودکارآمدی در مولفه رضایت شغلی باید گفت که تعهد سازمانی مهم ترین عامل مرتبط با تخصص گرایی، انگیزش، خودکارآمدی، رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری است.

در تبیین متغیر تعلق و غرور سازمانی باید گفت که سازگاری بین ارزشها و اهداف کارکنان و اهداف سازمانی، تعهد و احساس تعلق به سازمان را در کارکنان ایجاد می کند. تعهد سازمانی، داشتن تعهد به اهداف و ارزش های سازمان و سازگاری با آنهاست. تعهد هنجاری ناشی از ارزشهای درونی شده در افراد است که آنان در جهت تحقق اهداف و علایق سازمان خود عمل می کنند. در تبیین متغیر فرصت ارتقاء در مولفه کیفیت زندگی کاری می توان گفت که فراهم کردن فرصت ارتقاء برای کارکنان به عنوان یکی از اجزاء مهم کیفیت زندگی کاری، موجب افزایش رشد، مسئولیت پذیری و منزلت اجتماعی کارکنان می شود. بسیاری از کارکنان هنگامی که احساس کنند چشم انداز شغلی مطلوبی دارند رضایت شغلی بیشتری را تجربه کرده و احتمالاً انگیزه بیشتری برای ماندگاری و تلاش بیشتر را در آنان ایجاد می کند. اگر کارکنان احساس کنند که فرصت های محدودی برای ارتقاء دارند و یا اینکه اصلاً فرصت ارتقاء در شغل خود ندارند احتمال دارد که سطح رضایت شغلی آنان کاهش یابد. فرصت های ارتقاء ممکن است به شکل های متنوعی اعمال شده و معمولاً با پاداش های متفاوتی همراه می شوند. بنابراین فرصت های ارتقاء تاثیرات متفاوتی بر رضایت شغلی دارند و معمولاً برنامه های ارتقاء کارکنان به منظور افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان طراحی می شوند.

در تبیین متغیر استرس شغلی باید گفت که امنیت در محیط کار بیانگر محیط کاری فاقد استرس و فشارهای روحی روانی ناشی از روابط مرتبط با شغل است. تعارض هایی که ممکن است در محیط کار بین همکاران ایجاد شود، خط مشی های سازمانی، ساخت سازمانی، شرایط فیزیکی محل کار، کار بیش از حد، مبهم بودن وظیفه، ارتباطات ناقص، نظارت های بیجا و آزاردهنده، ارزیابی های ناعادلانه و تجسس در عقاید و ارزش های افراد می تواند امنیت در محیط کار را کاهش داده و برای کارکنان استرس آفرین باشد و سرانجام منجر به رضایت شغلی کمتر و تعهد پایین به سازمان شوند. موضوع سلامت جسمی و روانی انسان به اندازه ای مورد توجه بوده که امروزه مسأله بهداشت از اساسی ترین مسائل زندگی فردی و اجتماعی کارکنان به شمار می رود. معیار سطح مطلوب سلامت در سازمان عبارت از مهار عواملی است که سلامت کارکنان را تهدید کرده و منشاء بروز اغلب بیماری ها و آسیب های جسمی، روانی و اجتماعی می شود. برخی متخصصان، سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی می دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم تحرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. به عقیده نول، سلامت سازمانی موضوعی کلی است که با سه مجموعه فشار روانی (استرس)، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان ها ارتباط دارد. فشار روانی اشاره به وضعیتی دارد که فرد گاهی اوقات با آن مواجه می شود و قادر به مواجهه اثربخش با آن نیست. براساس گزارش مرکز ملی آمار آموزش و پرورش آمریکا (NCES) هم عوامل بیرونی و هم عوامل درونی بر رضایت شغلی معلمان تاثیر دارند. عواملی درونی مانند فعالیت های کلاسی، ویژگی های دانش آموزان، درک معلم از کنترلش بر کلاس درس و عوامل بیرونی شامل حقوق، امنیت مدرسه، دریافت حمایت از سوی مسئولین مدرسه، سهولت در دستیابی به منابع مورد نیاز در مدرسه، رهبری، اندازه مدرسه و کیفیت مدرسه. عوامل عاطفی مانند استرس، عدم شادکامی، ناکامی، احترام اجتماعی، حمایت اولیاء دانش آموزان، شرایط محیط کار و حقوق و مزایا که بر رضایت شغلی معلمان مؤثرند. نتایج حاصل از بررسی رولند در سال ۲۰۱۵ درباره دلایل ماندگاری و ترک شغل معلمان نشان داد که عواملی مانند حقوق (۷۵٪)، عدم پیشرفت شغلی (۳۰٪)، استرس شغلی (۲۸٪) و شرایط احراز (۲۶٪) بر تصمیم گیری معلمان برای ماندگاری یا ترک حرفه معلمی موثر بوده اند.

در تبیین متغیر امنیت شغلی در مولفه کیفیت زندگی کاری باید گفت که فلدمن ده نمونه از برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری شامل امنیت شغلی، امنیت و سلامت محیط کار، تیم های کاری، دوایر کیفیت، مشارکت کارکنان، برنامه کاری منعطف، جبران انعطاف پذیر، کاهش نظارت، راحتی، برنامه های رشد حرفه ای، فعال کردن اتحادیه های صنفی و مشارکت آنها در تدوین و اجرای برنامه های کیفیت زندگی کاری را مطرح کرده است. یکی دیگر از متغیرهای مربوط به کیفیت زندگی کاری معلمان، امنیت در محیط کار آنان است. با توجه به این که معلمان در محیط کار چندان در معرض آسیب های فیزیکی قرار ندارند، امنیت در محیط کار معلمان بیشتر به جنبه های روانی در محیط کار متمرکز است. از مشخصات سازمان های آموزشی سالم آن است که سلامت روانی کارکنان آموزشی به همان اندازه اهمیت دارد که سلامت روانی دانش آموزان مهم تلقی می شود. در این سازمان ها نقش و وظیفه هر مدیر لایق و کاردان، تأمین بهداشت روانی معلمان و یادگیرندگان است. بهداشت روانی معلمان بخش عظیمی از امنیت در محیط کار آنان را تأمین می کند. بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی های

روحي-روانی و اختلال های رفتاری در معلمان و مربیان و سالم سازی محیط فضای روانی کار، به نحوی که هیچ فردی به دلیل ناملایمات روحی و روانی محل کار خود دچار اختلال رفتاری یا پریشانی روانی، فشار روانی فزاینده و در نهایت گرفتار نارضایتی شغلی و کاهش تمایل به ماندگاری نشود.

در تبیین متغیر شرایط فیزیکی محیط کار می توان گفت که کیفیت زندگی کاری در مطالعات انجام شده توسط مورتون به شش قسمت جنبه های فیزیکی شغل (امنیت محیط کار و ابزار و وسایل و مواد مورد استفاده کارکنان)، حقوق و مزایا، جدول زمان کاری، ماهیت شغل، جنبه های نمادی شده داخل و خارج شغل، عوامل سیاسی- اجتماعی موثر بر کیفیت زندگی تقسیم شده است.

پیشنهادهای پژوهش

با توجه به یافته های پژوهش حاضر، بین وضعیت موجود و مطلوب میل به ماندگاری معلمان تفاوت معناداری وجود دارد. از این رو، به منظور کاهش این تفاوت، پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

۱- پیشنهاد می شود زمینه های ارتقاء معلمان به گونه ای فراهم شود که درجات آن نشان دهنده توانایی، تجربه و تخصص آنان باشد، مسیر شغلی معلمان را به حالتی پویا درآورده و معلمان نیز مانند اعضاء هیئت علمی دانشگاهها از مراتب و درجاتی برخوردار باشند که نشان دهنده تخصص و قدرت علمی آنان باشد.

۲- افزایش اجرای برنامه های توسعه حرفه ای برای فراهم شدن امکان رشد ظرفیت و توانایی های بالقوه معلمان شامل به روز کردن دانش و تخصص معلمان، اجرای دوره های بازآموزی مطابق با پیشرفت های علمی، فراهم کردن زمینه های تعامل علمی بین معلمان در داخل و خارج کشور، برپایی جشنواره و سمینارهای تخصصی روش های تدریس، فراهم کردن زمینه های ادامه تحصیل معلمان در دانشگاههای معتبر، راه اندازی شبکه علمی معلمان در رسانه ملی، اجرای ارزیابی سالانه از توانمندی ها، دانش و تخصص معلمان و شناسایی معلمان نیازمند به دوره های بازآموزی

۳- مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیریها و فعالیتهای مختلف در فضای کاری مانند تدوین برنامه درسی مدارس، انتخاب روش های تدریس موثر، تدوین اهداف مدرسه، شیوه های ارزشیابی سالانه و مستمر، تدوین آیین نامه های انضباطی و شیوه های اداره مدرسه و استفاده از نظرات آنها در تصمیم گیری های سطوح بالاتر به صورت غیرمستقیم

۴- مسئولین و مدیران با انجام اقداماتی از قبیل برقراری روابط انسانی در محیط مدرسه، تلاش برای کاهش تعارضات سازمانی، ایجاد فضایی دوستانه و فرح بخش در مدرسه، برگزاری جلسات گفتگو و هم اندیشی درخصوص مشکلات معلمان با مدرسه، اولیاء و دانش آموزان و ایجاد فضای همدلی در مدرسه، حداکثر تلاش را برای کاهش استرس شغلی و از بین بردن فشارهای روحی روانی معلمان بعمل آورند.

۵- توجه مسئولین و مدیران مدارس به موضوع مهم حجم کار اضافی محوله به معلمان و انجام اقداماتی از قبیل تقسیم عادلانه کار، افزایش نیرو به هر طریق ممکن، پرداخت مناسب و جبران خدمت در صورت کار اضافه توسط معلمان و ... برای کاهش اثرات سوء کار اضافی.

۶- پیشنهاد می شود در مدرسه از سیستم مدیریتی و رهبری مشارکتی استفاده شده و به نظرات معلمان در امور مختلف اداری و آموزشی و پرورشی توجه شود. در این صورت است که معلمان خود را به صورت واقعی جزوی از نظام مدرسه دانسته و حداکثر مشارکت را در فعالیت های مدرسه خواهند داشت.

۷- پیشنهاد می شود محیطی امن و مناسب در مدرسه برای معلمان فراهم شود که به راحتی بتوانند ایده ها و افکار سازنده خود را مطرح نمایند.

۸- پیشنهاد می شود در مدارس از نظر فیزیکی شرایط به گونه ای فراهم شود که معلمان بتوانند به آسانی و با حداقل آسیب و دشواری به وظایف خود عمل کنند. در این زمینه توجه به اصول صحیح ساختمان سازی و معماری مدارس، استفاده از تجهیزات مدرن و کارآمد، متناسب سازی محیط با شرایط معلمان ... می تواند در افزایش رضایت معلمان و میل به ماندگاری آنان موثر باشد.

مدیران و مسئولین در آموزش و پرورش با برخورد صادقانه در قبال جامعه معلمان شرایطی را فراهم کنند که معلمان به آنها و نظام آموزش و پرورش اعتماد کنند. در صورتی که سیاست ها، رفتارها و راهبردهای مسئولین و مدیران آموزش و پرورش در مورد معلمان حاکی از صداقت و صمیمیت باشد بدیهی است که رضایت معلمان حاصل شده و میل به ماندگاری آنان ارتقاء می یابد.

منابع و مراجع

- [۱] آرمسترانگ، مایکل؛ (۱۳۸۷)، راهبردهای مدیریت منابع انسانی، ترجمه خدایار ایلی و حسن موفقی، نشر فرا.
- [۲] ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی. (مدیریت امور کارکنان در سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی)، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- [۳] احمدی، طابوس، (۱۳۹۶)، نقش سرمایه ی روان شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده در میل به ماندگاری معلمان دبیرستانهای دوره دوم متوسطه منطقه ۶ تهران، فصلنامه پژوهشهای روانشناختی.
- [۴] اشرفی و دیگران (۱۳۹۶)، رابطه مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی، فصلنامه علمی اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی ۴۳، صفحه ۱۶۲-۱۳۷.
- [۵] باطنی، حافظ (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان شهر تبریز. نشریه دانشکاه تبریز.
- [۶] پوراشرف، یاسان ... و طولایی، زینب، (۱۳۹۱)، رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)، فصل نامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۸، ۱۳۹۱، ص ۱۷۶-۱۵۲.
- [۷] جایدی، محمد (۱۳۹۰). بررسی راههای جذب و نگهداری نیروهای توانمند در گروههای آموزشی استان لرستان. پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- [۸] جعفری، پروش و مجیدی مقدم، زهرا، (۱۳۹۲) رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، نشریه نوآوری های آموزشی، سال هشتم، شماره چهارم (مسلسل ۳۲)، پاییز ۱۳۹۲، ص ۳۶-۲۲.
- [۹] جهانی، زهرا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت و مهارتهای تدریس در مناطق نوزده گانه شهر تهران. نشریه دانشگاه علامه طباطبائی.
- [۱۰] حسین زاده، طیبه و رستگار، احمد؛ (۱۳۹۲)؛ رابطه سرمایه های روانشناختی و تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش واسطه ای فرسودگی شغلی؛ فصل نامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی؛ دانشگاه فرهنگیان؛ دوره ۲؛ شماره ۷؛ صفحه ۵۳-۳۴.
- [۱۱] حسینی نسب، سید داود و تقی نیا، علی؛ (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با بهره‌وری آنان، فصلنامه علوم تربیتی، دوره ۴، شماره ۱۵، پاییز ۱۳۹۰، صفحه ۴۶-۲۵.
- [۱۲] دعایی، حبیب اله و برجلی 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 صفحه ۶۳ تا صفحه ۷۷.
- [۱۳] رابینز، استیفن پی؛ (۱۳۹۷)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- [۱۴] رسولی، رضا؛ رشیدی، مهدی؛ (۱۳۹۴)، طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری کارکنان دانشی، فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ی ۱ (بهار ۱۳۹۴): صص ۵۵-۳۹.
- [۱۵] رسولی و دیگران (۱۳۹۱)، عوامل موثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، بهار ۱۳۹۱، ص ۴۲-۲۷.
- [۱۶] عسگری، گیتا (۱۳۹۱). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۱، صص ۱۲۰-۱۰۳.
- [۱۷] علاقه بند، علی (۱۳۹۷)، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران، ص ۷.
- [۱۸] گل پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۳). پیش بینی سازمانی و مولفه های آن بر اساس متغیرهای هدفه گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی. شماره ۲۹. صص ۶۸-۴۱.
- [۱۹] گل صنم لو، یوسف (۱۳۹۵)، مدل یابی ساختاری پیش بینی کننده های تمایل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، دانشگاه ارومیه.
- [۲۰] گلکار، طاهره (۱۳۸۴). بررسی نظرات کارشناسان ارشد و دکتری شاغل در آموزش و پرورش شیراز در مورد میزان و برخی از علل تمایل به ترک خدمت متخصصین آموزش و پرورش. نشریه دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- [۲۱] مرتضوی، شهرناز (۱۳۸۷). بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان کردستان. پژوهشگاه تعلیم و تربیت.

- [۲۲] معیدفر، سعید و ذهانی، قربان علی (۱۳۸۷). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن. مطالعه موردی شهر نیشابور. مجله جامعه شناسی ایران. ۶(۱). صص ۱۵۰-۱۳۵.
- [۲۳] محبی فر، امیر، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و میل ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان واحد بهره برداری تروشمی نوری، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۱، بهار ۱۳۹۷، صفحه ۲۷۵-۲۷۰.
- [24] Albee, J.I. and Piveral, J.A. (2003). Management process for defining and monitoring teacher dispositions. *International Journal of Educational Management*. 17.(7),346-356.
- [25] 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.
- [26] Billingsley, B.(2005). *Cultivating and Keeping Committed Special Educators : What Principals and District Leaders Can Do*. Thousand Oaks, Ca : Corvin press.
- [27] 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.
- [28] Chapman, D.W. (2015). *Reducing teacher absenteeism and attrition: Cause consequences and responses*. Paris: UNESCO, Institute for Education Planning.
- [29] 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.
- [30] Cooper Gibson Research and GOV.UK. (2018). *Factors affecting teacher retention: qualitative investigation*. Research report.
- [31] Darling & Hmmond, L. (2012). *Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do*. Association for supervision and curriculum. *Development Psychology*. 14.42-45.
- [32] Day, C. ; Bob and Kington, Alison. (2013). *Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment*. *Teaching and Teacher Education*.21.563-577.
- [33] Deconinck, J. Stiwel, C (2014) *incorporation organizational justice role, states, pay satisfaction in model of turnover intentions*, *journal of business research*. 57. pp.225-231.
- [34] Department of Education presentation: *Teacher Quality* (pages 5 and 6) : [myfloridahouse.gov/Sections/Documents/loaddoc.aspx?PublicationType=-Committees &CommitteeId=2909&Session=2018&DocumentType=MeetingPackets&FileName = pkqs 1-11-17.pdf](http://myfloridahouse.gov/Sections/Documents/loaddoc.aspx?PublicationType=-Committees&CommitteeId=2909&Session=2018&DocumentType=MeetingPackets&FileName=pkqs%201-11-17.pdf)
- [35] Dinham, Stephen; Scott, Catherine; (2015); *Moving into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction*; *Journal of Educational Administration*; pages 379-396.
- [36] Foreman, W.T. (2009). *Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry*. *Chinese Management Studies*, 3(4), 356-378.
- [37] Gaertner, K.N. and Nollen, S.D. (2014). *Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization*. *Human Relations*. 42.975-991.
- [38] Geiger, Tray & Pivovarova, Margarita (2018), *The effects of working conditions on teacher retention*, *Teachers and Teaching*, Volume 24, 2018 - Issue 6, Pages 604-625.
- [39] 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.
- [40] Gleason AC. (2002), *Quality of work life: an Exploratory Study in Worker Group*.(Dissertation). California: University of California;2002.
- [41] 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.
- [42] Ilo (2016), *Occupational lung disease: prevention and control*. Geneva international labour of fi. *Occupational Safety and Health Series*, 67,65-98.

- [43] Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortage: an organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38,499-534.
- [44] Ingersoll, Rand & Smith, T. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*. 60.(8).30-33.
- [45] 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.
- [46] Lee, T., Chen, S., Wang, S. & Dadura, A. (2010). The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention. *European Business Review*, 22(1), 102-116.
- [47] 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.
- [48] Marlow, L. and Inman, D (1997). Beginning teachers: Are they still learning the profession? *Clearing House*. 70 (4). 211-215.
- [49] McConnell III, John R. (2017), A model for understanding teachers intentions to remain in STEM education, *International Journal of STEM Education*.
- [50] Mertler, C. A. (2001). Teacher motivation and job satisfaction in the New Millennium. *ERIC Clearinghouse on Educational Management (ERIC Digest, No. ED 461 649)*.
- [51] Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2003). Affective Commitment and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61.20-52.
- [52] Mobley, W.H. (1997), Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- [53] Mobley, W.H. (1982), *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*, Addison-Wesley, Business & Economics - 212 pages.
- [54] Parsons, D.O. (2010). Models of labor market turnover: A theoretical and empirical survey. *Research in labor economics (PP.188-223)*.
- [55] 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.
- [56] Price, J.L. (2013). *Handbook of organizational measurement*. MCB university press. Bradford.
- [57] Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior*. (8th ed). Newjersey: Prentice Hall.
- [58] 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.
- [59] 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.
- [60] Smith JJ(2007), Firms committed to corporate social responsibility held high by employees', *Society for Human Resource Management*.
- [61] Vecchio, R, P.(2003). *Organizational behavior*, Fourth edition, the Dryden pres.
- [62] Winterton Jonathan , (2004), A Conceptual Model of Labour Turnover and Retention, Article in Human Resource Development International 7(3):371-390.