

مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز
دوره بیست و هفتم، شماره اول، بهار ۱۳۸۷ (پیاپی ۵۴)
(ویژه‌نامه جمعیت و توسعه)

بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان
فوق لیسانس و بالاتر از آموزش و پرورش شهر شیراز

دکتر عبدالعلی لهسایی‌زاده* دکتر محمدجواد زاهدی** وحیدرضا نوروزی قطب‌آبادی***
دانشگاه شیراز دانشگاه پیام نور شیراز

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان فوق لیسانس و بالاتر، از آموزش و پرورش شهر شیراز می‌باشد. در این راستا، پس از بررسی مطالعه‌های انجام شده داخلی و خارجی و همچنین نظریه‌های موجود در این زمینه، یک مدل نظری بر پایه‌ی نظریه‌های انگیزشی از جمله، نظریه‌های مازلو، هرزبرگ و آدامز و نظریه‌های جامعه‌شناسی از جمله نظریه مبادله تهیه شد. این تحقیق با روش پیمایشی و با استفاده از تکنیک پرسشنامه انجام گرفت. بنابراین، به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، متناسب با حجم هر ناحیه از آموزش و پرورش شهر شیراز، تعداد ۲۶۴ نفر از معلمان فوق لیسانس و بالاتر به طور تصادفی انتخاب و مورد پرسش قرار گرفتند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها به وسیله نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شد. ابتدا جدول‌های مربوط به آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آزمون‌های T test، Oneway Anova و رگرسیون دو متغیره و چند متغیره محاسبه و سپس، معادله پیش‌بینی مربوط به رابطه متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر تمایل به خروج معلمان محاسبه گردید. نتایج این تحقیق از این قرارند:

متغیرهای جنس، سن، تعداد فرزندان، احساس نابرابری و عدم رضایت از محیط کار با تمایل به خروج معلمان، رابطه معنادار دارند که برخی از آن‌ها رابطه مستقیم و برخی؛ مانند سن، رابطه معکوس با این تمایل داشته‌اند. میان متغیرهای اعتقاد به آموزه‌های دینی، منزلت اجتماعی و نوع مسکن، با احساس نابرابری، به عنوان یکی از

* استاد بخش جامعه‌شناسی

** دانشیار بخش جامعه‌شناسی

*** دبیر آموزش و پرورش ناحیه ۴

متغیرهای واسط، رابطه معنادار مشاهده شد. همچنین، میان متغیر نوع مدرسه و برخورد نامناسب مدیر با عدم رضایت از محیط کار به عنوان یکی دیگر از متغیرهای واسط تحقیق، رابطه معنادار مشاهده گردید. همچنین مشخص شد که میان وضعیت تأهل و تمایل به خروج افراد رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین میان میزان حقوق، مزایای اقتصادی، قومیت، میزان تحصیلات خود و همسر و رشته تحصیلی، با احساس نابرابری و همچنین سنوات خدمت با عدم رضایت از محیط کار، رابطه معناداری مشاهده نشد. در تحلیل رگرسیون گام به گام، پس از وارد شدن همه‌ی متغیرهای فاصله‌ای و متغیر ساختگی^۱ جنس، نهایتاً سه متغیر احساس نابرابری، عدم رضایت از محیط کار و جنس وارد معادله رگرسیون شد و با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2) این متغیرها ۲۹ درصد از تغییرها متغیر وابسته را تبیین نمودند.

واژه‌های کلیدی: ۱. تمایل به خروج ۲. معلمان فوق لیسانس و بالاتر ۳. آموزش و پرورش.

۱. مقدمه

در عصر حاضر، تعلیم و تربیت بخش مهمی، از فعالیت‌های فردی و اجتماعی ما را تشکیل می‌دهد. همان گونه که یونسکو در گزارش جهانی خود اعلام کرده است، تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کنند یک نفر یا شاگرد است و یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند (یونسکو، ۱۹۹۱). از سوی دیگر اساساً خودکفایی و استقلال هر جامعه‌ای، بر پایه‌ی سازمان‌های آموزشی آن جامعه استوار است. آنچه موجب می‌شود تا نظام آموزش و پرورش، همگام با توسعه و پیشرفت سریع علوم، تکنولوژی و پیچیدگی مناسبت‌های تولید و امور اجتماعی، پاسخگوی نیازهای جامعه باشد، برنامه ریزی دقیق، آینده نگری، پیش بینی و برآورد نیازهای جامعه در درازمدت و بررسی راههای تحقق این اهداف می‌باشد. در همین راستا "سیمون کوزنتس"^۲ برنده جایزه نوبل در رشته‌ی اقتصاد چنین استدلال می‌نماید که، دستمایه‌ی مهم کشورهای پیشرفته از نظر اقتصادی به اختیاردرد آوردن سرمایه‌های فیزیکی و مادی نیست بلکه مجموعه‌ی متراکمی از دانش‌های نظری و فنون حاصل از دانش تجربی و ظرفیت به کارگیری موثر این دانش‌ها از سوی مردم این جوامع است (کرد رستمی، ۱۳۷۵: ۴۵۵). از سوی دیگر وجود نیروی انسانی متخصص و اندیشمند به عنوان مهمترین عنصر جامعه، پیش نیاز هرگونه تحول و تکامل اجتماعی و اقتصادی می‌باشد. نیروی انسانی کارآمد و توانا ضمن آنکه می‌تواند سازمان‌های ما را کارآ، سود آور و مفید سازد، می‌تواند باعث پیشرفت کشور و رها بی آن از وابستگی شود (زندى، ۱۳۷۵: ۴۱۵). از این رو، سرمایه گذاری، جهت تأمین این نیروهای کارآمد انسانی از سویی و حفظ و نگهداری و ارتقای آن‌ها از سوی دیگر، از اهمیت به سزایی برخوردار می‌باشد. با این توصیف، نقش آموزش و پرورش در این فرایند به عنوان سازمانی انسان ساز و توسعه آفرین، هرچه بیشتر آشکار گشته و اهمیت شناخت مشکلات و مسائل این نظام و لزوم تلاش جهت رفع این موارد، مشخص می‌شود.

۲. طرح مسأله

یکی از دغدغه‌های آموزش و پرورش در سال‌های اخیر، بحث نا کارآمدی در رسیدن به اهداف مورد نظر است. تا آنجا که اغلب مسئولان، لزوم تحول در این نظام را احساس نموده و درباره‌ی اشکال این تحول، طرح‌های مختلفی ارائه نموده‌اند. اگرچه این تحول در سطح کلان، نیازمند تغییرهای ساختاری در نظام اجتماعی می‌باشد، اما در سطح میانه، نقش معلمان در این تحول بسیار حائز اهمیت است، چرا که به نظر اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی، در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، معلمان، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. به طور مسلم کیفیت کار معلمان، نقش مهمی در رسیدن به اهداف مورد نظر آموزش و پرورش دارد. کیفیت کار معلم تحت تأثیر عوامل متعددی؛ از جمله میزان تحصیلات و علاقه‌ی او به تدریس می‌باشد. بنابراین، با افزایش میزان تحصیلات معلمان و ایجاد علاقه از طریق توجه به نیازهای مادی و غیر مادی آنها، می‌توان ضمن ایجاد تعهد در آنها، به بهبود کیفیت آموزش، کمک‌شایان توجهی نمود (پات، ۲: ۱۳۷۸). چرا که، هیچ سازمانی بدون تعهد کارکنان خود نمی‌تواند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابد (شاقلی، ۱۴: ۱۳۷۸). بدیهی است برخوردار نبودن معلمان از شرایط مادی و غیر مادی مناسب، سبب کاهش علاقه و دل‌بستگی آن‌ها نسبت به کار و احساس ناراضی‌ت و در نتیجه باعث بروز غیبت‌های مکرر، کم‌کاری، برخورد نامناسب در محیط کار و در شدید‌ترین واکنش موجب ترک شغل معلمان با تجربه و با تحصیلات بالا می‌شود (مدنی و زاهدی، ۷: ۱۳۸۴). باید توجه داشت که جابه‌جایی کارکنان به ویژه نیروهای متخصص، علاوه بر تحمیل هزینه‌های مادی بر سازمان، باعث ایجاد تأثیرهای منفی روحی و روانی بر سایر کارکنان و ایجاد مشکلات متعدد دیگری خواهد شد. با توجه به این که آموزش و پرورش کشور ما با کمبود نیروهای فوق لیسانس و بالاتر روبروست (برابر آمار وزارت آموزش و پرورش در سال ۱۳۸۶، در سطح کشور، تنها ۲۳ درصد از معلمان و در سطح استان فارس فقط ۱۲ درصد از آنها، از تحصیلات بالاتر از لیسانس برخوردارند) و برخی تحقیق‌های انجام گرفته در کشور نیز بیانگر ناراضی‌ت نسبتاً بالای این دسته از معلمان است (فروغ زاده، ۱۳۸۳؛ معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴) بنابراین، آموزش و پرورش با خطر خروج نیروهای متخصص خود مواجه می‌باشد که این امر به صورت بالقوه می‌تواند در قالب تمایل به ترک این شغل، بروز نماید.

با توجه به آنچه ذکر شد، شناخت عوامل مؤثر بر تمایل به خروج معلمان شاغل در سازمان آموزش و پرورش به ویژه معلمان فوق لیسانس و بالاتر، از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است، چرا که این تمایل می‌تواند موجب ترک شغل گردد (سروش، ۶: ۱۳۸۱). لذا در این پژوهش تلاش می‌شود تا به بررسی علل تمایل به خروج نیروهای آموزشی متخصص شهر شیراز پرداخته شود تا با شناخت علل و عوامل تأثیر گذار، به منظور حرکت مؤثرتر آموزش و پرورش در راستای توسعه‌ی کشور، پیشنهادهایی به فرا خور تحقیق ارائه گردد.

بر این اساس سؤال‌های اصلی این تحقیق از این قرار است:

۱. تمایل به خروج معلمان با مدرک فوق لیسانس و بالاتر از آموزش و پرورش شهر شیراز به چه میزان است؟
۲. عوامل مؤثر بر تمایل به خروج این نیروهای آموزشی کدامند؟

۳. اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان تمایل به خروج معلمان دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر از نواحی چهار گانه آموزش و پرورش شهر شیراز و چگونگی تاثیر عوامل مختلف بر این تمایل می‌باشد. در راستای این هدف، هدف‌های فرعی‌تری؛ از جمله مشخص کردن میزان تأثیر هر یک از عوامل مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آموزشی بر تمایل به خروج معلمان مدنظر قرار گرفته است.

۴. پیشینه تحقیق

با بررسی پژوهش‌های قبلی مشخص شد، پژوهش‌هایی در داخل و خارج از ایران در ارتباط با این موضوع انجام گرفته است که، در ادامه به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌کنیم.

طاهری (۱۳۷۲) در پایان نامه خود با عنوان "بررسی تاثیر عوامل نگهدارنده بر ترک خدمت بالقوه کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور"، علاوه بر بررسی تأثیر عوامل نگهدارنده به عنوان متغیر اصلی، تأثیر متغیرهای فرعی دیگری؛ چون حقوق و مزایا، عدم توانایی مدیر در انجام وظایف مربوط، فقدان شرایط کاری مناسب، عدم وجود مقام و موقعیت شایسته و عدم مشارکت اجتماعی، مشکلات زندگی شخصی، فقدان روابط صمیمانه و وجود اختلاف در پرداخت حقوق و مزایا بین کارکنان هم‌مطراز را بر تمایل به ترک شغل افراد، مورد مطالعه قرار داده است. طاهری، در این تحقیق که از طریق روش پیمایشی و با ابزار پرسشنامه انجام گرفته است، داده‌های خود را از طریق ۱۲۲ نفر از افراد نمونه که براساس سطح تحصیلات نمونه‌گیری شده‌اند، به دست آورده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، از میان این عوامل، کافی نبودن حقوق و مزایای دریافتی، وجود اختلاف در پرداخت حقوق و مزایا، عدم توانایی مدیر در انجام وظایف، در ایجاد تمایل به ترک خدمت به ترتیب، بیشترین تأثیر را داشته‌اند.

گلکار (۱۳۷۵)، در پایان نامه خود با عنوان، "بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی تمایل به ترک خدمت کارکنان مرد مؤسسات آموزش عمومی و عالی در شهر کرمان"، اهداف عمده مطالعه خود را، بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی تمایل به ترک خدمت کارکنان مرد مؤسسات آموزش عمومی و عالی در شهر کرمان معرفی می‌کند. افراد مورد مطالعه در این تحقیق، ۱۹۰ نفر از کارکنان اداری دانشگاه‌های شهید باهنر، علوم پزشکی، پیام نور، آزاد اسلامی، نهضت سوادآموزی و آموزش و پرورش کرمان بوده‌اند که، با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و به نسبت جمعیت این سازمانها انتخاب شد‌ه‌اند. برخی از نتایج این تحقیق بدین شرح است: بین دو عامل سبک رهبری و تمایل به ترک خدمت ارتباط معناداری وجود دارد، یعنی کارکنانی که سرپرستان آنها، دارای سبک رهبری رابطه مدار قوی (در

_____ بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان / ۱۳۳

مقابل ضابطه مدار) بودند، تمایل به ترک خدمت بیشتری داشتند. بین دو عامل حقوق و تمایل به ترک خدمت نیز ارتباط معناداری وجود داشت. به عبارتی، کارکنانی که حقوق کمتری دریافت می‌کردند تمایل به ترک خدمت بیشتری داشتند. بین عوامل جمعیت شناختی (سن، سابقه کار و سطح تحصیلات) و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید.

معدفر و ذهانی (۱۳۸۴)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. مطالعه موردی: معلمان نیشابور" به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر نارضایتی معلمان شهر نیشابور می‌پردازند. برخی از یافته‌های این تحقیق بدین شرح است: در مجموع ۴۹ درصد از معلمان، نارضایتی شغلی در حد زیاد و بسیار زیاد دارند. ۶۳/۵ درصد از معلمان، بی‌عدالتی و نابرابری در اداره آموزش و پرورش را زیاد و بسیار زیاد ارزیابی کرده‌اند. همچنین میزان احساس محرومیت معلمان نیشابور در این تحقیق، ۵۲/۹ درصد بوده است. ۶۸/۳ درصد از معلمان اظهار نموده که نیازهای اساسی آن‌ها در حد زیاد و خیلی زیاد تأمین نشده است. در این تحقیق مشخص شد، میان میزان نیازهای ارضا نشده، منزلت اجتماعی، احساس محرومیت و احساس بی‌عدالتی با نارضایتی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد.

تحقیق مک کوی^۳ (۲۰۰۳) با عنوان، "کار دشوار معلمی: مطالعه‌ای درباره دیدگاه‌های معلمان تازه کار درباره این که چرا آن‌ها این شغل را ترک می‌کنند" بر روی نمونه‌ای ۱۰۵ نفره از معلمان تازه کار امریکایی، که تنها سه سال سابقه کار داشته‌اند انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، احترام نداشتن شغل معلمی در فرهنگ امریکا، نبود پرداخت‌های مالی متناسب با مشاغل دیگر، تعهد کاری، مدیران غیر قابل دسترس و بی‌علاقه و تجهیزات کم مدارس، از جمله عوامل مهم تمایل به ترک شغل در میان معلمان تازه کار می‌باشد.

در همین رابطه، با کلی و همکاران^۴ (۲۰۰۵) تحقیقی با عنوان "معلمان خود را سازگار می‌کنند و در این شغل می‌مانند: تأثیر وضعیت امکانات مدرسه بر باقی ماندن معلمان در مدارس مناطق شهری" در امریکا انجام داده‌اند. آن‌ها در این تحقیق، علت‌های تمایل معلمان به خروج از این شغل را به خود معلمان، مدارس آن‌ها و اجتماعی که در آن کار می‌کنند، مرتبط می‌سازند. از نتایج این تحقیق مشخص شد رابطه معناداری میان سن معلمان، نارضایتی از حقوق و نارضایتی از موقعیت اجتماعی در جامعه و تمایل به ترک شغل وجود دارد.

تحقیق لادبو^۵ (۲۰۰۵) با عنوان "نگرش‌های مرتبط با کار و تمایل به شغل معلمی" بر روی یک نمونه ۲۰۲ نفره از معلمان مدارس ابتدایی شهر لاگوس نیجریه، با روش پیمایشی و از طریق پرسشنامه انجام شده است. در این تحقیق، تأثیر عواملی؛ چون شرایط محیط کار، رضایت شغلی، جنس، سن، سطح آموزش و سنوات خدمت، بر تمایل به ترک شغل افراد مورد بررسی قرار گرفته است. از این تحقیق که بیشتر پاسخ دهندگان آن (۷۴/۵٪) زن بوده‌اند، مشخص می‌شود که رابطه معناداری میان متغیرهای جنس، شرایط کار و امکان ارتقا و پیشرفت با رضایت شغلی وجود دارد. علاوه بر این میان

متغیرهای جنس، سن، میزان تحصیلات و حقوق و مزایا، با تمایل به ماندن رابطه معناداری مشاهده نشده، اما میان متغیر شرایط کار، بی‌علاقگی شغلی و امکان ارتقا و پیشرفت و رضایت شغلی، با تمایل به ماندن رابطه معناداری مشاهده شده است.

در مجموع، بررسی تحقیق‌های پیشین در زمینه تمایل به خروج معلمان از سازمان نشان می‌دهد که، عوامل متعددی بر این تمایل تأثیر گذارند. اما هر کدام از این مطالعه‌ها و پژوهش‌ها، تنها دربرگیرنده بخشی از واقعیت می‌باشند و این در حالی است که، تمایل به خروج معلمان از سازمان تحت تأثیر عوامل متعددی؛ از جمله عوامل روانی و فردی و مناسبت‌های اجتماعی نشأت گرفته از محیط کار و جامعه شکل می‌گیرد (شهمیری، ۲۱: ۱۳۷۹) و بنابراین ضرورت دارد که با دید جامع تری مورد مطالعه قرار گیرد.

۵. چارچوب نظری

۵.۱. گذری بر نظریه‌های موجود

مهم‌ترین نظریه‌های مرتبط با این موضوع، نظریه‌های هستند که در نیمه دوم قرن بیستم مطرح گردیدند و تحت عنوان، نظریه‌های انگیزشی، می‌توان از آن‌ها نام برد. در اینجا به چند مورد از آن‌ها اشاره نموده و سپس به بررسی نظریه‌های جامعه‌شناسی در این زمینه می‌پردازیم.

۱.۱. ۵. نظریه‌های انگیزشی: نظریه مازلو^۶، از مهم‌ترین نظریه‌های انگیزشی می‌باشد. این نظریه بیانگر این مطلب است که، اگرچه هیچ نیازی به صورت کامل ارضا نمی‌شود ولی اگر نیازی به صورت اساسی و به مقدار لازم ارضا شود دیگر ایجاد انگیزه نمی‌کند و باعث تحریک فرد نمی‌شود. مازلو، تحت تأثیر مکتب روابط انسانی بود و عقیده داشت، انسان‌ها و حیوانات نیازمند هستند و دارای میل غریزی می‌باشند. مازلو، در کتاب "انگیزش و شخصیت"^۷ پنج طبقه از نیازها را عنوان می‌کند که بر حسب اهمیت از این قرارند:

۱. نیازهای فیزیولوژیک: نیازهایی هستند که معمولاً برای نظریه انگیزش، نقطه‌ی آغاز تلقی شده و در اصطلاح، سائق‌های فیزیولوژیک نامیده می‌شوند و از نمونه‌های کلاسیک آن می‌توان گرسنگی، تشنگی و میل جنسی را نام برد.

۲. نیازهای ایمنی: اگر نیازهای فیزیولوژیک نسبتاً خوب ارضا شوند، آنگاه مجموعه‌ی جدیدی پدیدمی‌آید که می‌توان آن‌ها را به طور کلی جزء نیازهای ایمنی طبقه بندی کرد که شامل امنیت، ثبات، وابستگی، حمایت، رهایی از ترس از نگرانی و آشفتگی، نیاز به سازمان، نظم، قانون و داشتن حامی مقتدر می‌باشد.

۳. نیازهای عشق و تعلق: اگر هردو نیاز فیزیولوژیک و ایمنی به خوبی ارضا شوند، آنگاه نیازهای عشق، محبت و تعلق پدیدار خواهد شد. در این شرایط، شخص تشنه‌ی روابط عاطفی با مردم و داشتن جایگاهی در گروه یا خانواده اش خواهد بود. این نیازها شامل میل به محبت و مناسبت‌های دوستانه،

علاقه شخصی حمایت و پشتیبانی از سوی دیگران می‌باشد.

۴. نیاز به احترام؛ که می‌توان آن را در دو دسته طبقه بندی کرد: دسته اول عبارتند از، تمایل به قدرت، موفقیت، کفایت، سیادت، شایستگی، اعتماد در رویارویی با جهان و استقلال و آزادی. دسته دوم نیازهایی که از جمله آنها، تمایل به اعتبار و حیثیت، مقام، شهرت، افتخار، برتری، معروفیت، توجه و حرمت یا تحسین می‌باشد. (مازلو، ۹۲-۷۱: ۱۳۷۶).

۵. نیاز به خود شکوفایی: مازلو این نیاز را که در عالی ترین سطح سلسله مراتب نیازها قرار می‌گیرد به این صورت تعریف می‌کند: هر فردی باید بتواند به آن جایگاهی که باید باشد دست یابد (همان، ۹۳). یا به تعبیر دیگر هر فردی، باید، مجال و فرصت تحقق بخشیدن به تواناییهای بالقوه و بنیادین خود را داشته باشد (هنسن، ۹۴: ۱۳۶۴).

این نیازهای پنجگانه به صورت سلسله مراتبی هستند بدین معنا که، هر دسته از نیازها تنها زمانی فعال می‌شوند که، طبقه پیشین کم و بیش ارضا شده باشند (میچل، ۲۴۳: ۱۳۷۳). البته در این ارتباط مازلو هفت گروه از افراد را نام می‌برد که ممکن است این دستورالعمل سلسله مراتب ارضا نیازها برای آنها صدق نکند که از جمله‌ی این موارد، افرادی هستند که، نیازهایشان به آرمانها و ارزش‌های والای اجتماعی مربوط می‌شود (مازلو، ۹۲: ۱۳۷۶). اما در کاربرد این نظریه در تحقیق مورد نظر که مطالعه تمایل به ترک شغل است چنین می‌توان استدلال کرد که، هرگاه فرد نتواند در شغلی که قرار دارد نیازهای پنج گانه خود به ویژه نیازهای موسوم به نیازهای بلند پایه، مانند عزت، حرمت و خود شکوفایی را تأمین کند، او احتمالاً تمایل به ترک شغل نشان خواهد داد و به دنبال شغلی می‌گردد که این نیازها را برای او تأمین نماید، چرا که این نیازهای آخراند که اغلب در سازمانهای امروزی ارضا نمی‌گردند (میچل، ۲۴۶: ۱۳۷۳).

یکی دیگر از نظریه‌های مهم مربوط به انگیزش کارکنان، نظریه دو عاملی فردیک هرزبرگ و همکاران^۸ او است. به نظر هرزبرگ، انسان دو دسته نیاز متفاوت دارد که اساساً مستقل از یکدیگرند و به روش‌های متفاوتی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. او طبقه اول نیازها را "عوامل بهداشتی"^۹ نامید، زیرا این نیازها محیط انسان را توصیف می‌کنند و کار اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است، ضمن آنکه مانع ضایعات ناشی از کم کاری و تحدید کار کارگر می‌شوند. او دومین طبقه از نیازها را "برانگیزنده‌ها"^{۱۰} نامید. این دسته از نیازها با رضایت افراد از شغلشان در ارتباطند (kinnon, 54: 2005). عوامل مؤثر در ایجاد نارضایتی شغلی از دیدگاه هرزبرگ عواملی هستند که، نسبت به شغل جنبه خارجی دارند؛ مانند خط مشی‌های مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل افراد، پول، مقام و امنیت. هر چند در مورد عامل پول او معتقد است که یک عامل بهداشتی می‌باشد، اما از آن جهت که با بسیاری از عوامل انگیزشی عجین شده است به عنوان یک عامل نامشخص و استثنایی تجلی می‌کند (Behling, O, et. al, 99: 1968). هرز برگ، براساس سطوح سه گانه نیازها معتقد است، در صورتی که سطوح اول و دوم نیازها ارضا نشوند، اشخاص در رابطه با

سازمان و کارشان اظهار عدم رضایت می‌کنند و بالعکس. لذا در این جا مهم ترین عواملی که می‌تواند بر نارضایتی شغلی افراد در سازمان موثر باشد، همان عوامل بهداشتی- محیطی است (کورمن، ۲۱۶: ۱۳۷۰).

نظریه X و Y مک گرگور^{۱۱}، یکی دیگر از نظریه‌های مهم انگیزشی است. نظریه X، مبین روش و شیوه اداره خودکامه و مقتدرانه و نظریه Y، منعکس کننده شیوه مدیریت و اداره دموکراتیک و مبتنی بر نگرش مثبت نسبت به کار و کارگر است (نائلی، ۱۱۸: ۱۳۷۳). اصول این نظریه‌ها به شرح زیر است: اصول نظریه X:

۱. انسان‌ها به طور متعارف یک ناخوشایندی ذاتی و درونی نسبت به کار دارند.

۲. بواسطه ناخوشایندی ذاتی انسان از کار، باید او را با زور و فشار به کار واداشت و مواظبش بود.

۳. انسان باید از نزدیک کنترل و مدیریت شود، چرا که نداشتن مسئولیت کمال مطلوب اوست.

اصول نظریه Y:

۱. خوشایندی و ناخوشایندی فرد نسبت به کار، به عوامل کنترل کننده‌ی محیطی و شرایط اجتماعی و بیرونی بستگی دارد. (عوامل و انگیزه‌های بیرونی بیش از عوامل ذاتی و درونی در سوق دادن فرد مؤثرند).

۲. میل فردی، تمییز و انتخاب آگاهانه شخص براساس اهدافی که فرد برای خود در نظر دارد، از علل مهم گرایش فرد به کار و فعالیت اوست.

۳. دلبستگی و تعهد فرد به کارش حاصل ارضا نیازهای احراز کار، پاداش‌های گرفته شده و موفقیت‌های به دست آمده، می‌باشد.

۴. انسان‌ها معمولاً تحت شرایط معین، مسئولیت و حس مسئولیت پذیری را فرا می‌گیرند و دوری گزیدن از مسئولیت پذیری، حاصل تجربه‌های فرد در محیط اجتماعی است (همان، ۱۱۹).

از آنجا که بر اساس نظریه Y مک گرگور نقش مدیران در سازمان‌ها در ایجاد محیط کاری مساعد، جهت شناخت و رشد ظرفیتهای کارکنان تأثیر دارد و فراهم کردن این شرایط و با عدم آن می‌تواند در افزایش علاقه‌مندی و رضایت و یا عدم رضایت کارکنان موثر باشد، عناصری از آن در تحقیق حاضر قابل استفاده و مفید می‌باشد.

نظریه برابری آدامز^{۱۲} نیز، از دیگر نظریه‌هایی است که در تحقیق حاضر کاربرد زیادی دارد. این نظریه براین پایه استوار است که، اشخاص تمایل دارند با آن‌ها با عدالت رفتار شود. در این نظریه، برابری به این معنا است که، با ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار شده و نابرابری، یعنی اینکه با ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار نشده است (مورهد و گریفین، آر، ۱۱۳: ۱۳۷۴). بنابر نظر آدامز (۱۹۶۵)، نابرابری را می‌توان به شرح زیر تعریف کرد:

هرگاه شخص به این درک برسد که، نسبت درونداد او به بازده‌هایش در مقایسه با نسبت درونداهای دیگر به بازده‌هایش نابرابر، است برایش احساس نابرابری ایجاد می‌شود. آدامز معتقد است،

_____ بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان / ۱۳۷

روشی که برای کاهش تنش برگزیده می‌شود ممکن است، از شخصی به شخص دیگر و برای یک شخص خاص در طی زمان، متفاوت باشد؛ لیکن می‌تواند مشتمل بر هر یک یا ترکیبی از روش‌های زیر باشد:

۱. تغییر داده‌های خویش: بنابر این روش شخص می‌تواند با توجه به این که جهت نابرابری به کدام طرف است، به کوشش خود بیا فزاید و یا از آن بکاهد.

۲. ممکن است شخص ستاده خود را با درخواست اضافه حقوق و جستجوی راه‌های جدیدی برای رشد، افزایش دهد.

۳. تغییر ادراک فرد از خویش می‌باشد. فرد ممکن است بعد از دیدن نابرابری، ارزیابی اولیه‌ای را که از خود داشته تغییر دهد و به این نتیجه برسد، که او کمتر از آنچه که فکر می‌کرده است از سازمان دریافت می‌کند.

۴. اینکه شخص ممکن است ادراک خود را از داده یا ستاده‌ی دیگری تغییر دهد.

۵. آن که موضوع مقایسه ممکن است تغییر کند. یعنی، ممکن است فرد به این نتیجه برسد که شخص مورد مقایسه با رئیس رابطه خاصی دارد، خوش اقبال بوده و یا دارای مهارت‌ها و توانایی خاصی است و شخص دیگری وجود دارد که می‌تواند مبنای مقایسه قرار گیرد.

در پایان به عنوان آخرین عمل، شخص ممکن است شغل خود را رها کند. به عبارت دیگر، تغییر یا انتقال به قسمت دیگر و یا به طور کلی ترک سازمان ممکن است، آخرین راه حل کاهش نابرابری باشد. (همان، ۱۱۷).

نظریه ادوین لاک^{۱۳} یکی دیگر از نظریه‌های مهم انگیزشی است. لاک، در یک چارچوب نظری، توقعات و انتظاراتی متمایز از نیازها را که جزء شرایط مقدماتی ارزیابی پست اشغال شده است طبقه بندی کرد. این انتظارات، یا تابع ذهنیاتی است که فرد قبلاً و در جای دیگری غیر از موقعیت شغلی خود پیدا کرده و یا ناشی از مشکلاتی که با آن برخورد داشته و حالا به صورت مکانیسم دفاعی در برابر موقعیت شغلی فرد عمل می‌کند، به طوری که به دشواری می‌توان جهت گیری و واکنش فعلی او را در مورد پست فعلی‌اش، پیش بینی کرد. به عبارت دیگر، یک سری از عوامل وجود دارند که به طور غیرمستقیم می‌توانند بر ارزیابی فرد از وضعیت شغلی او تأثیر بگذارند. این عوامل غیر مستقیم یا عوامل محیطی و یا متغیرهای شخصی؛ مانند سطح معلومات، منشا قومی، اقتصادی و مذهبی فرد می‌باشند (توسلی، ۱۵۱: ۱۳۸۰).

۵.۱.۲. **نظریه‌های جامعه‌شناختی:** جورج هومنز^{۱۴} جامعه شناس آمریکایی، از پایه گذاران

نظریه مبادله است. هومنز، مدعی است از نظر درونی، اصولی مشترک میان همه انسان‌ها وجود دارد که باعث بروز رفتارهای معینی در حیات اجتماعی می‌گردد. همه‌ی انسان‌ها در رفتارهای اجتماعی خود، از این اصول تبعیت می‌کنند. از دیدگاه هومنز، برخورد انسان‌ها با یکدیگر در زندگی روزمره، بر طبق مبادله‌ای است که اساس آن بر سنجش سود و زیان قرار دارد. هومنز، پنج گزاره را مطرح می‌کند که

به نظر او، اصول تعیین کننده و حاکم بر روابط اجتماعی انسان‌هاست. انسان‌ها از نظر درونی تابع این اصول بوده و این امر باعث بروز رفتارهای مشابه در حیات اجتماعی می‌گردد.

۱. اصل موفقیت: اگر فرد در نتیجهی انجام رفتار پاداش کسب کند، احتمال تکرار آن عمل در فرد بیشتر می‌شود.

۲. اصل محرک: تکرار محرک مشابه، موجب تکرار عمل مشابه می‌گردد. به عبارت دیگر، اگر فردی کاری را در گذشته انجام داده و نتیجهی مثبت گرفته باشد، احتمال تکرار آن عمل بیشتر می‌شود و بر عکس.

۳. اصل ارزش: هر چه ارزش پاداش یک عمل برای فرد بیشتر باشد، احتمال تکرار آن نیز بیشتر است.

۴. اصل اشباع یا محرومیت: اگر تکرار یک نوع پاداش زیاد شود، گرایش به اخذ آن پاداش در فرد کمتر می‌شود.

۵. اصل پرخاشگری: هر چه موانع بر سر راه فرد برای دستیابی به پاداش بیشتر شود، احتمال پرخاشگری در فرد بیشتر می‌شود. به عبارت بهتر، زمانی که کنش شخصی، پاداشی را که انتظار دارد دریافت نکند، یا کنش او منجر به تنبیهی غیر منتظره شود، او عصبانی شده و احتمال بیشتری دارد که رفتار پرخاشگرانه از خود نشان دهد و در نتیجه، چنین رفتاری برای او پر ارزش تر خواهد بود (ریترز، ۴۳۰: ۱۳۸۰).

نظریه گروه‌های مرجع^{۱۵} از دیگر نظریه‌های جامعه‌شناختی است. مفهوم گروه مرجع را نخستین بار هیمن^{۱۶} - جامعه‌شناس امریکایی - در اثرش با عنوان، "روان‌شناسی پایگاه" مطرح نمود (ساروخانی، ۳۲۸: ۱۳۷۵). به نظر او گروه مرجع، مخزن و سرچشمه طرز تلقی‌های اساسی و ارزش‌های فرد است. این دیدگاه، عقاید گروهی را که فرد برای هدایت و ارشاد به آن می‌نگرد، مورد نظر قرار می‌دهد. این گروه، به گروه مرجع معروف است چرا که این گروه‌ها، تا اندازه زیادی دید و نگرش شخص از دنیا و چگونگی ارزشیابی وی از پدیدارهای گوناگون در محیط را (به انضمام خودش)، تعیین می‌کند. بر مبنای این نظریه، می‌توان پیش بینی کرد که اگر شغلی، علائق، خواسته‌ها و شرایط گروه مرجع شخص را برآورد، شخص آن را دوست خواهد داشت و در غیر این صورت به آن علاقه‌ای نخواهد داشت. بر همین اساس لاک (۱۹۷۶) معتقد است، انتظارات کارکنان تابع ذهنیاتی است که قبلاً خارج از محیط کار کسب کرده‌اند (توسلی، ۱۵۱: ۱۳۸۰).

نظریه انتخاب عقلانی هکتر^{۱۷} (۱۹۸۳) فرض را بر این می‌گیرد که، «هدفها و ترجیح‌های فردی معین و تثبیت شده‌اند و کنشگران در تعقیب این هدفها تنها باید میان انواع راههای کنش، گزینش به عمل آورند. گزینشی که آن‌ها از میان راه‌های گوناگون کنش به عمل می‌آورند گزینش معقولانه است (ریترز، ۱۶۱: ۱۳۸۰). به عبارت دیگر، انسان‌ها در انتخاب رفتار یا راه مناسب، دست به محاسبه‌های عقلانی در موارد زیر می‌زنند:

اول: فایده‌ی رفتارهای جایگزین دیگر، دوم: هزینه‌ی رفتارهای جایگزین دیگر، سوم: انتخاب بهترین راه یا رفتار با بالاترین فایده (تورنر، ۲۰۰۳: ۳۰۴).

همان‌طور که دیده می‌شود، در نظریه انتخاب عقلانی هکتر، فرد پس از بررسی فایده و هزینه‌ی رفتارها و یا روش‌های مختلف در موقعیت مورد نظر، براساس محاسبه‌های عقلانی، بهترین راه یا رفتار را که مسلماً بالاترین فایده و کمترین هزینه را برای او دارد انتخاب می‌کند. بنابراین، در این مدل نظری، همیشه بر مفهوم کنشگران هدف دار و نیت‌مند تأکید می‌شود. این کنشگران، دارای ترجیح‌های (ارزشی یا انتفاعی) هستند. البته در انتخاب عقلانی دو نوع محدودیت وجود دارد:

۱. محدودیت‌های فرصتی

۲. محدودیت‌های سازمانی: (Hechter & Kanazawa, 193: 1997). بنابراین، همه افراد

فرصت‌های مساوی برای انتخاب ندارند، زیرا هزینه‌هایی که افراد باید برای به دست آوردن فرصت‌های متفاوت بپردازند، متفاوت می‌باشد و از سوی دیگر، یک دسته محدودیت‌های سازمانی در انتخاب عقلانی وجود دارد (آزاد ارمکی، ۲۹۹: ۱۳۸۱).

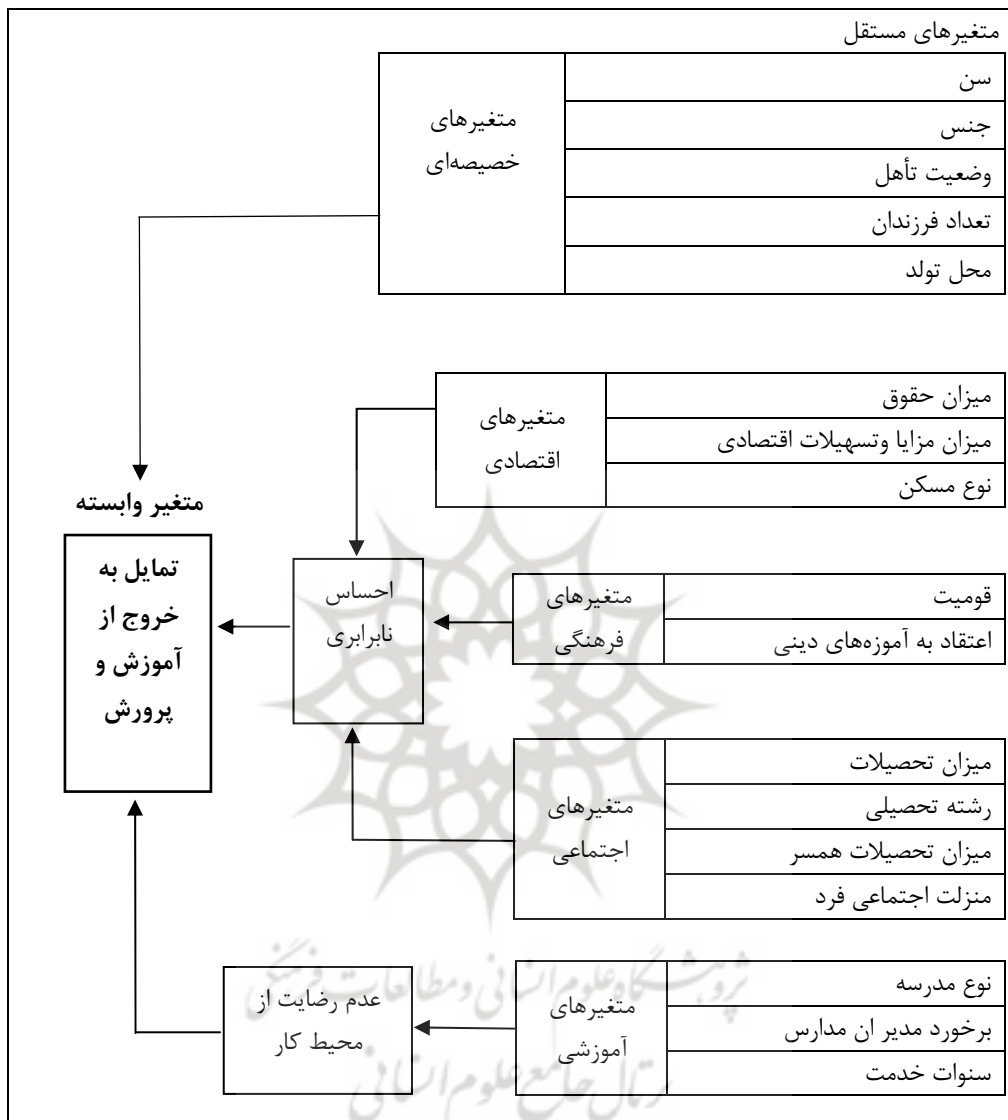
نظریه تناقض‌های پایگاهی هیوز^{۱۸} به وضعیتی اشاره دارد که، فرد در معدودی از ابعاد، واجد مقامی بالا و در ابعاد دیگری، دارای پایگاهی پایین باشد، یا زمانی که ویژگی‌های شخص، برای سمت خاصی که متصدی آن است، نامناسب به نظر آیند. یک مثال خوب در این زمینه می‌تواند، افراد با تحصیلات بالایی باشند که می‌توانند به طور بالقوه موجد پایگاهی برتر باشند، اما مشاغل سطح پایین با درآمد اندک را به عهده می‌گیرند (ساروخانی، ۸۴۲: ۱۳۷۵). در چنین موقعیت‌هایی دو راه برای فرد وجود دارد: یا آن که فرد با کل نظام در ستیز افتد و تغییرهای بنیادین را طلب کند و یا آنکه فرد دست به تغییر وضع خود زده و پایگاه شغلی را به هر ترتیب با پایگاه آموزشی خود همساز سازد. لنسکی، این دو راه را "تبلور پایگاهی"^{۱۹} می‌خواند (همان، ۸۴۲) چنین مشکلی اغلب می‌تواند درباره‌ی تصمیم‌های مربوط به گزینش، به کارگماری و ترفیع‌ها در سازمانها رخ دهد (میچل، ۳۶۹: ۱۳۷۳). با توجه به این نظریه اگر تقریباً همه افراد در زمینه خاصی از مدیریت، درجه تحصیلی معینی؛ مثلاً فوق لیسانس داشته باشند، آیا می‌توان برای ریاست آن بخش فردی با درجه لیسانس را استخدام کرد؟ این بر داشت به نظر صاحب‌نظران عرصه مدیریت، به شدت به نظریه برابری متکی است چرا که، منصفانه نیست کسی که واجد شرایط لازم نمی‌باشد، صاحب منصبی بلند پایه گردد. به طور کلی، هنگامی که فرد واجد ویژگی‌های ناسازگار و نامتناسب باشد، ناخشنود خواهد شد. این موارد، همه بیانگر این مطلب است، که ناسازگاری پایگاهی ناراحت کننده است و امکان دارد باعث بروز مشکلات انگیزشی و رفتاری در فرد شود (همان، ۳۶۹).

۲.۵. چارچوب نظری و مدل انتخاب شده

پس از بررسی نظریه‌های مختلف در این زمینه، مشخص شد که عوامل مختلفی بر تمایل به خروج افراد موثرند. عدای از نظریه پردازان بر تأثیر برآورده نشدن نیازهای انسان‌ها در محیط کار

تاکید دارند. از دید این افراد، این نیازها که ابعاد اقتصادی، اجتماعی و ... دارد، می‌تواند بر نگرش افراد نسبت به محیط کار تأثیر بگذارد (مازلو، هرزبرگ). برخی دیگر از نظریه پردازان؛ مانند آدامز و هومنز بر تأثیر عدم تناسب میان هزینه و فایده‌ی رفتارها تأکید نموده و عده‌ای، ابعاد مدیریتی را مدنظر قرار داده‌اند (گرگور) و نهایتاً برخی از نظریه پردازان بر عوامل بیرون از محیط کار تأکید می‌نمایند. بنابراین، از آنجا که تمایل به خروج افراد از یک سازمان، ابعاد روان شناختی و اجتماعی پیچیده‌ای دارد، همچنین به دلیل میان رشته‌ای بودن این موضوع، استفاده از تلفیقی از نظریه‌های انگیزشی (مازلو، هرزبرگ، گرگور، آدامز و لاک) و عناصری از نظریه‌های جامعه شناختی اشاره شده، از جمله نظریه هومنز، منطقی تر به نظر می‌رسد و دیدگاه جامع تری برای تحقیق حاضر فراهم می‌نماید. بر این اساس بر مبنای ترکیب این نظریه‌ها و تحقیق‌های پیشین، عوامل زمینه‌ای، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آموزشی تأثیر گذار بر متغیر وابسته (تمایل به خروج از سازمان آموزش و پرورش) مد نظر قرار گرفت. در این بخش سعی شد تا با کمترین تعداد متغیر در هر مقوله، تأثیر این عوامل بر تمایل به خروج افراد مورد سنجش قرار گیرد. متغیر احساس نابرابری به طور خاص از نظریه‌های مبادله هومنز و نظریه برابری آدامز گرفته شده که، در این مدل نظری اهمیت ویژه‌ای دارد. متغیر عدم رضایت از محیط کار نیز از مبانی نظریه‌های مازلو و هرزبرگ اخذ شده تا به عنوان یکی دیگر از متغیرهای واسط در کنار احساس نابرابری، مسأله تمایل به خروج افراد از سازمان را تبیین نماید. متغیرهای خصیصه‌ای سن، جنس، محل تولد، وضعیت تأهل، بر اساس نظر لاک و متغیرهای رشته تحصیلی، منزلت اجتماعی، برخورد مدیران، تجربه‌ی آموزشی، میزان حقوق و میزان تحصیلات، بر اساس نظریه‌های مازلو، گرگور، هرزبرگ، هومنز و آدامز به عنوان متغیرهای مستقل انتخاب و تأثیر آن بر متغیر وابسته (تمایل به خروج از سازمان) مورد بررسی قرار گرفت.

لازم به توضیح است که متغیرهای اعتقاد به آموزه‌های دینی و قومیت (متغیرهای فرهنگی) در هیچ یک از تحقیق‌های پیشین مورد بررسی قرار نگرفته است. تأثیر این عوامل، بر تمایل به خروج افراد برگرفته از نظریه لاک، مبنی بر اینکه برخی عوامل غیر مستقیم؛ مانند منشأ قومی و مذهبی از خارج از محیط کار بر نگرش افراد در محیط شغلی؛ از جمله نگرش نسبت به میزان داده‌ها و ستاده‌های مورد انتظار تأثیر می‌گذارند و این نگرش‌ها رابطه تنگاتنگی با احساس نابرابری دارند و از آنجا که افراد مورد مطالعه این تحقیق با منشأ قومی مختلف در جامعه‌ای دینی زندگی می‌کنند، مورد سنجش قرار می‌گیرد. با توجه به آنچه گفته شد، به منظور بررسی عوامل تأثیرگذار بر تمایل معلمان به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز، مدل نظری زیر طراحی گردید.



۵.۳. فرضیه‌های تحقیق

۱. میان متغیرهای زمینه‌ای و تمایل به خروج از آموزش و پرورش رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۱.۱. میان متغیرهای سن و تمایل به خروج افراد رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۱.۲. میزان تمایل به خروج افراد با توجه به جنس آن‌ها متفاوت است.
 - ۱.۳. میان متغیرهای وضعیت تأهل و تمایل به خروج افراد رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۱.۴. میان متغیرهای تعداد فرزندان و تمایل به خروج افراد رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۱.۵. میزان احساس نابرابری افراد با توجه به محل تولد آن‌ها متفاوت است.

۲. میان احساس نابرابری و تمایل به خروج از آموزش و پرورش، رابطه معنادار وجود دارد.
۳. میان عدم رضایت از محیط کار و تمایل به خروج از آموزش و پرورش، رابطه معنادار وجود دارد.
۴. میان متغیرهای اقتصادی و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۴.۱. میان متغیرهای میزان حقوق و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۴.۲. میان متغیرهای میزان مزایا و تسهیلات اقتصادی و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۴.۳. میان متغیرهای نوع مسکن و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 ۵. میان متغیرهای فرهنگی و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۵.۱. میان متغیرهای قومیت و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۵.۲. میان متغیرهای اعتقاد و عمل به آموزه‌های دینی و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 ۶. میان متغیرهای اجتماعی و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۶.۱. احساس نابرابری افراد با توجه به میزان تحصیلات آن‌ها متفاوت است.
 - ۶.۲. میان متغیرهای رشته تحصیلی و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۶.۳. میان متغیرهای میزان تحصیلات همسر و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۶.۴. میان متغیرهای منزلت اجتماعی فرد و احساس نابرابری، رابطه معنادار وجود دارد.
 ۷. میان متغیرهای آموزشی و عدم رضایت از محیط کار، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۷.۱. میان متغیرهای نوع مدرسه و عدم رضایت از محیط کار، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۷.۲. میان متغیرهای برخورد مدیران مدرسه و عدم رضایت از محیط کار، رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۷.۳. میان متغیرهای سنوات خدمت و عدم رضایت از محیط کار، رابطه معنادار وجود دارد.

۶. روش شناسی

هدف از تحقیق، کشف اصول و یا تفاسیر کلی درباره رفتار است که می‌توان از آن‌ها در توصیف، پیش بینی و کنترل رویدادها در زمینه تعلیم و تربیت و به عبارت دیگر، در نظریه علمی استفاده نمود (دانالد و همکاران، ۳۲: ۱۳۸۰). تحقیق حاضر که از نوع تحقیق‌های "کمی" است، یک تحقیق مقطعی، تبیینی، از نوع پیمایشی و کاربردی می‌باشد.

۶.۱. ابزار تحقیق، روایی و پایایی آن

در این تحقیق، به منظور جمع آوری اطلاعات از "پرسشنامه" استفاده شده است. پرسشنامه، یکی از ابزارهای جمع آوری اطلاعات در تحقیق‌های پیمایشی است. به منظور اطمینان یافتن از این که، آیا ابزار پرسشنامه، همان چیزی را می‌سنجد که مورد انتظار است، سؤال‌ها طراحی شده را اساتید راهنما و مشاور مورد بررسی قرار دادند و اشکال‌های آن رفع گردید. در واقع این بدان معنا است که، به منظور اعتباربخشی به پرسشنامه از "اعتبار صوری" استفاده شده است. سؤال‌های به صورت طیف مربوط به متغیرهای تمایل به خروج، احساس نابرابری، عدم رضایت از محیط کار، اعتقاد به آموزه‌های دینی و

_____ بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان / ۱۴۳

برخورد مدیران با معلمان، جمعا ۱۷ سؤال بوده و ۱۴ سؤال نیز مربوط به متغیرهای دیگر؛ مانند سن، جنس، تعداد فرزندان و ... می‌باشد. در مرحله بعدی به منظور سنجش ضریب قابلیت اعتماد^{۲۰} سؤال‌ها، تعداد ۳۰ نفر از معلمان فوق لیسانس و بالاتر شهر شیراز به صورت تصادفی انتخاب گردیده و پرسشنامه مربوط میان آن‌ها توزیع و سپس جمع‌آوری گردید. پس از اصلاح چند سؤال و انجام کدگذاری، سؤال‌ها وارد رایانه شد. به منظور سنجش پایایی، سؤال‌ها پرسشنامه از روش "آلفای کرونباخ" استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به همبستگی درونی گویه‌های مربوط به متغیرهای تمایل به خروج، احساس نابرابری، عدم رضایت از محیط کار، اعتقاد به آموزه‌های دینی و برخورد مدیران، از طریق نرم افزار SPSS محاسبه گردید که در جدول زیر آمده است:

جدول مقادیر محاسبه شده آلفای کرونباخ برای شش متغیری که به صورت طیف مطرح شده‌اند.

نام متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
اعتقاد به آموزه‌های دینی	۰/۷۶۶
برخورد مدیران	۰/۷۰۴
منزلت اجتماعی	۰/۷۸۹
احساس نابرابری	۰/۷۸۶
عدم رضایت از محیط کار	۰/۷۰۲
تمایل به خروج	۰/۸۲۹

با توجه به این که آماره آلفای کرونباخ، شاخص پایایی کل مقیاس است و مقدار آن باید حداقل ۰/۷۰ باشد (تجلی‌پور، ۵۹: ۱۳۸۱) بنابراین، با توجه به مقادیر محاسبه شده آلفای کرونباخ، گویه‌های مربوط به شش متغیر مذکور از قابلیت اعتماد لازم برخوردار بوده و در پرسشنامه نهایی از این ۳۱ سؤال استفاده گردید.

۶.۲. تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای اصلی تحقیق

۶.۲.۱. تمایل به خروج از آموزش و پرورش: متغیر وابسته این تحقیق می‌باشد. منظور از تمایل به خروج در این تحقیق، اظهار میل و رغبت دبیران فوق لیسانس و بالاتر شاغل در آموزش و پرورش شهر شیراز، به قطع رابطه استخدامی با سازمان مربوط بوده است. در این تحقیق، متغیر تمایل به خروج در قالب سه سؤال محقق ساخته و به صورت طیف "لیکرت" سنجیده شد. پاسخ‌ها، به صورت خیلی زیاد- زیاد- متوسط- کم و خیلی کم مشخص و با توجه به مفهوم سؤال‌ها، کد گذاری شدند.

۶.۲.۲. احساس نابرابری: احساس ناخوشایندی است که بر اثر مقایسه شرایط حقوقی، منزلتی و ... فرد با هم‌رتبه‌های خود در همان سازمان یا سازمان‌های دیگر به وجود می‌آید. این متغیر برمبنای نظریه هومنز و آدامز به وسیله چهار سؤال که دو بعد مادی و غیرمادی از این مفهوم را در بر می‌گرفت، به صورت طیف "لیکرت" با پنج گزینه برای پاسخ دهی به آن سنجیده شده است.

۳.۲.۶. **عدم رضایت از محیط کار:** احساس ناخشنودی فرد از شرایط فیزیکی، روانی و اجتماعی و محلی است که، در آن به مدت معینی کار می‌کند. این متغیر، به صورت یک طیف با چهار سؤال سنجیده شده است. برای هر سؤال پنج گزینه برای پاسخ دهی مشخص شده است. پاسخ‌ها براساس بسته به نوع سؤال به صورت کاملاً موافق - موافق - بی نظر - مخالف و کاملاً مخالف و یا به صورت خیلی زیاد - زیاد - متوسط - کم و خیلی کم مشخص و کدگذاری شده‌اند.

۳.۶. جامعه آماری، حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

جامعه آماری همان جامعه اصلی است که از آن، نمونه‌ای معرف به دست می‌آید. جامعه آماری این تحقیق، کلیه معلمان فوق لیسانس و بالاتر شاغل در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز می‌باشد که، تعداد این افراد در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵، بر مبنای اطلاعات واحد آمار و بودجه سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز، ۸۳۷ نفر بوده است. در این پژوهش، به منظور تعیین حجم نمونه، از فرمول "کوکران" استفاده شد و با استفاده از این فرمول، حجم نمونه برابر با ۲۶۴ نفر محاسبه گردید. همچنین به منظور تعیین افراد نمونه‌ی مورد نظر، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. لذا در این تحقیق، ابتدا براساس معیار ناحیه آموزش و پرورش و سپس بر مبنای جنسیت افراد مورد مطالعه، تعداد افراد نمونه مشخص و در نهایت افراد به تناسب تعداد هر طبقه، به صورت تصادفی انتخاب شدند.

۷. یافته‌های توصیفی و استنباطی

در ارتباط با سؤال اول تحقیق، مبنی بر اینکه "میزان تمایل به خروج افراد مورد مطالعه به چه میزان می‌باشد"، یافته‌ها از این حاکی است که، تمایل به خروج ۲۰/۸ درصد از افراد مورد مطالعه در سطح کم، ۴۳/۶ درصد در حد متوسط و ۳۵/۶ درصد در حد زیاد می‌باشد. دامنه نمرات تمایل به خروج افراد با توجه به تعداد سؤال‌های مقیاس مورد نظر، (سه سؤال) از نمره ۳ تا ۱۵، میانگین نمره‌ی تمایل به خروج افراد مورد مطالعه ۸/۸۸، میان نمرات برابر با ۹ و انحراف معیار نمره پاسخگویان برابر با ۳/۷۴ می‌باشد. در راستای پاسخگویی به سؤال دوم این تحقیق که، "چه عواملی بر تمایل به خروج افراد موثرند"، یافته‌های تحقیق در قالب آزمون فرضیه‌های تحقیق در جدول‌های زیر ارائه می‌شود.

فرضیه ۱.۱. بین سن و تمایل به خروج افراد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱ بیانگر رابطه میان سن و تمایل به خروج افراد مورد مطالعه، بر اساس ضریب همبستگی می‌باشد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{sig} = 0/04$)، این رابطه معنادار می‌باشد. بنابراین، فرضیه H_0 مبنی بر عدم رابطه میان سن و تمایل به خروج افراد رد و فرضیه H_1 مبنی بر وجود رابطه، تأیید می‌شود.

_____ بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان / ۱۴۵

جدول ۱: ضریب همبستگی "تمایل به خروج معلمان" با سن آنها

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
سن	-۰/۱۲۷	۳۹/۳۲	۶/۱۳	۰/۰۴

فرضیه ۱.۲. تمایل به خروج افراد با توجه به جنس آنها، متفاوت است.

جدول شماره ۲ بیانگر تفاوت میان جنس افراد مورد مطالعه و تمایل به خروج آنها است. این جدول، تفاوت میانگین تمایل به خروج افراد را بر حسب جنس افراد، یعنی مرد یا زن بودن نشان می‌دهد. با توجه به مقدار T به دست آمده (۳/۴۶) و سطح معناداری (sig = ۰/۰۰۰) تفاوت مشاهده شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. بنابراین، فرضیه‌ی اولیه ما مبنی بر این که مردان نسبت به زنان تمایل بیشتری به خروج از آموزش و پرورش دارند، تأیید می‌شود.

جدول ۲: آزمون تفاوت میانگین "تمایل به خروج" معلمان بر حسب جنس آنها

جنس	فراوانی	میانگین تمایل به خروج	T مقدار	سطح معناداری
مرد	۱۵۱	۹/۶۳۵	۳/۴۶	۰/۰۰۰
زن	۱۱۳	۷/۸۵۵	---	---

فرضیه ۱.۳. بین وضعیت تأهل و تمایل به خروج افراد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۳، رابطه میان وضعیت تأهل و تمایل به خروج افراد را، بر اساس تحلیل واریانس یک طرفه نشان می‌دهد. با توجه به مقدار F به دست آمده (۱/۰۱۶) و سطح معناداری (sig = ۰/۳۶۴) فرضیه‌ی مورد نظر تأیید نمی‌گردد، یعنی میان وضعیت تأهل و تمایل به خروج رابطه معنادار وجود ندارد.

جدول ۳: تحلیل واریانس "تمایل به خروج معلمان" با وضعیت تأهل آنها

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F مقدار	سطح معناداری
۲۸/۳۶۵	۲	۱۴/۱۸۳	۱/۰۱۶	۰/۳۶۴
۳۶۴۴/۲۲۶	۲۶۱	۹۶۳/۱۳	---	---
۳۶۷۲/۵۹۱	۲۶۳	---	---	---

آزمون تعقیبی "توکی" نیز نشان می‌دهد، هرچند تفاوت میانگین تمایل به خروج مجردها نسبت به متأهلها بیشتر، است اما در هیچ یک از موارد، تفاوت معناداری بین سه مقوله مجرد، تأهل و مطلقه یا بیوه وجود ندارد.

فرضیه ۴.۱. بین تعداد فرزندان معلمان و تمایل به خروج افراد رابطه معنادار وجود دارد. چنانچه در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig} = 0/004$) رابطه معناداری میان تعداد فرزندان و تمایل به خروج افراد وجود دارد. رابطه این دو نیز منفی می‌باشد، یعنی افرادی که فرزندان کمتری دارند، تمایل آن‌ها به خروج از آموزش و پرورش بیشتر است.

جدول ۴: ضریب همبستگی "پیرسون" میان "تمایل به خروج معلمان" با تعداد فرزندان آنها

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
تعداد فرزند	-0/195	1/85	1/11	0/004

فرضیه ۵.۱. احساس نابرابری افراد با توجه به محل تولد آنها، به طور معناداری متفاوت است.

جدول شماره ۵ رابطه میان محل تولد و تمایل به خروج افراد مورد مطالعه را بر اساس آزمون تفاوت میانگین‌ها (T) نشان می‌دهد. در مجموع با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig} = 0/827$) این فرضیه مبنی بر وجود تفاوت معنی‌دار میان تمایل به خروج معلمان و محل تولد آن‌ها تأیید نمی‌شود.

جدول ۵: آزمون تفاوت میانگین "تمایل به خروج" معلمان، بر حسب محل تولد آنها

محل تولد	فراوانی	میانگین تمایل به خروج	T مقدار	سطح معناداری
شهر	۲۰۸	۸/۸۶۲۶	۲۰۶- /	0/837
روستا	۵۳	۹۸۱۱/۸	---	---

فرضیه ۲. بین احساس نابرابری معلمان و تمایل به خروج آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد. جدول شماره ۶ رابطه میان احساس نابرابری معلمان و تمایل به خروج آن‌ها را بر اساس ضریب همبستگی نشان می‌دهد. در مجموع با توجه به سطح معناداری ($\text{Sig} = 0/000$) به دست آمده در جدول، فرضیه ما مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار میان احساس نابرابری و تمایل به خروج تأیید می‌شود. همبستگی این دو متغیر نیز از نوع مثبت می‌باشد، یعنی هرچه احساس نابرابری افراد افزایش یافته، میزان تمایل به خروج آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

_____ بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان / ۱۴۷

جدول ۶: ضریب همبستگی "پیرسون" میان "تمایل به خروج معلمان" با احساس نابرابری آنها

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
احساس نابرابری	۰/۴۵۴	۱۶/۷۹۷	۲/۷۰	۰/۰۰۰

فرضیه ۳. بین عدم رضایت از محیط کار معلمان و تمایل به خروج آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۷، رابطه میان عدم رضایت از محیط کار معلمان و تمایل به خروج آن‌ها را بر اساس ضریب همبستگی نشان می‌دهد. چنانچه در این جدول مشاهده می‌شود، با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$)، فرضیه ما مبنی بر وجود رابطه معنادار میان عدم رضایت از محیط کار و تمایل به خروج معلمان تأیید می‌شود.

جدول ۷: ضریب همبستگی "پیرسون" میان "تمایل به خروج معلمان" با عدم رضایت آن‌ها از محیط کار

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
عدم رضایت از محیط کار	۰/۴۴۸	۱۲/۴۳۱	۲/۶۳	۰/۰۰۰

فرضیه ۴.۱. بین حقوق دریافتی معلمان و احساس نابرابری آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد. جدول شماره ۸ نشان دهنده رابطه میان حقوق دریافتی معلمان و احساس نابرابری آن‌ها بر اساس ضریب همبستگی می‌باشد. با توجه به سطح معناداری ($\text{Sig} = ۰/۵۲۴$) به دست آمده، این فرضیه پذیرفته نمی‌شود. در ضمن رابطه این دو متغیر نیز منفی است یعنی با افزایش حقوق افراد، میزان احساس نابرابری آن‌ها کاهش می‌یابد.

جدول ۸: ضریب همبستگی "پیرسون" میان "احساس نابرابری معلمان" با میزان حقوق دریافتی آنها

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
حقوق دریافتی به تومان	-۰/۰۴	۳۳۰۳۳۴	۶۶۴۸۱	۰/۵۲۴

فرضیه ۴.۲. بین میزان مزایای دریافتی معلمان و احساس نابرابری آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۹ نشان دهنده رابطه میان میزان مزایا و تسهیلات دریافتی افراد مورد مطالعه و احساس نابرابری آن‌ها است. با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig} = ۰/۳۳۹$)، این فرضیه مبنی بر رابطه معنادار میان مزایا و احساس نابرابری تأیید نمی‌شود.

جدول ۹: ضریب همبستگی "پیرسون" میان "احساس نابرابری معلمان" با میزان مزایای دریافتی آنها

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
مزایا و تسهیلات دریافتی به تومان	-۰/۰۶	۵۴۹۴۲	۱۰۲۱۲	۰/۳۳۹

فرضیه ۳.۴. بین نوع مسکن و احساس نابرابری افراد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۰ نشان دهنده‌ی رابطه میان احساس نابرابری افراد و نوع مسکن آن‌ها می‌باشد. با توجه به مقدار F و سطح معنی‌داری به دست آمده (Sig=۰/۰۱) می‌توان نتیجه گرفت که، میان نوع مسکن معلمان و احساس نابرابری آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۰: تحلیل "واریانس" "احساس نابرابری معلمان" با نوع مسکن آنها

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F مقدار	سطح معناداری	
۷۲/۳۰۴	۳	۱۰۱/۲۴	۳۹۶/۳	۰/۰۱	واریانس بین گروهها
۱۸۲۳/۹۳۳	۲۵۷	۰۹۷/۷	---	---	واریانس درون گروهها
۱۸۹۶/۲۳۸	۲۶۰	---	---	---	جمع

از طریق آزمون تعقیبی "توکی" نیز مشخص شد که، از میان چهار مقوله تعریف شده برای نوع مسکن، میان نوع مسکن ملکی و اجاره‌ای تفاوت معنادار وجود دارد. در بقیه موارد تفاوت معناداری مشاهده نشد.

فرضیه ۱.۵. بین قومیت و احساس نابرابری افراد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۱ رابطه میان قومیت افراد مورد مطالعه و احساس نابرابری آن‌ها را به روش "تحلیل واریانس یک طرفه" نشان می‌دهد. با توجه به مقدار F (۰/۶۵۱) و سطح معناداری به دست آمده (Sig=۰/۶۶۱) می‌توان نتیجه گرفت که، میان قومیت معلمان و احساس نابرابری آن‌ها رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۱۱: تحلیل واریانس "احساس نابرابری معلمان" با قومیت آنها

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F مقدار	سطح معناداری	
۲۳/۹۱۷	۵	۷۸۳/۴	۶۵۱/۰	۶۶۱/۰	واریانس بین گروهها
۳۲۱/۱۸۷۲	۲۵۵	۳۴۲/۷	---	---	واریانس درون گروهها
۲۳۸/۱۸۹۶	۲۶۰	---	---	---	جمع

همچنین بر اساس آزمون تعقیبی "توکی" مشخص شد، از میان چهار مقوله تعریف شده برای قومیت (فارس، لر، ترک و سایر)، میان هیچ یک از موارد، تفاوت معناداری وجود ندارد.

_____ بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان / ۱۴۹

فرضیه ۲.۵. بین اعتقاد و عمل به آموزه‌های دینی معلمان و احساس نابرابری آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۲ رابطه میان اعتقاد به آموزه‌های دینی معلمان و احساس نابرابری افراد رانشان می‌دهد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig} = ۰/۰۰۹$)، این فرضیه نیز پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۲: ضریب همبستگی پیرسون میان "احساس نابرابری معلمان" با اعتقاد به آموزه‌های دینی آنها

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
اعتقاد و عمل به آموزه‌های دینی	۰/۰۳-	۸/۴۷	۱/۱۵۴	۰/۰۰۹

فرضیه ۱.۶. بین میزان تحصیلات و احساس نابرابری افراد، تفاوت معنادار وجود دارد. جدول شماره ۱۳ رابطه میان میزان تحصیلات افراد مورد مطالعه و احساس نابرابری آن‌ها را بر اساس آزمون تفاوت میانگین (T) نشان می‌دهد. بر اساس سطح معناداری به دست آمده در این جدول ($\text{Sig} = ۰/۶۹۷$)، فرضیه‌ی ما مبنی بر احساس نابرابری بیشتر معلمان دکترا نسبت به فوق لیسانس، مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۱۳: آزمون تفاوت میانگین "احساس نابرابری معلمان" بر اساس میزان تحصیلات آنها

میزان تحصیلات	فراوانی	میانگین تمایل به خروج	T مقدار	سطح معناداری
فوق لیسانس	۲۵۹	۷۸۳۱/۱۶	۳۹۹/-۰	۶۹۷/۰
دکترا	۱۲	۰۸۳۳/۱۷	----	----

فرضیه ۲.۶. بین نوع رشته تحصیلی و احساس نابرابری افراد رابطه معنادار وجود دارد. جدول شماره ۱۴ رابطه میان نوع رشته تحصیلی و احساس نابرابری افراد را با توجه به تحلیل واریانس یک طرفه نشان می‌دهد. با توجه به مقدار $F(۰/۴۱۶)$ و سطح معناداری ($\text{Sig} = ۰/۶۶$)، فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار میان نوع رشته‌ی تحصیلی و احساس نابرابری پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۱۴: نتایج تحلیل واریانس "احساس نابرابری معلمان" با رشته تحصیلی آنها

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F مقدار	سطح معناداری
۶/۰۹۱	۲	۳/۰۴۶	۰/۴۱۶	۰/۶۶
۱۸۹۰/۱۴۶	۲۵۸	۷/۳۲۶	----	----
۱۸۹۶/۲۳۸	۲۶۰	----	----	----

از طریق آزمون تعقیبی توکی نیز مشخص شد که میان سه نوع رشته‌ی تحصیلی (علوم انسانی، تجربی و ریاضی) در هیچ موردی، تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ۳.۶. بین میزان تحصیلات همسر و احساس نابرابری افراد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۵ رابطه میان میزان تحصیلات همسر و احساس نابرابری افراد را بر اساس "تحلیل واریانس یک طرفه" نشان می‌دهد. چنان چه در این جدول مشاهده می‌شود، مقدار F برابر با $۰/۰۰۹$ و سطح معناداری برابر با $۰/۹۹۱$ می‌باشد که، بیانگر وجود عدم رابطه معنی‌دار میان این دو متغیر می‌باشد.

جدول ۱۵: نتایج تحلیل واریانس "احساس نابرابری معلمان" با میزان تحصیلات همسر آنها

سطح معناداری	F مقدار	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۹۹۱	۰/۰۰۹	۰/۰۶	۲	۰/۱۱۹	واریانس بین گروهها
----	----	۹۶/۶	۲۱۵	۱۴۹۶/۴۷۳	واریانس درون گروهها
----	----	----	۲۱۷	۱۴۹۶/۵۹۲	جمع

آزمون تعقیبی "توکی" نیز نشان می‌دهد که، بین هیچ یک از مقوله‌های میزان تحصیلات همسر (زیر دیپلم، دیپلم تا فوق دیپلم و لیسانس و بالاتر) تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ۴.۶. بین منزلت اجتماعی معلمان و احساس نابرابری آنها رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۶ رابطه میان منزلت اجتماعی شغل معلمی را با احساس نابرابری آنها، به روش "ضریب همبستگی پیرسون" نشان می‌دهد. مقدار R بیانگر این است که، با افزایش منزلت اجتماعی افراد، میزان احساس نابرابری آنها کاهش می‌یابد. در مجموع با توجه به سطح معناداری ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$)، فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌شود.

جدول ۱۶: ضریب همبستگی پیرسون میان "احساس نابرابری معلمان" با منزلت اجتماعی شغل آنها

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
منزلت اجتماعی	-۰/۵۶	۵/۶۶	۱/۹۱	۰/۰۰۰

فرضیه ۱.۷. بین سنوات خدمت معلمان و عدم رضایت از محیط کار آنها، رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۷ رابطه میان سنوات خدمت معلمان و عدم رضایت از محیط کار آنها را بر اساس ضریب همبستگی نشان می‌دهد. مقدار منفی R بیانگر این است که، هرچه سنوات خدمت افراد افزایش یافته، عدم رضایت از محیط کار کاهش می‌یابد. در مجموع با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{sig} = ۰/۵۴۹$)، فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار میان سنوات خدمت و عدم رضایت از محیط

کار تأیید نمی‌شود.

جدول ۱۷: ضریب همبستگی پیرسون میان "عدم رضایت از محیط کار" با میزان سنوات خدمت افراد

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
سنوات خدمت	-۰/۰۳۷	۱۴/۲۵	۴/۱۱	۰/۵۴۹

فرضیه ۲.۷. بین نوع مدرسه و عدم رضایت از محیط کار افراد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۸ رابطه میان نوع مدرسه و عدم رضایت از محیط کار افراد را با روش "تحلیل واریانس یک طرفه" نشان می‌دهد. با توجه به مقدار $F(۶/۵۳۵)$ و سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig}=۰/۰۰۰$)، فرضیه ما مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار میان نوع مدرسه و عدم رضایت از محیط کار معلمان، تأیید می‌شود.

جدول ۱۸: نتایج تحلیل واریانس "عدم رضایت از محیط کار معلمان" با نوع مدرسه آنها

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F مقدار	سطح معناداری	
۳۲۱/۱۲۷	۳	۴۲/۴۴۰	۶/۵۳۵	۰/۰۰۰	واریانس بین گروهها
۴۳۳/۱۶۶۲	۲۵۶	۶/۴۹۴	----	----	واریانس درون گروهها
۷۵۴/۱۷۸۹	۲۵۹	----	----	----	جمع

براساس آزمون تعقیبی "توکی" نیز مشخص شد، تنها تفاوت میان دو نوع مدرسه، یعنی مدارس عادی و مدارس نمونه دولتی معنادار است. در سایر مقوله‌ها تفاوت معناداری مشاهده نشد.

فرضیه ۳.۷. بین برخورد نامناسب مدیران با معلمان و عدم رضایت از محیط کار آنها، رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۱۹ رابطه میان برخورد مدیران با معلمان و عدم رضایت از محیط کار آنها را نشان می‌دهد. مثبت بودن ضریب همبستگی، بیانگر این است که، با افزایش برخورد نامناسب مدیران، عدم رضایت از محیط کار نیز افزایش می‌یابد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig}=۰/۰۰۰$) این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

جدول ۱۹: نتایج ضریب همبستگی پیرسون میان "عدم رضایت از محیط کار" با برخورد نامناسب مدیران

نام متغیر	R	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
برخورد نامناسب مدیران	۰/۶۵۲	۴/۴۱	۱/۸۳	۰/۰۰۰

هم چنان که از ارقام جدول شماره ۲۰ مشخص می‌شود، پس از وارد شدن تمام متغیرهای فاصله‌ای و متغیر ساختگی^۱ جنس، نهایتاً سه متغیر احساس نابرابری، عدم رضایت از محیط کار و جنس وارد معادله شده و بقیه متغیرها کنار گذاشته شده‌اند. همان گونه که مشاهده می‌شود، سه متغیر مذکور، قادر به پیش بینی ۲۹ درصد از تغییرهای واریانس میزان تمایل به خروج افراد می‌باشند.

جدول ۲۰: عناصر اصلی تحلیل چند متغیره، برای پیش بینی متغیر وابسته به روش مرحله به مرحله (Stepwise)

نام متغیر	R	R2	مقدار افزوده شده نسبت به قبل به R2	خطای استاندارد
احساس نابرابری	۰/۴۳۵	۰/۱۸۹	۰/۱۸۹	۳/۲۶
عدم رضایت از محیط کار	۰/۵۲۱	۰/۲۷۲	۰/۰۸۳	۳/۱۰
جنس	-۰/۵۳۶	۰/۲۹	۰/۰۱۶	۳/۰۸

جدول ۲۱: ضرایب متغیرهای معادله پیش بینی میزان تمایل به خروج معلمان فوق لیسانس و بالاتر در مرحله سوم

نام متغیر	B	Beta	t	sig
احساس نابرابری	۰/۴۴۸	۰/۳۲۵	۴/۹۰	۰/۰۰۰
عدم رضایت از محیط کار	۰/۴۰۳	۰/۲۹۳	۴/۴	۰/۰۰۰
جنس	-۰/۹۷۷	۰/۱۲۷	۲/۱	۰/۰۴۱

Constant = -۳/۴۹

بنابراین شکل نهایی معادله با استخراج ضرایب خام (B) به صورت زیر می‌باشد:

$$Y_1 = -۳/۴۹ + (۰/۴۵) \text{ احساس نابرابری} + (۰/۴) \text{ عدم رضایت از محیط کار} + (۰/۹۸) \text{ جنس}$$

۸. بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد، که رابطه مثبت و مستقیمی میان احساس نابرابری و تمایل به خروج افراد وجود دارد. در این زمینه، نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق‌های طاهری (۱۳۷۲)، معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴)، هماهنگ می‌باشد. رابطه متغیر احساس نابرابری و تمایل به خروج را می‌توان با دونظریه مبادله هومنز و برابری آدامز تبیین کرد. مطابق این دو نظریه هرگاه نسبت داده‌ها و ستاده‌های فرد برابر نباشد، در افراد احساس نابرابری پیش خواهد آمد و افراد در این گونه مواقع به طرق گوناگون، دست به واکنش خواهند زد. در همین رابطه، با مقایسه‌ی میزان احساس نابرابری افراد و تمایل به

خروج آن‌ها مشخص شد که میزان احساس نابرابری حدود ۷۵ درصد از پاسخگویان، در حد زیاد است و این در حالی است که فقط ۳۵/۶ درصد از آن‌ها تمایل زیادی به خروج دارند. دلیل این تفاوت ممکن است، از یکسو ناشی از عدم امکان تغییر شغل و از سوی دیگر به واسطه پیرواج اشکال دیگری از واکنش در برابر احساس نابرابری؛ مانند کم کاری یا کاهش تعهد سازمانی در میان معلمان باشد.

نتایج این تحقیق مبنی بر رابطه معنادار میان عدم رضایت از محیط کار و تمایل به خروج، با نتایج تحقیق‌های معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴)، لادبو (۲۰۰۵) و مک کوی (۲۰۰۳) هماهنگ می‌باشد. رابطه متغیر عدم رضایت از محیط کار با تمایل به خروج، برگرفته از ترکیب نظریه‌های انگیزشی مازلو و هرزبرگ بوده است. عدم رضایت از محیط کار مطابق نظریه هرزبرگ، تحت تأثیر عواملی؛ از جمله خط مشی مدیریت سازمان، شرایط کار و نوع روابط افراد با یکدیگر و بر اساس نظریه مازلو، ناشی از عدم ارضای نیازهایی چون احترام و امنیت در محیط کار می‌باشد. بنابراین این دو نظریه می‌توانند به خوبی رابطه معنادار مشاهده شده در این زمینه را، تبیین نمایند.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که، متغیر منزلت اجتماعی به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر احساس نابرابری بر تمایل به خروج افراد، تأثیر گذار است. در همین رابطه، مشخص شد که احساس نابرابری معلمان در زمینه منزلت اجتماعی، بیش از احساس نابرابری آن‌ها در زمینه حقوق و مزایای مادی، نسبت به هم رتبه‌های خود در سازمان‌های دیگر است. نتایج این تحقیق در این زمینه، با نتایج تحقیق‌های طاهری (۱۳۷۲)، معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴)، باکلی و همکاران (۲۰۰۵) و مک کوی (۲۰۰۳) هماهنگ می‌باشد. بر طبق نظریه‌های نیازی، عدم ارضای برخی نیازها از جمله، نیازهایی؛ مانند احترام و منزلت، باعث سلب انگیزه و علاقه از افراد در محیط کار می‌شود. ضمن آن که مطابق نظریه‌های برابری و مبادله و منزلت اجتماعی، نتیجه صرف هزینه از سوی افراد در سازمان است بنابراین، هرگاه فرد با احساس منزلتی کمتر از منزلت مورد انتظار روبرو شود، احساس نابرابری خواهد کرد. همبستگی بالای مشاهده شده میان احساس نابرابری با تمایل به خروج در این تحقیق، تأیید کننده‌ی نظریه‌های هومنز، آدامز و مازلو می‌باشد.

از میان متغیرهای خصیصه‌ای، متغیرهای وضعیت تأهل و محل تولد، رابطه معناداری با تمایل به خروج افراد نداشته است در حالی که بقیه متغیرها، یعنی سن، جنس و تعداد فرزندان با تمایل به خروج رابطه معناداری داشته‌اند که این رابطه اخیر، با نتایج برخی از تحقیق‌ها از جمله، تحقیق باکلی و همکاران (۲۰۰۵) مشابه و با برخی دیگر از تحقیق‌ها؛ نظیر تحقیق گلکار (۱۳۷۵) و لادبو (۲۰۰۵) متفاوت است. رابطه این متغیرها با تمایل به خروج، با نظریه لاک قابل تبیین است. لاک در دیدگاه نظری خود، توقع‌ها و انتظارات‌های متمایز از نیازها را که جزء شرایط مقدماتی ارزیابی پست اشغال شده است، طبقه بندی می‌کند. به زعم او این انتظارات تابع ذهنیت‌های قبلی فرد در موقعیت‌هایی غیر از موقعیت شغلی و همچنین تحت تأثیر مشکلاتی که فرد با آن برخورد نموده و حال به صورت مکانیسم‌های دفاعی در برابر موقعیت شغلی کنونی او عمل می‌کند، می‌باشد. به طوری که به دشواری

می‌توان جهت گیری و واکنشهای فعلی او را در رابطه با پست فعلی، پیش بینی کرد. نتایج این تحقیق، با نظر لاک مبنی بر تأثیر این عوامل، همخوانی دارد.

یافته دیگری از این تحقیق نشان می‌دهد که، میان متغیرهای اقتصادی؛ مانند حقوق، مزایا و تمایل به خروج رابطه معنادار وجود ندارد. این نتیجه با نتایج بسیاری از تحقیق‌ها، مانند تحقیق طاهری (۱۳۷۲)، مک کوی (۲۰۰۳) و باکلی و همکاران (۲۰۰۵) متفاوت است. این تفاوت می‌تواند ناشی از تفاوت افراد مورد مطالعه‌ی این تحقیق با سایر تحقیق‌ها باشد. از آنجا که افراد نمونه‌ی این تحقیق، معلمان فوق لیسانس و بالاتر هستند که معمولاً در مراکز دیگری به جز آموزش و پرورش نیز مشغول به کار بوده و از درآمد مناسبی نیز برخوردار می‌باشند بنابراین، از جهت حقوق و مزایا چندان احساس نابرابری نمی‌کنند. رابطه این متغیرها با احساس نابرابری و تمایل به خروج، مبتنی بر نظریه‌های مبادله و برابری طراحی شده بود. بر اساس مبانی این دو نظریه، حقوق و مزایا به عنوان در آمد، حاصل هزینه‌هایی است که معلمان در سازمان مربوط صرف کرده‌اند. هرگاه میزان درآمدها متناسب با هزینه‌های صرف شده نباشد، فرد احساس نابرابری کرده و از خود واکنش نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده از این تحقیق در این باره، نظریه‌های مبادله و برابری را تأیید نمی‌کند. علاوه بر این، نتایج این تحقیق نشان داد که میان نوع مسکن به عنوان یکی از متغیرهای اقتصادی و تمایل به خروج به واسطه‌ی احساس نابرابری، رابطه وجود دارد. این متغیر در تحقیق‌ها معدودی مورد مطالعه قرار گرفته است. رابطه این متغیر با احساس نابرابری و تمایل به خروج، برگرفته از نظریه‌های مبادله، برابری و نظریه مازلو است. با توجه به نظریه مازلو، مسکن هم می‌تواند یکی از نیازهای اولیه تلقی شود که، در صورت عدم ارضا آن می‌تواند منجر به احساس نابرابری و تمایل به خروج گردد. یافته‌های تحقیق، این نظریه‌ها را در این زمینه تأیید نموده است.

از نتایج دیگر این تحقیق این است که، رابطه معناداری میان متغیر قومیت با تمایل به خروج به واسطه‌ی احساس نابرابری، وجود ندارد اما، میان متغیر اعتقاد به آموزه‌های دینی و تمایل به خروج به واسطه احساس نابرابری، رابطه معناداری مشاهده می‌شود. لازم به ذکر است که، در بیشتر تحقیق‌های داخلی و خارجی این متغیرها مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند. علت این مسأله، می‌تواند نگاه مدیریتی و یا روانشناختی به این موضوع در تحقیق‌های پیشین باشد. این متغیرها با تکیه بر نظریه لاک، مبنی بر تأثیر غیرمستقیم یک رشته از عوامل موجود بر ارزیابی فرد از وضعیت شغلی او انتخاب شدند. این عوامل غیرمستقیم یا عوامل محیطی و یا متغیرهای شخصی؛ مانند سطح معلومات، منشا قومی، اقتصادی و مذهبی می‌باشد (توسلی، ۱۵۱: ۱۳۸۰). با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق، مبنی بر مطابقت تأثیر متغیر اعتقاد به آموزه‌های دینی و عدم مطابقت تأثیر متغیر قومیت با نظریه لاک، لازم است تا این متغیرها در تحقیق‌های بیشتری مورد ارزیابی قرار گیرند.

یافته دیگری تحقیق این است که، میان متغیرهای برخورد نامناسب مدیران و نوع مدرسه، به واسطه عدم رضایت از محیط کار با تمایل به خروج معلمان، رابطه معناداری وجود دارد، یعنی هرچه

برخورد مدیران نامناسب‌تر باشد، رضایت از محیط کار کمتر و در نتیجه تمایل به خروج بیشتر است. در همین رابطه مشخص شد، از میان متغیرهای آموزشی، متغیر برخورد مدیران نسبت به بقیه متغیرها، تأثیر بیشتری بر رضایت از محیط کاری دارد. از سوی دیگر، عدم رضایت افراد شاغل در مدارس دولتی-عادی از محیط کار و در نتیجه تمایل به ترک شغل در آنها، در مقایسه با افراد شاغل، در مدارس نمونه دولتی بیشتر است. علت این قضیه، تفاوت آشکار این نوع مدارس، از نظر برخورداری از امکانات و بهره‌مندی از دانش‌آموزان برتر است. نتایج این تحقیق مبنی بر رابطه برخورد مدیران با رضایت از محیط کار و تمایل به خروج با نتایج تحقیق‌های طاهری (۱۳۷۲)، گلکار (۱۳۷۵)، باکلی و همکاران (۲۰۰۵) و لادبو (۲۰۰۵) مشابه است. رابطه این متغیر، بر گرفته از نظریه گرگور و مازلو است. مطابق نظریه گرگور، هر شیوه مدیریت پیامدهای خاص خود را دارد و براساس نظر مازلو، احترام یکی از نیازهای مهمی است که باید در محیط زندگی و در روابط با دیگران برآورده شود و در صورت برآورده نشدن، می‌تواند باعث سلب انگیزه و ایجاد ناخشنودی شود. یافته‌های تحقیق، با این دو نظریه هماهنگ بوده و از آن پشتیبانی می‌کند. یافته‌های این تحقیق در خصوص تأثیر نوع مدرسه، با تحقیق‌های طاهری (۱۳۷۲)، مک کوی (۲۰۰۳)، باکلی و همکاران (۲۰۰۵)، هماهنگ است. این متغیر نیز برگرفته از نظریه نیازهای مازلو طراحی شده است. با توجه به این نظریه، اگر نیازهای اساسی و مهم معلمان در این مدارس برآورده نشود، آن‌ها ابراز ناخشنودی خواهند کرد و بر تمایل آن‌ها بر ترک شغلشان تأثیر خواهد گذاشت. نتایج این تحقیق در این زمینه، نظریه نیازهای مازلو را مورد تأیید قرار می‌دهد.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد، میان متغیرهای سطح تحصیلات خود و همسر و همچنین رشته‌ی تحصیلی با احساس نابرابری رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه‌ی این تحقیق در خصوص سطح تحصیلات شخص با نتایج تحقیق گلکار (۱۳۷۵)، لادبو (۲۰۰۵)، مشابه است. عدم رابطه میان سطح تحصیلات شخص و همسر او با احساس نابرابری، نظریه‌های مبادله و برابری را تأیید نمی‌کند. در مجموع با توجه به اینکه، سه متغیر جنسیت، احساس نابرابری و عدم رضایت از محیط کار، ۲۹ درصد از تغییرهای متغیر وابسته را تبیین می‌کنند، به نظر می‌رسد که نظریه‌های انتخاب شده به عنوان چارچوب نظری تحقیق به صورت تلفیقی از نظریه‌های انگیزشی و جامعه‌شناسی، مدل نسبتاً مناسبی بوده است.

۹. پیشنهادها و محدودیت‌های تحقیق

با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق، مبنی بر این که بخش زیادی از احساس نابرابری معلمان در زمینه منزلت اجتماعی در جامعه است، پیشنهاد می‌شود ترتیبی اتخاذ شود تا از راه‌های مختلف از جمله حمایت‌های مادی و معنوی در جهت افزایش منزلت اجتماعی معلمان، اقدام‌های مناسبی انجام شود. همچنین از آنجا که مشخص گردید برخورد مدیران، مهم‌ترین عامل تأثیر گذار بر رضایت معلمان از محیط کارشان می‌باشد، به منظور افزایش رضایتمندی معلمان از محیط کار،

درانتخاب مدیران مدارس دقت لازم صورت گیرد تا با ایجاد روابط مناسب میان مدیران و معلمان، زمینه افزایش رضایتمندی معلمان و در نتیجه کاهش تمایل به خروج آن‌ها فراهم شود. علاوه بر این، با توجه به نتایج این تحقیق در زمینه‌ی تفاوت رضایتمندی معلمان شاغل در مدارس نمونه دولتی و مدارس عادی، به دلیل توزیع نا برابر امکانات و دانش آموزان، پیشنهاد می‌شود مسئولان امر با افزایش امکانات لازم در مدارس دولتی و بازنگری در شیوهی توزیع دانش آموزان در مدارس، زمینه‌های ایجاد تمایل به خروج معلمان مدارس عادی را هرچه بیشتر کاهش دهند.

با توجه به یافته‌های این تحقیق، مبنی بر تفاوت معنادار میان تمایل به خروج معلمان صاحب مسکن با معلمان فاقد مسکن، پیشنهاد می‌شود در راستای تأمین مسکن برای این دسته از معلمان اقداماتی صورت گیرد تا با افزایش رضایتمندی آن‌ها، ضمن کاهش تمایل به خروج، تعهد آن‌ها را نیز نسبت به کار افزایش دهند. در مجموع لازم است تا دولت به منظور بهبود وضعیت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قشر معلمان - به عنوان ارکان اساسی نظام تعلیم و تربیت - گام‌هایی اساسی و عملی بردارد. در پایان پیشنهاد می‌شود، به منظور شناخت تأثیرهای احساس نابرابری و عدم رضایت از محیط کار بر عملکرد معلمان، متغیرهای دیگری از جمله، کاهش تعهد سازمانی افراد و کم کاری و تأثیر آن‌ها بر اهداف سازمان، تحقیق‌های دیگری انجام گیرد تا با بررسی نتایج این گونه تحقیق‌ها، گام‌های مؤثرتری در راستای کاهش نارضایتی این دسته از معلمان و حفظ و نگهداری این نیروهای متخصص برداشته شود تا شاهد فرار مغزها از نهاد بسیار حیاتی آموزش و پرورش نباشیم.

یکی از محدودیت‌های این تحقیق، کمبود تحقیق‌های پیشین با موضوع تمایل به خروج افراد به ویژه معلمان بوده است. تحقیق‌های معدود صورت گرفته نیز، بیشتر از دید غیر جامعه شناختی به موضوع نگرسته‌اند. یکی از مشکلات مهم این تحقیق، دشواری دستیابی به افراد نمونه تحقیق بوده است که، با توجه به گستردگی و پراکندگی جامعه آماری (معلمان فوق لیسانس و بالاتر در سطح شهر شیراز) و لزوم ارائه پرسشنامه به افراد مورد نظر در روزها، ساعت‌ها و گاهی دقایق مشخص، زمان زیادی از وقت محققان به این امر اختصاص یافت. لازم به ذکر است، از آنجا که، این تحقیق در سطح شهر شیراز صورت گرفته و این منطقه، دارای بافت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی خاص خود می‌باشد، نتایج این تحقیق به مناطق دیگر قابل تعمیم نیست.

یادداشت‌ها

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Dummy Variabel | 2. Kuznets, S. |
| 3. Maccoy, L. P. | 4. Bukly, J. et al |
| 5. Ladebo, O. J. | 6. Maslow, A. |
| 7. Motivation and Personality | 8. Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman |
| 9. Hygiene Factors | 10. Motivators |
| 11. Mc Gregor | 12. Adams, Stacy, J. |
| 13. Locke, E. A. | 14. Homans, G. |

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 15. Refrence Group | 16. Hyman |
| 17. Hacter | 18. Hughes |
| 19. Status Crystallization | 20. Reliability Co-efficient |

منابع

الف. منابع فارسی

- آزاد ارمکی، محمد تقی. (۱۳۸۱). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. تهران: سروش.
- پات، فریبا. (۱۳۷۸). *رابطه بین رضایتمندی شغلی و عملکرد دبیران در سطح مدارس راهنمایی منطقه شرقیه*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- تجلی پور، حمزه. (۱۳۸۱). *بررسی جامعه شناختی عوامل اجتماعی-اقتصادی مؤثر بر رضایتمندی شغلی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی. دانشگاه شیراز.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. تهران: سمت.
- دانالد. آری؛ جیکوبز، لوسی چسر؛ رضویه، اصغر. (۱۳۸۰). *روش تحقیق در تعلیم و تربیت*. ترجمه‌ی وازگن سرکیسیان، مینو نیکو و ایمان سعیدیان، تهران: سروش.
- ریتزر، جرج. (۱۳۸۰). *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*. ترجمه‌ی محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- زندى آتشبار، محسن. (۱۳۷۵). *بررسی نقش تحصیلات بر بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع ایران*. در شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۴۳۳-۴۱۵.
- ساروخانی، باقر. (۱۳۷۵). *دائرة المعارف علوم اجتماعی*. جلد دوم، تهران: کیهان.
- سروش، مجتبی. (۱۳۸۱). *مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همبستگی آن‌ها با منتخبی از ویژگی‌های فردی بین مسئولین تربیت بدنی آموزشگاه‌ها و مدیران ادارات تربیت بدنی استان خراسان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- شاقلی، زهرا. (۱۳۷۸). *مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستانهای دخترانه دولتی، عادی نواحی ۳ و ۴ مشهد*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- شاین، ادگار. (۱۳۵۲). *روان شناسی سازمانی*. ترجمه‌ی ابوالفضل صادقپور و حبیب‌اله بهزادی، تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی.

شهمیری، مرتضی، (۱۳۷۹). بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران). **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز.

طاهری لاری، مسعود. (۱۳۷۲). **بررسی تاثیر عوامل نگهدارنده بر ترک خدمت بالقوه کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور**. **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه تهران.

فروغ زاده، سیمین (۱۳۸۳). **بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان اداراهای مختلف و تاثیر آن بر رضایت شغلی: مطالعه موردی، شهر زاهدان**. **مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی مشهد**، ۱ (۴)، ۱۸۵-۱۵۵.

کرد رستمی، مجید. (۱۳۷۵). **بررسی رابطه آموزش‌های رسمی (متوسطه) با بهره‌وری در شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی**. مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۶۳۵-۶۴۸.

کورمن، آبراهام. (۱۳۷۰). **روان شناسی صنعتی و سازمانی**. ترجمه‌ی حسین شکرکن، تهران: رشد. گلکار، حسن. (۱۳۷۵). **بررسی عوامل سازمانی و روان شناختی تمایل به ترک خدمت کارکنان مرد موسسه‌های آموزشی عمومی و عالی در شهر کرمان**. **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز.

مازلو. (۱۳۷۶). **انگیزش و شخصیت**. ترجمه‌ی احمد رضوانی، مشهد: آستان قدس رضوی.

مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد. (۱۳۸۴). **تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی: شرکت‌های پالایش گاز فجر و بید بلند**. **مجله جامعه‌شناسی ایران**. دوره ششم، شماره ۱، ۳-۳۳.

معیدفر، سعید و ذهانی، قربانعلی. (۱۳۸۴). **بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن**. **مطالعه موردی: معلمان شهرنیشابور**. **مجله جامعه‌شناسی ایران**. دوره ششم، ۱، ۱۳۵-۱۵۰.

مورهد و گریفین، آر. (۱۳۷۴). **رفتار سازمانی**. ترجمه‌ی مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید.

میچل، ترنس. آر. (۱۳۷۳). **مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی**. ترجمه‌ی حسین شکرکن، تهران: رشد.

وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۸۶). **خلاصه‌ای از آمار آموزشگاهها، کلاسها، دانش آموزان و کارکنان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶**. وزارت آموزش و پرورش، معاونت برنامه ریزی و توسعه مدیریت.

_____ بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان / ۱۵۹

نائلی، محمدعلی. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها. اهواز: دانشگاه شهید چمران.

هنسن، ا. مارک. (۱۳۶۴). مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی. ترجمه‌ی محمدعلی نائلی، اهواز: دانشگاه شهید چمران.

ب: منابع انگلیسی

Behling, O., Labovitz, G. and Richard, K. (1968). *The Herzberg Controversy: A Critical Reappraisal*. **The Academy of Management Journal**, 11(1), 99-108.

Bryman, A. and Duncan, C. (1999). **Quantitative Data Analysis With SPSS Release 8 For Windows**. New York: Routledge.

Buckley, J., Schneider, M. and Shang, Yi. (2005). *Fix It and They Will Stay: The Effects of School Facility Quality on Teacher Retention in Urban School Districts*. **Teachers College Record**, 107(5), 1107-1123.

Hechter, M. and Kanazawa, S. (1997). *Sociological Rational Choice Theory*. **Annual Review of Sociology**, 23, 191-214.

Ladebo, J. L. (2005). *Effects of Work-Related Attitudes on the Intention to the Profession*. **Education Management Administration and Leadership**, 33(3), 355-369.

Mccoy, L. P. (2003). *It's a Hard Job: A Study of Novice Teacher's Perspectives on Why Teachers Leave the Profession*. **Current Issues In Education**, 6, 173-198.

Turner, J. H. (2003). **The Structure of Sociological Theory**. New York: Wadsworth.

Unesco. (1991). **World Educational Report**. Paris: Unesco.

Kinnoin, Carl. M. (2005). **An Examination of The Relationship Between Family-Friendly Policies and Employee Job Satisfaction, Intent to Leave, Organizational Commitment**. Doctoral Dissertation of Business Administrator. H. Wayne Huizenga School of Business & Entrepreneurship, Nova Southeastern University. at: <http://www.proquest.com>.