

Presenting a model for promoting the interest to retention in the teachers

Mohammad Ali Hosseini*

Department of Educational Administration, Islamic azad university science and research branch, Tehran, Iran

Nader Gholi Ghourchyan

Department of Educational Administration, Islamic azad university science and research branch, Tehran, Iran

Seyed Ali Sajadi

Department of Educational Administration, Islamic azad university science and research branch, Tehran, Iran

Abstract

Background and Aim: The retention of teachers is one of the important issues that is considered in education. In this research, a model has been developed for the desire of teachers to stay. **Methodology:** This research is mixed in terms of applied purpose and in terms of data type. Gathering information by studying texts, theories, models and related research and initial interview and forming a focus group with 6 talented people and then by purposeful sampling and semi-structured interviews with 19 education experts (School principals and teachers with more than 15 years of experience) was done and finally, a researcher-made questionnaire was prepared and they were asked to comment on the importance of the identified components and indicators and to explain the dimensions, components and indicators not mentioned in the open question. To obtain data reliability and validity, two methods of reviewing participants and reviewing non-participants in the research were used. Data were analyzed by means of one-sample t-test and the final model was developed. **Findings and Conclusion:** The findings showed that the proposed model of teachers' retention has two dimensions of environmental factors with components of social, economic, welfare and livelihood, legal and organizational and social justice and professional factors with components of occupational factors Job satisfaction and quality of work life and 38 indicators. Among the components, the component of quality of work life with a factor load of 0.90, the component of social factors with a factor load of 0.87, the component of job factors with a factor load of 0.78, the component of organizational and social justice with a factor load of 0.70, the component of livelihood and welfare factors With a factor load of 0.65, the component of legal factors with a factor load of 0.63, the component of job satisfaction with a factor load of 0.56 and the component of economic factors with a factor load of 0.52 were the most important coefficient. **Keywords:** Retention, teachers, the First secondary education, education, professional factors, model

* Corresponding Author: mahmaimy2020@gmail.com

How to Cite: Sajadi, S. A., Hosseini, M. A., & ghourchyan, N. G. (2021). Presenting a model for interest to retention in the teachers of the First secondary education in Tehran. *Educational Psychology*, 17(61), 29-36. doi: 10.22054/jep.2021.57001.3207

ارائه مدلی برای میل به ماندگاری در معلمان

محمد علی حسینی*
 دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

نادرقلی قورچیان
 استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

سید علی سجادی
 دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: میل به ماندگاری معلمان از مسائل مهمی است که در آموزش و پرورش به آن توجه می‌شود. در این پژوهش، مدلی برای میل به ماندگاری معلمان تدوین شده است. روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، آمیخته است. جمع‌آوری اطلاعات از طریق مطالعه متون، نظریه‌ها، مدل‌ها و پژوهش‌های مرتبط و مصاحبه اولیه و تشکیل گروه کانونی به استعداد ۶ نفر و سپس با نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۹ نفر از خبرگان حوزه آموزش و پرورش (مدیران مدارس و معلمین با سابقه بیش از ۱۵ سال) انجام شد و در نهایت پرسشنامه محقق ساخته تنظیم و از آنها خواسته شد تا درباره میزان اهمیت مولفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده اظهار نظر کرده و ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مطرح‌نشده را در سوال باز بیان کنند. برای بدست آوردن اعتبار و روایی داده‌ها از دو روش بازبینی شرکت کنندگان و مرور خبرگان غیرشرکت کننده در پژوهش استفاده شد. داده‌ها از طریق میانگین و آزمون t تک نمونه‌ای بررسی و مدل نهایی تدوین شد. یافته‌ها و نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد مدل پیشنهادی میل به ماندگاری معلمان دارای دو بعد عوامل محیطی با مولفه‌های عوامل اجتماعی، اقتصادی، رفاهی و معیشتی، قانونی و عدالت سازمانی و بعد عوامل حرفه‌ای با مولفه‌های عوامل شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری و ۳۸ شاخص است. در بین مولفه‌ها، 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.

کلیدواژه‌ها: میل به ماندگاری، معلمان، دوره متوسطه اول، آموزش و پرورش، مدل

مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه مقطع دکتری در رشته مدیریت آموزشی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است.

* نویسنده مسئول: mahmaimy2020@gmail.com

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش از سازمان‌های پیچیده در هر کشوری است و با توسعه کشورها پیوند دارد. ثمربخشی آموزش و پرورش تبدیل انسان‌های مستعد به انسان‌های سالم است. نظر به این اهمیت است که همه دولت‌های جهانی، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می‌دانند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه کشور را به این مهم اختصاص می‌دهند. (علاقه‌بند، ۱۳۹۷، ص. ۷)

آموزش و پرورش سازمانی است که موفقیت آن در گرو نیروهای مانا و متعهد است. معلمان موثرترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی برای ماندگاری آنها اجرا می‌شود. ماندگاری با انگیزه معلمان از عوامل موثر بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه شده که با واژه‌هایی مثل ریزش ۱، مهاجرت ۲، انتقال و جابجایی ۳ در آمیخته و 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 معلمان در حکم وظیفه‌ای اساسی توجه کند و جهت ماندگاری معلمان، راهکارهایی نظام‌مند طراحی و با نگرشی کلان به ورود و خروج معلمان، عواقب از دست دادن انگیزه ماندگاری معلمان را بررسی کند. منظور از میل به ماندگاری، تمایل معلمان به ماندن در حرفه معلمی و انگیزه تداوم همکاری است که موجب انجام درست وظایف شغلی و تلاش بیشتر است. (ابراهیمی، زین‌آبادی و هداوندی، ۱۳۹۷، ص ۲ و ۳)

تمایل به ماندگاری با انگیزه معلمان به دلیل اثر بر یادگیری دانش‌آموزان، افت تحصیلی ۴ دانش‌آموزان، کاهش انگیزه‌های یادگیری و عدم شناخت استعدادها و توانمندیهای آنها، اهمیت دارد. (بیلینگزلی، ۲۰۰۵، ص ۳۷۰)

امروزه می‌توان 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

1. Decline
2. migration
3. displacement
4. Academic failure
5. Billingsly

شده و مانعی جدی برای جذب فارغ التحصیلان ممتاز می شود که از نظر دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است. (حسین زاده و رستگار، ۱۳۹۲) پژوهش‌ها نشان داده که مدیریت استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت دبیران موثر است و دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت، تاثیر جالب توجهی دارد. (اشرفی، فرزانه و عزیزی، ۱۳۹۶، ص. ۱)

از مسائل مهم در آموزش و پرورش ایران، معلمان و مشکلاتشان است. نداشتن سیاست‌های اصولی برای حفظ و فقدان نظام شبکه‌ای حمایت از معلمان، از اهم آسیبها است. همچنین کاهش منزلت اجتماعی حرفه معلمی، موجب عدم جذب نیروهای کیفی و عدم استفاده بهینه از نیروهای شایسته موجود شد و تاثیر مخرب بر انگیزه ماندگاری معلمان و کیفیت کار آنها داشت. براساس تحقیقات در ایران به طور متوسط ۴۳ درصد معلمان در کل و بیش از ۸۰ درصد معلمان کارشناسی ارشد و دکترا، میل به ماندگاری در آموزش و پرورش و تداوم همکاری با انگیزه را ندارند. (پوراشرف و طولابی، ۱۳۹۱) پژوهش گل صنم لو (۱۳۹۵) نشان داده که در آموزش و پرورش آذربایجان غربی متغیرهای کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر تمایل به ماندگاری معلمان موثرند. (گل صنم لو، ۱۳۹۵) همچنین در پژوهش طراحی و تبیین مدل حفظ و نگه‌داری کارکنان دانشی نشان داده شد که برنامه‌های منابع انسانی شامل توسعه‌ی مهارت‌ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای، از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می‌توانند قصد ماندن را پیش‌بینی کنند. (رسولی و رشیدی، ۱۳۹۴) از طرف دیگر تحقیقات نشان داده است که بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روانشناختی رابطه معنادار وجود دارد. (جعفری و معجیدی مقدم، ۱۳۹۲) در مطالعه‌ای برای شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری با انگیزه معلمان مشخص شد که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی‌های حرفه معلمی، ویژگی‌های فردی، محیط اجتماعی-اقتصادی و حرفه‌ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی موثر بر ماندگاری با انگیزه معلمان و تمایل آنها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در معلمی است. (پوراشرف و طولابی، ۱۳۹۱) در تحقیق دیگری برای شناسایی عوامل موثر بر تحریک نیت ترک خدمت کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور نشان داده شد که حمایت

سازمانی ادراک شده، نقض قرارداد روانشناختی، عدالت توزیعی، رضایت شغلی و تعهد احساسی بر نیت ترک خدمت تأثیر معناداری دارند اما تأثیر عدالت رویه ای معنادار نبود. (رسولی، شهائی و صفایی، ۱۳۹۱)

ترک شغل معلمان از عوامل موثر در کمبود معلمان کارآمد در سطح بین‌المللی و در آمریکا است. عوامل مشترکی که باعث می‌شود معلمان در دنیا شغل معلمی را ترک کنند عبارتند از حقوق پایین، کیفیت برنامه‌های آمادگی معلم، میزان کار زیاد و شرایط کار ضعیف. (گیگر و پیووارووا، ۲۰۱۸) هلمز، پارکر و گیسون (۲۰۱۹) در گزارش پژوهشی برای آموزش و پرورش آمریکا اظهار داشتند که نگهداشت معلمان راه حل ثابت و یکسانی ندارد و ادارات آموزش و پرورش باید برنامه‌هایی هدفمند برای حفظ معلمان خود تدوین کنند. مارلو و اینمن (۲۰۱۸) در بررسی نگرش معلمان تازه استخدام نسبت به سیستم‌های حمایتی موجود و نگرش آنها به پیش‌بینی‌کننده‌های تمایل به ماندگاری معلمان نشان دادند که معلمان تازه کار از پرستیژ شغلی خود رضایت نداشتند. ۲۴ درصد از معلمان احساس کردند که پرستیژ شغلی‌شان خیلی کمتر از چیزی است که آنها انتظار داشتند. (چاپمن، ۲۰۱۵)

در بررسی رضایت شغلی معلمان و انگیزه آنان برای انتخاب شغل معلمی محققان نتیجه گرفتند با این که ۷۷ درصد معلمین از شغل خود راضی بودند تنها ۳۷ درصد آنها بیان کردند که اگر فرصت دوباره داشتند شغل معلمی را انتخاب می‌کردند. (مرتلر، ۲۰۱۷) رولند (۲۰۱۵) در پژوهشی برای بررسی دلایل ماندگاری و ترک شغل معلمان نشان داد که عواملی مانند حقوق (۷۵٪)، عدم پیشرفت شغلی (۳۰٪)، استرس (۲۸٪) و شرایط احراز (۲۶٪) بر تصمیم‌گیری معلمان برای ماندگاری یا ترک حرفه معلمی موثرند. نتایج تحقیق دینهام و اسکات (۲۰۱۵) نشان داد معلمین، دلیل اصلی خود برای انتخاب شغل معلمی را علاقه و پاداش‌های درونی شغل معلمی بیان کردند. آنها کار با مردم و برای مردم را دلیل دیگری برای انتخاب شغل خود اشاره کردند. منبع رضایت معلمین، پاداش‌های درونی شغل آنان است در حالی که نارضایتی آنان عمدتاً ناشی از انگیزاننده‌ها و پاداش‌های بیرونی است.

-
1. Geiger & pivovarova
 2. Holmes, Parker & Gibson
 3. Marlow & Inman
 4. Mertler
 5. Ruhland
 6. Dinham & Scott

در برخی مدارس آمریکا برای جذب و نگهداری معلمان با کیفیت، 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 ۱، ۲۰۱۷)

اداره آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا ۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی عوامل موثر در میل به ماندن معلمان را اعلام کرد: تمرکز روی یادگیری دانش آموزان با استخدام معلمان آماده و دادن زمان برای برنامه ریزی و فعالیت همزمان، اختصاص زمان بیشتر برای تدریس به جای کار روی اسناد کاغذی و مستندسازی، کاهش آزمون های سطح بالا و اولویت دادن به آموزش دانش آموزان، راه اندازی پرداخت های رقابتی، حمایت از معلمان حرفه ای تازه کار، حفظ معلمان موثر و کارآمد، ایجاد فرصت هایی برای پیشرفت و به رسمیت شناختن و تشخیص موفقیت. مک کنل (۲۰۱۷) در پژوهش بررسی روابط عوامل موثر در نگهداشت معلمان ریاضی و علوم در حرفه معلمی 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 قوی ترین رابطه را نشان داد. دی و کینگتون ۳ (۲۰۱۳) در تحقیقی درباره معلمان نتیجه گرفتند که هویت معلمان مهم ترین عامل موثر بر استنباط آنها از کارشان و تعهد سازمانی مهم ترین عامل مرتبط با خود کارآمدی، رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری است. همچنین حمایت مدیریت و همکاران، دریافت بازخورد مثبت، حمایت اولیاء دانش آموزان، ارزش های مشترک، فراهم بودن زمینه رشد حرفه ای، استقلال در کلاس و مشارکت در تصمیم گیری از مهم ترین عوامل موثر در حفظ تعهد معلمان شناخته شد.

تاکنون مدل های متفاوتی درباره موضوع تمایلات رفتاری مربوط به ماندگاری کارکنان و معلمان، توسط پژوهشگران در کشورهای مختلف ارائه شده (مدل های مارچ و سایمون در سال ۱۹۵۸، پرایس و مولر در سال ۱۹۸۱، دو مدل موبلی در سال های ۱۹۸۲ و ۱۹۹۷، برونل و اسمیت در سال ۱۹۹۳، لی و میشل در سال ۱۹۹۹، پرایس در سال ۲۰۰۱، مدل

-
1. Mc Connell
 2. Florida Department of Education
 3. Day & Kington

وینترتون در سال ۲۰۰۴ و بیلینگزلی در سال ۲۰۰۵) که هر یک از آنها از نگاه خود و با توجه به شرایط بومی کشورشان مدلی را ارائه کردند تا راهگشای حل این معضل مهم در نظام آموزش و پرورش باشند و در برخی از مدل‌ها، به متغیرها، مولفه‌ها و ابعاد متفاوتی از موضوع تمایل به ماندگاری توجه شد.

همچنین تاکنون در کشور ما مدل مناسبی درخصوص میل به ماندگاری معلمان که متناسب با شرایط بومی و نظام آموزش و پرورش ما باشد ارائه نشده اما در پژوهش‌هایی از جمله پوراشرف و طولابی (۱۳۸۸ و ۱۳۹۱)، گل‌صنم‌لو (۱۳۹۵)، احمدی، رضازاده شیراز و صادقی (۱۳۹۳)، امیری (۱۳۹۴)، احمدی (۱۳۹۶) و ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی عوامل موثر بر میل به ماندگاری کارمندان و معلمان پرداخته شده است لذا با توجه به شرایط متفاوت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... کشورمان، پژوهشگر بر آن شد تا با ارائه مدل و مشخص کردن عوامل موثر بر میل به ماندگاری معلمان، پاسخگوی نیاز جامعه و آموزش و پرورش کشور باشد.

باتوجه به اهمیت نقش معلمان در کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان و شناخت استعدادها و توانمندی‌های آنها و همچنین نیل به اهداف آموزش و پرورش، پژوهش حاضر، ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های میل به ماندگاری معلمان، ابزار مناسب برای سنجش میل به ماندگاری معلمان، وضع موجود میل به ماندگاری معلمان و ساز و کارهای میل به ماندگاری معلمان را بررسی و در نهایت مدل میل به ماندگاری معلمان را ارائه داده است. مبانی نظری پژوهش در ادامه بررسی شده است.

اهمیت حفظ نیروی انسانی به عنوان منابع ارزشمند سازمان، مورد توجه است. سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند قبل از کناره‌گیری کارکنان، با استفاده از سیاست‌های مطمئن، مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری منابع انسانی بکار گیرند. (محبی فر، ۱۳۹۷، ص. ۲۷۲)

تمایل به ماندگاری کارکنان، فراتر از نگهداشتن آنان در شغل مشخص و ثابت است و به ماندگاری باانگیزه کارکنان و تشویق افراد به متعهد شدن به سازمان اطلاق می‌شود. تمایل به ماندگاری دامنه‌ای است که فرد برای تداوم عضویت در سازمان برنامه ریزی کرده و با تمایل و انگیزه، عضویت خود را در سازمان حفظ می‌کند. (گرتنر و نولن، ۲۰۱۴ و پرایس، ۲۰۱۳) با توجه به اینکه در بین تمام نیروهای اثربخش سازمان آموزشی، معلمان مهم‌ترین

عامل موثر هستند لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین نیازها توسط مدیریت سازمان، می تواند منجر به رضایت مندی شغلی آنها و در نتیجه پیشبرد اهداف سازمان گردد. (احمدی، ۱۳۹۶، ص ۲)

از اولین قدم‌های شناخت مشکلات حفظ معلمان، درک عوامل مورد انتظار آنان است. تمایل به ماندگاری، به تمایلات رفتاری معلمان برای تداوم عضویت در شغل خود، توأم با انگیزه برای تلاش بیشتر است. نداشتن سیاستهای اصولی برای نگهداشت و فقدان نظام شبکه‌ای حمایت از معلمان از اهم آسیب‌ها است. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص ۲)

بررسی تمایلات رفتاری کارکنان برای ماندن و ترک سازمان، از پژوهش مارچ و سایمون^۱ (۱۹۵۸) شروع شد. در مدل انگیزه - مشارکت، آنها معتقد بودند کارکنان با دریافت دریافت پاداشهای انگیزشی، ادراک حمایت سازمانی بیشتری داشته و تمایل دارند که با مشارکت فعالانه آن را جبران کنند. پرایس و مولر در مدلی سعی کردند همه متغیرهای اقتصادی، جامعه شناختی، روان‌شناختی و ساختاری را ترکیب و تمایلات کارکنان برای ماندن یا ترک سازمان را تبیین کنند. (آلن، شور و گریفیث^۲، ۲۰۱۳) موبلی^۳ (۱۹۸۲) در مدلی به ۳ دسته عوامل موثر بر تمایل به ماندگاری کارکنان شامل عوامل اقتصادی، سازمانی و ویژگیهای فردی پرداخت. براساس مدل هام و گریفیث^۴ (۱۹۹۵) نارضایتی از شغل، منجر به تفکر درباره خروج از سازمان می شود. در این مطالعه دو مسیر مختلف ترک خدمت برای کارکنان ناراضی شناخته شد. یکی از این مسیرها نشان داد که برخی قبل از ترک خدمت، وارد بازار می شوند و شغل مناسب می یابند، در حالی که عده ای دیگر ممکن است بدون ملاحظه فرصت های شغلی جایگزین، ابتدا به کناره گیری از کار (ماندگاری بدون انگیزه) پرداخته و سپس به کناره گیری از شغل روی بیاورند. وینترتون در مدلی مفهومی، جامع و کاربردی چهار عنصر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرصت‌های بازار نیروی انسانی و سهولت در جابجایی شغلی را به عنوان عوامل مهم و موثر بر تمایلات کارکنان برای ماندگاری در نظر گرفت. (وینترتون^۵، ۲۰۰۴) موبلی (۱۹۹۷) در مدلی اهمیت و نقش متغیرهای میانی مابین رضایت و نارضایتی شغلی و تصمیم برای ماندن را روشن کرد. لی و

1. March & simon
2. Allen, Shore and Griffeth
3. Mobley
4. Hom & Griffith
5. Winterton

میشل^۱ (۱۹۹۹) در مدل گسترده تمایل به ترک خدمت معتقدند که عواملی جز نارضایتی هم می‌توانند آغازگر فرایند ترک خدمت باشد. پرایس^۲ (۲۰۱۰) همه متغیرهای موثر بر تمایل به ماندگاری را به دو دسته برون‌زا و درون‌زا تقسیم کرد.

مدل‌هایی هم درباره تمایل به ماندگاری معلمان ارائه شد. در مدل بروئل و اسمیت^۳ (۱۹۹۳) چهار سیستم درونی، میانی، بیرونی و فراسیستم وجود دارد. براساس این مدل، ارزش‌های حاکم بر جامعه، بر تمایلات رفتاری معلمان موثر است. بیلینگزلی (۲۰۰۵) در مدلی سه دسته عوامل بیرونی، فردی و شغلی موثر بر تصمیم معلمان به ترک شغل را برشمرد و شرایط احراز شغل معلمی را هم به عنوان عامل چهارم به مدل خود اضافه کرد. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص. ۷)

پژوهش‌ها نشان داده که مقوله‌های کرامت انسانی و اعتماد سازمانی، کفایت جبران خدمات، محیط و جو درون‌سازمانی، توسعه شایستگی‌ها و مسیر حرفه معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقاء منزلت حرفه‌ای و محیط بیرونی از عوامل موثر بر ماندگاری معلمان بوده‌اند. (ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۷، ص. ۱۰)

در زمینه عوامل موثر بر ترک خدمت، دیدگاه‌های متعددی وجود دارد. فورمن^۴ (۲۰۰۹) در تحقیقی عوامل موثر بر ترک خدمت را به سه گروه عوامل مربوط به کار (رضایت شغلی، پرداخت، عملکرد و تعهد سازمانی)، عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) و عوامل خارجی (نرخ بیکاری و اتحادیه‌ها) تقسیم کرد. لی، چن، وانگ و دادورا^۵ (۲۰۱۰) عوامل موثر بر ترک خدمت را به دو گروه عوامل قابل کنترل (محیط کار و سبک رهبری) و عوامل غیرقابل کنترل (ساختار سازمانی، فرصت‌های خارجی و کمبود نیروی کار) تقسیم می‌کنند.

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

۱- عوامل اقتصادی

عوامل اقتصادی موثر بر تمایل به ماندگاری معلمان عبارتند از جستجوی شغل، فرصت‌های بازار نیروی انسانی، سهولت در جابجایی شغلی، نرخ بیکاری و فرصت‌های شغلی جایگزین.

1 Lee & Mitchel

2. Price

3. Brunel & Smith

4. Foreman

5. Lee, Chen, Wang & Dadura

مارچ و سایمون بیان کردند که وضعیت اقتصادی، پیش بینی کننده‌ای قوی برای جابجایی کارکنان است. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص 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. تحقیقات نشان داد در بین عوامل موثر بر میل به ماندگاری معلمان، حقوق به عنوان مهم ترین عامل شناخته شد و محققان به این نتیجه رسیدند که حقوق معلمان حدود ۲۰ درصد از مشاغل مشابه پایین تر است. (دارلینگ و هاموند^۱، ۲۰۰۳) همچنین ۲۹ درصد معلمان، عدم رضایت از امکانات رفاهی و پایین بودن سطح رفاه خود را به عنوان دلیل اصلی ترک شغل معلمی عنوان کردند. اینگرسول با بررسی دلایل ترک حرفه معلمی دریافت که بیش از ۳/۴ معلمان، حقوق پایین خود را با تمایل به ترک حرفه معلمی مرتبط دانستند. (اینگرسول و اسمیت^۲، ۲۰۰۳)

۳- عوامل اجتماعی

عوامل اجتماعی موثر بر میل به ماندگاری معلمان عبارتند از اعتماد به مدیران، جایگاه و منزلت اجتماعی و حمایت سازمانی و اجتماعی. از مهم ترین عوامل اجتماعی که بر تمایل به ماندگاری اثر می گذارد، منزلت اجتماعی است. مارلو و اینمن به این نکته پی بردند که معلمان تازه کار، فشار اجتماعی را به عنوان عامل اصلی ترک شغل ذکر کردند. به نقل از الکعبی^۳ (۲۰۰۵) در برخی کشورها تدریس موقعیت پایینی دارد و انتظارات و خواسته‌های اجتماعی معلمان در حد مطلوب برآورده نمی شود. (چاپمن، ۲۰۱۵) یافته‌ها نشان داد که حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای، از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می تواند قصد ماندن را پیش‌بینی 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

1. Darling & Hammond
2. Ingersol & Smith
3. Alkaabi

برای ارضاء نیازهای کارکنان، آنان مشاغلی را برمی‌گزینند که پاسخگوی نیازهایشان باشد. عوامل شغلی موثر بر میل به ماندگاری معلمان عبارتند از جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، هویت و وظیفه، اهمیت و وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد. (گل صنم لو، ۱۳۹۵، ص ۵۵)

۵- رضایت شغلی

شاخص‌های رضایت شغلی که بر میل به ماندگاری موثرند عبارتند از: کرامت انسانی، پاداش درونی، حاکمیت روابط انسانی، خودکارآمدی یا اعتماد به نفس، خوش بینی و تعلق و غرور سازمانی. رابینز در تعریف رضایت شغلی می‌گوید: رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. (رابینز، ۱۳۹۷)

۶- کیفیت زندگی کاری

عوامل کیفیت زندگی کاری عبارتند از شایسته‌سالاری و فرصت ارتقاء، فرصت حرفه‌ای شدن، مشارکت در تصمیم‌گیری، استرس شغلی، حجم کار اضافی محوله، ساختار و سبک رهبری، امنیت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار. والتون^۱ کیفیت زندگی کاری را میزان توان اعضای سازمان در برآوردن نیازهای فردی خود در سازمان از طریق تجربیات می‌داند. (حسینی نسب و تقی‌نیا، ۱۳۹۰، ص ۴) وک‌چیو^۲ کیفیت زندگی کاری را بیشتر به عنوان روشی می‌داند که در جستجوی بهبود شرایط کلی محیط کار در کل سازمان و یا واحدهای آن باشد. (وک‌چیو، ۲۰۰۳، ص ۲۷۳)

۷- عوامل قانونی

عوامل قانونی موثر بر میل به ماندگاری عبارتند از وجود قوانین حمایتی، تخصیص بودجه، ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین و حمایت مدیران ارشد. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش، وجود قوانین حمایت‌کننده از معلمان، اختصاص بودجه کافی، ارتقاء جایگاه آموزش و پرورش و معلمان با تصویب قوانین و حمایت مسئولین و مدیران ارشد می‌تواند در افزایش رضایت‌مندی و ارتقاء میل به ماندگاری معلمان موثر باشد.

۸- عدالت سازمانی و اجتماعی

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

1. Walton
2. Vecchio

مدل مفهومی پژوهش

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

شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش



روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده ها، آمیخته است. جمع آوری اطلاعات با بررسی متون، نظریه ها، مدل ها و پژوهش های مرتبط در منابع داخلی و خارج از کشور از طریق مرور سیستماتیک و جستجو در پایگاههای داده EMERALD، ELSEVIER،

ERIC، Google، SPRINGER، ایران‌داک، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، پایگاه مجلات تخصصی نور، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی و پایگاه نشریات کشور و مک ایران برای یافتن مقالات و پژوهش‌های مرتبط با کلیدواژه‌های میل به ماندگاری، رضایت شغلی، مدل ارتقاء میل به ماندگاری، ابعاد و مولفه‌های میل به ماندگاری، شرایط کاری و حقوق و دستمزد معلمان، ادراک حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری، حرفه مندی، محیط اجتماعی-اقتصادی و عوامل و موانع میل به ماندگاری، Perceived Support، Transport، Migration، Attrition، Retention، Quality of Work Life، Organizational Commitment، Organizational Professionalization، Job Characteristics در طی سالهای ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۷ و ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۹ برای تعیین گویه‌های پرسشنامه بررسی و مطالعه شده و تعدادی مولفه، شاخص و گویه از منابع استخراج شد. سپس مصاحبه اولیه با ۵ تن از خبرگان (مدیران مدارس و معلمان با سابقه بالای ۱۵ سال) و تشکیل گروه کانونی به استعداد ۶ نفر انجام شد و با این روش ۷۳ شاخص شناسایی و در نهایت پرسشنامه محقق ساخته تنظیم و از آنها خواسته شد تا درباره میزان اهمیت مولفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده اظهار نظر کرده و ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مطرح نشده را در سوال باز بیان کنند. برای بدست آوردن اعتبار و روایی داده‌ها از دو روش بازبینی مشارکت کنندگان^۱ و مرور خبرگان غیرشرکت کننده^۲ در پژوهش استفاده شد. روش بازبینی مشارکت کنندگان، یک فرایند کنترل کیفیت است که به دنبال بهبود دقت علمی و صحت اعتبار ثبت شده محقق در مصاحبه پژوهشی تعریف شده است. مهم‌ترین فایده این روش این است که به محقق اجازه می‌دهد تا فرصت لازم را برای بررسی دقت و کامل بودن یافته‌های پژوهش خود، برای بهبود دقت علمی مطالعه را داشته باشد. (باربور^۳، ۲۰۰۱) روش مرور خبرگان شرکت کننده در پژوهش هم به منظور بررسی دقت نتایج حاصله پژوهش و در صورت لزوم، جرح و تعدیل و تکمیل آن صورت می‌گیرد. (کرسول^۴، ۲۰۰۵) پاسخ‌های خبرگان (مدیران مدارس و معلمان با سابقه بالای ۱۵ سال) براساس میانگین و آزمون t تک نمونه‌ای بررسی و بعد از مشخص شدن ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های معنی دار، مدل نهایی ارائه شد.

1. Member checking
2. reviewing non-participating experts
3. Barbour
4. Creswell

یافته ها

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

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

بعد اول: عوامل محیطی

در راستای ارتقاء میل به ماندگاری معلمان لازم است مسئولین آموزش و پرورش، با توجه به این بعد و مولفه های آن، شرایط مطلوبی در مدارس بوجود آورند تا معلمان با ماندگاری باانگیزه در تربیت نسل آینده بکوشند.

مولفه های بعد عوامل محیطی شامل عوامل اجتماعی با ۴ شاخص (اعتماد به مدیران، جایگاه و منزلت اجتماعی، حمایت اجتماعی و حمایت سازمانی)، عوامل اقتصادی با ۳ شاخص (جستجوی شغل، فرصت های بازار نیروی انسانی و سهولت در جابجایی شغلی)، معیشتی و رفاهی با ۳ شاخص (حقوق و مزایا، مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلم)، عوامل قانونی با ۴ شاخص (وجود قوانین حمایتی، تخصیص بودجه، ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین و حمایت مدیران ارشد تصمیم گیرنده) و عدالت سازمانی و اجتماعی با ۳ شاخص (فقدان تبعیض، عدالت اجتماعی و عدالت سازمانی) می باشد. بنابراین این بعد با ۵ مؤلفه و شاخص های آن با ۱۹ سؤال از مجموع ۴۶ سؤال پرسشنامه‌ی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت.

بعد دوم: عوامل حرفه ای. در راستای ارتقاء میل به ماندگاری لازم است مسئولین آموزش و پرورش و مدارس، با توجه به این بعد و مولفه های آن، شرایط مطلوبی را در مدارس بوجود آورند تا معلمان با ماندگاری باانگیزه اهداف آموزش و پرورش را محقق سازند.

بعد عوامل حرفه ای شامل مؤلفه های عوامل شغلی با ۷ شاخص (جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه های توسعه حرفه ای، هویت و وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد)، رضایت شغلی با ۶ شاخص (کرامت انسانی، پاداش درونی، حاکمیت روابط انسانی، خودکارآمدی یا اعتماد بنفس، خوش بینی و تعلق و غرور سازمانی) و کیفیت زندگی کاری با ۸ شاخص (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 این بعد 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 مصاحبه‌ها و پرسشنامه محقق ساخته، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج حاصل از جدول زیر نشان داد که در ۲ بعد و ۸ مولفه میل به ماندگاری معلمان، میانگین بالاتر از ۵ و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. پس از نظر خبرگان، ابعاد و مولفه‌های زیر در میل به ماندگاری معلمان موثرند.

جدول ۱. نتایج آزمون t درباره میزان اهمیت ابعاد و مولفه‌های میل به ماندگاری براساس نظر خبرگان

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

شاخص‌های میل به ماندگاری معلمان کدامند؟

برای بررسی مدل میل به ماندگاری معلمان با توجه به مصاحبه‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج حاصل از جدول زیر بیانگر آن است که از ۷۲ شاخص شناسایی شده، میانگین ۳۸ شاخص زیر از ۵ بزرگتر و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. لذا می‌توان گفت که از نظر خبرگان، شاخص‌های زیر در میل به ماندگاری معلمان موثرند.

جدول ۲. ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های میل به ماندگاری معلمان و نتایج میانگین، آزمون t و

معناداری

ابعاد	مولفه‌ها	شاخص‌ها	تعداد	میانگین	آزمون t	معناداری
	عوامل	اعتماد به مدیران	۱۹	۸/۴۷	۹/۲۱۳	۰/۰۰۰
	اجتماعی	جایگاه و منزلت اجتماعی	۱۹	۸/۳۳	۹/۲۳۹	۰/۰۰۰

ارائه مدلی برای میل به ماندگاری در معلمان | حسینی و همکاران | ۴۳

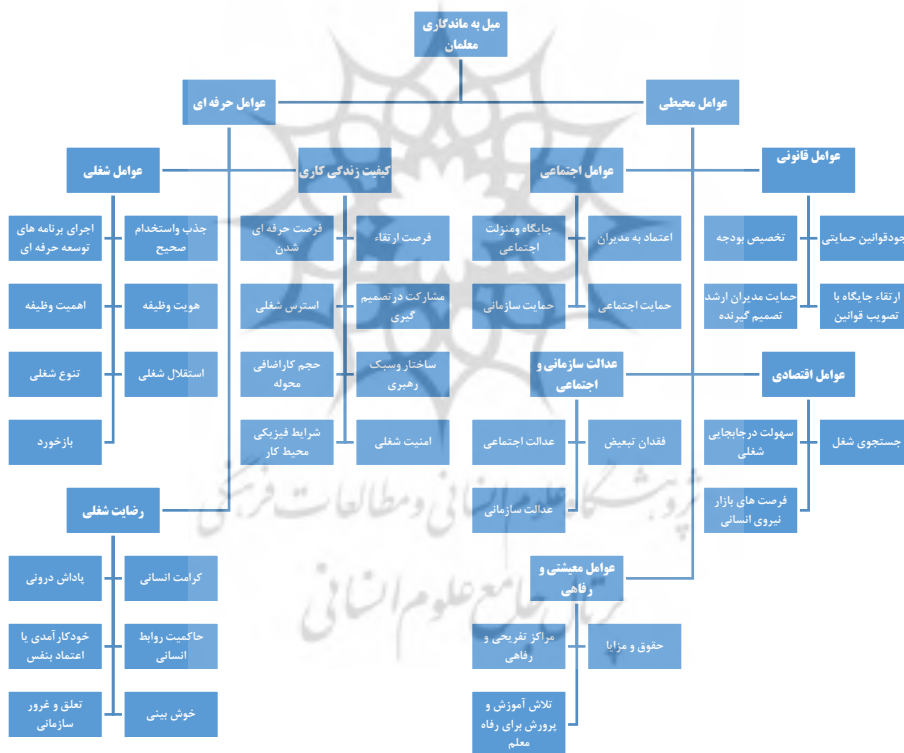
ابعاد	مولفه ها	شاخص ها	تعداد	میانگین	آزمون t	معناداری
عوامل اقتصادی	عوامل اقتصادی	حمایت اجتماعی	۱۹	۸/۰۰	۱۰/۸۶۹	۰/۰۰۰
		حمایت سازمانی	۱۹	۷/۵۳	۴/۲۱۹	۰/۰۰۱
		جستجوی شغل	۱۹	۷/۱۳	۴/۹۰۴	۰/۰۰۰
		فرصت های بازاریابی نیروی انسانی	۱۹	۷/۴۰	۵/۱۵۰	۰/۰۰۰
		سهولت درجابجایی شغلی	۱۹	۷/۶۷	۵/۸۷۰	۰/۰۰۰
بعد محیطی	عوامل رفاهی 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
		حمایت مدیران ارشد تصمیم گیرنده	۱۹	۷/۳۵	۹/۵۶۰	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی و اجتماعی	عدالت	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	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 و 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
بعد حرفه ای	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
کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی کاری	خوش بینی	۱۹	۸/۳۵	۷/۴۵۰	۰/۰۰۰
		تعلق و غرور سازمانی	۱۹	۸/۲۱	۷/۹۰۷	۰/۰۰۰
		فرصت ارتقاء	۱۹	۹/۱۳	۱۵/۱۰۱	۰/۰۰۰
		فرصت حرفه ای شدن	۱۹	۸/۹۳	۱۳/۸۵۲	۰/۰۰۰
		مشارکت در تصمیم گیری	۱۹	۸/۷۳	۱۱/۸۲۵	۰/۰۰۰
		استرس شغلی	۱۹	۸/۸۷	۱۵/۱۲۰	۰/۰۰۰

ابعاد	مولفه ها	شاخص ها	تعداد	میانگین	آزمون t	معناداری
		حجم کار اضافی محوله	۱۹	۹/۰۷	۱۲/۸۸۰	۰/۰۰۰
		ساختار و سبک رهبری	۱۹	۹/۳۳	۱۸/۶۵۳	۰/۰۰۰
		امنیت شغلی	۱۹	۸/۸۷	۹/۹۴۷	۰/۰۰۰
		شرایط فیزیکی محیط کار	۱۹	۸/۵۳	۱۰/۱۰۴	۰/۰۰۰

۳. مدل میل به ماندگاری معلمان

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق و مصاحبه با خبرگان، ابعاد، مولفه ها و شاخص‌های میل به ماندگاری معلمان به شرح زیر است:

شکل ۲. مدل نهایی میل به ماندگاری معلمان



بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد از دیدگاه خبرگان، میل به ماندگاری معلمان، دارای ۲ بعد عوامل محیطی و عوامل حرفه‌ای 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 یافته‌های پژوهش در بین مولفه‌های شناسایی شده از دیدگاه خبرگان، مولفه کیفیت زندگی کاری با میانگین ۹/۰۷ و مولفه عوامل اجتماعی با میانگین ۹/۰۵ مهم‌ترین و مولفه عوامل اقتصادی با میانگین ۸/۱۳ و رضایت شغلی با میانگین ۸/۲۷ کم‌اهمیت‌ترین مولفه‌های میل به ماندگاری معلمان بودند.

این نوع نگاه و در نظر گرفتن ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های موثر در میل به ماندگاری معلمان، متکی بر دیدگاه صاحب‌نظران است. این پژوهش از نظر ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها با نتایج پژوهش‌های 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 شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد که وضعیت میل به ماندگاری معلمان و ابعاد و مؤلفه‌های دو بعد محیطی و حرفه‌ای پایین‌تر از متوسط ارزیابی شده است.

وضعیت نامطلوب فوق‌نشانه آن است که اگر به میل به ماندگاری توجه نشود، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه می‌سازد. برای تحقق اهداف، تعلیم و تربیت علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ معلمان را نیز داشته باشد و انگیزه ماندگاری آنها را تقویت کند.

بعد عوامل محیطی از ابعاد میل به ماندگاری معلمان بر اساس مبانی نظری و خبرگان است. نتایج پژوهش در بعد عوامل محیطی با پژوهش‌های مارلو و اینمن (۲۰۱۸)، چاپمن (۲۰۱۵)، کرسنت و همکاران (۲۰۰۷)، دکونیک و استیول (۲۰۰۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷)، رسولی و رشیدی (۱۳۹۴)، احمدی (۱۳۹۶)، جعفری و مجیدی مقدم (۱۳۹۲) و گل‌صنم‌لو (۱۳۹۵) همسو است.

در تبیین وضعیت فوق‌باید گفت نداشتن سیاست‌های اصولی برای نگهداشت و فقدان نظام شبکه‌ای حمایت از معلمان از اهم آسیب‌ها است. کاهش منزلت و اعتبار اجتماعی حرفه

معلمی موجب عدم جذب نیروهای با کیفیت شده و تاثیر مخرب بر انگیزه ماندگاری معلمان و کیفیت کار آنها خواهد داشت.

با توجه به وضعیت نامطلوب مولفه عوامل اجتماعی و متغیرهای آن، می‌بایستی با ساز و کارهای مناسب به مقوله‌های افزایش اعتماد معلمان به مدیران، ارتقاء جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان و افزایش حمایت سازمانی و اجتماعی از معلمان توجه شود تا آنان با میل به ماندگاری و انگیزه بالا در مدرسه کار کنند.

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 پژوهش‌های رسولی و رشیدی (۱۳۹۴)، رسولی و دیگران (۱۳۹۱) و پرایس (۲۰۰۱) همسو است.

در هر سازمانی حذف تبعیض و برقراری عدالت، در رضایت کارکنان موثر و موجب ماندگاری در سازمان می‌شود. پژوهش حاضر نشان داد که معلمان از وضعیت اجرای عدالت سازمانی و اجتماعی رضایت ندارند که در این مورد می‌توان به کمبود امکانات رفاهی و پایین بودن حقوق و مزایای آنها اشاره کرد.

مولفه عوامل معیشتی و رفاهی دارای شاخص‌های حقوق و مزایا، مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش آموزش و پرورش برای رفاه معلم است که این مولفه از مصاحبه با خبرگان بدست آمد اما درباره شاخص‌های آن در پژوهش‌های مختلف نتایج همسو و غیرهمسو بدست آمد. نتایج پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در این مولفه با پژوهش‌های مک کنل (۲۰۱۷)، ایلو (۲۰۱۶)، چاپمن (۲۰۱۵)، مورنان و اولسن (۲۰۱۲)، گریتس و تئوبالد (۲۰۱۴)، رولند (۲۰۱۵) و تای و اوبرین (۲۰۱۲) همسو است.

با وجود تحقیقات متعدد درباره تأثیر حقوق بر ماندگاری معلمان اما برخی محققان شواهد متفاوتی بدست آوردند. کرسنت و همکاران در سال ۲۰۰۷ در تحقیقی درباره علت ترک شغل معلمان، به این نتیجه رسیدند که حقوق و مزایای مالی برای ترک‌کنندگان اهمیتی در حد متوسط و برای ماندگاران اهمیت کمی داشته است. لذا حقوق و مزایای ناکافی ممکن است در ترک شغل معلمی موثر باشد. مک دونالد (۲۰۱۶) هم به این نتیجه رسید که شواهد اندکی درباره تاثیر خاص افزایش حقوق و پاداش‌های پولی برای حفظ معلمان وجود دارد.

نتایج پژوهش در بررسی وضعیت موجود و مطلوب مولفه عوامل معیشتی و رفاهی حاکی است که وضعیت این مولفه در سطح پایین تر از متوسط و نامطلوب قرار دارد و می‌بایست با روش‌ها و ساز و کارهای مناسب به مقوله‌های افزایش حقوق و مزایای معلمان، تامین و افزایش مراکز تفریحی و رفاهی و تلاش بیشتر آموزش و پرورش برای رفاه معلمان به ارتقاء میل به ماندگاری معلمان توجه نمود.

مولفه بعدی بعد عوامل محیطی، عوامل قانونی است که دارای شاخص‌های وجود قوانین حمایتی، تخصیص بودجه، ارتقاء جایگاه با تصویب قوانین و حمایت مدیران ارشد تصمیم‌گیرنده است. نتایج پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مولفه عوامل قانونی به عنوان مولفه حاصل از مصاحبه، نشان‌دهنده 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 و... نسبت به تقویت میل به ماندگاری معلمان اقدام شود.

در تبیین مولفه فوق باید گفت چون آموزش و پرورش با رشد و توسعه جوامع، پیوند ناگسستنی دارد لذا همه دولتها پرداختن به آموزش و پرورش را جزو وظایف اساسی خود می‌دانند و برای همگانی و اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قوانین اساسی خود می‌کنجاند.

مولفه عوامل اقتصادی شامل شاخص‌های جستجوی شغل، فرصت‌های بازار نیروی انسانی و سهولت در جابجایی شغلی است که نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب، با پژوهش‌های پوراشرف و طولابی (۱۳۹۱)، بیلینگزلی (۲۰۰۵)، پرایس (۲۰۰۱)، وینترتون (۲۰۰۴)، لی و مودی (۲۰۰۹)، پارسونز (۲۰۱۰) و گرهارت (۲۰۱۵) همسو است.

در تبیین عوامل اقتصادی موثر بر تمایل به ماندگاری باید گفت سهولت دستیابی به مشاغل جایگزین بر تمایلات رفتاری کارکنان موثر است و وضعیت اقتصادی، پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای جابجایی کارکنان است. وقتی نرخ اشتغال، بالا و سهولت دستیابی به مشاغل وجود داشته باشد کارکنان، تمایل بیشتری به جستجوی مشاغل جایگزین دارند.

در بعد عوامل حرفه‌ای، مولفه عوامل شغلی دارای شاخص‌های جذب و استخدام صحیح، اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، هویت و وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد می‌باشد. نتایج این پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مولفه عوامل شغلی

با پژوهش‌های آموزش و پرورش فلوریدای آمریکا (۲۰۱۸)، کرسنت و همکاران (۲۰۰۷)، مک‌کنل (۲۰۱۷)، دی و دیگران (۲۰۱۳) و بارنب و برنز (۲۰۰۹) همسو است.

با توجه به وضع موجود و وضع مطلوب در نتیجه پژوهش، نشان داده شد که مؤلفه عوامل شغلی در حد پایین‌تر از متوسط و نامطلوب است. بنابراین لازم است با توجه ویژه به شاخص‌های این مؤلفه، میل به ماندگاری معلمان افزایش یابد.

از دشوارترین وظایف مدیران، استخدام و بکارگیری افراد مناسب جهت تحقق اهداف سازمانی است. فرایند استخدام و انتخاب کارکنان جدید باعث صرف زمان و هزینه می‌شود. لذا باید تلاش زیادی برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی شایسته صورت گیرد.

فرصت‌های یادگیری و آموزش و توسعه‌ی مهارت‌ها از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می‌توانند قصد ماندن را پیش‌بینی کنند.

چنانچه مشاغل به گونه‌ای دسته‌بندی شوند که شاغلین احساس کنند کارشان با سایر کارها در سازمان ارتباط دارد، آنان درمی‌یابند که در نیل به اهداف سازمان، کار مهمی انجام می‌دهند و میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

استقلال به معنی داشتن مسئولیت برای انجام کار است. مشاغلی که به کارکنان استقلال تصمیم‌گیری می‌دهد در واقع مسئولیت‌هایی را به مشاغل اضافه می‌کند که موجب افزایش احساس مورد توجه قرار گرفتن و منزلت خود می‌شود.

فقدان تنوع در شغل ممکن است موجب ملالت گردد. ملالت منتهی به خستگی و اشتباه می‌شود. با ایجاد تنوع در مشاغل، اشتباهات ناشی از خستگی کاهش می‌یابد.

منظور از بازخورد، بازتاب‌های مربوط به نحوه کار کردن افراد است. زمانی که هیچ‌گونه اطلاعاتی به کارکنان در مورد چگونگی کار کردن و مسئولیت‌های آنان داده نمی‌شود در واقع راهنمایی لازم و یا ایجاد انگیزه در آنان برای بهتر کار کردن صورت نگرفته و این خود موجب کاهش کارایی آنان می‌شود.

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

باتوجه به وضع موجود و مطلوب در نتیجه پژوهش، از نظر شرکت کنندگان نشان داده شد که این مؤلفه در معلمان پایین تر از متوسط و نامطلوب است. وجود رضایت شغلی در هر شغلی در نیل به اهداف شغلی و سازمانی و موفقیت بسیار مهم است. لذا باتوجه به اهمیت شغل معلمی، می‌بایستی به رضایت شغلی معلمان توجه شده و ساز و کارهای مناسبی اتخاذ و اجرا گردد. آثار و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری کارکنان منتقل شده و تلاش برای افزایش رضایت شغلی توجیه می‌شود.

استفاده از مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت شغلی و بهره‌وری را به حداکثر می‌رساند. درواقع این یک پاداش درونی است و اگر کارکنان در تصمیم‌گیری سازمانی مشارکت نداشته باشند رفتاری مثل کناره‌گیری از کار را نشان می‌دهند.

تعهد سازمانی مهم‌ترین عامل مرتبط با خودکارآمدی، رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری است. سازگاری بین ارزش‌ها و اهداف کارکنان و اهداف سازمانی، تعهد و احساس تعلق به سازمان را در کارکنان ایجاد می‌کند. تعهد سازمانی، داشتن تعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان است. تعهد هنجاری ناشی از ارزش‌های درونی در افراد است که آنان جهت تحقق اهداف و علایق سازمان خود عمل می‌کنند.

کیفیت زندگی کاری از مولفه‌های مهم بعد فوق است. این مولفه شامل متغیرهای فرصت ارتقاء بر اساس شایستگی، فرصت حرفه‌ای شدن، مشارکت در تصمیم‌گیری، استرس شغلی، حجم کار اضافی محوله، ساختار و سبک رهبری، امنیت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار بوده است. نتایج پژوهش درباره وضع موجود و مطلوب در مولفه کیفیت زندگی کاری با پژوهش گل صنم‌لو (۱۳۹۵)، پوراشرف و طولابی (۱۳۹۱)، دی و دیگران (۲۰۱۳)، گزارش مرکز ملی آمار آموزش و پرورش آمریکا (۲۰۰۱)، سینگ و بیلینگزلی (۲۰۱۰)، کرسنت و همکاران (۲۰۰۷)، فرانسیس (۲۰۱۲)، اسمیت (۲۰۰۷)، موسسه کوپرگیسون (۲۰۱۸)، آلناکیوبی (۲۰۱۱)، زقلول (۲۰۰۸) و هیتز (۲۰۰۷) همسو است.

باتوجه به وضع موجود و مطلوب در نتیجه پژوهش، از نظر شرکت کنندگان نشان داده شد که مؤلفه کیفیت زندگی کاری در معلمان پایین تر از متوسط و نامطلوب است. در تبیین این مؤلفه می‌توان گفت که آنچه در مورد کیفیت زندگی کاری بیشتر مشهود است ایجاد شرایط به گونه‌ای است که افراد احساس کنند اهداف فردی و سازمانی در یک راستا هستند و احساس رضایت کارکنان از برآورده شدن نیازهای شخصی آنهاست.

فراهم کردن فرصت ارتقاء برای کارکنان، موجب افزایش رشد، مسئولیت‌پذیری و منزلت اجتماعی آنان می‌شود. بسیاری از آنها هنگامی که احساس کنند چشم انداز شغلی مطلوبی دارند، رضایت شغلی بیشتری را تجربه کرده و انگیزه بیشتری برای ماندگاری و تلاش در آنان ایجاد می‌کند.

سازمان‌ها فرصت‌هایی را برای رشد مهارت‌ها و دانش مورد نیاز کارکنان فراهم می‌کنند. از آن جا که هدف فرصت‌های رشد کارکنان، ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های آنان است، بنابراین آنها ضمن کمک بیشتر به سازمان، می‌توانند امنیت شغلی خود را افزایش دهند. اگر فرصت‌های رشد حرفه‌ای با انتظارات کارکنان پاسخ داده شود کارکنان با تعهد بیشتری در سازمان باقی می‌مانند.

برخی محققان کیفیت زندگی کاری را عبارت از فراهم کردن فرصت‌های سازمان‌یافته برای افراد در محیط کار، برای درگیری در فرایندی می‌دانند که منافع حاصل از آن به بهترین وجه عاید کارکنان و کارفرمایان خواهد شد.

امنیت در محیط کار بیانگر محیط کاری فاقد استرس‌های ناشی از شغل است. تعارضات موجود بین همکاران، خط‌مشی‌ها و ساخت سازمانی، شرایط فیزیکی محل کار، کار بیش از حد، ابهام وظیفه، ارتباطات ناقص، نظارت‌های آزاردهنده، ارزیابی ناعادلانه و تجسس در عقاید افراد می‌تواند امنیت در محیط کار را کاهش داده، استرس‌زا باشد و منجر به رضایت شغلی کمتر و تعهد پایین به سازمان شوند.

در بررسی رضایت شغلی معلمان، عوامل مربوط به مدرسه از جمله حجم کاری محوله جذابیت بیشتری داشته و بیشتر از سایر عوامل مورد بررسی قرار گرفته است.

مهم‌ترین دلایل مدیریتی کاهنده میل به ماندگاری معلمان عبارتند از تقاضای مدیریت برای کار بیشتر، واگذاری کارهای سطح پایین به افراد حرفه‌ای، مقاومت مدیران در برابر ارتقاء کارکنان، عدم اجازه مدیریت به کارکنان حرفه‌ای در تصمیم‌گیریها، جابجایی دائمی کارکنان، مشخص نکردن اهداف و تصمیمات، علاقه مدیریت به افرادی خاص، ارتقاء افراد فاقد صلاحیت لازم و خشک و مقرراتی عمل کردن مدیریت.

امنیت در محیط کار معلمان بیشتر به جنبه‌های روانی در محیط کار متمرکز است. نقش و وظیفه هر مدیر کاردان، تأمین بهداشت روانی معلمان و یادگیرندگان است. بهداشت روانی معلمان بخش بزرگی از امنیت در محیط کار را تأمین می‌کند.

کیفیت زندگی کاری در مطالعات مورتون به شش قسمت تقسیم شده که یکی از آنها جنبه های فیزیکی شغل (امنیت محیط کار و ابزار و وسایل و مواد مورد استفاده کارکنان) است.

با توجه به یافته های پژوهش و وجود تفاوت معنادار بین وضعیت موجود و مطلوب میل به ماندگاری، لذا برای کاهش این تفاوت پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

۱- فراهم شدن زمینه های ارتقاء معلمان به گونه ای پویا همانند اعضاء هیئت علمی دانشگاهها

۲- افزایش اجرای برنامه های توسعه حرفه ای برای فراهم شدن امکان رشد ظرفیت و توانائی های بالقوه معلمان

۳- توجه مسئولین مدارس به موضوع حجم کار اضافی معلمان و انجام تقسیم عادلانه کار، پرداخت مناسب و جبران خدمت برای کار اضافه معلمان و...

۴- استفاده از سیستم مدیریتی و رهبری مشارکتی در مدارس

۵- فراهم شدن محیطی امن و مناسب در مدرسه برای معلمان برای طرح ایده ها و افکار سازنده

۶- تبیین نقش مهم معلمان توسط مسئولین ارشد کشور جهت جلب حمایت جامعه از معلمان و ترمیم خودنگاره آنان

۷- جلب حمایت گروه های مختلف اجتماعی مانند والدین نسبت به معلمان

۸- ایجاد تعامل با سازمان ها و نهادهای دیگر جهت حمایت از معلمان از طریق عقد قرارداد و تفاهم نامه

۹- استفاده از ظرفیت انجمن های صنفی به عنوان کانون های همدلی معلمان برای طرح و حل مشکلات صنفی

۱۰- جذب افراد شایسته در شغل معلمی و فراهم کردن زیرساخت ها برای جذابیت شغل معلمی

۱۱- دادن قدرت تصمیم گیری به معلمان در درس خود، مشارکت معلمان در برنامه ریزی درسی و امتحانات در مدرسه

۱۲- ارائه بازخورد مناسب و فوری به نتایج ارزیابی عملکرد معلمان با تاکید بر مکانیسم های تشویقی اثربخش

- ۱۳- ایجاد رویکرد عادلانه در آموزش و پرورش، افزایش عدالت اجتماعی با یکسان‌سازی حقوق و مزایای معلمان با سایر کارکنان دولت، رفع تبعیض حقوق و مزایا بین معلمان و کادر اداری آموزش و پرورش
- ۱۴- رساندن حقوق و مزایای معلمان همانند کشورهای پیشرو در آموزش و پرورش به سطح مناسب
- ۱۵- پشتیبانی از کارکنان آموزشی، اختصاص امکانات رفاهی برای معلمان و خانواده‌های آنان
- ۱۶- استفاده از ساز و کارهای مناسب مانند تصویب قوانین حمایت از معلمان

منابع

- ابراهیمی، ایوب، زین آبادی، حسن رضا و هداوندی، محمدرضا (۱۳۹۷)، مدیریت منابع انسانی. (مدیریت امور کارکنان در سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی)، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- احمدی، طاوس، (۱۳۹۶)، نقش سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده در میل به ماندگاری معلمان دبیرستانهای دوره دوم متوسطه منطقه ۶ تهران، فصلنامه پژوهشهای روانشناختی.
- اشرفی، سکینه، فرزانه، محمد و عزیزی، مهدی (۱۳۹۶)، رابطه مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی، فصلنامه علمی اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۳، شماره ۱، شماره ۴۳، ص ۱۶۲-۱۳۷.
- پوراشرف، یاسان... و طولابی، زینب، (۱۳۹۱)، رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۸، ۱۳۹۱، ص ۱۷۶-۱۵۲.
- جعفری، پیروش و مجیدی مقدم، زهرا، (۱۳۹۲) رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، نشریه نوآوریهای آموزشی، سال هشتم، شماره چهارم (مسلول ۳۲)، ص ۲۲-۳۶.
- حسین زاده، طیبه و رستگار، احمد؛ (۱۳۹۲)؛ رابطه سرمایه روانشناختی و تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی؛ فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی؛ دانشگاه فرهنگیان؛ دوره ۲؛ شماره ۷؛ ص ۵۳-۳۴.

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، صفحه ۴۶-۲۵.

رابینز، استیفن پی؛ (۱۳۹۷)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.

رسولی، رضا؛ رشیدی، مهدی؛ (۱۳۹۴)، طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری کارکنان دانشی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۱ (بهار ۹۴): صص ۳۹-۵۵.

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 ۹۱، صص ۴۲-۲۷.

علاقه بند، علی (۱۳۹۷)، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران.
گل صنم لو، یوسف (۱۳۹۵)، مدل یابی ساختاری پیش‌بینی کننده‌های تمایل به ماندگاری معلمان آموزش و پرورش آذربایجان غربی، دانشگاه ارومیه.

محبی فر، امیر، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و میل ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان واحد بهره‌برداری پتروشیمی نوری، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۱، صص ۲۷۵-۲۷۰.

References

- 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.
- Barbour, R. S.; Checklists for improving rigor in qualitative research : A case of the tail wagging the dog, *British Medical Journal*, 2001; 322 : 1115-1117.
- Billingsley, B. (2005) .Cultivating and Keeping Committed Special Educators: What Principals and District Leaders Can Do. Thousand Oaks ,Ca: Corvin press.
- Chapman, D.W. (2015). Reducing teacher absenteeism and attrition: Cause consequences and responses. Paris: UNESCO, Institute for Education Planning.
- Cooper Gibson Research and GOV.UK. (2018). Factors affecting teacher retention:qualitative investigation. Research report.
- Creswell, J. W. (2005). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Darling & Hmmond, L. (2012). Keeping good teachers: Why it matters,what leaders can do. Association for supervision and curriculum.Development Psychology. 14.42-45.
- Day, C.;Bob and Kington, Alison. (2013). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*. 21.563-577.

- 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.
- Department of Education presentation: Teacher Quality (pages 5 and 6) n: myfloridahouse.gov/ Sections/ Documents /loaddoc. aspx? PublicationType=Committees&CommitteeId=2909&Session= 2018 & DocumentType= MeetingPack – ets & FileName=pkqs 1-11-17.pdf.
- Dinham, Stephen ;Scott, Catherine; (2015) ;Moving into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction; Journal of Educational Administration; pages 379-396.
- Foreman, W.T. (2009). Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry .Chinese Management Studies,356-378.
- 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.
- Geiger, Tray & Pivovarova, Margarita (2018), The effects of working conditions on teacher retention, Teachers and Teaching, Volume 24,2018 Issue 6, Pages 604-625.
- Gerhart, B. (2015). The prediction of voluntary turnover using behavioral intentions, job satisfaction and unemployment rates. Paper presented at the meeting of the National Academy of Management, New Orleans.
- Holmes, B., Parker, D., & Gibson, J. (2019). Rethinking Teacher Retention In Hard-To-Staff Schools. Contemporary Issues in Education Research (CIER), 12(1), 27-32.
- Ilo (2016), Occupational lung disease: prevention and control. Geneva international labour of fi. Occupational Safety and Health Series, 67, 65-98.
- Ingersoll, Rand & Smith, T.(2003). The wrong solution to the teacher shortage. Educational Leadership. 60. (8). 30-33.
- Kersaint, Gladis; Lewis, Jennifer; Potter, Robert; Meisels, Gerry; (2007); Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation; Journal of Teaching and Teacher Education; pages 775-794.
- Lee, T. ,Chen, S. ,Wang, S. & Dadura, A. (2010). The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention. European Business Review, 22 (1), 102-116.
- 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.
- McConnell III, John R. (2017), A model for understanding teachers intentions to remain in STEM education, International Journal of STEM Education.
- Mertler, C.A. (2017). Teacher motivation and job satisfaction in the New Millennium. ERIC Clearinghouse on Educational Management (ERIC Digest, No. ED 461 649).
- Parsons, D.O. (2010). Models of labor market turnover: A theoretical and empirical survey. Research in labor economics (PP.188-223).
- Price, M, (2001), Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital, Br J Nurs. 2002 Feb 28-Mar 13; 11(4): 275-80.
- Price, J.L. (2013). Handbook of organizational measurement. MCB university press. Bradford.
- Ruhland, Sheila K., (2015), Factors that Influence the Turnover and Retention of Minnesota's Technical College Teachers, Journal of Vocational Education Research, pages 56–76.

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



استناد به این مقاله: سجادی، سید علی، حسینی، محمد علی و قورچیان، نادرقلی. (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای میل به ماندگاری در معلمان دوره متوسطه اول آموزش و پرورش شهر تهران. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۷(۶۱)، - . doi: 10.22054/jep.2021.57001.3207



Educational Psychology is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.