

رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)

دکتر یاسان الله پور اشرف*
زینت طولابی**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و کشف عوامل مرتبط با میل به ماندگاری با انگیزه معلمان انجام شده است. در این تحقیق منظور از میل به ماندگاری معلمان تمایل به تداوم خدمت در حرفه معلمی و انگیزه برای تلاش و همکاری بیشتر است. به عبارت دیگر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان در این تحقیق بررسی شده است. یکی از پیامدهای بسیار مهم عدم تمایل به ماندگاری با انگیزه میان معلمان کاهش کیفیت یادگیری دانش آموزان است. روش تحقیق مورد استفاده در این مطالعه: روش تحقیق کیفی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل مصاحبه و مطالعه اسناد و مدارک مرتبط بوده است. در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه استان ایلام و کارشناسان حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش است. این تحقیق در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ انجام شده است. از میان روشهای نمونه‌گیری کیفی، نمونه‌گیری هدفمند برای نمونه تحقیق استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها کیفی بوده و داده‌های این پژوهش در قالب کدگذاری باز و محوری تحلیل شده است. در این روش تحلیل پس از استخراج داده‌های خام مفاهیم، سپس مقولات استخراج شده‌اند. نتایج حاصل از این تحلیل نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگیهای حرفه معلمی، ویژگیهای فردی، محیط اجتماعی-اقتصادی و تخصصی کردن یا حرفه‌ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی تأثیرگذار بر ماندگاری با انگیزه معلمان و تمایل آنها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در حرفه معلمی است.

کلید واژه‌ها: تحقیق کیفی، میل به ماندگاری، کیفیت زندگی کاری، تخصصی کردن.

دریافت مقاله: ۸۷/۳/۲۱ پذیرش نهایی: ۸۸/۲/۲۶

*. عضو هیأت علمی دانشگاه ایلام yasan_ashraf@yahoo.com

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران tolabi70@yahoo.com

مقدمه

آموزش و پرورش از جمله سازمانهایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهای مانا و متعهد است، معلمان مؤثرترین و مهمترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها اجرا می‌شود. ماندگاری با انگیزه معلمان از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگون در پی دارند که مهمترین آنها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش^۱، مهاجرت^۲، انتقال و جابه‌جایی^۳ درآمیخته است و مشاهده و تکرار آنها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد (اینگرسول^۴، ۲۰۰۱، ص ۱۹).

علاوه بر نشانه‌های فوق، تلاش کمتر از حد انتظار، افزایش افت تحصیلی در میان دانش‌آموزان، چند شغله بودن معلمان نیز ممکن است نشانه‌هایی از کاهش انگیزه ماندگاری معلمان باشد. عدم تمایل به ماندگاری در شغل معلمی یا ماندگاری بدون انگیزه مسئله‌ای است که موجب می‌شود سازمان برای معلمان در حد تأمین معاش، قابل احترام باشد، از نتیجه احساس تعلق نسبت به سازمان، در آنها در سطح پایینی قرار می‌گیرد و اگر شرایط مناسب دیگری به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می‌کنند.

نتایج تحقیقات و بررسی‌های ایران نشان می‌دهد که میانگین عدم تمایل به ماندگاری معلمان به طور عام ۴۳٪ و در میان معلمانی که از مدارک تحصیلی بالاتر (کارشناسی ارشد و دکتری) برخوردارند، بیش از ۸۰٪ است که عدم توجه به این مسئله آسیبهای جدی بر پیکره آموزش و پرورش وارد می‌سازد (طبرسا ۱۳۷۲، گلکار ۱۳۷۴).

-
1. Attrition
 2. Migration
 3. Transportation
 4. Ingersoll

مسئله‌ای که در این تحقیق در پی پاسخ‌یابی به آن هستیم، این است که چه عواملی سبب ایجاد و احتمالاً افزایش میل به ماندگاری با انگیزه در معلمان می‌شود تا با توجه به آنها در معلمان، علاقه و تمایلات بیشتر نسبت به اجرای فرآیندهای تعلیم و تربیت ایجاد شود. نقش کلیدی معلمان سبب می‌شود که آموزش و پرورش به فرآیند حفظ و نگهداری معلمان را در حکم وظیفه‌ای مهم و اساسی توجه کند و به منظور ماندگاری معلمان، راهکارهایی نظام‌مند طراحی نماید و با نگرش کلان به ورود و خروج معلمان، عواقب و هزینه‌های از دست دادن انگیزه ماندگاری معلمان را بررسی کند.

میل به ماندگاری با انگیزه در میان معلمان عاملی اساسی است که اگر مورد توجه قرار نگیرد، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه می‌سازد، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت معلمان را نیز داشته باشد و انگیزه‌های ماندگاری آنان را تقویت کند. فرآیندهایی که به منظور ماندگاری معلمان ارائه می‌شود، در صورتی که منطبق با نیازها، انتظارات و خواسته‌های آنان باشد، علاوه بر اینکه انگیزه‌های ماندگاری معلمان را تقویت می‌کند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان را که دو پیامد مهم و متمرکز بر گرایشهای معلمان نسبت به شغل و سازمانشان است، افزایش می‌دهد.

مطالعه و بررسی میل به ماندگاری با انگیزه به منزله پیامد تعهد سازمانی کارکنان اهمیت ویژه دارد، زیرا یکی از اهداف مهم سازمانها، حفظ و نگهداری کارکنان است (استامپز^۱ ۱۹۹۷). میل به ماندگاری درجه احتمال ماندگاری با انگیزه کارکنان در عضویت یک سازمان و تمایل برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری است (کریوان ۲۰۰۰، ایورسون ۱۹۲، مولر ۱۹۹۴). در این تحقیق میل به ماندگاری تمایل معلمان برای ماندگاری در حرفه معلمی و تلاش و همکاری با انگیزه است.

ماندگاری بدون انگیزه در آموزش و پرورش، به دلیل اهمیت و حساسیت این نهاد و نقش آن در آموزش و تربیت دانش‌آموزان می‌تواند عواقب بسیار وخیم‌تری داشته باشد که پیامدهای آن نه تنها آموزش و پرورش، بلکه جامعه را نیز تهدید کند. با وجود ارتباط تنگاتنگ برنامه‌های رشد و توسعه اقتصادی و فرهنگی با فعالیتهای آموزش و پرورش، به دلایل اجتماعی و

اقتصادی بسیار، آموزش و پرورش در کشور ما از اولویت بالا برخوردار نبوده و در جذب و حفظ افراد مستعد، متعهد و علاقه‌مند توفیق چندانی نداشته است. به عبارت دیگر، آموزش و پرورش در حفظ تمایلات و انگیزه‌های معلمان برای تلاش بیشتر و ماندگاری با مشکلات زیادی مواجه است.

چنانچه زمینه‌ها و شرایط لازم برای افزایش و تقویت انگیزه‌های ماندگاری معلمان فراهم شود، نه تنها منجر به افزایش بهره‌وری سازمانی می‌گردد، بلکه از پیامدهای منفی کاهش آن نیز جلوگیری می‌شود. کارکنانی که میل به ماندگاری با انگیزه نداشته باشند، بیشتر احساس نارضایتی می‌کنند و اغلب دوست دارند که از شغل خود فاصله بگیرند و غالباً غیبت یا تأخیر دارند و گاهی همزمان به مشاغل دیگر، اشتغال دارند. به علاوه تمایل به همکاری در سایر زمینه‌های آموزشی و پرورشی ندارند. تمایل به ماندگاری در میان معلمان، نه تنها کارایی و اثربخشی را افزایش می‌دهد، بلکه منجر به پایین آمدن نرخ غیبت، جابه‌جایی، تأخیر و کم‌کاری می‌شود (می‌یر و آلن، ۱۹۹۷).

فراهم کردن زمینه‌های لازم برای ماندگاری با انگیزه معلمان، سبب ایجاد و افزایش حس تعهد در آنان می‌شود. این امر عامل در اختیار رفتن قلب و ذهن معلمان، برای ترغیب آنان به شناخت بهتر سازمان وابسته به آن، تلاش بیشتر به منظور تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی و به ادامه کار توأم با علاقه و انگیزه در سازمانشان است (آرمسترانگ، ۲، ۱۳۸۴، ص ۲۸۵).

بی‌توجهی به انگیزه‌های معلمان و نادیده گرفتن تمایلات آنان، اگر منجر به ترک خدمت آنان نشود، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان در کارشان می‌شود که زیانهای ناشی از آن کمتر از آثار ترک خدمت کارکنان نخواهد بود. ماندگاری با انگیزه معلمان آنان را به طور خودآگاه یا ناخودآگاه به فعالیت بیشتر در جهت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش هدایت می‌کند و سبب می‌شود که معلمان در حد توانمندیها یا بیش از حد تواناییهای خود در جهت تحقق بخشیدن به اهداف آموزش و پرورش گام بردارند.

معلمانی که از انگیزه لازم و کافی برای ماندگاری و تداوم خدمت برخوردارند، علاوه بر داشتن تعلق و تعهد نسبت به حرفه معلمی و سازمان آموزش و پرورش، تعصب، جدیت و از

خودگذشتگی نسبت به آن نشان می‌دهند و آستانه تحمل آنان در برابر مشکلات طاقت‌فرسای سازمان افزایش می‌یابد. در حالی که عدم تمایل به ماندگاری مسئله‌ای است که موجب می‌شود سازمان در حد تأمین معاش برای معلمان ارزش و احترام داشته باشد. در چنین حالی احساس تعلق و تعهد نسبت به سازمان در سطحی پایین قرار می‌گیرد که اگر شرایطی مناسب‌تر به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می‌کنند.

بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده تمایل فرد برای انجام دادن یک رفتار، تعیین‌کنندهٔ بلافصل رفتار شخص است. هنجارهای ذهنی، تمایلات فرد را برای انجام دادن رفتاری خاص تحت تأثیر قرار می‌دهند. مثلاً ممکن است فردی فکر کند تلاش برای یافتن یک شغل بی‌فایده است، در حالی که فردی دیگر ممکن است معتقد باشد، تلاش برای یافتن یک شغل، بسیار مفید است. ادراک کنترل رفتار، اعتماد و اطمینان فرد از این است که می‌تواند به خوبی رفتار هدف را انجام دهد (استفن و هال، ۲۰۰۵، ص ۶۴).

ادراک کنترل رفتار نه تنها از طریق تمایلات بر رفتار تأثیر می‌گذارد، بلکه تأثیر مستقیم بر یک رفتار دارد (آیزن^۱، ۱۹۹۱). برای تأثیر مستقیم ادراک کنترل رفتار، بر یک رفتار دو دلیل منطقی وجود دارد: اول اینکه فردی با سطح بالایی از ادراک کنترل بر رفتار ممکن است پشتکاری قویتر در تلاش برای رفتار هدف نشان دهد. دوم اینکه ادراک کنترل رفتار ممکن است منعکس‌کننده عوامل و موانعی واقعی باشد که از انجام دادن رفتاری جلوگیری می‌کند، به عبارت دیگر هم فرد را وادار به تلاش بیشتر می‌کند و هم موانع را به او نشان می‌دهد. مثلاً سطح پایین کفایت نفس یک معلم، ممکن است، ناکافی بودن مهارت و دانش وی را درباره اینکه چگونه تلاش خود را بیشتر کند، منعکس سازد (سونگ^۲ و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۴۹۱).

میل به ماندگاری با انگیزه معلمان عاملی کلیدی در ارتباط میان آنان و نظام آموزش و پرورش است. معلمان با سطح پایین تعهد سازمانی و میل به ماندن، نه تنها در جهت دستیابی به اهداف سازمانی تلاش نمی‌کنند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی، نسبت به مسائل محیط کار می‌توانند در میان همکاران خود، اثر تخریبی داشته باشند و به این ترتیب سبب کم‌کاری و بی‌دقتی و در نتیجه ایجاد مکانیزمهای کنترلی و نظارتی دقیق و پیچیده و هزینه‌های ناشی از آنها

1. Aizen
2. Songe

شوند. معلمان همواره در حکم نیرویی قدرتمند در مدارس در نظر گرفته شده‌اند، اگرچه میل به ماندگاری معلمان به صورت مستقیم کمتر توجه شده است (گارت^۱، ۱۹۹۹). براساس پژوهشهای گوناگون، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دو متغیر اصلی و کلیدی در کیفیت کار معلمان و عامل اصلی ماندگاری آنان در حرفه معلمی است (کریج، ۲۰۰۴، هریس^۲ و دیگران، ۱۹۹۱).

ماندگاری با انگیزه معلمان از نتایج رضایت شغلی آنان است که نه تنها به انگیزش معلمان و بهبود آنان کمک می‌کند، بلکه در کیفیت یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت آنان نیز موثر است (پرایس^۳ و دیگران، ۱۹۹۷). همچنین به عملکرد شغلی معلمان که شامل مشارکت معلمان و تعهد نسبت به شغل معلمی است، ارتباط دارد (سارجنت^۴، هانیوم^۵، ۲۰۰۵). از اواسط قرن گذشته، پژوهشگران تعلیم و تربیت، توجه بسیار به موضوع رضایت شغلی داشته‌اند، اما تنها بخشی کوچک از توجه آنها به ماندگاری معلمان بوده است (گارت ۱۹۹۹، ایوانز^۵، ۱۹۹۷).

براساس گزارشات «مرکز ملی آموزش و پرورش»^۶ عوامل درون مدرسه و عوامل بیرون مدرسه بر انگیزه‌های شغلی معلمان تأثیرگذارند. عوامل درونی شامل فعالیتهای کلاسی، ویژگیهای دانش‌آموزان و معلمان (هوش، قدرت یادگیری و انگیزش) است. درک معلم از کنترلش بر کلاس درس (استقلال) در انگیزش معلمان نقش اصلی را ایفا می‌کند (لی^۷ و دیگران، ۱۹۹۱).

عوامل بیرونی عبارت است از عوامل مربوط به محیط اجتماعی و اقتصادی (حمایت والدین، حمایت اجتماع، کمکهای محلی و فرصتهای شغلی دیگر) که هم بر عملکرد و هم بر انگیزش معلمان موثرند (بوبیت^۸ و همکاران، ۱۹۹۴).

نتایج برخی از تحقیقات نشان می‌دهد که حقوق و مزایا تا اندازه‌ای بر ماندگاری معلمان تأثیر دارد. مارلو و همکاران در ایالات آمریکای شمالی عوامل عاطفی و روانی شامل (عدم

-
1. Gart
 2. Harise
 3. Price
 4. Sarjent
 5. Evans
 6. National Center for Education Statistics
 7. Lee
 8. Bobbitt

شادکامی، دلزدگی، استرس، ناکامی و احترام اجتماعی و شرایط کاری) را از عوامل موثر بر ماندگاری معلمان دانسته‌اند.

کلکر و لودمن^۱ (۱۹۹۶) رابطه میان توانمندسازی معلمان، رضایت شغلی و انگیزه ماندگاری آنان را بررسی کرده‌اند که براساس نتایج این پژوهش عواملی مانند حقوق، فرصت ارتقای شغلی، درجه چالش شغلی، استقلال، شرایط کلی کار، تعامل با همکاران و تعامل با دانش‌آموزان را در این زمینه دخیل دانسته‌اند.

انگیزه ماندگاری معلمان در مدارس شهری و روستایی و مدارس دولتی و خصوصی نیز بررسی شد است. براساس تحقیقی که زایوولی^۲ (۲۰۰۳) انجام داده است، عوامل انگیزش در مدارس روستایی بیش از آنکه مربوط به حقوق آنها باشد، به امنیت شغلی و شرایط محیط کاری آنها مرتبط است. همچنین نتایج تحقیق منگ^۳ (۲۰۰۴) نشان می‌دهد که مشکلات نگهداری معلمان در مدارس دولتی و خصوصی با هم تفاوت دارد. در مدارس دولتی پایین بودن درجه حقوق و مزایا، استرس شغلی، عدم شادابی، مسائل و مشکلات خانوادگی (مدت زمانی که با اعضای خانواده سپری می‌شود و توجه به آموزش فرزندان) در عدم تمایل به ماندگاری معلمان موثرند.

سارجنت و هانام^۴ (۲۰۰۵) در شمال شرقی چین در این زمینه تحقیقی انجام داده‌اند که عوامل مرتبط با نگرش مثبت به شغل معلمی را در قالب عوامل اجتماعی (محل)، عوامل محیط مدرسه، ویژگیهای معلم مورد بررسی قرار داده است. مطالعات تطبیقی انجام شده میان دو کشور آمریکا و چین نشان داده است که رضایت شغلی در هر دو کشور مهمترین عامل نگهداری معلمان شناخته شده است (استفانو^۵، ۲۰۰۲) و متغیرهای مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان در قالب عوامل مدرسه‌ای، عوامل محلی، عوامل مربوط به معلم شناسایی شده‌اند. در ایران گرچه مسئله ماندگاری معلمان، به صورت مستقیم کمتر توجه شده است، اما برخی از تحقیقات به صورت غیرمستقیم این مسئله را بررسی کرده‌اند.

-
1. Kelcker & Loadman
 2. Xio & lee
 3. Meng
 4. Sarjent & Hannam
 5. Estefano

بخشی از تحقیقات سازمانی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم مسئله ماندگاری با انگیزه کارکنان را در قالب نگرشهای شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند که عبارتند از: وابستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. وابستگی شغلی میزانی است که شخص شغلش را معرف خود می‌داند. رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره شغلش می‌باشد و تعهد سازمانی حالتی است که فرد تمایل دارد در عضویت سازمان باقی بماند که پیامد آن ماندگاری با انگیزه و توأم با تلاش بیشتر در کارکنان است. بنابراین در پژوهش حاضر به منظور شناسایی عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان سوالات پژوهشی زیر مورد بررسی قرار گرفت.

اهداف پژوهش

- * شناسایی و تبیین عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان
- * تبیین نقش هر کدام از عوامل مرتبط بر میل به ماندگاری معلمان

سوالات پژوهش

۱. عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان کدامند؟
۲. هر یک از عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان چه نقشی در ماندگاری آنان دارند؟

متغیرهای تحقیق

متغیر اصلی این تحقیق میل به ماندگاری معلمان است که به عنوان متغیر وابسته مورد توجه است. میل به ماندگاری عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار افراد برای ماندن در یک شغل، حرفه یا موقعیت است. بهترین نشانه پیش‌بینی‌کننده رفتار یک فرد، میل برای انجام دادن آن رفتار است (فیشرین و آیزن^۱، ۱۹۷۰، ص ۳۹۶). در این تحقیق منظور از میل به ماندگاری عبارت است از: درجه احتمال ماندگاری یک معلم در شغل خود، توأم با انگیزه برای تلاش بیشتر (کریوان^۲، ۲۰۰۰، ص ۴۹۷)، بنابراین در این مطالعه منظور از میل به ماندگاری تمایل برای ماندگار با انگیزه است که ممکن است سبب تلاش بیشتر از حد انتظارات شود و متغیرهای وابسته در این تحقیق براساس عوامل سازمانی (کیفیت زندگی کاری)، عوامل شغلی، عوامل فردی و عوامل

1. Fishbin & Aizen
2. Kurivan

اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختارمند از سوی پاسخ‌دهندگان مورد سوال واقع شده‌اند.

روش تحقیق

موضوع اصلی این تحقیق بررسی عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان در آموزش و پرورش و شناسایی روابط میان این عوامل است. برای انجام دادن این پژوهش از روش کیفی و به صورت اکتشافی استفاده شده است که طی آن از طریق مصاحبه، بسیاری از عوامل مرتبط با ماندگاری معلمان با توجه به شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی استان ایلام شناسایی شده است.

روشهای تحقیق به طرق متفاوت طبقه‌بندی شده‌اند: یکی از آنها پژوهش کمی و کیفی است. در پژوهش کیفی برای درک و تبیین پدیده‌های اجتماعی از داده‌های کیفی نظیر داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، مستندات، مشاهده مشارکتی و پرسشنامه بهره می‌گیرند. کاپلان و مکسول^۱ (۱۹۹۴) مدعی‌اند که در پژوهش کیفی هدف، درک پدیده‌ها از نقطه‌نظر مشارکت‌کنندگان و در بستر نهادی و اجتماعی خاص آنها است که این هدف هنگام کمی‌سازی یافته‌ها نادیده گرفته می‌شود (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۱۴). یکی از مزایای تحقیق کیفی این است که می‌توان اثرات عوامل مهمی را نشان داد که ظاهراً مورد توجه قرار نگرفته‌اند. در این تحقیق از روش تحقیق کیفی استفاده شده است. به منظور دستیابی به اطلاعات عمیق و دقیق به جای بهره‌گیری از روشهای مرسوم به صورت پرسشنامه و تحلیل‌های کمی از روش تحقیق کیفی استفاده شده است. بنابراین در زمینه موضوع تحقیق اطلاعات مورد نیاز با بهره‌گیری از مصاحبه و تشکیل گروههای کانونی، جمع‌آوری شده است. در این روش که با تأکید بر روش مطالعه موردی انجام شده، به منظور دستیابی به درک عمیق از پدیده مورد مطالعه در جامعه تحقیق، هم به صورت انفرادی و هم به صورت گروهی و در تعامل میان اعضا، عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان مورد بررسی قرار گرفته است. در روش گروههای کانونی اعضایی که در یک یا چند ویژگی مشترک باشند، در قالب گروههای ۶ تا ۱۲ نفره و به مدت ۱/۵ الی ۲ ساعت با حضور یک نفر مداخله‌گر درباره موضوع مورد مطالعه،

1. Kaplan & Maxwell

بحث می‌کند. در این تحقیق معلمان خبره و برجسته به صورت گروهی و سایر معلمان به صورت انفرادی مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند.

جامعه آماری: در این تحقیق جامعه آماری شامل همه معلمان مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه استان ایلام و کارشناسان حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش بوده است.

نمونه و روش نمونه‌گیری: با توجه به اینکه در روشهای تحقیق کیفی از روشهای نمونه‌گیری احتمالی استفاده نمی‌شود، و هدف ایجاد یک نمونه آماری یا استخراج نتایج آماری نیست، لذا در این تحقیق از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. روش نمونه‌گیری هدفمند تکنیکی است که اغلب در تحقیقات کیفی به کار برده می‌شود و به صورت غیر تصادفی عده‌ای از افرادی که بیشترین اطلاعات را در زمینه موضوع تحقیق دارند، انتخاب می‌شوند. در این تحقیق به منظور اجرای روش نمونه‌گیری هدفمند، برای انتخاب اعضای نمونه ابتدا مقیاس نمونه‌گیری تعیین شد. براساس مقیاسهای زیر:

(۱) معلمانی که دارای بیشترین علاقه شغلی بوده و در زمینه‌های گوناگون آموزش و پرورش خبره و برجسته شناخته شده‌اند.

(۲) معلمانی که متقاضی خروج از آموزش و پرورش بوده‌اند.

(۳) معلمانی که علاوه بر شغل معلمی، به صورت همزمان به مشاغل دیگر اشتغال داشته‌اند، انتخاب شده‌اند.

با توجه به اینکه در تحقیق کیفی اندازه نمونه از قبل مشخص نیست و تا زمانی که کفایت نظری داده‌ها حاصل نشود، فرایند نمونه‌گیری ادامه دارد، لذا در این تحقیق ماهیت تکرار نمونه‌گیری رعایت شده است و در شرایط زمانی متفاوت بر اساس مقیاس نمونه‌گیری فوق اعضای نمونه انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند.

در تحقیقات کیفی ماهیت متجانس (همگنی) جمعیت نمونه اهمیت دارد. بنابراین اگر اعضای نمونه برخی از وجوه مشترک را داشته باشند، روش مصاحبه متمرکز بر گروه مناسب‌تر است. بنابراین در این تحقیق معلمانی که تمایل به ترک شغل معلمی داشته و غیر از شغل معلمی به مشاغل دیگر اشتغال داشته‌اند، به صورت گروهی مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند. همچنین با توجه به اینکه از روش تحقیق هدفمند استفاده شده است، به منظور دستیابی به

افرادی که بیشترین اطلاعات را در زمینه موضوع تحقیق دارند، از کارشناسان و مسئولان آموزش و پرورش حوزه مدیریت منابع انسانی نیز مصاحبه انفرادی به عمل آمده است.

ابزار تحقیق

از آنجا که در این پژوهش از روش تحقیق کیفی استفاده شده است، بنابراین ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مصاحبه است. مصاحبه پژوهش کیفی، شیوه‌ای است که هدف آن گردآوری توصیف‌هایی در مورد جهان واقعی زندگی مصاحبه شونده و در مورد تفسیر معنای پدیده مورد بررسی است (واله ۱۹۸۳، ص ۱۷۵)، به نقل از (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳). در این تحقیق از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده است. در این نوع مصاحبه سئوال‌ات کاملاً باز یا کاملاً بسته نیستند، بلکه براساس میزان ساختارمندی سئوال‌ات، پاسخ‌دهندگان به سوی پاسخ مطلوب هدایت می‌شوند. به منظور اطمینان از سطح روایی و پایایی ابزار، ابتدا روایی سئوال‌ات از نظر متخصصان مورد بررسی قرار گرفته و ساختار سئوال‌ات اصلاح شده است. همچنین سئوال‌ات روی گروهی از اعضای نمونه اجرا شده برای اطمینان از پایا بودن سئوال‌ات پس از یک ماه بار دیگر از اعضای نمونه همان سئوال‌ات پرسیده شده است. در بررسی پاسخها، سئوال‌اتی که پاسخهای آنها هماهنگ نبودند، اصلاح یا حذف شدند. سئوال‌اتی که در جریان مصاحبه از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد، عبارت بودند از:

۱. به نظر شما کدام یک از عوامل سازمانی (حقوقی، حمایت مدیریت، فرصت ارتقا، فرصت رشد حرفه‌ای، ...) بر میل به ماندگاری معلمان موثرند؟
۲. به نظر شما کدام یک از ویژگیهای مربوط به شغل معلمی بر میل به ماندگاری معلمان موثرند؟
۳. به نظر شما آیا عوامل اجتماعی (منزلت اجتماعی، حمایت‌های اجتماعی، پاداشهای اجتماعی ...) بر میل ماندگاری معلمان موثرند؟
۴. آیا خصوصیات و ویژگیهای فردی معلمان بر تصمیم آنها برای ماندگاری موثر است؟ چگونه؟

در آغاز مصاحبه توضیحی کوتاه دربارهٔ موضوع، اهداف و روش تحقیق داده می‌شد و با توجه به اینکه ابزار تحقیق مصاحبه نیمه ساختارمند بوده است، به منظور اجتناب از انحراف در پاسخها بر حسب ضرورت پاسخها هدایت می‌شدند.

سوالات مصاحبه براساس ادبیات مرتبط با موضوع تحقیق و نظر صاحب‌نظران و متخصصان تدوین شده‌اند.

روش تحلیل داده‌ها

در روشهای تحقیق کیفی، گردآوری و تحلیل داده‌ها فرآیندهایی هستند که شدیداً به هم وابسته‌اند، ولی باید به طور متناوب صورت گیرند، زیرا تحلیل داده‌ها هدایتگر نمونه‌گیری از داده‌هاست. براساس یک قاعده کلی، تحلیل داده‌ها برای هر مورد انتخابی در گروه ایجاد و ساخت مفاهیم از طریق فرآیند کدگذاری صورت می‌گیرد که طی آن داده‌ها تجزیه و شکسته شده، مفهوم‌سازی می‌شوند و مجدداً در قالبی جدید سامان می‌گیرند. سه شکل از کدگذاری وجود دارد، کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی که در این تحقیق برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شده است. کدگذاری باز، بخشی از تجزیه و تحلیل داده‌هاست که طی آن داده است تجزیه و شکسته شده و حاصل آن ایجاد مفاهیمی است که سنگ بنای الگوی اصلی تحقیق را شکل می‌دهند.

تحلیل داده‌ها براساس روش کدگذاری باز

در این تحقیق پس از اجرای مصاحبه، پس از تنظیم و سامان‌دهی تمامی یادداشتهای حاصل از جلسات مصاحبه، بررسی مستندات، تمامی متون خط به خط مورد بررسی قرار گرفته و به جملات و عباراتی تجزیه شده‌اند که در واقع همان داده‌های خام یا اولیه تلقی می‌شوند. سپس همهٔ جملات و عبارات استخراج شده به صورت مداوم مورد مقایسه قرار گرفته و در قالب جملات و عبارات مشابه (جملات و عبارتی که یک مفهوم خاص را در متن خود داشتند) گروه‌بندی شده‌اند. پس از گروه‌بندی جملات مشابه، مفهوم یا مفاهیم خاصی که در تمامی جملات به آنها اشاره شده بود، استخراج شده‌اند. برای اطمینان از اینکه تمامی مفاهیم اشاره شده استخراج شده‌اند، چندین بار از آغاز تا انتها همه عبارات و جملات مورد بررسی و مقایسه قرار گرفته‌اند و با طرح این سؤال که این جمله به کدام مفهوم اشاره دارد، همه عبارات مورد

بررسی دقیق قرار گرفته‌اند. پس از استخراج همه مفاهیم، مفاهیم مشابه دسته‌بندی شده و در سطح انتزاعی بالاتر در قالب یک مقوله کلی، قرار گرفتند. بنابراین در پایان مرحله کدگذاری باز، تعدادی مقوله کلی استخراج شد که هرکدام از آنها، مفاهیمی را که از جملات و عبارات استخراج شده بودند، شامل می‌شدند. فرآیند مقوله‌بندی هم براساس دو رویه تحلیلی و مقایسه کردن و پرسیدن انجام شد. در جریان این کار مقوله‌ها به طور منظم با یکدیگر مقایسه شده تا بتوانیم به مقولات جامع و مرکب دست یابیم برای عنوان کدگذاری مقوله‌ها سه روش وجود دارد: اول) استفاده از عناوین و مفاهیم در نظریه‌های موجود که به آن مفاهیم برخاسته از نوشته‌ها می‌گویند. دوم) عنوان کدگذاری از سوی محقق. سوم) استفاده از عناوین و مفاهیم به کار رفته از سوی مشارکت‌کنندگان که به آنها کدهای زنده می‌گویند (استراس و کوربین، ۱۳۸۵).

در این تحقیق از عناوین مرسوم که در متون و ادبیات وجود داشته است استفاده شده است. بنابراین حاصل اجرای تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز مفاهیمی است که در جداول (۱) تا (۱۵) درج شده‌اند.

یافته‌های تحقیق

پاسخ سوال اول پژوهشی: عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان کدامند؟ همان‌گونه که اشاره شد به منظور یافتن پاسخ سوال اول تحقیق ابتدا جملات و عبارات مشابه، حاصل از پاسخها، استخراج شده، سپس در قالب مفاهیم دسته‌بندی شده‌اند. در ادامه نمونه‌هایی از شیوه استخراج مفاهیم ارائه می‌شود. در جداول زیر چند نمونه، مفاهیم استخراج شده از جمله نحوه استخراج مفهوم منزلت اجتماعی، فرصت رشد حرفه‌ای و شرایط احراز شغل نشان داده شده است.

جدول شماره ۱. مفاهیم استخراج شده از پاسخها

مفهوم	داده	ردیف
منزلت اجتماعی	افزایش منزلت اجتماعی معلمان در طبقات اجتماعی جامعه	۱
	عدم برخورداری از منزلت اجتماعی	۲
	توجه جامعه نسبت به جایگاه شغل معلمی	۳
	ابهام در جایگاه و شأن معلمان	۴
	شناسایی اهمیت و جایگاه شغل معلمی در جامعه	۵
	اهمیت جایگاه شغل معلمی نسبت به دیگر ویژگیهای حرفه معلمی	۶
	احترام به کرامت انسانی و جایگاه معلم	۷

براساس جدول (۱) از جملات و عبارات مطرح شده، در قالب جایگاه شغلی معلمان، اهمیت شغلی معلمان، پایگاه شغلی معلمان، ارزش قائل شدن برای شغل معلمان، ارتقای طبقه اجتماعی - اقتصادی معلمان، مفهوم منزلت اجتماعی معلمان استخراج شده است. براساس این مفهوم مصاحبه‌شوندگان به اهمیت منزلت اجتماعی معلمان و تأثیر آن در میل به ماندگاری معلمان تأکید کرده‌اند. منزلت اجتماعی معلمان، به ارزش و اهمیتی که جامعه برای شغل معلمی قائل است، اشاره می‌کند که حاصل تعامل متغیرهای متفاوت اجتماعی و اقتصادی زندگی کاری معلمان است.

جدول شماره ۲. فرصت رشد حرفه‌ای

ردیف	داده	مفهوم
۱	وجود ساز و کارهای مناسب جهت ادامه تحصیل فرهنگیان	فرهنگیان، وجود ساز و کارهای مناسب جهت ادامه تحصیل فرهنگیان، امکان رشد علمی معلمان
۲	فراهم کردن فرصتهای لازم جهت رشد حرفه‌ای و تخصصی معلمان	
۳	امکان رشد علمی معلمان	
۴	ایجاد بستر مناسب جهت رشد و شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های معلمان	
۵	امکان ادامه تحصیل در سطوح مختلف برای معلمان	
۶	اجرای دوره‌های دانش افزایی کوتاه مدت و بلند مدت	
۷	فراهم کردن شرایط لازم برای ادامه تحصیل فرهنگیان با لحاظ کردن سهمیه	

براساس جدول (۲) از جملات و عبارات مشابهی مانند تأمین سهمیه ادامه تحصیل فرهنگیان، وجود ساز و کارهای مناسب جهت ادامه تحصیل فرهنگیان، امکان رشد علمی، ارتقای علمی، رشد استعدادها، مشارکت در گروه‌های تخصصی، دوره‌های آموزشی کوتاه مدت، مفهوم فرصت رشد حرفه‌ای برای معلمان استخراج شده است. فراهم کردن فرصتهای رشد حرفه‌ای برای معلمان، عاملی است که از سوی در میل به ماندگاری معلمان مؤثر دانسته شده است.

جدول شماره ۳. شرایط احراز شغل معلمی

ردیف	داده	مفهوم
۱	تخصصی کردن حرفه معلمی و ممانعت از ورود افرادی که صلاحیت لازم را ندارند	شرایط احراز (گرفتن شغل معلمی)
۲	به کارگیری نیروهای متخصص با توجه به شرایط احراز در ساختار آموزش و پرورش	
۳	گزینش و استخدام افرادی که از اطلاعات علمی و تخصصی بالاتر برخوردارند	
۴	گزینش معلمان با لحاظ کردن آزمونهای هوش و استعداد	
۵	توجه به علایق و انگیزه‌های معلمان برای انتخاب شغل معلمی	

براساس جدول شماره (۳) مفهوم شرایط احراز شغل معلمی یا حرفه‌ای کردن شغل معلمان از جملات و عبارات مشابهی مانند: تخصصی کردن شغل معلمان، ممانعت از ورود افراد غیرمتخصص، اجرای آزمونهای متفاوت هوش، رغبت، استعداد و غیره استخراج شده است. حرفه‌ای کردن شغل معلمان عاملی است که سبب ورود افراد متخصص و علاقه‌مند به شغل معلمی می‌شود و در نتیجه معلمان تمایل و انگیزه بیشتر برای ماندگاری در شغل خود خواهند داشت.

همان‌گونه که در نمونه‌های فوق نشان داده شده است، پس از مقایسه مداوم پاسخهای حاصل از مصاحبه، پاسخهای مشابه در جداولی مانند نمونه‌های فوق تنظیم و مفاهیم مشابه از آنها استخراج شد. با انجام دادن این مرحله از تحقیق، مفاهیم حقوق، مزایا، فرص رشد حرفه‌ای، فرصت ارتقا، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت، امنیت در محیط کار، سن، جنس، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، تنوع مهارتی، استقلال شغلی، فرصتهای شغلی موجود، پایگاه اجتماعی، شرایط احراز و تشکلهای صنفی استخراج شدند.

پس از تهیه و تنظیم جداول به عنوان بخشی از تحلیل کیفی داده‌های حاصل از انجام مصاحبه، برای تکمیل تحلیل براساس کدگذاری باز، مفاهیم حاصله در سطح بالاتر و تجربیدی‌تر جهت دستیابی به مقولات، گروه‌بندی شدند. مقوله‌بندی^۱ فرایندی است که مفاهیم باید گروه‌بندی شوند. زیرا در غیر این صورت موجب سردرگمی خواهند شد. بنابراین بار دیگر با استفاده از مقایسه مداوم مفاهیم با همدیگر، هر مفهوم با مفاهیم قبل یا بعد خود یا با همه مفاهیم موجود مقایسه شدند تا مقولات کلی استخراج شوند. لذا پس از مقایسه مفاهیم استخراج شده، مفاهیم مرتبط در یک مقوله کلی دسته‌بندی شد و براساس عناوین موجود در نظریه‌های مرتبط یا مفاهیم برخاسته از ادبیات تحقیق، عناوین کلی برای مقولات در نظر گرفته شد. نحوه تشکیل مقولات براساس مفاهیم مرتبط به شرح زیر است:

الف) مفاهیم حقوق، مزایا، فرصت رشد حرفه‌ای، فرصت ارتقا، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت، امنیت در محیط کار تحت عنوان کیفیت زندگی کار معلمان مقوله‌بندی شدند.
ب) مفاهیم، سن، جنسیت، سابقه خدمت و سطح تحصیلات در مقوله ویژگیهای فردی قرار گرفتند.

ج) مفهوم تنوع مهارتی و استقلال شغلی معلمان به عنوان مقوله ویژگیهای شغلی نامیده شدند.

د) فرصتهای شغلی موجود و پایگاه اجتماعی به عنوان مقوله، محیط اجتماعی - اقتصادی نامیده می شدند.

ه) شرایط احراز تشکلهای صنفی در مقوله حرفه‌ای کردن شغلی معلمی قرار گرفتند. بنابراین نتیجه تحلیل کیفی داده‌های خام حاصل از اجرای مصاحبه، استخراج مفاهیم و نهایتاً مقولات کلی تر بود که برمیل به ماندگاری معلمان مؤثر شناخته شدند. این مقولات عبارتند از: کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگیهای فردی معلمان، محیط اجتماعی - اقتصادی حاکم، ویژگیهای شغلی معلمی و حرفه‌ای کردن شغل معلمان، بنابراین تا این مرحله از تحقیق پاسخ سؤال اول تحقیق مبنی بر اینکه عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان کدامند؟ حاصل شده است. سؤال دوم تحقیق این است که هر کدام از عوامل شناخته شده، چه نقشی در میل به ماندگاری معلمان دارند؟ به منظور یافتن پاسخ سؤال دوم و در قالب روش تحقیق کیفی، معمولاً با استفاده از پارادیمی که کوربین و استراس (۱۳۸۵) ارائه کرده‌اند، نقش هر یک از عوامل را شناسایی می توان کرد. البته اینکه چگونه تشخیص داده می شود که هر مقوله چه نقشی دارد، مستلزم این است که محقق یک بار دیگر به یادداشتهای حاصل از مصاحبه‌ها مراجعه نماید و جملات و عبارات را بار دیگر به دقت مطالعه کند تا از نحوه جمله‌بندیها به این نکته دست یابد که هر مفهوم یا مقوله از سوی مصاحبه‌شوندگان به چه عنوانی مطرح شده است. به عنوان مثال، آیا مفهوم حقوق، دلیل عدم میل به ماندگاری در میان معلمان است یا یک متغیر مداخله‌ای است و یا اینکه به عنوان یک استراتژی کلی مطرح شده است. به منظور شناسایی نقش مقولات در این تحقیق فرآیند ذکر شده انجام گرفت و با مراجعه مکرر به داده‌های خام اصل از مصاحبه‌های نقش مقولات استخراج شده را در قالب مدل پارادایمی شناسایی نمودیم. مدل پارادایمی دارای اجزای زیر است:

الف) شرایط علی: به علتها و وقایعی اشاره می کند که منجر به وقوع یا توسعه یک پدیده می شوند.

ب) شرایط مداخله‌ای: به شرایط وسیع تر و عام تر مانند، محیط، فضا، فرهنگ که به عنوان تسهیل گر یا محدودکننده عمل می کنند، اشاره دارند.

ج) **زمینه:** مجموعه‌ای خاص از ویژگیهای مربوط به پدیده است که مانند ویژگیهای مربوط به یک شغل، یک حادثه یا یک مشکل است.

د) **پدیده کانونی:** واقعه یا رویداد اصلی است که حاصل تعامل میان شرایط متفاوت است.

ه) **استراتژی:** مجموعه تدابیری که برای مدیریت، کنترل و اداره پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شود.

بر این اساس میل به ماندگاری به عنوان پدیده کانونی یا متغیر اصلی مطرح است. شرایط علی که مستقیماً بر میل به ماندگاری معلمان مؤثرند و دلیل اصلی تمایلات معلمان برای تلاش و همکاری و ادامه عضویت در شغل معلمی هستند، مفاهیمی هستند که در مقوله کیفیت زندگی کاری معلمان قرار گرفته‌اند. در واقع، حقوق، فرصت رشد حرفه‌ای، فرصت ارتقا، مشارکت در تصمیم‌گیری، امنیت در محیط کار، حمایت مدیریت و مزایای شغلی، به عنوان دلایل اصلی میل به ماندگاری معلمان از سوی پاسخ‌دهندگان معرفی شده‌اند.

علاوه بر شرایط علی که از طریق متغیرهای کیفیت زندگی کاری معلمان ایجاد می‌شود، برای وقوع پدیده کانونی یا متغیر اصلی محیط اجتماعی - اقتصادی حاکم، نقش مداخله‌ای دارند. همان‌گونه که ذکر شد، پاسخهای ارائه شده نشان می‌دهند که وضعیت اشتغال (فرصتهای شغلی موجود) یا نرخ بیکاری، میزان ارزش و اهمیتی که جامعه برای شغل معلمان قائل است، به عنوان عوامل برون سازمانی نقش مداخله‌ای در تحقق بخشیدن به میل به ماندگاری معلمان دارند. منظور از نقش مداخله‌ای این است که اقداماتی که در جهت تقویت متغیر اصلی (میل به ماندگاری معلمان) از سوی سازمان آموزش و پرورش انجام می‌شود. احتمالاً تحت تأثیر مداخله محیط اجتماعی - اقتصادی نقش آنها تقویت یا تضعیف می‌گردد. به عنوان مثال چنانچه معلمان بتوانند به راحتی به مشاغل دیگری در جامعه دست یابند که برای آنها مناسب‌تر باشند، ممکن است تأثیر فرصت رشد حرفه‌ای بر میل به ماندگاری آنان چندان قوی نباشد.

همچنین برخی از مقولات استخراج شده در این تحقیق، براساس مدل پارادایمی، نقش زمینه‌ای دارند منظور از نقش زمینه‌ای در این تحقیق، خصوصیات ویژه‌ای هستند که به شغل یا صاحب مشاغل دلالت دارند. به عبارت دیگر در این تحقیق ویژگیهای شغل معلمی (تنوع مهارتی، استقلال) و ویژگیهای فردی معلمان، زمینه‌ای است که ما براساس آن میل به ماندگاری معلمان را تشریح می‌کنیم. اینکه معلمان چه کاری را انجام می‌دهند، کار آنها چه ویژگیهایی

دارد، افرادی که مشغول تدریس هستند چه ویژگیهای روانشناختی و دموگرافیک دارند، نقش زمینه‌ای آنها را برای ما مشخص می‌کند. نحوه بیان جملات از سوی پاسخ‌دهندگان بیانگر این نکته است که خود شغل معلمی، ویژگیها دارد که بر میل به ماندگاری معلمان مؤثر است و عوامل سازمانی که در جهت افزایش میل به ماندگاری ارائه می‌شوند را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

در نهایت اینکه حرفه‌ای کردن شغل معلمی به عنوان یک استراتژی از سوی پاسخ‌دهندگان مطرح شده است. استراتژی یا راهبرد فرایندی است که در طول زمان به تقویت یا تضعیف یک پدیده کمک می‌کند. در این تحقیق حرفه‌ای کردن شغل معلمی، شرایطی است که در گذر زمان زمینه جذب نیروهای متخصص را که از دانش، مهارت و تخصص کافی برخوردار باشند، فراهم می‌کند. زمانی که نیروهای متخصص و توانمند در شغل معلمی قرار گیرند، شرایط مناسب‌تر برای نگهداشت و حفظ میل به ماندگاری برای آنان اجرا می‌شود که پیامد آن افزایش انگیزه معلمان برای ماندگاری و تلاش بیشتر در شغل معلمی است.

به طور کلی نتایج حاصل از انجام دادن تحلیلهای کیفی نشان می‌دهد که پنج مقوله اصلی و مهم شامل کیفیت زندگی کاری معلمان، محیط اجتماعی - اقتصادی حاکم، ویژگیهای شغلی، ویژگیهای فردی و حرفه‌ای کردن شغل معلمی از عوامل مهمی هستند که در شرایط زمانی و مکانی متفاوت، در قالب نقشهای گوناگون می‌توانند بر میل به ماندگاری معلمان مؤثر باشند. بنابراین براساس مدل ارائه شده استراس و کوربین می‌توان نقش مقولات حاصل از تحلیل کیفی را شناسایی نمود که نشان‌دهنده کدگذاری محوری داده‌های کیفی هستند، نقش مقولات حاصل از این تحقیق در قالب مدل پارادایمی استراس و کوربین تشریح شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نظام آموزشی دارای پدیده‌های گوناگون و پیچیده‌ای است که نمی‌توان همه آنها را به شیوه کاملاً عینی مشاهده کرد، کنترل متغیرهای ناخواسته درباره این پدیده‌ها بسیار دشوار است. لذا مفروضه‌های زیربنایی تحقیق کمی معمولاً در پژوهشهای آموزشی صدق نمی‌کند. به منظور مطالعه پدیده تمایل معلمان برای ماندگاری با انگیزه در این تحقیق از روش تحقیق کیفی

استفاده شده است. در این روش پس از گردآوری و تحلیل کیفی داده‌ها به مفاهیم و مقولاتی دست یافتیم که بر میل به ماندگاری معلمان از نظر مشارکت‌کنندگان، مؤثر شناخته شده‌اند. این مقولات عبارتند از: کیفیت زندگی کاری معلمان (حقوق و مزایا، امنیت در محیط کار، فرصت رشد حرفه‌ای، فرصت ارتقا، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت). ویژگیهای فردی (سن، جنس، سابقه خدمت، سطح تحصیلات)، ویژگیهای شغلی (تنوع مهارتی، استقلال) محیط اجتماعی - اقتصادی (فرصتهای شغلی موجود یا نرخ بیکاری و منزلت اجتماعی شغل معلمان) و حرفه‌ای کردن شغل معلمان (شرایط احراز و انجمنهای صنفی). این مقولات حاصل پاسخهایی هستند که از سوی اعضای نمونه تحقیق به عنوان عوامل و شرایط مؤثر بر میل به ماندگاری معلمان مطرح شده‌اند.

نتایج حاصل از این تحقیق در زمینه تأثیر کیفیت زندگی کاری معلمان بر میل به ماندگاری آنان با نتایج تحقیق پرداختچی (۱۳۸۴) همسو است، پرداختچی (۱۳۸۴)، بهره‌وری، وفاداری کارکنان، سازگاری و تطبیق ماندگاری، کاهش غیبت و کاهش ترک شغل را از آثار کیفیت کاری برمی‌شمارد. همچنین لویز^۱ (۱۹۹۸) بیان می‌کند که کیفیت زندگی کاری معلمان موجب افزایش رضایت شغلی، میل به ماندگاری و تعهد سازمانی آنان می‌شود.

همچنین نتایج تحقیق (سرتو و فوکس^۲) در سال ۲۰۰۱، نشان داده است که حقوق و مزایا، فرصتهای شغلی جایگزین، حمایت مدیریت و استقلال از عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری معلمان هستند که نتایج تحقیق انجام شده با نتایج حاصل از تحقیق سرتو و فوکس نیز همسو است (سرتو و فوکس، ۲۰۰۱).

یکی دیگر از نتایج این تحقیق تأثیر متغیرهای دموگرافیک (سابقه خدمت، جنسیت، سطح تحصیلات) بر میل به ماندگاری معلمان بوده است که با نتایج تحقیق باطنی (۱۳۷۵) همسو است. باطنی در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که متغیرهای نظیر سن، جنسیت، سطح تحصیلات و سواد تخصصی بر میل به ماندگاری معلمان مؤثر است (باطنی و ۱۳۷۵). همچنین با نتایج تحقیق (مارلو و اینمن^۳، ۱۹۹۷) نیز همخوانی دارد، نتایج تحقیق آنها نشان داده است که

-
1. Luise
 2. Certo & Fox
 3. Marlow & Inman

ویژگیهای دموگرافیک معلمان ابتدا بر رضایت شغلی آنان سپس بر میل به ماندگاری آنان مؤثر است (مارلو اینمن، ۱۹۹۷).

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق حاضر تأثیر منزلت اجتماعی و فرصتهای شغلی موجود بر میل به ماندگاری معلمان است که با نتایج تحقیقات انجام شده (سرتو و فوکس ۲۰۰۱) همسو است. آنان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که فرصتهای شغلی جایگزین در محیط زندگی معلمان، میل به ماندگاری و رضایت شغلی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (سرتو و فوکس، ۲۰۰۱).

علاوه بر این اینگرسول و اسمیت^۱، ۲۰۰۳ در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دستیابی به شغل بهتر از سوی معلمان به عنوان یکی از دلایل عدم تمایل آنها به ماندگاری مطرح شده است (اینگرسول و اسمیت ۲۰۰۳). علاوه بر این نتایج تحقیق مارلو و اینمن ۱۹۹۷ نشان داده است که منزلت اجتماعی شغل معلمان بر میل به ماندگاری آنان مؤثر است.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق حاضر، تأثیر ویژگیهای شغلی و حرفه‌ای کردن شغل معلمان بر میل به ماندگاری آنان است. به عبارت دیگر هر چه شغل معلمان تخصصی‌تر باشد، افراد توانمند و متخصص را جذب می‌کند تا علاقه و تمایل بیشتر برای تداوم همکاری و تلاش در شغل خود داشته باشند. همچنین چنانچه شغل معلمی مستلزم فعالیتها و مهارتهای متنوع و چالشی باشد، احتمال بیشتر وجود دارد که معلمان تمایل بیشتر برای ماندگاری داشته باشند. این یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقاتی که بلودرن^۲ ۱۹۸۲ انجام داده همسو است. وی در نتایج تحقیق خود به این نکته دست یافت که عوامل مربوط به شغل معلمی از یکسو و تخصصها و مهارتهای مورد نیاز شغلی از سوی دیگر، جزء عواملی هستند که بر میل به ماندگاری معلمان موثرند. اما با یافته‌های تحقیق کریگ^۳ ۲۰۰۴ همسو نیست. نتایج تحقیق کریگ نشان داده است که معلمان دارای مهارتها، تخصصها و تواناییهای بیشتر تمایل کمتری برای ماندگاری در شغل معلمی دارند. به عبارت دیگر معلمانی که به حرفه تدریس ادامه می‌دهند دارای سطح هوشی و مهارتی متوسط هستند.

1. Ingersoll & Smith
2. Bludern
3. Krieg

پیشنهادات کاربردی

به طور کلی نتایج حاصل از اجرای این تحقیق نشان می‌دهد که به منظور حفظ تمایلات ماندگاری معلمان و تقویت انگیزه‌های آنان برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش و تداوم همکاری آنان لازم است که اقدامات و فعالیتهایی که از سوی سازمان جهت حفظ و نگهداشت معلمان انجام می‌شود مانند حقوق، فرصت ارتقا، فرصت رشد حرفه‌ای، حمایت مدیریت، امنیت در محیط کار، مشارکت در تصمیم‌گیری مطابق با سطح نیاز، خواسته‌ها و انتظارات معلمان اجرا شوند تا انگیزه‌های آنان را تقویت نمایند. ویژگیهای شغلی، شغل معلمان نیز مورد توجه قرار گیرد، به طوری که فعالیتهای و وظایفی که معلم در کلاس درس انجام می‌دهد، مستلزم به کارگیری مهارتهای متنوع باشند. معلمان علاوه بر تدریس در کلاس درس می‌توانند از طریق نرم‌افزارهای گوناگون، وسایل سمعی و بصری، ارتباط همزمان و آنلاین با مدارس خارج از کشور، در فعالیتهای مربوط به تدریس تنوع ایجاد کنند و تدریس را از حالت تکراری بودن خارج نمایند. همچنین به مرحله قبل از نگهداشت و حفظ معلمان دقت و توجه کافی نمایند و شرایط احراز شغل معلمی را به سمت جذب افراد توانمند، باهوش و متخصص سوق دهند، به نحوی که شغل معلمی مانند وکالت، پزشکی، مهندسی و ... شغلی کاملاً حرفه‌ای و تخصصی شود و پرداختن به آن به سهولت برای هر فرد ممکن نباشد، علاوه بر این توجه به تخصصها و ویژگیهای فردی، سطح تحصیلات، استعدادها، قابلیتها و علایق متقاضیان شغل معلمی می‌تواند زمینه جذب افراد توانمند و علاقه‌مند را در شغل معلمی فراهم کند و شرایط مناسب را جهت حفظ و نگهداری آنها به وجود آورد تا با تمایل و علاقه به ماندگاری در شغل خود ادامه دهند.

شغل معلمی، دارای مسیر شغلی است که از پویایی لازم برخوردار نیست، یک معلم پس از سالها کسب تجربه، مهارت و تخصص همچنان یک معلم نامیده می‌شود، سپس بازنشسته می‌شود. عدم وجود فرصت لازم برای ارتقای معلمان، انگیزه‌ها و تمایلات ماندگاری را در آنان تضعیف می‌کند، بنابراین لازم است مسیر شغلی روشن و دقیقی برای معلمان تعریف شود، به نحوی که میان معلمان باتجربه، خیره و متخصص و سایرین کاملاً تمایز وجود داشته باشد و رقابت سالم جهت ارتقا به درجات بالاتر در میان آنان ایجاد شود. لذا در نظر گرفتن ارتقای

شغلی در قالب درجات شغلی نظیر اعضای هیئت علمی دانشگاه، می‌تواند فرصتهای لازم را جهت ارتقاء در اختیار آنان قرار دهد و انگیزه‌ها و تمایلات ماندگاری آنان را تقویت کند. ایجاد شرایط مناسب کاری، بهبود و ارتقای مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان، تجدیدنظر در ساختار و ویژگیهای شغلی معلمی، توجه به شرایط احراز و ویژگیهای شخصیتی معلمان قبل از ورود به حرفه معلمی و فراهم کردن زمینه جهت فعالیت سالم و کاملاً صنفی برای نمایندگان معلمان سبب می‌شود که آنان تمایل بیشتر برای ماندگاری در شغل خود داشته باشند و با وجود مشاغل و فرصتهای شغلی دیگر در محیط اقتصادی - اجتماعی خود همچنان به تداوم اشتغال در حرفه معلمی علاقه‌مند باشند و در جهت تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت تلاش کنند.

عامل مهم دیگری که برانگیزه و تمایلات معلمان برای ماندگاری آنان موثر است، پایگاه اجتماعی شغل معلمی است. بخشی از میزان اهمیت و ارزشی که جامعه برای معلمان قائل است، حاصل تلاشها و فعالیتهای سازمانی است که جهت نگهداشت و حفظ آنان انجام می‌شود. وجود افراد متخصص، باهوش و بااستعداد از یک سو و درآمد کافی و کیفیت زندگی کاری مساعد از سوی دیگر پایگاه اجتماعی معلمان را ارتقا می‌بخشد و معلمان شغل معلمی را به هر شغل و حرفه دیگری ترجیح می‌دهند، بنابراین تلاش در جهت تقویت پایگاه و منزلت اجتماعی معلمان از سوی آموزش و پرورش عامل مهم دیگری است که براساس یافته‌های این تحقیق بر میل به ماندگاری معلمان مؤثر است.

پیشنهادات پژوهشی

- سطح و میزان میل به ماندگاری معلمان به تفکیک رشته تدریس، سطح تحصیلات و مقطع تحصیلی مورد بررسی قرار گیرد.
- در بررسی تمایلات ماندگاری معلمان افرادی که حرفه معلمی را ترک کرده‌اند، مورد مصاحبه قرار گیرند.
- تأثیر هرکدام از عوامل مرتبط با میل به ماندگاری معلمان در این تحقیق، به صورت مجزا و در قالب یک موضوع خاص بر میل به ماندگاری معلمان مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۳). *راهبردهای مدیریت منابع انسانی*، ترجمه خدایار ابیلی و حسن موفقی، تهران: نشر فرا.
- استراس، آنسلم و جولیت کوربین (۱۳۸۵). *اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌های مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها*، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- باطنی، حافظ (۱۳۷۵). *بررسی عوامل موثر در رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان شهر تبریز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۴). *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکرد جامع*، تهران: انتشار صفار.
- طبرسا، غلامعلی (۱۳۷۲). *بررسی علل گرایش به انتقال فارغ‌التحصیلان فوق لیسانس و بالاتر از وزارت آموزش و پرورش به وزارت فرهنگ و آموزش عالی*. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- فروتن، مریم (۱۳۸۶). *بررسی کیفیت زندگی کاری و عملکرد دبیران شاغل در دبیرستانهای دخترانه ناحیه ۲ منطقه رباط کریم*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
- گلکار، طاهره (۱۳۷۴). *بررسی نظرات کارشناسان ارشد و دکتری شاغل در آموزش و پرورش شیراز در مورد میزان و برخی از علل تمایل به ترک خدمت متخصصین آموزش و پرورش*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- Ajzen, I (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision*. 50, 179-211.
- Boe, E.E, Bobbitt, S. A, and cook, L. H (1994). Retention, reassignment, migration, and attrition of special and education teachers from national perspective. *Journal of special Education*, 30, 371-384.
- Blodern, A. C (1982). The theories of turnover: causes, effects, and meaning. *Research in the sociology of organizations* 1, 75-128.
- Certo, J. L and Fox, J. E (2001). Retaining – quality teachers. *High school journal*. 86 (1). 57-78.
- Curriuan, D, B. (2000). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*. 9, 495-524.
- Estefano, J (2002). Find, employ, support, and keep the best teachers and school leaders. *ERIC Clearing house on Educational management ERIC Digest*, No ED 473-407.
- Evans, L (1998). *Teacher, Morale, jab satisfaction and motivation*. Thousand oaks. CA. Sage.
- Fishbine, M, Ajzen, I (1975). *Belief , Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to theory and Research*. Addison –wesley, Massachusets.
- Garrett, R. M (1999). Teacher jjob satisfaction in developing countries *ERIC clearinghouse on Educational Management (ERIC Digest*, NO EDH 59-150).

- Harris, L & Associates (1992). *The Metropolitan Life Survey of the American teacher 1992. The Second year: New teachers xpectations and ideals. New teachers xpectations and ideals*. New york: Metropolitan Life Insurance co.
- Ingersoll, R. M (2001). Teacher turnover and teacher shortage: An organizational analysis. *American Educational Research journal*, 38, 499-534.
- Ingersooll & Smith. T (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational leadership*. 60 (8). 30-33.
- Iverson, R. D (1992). Employee intent to stay: An empirical test of revision of the price and Mueller model. *Journal of management* 20, 15-41.
- Krieg, thn. M (2004). Teacher quality and attrition. *Economics of Education Review*. 25 (1). 13-27.
- Kelecher, B & Loadman, W. E (1996). Exploring the relationship between teacher empowerment teacher job satisfaction. ERIC. *Clearinghouse on Educational management*. 40.
- Lee, T. W and Maurer , S. D (1991). The retention of knowledge workwrs with the unfolding model of voluntary turnover. *Human Resource Management Review*. 7: 247-275.
- Louis, Karen, S (19980). Effects of techer quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and school Improvement*. 9 (1). 1.
- Marlow, L. and Inman, D (1997). Beginning teachers: Are they still learing the profession? *Clearing House*. 70 (4). 211-215.
- Meng, L (2004). *Reasns foe brain in high school teachers and strategies to prevent teachies form leaving form leaving*. No. 3.
- Mieyer, J. P & Allen, N. J (1997). *Commitment in the work place: Theory, research and application*, thousand oaks, CA: sage publications.
- Mueller, C.W (1994). Employee Commitment: R esolving some isues. *Work and occupations*, 19, 211-236.
- National Commission on teaching and Americas future (NCTAF). (1997) available at <http://www.nctaf.org>.
- Price, J (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of manpower*, 18, 305-558.
- Preic, M. Baker, D. P & Whiterner, S (1997). Job satisfaction among Americas teachers: effects of workplace condition, back ground characteristics and teacher compensation. u. s. *Department of education*.
- Sargent, t & Hannam. E (20050). Keeping Teachers happy: job satisfaction among primary school teachers in rural Northwest chind. *Comparative education review*, 49, 173-204.
- Song, Zhabi, connie, W, xiongying, N. Yizhong, X (2005). Action – state orientation and the theoty of planned Behavior: A stady of job search in china. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 490-503.
- Stamps, P. L (1997). *Nurses and work satisfaction: and Index for Measurement*.
- Xaio, Z & Li, C (2003). Teachers needs in china. *Journal of hebei normal university*. No. 3, 28-31.