

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۰۱/۲۷
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۰/۰۴/۱۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۰۷/۰۳

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
پاییز و زمستان ۱۳۹۱، دوره‌ی ششم، سال ۱۹-۲
شماره‌ی ۲، صص: ۲۳۰-۲۰۹

بررسی عوامل مرتبط با تمایل مربیان پرورشی به انتقال به حوزه‌ی آموزشی در مدارس متوسطه و راهنمایی استان همدان

عباس خاکپور*

چکیده

جابه‌جایی شغلی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت منابع انسانی در تمامی سازمان‌ها به‌خصوص نظام‌های آموزشی است. جابه‌جایی یا ترک شغل معلمان و مربیان آموزش و پرورش، هزینه‌های مستقیم (استخدام و آموزش و غیره) و غیر مستقیم زیادی را موجب می‌شود. هدف مطالعه‌ی حاضر بررسی عوامل مرتبط با گرایش مربیان پرورشی به انتقال به حوزه‌ی آموزشی می‌باشد. روش تحقیق از نوع مطالعات ترکیبی و جامعه‌ی آماری تحقیق شامل کلیه‌ی مربیان پرورشی استخدام رسمی و پیمانی دوره‌ی متوسطه و راهنمایی استان همدان به تعداد ۶۱۴ نفر می‌باشد؛ که تعداد ۳۴۴ مربی پرورشی با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته است که شامل ۹۷ سؤال در طیف لیکرت و ۲ سؤال بازپاسخ در انتهای پرسشنامه است. این تحقیق در صدد پاسخ‌گویی به چهار سؤال اساسی به شرح زیر است: ۱- چه تعداد از مربیان تربیتی تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) دارند؟ ۲- مهم‌ترین علل عدم تمایل مربیان پرورشی به ماندگاری در شغل پرورشی چیست؟ ۳- کدام عامل مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده در میزان تمایل به ماندگاری در شغل پرورشی است؟ ۴- مربیان چه پیشنهادهایی برای پیشبرد مؤثر امور و کاهش جابه‌جایی شغلی دارند؟ نتایج تحقیق نشان می‌دهد ۴۵ درصد از مربیان تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزشی دارند و در صورتی که امکان انتخاب مجدد شغل وجود داشته باشد فقط حدود ۴۰ درصد دوباره همین شغل را انتخاب می‌کنند. همچنین بر اساس نتایج تحقیق بین وابستگی شغلی، تعهد سازمانی، ویژگی‌های شغل پرورشی (توان انگیزشی شغل پرورشی)، میزان امکانات پرورشی مدرسه، رضایت شغلی، سن و سابقه‌ی خدمت با میزان گرایش مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) رابطه‌ی منفی وجود دارد و ویژگی‌های شغل (توان انگیزشی شغل) مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده از میزان گرایش مربیان پرورشی به انتقال به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) است. نتایج حاصل از تحلیل سؤال‌های بازپاسخ، نتایج داده‌های کمی را تأیید می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: جابه‌جایی شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، وابستگی شغلی و ویژگی‌های شغل.

مقدمه

در تمامی نظام‌های مدیریت منابع انسانی پیشرفته همیشه مسائلی همچون جابه‌جایی شغلی، ترک خدمت، غیبت، نارضایتی و غیره زیر ذره‌بین محققان سازمانی است. برای مثال هزینه‌ی جابه‌جایی شغلی در سال ۲۰۰۶ در صنعت رستوران‌های آمریکا ۱/۸ بلیون دلار برآورد شده است. نظام‌های آموزشی به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری‌شان بر جامعه بیش‌تر مورد توجه قرار می‌گیرند و محققان توجه زیادی به مسائل ترک شغل، غیبت و نارضایتی معلمان و مربیان دارند. علی‌رغم اهمیت نقش مربیان پرورشی در نظام آموزشی مشاهدات مسؤولان و تقاضای عده‌ای از مربیان برای تغییر رشته‌ی شغلی خود و ورود به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) بیانگر وجود عواملی در کاهش میزان رغبت و خشنودی مربیان تربیتی نسبت به محتوای شغلی آنان است که باید مورد توجه، تحقیق و بررسی قرار گیرد.

تحقیقات نشان می‌دهد نرخ زیاد جابه‌جایی معلم توان مدارس را برای ایجاد محیط یادگیری خلاق محدود می‌کند و محل تداوم برنامه‌های کارگزینی است. معلمان و کارکنان بی‌تجربه یا کم‌تجربه بار مسؤولیت مدیران مدارس و اداره را افزایش داده و نیازمند نظارت و برنامه‌ریزی‌های بیش‌تر هستند (نقل در بلازر^۱، ۲۰۰۶). جابه‌جایی مربیان پرورشی هزینه‌های سنگین کوتاه‌مدت و بلندمدت را بر دوش نظام آموزش و پرورش جامعه تحمیل می‌کند. این تحقیق در صدد بررسی عوامل مرتبط با گرایش مربیان پرورشی به جابه‌جایی شغلی (یعنی تمایل مربیان پرورشی به تدریس به جای انجام وظایف و فعالیت‌های پرورشی) طراحی و اجرا شده است.

پیشینه‌ی تحقیق

تئوری‌ها و نظریات مختلفی در زمینه‌ی سازمان و مدیریت و به خصوص علم رفتار سازمانی ارائه شده است که هر کدام سعی دارند میزان ماندگاری، غیبت، بهره‌وری و کیفیت منابع انسانی را بررسی و تبیین کنند. این نظریات کلی بوده و بر شغل‌های خاصی متمرکز نمی‌شوند اما هر کدام از آن‌ها با توجه به تحلیل ویژگی‌های شغل قابل بررسی است.

1- Blazer

الف - نظریه‌های جابه‌جایی شغلی مبتنی بر تئوری‌های انگیزش

۱- **نظریه‌های نیازها:** کاربرد این نظریه در مدیریت منابع انسانی پاسخ‌گویی به این سؤال است که ویژگی‌های شغل تا چه مقدار توانایی ارضای نیازهای کارکنان را دارد؟ اگر نیازهای کارکنان ارضا نشود گرایش به جابه‌جایی شغلی و غیبت از کار و یا سایر رفتارهایی که بهره‌وری فردی و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد وجود دارد (لوتانز، ۱۳۷۳). نظریه‌های مختلفی در مورد نیازها وجود دارد که تئوری‌های مازلو^۱، مک کلند^۲ و آلدرفر^۳ از آن جمله‌اند.

۲- **نظریه‌ی برابری جی استاس آدامز^۴:** بر اساس این نظریه اگر افراد در سازمان نابرابری و اجحافی را احساس نمایند، با اقداماتی که در جهت خلاف منافع سازمان می‌نمایند در صدد اصلاح این نابرابری‌ها بر خواهند آمد. مرجع یا چیزی را که فرد خود را با آن مقایسه می‌کند موجب پیچیده‌تر شدن نظریه‌ی برابری خواهد شد. هر کس خود را با یکی از چهار مرجع زیر مقایسه می‌کند: درون سازمان با خود، خارج از سازمان با خود، درون سازمان با دیگری، خارج سازمان با دیگری (رابینز، ۱۳۸۶، صص ۸۸-۸۵).

۳- **نظریه‌ی ویژگی‌های شغل:** در سال‌های میانی دهه‌ی ۱۹۶۰ دو پژوهشگر به نام‌های «ترنر» و «لارنس» درباره‌ی ویژگی‌های شغل تحقیق کردند. آنان برای سنجش و اندازه‌گیری اثر انواع مشاغل بر دو پدیده‌ی رضایت شغلی و غیبت کارکنان، یک موضوع تحقیقی ارائه نمودند. آنان پیش‌بینی کردند که کارکنان مشاغلی را ترجیح می‌دهند که پیچیده و چالشگر باشند. چنین مشاغلی می‌توانند بر میزان رضایت شغلی افراد بیفزایند. الگوی ویژگی‌های شغل را می‌توان بر حسب پنج بعد اصلی گوناگونی در مهارت (تنوع وظیفه)، نوع مهارت (هویت وظیفه)، اهمیت کار (وظیفه)، خودمختاری (استقلال وظیفه) و باز خورد نمودن نتیجه‌ی فعالیت‌ها تقسیم کرد (رضائیان، ۱۳۷۹).

۴- **نظریه‌ی انتظار ویکتور وروم^۵:** در اصل نظریه‌ی انتظار چنین استدلال می‌کند که گرایش به نوعی عمل یا اقدام در جهت مشخص در گرو انتظاراتی است که پی‌آمد آن مشخص

1- Maslow

2- David McClelland theory of Need

3- Clayton P. Alderfer Theory of ERG Needs

4- John Stacey Adams ' Equity Theory

5- Victor Vroom, Expectancy Theory

می‌باشد و در نتیجه شغل مزبور مورد علاقه‌ی عامل یا فاعل می‌باشد. این نظریه شامل سه متغیر یا رابطه‌ی (اهمیت وظیفه، رابطه‌ی بین تلاش و عملکرد، رابطه‌ی عملکرد و پاداش) است. بر اساس این نظریه میزان عملکرد مورد نظر فرد در هر زمان مشخص، به هدف خاص او و پنداشت و یا برداشت وی از ارزش نسبی عملکرد بستگی دارد (رابینز،^۱ ۱۹۹۸، ص ۳۵۷).

شکل ۱. توان نظریه‌های انگیزش در توجیه جابه‌جایی کارکنان

متغیر	نیاز	شغل یا کار	تعیین هدف	تقویت	برابری	انتظار
بازدهی	۳	۳	۵	۳	۳	۴
غیبت	-	۳	-	۴	۴	۴
جابه‌جایی	-	۳	-	-	۴	۵
رضایت شغلی	۲	۴	-	-	۲	-

ب- نظریه‌های مبتنی بر عدم رضایت (نارضایتی)

تئوری انگیزش - بهداشت هرزبرگ^۲: بر اساس این نظریه دو دسته از عوامل در کار وجود دارند که ارضای دسته‌ای از آن‌ها موجب عدم نارضایتی می‌شود و دسته‌ای دیگر که ارضای آن‌ها موجب رضایت شغلی می‌شود. هرزبرگ دسته‌ی اول را عوامل بهداشت و دسته‌ی دوم را عوامل انگیزشی می‌نامد. یافته‌های اصلی تحقیق هرزبرگ نشان داد که اتفاقاتی که منجر به رضایت خاطر می‌گردید کاملاً با عوامل نارضایتی فرق داشت. پنج عامل به عنوان تعیین کننده‌های رضایت شغلی مشخص گردید: توفیق، بازشناسی، جذاب بودن خود کار، مسؤلیت و پیشرفت. اگرچه گاه‌وبی‌گاه نبودن این عوامل را مسبب عدم رضایت خاطر می‌دانستند، اما وقتی دلایل ذی‌ربط مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت معلوم شد که عوامل دیگری در این امر دخالت داشتند که عبارتند از: سیاست سازمان و مدیریت، سرپرستی، دستمزد، روابط میان افراد و شرایط کار. هرزبرگ نتیجه گرفت که این دو نوع احساس مخالف یک‌دیگر نیستند بلکه به دو طیف نیازهای بشر مربوط می‌شوند (پیو، هیکسن و هیگینز، ۱۳۸۱، صص ۲-۲۴۱). در

1- Robbins

2- Frederick Herzberg's motivation-hygiene theory

حالی که جامعه‌شناسان و روان‌شناسان و تحقیقات صنعتی همگی بر اهمیت ویژگی‌های مسائل غیر مالی شغل بر جابه‌جایی کارگر تأکید دارند، اقتصاددانان توجه بیشتری به انگیزش اقتصادی کارگران در تصمیم به ترک شغل دارند. بر اساس مدل‌های بررسی شده کارگران یک شغل را هنگامی ترک می‌کنند که سودمندی در شغل موجود ایجاد نمی‌شود (فلش و استورم^۱، ۲۰۰۵، صص ۶۳۱-۶۱۱).

ج- نظریه‌های مبتنی بر نگرش شغلی

۱- نگرش به رضایت شغلی: رضایت شغلی که نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال است باعث بهره‌وری و کارایی فرد شاغل شده و از این رهیافت اهداف سازمانی، قابل دستیابی می‌گردد. کلارک^۲ (۲۰۰۱، صص ۲۴۲-۲۲۳) نتیجه می‌گیرد که حتی هنگامی که حقوق و دستمزد به عنوان متغیر کنترل در نظر گرفته می‌شود، معیارهای رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی از ترک سازمان هستند.

۲- نگرش به وابستگی شغلی: وابستگی شغلی هر فرد به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که فرد شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. کارکنان یا اعضای سازمان که از نظر وابستگی شغلی در سطح بالایی هستند به کار خود افتخار می‌کنند و واقعاً به آنچه که انجام می‌دهند توجه می‌نمایند. لذا کسانی که وابستگی شغلی دارند کم‌تر به فکر جابه‌جایی شغلی هستند. وابستگی زیاد با استعفا و جابه‌جایی شغلی رابطه‌ی معکوس دارد. با این پدیده، بهتر می‌توان جابه‌جایی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

۳- نگرش به تعهد سازمانی و رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و جابه‌جایی شغلی: نگهداری کارکنان به طور مداوم به عنوان تبعات تعهد سازمانی نگریسته شده است. تحقیقات غالباً بر تعهد عاطفی متمرکز شده است، اما گرایش‌ها به نقش تعهد هنجاری و مستمر در پیش‌بینی جابه‌جایی نیروی کار در حال افزایش است. به زعم مدل تعهد سازمانی مایر و آلن^۳

1- Flash & Storm

2- Clark

3- Mayer & Allen

(۱۹۹۱) هر جنبه از تعهد فرض می‌شود که جابه‌جایی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. تحقیقات بنیادی کافی برای این جهت‌گیری وجود ندارد، اما تحقیقات موجود برای ارائه‌ی فرضیه مفید است (سامرز^۱، ۱۹۹۵، صص ۵۸-۴۹).

د: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و جابه‌جایی شغلی

۱- تناسب شغل و شخصیت: یکی از موضوعاتی که در رفتار سازمانی، جابه‌جایی کارکنان و مبحث انگیزش کارکنان مطرح می‌شود بحث تناسب شغل و شخصیت است. در نظریه‌ی معروف «جان هالند»^۲ درباره‌ی تناسب شغل و شخصیت این موضوع به بهترین طریق بیان شده است. نظریه‌ی مزبور بر این تصور قرار دارد که رغبت یا علاقه‌ی فرد با محیط کارش متناسب است.

۲- سن و ارشدیت: درباره‌ی سن و ارشدیت افراد در سازمان مدارک و اسناد بسیار معتبری وجود دارد. کارکنان مسن‌تر کم‌تر تمایل دارند که استعفا دهند و کمتر تمایل به جابه‌جایی دارند و رضایت شغلی بیشتری هم دارند به همین شیوه سابقه‌ی خدمت با غیبت و جابه‌جایی کارمندان رابطه‌ی معکوس دارد؛ یعنی کارکنانی که سابقه‌ی خدمت بیشتری دارند کم‌تر غیبت می‌کنند و کم‌تر احتمال دارد که مشاغل خود را ترک نمایند.

۳- جنسیت و وضعیت تأهل: تحقیق بر روی جنسیت و وضعیت تأهل نشان می‌دهد زنان در مقایسه با مردان بیش‌تر غیبت می‌کنند. ولی این آمار بستگی به زمان و دوره‌ی خاص تاریخی دارد. نتیجه‌ی تحقیقات نشان می‌دهد افراد متأهل در مقایسه با همکاران مجرد خود دارای ثبات بیش‌تری بوده و رضایت شغلی بیش‌تری دارند (رابینز، ۱۳۸۶، صص ۵۷-۵۹).

مروری بر مطالعات انجام شده

در پژوهشی که ساروقی بر روی ۱۸ تا ۳۲ اداره‌ی کل با حجم ۴۸ نفر مدیر و ۶۰ نفر کارشناس انجام داد، با استفاده از مدل تعهد سازمانی مایر و آلن، بین تعهد عاطفی، تعهد تکلیفی (هنجاری) و تعهد مستمر با تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان در جامعه‌ی

1- Somers

2- John Holland

آماری ارتباط معنی‌داری (ارتباط منفی) وجود داشت (ساروقی، ۱۳۷۸، صص ۱۵۵-۱۵۱). نتایج تحقیق سامر^۱ در مورد رابطه‌ی بین تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری با میزان غیبت و ماندگاری در پرستاران نشان داد که تعهد عاطفی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده از متغیرهای وابسته و تنها پیش‌بینی‌کننده از جابه‌جایی شغلی و غیبت می‌باشد. هم تعهد عاطفی و هم تعهد هنجاری تمایل به ماندن در سازمان را پیش‌بینی کردند (سامرز، ۱۹۹۵، صص ۵۸-۴۹).

در تحقیق سامر (۲۰۰۸) تعهد سازمانی کارآمد با گرایش به جابه‌جایی شغلی رابطه‌ی منفی داشت و رابطه‌ی ادراک حمایت سازمانی با تمایل به جابه‌جایی شغلی منفی بود. چن^۲ (۲۰۰۸) با تحلیل رابطه‌ی علی بین رفتار رهبری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با تمایل به جابه‌جایی شغلی کارکنان تربیت بدنی در تایوان نتیجه گرفت که فعالیت‌های رهبری بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به جابه‌جایی شغلی تأثیرگذار است. این مطالعه همچنین نشان داد رضایت شغلی با تعهد سازمانی و تمایل به جابه‌جایی شغلی رابطه‌ی معنی‌دار دارد به طوری که کارکنانی که دارای سطح بالاتری از رضایت شغلی بودند، تعهد سازمانی بیش‌تری داشتند و کارکنانی که رضایت شغلی کم‌تری داشتند تمایل بیش‌تری به جابه‌جایی شغلی داشتند.

جوزف سان، لیندبرگ، ووس، آلفرد سون و وینگارد^۳ در پژوهشی در مورد عوامل ترک خدمت و جابه‌جایی شغلی پرستاران دریافتند که کار در محیط سالمندان، جدا شدن از تعاملات اجتماعی با همکاران و سرپرستان، تأثیرات تغییرات منفی سازمانی، خود ارزیابی ضعیف از وضعیت سلامتی، احتمال ترک شغل و مرخصی استعلاجی دراز مدت را افزایش می‌دهد (جوزف سان و همکاران، ۲۰۰۸، صص ۳۸۶-۳۸۰).

نتایج تحقیق ایولین^۴ (۲۰۰۸) در مورد تأثیر فعالیت‌های رهبری بر جابه‌جایی شغلی کارکنان صنایع غذایی نشان داد که آموزش رهبری و توانایی فعالیت‌های رهبری (تحقق نقش رهبری مدیران) بر جابه‌جایی شغلی مؤثر است؛ به طوری که ۳۵ درصد از واریانس جابه‌جایی شغلی را تبیین می‌کند. در بررسی رابطه‌ی بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به جابه‌جایی و ترک شغل در کارکنان سازمان زندان‌ها و اقدامات تربیتی و تأدیبی رابطه‌ی

1- Sommer

2- Chen

3- Josephson, Lindberg, Voss, Alfredsson, & Vingard

4- Evelyn

معنی‌داری بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل بود، بر اساس نتایج این پژوهش کارکنان ناراضی احتمال بیش‌تری دارد که سازمان را ترک کنند و تعهد کم‌تری به سازمان دارند. همچنین نتایج (موافق با تئوری برابری آدامز) نشان می‌دهد که تصور و برداشت‌های کارکنان از همترازان خود در دیگر سازمان‌ها کارکنان را تحریک به ترک سازمان می‌کند. همچنین میزان سن در تمایل به ترک شغل مؤثر بوده و کارکنان مسن‌تر احتمال ترک شغل کم‌تری دارند (ایکوکانانه^۱، ۲۰۰۸).

سن تیا^۲ در بررسی (تحلیل ثانویه) رابطه‌ی جابه‌جایی معلمان با میزان مسؤلیت‌پذیری، ویژگی‌های تدریس و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانش‌آموزان در مدارس محلی تگزاس با استفاده از داده‌های زمینه‌یابی وسیع در مورد ۸ هزار مدرسه و بیش از ۳۰۰ هزار معلم دریافت که ویژگی‌های تدریس و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانش‌آموزان به طور معنی‌داری با جابه‌جایی معلمان رابطه داشته و رابطه‌ی بین مسؤلیت‌پذیری و تمایل به جابه‌جایی شغلی معنی‌دار نیست. علاوه بر آن میزان حقوق معلم، میزان تجارب تدریس، نسبت دانش‌آموزان آفریقایی-آمریکایی، نسبت دانش‌آموزان اسپانیولی، درصد دانش‌آموزان سفیدپوست، نسبت دانش‌آموزان محروم (به لحاظ اقتصادی)، نسبت دانش‌آموزان ضعیف در زبان انگلیسی با میزان ترک شغل در معلمان در سال‌های مورد بررسی معنی‌دار بود (سن تیا، ۲۰۰۷).

در پژوهشی اریکسون^۳ با استفاده از تحلیل ثانویه رابطه بین بهسازی حرفه‌ای و جابه‌جایی معلمان را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفت که هم میزان ساعات بهسازی حرفه‌ای و هم ارزیابی معلمان از حمایت از پیشرفت حرفه‌ای پیش‌بینی کننده‌ی معنی‌داری از ترک شغل یا ماندگاری در شغل بود (اریکسون، ۲۰۰۷). یافته‌های پژوهش ماتینگ لی^۴ نشان داد روابط معنی‌دار متوسط تا حد بالایی میان جو مدرسه، فرهنگ مدرسه، اثربخشی معلم، اثر بخشی جمعی و رضایت شغلی با میزان جابه‌جایی شغلی معلمان وجود دارد (ماتینگ لی، ۲۰۰۷). آستر^۶ در بررسی عوامل جابه‌جایی شغلی معلمان مدارس وابسته به کلیسا نتیجه گرفت پایین

-
- 1- Ikwukananne
 - 2- Cynthia
 - 3- Erickson
 - 4- Mattingly
 - 5- Mattingly
 - 6- Oster

بودن پرداخت‌ها و مالیه، فقدان حمایت مدیریتی، فقدان مدیریت کیفیت، فشارهای محیط بیرونی و درونی با جابه‌جایی شغلی رابطه‌ی معنی‌دار دارد (آستر، ۲۰۰۷). رمسی^۱ در بررسی جابه‌جایی شغلی کارکنان ساعتی زن در رستوران‌های جنوب غرب اهایو به این نتیجه رسید که رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری با تمایل به جابه‌جایی شغلی در رستوران‌ها داشته و علاوه بر آن رضایت شغلی با بسیاری از عوامل گرایش به جابه‌جایی شغلی هم در تعامل با جهت‌گیری حرفه‌ای و هم هنگامی که جداگانه بررسی می‌شود، مرتبط است (رمسی، ۲۰۰۷). تعدادی از مطالعات تأیید می‌کنند که حقوق بالا گرایش معلمان را به ترک سازمان کاهش می‌دهد، هر چند تعداد کمی از مطالعات شواهد منظمی را در نقش فاکتورهای غیر پولی در تصمیمات ترک سازمان فراهم می‌کنند. یک مطالعه‌ی اولیه به‌وسیله‌ی گرین برگ و مک کال^۲ بر روی جابه‌جایی معلمان در مدارس مناطق سنتیاگو نشان داد که معلمان با تجربه تمایل به رفتن از مدارس دارای دانش‌آموزان گروه‌های اقلیت و عملکرد تحصیلی پایین داشتند (گرین برگ و مک کال، ۱۹۷۴، صص ۵۰۲-۴۸۰).

یافته‌های هان شک، کاین و ریوکی^۳ (۲۰۰۴، صص ۳۵۴-۳۲۶) از داده‌های آماری ایالت تگزاس با خاطر نشان کردن این نکته که معلمان شاغل در مدارس با اقلیت (قومی) بالا و دانش‌آموزان با عملکرد تحصیلی پایین، گرایش زیادی به انتقال از مدارس مناطق دارند، این یافته را تأیید می‌کنند. در تصمیم‌گیری معلمان برای ترک مدرسه کیفیت مهم‌تر از تفاوت‌های دستمزد است. مطالعات نویسندگان بر روی تأثیر شرایط کاری بر میزان حقوق و جابه‌جایی معلمان شامل مقیاس‌هایی در مورد اندازه و میزان منابع مورد استفاده‌ی هر دانش‌آموز به عنوان متغیرهای تعیین‌کننده است. استدلال قابل توجه این است که تلاش‌های لازم برای هر ساعت تدریس در کلاس‌های بزرگ‌تر نسبت به کلاس‌های کوچک‌تر بیشتر است؛ لذا معلمان، کلاس‌های کوچک‌تر با منابع (سرانه) بیشتر برای دانش‌آموز را ترجیح می‌دهند که معمولاً با نرخ معلم- دانش‌آموز در سطح مدارس مشخص می‌شود. هنگامی که انعطاف‌پذیری حقوق محدود است مدارس ممکن است به منظور بهبود شرایط کاری و کاهش جابه‌جایی معلمان اندازه‌ی کلاس‌ها را کوچک‌تر کنند. یک تحقیق مفصل درباره‌ی این موضوع می‌تواند در کار

1- Ramsey

2- Greenberg & McCall

3- Hanushek, Kain, & Rivkin

مونت و ریس^۱ (۱۹۹۶) یافت شود. آنان با استفاده از داده‌های آماری ایالت نیویورک دریافتند که کلاس‌های با سائز کوچک تأثیر مثبت معنی‌دار، اما از لحاظ عددی کوچک، بر ماندگاری معلمان دارند. با وجود این، مطالعات اخیر به‌وسیله‌ی استین بریکنر^۲ با استفاده از داده‌های «پیمایش ملی ایالات متحده» نشان داد که هیچ ارتباط معنی‌داری بین اندازه‌ی مدارس و مدت ماندگاری معلمان در مشاغل تدریس (آموزش) وجود ندارد (فلش و استورم، ۲۰۰۵، صص ۶۳۱-۶۱۱). نتایج کار گریتز و تئوبالد^۳ (۱۹۹۶، صص ۵۱۲-۴۷۷) در مدارس واشنگتن نشان می‌دهد که انتقال منابع مدرسه از معلمان به دیگر پرسنل مدرسه جابه‌جایی معلمان را افزایش می‌دهد.

سؤالات تحقیق

- ۱- چه مقدار از مربیان تربیتی تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) دارند؟
- ۲- چه عواملی می‌تواند با عدم تمایل مربیان پرورشی به ماندگاری در شغل پرورشی مرتبط باشد؟ این سؤال در غالب ۶ فرضیه‌ی اصلی به شرح زیر بیان شده است:
 - ۱-۲- بین میزان وابستگی شغلی و میزان گرایش مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی وجود دارد.
 - ۲-۲- بین میزان تعهد سازمانی و میزان گرایش مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی وجود دارد.
 - ۳-۲- بین ویژگی‌های شغل پرورشی (توان انگیزشی شغل) و میزان گرایش مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی وجود دارد.
 - ۴-۲- بین امکانات پرورشی مدرسه و میزان گرایش مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی وجود دارد.
 - ۵-۲- بین همکاری مسؤولان آموزشگاه و اداره با مربیان و میزان گرایش آنان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی وجود دارد.
 - ۶-۲- بین رضایت شغلی مربیان و میزان گرایش آنان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی

1- Mont & Rees
 2- Stinebrickner
 3- Gritz & Theobald

منفی وجود دارد.

۳- کدام عامل مهم‌ترین پیش‌بینی کننده در میزان تمایل به ماندگاری در شغل پرورشی است؟

۴- مربیان چه عواملی را در فقدان تمایل به ماندگاری در شغل پرورشی مؤثر می‌دانند و چه پیشنهادهایی را برای پیشبرد مؤثر امور و کاهش جابه‌جایی شغلی در مربیان پرورشی دارند؟

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق

این تحقیق بر حسب هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ شیوه‌ی جمع‌آوری اطلاعات از نوع تحقیقات ترکیبی^۱ است. استفاده از روش‌های ترکیبی برای ایجاد یک مدل با استفاده از مکتب ساخت‌گرایی و سپس آزمون مدل با استفاده از روش‌های کمی مناسب است. در تحقیق تلفیقی دو نوع روش جمع‌آوری اطلاعات وجود دارد: روش همزمان و روش متوالی (کرسول و پلانو^۲، ۲۰۰۶، ص ۱۱۶). در جمع‌آوری اطلاعات همزمان، اطلاعات کمی و کیفی دقیقاً در یک زمان جمع‌آوری می‌شوند، مثل تحقیق حاضر با یک پرسشنامه به صورت همزمان داده‌های کمی (سؤالات بسته) و کیفی (باز پاسخ) جمع‌آوری می‌گردند، ولی در رویکرد متوالی اول اطلاعات کمی (یا کیفی) جمع‌آوری و سپس نتایج به‌دست آمده از این مرحله شکل دوم جمع‌آوری اطلاعات (کمی یا کیفی) را نشان می‌دهد.

جامعه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری تحقیق کلیه‌ی مربیان پرورشی استخدام رسمی و پیمانی دوره‌ی متوسطه و راهنمایی استان همدان می‌باشند که در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ با حکم مربی پرورشی از محل سازمانی خود در مدارس متوسطه و راهنمایی استان مشغول فعالیت می‌باشند، که تعداد آنان در دو دوره‌ی ۶۱۴ نفر (۳۶۸ نفر دوره‌ی راهنمایی / ۲۴۶ نفر دوره‌ی متوسطه) می‌باشند. حجم

1- Mixed Method

2- Creswell & Plano

نمونه‌ی پژوهش با استفاده از فرمول کوکران (رفیع‌پور، ۱۳۸۲، ص ۳۸۲) با سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۳۴۴ مربی پرورشی (۱۵۲ نفر در دوره‌ی متوسطه و ۱۹۲ نفر در دوره‌ی راهنمایی) محاسبه شده است. شیوه‌ی نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای است که به نسبت حجم جامعه در طبقات (جنسیت/ مناطق) نمونه‌گیری انجام شده است.

جدول ۲. تعداد گویه‌ها و میزان پایایی متغیرهای تحقیق برحسب آلفای کرونباخ

مؤلفه‌ها و متغیرهای مربوطه	تعداد سؤالات	میزان پایایی (آلفای کرونباخ)
گرایش به اشتغال در حوزه‌ی آموزشی	۳	۰/۷۶۲
میزان وسایل و امکانات	۲	۰/۷۶۲
میزان همکاری مدیریت	۴	۰/۸۴۵
تعهد سازمانی	۱۳	۰/۷۷۲
توان انگیزشی شغل (ویژگی‌های شغل)	تنوع مهارت	۳
	استقلال وظیفه	۳
	هویت وظیفه	۷
	اهمیت	۴
	بازخورد	۲
رضایت شغلی	توان ارضای نیاز	۸
	ویژگی‌های کار	۷
	مدیریت	۶
	همکار	۹
	ارتقاء	۵
وابستگی شغلی	۵	۰/۹۰
وابستگی شغلی	۱۶	۰/۸۷۱

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای است محقق‌ساخته، که حاوی ۹۷ سؤال در طیف لیکرت و ۲ سؤال باز پاسخ (تشریحی) در مورد دلایل تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی و راهکارهای بهبود شرایط کاری مربیان می‌باشد. برای سنجش عوامل مؤثر بر گرایش مربیان پرورشی به اشتغال در حوزه‌ی آموزشی هر کدام از متغیرها به وسیله‌ی معرف‌های آن متغیرها سنجیده می‌شوند. برخی از این متغیرها دارای سؤالات استاندارد می‌باشند (مانند انگیزش شغلی، وابستگی شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ویژگی‌های شغلی (توان

انگیزشی شغل) که از آن‌ها در طراحی پرسشنامه استفاده شده است و سایر سؤالات با توجه به مطالعات گسترده و مشورت با متخصصان طراحی، بازنگری (بعد از آزمون مقدماتی) و تدوین شده است.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

روایی محتوایی و صوری ابزار اندازه‌گیری مورد بازمی‌بینی و تأیید متخصصان مدیریت قرار گرفته است و ضریب پایایی متغیرهای مورد سنجش در پرسشنامه نیز بر حسب ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها و مؤلفه‌ها به شرح جدول ۲ محاسبه شده است.

روش تحلیل داده‌ها

برای آزمون تک‌تک فرضیه‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای مستقل در توجیه گرایش مربیان پرورشی به اشتغال در حوزه‌ی آموزشی از تحلیل رگرسیون به روش اینتر و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی و پیش‌رونده استفاده شده است. برای تحلیل سؤالات باز نیز از روش تحلیل محتوا استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

نتایج توصیفی و استنباطی تحقیق در غالب پاسخ به چهار سؤال به شرح زیر جمع‌آوری، تحلیل، تلخیص و تدوین شده است:

سؤال ۱) چند درصد از مربیان پرورشی تمایل به جابه‌جایی شغلی دارند و در صورت امکان به چه مشاغلی روی می‌آورند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که در شرایط فعلی به طور کلی حدود ۴۵ درصد از مربیان تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزشی دارند و حدود ۵۵ درصد نیز تمایل به ماندگاری در حوزه‌ی پرورشی دارند، اما در صورتی که امکان انتخاب مجدد شغل وجود داشته باشد فقط حدود ۴۰ درصد بر این عقیده‌اند که دوباره همین شغل (مربی پرورشی) را انتخاب می‌کنند و جالب توجه آن است که اگر امکان انتخاب مجدد شغل وجود داشته باشد حدود ۴۰ درصد از مربیان به شغل دبیری می‌روند، ۹/۵ درصد مدیریت مدرسه را بر می‌گزینند و ۹/۱ درصد هم به اداراتی غیر از آموزش و پرورش می‌روند و در نهایت ۱/۸ درصد نیز به مشاغل

آزاد روی می‌آورند.

جدول ۱. مربیان پرورشی در صورتی که امکان مجدد شغل داشته باشند چه شغلی را ترجیح می‌دهند؟

شغل	مربی پرورشی	دبیری	مدیریت مدرسه	سایر ادارات	مشاغل آزاد	جمع
درصد فراوانی	۳۹/۹	۳۹/۶	۹/۵	۹/۱	۱/۸	۱۰۰

سؤال ۲) چه عواملی می‌تواند با عدم تمایل مربیان پرورشی به ماندگاری در شغل

پرورشی مرتبط باشد؟

فرضیه‌ی ۱: تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد فرضیه‌ی ۱ با استفاده از همبستگی گشتاوری پیرسون بیانگر آن است که بین وابستگی شغلی و تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی در سطح معنی‌داری ۹۹ درصد رابطه‌ی منفی وجود دارد ($F = -0/164$). به عبارت دیگر بر اساس نتایج تحقیق هر چه میزان وابستگی شغلی مربیان بیشتر بوده تمایل کم‌تری به جابه‌جایی و انتقال به حوزه‌ی آموزشی داشته‌اند.

فرضیه‌ی ۲: تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد فرضیه‌ی ۲ بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و میزان تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی در سطح معنی‌داری ۹۹ درصد رابطه‌ی منفی وجود دارد ($R = -0/253$). به عبارت دیگر هر چه میزان تعهد سازمانی مربیان پرورشی بیشتر باشد، تمایل کم‌تری به جابه‌جایی و انتقال به حوزه‌ی آموزشی دارند و بر عکس مربیانی که تعهد سازمانی کمتری دارند، تمایل بیشتری به انتقال به حوزه‌ی آموزشی دارند.

فرضیه‌ی ۳: تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد فرضیه‌ی ۳ بیانگر آن است که بین ویژگی‌های شغل پرورشی (توان انگیزشی شغل پرورشی) با میزان تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی در سطح معنی‌داری ۹۹٪ رابطه‌ی منفی وجود دارد ($F = -0/439$). به عبارت دیگر بر اساس نتایج تحقیق هر چه توان انگیزشی شغل مربیان پرورشی بیشتر باشد، تمایل کم‌تری به جابه‌جایی و انتقال به حوزه‌ی آموزشی دارند. همچنین رابطه‌ی تک‌تک مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل با متغیر وابسته نیز بررسی شده است که کم‌ترین همبستگی مربوط به تنوع وظیفه است.

فرضیه‌ی ۴: تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد فرضیه‌ی ۴ بیانگر آن است که بین میزان امکانات پرورشی مدرسه و میزان تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی در سطح

معنی‌داری ۹۵ درصد رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های شغل با گرایش به انتقال به پرورشی

ویژگی‌های شغل (تنوع وظیفه (شغل)، استقلال شغل اهمیت شغل بازخورد ارضای نیاز هویت شغل)	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری (sig)
	$R = -0/092$	0.046
	$R = -0/299$	0/000
	$R = -0/383$	0/000
	$R = -0/203$	0/000
	$R = -0/456$	0/000
	$R = -0/262$	0/000

فرضیه‌ی ۵: نتایج آزمون فرضیه‌ی ۵ بیانگر آن است که بین میزان همکاری مسؤولان آموزشگاه و اداره با مربیان پرورشی و میزان تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد رابطه‌ای منفی وجود دارد ($R = 0/223$).

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و گرایش به انتقال به پرورشی

ویژگی‌های کار مدیریت همکار ارتقاء پرداخت (حقوق و مزایا)	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
	$R = -0/426$	0/000
	$R = -0/232$	0/000
	$R = -0/262$	0/000
	$R = -0/30$	0/000
	$R = -0/233$	0/000

فرضیه‌ی ۶: تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد فرضیه‌ی ۶ بیانگر آن است که بین رضایت شغلی مربیان پرورشی با میزان تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی در سطح معنی‌داری ۹۹ درصد رابطه‌ی منفی وجود دارد ($R = -0/374$). به عبارت دیگر هر چه میزان رضایت شغلی مربیان پرورشی بیش‌تر بوده تمایل کم‌تری به جابه‌جایی و انتقال از حوزه‌ی پرورشی به حوزه‌ی آموزشی داشته و بر عکس مربیانی که رضایت شغلی کم‌تری دارند تمایل بیش‌تری به انتقال به آموزشی دارند. همچنین رابطه‌ی تک‌تک مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل با متغیر وابسته

نیز بررسی شده است که جدول ۳ همبستگی‌های محاسبه شده را نشان می‌دهد. کم‌ترین همبستگی مربوط به حقوق و مزایا و بیش‌ترین همبستگی مربوط به ویژگی‌های کار است.

سؤال ۳) کدام عامل مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده در میزان تمایل به ماندگاری در شغل امور تربیتی است؟

نتایج تجزیه و تحلیل داده با استفاده از مدل رگرسیون به روش همزمان^۱ نشان می‌دهد که در این پژوهش بین ویژگی‌های شغل (توان انگیزشی شغل)، همکاری مدیریت، تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی مریبان با میزان گرایش آنان به اشتغال در حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی (معکوس) وجود دارد و این ویژگی‌ها همان‌گونه که نتایج حاصل از تجزیه‌ی تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد در مجموع حدود ۲۸ درصد از واریانس متغیر گرایش به انتقال به حوزه‌ی آموزشی را تبیین می‌کنند.

جدول ۴. نتایج حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون به روش ایتر

الگو	r	مجذور r ^۲	r ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون همزمان	۰/۵۷۹	۰/۳۳۵	۰/۲۷۶	۲/۸۳۴۳۲

اما تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به الگوی‌های رگرسیون در جدول ۵ نشان می‌دهد که همکاری مدیریت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وابستگی شغلی، ویژگی‌های شغل پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری از متغیر وابسته هستند، هر چند ضرایب پیش‌بینی آن‌ها در معادله‌ی رگرسیون متفاوت هست. نتایج این جدول نکات بسیار جالبی را نشان می‌دهد، با اینکه تعهد سازمانی همان‌گونه که در مبانی نظری و مطالعات انجام شده اشاره شد، پیش‌بینی‌کننده‌ی بسیار معتبر و قابل تعمیمی از جابه‌جایی شغلی در سازمان‌ها است در این تحقیق دارای ضریب بسیار پایینی است که می‌توان آن را هم ناشی از خطاهای اندازه‌گیری دانست. این امر نشان می‌دهد که مریبانی که تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزش دارند دارای تعهد به سازمان آموزش و پرورش هستند اما دلایل دیگری وجود دارد که بیش‌تر مربوط به خود شغل پرورشی است و نه مسائل سازمانی و مدیریتی. نتایج تحلیل داده‌ها همچنین نشان می‌دهد مهم‌ترین عامل در

1- Enter

پیش‌بینی میزان گرایش به جابه‌جایی شغلی ویژگی‌های شغل (توان انگیزشی شغل) می‌باشد و این متغیر به تنهایی بیش از ۲۰ درصد واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌نماید، ضمن آن‌که ضرایب رگرسیون مربوط به متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وابستگی شغلی نیز حاصل نقش تعاملی آن‌ها با ویژگی‌های شغل است. در نتیجه رابطه‌ی بین نگرش شغلی (رضایت، تعهد، وابستگی) با میزان گرایش به جابه‌جایی شغلی توسط متغیر ویژگی‌های شغل تعدیل می‌شود و ویژگی‌های شغل، مهم‌ترین عامل (متغیر) در معادله تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) است. در واقع خود این متغیرها به طور بسیار قوی با متغیر ویژگی‌های شغل همبستگی دارند (همبستگی بین این متغیرها و متغیر ویژگی‌های شغل (توان انگیزشی شغل) با استفاده از ضریب گشتاوری پیرسون در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار است).

جدول ۵. ضرایب استاندارد رگرسیون متغیرهای مستقل بر روی گرایش به جابه‌جایی شغلی

متغیرهای مستقل	الگوی ۱	الگوی ۲	الگوی ۳	الگوی ۴	الگوی ۵	الگوی ۶	الگوی ۷	الگوی ۸
وسایل و امکانات	۰/۰۲۸ (۰/۴۸۶)							۰/۱۴۶* (۲/۱۲۵)
همکاری مدیریت		۰/۲۲۳* (۴/۰۸۰)						
رضایت شغلی			۰/۳۹۲** (۶/۶۵۴)				۰/۱۸۴* (۲/۲۳۵)	۰/۱۸۶* (۲/۲۷۹)
تعهد سازمانی				۰/۱۸۶** (۳/۱۹۰)				
وابستگی شغلی					۰/۱۶۴** (۳/۳۷۰)			
ویژگی‌های شغل						۰/۴۵۹** (۸/۱۲۹)	۰/۳۵۶** (۴/۳۱۰)	۰/۳۹۸** (۴/۷۳۲)
ضریب تعیین (R ²)	۰/۰۰۱	۰/۰۴۶	۰/۱۵۴	۰/۰۳۵	۰/۰۲۷	۰/۲۱۰	۰/۲۳۰	۰/۲۴۵

(مقادیر داخل پرانتز مقادیر تی می‌باشد).

به عبارت دیگر میزان رضایت شغلی به شدت توسط ویژگی‌های شغل تبیین می‌شود؛ زیرا مدل ویژگی‌های شغل مطالعه شده در این تحقیق تأکید زیادی بر ارضای نیازهای سطح بالا و در نتیجه انگیزش درونی دارد. موضوع انگیزش درونی به لحاظ استدلالی هم قابل تأمل است؛

زیرا بین حقوق و مزایا و سایر انگیزش‌های بیرونی مربیان و معلمان تفاوت قابل توجهی وجود ندارد، آنچه موجب تمایز است، مسائلی است که موجب انگیزش درونی می‌شوند که به ویژگی‌های شغل همچون تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، استقلال شغلی و غیره بر می‌گردد. در نتیجه رابطه‌ی بین نگرش شغلی (رضایت، تعهد، وابستگی) با میزان گرایش به جابه‌جایی شغلی توسط متغیر ویژگی‌های شغل تعدیل می‌شود و ویژگی‌های شغل، مهم‌ترین عامل (متغیر) در معادله تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) است.

سؤال ۴) مربیان چه انتقادات و پیشنهادهایی را برای پیشبرد مؤثر امور دارند؟

تجزیه و تحلیل سؤالات باز با استفاده از روش کیفی تحلیل محتوا نشان می‌دهد که مهم‌ترین دلایل تمایل به جابه‌جایی شغلی برای مربیانی که خواهان انتقال از حوزه‌ی پرورشی به حوزه‌ی آموزش هستند به ویژگی‌های شغلی (واضح نبودن فعالیت‌ها، شرح وظایف و دستورالعمل‌های کاری، مشخص نبودن جایگاه مربیان پرورشی، بخشنامه‌های زیاد، پیچیدگی‌های فعالیت‌های پرورشی، گستردگی فعالیت‌های پرورشی، مشخص نبودن جایگاه مربیان پرورشی) یا نگرش غلط به این شغل و به تبع کم‌توجهی به شغل و فعالیت‌های پرورشی (اهمیت ندادن به فعالیت‌های پرورشی و شغل پرورشی از سوی همکاران و اهمیت بیش‌تر به آموزش، نگرش غلط همکاران نسبت به فعالیت‌ها و دروس پرورشی و کم‌ارزش دانستن کار مربیان، بی‌توجهی به فعالیت‌های پرورشی) بر می‌گردد.

همچنین تجزیه و تحلیل سؤالات باز نشان می‌دهد که کاهش حجم بخشنامه‌ها به‌خصوص بخشنامه‌های تکراری، کاهش حجم فعالیت‌ها و مسابقات، افزایش ساعات پرورشی، مشخص کردن چارچوب و محدوده‌ی کاری و شرح وظایف مربیان، دادن وسایل و امکانات به مدارس جهت کارهای پرورشی، بها دادن به شغل و فعالیت‌های پرورشی، ارائه‌ی آموزش‌های ضمن خدمت تخصصی و به‌روز به مربیان مهم‌ترین پیشنهادهایی است که مربیان پرورشی برای بهبود وضعیت کاری حوزه‌ی پرورشی ارائه نموده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که در این پژوهش بین ویژگی‌های شغل (توان انگیزشی شغل)، همکاری مدیریت، تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی مربیان با میزان گرایش آنان

به اشتغال در حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی (معکوس) وجود دارد و این متغیرها در مجموع حدود ۲۸ درصد از واریانس متغیر گرایش به انتقال به حوزه‌ی آموزشی را تبیین می‌کنند. یافته‌های پژوهش در مورد رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و میزان تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی موافق با یافته‌های ساروقی (۱۳۷۸)، سامرز (۱۹۹۵)، سامر (۲۰۰۸)، چن (۲۰۰۸) و ایکوکانانه، (۲۰۰۸) می‌باشد. در تمام پژوهش‌های مذکور ابعاد تعهد سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت تعاملی با میزان تمایل به جابه‌جایی و ترک شغل رابطه داشتند. نتایج پژوهش در مورد رابطه‌ی بین رضایت شغلی و میزان تمایل مربیان به انتقال به حوزه‌ی آموزشی نیز موافق با یافته‌های ایکوکانانه، (۲۰۰۸)، اریکسون، (۲۰۰۷)، ماتینگ لی، (۲۰۰۷) و رمسی، (۲۰۰۷) بود.

نتایج تحلیل داده‌ها همچنین نشان می‌دهد مهم‌ترین عامل در پیش‌بینی میزان گرایش به جابه‌جایی شغلی ویژگی‌های شغل (توان انگیزشی شغل) می‌باشد و این متغیر به تنهایی بیش از ۲۰ درصد واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌نماید، ضمن آن‌که ضرایب رگرسیون مربوط به متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وابستگی شغلی نیز حاصل نقش تعاملی آن‌ها با ویژگی‌های شغل است. در نتیجه رابطه‌ی بین نگرش شغلی (رضایت، تعهد، وابستگی) با میزان گرایش به جابه‌جایی شغلی توسط متغیر ویژگی‌های شغل تعدیل می‌شود و ویژگی‌های شغل، مهم‌ترین عامل (متغیر) در معادله تمایل به انتقال به حوزه‌ی آموزشی (تدریس) است. در واقع خود این متغیرها به طور بسیار قوی با متغیر ویژگی‌های شغل همبستگی دارند (همبستگی بین این متغیرها و متغیر ویژگی‌های شغل (توان انگیزشی شغل) با استفاده از ضریب گشتاوری پیرسون در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار است).

بر اساس نتایج تحقیق بین میزان سن، سابقه‌ی خدمت در آموزش و پرورش و حوزه‌ی پرورشی و میزان آموزش ضمن خدمت با گرایش مربیان به اشتغال در حوزه‌ی آموزشی رابطه‌ی منفی وجود دارد. موافق با نتایج پژوهش حاضر بر اساس نتایج تحقیق ایکوکانانه (۲۰۰۸) نیز میزان سن در تمایل به ترک شغل مؤثر بوده و کارکنان مسن‌تر احتمال ترک شغل کم‌تری دارند. این عامل را می‌توان به افزایش میزان محافظه‌کاری و تلاش در حفظ وضعیت موجود همزمان با افزایش سن نسبت داد. در بررسی (تحلیل ثانویه) سن تیا (۲۰۰۷) نیز رابطه‌ی جابه‌جایی معلمان با میزان تجارب تدریس منفی بود.

پیشنهاد‌های تحقیق

الف) پیشنهاد‌های پژوهشی

- پیشنهاد می‌گردد در مورد طراحی شغل مربیان پرورشی تحقیقات لازم انجام گیرد.
- دلایل جابه‌جایی شغلی مربیان و سایر معلمان نیازمند تحقیقات بیش‌تر در مناطق دیگر کشور می‌باشد تا نتایج قابل‌تعمیم‌تر برای دستگاه متمرکز آموزش و پرورش حاصل شود.
- تحقیق تطبیقی در مورد علل جابه‌جایی شغلی کارمندان در ادارات مختلف نتایج خوبی را در مورد متغیرهای متفاوت و مشابه و تفسیرها و اقدامات احتمالی موجب خواهد شد.

ب) پیشنهاد‌های اجرایی

- با توجه به نتایج تحقیق در مورد ویژگی‌های شغل به عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی تمایل به جابه‌جایی، عینی‌تر کردن شرح وظایف، طراحی فرم‌های ارزشیابی صحیح برای فعالیت‌های پرورشی، کاهش کاغذ بازی، کاهش بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های تکراری، لحاظ کردن نمره‌ی جداگانه برای درس پرورشی می‌تواند در افزایش ماندگاری مربیان مؤثر باشد.
- یکی از مشکلاتی که مربیان از آن رنج می‌برند نگرش‌های غلطی است که در مورد فعالیت‌های پرورشی در کادر اداری و آموزشی مدرسه و دانش‌آموزان وجود دارد و این امر در تمایل مربیان به حوزه‌ی آموزشی مؤثر است. لذا توصیه می‌شود برنامه‌های آموزشی و توجیهی نسبت به اهمیت فعالیت‌های پرورشی برای دانش‌آموزان و معلمان طراحی و اجرا گردد.
- طراحی کتابی با عنوان پرورشی با سر فصل‌های تعریف شده و لحاظ کردن پرورشی به عنوان واحدی تخصصی در میان دروس موجب توجه و علاقه‌ی بیش‌تر دانش‌آموزان به این درس خواهد شد.
- با توجه به نتایج تحقیق باید از افرادی که احساس تعهد و تعلق بیش‌تری به تعلیم و تربیت دارند در حوزه‌ی پرورشی استفاده شود. همچنین یکی از مشکلاتی که مربیان ابراز داشته‌اند فقدان تخصص و آموزش‌های لازم است. در این زمینه مطلوب است اولاً از دانش‌آموختگان ممتاز در مقاطع بالا در رشته‌های تعلیم و تربیت (روانشناسی و علوم تربیتی) استفاده گردد و همچنین برای مربیان موجود آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس نتایج نیازسنجی از آنان و متخصصین امر صورت گیرد.

منابع

- پیو، اس، دی؛ هیکسن، جی، دی و هینینگز، آر، سی (۱۳۸۱). *نظریه پردازان علم سازمان*. ترجمه‌ی سید محمد میرکمالی و قاسم کبیری، تهران: یسطرون.
- رابینز، پی. استیفن (۱۳۸۶). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه‌ی علی پارساییان و سید محمد اعرابی، جلد اول، چاپ شانزدهم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۷۹). *مدیریت رفتار سازمانی*. چاپ اول، تهران: سمت.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۲). *کند و کاوها و پنداشته‌ها*. تهران: شرکت سهامی انتشار (چاپ سیزدهم).
- لوتانز، فرد (۱۳۷۳). *رفتار سازمانی*. ترجمه‌ی غلامعلی سرمد، تهران: مؤسسه‌ی بانکداری ایران.
- ساوروقی، محمد (۱۳۷۸). *نگهداری و حمایت نیروی انسانی*. مجموعه‌ی پانزدهم، نوشته‌ی جمعی از اساتید مدیریت. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Blazer, C. (2006). *Literature review on teacher transfer and turnover*, <http://www.ncesed.gov/pubs2004301.pdf>.
- Chen, Nan-Fu. (2008). *casual relationship analysis between leadership behavior, organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions for employees of college athletic departments in Taiwan*, (Ed.D Dissertation), united state sport academy.
- Clark, A. E. (2001). *What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data*. Labour Economics, 8, 223–242.
- Creswell. J. W., & Plano, C. V. (2006). *designing and conducting mixed methods research*, Sage publication, Inc, London.
- Cynthia, Martinez-Garcia. (2007). *an analysis of teacher turnover and accountability ratings, teaching characteristics and student demographic characteristics in Texas school district*, (Ed.D Dissertation), Texas A&M University, Kingsville.
- Erickson, S. J. (2007). *an examination of the relationship between professional development and teacher turnover*, (Ed.D Dissertation), university of Oregon.
- Evelyn, L. (2008). *the impact of managerial leadership practices on employee turnover in the food service industry* (Ed.D Dissertation), Wilmington University.
- Flash, T., & Storm, B. (2005). Teacher turnover and non pecuniary

- factors. *economic of education review*, 24, (6),611-631.
- Greenberg, D., & McCall, J. (1974). Teacher mobility and allocation. *Journal of Human Resources*, 9 (4), 480-502.
- Gritz, M. R., & Theobald, N. D. (1996). The effects of school district spending priorities on length of stayin teaching. *Journal of Human Resources*, 31 (3), 477-512.
- Hanushek, E. A., Kain, J. F., & Rivkin, S. G. (2004). Why public schools lose teachers. *Journal of Human Resources*, 39 (2), 326-354.
- Ikwukananne, U. (2008). *The relationship between gob satisfaction, organizational commitment, intentions to quit and perceived alternative employee turnover: A study of correctional officers* (D.B.A Dissertation), Nova Southeastern University.
- Josephson M, Lindberg P, Voss M, Alfredsson L, Vingard E.(2008) The same factors influence job turnover and long spells of sick leave-a 3-year follow-up of Swedish nurses, *European Journal of public health, Oxford*, 18(4) 380-86.
- Mattingly, J. W. (2008). *A study of relationships of school climate, school culture, teacher efficacy, collective efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars*. Ph. D. Dissertation, University of Louisville.
- Mont, D., & Rees, D. I. (1996). The influence of classroom characteristics on high school teacher turnover. *Economic Inquiry*, 34, 152-167.
- Oster, J. (2007). *factors of teacher turnover in church-related schools in a state association of Christian schools*, (Ed.D Dissertation), Liberty University.
- Ramsey, D. R. (2007). *Impact of motivation on turnover with respect to hourly female workers in the restaurant industry* (M.A Dissertation), university of Phoenix, United state, Arizona.
- Robbins, P. S. (1998). *organizational behavior* (eighth edition); New Jersey; prentice hall.
- Somers, M. J. (1995). organizational commitment•turnover and absenteeism; an examination of direct and interaction effects. *journal of organizational behavior*, 6, 49-58.
- Sommer, E. K. (2008). *repatriates, organizational commitment and turnover intention in relation to availability of HR practices and perceptions of organizational and supervisory support* (PHD theses), Alliant international university, San Diego.