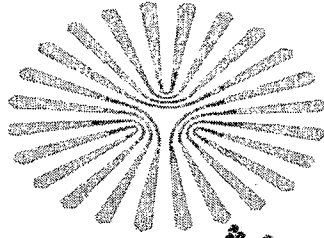


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٠٥١٢٠



دانشگاه پیام نور

| | |
|-----------------------------------|--------|
| دانشگاه پیام نور - کتابخانه مرکزی | |
| بخش مدیریت | |
| شماره ثبت | ۲ |
| شماره دفتر | ۸۱۴ |
| شماره ثبت | ۸۹۶۰۳۳ |

دانشکده علوم انسانی

پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی

عنوان پایان نامه

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

مؤلف

وحید رضا نوروزی قطب آبادی

استاد راهنما

دکتر عبدالعلی لهسایی زاده

استاد مشاور

دکتر محمد جواد زاهدی مازندرانی

تیرماه ۱۳۸۶

۱۰۵۱۲۰

دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم انسانی

گروه جامعه شناسی

عنوان پایان نامه

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

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته جامعه شناسی

مؤلف

وحید رضا نوروزی قطب آبادی

استاد راهنما

دکتر عبدالعلی لهسایی زاده

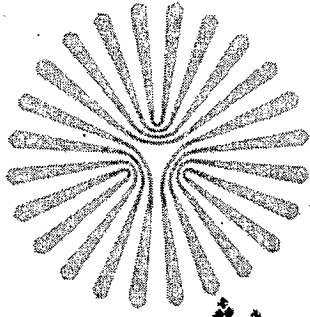
۱۳۸۶ / ۱۲ / ۱۳

استاد مشاور

دکتر محمد جواد زاهدی مازندرانی

تیرماه ۱۳۸۶

۱۰۵۱۳



دانشگاه ساهم نور

تصویب نامه

پایان نامه تحت عنوان:

بررسی عوامل مرتبط با تمایل به خروج از آموزش و پرورش مطالعه موردی کارکنان آموزشی دارای فوق لیسانس وبالاتر در آموزش و پرورش نواحی چهارگانه شهر شیراز

نمره: — ۱۹/۱ نوزده تمام درجه: عالی

تاریخ دفاع ۸۶/۴/۷

اعضای هیات داوران:

نام و نام خانوادگی هیات داوران مرتبه علمی امضاء

۱- آقای دکتر لهسایی زاده

استاد راهنما

استاد

۲- آقای دکتر زاهدی

استاد مشاور

دانشیار

۳- خانم دکتر دانش

استاد داور

نماینده گروه

۴- آقای دکتر ملکی

تقدیم به

پدر و مادر عزیز،

همسر فداکار

و فرزند دلبندم

که در همه سختی‌ها و دشواریهای کار و زندگی

همیار من بودند.

سپاسگزاری

اکنون که به مدد لطف و عنایت خداوند و با همکاریهای مشفقانه اساتید مجرب این پایان نامه به اتمام رسیده است برخورد لازم میدانم از زحمات و راهنماییهای گرانبهای اساتید ارجمندم جناب آقای دکتر لهسایی زاده و همچنین جناب آقای دکتر زاهدی که در انجام این پایان نامه مرا راهنمایی و هدایت کردند بسیار سپاسگزاری نموده و صمیمانه از آنها قدردانی نمایم. همچنین از دوست بزرگوارم ، آقای قدرتی که در همه مراحل کار مرا مورد لطف و محبت خود قرار دادند سپاسگزارم.

وحیدرضا نوروزی

تیرماه ۱۳۸۶

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی-اقتصادی موثر بر تمایل به خروج معلمان فوق لیسانس و بالاتر از آموزش و پرورش شهر شیراز بوده است. در این راستا، پس از بررسی مطالعات انجام شده داخلی و خارجی و همچنین نظریات موجود در این زمینه، یک مدل نظری تهیه شد. سپس با استفاده از تکنیک پرسشنامه و با نمونه‌گیری طبقه‌ای، متناسب با حجم هر ناحیه شهر شیراز، تعداد ۲۶۴ نفر از معلمان فوق لیسانس و بالاتر مورد سؤال قرار گرفتند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه، داده‌ها بوسیله نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شد. ابتدا جداول فراوانی مربوط به هر متغیر، سپس جداول تقاطعی و نهایتاً جداول مربوط به آزمون فرضیات با استفاده از آزمونهای *oneway anova.t test* و رگرسیون دو متغیره و چند متغیره محاسبه شدند و نهایتاً معادله پیش‌بینی مربوط به رابطه متغیرهای مستقل تأثیرگذار و تمایل به خروج افراد محاسبه گردید. نتایج این تحقیق از این قرارند: متغیرهای جنس، سن، تعداد فرزندان، احساس نابرابری و عدم رضایت از محیط کار با تمایل به خروج معلمان رابطه معنادار داشته‌اند که برخی از آنها رابطه مستقیم، و برخی مانند سن رابطه معکوس با تمایل به خروج داشته‌اند. میان متغیرهای اعتقاد به آموزه‌های دینی، منزلت اجتماعی، نوع مسکن با احساس نابرابری بعنوان یکی از متغیرهای واسطه این تحقیق رابطه معنادار مشاهده شد. همچنین میان متغیر نوع مدرسه و برخورد نامناسب مدیر با عدم رضایت از محیط کار بعنوان یکی دیگر از متغیرهای واسطه رابطه معنادار مشاهده شد. همچنین مشخص شد که میان وضعیت تأهل و تمایل به خروج افراد رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین میان میزان حقوق و مزایا و تسهیلات اقتصادی، قومیت، محل تولد، میزان تحصیلات معلمان و همسرانها، رشته تحصیلی با احساس نابرابری و سنوات خدمت با عدم رضایت از محیط کار رابطه معناداری مشاهده نشد. در تحلیل رگرسیون گام به گام، از مجموع متغیرهای فاصله‌ای بعلاوه متغیر جنس که بصورت متغیر ساختگی وارد تحلیل شدند نهایتاً سه متغیر احساس نابرابری، عدم رضایت از محیط کار و جنس با ضریب تعیین $R^2 = 0/29$ ، ۲۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمودند.

کلید واژه ها : تمایل به خروج-فوق لیسانس و بالاتر-آموزش و پرورش

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|-------|---|
| ۱-۶ | فصل اول: مقدمه |
| ۱ | ۱-۱- مقدمه |
| ۲ | ۱-۲- طرح مساله |
| ۴ | ۱-۳- اهمیت موضوع |
| ۶ | ۱-۴- اهداف تحقیق |
| ۷-۲۴ | فصل دوم: مروری بر تحقیقات پیشین |
| ۷ | ۲-۱- مروری بر تحقیقات انجام شده داخلی |
| ۱۶ | ۲-۲- مروری بر تحقیقات پیشین در خارج |
| ۲۴ | ۲-۳- نقد و بررسی تحقیقات پیشین |
| ۲۵-۴۳ | فصل سوم: زمینه های نظری تحقیق |
| ۲۵ | ۳-۱- نظریات انگیزشی |
| ۲۵ | ۳-۱-۱- نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو |
| ۲۶ | ۳-۱-۲- نظریه نیازهای زیستی، تعلق و رشد آلدرفر |
| ۲۸ | ۳-۱-۳- نظریه دو عاملی هرزبرگ |
| ۲۹ | ۳-۱-۴- نظریه X, Y مک گرگور |
| ۳۰ | ۳-۱-۵- نظریه برابری آدامز |
| ۳۱ | ۳-۱-۶- نظریه لاک |
| ۳۲ | ۳-۲- نظریات جامعه شناختی |
| ۳۲ | ۳-۲-۱- نظریه مبادله هومنز |
| ۳۳ | ۳-۲-۲- نظریه گروههای مرجع |
| ۳۳ | ۳-۲-۳- نظریه انتخاب عقلانی هکتر |
| ۳۴ | ۳-۲-۴- نظریه تناقضهای پایگاهی هیوز |
| ۳۵ | ۳-۲-۵- نظریه مجموعه پایگاههای و نقشهای مرتون |
| ۳۶ | ۳-۳- نقدی بر نظریات موجود |
| ۳۸ | ۳-۴- چهارچوب نظری منتخب: یک نظریه ترکیبی |
| ۳۹ | ۳-۵- مدل نظری |
| ۴۱ | ۳-۶- فرضیات تحقیق |
| ۴۲ | ۳-۷- تعریف متغیرهای مستقل، واسط و وابسته |
| ۴۲ | ۳-۷-۱- تعریف متغیرهای مستقل |
| ۴۳ | ۳-۷-۲- تعریف متغیرهای واسط |

| صفحه | عنوان |
|-------|----------------------------------|
| ۴۳ | ۳-۷-۳-تعریف متغیر وابسته |
| ۴۴-۴۹ | فصل چهارم: روش شناسی |
| ۴۴ | ۴-۱-روش تحقیق |
| ۴۵ | ۴-۲-تکنیک تحقیق |
| ۴۶ | ۴-۳-ابزار تحقیق |
| ۴۶ | ۴-۴-اعتبار و پایایی |
| ۴۷ | ۴-۵-جامعه آماری و روش نمونه گیری |
| ۴۷ | ۴-۶-حجم نمونه |
| ۴۸ | ۴-۷-روشهای تجزیه و تحلیل |
| ۴۹ | ۴-۸-کمکهای علمی و عملی |
| ۵۰-۸۴ | فصل پنجم: تجزیه و تحلیل داده ها |
| ۵۰ | ۵-۱-آمار توصیفی |
| ۷۲ | ۵-۲-آمار استنباطی:آزمون فرضیات |
| ۸۲ | ۵-۳-مدل رگرسیون نهایی |
| ۸۲ | ۵-۴-تحلیل مسیر |
| ۸۵-۸۹ | فصل ششم: نتیجه گیری |
| ۸۵ | ۶-۱-نتیجه گیری |
| ۸۸ | ۶-۲-محدودیتها |
| ۸۹ | ۶-۳-پیشنهادات |
| ۹۰-۹۴ | منابع و مآخذ |
| ۹۰ | الف:منابع فارسی |
| ۹۳ | ب: منابع انگلیسی |

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۴۶ | جدول شماره ۴-۱-مقادیر محاسبه شده آلفای کرونباخ برای شش متغیر که بصورت طیف در پرسشنامه مطرح شده اند. |
| ۴۷ | جدول شماره ۴-۲-تعداد افراد نمونه به تفکیک جنس و ناحیه آموزش و پرورش |
| ۵۰ | جدول شماره ۵-۱-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب جنس |
| ۵۱ | جدول شماره ۵-۲-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب سن |
| ۵۱ | جدول شماره ۵-۳-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب وضعیت تاهل |
| ۵۱ | جدول شماره ۵-۴-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب تعداد فرزندان |
| ۵۲ | جدول شماره ۵-۵-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب میزان حقوق دریافتی |
| ۵۲ | جدول شماره ۵-۶-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب میزان مزایا و تسهیلات دریافتی |
| ۵۳ | جدول شماره ۵-۷-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب نوع مسکن |
| ۵۳ | جدول شماره ۵-۸-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب قومیت افراد |
| ۵۴ | جدول شماره ۵-۹-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب محل تولد |
| ۵۴ | جدول شماره ۵-۱۰-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب میزان تحصیلات |
| ۵۴ | جدول شماره ۵-۱۱-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب رشته تحصیلی |
| ۵۵ | جدول شماره ۵-۱۲-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب میزان تحصیلات همسر |
| ۵۵ | جدول شماره ۵-۱۳-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب سنوات خدمت |
| ۵۵ | جدول شماره ۵-۱۴-توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب نوع مدرسه |
| ۵۶ | جدول شماره ۵-۱۵-مربوط به گویه های متغیر " میزان اعتقاد و عمل به آموزه های دینی " |
| ۵۶ | جدول شماره ۵-۱۶-مربوط به متغیر " منزلت اجتماعی " |
| ۵۷ | جدول شماره ۵-۱۷-مربوط به گویه های متغیر " برخورد مدیران " |
| ۵۷ | جدول شماره ۵-۱۸-مربوط به گویه های متغیر " احساس نابرابری " |
| ۵۸ | جدول شماره ۵-۱۹-مربوط به گویه های متغیر " عدم رضایت از محیط کار " |
| ۵۸ | جدول شماره ۵-۲۰-مربوط به گویه های متغیر " تمایل به خروج " |
| ۵۹ | جدول شماره ۵-۲۱-رابطه بین جنس معلمان و "تمایل به خروج" آنها |
| ۶۰ | جدول شماره ۵-۲۲-رابطه بین سن معلمان و "تمایل به خروج" آنها |
| ۶۰ | جدول شماره ۵-۲۳-رابطه بین وضعیت تاهل معلمان و "تمایل به خروج" آنها |
| ۶۱ | جدول شماره ۵-۲۴-رابطه بین تعداد فرزندان معلمان و "تمایل به خروج" آنها |
| ۶۲ | جدول شماره ۵-۲۵-رابطه بین میزان حقوق معلمان و احساس نابرابری آنها |

- جدول شماره ۵-۲۶-رابطه بین میزان مزایا و تسهیلات دریافتی معلمان و احساس نابرابری ۶۳
- جدول شماره ۵-۲۷-رابطه بین نوع مسکن معلمان و احساس نابرابری آنها ۶۴
- جدول شماره ۵-۲۸-رابطه بین قومیت معلمان و احساس نابرابری آنها ۶۴
- جدول شماره ۵-۲۹-رابطه بین محل تولد معلمان و احساس نابرابری آنها ۶۵
- جدول شماره ۵-۳۰-رابطه بین اعتقاد به آموزه های دینی و احساس نابرابری آنها ۶۶
- جدول شماره ۵-۳۱-رابطه بین میزان تحصیلات معلمان و احساس نابرابری ۶۶
- جدول شماره ۵-۳۲-رابطه بین رشته تحصیلی معلمان و احساس نابرابری آنها ۶۷
- جدول شماره ۵-۳۳-رابطه بین میزان تحصیلات همسر و احساس نابرابری آنها ۶۸
- جدول شماره ۵-۳۴-رابطه بین منزلت اجتماعی شغل معلمی با احساس نابرابری ۶۸
- جدول شماره ۵-۳۵-رابطه بین سنوات خدمت معلمان و عدم رضایت از محیط کار ۶۹
- جدول شماره ۵-۳۶-رابطه بین نوع مدرسه و عدم رضایت از محیط کار ۷۰
- جدول شماره ۵-۳۷-رابطه بین برخورد مدیران و عدم رضایت از محیط کار ۷۰
- جدول شماره ۵-۳۸-رابطه بین میزان احساس نابرابری و تمایل به خروج ۷۱
- جدول شماره ۵-۳۹-رابطه بین میزان عدم رضایت از محیط کار و تمایل به خروج معلمان ۷۱
- جدول شماره ۵-۴۰-آزمون تفاوت میانگین "تمایل به خروج" معلمان بر حسب جنس آنها ۷۲
- جدول شماره ۵-۴۱-تحلیل رگرسیون "تمایل به خروج معلمان" با سن آنها ۷۲
- جدول شماره ۵-۴۲-تحلیل واریانس "تمایل به خروج معلمان" با وضعیت تاهل آنها ۷۳
- جدول شماره ۵-۴۳-تحلیل رگرسیون "تمایل به خروج معلمان" با تعداد فرزندان آنها ۷۳
- جدول شماره ۵-۴۴-تحلیل رگرسیون "احساس نابرابری معلمان" با میزان حقوق دریافتی آنها ۷۴
- جدول شماره ۵-۴۵-تحلیل رگرسیون "احساس نابرابری معلمان" با میزان مزایای دریافتی آنها ۷۴
- جدول شماره ۵-۴۶-تحلیل واریانس "احساس نابرابری معلمان" با نوع مسکن آنها ۷۵
- جدول شماره ۵-۴۷-تحلیل واریانس "احساس نابرابری معلمان" با قومیت آنها ۷۵
- جدول شماره ۵-۴۸-آزمون تفاوت میانگین "احساس نابرابری معلمان" بر حسب محل تولد آنها ۷۶
- جدول شماره ۵-۴۹-تحلیل رگرسیون "احساس نابرابری معلمان" با اعتقاد به آموزه های دینی آنها ۷۶
- جدول شماره ۵-۵۰-تحلیل رگرسیون "احساس نابرابری معلمان" با میزان تحصیلات آنها ۷۷
- جدول شماره ۵-۵۱-تحلیل واریانس "احساس نابرابری معلمان" با رشته تحصیلی آنها ۷۷
- جدول شماره ۵-۵۲-تحلیل واریانس "احساس نابرابری معلمان" با میزان تحصیلات همسر آنها ۷۸
- جدول شماره ۵-۵۳-تحلیل رگرسیون "احساس نابرابری معلمان" با منزلت اجتماعی شغل آنها ۷۸
- جدول شماره ۵-۵۴-تحلیل رگرسیون "عدم رضایت از محیط کار" با میزان سنوات خدمت آنها ۷۹
- جدول شماره ۵-۵۵-تحلیل واریانس "عدم رضایت از محیط کار معلمان" با نوع مدرسه آنها ۷۹

- جدول شماره ۵-۵۶- تحلیل رگرسیون "عدم رضایت از محیط کار معلمین" با برخورد نامناسب مدیران آنها
۸۰
- جدول شماره ۵-۵۷- تحلیل رگرسیون "تمایل به خروج معلمین" با احساس نابرابری آنها
۸۰
- جدول شماره ۵-۵۸- تحلیل رگرسیون "تمایل به خروج معلمین" با عدم رضایت آنها از محیط کار
۸۱
- جدول شماره ۵-۵۹- عناصر اصلی تحلیل چند متغیره برای پیش بینی متغیر وابسته به روش مرحله به مرحله
۸۱
- جدول شماره ۵-۶۰- ضرایب متغیرهای معادله پیش بینی میزان تمایل به خروج در مرحله سوم
۸۱
- جدول شماره ۵-۶۱- ضرایب متغیرهایی مستقلی افراد تاثیر داشته و در مرحله سوم از معادله پیش بینی کنار گذاشته شده اند.
۸۲

فهرست شکل ها و نمودارها

| صفحه | عنوان |
|------|--|
| ۲۷ | شکل ۱: مدل منتج از نظریه بقاء، وابستگی و رشد آلدرفر |
| ۲۹ | شکل ۲: توصیف نظریه دو عاملی هرزبرگ |
| ۳۰ | شکل ۳: مدل نابرابری آدامز |
| ۳۶ | شکل ۴: تصویری تحلیلی از پایگاه-نقش مرتون |
| ۴۰ | شکل ۵: مدل نظری تحقیق |
| ۸۴ | شکل ۶: نمودار تحلیل مسیر به همراه ضرایب مسیر متغیرها |

فصل اول

مقدمه

۱-۱- مقدمه

اهمیت و نقش نیروی انسانی در روند توسعه اقتصادی-اجتماعی هر کشوری تا آنجا است که افرادی چون هاربیسون^۱ (۱۹۶۳) معتقدند که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می دهد و سرمایه و منابع طبیعی، عوامل تبعی تولیدند. نیروی انسانی بزرگترین سرمایه یک کشور به شمار می رود و از زمانهای دور تاکنون عامل اصلی پیشرفت کشورهای مختلف بوده است. اگر نیمی نگاهی به تاریخ گذشته جهان بویژه از بعد از رنسانس و خصوصاً بعد از جنگ جهانی دوم که اکثر کشورها در آن درگیر بودند بیندازیم به کشورهای برمی خوریم که در این جنگ تا حد زیادی آسیب دیدند (مانند آلمان) اما در مدت زمان کوتاهی دوباره قد علم کرده و در شمار غولهای بزرگ صنعتی و تکنولوژی قرار گرفتند. برآستی نیروی انسانی مهمترین نقش را در این تحولات داشته است (ب. داری، ۱۳۷۵: ۱۳۳). در کشور ما نیز که از نظر منابع نفت، گاز و... شهرت جهانی دارد، آنچه امروز مورد نیاز است انسان است. آنهم انسانی اندیشمند، متفکر خلاق، متعهد و مسئول. برای ساختن چنین انسان کارآمد و مفیدی، راهی جز توجه به امر آموزش به منظور تقویت قدرت ابتکار و خلاقیت، بالا بردن روحیه انسانها، ارتقای قابلیت های فردی و رشد شخصیت آنان نیست. بخش عمده ای از فرایند ساخت چنین انسانی برعهده آموزش و پرورش کشور ماست و عمده این فعالیتها ی خطیر بر دوش معلمان شاغل در این سازمان سنگینی می کند. بی شک نیروی انسانی کارآمد و توانا است که می تواند سازمان را کارآ، سود آور و مفید به حال جامعه بسازد و کل کشور را شکوفا سازد و از وابستگی برهاند. در نظام آموزشی نیز یکی از نشانه های کارآمدی معلمان، میزان تحصیلات افراد می باشد. تحقیقات انجام شده در سایر کشورها همبستگی مثبت و معنی داری میان آموزش و بهره وری را نشان داده است (زند، ۱۳۷۵: ۴۱۵). از سوی دیگر کار در واقع به عنوان یکی از ضروریات حیات، مجموعه ای از فعالیت هاست که برای فرد و دیگران تولید ارزش می کند و به منظور تامین نیازها و تحقق اهداف زندگی شکل می گیرد. کار به معنی بکارگیری انرژی ها، پتانسیل ها و استعداد های افراد در جهت ساخت و تولید پدیده های مفید زندگی و ادامه حیات می باشد. از سوی دیگر کار در مفهوم سازمانی و گروهی آن به معنی مبادله ارزشی بین اعضای سازمان و گروه است. نگرشهای افراد نسبت به کار، به مقدار زیادی بستگی به تجارب زمان رشد، تعلیم و تربیت و آموزش و پرورش آنان دارد. یک اقتصاد دان کار را جهت استقلال مالی به منظور تشکیل خانواده، داشتن خانه ولذت بردن از

زندگی ضروری می‌داند. یک فرد مذهبی کار را وسیله ای جهت خدمت به دیگران می‌پندارد. از نظر یک جامعه شناس کار یک وسیله ارتباط با خانواده، جامعه و همانندی با گروه است. سرانجام یک روان شناس عقیده دارد که چنانچه شخص بخواهد از نظر روانی سالم باشد، کار فعالیتی ضروری است (شرترز، به نقل از نائلی، ۱۳۷۳ : ۲۰۶). بی شک چنانچه کار در شرایط روان شناختی و اجتماعی سالم و با کشش ها و همکاریهای متعادل انجام گیرد منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی و رشد انسان و باعث نوعی احساس مثبت نسبت به کار و محیط آن می‌گردد که رضایت شغلی نام دارد. بالعکس اگر این شرایط وجود نداشته باشد نتایج زیادی از جمله نارضایتی از شغل و تمایل به ترک شغل ببار خواهد آورد. حال اگر تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان متخصص و ارزشمند سازمانی و آن هم یک سازمان آموزشی صورت گیرد می‌تواند هزینه های زیادی را در ابعاد مختلف به سازمان و جامعه مورد نظر تحمیل نماید. ضمن آنکه بدنبال آن می‌تواند تاثیرات منفی در روحیه و بازدهی کار افرادی که در سازمان باقی مانده اند داشته باشد (تنعمی، ۱۳۷۲ : ۵۰). ترک شغل می‌تواند موجب پدید آمدن هزینه های فراوانی در زمینه تامین آموزش، سرمایه گذاریهای اجتماعی، جایگزینی نیروی انسانی و صرف هزینه های غیر مستقیم بسیار شود و بدنبال آن تاثیرات منفی در روحیه و بازدهی کار افرادی که در سازمان باقی مانده اند، داشته باشد. لذا سازمانهایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در ترک خدمت کارکنان و یا تمایل به این کار را درک کنند، می‌توانند با بکارگیری اطلاعات علمی و با پیش بینی لازم و به موقع، قبل از کناره گیری کارکنان با آگاهی از میزان تمایل آنها و با استفاده از سیاستها و روشهای مطمئن با تدابیری موثر جهت حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارا تلاش نمایند. بدین جهت مطالعه تمایل به ترک خدمت در میان نیروهای متخصص در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند اساسی و مهم باشد.

۲-۱- طرح مسأله

در عصر حاضر بخش مهمی از فعالیتهای فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهد، بطوری که یونسکو در گزارش جهانی خود اعلام کرده تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کنند یک نفر یا شاگرد است و یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند (یونسکو، ۱۹۹۱). از سوی دیگر اساساً خودکفایی و استقلال هر جامعه ای بر پایه های وجودی سازمان های آموزشی آن جامعه استوار است. آنچه موجب می‌شود تا نظام آموزش و پرورش دارای برون داد مورد انتظار شود و به عبارتی محصولات و تولیداتش همگام با توسعه و پیشرفت سریع علوم، تکنولوژی و پیچیدگی مناسبات تولید و امور اجتماعی، پاسخگوی نیاز های جامعه باشد در درجه اول، برنامه ریزی در سطح کلان، همراه با آینده نگری، پیش بینی و برآورد نیازهای محیط در درازمدت و بررسی راههای تحقق اهداف این نظام است. در همین راستا "سیمون کوزنتس"^۱ برنده جایزه نوبل چنین استدلال می‌کند که دستمایه ی عمده کشورهای پیشرفته از نظر اقتصادی این نیست که سرمایه فیزیکی و مادی زیادی در اختیاردارند بلکه آن مجموع دانش متراکمی است که از دانسته های آزمایش شده و اکتشافات حاصل از

دانش تجربی به دست آمده و ظرفیت آموزش های مردم آن جامعه برای بکارگیری موثر این دانشها است (به نقل از کرد رستمی، ۱۳۷۵: ۴۵۵). از سوی دیگر نیروی انسانی متخصص از مهمترین عناصر جامعه جدید محسوب می شود، چرا که پیش نیاز هر تغییر، تحول و تکامل اجتماعی - اقتصادی وجود انسانهای اندیشمند و متحول است. بنابراین توجه به این امر مهم و سرمایه گذاری برای تامین آن از یک سو و حفظ و نگهداری افراد متخصص موجود از سوی دیگر از اهمیت و اولویت خاصی برخوردار است. با این وصف از آنجا که آموزش و پرورش بعنوان یکی از خرده سیستم های جامعه در فرایند توسعه نقش مهمی را بازی می کند و سازمانی است که توسعه آفرین و موتور محرک تمام ابعاد توسعه است، شناخت مشکلات و مسائل مربوط به آن از جایگاه بسیار بااهمیتی برخوردار است.

طبق آمارهای رسمی در سال تحصیلی ۸۲-۸۱ تعداد کل دانش آموزان کشور به بیش از ۱۷ میلیون نفر رسید. در این میان از نظر تعداد کل دانش آموزان استان فارس پس از استانهای تهران، خراسان و خوزستان در رده چهارم قرار گرفت. از سوی دیگر از نظر تعداد کارکنان شاغل در آموزش و پرورش، استان فارس پس از استانهای تهران و خراسان در رده سوم قرار گرفته است. طبق سرشماری سال ۱۳۷۵ جمعیت شهر شیراز حدود ۱ میلیون نفر بوده است که از این تعداد حدود ۲۵۰ هزار نفر یعنی بیش از یک سوم جمعیت این شهر در حال تحصیل بوده اند. توجه به این آمارها نشان می دهد که حجم وسیعی از جمعیت شهر شیراز به اشکال مختلف در درون نظام آموزش و پرورش مشغول به فعالیت بوده اند. بی شک بهره گیری از پتانسیل های موجود در نظام آموزش و پرورش در گرو توجه به مسائل و مشکلات موجود در این نظام خواهد بود. مسلماً کیفیت بخشی به این سیستم نیز منوط به توجه به عناصر اصلی این سیستم از جمله معلمان بعنوان عرضه کنندگان خدمات آموزشی، دانش آموزان بعنوان دریافت کنندگان این خدمات، نظام اداری بعنوان هدایت کننده و سایر عوامل می باشد. ما در این تحقیق از میان این عناصر بیشتر به معلمان توجه کرده ایم چراکه اغلب صاحب نظران و متفکرین مسائل تربیتی اعتقاد دارند که در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، معلمان مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین آن توسط مدیریت یک سازمان می تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد (پات، ۱۳۷۸: ۲). بی شک هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود مگر این که اعضاء و کارکنان آن نسبت به آن نوعی تعهد نسبی داشته باشند (شاقلی، ۱۳۷۸: ۱۴). به علاوه تعهد سازمانی کارکنان اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته و می تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثر بخشی سازمان باشد (شاین، ۱۹۶۵: ۵۸).

باید توجه داشت که کیفیت کار معلم تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله میزان تحصیلات، علاقه او به تدریس و میزان مسئولیت و تعهد سازمانی او می باشد. بنابراین اگر فقط همین عوامل را در کیفیت کار معلم دخیل بدانیم لازم است میزان تحصیلات معلمان را افزایش دهیم، از طریق راهکارهای مناسب در زمینه مادی و غیر مادی در او ایجاد علاقه و انگیزه کنیم و مسئولیت پذیری و تعهد او را افزایش دهیم. متأسفانه در همه زمینه های یاد شده معلمان در سطح استان فارس و شهر شیراز با مشکلات و مسائل جدی مواجه می باشند. طبق آمارهای رسمی بیشتر معلمان در سطح استان فارس خصوصاً در

دوره های ابتدایی و راهنمایی از تحصیلات زیر لیسانس برخوردارند. همچنین مطابق تحقیقات انجام گرفته، تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری معلمان در سطح استان و شهر شیراز پایین بوده است (کردشولی، ۱۳۷۳). رویدادها و حوادث چند سال اخیر نیز گواه این مطلب می باشد که معلمان از وضعیت حقوقی و معیشتی خود رضایت چندانی ندارند.

با توجه به آنچه ذکر شد شناخت مشکلات و مسائل معلمان شاغل در آموزش و پرورش از جمله عدم رضایت آنها از وضعیت شغلی خود خصوصاً در میان معلمان متخصص (فوق لیسانس و بالاتر) از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است، چرا که این افراد از یکی از مهمترین عوامل موثر بر کیفیت کار معلمی یعنی میزان تحصیلات بالا برخوردارند و کمبود چنین افرادی در آموزش و پرورش می تواند لطمه جبران ناپذیری بر پیکره این نظام وارد سازد لذا در این پایان نامه تلاش می شود تا به بررسی علل تمایل نیروهای آموزشی متخصص به خروج از سازمان پرداخته شود تا با شناخت علل و عوامل تاثیر گذار، به منظور حرکت مؤثرتر آموزش و پرورش در راستای توسعه کشور پیشنهادهایی به فراخور تحقیق ارائه گردد. بنابراین در این جا سوالات اصلی این است:

اول اینکه تمایل به خروج معلمان با مدرک فوق لیسانس و بالاتر از آموزش و پرورش شهر شیراز به چه میزان است؟
و دوم اینکه چه عواملی بر تمایل به خروج این نیروهای آموزشی تأثیر گذارند؟

۳-۱- اهمیت موضوع

بعد از پایان جنگ جهانی دوم، مسائل و موضوعاتی مطرح شدند که توجه دانشمندان اجتماعی، سیاستمداران و تصمیم گیرندگان را به خود جلب کرده بودند و آن مسایلی بود که در حول و حوش توسعه ملی دور می زد. مباحث نظری و شیوه های تصمیم گیری در ارتباط با بحث توسعه، جلوه های متعدد و متنوعی به خود گرفته بود که بعضی اوقات بر پیشرفتهای جامعه تأکید داشت و گاهی تمام تلاش خود را به ساختن یک موجود اجتماعی خوب (انسان تربیت شده اجتماعی) معطوف می ساخت. به هر حال، در تمام این تلاشها یک رمز و نقطه مشترک قابل دسترسی وجود داشت و آن، نقش تعلیم و تربیت در فرایندهای توسعه بود (فاجر لیند، به نقل از سجادی، ۱۳۷۰: ۱۷). بنابراین علیرغم عدم برخورداری از سطوح یکسان پیشرفت در کشورها، ملتها، دولتها و سازمانهای بین المللی، مبالغ هنگفتی از سرمایه ملی در راه ارائه برنامه های تربیتی مناسب و مورد نظر خود صرف کرده اند تا آنجا که در نیمه سال ۱۹۸۰ بعضی از کشورهای در حال توسعه، چون بولیوی، فیلیپین و اکوادار، بیش از $\frac{1}{4}$ بودجه ملی خود را صرف تعلیم و تربیت نموده اند (یونسکو، ۱۹۸۷). در مقابل کشورهای صنعتی چون سوئد، امریکا و بریتانیای کبیر ده درصد از بودجه ملی خود را به این امر اختصاص دادند.

علاوه بر این، با توجه به تغییرات سریع تکنولوژیکی و تغییر ظاهری سیستمهای اقتصادی و سیاسی جهان، ضرورت سازگاری بین اجتماعات و افراد مطرح شد بر این اساس تنها تعلیم و تربیت می توانست از عهده این سازگاری برآید. اکنون که چندین سال از این جریانات گذشته است بواسطه تغییرات صورت

گرفته در شرایط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، نقش تعلیم و تربیت در توسعه ملی ابعاد تازه ای به خود گرفته است. در این میان توجه به پیدایش جوامع فرا صنعتی در مباحث تئوریک دارای اهمیت است چرا که از یک سو نقش دانش و دانشگاه در آن اساسی و مهم است. از سوی دیگر در این جوامع تصمیم گیرندگان اصلی متخصصان و کارشناسان تلقی می شوند و از آن مهمتر اساس قدرت بر خلاف عصر صنعت، دانش و مهارت می باشد (بل^۱، به نقل از کیوستیو^۲، ۱۳۸۳: ۶۷). بنابراین در عصری که دانش و اطلاعات منبع اصلی قدرت شمرده می شود نقش و اهمیت سازمانهایی که تعلیم و تربیت افراد را بر عهده دارند دو چندان می شود.

حال که نقش تعلیم و تربیت سازمانهای مرتبط با آن تا حدودی شناخته شده با نگاهی خردتر به نظام آموزش و پرورش در می یابیم که ایفای چنین نقش مهم و اساسی در توسعه، در گرو این است که عناصر اساسی این سیستم به نحوی هماهنگ و مؤثر با هم ایفای نقش نمایند. اگر چه در یک نگرش سیستمی و کارکردی این عناصر، هر کدام به نوبه خود دارای اهمیت اساسی و کارکردی هستند اما در اینجا تنها به نقش و اهمیت نیروی انسانی شاغل در این سازمان و بطور مشخص به نقش معلمان در فرایند تعلیم و تربیت می پردازیم. از آنجا که انسان، در عین حال که وسیله رسیدن به رشد و توسعه است، هدف اساسی رشد و توسعه نیز می باشد توجه بیشتر به پرورش نیروی انسانی در کشورهای در حال توسعه، موجب افزایش سطح تواناییها، تولید ملی بیشتر و افزایش در آمد جامعه خواهد شد. در سالهای اخیر سرمایه گذارهای قابل توجهی در سرمایه انسانی جوامع در «نال توسعه ضرورت یافته، لیکن به علت رشد سریع جمعیت، گروه عظیم بی سودان و امکانات ناچیز این کشورها، هنوز نیروی مجرب و متخصصی که بتواند نیازهای اساسی این جوامع را پاسخ گوید تربیت نشده است (عماد زاده، ۱۳۷۲: ۵۰) و کمبود نیروی متخصص و کارآموده که بتواند به کیفیت کار آموزش و پرورش کمک کند محسوس است. چرا که آموزش و پرورش در تحولات فرهنگی و تواناییهای تولیدی مردم اثر مستقیمی دارد و هر اندازه کیفیت آموزشی از سطح بالاتری برخوردار باشد، تولید کلی و در نتیجه رشد و توسعه اقتصادی بیشتری فراهم خواهد شد. حال اگر نیروهای آموزشی متخصص موجود در این سیستم نیز به اشکال مختلف از آن خارج شوند چه پیش خواهد آمد؟ مسلم است که با بروز مشکلات عدیده ای که برای آموزش و پرورش پیش خواهد آمد توسعه و پیشرفتی برای آن جامعه متصور نیست. لذا در اینجا ضرورت حفظ و جذب نیروهای متخصص (در اینجا با تحصیلات بالا یعنی کارشناسی ارشد و دکترا) و در ضمن بررسی عواملی که منجر به تمایل این نیروها به خروج از آموزش و پرورش می شود حیاتی و مهم می شود. اگر چه در زمینه تمایل کارکنان یک سازمان به خروج از آن نسبت به موضوعات مرتبط دیگر، تحقیقات کمتری صورت گرفته است اما خوشبختانه در زمینه موضوعاتی چون عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان تحقیقات زیادی در کشور صورت گرفته است. اهمیت موضوع رضایت شغلی، در واقع در برگزیده موضوع تمایل به خروج از سازمان نیز می باشد چرا که احساس رضایت یا عدم رضایت از شغل

^۱-Bell.D

^۲-Kivisto.P

مکمل یکدیگرند تا آنجا که افرادی چون لوک رضایت و عدم رضایت شغلی را به صورت تابعی از رابطه مشهود میان آنچه شخص از شغل خودش می خواهد و آنچه که او به دست می آورد، می داند. به عبارت دیگر رضایت و عدم رضایت فرد از شغل، اختلاف میان آنچه که برای شخص ارزشمند است و آنچه که شرایط موجود کار برای وی فراهم می آورد، می باشد (احمدی، به نقل از تجلی پور، ۱۳۸۱: ۸۰).

از آنجا که وجود نارضایتی از محیط کار، جو نامساعدی را برای جریان عادی کار به وجود می آورد، لیکن هر کجا که امکان واکنشهای آشکار و مستقیم مانند اعتصاب، اعتراض و مقاومت وجود نداشته باشد واکنش های منفی غیر مستقیم و نامرئی و عدم رضایت ضمنی جای آن را می گیرد و افراد نه تنها کوششی در جهت بهبود کیفی کار خود انجام نمی دهند بلکه با عدم اطاعت از سرپرستان، تمارض، غیبت غیر موجه، تأخیر و امثال آن، کارایی سازمان را پایین می آورند که این واکنشهای غیر مستقیم تا حدی غیر قابل کنترل است (همان: ۱۱). همچنین افزایش نرخ جا به جایی کارکنان موجب می گردد که سازمان، افراد کاردان خود را از دست دهد و این پدیده بصورت یک عامل مخرب، کارایی سازمان را پایین می آورد (راینز، به نقل از پاریسیان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۶۵). با این وصف بررسی عوامل مرتبط با تمایل کارکنان آموزشی آموزش و پرورش به خروج از سازمان از اهمیت حیاتی برخوردار است.

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف اصلی

- بررسی میزان تمایل به خروج معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر از نواحی چهار گانه آموزش و پرورش شهر شیراز.

اهداف فرعی

- ۱- بررسی تأثیر عوامل زمینه ای از جمله جنس و ... بر تمایل کارکنان مذکور به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز.
- ۲ - بررسی تأثیر عوامل اقتصادی از جمله حقوق و ... بر تمایل کارکنان مذکور به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز.
- ۳ - بررسی تأثیر عوامل اجتماعی از جمله شأن و منزلت اجتماعی بر تمایل به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز.
- ۴ - بررسی تأثیر عوامل آموزشی از جمله نوع برخورد مدیرمدارس بر تمایل کارکنان به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز.
- ۵ - بررسی تأثیر عوامل فرهنگی چون محل تولد (روستا ، شهر) و... بر تمایل کارکنان به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز.
- ۶- بررسی تاثیر احساس نابرابری بر تمایل کارکنان به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز.
- ۷- بررسی تاثیر عدم رضایت از شرایط محیط کار بر تمایل کارکنان به خروج از آموزش و پرورش شهر شیراز.

فصل دوم

مروری بر مطالعات و تحقیقات پیشین

۱-۲- تحقیقات انجام شده داخلی

سید محمد عباس زاده (۱۳۶۹) در مقاله پژوهشی خود تحت عنوان " حرفه معلمی و رضایت شغلی معلمان " بدنبال بررسی این موضوع است که اگر معلمی یک حرفه قلمداد شود، پس معلمان طالب شرایط کار حرفه ای هستند. اوبه برخی از شرایط کار حرفه ای ، نظیر داشتن استقلال در کار اشاره می کند. او در بخش دیگری از تحقیق خود، بدنبال پاسخ به این سوال بر می آید که چه عواملی در ایجاد رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان در شهر ارومیه موثرند؟. عباس زاده در این تحقیق، ۱۵۵ پرسشنامه را در بین ۲۰۵ معلم از ۱۹ مدرسه (از کل ۱۱۱ مدرسه در ارومیه) که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند توزیع نموده است. او بر اساس ۹۷ پرسشنامه ایی که بازگردانده شده اند به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته و به نتایج زیر دست یافته است. معلمان با وجود آنکه تماما شغل خود را دوست دارند و از روی علاقه به آن روی می آورند با حداکثر توانایی خود کار نکرده اند و اگر بتوانند شغل دیگری غیر از معلمی اختیار خواهند کرد. آنها علت این مساله را پایین بودن برخورداری اقتصادی و اجتماعی این شغل عنوان می کنند. ۷۲ درصد از معلمان نمونه ، نارضایتی خودرانشی از عدم امکانات رفاهی آموزش و پرورش، ۴۰ درصد نارضایتی را از عدم تشویق و قدر شناسی در مقابل کار بیشتر و بهتر ، ۳۷ درصد دلیل نارضایتی خود را ناشی از عدم حقوق مکفی دانسته اند. ۷۵ درصد از معلمان خواهان افزایش اعتبار و حیثیت اجتماعی در جامعه بودند. ۷۰ درصد از آنان معتقدند افزایش حقوق مشکلات معلمان را حل نخواهد کرد. عباس زاده در پایان تحقیق خود ضمن بازگشت به بحث حرفه ای بودن شغل معلمی، پیشنهاد می کند که بایستی معلمان حرفه ای و غیر حرفه ای را از هم بازشناخت و به فراخور شایستگی های معلمان در انجام فعالیت های حرفه ایی محوله، امکاناتی را در اختیار آنها قرار داد. او معتقد است که با این کار، اعتبار و حیثیت اجتماعی معلمان افزایش می یابد. البته در کنار این اقدام بایستی با انجام سمینارها و اجتماعات مختلف با قدردانی از زحمات معلمان، اعتبار و حیثیت اجتماعی معلمان را افزایش داد.

محمود ساعتچی (۱۳۷۰) مقاله ای تحت عنوان "نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ترک خدمت" نوشته است. این تحقیق در یک سازمان نظامی و با استفاده از روش پیمایش و با ابزار پرسشنامه بر روی نمونه ایی ۱۳۰ نفره صورت گرفته است. او در این تحقیق رابطه میان متغیرهای جمعیت شناختی (چون درجه نظامی افراد ، وضعیت تأهل ، تعداد اولاد ، سنوات خدمت ، سن ، میزان