

دانش و پژوهش در علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره دهم و یازدهم - تابستان و پاییز ۱۳۸۵
صص ۱۲۰ - ۱۰۵

ابعاد تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان

مینا طراویان^۱

چکیده

یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته است، مسأله «تعهد سازمانی» است. تأثیر قابل ملاحظه تعهد سازمانی بر بازدهی دلیل اصلی انتخاب آن در پژوهش‌های روان‌شناسی صنعتی و رفتار سازمانی طی سه سال گذشته بوده است. گرچه پژوهشگران هنوز نتوانسته‌اند شواهد محکمی برای ارتباط مستقیم تعهد سازمانی با بازدهی سازمان ارائه دهند، لیکن بیشتر وقتها تعهد سازمانی بالا در بهبود بازده کاری مؤثر بوده است. به همین منظور ابعاد تعهد سازمانی دبیران در مدارس متوسطه شهر اصفهان از دیدگاه ۱۸۴ دبیر مرد و زن که از ۳۳ دبیرستان، از طریق نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند، تجزیه و تحلیل آماری شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد تعهد سازمانی (وابستگی سازمانی، وابستگی حرفه‌ای، مشارکت شغلی و پایبندی به ارزش‌های کار) رابطه

مستقیم و مثبتی وجود دارد. همچنین از نظر دبیران با توجه به عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و رشته تدریس) بین ابعاد تعهد سازمانی تفاوت معناداری مشاهده شد. کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، وابستگی سازمانی، وابستگی حرفه‌ای، مشارکت شغلی.

مقدمه

از سی سال پیش علاقه‌مندی زیادی برای درک مفهوم تعهد سازمانی ایجاد شد و نیروی زیادی صرف پژوهش و تجزیه و تحلیل این موضوع گردید. نتایج این پژوهش‌ها مؤید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. کولورسون معتقد است: «در سالهای اخیر، تعهد کارکنان نیروی محرک قوی در موفقیت یک سازمان به‌شمار می‌رود» (Culverson, 2002, p.12). از دلایل دیگر اهمیت و بررسی و مطالعه تعهد سازمانی این است که سازمان‌هایی که اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی دارند معمولاً از عملکرد بالاتری برخوردارند. همچنین توجه زیاد به تعهد سازمانی از این موضوع ناشی می‌شود که رابطه آن با ترک خدمت، منفی است و چنین استنباط می‌شود که احتمال اینکه کارکنان متعهد سازمان را ترک کنند کمتر است تا کارکنانی که نسبت به سازمان تعهدی ندارند. از طرفی سازمانهای امروزی در دنیای رقابتی به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف سازمان تلاش کنند و این مهم، در مشاغل حساس از جمله حرفه تدریس و آموزش اهمیت ویژه‌ای دارد. چارچوب نظری پژوهش‌های تعهد سازمانی براساس الگویی است که سالانسیک (۱۹۷۷) توسعه داد و از آن نتایج تعهد سازمانی طرح‌ریزی شد. این الگو شامل ویژگیهای شخصی و ویژگیهای نقش مانند فرصت‌های شغلی و ابهام در نقش، ویژگیهای ساختاری مانند تمرکززدایی و اندازه سازمان، تجارب کاری مانند سبک رهبری و جو سازمانی به عنوان عوامل پشتیبانی‌کننده سازمانی است. طبق نظر کولورسون (۲۰۰۲) عملاً سطوح بالای تعهد کارکنان با غیبت غیرموجه و ترک کار (کارگریزی) کاهش می‌یابد. لذا محیطی که قادر است تعهد کارکنان را رشد و توسعه دهد، فرصت مشارکت بیشتر و رضایت در کار را برای کارکنان فراهم می‌کند.

بیشتر مردم خود را جزئی از یک «نظام» می‌دانند که بر روی آن تأثیری ندارند و یا تأثیرشان بسیار اندک است. آنها کار خود را انجام می‌دهند، وقت می‌گذرانند و تلاش می‌کنند تا با عواملی که مهارنشده‌اند است سازگار شوند. در نتیجه آنها تمایل دارند که مسؤلیت‌هایشان را به مرزهای شغلی خود محدود کنند. تا زمانی که افراد در یک سازمان فقط بر روی شغل خود متمرکز شوند، مسؤلیت بسیار کم‌رنجی نسبت به نتایج حاصل از عملکرد کل مجموعه احساس می‌کنند. علاوه بر این زمانی که نتایج به‌دست آمده ناامیدکننده باشد، بسیار دشوار است که علت آن تشخیص داده شود. حداکثر کاری که ممکن است بتوان انجام داد این است که گفته شود یک نفر کارش را درست انجام نداده است. به سختی می‌توان سازمانی را نام برد که به درجه‌ای از موفقیت رسیده باشد، بدون آنکه دارای اهداف، ارزشها و آرمانهایی باشد که عمیقاً در سطح مؤسسه پذیرفته شده باشند. استرون اظهار می‌دارد: «در تعهد سازمانی، فرد نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی می‌کند و از طریق آن خود را می‌شناسد» (استرون، ۱۳۷۷؛ ص ۵۵). کسی که نسبت به شغل خود تعهد کمی دارد، تا زمانی که نتایج کار برایش جالب و جذاب نباشد و انگیزه‌ای برای ادامه کار محسوب نشود، نمی‌تواند بر مشکلات کار خود غلبه کند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. «معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی این است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند» (طوسی، ۱۳۷۸، ص ۵۰). براساس این شیوه فردی که به‌شدت متعهد است، ارزش‌های خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. طوسی نیز بیان می‌کند: «کارمندان با درگیر شدن و مشارکت بیشتر در کارهای سازمان و به دست آوردن اختیار تصمیم‌گیری بیشتر در محل خدمت خود تعهد سازمانی بیشتری کسب می‌کنند» (طوسی، ۱۳۷۸، ص ۵۱).

در تعهد سازمانی سه مرحله دیده می‌شود: «پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن» (آرمسترانگ، ترجمه ربیعی، ۱۳۷۷، ص ۵۹). در مرحله اول عضو سازمان برای آنکه چیزی از دیگران دریافت دارد (حقوق و پاداش) نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد.

در مرحله دوم عضو سازمان، نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد تا از راه آن به یک پیوند خشنودبخشی دست یابد و خود خویش را برجسته و آشکار سازد. در این مرحله است که افراد از پیوند یا هویت با یک سازمان احساس سرافرازی می‌کنند. در مرحله سوم عضو سازمان در می‌یابد که ارزشهای سازمان به گونه‌ای درونی و ذاتی او را خشنود می‌کنند و با ارزشهای شخصی وی هم‌نوا و سازگارند. هر گاه تعهد سازمانی به مرحله نهایی خود برسد، عضو سازمانی متعهد، در شمار کسانی در می‌آید که به آنان اعتماد فراوانی می‌شود و آنان نیز در راه ستودن و پاسداری از ارزشهای سازمان درنگ نخواهند کرد. کاشمن (۱۹۹۲) در مطالعات خود درباره تعهد سازمانی از دیدگاههای دانشمندانی مانند ماودی و همکاران (۱۹۸۲)، ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) و آلن و می‌یر (۱۹۹۱) استفاده کرد. وی در مورد تعهد سازمانی معلمان معتقد است: «تعهد سازمانی، احساس وظیفه‌شناسی نسبت به محیط مدرسه و شناسایی ارزشها و هدف‌هاست. تعهد سازمانی در محیط مدرسه با وحدت کارکنان در دستیابی به هدف، تعهد به یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان ارتباط دارد.»

در پژوهش‌های اخیر نگرش کلی به تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و رضایت دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد، کارکنانی که تعهد و پایبندی دارند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت زیادی در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. سویت سلیپ (۲۰۰۲) در پی مطالعات خود انواع تعهد سازمانی را این‌گونه بیان می‌کند:

تعهد نسبت به مدرسه، تعهد به کارهای آموزشی، تعهد به شغل، تعهد گروهی. مطالعات وی نشان داد که تعهد به سازمان با عواملی چون تلاش برای رسیدن به اهداف سازمان، احساس غرور از تعلق داشتن به سازمان، بروز خلاقیت به منظور فراهم کردن موفقیت‌های بهتر برای سازمان، علاقه‌مند بودن به آینده سازمان و درک و تصور از سازمان به‌عنوان بهترین سازمان، شناخته می‌شود.

رضاییان (۱۳۷۲) نیز انواع تعهد سازمانی را به صورت زیر طبقه‌بندی کرده است:

۱- تعهد نسبت به سازمان ۲- تعهد نسبت به خود ۳- تعهد نسبت به افراد و گروه کاری
۴- تعهد نسبت به کار.

چارن و وسلی تیلور (۱۹۹۸) هشت عامل برای ترغیب کارآیی و تعهد کارکنان در سازمانها را به شرح ذیل گزارش کردند:

۱- ویژگیهای جو خانوادگی در سازمان ۲- توجه به جنبه معنوی سازمان همچون عزت نفس فردی، رابطه متقابل بین مدیر و کارکنان ۳- احترام به شأن انسانی ۴- رفتار مساوات طلبانه ۵- انعطاف پذیری در وظایف کاری، برنامه‌ریزی‌ها و فرصت‌ها ۶- نقش حمایتی کارمندان ۷- ارتباط همگانی و کامل و اطلاعات صحیح ۸- نظام ترفیع و پاداش مساوی و همیاری.

مطالعاتی که در مورد شاخص‌های اندازه‌گیری تعهد سازمانی انجام گرفته است نشان داد که «عواملی مانند وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزشهای کار و مشارکت شغلی بیش از سایر عوامل در تعیین میزان تعهد سازمانی نقش دارند» (بلا و همکاران، ۱۹۹۳، ص ۳۲۱). وابستگی، کشش درونی و علاقه باطنی به هر کاری است که انسان، تصدی آن را به عهده می‌گیرد، زیرا عشق و علاقه به کار مانع از آن است که غبار خستگی بر روان انسان بنشیند. با توجه به مفهوم ارزشهای کار، همگونی بیشتر بین پاداش‌ها و ارزشهای کار منجر به تعهد سازمانی بیشتر می‌شود.

کارکنانی که تعهد و پایبندی دارند، در کار خود منظم‌تر هستند و مدت زمان بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. یکی از عوامل تأثیرگذار محیط داخلی سازمان، حرفه‌گرایی است. حرفه معمولاً به یک رشته از مشاغل اطلاق می‌شود که فرد با رضایت خاطر بدان مشغول است و مایل به تعویض و ترک آن نیست. طبق نظر گانیور (۲۰۰۴) نیاز به رشد حرفه‌ای معلم برای تأثیرگذاری بر دانش‌آموزان یک ضرورت است. مفهوم مشارکت شغلی میزان درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود. بنابراین در روش دو طرفه مهم است که کارکنان یک سازمان در دیدگاه سازمانی سهیم باشند و خود را ملزم بدانند که

به وظایف و اهدافشان متعهد باشند. تعهد معلم ممکن است به‌سوی عواملی از جمله حرفه معلمی، موفقیت دانش‌آموز، برنامه‌های مشخص یا به‌سوی مدرسه به‌عنوان یک سازمان سوق داده شود که از میان این عوامل، تعهد معلم به مدرسه به‌عنوان یک سازمان بسیار مورد تأکید است (مورهد و گریفین، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴). از نظر مک‌دانیل (۱۹۹۲) رفتار رهبری مدیر می‌تواند نفوذ اساسی بر سطح تعهد معلم در مدرسه داشته باشد. در پژوهشی که در سال ۱۹۹۸ چارن و تیلور در کشور فیلیپین انجام دادند نتایج پژوهش تأثیر متغیرهای سن، جنسیت، سابقه تدریس و مدرک تحصیلی بر میزان تعهد سازمانی معلمان را نشان داد. نتایج همچنین عواملی که هم از جنبه مثبت و هم از جنبه منفی به تعهد سازمانی مرتبط هستند را بررسی کرد.

نتایج پژوهش گمینیان (۱۳۸۰) نیز با عنوان رابطه بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان، تأثیر آزادی عمل دبیران را در افزایش تعهد سازمانی نشان داد. بنابراین آگاهی مسئولان نظام تعلیم و تربیت از عوامل زمینه‌ساز تعهد سازمانی می‌تواند در موفقیت شغلی و افزایش بهره‌وری و اثربخشی کارکنان یک محیط آموزشی نقش مؤثر داشته باشد.

از آنجایی که سطح تعهد سازمانی یکی از مفاهیم تعیین‌کننده علاقه کارکنان نسبت به محیط کارشان است و شامل عواملی همچون اعتقادات کارکنان و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان است، لذا پژوهش حاضر تلاشی برای درک ابعاد تعهد سازمانی دبیران در مدارس متوسطه شهر اصفهان است.

سؤالات پژوهش

- ۱- آیا بین ابعاد تعهد سازمانی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزشهای سازمانی و مشارکت شغلی) رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین ابعاد تعهد سازمانی در مدارس متوسطه (دخترانه / پسرانه) از نظر دبیران شهر اصفهان با توجه به مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

- ۳- آیا بین ابعاد تعهد سازمانی در مدارس متوسطه (دخترانه / پسرانه) از نظر دبیران شهر اصفهان با توجه به سابقه خدمت تفاوت وجود دارد؟
- ۴- آیا بین ابعاد تعهد سازمانی در مدارس متوسطه (دخترانه / پسرانه) از نظر دبیران شهر اصفهان با توجه به رشته تدریس تفاوت وجود دارد؟

روش

روش پژوهش پیمایشی توصیفی از نوع همبستگی است که به بررسی ابعاد تعهد سازمانی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزشهای کار و مشارکت شغلی) در دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان می‌پردازد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی (۸۳-۸۲) بوده که با استفاده از فرمول‌های آماری حجم نمونه بدین شرح انتخاب شده است. ۱۸۴ نفر از معلمان نواحی پنجگانه آموزش و پرورش شهر اصفهان که از طریق نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. برای پژوهش به منظور سنجش ابعاد تعهد سازمانی از پرسشنامه مدل تلفیقی استاندارد شده (CTW, OCQ, CTO) که دارای ۳۷ گویه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود استفاده شده است. این پرسشنامه براساس اهداف تهیه و تنظیم گردیده است. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها ۰/۹۰ بوده است.

روش آماری

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است. در بخش توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضه‌های اساسی از آزمونهای آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون خی‌دو، تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا)، آزمون توکی و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

نتایج سؤالهای پژوهش

سؤال ۱- آیا بین ابعاد تعهد سازمانی از نظر دیران مرد و زن تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱- ضریب همبستگی ابعاد تعهد سازمانی

مشارکت شغلی	پایبندی به ارزشهای کار	وابستگی سازمانی	وابستگی حرفه‌ای
۰/۶۱	۰/۲۹	۰/۶۸	وابستگی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	حرفه‌ای
۰/۶۷	۰/۳۷		وابستگی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		سازمانی
۰/۳۱			پایبندی به
۰/۰۰۰			ارزشهای کار
			مشارکت
			شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

بر اساس نتایج جدول ۱ ضریب همبستگی بین بعد وابستگی حرفه‌ای با بعد وابستگی سازمانی و پایبندی به ارزشهای کار و مشارکت شغلی در سطح $p \leq 0/01$ معنادار بوده است. همچنین ضریب همبستگی بین بعد وابستگی سازمانی با ابعاد پایبندی به ارزشهای کار و مشارکت شغلی در سطح $p \leq 0/01$ معنادار بوده است. ضریب همبستگی نیز بین بعد پایبندی به ارزشهای کار و بعد مشارکت شغلی در سطح $p \leq 0/01$ معنادار بوده است.

جدول ۲- تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) ابعاد تعهد سازمانی از نظر دبیران با توجه به جنسیت

ابعاد تعهد سازمانی	فراوانی	سطح معناداری	مجذور اتا	توان مشاهده شده
وابستگی حرفه‌ای	۱۲/۸۴	۰/۰۰۰	۰/۰۸	۰/۹۵
وابستگی سازمانی	۴/۰۸	۰/۰۴۵	۰/۰۳	۰/۵۲
پایبندی به ارزشهای کار	۱۰/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۰۶	۰/۹۰
مشارکت شغلی	۶۴/۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۹	۱/۰۰۰

جدول ۳- مقایسه میانگین ابعاد تعهد سازمانی از نظر دبیران مرد و زن

ابعاد تعهد	زن		مرد	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
وابستگی حرفه‌ای	۳/۵۷	۰/۲۸	۳/۲۵	۰/۵۹
وابستگی سازمانی	۳/۵۰	۰/۳۴	۳/۲۱	۰/۴۶
پایبندی به ارزشهای کار	۳/۴۰	۰/۳۴	۳/۵۹	۰/۶۷
مشارکت شغلی	۳/۸۱	۰/۴۶	۳/۰۵	۰/۶۶

یافته‌های جدول‌های ۲ و ۳ نشان می‌دهد که F مشاهده شده در خصوص ابعاد وابستگی حرفه‌ای، پایبندی به ارزشهای کار و مشارکت شغلی در سطح $p < ۰/۰۱$ و بعد وابستگی سازمانی در سطح $p < ۰/۰۵$ معنادار است، بنابراین بین نظر دبیران مرد و زن در مورد این ابعاد تفاوت وجود دارد.

جدول ۴- تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) ابعاد تعهد سازمانی
از نظر دبیران با توجه به مدرک تحصیلی

توان مشاهده شده	مجذور اتا	سطح معناداری	فراوانی	ابعاد تعهد سازمانی
۰/۴۵	۰/۰۲	۰/۰۷	۳/۴۳	وابستگی حرفه‌ای
۰/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۶۵	۰/۲۱	وابستگی سازمانی
۰/۲۰	۰/۰۰۸	۰/۲۶	۱/۲۸	پایبندی به ارزشهای کار
۰/۹۹	۰/۱۱	۰/۰۰۰	۲۰/۳۵	مشارکت شغلی

جدول ۵ - مقایسه میانگین ابعاد تعهد سازمانی برحسب مدرک تحصیلی

لیسانس		فوق لیسانس		ابعاد تعهد
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۴۶	۳/۴۱	۰/۴۷	۳/۵۴	وابستگی حرفه‌ای
۰/۴۱	۳/۴۰	۰/۴۳	۳/۳۳	وابستگی سازمانی
۰/۵۵	۳/۵۰	۰/۳۰	۳/۴۶	پایبندی به ارزشهای کار
۰/۶۰	۳/۵۷	۰/۸۲	۳/۲۳	مشارکت شغلی

نتایج جدول‌های ۴ و ۵ نشان می‌دهد که F مشاهده شده در خصوص بعد مشارکت شغلی در سطح $0/01 \leq p$ معنادار است. بنابراین با توجه به سطح تحصیلات بین دبیران فقط در بعد مشارکت شغلی تفاوت وجود دارد.

سؤال ۳- آیا بین ابعاد تعهد سازمانی از نظر دبیران مرد و زن با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوت وجود دارد؟

جدول ۶- تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) ابعاد تعهد سازمانی
از نظر دبیران با توجه به سابقه خدمت

ابعاد تعهد سازمانی	فراوانی	سطح معناداری	مجذور اتا	توان مشاهده شده
وابستگی حرفه‌ای	۳۴/۹۹	۰/۰۰۰	۰/۴۷	۱/۰۰۰
وابستگی سازمانی	۰/۵۵	۰/۷۰	۰/۰۱	۰/۱۸
پایبندی به ارزشهای کار	۲۷/۵۳	۰/۰۰۰	۰/۴۱	۱/۰۰۰
مشارکت شغلی	۲۲/۰۷	۰/۰۰۰	۰/۳۶	۱/۰۰۰

جدول ۷- مقایسه میانگین ابعاد تعهد سازمانی برحسب سابقه خدمت

ابعاد تعهد سابقه خدمت	وابستگی حرفه‌ای		وابستگی سازمانی		پایبندی به ارزشهای کار		مشارکت شغلی	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
کمتر از ۱۰ سال	۲/۶۷	۰/۵۳	۳/۰۳	۰/۳۹	۳/۴۵	۰/۱۲	۳/۰۲	۰/۳۵
۱۱-۱۵	۳/۳۲	۰/۲۷	۳/۲۸	۰/۴۲	۳/۲۸	۰/۶۸	۳/۲۲	۰/۶۵
۱۶-۲۰	۳/۷۸	۰/۳۱	۳/۴۴	۰/۳۴	۳/۶۵	۰/۴۸	۳/۶۵	۰/۴۹
۲۱-۲۵	۳/۵۰	۰/۳۷	۳/۶۲	۰/۳۸	۳/۵۹	۰/۴۱	۳/۹۴	۰/۴۱
۲۶-۳۰	۳/۴۴	۰/۴۶	۳/۳۴	۰/۴۱	۳/۴۳	۰/۴۰	۳/۳۶	۰/۸۴

بر اساس یافته‌های جدول‌های ۶ و ۷، F مشاهده شده در خصوص ابعاد وابستگی حرفه‌ای، پایبندی به ارزشهای کار و مشارکت شغلی در سطح $p \leq 0.01$ معنادار بوده است. بنابراین بین نظر دبیران در مورد این ابعاد با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوت وجود دارد. به عبارتی در دبیران دارای سابقه خدمت ۲۶ تا ۳۰ سال، بعد

وابستگی حرفه‌ای و در دبیران دارای سابقه خدمت ۲۱ تا ۲۵ سال، بعد مشارکت شغلی و وابستگی سازمانی و در دبیران دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال، بعد پایبندی به ارزشهای کار بیشترین میزان را نشان داده است.
سؤال ۴- آیا بین ابعاد تعهد سازمانی از نظر دبیران مرد و زن با توجه به رشته تدریس آنان تفاوت وجود دارد؟

جدول ۸- تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) ابعاد تعهد سازمانی از نظر دبیران با توجه به رشته تدریس

توان مشاهده شده	مجذور اتا	سطح معناداری	فراوانی	ابعاد تعهد سازمانی
۱/۰۰۰	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۴۹/۰۴	وابستگی حرفه‌ای
۱/۰۰۰	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۵۰/۱۸	وابستگی سازمانی
۰/۱	۰/۰۰۳	۰/۵۲	۰/۴۱	پایبندی به ارزشهای کار
۰/۹۱	۰/۰۷	۰/۰۰۱	۱۱/۱۴	مشارکت شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

جدول ۹- مقایسه میانگین ابعاد تعهد سازمانی برحسب رشته تدریس

علوم انسانی		علوم پایه و فنی		ابعاد تعهد
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۵	۳/۲۴	۰/۳۴	۳/۶۳	وابستگی حرفه‌ای
۰/۴۶	۳/۲۴	۰/۳۱	۳/۵۴	وابستگی سازمانی
۰/۳۸	۳/۵۰	۰/۶۱	۳/۴۸	پایبندی به ارزشهای کار
۰/۷۴	۳/۳۵	۰/۵۵	۳/۶۴	مشارکت شغلی

با توجه به نتایج جدول‌های ۸ و ۹، F مشاهده شده در خصوص ابعاد وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی و مشارکت شغلی در سطح $p \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین نظرات دبیران بر اساس رشته تدریس تفاوت وجود دارد. به عبارتی در دبیران رشته‌های علوم پایه و فنی، ابعاد وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی و پایبندی به ارزشهای کار بیشتر از دبیران رشته‌های علوم انسانی است. همچنین در دبیران رشته علوم انسانی بعد مشارکت شغلی بیشتر از دبیران رشته‌های علوم پایه و فنی نشان داده شده است.

جدول ۱۰- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره بعد پایبندی به ارزشهای کار از نظر دبیران با توجه به سابقه خدمت

سطح معناداری	اختلاف میانگین	سابقه خدمت
۰/۰۰۰	-۰/۳۷	۱۶-۲۰
۰/۰۰۰	-۰/۳۱	۱۱-۱۵ ۲۱-۲۵
۰/۰۳	-۰/۱۶	۲۶-۳۰
۰/۰۰۱	۰/۲۱	۱۶-۲۰ ۲۶-۳۰

نتایج آزمون توکی در جدول ۱۰ نشان می‌دهد که اختلاف میانگین نمرات دبیران دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال با ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۶ تا ۳۰ سال با دبیران دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال با ۲۶ تا ۳۰ سال معنادار است. بنابراین در دبیرانی که دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال هستند، پایبندی به ارزشهای کار بیشتر است.

نکته: مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمرات برای بعد وابستگی سازمانی معنادار نبوده است. همچنین بر اساس نتایج آزمون توکی اختلاف میانگین نمرات دبیران دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال با ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۶ تا ۳۰ سال و دبیران دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال با ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۶ تا ۳۰ سال معنادار است. به عبارت دیگر بعد وابستگی حرفه‌ای در دبیرانی که دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال هستند کمترین میزان را دارد.

یافته‌های آزمون توکی نیز نشان داد که بعد مشارکت شغلی در دبیرانی که دارای سابقه خدمت بیشتر از ۲۰ سال هستند، بیشترین و در دبیرانی که دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال هستند کمترین مقدار را دارد.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های جدول‌های ارائه شده پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- عوامل تقویت‌کننده تعهد سازمانی مانند توانمندی، تشویق نوآوری، توسعه مستمر حرفه‌ای، مشارکت در تصمیم‌گیری، شرکت فعالانه در سازمان، سن و سابقه خدمت، پیوستگی شغلی، پذیرش اهداف سازمان، نداشتن تمرکز بیشتر، شفاف‌سازی اهداف سازمان، رسمیت بیشتر قوانین، سهم بودن در مالکیت سازمان، اهمیت قایل شدن برای سازمان، کاهش ابهام در نقش و نگرش مثبت همکاران در تدوین سیاستها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی مورد توجه مسؤولان نظام آموزشی قرار گیرد.
- ۲- میزان نظارت مدیران مدارس بر کار معلمان به منظور توسعه ایجاد محیط امن و تقویت روحیه خود کنترلی بین معلمان که در نهایت باعث افزایش تعهد سازمانی معلمان می‌گردد، کاهش داده شود، زیرا سطوح بالای تعهد کارکنان با نظارتی که بسته و شدید نیست همراه است.
- ۳- از روشهای استاندارد ارزشیابی معلمان در سطح بین‌المللی استفاده شود و از اجرای شیوه‌های مرسوم ارزشیابی در مدارس که منجر به ایجاد تنش بین همکاران می‌شود جلوگیری به عمل آید. بنابراین مناسب خواهد بود که تعهد معلم به عنوان بخشی از برنامه‌های ارزیابی دوره‌ای در سازمانهای آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.
- ۴- آموزش و پرورش باید خود را به ایجاد یک نظام اجتماعی نو متعهد سازد که ارزشهای اساسی فرهنگ ما را تحقق بخشد، در عین حال با نیروهای بنیادی اجتماعی و اقتصادی جهان نو هماهنگ شود چرا که نظام آموزشی زنده و مرقی، باید منتهی به تغییر عمیق در اذهان شود، به طوری که از نیروی عظیم فناوری که در اختیار ماست، برای خلاقیت و نه تخریب استفاده شود.

منابع

آرمسترانگ، م. «تعهد سازمانی»، نشریه فرهنگ و تعاون، ترجمه محمدرضا ربیعی، (۱۳۷۷)، شماره ۶.

استرون، حسین. (۱۳۷۷)، «تعهد سازمانی»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، دوره پنجم، شماره ۱۷.

رضایان، علی. (۱۳۷۲)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۸)، «بهتر کردن سازمان و مشارکت کارکنان»، فصلنامه مدیریت دولتی، تهران، شماره ۴۰.

گمینیان، وجیهه. (۱۳۸۰) «بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی معلمان و مدارس متوسطه شهر اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

مورهد، ج. و آ، گریفین. رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمارزاده، (۱۳۷۴)، چاپ اول، تهران، مروارید.

BLAU, G.J., et al. (1993). *On developing a general index of work commitment*. Journal of vocational behavior. 42 : 298 – 814.

CELEP. CEVAT. (2002). *Antecedents of organizational commitment in educational organizations*. Trakya university edrin, turkey.

CHARAN, MASIH. JOHN., & VESLEY TAYLOR, JOHN. *Leadership style, school climate, and the Institutional commitment of teachers*. (1998). UMI proquest digital dissertations full citation & abstract.

CULVERSON, ELIZABETH. (2002). *Exploring organizational commitment following change*. A case study within the parks Canada agency. <http://etd.Uwaterloo.Ca/etd/dculvers>. Pdf.

GAYNOR, SCOTT MICHEL. *Organizational and teacher belief influences on students referred to special education*. Digital dissertation. Clumbia university teachers college. Jun (2004).

- KUSHMAN, J.W. (1992). *The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools educational administration Quarterly*. V 28 . N: 1, P: 5 .
- MCDANIEL, A.K. (1992). *A comparison of elementary and secondary schools with respect to levels of conflict, conflict resolution behaviors, teacher commitment, and organizations climate* [CD-ROM]. Abstract from: proQuest file: Dissertation Abstracts Internationas Item: 53/07 .
- MATIEU, J.E. & ZAJAC, D.M. (1990). *A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organization commitments*, psychological Bulletin. Vol 108, N 2 P 171 – 194 .
- MEYER, J.P., & ALLEN, N.J. (1991). *A three components conceptualization of organizational commitment*. Journal of applied psychology. P 61 – 75 .
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W., STEERS, R.M. (1982). *Employee organization linkage, the psychology of commitment, absenteeism and turnover*, NewYork, Academic Press.
- SALANCIK, G.R. (1977). *Commitment and Control of organizational behavior*, New directions in organizational behavior Chicago.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

وصول: ۸۴/۱۱/۱۶

پذیرش: ۸۵/۷/۱۷