

تأثیر تعهد سازمانی بر طرح درس و اجرای تدریس اساتید دانشگاه علوم پزشکی

نادرهاشم‌زاده اقدام^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۶

چکیده

دستیابی به عملکرد بهینه اساتید در ارائه تدریس باکیفیت از آرمان‌های حیاتی سازمان‌های آموزشی می‌باشد. علی‌رغم تحقیقات متعدد در این زمینه هنوز شواهد تجربی و پژوهشی کم کیفیتی آموزش را انعکاس می‌کنند. بر همین اساس پژوهش حاضر باهدف تأثیر تعهد سازمانی بر طرح درس و اجرای تدریس اساتید ترتیب داده شده است. گردآوری اطلاعات پیمایشی از طریق ۳۰۰ پرسشنامه قابل اعتماد به صورت تصادفی طبقه‌ای از بین اساتید دو دانشگاه علوم پزشکی تبریز و ارومیه جمع‌آوری گردید. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تعهد سازمانی به میزان قابل توجهی رفتار اساتید را در رابطه با طرح درس و اجرای تدریس پیش‌بینی می‌کند، یعنی برخورداری از تعهد موجب می‌شود که اساتید برای ارائه تدریس خوب نسبت به طرح درس و اجرای تدریس رفتار مسئولیت پذیرانه‌تری را نشان دهند. این تعهد سازمانی از طریق تعهدات هنجاری، عاطفی و مستمر توسط اساتید پشتیبانی می‌شود و به نوعی به نقش روابط پنهانی سازمان و کارکنان اشاره دارد. یافته‌های این پژوهش رهبران سازمان‌های آموزشی را در جهت ارتقای کیفیت تدریس اساتید از طریق تقویت روابط آنها با سازمان یاری می‌نماید و نقش تعهد سازمانی را در این زمینه برجسته می‌کند.

کلمات کلیدی: تعهد سازمانی، کیفیت تدریس، طرح درس، اجرای تدریس و دانشگاه علوم

پزشکی

۱- کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، شبستر. ایران (نویسنده مسئول)
nader_hashemzade70@yahoo.com

۱. مقدمه

یکی از ارزشمندترین و اساسی‌ترین منابع هر دانشگاه و سازمانی منابع انسانی آن می‌باشند و در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به‌مثابه مهم‌ترین دارایی برای سازمان یاد می‌شود و تمامی ویژگی‌ها و خصوصیات پرسنل سازمانی نقش حیاتی در سازوکار خروجی هر سازمان دارد. بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع انسانی فرهیخته و منعطف در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی و سودبخشی در عرصه فعالیت‌های خود نائل شوند (سنخار و همکاران^۱، ۲۰۱۸). آموزش عالی به‌عنوان اصلی‌ترین نهاد توسعه‌دهنده منابع انسانی، در مسیر دستیابی به توسعه پایدار مبتنی بر ملاحظات جهانی شدن، نقش حساسی را به عهده دارد. لذا تحقق این وظایف و رسالت‌ها، نیازمند اساتیدی توانمند و حرفه‌ای است که آموزشی باکیفیت مناسب را برای طالبان عرصه پیشرفت و ترقی ارائه نمایند. درواقع اساتید هادیان اصلی دانشگاه و دانشجویان هستند که کمیت و کیفیت برون‌دادهای دانشگاه ارتباط تنگاتنگی با رفتار علمی و سطح تفکرات آکادمیک اساتید دارد (گینوسر و همکاران^۲، ۲۰۱۸). تدریس در دانشگاه از وظایف حیاتی و حساس اساتید است که چگونگی اجرای آن به‌طور مستقیم، میزان انتقال دانش و سطح یادگیری دانشجویان را مورد حمایت خود قرار می‌دهد. پس در نتیجه می‌توان گفت که افزایش کیفیت فرآیند تدریس هم از نظر مدرس و هم از سایر جوانب از دغدغه‌های اولویت‌دار سیستم‌های آموزشی تلقی می‌شود.

تقویت و تلاش برای افزایش سطح کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری از اصولی‌ترین عناصر نظام‌های آموزش عالی و بنیادی‌ترین ابزار برای فراهم آوردن دانش، تجربه و مهارت دانشجویان برای عرصه خدمات به جامعه است (فرقانی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). کیفیت تدریس یکی از عناصر یا خرده نظام‌های اصلی، آموزش عالی است که نقش تعیین‌کننده و غیرقابل انکاری را در راستای تحقق اهداف و رسالت‌های آموزش عالی از نظر کمی و کیفی ایفا می‌کند (خالقی‌زاده و فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۰). اما آنچه مهم است، این‌که اساتید به‌عنوان مجریان امر آموزش به سبب آشنایی با مسائل و نیازهای یادگیرندگان در محیط یادگیری و تجربیات ارزشمندی که در سایه تعامل با یادگیرندگان به دست می‌آورند، مهم‌ترین عنصر

1- Sekhar
2- Ginossar
3- Forghany

تربیت دانشجویان هستند. (فتحی و اجارگاه، ۲۰۰۸). فراگیران در نظام آموزشی انواع مختلف تجارب، دانش و مهارت را فرامی‌گیرند که از طریق تدریس مناسب حاصل می‌شود (فتحی و اجارگاه ۱۳۹۰). لازمه تدریس مناسب، برخورداری از کیفیت مطلوب در اجرای آن می‌باشد. کیفیت تدریس آن چیزی است که اساتید و دانشجویان آن را تدریس اثربخش می‌دانند و مؤلفه‌های کلی تدریس و یادگیری را در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر، کیفیت تدریس به بررسی مؤثر بودن فعالیت‌های آموزشی اساتید می‌پردازد و شامل فعالیت‌هایی از قبیل طرح درس، اجرای تدریس، ارزشیابی تدریس و ارتباط بین فردی می‌باشد (طهماسب زاده و همکاران، ۱۳۹۷) که از توانایی‌های علمی و حرفه‌ای استاد است.

فرآیند تدریس دارای ماهیتی پیچیده است و دارای مؤلفه‌های گوناگون بوده که برای انجام یک تدریس باکیفیت باید آنها را به خوبی شناخت و در عمل به کار بست. از بین ابعاد کیفیت تدریس طرح درس و اجرای تدریس دو عامل مهم اولیه در فرآیند تدریس و انتقال مفاهیم به فراگیران می‌باشد (تیرگر و همکاران، ۱۳۹۷) که مورد توجه اساتید و دانشجویان می‌باشد. منبع این اهمیت از این ناشی می‌شود که، طرح درس و اجرای تدریس عوامل مهمی در تضمین فراهم‌سازی کیفیت آموزش به شمار می‌رود (کریمی، ۲۰۱۲). تعیین دیدگاه مناسب طرح درس حاصل مطالعه عمیق بر روی جنبه‌های فلسفی و نظری برنامه درسی و هماهنگی با اهداف، مرحله اساسی در فرآیند برنامه‌ریزی جهت طرح درس است که بر سایر مراحل فرآیند طراحی تأثیر می‌گذارد. لذا در فرآیند برنامه‌ریزی برای طرح درس توجه به فرآیند اجرای آن دیدگاهی وسیع‌تر بر سایر مراحل تدوین برنامه می‌بخشد (سلسبیل، ۲۰۱۳). طرح درس باعث افزایش فراگیری، انگیزش و کار آیی دانشجویان شده و چگونگی آموزش دادن را به معلم و چگونه یادگرفتن را به فراگیران می‌آموزد (هاشم‌زاده اقدم، ۱۳۹۶). طرح درس توصیف کتبی این فرآیند است که در آن نشان داده می‌شود چه چیزی، با چه روشی و در چه زمان و مکانی باید یاد گرفته شود و دانشجویان چگونه ارزیابی می‌شوند. تدوین طرح درس یکی از راهکارهای کلیدی می‌باشد که در جهت ارتقای کیفیت آموزش می‌توان بر آن تأکید داشت (جکینز^۱، ۲۰۰۹).

علی‌رغم مطالعات کثیری که از ابعاد مختلف در حوزه طرح درس و اهمیت آن به وقوع پیوسته اما بازهم نارسائی‌های ناشی از عدم طرح درس و اجرای آن در آموزش به چشم

می‌خورد. عمویی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود تحت عنوان مروری بر تدوین طرح درس در آموزش علوم پزشکی ایران به این نتیجه دست یافتند که ارائه طرح درس در سطح کلاس در وضعیت مطلوبی قرار ندارد؛ علی‌رغم توافق اعضای هیأت علمی در ضرورت طرح درس به این نکته اشاره نمودند که کمبود وقت، امکانات و ازدیاد دانشجویان مانعی برای تهیه طرح درس است. همچنان که برای فراهم‌سازی کیفیت آموزشی خوب طرح درس مناسب لازم است، به‌کارگیری طرح درس توسط مدرس نیازمند اجرای تدریس اثربخش می‌باشد (ال هاجر و آلخانیزی^۱، ۲۰۱۸). مرادی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر طرح درس مبتنی بر بازخورد توصیفی بر یادگیری و یادآوری دانش‌آموزان در دستور زبان انگلیسی، بیان کرده‌اند که دانش‌آموزانی که به‌وسیله طرح درس مبتنی بر بازخورد توصیفی آموزش دیدند در مقایسه با دانش‌آموزانی که با روش متداول و سنتی آموزش دیدند، از یادگیری و یادداری بهتری برخوردار بودند.

به عبارت ساده‌تر در صورتی که طرح درس با بهترین تفکر ایجاد شود ولی اجرای آن در ضمن تدریس میسر نشود، در واقع جایگاه طرح درس زیر سوال رفته و فرآیند آموزش با مخاطره مواجه می‌شود. اجرای تدریس به‌کارگیری مهارت‌های چندگانه مدرس در انتقال مفاهیم از طریق شیوه‌های تدریس تعریف می‌شود (لیگوزات و آلمکوویست^۲، ۲۰۱۸) که در ضمن یک نوع ارتباط متقابل ما بین یاددهنده و یادگیرنده پدید می‌آید. در نتیجه طرح درس مرحله ابتدایی شروع یک فرآیند آموزشی است که در آن مدرس با پیروی از طرح درس خلق‌شده و با توجه به شیوه ارائه آن اقدام به اجرای تدریس می‌نماید. همچنین نتایج پژوهش‌های طهماسبی و همکاران (۱۳۹۷)، خرم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، نیازآذری (۱۳۹۳)، هاشم‌زاده اقدم (۱۳۹۶)، پروین (۱۳۹۳)، ایوید و همکاران (۲۰۱۷)، استانلوگلو (۲۰۱۶) و ابیسین (۲۰۱۴) نشان داد است که طرح درس و اجرای تدریس هر دو از مؤلفه‌های حیاتی کیفیت تدریس و تأثیرگذار در فراهم‌سازی یک آموزش اثربخش هستند.

1- EL Hajjar & Alkhanaizi
2- Ligozat & Almqvist

یکی از عوامل در ارتباط با نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها مسئله تعهد شغلی یا سازمانی است. از حدود سی سال پیش علاقه‌مندی قابل توجهی برای درک مفهوم تعهد سازمانی و کوشش‌های زیادی صرف تحقیق درباره آن شده است و نتایج مؤید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی و بهره‌وری کارکنان در ارتباط است (بیکر^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). دلیل اصلی اینکه چرا تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین موضوعات تحقیق قرار گرفته، تأثیر قابل ملاحظه آن با بازده سازمان است (ایندارتی و همکاران^۲، ۲۰۱۷). تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. یک نگاه کلی، تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرد که در آن، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و افکار و اعمال خود را با اهداف آن هماهنگ می‌کند و از عضویت و کار در آن لذت می‌برد و در نهایت تمایلی برای ترک سازمان ندارد (نور^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

تعهد مفهوم مهمی است که نقش اساسی در تفکر مربی جهت تدوین و اجرای طرح درس دارد (روی^۴، ۲۰۰۹). بنابراین جهت‌گیری‌های ارزشی برنامه درسی، نماینده سیستم عقاید و افکار مربیان درباره آنچه باید آموخته شود (محتوا)، چگونه باید آموخته شود (اجرای تدریس)، هستند (هورن^۵، ۲۰۱۱). طرح درس دیدگاه‌های دانشجویان را نسبت به کیفیت آموزش استاد بهبود بخشیده و ضمن آن باعث ایجاد نظم منطقی و هماهنگی خودکار گشته و فعالیت‌ها را هدفمند می‌نماید (هاشم‌زاده اقدم، ۱۳۹۶). مطالعات مختلف انجام شده تأکید کننده اهمیت تعهد مربیان در تدوین طرح درس و اجرای تدریس می‌باشند. ووماک^۶ و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای مرتبط با درک تعهد در دانشگاه دریافتند که کارکنان متعهد از رضایت بالا، مشارکت فعال برخوردارند و میزان قصد ترک شغلی آنها پایین است، در نتیجه تعهد شغلی و سازمانی را عامل حفظ شغل معرفی نمودند.

رابینز^۷ (۱۹۸۱) تعهد سازمانی را حالتی می‌داند که فرد به‌نوعی هدف‌هایش را با اهداف سازمانی هم‌جهت می‌کند و ویژگی‌های سازمان را شاخص‌های معرف خود می‌داند و آرزو

1- Becker
2- Indarti
3- Noor
4- Ruy
5- Horn
6- Womack
7- Rabinz

می‌کند که همچنان در عضویت آن سازمان بماند. همچنین تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) که در آن مشغول به کارند توصیف می‌شود (ربیعی و غلامی، ۱۳۹۵). پورتر و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمانی و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. همچنین اظهار می‌دارند که تعهد سازمانی می‌تواند حداقل به وسیله سه مؤلفه، مشخص و تعریف شود: الف) اعتقاد راسخ به هدف‌های سازمانی و پذیرش آنها، ب) تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمانی، ج) تمایل شدید به باقی ماندن در سازمان و حفظ عضویت خویش در آن.

میر و اسمیت (۲۰۰۱) نیز از پیشگامان رویکرد چند بعدی هستند؛ بعد عاطفی، بعد مستمر و بعد هنجاری، سه بعد تعهد سازمانی است که مدل آنها را تشکیل می‌دهد (اوتامی، ۲۰۱۴). تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن فرد در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود و سرانجام اینکه تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (وانجلا، ۲۰۱۶). در دهه اخیر هجوم بیشتر پژوهشگران را به سمت بررسی تأثیرات تعهد سازمانی منابع انسانی در شرکت‌ها و بنگاه‌های مختلف را شاهدیم که نشان از اهمیت آن دارد. در حوزه دانشگاه و مؤسسات آموزشی نیز این پدیده مستثنی نمی‌باشد. به‌عنوان مثال نتایج پژوهش سحری (۱۳۹۳) تحت عنوان تأثیر تعهد سازمانی بر خودکارآمدی و کیفیت تدریس اساتید دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نشان داد که تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر تأثیر مثبت و معنی‌داری بر خودکارآمدی و کیفیت تدریس اساتید دانشگاه دارد، همچنین نتایج تحقیقات جعفری و همکاران (۱۳۹۱)، بهرامی (۱۳۹۳)، شهیدی (۱۳۹۲)، حمید (۱۳۹۳)، نارتگون (۲۰۱۰)، شرودر (۲۰۰۸) و تاموسایتیس (۲۰۰۶) حاکی از آن است که تعهد سازمانی به‌عنوان یک عامل بهبود بخش بر کیفیت تدریس و در نهایت عملکرد سازمانی اساتید می‌باشد.

بر اساس اهمیت و کارکرد طرح درس و اجرای تدریس در فراهم‌سازی کیفیت تدریس و همچنین نقش تعهد سازمانی اساتید در عملکرد و بازدهی آنان در وظایف سازمانی خود که در دانشگاه ارائه تدریس باکیفیت است. از طرفی توجه به آموزش در علوم پزشکی که

به علت حساسیت و برخورداری از جایگاه مهم پزشکی و همچنین با مطالعه پیشینه تحقیق که هیچ تحقیقی با این موضوع در حوزه علوم پزشکی انجام نشده است، ضرورت بررسی تعهد سازمانی اساتید در رابطه با طرح درس و اجرای تدریس احساس شده و در پرتو آن فرضیات زیر در تحقیق حاضر مطرح شده است.

فرضیه ۱: تعهد هنجاری بر طرح درس تأثیر دارد.

فرضیه ۲: تعهد عاطفی بر طرح درس تأثیر دارد.

فرضیه ۳: تعهد مستمر بر طرح درس تأثیر دارد.

فرضیه ۴: تعهد هنجاری بر اجرای تدریس تأثیر دارد.

فرضیه ۵: تعهد عاطفی بر اجرای تدریس تأثیر دارد.

فرضیه ۶: تعهد مستمر بر اجرای تدریس تأثیر دارد.

۲. روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نقطه نظر روش شناسی یک تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع علی (معادلات ساختاری) می باشد که جامعه آماری آن کلیه اساتید دو دانشگاه علوم پزشکی تبریز و ارومیه می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای طبقه ای تعداد ۳۲۵ نفر به عنوان نمونه برحسب جدول مورگان انتخاب شدند که در نهایت از این تعداد ۳۰۰ پرسشنامه قابل اعتماد جمع آوری گردید. برای جمع آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه تعهد سازمانی میر و آلن (۱۹۹۷) که شامل سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری (هرکدام ۸ گویه) می باشد و برای سنجش طرح درس و اجرای تدریس از مقیاس کیفیت تدریس سراج (۲۰۰۲) برای هرکدام ۵ گویه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ استفاده گردید. برای تعیین پایایی مقیاس ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آنها به ترتیب تعهد هنجاری (۰,۸۲)، تعهد عاطفی (۰,۸۶)، تعهد مستمر (۰,۹۱)، طرح درس (۰,۸۸) و اجرای تدریس (۰,۸۳) گزارش شده است. با توجه به اینکه مقادیر به دست آمده از (۰,۷) بیشتر می باشد لذا مقیاس ها از پایایی لازم برخوردار می باشند. برای تجزیه تحلیل داده ها در دو سطح از آمار توصیفی (گرایش های

تأثیر تعهد سازمانی بر طرح درس و اجرای تدریس اساتید...

مرکزی و پراکندگی) و استنباطی (تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزارهای Amos²² و spss²³ یاری جسته شد.

۳. یافته‌های پژوهش

۳-۱ اطلاعات توصیفی نمونه آماری پژوهش

جدول (۱): اطلاعات جمعیت شناختی

فروانی	ویژگی	
۲۰۵	مرد	جنسیت
۹۵	زن	
۸	زیر ۳۰ سال	سن
۸۲	۳۰ تا ۴۰	
۱۳۵	۴۰ تا ۵۰	
۷۵	بالای ۵۰	
۶۵	دکتری عمومی	تحصیلات
۲۳۵	دکتری تخصصی	

با توجه به جدول (۱) اطلاعات توصیفی شرکت‌کنندگان در پژوهش، ۲۰۵ نفر از نمونه مرد و ۹۵ نفر زن، و از لحاظ سن بیش‌ترین بازه مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ می‌باشد و از نظر تحصیلات اکثریت دکتری بودند.

۳-۲ اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۲): اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تعهد هنجاری	۱۴,۲	۲,۷۵	-۰,۸۱	۱,۱۵
تعهد عاطفی	۲۴,۸	۴,۸	۰,۹۳	۰,۶۱
تعهد مستمر	۱۹,۴	۳,۲۱	-۱,۶۰	۱,۵۶
طرح درس	۳۱,۵۶	۶,۹۱	۰,۴۴	-۱,۰۴
اجرای تدریس	۲۹,۱۶	۵,۷۴	-۱,۲۴	۰,۳۲

شاخص‌های میانگین و انحراف معیار جهت پراکندگی و آزمون چولگی و کشیدگی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در جدول (۲) گزارش شده است. با توجه به ارقام

تأثیر تعهد سازمانی بر طرح درس و اجرای تدریس اساتید...

چولگی که همگی بین ۳ و ۳- و ارقام کشیدگی که بین ۵ و ۵- قرار دارند لذا می‌توان گفت داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند.

۳-۳ آزمون همبستگی متغیرها

جدول (۳): مقادیر همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	تعهد هنجاری	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	طرح درس	اجرای تدریس
تعهد هنجاری	۱				
تعهد عاطفی	۰/۳۶**	۱			
تعهد مستمر	۰/۲۹**	۰/۴۱**	۱		
طرح درس	۰/۴۶*	۰/۴۵**	۰/۲۶**	۱	
اجرای تدریس	۰/۳۴*	۰/۵۲**	۰/۴۱**	۰/۷۱**	۱

**p<0.01, *p<0.05

میزان همبستگی متغیرها در جدول (۳) گزارش شده است، که با توجه به مقادیر به دست آمده متغیرهای پژوهش از همبستگی لازم برخوردارند. بیشترین همبستگی بین طرح درس و اجرای تدریس و کمترین همبستگی بین تعهد مستمر و تعهد هنجاری برقرار است.

بررسی فرضیات

جدول (۴): بررسی وضعیت فرضیات

فرضیه	اثرات مستقیم	اماره t	معنی داری	وضعیت
H1	۰/۲۱	۲/۷۶	۰/۰۱	تایید
H2	۰/۳۳	۳/۰۱	۰/۰۱	تایید
H3	۰/۳۸	۳/۳۴	۰/۰۱	تایید
H4	۰/۲۹	۱/۹۹	۰/۰۵	تایید
H5	۰/۴۱	۲/۸۵	۰/۰۱	تایید
H6	۰/۴۴	۳/۲۸	۰/۰۱	تایید

در جدول (۴) به بررسی ضرایب تأثیر مسیرها و معنی داری آنها با توجه به آماره t پرداخته شده و در نهایت وضعیت تایید یا رد فرضیات گزارش شده است. با توجه به گزارش ارائه شده همه فرضیات در سطح اطمینان قابل قبول تایید شده‌اند.

۳-۴ بررسی برازش مدل

جدول (۵) شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص‌ها	Df	χ^2	$\frac{\chi^2}{df}$	P	RSMEA	NFI	IFI	AGFI	CFI
مقادیر	۲۲۸۵	۳۷۴۰٫۰۳	۱٫۷۰۴	۰٫۰۰۱	۰٫۰۵۷	۰٫۸۸	۰٫۷۶	۰٫۹	۰٫۸۹

نتایج به دست آمده از شاخص‌های نیکویی برازش مدل در جدول (۵) نشان می‌دهد که خی دو به دست آمده با توجه به درجه آزادی معنی دار می‌باشد ($P \leq 0/01$)؛ که البته این خی دو شاخص معتبری نیست و اگر مقدار خی دو بر درجه آزادی تقسیم شود شاخص معتبرتری می‌باشد. مقدار به دست آمده از تقسیم خی دو بر درجه آزادی $1/81$ می‌باشد که حاکی از برازش خوب مدل است چراکه مقدار کمتر از ۳ شاخص خوبی برای برازش مدل می‌باشد. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RSMEA) برای مدل $0/057$ است، این شاخص برای مدل‌های خوب کمتر از $0/05$ و برای مدل‌های قابل قبول کمتر از $0/08$ ، برای مدل‌های ضعیف بزرگ‌تر از $0/1$ است؛ و بنابراین برای مدل حاضر قابل قبول است. شاخص تعدیل یافته برازندگی (AGFI) برای مدل $0/90$ ، شاخص نرم شده برازندگی (NFI) $0/88$ و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) $0/89$ است. این شاخص‌ها برای مدل‌های خوب $0/90$ یا بالاتر است و برای مدل‌های قابل قبول $0/80$ می‌باشد و در مدل حاضر قابل قبول می‌باشد. با توجه به شاخص‌ها می‌توان گفت که این مدل از برازش نسبی قابل قبولی برخوردار است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

امروزه تحقیقات بستر بسیار مناسبی را برای بررسی شکاف‌های موجود در علوم و همچنین حل و فصل مشکلات فردی، اجتماعی، سازمانی، سیاسی، فرهنگی و آموزشی را فراهم نموده و فرصت انعکاس نظریات، پیشنهادات و راهکارهای اندیشمندان و متخصصان خلاق را در حوزه‌های متنوع ایجاد نموده است. در دیدگاه وسیع‌تر شواهد استنادات علمی نشان می‌دهد که نتایج تحقیقات به‌طور مداوم و لحظه‌ای در حال رصد بوده و مدیران و رهبران با کاربردی‌سازی یافته‌های پژوهشگران در راستای بهبود بحران‌های مواجهه خود در تلاش‌اند. این مقدمه به‌خوبی نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید به‌صورت هوشمندانه در راستای مدیریت مشکلات خود باید به‌منظور صرفه‌جویی در زمان

_____ تأثیر تعهد سازمانی بر طرح درس و اجرای تدریس اساتید...

و هزینه به جای تکرار مکررات از نتایج تحقیقات صورت گرفته بهره‌مند شوند و درصدد بهبود بیشتر و بهتر تحقیقات آتی خود را در جهت تکمیل و یا دستیابی به نتایج قابل‌تعمیم‌تر و فراتر رهبری نمایند.

در تحقیق حاضر با مرور ادبیات و پیشینه پژوهش در حوزه کیفیت تدریس و تعهد سازمانی که توسط محققان متعدد در موضوعات متنوع صورت گرفته بودند، تحقیق حاضر به‌صورت دقیق‌تر در یک جامعه غیرتکراری با تأکید بر دو مؤلفه طرح درس و اجرای تدریس که جزئی از کیفیت تدریس محسوب می‌شوند ترتیب داده شده است. هدف از اجرای این تحقیق به‌طور ساده‌تر بدین گونه توصیف می‌شود که آیا تعهد سازمانی اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی موجبات اهمیت به طرح درس و اجرای تدریس را در شکل‌دهی کیفیت تدریس از سوی آنان فراهم می‌نماید؟ مرور پیشینه پژوهشی تا حد توان نشان داده است که اعضای سازمانی برخوردار از تعهد سازمانی در انجام وظایف مربوطه خود را مسئول دانسته و در تحقق آنها کوشا هستند (ریوسلیز و فوزی^۱، ۲۰۱۶). ادراک از این یافته‌ها این است که اعضای سازمان‌ها در قبال تعهد سازمانی برای دستیابی به اهداف سازمان در تلاش‌اند و همواره بازدهی و عملکرد خود را نسبت به مسئولیت‌های خود افزایش می‌دهند.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تمامی فرضیات در سطح اطمینان ۰/۰۱ و ۰/۰۵ با تأثیر مثبت و معنی‌دار مورد تایید قرار گرفتند. این بدان معنی است که هر سه بعد تعهد سازمانی (هنجاری، عاطفی و مستمر) به میزان قابل‌توجه و قبول، طرح درس و اجرای تدریس را پیش‌بینی می‌کنند. به عبارت بهتر این‌گونه می‌توان ادعا نمود که اساتیدی که دارای تعهد سازمانی هستند نسبت به ارائه آموزشی باکیفیت نیز متعهد هستند. یعنی برای ارائه یک آموزش خوب از سوی خود قبل از جلسات آموزشی نسبت به طرح درس و شیوه اجرای

_____ تأثیر تعهد سازمانی بر طرح درس و اجرای تدریس اساتید...

آن اقدام می‌کند و در ضمن آموزش نیز در راستای اجرای تدریس هرچه بهتر تلاش می‌نمایند.

نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیقات جعفری و همکاران (۱۳۹۱)، بهرامی (۱۳۹۳)، نارتگون (۲۰۱۰) و شرودر (۲۰۰۸) هم‌راستا می‌باشد. یافته‌های قبلی حاکی از آن است که هرچقدر تعهد سازمانی استادان دانشگاه بیشتر باشد به همان میزان تأثیر بسزایی در عملکرد آنها در رابطه با طرح درس و اجرای تدریس مشاهده خواهد شد و در نهایت کارآیی اساتید در فرآیند تدریس و کیفیت آنان بهبود بخشیده می‌شود. بنابراین هرچقدر تعهد رعایت هنجارهای سازمانی و تعهد باقی ماندن اساتید در دانشگاه قوی باشد و یا از لحاظ عاطفی بین سازمانی آموزشی و استادان کشش قوی‌تری وجود داشته باشد، مسئولیت و حس انجام وظیفه اساتید نسبت به امور آموزشی تقویت خواهد شد و تحقق این هدف تأثیر چشم‌گیری را در ارتقاء سازوکار تدریس و فرآیند یادگیری ایجاد خواهد نمود و در نهایت نتیجه مطلوبی از فعالیت سیستم‌های آموزشی دریافت می‌شود که این مطلوبیت همان اهداف آرمانی سیستم‌های آموزشی هستند.

مالباشسیک^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در طی تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمانی پرداخته‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد تنها راه دستیابی به اثربخشی سازمانی با در نظرگیری ارزش‌های سازمانی، تعهد کارکنان سازمان است. یعنی تداعی ارزش‌های سازمانی در کارکنان و متعهدسازی آنان فقط می‌تواند در راه اثربخشی سازمانی مفید واقع شود. حال در سازمان‌های آموزشی ارزش‌های سازمانی همان رسیدن به نقطه‌ای است که در آن با ارائه آموزش‌های اثربخش از طریق اساتید شاهد رشد و بالندگی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در خروج از دانشگاه باشیم.

کیفیت انجام هر کاری بر پایه عوامل دخیل در انجام آن محقق می‌گردد. کیفیت فرآیند آموزش نیز وابسته به شرایط و ویژگی‌های فراگیران، مدرسان، منابع درسی و محیط

1- Malbairi 'c

_____ تأثیر تعهد سازمانی بر طرح درس و اجرای تدریس اساتید...

یادگیری می‌باشد. در پژوهش حاضر به بررسی دو عامل دخیل در تضمین کیفیت تدریس اساتید (طرح درس و اجرای تدریس) پرداخته شد. طرح درس یک عمل پیش از آموزش می‌باشد که مدرس باید با تمام قوای علمی خویش و همچنین با در نظرگیری سایر شرایط اعم از توان یادگیری فراگیران، تکنولوژی لازم برای اجرای تدریس درس طرح شده و توان ارائه آن (اجرای تدریس) به طراحی آن پردازد.

اجرای تدریس نیز یک فرآیند پویا برای انتقال اطلاعات از یاددهنده به یادگیرنده می‌باشد که در آن مدرس باید با درک و سنجش جو یادگیری، الگوی تدریس خود را انتخاب نموده و شروع به اجرای تدریس نماید تا در نهایت یک تدریس باکیفیت و اثربخش ادراک شود. استراتژی برجسته‌ای که جهت بهبود، تقویت انگیزه و علاقه مدرس در طرح درس مناسب و اجرای تدریس باکیفیت در پژوهش حاضر به آن پرداخته شده؛ متأثرپذیری از تعهد سازمانی می‌باشد. یافته‌ها در این پژوهش پیمایشی نشان داد که تعهد سازمانی به تفکیک (هنجاری، عاطفی و مستمر) یک عامل بسیار قوی در راستای دقت در طرح درس و اجرای تدریس می‌باشد که در فرجام فرآیند یاددهی - یادگیری منجر به یک آموزش بهتر و مؤثر می‌شود.

بنابراین پیشنهاد پژوهشگران به مؤسسات و سازمان‌های آموزشی که برای دستیابی به آموزش اثربخش تفکر می‌کنند این است که توجه عمده‌ای در جهت تقویت تعهد سازمانی مدرسان متمرکز سازند تا بدین طریق خودکارآمدی مدرسان را برای بهبود آموزش بهتر برانگیزانند. به نظر می‌رسد تعهدات سازمانی اعضای سازمان را با ارضای خواسته‌ها، توجه، تشویق و تقدیر از خدمات آنان می‌توان تقویت و تحکیم کرد. در نتیجه تقویت روابط بین سازمان و کارکنان نقطه قوتی برای بازدهی و عملکرد بهینه کارکنان را منجر می‌شود. نتایج این تحقیق اهداف تحقیقات آتی را برای تمرکز به سایر ویژگی‌های اساتید دانشگاه جهت‌دهی می‌نماید.

منابع

۱. بهرامی، هادی، و محمدیان، شریف. (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه‌های تعهد شغلی با کیفیت تدریس معلمان دوره دوم متوسطه شهر مریوان. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۲. پروین، سمیه. (۱۳۹۳). ارزیابی کیفیت طرح درس اساتید دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، توسعه آموزش جندی شاپور. (۴)، ۳۰۷-۳۱۳.
۳. پیرس‌جان، رابینسون. (۲۰۰۴). برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک. چاپ سوم. ترجمه: خلیلی شورینی سهراب. تهران: مؤسسه انتشارات یادواره کتاب. ۱۳۸۳.
۴. تیرگر، آرام، کاظمی، فروغ، بابازاده، ساناز، آقارلی، زهرا. و قلی‌نیا آهنگر، همت. (۱۳۹۷). بررسی دیدگاه دانشجویان در مورد تدریس واحد درسی توسط اساتید متعدد در دانشگاه علوم پزشکی بابل. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۰(۱)، ۳۰-۳۸.
۵. جعفری، پریش، قورچیان، نادرقلی،، بهبودیان، جواد. و شهیدی، نیما. (۱۳۹۱). ارائه الگوی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی، شایستگی‌ها و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس آنان. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۸(۲)، ۶۱-۸۲.
۶. خالقی‌زاده، م، و اجارگاه، ک. (۱۳۹۰). الگوهای برنامه درسی دانشگاه، مجله استراتژی‌های آموزشی مرکز توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، ۱(۲) ۱۹-۱۱.
۷. خرم آبادی، یداله. (۱۳۹۵). بررسی علل مقاومت معلمان در طراحی و اجرای طرح درس روزانه و ارائه راهکارهای مناسب مطالعه موردی: شهرستان ایوان. کنفرانس ملی دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامع روانشناسی ایران.
۸. ربیعی مندجین، محمدرضا. و غلامی، مهدیه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۷(۳)، ۶۹-۹۸.
۹. سحری، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر تعهد سازمانی و خودکارآمدی بر کیفیت تدریس اساتید دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده علوم اجتماعی.
۱۰. سلسبیل، نادر. (۱۳۹۰). فرصت‌های آموزشی در طراحی یکپارچه مبتنی بر فرآیند از دیدگاه برنامه درسی، مجله آموزش و پرورش، ۱۰۵(۱). ۶۳-۹۱.
۱۱. شهیدی، نیما. (۱۳۹۳). رابطه بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۵(۱)، ۲۱-۴۴.

۱۲. طهماسب زاده شیخلار، داود، فتحی‌آذر، اسکندر، جعفریان، وحیده، همراه‌زاده، ملیکا. و زیلابی، قاسم. (۱۳۹۷). معیارهای تدریس اثربخش از دیدگاه اساتید و دانشجویان و میزان کاربست آن در فرآیند آموزشی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۸(۲۸)، ۲۵۷-۲۶۸.
۱۳. عامری، شهربانو؛ سبحانی نژاد، مهدی و رهنما، اکبر. (۱۳۹۵). بررسی رویکرد برنامه درسی غالب اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد با توجه به ماهیت دوره‌های تخصصی و سطح تحصیلات آنان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۲(۲۱)، ۷۰-۸۱.
۱۴. عمویی، فتانه، رضایی، محمد صادق، ملک‌زاده، رویا. و محمودی، الهه. (۱۳۹۶). مروری بر تدوین طرح درس در آموزش علوم پزشکی ایران، ضرورت‌ها و چالش‌ها. تعالی بالینی، ۷(۲)، ۶۴-۷۶.
۱۵. فتحی واجارگاه، کوروش و مومنی مهمویی، حسین. (۱۳۸۹). نقش عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه آموزشی دانشگاهی. مجله آموزش عالی، ۷(۱)، ۱۶۷-۱۳۹.
۱۶. فتحی واجارگاه، کوروش و واحد چوکده، سکینه. (۱۳۹۰). شناسایی خسارات آموزش شهروندی در برنامه درسی پنهان: سیستم نظری آموزش معلمان و ارائه راه حل برای بهبود وضعیت مربیان زن در تهران. مجله نوآوری‌های آموزشی، ۵(۱۷)، ۹۳-۱۰۸.
۱۷. کریمی، م؛ و همکاران. (۱۳۹۲). ساختار تصمیم‌گیری مطلوب در طراحی برنامه درسی آموزش عالی: برنامه درسی اعضای هیات علمی و کارشناسان، تحقیق در مورد برنامه درسی، ۲(۷)، ۱۰۴-۹۲.
۱۸. کلاین، م. ف. (۱۹۸۶). مفاهیم و طرح‌های برنامه درسی دیگر، نظریه به عمل، ۲۱، ۳۱-۳۵.
۱۹. مرادی، رحیم. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر طرح درس مبتنی بر بازخورد توصیفی بر یادگیری و یادداری دانش‌آموزان در درس زبان انگلیسی، اندازه‌گیری تربیتی، ۲۰، ۱۳۹-۱۵۶.
۲۰. نیازآذری، کیومرث. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به تنظیم طرح درس در فرآیند تدریس. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۱(۱۵)، ۸۰-۹۱.
۲۱. هاشم‌زاده اقدم، نادر. (۱۳۹۶). تحلیل ساختاری عوامل مؤثر بر کیفیت تدریس اساتید دانشگاه تبریز و شهید مدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی شبستر. ایران.

22. Anderson, R.E. et. (1993). Using the New ACM Code of Ethics in Decision Making. Communications of the ACM, 36(2), 314-329.
23. Appelbaum steven & Deguire kyle & lay Mathieu. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior, Corporate Governance, 5(4), 43-35.
24. Baldeston, J. (2000). Knowledge & university. J of Higher Education, 26(1), 17-31.
25. Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2018). Dual Commitments to Organizations and Professions: Different Motivational Pathways to Productivity. Journal of Management, 44(3), 1202-1225. <https://doi.org/10.1177/0149206315602532>.

26. Brown, mmy Benson (2006), "Whrre aa nusrrpjt ee vooqment ee sss uuuutty vvv oopmen,, Journll of cc horrryPubiishing, 19(2), 131-135.
27. Ebisine SS. (2014). Academic quality assurance in the colleges of education: Challenges and ways forward for future development. *Int Letters Soc Human Sci*, 1(2):1-9.
28. EL Hajjar, S. T., & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244018783033>.
29. Eyvind Elstad, Eli Lejonberg & Knut-Andreas Christophersen. (2017). Student evaluation of high-school teaching: Which factors are associated with cccdrrs'prreepoon of hle usffulnsss of bnnng evuuuaed. *Journll for Eduaaoooll Research*. 9(1), 99-117.
30. Forghany, S., Sadeghi-Demneh, E., Trinler, U., Onmanee, P., Dillon, M. P., & Baker, R. (2018). The influence of staff training and education on prosthetic and orthotic service quality: A scoping review. *Prosthetics and Orthotics International*, 42(3), 258-264. <https://doi.org/10.1177/0309364617718412>.
31. Ginossar, T., Heckman, C. J., Cragun, D., Quintiliani, L. M., Proctor, E. K., Chambers, .. A., ... Brownson, R. C. (2018). Bridgnrg hle Chssm: Chnnnm,, pp poruueees, nnd Resources for Integrating a Dissemination and Implementation Science Curriculum into Medical Education. *Journal of Medical Education and Curricular Development*. <https://doi.org/10.1177/2382120518761875>.
32. Horn, N. (2011). Curriculum orientation of virtual teachers: A basic interpretive study of sccondry cccdrrs' devll opment of curruuum oreenaaoos. In .. oo hhr, & P. Mishra,(Eds.), *Proceedings of society for information technology and teacher education international conference* (pp. 1857-1860). Chesepeake, VA:AACE.
33. Jenkins, S. B. (2009). Measuring teacher beliefs about curriculum orientations using the Modified-curriculum orientations inventory. *The Curriculum Journal*, 20(2): 103–120.
34. Ligozat, F., & Almqvist, J. (2018). Conceptual frameworks in didactics – learning and teaching: Trends, evolutions and comparative challenges. *European Educational Research Journal*, 17(1), 3-16. <https://doi.org/10.1177/1474904117746720>.
35. aa blii ', I., aa s-Machuca, M., & Marimon, F. (2018). Through the Decreased Values Gap to Increased Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Human Values*, 24(2), 101-115. <https://doi.org/10.1177/0971685818754553>.
36. Meyer, J.P. & Smith, C.A. (2001). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), 319-331.
37. Meyer, J, Allen, N. (1993). "Commitment Organization and Occupation: Extension and Test of Three Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 388-551.
38. Noor, A., Zainuddin, Y., Panigrahi, S. K., & Taju Rahim, F. binti. (2018). Investigating hle Roooooahpp among tt rr gnnaaoon, rr ganoooooCommitment and Empoyee's Intention to Stay: Malaysian Context. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150918755896>.
39. Porter L. Steers, R.M. And Mowday, R. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Tam Over among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 53(5), 603-609.
40. Reding, C. A. (2008). Curricular orientations of Catholic school teachers and administrators.Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas the Graduate School, Kansas.
41. Ryu S. (2009). Curriculum orientations and professional teaching practices, reported by.

42. Sekhar, C., Patwardhan, M., & Vyas, V. (2018). Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 72-87. <https://doi.org/10.1177/1523422317743250>.
43. Shih, c.c., Ching, D.A., Lai, S.W., & HUC, Y.W. (2010). Applying hybrid datamining rechniques to web- based self – assessment system of study and lerarning startegies in ventory. *Expert system with Application*, 36(3), 5523-5532.
44. Ustanluoglu, E. (2016). Teaching quality matters in higher education: a case study from Turkey and Slovakia. *Teachers and Teaching theory and practice*. 23(3), 46-62.
45. Utami, A., Bangun, Y., Lantu, D., (2014), Understanding the Role of Emotional Intelligence and Trust to the Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115, 378-386.
46. Vanhala, M., Heilmann, P., Salminen, H. (2016). Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
47. Womack, A., Leuty, M. E., Bullock-Yowell, E., & Mandracchia, J. T. (2018). Understanding Commitment: Relations Between Major Commitment, Satisfaction, Involvement, Fit, University Commitment, and Intention to Quit. *Journal of Career Development*, 45(2), 166-182. <https://doi.org/10.1177/0894845316676904>.
48. Rusliza, Yahaya. & Fawzy, Ebrahim. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review, *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216, <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>.
49. Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>.

