

# بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان

نویسندگان: وجیهه گمینیان

دکتر قربانعلی سلیمی\*

دکتر سعید رجایی پور\*\*

## چکیده

پژوهش حاضر رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان را مورد بررسی قرار می‌دهد. برای نیل به اهداف، از روش تحقیقی توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و از پرسش‌نامه‌های استاندارد آزادی عمل و تعهد شغلی استفاده شده است. گروه نمونه شامل ۲۰۲ نفر از دبیران مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و نیز آمار استنباطی شامل رگرسیون چند متغیره، آزمون‌های t مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون توکی استفاده شد و نتایج حاصل بیان‌گر آن بود که:

---

\*- عضو هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

\*\*- عضو هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

- بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.
- بین هر یک از ابعاد آزادی عمل (تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت کاری، خودمختاری، تأثیرگذاری بر برنامه‌ها و خودکفایی) با هر یک از ابعاد تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی) رابطه معناداری به دست آمد.
- بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان از نظر عوامل دموگرافیک (جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مدرسه) تفاوت معناداری مشاهده شد.

این مقاله توسط سرکار خانم وجیهه گمینیان و آقایان دکتر قربانعلی سلیمی و دکتر سعید رجایی‌پور تدوین و به فصلنامه ارائه شده است که بدین وسیله از ایشان تقدیر و تشکر می‌نمایم.

◀ کلید واژگان: آزادی عمل، تعهد شغلی، تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، خودمختاری

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

آموزش و پرورش را می‌توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. "بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد و آموزش و پرورش با داشتن رسالت فردی و جمعی، هدایت‌گر توسعه و پیشرفت است." (ایزدی ۱۳۷۴). یکی از مهم‌ترین نیروها و بازوهای اساسی که می‌تواند نهاد آموزش و پرورش را قدرتمند و قوی سازد، وجود مربیان شایسته و کارآمد است. توفیق و شکست برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزش و پرورش در هر نظام و کشوری به معلمان آن بستگی دارد. باید توجه داشت که در هر حرفه و شغلی، افرادی وجود دارند که احساس تعهد و وابستگی به شغل خود ندارند و محیط کار برای آن‌ها لذت‌بخش نیست. آن‌ها تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند و با عدم ایفای نقش مطلوب و مؤثر به رسالت خود که پرورش انسان‌هایی آگاه، روشنفکر و مسؤولیت‌پذیر است لطمه وارد کرده و موجبات ناپسامانی‌های رفتاری، عاطفی و آموزشی دانش‌آموزان را فراهم می‌سازند. این امر به تدریج موجب کاهش کیفیت آموزش و سلب اعتماد اولیاء و دانش‌آموزان به نهاد آموزش و پرورش می‌شود. در این صورت سازمان آموزش و پرورش ناگزیر خواهد شد هزینه‌های فراوانی را صرف معلمان فاقد وجدان کار و تعهد شغلی نماید.

گرچه امروزه نقش فراگیر و ریشه‌ای معلم دگرگون شده است و همچنان ابزاری به حساب می‌آید که حامل اطلاعات ذخیره شده‌ای است که باید آن را به تناسب ظرفیت گیرندگان توزیع کند و این خطری بزرگ در تحریف و مسخ رسالت معلمی است. احساس این خطر برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران نظام‌های جهانی را به تلاشی نو واداشته و در رأس آن یونسکو با اذعان به این تحریف، هشدارهای تکان‌دهنده‌ای را به نظام‌های آموزش و پرورش کشورها داده است: "شرایطی که معلمان در آن تربیت می‌شوند، باید دگرگون شود، به نحوی که

معلمان به صورت مربیان درآیند و نه متخصصانی که فقط ناقل برنامه درسی از پیش تعیین شده باشند." (کریمی، ۱۳۷۵)

به همین دلایل "به معلم صالح و شایسته و کارآزموده باید اختیار داد تا هر آنچه را که خود متقاضی می‌داند اجرا کند. چنین معلمی در مقابله با پراکندگی مسأله تربیت و ویژگی‌های گوناگون کودکان و نوجوانان که هر یک مستلزم اعمال روش خاصی است، درمانده نخواهد بود و ناتوانی نشان نخواهد داد." (معیری، ۱۳۷۱)

به طور کلی، هدف از تحقیق حاضر بررسی این نکته است که چرا یک معلم کار خود را با میل، تعهد و پشتکار انجام می‌دهد و در مقابل، معلم دیگری برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد. چه میزان از تفاوت عملکرد بین این معلمان با احساس آزادی عمل آنها مرتبط است و چه مقدار آن تحت تأثیر تعهد شغلی معلمان قرار دارد.

## بیان مسأله

مفاهیم آزادی عمل و تعهد شغلی همواره مورد توجه کلیه دست‌اندرکاران امور در تمامی سازمان‌ها بوده است. در سال‌های اخیر نیز محققان آزادی عمل و تعهد شغلی را در بخش‌های عمومی و خصوصی مورد توجه قرار داده‌اند. در حالی که به نظر می‌رسد آزادی عمل یک استراتژی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف، جهت تطابق با تغییرات محیط خارجی و یکی از مسایل اصلی سازمان باشد، تحقیقات تجربی کمی در مورد این پدیده انجام شده است. سالازار (Salazar) معتقد است که: "در سال‌های اخیر آزادی عمل به عنوان یک استراتژی منابع انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کارشان مورد استفاده قرار می‌گیرد." شرت و گرر (Short & Greer) نیز اعتقاد دارند که: "آزادی عمل فرصت‌هایی است که به افراد برای خودمختاری، انتخاب، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های

سازمان داده می‌شود. " به طور کلی اعطای آزادی عمل به کارکنان برای افزایش بهره‌وری، از طریق بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و بالعکس مورد استفاده قرار گرفته و روش ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان، توازن برقرار می‌کند.

رینه‌رت و شرت (Rinehart & Short) در سال ۱۹۹۲ بر اساس مطالعات مکرر به این نتیجه رسیدند که افزایش آزادی عمل معلمان در یک مؤسسه آموزشی رضایت شغلی و تعهد شغلی آنان را افزایش خواهد داد. آن‌ها برای آزادی عمل معلمان شش بعد تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت کاری، تأثیرگذاری، خودمختاری و خودکفایی را مشخص کردند.

از طرف دیگر، بیش‌تر تحقیقاتی که در رفتار سازمانی انجام شده در مورد نگرش‌های رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی است و کم‌تر به تعهد شغلی پرداخته شده است. تعهد شغلی فرد به معنی وظایف مسؤولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است؛ به گونه‌ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد. مطالعات انجام گرفته درباره تعهد نشان می‌دهد که بین عدم تعهد و مسایل مربوط به نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش، نظیر ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و ضعف عملکرد و همچنین بازدهی نیروی انسانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و موارد مذکور از شاخص‌های پایین بودن تعهد شغلی به حساب می‌آید (محمودی، ۱۳۷۷). کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد می‌کند که هم تأثیر بدی روی اثربخشی مدرسه دارد و هم موجب می‌شود معلمان در انجام کار خود کم‌تر موفق باشند و یا این‌که حرفه خود را ترک کنند. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی‌های تعهد است که با در اختیار گذاشتن انرژی و

وفاداری انسان به نظام اجتماعی، رفاه جامعه و پایبندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار مانند انصاف، هم‌نوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمغان می‌آورد. بنابراین شناسایی و تثبیت عوامل مؤثر بر تعهد می‌تواند به تحقق آرمان‌های سازمان در مقیاس کلان و شغل به عنوان اصلی‌ترین جزء آن بیانجامد، حتی اگر اهداف دوربرد و به ظاهر غیرقابل دسترسی برای آن‌ها طراحی شده باشد. بلا و همکارانش برای تعهد شغلی چهار بُعد را که شامل وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و میزان مشارکت شغلی است، در نظر گرفتند. (بلا، ۱۹۹۳)

باید گفت که در سال‌های اخیر اهمیت آزادی عمل و احساس تعهد نسبت به شغل بیش از گذشته مشهود شده است؛ اما با این حال تحقیقاتی از این قبیل، به رغم تأکیدی که بر آن‌ها می‌شود هنوز در کشور ما جایگاه خود را نیافته است. ملاحظات یاد شده پژوهشگر را بر آن داشت تا با توجه به ضرورت مسأله، به تحقیق و مطالعه پیرامون رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران بپردازد.

یکی از اولین مطالعات مؤثر در زمینه تعهد شغلی، تحقیقی است که توسط لوداهل و کیچنر (Lodahle & Kejnner) در سال ۱۹۶۵ به منظور اندازه‌گیری میزان مشارکت شغلی کارکنان روی نمونه‌ای شامل ۱۳۷ پرستار، ۷۰ مهندس و ۴۶ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت انجام گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بالاترین میزان مشارکت شغلی مربوط به دانشجویان کارشناسی ارشد و پایین‌ترین آن مربوط به پرستاران بوده است و به طور کلی، میزان مشارکت شغلی این سه گروه بیش از سطح متوسط بوده است.

واحدی (۱۳۷۹) در پژوهش خود با عنوان بررسی میزان تعهد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر بناب به نتایج زیر دست یافت: میزان تعهد شغلی معلمان مدارس بناب بیش از سطح متوسط بوده و

همچنین بین تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی و محل خدمت آنان رابطه معناداری وجود داشته است؛ اما بین تعهد شغلی معلمان از نظر جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نشده است. به طور کلی نتایج تحقیقات نشان داد که بیش‌ترین رتبه، مربوط به مؤلفه پای‌بندی به ارزش‌های کار و کم‌ترین رتبه مربوط به مؤلفه وابستگی حرفه‌ای بوده و تعهد شغلی معلمان روستایی بیش از معلمان شهری بوده است.

گیفوردز (Giffords) در سال ۲۰۰۰ در پژوهش خود تحت عنوان مطالعه‌ای در مورد تعهد شغلی کارکنان در سازمان‌های خدمات اجتماعی خصوصی، غیرانتفاعی و دولتی، ۲۰۷ مؤسسه را مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق درباره سه گروه سازمان مورد مطالعه نشان داد که بین سه نوع سازمان دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی، کارکنان سازمان‌های دولتی از تعهد شغلی کم‌تری برخوردار بودند. به علاوه، یافته‌ها راجع به کارکنان خدمات اجتماعی نشان داد که بین سن کارکنان و موقعیت آن‌ها در سازمان و تعهد شغلی آنان رابطه وجود دارد.

شرت و رینه‌رت (Short & Rinehart) در سال ۱۹۹۲ تحقیقی تحت عنوان آزادی عمل معلم و جو مدرسه انجام دادند. این تحقیق روی ۲۵۷ معلم در ۶ ایالت و از هر ایالت ۸ مدرسه انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که جو مدرسه، سن و تجربه معلمان پیش‌گویی‌کننده‌های قابل توجهی برای متغیرهای آزادی عمل بودند.

بیکر (Baker) در سال ۲۰۰۰ در پایان‌نامه دکترای خود تحقیقی تحت عنوان تأثیرات سطح آموزش در ادراک آزادی عمل، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که هر چه کارکنان از آموزش سطح بالاتری برخوردار می‌شدند درمی‌یافتند که بسیار باانفوذتر هستند و از طرف

سرپرستان خود به عنوان افرادی که کار بهتری انجام می‌دادند مورد ارزیابی قرار می‌گرفتند.

در بررسی و مطالعه نتایج تحقیقات انجام یافته پیرامون تعهد و آزادی عمل در می‌یابیم که عواملی از قبیل حرفه‌ای شدن معلم، جو سازمانی، روابط انسانی، سطح آموزش، سیستم ارزش‌یابی، عوامل فرهنگی، تمرکز و عدم تمرکز، رهبری آموزشی، ساختار سازمانی، رضایت شغلی، عوامل محیطی، اجتماعی، انگیزشی و مشارکت شغلی تأثیراتی مستقیم و غیرمستقیم بر ادراکات آزادی عمل و تعهد افراد نسبت به شغل، سازمان، حرفه و کارشان دارد. اما آنچه در این مطالعه مورد نظر ماست، بررسی رابطه بین آزادی عمل دبیران و میزان تعهد شغلی آنان است؛ زیرا محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه‌ای برای مسائل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسؤوّل شناخته شوند. از طرف دیگر، کارکنان امروز نیز از سازمان خود توقع بیشتری دارند، طالب کار با معنی هستند، صراحت و صداقت بیشتری را خواهند و خودیابایی و خودشکوفایی بیشتری را می‌خواهند. در این میان مدیران باید به گونه‌ای رفتار کنند که هم توقعات کارکنان و هم اهداف سازمان برآورده شود. این امر از طریق اعطای آزادی عمل به کارکنان سازمان تحقق می‌یابد که در این صورت، کارکنان احساس تعهد و وفاداری بیشتری نسبت به کارشان خواهند داشت و رفتارهایی مانند انصاف، سازگاری و هم‌نوایی با گروه را در خود ظاهر خواهند ساخت.

### فرضیه‌های تحقیق

۱- بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان رابطه وجود دارد.

۲- بین هر یک از ابعاد آزادی عمل دبیران (تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت کاری، خودکفایی، تأثیرگذاری بر برنامه‌ها، خودکفایی) و تعهد شغلی آنان رابطه وجود دارد.



۳- بین آزادی عمل دبیران و هر یک از ابعاد تعهد شغلی آنان (وابستگی حرفه‌ای، پای‌بندی به ارزش‌های کار و میزان مشارکت شغلی) رابطه وجود دارد.

۴- بین هر یک از ابعاد آزادی عمل (تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت کاری، خودمختاری، تأثیرگذاری بر برنامه‌ها و خودکفایی) با هر یک از ابعاد تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی) رابطه وجود دارد.

۵- بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان بر اساس عوامل دموگرافیک (جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مدرسه) تفاوت وجود دارد.

### روش تحقیق

روش تحقیق به کار رفته توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بوده که با توجه به ماهیت، هدف‌ها و فرضیه‌های پژوهش، از پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری اطلاعات همبستگی بین دو متغیر مستقل و وابسته استفاده شد. در این تحقیق از پرسش‌نامه استاندارد آزادی عمل شرت و رینهرت (۱۹۹۲) به صورت پرسش‌نامه بسته پاسخ با ۳۸ گویه و پرسش‌نامه تعهد شغلی استفاده شد که ترکیبی از پرسش‌نامه‌های استاندارد بلا (۱۹۸۵)، لوداهل و کیجسر (۱۹۶۵) و ماودی و همکاران (۱۹۷۹) بود و از ۴۰ سؤال بسته پاسخ تشکیل می‌شد. این پرسش‌نامه‌ها بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود و برای تعیین ضریب پایایی آن‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب پایایی ۰/۹۱ برای پرسش‌نامه آزادی عمل و ۰/۸۵ برای پرسش‌نامه تعهد شغلی به دست آمد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان اعم از دخترانه و پسرانه در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ بود که در مجموع تعداد ۴۹۱۴ نفر به عنوان جامعه آماری تحقیق تعیین شد. از آنجا که در تحقیق حاضر واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی روی یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری و استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه

مذکور حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه به تعداد ۲۰۲ نفر به دست آمد.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای بود. تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار spss و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین، درصد، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های t مستقل، توکی، تحلیل واریانس یک‌طرفه و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

## نتایج

فرضیه اول به بررسی این نکته می‌پردازد که آیا بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان رابطه وجود دارد پردازد.

نتایج نشان داده است که بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان در سطح  $p \leq 0/01$  رابطه وجود دارد. به طور کلی نتایج حاصل از فرضیه اول با تحقیقات شرت و رینهرت (۱۹۹۴) مطابقت دارد خاطر نشان ساختند افزایش آزادی عمل در یک مؤسسه آموزشی، تعهد شغلی معلمان را افزایش می‌دهد. همچنین این فرضیه با تحقیق بیکر (۲۰۰۰) تحت عنوان بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی کارکنان هم‌سویی دارد.

جدول شماره ۱- ضریب همبستگی بین آزادی عمل و تعهد شغلی

آزادی عمل	تعهد شغلی
	$r = 0/658 \times \times$ $p = 0/000$ $n = 193$

فرضیه دوم بیان می‌کند که بین هر یک از ابعاد آزادی عمل دبیران (تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت کاری، خودمختاری، تأثیرگذاری بر برنامه‌ها و خودکفایی) و تعهد شغلی آنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین تعهد شغلی با ابعاد آزادی عمل در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده است. به طور کلی می‌توان گفت نتایج حاصل از فرضیه دوم با یافته‌های تحقیق ویسو و شرت (۱۹۹۶) که بیان داشته‌اند ابعاد گوناگون آزادی عمل پیش‌گویی کننده رضایت شغلی و تعهد شغلی هستند مطابقت دارد.

جدول شماره ۲- ضریب همبستگی بین تعهد شغلی با ابعاد آزادی عمل

	تأثیرگذاری	رشد حرفه‌ای	مقام کاری	خودکفایی	خودمختاری	تصمیم‌گیری
تعهد شغلی	$r=0/623$	$r=0/578$	$r=0/515$	$r=0/390$	$r=0/489$	$r=0/550$
	$p=0/000$	$p=0/000$	$p=0/000$	$p=0/000$	$p=0/000$	$p=0/000$
	$n=193$	$n=193$	$n=193$	$n=193$	$n=193$	$n=193$

فرضیه سوم بیان می‌کند که بین آزادی عمل دبیران و هر یک از ابعاد تعهد شغلی آنان (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و میزان مشارکت شغلی) رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین آزادی عمل و ابعاد تعهد شغلی در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده است. نتایج فرضیه سوم با تحقیق بیکر (۲۰۰۰) تحت عنوان بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی کارکنان هم‌خوانی دارد.

## جدول شماره ۳- ضریب همبستگی بین آزادی عمل و ابعاد تعهد شغلی

	وابستگی حرفه‌ای	وابستگی سازمانی	پای‌بندی به ارزش‌های کار	مشارکت شغلی
آزادی عمل	$r = 0/632$	$r = 0/284$	$r = 0/584$	$r = 0/601$
	$p = 0/000$	$p = 0/000$	$p = 0/000$	$p = 0/000$
	$n = 192$	$n = 192$	$n = 192$	$n = 192$

## جدول شماره ۴- ارتباط بین شاخص‌های آزادی عمل با وابستگی حرفه‌ای بر اساس آزمون رگرسیون چندمتغیره

	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	F change	Sig	B	Beta	T	Sig
تأثیر‌گذاری	0/55	0/31	84/39	0/0	84/39	0/0	0/490	0/55	9/19	0/000
تأثیر‌گذاری	0/60	0/36	54/44	0/0	17/29	0/0	0/339	0/38	5/24	0/000
تصمیم‌گیری							0/20	0/29	4/16	0/000
تأثیر‌گذاری	0/66	0/43	47/29	0/0	21/36	0/0	0/19	0/22	2/82	0/005
تصمیم‌گیری							0/22	0/32	4/66	0/000
خودمختاری							0/24	0/29	4/62	0/000

## جدول شماره ۵- ارتباط بین شاخص‌های آزادی عمل با وابستگی سازمانی بر اساس آزمون رگرسیون چندمتغیره

	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	F change	Sig	B	Beta	T	Sig
مقام‌کاری	0/38	0/14	32/05	0/0	32/05	0/0	0/37	0/38	5/66	0/000
مقام‌کاری	0/43	0/18	21/35	0/0	9/26	0/003	0/24	0/25	3/14	0/002
تأثیر‌گذاری							0/23	0/24	3/04	0/003
مقام‌کاری	0/47	0/22	17/57	0/0	8/25	0/004	0/34	0/35	40/11	0/000
تأثیر‌گذاری							0/33	0/35	4/05	0/000
خودکفایی							-0/3	-0/3	-2/89	0/004

جدول شماره ۶- ارتباط بین شاخص‌های آزادی عمل با پای‌بندی به ارزش‌های کار بر

اساس آزمون رگرسیون چندمتغیره

	R	R <sup>۲</sup>	F	Sig	F change	Sig	B	Beta	T	Sig
رشد حرفه‌ای	۰/۴۹	۰/۲۵	۶۲/۷۵	۰/۰	۶۲/۷۵	۰/۰۰	۰/۴۸	۰/۴۹	۷/۹۲	۰/۰۰۰
رشد حرفه‌ای	۰/۵۹	۰/۲۹	۴۰/۰۷	۰/۰	۱۳/۳۴	۰/۰۰	۰/۳۴	۰/۳۶	۴/۹۳	۰/۰۰۰
تصمیم‌گیری							۰/۲۱	۰/۲۴	۳/۶۵	۰/۰۰۰
رشد حرفه‌ای	۰/۵۹	۰/۳۵	۳۳/۲۵	۰/۰	۱۴/۰۹	۰/۰۰	۰/۱۵	۰/۱۶	۱/۷۷	۰/۰۷۹
تصمیم‌گیری							۰/۲۳	۰/۲۹	۴/۲۳	۰/۰۰۰
خودمختاری							۰/۲۷	۰/۲۹	۳/۷۵	۰/۰۰۰
رشد حرفه‌ای	۰/۶۰	۰/۳۶	۲۶/۶۹	۰/۰	۴/۹۳	۰/۰۳	۹/۰۵	۰/۰۹	۱/۰۳	۰/۳۰۲
تصمیم‌گیری							۰/۲۲	۰/۲۷	۳/۸۸	۰/۰۰۰
خودمختاری							۰/۲۵	۰/۲۶	۳/۳۹	۰/۰۰۱
مقام کاری							۰/۱۷	۰/۱۶	۲/۲۲	۰/۰۲۸
تصمیم‌گیری	۰/۵۹	۰/۳۶	۳۵/۲۱	۰/۰	۱/۰۷	۰/۳۰	۰/۲۴	۰/۳۱	۴/۷۸	۰/۰۰۰
خودمختاری							۰/۲۹	۰/۳۰	۴/۶۱	۰/۰۰۰
مقام کاری							۰/۱۹	۰/۱۸	۲/۶۵	۰/۰۰۹

جدول شماره ۷- ارتباط بین شاخص‌های آزادی عمل با مشارکت شغلی بر اساس آزمون

رگرسیون چندمتغیره

	R	R <sup>۲</sup>	F	Sig	F change	Sig	B	Beta	T	Sig
تأثیرگذاری	۰/۵۹	۰/۳۶	۱۰/۷۸	۰/۰	۱۰۵/۷۸	۰/۰۰	۰/۵۶	۰/۵۹	۱۰/۲۶	۰/۰۰۰
			۵							
تأثیرگذاری	۰/۶۵	۰/۴۲	۶۸/۷۲	۰/۰	۲۰/۷۲	۰/۰۰	۰/۳۵	۰/۳۸	۵/۱۷	۰/۰۰۰
رشد حرفه‌ای							۰/۳۸	۰/۳۳	۴/۵۵	۰/۰۰۰

فرضیه چهارم بیان می‌کند که بین هر یک از ابعاد آزادی عمل (تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت کاری، خودمختاری، تأثیرگذاری بر برنامه‌ها و خودکفایی) با هر یک از ابعاد تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای،

وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی) رابطه وجود دارد. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که همبستگی ماتریسی بین شاخص‌های شش‌گانه آزادی عمل در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده و بین این شاخص‌ها همبستگی وجود داشته است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که همبستگی ماتریسی بین شاخص‌های چهارگانه تعهد شغلی نیز در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده و بین این شاخص‌ها نیز همبستگی وجود داشته است. به طور کلی نتایج فرضیه چهارم با تحقیق بکیرگ (۲۰۰۰) تحت عنوان تأثیرات سطح آموزش در ادراک آزادی عمل، تعهد شغلی و عملکرد کارکنان هم‌سویی دارد.

#### جدول شماره ۸- ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد شغلی با شاخص‌های آزادی عمل

	تأثیرگذاری	رشد حرفه‌ای	مقام کاری	خودکفایی	خودمختاری	تصمیم‌گیری
وابستگی حرفه‌ای	$r = 0/054xx$ $p = 0/000$ $r = 0/306$	$r = 0/481xx$ $p = 0/000$ $r = 0/241$	$r = 0/44xx$ $p = 0/000$ $r = 0/194$	$r = 0/41xx$ $p = 0/000$ $r = 0/168$	$r = 0/480xx$ $p = 0/000$ $r = 0/235$	$r = 0/022xx$ $p = 0/000$ $r = 0/306$
وابستگی سازمانی	$r = 0/376xx$ $p = 0/000$ $r = 0/141$	$r = 0/280xx$ $p = 0/000$ $r = 0/081$	$r = 0/379xx$ $p = 0/000$ $r = 0/144$	$r = 0/171xx$ $p = 0/000$ $r = 0/029$	$r = 0/294xx$ $p = 0/000$ $r = 0/062$	$r = 0/309xx$ $p = 0/000$ $r = 0/095$
پای‌بندی به ارزش‌های کار	$r = 0/481xx$ $p = 0/000$ $r = 0/231$	$r = 0/497xx$ $p = 0/000$ $r = 0/247$	$r = 0/440xx$ $p = 0/000$ $r = 0/194$	$r = 0/338xx$ $p = 0/000$ $r = 0/114$	$r = 0/462xx$ $p = 0/000$ $r = 0/213$	$r = 0/455xx$ $p = 0/000$ $r = 0/207$
مشارکت شغلی	$r = 0/097xx$ $p = 0/000$ $r = 0/356$	$r = 0/081xx$ $p = 0/000$ $r = 0/337$	$r = 0/391xx$ $p = 0/000$ $r = 0/153$	$r = 0/334xx$ $p = 0/000$ $r = 0/112$	$r = 0/377xx$ $p = 0/000$ $r = 0/138$	$r = 0/481xx$ $p = 0/000$ $r = 0/231$

فرضیه پنجم در مورد این نکته است که بین آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد. این فرضیه خود به چهار فرضیه فرعی تقسیم می‌شود.

فرضیه فرعی ۵-۱: بین نمرات آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ادراکات آزادی عمل دبیران در زمینه شاخص‌های مقام کاری ( $p=0/000$ )، خودکفایی ( $p=0/002$ ) و خودمختاری ( $p=0/000$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده و بین نظرات دبیران زن و مرد در مورد شاخص‌های فوق تفاوت وجود دارد.

همچنین تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ادراکات تعهد شغلی دبیران در زمینه شاخص‌های وابستگی حرفه‌ای ( $p=0/000$ )، وابستگی سازمانی ( $p=0/000$ ) و پای‌بندی به ارزش‌های کار ( $p=0/005$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده و بین نظرات دبیران زن و مرد در مورد شاخص‌های فوق تفاوت وجود دارد. به طور کلی می‌توان گفت نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های تحقیقاتی انگل و پری (۱۹۸۱) و گروسکی (۱۹۸۶) هم‌سو بوده است. این در تحقیقات خود دریافتند که زنان متعهدتر از مردان هستند.

فرضیه فرعی ۵-۲: بین میانگین نمرات آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها مربوط به وجود تفاوت بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران با توجه به مدرک تحصیلی آنان، نشان داد که ادراکات آزادی عمل دبیران در خصوص شاخص تصمیم‌گیری ( $p=0/000$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده است. همچنین تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ادراکات تعهد شغلی دبیران در خصوص شاخص‌های وابستگی حرفه‌ای ( $p=0/005$ )، وابستگی سازمانی ( $p=0/002$ )، پای‌بندی به ارزش‌های کار ( $p=0/005$ ) و مشارکت شغلی ( $p=0/000$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده و بنابراین بین میزان تعهد شغلی دبیران در ابعاد فوق با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت

وجود دارد. به طور کلی می‌توان گفت نتایج این فرضیه با مطالعات ماودی و همکاران (۱۹۷۹) و مارچ و سایمون (۱۹۸۵) مطابقت دارد.

فرضیه فرعی ۵-۳- بین میانگین نمرات آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوت وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ادراکات آزادی عمل دبیران با توجه به سابقه خدمت آنان در شاخص‌های شش‌گانه آزادی عمل در سطح  $p \leq 0/01$  و ادراکات تعهد شغلی دبیران در خصوص شاخص‌های پای‌بندی به ارزش‌های کار ( $p = 0/000$ ) و مشارکت شغلی ( $p = 0/000$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده است. بنابراین بین میزان آزادی عمل و پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی دبیران با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوت وجود دارد. به طور کلی نتایج بیان شده در مورد این فرضیه با یافته‌های تحقیق شرت و رینهرت (۱۹۹۲) در زمینه آزادی عمل معلمان و ارتباط آن با جو مدرسه، مطابقت دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ادراک معلمان از آزادی عمل با ادراک آنان از وضع مدرسه و سابقه خدمت ارتباط دارد. همچنین نتایج به دست آمده از این تحقیق با مطالعات مارچ و سایمون (۱۹۸۵) و می‌یر و آلن (۱۹۹۱) مطابقت دارد.

فرضیه فرعی ۵-۴- میانگین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران با توجه به نوع مدرسه آنان تفاوت وجود دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ادراکات آزادی عمل دبیران در زمینه شاخص تأثیرگذاری ( $p = 0/034$ ) در سطح  $p \leq 0/05$  و رشد حرفه‌ای ( $p = 0/002$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بوده است. همچنین تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که ادراکات تعهد شغلی دبیران در زمینه شاخص پای‌بندی به ارزش‌های کار در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است. بنابراین بین میزان پای‌بندی به ارزش‌های کار دبیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت وجود دارد. نتایج به دست



آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات گیفوردز (۲۰۰۰) تحت عنوان مطالعه‌ای در مورد تعهد شغلی در سازمان‌های خدمات اجتماعی، خصوصی، غیرانتفاعی و دولتی هم‌سو بوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری کلی

نتیجه‌گیری تجزیه و تحلیل دو متغیره نشان داد که بین متغیرهای آزادی عمل و تعهد شغلی رابطه مثبت وجود داشت. همچنین بین هر یک از ابعاد آزادی عمل دبیران و تعهد شغلی آنان و نیز بین آزادی عمل و هر یک از ابعاد تعهد شغلی دبیران رابطه دیده شد. به علاوه بین هر یک از ابعاد آزادی عمل با هر یک از ابعاد تعهد شغلی نیز روابط معنادار کشف گردید. همچنین ادراکات آزادی عمل دبیران زن در ابعاد مقام کاری، خودکفایی و خودمختاری بالاتر از دبیران مرد بود؛ میزان تعهد شغلی دبیران زن نیز در همه ابعاد به جز بعد مشارکت شغلی بالاتر از دبیران مرد بود که این امر را می‌توان ناشی از تفاوت بین روحیه و سطح توقعات زنان و مردان دانست. بین ادراکات آزادی عمل دبیران با توجه به مدرک تحصیلی فقط در بعد تصمیم‌گیری و میزان تعهد شغلی آنان در همه ابعاد تفاوت وجود داشت. دلیل این امر شاید این نکته باشد که وقتی کارکنان مدرک بالاتر اخذ می‌کنند انتظارات آن‌ها از سازمان بیش‌تر می‌شود و تقاضای بیش‌تری برای شرکت در تصمیمات مربوط به مدرسه دارند و چون این انتظارات در حد معقول برآورده نمی‌شود، موجبات کاهش ادراکات آزادی عمل و تعهد شغلی معلمان را فراهم می‌آورد. علاوه بر این‌ها، بین ادراکات آزادی عمل دبیران با توجه به سابقه‌ی خدمت آنان در همه ابعاد شش‌گانه آزادی عمل و میزان تعهد شغلی آنان در ابعاد پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی تفاوت وجود داشت که این امر می‌تواند ناشی از این نکته باشد که مدیران آموزشی به معلمان دارای سابقه خدمت پایین‌تر اهمیت چندانی نمی‌دهند و به علت تجربه کم‌تر، سعی می‌کنند که به معلمان دارای

سابقه خدمت بالاتر در امور مربوط به مدرسه آزادی عمل اعطا نمایند. همچنین ادراکات آزادی عمل دبیران مدارس غیرانتفاعی در ابعاد تسأثیرگذاری و رشد حرفه‌ای بالاتر از دبیران مدارس دولتی بود و میزان تعهد شغلی آنان در بعد پای‌بندی به ارزش‌های کار بالاتر از مدارس دولتی بود.

### پیشنهادهات

۱- لازم است مدیران آموزشی معلمان را در تحقیقات علمی در مورد کلاس درس، توسعه و تدوین مواد و محتوای آموزشی، ایجاد تکنیک‌ها و روش‌های جدید آموزشی، نوشتن برنامه یا واحدهای درسی جدید، توسعه و تجهیز کتابخانه مدرسه مشارکت دهند.

۲- مدیران آموزشی باید بکوشند که جوّ بی‌اعتمادی، ترس، بی‌اطمینانی و عدم پذیرش را از محیط مدرسه دور کنند و خلاقیت و استعدادهای نهفته معلمان را در راه پویندگی و سازندگی مدرسه به کار گیرند و این امر مستلزم افزایش آزادی عمل معلمان در امور مدرسه است که باعث افزایش تعهد شغلی معلمان نیز می‌شود.

۳- یکی از راه‌های موفقیت مدیران در ایجاد آزادی عمل در میان معلمان، اعمال نظام مدیریت مشارکتی است. در این صورت مدیر با همکاری و مشارکت داوطلبانه همه معلمان می‌تواند اندیشه‌ها، نظرات و ابتکارات آنان را در حل مشکلات و مسائل مدرسه به کار گیرند که این کار از سوی دیگر، موجب افزایش تعهد شغلی معلمان نیز می‌شود.

۴- برای افزایش ادراکات آزادی عمل و تعهد شغلی، مدیران آموزشی باید به گونه‌ای رفتار نمایند که معلمان احساس کنند که نه تنها در مورد انجام دادن کار و وظایف خودشان، بلکه نسبت به بهتر کردن کل امور مدرسه نیز مسؤولیت دارند.

۵- مسؤولان و مدیران آموزشی باید معلمان را به طور مرتب در دوره‌های تکمیلی و کارآموزی شرکت دهند و آن‌ها را در جریان آخرین تحولات جدید و متنوع و

متعدد تربیتی قرار دهند تا معلمان از احساس بی‌ثمری و رکود مصون بمانند و تعهد شغلی و رشد حرفه‌ای بیش‌تری پیدا کنند.

۶- برای ایجاد آزادی عمل در مدرسه مدیران آموزشی باید بکوشند در زمینه‌های رهبری، روابط انسانی، روابط گروهی و ارزش‌یابی مهارت‌های لازم را کسب کنند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## فهرست منابع

- ایزدی، (۱۳۷۴): بررسی کارآیی و اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت استان مازندران، مجموعه مقالات چهارمین سمپوزیم جایگاه نقش تربیتی معلم، جلد دوم، تهران، انتشارات تربیت، چاپ اول، ص ۲۸۳.
- کریمی، ع.ا. (۱۳۷۵): رسالت معلمی، انتقال دانش یا منش، رشد معلم، تهران، سال پانزدهم، شماره ۶، ص ۱۴۱.
- معیری، م.ط (۱۳۷۱): مسایل آموزش و پرورش، تهران، انتشارات امیرکبیر، چاپ دوم، ص ۱۳۷.
- Salazar, J.P. (2000). **The relationships between hospitality employee empowerment, overall job satisfaction and organizational commitment: A study of race and gender differences.** Auburn University. DAI- A 61/30, p. 1075. Sep 2000.
- Web: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fulleit>.
- Short, P. M. & Gareer, J. T. (1993). **Empowerment students: Helping all student realize success.**
- Web: <http://orders.eders.com/members/sp.cfm?AN=ED355670>.
- Short. P.M.& Rinehart.J.S. (1992). **Schoo participant empowerment scal: Assessment of level empowerment witin the school environment. Educational and psycholigical measurement. p:959**
- محمودی، م (۱۳۷۷): ارزیابی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- Blau, G.J.et.al. (1993). **On developing a general index of work commitment.** Journal of Vocational Behavior.
- Lodahel, T.M., & Kejner. M. (1965). **The definition and measur of job.** Journal of applied psychology, 49, p: 24-33.
- واحدی، م (۱۳۷۹): بررسی میزان تعهد تنغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان بناب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد خوراسگان.

- Giffords, E.D. (2000). **A study of employee commitment in public, not-for-profit and proprietary social service organization.** Adelphi University, school of social work. DAI-A61/03, p.1163, sep2000.work.
- Short. P.M.& Rinehart.J.S. (1992): **Teacher empowerment and school climat.** Paper persented at the annual meeting of the American educational reserch association. San Francisco, CA, April, 20-24.
- Baker, D.K (2000). **An examination of the relationship between employee empowerment and organizational commitment.** The University of I.WA.
- DAI-A61.11.p.4451.may 2001. Web: <http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit>
- Backeberg.P.D.(2000). **The job performance.** University of Nevada, Las Vegas. MAL.39/04, p.1251,Aug2001.
- Web: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی