

## بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدائی آموزش پرورش شهر اسفراین در سال ۱۳۸۴-۸۵

حمید شکوری<sup>۱</sup>

### چکیده

این مقاله خلاصه‌ای از نتایج پژوهشی است که با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدائی آموزش و پرورش شهر اسفراین در سال تحصیلی ۸۵-۱۳۸۴ صورت پذیرفته است. در این مطالعه به دو ضرورت عامل انسانی که امروزه از جمله مسائل مهمی در علم مدیریت به شمار می‌رود. یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته شده است که از مقاله‌های مهم در اثربخشی سازمانی به شمار می‌روند. هدف از انجام چنین پژوهشی این است که رابطه‌ی بین دو متغیر مطرح شده را تبیین و به شناسایی موانع و ارائه راهکارهایی در جهت افزایش میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی به منظور کمک به اثربخش و نظام آموزش بیانجامد. روش پژوهش حاضر زمینه‌یابی- همبستگی می‌باشد که محقق در شرایطی کاملاً طبیعی به مشاهده و گردآوری اطلاعات و سپس به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخته است. جامعه آماری کلیه معلمان رسمی شاغل در مدارس دولتی و غیردولتی شهر اسفراین می‌باشند. که نمونه‌ای به حجم ۱۵۷ نفر با روش تصادفی طبقه‌ای-خوشه‌ای از این جامعه انتخاب گردید. منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه هویتی به همراه رضایت شغلی با ضریب اعتبار ۰/۷۶ و پرسشنامه تعهد سازمانی با ضریب اعتبار ۰/۷ و روایی محتوای بالا استفاده شده است. و به منظور توصیف فرضیات این پژوهش از جداول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد، نمودارهای مربوطه (آمار توصیفی) و به منظور استنباط نتایج از آزمونهای آماری همبستگی گشتاوری پیرسون، ماتریس همبستگی، محاسبات رگرسیون، آزمون فریدمن، آزمون تفاوت

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، این مقاله چکیده پایان نامه به راهنمایی آقای دکتر سامانیان و مشاوره سرکار

میانگین‌های دو گروه مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه (آمار استنباطی) استفاده شده است. نتایج بیانگر این است که بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد رابطه وجود دارد. میزان رضایت شغلی معلمان در این پژوهش کمتر از متوسط (۲/۳۸) و میزان تعهد سازمانی آنان نیز کمتر از متوسط (۲/۳۴) می‌باشد. بیشترین میزان رضایت معلمان از نوع کار و همکاران و کمترین میزان معلمان مربوط به حقوق و ارتقاء می‌باشد. سایر نتایج در متن مقاله خواهد آمد.

### مقدمه

نقش آموزش و پرورش معلمان در جامعه به حدی است که می‌توان موفقیت سایر سازمانها و در نهایت موفقیت اجتماع را تحت تأثیر خود قرار دهد. نیروی انسانی از جمله عواملی است که در ادامه‌ی حیات کارآمد و اثربخش سازمانها نقش عمده‌ای دارد. ادعا شده است که مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها می‌باشد. (میرسپاسی، ۱۳۸۳) از سوی دیگر صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند چنانچه به نیازهای واقعی کارکنان توجه نشود سازمان با کاهش بهره‌وری مواجه خواهد شد. به همین دلیل توجه به نیازها و خواسته‌های مهمترین عامل انسانی در آموزش و پرورش یعنی معلمان ضرورتی انکارناپذیر می‌باشد. در این میان توجه ویژه به خواسته‌های معلمان در مقطع ابتدائی به دلیل اهمیت این دوره امری ضروری به نظر می‌رسد. امروزه در تمامی کشورها پیشرفته توجه خاصی به این مقطع می‌شود تا معلمان فارغ از هر گونه دغدغه‌ی فکری بتوانند آینده مطمئن را از هم اکنون در مدارس ابتدائی پایه‌ریزی نمایند. شادابی و پویایی نظام آموزشی نیازمند عوسامل مختلفی از جمله داشتن کارکنان و معلمان خلاق، خشنود، دارای تعهد بالا به سازمان و راضی از محیط کار و شغل درگیر با آن است. چرا که تلاش رضایت‌مندان به تعهد بیشتر و مستمرتر و در نهایت به توسعه و پیشرفت

جوامع می‌انجامد. سرنوشت حدود ۱۷ میلیون دانش‌آموز به عملکرد معلمان که عاملان اصلی اجرای برنامه‌های مدون آموزش و پرورش‌اند گره خورده است. معلمان در فرآیند آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند. به قول پیازده روانشناس نامدار معاصر زیباترین طرح اصلاح و بازسازی نظام آموزشی در صورتی که معلم به تعداد کافی و با کیفیت مطلوب در اختیار نباشد با شکست روبرو خواهد شد. (صافی، ۱۳۷۶)

رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان دو نگرش شغلی تأثیر قابل ملاحظه‌ای در پیشرفت برنامه‌های آموزش و پرورش دارند. اگر کارکنان از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند و به سازمان خود تعهد بالایی نشان دهند می‌توانند به تحقق اهداف تعلیم و تربیت کمک نمایند. واقعیت این است که نمی‌توان از معلمین ناراضی و غیر متعهد انتظار داشت که افرادی راضی و متعهد تربیت کنند بنابراین داشتن آینده‌ای مطلوب در گرو توجه به نیازهای معلمین و تغییر نگرش جامعه نسبت به آموزش و پرورش می‌باشد.

یکی از مهمترین وظایف هر سازمان و نهاد اجتماعی رسیدن به اهداف آن است. تحقق اهداف سازمانها نیز در گرو همکاری و هماهنگی عواملی است که با هم در تعامل هستند. و در این میان به نظر می‌رسد نقش نیروی انسانی به عنوان یک عامل بارز و برجسته باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. مهمترین عامل در حیات، رشد، و بالندگی یا مرگ هر سازمانی عامل انسانی<sup>۱</sup> است و این عامل است که زمینه حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را ایجاد می‌نماید و در هر لحظه برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپو است. گذشته با تمام اهمیت و آموختنی هایش با تمام تأثیری که می‌تواند بر آینده داشته باشد اتفاق افتاده است. و هیچ نیروی بشری نمی‌تواند آن را دیگر با به گونه‌ای متفاوت بیافریند. ولی آینده در

بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان...

راه است و قسمت مهمی از آن به آنچه امروز می گذرد مربوط می شود. در سالهای اخیر ما شاهد موفقیت یا شکست بسیاری از سازمانها هستیم. سازمانهای آموزشی هم به عنوان مهمترین سازمانهای هر جامعه از جایگاه ویژه ای برخوردارند. بحث رضایت شغلی و تعهد سازمانی و عوامل اثرگذار بر آنها در مدارس و سازمانهای امروزه می توانند در بهبود کارایی<sup>۱</sup> و اثربخشی<sup>۲</sup> سازمانها تأثیر داشته باشند. سؤالی که پیش می آید این است که: چرا گاهی بعضی از افراد آرزوی این را دارند که در سازمان دیگری کار کنند؟ امروزه ما شاهد کارکنان زیادی هستیم که عضو یک سازمان هستند، اما آرزو دارند که عضو سازمان دیگری باشند به نظر می رسد که آنها در سازمان خود احساس رضایت نمی کنند و تنها به این خاطر که جایی مناسبتر پیدا نمی کنند مجبورند در سازمانی کار کنند که آن را دوست ندارند به نظر می رسد بیشتر معلمان مقطع ابتدائی به تدریس در مقطع بالاتری گرایش دارند، هر ساله فرم تغییر مقطع و تغییر سمت به مدارس ابتدائی می آید اکثر معلمان تمایل دارند که آن فرم را پر کنند اما محدودیتها و موانعی وجود دارد که نمی توانند این کار را بکنند. بنابراین علیرغم میل خود در این مقطع به تدریس ادامه می دهند. چه عامل و عواملی باعث بروز این مشکل شده است؟

لذا این تحقیق درصدد یافتن پاسخ علمی به این سؤال است که: آیا بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد؟

فرضیه های این تحقیق عبارتند از:  
فرضیه اصلی:

1. Efficiency
2. effectiveness

بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان اسفراین رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین رضایت شغلی از نوع کار با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین رضایت از سرپرست مافوق با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رضایت از همکاران با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین رضایت از ارتقاء و ترفیع با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین رضایت از حقوق و مزایا با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین رضایت شغلی معلمان مرد و زن تفاوت معنی‌داری رابطه وجود دارد.
- ۷- بین تعهد سازمانی معلمان مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۸- بین سنوات خدمت و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۹- بین سنوات خدمت و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۱۰- بین تعهد سازمانی معلمان با مدرک تحصیلی آنها رابطه وجود دارد.
- ۱۱- بین رضایت شغلی معلمان با مدارک تحصیلی آنان رابطه وجود دارد.
- ۱۲- بین سن معلمین و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۱۳- بین سن معلمین و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

از جمله تحقیقات پیشگام در زمینه رضایت شغلی در ایران پژوهشی بود که در سال ۱۳۶۹ انجام گرفت. حاصل بررسی‌های این پژوهش نشان داده است که ۹۸٪ از معلمان شغل خود را دوست دارند. در تحقیق مذکور مشخص شد ۴۶٪ از معلمان از روی علاقه به شغل معلمی روی آورده‌اند. (دولت آبادی فراهانی، ۱۳۷۸)

رایینز معتقد است کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد. ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نسبت به کارش منفی است. (پارسائیان، ۸۲، ۱۳۷۷)

بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان...

رضایت شغلی یک نگرش فردی نسبت به شغل است (دعائی، ۲۳۲، ۱۳۸۰) و موجب می‌شود که زبردستان از حداکثر تواناییهای خود در کار استفاده کنند. (جوهری، ۱۳۷۹)

از نظر مدیریت یک نیروی کار راضی به خاطر کاهش غیبت باعث افزایش بازدهی خواهد شد و جامعه از این پدیده سود خواهد برد. (پارسائیان، ۳۱۰، ۱۳۷۷)

تحقیقات نشان داده است که علاوه بر بازده، تعهد سازمانی بر بسیاری از رفتارهای کارکنان تأثیر دارد. مثلاً تعهد سازمانی بر غیبت، تأخیر و جابجایی تأثیر منفی دارد. یعنی هر چه میزان تعهد سازمانی بالاتر باشد، میزان غیبت تأخیر و جابجایی کاهش خواهد یافت (پاول هرسی، ۱۹۹۵)

در تحقیقی که توسط (یوسفیان، ۱۳۸۳) در استان یزد انجام شد رضایت شغلی کلی معلمان ۲/۴۷ که مردان ۳/۳۴ و زنان ۲/۵۹ بودند. تعهد سازمانی معلمان ۷۳ بدست آمده که معلمان مرد ۷۱ و معلمان زن ۷۵ بودند که از مردان بیشتر می‌باشند. همچنین بیشتر رضایت از سرپرست و کمترین از حقوق بوده است.

نتایج بسیاری از تحقیقات ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تأیید کرده‌اند از آن جمله می‌توان پژوهش‌های «اس چاین» معتقد است کارکنان دارای تعهد بالا ممکن است نسبت به کسانی که تعهد کمتری دارند عملکرد بهتری داشته باشند و نهایتاً تعهد ممکن است شاخص خوبی برای نشان دادن میزان تأثیر و اثربخشی یک سازمان باشد. (اس چاین، ۱۹۷۰)

با توجه به اینکه یکی از مقوله‌های مهم در اثربخشی سازمانی و بخصوص مدارس بحث تعهد سازمانی و رضایت شغلی است در این پژوهش اهداف ذیل دنبال می‌شوند.

- تبیین رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی به عنوان دو عامل مهم و کلیدی در اثربخشی سازمان
- شناسایی موانع رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان و رفع آنها به منظور افزایش عملکرد و انگیزه کاری و در نتیجه بالا بردن وضعیت آموزشی فراگیران.
- ارائه راهکارهایی به آموزش و پرورش جهت افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی به دلیل اهمیت استراتژیک کار معلمین در این مقطع به عنوان اساس و ارکان آموزش
- بررسی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر اسفراین
- بررسی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان بر اساس جنسیت.
- بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از کار، سرپرست، حقوق، ارتقاء و همکاران) با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر اسفراین.
- بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با سنوات خدمتی معلمان مقطع ابتدایی شهر اسفراین.
- بررسی رابطه بین سن معلمین با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر اسفراین.
- بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با مدرک تحصیلی آنان در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اسفراین.

## روش

روش پژوهش حاضر زمینه‌یابی- همبستگی می‌باشد. در این پژوهش جهت مطالعه رابطه بین متغیرها محقق بدون کنترل شرایط در شرایطی کاملاً

طبیعی به مشاهده و گردآوری اطلاعات پرداخته بنابراین تحقیق از نوع زمینه‌یابی می‌باشد. و چون به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد، پس می‌توان گفت از نوع مطالعات همبستگی بوده، تحقیق زمینه‌یابی به منظور کشف داده‌ها یا اطلاعاتی به کار برده می‌شود که از طریق آنها می‌توان روابط بین متغیرها را مورد بحث و بررسی قرار داد. (دلاور، ۱۳۷۵، ۱۱۷)

جامعه آماری عبارتست از معلمان ابتدایی شاغل در مدارس دولتی و غیردولتی شهر اسفراین درسال تحصیلی ۱۳۸۵-۱۳۸۴ که در هنگام اجرای پژوهش از سوی کارشناسی آموزش ابتدایی آموزش و پرورش اسفراین ۲۸۶ نفر اعلام شد. که با استفاده از جدول مورگان از این تعداد ۱۵۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که ۸۵ نفر زن و ۷۲ نفر مرد می‌باشد.

در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای خوشه‌ای استفاده شده است. به این صورت که ابتدا جامعه آماری بر اساس جنسیت افراد به دو طبقه تقسیم شده و نسبت هر زیرمجموعه محاسبه گردید. سپس همین نسبت در نمونه لحاظ شده است. نهایتاً با توجه به این که از هر مدرسه ۵ معلم را انتخاب کردیم با توجه به نسبت معلمین زن و مرد در نمونه تعدادی مدرسه به صورت خوشه‌ای و در هر مدرسه ۵ معلم به صورت قرعه‌کشی انتخاب کردیم. به عنوان ابزار برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی که اطلاعات هویتی نیز همراه آن است استفاده شده است هدف این پرسشنامه که فهرستی از پنج جنبه مختلف شغل (کار، سرپرست، همکار، ارتقاء، پرداخت) ارائه می‌دهد. و برای هر جنبه تعدادی معیار وجود دارد این است که احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار دهد.



لازم به ذکر است این پرسشنامه توسط ویسوکي و کروم<sup>۱</sup> ابداع گردیده است.

همچنین برای اندازه‌گیری میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی مودای، استیرز، پورتر<sup>۲</sup> که شامل ۱۵ سؤال می‌باشد استفاده شده است. به منظور کسب اطمینان لازم از روایی پرسشنامه‌ها از نظریات متخصصان مربوطه استفاده شد. به طوری که اساتید مشاور و راهنما و چند نفر از صاحب‌نظران در امور آموزش و پرورش و مدیریت آموزشی پرسشنامه‌های مورد نظر را جهت مطالعه رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مناسب ارزیابی کردند.

جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار یابی آلفای کرنباخ<sup>۳</sup> استفاده شده است. به این منظور ابتدا پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در پژوهش بر روی گروه نمونه ۴۸ نفری به صورت تجربی اجرا گردید. بر اساس نمرات به دست آمده با استفاده از فرمول کرنباخ (که این فرمول برای اعتبار یابی پرسشنامه‌هایی که دارای کیف لیکرت<sup>۴</sup> می‌باشند مناسب‌ترین روش است) اعتبار پرسشنامه‌ها محاسبه گردید. که محاسبات در جدول زیر آورده شده است. لازم به ذکر که پرسشنامه‌های مذکور استاندارد شده می‌باشند. اما پژوهشگر جهت اطمینان هر چه بیشتر اعتبار پرسشنامه‌ها از روش اعتباریابی آلفای کرنباخ به شرح زیر عمل کرده است.

الف) محاسبات مربوط به اعتباریابی پرسشنامه تعهد سازمانی

Reliability

\*\*\*\*\*Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

1. Wysock & Kromm
2. Moday & steras and porter
3. koranbakh
4. likert

N of Cases = 48.0

Reliability Coefficients 15 items

Alpha= 7077

Standardized item alpha = 7475

ب) محاسبات مربوط به اعتباریابی پرسشنامه تعهد سازمانی

\*\*\*\*\*Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

N of Cases = 51.0

Reliability Coefficients 29 items

Alpha= 7602

Standardized item alpha = 7602

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و تعیین رابطه بین متغیرها به شرح زیر اقدام شده است.

الف) آمار توصیفی: شامل جداول توزیع فراوانی، محاسبه شاخص‌های آماری از قبیل، میانگین، انحراف استاندارد و نمودارهای مربوطه.

ب) آمار استنباطی: که از آزمون‌های آماری همبستگی گشتاوری پیرسون، ماتریس همبستگی، محاسبات رگرسیون، آزمون فریدون و آزمون تفاوت میانگین‌های دو گروه مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است.

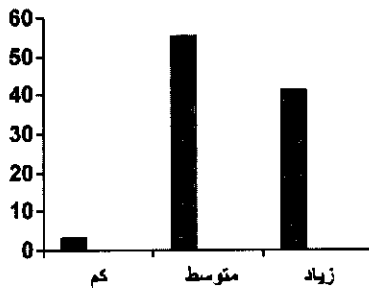
محاسبه‌ی شاخص‌های مرکزی مربوط به رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن و تعهد سازمانی معلمان

تعدد	رضایت از پرداخت	رضایت از ارتقاء	رضایت از همکار	رضایت سرپرست	رضایت از کار	رضایت شغلی	تعدد
۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷
۲/۲۴	۱/۶۸	۱/۶۶	۲/۸۲	۲/۶۱	۲/۸۲	۲/۲۸	۲/۲۴
۰/۶	۰/۶۵	۰/۷۷	۰/۴۰	۰/۶۱	۰/۴۲	۰/۵۴	۰/۶

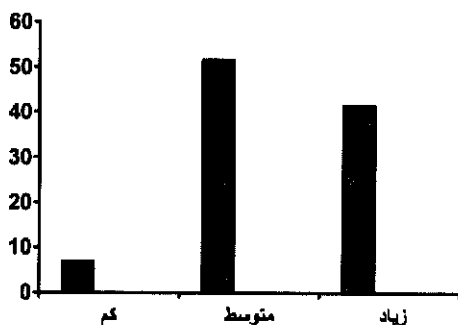
جدول توزیع فراوانی رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن و تعهد سازمانی

تعدد	رضایت از پرداخت		رضایت از ارتقاء		رضایت از همکار		رضایت سرپرست		رضایت از کار		رضایت شغلی	
	ف	د	ف	د	ف	د	ف	د	ف	د	ف	د
۷	۱۱	۲۲	۸۱	۵۱/۶	۱	۱/۶	۱۱	۷	۷/۹	۲	۲/۲	۵
۸۱	۲۲	۳۷/۸	۳۷	۲۹/۹	۲۶	۱۶/۶	۲۸	۲۳/۲	۱۴	۲۲	۲۲	۵۵/۴
۶۵	۸۱	۳۷/۸	۱۸/۵	۲۹	۱۳۰	۸/۸۲	۱۰۸	۶۸/۸	۸۴/۸	۱۳۲	۲۱/۲	۶۵
۷	۱۱	۳۷/۸	۱۸/۵	۲۹	۱۳۰	۸/۸۲	۱۰۸	۶۸/۸	۸۴/۸	۱۳۲	۲۱/۲	۶۵

نمودار شماره ۱- نمودار توزیع فراوانی رضایت شغلی معلمان



نمودار شماره ۲- نمودار توزیع فراوانی تعهد سازمانی معلمان



جدول شماره ۳- جدول نتایج محاسبات مربوط به همبستگی متغیرها (رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن و تعهد سازمانی)

		رضایت شغلی	تعهد سازمانی	رضایت از کار	رضایت سرپرست	رضایت از همکار	رضایت از ارتقاء	رضایت از پرداخت
رضایت شغلی	Pearson Correlation	۱	۰/۴۶۶(**)	۰/۵۸۱(**)	۰/۵۸۱(**)	۰/۶۲۲(**)	۰/۶۱۶(**)	۰/۶۰۵(**)
	Sig. (2-tailed)	.	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	Pearson Correlation	۰/۴۶۶(**)	۱	۰/۶۵۹(**)	۰/۰۷۹	۰/۲۵۵(**)	۰/۱۱۱	۰/۳۸۱
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	.	۰/۰۰۰	۰/۳۲۴	۰/۰۰۱	۰/۱۶۸	۰/۰۰۰
رضایت از کار	Pearson Correlation	۰/۵۸۱(**)	۰/۶۵۹(**)	۱	۰/۱۲۴	۰/۲۹۷(**)	۰/۱۳۶	۰/۲۴۸(**)
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	.	۰/۰۹۴	۰/۰۰۰	۰/۰۸۹	۰/۰۰۲
رضایت سرپرست	Pearson Correlation	۰/۵۸۱(**)	۰/۰۷۹	۰/۱۲۴	۱	۰/۳۸۲(**)	۰/۱۱۵	۰/۱۴۰
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	۰/۳۲۴	۰/۰۹۴	.	۰/۰۰۰	۰/۱۵۲	۰/۰۸۰
رضایت از همکار	Pearson Correlation	۰/۶۲۲(**)	۰/۲۵۵(**)	۰/۲۹۷(**)	۰/۳۸۲(**)	۱	۰/۲۲۹(**)	۰/۰۸۴
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	.	۰/۰۰۲	۰/۲۹۷
رضایت از ارتقاء	Pearson Correlation	۰/۶۱۶(**)	۰/۱۱۱	۰/۱۳۶	۰/۱۱۵	۰/۲۲۹(**)	۱	۰/۲۲۲(**)
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	۰/۱۶۸	۰/۰۸۹	۰/۱۵۲	۰/۰۰۴	.	۰/۰۰۲
رضایت از پرداخت	Pearson Correlation	۰/۶۰۵(**)	۰/۳۸۱(**)	۰/۲۴۸(**)	۰/۱۴۰	۰/۰۸۴	۰/۲۲۲(**)	۱
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۸۰	۰/۲۹۷	۰/۰۰۲	.
	n	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷

## بحث و نتیجه‌گیری

جهت آزمون فرضیه اصلی تحقیق یعنی بین تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. و همچنین سایر فرضیه‌های مطرح شده در رابطه با ارتباط مؤلفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان از ماتریس همبستگی استفاده گردیده است. که با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده در ماتریس می‌توان گفت که فرضیه اصلی تحقیق تأیید گردیده است. که با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده در ماتریس می‌توان گفت که فرضیه اصلی تحقیق تأیید گردیده است. یعنی بین نمره‌ی رضایت شغلی کلی معلمان و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. و در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد می‌توان ادعا نمود که ضریب همبستگی به دست آمده یعنی ۰/۴۶۴ معنی‌دار است و بین دو متغیر رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی اول بیان می‌کند که بین رضایت شغلی معلمان از کار با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌گردد این رابطه ( $F=۰/۶۵۹$ ) به دست آمده در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد معنی‌دار است. و میزان ارتباط این دو متغیر بیشترین رابطه را نشان داده است.

فرضیه فرعی دوم بیان می‌کند که بین رضایت شغلی معلمان از سرپرست با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد. که این فرضیه تأیید نگردیده و رابطه‌ی بین این دو متغیر بسیار پایین ( $F=۰/۷۹$ ) به دست آمده که از نظر آماری معنی‌دار نبوده است. ( $\alpha=۰/۳۲$ ) چون این سطح ( $\alpha=۰/۰۵ > \alpha=۰/۳۲$ ) می‌باشد پس فرض صفر یعنی عدم رابطه بین متغیرها تأیید گردیده و فرضیه‌ی تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین این دو متغیر رد می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم تحت عنوان بین رضایت از همکار با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. این فرضیه نیز با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر که ( $F=۰/۲۵$ ) بدست آمده در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد تأیید گردیده

یعنی چون  $(\alpha = 0/001 < \alpha = 0/05)$  می باشد پس فرض صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

فرضیه فرعی چهارم مبنی بر این است که بین رضایت از امکان ارتقاء با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد رد گردیده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور  $(r = 0/11)$  از نظر آماری معنی دار نمی باشد و سطح معنی دار به دست آمده بیشتر از ۵ درصد است.  $(\alpha = 0/168 > 0/05)$  بنابراین فرضیه صفر تأیید می گردد.

فرضیه فرعی پنجم مبنی بر بین رضایت از حقوق و مزایا با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. نیز تأیید می گردد و میزان رابطه بین دو متغیر  $0/38$  بدست آمده در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد از نظر آماری معنی دار است.

جدول شماره ۴- خلاصه‌ی جداول آزمون فریدمن جهت اولویت بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی معلمان

Friedman test

رتبه	مؤلفه‌های
۲/۸۹	رضایت از کار
۳/۳۲	رضایت از سرپرست
۴/۲۰	رضایت از همکار
۱/۸۸	رضایت از امکان ارتقاء
۱/۷۱	رضایت از پرداخت

همان طور که اولویت بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی در بین معلمان در جدول ملاحظه می گردد. در آزمون فریدمن تفاوت معنی دار بوده است. (در سطح معنی داری  $\alpha < 0/0001$  و  $df = 4$ ) و همچنین رضایت شغلی معلمان به ترتیب ابتدا مهمترین اولویت رضایت از همکاران سپس رضایت از کار- رضایت از سرپرست- رضایت از ارتقاء و در نهایت رضایت از حقوق و پرداخت که بسیار پایین می باشد.

جدول شماره ۵- جدول محاسبات مربوط به تفاوت معنی‌داری رضایت شغلی معلمان بر اساس جنسیت

t-test

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
زن	۸۵	۳/۶۴۸۸	۲۴۶۵۲	۰/۴۸۴۲
مرد	۷۲	۳/۳۶۲۹	۵۷۰۰۹	۰/۶۷۱۹

رضایت شغلی	Levenes test for equality of variances	t-test for equality of means								
		f	Sig	t	df	Dig (2-tailed)	Mean difference	Std. Error difference	95% confidence interval of the difference	
									Lower	Upper
Equal Variance Assume	۳/۸۱	۰/۰۵۳	۳/۵۲۲	۱۵۵	۰/۰۰۱	۰/۲۸۶۰	۰/۰۸۱۱۹	۰/۱۲۵۶۱	۳۴۶۳۶	
Equal Variance Assume	۱		۳/۴۵۲	۱۳۳/۴۹۲	۰/۰۰۱	۰/۲۸۶۰	۰/۰۸۲۸۲	۰/۱۲۲۱۸	۳۴۹۸۱	

جهت آزمون فرضیه فرعی ششم مبنی بر اینکه بین رضایت شغلی زنان و مردان متفاوت معنی داری وجود دارد. از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شده همان‌طور که نتایج جدول نشان می‌دهد این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است. داری وجود دارد و زنان با میانگین برابر (۳/۶۴) رضایت بالاتری از مردان یعنی (۶/۳۶) دارند.

جدول شماره ۶- محاسبات مربوط به تفاوت میزان تعهد سازمانی معلمان بر اساس جنسیت

میانگین استاندارد از انحراف	استاندارد انحراف	میانگین	تعداد	جنسیت	تعهد سازمانی
۰/۵۴۸۸	۵۰۵۹۷	۴/۹۱۷۹	۸۵	زن	تعهد
۰/۱۰۴۱۲	۸۷۵۰۲	۴/۲۰۹۸	۷۲	مرا	

		Levenes test for equality of variances		t-test for equality of means						
		f	Sig.	t	df	Dig (2-tailed)	Mean difference	Std. Error difference	95% confidence interval of the difference	
									Lower	Upper
رضایت شغل	Equal Variance Assume	۲۱/۳۵۸	۰/۰۰۰	۶/۳۱۹	۱۵۵	۰/۰۰۰	۷۰۸۱	۱۱۲۰۶	۴۸۶۷۸	۹۲۹۴۹
	Equal Variance not Assume			۶/۰۶۲	۱۰۹/۴۸۸	۰/۰۰۰	۷۰۸۱	۱۱۶۸۹	۴۷۶۶۲	۹۲۹۶۵

جهت آزمون فرضیه فرعی هفتم بین تعهد سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد با استفاده از آزمون t گروه‌های مستقل این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌گردد ابتدا آزمون f یکسانی واریانسها انجام شده که چون واریانسها یکسان نمی‌باشد از ردیف دوم استفاده گردید و در سطح اطمینان بالاتری از ۹۹ درصد ( $\alpha < 0.001$ ,  $T=6/06$ ) تفاوت معنی دار است. پس فرض صفر رد شده و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.



جدول شماره ۷- محاسبات مربوط به تحلیل واریانس تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی معلمان بر اساس سنوات خدمتی.

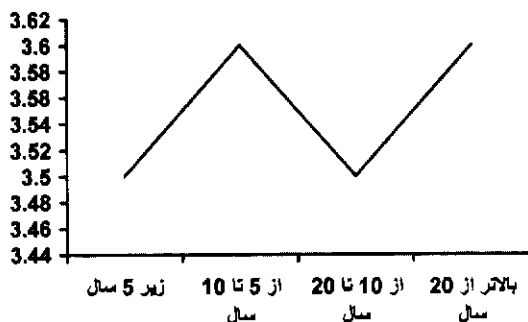
سنوات خدمت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین	فاصله اطمینان برای ۹۵٪		حد اقل	حد بالا
					حد پایین	حد بالا		
زیر ۵ سال	۲	۲/۵۰۰۰	۰/۲۶۳۲۸	۰/۳۲۷۵۹	-۰/۶۶۲۳	-۰/۶۶۲۳	۲/۱۷	۲/۸۳
از ۵ تا ۱۰ سال	۷	۲/۶۱۴۷	۰/۷۰۵۳۳	۰/۲۶۶۵۹	۲/۹۶۲۳	۲/۹۶۲۳	۳/۰۰	۴/۸۹
از ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۱۴	۲/۴۷۵۰	۰/۵۲۵۹۵	۰/۰۵۰۲۰	۲/۳۷۵۵	۲/۳۷۵۵	۲/۰۰	۴/۷۲
بالاتر از ۲۰ سال	۲۴	۲/۶۴۲۰	۰/۴۴۵۶۲	۰/۰۷۶۳۳	۲/۴۸۶۵	۲/۴۸۶۵	۲/۷۲	۴/۷۲
جمع	۱۵۷	۲/۵۱۷۷	۰/۵۲۵۰۹	۰/۰۴۱۹۱	۲/۴۳۳۹	۲/۶۰۰۵	۲/۰۰	۴/۸۹

رضایت شغلی ANOVA

	Sum of squares	df	Mean square	f	sig
Between Groups	۰/۸۰۰	۳	۰/۲۶۷		
Within Groups	۴۲/۲۱۲	۱۵۳	۰/۲۷۶	۰/۹۶۷	۰/۴۱۰
Total	۴۳/۰۱۲	۱۵۶			

جهت آزمون فرضیه فرعی هشتم بین میزان رضایت شغلی معلمان در گروه‌هایی با سنوات خدمتی مختلف معنی‌داری وجود دارد. از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردیده است. همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌گردد تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نبوده است. ( $f=۰/۹۶$ ,  $\alpha=۰/۴۱ > ۰/۰۵$ ) بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که چون سطح معنی‌داری بدست آمده  $۰/۴$  می‌باشد و بزرگتر از سطح معنی‌داری  $۰/۰۵$  (حداقل یک چهارم مورد قبول بدست آمده است پس فرض صفر تأیید گردیده و فرض تحقیق رد می‌شود).

نمودار شماره ۳- نمودار میانگین رضایت شغلی بر اساس سابقه خدمت



به طور ضمنی می‌توان گفت: تفاوتی که گروه‌ها از نظر رضایت شغلی داشته‌اند بیشترین رضایت شغلی در سنین بالاتر از ۲۰ سال سابقه و کمترین میزان رضایت شغلی نیز در معلمینی با سابقه‌ی کاری ۱۰ تا ۲۰ سال بوده است.

جدول شماره ۸- محاسبات مربوط به تعهد سازمانی معلمان بر اساس سنوات خدمتی

	Sum of squares	df	Mean square	f	sig
Between Groups	۴/۷۶۵	۳	۱/۵۸۸	۲/۶۸۱	۰/۰۴۹
Within Groups	۹۰/۶۴۹	۱۵۳	۰/۵۹۲		
Total	۹۵/۴۱۵	۱۵۶			

جهت آزمون فرضیه فرعی نهم مبنی بر این که بین تعهد سازمانی معلمان با سنوات خدمتی آنان رابطه وجود دارد. به بیانی دیگر آیا بین تعهد سازمانی معلمان در گروه‌هایی با سنوات خدمتی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد یا خیر؟ از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید. با توجه به اطلاعات بالا مشاهده می‌گردد که  $f$  به دست آمده برابر  $۲/۶۸$  بوده است. و این  $f$  از  $f$  مبین جدول در سطح معنی‌داری ۵٪ بزرگتر می‌باشد. یعنی فرض صفر رد گردیده و فرض تحقیق تأیید می‌شود. ( $f=۲/۶۸$ ,  $df=۳$  و  $۱۵۳$ ,  $\alpha=۰/۰۴ < ۰/۰۵$ )

## جدول شماره ۹- جدول مربوط به تحلیل واریانس تعهد سازمانی معلمان بر اساس مدرک تحصیلی آنان

سنوآت خدمت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	استاندارد انحراف	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای میانگین		حداقل	حداکثر
					حد بالا	حد پایین		
زیر ۵ سال	۲۲	۲/۷۷۳۳	۶۲۱۶۰	۹۵۹۱	۰/۵۷۹۶	۲/۹۶۷۰	۲/۲۱	۵/۹۳
از ۵ تا ۱۰ سال	۴۸	۲/۴۷۹۱	۸۳۹۷۷	۱۲۱۲۱	۴/۲۳۵۲	۲/۷۲۳۰	۲/۰۹	۵/۴۳
از ۱۰ تا ۲۰ سال	۶۶	۲/۵۵۶۴	۸۲۵۰۲	۱۰۱۵۵	۴/۲۵۲۶	۲/۷۵۹۳	۱/۷۱	۵/۶۴
بالاتر از ۲۰ سال	۱	۲/۹۲۳۱	۰	۰	۰	۰	۲/۹۲	۲/۹۲
جمع	۱۵۷	۲/۵۹۳۲	۷۸۲۰۷	۰۶۲۲۲	۴/۴۶۹۹	۴/۷۱۶۴	۱/۷۱	۵/۹۳

	Sum of squares	df	Mean square	f	sig
Between Groups	۲/۱۸۵	۳	۰/۷۲۸		
Within Groups	۶۳/۲۲۹	۱۵۳	۰/۴۰۹	۱/۱۹۵	۳۱۳
Total	۹۵/۴۱۵	۱۵۶			

جهت آزمون فرضیه فرعی دهم مبنی بر این که بین تعهد سازمانی معلمان با مدرک تحصیلی آنان رابطه وجود دارد. به بیانی دیگر این مطلب که آیا بین تعهد سازمانی معلمان با مدارک مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد یا خیر، از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید با توجه به اطلاعات بالا مشاهده می‌گردد که  $f$  به دست آمده برابر  $۱/۱۹$  بوده است. و این  $f$  از  $f$  مبین جدول در سطح معنی‌داری  $۵\%$  کوچک‌تر می‌باشد. یعنی فرض صفر رد گردیده و فرض تحقیق رد می‌شود. ( $f=۱/۱۹$ ,  $df=۳$ ,  $\alpha=۰/۳۱ < ۰/۰۵$ )

جدول شماره ۱۰- جدول مربوط به تحلیل واریانس شغلی معلمان بر اساس مدرک تحصیلی آنان

مدرک	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای میانگین		حداقل	حداکثر
					حد بالا	حد پایین		
دیپلم	۴۲	۲/۶۵۱۰	۵۱۹۲۲	۰۸۰۱۳	۲/۴۸۹۲	۲/۸۱۲۹	۲/۱۷	۴/۸۹
فوق دیپلم	۴۸	۲/۲۹۲۸	۵۶۷۴۰	۰۸۱۹۰	۲/۲۲۹۰	۲/۵۵۸۵	۲/۰۰	۴/۷۲
لیسانس	۶۶	۲/۵۲۳۵	۴۸۵۷۲	۰۵۹۷۹	۲/۴۰۴۱	۲/۶۴۲۹	۲/۱۴	۴/۷۲
فوق لیسانس	۱	۲/۴۸۲۸	.	.	.	.	۲/۴۸	۲/۴۸
جمع	۱۸۷	۲/۵۱۷۷	۵۲۵۰۹	۰۴۱۹۱	۲/۲۲۴۹	۲/۶۰۰۵	۲/۰۰	۴/۸۹

	Sum of squares	df	Mean square	f	sig
Between Groups	۱/۴۸۷	۳	۰/۴۹۶		
Within Groups	۴۱/۵۲۴	۱۵۳	۰/۲۷۱	۱/۸۲۷	۰/۱۴۵
Total	۴۳/۰۱۲	۱۵۶			

جهت آزمون فرضیه فرعی یازدهم مبنی بر این که بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد. به بیانی دیگر این مطلب که آیا بین رضایت شغلی معلمان با مدارک مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد یا خیر؟ از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید با توجه به اطلاعات بالا مشاهده می‌گردد که  $f$  به دست آمده برابر  $۱/۸۲$  بوده است. و این  $f$  از  $f$  مبین جدول در سطح معنی داری ۵٪ کوچکتر می‌باشد. یعنی فرض صفر تأیید گردیده و فرض تحقیق رد می‌شود. ( $f=۱/۸۲$ ,  $df=۳$  و  $۱۵۳$ ,  $\alpha=۰/۱۴ < ۰/۰۵$ )

جدول شماره II- جدول مربوط به تحلیل واریانس تعهد سازماني معلمان در سنین مختلف

ردیف	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای میانگین		حاصل	حاصلگر
					پایین	بالا		
۲۷	۱	۴/۹۲۸۶	.	.	.	.	۴/۹۲	۴/۹۲
۲۸	۳	۵/۱۹۰۵	-۰/۳۵۲۳۵	-۰/۲۰۲۴۲	۴/۳۱۵۲	۶/۰۶۵۸	۴/۷۹	۵/۴۲
۳۰	۱۲	۴/۶۲۶۹	-۰/۹۷۲۹۴	-۰/۲۸۰۸۷	۴/۰۱۸۷	۵/۲۵۵۱	۱/۸۶	۵/۳۶
۳۱	۳	۴/۳۵۷۱	-۰/۶۸۸۸۳	-۰/۳۹۷۷۰	۲/۶۴۶۰	۶/۰۶۸۳	۲/۸۶	۵/۱۴
۳۲	۸	۴/۵۶۲۵	-۰/۴۱۱۹۹	-۰/۱۴۵۶۶	۴/۲۱۲۸	۶/۹۰۹۶	۳/۷۱	۵/۱۴
۳۳	۴	۳/۱۳۹۳	۱/۵۷۱۸۲	-۰/۷۸۵۹۲	۱/۳۳۸۱	۶/۳۴۰۴	۱/۷۱	۵/۲۹
۳۴	۷	۴/۵۲۰۴	-۰/۶۱۹۵۷	-۰/۲۳۴۱۸	۲/۹۴۷۴	۵/۰۹۳۴	۲/۶۴	۵/۲۹
۳۵	۱۲	۴/۳۵۹۴	-۰/۹۸۶۱۳	-۰/۳۸۴۶۷	۲/۷۳۲۹	۴/۹۸۶۰	۲/۲۸	۵/۲۹
۳۶	۵	۴/۱۵۷۱	۱/۱۶۵۴۰	-۰/۵۲۱۱۸	۲/۷۱۰۱	۵/۶۰۴۲	۲/۸۶	۵/۵۷
۳۷	۳	۴/۰۴۸	-۰/۴۷۵۵۹	-۰/۲۷۴۵۸	۳/۲۲۳۲	۵/۵۵۶۲	۳/۸۶	۴/۷۱
۳۸	۸	۴/۵۲۶۸	-۰/۶۸۰۷۹	-۰/۲۴۰۶۹	۳/۹۵۷۶	۵/۰۹۵۹	۲/۵۷	۵/۴۳
۳۹	۸	۴/۵۰۰۰	-۰/۵۱۷۹۰	-۰/۱۸۳۱۱	۴/۰۶۷۰	۴/۹۳۳۰	۳/۸۶	۵/۱۴
۴۰	۱۴	۴/۶۴۸۷	-۰/۵۸۸۷۱	-۰/۱۵۷۳۴	۴/۳۰۸۸	۴/۹۸۸۷	۳/۶۴	۵/۵۷
۴۱	۵	۵/۰۹۲۳	-۰/۴۳۸۱۱	-۰/۱۹۵۹۳	۴/۵۴۸۳	۵/۶۳۶۳	۴/۶۶	۵/۵۷
۴۲	۹	۴/۱۱۹۰	-۰/۹۴۶۳۶	-۰/۳۱۵۴۲	۳/۳۹۱۷	۴/۸۴۸۶	۲/۳۶	۵/۲۱
۴۳	۲	۴/۴۴۳	۱/۲۶۲۶۹	-۰/۸۹۲۸۶	-۶/۸۸۰۵	۱۵/۸۰۹۱	۲/۵۷	۵/۳۶
۴۴	۳	۴/۶۷۴۰	-۰/۳۴۷۹۱	-۰/۲۰۰۸۶	۳/۸۰۹۷	۵/۵۳۸۲	۴/۳۱	۵
۴۵	۸	۴/۷۵۹۶	-۰/۴۶۱۱۳	-۰/۱۶۳۰۴	۴/۲۷۴۱	۵/۱۴۵۱	۲/۷۹	۵/۳۱
۴۶	۴	۴/۷۶۷۹	-۰/۹۰۴۲۱	-۰/۴۵۲۱۱	۳/۳۲۹۱	۶/۲۰۶۷	۲/۵۰	۵/۵۷
۴۷	۳	۴/۳۲۷۸	-۰/۹۷۱۲۴	-۰/۵۶۰۷۵	۱/۹۱۵۱	۶/۷۴۰۵	۲/۲۱	۵
۴۹	۲	۵/۰۷۱۴	-۰/۱۰۱۰۲	-۰/۰۷۱۴۳	۴/۱۶۳۸	۵/۹۷۹۰	۵/۰۰	۵/۱۴
۵۰	۱	۵/۹۲۸۶	.	.	.	.	۵/۹۳	۵/۹۳
۵۱	۱	۴/۰۷۱۴	.	.	.	.	۴/۰۷	۴/۰۷
۵۴	۲	۵/۴۴۴۲	-۰/۱۵۱۵۲	-۰/۱۰۷۱۴	۴/۱۰۲۹	۶/۸۲۵۷	۵/۳۶	۵/۵۷
۵۵	۱	۴/۳۵۷۱	.	.	.	.	۴/۳۶	۴/۳۶
۵۸	۱	۵/۰۰۰	.	.	.	.	۵/۰۰	۵/۰۰
۶۳	۱	۵/۱۴۲۹	.	.	.	.	۵/۱۴	۵/۱۴
جمع	۱۳۱	۴/۵۶۱۲	-۰/۷۷۵۵۸	-۰/۰۶۷۷۶	۴/۴۲۷۱	۲/۶۹۵۲	۱/۷۱	۵/۹۳

	Sum of squares	df	Mean square	f	sig
Between Groups	۱۲/۸۴۸	۲۶	۵۲۲		
Within Groups	۶۴/۳۵۱	۱۰۴	۶۱۹	۸۶۱	۶۶۰
Total	۷۸/۱۹۹	۱۳۰			

جهت آزمون فرضیه فرعی دوازدهم مبنی بر این که بین تعهد سازمانی معلمان با سن معلمان آنان رابطه وجود دارد. از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید با توجه به اطلاعات بالا مشاهده می‌گردد که  $f$  به دست آمده برابر  $۰/۸۶$  بوده است. و این  $f$  از  $f$  مبین جدول در سطح معنی داری  $۵\%$  کوچکتر می‌باشد. یعنی فرض صفر تأیید گردیده و فرض تحقیق رد می‌شود. ( $\alpha = ۰/۰۵ < ۰/۶۶ = \alpha$ )

$(f = ۰/۸۶)$

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی

جدول شماره ۱۳ - جدول مربوط به تحلیل واریانس رضایت شغلی معلمان در سنین مختلف

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای میانگین		حداقل	حداکثر
					حد بالا	حد پایین		
۲۷	۱	۳/۸۲۷۶	.	.	.	.	۳/۸۳	۳/۸۳
۲۸	۳	۳/۴۲۵۳	-۰/۵۴۱۲۱	-۰/۳۱۲۴۷	۲/۰۸۰۹	۴/۷۶۹۷	۳/۰۰	۴/۰۳
۳۰	۱۲	۳/۴۵۱۸	-۰/۵۹۶۷۱	-۰/۱۷۲۲۵	۳/۰۷۲۶	۳/۸۳۰۹	۲/۱۴	۴/۳۴
۳۱	۳	۲/۹۶۵۵	-۰/۳۲۸۹۴	-۰/۱۸۹۹۲	۲/۱۴۸۴	۳/۷۸۲۷	۲/۶۶	۳/۳۱
۳۲	۸	۳/۳۳۶۲	-۰/۴۹۲۴۳	-۰/۱۷۴۱۰	۲/۹۲۴۵	۳/۷۴۷۹	۲/۴۱	۴/۰۳
۳۳	۴	۳/۴۴۴۴	۱/۱۶۴۱۶	-۰/۵۸۲۰۸	۱/۵۹۳۹	۵/۲۹۸۸	۲/۳۱	۴/۸۹
۳۴	۷	۳/۸۱۲۸	-۰/۶۹۰۴۸	-۰/۲۶۰۹۸	۳/۱۷۴۲	۴/۴۵۱۴	۳/۰۰	۴/۷۲
۳۵	۱۲	۳/۴۳۴۶	-۰/۶۷۶۰۲	-۰/۱۹۵۱۵	۳/۰۰۵۱	۳/۸۶۴۱	۲/۰۰	۴/۳
۳۶	۵	۳/۲۶۹۰	-۰/۳۶۰۳۴	-۰/۱۶۱۱۵	۲/۸۲۱۵	۳/۷۱۶۴	۲/۷۶	۳/۷۲
۳۷	۳	۳/۰۹۲۰	-۰/۲۵۴۱۸	-۰/۱۴۶۷۵	۲/۴۶۰۵	۳/۷۲۳۴	۲/۹۰	۳/۳۸
۳۸	۸	۳/۷۲۰۱	-۰/۳۸۲۶۹	-۰/۱۳۵۰۳۰	۳/۴۰۰۲	۴/۰۴۰۱	۳/۰۷	۴/۲۱
۳۹	۸	۳/۸۰۶۰	-۰/۵۰۹۷۸	-۰/۱۸۰۲۳	۲/۳۷۹۸	۴/۳۳۲۲	۳/۱۴	۴/۵۲
۴۰	۱۴	۳/۵۷۱۴	-۰/۵۲۴۱۳	-۰/۱۴۰۰۸	۳/۲۶۸۸	۳/۸۷۴۱	۲/۷۶	۴/۷۲
۴۱	۵	۳/۷۷۸۶	-۰/۳۸۳۴۰	-۰/۱۷۱۴۶	۳/۳۰۲۵	۴/۲۵۴۶	۳/۱۴	۴/۱۴
۴۲	۹	۳/۲۱۲۴	-۰/۵۷۹۲۷	-۰/۱۹۳۰۹	۲/۷۶۷۱	۳/۶۵۷۶	۲/۱۷	۳/۹۷
۴۳	۲	۳/۷۵۸۶	-۰/۶۸۲۷۲	-۰/۴۸۲۷۶	-۲/۳۷۵۴	۹/۸۹۲۷	۳/۲۸	۴/۲۴
۴۴	۳	۳/۷۰۱۶	-۰/۳۰۱۹۵	-۰/۱۷۴۳۳	۲/۹۵۱۵	۴/۴۵۱۷	۳/۴۵	۴/۰۴
۴۵	۸	۳/۴۳۳۵	-۰/۳۸۵۳۷	-۰/۱۳۶۲۵	۱/۱۱۱۳	۳/۷۵۵۷	۲/۷۲	۳/۹۳
۴۶	۴	۳/۵۷۴۵	-۰/۵۳۹۰۹	-۰/۲۶۹۵۵	۲/۷۱۶۷	۴/۴۳۲۳	۲/۷۹	۳/۹۷
۴۷	۳	۳/۸۱۶۱	-۰/۵۷۹۴۱	-۰/۳۳۴۵۲	۲/۳۷۶۸	۵/۲۵۵۴	۳/۳۱	۴/۴۵
۴۹	۲	۳/۲۹۳۰	-۰/۵۶۰۸۱	-۰/۳۹۶۵۵	-۱/۷۴۵۶	۸/۳۳۱۸	۲/۹۰	۳/۶۹
۵۰	۱	۳/۷۵۸۶	.	.	.	.	۳/۷۶	۳/۷۶
۵۱	۱	۴/۰۳۴۵	.	.	.	.	۴/۰۳	۴/۰۳
۵۴	۲	۳/۶۷۲۴	-۰/۱۷۰۶۸	-۰/۱۲۰۶۹	۲/۱۳۸۹	۵/۲۰۵۹	۳/۵۵	۳/۷۹
۵۵	۱	۳/۰۶۹۰	.	.	.	.	۳/۰۷	۳/۰۷
۵۸	۱	۳/۹۳۱۰	.	.	.	.	۳/۹۳	۳/۹۳
۶۳	۱	۳/۵۸۶۲	.	.	.	.	۳/۵۹	۳/۵۹
جمع	۱۳۱	۳/۵۱۵۹	-۰/۵۶۶۴۳	-۰/۰۴۷۷۴	۳/۴۲۱۴	۳/۶۱۰۳	۲/۰۰	۴/۸۹

	Sum of squares	df	Mean square	f	sig
Between Groups	۶/۵۲۵	۲۶	۰/۲۵۱		
Within Groups	۲۲/۲۸۱	۱۰۴	۰/۲۱۰	۰/۸۱۰	۰/۷۲۶
Total	۲۸/۸۱۶	۱۳۰			

جهت آزمون فرضیه فرعی سیزدهم مبنی بر این که بین رضایت شغلی معلمان با سن معلمان آنان رابطه وجود دارد. از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید با توجه به اطلاعات بالا مشاهده می‌گردد که  $F$  به دست آمده برابر  $۰/۸۱$  بوده است. و این  $f$  از  $f$  مبین جدول در سطح معنی‌داری  $۵\%$  کوچک‌تر می‌باشد. یعنی فرض صفر تأیید گردیده و فرض تحقیق رد می‌شود. ( $\alpha = ۰/۷۲ < ۰/۰۵$ )  
( $f = ۰/۸۱$ )

### پیشنهادات بر اساس یافته‌های پژوهش

- ۱- با توجه به اینکه در این تحقیق ثابت شد تنها  $۴۲/۶$  درصد معلمان ابتدائی لیسانس و بالاتر می‌باشند این وزارتخانه اقدام به ارتقاء دانش و مدارک معلمان بنماید. و زمینه‌های ادامه تحصیل فرهنگیان را در شرایطی ویژه فراهم نماید.
- ۲- در این تحقیق رضایت شغلی معلمان حداکثر در حد متوسط بوده و میانگین رضایت شغلی معلمان از دامنه‌ی (۱ تا ۵)  $۲/۳۸$  بوده است که بیانگر رضایت شغلی پایین‌تر از حد متوسط است که برای آموزش و پرورش بسیار تکان دهنده است. چرا باید رضایت معلمان در این حد (کمتر از متوسط) باشد؟ پیشنهاد می‌شود که با استفاده از کارشناسان مجرب به تحلیل علل و عوامل مؤثر بر این مشکل و رفع سریع نگرانی معلمان بپردازند.
- ۳- با توجه به اینکه دامنه نمرات تعهد سازمان معلمان از دامنه نمرات (۱ تا ۵) با میانگین  $۲/۳۴$  در حد کمی پایین‌تر از متوسط می‌باشد. همانند رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود که مسئولین تمام سعی خود را در شناخت علتهای بروز این



مسئله بنماید. تا در آینده دچار مسائل عدیده‌ای که در پی عدم رضایت شغلی و عدم تعهد سازمانی ایجاد خواهد شد نشویم.

۴- با توجه به اولویت بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی کمترین رضایت معلمان رضایت از پرداخت و بعد از آن رضایت از ارتقاء می‌باشد. به مسئولین پیشنهاد می‌شود که در زمینه مسائل مربوط حقوق و مزایای معلمان اهتمام جدی مبذول بفرمایند. و شرایط ارتقاء معلمان را همانطور که قبلاً به آن اشاره شد فراهم نمایند.

### سایر پیشنهادات

۱- فراهم نمودن زمینه مشارکت همه جانبه معلمان در آموزش و پرورش و استفاده از نظام پیشنهادات برای جلب مشارکت واقعی معلمان و ارائه پاداشها و جوایزی متناسب با هر پیشنهاد نه محدودیت ایجاد کردن در زمینه تشویق معلمان (این پاداشها می‌تواند به صورت ارتقاء به پست و مقام بالاتر، ارتقاء گروه، مرخصی‌های آموزش عالی برای فرهنگیان پذیرفته شده در دوره‌های فوق‌لیسانس و دکتری همراه با حقوق کامل بدون هیچ‌گونه کسورات، پاداشهایی چون اجازه شرکت در همایشهای مربوط به آموزش و پرورش، ارائه پاداشهای مادی نیز در کنار پاداشهای فوق زمینه مشارکت بیشتر معلمان را فراهم خواهد کرد).

۲- پیاده کردن نظام شایسته سالاری در دادن پستها و مسئولیتها و اصلاح مدیریت منابع انسانی که منجر به افزایش کارآیی نظام آموزشی خواهد شد.

۳- به مسئولان و سیاستگذاران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به مطالعه‌ای دامنه‌دار جهت اطلاع از میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان تحقیقاتی در سطح ملی انجام دهند و نتایج را به اطلاع عموم برسانند.

۴- به سایر محققین پیشنهاد می شود که تحقیقات مشابهی در سطح وسیعتری در مناطق و قاطع دیگر تحصیلی نیز انجام دهند تا با اطمینان بیشتری نتایج آن را به سایر بخشها تعمیم داد.

۵- به دلیل اهمیت موضوع بخصوص تعهد سازمانی پیشنهاد می شود که کارگاههای آموزشی تحت این عنوان و عنوانهای مشابه همه ساله در آموزش و پرورش جهت ارتقاء دانش و آگاهی معلمان تشکیل شود و امکان حضور تمام معلمان فراهم آید و راهکارهای علمی نیز ارائه شود.

۶- به نفع سازمان است که کارکنانش از سلامت جسمی و روانی مطلوبی برخوردار باشند. بنابراین مزایای مربوط به تندرستی و رواندرستی از جمله برقراری معاینه و بازبینیهای مکرر پزشکی معلم و خانواده او و توجه ویژه به بیمه معلمان می تواند به اثربخشی و کارآیی معلم بیفزاید.

۷- مرخصی جهت خرید کتاب و فرهنگ سازی در این زمینه مثلاً ۳ روز در سال و یا پدر شدن به مدت ۱ تا ۲ نفر روز تمام این موارد و موارد مشابه منجر به داشتن نیروی کار راضی تر و شادابتر خواهد شد.

۸- پر کردن اوقات فراغت معلمان از جمله اجرای برنامه تفریحات و مسافرت ها در قالب تورهای گردشگری داخلی و خارجی ارزان و مناسب، ایجاد امکانات ورزشی خاص فرهنگیان و خانواده آنها مجهز کردن مدارس جهت اسکان فرهنگیان به طوری که در شأن آنها باشد می تواند منجر به داشتن معلمان شاداب و متعهد شود.

۹- ایجاد تشکلهای صنفی برای دفاع از حقوق معلمان و حریم تعلیم و تربیت، استقرار و پیاده کردن عدالت اجتماعی.

- بهروز اسکویی، اکبر. (۱۳۸۱). *مدیریت و رفتار سازمانی*. تبریز: ناشر، مؤلف.
- پروا، مهدی. (۱۳۷۴). *روانشناسی صنعتی و مدیریت*. ناشر شرکت سهامی، انتشارات چاپخانه حیدری.
- جواهری، منوچهر. (۱۳۷۹). *مدیریت تحول*. ناشر دفتر همکاری‌های علمی بین المللی وزارت آموزش و پرورش.
- جی، مرتز، رابرت. (۱۳۷۲). *تدریس: یادگیری ابعاد شخصی رشد معلم*. ترجمه محمد رضا کرامتی. مشهد: نشر خاطره.
- دعائی، حبیب‌الله. (۱۳۸۰). *مدیریت منابع انسانی نگرش کاربردی*. ناشر مولف.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۷). *مفاهیم نظریه‌ها کاربردها*. جلد اول. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی*. ترجمه محمد اعرابی و علی پارسائیان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران.
- صافی، احمد. (۱۳۷۶). *سیمای معلم*. تهران: انجمن اولیاء و مربیان جمهوری اسلامی ایران.
- قربانی، محمود؛ کرامتی، محمد رضا؛ فتح آبادی، جواد. (۱۳۸۲). *نظارت و راهنمایی آموزشی*. مشهد: ناشر پژوهش توس.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۲). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. تهران: انتشارات ترمه.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۳). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نگرشی به روند جهانی شدن*. انتشارات میر.

- نیکنما، مصطفی (۱۳۷۷). محرک های فشار زا در کار معلمی و استراتژیهای مقابله با آنها. تهران: ناشر پژوهشکده تعلیم و تربیت .

- اسماعیلی، کورش. (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی ماهنامه تدبیر. شماره ۱۱۲ .

- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۳). مدیریت بر فرایند رضایت شغلی کارکنان. نشریه علمی پژوهشی اطلاع رسانی مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۸۸-۸۷ .

- فرهنگی، علی اکبر؛ حسین زاده، علی. (۱۳۸۴). دیدگاههای نوین درباره تعهد سازمانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی. ماهنامه تدبیر شماره ۱۵۷ .

- دولت آبادی فراهانی، رضا. (۱۳۷۸). بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان های دولتی پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی

- یوسفیان، جواد؛ خاوری، لیلیا. (۱۳۸۳). بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان استان یزد، شورای تحقیقات استان یزد.

- Hersey paul and kent Blanchard 1998" management of organizational behavior " op, cit p. 146.
- Ozag,David. and Duguma,Bahiru (2001). Organizational commitment and perceived usefulness the RELATIONSihp Between cognitive PROCESSES AND PERCEIVED USEFULESS ANEXTENSION OF TAM2.
- Scholl. W, Richard .(2003). Human Resource strategies commitment and control Approaches to workforce management . university of Rhode island . April . 3.