

## تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن

دکتر محمدعلی زکی

استادیار دانشگاه امام حسین(ع)

پذیرش نهایی: ۸۸/۱/۳۱

دریافت مقاله: ۸۷/۴/۱

### چکیده

تعهد سازمانی معلمان یکی از موضوعات فراگیر و مهم در رفتار سازمانی در آموزش و پرورش است که موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی مدارس می‌شود. مدل پیشنهادی تحقیق بر اساس مدل‌های نظری مودی<sup>۱</sup> و همکاران(۱۹۸۲)، ماتیو<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۰) و می‌یر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۲) شامل متغیرهای هفتگانه سن، جنس، سالهای شغلی، تحصیلات، مقطع تحصیلی تدریس، رضایت شغلی و حمایت سازمانی انتخاب شد. برای آزمون مدل تحلیلی، تحقیقی از نوع پیمایشی انجام گرفت و داده‌های تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه تعهد سازمانی معلمان کلیپ (۲۰۰۲) از بین معلمان مرد و زن مقاطع سه گانه شهرضا جمع‌آوری گردید. این ابزار، ابعاد چهارگانه تعهد سازمانی معلمان را می‌سنجد.

نتایج نهایی پژوهش بیان می‌کند که ابزار سنجش تعهدسازمانی معلمان، پایایی قابل قبولی دارد ( $\alpha=0/74$ ). کاهش ۴۴ گویه پرسشنامه در چهار عامل، گویای روایی سازه ابزار تعهدسازمانی معلمان است. میزان تعهدسازمانی معلمان در سطح زیاد ارزیابی شده است. تفاوت معناداری در تعهدسازمانی معلمان به نفع معلمان مرد است. هم چنین روابط معناداری بین حمایت سازمانی و هم چنین رضایت شغلی با تعهدسازمانی (به ترتیب  $r=0/36$  و  $r=0/34$ ) وجود داشته است.

تحلیل مسیر برای آزمون تأثیرعوامل فردی، سازمانی و شغلی مؤثر بر تعهدسازمانی معلمان بیان می‌کند که بهترین مدل برای پیش بینی تعهدسازمانی معلمان شامل متغیرهای چهارگانه رضایت شغلی، حمایت سازمانی، جنس و مقطع تحصیلی تدریس است و سه متغیر سن، سالهای شغلی تدریس و میزان تحصیلات از مدل تحلیلی خارج می‌شود. تحلیل مسیر نشان می‌دهد که متغیرهای جنس و مقطع تحصیلی هم به طورمستقیم و هم به طورغیرمستقیم بر تعهدسازمانی تأثیر دارد.

**کلید واژه‌ها:** تعهدسازمانی معلمان، حمایت سازمانی، رضایت شغلی، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی معلمان.

1- Mowdey

2- Matieu

3- Meyer

## مقدمه

یکی از موضوعات ادبیات سازمانی به «تعهد سازمانی»<sup>۱</sup> مربوط است. با توجه زیادی که به تعهد سازمانی شده، تعهد هم از جنبه نظری و هم از جنبه پژوهشی توسعه یافته است. از سویی دیگر، تعهد می تواند انواع متفاوت داشته باشد. برخی از اولین مطالعات در ادبیات سازمانی، تعهد کارکنان به کارفرما را، که عموماً به تعهد سازمانی اشاره دارد، بررسی کرده اند. اخیراً تحقیقات فزاینده ای به بررسی انواع دیگر تعهد همچون «تعهد به اتحادیه»<sup>۲</sup>، «تعهد به حرفه»<sup>۳</sup>، «تعهد به مسیر شغلی و کار راه»<sup>۴</sup> و ... پرداخته اند.

مفهوم نگرش در پیشینه علوم اجتماعی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. مفهوم نگرش شاید متمایزترین و ضروریترین مفهوم در روانشناسی اجتماعی معاصر باشد. نگرشهای فرد در محیط سازمانی با شخصیت و انگیزش وی ارتباط دارد و همین امر موجب توجه اندیشمندان سازمانی نسبت به بررسی و مطالعه نگرشهای شغلی شده است. نگرشهای متعددی در مورد فعالیتهای شغلی وجود دارد، اما نگرشهایی که بیش از همه مورد پژوهش قرار گرفته، نگرشهایی است که با احساس کلی نسبت به شغل سر و کار دارد. بخشی از تحقیقات رفتار سازمانی به نگرشهای شغلی توجه خاص دارد که منظور، سه نگرش وابستگی شغلی<sup>۵</sup>، رضایت شغلی<sup>۶</sup> و تعهد سازمانی است. وابستگی شغلی یا درگیری شغلی، میزانی است که شخص، شغلش را معرف خود می داند. رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره شغلش است و تعهد سازمانی، حالتی است که فرد آرزو می کند در عضویت سازمان باقی بماند (رایینز، ۱۳۷۸).

1- Organizational commitment (OC)

3- Professional Commitment

5- job Involvement

2- Union commitment

4- Career Commitment

6- Job Satisfaction

تعهد سازمانی از رشد فزاینده‌ای در ادبیات روانشناسی سازمانی و صنعتی برخوردار بوده است (کوهن، ۲۰۰۳). شواهد فراوانی بیانگر این است که تعهد سازمانی یکی از عوامل تعیین کننده مهم و پیش بینی کننده قدرتمند رفتار سازمانی است (آنگل و پری، ۱۹۸۱، آرنولد و فلدمن، ۱۹۸۲، فرل و رابسلت، ۱۹۸۱، کوچ و استیرز، ۱۹۷۸). از سوی دیگر، تعهد سازمانی در اثربخشی سازمانی نقش مؤثری دارد (بلاو، ۱۹۸۶، کوهن، ۱۹۹۳، فارل و پترسون، ۱۹۸۴، پیرس و دانهام، ۱۹۸۷، داینر و وردی، ۱۹۸۰، دی و همکاران، ۲۰۰۶). بین چندین متغیر نگرش کاری، که روانشناسان صنعتی و سازمانی مورد مطالعه قرار داده اند، تنها رضایت شغلی نسبت به تعهد سازمانی، توجه بیشتری را به خود جلب کرده است (آلن، ۲۰۰۷).

تعهد سازمانی، نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند (همان)؛ به بیان دیگر شخص در تعهد سازمانی نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد. تعهد سازمانی، حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام به منظور ادامه اشتغال در سازمان، و دربرگیرنده تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است (آلن و می یو، ۱۹۹۰). تعهد سازمانی نیرو و توانی است که افراد را ملزم و موظف می کند تا در راستای یک یا چند هدف، رفتار و کنش های مربوط به هم را ایفا کنند (کوهن، ۲۰۰۳). تعهد سازمانی قدرت و نیروی واقعی است تا افراد، خود را به سازمان ملتزم، و سازمان را معرف خود بدانند (آرنولد، ۲۰۰۵). تعهد سازمانی موجب می شود تا فرد، هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطبق بداند و آرزو کند تا عضوی از سازمان کارش باشد (میلر، ۲۰۰۳). تعهد سازمانی شامل دو بعد نگرش و رفتار است. زمانی که فرد نسبت به رویداد یا پدیده ای قضاوت و داوری ارزیابانه‌ای به صورت مناسب یا نامناسب داشته باشد به بعد نگرشی تعهد

سازمانی توجه می‌شود. در این حالت، تعهد سازمانی شامل مؤلفه‌های عاطفی و شناختی افراد نسبت به سازمان خواهد بود. ویژگی رفتاری تعهد سازمانی تأکید دارد که افراد دلسوزانه و متعهدانه وظائف سازمانی را ایفا می‌کنند به گونه‌ای که افرادی اخلاقی به نظر آیند تا فردی منفعت خواه. تعهد سازمانی سازه‌ای است که اعضای سازمان موظف و متعهد به باورها و کنشهایی شوند که تداوم بخش فعالیتها و التزامات آنها به سازمان محل کارشان باشد (میلر و لی، ۲۰۰۱).

رفتار سازمانی میان فرهنگی مطالعه و تجزیه و تحلیل فرایندهای گروهی و رفتارهای فردی براساس مشخصات و چارچوبهای فرهنگی و ملی است که ویژگیهای فرهنگی به مثابه نقش مهم در این تحلیل تلقی می‌گردد (تسیوئی و همکاران، ۲۰۰۷). موضوع ارزشها و نگرشهای شغلی و سازمانی (برای نمونه تعهد سازمانی) بیشترین موضوع منابع آموزشی رفتار سازمانی (طی سالهای ۱۹۸۰-۲۰۰۱ میلادی) را به خود اختصاص داده است (آگیونیس و هنله، ۲۰۰۳). در راستای بررسی چالشهای مهم رفتار سازمانی میان فرهنگی، عوامل مؤثر فردی (اهداف و انگیزه‌ها) و موقعیتی (بازخورد، پاداشها، مشخصات شغلی، نگرشهای شغلی) به عنوان پیش‌بینی کننده انگیزش کار به شمار می‌رود. تعهد سازمانی (به مثابه یکی از مصادیق نگرشهای شغلی) از عوامل مؤثر در انگیزش کار تلقی می‌شود (گلفاند، ارز و آیکان، ۲۰۰۷). تعهد سازمانی یکی از ویژگیهای رفتار فردی در چارچوب تحقیقات رفتار سازمانی میان فرهنگی است که به واسطه فرهنگ، موجب شکل‌گیری نگرشها و رفتار سازمانی افراد می‌شود (تسیوئی و همکاران، ۲۰۰۷).

نگرشهای شغلی (از جمله تعهد سازمانی) بخشی از تولیدات علمی مجلات تخصصی مدیریت (مرور آکادمی مدیریت، مجله آکادمی مدیریت، فصلنامه علوم اداری، علم سازمان) طی سالهای ۱۹۸۰-۲۰۰۱ میلادی را به خود اختصاص داده

است (۱۶۳ مقاله و ۶ درصد) زکی، ۱۳۸۵).

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسانها، نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد است. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. معلمان به عنوان نیروهای انسانی از مهمترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند. این عوامل، چرخهای سازمان را به حرکت وامی‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد؛ از زوالش جلوگیری شود؛ در جامعه سودمند باشد و شناسنامه عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیتها، توسعه و پیشرفت باشد.

آموزش و پرورش یکی از سازمانهای دولتی است. چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزشهای کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند.

یکی از حوزه‌های نظری و پژوهشی در زمینه رفتار سازمانی مدارس، تعهد سازمانی معلمان است (هونیناک، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی یکی از عوامل اثربخشی سازمانی مدارس است (آنجل و همکار، ۱۹۸۸، هوی و میسکل، ۱۳۸۴ و زکی، ۱۳۸۴). موضوعاتی هم چون خود مختاری معلمان، حمایت مدیران، کاهش مشکلات آموزشی دانش آموزان و الزام معلمان در فعالیتهای آموزشی مدرسه با روحیه معلمان و تعهد سازمانی معلمان ارتباط تنگاتنگی دارد (انگرسول، ۲۰۰۱،

جتسون و بیرکلند، ۲۰۰۳ و وایس، ۱۹۹۹) (به نقل از استیون و رامسی، ۲۰۰۷). تعهد سازمانی یکی از عوامل شناخته شده در زمینه کسب موفقیت و آینده آموزش و پرورش است. تعهد سازمانی در عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و هم چنین در غیبت، ترک خدمت و فرسودگی شغلی معلمان تأثیر منفی دارد. علاوه بر آن و مهمتر از آن در موفقیت تحصیلی دانش آموزان و شکل گیری طرز تلقی دانش آموزان نسبت به مدرسه نقش مهمی ایفا می نماید (فایرستون، ۱۹۹۶، گراهام، ۱۹۹۶، لوئیس، ۱۹۹۸، تسوئی و چنگ، ۱۹۹۹) (به نقل از کرآسول و الیوت، ۲۰۰۴).

تعهد سازمانی معلمان بخشی از واکنش عاطفی یا هیجانی معلمان نسبت به تجربه آنان در مجموعه مدرسه است. بخشی از تلاش دانشمندان به تعریف تعهد سازمانی معلمان اختصاص دارد. برخی از آنها به بخش خاص فعالیت معلمان، به عنوان نمونه تدریس معلمان توجه داشته اند (بیکر، ۱۹۶۰ و لیس، ۱۹۷۵). الزام معلمان در استفاده از منابع درست، به روز و مناسب برای وظائف تدریس را نشانه تعهد سازمانی معلمان می دانند (لرتای، ۱۹۷۵). مفهوم تعهد سازمانی معلمان هم چون مفهوم تعهد سازمانی، سازه چند بعدی است که عوامل مختلفی برای آن در نظر گرفته می شود که با توجه به نظریات مختلف (گراهام، ۱۹۹۶، لوئیس، ۱۹۹۸، هوبر، ۱۹۹۹، تسوئی و چنگ، ۱۹۹۹، نیاس، ۱۹۸۱، بیلکن، ۱۹۹۵، تایر، ۱۹۹۶، یونگ، ۱۹۹۹ و وود، ۱۹۹۹) می توان آن عوامل مهم و اساسی را فهرست کرد: تعهد نسبت به سازمان مدرسه، الزام در ایفای نقش حمایتگری از دانش آموزان نسبت به فعالیتهای آموزشی، تداوم حرفه و شغل معلمی و حرفه مبتنی بر دانش (کرآسول و الیوت، ۲۰۰۴).

گرایشهای پژوهشی متعدد و گوناگونی در خصوص تعهد سازمانی مطرح می شود. یکی از تمایلات محققان سازمانی، توجه به تحلیل و بررسی تعهد سازمانی در مؤسسات مختلف تجاری، خدماتی، آموزشی و ... است. این تحقیق به بررسی و

مطالعه تعهد سازمانی در سازمان آموزشی گرایش دارد. سؤال اصلی پژوهش این است: «کدام یک از عوامل فردی (سن، جنس، تحصیلات، سالهای تدریس، مقاطع تحصیلی)، سازمانی و شغلی در شکل گیری و پیش بینی تعهد سازمانی معلمان نقش مهمی دارد؟»

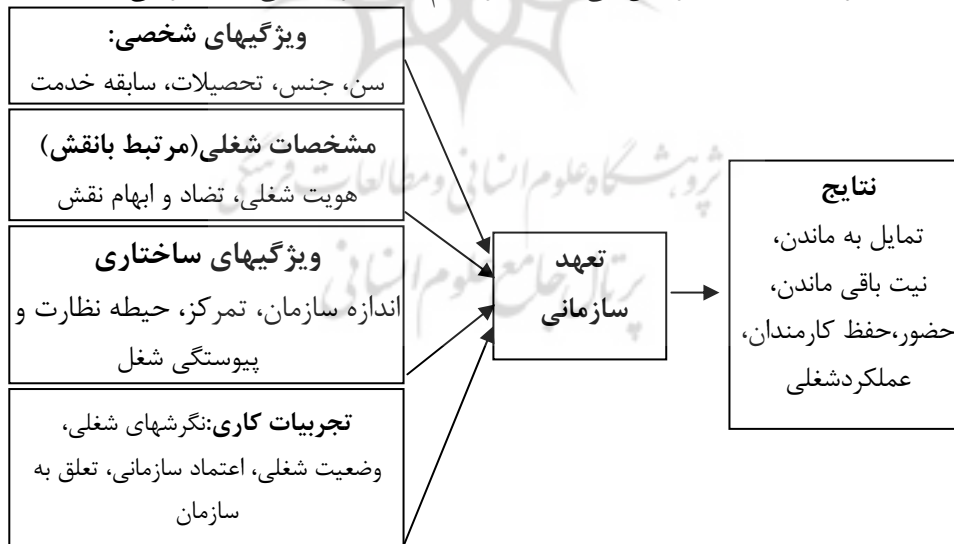
در راستای این مسئله، اهداف تحقیق به قرار زیر خواهد بود:

تعیین میزان تعهد سازمانی معلمان و عوامل چهارگانه آن  
تعیین میزان ارتباط میان ابعاد گوناگون و حالت کلی تعهدسازمانی معلمان با حمایت سازمانی و رضایت شغلی معلمان  
تعیین چگونگی تفاوت تعهد سازمانی معلمان، حمایت سازمانی و رضایت شغلی معلمان بر حسب جنس، تحصیلات و مقاطع تحصیلی تدریس  
بررسی چگونگی ارتباط تعهد سازمانی معلمان با سن و سالهای شغلی تدریس  
تعیین ارتباط همزمان متغیرهای فردی (سن، جنس، تحصیلات، سالهای تدریس و مقاطع تحصیلی تدریس)، سازمانی (حمایت سازمانی) و شغلی (رضایت شغلی) برای پیش بینی تعهد سازمانی معلمان

### مدلهای نظری تعهد سازمانی

در تحلیل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و هم چنین تأثیرات و پیامدهای آن به طور خاص از دو مدل نظری می توان بهره گرفت. مودی و همکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود، نمودار شماره ۱ چهار دسته و گروه از پیش شرطهای تعهد سازمانی را بیان کرده اند: الف) ویژگیهای شخصی و فردی، شامل سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه خدمت در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش تأثیر قابل توجهی دارد. ب) ویژگیهای مرتبط با نقش، هم چون حیطة شغل یا چالش شغلی،

تضاد نقش و ابهام نقش از دیگر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی تلقی می شود. (ج) ویژگیهای ساختاری، هم چون بعد و اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمانی، حیطه کنترل و نظارت، معرف عوامل مؤثری است که موجب تعهد سازمانی نیروها می شود. (د) تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می دهد، عامل عمده ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان، مهم است. وقتی کارکنان نسبت به شغل خود احساس مثبت و خوشنودی و رضایت داشته، و زمانی که نیروها احساس اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان داشته باشند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی آنان افزوده می شود. بر اساس این مدل، رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود در سازمان شکل می گیرد در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می یابد؛ لذا رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. در این مدل نظری، تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می شود؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد در مؤسسه افزایش می یابد و سرانجام، عملکرد شغلی او بیشتر می شود.

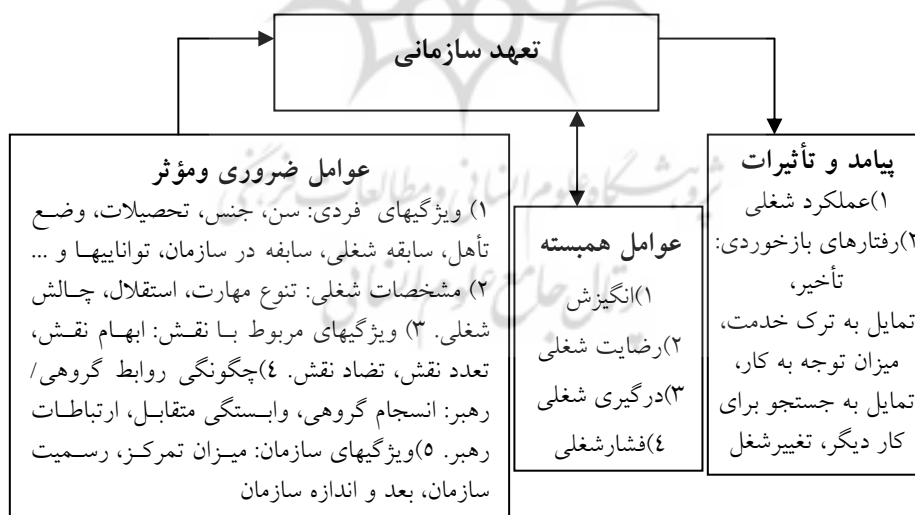


نمودار شماره ۱- نتایج و عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از نظر مودی و همکاران (۱۹۸۲)

ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) یافته‌های قریب به ۲۰۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی



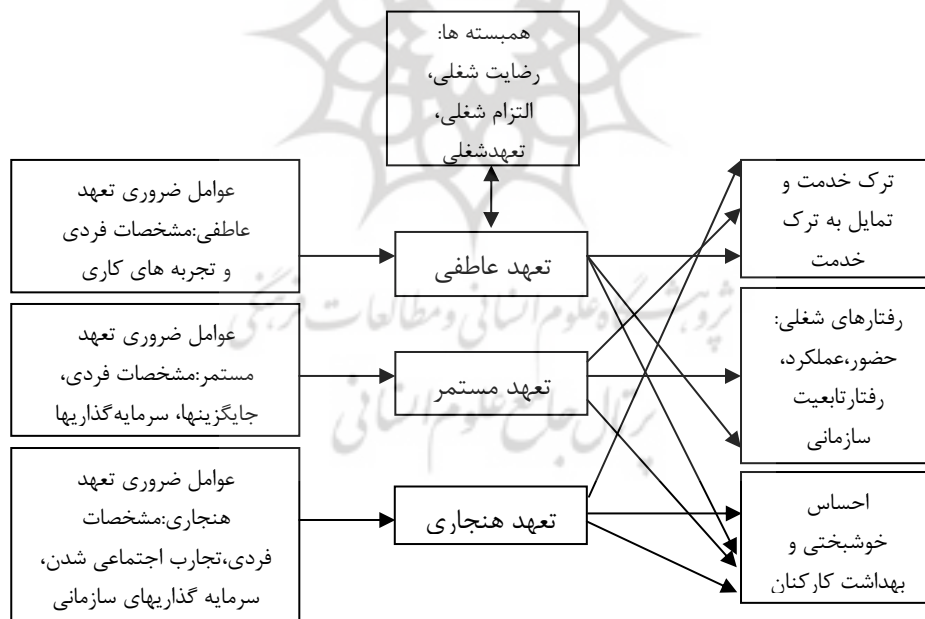
را با فراتحلیل مورد بررسی قرار داده اند و به ارائه یک مدل نظری در خصوص سه مقوله الف) عوامل پیش نیاز، ضروری و مؤثر و موجب تعهد سازمانی ب) عوامل همبسته به تعهد سازمانی ج) نتایج و تأثیرات و پیامدهای تعهد سازمانی پرداخته اند. مقدمات ایجاد تعهد در پنج دسته تقسیم می شود: الف) ویژگیهای شخصی و فردی همچون سن، جنس، تحصیلات، وضع تاهل، سابقه شغلی، سابقه در سازمان، تواناییها و ... ب) مشخصات شغلی همچون تنوع مهارت، استقلال، چالش شغلی ج) ویژگیهای مرتبط با نقش همچون ابهام نقش، تعدد نقش، تضاد نقش د) چگونگی روابط گروهی / رهبر همچون انسجام گروهی، وابستگی متقابل ارتباطات رهبر ه) ویژگیهای سازمان همچون میزان تمرکز، رسمیت سازمان، بعد و اندازه سازمان. عوامل همبسته و مرتبط با تعهد سازمانی شامل انگیزش شغلی، رضایت شغلی (درونی، بیرونی، کلی) است. سرانجام اینکه تعهد سازمانی در تمایل به ماندن، عملکرد شغلی، سنجش بازدهی، نقش دارد (نمودار شماره ۲).



نمودار شماره ۲- فرا تحلیل ۲۰۰ پژوهش ماتيو و زاجاک (۱۹۹۰)

می‌یر و همکاران (۲۰۰۲) سعی داشته‌اند تا مدل ماتيو و زاجاک (۱۹۹۰) را تکمیل

کنند. ویژگیهای این تحقیق در مقایسه با تحقیق ماتيو و زاجاک در موارد ذیل فهرست می شود: الف) بررسی عوامل سه گانه ضروری، همبسته و تأثیرات تعهد سازمانی بر اساس مدل سه وجهی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری. ب) افزودن متغیرهای جدید و تکمیل متغیرهای مدل مورد نظر (نمودار شماره ۳). تحقیق می یرو و همکاران (۲۰۰۲) با توجه به متغیرهای تکمیلی و تحقیقات جدید (۲۰۰۰ - ۱۹۸۵) با استفاده از فراتحلیل انجام شده است. متغیرهایی که در مدل جدید به آنها توجه شده عبارت است از: خود کارآمدی، نوع کنترل، گونه های سه گانه عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، جایگزینها، سرمایه گذارینها، تعهد شغلی، رضایت شغلی بیرونی و درونی، رضایت عمومی شغلی، ابعاد پنجگانه رضایت شغلی نسبت به همکاران، حقوق، ترفیعات، سرپرست و کار، رفتار تابعیت سازمانی، تضادخانه/کار و استرس (نمودار شماره ۳).



نمودار شماره ۳- عوامل ضروری، همبسته ها و تأثیرات انواع سه گانه تعهد سازمانی

(مدل می یرو و همکاران، ۲۰۰۲:۲۲)

### سابقه و تاریخچه تحقیق

تعهد سازمانی موجب کاهش تمایل به ترک خدمت سازمانی (واتسی، ۲۰۰۲، وان دنبرگ و همکاران، ۲۰۰۴)، ترک خدمت شغلی (وانگ و همکاران، ۲۰۰۱، چانگ و همکاران، ۲۰۰۷) و استرس شغلی (موثولو و چی روس، ۲۰۰۵، واتسی، ۲۰۰۵) می‌شود. تعهد سازمانی با موضوعات مختلفی ارتباط دارد: فرهنگ سازمانی (سیلورثورن، ۲۰۰۴ و ماتنجی، ۲۰۰۶)، عملکرد شغلی (یوسف، ۲۰۰۰ و عبدالرشید و همکاران، ۲۰۰۳ و جارامیلوآ و همکاران، ۲۰۰۵)، احساس خوشبختی روانی (نوردنمارک، ۱۹۹۹)، جو اخلاقی کار (شوویک، ۲۰۰۱)، ارزشهای مرتبط با کار (سوبرامانیام و همکار، ۲۰۰۳)، ارزشهای اخلاقی، عدالت سازمانی، رفتارهای اخلاقی (بیکر و همکاران، ۲۰۰۶)، حمایت سازمانی (وود، ۲۰۰۳ و وان دنبرگ و همکاران، ۲۰۰۴) هوش هیجانی (گولریاز و همکاران، ۲۰۰۸)، قواعد روانشناختی (مک دونالد و مکین، ۲۰۰۰ و انجی و فلدومن، ۲۰۰۸)، انگیزش شغلی (تلا و همکاران، ۲۰۰۷)، مدیریت منابع انسانی (مک الروی، ۲۰۰۱، ویتنر، ۲۰۰۱، کووان، ۲۰۰۲ و لاکاماثولا، ۲۰۰۴)، رفتار تابعیت (شهروندی) سازمانی<sup>۱</sup> (رکیتا، ۲۰۰۲، کووان، ۲۰۰۲، بیکر و همکاران، ۲۰۰۶، واتسی، ۲۰۰۲ و کوهن، ۲۰۰۷)، تمایل به ماندن (وان دنبرگ و همکاران، ۲۰۰۴، موثولو و چی روس، ۲۰۰۵)، رضایت شغلی (هالت، ۲۰۰۵)، سرمایه هوشی سازمانی (کوانتس، ۲۰۰۷)

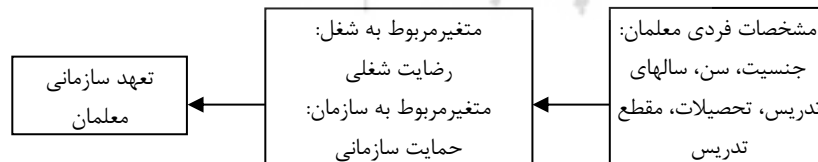
تعهد سازمانی معلمان در حوزه های آموزشی با موضوعات مختلفی ارتباط معناداری دارد: خودکارآمدی معلمان (ابمایر، ۲۰۰۳)، احساس خوشبختی معنوی (اوبرهولستر و تیلور، ۱۹۹۹)، رضایت شغلی معلمان و حمایت سازمانی معلمان (زکی، ۱۳۸۷ الف و ب)، توانمندسازی معلمان (دی و همکاران، ۲۰۰۳، دی و

1- Organizational Behavior citizenship(OBC)

همکاران، ۲۰۰۶، بوگلرا و سومز، ۲۰۰۴ و سومز، ۲۰۰۵ الف)، رهبری و جو سازمانی (جان و تیلور، ۱۹۹۹)، رهبری مشارکتی (سومز، ۲۰۰۵ ب)، رضایت معلمان از چگونگی ارتباطات (وارونا، ۱۹۹۶)، سلامت سازمانی مدارس (هوی و همکاران، ۱۹۹۰ و تسوئی و چنگ، ۱۹۹۹)، نظامهای پاداش (درونی و بیرونی) (ریچارد و همکاران، ۱۹۹۴)، فرهنگ مدرسه (شاو و همکار، ۱۹۹۲)، اعتماد سازمانی (دیرکس و همکار، ۲۰۰۱ و لاکاماثولا، ۲۰۰۴)، روحیه معلمان (وایز، ۱۹۹۹)، ساختار گروه کاری مدرسه (دی و همکاران، ۲۰۰۶)، فرهنگ سازمانی مدرسه (سیکور سکا سیمونز، ۲۰۰۵)، رفتار تابعیت (شهرندی) سازمانی مدرسه (فیشر و همکار، ۲۰۰۴)، ارزشهای کار (یانگ چوان هو، ۲۰۰۵)، سبک رهبری (فونگ شنگ وای، ۲۰۰۷) مدیریت منابع انسانی در مدارس، سبک رهبری و اعتماد سازمانی (لاکاماثولا، ۲۰۰۴)

### مدل فرضی تحلیلی تحقیق

بنابر مدل‌های نظری و سابقه پژوهشی می‌توان مدل تحلیلی تحقیق را رسم کرد. تنظیم و ارائه مدل پیشنهادی، نتیجه بررسی نظریات و هم چنین تحقیقات پیشین است (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۷). مدل تحلیلی پیشنهادی شامل پنج متغیر مستقل (مشخصات فردی معلمان)، دو متغیر میانجی (متغیر مربوط به شغل، رضایت شغلی و متغیر مربوط به سازمان، حمایت سازمانی) و متغیر وابسته (تعهد سازمانی معلمان) در نمودار شماره ۴ نمایش داده می‌شود.



نمودار شماره ۴- مدل تحلیلی تحقیق: بررسی عوامل فردی، شغلی و سازمانی مؤثر بر

تعهد سازمانی معلمان

### چارچوب روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل تمام معلمان مرد و زن سه مقطع (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) شهر شهرضا در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ بوده است (۹۵۵ مرد و ۱۰۶ زن). در مرحله اول با توجه به نمونه گیری طبقه ای نامتناسب، ۵۰ درصد از نمونه آماری مرد و نیمی دیگر زن، و از نظر مقطع تحصیلی ۳۴ درصد نمونه از مقطع ابتدایی، ۳۳ درصد نمونه از مقطع راهنمایی و ۳۳ درصد نمونه از مقطع دبیرستان در نظر گرفته شد. در مرحله دوم از میان مدارس و مقاطع سه گانه با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۲۰ نفر به طور تصادفی ساده لحاظ گردید. روش تحقیق از نوع پیمایشی (Survey study) و ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه است. ابزار سنجش، تعهد سازمانی معلمان (سلیپ، ۲۰۰۲) بوده است که به سنجش چهار عامل تعهد به مدرسه (۹ گویه)، تعهد به کارها و فعالیتهای آموزشی (۷ گویه)، تعهد به شغل معلمی (۶ گویه) و تعهد به گروه کاری معلمان (۶ گویه) (در مجموع ۲۸ گویه براساس طیف پنج نمره ای لیکرت) می پردازد. ابزارهای دیگر تحقیق پرسشنامه رضایت شغلی عمومی برایفیلدورث (۸ گویه براساس طیف پنج نمره ای لیکرت) و پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر (۸ گویه براساس طیف پنج نمره ای لیکرت) بوده است.

پایایی ابزار تحقیق در زمینه تعهدسازمانی معلمان با ۳۲۰ آزمودنی و ۲۸ گویه با استفاده از آماره آلفاکرونباخ ۰/۷۴۸ محاسبه شده است. این آماره بین آزمودنیهای مرد (۱۶۰ نفر) و آزمودنیهای زن (۱۶۰ نفر) به ترتیب ۰/۷۶۳ و ۰/۶۸۵ گزارش می شود. در زمینه روایی ابزار، لازم به ذکر است که براساس تحلیل عاملی دریافت می شود که ۲۸ گویه ابزار قابل کاهش به چهارعامل است که معرف روایی سازه ابزار تعهدسازمانی معلمان است. ابزارهای رضایت شغلی و حمایت سازمانی در

تحقیقات بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است و اعتبار بسیار زیادی دارد. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری به منظور تحلیل‌های آماری یک متغیره، دو متغیره و چند متغیره، با استفاده از نرم افزار spss کدبندی و استخراج شد روش‌های آماری مورد استفاده پژوهش عبارت است از: شاخص‌های توصیفی، آماره آزمون  $t$ ، ضریب همبستگی  $r$  پیرسون، تحلیل عاملی، تحلیل تمایزات، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر.

## یافته‌های تحقیق

### تحلیل توصیفی

جدول شماره ۱- آماره های توصیفی موضوع تحقیق

پاره مقیاسها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل
تعهد معلمان به مدرسه	۳۲۰	۳۱/۷۹	۴/۹۹	۴۵	۱۹
تعهد به کارآموزشی	۳۲۰	۲۴/۹۳	۳/۹۲	۳۵	۱۳
تعهد به شغل معلمی	۳۲۰	۲۱/۲۵	۳/۵۷	۳۰	۱۱
تعهد به گروه کاری	۳۲۰	۲۱/۳۲	۳/۱۰	۳۰	۱۲
تعهد سازمانی معلمان	۳۲۰	۹۹/۳۰	۱۱/۲۴	۱۴۰	۶۷
رضایت شغلی معلمان	۳۲۰	۲۶/۴۸	۴/۴۷	۳۷	۱۵
حمایت سازمانی معلمان	۳۲۰	۲۷/۸۰	۴/۷۴	۴۰	۸

داده‌های تحقیق معرف این است که معلمان دارای متوسط و انحراف معیار ۳۶/۵۸ و ۷/۴۶ سال بوده اند. شاخص میانگین و انحراف معیار سال‌های تدریس معلمان به ترتیب ۱۵/۳ و ۶/۸۶ سال گزارش شده است. داده‌های پژوهش بازگو می‌کند که متوسط (و انحراف معیار) تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حمایت

سازمانی معلمان به ترتیب ۹۹/۳۰ (و ۱۱/۲۴)، ۲۶/۴۸ (و ۴/۴۷) و ۲۷/۸ (و ۴/۷۴) بوده است. شاخصهای آمار توصیفی چهار عامل تعهدسازمانی معلمان در زمینه تعهد به مدرسه، تعهد به فعالیتها و کارهای آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد به گروه کاری به ترتیب ۳۱/۷۹، ۲۴/۹۳، ۲۱/۲۵ و ۲۱/۳۲ به دست آمده است (جدول شماره ۱). داده در زمینه میزان تحصیلات معرف این است که فراوانی تحصیلات معلمان در وضعیتهای دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد به ترتیب ۲۳ نفر، ۱۰۴ نفر، ۱۵۸ نفر و ۳۵ نفر گزارش می شود.

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی سطوح رضایت شغلی، حمایت سازمانی و تعهدسازمانی معلمان

تعهدسازمانی		حمایت سازمانی		رضایت شغلی		سطوح نگرش سازمانی
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۰	۰	۱	۴	۰	۰	خیلی کم
۱	۳	۳	۱۰	۸	۲۵	کم
۳۷	۱۱۸	۴۲	۱۳۴	۵۵	۱۷۶	متوسط
۵۹	۱۸۹	۴۹	۱۵۶	۳۲	۱۰۲	زیاد
۳	۱۰	۵	۱۶	۵	۱۷	خیلی زیاد
۱۰۰	۳۲۰	۱۰۰	۳۲۰	۱۰۰	۳۲۰	جمع

داده‌های تحقیق برحسب سطوح نگرشهای شغلی و سازمانی بیانگر این است که در مرتبه اول اهمیت، معلمان از میزان زیادی تعهد سازمانی برخوردار، (۵۹ درصد) و ۳۷ درصد آنها از میزان متوسط تعهد سازمانی برخوردار بوده اند. هم چنین بیشترین معلمان در مرتبه اول اهمیت، دارای سطح متوسط رضایت شغلی هستند (۵۵ درصد)

و ۳۲ درصد آنها میزان زیاد رضایت شغلی را ابراز داشته اند. علاوه بر آن ۴۹ درصد معلمان دارای میزان زیاد حمایت سازمانی و در مرتبه دوم اهمیت، ۴۲ درصد آنها از میزان متوسط حمایت سازمانی برخوردارند (جدول شماره ۲).

## تحلیل استنباطی

### تحلیل تفاوتها

جدول شماره ۳- نتایج آزمون تفاوت موضوعات تحقیق بین معلمان مردوزن

سطوح نگرش	معلمان مرد		معلمان زن		آماره آزمون t	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره	سطح معناداری
تعهد به مدرسه	۳۳/۲۵	۴/۹	۳۰/۳۲	۴/۶۴	۵/۴۸	۰/۰۰۰
تعهد به کارآموزشی	۲۵/۸۶	۳/۶۳	۲۴	۳/۹۹	۴/۳۵	۰/۰۰۰
تعهد به شغل معلمی	۲۱/۸۶	۳/۴۴	۲۰/۶۴	۳/۶۱	۳/۱۰	۰/۰۰۲
تعهد به گروه کاری	۲۱/۶۳	۳/۰۱	۲۱/۰۱	۳/۱۷	۱/۷۸	۰/۰۷۵
تعهد سازمانی معلمان	۱۰۲/۶۲	۱۰/۹۷	۹۵/۹۸	۱۰/۵۲	۵/۵۲	۰/۰۰۰
رضایت شغلی معلمان	۲۷/۱۹	۴/۵۶	۲۵/۷۸	۴/۲۸	۲/۸۵	۰/۰۰۵
حمایت سازمانی معلمان	۲۸/۴	۴/۶۸	۲۷/۲۱	۴/۷۲	۲/۲۵	۰/۰۲۵

داده‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری در سه موضوع اصلی تحقیق (تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حمایت سازمانی) بین معلمان مرد و زن مشاهده می‌شود. جنس معلمان در سه موضوع تعهد سازمانی، رضایت شغلی و هم چنین حمایت سازمانی به طور جداگانه تأثیر دارد و این تفاوت به نفع معلمان مرد است. بنابراین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حمایت سازمانی معلمان مرد از معلمان زن بیشتر، و



این تفاوت از نظر آماری معنادار است. علاوه بر آن، تفاوت معناداری در خصوص چهار عامل تعهد سازمانی بین معلمان مرد و زن مشاهده می‌شود این تفاوت از نظر آماری معنادار گزارش می‌شود (جدول شماره ۳).

### تحلیل همبستگی

در خصوص تحلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق، داده‌ها گویای این است که دو متغیر سالهای شغلی و سن معلمان به طور جداگانه با سه موضوع تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حمایت سازمانی روابط معنی‌داری ندارد (به ترتیب  $P=0/815$ ،  $P=0/333$  و  $P=0/554$ ). علاوه بر آنها بین حمایت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دیده می‌شود ( $P=0/000$  و  $r=0/348$ ) (جدول شماره ۴). با توجه به ابعاد چهارگانه تعهد سازمانی، تمامی این ابعاد با کل تعهد سازمانی روابط معنی‌داری دارد. بیشترین میزان رابطه تعهد سازمانی در مراتب اول تا چهارم به تعهد به مدرسه، تعهد به کارآموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد به گروه کاری اختصاص دارد (به ترتیب  $0/794$ ،  $0/748$ ،  $0/671$  و  $0/623$ ). هم‌چنین بین دو متغیر حمایت سازمانی و رضایت شغلی به طور جداگانه و تعهد سازمانی معلمان روابط معناداری گزارش شده است (به ترتیب  $0/34$  و  $0/36$ ) (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۴- ماتریس همبستگی موضوعات مختلف تحقیق

تعهد سازمانی معلمان	حمایت سازمانی معلمان	رضایت شغلی معلمان	
$0/013$ $P=0/815$	$0/033$ $P=0/554$	$0/054$ $P=0/333$	سن
$0/063$ $P=0/258$	$0/075$ $P=0/181$	$0/068$ $P=0/225$	سالهای شغلی
$0/345$ $P=0/000$	۱	$0/348$ $P=0/000$	حمایت سازمانی

جدول شماره ۵- ماتریس همبستگی بین موضوعات تحقیق

تعهد به مدرسه	تعهد به کارآموزی	تعهد به شغل معلمی	تعهد به گروه کاری	تعهد سازمانی معلمان	
۰/۲۸۹ P=۰/۰۰۰	۰/۲۴۸ P=۰/۰۰۰	۰/۲۵۱ P=۰/۰۰۰	۰/۲۴۳ P=۰/۰۰۰	۰/۳۶۲ P=۰/۰۰۰	رضایت شغلی معلمان
۰/۲۶۳ P=۰/۰۰۰	۰/۲۷۸ P=۰/۰۰۰	۰/۲۲ P=۰/۰۰۰	۰/۲۲۱ P=۰/۰۰۰	۰/۳۴۵ P=۰/۰۰۰	حمایت سازمانی معلمان
۰/۷۹۴ P=۰/۰۰۰	۰/۷۴۸ P=۰/۰۰۰	۰/۶۷۱ P=۰/۰۰۰	۰/۶۲۳ P=۰/۰۰۰	۱	تعهد سازمانی معلمان

## تحلیل چند متغیره

## الف) تحلیل رگرسیون چندگانه

پرسش تحقیق این است که کدام یک از متغیرهای هفتگانه برای پیش بینی تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را دارد.

در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی تعهد سازمانی در مرحله اول، رضایت شغلی معلمان وارد مدل رگرسیون می شود و ۱۳ درصد تغییرات تعهد سازمانی را به تنهایی تبیین می کند. در مرحله دوم، متغیر جنس معلمان وارد مدل می گردد که میزان همبستگی را به ۰/۴۳ و ضریب تعیین را به ۰/۱۸۹ ارتقا می دهد. در مرحله سوم حمایت سازمانی معلمان در مدل وارد می شود و ضریب همبستگی همراه با سه متغیر رضایت شغلی معلمان، جنس و حمایت سازمانی با تعهد سازمانی ۰/۴۸۶ گزارش می شود. این سه متغیر به طور همزمان ۲۳ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تفسیر می کنند. در مرحله چهارم، متغیر مقطع تحصیلی تدریس وارد مدل رگرسیون می شود. با ورود متغیر مقطع تحصیلی تدریس در مدل، ضریب همبستگی به ۰/۵۰۷ و ضریب تعیین ۰/۲۵۷ افزایش می یابد. تحلیل رگرسیون در مرحله چهارم به پایان

می‌رسد و سه متغیر دیگر تحقیق شامل سن، سالهای شغلی تدریس و میزان تحصیلات از مدل رگرسیون خارج می‌شود. بنابراین ۲۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی معلمان ناشی از چهار متغیر رضایت شغلی، جنس، حمایت سازمانی و مقطع تحصیلی تدریس است (جدول شماره ۶).

### ب) تحلیل مسیر

تحلیل مسیر، نسبت به تحلیل رگرسیون چندگانه مرحله پیچیده تری تلقی می‌شود. در تحلیل مسیر براساس ضرایب مسیر، می‌توان به آزمون روابط علی میان متغیرهای تحقیق با یکدیگر و هم چنین میزان تأثیر متغیرهای متعدد بر متغیر وابسته پرداخت. یافته‌های پژوهش بیان می‌کند که بهترین مدل آماری شامل متغیرهای چهارگانه رضایت شغلی، حمایت سازمانی، جنس و مقطع تحصیلی تدریس است؛ لذا متغیرهای سن، سالهای شغلی تدریس و میزان تحصیلات از نظر آماری به حضور در مدل نیاز ندارد. داده‌های تحقیق بیان کننده این است که متغیرهای جنس، مقطع تحصیلی، رضایت شغلی و حمایت سازمانی به صورت مستقیم در تعهدسازمانی معلمان تأثیر دارد. ضرایب مسیر این متغیرهای چهارگانه به ترتیب ۰/۲۲، ۰/۱۴، ۰/۲۵ و ۰/۲۱ است. بیشترین تأثیر مستقیم از آن رضایت شغلی، (۰/۲۵) و کمترین ضریب مسیر مربوط به مقطع تحصیلی است (۰/۱۴). ۰/۷۴ عوامل مؤثر بر تعهدسازمانی خارج از مدل است. اگر چه دو متغیر جنس و مقطع تحصیلی به صورت مستقیم در رضایت شغلی تأثیر دارد، به صورت غیرمستقیم از مسیر تأثیر بر حمایت سازمانی و رضایت شغلی نیز در تعهدسازمانی معلمان تأثیر خود را می‌گذارند. تأثیر حمایت سازمانی بر تعهدسازمانی معلمان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم (به دلیل رضایت شغلی) است. حمایت سازمانی از دو متغیر جنس و مقطع تحصیلی معلمان به طور مستقیم تأثیر می‌پذیرد. ضریب مسیر این دو متغیر بر حمایت سازمانی به

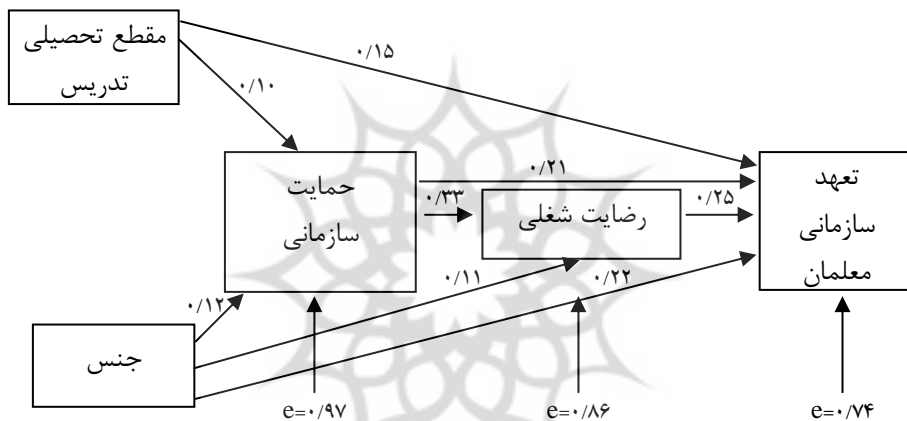
ترتیب ۰/۱۲ و ۰/۱۰ محاسبه شده است. ۰/۹۷ عوامل مؤثر بر حمایت سازمانی خارج از مدل تحقیق است. اگرچه رضایت شغلی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر دارد از دو متغیر حمایت سازمانی و جنس تأثیر می پذیرد و تأثیر مستقیم مقطع تحصیلی بر رضایت شغلی معنادار نبوده است. ضریب مسیر متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی به ترتیب ۰/۳۳ و ۰/۱۱ گزارش می شود. ۰/۸۶ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی خارج از مدل است (نمودار شماره ۵).

جدول شماره ۶- نتایج نهایی تحلیل رگرسیون در مرحله چهارم برای پیش بینی تعهد سازمانی معلمان با هفت متغیر تحقیق به روش گام به گام

ردیف	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	r	R2	مقدار افزوده شده به R2 نسبت به مرحله قبل	F	Sig F
۱	رضایت شغلی معلمان	۰/۳۶۲	۰/۱۳۱	-	۴۸/۰۰۲	۰/۰۰۰
۲	رضایت شغلی و جنس	۰/۴۳۵	۰/۱۸۹	۰/۰۷۳	۳۷/۰۵۲	۰/۰۰۰
۳	رضایت شغلی، جنس و حمایت سازمانی	۰/۴۸۶	۰/۲۳۶	۰/۰۵۱	۳۲/۵۵۷	۰/۰۰۰
۴	رضایت شغلی، جنس، حمایت سازمانی و مقطع تدریس	۰/۵۰۷	۰/۲۵۷	۰/۰۲۱	۲۷/۲۵۸	۰/۰۰۰

ضرایب متغیرهای معادله پیش بینی تعهد سازمانی معلمان در مرحله چهارم

نام متغیر	$\beta$	T	Sing T
رضایت شغلی معلمان	۰/۲۵۳	۴/۸۴۳	۰/۰۰۰
جنس معلمان	۰/۲۲۸	۴/۶۳۱	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی معلمان	۰/۲۱۳	۴/۰۶۷	۰/۰۰۰
مقطع تدریس معلمان	۰/۱۴۶	۲/۹۸۳	۰/۰۰۳



نمودار شماره ۵- نتایج نهایی تحلیل مسیر بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی معلمان

## نتیجه گیری

جوامع امروزی را جوامع سازمانی می نامند؛ زیرا در این جوامع، انسانها در هر جایی که زندگی کنند و هر کاری که انجام دهند با سازمانهای مختلفی در ارتباط هستند و سازمانها بخشی از زندگی روزانه همه مردم را تشکیل داده اند. تعهد سازمانی یکی از متغیرهایی است که می تواند در اهداف سازمان نقشی اساسی ایفا کند. تحقق این اهداف زمانی به نتیجه می رسد که هر یک از کارکنان، تعهد درونی و نسبتاً باثباتی نسبت به اهداف، راهبردها و شیوه های دستیابی و تحقق اهداف سازمانی

داشته، و در عمل به شغل و کار خود دلبستگی داشته باشند.

یکی از زمینه‌های پژوهشی در سازمان آموزشی به تعهد سازمانی معلمان مربوط است. مدل تحلیلی پیشنهادی تحقیق براساس مدل‌های نظری مودی و همکاران (۱۹۸۲)، ماتیو و همکار (۱۹۹۰) و می‌یر و همکار (۲۰۰۲) شامل متغیرهای هفتگانه سن، جنس، سالهای شغلی، تحصیلات، مقطع تحصیلی تدریس، رضایت شغلی و حمایت سازمانی انتخاب گردید. ابزارهای سه‌گانه معتبر تحقیق شامل پرسشنامه تعهد سازمانی معلمان کلیپ، پرسشنامه رضایت شغلی برایفیلد و روث و پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر بوده است.

نتایج نهایی پژوهش به قرار ذیل است: ابزار سنجش تعهد سازمانی معلمان، پایایی قابل قبولی دارد ( $\alpha=0/74$ ). تحلیل عاملی معرف این است که ۴۴ گویه پرسشنامه قابل کاهش به چهار عامل است که مبین روایی سازه ابزار تعهد سازمانی معلمان است. تحلیل همبستگی بیان می‌کند که تمامی ابعاد چهارگانه تعهد سازمانی، روابط معنی داری با کل تعهد سازمانی معلمان دارد که از سویی دیگر بیانگر روایی ابزار تحقیق است.

داده‌های توصیفی بیانگر این است که میزان تعهد سازمانی معلمان و حمایت سازمانی در سطح زیاد و میزان رضایت شغلی در سطح متوسط ارزیابی شده است. داده‌های استنباطی بیان می‌کند که تفاوت معناداری در خصوص سه موضوع تعهد سازمانی معلمان، رضایت شغلی و حمایت سازمانی به نفع معلمان مرد وجود داشته است. تحلیل دوبه‌دوی متغیرهای هفتگانه تحقیق به طور جداگانه با تعهد سازمانی نشان‌دهنده این است که سن و سالهای شغلی تدریس با تعهد سازمانی ارتباط معناداری ندارد و تفاوت معناداری در سطوح مختلف تحصیلات در خصوص تعهد سازمانی معلمان مشاهده نمی‌شود؛ اما تفاوت معناداری در بین مقاطع تحصیلی

در خصوص تعهد سازمانی معلمان مشاهده شده است. علاوه بر آن تفاوت معناداری در تعهد سازمانی معلمان به نفع معلمان مرد وجود دارد. هم چنین روابط معناداری بین حمایت سازمانی ( $r=0/34$ ) و رضایت شغلی با تعهد سازمانی ( $r=0/36$ ) وجود دارد. یافته‌های پژوهش در زمینه تحلیل رگرسیون چندگانه معرف این است که متغیرهای چهارگانه رضایت شغلی، جنس، حمایت سازمانی و مقطع تحصیلی تدریس بیشترین عوامل مؤثر برای پیش بینی تعهد سازمانی معلمان به شمار می رود. این متغیرها به طور همزمان و همراه ۲۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تفسیر و تبیین می کند و متغیرهای سه گانه سن، سالهای شغلی تدریس و تحصیلات از مدل رگرسیون خارج می شود.

تحلیل مسیر برای آزمون تأثیر عوامل فردی، سازمانی و شغلی مؤثر بر تعهد سازمانی معلمان بیان می کند که بهترین مدل برای پیش بینی تعهد سازمانی معلمان شامل متغیرهای چهارگانه رضایت شغلی، حمایت سازمانی، جنس و مقطع تحصیلی تدریس است و سه متغیر سن، سالهای شغلی تدریس و میزان تحصیلات از مدل تحلیلی خارج می شود. تحلیل مسیر نشان می دهد که اگرچه متغیرهای جنس و مقطع تحصیلی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر می گذارد، تأثیر آنها به دلیل حمایت سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی است.

این تحقیق به مدیران و مسئولان آموزشی، پیشنهاد می کند که تدابیر مناسب را در زمینه افزایش تعهد سازمانی معلمان زن در خصوص دو عامل تعهد به مدرسه و تعهد به کار آموزشی به کار گیرند.

## منابع فارسی

- رابینز، اسپتفن (۱۳۷۸). «مبانی رفتار سازمانی». ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- زکی، محمدعلی؛ مهدی ادیبی سده؛ بهجت یزدخواستی (۱۳۸۴). بررسی اثربخشی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان (آزمون مدل پارسونز). مجله علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه شیراز، شماره ۲۴ (پیاپی ۴۷) ویژه نامه جمعیت و توسعه، تابستان، صفحات ۲۷ تا ۴۳.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). بررسی تحلیل محتوای گرایشهای پژوهشی در مجلات علمی تخصصی مدیریت. دانش مدیریت. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال نوزدهم، شماره ۷۵، زمستان.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۷ الف). بررسی نقش و کاربرد نظریه مبادله اجتماعی در تحقیقات جامعه شناختی در ایران. چکیده مقالات ارائه شده در همایش کنکاش مفهومی و نظری درباره جامعه ایران. انجمن جامعه شناسی ایران و دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران. ۱۹-۱۸ اردیبهشت.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۷ ب). شناخت رضایت شغلی در سازمان آموزشی بر اساس مدل اسپکتر (مورد: معلمان مرد و زن دبیرستانهای دولتی شهر اصفهان). چکیده مقالات ارائه شده در اولین کنفرانس دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان. ۱۹-۱۸ اردیبهشت.
- کیوی، ریمون؛ لوک وان کامپنود (۱۳۸۷). روش تحقیق در علوم اجتماعی. ترجمه عبدالحسین نیک گهر. چاپ پنجم، تهران: انتشارات فرهنگ معاصر.

## منابع انگلیسی

- Abdul Rashid, Z, Md, M. Sambasivan and J. Johari (2003). **The influence of corporate culture and organizational commitment on performance**. Journal of Management Development. Vol. 22 N.8:708-728.
- Allen, N, and P. J, Meyer (1990). **the measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations**, Journal of Occupational Psychology, 63: 1 - 18.
- Allen, N. J (2007). **Organizational Commitment**. Encyclopedi of Industrial and Organizational Psychology, 2: 548 - 551.
- Bashir, S, and M. I. Ramay (2008). **Determinants of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professionals in Pakistan**. Journal of Behavioral and Applied Management. 226 - 38.
- Baker, T. L, T. G. Hunt, and M. C. Andrews (2006). **Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values**. Journal of Business Research. V, 59: 849 - 857
- Boglera, R, and A. Somech (2004). **Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment**. professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. Teaching and Teacher Education 20: 277 - 289.



- Buchko, A. A, L. G. Weinzimmer, and A. V. Sergeyev (1998). **Effects of Cultural Context on the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment: A Study of Russian Workers**, *Journal of Business Research*, V, 43: 109 – 116.
- Chang, H-T, N-W. Chi, and M-C. Miao (2007). **Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model**. *Journal of Vocational Behavior*, V70: 352 – 368.
- Chen, Z. X, and A. M. Francesco (2003). **The relationship between the three components of commitment and employee performance in China**. *Journal of Vocational Behavior*, V, 62: 490 – 510.
- Cheng, Y. and M. S. Stockdale (2003). **The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context**. *Journal of Vocational Behavior*, V, 62: 465 – 489.
- Clep, C (2002). **antecedents of organizational commitment in educational organizations**, turkya University edrin, turkey.
- Cohen, A (2007). **The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture**. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 105 – 118.
- Crosswell L, Elliott B (2004). **Teacher Commitment and Engagement: the dimensions of ideology and practice associated with teacher commitment and engagement within an Australian perspective**:<http://www.aare.edu.au/02pap/cro02522.htm>
- Dee. J. R, A. B. Henkin, and C. A. Singleton (2006). **Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools:Examining the Effects of Team Structures**. *Urban Education*, V. 41, N. 6: 603 – 627.
- Dee J. R; Henkin A. B; Duemer L (2003). **Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment**. *Journal of Educational Administration*, V. 41, N. 3: 257 – 277 (21).
- Ebmeier, H (2003). **How supervision influences teacher efficacy and Commitment:An investigation of a path model**. *Journal of Curriculum and Supervision*: 110 - 141.
- Feather, N. T, and K. A, Rauter (2004). **Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values**, *Journal of occupational and organizational psychology*, V, 77, N, 1: 81 – 94.
- Fung-sheng Wei (2007). **The relationship among leadership of principal, job involvement and organizational commitment of teacher - Evidence from the public elementary schools in kaohsiung city**. Department of Human Resource Management, Master's Thesis, Chinese.
- Jaramilloa, F, J. P. Mulkib, and, G. W. Marshallc (2005). **A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research**.*Journal of Business Research*, V, 58: 705 – 714.
- John, M. C, and J. W. Taylor (1999). **Leadership Style, School Climate and Institutional Commitment of Teachers**. *International Forum*, V. 2, N. 1: 25 - 57.
- Kwantes, C. T (2007). **Organizational Commitment, Intellectual Capital and Organizational Competitiveness**. *South Asian Journal of Management*: 1 - 25.

- Gaertner, S, and J. M. Robinson (1999). **Structural Determinants of Job satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models.** Human Resource Management Review, V.9, N.4;479-93
- Gellatly, I. R, J. P. Meyer, and A. A. Luchak (2006). **Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions.** Journal of Vocational Behavior.69:331-345
- Guleryuz, G, S. Guney, E. M. Ayдын, and O. Asan (2008). **The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey,** International Journal of Nursing Studies: 1-11.
- Kwon, Y (2002). **A Process Model of Organizational Commitment of Korean Government Employees: The Effects of Organizational Practices, Role Ambiguity, and Trust on Altruism.** International Review of Public Administration, Vol.7, N.2;81-97.
- Lease. S. H (1998). **Annual Review, 1993-1997: Work Attitudes and Outcomes.** Journal of Vocational Behavior, V. 53: 154-183.
- Heffner. T. S, and J. R. Rentsch (2001). **Organizational Commitment and Social Interaction: A Multiple Constituencies Approach.**Journal of Vocational Behavior.V, 59: 471-490.
- Henkin, A. B, and S. L. Holliman (2008). **Urban Teacher Commitment: Exploring Associations With Organizational Conflict, Support for Innovation, and Participation** ,Urban Education
- Hult. C (2003). **Organizational Commitment and Conflicting Values: The Impact of Systems of Norms in Six Western Countries.**International Journal of Comparative Sociology, V. 44, N. 5: 408-443.
- Hult, C (2005). **Organizational Commitment and Person-Environment Fit in Six Western Countries,** Organization Studies, V. 26, N. 2: 249-270.
- Honingh. M (2008). **Organizational behaviour of teachers in the Dutch VET sector,** NIG Annual Work Conference, Session: Professionals under pressure
- Hoy, Tarter, Bliss (1990). **"Organizational climate, school Health, and Effectiveness"**. Educational Administrative Quarterly, 260-72.
- Manetje. O. M (2006). **The Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment,** Thesis of Master of Arts in the Industrial and Organizational Psychology, at the University of South Africa.
- Matieu John E. and Dennis Zajac (1990) **"A Review and Meta Analysis of Antecedents, Correlations and consequences of organizations commitment.** Psychological Bulletin, 108. 171-199.
- Meyer, J. P. David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and Laryssa Topolnytsky (2002). **Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences.** Journal of Vocational Behavior, V. 61, N. 1: 20-52.
- McElroy. J. C (2001). **Managing Workplace Commitment by Putting People first,** Human Resource Management Review, V. 11: 327-35.
- Mowday R. T. Porter L. W & Steers R. M. (1982). **Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment,** Absenteeism and Turnover, Newyork: Academic Press.
- Muthueloo, R and R. Che Rose (2005). **Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment among Malaysian Engineers.** American Journal of Applied Sciences. V,

2. N, 6: 1095–1100.
- Ng, T. W. H, and D. C. Feldman (2008). **Can You Get a Better Deal Elsewhere?** The Effects of Psychological Contract Replicability on Organizational Commitment Over time. *Journal of Vocational Behavior*: 1-30.
- Nordenmark. M (1999). **Employment Commitment and Psychological Well-being among Unemployed Men and Women.** *Acta Sociologica*, Vol. 42, N. 2: 135-146.
- Oberholster. F. R and J. W. Taylor (1999). **Spiritual Experience and The Organizational Commitment of college Faculty.** *International Forum*, V. 2, N. 1: 57-78.
- Richards, B, T. O'Brien, and D. Akroyd (1994). **Predicting the Organizational Commitment of Marketing Education and Health Occupations Education Teachers by Work Related Rewards.** *Journal of Industrial Teacher Education*. V. 32, N. 1: 30-45.
- Riketta, M (2002). **Organizational commitment, accountability, and work behavior: A correlational study.** *Social Behavior and Personality*: 20-35.
- Sikorska-Simmons, E (2005). **Predictors of Organizational Commitment among Staff in Assisted Living Gerontologist,** V. 45, N. 2: 196-220.
- Schwepke. C. H. Jr (2001). **Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce.** *Journal of Business Research*. V, 54: 39– 52
- Silverthorne. C (2004). **The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan.** *The Leadership & Organization. Development Journal*, Vol. 25 No. 7: 592-99.
- Shaw, J, & Reyes, P (1992). **School cultures: Organizational value, orientation and commitment.** *Journal of Educational Research*, 85 (5), 295-303.
- Steven. X. S. and L. J. Ramsey (2007). **Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001,** *Teaching and Teacher Education*: 1-12.
- Somech, A (2005A). **Teachers' Personal and Team Empowerment and Their Relations to Organizational Outcomes: Contradictory or Compatible Constructs?** *Educational Administration Quarterly*, V. 41, N. 2: 237-266.
- Somech, A (2005B). **Directive Versus Participative Leadership: Two Complementary Approaches to Managing School Effectiveness,** *Educational Administration Quarterly*, V. 41, N. 5: 777-800.
- Somech, A, & Bogler, R (2002). **Antecedents and consequences of teachers organizational and professional commitment.** *Educational Administration Quarterly*, V. 38, N. 4: 555–557.
- Subramaniam. N and L Mia (2003). **A note on work-related values, budget emphasis and managers' organisational commitment.** *Management Accounting Research*. V, 14: 389–408.
- Tella, A, C. O. Ayeni, and S. O. Popoola (2007). **Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria** *Adeyinka, Library Philosophy and Practice (e-journal)*: 1-17.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C (1999). **School organisational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis.** *Educational Research*

- and Evaluation, 5(3), 249-268
- Vandenbergh, C, K. Bentein, and F. Stinglhamber (2004). **A.ective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes.** Journal of Vocational Behavior. V, 64: 47-71.
- Varona, Federico (1996). **Relationship between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations.** The Journal of Business Communication, 33, 2: 111-140.
- Wong, Chi-Sum, Yui-tim Wong, Chun Hui and K. S. Law (2001). **The Significant Role of Chinese Employees' Organizational Commitment: Implications for Managing Employees in Chinese Societies,** Journal of World Business.V, 36. N, 3: 326-340.
- Whitener. E. M (2001). **Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling.**Journal of Management. V, 27: 515-535.
- Wasti. S. A (2002). **Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context.** International Journal of Intercultural Relations.V, 26: 525-550.
- Wasti. S. A (2005). **Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes.** Journal of Vocational Behavior. V, 67: 290-308.
- Wood, L (2003, Aug) "**Correlating Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Public School Speech-Language Pathologists**" Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Atlanta Hilton Hotel.
- Yousef, D. A (2000). **Organizational Commitment:A Moderiator of the relationship of leadership behavior with Job satisfaction and performance in a non-western country,** journal of Managerial Psychology, V. 15, N. 1: 6-28.
- Yung - chuan Ho (2005). **A Study of the Relationship among Educational Reform Stress, Work Values and Organizational Commitment of Primary School Teachers in Kaohsiung County.** Department of Education, Master's Thesis,Chinese.

