
بررسی میزان تعهد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه‌ی شهرستان بناب

مجید واحدی

استاد راهنما: پروفسور میر محمد سید عباس زاده - استاد مشاور: دکتر قربانعلی سلیمی

چکیده:

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها، مستلزم برخورداری از معلمان تلاشگر، دسوز و متعهد است. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند.

تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان تعهد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه‌ی شهرستان بناب در سال تحصیلی ۱۳۷۹-۱۳۷۸ انجام شده است. بدین منظور ابتدا میزان تعهد شغلی معلمان با استفاده از مؤلفه‌های چهارگانه‌ی آن یعنی: وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی در قالب پنج سؤال پژوهشی مورد سنجش قرار گرفته و سپس برای مقایسه‌ی تعهد شغلی معلمان، با توجه به دوره‌های مختلف

تحصیلی و عوامل دموگرافیک دو فرضیه‌ی پژوهشی مطرح شده است.

روش تحقیق به کار گرفته شده توصیفی - پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه با ۴۰ سؤال بسته پاسخ در طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. کل جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه‌ی شهرستان بناب ۱۱۹۳ نفر بوده که از این تعداد ۲۸۲ نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای به صورت تصادفی انتخاب شده است.

اطلاعات ر داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، فراوانی، درصد فراوانی، میانگین انحراف معیار، جدول و نمودار) و آمار استنباطی (آزمون t تک متغیره، آزمون t با دو گروه مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون فریدمن و ضریب همبستگی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

نتایج حاصل از آزمون سؤال‌ها و فرضیه‌های هفت‌گانه‌ی پژوهشی در سطح ۹۵ درصد اطمینان نشان می‌دهد:

- میزان وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی و نهایتاً تعهد شغلی معلمان مدارس بناب بیش از سطح متوسط می‌باشد.

- بین تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

- میان تعهد شغلی معلمان از نظر جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌دار وجود نداشته ولی در خصوص محل خدمت تفاوت معنی‌دار است. بر این اساس تعهد شغلی معلمان روستایی بیش از معلمان شهری می‌باشد.

- بر اساس یافته‌های حاصل در خصوص مقایسه‌ی مؤلفه‌های چهارگانه‌ی تعهد شغلی از نظر پاسخگویان، بیشترین رتبه مربوط به مؤلفه پای‌بندی به ارزش‌های کار و کمترین رتبه مربوط به مؤلفه‌ی وابستگی حرفه‌ای است.

- داده‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی، بیانگر وجود همبستگی معنی‌دار بین تعهد

شغلی و مؤلفه‌های چهارگانه‌ی آن می‌باشد.

مقدمه:

معلمان به عنوان نیروهای انسانی از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش محسوب می‌شوند. این عوامل چرخ‌های سازمان را به حرکت و می‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد. از زوالتش جلوگیری شود، در جامعه سودمند باشد و شناسنامه‌ی عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیت‌ها، توسعه و پیشرفت باشد.

بررسی‌هایی که هرازگاهی توسط محققان و یا مؤسسات مختلف در خصوص ساعات کار مفید کارکنان به عمل می‌آید، وضعیت کارکنان به خصوص کارکنان اداری ما را طوری ترسیم می‌نماید که جز یأس و دل‌سردی و افسوس، احساس دیگری را به میخذه انسان راه نمی‌دهد. برای مثال ساعات کار مفید در هفته در صنایع ایران ۶ تا ۹ ساعت اعلام شده است که در ادارات دولتی هم وضع به همین منوال است. مطالعه‌هایی که در سال ۱۳۶۵ در مورد ساعات کار مفید کارکنان یک سازمان اداری به عمل آمد نشان می‌دهد که ساعت کار رسمی در سازمان مزبور ۵۲ ساعت در هفته بوده است یعنی علاوه بر ۴۴ ساعت مقرر، کارکنان ۸ ساعت اضافه کار داشتند اما کار مفید کارکنان مزبور فقط $7/8$ ساعت در هفته بوده است یعنی حتی کمتر از ۸ ساعت اضافه کاری که دریافت می‌کردند. نه تنها کم کاری یکی از جلوه‌های بارز وضعیت کاری در کشور ماست بلکه عدم احساس مسئولیت، عدم حضور در محل کار، عدم پاسخگویی و راهنمایی صحیح مراجعین به اداره، حیف و میل و یا عدم محافظت از اموال دولتی، عدم توجه به کیفیت کار و ... از جمله مواردی هستند که در ادارات و مؤسسات کشورمان حتی بدون باریک بینی و دقت بسیار، قابل رؤیت بوده و بر همگان آشکار است (سیدعباس زاده، ۱۳۷۴). بدیهی است که آموزش و پرورش نیز جزء ادارات دولتی بوده و چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت، نیاز به معلمان و کارکنان تعهد و مسئولیت‌پذیر دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و وظایف محوله 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، پای‌بندی و وابستگی از خود نشان داده و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند.

حال این سؤال مطرح است که چگونه می‌توان از میزان تعهد شغلی و عوامل مؤثر آن در مورد معلمان سازمان آموزش و پرورش آگاهی یافت و از چه راه‌هایی می‌توان معلمان را نسبت

به شغل و سازمان متبوع خود متعهد نمود و احساس تعلق، وفاداری و مسئولیت را در آنان برانگیخت؟ بدین منظور در این مقاله سعی شده میزان تعهد شغلی معلمان و عوامل مؤثر آن مورد سنجش و توصیف قرار گیرد و ضمن شناسایی نقاط ضعف و تنگناها پیشنهادهای کاربردی مناسبی را برای رفع مشکلات و نارسایی‌های موجود و بهبود شیوه‌ها و مسئولان ارائه داده و آنان را در جهت تصمیم‌گیری صحیح، واقع‌بینانه و مطلوب در امور مربوط به تعهد شغلی یاری نمود.

مرور ادبیات تحقیق:

در میان پژوهش‌های انجام گرفته در داخل و خارج از کشور، که قابل دسترسی بوده است پژوهش‌های مختلفی پیرامون موضوع تعهد ملاحظه گردید. مرور ادبیات این مقاله، شامل نظریات و پژوهش‌هایی است که در زمینه‌ی مقوله‌ی تعهد صورت گرفته است.

شاید بتوان هسته‌ی تعهد را مربوط به تحقیق روزایت کانتر^(۱) نسبت داد. البته تأکید وی بر روی تعهد در کسب و کار نبود بلکه بر روی جوامع اتوپایی شیکرز و اوهدا^(۲) بود. این جماعات در دهه‌ی ۱۸۰۰ با هدف زندگی اشتراکی، ایجاد حکومت خود مختار و عمل بر اساس دستورهای بالاتر از قوانین طبیعی و غیر مادی به وجود آمده بودند. در جوامع اتوپایی، آنچه مردم می‌خواهند انجام دهند شبیه آن چیزی است که مجبورند انجام دهند و علایق فردی آن‌ها متناسب و متجانس با علایق گروهی آنها است. زندگی در این جماعات به منظور حمایت از آنچه کانتر آن را فرآیند ایجاد هسته‌ی تعهد می‌نامد، سازمان یافته است. وی یکی از این هسته‌های تعهد یاد می‌کند که فرآیندی است که شخص دورنمای تصمیم‌گیری خودش را به یک قدرت بالاتر از خودش متصل می‌کند و به چیز با معنایی در گرو و ناواری خودش گردن می‌نهد. این چیزی است که به شخص اجازه می‌دهد «در خودش چیزی بزرگتر و بالاتر بیابد». کانتر می‌گوید: کلید موفقیت در ایجاد یک ارتباط قوی بین مأموریت و ایدئولوژی از یک طرف و چگونگی درک شخصی از نقش خودش در تحقق آن مأموریت از طرف دیگر است. تعهد در این جماعات از اینجا ریشه می‌گیرد. (دیسلر،^(۳) ۱۹۹۹، ص: ۳۹).

منظور از تعهد^(۴) قبول شرط و پیمان و خود را ملزم به انجام عملی کردن آن می‌باشد. رایلی و کالدول^(۵) تعهد را به عوامل و انگیزه‌های درونی و برونی شغل تقسیم می‌کنند و سامرز^(۶) تعهد مؤثر را نوعی وابستگی و انضمام به سازمان می‌داند. حوزه و دامنه‌ی تعهد متفاوت بوده و

میزان آن بستگی به نوع نگرش نسبت به مسئله‌ی تعهد دارد. (به نقل از بختیاری، ۱۳۷۷، ص: ۱۱-۱۲)

به نظر اتریونی^(۷) در صورتی که حرمت، منزلت و حیثیت افراد از طریق تدبیر الگوهای مثبت نظیر گرمی داشت‌ها، اعطای مرتبه‌ها و توصیه‌ها تحت تأثیر قرار داده شود، در آنان درگیری شدید و مثبت یعنی تعهد به وجود خواهد آمد و در غیر این صورت در کارکنان، درگیری منفی یا از خود بیگانگی^(۸) ایجاد خواهد شد. (به نقل از هوی و میسکل،^(۹) ۱۳۷۶، ص: ۸۱-۸۲). در ارتباط با تعهد سازمانی مطالعات مختلفی صورت گرفته که یکی از مهم‌ترین این مطالعات به‌وسیله‌ی «می‌یر و آلن»^(۱۰) صورت گرفته و مدلی سه بعدی ارائه شده است. ابعاد این مدل عبارتند از:

۱- تعهد عاطفی:^(۱۱) شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هریت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است.

۲- تعهد مستمر:^(۱۲) شامل تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهم می‌شود.

۳- تعهد تکلیفی (هنجاری):^(۱۳) شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. (می‌یر و آلن، ۱۹۹۱، ص: ۶۷-۷۲).

سایر مطالعاتی که در مورد شاخص‌های اندازه‌گیری تعهد شغلی^(۱۴) انجام گرفته، نشان می‌دهد عواملی مانند: وابستگی حرفه‌ای،^(۱۵) وابستگی سازمانی،^(۱۶) پای‌بندی به ارزش‌های کار^(۱۷) و مشارکت (درگیری) شغلی^(۱۸) بیش از سایر فاکتورها در تعیین میزان تعهد شغلی نقش دارند. (بلاو و همکاران،^(۱۹) ۱۹۹۳، ص: ۳۲).

وابستگی، کشش درونی و علاقه‌ی باطنی به هر کاری که انسان، تصدی آن را بر عهده می‌گیرد، از عوامل بزرگ موفقیت انسان است. زیرا عشق و علاقه به کار، مانع آن است که غبار خستگی بر روان انسان بنشیند، بلکه دوری از کار در او ایجاد می‌کند. یکی از مهم‌ترین علل موفقیت پیامبر اسلام (ص)، ایمان و پای‌بندی به ارزش کار خود بوده است. لذا قرآن به هنگام توصیف پیامبر در باره‌ی او چنین می‌گوید: «پیامبر به آنچه از سوی خدا بر او نازل شده ایمان آورده است». (بقره ۲۸۸).

گرایش و وابستگی افراد نسبت به کار ناشی از مجموعه‌ی ارزش‌های^(۲۰) آگاهانه و تعبدی

دینی)،^(۲۱) آداب و سنن ناآگاهانه و محترم (فرهنگی)،^(۲۲) و فردی و خودباورانه (شخصی)^(۲۳) می‌باشد. (سید عباس زده، ۱۳۷۴، ص: ۲۹).

پژوهش تازه‌ی دو تن از استادان دانشگاه‌های هاروارد و ویسکانسین^(۲۴) نشان می‌دهد که «گروه عظیمی از کارکنان در طلب درگیر شدن و مشارکت^(۲۵) بیشتر در کارهای سازمان ربه دست آوردن اختیار تصمیم‌گیری بیشتر در محل خدمت خود هستند». «طوسی، ۱۳۷۸، ص: ۵۹-۶۰). امروزه مشارکت کارکنان در وظایف و فعالیت‌های سازنده به عنوان ابزاری برای بهبود روحیه و بهره‌وری، شناخته شده است. (مک کیون، ۱۳۷۴، ص: ۴۳).

تحقیقات انجام شد، خارجی و داخلی در ارتباط با موضوع

الف - تحقیقات خارجی:

فورنر^(۲۶) (۱۳۷۳)، پژوهشی در طی مدت ۱۵ سال بر روی ۲۰۰۰۰ نفر از مدیران تحت عنوان این‌که «چرا کارکنان کاری که از آنان انتظار می‌رود، انجام نمی‌دهند»، به عمل آورد و نتیجه گرفت: به استثنای مواردی که کار بنا بر دلایل گوناگون واقعاً انجام ناپذیر است، این عملکرد ضعیف مدیر است که موجب انجام نیافتن کار از سوی کارکنان و یا نامطلوب بودن آن می‌شوند. بیترز^(۲۷) (۱۹۹۱)، در مطالعه‌ای تعهد و هویت کاری کارمندان و کارگران چیکاناها را بررسی نمود. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد عواملی چون جنسیت، ازدواج، نوع شغل، محیط خانوادگی، عوامل ایدئولوژیکی، اجتماعی و سیاسی در تعهد کاری مؤثر است.

شین و همکارانش^(۲۸) در سال ۱۹۹۱ پژوهشی در زمینه‌ی تطبیق و ارتباط رضایت شغلی^(۲۹) و تعهد شغلی معلمان آمریکا انجام داده‌اند و معلوم شد که رضایت شغلی و تعهد شغلی در مقوله‌ی متفاوت بوده و رضایت شغلی برتری سببی بر تعهد شغلی دارد و دارای قدرت پیش‌بینی کنندگی بیش از تعهد می‌باشد. از این پژوهش استنباط می‌نمود مدیران مدارس موظف هستند ابتدا مقدمات رضایت شغلی معلمان را فراهم کنند تا به دنبال آن در معلمان تعهد نسبت به سازمان و شغل ایجاد نمود.

در مطالعه‌ای که توسط اسمیت^(۳۰) در سال ۱۹۹۳ در باره‌ی ارتباط بین مشارکت کارکنان و موفقیت ۱۴ شرکت انگلیسی انجام یافت، مشخص شده که از مهم‌ترین عوامل موفقیت این

شرکت‌ها تعهد بالا و مشارکت قوی کارکنان در انجام وظایف محوله بوده است. همچنین مهم‌ترین عواملی که موجب مشارکت قوی کارکنان است، عبارتند از: سهم بودن در مالکیت شرکت‌ها، درجه‌ی ارتباطات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، تشویق، کارآموزی، داشتن پایگاه اجتماعی از لحاظ شغلی و رعایت اصل احترام متقابل. (لایوری، ۱۹۹۳^(۳۱))

به دنبال تحقیقات مذکور، پژوهشی که در سال ۱۹۹۷ توسط انگرسول و همکارانش^(۳۲) تحت عنوان «تأثیر حرفه‌ای شدن معلمان بر تعهد آنان» بر روی معلمان ابتدایی و راهنمایی آمریکا انجام گرفت، نشان می‌دهد بین حرفه‌ای شدن معلمان و تعهد آنان رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. مهم‌ترین پیشنهادهای این پژوهش شامل موارد زیر می‌باشد:

به کارگیری معیارهای حرفه‌ای برای استخدام معلمان، تهیه برنامه‌های رایزنی برای معلمان مبتدی و کمک به آنان، کمک به پیشرفت حرفه‌ای معلمان با حمایت‌های مالی و آموزشی، افزایش میزان استقلال فردی معلمان از طریق تفویض اختیارات بیشتر به آنان و پرداخت حداکثر حقوق از طرف مدرسه به آنان. (انگرسول و همکاران، ۱۹۹۷).

ب - تحقیقات داخلی

اشرفی (۱۳۷۴)، در پژوهشی با عنوان «تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان ذغال سنگ البرز شرقی» نتیجه گرفت که بین سه دسته عوامل رضایت شغلی، عوامل نگهدارنده و عوامل محیطی با میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت رابطه‌ی خطی مستقیم متمایز دارند.

علیزاده (۱۳۷۵) در مطالعه‌ی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر در برانگیختن وجدان کار از دیدگاه مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای استان کهگیلویه و بویراحمد» به این نتیجه دست یافت که عواملی مانند: نگرش مثبت افراد نسبت به سازمان، رهبری سازمانی اثربخش، ایمان به ارزش کار در سازمان، نظام ارزشیابی صحیح و عادلانه، ساختار سازمانی کارآمد و ارتباطات مؤثر در سازمان با ضریب اطمینان ۹۹٪ در برانگیختن وجدان کار مؤثر می‌باشد.

شفیع پور مطلق (۱۳۷۷)، در تحقیقی با هدف بررسی راه‌های گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش به این نتیجه رسید که جو سازمانی مناسب، روابط انسانی صحیح، عوامل انگیزشی، سیستم ارزشیابی، عوامل فرهنگی و رهبری آموزشی در گسترش وجدان کاری مؤثر می‌باشد.

محمودی (۱۳۷۷)، در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید استان اصفهان» به این نتیجه رسید که بین عوامل انگیزاننده و عوامل نگهدارنده با میزان تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد و همچنین بین عوامل انگیزاننده و عوامل نگه‌دارنده با ابعاد عاطفی، استمرار خدمت و هنجاری با میزان تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

اهداف تحقیق

الف - هدف کلی تحقیق

تبیین میزان تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی نمونه‌ی آماری شهرستان بناب

ب - اهداف جزئی تحقیق

- ۱- تبیین میزان وابستگی حرفه‌ای معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی
- ۲- تبیین میزان وابستگی سازمانی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی
- ۳- تبیین میزان پای‌بندی به ارزش‌های در کار معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی
- ۴- تبیین میزان مشارکت شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی
- ۵- تبیین تفاوت بین تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی
- ۶- تبیین تفاوت میان تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی از نظر عوامل دموگرافیک.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

سؤالات تحقیق

- ۱- از نظر معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی، وابستگی حرفه‌ای آنان تا چه میزان است؟
- ۲- از نظر معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی، وابستگی سازمانی آنان تا چه میزان است؟
- ۳- از نظر معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی، پای‌بندی آنان به ارزش‌های کار تا چه میزان است؟
- ۴- از نظر معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی، مشارکت شغلی آنان تا چه میزان است؟
- ۵- از نظر معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی، تعهد شغلی آنان تا چه میزان است؟

فرضیات تحقیق

۱- بین تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی تفاوت وجود دارد.

۲- بین تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی از نظر عوامل دموگرافیک (جنس،

تحصیلات، سابقه خدمت، دوره‌ی تحصیلی و محل خدمت) تفاوت وجود دارد.

جامعه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان مرد و زن دوره‌های ابتدایی (۲۴۷ نفر

زن و ۳۰۹ نفر مرد)، راهنمایی (۱۵۰ نفر زن و ۲۰۱ نفر مرد) و متوسطه (۸۳ نفر زن و ۲۰۳ نفر

مرد) شهرستان بناب در سال تحصیلی ۱۳۷۹-۱۳۷۸ می‌باشد.

تعیین حجم نمونه

در تعیین حجم نمونه عوامل و پارامترهای متعددی چون جامعه‌ی آماری، امکانات مالی و

زمانی محقق و میزان تأثیر پذیری متغیر وابسته از مستقل مؤثر می‌باشد. در این پژوهش با استفاده

از ۳۰ پرسشنامه‌ی مقدماتی واریانس صفت مورد مطالعه (تعهد شغلی) برآورد گردید و سپس با

استفاده از فرمول زیر حجم نمونه به تعداد ۲۸۲ نفر مشخص شده است: (سرایسی، ۱۳۷۲، ص:

۱۲۷).

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2} = \frac{1193 \times 1/16^2 \times 1/32^2}{1193 \times 0/135^2 \times 1/96^2 \times 1/32^2} = 282$$

پرتال جامع علوم انسانی

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش چند مرحله‌ای^(۳۳) می‌باشد. در نمونه‌گیری چند

مرحله‌ای، افراد جامعه با توجه به سلسله‌مرانی از انواع واحدهای جامعه انتخاب می‌شوند.

(سرمد و همکاران، ۱۳۷۸، ص: ۱۸۵)

به منظور انتخاب تعداد نمونه از بین ۲۰۰ مدرسه موجود در منطقه‌ی پژوهش با توجه به

توزیع جامعه‌ی آماری ۵۰ مدرسه به صورت تصادفی بر حسب دوره‌ی تحصیلی، جنسیت و محل

خدمت معلمان انتخاب گردید و سپس از این مدارس انتخاب شده ۲۸۲ نفر متناسب با توزیع

جامعه‌ی آماری بر حسب دوره‌ی تحصیلی، جنسیت و محل خدمت پاسخگویان به صورت

تصادفی انتخاب گردید.

ابزار اندازه گیری

ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه^(۳۳) می باشد که این پرسشنامه ترکیبی از پرسشنامه های استاندارد شاخص های تعهد شغلی بلاو، تعهد سازمانی ماودی^(۳۵) و مشارکت شغلی لوداهل و کیچنر^(۳۶) می باشد و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت^(۳۷) طرح ریزی گردیده و هر تعداد از سؤالات یکی از مؤلفه های چهارگانه ی تعهد شغلی (وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پای بندی به ارزش های کار و مشارکت شغلی) را مورد سنجش قرار می دهد.

این پرسشنامه در ۵۰ مدرسه ی انتخاب شده از ۲۰۰ مدرسه ی موجود در منطقه بین ۲۸۲ نفر از معلمان دوره های مختلف تحصیلی با توجه به عوامل دموگرافیک به صورت تصادفی توزیع و جمع آوری گردید.

پایایی پرسشنامه

جهت سنجش پایایی (اعتبار) پرسشنامه پژوهش از روش آلفای کرونباخ^(۳۸) طبق فرمول زیر استفاده شده است. و ضریب آن برابر با ۰/۷۸ محاسبه گردید. که در سطح $\alpha = 1\%$ معنی دار بوده و حاکی از اعتبار نسبتاً بالای پرسشنامه می باشد. (سرمد و همکاران، ۱۳۷۸، ص: ۱۶۹)

$$r_o = \frac{j}{j-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right] \Rightarrow r_o = \frac{40}{40-1} (1 - 0/239) \Rightarrow r_o = 0/78$$

روایی پرسشنامه

جهت سنجش روایی پرسشنامه ی پژوهش از روایی وابسته به محتوا^(۳۹) استفاده شده است. بدین منظور با استفاده از تئوریا و مفاهیم مربوط به تعهد شغلی و تحقیقات انجام یافته توسط بلاو، ماودی و لوداهی - کیچنر، پرسشنامه تهیه شد. سپس پرسشنامه ی مقدماتی در اختیار استاد راهنما و مشاور به عنوان داور قرار گرفت و نظرات آنها در خصوص سؤالات پرسشنامه اعمال گردیده است.

روش‌های آماری

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر: فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل یافته‌ها پرداخته و در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات زَمون‌های آماری از آزمون‌های زیر استفاده شده است:

★ آزمون t تک متغیره: از این آزمون به منظور سنجش سؤالات اساسی پژوهش استفاده گردید. (شیرلسون، ۱۳۷۴، ص: ۱۷۶)

★ آزمون t با درگروه مستقل: از این آزمون به منظور مقایسه‌ی نظرات پاسخگویان مرد و زن و همچنین مقایسه‌ی نظرات پاسخگویان با توجه به محل خدمت آنها در خصوص تعهد شغلی استفاده شد، است. (دلاور، ۱۳۷۱، ص: ۴۱۳-۴۱۱)

★ آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (آنوا):^(۲۰) از این آزمون به منظور مقایسه‌ی نظرات پاسخگویان دوره‌های مختلف تحصیلی و سابقه‌ی خدمت و تسهیلات جنس، محل خدمت در خصوص تعهد شغلی به کار رفته است. (شیرلسون، ۱۳۷۴، ص: ۲۶۴-۲۰۹)

★ آزمون فریدمن:^(۲۱) به منظور رتبه بندی مؤلفه‌های تعهد شغلی از نظر پاسخگویان از آزمون فریدمن استفاده شده است.

★ ضریب همبستگی ماترسی:^(۲۲) برای تعیین همبستگی درونی مؤلفه‌های تعهد شغلی، همچنین همبستگی بین تعهد شغلی و مؤلفه‌های چهارگانه‌ی آن ضریب همبستگی ماترسی به کار رفته است. (دلاور، ۱۳۷۴، ص: ۲۱۵-۲۱۷)

نتایج تحقیق و بحث:

نتایج به دست آمده در مورد سؤالات و فرضیات تحقیق:

الف - سؤالات تحقیق:

با توجه به اطلاعات حاصل از پنج سؤال اصلی پژوهش که با استفاده از آزمون t تک متغیره تجزیه و تحلیل شده است چنین استنباط می‌شود که t مشاهده شده در سطح خطای $P < 5\%$ معنی‌دار بوده و از t بحرانی جدول در تمام سؤالات بیشتر است. لذا میزان وابستگی حرفه‌ای،

وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار، مشارکت شغلی و در نهایت تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی بیش از سطح متوسط می‌باشد. این یافته‌ها همسو و مشابه پژوهش مادوی و همکارانش (سال ۱۹۷۹) و لوداهل و کیچر (سال ۱۹۶۵) بوده که بر روی گروهی از کارکنان همچون دانشگاه‌ها، بیمارستان‌ها، بانک‌ها و مخابرات انجام یافته است.

ب - فرضیات تحقیق:

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به فرضیات تحقیق:

فرضیه اول تحقیق: بین تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه دوم تحقیق: بین تعهد شغلی معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی از نظر عوامل دموگرافیک مانند جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌دار وجود نداشته ولی در خصوص محل خدمت تفاوت معنی‌دار است. بر این اساس تعهد شغلی معلمان روستایی بیش از معلمان شهری است. علت این امر را می‌توان چنین تحلیل نمود که معلمان روستایی از مزایایی همچون پاداش روستایی و حق محرومیت بهره‌مند هستند در صورتی که این مزایا به معلمان شهری تعلق ندارد و همچنین محیط جغرافیایی روستا از شهر کوچک‌تر بوده و حساسیت عمومی بیشتری نسبت به مدارس وجود دارد لذا معلمان شاغل در روستا مسئولیت‌های خود را با تعهد و وجدان کاری بیشتری انجام می‌دهند.

از سایر نتایج به دست آمده چنین استنباط می‌شود که از نظر پاسخگویان در خصوص مقایسه‌ی مؤلفه‌های چهارگانه‌ی تعهد شغلی بیشترین رتبه مربوط به مؤلفه‌های پایبندی به ارزش‌های کار و کمترین رتبه مربوط به مؤلفه‌ی وابستگی حرفه‌ای است.

همچنین دیگر یافته‌ی پژوهش که بر اساس داده‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی به دست آمده است، بیانگر وجود همبستگی معنی‌دار بین تعهد شغلی و مؤلفه‌های چهارگانه‌ی آن می‌باشد.

در نهایت با توجه به توزیع میانگین نمرات مؤلفه‌های تعهد شغلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که از نظر معلمان حرفه، سازمان، کار و شغل از همدیگر جدا و متفاوت می‌باشد. این یافته مشابه نتیجه‌ی تحقیق بلاو و همکارانش در سال ۱۹۹۳ بر روی گروهی از پرستاران ۳ بیمارستان

در ایالات قیلا دلفیا بوده و از نظر پاسخگویان مؤلفه‌های چهارگانه‌ی فوق از هم متفاوت بودند

پیشنهادهای کاربردی برای مدیران آموزش و پرورش:

با توجه به مرور پژوهش‌های پیشین و همچنین یافته‌های این تحقیق، پیشنهادهای زیر جهت افزایش و تقویت میزان تعهد شغلی معلمان ارائه می‌گردد:

۱- در خصوص تقویت و افزایش میزان وابستگی حرفه‌ای معلمان، پیشنهاد می‌شود معلمان بر اساس علاقه، توانایی و تخصص نسبت به مشاغل خود به کار گمارده شوند. احتساب سخنی، حساسیت و پیچیدگی کار در تنظیم حقوق و مزایا، ارائه‌ی فرصت‌ها و امکانات لازم برای ترفیع و پیشرفت معلمان، ترفیع بر اساس معیارهای ملموس، برگزاری دوره‌های کارآموزی و ضمن خدمت متناسب حرفه‌ی معلمی بر اساس نیازهای روز، تأمین و امنیت شغلی به برگزاری دوره‌های کارآموزی و ضمن خدمت متناسب حرفه‌ی معلمی بر اساس نیازهای روز، تأمین و امنیت شغلی به منظور ابقاء معلمان در مشاغل خود و روی نیاوردن به حرفه‌های دیگر، همگی از جمله راه‌هایی هستند که می‌توانند به تحقق امر فوق کمک نمایند.

۲- به منظور بالا بردن میزان وابستگی سازمانی معلمان، موارد زیر می‌توانند مد نظر مدیران سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد: شرکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌های مختلف سازمان، تلاش برای ارضای مادی و روانی معلمان برای ایجاد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری، ایجاد جو اداری آزاد عاری از هر گونه تهدید و ارباب، بهره‌مندی از تفویض اختیار و عدم تمرکز، برقرار نظام ارزشیابی صحیح به کمک ایجاد یک برنامه ارزشیابی عادلانه، هماهنگی و جلوگیری از تداخل امور، ایجاد ارتباطات همه جانبه در سازمان، توجه به تقسیم کار مطلوب در سازمان، تلاش در جهت رفع موانع بهبود سازی مشاغل سازمانی، تنظیم آیین‌نامه‌ی انتصاب و محترم شمردن آن در عمل و انتصاب مدیران شایسته با توجه به تخصص، تجربه، پرکاری و فعالیت کارکنان به جای خصوصیات نامربوط به کار.

۳- پیشنهاد می‌شود جهت ایجاد پای‌بندی به ارزش‌های کار در سازمان آموزش و پرورش موارد زیر لحاظ گردد:

- ایجاد یک نظام ارزشی که در آن نظام، احساس تعلق به سازمان، احساس مسئولیت در مقابل نیاز دانش‌آموزان و جامعه، احساس ضرر و زیان در مقابل کم‌کاری، پیشرفت در مقابل

تلاش صادقانه و دریافت حقوق و دستمزد در مقابل انجام دقیق وظایف همواره مورد تکریم و ستایش همگان باشد.

- به وجود آوردن نگرش مثبت به حرفه‌ی معلمی از طریق ارج نهادن به جایگاه والای معلمی، توجه به آراء و نظریات معلمان.

- آشنا کردن عموم جامعه با ارزش‌های دینی و فرهنگی نسبت به کار و برجسته کردن نکات مثبت و مساعد آن‌ها برای کسب معلومات لازم در خصوص ارزش کار، آشنا کردن افراد با نقش و ضرورت کار در زندگی انفرادی و اجتماعی.

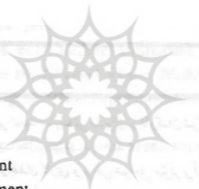
۴- در مورد افزایش درگیری و مشارکت معلمان با وظایف محوله پیشنهاد می‌شود این امر با رعایت موازات زیر تحقق یابد:

- شرکت دادن معلمان در کارها و تصمیم‌گیری‌های مختلف سازمان، توجه به رضایت شغلی معلمان، تأمین رفاه معلمان در محل کار، تهیه‌ی شرایط کاری مناسب، ترفیع بر اساس میزان کمیت و کیفیت کار، تشویق و تنبیه هم‌هی کارکنان اعم از رئیس و مرنوس، وقت‌شناسی و رعایت حقوق دانش‌موزان.

۵- پیشنهاد می‌شود به منظور آگاهی از تعهد شغلی معلمان و تعیین میزان تعلق آنان نسبت به وظایف و تلاش آنها در سازمان، ارزیابی‌ها و بررسی‌های مستمری به عمل آید. بدیهی است که اجرای چنین کاری مستلزم برخورداری از یک سیستم اطلاعاتی مناسبی است که بتواند اطلاعات مورد نیاز را جمع‌آوری، تجزیه، تحلیل و خلاصه نموده و پس از یافتن نقاط ضعف و قوت برای تصمیم‌گیری در اختیار مدیران عالی قرار دهد.

این اطلاعات می‌تواند از طریق گزارش‌های مربوط به نرخ ترک خدمت، غیبت‌ها، تأخیر، سوابق عملکرد، مصاحبه با کسانی که کار را رها می‌کنند، اخراج‌ها و ... گردآوری شود.

- 1- Rosabel Kanter
- 2- Shakers & Oheida
- 3- Dessler
- 4- Commitment
- 5- O'Rriely & Caldwell
- 6- Somers
- 7- Etzioni 8- Alienation
- 8- Hoy & Miskel
- 9- Meyer & Allen
- 10- Affective Commitment
- 11- Continuance Commitment
- 12- Normative Commitment
- 13- Work Commitment Index
- 14- Professional Commitment
- 15- Organizational Commitment
- 16- Attachment to the Value of Work
- 17- Job Involvement
- 18- Bleu, et. al
- 19- Values
- 20- Religions Values
- 21- cultural Values
- 22- Personal Values



شهرستان گاه علوم انسانی و مطالعات
پرتال جامع علوم انسانی

- 23- Harvard & Wisconsin
- 24- Participation
- 25- Foriner
- 26- Beters
- 27- Shin, et. al
- 28- Job Satisfaction
- 29- Smith
- 30- Laurie
- 31- Ingersol, et. al
- 32- Multi - phase
- 33- Questionnaire
- 34- Mowday
- 35- Lodahi & Kegner
- 36- Likert
- 37- Cronbachs Alpha
- 38- Content Validity
- 39- Anova
- 40- Fredmans Test
- 41- Moment Correlation

منابع:

- انصرافی، ب. تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس تهران. ص: ۵۸-۱۳۷۲.
- بختیاری. ص. نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن. مجله مدیریت دولتی. شماره ۲۱ و ۲۲ ص ۱۱۲-۱۱۳. ۱۳۷۷.
- پرداختگی، م. مدیریت آموزشی به عنوان قلمروی حرفه‌ای. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. سال ۴ (شماره ۱) ص: ۳۶-۳۷. ۱۳۷۲.
- دلاور، ع. مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد. چاپ دوم. ص: ۲۱۷-۲۱۸. ۱۳۷۶.
- دلاور، ع. روش‌های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور. چاپ دوم. ص: ۲۱۳-۲۱۴. ۱۳۷۱.
- دیسلر، گ. شیوه‌های تقویت تعهد کارکنان در سازمان. ترجمه جدی، س. و.م. زنجانی. ۱۳۷۹. ماهنامه علمی آموزشی تدبیر. سال یازدهم (شماره ۱۰۱): ص: ۳۵-۱۹۹۹.
- سرایی، ح. مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت). ص: ۱۳۷. ۱۳۷۲.
- سرمد، ز. و همکاران. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه. چاپ دوم. ص: ۱۸۵-۱۶۶. ۱۳۷۸.

- سلیسی، ق. مقدمه‌ای بر روش تحقیق در آموزش و پرورش. اسفهان: انتشارات گویا. ص: ۱۱-۱۶، ۱۳۷۷
- سید عباس زاده، م. وجدان کار، زومیه: انتشارات انزلی. ص: ۱۵۰-۲، ۱۳۷۲
- شیخ بود مطلق، ف. بررسی راه‌های گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، برنامه ریزی آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. ص: ۱۹-۱۲۱، ۱۳۷۷.
- شیولسون، ار. استدلال آماری در علوم رفتاری. ترجمه ع. کیانوش. تهران: نشر جهاد دانشگاهی. جلد دوم، چاپ سوم. ص: ۲۶۲-۱۷۶، ۱۳۶۶.
- علیزاده، س. بررسی عوامل مؤثر در پراکنجستن وجدان کار از دیدگاه مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای استان کهگیلویه و بویر احمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی، دانشگاه اسفهان. ص: ۱۲۸-۱۳۵، ۱۳۷۵.
- فورنر، اف. چرا کارکنان کاری که از آنها انتظار می‌رود انجام نمی‌دهند. ترجمه‌ی د. زاهدی. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۲۰، ص: ۲۵، ۱۳۷۲
- محمودی، م. ارزیابی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید استان اسفهان پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. ص: ۱۶-۲، ۱۳۷۷.
- مک گیون. شرلی. راهنمای برنامه ریزی استراتژیک در آموزش و پرورش. ترجمه‌ی یسار محمدیان، م. و س. پاکاریان. تهران: انتشارات ققنوس. ص: ۲۲، ۱۳۲۲.
- هو، وین ک و سیل ج. میسکل ثوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه سید عباس‌زاده، م. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه. جلد اول، چاپ دوم، ص: ۸۲-۶۷، ۱۳۷۶.

Blau, G.J. et, al. On Developing a General Index of Word Commitment *Journal of Vocational Behavior*. 42: 298- 314, 1993.

Ingersoll, Richard O.M, et al. Teacher Profession and Teacher Commitment. *American Institute for Research in the Behavioral Sciences, Washington D.C.P:63*. 1997

Laurie. J. Mullins. Management and Organizational Behaviour. *Pitman. Publishing*. P: 645 - 655. 1993.

Lodahl, T. and M. Kegner. The definition and measurement of job involvement *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33. 1967

Meyer. J. P. and N. J Allen. A three components conceptualization of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*. PP: 61-75. 1991

Mowday, R. T. et, al The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247. 1979.

Shin, H, et al. Teacher Commitment and job Satisfaction: Which comes First? *Paper Presented at the American Educational Research Association.P: 30*. 1991.