

فصلنامه علمی - پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

دوره ۱۴، شماره ۲ - شماره پیاپی ۴۹، تابستان ۱۳۹۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۵

صص: ۴۴-۲۴

تأثیر خوش بینی علمی و رفتار شهروندی - سازمانی با میانجی گری تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان رامهرمز

عبدالله مکوندی^۱، فرح نادری^{۲*}، بهنام مکوندی^۳ رضا پاشا^۴ پروین احتشام زاده^۵

۱- دانشجوی دکتری روان شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، اهواز، ایران

۲ - دانشیار گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۳- گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۴ - گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۵- گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تأثیر خوش بینی علمی و رفتار شهروندی - سازمانی با میانجی گری تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی معلمان بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع متوسطه شهر رامهرمز در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ است که تعداد آنها ۷۰۱ نفر است. نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به تعداد ۲۵۰ نفر (۱۲۵ زن و ۱۲۵ مرد) و به استناد جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از پژوهش های همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری بود. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه های انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۶۶)، خوش بینی علمی هوی (۲۰۰۵)، رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱) بود. برای تحلیل داده ها از ضرایب و الگویابی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۱۸ استفاده شد. نتایج در مسیرهای مستقیم الگو حاکی از اثر مستقیم مثبت تعهد سازمانی بر تعهد عاطفی، اثر مستقیم مثبت رفتار شهروندی بر ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی و هنجاری)، اثر مستقیم مثبت معنادار خوش بینی علمی و رفتار شهروندی سازمانی بر انگیزش شغلی معلمان و معناداری اثر مستقیم مثبت تعهد عاطفی و معناداری اثر مستقیم منفی تعهد مستمر بر انگیزش شغلی بود. همچنین در مسیر واسطه ای الگو نیز خوش بینی علمی از طریق تعهد عاطفی و هنجاری بر انگیزش شغلی اثر غیر مستقیم مثبت داشت، و رفتار

شهروندی سازمانی از طریق تعهد عاطفی و هنجاری بر انگیزش شغلی به ترتیب اثر مثبت غیر مستقیم و اثر منفی غیر مستقیم داشت. و در نتیجه تحلیل برازندگی خوبی برای الگوی نهایی به وجود آمد.

کلیدواژه: خوش بینی علمی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی معلمان

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاده برآمده از جامعه (میری، پارسا و فرهادی راد، ۱۳۹۵)، رکن اصلی و مهمی برای نیل به توسعه و تحول به شمار می آید. با آموزش و پرورش توسعه یافته است، که می توان جامعه را در مسیر رشد و توسعه در ابعاد مختلف قرار داد. در این میان بیشترین سهم برای تلاش به مدارس به عنوان الگوهای عملیاتی نظام های آموزشی برمی گردد که در خط مقدم طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی برای تحقق اهداف قرار دارند. مدارس از این رو بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان دانست (ساکي، قلی پور هفتخوانی و رضایی، ۱۳۸۹). بنابراین معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه ای محسوب می شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است (براری و جمشیدی، ۱۳۹۴). به عبارتی معلمان کلید کیفیت یادگیری و به تبع آن کارآمدی یک جامعه هستند (نیامویی^۱، ۲۰۱۷). عوامل گوناگونی می تواند معلم را آماده تحقق چنین هدفی سازد. از جمله این شرایط و زمینه ها، عامل انگیزش^۲ می باشد. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است (تابان، جوانمرد، محمدی و ویسه، ۱۳۹۲). امروزه انگیزش شغلی معلمان در تحت تاثیر عوامل زیادی مانند زیر ساخت های مدرسه، دستمزد، شأن شغل، کسب موفقیت، پیشرفت کاری، شرایط کاری و وضعیت استخدامی آنان قرار دارد. معلمان نقش کلیدی در تعلیم و تربیت دارند و بی توجهی به نیازهای انگیزشی آنان چالش هایی را برای جامعه بوجود خواهد آورد. علاوه بر این در نظام آموزشی ما سالهاست که معلمان داری انگیزه کافی نیستند. فانی (۱۳۸۵) به نقل از انتصار فومنی (۱۳۹۴) معتقد است «درمورد نیروی انسانی [در آموزش و پرورش] دو مشکل عمده وجود دارد که شامل انگیزه در نیروی انسانی و مهارت حرفه ای است. معلم ما امروزه احساس تبعیض می کند و تا زمانی که این نگرش در معلم وجود داشته باشد، نمی توانیم امیدوار باشیم که در معلمان ایجاد انگیزه شود» هر چند درک کامل متغیرهایی که بر انگیزش شغلی تأثیر می گذارند چنان که به نظر می رسد کار چندان ساده ای نیست؛ ولی هرگاه نیازها شناسایی شوند و در رفع آن ها اهتمام نگردد، سازمان و ادارات آموزش و پرورش از نیروی انسانی توانمند بهره مند نمی شود.

شکی نیست که کارایی معلمان با برانگیخته شدن آنان مرتبط است. امروزه انتقاداتی از کارکردهای آموزش و پرورش که معلمان در بطن آن هستند می شود و این انتقادات از یک دهه قبل شروع شده است. عدم تطابق انتظارات

۱. Nyamubi

۲. Motovition

معلمان از محیط کاری و دانش آموزان با وضعیت موجود (گروسی، فرشی و طباطبایی، ۱۳۷۹) عدم رضایت شغلی، خستگی، تحقیر شغل خود و بی تفاوتی به شغل نسبت به گذشته (وفایی، ۱۳۷۹) نمونه ای از این انتقادات هستند. شفیع زاده (۱۳۸۲) نیز در پژوهش خود نتیجه می گیرد که معلمان مقطع متوسطه دارای کمترین انگیزش شغلی می باشند. سر جیوانی^۱ (۲۰۰۹) بر این باور است که معلمان نیازهای بر آورده نشده مختلف خود را با سرمایه گذاری خود در کارشان ارضا می کنند. بسیاری از معلمان و مدیران از روی وظیفه شناسی قسمت عمده های از انرژی و وقت خود را در ساعات خارج از وقت اداری بر روی کار خود سرمایه گذاری می کنند. آنها از طریق سرمایه گذاری کردن وقت، خلاقیت، مهارت، انرژی روانی، تلاش و اشتیاق خود بر روی کارشان انتظار دارند به پاداش های دلخواه خود برسند. معلمان در پی آنند که این نیازها را از طریق ابزارهای ملموس و غیر ملموسی همچون پول، احترام، آسایش، امنیت، پذیرش اجتماعی و دستیابی به حس موفقیت ارضا نمایند. پس بطور کلی فقدان انگیزه سبب کاهش میزان حضور در محل کار و افت کمیت و کیفیت کار می گردد. در هر صورت اغلب مدارس با بحران انگیزش معلمان مواجهند که این بحران عواقب سوء بسیار وسیعی برای کل جامعه در پی دارد. این شرایط به علت متمرکز بودن نظام آموزشی در کشور ما برای معلمان مقطع متوسطه شهرستان رامهرمز نیز حاکم است. کاتزل و تامپسون^۲ (۲۰۰۷) مجموعه وسیعی از تحقیقاتی در زمینه نظریه های انگیزشی انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد که: ۱) انگیزه ها و ارزش های کارکنان سازمان مناسب شغل باشند ۲) مشاغل با توجه به انگیزه ها و ارزش های کارکنان انجام شود. ۳) محیط کار افراد چنان شکل داده شود که از حمایت های اجتماعی برخوردار شوند. ویسناند و راش^۳ (۱۹۸۸) انگیزش شغلی را به صورت یک فشار روانی در درون شخص که جهت دهی به رفتار شخص در سازمان، سطح تلاش و سطح پایداری او در مقابل موانع را مشخص می کند، تعریف کرده اند (آجیل چی، ذوقی و ربیعی رودسری، ۱۳۹۳). نوروزی، وحدانی و روحانی (۱۳۹۴) معتقدند که یکی از نظریه های مهم انگیزش شغلی، نظریه دو عاملی هرزبرگ^۴ (۱۹۶۶) است. هرزبرگ معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) مانند پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، رشد، شناخت کسب موفقیت و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) شامل شغلی، شرایط کار، حقوق و مزایا، سرپرستی، مقام و موقعیت، روابط متقابل با همکاران و سرپرستان است. و این عوامل از انجام کار ناشی می شوند و موجب تأمین و حفظ سلامت سازمان، می شود. بدین سان انگیزش شغلی می تواند سلامت و راه رسیدن به اهداف مدرسه را تسهیل نماید. انگیزش شغلی با تعهد سازمانی، مولفه های خوش بینی علمی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط معنی داری دارد. تانگ چن^۵ (۲۰۰۵) معتقد است، یکی از عوامل موثر در کارآیی

۱. Sergiovanni

۲. Katzell & Tampon

۳. Whisenand & Rush

۴. Herzberg

۵. Tung Chen

۶. Commitment

۷. Gregory

۸. Organizational Commitment

سازمان از جمله آموزش و پرورش و ماندن و حضور قوی افراد و معلمان در سازمان «تعهد» است. درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان ها و جامعه مفید است، زیرا موجب بروز نوآوری در بین کارکنان ماندگاری بیشتر در سازمان و قدرت رقابت زیادتر سازمان می شود و در عین حال از بهره وری بیشتر سازمان ها بهره مند خواهند شد (پور سلطانی زرنندی و امیرجی نقندر، ۱۳۹۰). تعهد کارکنان نیروی محرک قوی در موفقیت یک سازمان به شمار می رود در صورتی که اعضای یک سازمان نسبت به اهداف و فرایندهای سازمان متعهد نباشند احتمالاً با تمام وجود در فعالیت های سازمان شرکت نمی کنند و وظایف خود را به بهترین شکل انجام نمی دهند (ناستی زایی، نوروزی کوهدهشت و میر ثمره، ۱۳۹۶). افراد متعهد به سازمان از دارایی های سازمان حفاظت می کنند، ارزش ها و اهداف سازمانی را بین دیگران گسترش می دهند و تلاش های ویژه ای در سازمان ارائه می دهند (کوشا زاده وافخمی، ۲۰۱۳). گریگوری^۲ (۲۰۰۱) پنج ویژگی کارمند متعهد و وفادار را به این صورت بیان می کند: خود را عضوی از سازمان بداند، تلاش خود را برای بهبود و ارتقاء سازمانش به کار گیرد، به محصولات و خدمات سازمان اعتقاد داشته باشد. سازمان را به عنوان یکی از بهترین مکان های ممکن برای فعالیت و کار کردن به دیگران معرفی کند، حداقل به مدت چند سال در سازمان فعالیت کند و حتی با پیشنهاد درآمد بیشتر از سوی سازمان دیگر، سازمان خود را ترک نکند (رمضانیان، عبدالهیان و صفر دوست، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی^۳ به ور گسترده به عنوان یک عامل کلیدی در رابطه مابین افراد و سازمان شناخته شده است. دنیز و نویان (۲۰۱۳) معتقدند تعهد سازمانی براساس عقیده مستخدم درباره سازمان و اهداف آن شکل می گیرد. در اکثر تعاریف تعهد سازمانی حداقل سه عنصر مورد توجه است: باوری قوی و پذیرش اهداف و ارزش سازمان ها، میل به تلاش قابل ملاحظه در سازمان، تمایل قوی برای ماندن در یک سازمان (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳). مروری بر سیر مفهوم تعهد سازمانی نشان می دهد که دیدگاه های آلن و مایر (۱۹۹۰) در زمینه ی قلمرو مفهومی تعهد سازمانی و ابعاد آن، پیش از سایرین مورد توجه و اهتمام قرار گرفته است. از نظر این دو، تعهد حالتی روان شناختی است که نخست رابطه کارکنان را با سازمان مشخص می کند و در مرحله ی بعد مستلزم تصمیم گیری درباره ی ادامه یا لغو عضویت افراد در سازمان است. آلن و مایر (۱۹۹۰) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که تعهد به عنوان یک حالت روانشناختی دارای سه بعد است آنها این سه نوع تعهد را در چند کلمه خلاصه کردند: افراد به سازمان علاقمند و وابسته می شوند و در سازمان می مانند زیرا آنها می خواهند (تعهد عاطفی^۴)، آنها الزام دارند (تعهد هنجاری^۵) و آنها نیاز دارند (تعهد مستمر^۶) (آلن و مایر، ۱۹۹۰) رابطه و تاثیر تعهد سازمانی با انگیزش در پژوهش های آجیل چی ذوقی و ربیعی رودسری (۱۳۹۳) مورد توجه بوده

۱ . Affective commitment

۲ . Normative commitment

۳ . Continuance commitment

است. همچنین نتایج پژوهش های تتنما و پرانونگساری^۱ (۲۰۱۶) به ارتباط مثبت بین تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در کارکنان مدارس استثنایی شهر یوگیا کارتا اندونزی، انتصارفومنی (۱۳۹۴) نیز به ارتباط مثبت و معنادار تعهد سازمانی و انگیزش شغلی اشاره می کند. سازه دیگر که تأثیرش بر انگیزش شغلی مورد توجه است، «خوش بینی علمی»^۲ است. ریشه نظریه خوش بینی علمی نظریه های خودکارآمدی و شناختی اجتماعی بندورا^۳ (۱۹۹۳)، نظریه سرمایه اجتماعی کلمن^۴ (۱۹۹۰) هوی و تارتر^۵ و پژوهش های آنها پیرامون جو و فرهنگ مدرسه (هوی و تارتر، ۱۹۹۱) و مطالعات سلیگمن^۶ (۱۹۹۸) درباره خوش بینی آموخته شده است (برد و همکاران ۲۰۰۹). هوی و میسکل^۷ (۲۰۱۳) سه مؤلفه کارآمدی گروهی معلمان^۸، اعتماد به والدین و دانش آموزان^۹ و تأکید علمی^{۱۰} را از عناصر تشکیل دهنده فرهنگ خوش بینی علمی می دانند. احساس کارآمدی معلم به صورت قضاوت وی در مورد قابلیتش برای دستیابی بر نتایج مطلوب در مورد مشارکت کلاسی و یادگیری دانش آموزان، اعتماد شامل ابعاد در ارتباط با شایستگیهای شخص قابل اعتماد از جمله صلاحیت، قابلیت اطمینان، گشودگی و علاقه، تأکید علمی بیانگر باور معلم در مورد موفقیت های تحصیلی دانش آموزان و تمرکز آنان بر روی یادگیری و تکالیف تحصیلی تعریف می شود (میر کمالی، نارنجی ثانی، اعلامی و یوز باشی ۱۳۹۴). نتایج پژوهش های نان کروز^{۱۱} (۲۰۰۶) رابطه مثبت خوش بینی علمی و تعهد به حرفه در معلمان، تور^{۱۲} (۲۰۰۹) ارتباط مثبت بین خوش بینی و انگیزش، گاجونگ و جینگهو^{۱۳} (۲۰۱۰) رابطه مثبت بین تعهد سازمانی خوش بینی، فاتح^{۱۴} (۲۰۱۱) اثر خوش بینی بر تعهد سازمانی، بیوال^{۱۵} (۲۰۱۱) رابطه خوش بینی علمی با انگیزش شغلی، وانگر^{۱۶} (۲۰۱۲) رابطه مثبت و معنادار خوش بینی علمی با انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان را تایید کرده است. پژوهش های انجام شده در کشور پیرامون خوش بینی علمی هر چند کم انجام شده است، اما برخی پژوهش ها نظیر پژوهش صفر زاده، سعدی پور و جلودار (۱۳۹۳)؛ کمانی، شاعر و نامداری (۱۳۹۳) هویدا، مختاری و فروهر (۱۳۹۱)، معمار زاده، ختایی و عباس زاده (۱۳۹۱)، پژوهش کیا فر (۱۳۹۳) به رابطه بین خوش بینی و یا مولفه های خوش بینی علمی مانند خود کارآمدی با انگیزش شغلی و تعهد سازمانی اشاره

۱. Tentama & Pranungsari

۲. Academic optimism

۳. Bandura

۴. Goleman

۵. Hoy & Tarter

۶. Seligman

۷. Mikcel

۸. Teacher sense of efficacy

۹. Trust in parents and students

۱۰. Academic emphasis

۱۱. Nan Kurz

۱۲. Toor

۱۳. Guojuan & Jingzhou

۱۴. Fatih

۱۵. Bevel

۱۶. Wagner

دارد. یکی دیگر از متغیرهایی که رابطه آن با تعهد سازمانی^۱ و خوش بینی علمی و انگیزش شغلی در پژوهش ها مورد توجه بوده است، «رفتار شهروندی سازمانی»^۲ است. معدود تعاریف انجام شده در مورد رفتار شهروندی سازمانی از تعریف «اورگان»^۳ در اوایل دهه ۱۹۸۰ نشأت گرفته است. وی رفتار شهروندی سازمانی را نوعی رفتار خودجوش و آگاهانه می داند که به صورت مستقیم از طریق سیستم پاداش دهی رسمی سازمانی تقویت نمی شود، اما در مجموع اثربخشی و کارایی سازمانی را افزایش می دهد (اورگان، ۱۹۸۸). به عبارتی رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه است که بخشی از وظایف رسمی فردی نیستند اما فرد آنها را به خاطر ارتقا سازمان انجام می دهد (مصباحی^۴، ۲۰۱۷). اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ها و ادارات بخصوص در مدارس بسیار مهم است. (اپلتکا^۵، ۲۰۰۹) موفقیت مؤسسات آموزشی به میل و اشتیاق معلمان برای اینکه از وظایف رسمی خود فراتر بروند و از این طریق به اهداف مدارس خود دست یابند، وابسته است. بنابراین امروزه مدیریت مدارس پیشرو، بیش از پیش سعی در برانگیختن معلمان برای درگیر شدن در چنین رفتارهایی می کنند. این مسئله سبب می شود که مدارس دارای معلمانی باشند که به اهداف و ارزشهای سازمانی خود متعهد باشند و به طور چشمگیری فراتر از حداقل انتظارات رسمی شغل، و خودتلاش و کوشش کنند (اپلتکا، ۲۰۰۶) دیولا و هوی^۶ (۲۰۰۵) رفتار شهروندی فردی توصیف رفتارهای داوطلبانه اختیاری از طرف معلمان است. که بیش از انتظارات رسمی و شرح وظایف آنها می باشد. رفتار شهروندی معلم شامل پیش بینی ها و اقدامات احتیاطی فوق العاده، تلاش فراوان، بررسی راه های متفاوت و انجام هر کاری که برای موفقیت دانش آموز لازم است انجام شود. در حرفه معلمی، دیگران انتظار چنین رفتاری را از معلمان دارند؛ معلمان بایستی متعهد به خدمت به دانش آموزان باشند و برای کمک به پیشرفت و موفقیت دانش آموزان فراتر از شرح شغلی خود رفتار کنند. رفتار شهروندی اشاره به تلاش فراوان معلم دارد تا اطمینان حاصل کند که دانش آموزان او به موفقیت های مورد نظر دست پیدا کرده اند. مفهوم رفتار شهروندی معلم شبیه به ساختار شهروندی سازمانی است که در آن معلمان در مورد تدریس با وجدان عمل می کنند، رفتاری نوع دوستانه از خود نشان می دهند، با ادب و فروتن هستند و متعهد به انجام فضیلت شهروندی برای کمک کردن به دیگران است (عسکری و فتوت، ۱۳۹۳). آپادین و سیراین^۷ (۲۰۱۶) در پژوهشی بر روی معلمان نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی باعث کاهش کج رفتاری و آسیب های کاری و همچنین افزایش پیوستگی شغلی و به تبع آن رضایت و انگیزش شغلی می شود. خلقی فرد، صالحی و فانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان دادند ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با انگیزش شغلی رابطه دارد. اباذری و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دریافتند که بین

۱. Organizational Commitment

۲. Organizational Citizenship Behavior (O.C.B)

۳. Organ

۴. Mesbahi

۵. Oplatka

۶. DiPaola & Hoy

۷. Apaydin & Şirin

ابعاد تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد سیلی و کروماز^۱ (۲۰۱۶) در مطالعه ای با عنوان بررسی رابطه صداقت معلمان با نظارت و تعهد سازمانی روی معلم ترکیه ای نشان داده اند که ارتباط معنی داری و قوی بین مولفه های صداقت و نظارت (از مولفه های رفتار شهروندی سازمانی) با تعهد سازمانی در بین معلمان وجود دارد. نتایج پژوهش های شمس الدینی مطلق و محمد جانی (۱۳۹۳)، سلطانی زرنندی و امیرجی ننددر (۱۳۹۲)، حمیدی و دولاما (۱۳۹۰)، یاهایا، یاهایا، نورالدین، جمالالدین و کمال^۲ (۲۰۱۲) موگوتسی، بن و فلتچر^۳ (۲۰۱۱) بین تعهد سازمانی و مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی است. بدین ترتیب هدف از پژوهش حاضر، تأثیر خوش بینی علمی و رفتار شهروندی - سازمانی با میانجی گری تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان رامهرمز در پی این هدف فرضیه های زیر مطرح می شود: (۱) خوش بینی علمی بر تعهد عاطفی اثر مستقیم مثبت دارد. (۲) خوش بینی علمی بر تعهد مستمر اثر مستقیم منفی دارد. (۳) خوش بینی علمی بر تعهد هنجاری اثر مستقیم مثبت دارد. (۴) رفتار شهروندی - سازمانی بر تعهد عاطفی اثر مستقیم مثبت دارد. (۵) رفتار شهروندی - سازمانی بر تعهد مستمر اثر مستقیم منفی دارد. (۶) رفتار شهروندی - سازمانی بر تعهد هنجاری اثر مستقیم مثبت دارد. (۷) خوش بینی علمی بر انگیزش شغلی اثر مستقیم مثبت دارد. (۸) رفتار شهروندی - سازمانی بر انگیزش شغلی اثر مستقیم مثبت دارد. (۹) تعهد عاطفی بر انگیزش شغلی اثر مستقیم مثبت دارد. (۱۰) تعهد مستمر بر انگیزش شغلی اثر مستقیم منفی دارد. (۱۱) تعهد هنجاری بر انگیزش شغلی اثر مستقیم مثبت دارد. (۱۲) خوش بینی علمی (از طریق تعهد عاطفی) بر انگیزش شغلی اثر مثبت غیرمستقیم دارد. (۱۳) خوش بینی علمی (از طریق تعهد مستمر) بر انگیزش شغلی اثر منفی غیرمستقیم دارد. (۱۴) خوش بینی علمی (از طریق تعهد هنجاری) بر انگیزش شغلی اثر مثبت غیرمستقیم دارد. (۱۵) رفتار شهروندی - سازمانی (از طریق تعهد عاطفی) بر انگیزش شغلی اثر مثبت غیرمستقیم دارد. (۱۶) رفتار شهروندی - سازمانی (از طریق تعهد مستمر) بر انگیزش شغلی اثر منفی غیرمستقیم دارد. (۱۷) رفتار شهروندی - سازمانی (از طریق تعهد هنجاری) بر انگیزش شغلی اثر مثبت غیرمستقیم دارد. (۱۸) مدل رابطه علی بین خوش بینی علمی (کارآمدی گروهی معلمان، اعتماد و تأکید علمی) و رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) با انگیزش شغلی با داده ها نیکویی برآزش دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۴ می باشد. در الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی می باشد که محقق را قادر می سازد تا مجموعه ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید، جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مقطع اول و دوم متوسطه شهرستان رامهرمز که در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ مشغول به کار بودند را شامل می شد، و برطبق آمار رسمی اداره آموزش و

۱. Çelebi & Korumaz

۲. Yahaya, Yahaya, Noordin, Jamaludin&Kamal

۳. Mogotsi, Boon& Fletcher

۴. Structural equation modeling

پرورش رامهرمز تعداد آنها ۷۰۱ نفر (۳۵۱ مرد و ۳۵۰ زن) می رسد. از این تعداد ۳۱۷ نفر در مقطع اول متوسطه و ۳۸۴ نفر در دوره دوم متوسطه مشغول به تدریس بوده اند. که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۵۰ نفر (۱۲۵ زن و ۱۲۵ مرد) که به روش نمونه گیری تصادفی، از بین طبقه های جامعه (معلمان زن و مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

جهت گردآوری داده های مورد نیاز تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد شده استفاده گردیده است:

الف: پرسشنامه «انگیزش شغلی»^۱ هوزبرگ (۱۹۶۶): پرسشنامه انگیزش شغلی هوزبرگ دارای ۴۰ ماده و براساس نظریه دو عاملی هوزبرگ و با توجه به عوامل انگیزش درونی (ذهنی) و بیرونی (بهداشتی) مورد استفاده قرار می. مطالعات انجام شده پایایی آزمون را ۰/۹۲ بدست آورده و اعتبار آن نیز مورد تایید متخصصان قرار گرفته است. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی در بین ۱۵۰ نفر از اعضای جامعه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۸، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می باشد.

ب) پرسشنامه خوش بینی علمی^۲ هوی: این پرسشنامه در سال (۲۰۰۵) توسط وین هوی ساخته شد. این مجموعه شامل سی گویه و سه مؤلفه است. بر اساس این پرسشنامه، خوش بینی علمی شامل مؤلفه های تأکید دانشگاهی، اثر جمعی و اعتماد تحصیلی است. روایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی (مک گوگان و هوی، ۲۰۰۶؛ اسمیت و هی، ۲۰۰۷؛ هی و همکاران، ۲۰۰۶) مشاهده شده است که با استفاده از همسانی درونی تایید و نتایج گزارش بیانگر اعتبار مناسب پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه خوش بینی علمی، اثر جمعی و تأکید دانشگاهی با استفاده از ضرایب آلفای ۰/۸۳ در مطالعات قبلی (مک گوگان و هوی، ۲۰۰۶؛ اسمیت و هی، ۲۰۰۷؛ هی و همکاران، ۲۰۰۶) مشاهده شد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه خوش بینی علمی در بین ۱۵۰ نفر از اعضای جامعه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده است.

ج) پرسشنامه «رفتار شهروندی - سازمانی»^۳ اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶): این پرسشنامه توسط اورگان و کانوسکی برای سنجش متغیر رفتار شهروندی سازمانی در سال ۱۹۹۶ ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی و ابعاد آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) است. پور سلطانی زرنندی و امیر جی نقندر (۱۳۹۲)، پایایی درونی این پرسشنامه را با استفاده از آزمون الفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آوردند. و روایی پرسشنامه نیز با بهره گیری از نظرهای متخصصین مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی - سازمانی نیز در بین ۱۵۰ نفر از اعضای جامعه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۵، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده

۱. Job motivation

۲. Academic optimism

۳. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

می باشد. همچنین این ضریب برای مولفه های نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۳، ۰/۷۱ و ۰/۷۰ می باشد.

د) پرسشنامه «تعهد سازمانی»^۱ «آلن و میر (۱۹۹۱): این پرسشنامه ۲۴ ماده ای در سال ۱۹۹۱ توسط آلن و میر ساخته شد. این پرسشنامه به دلیل زیربنای نظری مناسب تایید خبرگان با تخصص موضوع از روایی محتوایی لازم برخوردار است. پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی با استفاده از همسانی درونی تایید شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ در مطالعات قبلی (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۰) بدست آمده است. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی در بین ۱۵۰ نفر از اعضای جامعه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۰، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه ذکر شده می باشد. این ضریب برای مولفه های تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۰ و ۰/۷۳ می باشد برای تجزیه و تحلیل داده ها در ابتدا چند تحلیل ابتدایی برای به دست آوردن بینش اولیه نسبت به داده (میانگین، انحراف معیار و همبستگی های ساده) انجام شد. سپس تحلیل های پیچیده تر با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و همچنین برآورد حداکثر درست نمایی با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۱۸ صورت گرفت.

یافته ها

به منظور بررسی داده های توصیفی، میانگین و انحراف معیار و همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره و ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	میانگین	انحراف استاندارد
۱-خوش بینی علمی	—														۱۵۳/۳۰	۱۸/۶۷
۲- مؤلفه کارآمدی	***	—													۵۵/۴۵	۶/۰۲
۳- مؤلفه اعتماد	***	***	—												۴۳/۶۶	۸/۹۸
۴- مؤلفه تأکید	***	***	***	—											۳۶/۱۹	۷/۰۸
۵- رفتار شهروندی	***	***	***	***	—										۵۶/۶۲	۷/۴۰
۶- مؤلفه نوع دوستی	***	***	**	***	***	—									۱۲/۱۶	۲/۲۹
۷- مؤلفه وجدان	***	***	**	**	**	***	—								۱۳/۰۵	۲/۲۷

۲/۷۲	۱۳/۲۱							*	۰/۱۵	۰/۰۳	***	۰/۰۸	۰/۱۱	***	***	۰/۱۳	۰/۱۴	۸- مؤلفه جوانمردی
۲/۰۹	۱۱/۲۶					-	***	***	۰/۲۵	۰/۴۶	***	۰/۷۴	۰/۲۵	***	***	۰/۲۸	۰/۳۲	۹- مؤلفه رفتار مدنی
۲/۰۴	۶/۹۴					-	***	***	-۰/۰۲	۰/۲۹	***	۰/۵۵	۰/۳۰	***	***	۰/۳۲	۰/۲۵	۱۰- مؤلفه ادب
۸/۱۲	۳۹/۳۷				-	۰/۰۷	***	***	۰/۱۸	۰/۳۱	***	۰/۳۷	۰/۲۸	***	***	۰/۳۳	۰/۳۳	۱۱- تعهد عاطفی
۶/۹۲	۳۵/۱۴				*	-۰/۰۱	***	*	۰/۰۸	۰/۰۴	***	۰/۱۱	۰/۰۳	***	***	۰/۰۶	۰/۰۳	۱۲- تعهد مستمر
۵/۴۰	۳۵/۴۶			-	۰/۰۹	***	***	***	۰/۰۴	۰/۱۱	**	*	*	**	**	۰/۱۸	۰/۱۸	۱۳- تعهد هنجاری
۱۳/۶۳	۹۳/۴۴	-	***	۰/۰۳	***	***	***	*	۰/۱۴	۰/۳۶	***	۰/۴۶	۰/۳۰	**	***	۰/۳۲	۰/۳۷	۱۴- انگیزش شغلی

* p < ۰/۰۵ ** p < ۰/۰۱ *** p < ۰/۰۰۱

همان طوری که در جدول ۱ مشاهده می شود انگاره مفروض روابط بین متغیرها منطبق با مسیرهای مورد انتظار می باشند. به عبارت دیگر، روابط مورد نظر در سطح معنی داری می باشند. این تحلیل های همبستگی بینشی در ارتباط با روابط دو متغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می آورند. جهت آزمودن همزمان انگاره روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش الگویابی معادلات ساختاری اعمال گردیده است.

الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر در مجموع ۶ متغیر را در خود جای داده است. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس سنجه های برازندگی خلی دو ، نسبت معذور خلی به درجه آزادی ، شاخص برازندگی تطبیقی^۱، شاخص برازندگی هنجار شده^۲، شاخص برازندگی افزایشی^۳، شاخص توکر- لویس^۴ و ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب^۵ ارزیابی گردید. جدول ۳ برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی را نشان می دهد. از روش بوت استراپ^۶ در برنامه ماکروی پریچر و هیز^۷ (۲۰۰۸)، برای تعیین معنی داری مسیرهای غیر مستقیم استفاده گردید.

جدول ۲. برازش الگوی پیشنهادی و نهایی بر اساس شاخص های برازندگی

شاخص برازندگی	χ^2	d_f	χ^2/d_f	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۱۵۴/۷۷	۴۷	۳/۲۹	۰/۹۰۶	۰/۸۴۵	۰/۸۰۷	۰/۸۵۷	۰/۷۹۴	۰/۸۵۳	۰/۰۹۶
الگوی نهایی	۹۰/۱۷	۴۸	۱/۸۷	۰/۹۴۳	۰/۹۰۸	۰/۸۸۷	۰/۹۴۴	۰/۹۲۱	۰/۹۴۳	۰/۰۵۹

۱. Goodness of fit index(GFI)

۲. Normal of fit Index(NFI)

۳. Incremental fit index(IFI)

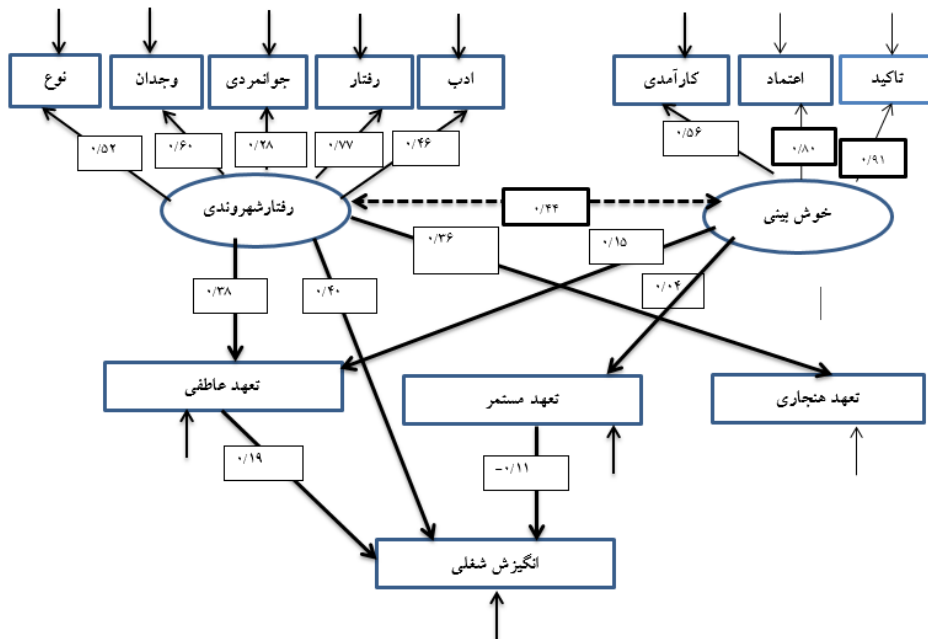
۴. Tucker lovis index

۵. Root mean squar error of approximation(RMSEA)

۶. Bootstrap

۷. Preacher and Hayes program Macro

همان طوری که در جدول ۲ ملاحظه می شود، با توجه به شاخص های برازندگی می توان مشاهده کرد که برای الگوی پیشنهادی برازندگی مطلوبی به دست نیامده است که پس از حذف مسیرهای غیر معنی دار و اضافه کردن مسیرهای جدید برازندگی مدل افزایش یافته است. در نهایت نتیجه تحلیل برازندگی خوبی برای الگوی نهایی یافت. شکل ۱ ضرایب استاندارد مسیرهای الگوی نهایی و جدول ۳ مسیرها و ضرایب استاندارد الگوی نهایی نشان می دهد.



نمودار ۱. ضرایب استاندارد مسیرهای الگوی نهایی

جدول ۳. پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در الگوهای پیشنهادی و نهایی

مدل نهایی			مدل پیشنهادی			
سطح معنی داری	نسبت بحرانی	برآورد استاندارد β	سطح معنی داری	نسبت بحرانی ^۱	برآورد استاندارد β	
۰/۰۴۶	۲/۰۰	۰/۱۴	۰/۰۰۰۱	۳/۲۹	۰/۲۲	از خوش بینی علمی به تعهد عاطفی
—	—	—	۰/۷۴۲	۰/۳۲۹	۰/۰۲	از خوش بینی علمی به تعهد مستمر
—	—	—	۰/۱۲۷	۱/۵۲	۰/۱۰	از خوش بینی علمی به تعهد هنجاری
۰/۰۰۰۱	۴/۴۶	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	۵/۱۷	۰/۳۷	از رفتار شهروندی - سازمانی به تعهد عاطفی
—	—	—	۰/۱۲۰	۱/۵۵	۰/۱۱	از رفتار شهروندی - سازمانی به تعهد مستمر
۰/۰۰۰۱	۴/۴۵	۰/۳۶	۰/۰۰۰۱	۳/۵۵	۰/۲۵	از رفتار شهروندی - سازمانی به تعهد هنجاری
—	—	—	۰/۰۳۰	۲/۱۷	۰/۱۳	از خوش بینی علمی به انگیزش شغلی

^۱ مقادیر بحرانی بالاتر از مثبت و منفی ۱/۹۶ معنی دار می باشد.

از رفتار شهروندی - سازمانی به انگیزش شغلی	۰/۳۹	۵/۰۹	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶	۴/۷۷	۰/۰۰۰۱
از تعهد عاطفی به انگیزش شغلی	۰/۲۲	۳/۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۱۹	۲/۹۹	۰/۰۰۰۳
از تعهد مستمر به انگیزش شغلی	-۰/۱۲	-۲/۳۰	۰/۰۲۱	-۰/۱۱	-۲/۲۲	۰/۰۲۶
از تعهد هنجاری به انگیزش شغلی	۰/۰۴	۰/۷۱۷	۰/۴۷۳	—	—	—

بر اساس ضرایب پارامتر استاندارد و مقادیر نسبت بحرانی متناظر ارائه شده در الگوی نهایی در جدول ۴ تمام مسیرهای مستقیم (بجز مسیر از خوش بینی علمی به تعهد مستمر، مسیر از خوش بینی علمی به تعهد هنجاری، مسیر از رفتار شهروندی - سازمانی به تعهد مستمر و مسیر از تعهد هنجاری به انگیزش شغلی) معنی دار می باشند.

جدول ۴. نتایج آزمون بوت استراپ برای معنی داری مسیرهای واسطه ای الگو

مسیر	داده	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
خوش بینی علمی ← تعهد عاطفی ← انگیزش شغلی	۰/۰۸۴۷	۰/۰۸۵۵	۰/۰۰۰۸	۰/۰۲۵۸	۰/۰۴۲۶	۰/۱۴۹۸
خوش بینی علمی ← تعهد مستمر ← انگیزش شغلی	-۰/۰۰۲۲	-۰/۰۰۱۶	۰/۰۰۰۶	۰/۰۰۴۲	-۰/۰۱۹۱	۰/۰۰۲۴
خوش بینی علمی ← تعهد هنجاری ← انگیزش شغلی	۰/۰۲۱۳	۰/۰۲۱۳	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۱۳	۰/۰۰۴۱	۰/۰۵۰۳
رفتار شهروندی سازمانی ← تعهد عاطفی ← انگیزش شغلی	۰/۱۹۸۴	۰/۲۰۵۸	۰/۰۰۷۴	۰/۰۷۳۵	۰/۰۸۵۱	۰/۳۵۷۸
رفتار شهروندی سازمانی ← تعهد مستمر ← انگیزش شغلی	۰/۰۴۳۶	-۰/۰۱۶۸	۰/۰۰۰۵	۰/۰۱۷۱	-۰/۰۷۲۱	۰/۰۰۳۲
رفتار شهروندی سازمانی ← تعهد هنجاری ← انگیزش شغلی	۰/۰۴۸۶	۰/۰۴۵۶	-۰/۰۰۳۰	۰/۰۲۸۴	۰/۰۷۵۵	۰/۱۲۲۰

همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می شود در مسیر اول، حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۴۲۶ تا حد بالای آن ۰/۱۴۹۸ می باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری های مجدد^۱ بوت استراپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم می باشد. همچنین در مسیر دوم حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۱۹۱ - تا حد بالای آن ۰/۰۰۲۴ می باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری های مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از غیر معنی داری این مسیر غیرمستقیم می باشد در مسیر سوم نیز حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۰۴۱ تا حد بالای آن ۰/۰۵۰۳ می باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری های مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم می باشد. در مسیر چهارم حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۸۵۱ تا حد بالای آن ۰/۳۵۷۸ می باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری های مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم می باشد. در مسیر پنجم نیز حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۷۲۱ - تا حد بالای آن ۰/۰۰۳۲ می باشد. سطح اطمینان برای این

^۱ Reasampling

فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری های مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. قرار گرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از غیرمعنی داری این مسیر غیرمستقیم می باشد. در مسیر ششم حد پایین فاصله اطمینان ۰/۰۷۵۵ تا حد بالای آن ۰/۱۲۲۰ می باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه گیری های مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم می باشد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تدوین مدل علی انگیزش شغلی باخوش بینی علمی و رفتار شهروندی - سازمانی با میانجی گری تعهد سازمانی در معلمان شهرستان رامهرمز انجام شد. نتایج بررسی فرضیه پژوهشی خوش بینی علمی بر تعهد عاطفی اثر مستقیم مثبت دارد، نشان داد که این فرضیه تایید می شود و خوش بینی علمی بر تعهد عاطفی اثر مستقیم دارد (با ضریب ۰/۱۴). اما اثر مستقیم منفی خوش بینی علمی بر تعهد مستمر و هم چنین اثر مستقیم مثبت خوش بینی علمی بر تعهد هنجاری که در فرضیه های دوم و سوم مطرح گردیده بوده، تایید نشد. این یافته ها با نتایج پژوهش های صفر زاده و همکاران (۱۳۹۳)، کمانی و همکاران (۱۳۹۳) هویدا، مختاری و فروهر (۱۳۹۱)، معمار زاده و همکاران (۱۳۹۱)، فاتح (۲۰۱۱)، گاجونگ و جینگهو (۲۰۱۰)، نان کروز (۲۰۰۶) همسو است. وقتی معلمان به توانایی ها و استعداد های خود در انجام وظایف محوله یقین دارند (احساس کارآمدی معلم) و همچنین درک این نکته که توانایی های علمی کادر مدرسه ای که در آن کار می کند و تاثیر آن برای رسیدن به اهداف یعنی همان موفقیت دانش آموزان (تاکید علمی) و همچنین اعتماد و ایجاد یک رابطه سازگاران با اولیا نوعی انگیزه در خود و در جهت موفقیت شغلی ایجاد می شود که باعث می شود حضور فعال و پرثمر در سازمان داشته باشند و در نتیجه تعهد و وابستگی عاطفی آنان به سازمان افزایش پیدا می کند. همچنین باور و اطمینان کارکنان به تواناییها و قابلیت های خود در انجام وظایفشان هر چقدر هم بیشتر باشد منجر به دوام و استمرار تعهد و وابستگی بلندمدت آنان به سازمان نمی شود، بلکه در این میان عوامل دیگری چون فرصت های شغلی مناسب در خارج از باعث بی انگیزگی و در نهایت ترک سازمان در فرد می شود. زیرا افزایش میزان تعهد مستمر و آگاهی متناسب افراد از میزان منفعتی که ازماندن در سازمان عایدشان می شود میزان بروز تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. علاوه بر این زمانی که وظایفی به کارکنان سازمان داده می شود، کارکنان در قبال انجام آن وظایف پاسخگو هستند به عبارت دیگر تا زمانی که کارکنان در سازمان به فعالیت خود ادامه می دهند، بایستی احساس مسئولیت، دین و تعهد اخلاقی خود را در برابر سازمان ادا نمایند. بنابراین منطقی است که تمام توان خود را جهت رسیدن به این امر بکار خواهند بست. این امر در مورد معلمان نیز صدق می کند. زیرا خوش بینی علمی باعث احساس خیر خواهی و شایستگی، راستگویی و پذیرا بودن را شامل می شود (هوی و تشان، ۲۰۰۷). و این امر التزام کاری را در معلمان باعث می شود. فرضیه های چهارم و پنجم و ششم به اثر مستقیم رفتاری شهروندی سازمانی بر تعهد عاطفی، اثر مستقیم منفی بر تعهد مستمر و اثر مستقیم مثبت بر تعهد مستمر اشاره دارد. اثر مستقیم مثبت رفتاری شهروندی سازمانی بر تعهد عاطفی با ضریب (۰/۴۱) و اثر آن بر تعهد هنجاری با ضریب (۰/۳۶) تایید گردید اما اثر مستقیم منفی رفتاری شهروندی سازمانی بر تعهد مستمر معنادار نمی باشد. یافته های مربوط به تعهد هنجاری و تعهد با نتایج پژوهش های اباذری محمود آباد و امیریان زاده (۱۳۹۵)، سلطانی زرنندی و امیرجی

نقندر (۱۳۹۲)، شمس الدینی مطلق و محمد جانی (۱۳۹۳)، حمیدی و دولاما (۱۳۹۰)، سیلی و کروماز (۲۰۱۶)، موگوتسی و فلاتچر (۲۰۱۱)، پاول و مایر (۲۰۰۴)، چانگ و چلادوری (۲۰۰۳) همسو می باشد. همچنین یافته های مربوط به اثر رفتاری شهروندی سازمانی بر تعهد مستمر، تعهد مستمر در پژوهش های خارجی رابطه منفی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. لذا با نتایج پژوهش های پاول و مایر (۲۰۰۴) و یاها یا (۲۰۱۲) ناهمسو است ضمن این که در بعضی از پژوهش ها به عدم رابطه نیز اشاره شده است. (مایر، ۲۰۰۲). اما در پژوهش های داخلی این رابطه مثبت است، هرچند این بُعد از تعهد سازمانی دارای رابطه با شدت کمتری نسبت به ابعاد تعهد عاطفی و هنجاری با رفتار شهروندی سازمانی است. لذا این یافته با پژوهش های حمیدی و دولاما (۱۳۹۰)، میر سلطانی و امیرجی نقندر (۱۳۹۲)، شمس الدینی مطلق و محمد جانی (۱۳۹۳)، اباذری و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. با افزایش تعهد، وابستگی روانی افراد به سازمان بیشتر می شود و این وابستگی در رفتار فرد در سازمان آشکار می شود. به عبارتی هرچه رفتار شهروندی سازمانی معلمان بیشتر باشد تعهد سازمانی آنها نیز بیشتر می شود و این امر منافع زیادی برای سازمان و ادوات آموزش و پرورش دارد. و موجب اثر بخشی و کارآیی فعالیت های مدارس می شود (میر سلطانی و امیرجی نقندر ۱۳۹۲). علاوه بر این کسی با دلبستگی و علاقه قوی، احساس مثبت قوی دارد و پیش بینی می شود موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی در فرد شود. به دلیل این که تعهد عاطفی گونه ای دلبستگی و عشق به سازمان تعریف می شود و تا اندازه ای هیچ اجبار و احساس دینی مبنای این تعهد نیست و رفتار شهروندی سازمانی نیز رفتاری اختیاری است. سنخیت بیشتر و ارتباط این دوقطبی تر است. در بین مولفه های تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی اثر بیشتری روی تعهد عاطفی دارد. هرگاه معلمان در فرایند آموزشی و مسائل مدرسه دخیل شوند و مدیران شرایط برای آن در نظر بگیرد که این امر محقق شود، احساس شایستگی در آنان بالاتر می رود و رفتار های فرانتشی و به تبع آن تعهد سازمانی آنان نیز بالا خواهد رفت. وینیرن (۱۹۹۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسید دبیرانی که فرایند اتخاذ تصمیمات آموزشی مشارکت می کنند، نسبت به اهداف و ارزشهای مدارس نگرش مثبتی پیدا می کنند، در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی و انتظارات فرانتشی آنها افزایش می یابد. در همین راستا بوگلر و سومچ (۲۰۰۴) اذعان داشتند معلمانی که احساس شایستگی و مؤثر بودن بالایی دارند، رفتار شهروندی سازمانی آنها نیز بالاست. همچنین مطالعات نشان می دهند که تعهد هنجاری بستگی به ارزش های فرهنگی کارکنان دارند. (آلن، ۲۰۰۷). از طرفی شغل معلمی در جامعه ما، مسئولیت های خاصی را دارد که در مدرسه و بیرون از مدرسه متوجه معلمان است. ضمن این که نگاه و فرهنگ جامعه به معلمان از دیر باز در جامعه ما مسئولیت های معنوی را بر دوش معلمان گذاشته است. و چون تعهد هنجاری در حقیقت اعتقاد به مسئولیت فرد در قبال سازمان است، معلمان در سازمان خود می مانند زیرا آن را نوعی التزام می دانند. و این الزام را در همه شئون زندگی رعایت می کنند. زیرا ارزش های فرهنگی رایج در جامعه آن ها را به این سمت سوق می دهد. به همین لحاظ رفتارهای شهروندی سازمانی که خارج از وظایف فرد تعریف می شود، نگاه ارزشی و فرهنگی می گیرد و انجام آن ها تعهد هنجاری را در بین معلمان تسهیل می کند. هر چند اثر رفتار شهروندی سازمانی در این بُعد از تعهد کمتر از تعهد عاطفی است. که دلیل این امر می تواند برخی متغیرهای تاثیر گذار بر تعهد عاطفی، به تعهد هنجاری مرتبط است. فرضیه هفتم به اثر مستقیم مثبت خوش بینی

علمی بر انگیزش شغلی اشاره داشت و این اثر با ضریب (۰/۱۳) مورد تایید قرار گرفت و اثر معنا دار است. یافته ی حاضر با نتایج پژوهش های کیا فر (۱۳۹۳)، بیوال (۲۰۱۱)، نودا (۲۰۱۰) تور (۲۰۰۹) همسو می باشد. خوش بینی علمی از مولفه های مثبتی تشکیل شده است که بوجود آورنده عوامل انگیزشی که هرزبرگ به آنها اشاره کرده است، می باشد. احساس کارآمدی معلمان به عنوان یکی از مولفه های خوش بینی علمی، منجر به مسئولیت پذیری، درک درست از ماهیت کار و فعالیت کار و فعالیت که مولفه های انگیزشی در نظریه هرزبرگ هستند، می شود. همچنین نیل به موفقیت به عنوان یک عامل انگیزشی از دستاوردهای کارآمدی جمعی به عنوان نیرویی برای رسیدن به موفقیت می باشد. خوش بینی علمی به علت تاکید بر مثبت گرایی از عوامل کاهش دهنده انگیزش که در نظریه هرزبرگ به عوامل بهداشتی تعبیر می شود جلوگیری می کند. هوی (۲۰۰۸) چهار متغیر تمایل به خوش بینی، مدیریت انسانی کلاس درس، آموزش دانش آموز محور و رفتار شهروندی سازمانی را در ارتباط با خوش بینی معلمان شناسایی کرده است. که این متغیرها عوامل بهداشتی چون ارتباط با اداره، سرپرستی، روابط بین فردی را بهبود می بخشد. و منجر به افزایش انگیزش شغلی و رضایت شغلی در معلمان می شود. فرضیه مورد پژوهش دیگر به اثر مستقیم مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر انگیزش شغلی اشاره دارد. که اثر با ضریب ۰/۴۶ معنادر بوده و فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. این یافته با نتایج پژوهش های خلقی فرد و همکاران (۱۳۹۳) همخوان است. وقتی کارکنان از انگیزه کافی برخوردار و از شغل خود احساس خشنودی نمایند، مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام می رسانند و موجب حداکثر کارایی می شوند. فرضیه ی نهم، دهم و یازدهم به اثر مستقیم تعهد عاطفی بر انگیزش شغلی، اثر مستقیم نفی تعهد مستمر بر انگیزش شغلی و اثر مستقیم مثبت تعهد هنجاری بر انگیزش شغلی اشاره کرده است. که اثر مستقیم مثبت تعهد عاطفی بر انگیزش شغلی با ضریب (۰/۱۹) و اثر مستقیم منفی تعهد مستمر بر انگیزش شغلی با ضریب (۰/۱۱-) معنادار بوده و این دو فرضیه مورد تایید قرار گرفتند اما اثر مستقیم مثبت تعهد هنجاری بر انگیزش شغلی نیست. این یافته ها با این یافته ها با نتایج پژوهش های انتصار فومنی (۱۳۹۴)، آجیل چی و همکاران (۱۳۹۳)، تتاما و پرانونگساری (۲۰۱۶) همسو است. به نظر می رسد که هر چه تعهد معلمان به کارشان بیشتر باشد، انجام وظیفه برای آنان خوشایندتر خواهد بود. اصولاً مفاهیم تعهد و انگیزش مفاهیمی نزدیک به هم هستند. این یافته ها با نظریه آلن و مایر (۱۹۹۰) و نظریه انگیزشی (۱۹۶۶) هرزبرگ قابل تبیین هستند. معلمان دارای تعهد عاطفی تلاش زیادی برای رسیدن به اهداف مدرسه و آموزش و پرورش می کنند و همین امر منجر به تاثیر مثبت ماهیت کار و وظیفه بر معلمان می شود و به عنوان یک عامل انگیزشی عمل می کند. همچنین تعهد عاطفی باعث نیل به موفقیت در معلمان می شود و مکانیسم این عمل به علت کسب نتایج از اجرای تلاشها صورت می گیرد و نیل به موفقیت یک عاملی انگیزشی است تعهد مستمر در معلمان در شهر رامهرمز اثر مستقیم منفی بر انگیزش ندارد، بلکه این اثر مثبت نیز هست. در آموزش و پرورش هر چه معلمان از لحاظ زمانی بیشتر در آن جا کار کنند حس می کنند سرمایه گذاری هایشان در سازمانی بیشتر شده و اگر بخواهند از آموزش و پرورش خارج شوند هزینه های زیادی را متحمل می شوند و از این طریق خود را متعلق به سازمان می دانند. ضمن اینکه پیدا کردن شغلی دیگر برای آنها یا سخت است یا امکان پذیر نیست. علاوه بر این در آموزش و پرورش معلمان برای یک دوره سی ساله استخدام می شوند. لذا دغدغه شغلی نیز

ندارند. پس امنیت شغلی خواهند داشت امنیت شغلی از مولفه های بهداشتی نظریه انگیزش هرزبرگ است. یعنی افراد با داشتن امنیت شغلی رضایت مندی و در نتیجه انگیزش شغلی را به همراه خواهد داشت. معلمان به علت التزامی که به کار خود از طریق سازمان و ادارات آموزش و پرورش و همچنین دلایل تاریخی و فرهنگی و اجتماعی و مدهبی به خاطر قداستی که به شغل معلمی دارند، دارای تعهد هنجاری به کار خود هستند و لذا انگیزش شغلی آنها تحت تاثیر این نوع تعهد نیز قرار می گیرد. نتایج پژوهش در مسیرهای واسطه ای الگو، از تایید مسیر خوش بینی علمی، (تعهد عاطفی، هنجاری) و انگیزش شغلی، عدم تایید مسیر خوش بینی، تعهد مستمر، انگیزش شغلی دارد. همچنین مسیر رفتار شهروندی سازمانی، (تعهد عاطفی و عهد هنجاری)، انگیزش شغلی تایید می شود امامسیر رفتار شهروندی سازمانی، ت عهد مستمر، انگیزش شغلی تایید نمی شود. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که مدل انگیزش شغلی از برآزش مطلوبی برخوردار است. براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد مدیران مدارس و مناطق آموزش و پرورش توصیه می شود که به لحاظ عاطفی از معلمان خود حمایت کنند و رابطه عاطفی با آنها به وجود آورند. گوش فرادادن به نیازها، خواسته ها و تنگناهای معلمان، توجه کردن یا در اوقات سخت و دشوار، آنها را مورد حمایت عاطفی قرار دادن، از جمله مواردی است که به مدیران مدارس کمک میکند تا بتوانند رابطه عاطفی مطلوبی را که موجب اعتماد و تعهد به مدرسه است، در معلمان خود ارتقا دهند. همچنین مدیران مدارس و آموزش و پرورش به طراحی سیستم های پاداش، آموزش مولفه های رفتار شهروندی سازمانی و طراحی جلسات تبادل نظر برای مسائل آموزشی و پرورشی و همچنین واگذاری بخشی از تصمیمات به معلمان و به طور کلی حمایت عاطفی از آنان به منظور افزایش تعهد سازمانی اقدام کنند. همچنین یافته های این پژوهش، نیاز به پژوهش های آتی را برای کشف تفاوتها و مشابهت ها در میان سازمان های مختلف، مقاطع مختلف مدارس پیشنهاد می کند.

منابع

- اباذری محمود آباد، علی. و امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۷ شماره ۱ پیاپی ۲۵، صص ۱۴۴-۱۱۹.
- آجیل چی، بیتا. ذوقی، لیلا. وریعی، شهربانو. (۱۳۹۳). رابطه انگیزش شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان ناجا، مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی. سال ۷، شماره ۱ صص ۱۷۱-۱۴۱.
- انتصار فومنی، غلامحسین. (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان، نشریه مدیریت بهره وری، سال ۸، شماره ۳۲، صص ۱۹۱-۱۷۰.
- براری، رضا. جمشیدی، لاله (۱۳۹۴). نقش میانجی خود کارآمدی معلمان در رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۴، پیاپی ۲۴، صص ۲۰۰-۱۷۷.
- پور سلطانی زرنندی، حسین. و امیرجی نقندر، رامین. (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد. مدیریت ورزشی، شماره ۱۶ صص ۱۴۷-۱۲۷.
- تابان، محمد. جوانمرد، بهزاد. محمدی، اسفندیار. و ویسه، سید مهدی (۱۳۹۲). مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۷، شماره ۳، شماره ۲، صص ۲۴۹-۲۲۹.

- حمیدی، کریم . و مرادی دولاما، سمیه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ، شرکت فرد آذربایجان). فراسوی مدیریت ، سال پنجم، شماره ۱۹ صص ۳۳-۵۰.
- خلقی فرد، صدیقه. صالحی، مسلم . و فانی، حجت الله. (۱۳۹۲). ارتباط بین انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی و معاونت های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. ارمغان دانش، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج . دوره ۱۹ ، شماره ۶، صص ۵۵۳-۵۶۱.
- ساکی، رضا . قلی پور هفتخوانی، زهره . رضایی، منیژه . (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران . فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال چهارم، شماره ۳، صص ۶۱-۸۵.
- شمس الدینی مطلق، محمد حسن . محمد جانی، محمدرضا. (۱۳۹۳). مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان ، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران ، دوره ۳، شماره ۳، صص ۴۴۷-۴۴۱.
- شیرازی ، علی . احمدی زهرانی ، مریم. (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران متوسطه، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت ، سال ۵، شماره ۴ صص ۶۴-۴۱.
- شفیع زاده، علی. (۱۳۸۲). بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی. حرکت ، سال پنجم، شماره ۷ صص ۵۹-۷۱.
- رمضانیان، محمد رحیم . عبداللهیان، فرزانه . و صفردوست، عاطفه . (۱۳۹۲). بررسی ابعاد گرایش مدیران به تصمیم گیری مشارکتی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی. فصلنامه بهبود مدیریت، سال هفتم، شماره ۱، صص ۱۰۹-۸۶.
- صفر زاده، مریم . سعدی پور، اسماعیل . و جلودار، ملانیا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کادر آموزشی شاغل در مدارس ناحیه سه کرج، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی ، سال نهم، شماره ۳۸، صفحات ۷۸-۵۵.
- عسگری ، علی . فتوت ، زهرا (۱۳۹۳). خوش بینی علمی معلمان و رفتار شهروندی سازمانی. مجله تحقیقات نظام سلامت؛ ۱۱۰(۱) صص ۱۲۶-۱۱۵.
- کمانی، سید محمد حسین . شاعر، مریم . نامداری، خدیجه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ظرفیت های مثبت روانشناختی با میزان تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش کازرون، مجله مدیریت توسعه و تحول (۱۶)، ۸۷-۸۳.
- کیافر، مریم سادات. (۱۳۹۳). نقش باورهای امید و خوشبینی در پیش بینی انگیزش تحصیلی دانشجویان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۴(۶)، صص ۵۱۷-۴۹۸.
- گروسی فرشی، میر تقی. طباطبایی ، سید محمود . (۱۳۷۹). کاربرد دو بعد عینی و ذهنی مدل در استرس معلمان تبریز و بازتابهای آن در عوارض جسمی (P-E Fit) همخوانی فرد- محیط . و روانی آنان. تبریز: نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تبریز، شماره ۴۳، صص ۴۸-۲۵.
- میری ، افشین . پارسا ، عبدالله . و فرهادی راد، حمید. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی های جمعیت شناختی آنان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات آموزشی ، شماره اول ، (پیاپی ۲۹) صص ۱۵۷-۱۴۱.

- معمارزاده، غلامرضا . ختائی، محمد رضا . وعباس زاده مینق، شهلا(۱۳۹۱)، رابطه بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان(اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی). فصلنامه پژوهش های مدیریت ویژه نامه شماره ۹۶، صص ۱۰-۱.

- میرکمالی، سیدمحمد . نارنجی ثانی، فاطمه. اعلامی، فرنوش. یوزباشی، علی رضا.(۱۳۹۴). بررسی نقش فرهنگ خوش بینی علمی در توانمندسازی ساختار مدارس ابتدایی شهر تهران. فصلنامه پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳ صص ۵۰-۲۹.

-ناستی زایی، ناصر . نوروزی کوهدشت، رضا . و ثمره میر، علی.(۱۳۹۶). پیش بینی تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه دوم زاهدان بر اساس الگوی سلامت سازمانی هوی و فیلد من در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳. فصلنامه مطالعات روانشناسی تربیتی، شماره ۲۵ صص ۱۲۶-۱۰۵.

- نوروزی، داریوش . وحدانی اسدی، محمد رضا . و روحانی، زهرا.(۱۳۹۴). تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مقیاس انگیزش و وظایف شغلی اساتید، فصلنامه روانشناسی تربیتی، شماره ۳۶، سال ۱۱، صص ۱۰۹-۷۷.

- هویدا، رضا . مختاری، حجت الله. و فروهر، محمد.(۱۳۹۱). رابطه مؤلفه های سرمایه ی شناختی و مؤلفه های تعهد سازمانی، مجله پژوهش علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم پیاپی (۳) صص ۷۶-۵۹.

- وفايي، ماریا آگیلار. (۱۳۷۹)، استرس شغل معلمي: شیوع، منابع و پیامدهای استرس شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه. پژوهشهای روان شناختی، شماره ۶، صص ۷۱-۸۴.

- Allen, J., & Meyer, P. (۲۰۰۲). *Tree Component of Organizational Commitment-Human Resource*. Management Review, ۱(۱): ۶۱-۶۸.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (۱۹۹۰). *The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, ۶۳: ۱-۱۸.
- Apaydin, C., & Şirin, H. (۲۰۱۶). *The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Group Cohesiveness and Workplace Deviance Behavior of Turkish Teachers*, International Education Studies ; Vol. ۹, No. ۱۰; ۲۰۱۶, pp۵۷-۶۹.
- Azizi, Y., Noordin, Y., Maalip, H., Jamaludin, R. & Malinii, K. (۲۰۱۲). *“The Relationship between the Occupational Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior”*. Archives des sciences, Vol. ۶۵, No. ۳: ۵۵-۷۳
- Bevel, K.R. (۲۰۱۱). *The effects of academic optimism on student academic achievement in Alabama*, A Dissertation for the degree of Doctor of Education, University of Alabama
- Beard, Karen S., Hoy, Wayne K. & Anita Woolfolk H. (۲۰۰۹). *academic optimism of individual teachers: confirming a new construct*, PhD thesis, the Ohio university Celebi Nurhayat, Korumaz
- Chang, H. T., Chi, M. W. & Miao, M. C. (۲۰۰۷). *Testing therealationship between three component organizational /occupational commitment and organizational / occupational*

- turnover intention using a none recursive model* , Journal of vocational behavior, ۲, pp. ۳۲۰ – ۳۳۵
- DiPaola, M, & Hoy W.K. (۲۰۰۵). *Organizational citizenship of faculty and student achievement*. The High School.
 - -Fatih, C., (۲۰۱۱). " *The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey*", European Journal of Social Sciences, Vol. ۲۱(۳).
 - Hoy WK., Miskel CG. (۲۰۰۸). *Educational administration: Theory, research and practice*. ۸th ENd. New York McGraw Hill
 - Hoy, W. K., Tarter, J.C. & Hoy, A. W. (۲۰۰۶). *Academic optimism of schools: A force for student achievement*, American educational research Journal, ۴۳(۳), pp۴۲۵-۴۴۶
 - Gregory, A. (۲۰۰۱). " *Cultivating employee loyalty*". *Malay Mail [Kuala Lumpur]*. Retrieved June ۷, ۲۰۰۵ from Pro Quest database.
 - Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Puine, B.J., & Bachrach, G. D. (۲۰۰۰). " *Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and behavior suggestions for future research*". Journal of Management, Vol. ۲۶, PP. ۵۱۳ – ۵۶۳. - Rosseau, D. M., Journal ۲۰۰۵; ۸۸ (۳), ۳۵-۴۴.
 - Koshazade, A., Rahim nia, F., & Afkhami, H. (۲۰۱۳). *The Effect of Trust in Management on Organizational Strategic Thinking and Their Role in Organizational Performance Improvement through Organizational Commitment in Higher Education*. Quarterly journal of new approaches in educational administration. ۳ (۴). ۱۶۳-۱۸۳. (In Persian).
 - Liu. Y., & Cohen, A. (۲۰۱۰). " *Values commitment and OCB among Chinese employees*". International journal of intercultural relations. Vol. ۳۴, Issue. ۵, PP: ۴۹۳-۵۰۶.
 - Mesbahi, M., (۲۰۱۷). *Mediator role of social capital and organizational commitment in the relation of service-oriented motivation and organizational citizenship behavior*, World Scientific News ۶۴ (۲۰۱۷) ۵۴-۶۸.
 - Mogotsi, C. and Boon, J. A. & Fletcher, L. (۲۰۱۱). " *Modelling the relationships between knowledge sharing organisational citizenship, jobsatisfaction and organisational commitment among school teachers in Botswana*". Afr. J. Lib, Arch. And Inf. Sc: Vol. ۲۱, No. ۱, PP: ۴۱-۵۸.
 - Nan M. K., (۲۰۰۶). *The relationship between teachers' sense of academic optimism and commitment to The profession*, Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University

- Deniz N., & Aral N., (۲۰۱۳). *The Relationship between Employee Silence and Organizational Commitment* in a Private Healthcare Company Procedia - Social and Behavioral Organizational Behavior and Human Performance, ۳۳: ۳۶۰-۹۶.
- Nyamubi, G. J. (۲۰۱۷). *Determinants of Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Tanzania*, Education Research International Volume ۲۰۱۷, Article ID ۷۲۸۲۶۱۴, ۷ pages
- Organ, D.W. (۱۹۹۰b). "Personality and organizational citizenship behavior", Journal of management, ۲۰, pp. ۴۶۵-۴۷۸.
- Organ, D.W., (۱۹۹۷). "*Organizational Citizenship Behavior: Its Construct Clean- Up Time*". Human Performance, (۱۰), ۸۵-۹۷.
- Organ, D.W., (۱۹۸۸). "*Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome: Lexington*". MA: Lexington Books
- Oplatka, I. (۲۰۰۹). "*Organizational citizenship behavior in teaching: the School Leadership* ۲۰۰۵; ۱۵, ۳۹۱-۴۱۰.
- Sergiovanni, T. J. (۲۰۰۹), *the principalship: A reflective practice perspective* (۶th Ed.). Texas: Pearson.
- Sezgin, F., & Erdogan, O., (۲۰۱۵). *Academic Optimism, Hope and Zest for Work as Predictors of Teacher Self-efficacy and Perceived Success*. Educational Sciences: Theory & Practice • ۲۰۱۵ February • ۱۵(۱) • ۷-۱۹
- Trompson, A., & Hampden-Turner, C. (۱۹۹۷). "*Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in global business*". New York : Mc Graw Hill Vol. ۲۸, No. ۱, PP: ۱۵۲-۱۵۹.
- Suzila M. S., Zahari, A. S. M., Said, N.S. M., & Ali, S. R. O. (۲۰۱۶). *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace*, J. Appl. Environ. Biol. Sci., ۶(۵S) ۱۳۹-۱۴۳
- Tentama, F., & Dessy P., (۲۰۱۶). *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools*. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol.۵, No.۱, March ۲۰۱۶, pp. ۳۹-۴۵
- Toor, F.S. (۲۰۰۹). *Optimism and achievement: A domain-specific and within-constr uct in vestigation*, Doctoral Dissertations, University of Tennessee, Knoxville
- Tung C.L. (۲۰۰۵). *Relationship among transformational and transactional leadership behavior, job satisfaction and organizational commitment on the IT department. Research and development in Shanghai China*. Thesis for degree of business administration. ۸-۳۳

- Wagner, C., (۲۰۱۲). *Academic optimism of Virginia high school teachers: its relationship to organizational citizenship behaviors and student achievement*, a dissertation for the degree of doctor of education, the college of William and mary
- Whisenand, P. & Rush, G. (۱۹۸۸). *Supervising police personnel: Backt to basics*. New Jersey: Prentice Hall.