

## بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با دل‌بستگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان شیروان

محمد فرزانه<sup>۱</sup>، مظفرالدین واعظی<sup>۲</sup>، کیوان مرادی<sup>۳</sup>، احمد ملکی پور<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با دل‌بستگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان شیروان می‌باشد. این تحقیق یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. نمونه مشکل از ۱۷۷ نفر از معلمان مقطع متوسطه مدارس شهرستان شیروان در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ بود، که به روش تصادفی ساده انتخاب شده و به پرسش‌نامه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان (کریمی ۱۳۸۸) و دل‌بستگی شغلی لادهل و کنجر پاسخ دادند. ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۶ و ۰/۸۳۲ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و نیز آمار استنباطی شامل رگرسیون و همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده گویای آن است که (۱) بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. (۲) بین مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای و دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. (۳) متغیر پیش بین صلاحیت‌های حرفه‌ای قابلیت پیش بینی دل‌بستگی شغلی معلمان را دارا می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** صلاحیت، صلاحیت‌های حرفه‌ای، شغل، دل‌بستگی شغلی، معلمان مقطع متوسطه

پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۴/۲۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۲۵

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران. (نویسنده مسئول) fmohamad37@yahoo.com

۲- استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.

۴- کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی

## مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌های خدماتی بسیار مؤثر است، نیروی انسانی متخصص و متعهد است که در فرایند تحول و تبدیل جامعه‌ی سنتی به جوامع صنعتی و اطلاعاتی تأثیر انکارناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه‌ی جوامع اطلاعاتی و صنعتی و سازمان‌های خدماتی محسوب می‌کنند (مهرابی زاده و طالب زاده، ۱۳۸۰: ۴۷). در سازمان‌های امروزی، از کارکنان انتظار می‌رود تا علاوه بر ابتکار و نوآوری، علاقه‌مند و ملزم به انجام وظایفشان در محیط‌های کاری باشند و در مقابل، کارکنان نیز از سازمان‌ها انتظار دارند، که شرایط کاری مناسب و حمایت‌های لازم را برای آنها فراهم نمایند (کارت رایت و هولمز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در عرصه‌ی رقابت با سایر سازمان‌ها موفق شوند، باید شرایط لازم را برای کاهش بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به شغل و سازمان را فراهم کنند. از جمله ابزارهایی که سازمان‌ها می‌توانند با توسل به آن زمینه‌ی کاهش نگرش منفی کارکنان نسبت به شغلشان را فراهم آورند، استفاده از رویکرد دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی<sup>۲</sup> حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی تعریف می‌شود. کارکنانی که دلبستگی زیادی به شغلشان دارند، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند (شافلی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). دلبستگی کارکنان به کار و سازمان، گمشده‌ی همیشگی مدیران و از جمله مهم‌ترین آرزوها و اهداف همه‌ی آنهاست. این دلبستگی یک حالت نسبتاً ثابت روانی است، که طی آن کارکنان احساس عمیق مثبتی نسبت به سرنوشت و منافع سازمان از خود نشان می‌دهند و همزمان از اراده و تمایلی قوی برخوردارند، که فراتر از وظایف و مسئولیت‌های مقرر و مصوب کار کنند. دلبستگی کارکنان به کار و سازمان آثار و نشانه‌های مشهودی دارد. کارکنانی که به سازمانشان دلبستگی و تعلق خاطر دارند، کمتر غیبت می‌کنند، سازمانشان را کمتر ترک می‌کنند، از کیفیت بهتری در انجام کارها برخوردارند و علاوه بر آن برای موفقیت سازمان تلاش مشهود بیشتری دارند و سازمانشان را مورد انتقادهای سازنده و خیرخواهانه بیشتری قرار می‌دهند (ابوالعلائی، ۱۳۹۱). دلبستگی شغلی رابطه‌ی مثبتی با انگیزش

---

1. Cartwright & Holmes  
2. Job Involvement  
3. Schaufeli et al

درونی (رینی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳)، انگیزش خدمت عمومی (مونی هان و پانندی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷) بهره‌وری سازمانی (سلونیمی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی (پالاین و لمبیرت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲)، رضایت از کار، کاهش غیبت، افزایش رفتارهای سازمانی (چن و چیو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹)، افزایش حرمت خود (چن و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴)، خودکارآمدی شغلی (یانگ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶) دارد. مطالعات مختلف نشان داده است، که عوامل متعددی از جمله توسعه حرفه‌ای (وازیرانی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷)، ویژگی‌های شخصیتی (جایگاه مهار درونی، عزت نفس، نیاز به پیشرفت)، عوامل اجتماعی و عوامل موقعیتی، طراحی شغل، احساس موفقیت و پیشرفت در شغل (براون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷)، ویژگی‌های شغلی، نیازهای رشد، برانگیختگی، اختیار (مهرداد، ۹۲)، منجر به دلبستگی شغلی کارکنان می‌شوند. بنا براین دلبستگی شغلی تحت تاثیر توسعه حرفه‌ای کارمندان و حفظ با استعدادترین کارکنان و فراهم آوردن فرصت برای توسعه فردی آنها قرار دارد (وازیرانی، ۲۰۰۷). حال مسئله ای که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد، این است که مدارس، به عنوان یکی از مهمترین سازمان‌های خدماتی جامعه، چگونه می‌توانند زمینه افزایش دلبستگی شغلی معلمان را فراهم کنند؟

موفقیت هر نظام آموزشی، بیش از هر عاملی، به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان آن نظام بستگی دارد. از دیدگاه ژاپنی‌ها شایستگی هر نظام آموزشی به میزان شایستگی معلمان آن بستگی دارد، از این رو می‌توان گفت، معلم مهم‌ترین عضو نظام آموزشی در فرایند یاددهی - یادگیری و معمار اصلی نظام آموزشی است. از آنجایی که جهان به سرعت در حال دگرگون شدن است در نتیجه معلمان نیز باید مانند سایر گروه‌های حرفه‌ای با این واقعیت رو به رو شوند که آموزش‌های اولیه آنان در جهان امروز چندان مفید نخواهد بود و آنان باید در تمام عمر خود دانش خود را روز آمد کنند. (دانش پژوه، ۱۳۸۲: ۱۳۸). نداشتن صلاحیت‌های اولیه و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و به روز موجب کاهش اعتماد به نفس، کمی انرژی و علاقه، ضعف حافظه و سایر عوامل

- 
1. Rainey
  2. Moynihan and Pandey
  3. Saloniemi et al
  4. Paoline and Lambert
  5. Chen and Chiu,
  6. Chen et al.
  7. Yang et al
  8. Vazirani
  9. Brown

ناشی از آن (افسردگی و فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بیزاری از کار و...) همگی موجب کاهش صبر و بردباری، ظرافت در کار، کمی تسلط بر کار و افت بازده می‌گردد، که طبعاً نارضایتی شغلی را به وجود می‌آورد و علاوه بر به خطر انداختن بهداشت روانی فرد بر مسئولیت شغلی خطیر وی به عنوان معلم و انسان ساز خلل وارد می‌کند (شعبانی، ۱۳۸۳: ۱۲۵).

سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس نیازمند داشتن کارکنان و معلمانی هستند که با شور و اشتیاق کافی وظایف شغلی خود را انجام دهند، بنابراین مدارس باید زمینه افزایش دلبستگی شغلی معلمان را فراهم آورند. مدارس برای اینکه بتوانند شرایط لازم را برای افزایش دلبستگی معلمان نسبت به شغل و سازمان را فراهم کنند، نیازمند توجه ویژه به صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان به عنوان یکی از مهمترین رویکردهای توسعه سرمایه انسانی هستند.

**صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان:** از مهم ترین عواملی که در کیفیت آموزش و پرورش موثر است بدون شک معلم و درجه صلاحیت شغلی و شخصیت اوست، معلم همیشه واسطه میان گذشته و آینده است به عبارت دیگر، رابط میان جامعه بزرگسالان و کودکان می‌باشد (قرائی مقدم، ۱۳۷۳: ۱۳۱). تعلیم و تربیت به عنوان یک جریان پویا با نقش‌های متفاوت معلم و شاگرد شکل می‌گیرد، در این فرآیند، معلمان مبتنی بر صلاحیت حرفه‌ای، شامل علمی، اخلاقی و عاطفی به اثرگذاری بر روی شاگردان می‌پردازند (تلخابی، ۱۳۸۴). صلاحیت در لغت به عنوان مناسب برای مقصود، درخور و سزاوار، کفایت کننده، و یا به معنای درست کیفیت یافته، قابل پذیرش و یا به معنای «توانا» و در حالتی نیز به آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه‌ای خاص بر می‌گردد و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی یا تاییدیه خاص در آن حرفه دارد (ملکی، ۱۳۸۴: ۱۲). فرهنگ آکسفورد<sup>۱</sup>، صلاحیت را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن وظیفه تعریف می‌کند. کیو<sup>۲</sup>، صلاحیت را نتیجه بکار بردن دانش و مهارت به طور مناسب (صلاحیت = مهارت + دانش) می‌داند. (کرمی، ۱۳۸۹). صافی صلاحیت حرفه معلمی را شامل آن دسته از دانش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی می‌داند که معلم با کسب آنها می‌تواند در فرایند تعلیم و تربیت، رشد جسمی، عقلی، عاطفی و اجتماعی فراگیران را تسهیل کند او صلاحیت را واجد ویژگی‌هایی ذکر کرده از جمله اینکه: به یک توانمندی منتهی می‌گردد، کاربردی باشد، قابل اندازه‌گیری و سنجش

1. oxford dictionary  
2. Que

باشد، در فرایند یاددهی و یادگیری و پاسخ‌گویی نیازهای خاص هر موقعیت باشد (صافی، ۱۳۷۶: ۵۵). نیچ ولدت<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) صلاحیت حرفه‌ای را توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه‌ی تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته است به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد (نیچ ولدت و همکاران، ۲۰۰۵: ۷۰). موسسه ملی پارک سرویس امپلویز<sup>۲</sup>، صلاحیت را مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی در شغلی خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. این تعریف، مؤلفه توانایی را نیز به مؤلفه‌های شایستگی افزوده است. (بیهام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). صلاحیت معلمی، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آن‌ها می‌تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی، فراگیران کمک کند. صلاحیت‌های معلمی را می‌توان در سه حیطه صلاحیت‌های شناختی<sup>۴</sup>، صلاحیت‌های عاطفی<sup>۵</sup>، صلاحیت‌های مهارتی<sup>۶</sup> طبقه بندی نمود. (ملکی، ۱۳۸۴: ۱۰-۱۴). هانتلی<sup>۷</sup> (۲۰۰۸). قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای دسته بندی کرده است. دانش حرفه‌ای شامل دانش محتوا، شناخت دانش آموز و آگاهی از تدریس و یادگیری است عمل حرفه‌ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و سنجش و ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و تعهد حرفه‌ای، یادگیری حرفه‌ای، مشارکت، رهبری، ارزش‌ها، ارتباطات و اخلاقیات را شامل می‌شود. کاستر و همکارانش<sup>۸</sup> (۲۰۰۵) صلاحیت‌های معلمان را به پنج دسته اصلی و زیر مجموعه‌های آن‌ها تقسیم می‌کنند که عبارتند از ۱- دانش تخصصی ۲- ارتباطات ۳- سازماندهی ۴- پداگوژی ۵- صلاحیت رفتاری اما کریمی (۱۳۸۸) با جمع‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای، آن‌ها را در نه مؤلفه چنین بیان می‌کند:

- 
1. Nijveldt
  2. National Park Employees
  3. Byham
  4. Cognitive Competencies
  5. Affective Competencies
  6. Skill Competencies
  7. Huntly
  8. Koster et al.

۱. صلاحیت‌های رفتاری- شناختی شامل: استفاده مناسب از تشویق و تنبیه، همدلی، انعطاف‌پذیری، برقراری ارتباط مؤثر با والدین، همکاران و... ارزش‌گذاری و علاقمندی به فراگیران، رفتاری توأم با احترام و ادب با دیگران، هم‌یار یادگیرنده بودن، توانایی ایجاد انگیزه در افراد، پاسخ‌گویی به افراد، داشتن خلق‌وخوی خوش، ثبات عاطفی و توانایی کنترل هیجانات.
  ۲. صلاحیت‌های آموزشی شامل: پرسش و پاسخ، اطلاع از ساختار اهداف و ویژگی‌های نظام آموزشی، مهارت ارائه و قابل‌فهم نمودن محتوا، داشتن دانش پایه و درک موضوع مورد نظر، استفاده از گزارش دهی، پیوند زدن درس بازندگی، مهارت تعیین تکلیف، مهیا نمودن محیط جذاب آموزشی، در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی
  ۳. صلاحیت‌های توسعه حرفه‌ای شامل: هدایت فراگیران در انتخاب و استفاده از منابع مختلف، یادگیری مستمر و مادام‌العمر، مشارکت در توسعه حرفه‌ای و فردی و گروهی، به‌روز بودن دانش.
  ۴. صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای شامل: صداقت و درستی، رعایت جنبه‌های محرمانه حرفه، پایبندی به ارزش‌ها و اخلاقیات، داشتن تعهد حرفه‌ای، منصف بودن و برقراری عدالت اجتماعی، خود ارزیابی.
  ۵. صلاحیت‌های مدیریتی شامل: خود راهبر نمودن فراگیران، مشارکت دادن افراد در جریان آموزش، خود کنترلی، توجه به نقش والدین، فراهم نمودن زمینه کار گروهی، برنامه‌ریزی.
  ۶. صلاحیت‌های فناوری شامل: استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در اجتماعات دانش حرفه‌ای، مهارت‌های استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش، کمک به فراگیران در استفاده از آن، داشتن سواد فناوری.
  ۷. صلاحیت‌های تدریس شامل: آشنایی با روش‌های مختلف تدریس، معنی‌دار نمودن آموزش، به‌کارگیری مؤثر مهارت‌های تدریس، تحلیل محتوای برنامه درسی.
  ۸. صلاحیت‌های شخصیتی: جسارت در بیان مفید و اثربخش نظرات، استقلال، اعتمادبه‌نفس.
  ۹. صلاحیت‌های فکری شامل: مهارت تفکر تحلیلی، مهارت تفکر مفهومی.
- دل بستگی شغلی:** بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه رفتار به عمل آمده است، ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها، واژه دل بستگی شغلی مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان از

آن ارائه داد این است، که دلبستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود، که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۳۷۷) و شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، هم‌نوایی و وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند. به عبارت دیگر، دلبستگی شغلی به این معنی است، که فرد تا چه اندازه دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (عباسی، ۱۳۷۷). دلبستگی شغلی به عنوان "نگرش فرد نسبت به شغل و اینکه چقدر آن شغل می‌تواند نیازهای فرد را برآورده سازد" تعریف شده است و همچنین، آن را به عنوان "برداشت روان‌شناختی یک کارمند از نقشی که او در محل کارش ایفا می‌کند" تعریف کرده‌اند (خان و نعمتی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). رابرت و داوِنپورت<sup>۳</sup> دلبستگی شغلی را به عنوان مشارکت و درگیری فرد در کار خود تعریف می‌کنند. افرادی که در کار خود بسیار درگیر هستند، با کار خود شناخته و برانگیخته می‌شوند. آن‌ها تمایل دارند سخت‌تر و سودبخش‌تر از دیگران کار کنند و احتمال دستیابی آن‌ها به نتایجی که مشتریان و سازمان‌ها خواهان آن هستند، بیشتر است. وجود کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، به این معنی است که آن‌ها در شغلشان از مهارت‌ها و توانایی‌های خود به خوبی استفاده می‌کنند، مشاغل آن‌ها چالشی است و دستاورد شخصی برای شاغلین به حساب می‌آید (روکس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

دلبستگی شغلی را به دو رویکرد مجزا تقسیم کرده‌اند. در رویکرد اول، به عنوان یک متغیر تفاوت فردی مورد مطالعه قرار گرفته است و اعتقاد بر این است که نیازها و ارزش‌ها شخصی و یا ویژگی‌های فردی میزان دلبستگی افراد به شغلشان را تعیین می‌کند. در رویکرد دوم، دلبستگی-شغلی به عنوان یک پاسخ به وضعیت خاص کار، مورد نظر قرار گرفته است. به عبارت دیگر، انواع مشاغل و یا ویژگی‌های شرایط کار میزان دلبستگی شغلی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد (چانگتای<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). دلبستگی کارکنان وقتی اتفاق می‌افتد، که کارکنان از کارشان لذت ببرند، به آنچه انجام می‌دهند و به رسالت و مأموریت سازمان باور و ایمان داشته باشند و در قبال تلاش و

- 
1. Robbins
  2. Khan & Nemati
  3. Robert & Davenport
  4. Roux
  5. Chungtai

کارشان مورد قدردانی و قدرشناسی قرار بگیرند. دل‌بستگی کارکنان به معنی تلاش فوق‌العاده است. این دل‌بستگی زمانی مهم است، که وقتی کارکنان مجبور نیستند و انتخاب‌های دیگری هم دارند، باز هم همه تلاش و توان خود را معطوف به تحقق اهداف و تأمین منافع و مصالح سازمان کنند. یکی از بهترین راه‌های داشتن کارکنانی مشتاق، پرنرژی و عاشق کار و سازمان آن است که کارکنانی را استخدام کنیم، که از آمادگی بیشتری برای دل سپردن به کار و سازمان برخوردارند. اگر بتوانیم در فرایند استخدام روی شاخص‌های رفتاری و ویژگی‌های شخصیتی مثل ثبات عاطفی، وجدانی بودن و مسئولیت‌پذیری و سازگاری تأکید کنیم و یا بتوانیم افرادی را استخدام کنیم که به دلیل تناسب با کار و وظیفه مورد نظر از انگیزه‌های درونی برای کار کردن برخوردار هستند، بیش از نیمی از راه موفقیت در مسیر در اختیار داشتن کارکنانی پرنرژی و عاشق کار و سازمان را پیموده‌ایم (ابوالعلائی، ۱۳۹۱: ۱۷). دل‌بستگی شغلی به چهار دسته مختلف گروه‌بندی می‌شوند. این دسته‌بندی‌ها عبارتند از:

- ۱) کار به عنوان یک علاقه مندی مهم درزندگی؛
- ۲) مشارکت فعال در کار؛
- ۳) عملکرد به عنوان مرکزی برای اعتماد به نفس و
- ۴) عملکرد سازگار با مفهوم خود (یویگر و کیلیک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

پژوهش‌های مختلفی در حوزه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و دل‌بستگی شغلی در داخل و خارج کشور انجام شده است، با این حال پژوهشی که به صورت مستقل به بررسی رابطه بین این دو متغیر پرداخته شده است، در ذیل به مهمترین پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه‌ها اشاره می‌شود:

رحیمی پردنجانی (۱۳۹۱)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که صلاحیت فن‌آوری معلمان نامناسب، صلاحیت‌های فکری، توسعه‌ی حرفه‌ای، مدیریتی، تدریس، رفتاری - شناختی، آموزشی و شخصیتی در حد متوسط و صلاحیت اخلاق حرفه‌ای بیشترین میانگین را داراست، همچنین متغیرهای مقطع تدریس، سطح تحصیلات و سابقه خدمت بر میزان این صلاحیت‌ها موثر نبوده اما سطح صلاحیت حرفه‌ای زنان بیشتر می‌باشد. علاوه بر این معلمان از عوامل پرداختی، ارتقا



و سرپرست ناراضی و از ماهیت کار و همکار رضایتی نسبتاً مطلوب دارند و متغیرهای جنسیت، مقطع تدریس، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و محل سکونت بر رضایت شغلی آنان تاثیر گذار نبوده‌است، همچنین صلاحیت حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری دارد. اکبری در تحقیق خود (۱۳۹۰) با عنوان "ارتباط بین میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای با خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت معلمان شهرستان بوانات" دریافت که بین میزان برخورداری از صلاحیت حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. ولی این ارتباط با انگیزش پیشرفت آنان معنی‌دار نبود. همچنین ارتباط بین دو متغیر دیگر یعنی خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت نیز معنی‌دار بود. نتایج همچنین نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای مردان و زنان باهم برابر اما خودکارآمدی مردان بالاتر از زنان و انگیزش پیشرفت زنان بالاتر از مردان است. یافته‌ها همچنین نشان داد که خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت معلمان کم سابقه، بیش از سایرین است. ولی در مورد صلاحیت حرفه‌ای و سابقه تدریس رابطه‌ای مشاهده نشد. کریم‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) بیان می‌کنند، معلمانی که احساس کارآمدی قوی (صلاحیت خودکارآمدی<sup>۱</sup>) دارند، بیشتر پذیرای ایده‌ها و روش‌های جدید برای برآوردن نیازهای دانش‌آموزانشان هستند و اشتیاق و تعهد بیشتری نسبت به امر تدریس داشته و به احتمال بالاتری در شغل معلمی باقی می‌مانند. کوشکی و همکاران (۱۳۸۸)، پژوهشی با عنوان رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران انجام دادند که یافته‌ها حاکی از آن است که بین عامل چهارم (توجه به خواسته‌های انسانی و منافع گروهی، دلبستگی و احساس مسئولیت روستا) و عامل هشتم رضایت شغلی (تسهیل کار ارباب رجوع) با صفات برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، بین عامل پنجم رضایت شغلی (تجربه کاری، صلاحیت اخلاقی و علمی مافوق، چگونگی هدایت و رهبری سازمان) و صفات برون‌گرایی، سازگاری، مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود دارد. رحمانی فر (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران زبان انگلیسی با احساس خودکارآمدی و خلاقیت پرداخت و نتایج این پژوهش نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی، همچنین صلاحیت‌های حرفه‌ای و خلاقیت و همچنین خودکارآمدی و خلاقیت دو به دو با یکدیگر رابطه معنادار مثبت داشته‌اند. اما ارتباط معناداری

بین زن و مرد (جنسیت) با صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی و خلاقیت مشاهده نشده است. همچنین ارتباط معناداری بین سابقه تدریس با سه متغیر فوق یافت نشده است. ویلا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای و نقش آن در نوآوری و خلاقیت پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از این بود که برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای نقش قابل توجهی در نوآوری ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد قابلیت‌ها مانند هوشیاری نسبت به فرصت‌های جدید، توانایی ارائه محصولات، ایده‌ها یا گزارش‌ها، توانایی بسیج منابع دیگر، توانایی ارائه ایده‌ها و راه حل‌های جدید، و توانایی استفاده از کامپیوتر و اینترنت اثرات قوی تری در احتمال نوآوری دارد و در نتیجه، به عنوان شایستگی‌های کلیدی در توضیح گرایش افراد برای نوآوری در محیط کار خود به شمار می‌آیند.

جلیلی و نیک فرجام (۱۳۹۳) در تحقیقی که با هدف تعیین وضعیت توانایی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دبیرستان‌های شهرستان قدس انجام دادند، به این نتیجه رسیدند، که وضعیت موجود معلمان در سه بعد شناختی، مهارتی و نگرشی در حد مطلوب نیست. در پژوهش معمار (۱۳۷۴) تحت عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و خصوصیات جمیت شناسی دبیران با رضایت شغلی آنان مشخص شد موضع کنترل با رضایت شغلی رابطه منفی دارد، همچنین، بین موضع کنترل با سطح تحصیلات رابطه منفی به دست آمد، به این معنا که با افزایش سطح تحصیلات دبیران گرایش آن‌ها به سمت موضع کنترل درونی بوده است، اما رابطه معناداری بین بقیه موارد دید نشد. یافته‌های پژوهش سلیمانی و حقیری (۱۳۹۱) نشان داد که میزان پایبندی مدیران به هر چهار بعد رفتار اخلاقی بالاتر از حد متوسط قرار دارد و میان هر یک از ابعاد اخلاقی مدیران (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که از میان ابعاد چهارگانه رفتار اخلاقی مدیران تنها بعد اخلاق اجتماعی پیش‌بینی کننده معناداری هم برای تعهد سازمانی و هم برای دلبستگی شغلی است.

یافته‌های پژوهش‌های عطاریان (۱۳۸۶)، هربانچ و میگ نوناک<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، لوزادا و کارمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) و اکیپارا و وینن<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نیز تأکید دارند که جو سازمانی سالم می‌تواند دلبستگی شغلی را

1. Vila et al

2. Herrbach & Mignonac

افزایش دهد، دلبستگی شغلی کارکنان با نیازهای معنوی آنان ارتباط مستقیم بسیار زیاد دارد. ارزشهای اخلاقی در کلیه پیامدهای سازمانی اثر مثبت و معنادار می‌گذارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که اخلاق‌گرایی مدیران موجب ایجاد جهت‌گیری مشترک در کارکنان تحت الامر می‌شود. چنانچه این امر اتفاق بیفتد نگرشهای کارکنان به شغل و حرفه در قالب تعهد سازمانی، رضایت و دلبستگی شغلی بهبود پیدا می‌کند. لانس بری و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی که در زمینه ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی انجام دادند، مشخص کردند سه ویژگی شخصیت، انعطاف‌پذیری هیجانی<sup>۴</sup>، خوش‌بینی<sup>۵</sup> و سائق<sup>۶</sup> (اشتیاق کاری) همواره با رضایت در حرفه ارتباط داشته و ۱۷٪ از واریانس رضایت را توجیه می‌کند. همچنین، صفات برون‌گرایی و دلبذیر بودن، اعتماد به نفس و آشنایی با خدمات مشتری و آشنایی با مدیریت روابط انسانی با رضایت حرفه رابطه داشت. کریمی و نیکنامی (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان "بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره آموزش عمومی به منظور ارائه چارچوب ادراکی مناسب" انجام داده و بیان می‌دارد که بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های معلمان، در کلیه مؤلفه‌های اصلی تفاوت معناداری وجود دارد، وضع موجود صلاحیت‌های معلمان نشان می‌دهد که در بعد شخصیتی و اخلاقی در وضعیت بالاتر از متوسط، در بعد آموزشی، رفتاری-شناختی و مدیریتی در سطح متوسط و در مؤلفه‌های فناوری، توسعه حرفه‌ای، فکری تدریس از وضعیت ضعیفی برخوردارند.

بهشتی فر و ضیال‌الدینی (۲۰۱۲)، در تحقیقی با عنوان "ارتقای دلبستگی شغلی از طریق مدیریت استعداد" به این نتیجه رسیدند، که مدیریت استعداد نتایج مثبتی دارد، یکی از آنها ارتقای دلبستگی شغلی در میان کارکنان است. این مطالعه به مدیران توصیه می‌کند، مدیریت استعداد در سرمایه‌انسانی را به روش‌های مختلفی برای ارتقای دلبستگی شغلی بهبود دهند؛ زیرا این ماموریت به منظور کمک به دستیابی به اهداف سازمانی است. سازمان‌هایی که از طریق ارزیابی از منابع موجود، آموزش و توسعه افراد مستعد و جذب افراد با استعداد، بر مدیریت استعدادها تمرکز می-

- 
1. Lozanda & Carmen
  2. Okpara & Wynn
  3. Lounsbury et al
  4. optimism
  5. drive
  6. Career

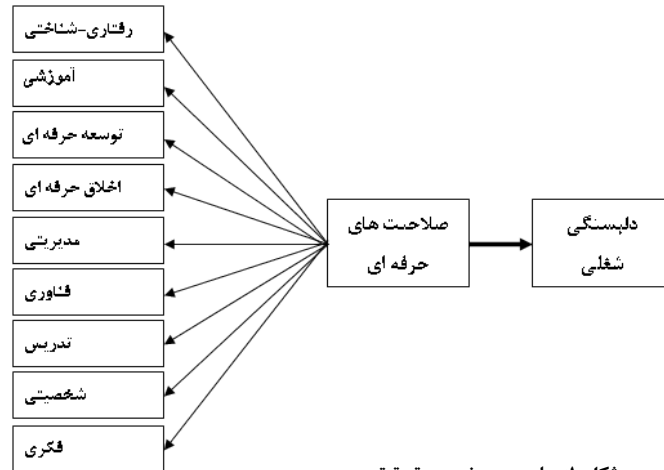
کنند، می‌توانند دلبستگی شغلی را در همه کارکنان خود ارتقاء دهند. تحقیق ژانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز بین یادگیری کارکنان هدف‌گرا با انگیزش درونی و دلبستگی شغلی ارتباط مثبت نشان داد. همچنین ونکیسا<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، تاکید دارد، بین عوامل مدیریت و دلبستگی شغلی همبستگی معنی‌دار وجود دارد. کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان "دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز" به این نتیجه رسیدند، که ارتباط آماری مثبت و معنی‌دار بین دلبستگی شغلی پرستاران با رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک سازمان، تعهد سازمانی، شناخت و پاداش، عدالت سازمانی، حمایت سازمان و ویژگی‌های شغلی وجود دارد و قویترین ارتباط بین دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بوده است. امامی و طالب پور (۱۳۹۲)، در پژوهش خود با عنوان بررسی میزان دلبستگی شغلی مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی و ارتباط آن با جو سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور، با استفاده از روش توصیفی-همبستگی و به شکل میدانی، به این نتیجه رسیدند، که وضعیت دلبستگی شغلی در بین هر سه گروه (مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی) در حد مطلوب است. پژوهش ظریفی و همکاران (۱۳۹۰)، نشان داد که بین عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهش میرهاشمی (۱۳۸۷)، نشان داد که در ادراک دلبستگی شغلی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود دارد. اما در ادراک دلبستگی شغلی با سن، تفاوت معناداری وجود نداشت. تحقیق حسینی (۱۳۸۵)، نیز بین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری نشان داد.

### سوالات تحقیق

۱. آیا بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا بین مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟
۳. آیا متغیر پیش بین صلاحیت‌های حرفه‌ای قابلیت پیش بینی دلبستگی شغلی معلمان را دارا می‌باشد؟

---

1. Zhang  
2. Wenxia



شکل ۱: چارچوب مفهومی تحقیق

### روش تحقیق

شیوه این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت موضوع، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه (پسرانه و دخترانه) شهرستان شیروان در سال تحصیلی ۹۲ - ۱۳۹۳ می‌باشد. بر اساس آخرین آمار و اطلاعات بدست آمده از سوی آموزش و پرورش شهرستان شیروان، تعداد کل معلمان مدارس متوسطه شهرستان شیروان، ۳۲۹ معلم هستند که از بین آنان ۱۷۵ نفر زن و ۱۵۴ نفر مرد می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از روش تصادفی ساده استفاده شد، براساس فرمول کوکران با سطح خطای ۵ درصد، نمونه این پژوهش ۱۷۷ نفر محاسبه شد که از این تعداد ۵۳٪ زن و ۴۷٪ مرد هستند. به این ترتیب نمونه این پژوهش ۹۳ نفر مرد و ۸۴ نفر مرد خواهند بود. از بین پرسش نامه‌های توزیع شده تعداد ۱۶۵ پرسشنامه توسط پاسخگویان تکمیل و بازگردانده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل دو پرسش نامه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان کریمی (۱۳۸۸) و پرسش نامه دلبستگی شغلی لادهل و کنجر؛ (برگرفته از پایان نامه خانم شکیبایی، ۱۳۸۶) بود. پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان کریمی (۱۳۸۸)، دارای ۹۰ گویه و ۹ مؤلفه است که در پژوهش کریمی (۱۳۸۸) روایی محتوایی پرسشنامه را صاحب‌نظران تأیید کردند و پایایی آن پس از اجرای مقدماتی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ محاسبه گردید. و همچنین پایایی آن در پژوهش قاسم رحیمی پردنجانی (۱۳۹۱) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ بدست آمده است و روایی آن نیز مورد تأیید قرار

گرفته است. روایی محتوایی پرسش‌نامه دل‌بستگی شغلی در پژوهش خانم شکیبایی (۱۳۸۸) مورد تایید صاحب‌نظران قرار گرفته و و پایایی آن پس از اجرای مقدماتی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرانباخ ۰/۸۳۲ محاسبه گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم افزار ۲۱ SSPS انجام شده است. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

### یافته‌ها

**پرسش اول:** آیا بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود

دارد؟

جدول ۱. همبستگی بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و دل‌بستگی شغلی

متغیرها	همبستگی	ارزش p
صلاحیت حرفه‌ای	۰/۵۸	۰/۰۰۱
دل‌بستگی شغلی		

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، با توجه به جدول همبستگی می‌توان گفت که متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای همبستگی مثبت و معناداری با دل‌بستگی شغلی دارد. همبستگی بین این دو متغیر در سطح معناداری ۰/۰۰۱ برابر با ۰/۵۸ می‌باشد.

**پرسش دوم:** آیا بین مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای و دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه معناداری

وجود دارد؟

جدول ۲. رابطه بین ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای و دل‌بستگی شغلی

ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای	دل‌بستگی شغلی	p
رفتاری-شناختی	۰/۲۸	۰/۰۰۱
آموزشی	۰/۲۱	۰/۰۰۱
توسعه حرفه‌ای	۰/۱۷	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۰	۰/۰۰۱
مدیریتی	۰/۲۰	۰/۰۰۱
فناوری	۰/۱۸	۰/۰۰۱
تدریس	۰/۲۶	۰/۰۰۱
شخصیتی	۰/۳۹	۰/۰۰۱
فکری	۰/۲۸	۰/۰۰۱

همانطور که جدول بالا نشان داده می‌شود بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و ابعاد آن با دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد ( $p < 0/05$ ). با توجه به جدول بالا می‌توان نتیجه گرفت که بین هریک از ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای با دلبستگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح  $0/001$  وجود دارد. رابطه بین ابعاد رفتاری-شناختی، آموزشی، توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، مدیریتی، فناوری، تدریس، شخصیتی و فکری با دلبستگی شغلی به ترتیب برابر با  $0/28$ ،  $0/21$ ،  $0/17$ ،  $0/30$ ،  $0/20$ ،  $0/18$ ،  $0/26$ ،  $0/39$ ،  $0/28$  درصد بود.

**پرسش سوم:** آیا متغیر پیش بین صلاحیت‌های حرفه‌ای قابلیت پیش بینی دلبستگی شغلی معلمان را دارا می‌باشد؟

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون صلاحیت‌های حرفه‌ای با دلبستگی شغلی

نام متغیر	R	R2	B	Beta	T	F	P
دلبستگی شغلی	0/58	0/33	0/19	0/58	12/09	146/29	0/001

با توجه به جدول بالا مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با  $0/33$  است که نشان می‌دهد متغیر مستقل صلاحیت‌های حرفه‌ای توانسته است  $33$  درصد از تغییرات متغیر وابسته دلبستگی شغلی را تبیین کند. بنابراین مابقی این تغییرات ( $0/67$ ) که به مجذور کمیت خطا معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشد. براساس نتایج جدول بالا، مقدار به دست آمده  $f(146/29)$  که در سطح خطای کوچک‌تر از  $0/05$  معنی دار است، نشان می‌دهد متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته را توضیح دهند. به عبارتی، مدل رگرسیون تحقیق مدل خوبی بوده و به کمک آن قادریم تغییرات متغیر وابسته دلبستگی شغلی را تبیین کنیم. همانطور که در جدول بالا می‌بینیم، ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای  $0/58$  در سطح خطای کوچک‌تر از  $0/01$  معنی دار می‌باشد. بنابراین متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای بر دلبستگی شغلی معلمان موثر می‌باشد یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای، میزان دلبستگی شغلی معلمان به مقدار  $0/58$  انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند.

### بحث و نتیجه گیری

امروزه بر همگان آشکار شده است که توسعه یافتگی، معلول نیروی انسانی کارآمد است و نیروی انسانی کارآمد، نیرویی است که علاوه بر داشتن مجموعه‌ای از صلاحیت‌های موردنیاز

برای انجام شغل، زمینه‌ای از علایق و پیوندهای روحی را نیز با شغل و سازمان خود داشته باشد. تنیدگی‌های شغلی و همچنین عدم برخورداری از مهارت و شایستگی‌های لازم می‌تواند علایق و پیوندهای روحی کارکنان را به شغل و سازمان خود کاهش دهند لذا باید در پی راهی برای کاهش این فشارها و افزایش پیوند روحی کارکنان با شغل خود بود. و از آنجا که مدارس یکی از مهم‌ترین سازمان‌های جامعه هستند که وظیفه‌ی تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه را بر عهده دارند، ارئه راهکارهای برای افزایش پیوند و علاقه‌ی معلمان نسبت به شغل خود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به همین دلیل پژوهش حاضر، به بررسی رابطه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای و دلبستگی شغلی معلمان می‌پردازد.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و دلبستگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان شیروان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با برخی از یافته‌های پژوهش رحیمی پردنجانی (۱۳۹۱) و کریم‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) همسوئی دارد. یافته‌های این تحقیقات حاکی از این بود که معلمانی که احساس کارآمدی قوی (صلاحیت خودکارآمدی) دارند، بیشتر پذیرای ایده‌ها و روش‌های جدید برای برآوردن نیازهای دانش‌آموزانشان هستند و اشتیاق و تعهد بیشتری نسبت به امر تدریس داشته و به احتمال بالاتری در شغل معلمی باقی می‌مانند و همچنین صلاحیت حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری دارد.

در رابطه با سؤال دوم این پژوهش نتایج نشان داد که بین ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با دلبستگی شغلی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش صلاحیت‌های شخصیتی با ۰/۳۹ و اخلاق حرفه‌ای با ۰/۳۰ دارای بالاترین همبستگی و صلاحیت‌های توسعه حرفه‌ای با ۰/۱۷ کمترین همبستگی را با متغییر دلبستگی شغلی دارا می‌باشند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های معمار (۱۳۷۴) و لانس بری و همکاران (۲۰۰۳) همسوئی دارد. این تحقیقات مشخص کردند که، موضع کنترل با رضایت شغلی رابطه منفی دارد و همچنین سه ویژگی شخصیت، انعطاف پذیری هیجانی، خوش بینی وسائق (اشتیاق کاری) همواره با رضایت در حرفه ارتباط داشته و ۱۷٪ از واریانس رضایت را توجیه می‌کند. همچنین، صفات برون‌گرایی و دلبذیر بودن، اعتماد به نفس و آشنایی با خدمات مشتری و آشنایی با مدیریت روابط انسانی با رضایت حرفه رابطه داشت. همچنین پژوهش سلیمانی و حقیری (۱۳۹۰) نشان داد که میان ابعاد



چهارگانه رفتار اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و همچنین یافته‌های پژوهش‌های عطاریان (۱۳۸۶)، هربانچ و میگک نوناک (۲۰۰۷)، لوزادا و کارمن (۲۰۰۷) و اکیپارا و وینن (۲۰۰۸) نیز تأکید دارند که جو سازمانی سالم می‌تواند دلبستگی شغلی را افزایش دهد، دلبستگی شغلی کارکنان با نیازهای معنوی آنان ارتباط مستقیم بسیار زیاد دارد. ارزشهای اخلاقی در کلیه پیامدهای سازمانی اثر مثبت و معنادار می‌گذارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که اخلاق‌گرایی مدیران موجب ایجاد جهت‌گیری مشترک در کارکنان تحت‌الامر می‌شود. چنانچه این امر اتفاق بیفتد نگرشهای کارکنان به شغل و حرفه در قالب تعهد سازمانی، رضایت و دلبستگی شغلی بهبود پیدا می‌کند. در رابطه با سوال سوم پژوهش نتایج این پژوهش نشان داد که متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای قابلیت تبیین دلبستگی شغلی معلمان را دارا می‌باشد، به طوری که با افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان می‌توان انتظار داشت میزان دلبستگی شغلی آنان نیز افزایش یابد. این نتایج با پژوهش‌های بهشتی فر و ضیال‌الدینی (۲۰۱۲) و گای و دیگران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش‌های مذکور بیانگر این بودند که مدیریت استعداد رابطه معناداری با دلبستگی شغلی سرمایه‌های انسانی سازمان دارد و آموزش و توسعه افراد مستعد و جذب افراد با استعداد، بر مدیریت استعدادهای تمرکز می‌کنند، می‌توانند دلبستگی شغلی را در همه کارکنان خود ارتقاء دهند.

به طور کلی یافته‌های این پژوهش نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری با دلبستگی شغلی معلمان دارد. و مشخص شد که صلاحیت‌های شخصیتی، اخلاق حرفه‌ای، فکری و صلاحیت‌های رفتاری - شناختی به ترتیب بیشترین همبستگی را با دلبستگی شغلی دارند. این یافته‌های بیانگر این است که، معلمانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی چون استقلال و اعتماد به نفس و یا صلاحیت‌های چون صداقت، درستکاری، پایداری به ارزش‌ها و داشتن تعهد حرفه‌ای و همچنین صلاحیت‌های نظیر انعطاف‌پذیری، ارزش‌گذاری به فراگیران، ثبات عاطفی هستند به احتمال زیاد رضایت و اشتیاق بیشتری را نسبت به شغل خود احساس می‌کنند و این موجب دلبستگی بیشتر آنها به شغلشان می‌شود. در مقابل مؤلفه‌های صلاحیت توسعه حرفه‌ای، تدریس و صلاحیت‌های مدیریتی همبستگی کمتری را با دلبستگی شغلی دارند. یکی از شاخص‌های محیط کاری مناسب در هر سازمان و از جمله مدارس، فراهم کردن شرایطی است که کارکنان سازمان

نسبت به کاری که انجام می‌دهند احساس رضایت کنند، همچنین معلمان باید شایستگی و مهارت‌های لازم را برای انجام وظایف شغلی خود داشته باشند. با توجه به این موارد، پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که مسئولان امر به مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس توجه بیشتری داشته باشند تا معلمان به شغلشان دلبستگی بیشتری نشان دهند.

در این راستا پیشنهاد می‌شود مسئولان شرایطی را فراهم آورند که معلمان همواره احساس استقلال و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند و با طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت فرصت رشد و پیشرفت در زمینه تخصصی شغلشان در اختیار آنها قرار گیرد. و با توجه به رابطه‌ای که اخلاق حرفه‌ای با دلبستگی شغلی دارد پیشنهاد می‌شود که ارزش‌های اخلاقی و در محیط کاری ارجح نهاده شود و اخلاق مداری همواره در اولویت تصمیمات و رفتارهای مدیران و مسئولان آموزش و پرورش قرار گیرد. فراهم آوردن شرایطی برای افزایش استفاده معلمان از فناوری‌های آموزشی و توسعه سواد فناوری آنان نیز می‌تواند موجب افزایش رضایت از کار و دلبستگی شغلی آنان شود. به طور خلاصه، دلبستگی شغلی کارکنان یکی از عوامل موثر در ارتقاء عملکرد یک نظام آموزشی می‌باشد و ارتباط مثبتی با ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دارد. همانطوری که در مقدمه ذکر شد، مهم این است که مدیران منابع انسانی و به ویژه مسئولان آموزشی در پی پاسخ‌گویی به این سوال باشند، که چگونه می‌توانند دلبستگی شغلی معلمان خود را حفظ و ارتقاء دهند. در این راستا پیشنهاد می‌شود، پژوهشی فراتحلیلی از تحقیقات مربوط به دلبستگی شغلی صورت پذیرد تا مولفه‌های معتبر و متناسب با زمینه‌های مختلف تهیه و تدوین شود. و همچنین لازم است تحقیقات بیشتری با جامعه‌ای گسترده‌تر در مورد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و ارتباط آن با دلبستگی شغلی آنان انجام شود.

### منابع

ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۹۱). **چگونه کارکنانی با انگیزه و عاشق کار و سازمان داشته باشیم**. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

اکبری، علی (۱۳۹۰). **ارتباط بین میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای با خودکار آمدی و انگیزش پیشرفت معلمان شهرستان بوانات**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

امامی، فرشاد و طالب‌پور، مهدی (۱۳۹۲). بررسی میزان دل‌بستگی شغلی مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی و ارتباط آن با جو سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور. **پژوهش در ورزش دانشگاهی**. شماره ۲، صص ۱۱۳-۱۲۸.

تلخابی، محمود. (۱۳۸۴). **باز اندیشی در فرایند آموزشی**. تهران، نشر آئیژ.

جلیلی، مهسا و نیک فرجام، حسین (۱۳۹۳). بررسی وضع موجود توانایی و صلاحیت‌های معلمان از دیدگاه دانش آموزان و مقایسه با وضع مطلوب از دیدگاه صاحب نظران در درس فیزیک سال چهارم دبیرستان‌های شهر قدس، **فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال یازدهم**، شماره ۴۰، صص ۱۳۸-۱۲۹.

حسینی، مژگان (۱۳۸۵). **بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی شغلی و میل ماندن در شغل**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز. دانش پژوه، زهرا. (۱۳۸۲). **ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان علوم و ریاضی در دوره ی راهنمایی و ارائه مقدمه روشهای ارتقای کیفی آن**. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی.

دلاور، علی (۱۳۹۰). **مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی**. تهران: انتشارات رشد.

رابینز، استیفن پی (بی تا). **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها**. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۷). دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رحمانی فر، رحمت (۱۳۹۲). **بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران زبان انگلیسی با احساس خودکارآمدی و خلاقیت**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته آموزش بزرگسالان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

رحیمی، قاسم (۱۳۹۱). **ارتباط صلاحیت‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان شهرستان کوهرنگ**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

سلیمانی، نادر؛ حقیری، عباس (۱۳۹۰). بررسی رابطه اخلاق‌گرایی مدیران با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی کارکنان در ادارات آموزش و پرورش شهرستان استان سمنان، **فصلنامه تعلیم و تربیت**، شماره ۱۰۷، صص ۹۰-۶۹.

شعبانی، زهرا، (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی برنامه تربیت معلم ایران و چند کشور جهان، **فصلنامه تعلیم و تربیت**، سال بیستم، شماره سوم، پیاپی ۷۹، صص ۴۶-۲۹.

- شکیبایی، مریم (۱۳۸۶). **ارتباط بین انگیزش و دلبستگی شغلی کارکنان تربیت بدنی استان قزوین**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- صافی، احمد (۱۳۷۶). **سیمای معلم (تکریم شخصیت، صلاحیت‌ها، مهارت‌ها، خاطرات و تجربیات معلمان)**. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- ظریفی، فریبرز، یوسفی، بهرام و صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۰). **ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران**. *مجله مدیریت ورزشی*، شماره ۱۵، صص ۱۷۴-۱۵۷.
- عباسی، داوود (۱۳۷۷). **بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- عطاریان، سعید (۱۳۸۶). **رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- قرائی مقدم، امان‌الله (۱۳۷۳). **جامعه‌شناسی آموزش و پرورش**. تهران: انتشارات فروردین کرمی، مرتضی (۱۳۸۹). **آموزش مدیران با الگوی شایستگی**. *ماهنامه تدبیر*، صص ۲۷-۴۹.
- کریم زاده شیرازی، ماندانا و رضویه، اصغر و کاوه، محمدحسین (۱۳۷۸). **ارتباط کیفیت زندگی و خودکارآمدی معلمان شاغل شهرستان شهرکرد**. *مجله دانشگاه علوم پزشکی*، شماره ۱۰، صص ۲۸-۳۵.
- کریمی، فریا (۱۳۸۸). **صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب**. رساله دکتری دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران، چاپ نشده.
- کریمی، فریا؛ نیکنامی، مصطفی (۱۳۸۸). **صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و چارچوب ادراکی مناسب**. **دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی**، شماره ۲۳. پاییز ۱۳۸۸. صص ۱-۲۲.
- کشتکاران، علی؛ کاووسی، زهرا و قلی‌پور، آرین (۱۳۹۱). **دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز**. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)*. دوره ۶، شماره ۲، صص ۱۵۶-۱۴۷.
- کوشکی، شیرین، هومن، حیدرعلی، زاهدی سیمین (۱۳۸۸). **رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران**. *تحقیقات روانشناختی*؛ ۱(۴): ۸-۲۶.

معمار، محمد علی (۱۳۷۴). **بررسی رابطه موضع کنترل و تیپ شخصیتی A و B دیران مدارس راهنمایی شهر اصفهان با رضایت شغلی آنان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی

ملکی، حسن، (۱۳۸۴). **صلاحیت‌های حرفه معلمی**. تهران: انتشارات مدرسه. چاپ سوم.

مهداد، علی (۱۳۹۲). **روانشناسی صنعتی و سازمانی**. تهران: انتشارات جنگ. چاپ نهم.

مهرابی زاده هنرمند، مهناز و طالب زاده، علیرضا (۱۳۸۰). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دل‌بستگی شغلی. **مجله روان شناسی**، (۱۷)، صص ۴۴-۵۵.

میرهاشمی، مالک (۱۳۸۷). پیش‌بینی‌کننده دل‌بستگی شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. **فصلنامه روانشناسی ایران**. سال چهارم. شماره ۱۵.

Beheshtifar, M. Ziaadini, M (2012). To Promote Job Involvement via Talent Management. **jurnal of Science Series Data Report**.

Brown ,Steven P. (2007).Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). **Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology** ,Volume 1. Thusand Oaks : Sage Publications.pp397-399.

Byham(2002). Competency – based human resource system. **Dev dimens**. Cartwright S, Holmes N(2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. **Human Resource Man- agement Review**. 16 (2): 199-208.

Chen CC, Chiu SF. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. **The Journal of Social Psychology**. 149: 474-494.

Chen G, Goddard TG, Casper WJ. (2004). Examination of the relationships among general and workspecific self-evaluations work-related control beliefs and job attitudes. **Applied Psychology**. 53: 349–370.

Chungtai, AA. (2008). **Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behavior**, 169.

Herrbach,Olivier,Mignonac,Karim.(2007). A Study of relationship between ethical values and job attitudes. **Business and Society**, Chicago, 46,304-320.

Huntly, Helen(2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence, *The Australian Educational Researcher*,Vol. 35, No.1

Khan, K. & Nemati, AR (2011). Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan. **African Journal of Business Management**. 5 (6), 2242- 2243

- Koster, Bob & Mieke, Brekelmans & Fred, Korthagen & Theo, Wubbels (2005). Quality requirements for teacher educators, *Teaching and Teacher Education*, Vol.21, Issues 2
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- Lozanda, M.D, Carmen, V.D. (2007). **Work satisfaction and its relationship with the ethical organizational efficiency**, a specific case of the university faculty. Universidad de Deusto (Spain).
- Nijveldt, Mirjam, Mieke Brekelmans, Douwe Beijaard, Nico Verloop & Theo Wubbels. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process, *International Journal of Educational Research*, Vol 43, No 1-2, PP 89–102.
- Okpara, John O, Wynn, Pamela. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria : Implications for management development. *Journal of Management Development*, 9, 935-950.
- Paoline III EA, Lambert EG. (2012). Exploring potential consequences of job involvement among Jail Staff. *Criminal Justice Policy Review*. 23(2): 231– 253.
- Rainey HG. (2003). **Understanding and managing public organizations** (2nd ed.). San Francisco: Jossey- Bass.
- Roux, S. (2010). **The relationship between authentic leadership, optimism, selfefficacy and work engagement**: an exploratory study. (master dissertation). Stellenbosch University.
- Saloniemi A, Virtanen P, Vahtera J. (2004). The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable? *Work Employment Society*. 18: 193-208.
- Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V, Bakker A (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3 (1), 71-92.
- Uygur, A. & Kilic, G (2009). A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey, Ozean. *Journal of Applied Sciences*. 2 (1).
- Vazirani, N. (2007). **Employee Engagement**, SIES College of Management Studies, Working Paper Series, 7.

- Vila, L. E., Pérez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at the workplace: Do professional competencies matter?. **Journal of Business Research**, Volume 67, Issue 5, Pages 752-757.
- Wenxia, B. (2008). Study on the relationship between organizational career management and job involvement. **Front. Bus. Res. China**. 2 (1), 116-136.
- Yang H, Kao Y, Huang Y. (2006). The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. **Journal of Nursing Research**. 14: 237-249.
- Zhang, K (2008). How does goal orientation affect job involvement: a dynamics perspective. **International Conference on Management Science and Engineering (15th) Annual Conference Proceedings (ICMSE)**. Article number 4668900, 97-103.

