



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2023.1.11.1.1>

ارائه مدل عوامل مؤثر بر عدم انجام تعهدات سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش استان کرمان

امین محمود آبادی^۱، علی یعقوبی پور^۲، محمد منتظری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۳

چکیده

تعهد سازمانی فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان معتقد شده و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند. در این بین گاهی کارکنان به درستی به تعهدات سازمانی خود عمل نمی‌کنند نتیجه چنین جوی کم‌کاری، غیبت، عدم پاسخگویی در قبال وظایف محوله خواهد بود. هدف این مقاله، ارائه مدل عوامل مؤثر بر عدم انجام تعهدات سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش استان کرمان می‌باشد. این مطالعه از نظرهدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، آمیخته بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آموزش و پرورش استان کرمان با سابقه مدیریت و سیاست‌گذاری بودند که طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در بخش کمی مدیران و معاونان مدارس متوسطه دوره اول و دوم استان کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۵۶ نفر بودند که طبق فرمول کوکران تعداد ۱۵۳ نفر آنها با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که روایی پرسشنامه با روش میانگین واریانس استخراج شده ۰/۶۱ و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ و مرکب به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۸۶ تأیید شد. داده‌ها با روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی و مدلیابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 و pls 3 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌های عدم انجام تعهدات سازمانی شناسایی و از بعد معناداری در پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و با بررسی مضامین، مفاهیم و تحقیقات کمی و کیفی الگوی عدم انجام تعهدات سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش استان کرمان تبیین گردید.

واژگان کلیدی: تعهدات سازمانی، مدیران مدارس، مدیران آموزشی، آموزش و پرورش استان کرمان.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران sirjankorsi@yahoo.com

۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران (نویسنده مسئول) yaghoubipoor@yahoo.com.

۳- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران montazer56@pnu.ac.ir

مقدمه

داشته باشند نمی‌توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. اگر شخصی به شغل خود علاقه‌مند باشد خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری‌اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی‌شود به عکس اگر از حرفه‌اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (رحمتی ۱۳۸۹؛ به نقل از فیضی دولت آبادی، ۱۳۹۱). از آنجا که سازمان‌ها برای تحقق اثربخشی خود به کارمندی نیاز دارند که از سطح عملکرد بالایی برخوردار باشند، لازمه این مهم داشتن کارمندی متعهد و پایبند به اهداف سازمان می‌باشد. تعهد سازمانی موجب می‌شود تا فرد هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطبق بداند و آرزو کند تا عضوی از سازمان کارش باشد (زکی، ۱۳۸۸ به نقل از هاشمی‌تب، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای بزرگترین و سازمان‌یافته‌ترین جامعه کشور است پرداختن به مسائل درون سازمانی آن اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. این سازمان تنها سازمانی است که، محصول نتیجه و برون‌داد آن انسان است. بنابراین جلب اعتماد کارکنان در چنین سازمانی و همچنین ارتقاء تعهد کاری بین آنان به‌طور مستقیم در برون‌داد این سیستم بسیار مؤثر خواهد بود. چرا که هرگونه بی‌اعتمادی یا عدم تعهد نسبت به کار بدبینی نارضایتی و عدم انگیزه را در کارکنان به وجود آورده و نتیجه چنین جو سازمانی، کم‌کاری، غیبت و عدم پاسخگویی در قبال وظایف محوله و بی‌توجهی به محصول یا نتیجه یعنی انسان خواهد بود (بنی‌طبا و همکاران، ۱۳۸۸). آموزش و پرورش بهینه و مطلوب را می‌توان به- عنوان یکی از ارکان اساسی هر جامعه در نظر گرفت و دبیران به‌عنوان متولیان این امر یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف آموزش و پرورش به‌شمار می‌روند. بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد.

بنابراین این مقاله به دنبال ارائه مدل عوامل مؤثر بر عدم انجام تعهدات سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش استان کرمان می‌باشد.

در میان مفاهیم مربوط به منابع انسانی، تعهد سازمانی از مهم‌ترین مواردی است که همواره در زمره دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها بوده است. دانشمندان مدیریت اعتقاد دارند که کارکنان دارای تعهد و پایبندی، نظم بیشتری در کار دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. (مورهد و گریفین^۱، ۲۰۱۴). بنابراین با بررسی و شناسایی بهتر تعهد سازمانی می‌توان در راستای افزایش بهره‌وری سازمان قدم برداشت از طرف دیگر، با بررسی عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی این مطلب مشخص می‌شود که عوامل متعددی بر تعهد سازمانی مؤثرند و شدت تأثیر هر یک در شرایط مختلف با یکدیگر متفاوت است. بنابراین اطلاع از اولویت این عوامل بر مبنای میزان تأثیر آنها، کمک‌حائز اهمیتی در راستای بهبود تعهد سازمانی خواهد نمود. لذا این پژوهش با علم به اهمیت موارد ذکر شده در بالا سعی دارد، در محیط رقابتی و پرتلاطم دنیای امروزی تغییرات سازمانی بیش از پیش به‌عنوان مؤلفه اصلی مؤثر در عملکرد سازمان‌ها مطرح است به‌طوری که سازمان‌ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نمانند مجبور به تغییر روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود و ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان شده‌اند. در چنین شرایطی کارکنان که به‌زعم گائینگل و مورلی^۲ (۱۹۷۱) نیروی حیاتی و منابع با ارزش سازمان هستند دیگر به سازمان و ساختار آن اعتماد نداشته و نمی‌توانند میان خود و محیط کار به نوعی احساس تعلق دست یابند. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی کارکنان کاهش خواهد یافت. از طرفی، هیچ سازمانی به سطوح بالای عملکرد نخواهد رسید، مگر آنکه کارکنان به‌عنوان عضوی مؤثر از تیم‌های کاری خود را متعهد به اهداف سازمانی بدانند. بنابراین کارکنان زمانی عملکرد فوق‌العاده‌ای خواهند داشت که احساس کنند کار متعلق به خود آنهاست و تعلق روانی نسبت به سازمان داشته باشند و یا هویت خود را به سازمان نسبت دهند (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۳). در جامعه امروز فشار و تنش‌های روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می‌کند. کارکنان هر سازمانی اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی‌عدالتی

^۱ . Moorhead and Griffin.

^۲ . Geigel and Morley.

ادبیات نظری

در ارتباط با تعهد سازمانی، مطالعات مختلفی صورت گرفته که مهم‌ترین آنها مطالعات می‌یر و الن بوده که انواع تعهد را به شرح زیر بیان نموده‌اند (دیسکیت و بهائی^۱، ۲۰۱۲). تعهد عاطفی: ماندن و کار برای سازمان به دلیل وابستگی عاطفی (دیسکیت و بهائی، ۲۰۱۲). تعهد عاطفی به‌عنوان وابستگی عاطفی یا احساسی فرد به سازمان تا در فعالیت‌های آن سازمان مشارکت کند و تمایل داشته باشد که به‌عنوان عضو سازمانی حفظ شود تعریف می‌شود (لین و سندی^۲، ۱۹۹۳). تعهد مستمر: در ارتباط با مزایا و هزینه‌هایی است که مربوط به ماندن در سازمان یا ترک آن است. معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر، هستند تا زمانی در درون سازمان باقی می‌مانند که ترک سازمان هزینه‌گزافی برای آنها داشته باشد. تعهد هنجاری که به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد پس کارکنان تا زمانی در سازمان باقی خواهند ماند که از نظر آنان ماندن در سازمان کار درست و مناسبی باشد (خنیفیر و همکاران^۳، ۲۰۱۸). تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را نشان می‌دهد (خنیفیر و همکاران، ۱۳۸۸). به بیان دیگر، تعهد سازمانی بر نگرش افراد به سمت کل سازمان دلالت دارد (تلا و همکاران^۴، ۲۰۰۷). مودی پورتر و استیرا^۵ (۱۹۸۲) تعهد را به‌عنوان وابستگی و وفاداری فرد به سازمان تعریف کردند. این محققان سه بعد از تعهد را توصیف کردند همانندسازی با اهداف و ارزش‌های سازمان تمایل به تعلق سازمان؛ اشتیاق برای تلاش در هم‌ذات پنداری سازمانی (تلا و همکاران ۲۰۰۷). لاتهام و همکاران^۶ (۲۰۰۸) نیز در تلاش برای ارائه تعریفی جامع پیرامون تعهد شغلی، بر شاخص‌هایی نظیر سرعت و دقت در انجام کار وظیفه‌شناسی، پشتکار رعایت نظم و انضباط، وقت‌شناسی، تلاش برای ارائه ایده‌های خلاقانه در انجام

کار دل‌بستگی عمیق به شغل و احساس مسئولیت در برابر سازمان تأکید ورزیده‌اند.

پیشینه تحقیق

پژوهشی به‌صورت اخص در مورد عوامل مؤثر بر عدم انجام تعهدات سازمانی صورت نگرفته است، ولی پژوهش‌های زیر نزدیک و مرتبط با پژوهش می‌باشند:

عمر و همکاران^۷ (۲۰۲۲) در مقاله‌ای به بررسی معانی و آثار اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس: تحلیل روایی دیدگاه‌های مدیران آموزشی در عراق به تحقیق پرداختند. این پژوهش با هدف مطالعه روایت‌های مدیران مدارس مقطع متوسطه از اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس انجام گردید. رویکرد پژوهش تفسیری و کیفی است که با راهبرد روایت‌نگاری و خرده‌راهبرد پیش‌روایت انجام گردید. میدان تحقیق، کشور عراق و مشارکت‌کنندگان بالقوه تمامی مدیران مدارس متوسطه در شهر کربلای معلی بودند که ۱۵ نفر از آنان به‌صورت هدفمند (ناهمگن) انتخاب و با استفاده از یک پروتکل مصاحبه عمیق و روایتی دعوت به مشارکت شدند. داده‌ها به دست آمده با استفاده از روش شبکه‌مضامین تحلیل گردیدند. نتایج نشان داد که ۴ فرا روایت تحت عناوین (فضیلت-محوری، دین-محوری، سازمان-محوری و مردم-محوری) از اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس قابل احصاء بود. با وجود گوناگونی فرا روایت‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای بر زندگی شغلی و زیست فردی- حرفه‌ای و بر روابط مدیران با دیگران اثر- گذار بوده و تعهد، روابط حسنه و تعالی را در آنان پرورش داده است. همچنین تأکید آنان را بر راهبردهای قانون-گرایی، مشارکت‌گرایی و افزایش بهره‌وری بیشتر کرده‌اند و پیامدهای آموزشی، سازمانی، اجتماعی و حتی فردی در مدیریت آنان بر مدرسه داشته است. نامجو و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین جو سازمانی مطلوب با تعهد سازمانی و خشونت شغلی در دبیران آموزش و پرورش شهر شیراز به تحقیق پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران شاغل در آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان شیراز تشکیل دادند. از بین جامعه آماری ۱۶۹ نفر به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از

^۱ . Diskette and Bahai.

^۲ . Line and Sandy.

^۳ . Khenifar et al.

^۴ . Tella et al.

^۵ . Moody Porter and Styra.

^۶ . Latham et al

^۷ . Omar et al.

تفاوتی سازمانی بیان می‌کنند پژوهش حاضر، با هدف تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اهواز و تعیین رابطه آن با بی‌تفاوتی سازمانی صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر ۱۹۴ نفر از کارکنان است که با بهره‌گیری از نمونه‌گیری خوشه‌ای، تعداد ۱۲۳ نفر به‌عنوان نمونه آماری برگزیده شدند؛ سپس با استفاده از پرسشنامه‌های OCQ و OIQ، داده‌های مورد نیاز گردآوری شد. بررسی و تحلیل نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و مؤلفه‌های بی‌تفاوتی سازمانی ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد؛ همچنین مشخص شد که کمترین همبستگی با متغیر وابسته تعهد سازمانی را بی‌تفاوتی به مدیر دارد. یوسفیان-آرانی، فیاضی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی بیان می‌کنند این پژوهش با هدف نشان دادن اثرات مخرب این پدیده، به بررسی تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان پرداخته شده است. بدین منظور، اطلاعات نمونه‌ای ۱۵۸ تایی از کارکنان مرکز همکاری-های فناوری و نوآوری ریاست جمهوری به‌صورت تصادفی و به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری گردید و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد تضعیف اجتماعی اعمال شده از سوی همکاران و سرپرست باعث کاهش معنادار درگیری شغلی و تعهد سازمانی در دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری در کارکنان می‌شود، ولی همان‌طور که انتظار می‌رفت تأثیر معناداری در تعهد استمراری کارکنان ندارد. بعلاوه فرضیه مطرح شده بر اساس تئوری انصاف، مبنی بر نقش تعدیل‌گری ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی در رابطه تضعیف اجتماعی و دو نگرش شغلی تعهد سازمانی و درگیری شغلی نیز مورد آزمون و تأیید قرار گرفت. لذا لازم است مدیران سازمان‌ها با شناخت این پدیده و اثرات مخرب آن، اقدامات پیشگیرانه، مشاوره‌ای و آموزشی لازم را برای به حداقل رساندن اثرات منفی آن بکار بندند. غفارزاده آهنگر و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران که بر روی ۱۶۲ نفر صورت گرفته است به این نتیجه رسیدند که کارکنان سازمان متبوع نسبت به مؤلفه‌های بی‌تفاوتی سازمانی بی‌تفاوت نبوده‌اند.

پرسشنامه‌های فضای روانشناختی حاکم بر سازمان کوپز و دکوتیز^۱ (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی آلن و مایر^۲ (۱۹۹۰)، خشونت محل کار سازمان جهانی بهداشت (۲۰۱۳) استفاده شد. بعد از جمع‌آوری و استخراج داده‌ها، نمرات شرکت کنندگان با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه و چند متغیری و با استفاده از نرم‌افزار آماری (spss) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین جو سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و بین جو سازمانی با خشونت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ همچنین بین خرده مقیاس‌های استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدرانی، انصاف و نوآوری با تعهد سازمانی و خشونت شغلی همبستگی معناداری وجود دارد. قنبری، حیدری-سورشجانی (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان مفهوم‌شناسی و بررسی پیشایندها و پسایندهای بی‌تفاوتی سازمانی بیان می‌کنند حالتی را که تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی یا موفقیت و شکست سازمان برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت نکند را بی‌تفاوتی سازمانی نامیدند. پیشایندهای بی‌تفاوتی سازمانی شامل عدم همسوی بین اهداف سازمان و فرد بود، بورکراسی شدید در سازمان و نخبه‌پروری در انتصاب‌ها و ساختار سازمانی و انجام دادن کار بدون دانستن دلیل آن، عدم فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری، بی‌نیاز و یا عدم آگاهی و شناخت نسبت به نیازهای خود، ناکافی بودن یا نامناسب بودن سبک‌های رهبری و روش‌های مدیریتی فقدان یا ناکارآمدی نظام ارزشیابی و عملکرد کارکنان، بی‌تفاوتی گروهی از کارکنان باعث انتقال بی‌تفاوتی به محیط سازمان می‌باشد. پسایندهای بی‌تفاوتی سازمانی با توجه به تأثیری که بی‌تفاوتی روی عملکرد فرد و سازمان می‌گذارد به دو دسته پیامدهای فردی و سازمانی تقسیم می‌شوند. و بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی-تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی نسبت به کار از پسایندهای بی‌تفاوتی سازمانی می‌باشد. بنابراین پیامد اصلی بی‌تفاوتی سازمانی، کاهش بهره‌وری در سازمان است. نصیری و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و رابطه آن با بی-

^۱ . Quizzes and Decotis

^۲ . Allen and Mayer

داده‌ها با روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 و PLS 3 تحلیل شدند. برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، آزمون بارتلت انجام گرفت و شاخص KMO بررسی شد. نتایج نشان داد شاخص KMO که بزرگتر از ۰/۶ و نزدیک به عدد ۱ است و ضریب معناداری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است.

یافته‌های تحقیق

به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی و به‌منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM)^۱ با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شده است. با توجه به اینکه در حالت معناداری ارزش تی برای پرسشنامه بزرگتر از ۱/۹۶ بود بنابراین، رابطه بین پرسش‌ها و متغیرها معنادار بود. در حالت تخمین استاندارد نیز بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ بود، بنابراین، پرسش‌ها برای متغیرهای تحقیق مناسب بودند به‌منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب‌آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی محاسبه شد، به این منظور ۱۵۳ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد. با توجه به جدول (۱) مقدار CR و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید می‌شود؛ زیرا بزرگتر از ۰/۷ هستند.

وی همچنین به مدیران پیشنهاد می‌کند که به‌منظور جلوگیری از ایجاد بی‌تفاوتی در سازمان، اهداف و مقاصد خود را به شیوه‌های ارزشمند تعریف کنند، مهارت‌های انسانی خود را با تک تک کارکنان قوت ببخشند و از توان و استعداد آنها در حل و فصل مسائل مربوط به سازمان استفاده کنند. کردتیمنی و کوهی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان بیان می‌کنند. نتایج رگرسیون تک متغیره نشان داد که معنویت سازمانی توانست تمام ابعاد تعهد سازمانی را به‌صورت مثبت و معناداری پیش-بینی کند. نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت معناداری بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان در میانگین نمرات ابعاد تعهد سازمانی، ابعاد فرسودگی شغلی و نمرات معنویت سازمانی وجود ندارد. باقری و تولایی (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها بیان می‌کنند تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آنها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع-دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد.

روش تحقیق

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، آمیخته بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آموزش و پرورش استان کرمان با سابقه مدیریت و سیاست‌گذاری بودند که طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در بخش کمی مدیران و معاونان مدارس متوسطه دوره اول و دوم استان کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۵۶ نفر بودند که طبق فرمول کوکران تعداد ۱۵۳ نفر آنها با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که روایی پرسشنامه با روش میانگین واریانس استخراج شده ۰/۶۱ و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ و مرکب به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۸۶ تأیید شد.

¹ Structural Equation Modeling

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

متغیرها	متوسط واریانس استخراج شده (روایی همگرا)	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ
سن زیاد	۰,۶۶۰	۰,۸۸۴	۰,۸۸۲
عدم توانایی فرد	۰,۵۸۹	۰,۹۳۱	۰,۹۳۰
حقوق و دستمزد پایین	۰,۵۸۴	۰,۷۸۰	۰,۷۷۹
عدم رضایت شغلی	۰,۵۹۲	۰,۸۶۹	۰,۸۶۶
عدم تعهد حرفه‌ای	۰,۵۶۶	۰,۹۴۴	۰,۹۴۳
ابهام در نقش	۰,۵۵۱	۰,۸۸۹	۰,۸۴۲
مسئولیت خانوادگی	۰,۵۲۵	۰,۸۲۶	۰,۸۰۲
از دست رفتن فرصت‌های شغلی	۰,۵۳۵	۰,۸۵۵	۰,۸۲۳
محدودیت روابط اجتماعی	۰,۵۴۵	۰,۸۵۶	۰,۸۳۶
عدم امنیت شغلی	۰,۶۶۲	۰,۷۵۰	۰,۷۸۲
عدم شایسته‌سالاری	۰,۶۶۶	۰,۸۴۵	۰,۷۹۰
فرسودگی شغلی	۰,۵۱۵	۰,۸۳۳	۰,۸۰۲
عدم وجدان کاری	۰,۶۲۲	۰,۷۵۸	۰,۷۸۰
عدم رفتار حرفه‌ای	۰,۶۴۰	۰,۷۹۳	۰,۷۴۱

برازش مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها از روش PLS به کمک نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده گردید. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. در صورتی که سطح معناداری از ۰,۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد. در غیر این صورت داده‌ها غیر نرمال اند. بنابراین با توجه به جدول (۲) تمامی متغیرها غیرنرمال می‌باشند.

مطابق با جدول (۱) معیارها برای سازه مورد نظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. با توجه به بالاتر بودن ضریب پایایی ترکیبی متغیرهای جدول فوق نشان از مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد. اگر معیار میانگین واریانس استخراج شده برای یک متغیر پایین‌تر از ۰/۵ بود باید سؤالی را که کمترین بار عاملی را دارد، حذف نمود. با توجه به اینکه مقادیر AVE برای همه متغیرها از ۰/۵ بیشتر است، بنابراین روایی همگرا سازه‌ها قابل قبول است. در این تحقیق، جهت

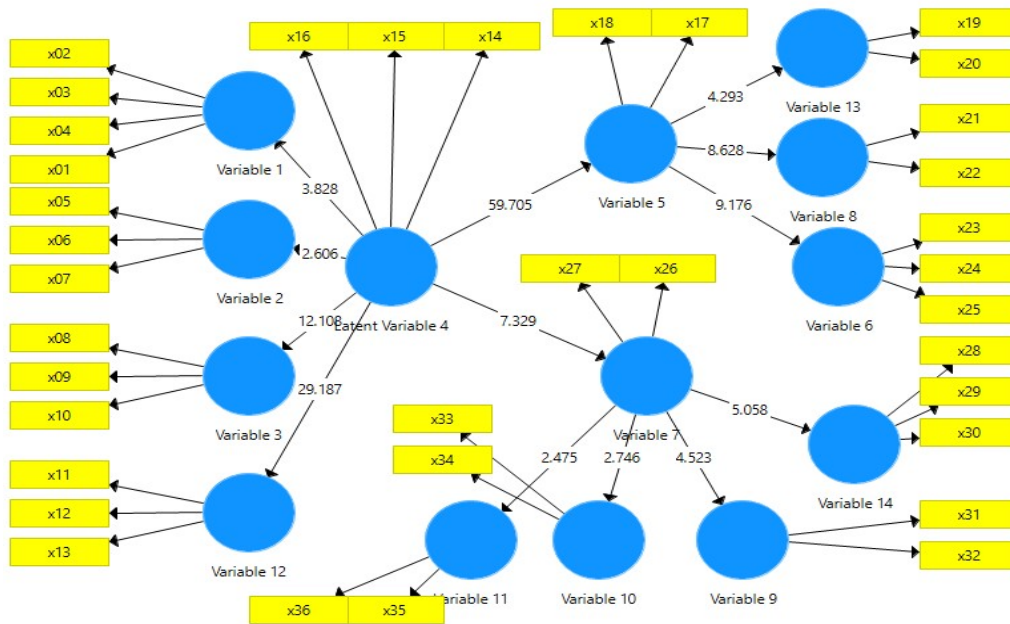
جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
سن زیاد	۱۵۳	۰,۰۸۲	۰,۰۰۰
عدم توانایی فرد	۱۵۳	۰,۱۵۴	۰,۰۰۰
حقوق و دستمزد پایین	۱۵۳	۰,۱۶۱	۰,۰۰۰
عدم رضایت شغلی	۱۵۳	۰,۱۹۸	۰,۰۰۰
عدم تعهد حرفه‌ای	۱۵۳	۰,۱۵۶	۰,۰۰۰
ابهام در نقش	۱۵۳	۰,۱۷۸	۰,۰۰۰
مسئولیت خانوادگی	۱۵۳	۰,۱۵۵	۰,۰۰۰
از دست رفتن فرصت‌های شغلی	۱۵۳	۰,۱۵۹	۰,۰۰۰
محدودیت روابط اجتماعی	۱۵۳	۰,۱۷۵	۰,۰۰۰
عدم امنیت شغلی	۱۵۳	۰,۱۱۱	۰,۰۰۰
عدم شایسته‌سالاری	۱۵۳	۰,۱۳۰	۰,۰۰۰
فرسودگی شغلی	۱۵۳	۰,۱۷۰	۰,۰۰۰
عدم وجدان کاری	۱۵۳	۰,۱۵۰	۰,۰۰۰
عدم رفتار حرفه‌ای	۱۵۳	۰,۱۳۲	۰,۰۰۰

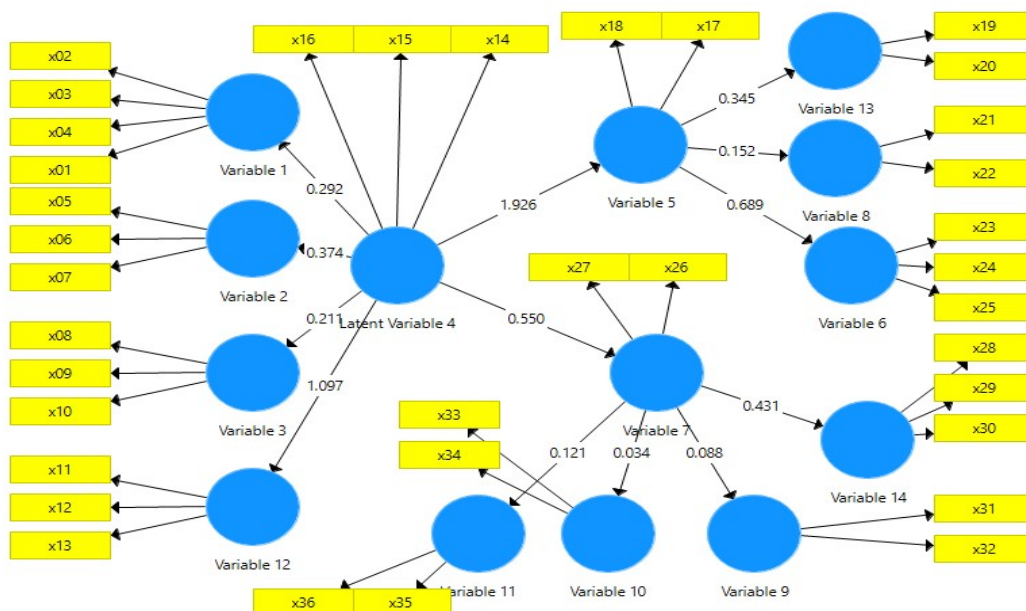
تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها را تأیید ساخت. نتایج معناداری ضرایب بر اساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که متغیرها مورد تأیید است.

نتایج تحلیل عاملی گویه‌های پرسشنامه نشان داد که همه گویه‌ها از ۰/۴ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه دارای روایی مطلوب است.



شکل ۱- آماره t بین متغیرهای اصلی تحقیق



شکل ۲- ضریب مسیر بین متغیرهای اصلی تحقیق

برازش مدل بیرونی

ضریب تعیین R^2 (R Squares)

معیار R^2 میزان تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را مشخص می‌کند. نکته ضروری این است که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R^2 در نظر می‌گیرد. در مدل پژوهش حاضر این مقادیر در حد قوی به دست آمده‌اند. این مقادیر در جدول (۳) نمایش داده شده است.

کیفیت پیش‌بینی کنندگی (Q^2)

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند. ذکر این نکته ضروری است که این مقدار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آنها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد. این مقادیر در جدول (۱۲) نمایش داده شده است.

جدول ۴- کیفیت پیش‌بینی کنندگی (Q^2)

شدت	Q^2	متغیر
قوی	۰/۳۶۱	سن زیاد
قوی	۰/۳۵۶	عدم توانایی فرد
قوی	۰/۴۷۴	حقوق و دستمزد پایین
قوی	۰/۴۲۱	عدم رضایت شغلی
متوسط	۰/۲۸۷	عدم تعهد حرفه‌ای
متوسط	۰/۳۲۴	ابهام در نقش
قوی	۰/۴۴۴	مسئولیت خانوادگی
متوسط	۰/۲۰۲	از دست رفتن فرصت‌های شغلی
قوی	۰/۴۸۹	محدودیت روابط اجتماعی
متوسط	۰/۲۴۹	عدم امنیت شغلی
قوی	۰/۴۳۱	عدم شایسته‌سالاری
متوسط	۰/۲۰۳	فرسودگی شغلی
قوی	۰/۴۹۹	عدم وجدان کاری
متوسط	۰/۲۰۷	عدم رفتار حرفه‌ای

جدول ۳- ضریب تعیین

شدت	R^2	متغیر
متوسط	۰/۵۸۹	سن زیاد
متوسط	۰/۶۴۳	عدم توانایی فرد
قوی	۰/۸۱۰	حقوق و دستمزد پایین
قوی	۰/۸۲۱	عدم رضایت شغلی
قوی	۰/۸۱۵	عدم تعهد حرفه‌ای
متوسط	۰/۵۶۳	ابهام در نقش
متوسط	۰/۵۵۰	مسئولیت خانوادگی
متوسط	۰/۵۶۰	از دست رفتن فرصت‌های شغلی
قوی	۰/۸۹۲	محدودیت روابط اجتماعی
قوی	۰/۸۷۳	عدم امنیت شغلی
قوی	۰/۸۸۵	عدم شایسته‌سالاری
متوسط	۰/۵۰۳	فرسودگی شغلی
متوسط	۰/۵۲۳	عدم وجدان کاری
قوی	۰/۸۴۵	عدم رفتار حرفه‌ای

برازش مدل کلی (GOF)

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است.

$$GOF \text{ مدل} = \sqrt{Communnality \times R^2}$$

با توجه به نتایج فوق مقدار شاخص فوق برابر با ۰/۶۹۷ به دست آمده می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد.

آزمون کیفیت مدل ساختاری

در این بخش با استفاده از الگوریتم بوت استراپ به محاسبه آماره T می‌پردازیم. در صورتی که مقدار آماره T از ۱،۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید سؤالات پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵٪

است. نتایج این الگوریتم در شکل ۱ نشان داده شده است. برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه‌ها باید از الگوریتم پی ال اس استفاده نمود. شکل ۲ ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از سؤالات را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، نتایج فرضیات تحقیق به‌طور کلی در قالب جدول ۵ آمده است. لازم به ذکر است که روابطی که در آن مقدار آماره تی آنها بیشتر از ۱،۹۶ باشد؛ تأیید می‌شوند و روابطی که مقدار آماره تی آنها کمتر از ۱،۹۶ باشد مورد تأیید واقع نمی‌شوند.

جدول ۱- مقادیر ضریب مسیر متغیرهای تحقیق

متغیر	ضریب مسیر	آماره t	وضعیت
سن زیاد	۰/۲۹۲	۳/۸۲۸	تایید
عدم توانایی فرد	۰/۳۷۴	۲/۶۰۶	تایید
حقوق و دستمزد پایین	۰/۲۱۱	۱۲/۱۰۸	تایید
عدم رضایت شغلی	۱/۰۹۷	۲۹/۱۸۷	تایید
عدم تعهد حرفه‌ای	۰/۵۵۰	۷/۲۳۹	تایید
ابهام در نقش	۰/۴۳۱	۵۹/۷۰۵	تایید
مسئولیت خانوادگی	۰/۰۸۸	۴/۲۹۳	تایید
از دست رفتن فرصت‌های شغلی	۰/۰۳۴	۸/۶۲۸	تایید
محدودیت روابط اجتماعی	۰/۱۲۱	۹/۱۷۶	تایید
عدم امنیت شغلی	۰/۳۴۵	۵/۰۵۸	تایید
عدم شایسته سالاری	۰/۱۵۲	۵/۰۵۲	تایید
فرسودگی شغلی	۰/۶۸۹	۴/۵۲۳	تایید
عدم وجدان کاری	۰/۰۸۷	۲/۷۴۶	تایید
عدم رفتار حرفه‌ای	۰/۲۵۱	۲/۴۷۵	تایید

نتیجه گیری

امروزه سرمایه انسانی، یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رشد و بهره‌وری سازمان است؛ این امر باعث می‌شود که سازمان‌ها بیش از پیش به این دارایی با ارزش خود توجه داشته باشند. با توجه به اینکه زمان قابل توجهی از زندگی افراد در محیط کار صرف می‌شود، این امر، حساسیت‌ها و تنش‌های را برای کارکنان فراهم می‌آورد، و همچنین با توجه به روند جهانی شدن و تغییرات در طبیعت کار، کارکنان به‌طور مداوم در مقابل تغییرات از خود واکنش نشان می‌دهند و این عامل باعث می‌شود که

در معرض عدم انجام تعهدات سازمانی مرتبط با کار قرار گیرند. بنابراین بررسی عدم انجام تعهدات سازمانی در آموزش و پرورش استان کرمان، هدف این پژوهش بود. در این تحقیق عوامل مؤثر بر عدم تعهد بررسی شده است که ۱۴ عامل: سن زیاد، عدم توانایی فردی، حقوق و دستمزد پایین، عدم رضایت شغلی، عدم تعهد حرفه‌ای، ابهام در نقش، مسئولیت خانوادگی، از دست رفتن فرصت‌های شغلی، محدودیت روابط اجتماعی، عدم امنیت شغلی، عدم شایسته سالاری، فرسودگی شغلی، عدم وجدان کاری، عدم رفتار حرفه‌ای شناسایی شدند. آنگاه با استفاده از تکنیک

مدل‌سازی ساختاری تفسیری ارتباط و توالی آنها به دست آمد. نتایج تحقیق بیانگر آن است که دو عامل مسئولیت خانوادگی و سن زیاد، سنگ‌زیر بنای عدم انجام تعهدات سازمانی در بخش دولتی می‌باشند. این بدان معناست که برای فهم درست علل انجام تعهدات سازمانی در تأمین اجتماعی باید به دو معیار سن زیاد و فشارهای ناشی از مسئولیت خانوادگی توجه ویژه داشت و از این دو معیار، برای شروع علل عدم انجام تعهدات کمک بگیریم. همان‌گونه که در مدل استخراج شده این مقاله نشان دادیم، در نتیجه در کنار دو عامل سن و مسئولیت خانوادگی، مؤلفه‌های ابهام نقش، محدودیت روابط اجتماعی و از دست رفتن فرصت‌های شغلی ایجاد می‌شود. فرسودگی و کپهولت سن فرصت شغلی را از بین می‌برد. و از طرفی، مسئولیت‌های خانوادگی، زمینه را برای نقش‌های متفاوت و تشکیک فراهم می‌سازد. همچنین این عامل باعث محدودیت روابط اجتماعی می‌شود و به دلیل تفاوت در نقش‌ها موجب از بین رفتن فرصت‌های شغلی می‌گردد. از دل این علل مختلف، بر اساس مدلی که استخراج شد؛ سه مؤلفه ابهام نقش، محدودیت روابط اجتماعی و از دست رفتن فرصت‌های شغلی زمینه را برای عواملی متفاوت‌تری از جمله حقوق و دستمزد پایین، عدم رضایت شغلی، عدم توانایی فرد ایجاد می‌کند. که این سلسه علل به فرایند کلی بی-تفاوتی سازمانی در آموزش و پرورش منجر می‌شود و این تحقیق با تحقیقات عمر و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، قنبری، حیدری‌سورشجانی (۱۳۹۸)، نصیری و همکاران (۱۳۹۶)، نامجو و همکاران (۱۴۰۱)، مطابقت دارد و همسو می‌باشد.

^۱ . Omar et al.

Agarwal, A., Shankar, R., & Tiwari, M. K. (2007). *Modeling agility of supply chain. Industrial Marketing Management*, 36(4), 443-457.

Huang, J. J., Tzeng, G. H., & Ong, C. S. (2005). *Multidimensional data in multidimensional scaling using the analytic network process. Pattern Recognition Letters*, 26(6), 755-767.

Mandal, A., & Deshmukh, S. G. (1994). *Vendor selection using interpretive structural modelling (ISM). International Journal of Operations & Production Management*, 14(6), 52-59.

Omar, I, Blandhamtan, A. Kivan, & Shirbaghi, Naser. (2022). *The meanings and effects of professional ethics in school management: a narrative analysis of the views of educational managers in Iraq. Karafan Scientific Quarterly*. doi: 10.48301/kssa.2023.361556.2284.

WHO, (2007). Raising awareness of stress at work in developing countries, a modern hazard in a traditional working environment, protecting workers' health. Series No. 6.

منابع

باقری، مسلم و تولایی، روح الله، (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، نشریه توسعه انسانی پلیس، ۷-۳۰.

حقیقی کفایش، مهدی، الماسی فرد، محمدرسول و بامدادصوفی، جهانیار، (۱۳۹۳). بررسی فعالیت‌های منابع انسانی مؤثر بر بهره‌وری ادراک شده دورکاران مورد مطالعه: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۸-۳۱.

فیاضی، مرجان و یوسفیان آرانی، وحید، (۱۳۹۴). تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت، (بهبود و تحول)، ۲۴-۷۹.

قنبری، سیروس و حیدری سورشجانی، نسربین، (۱۳۹۸). مفهوم‌شناسی و بررسی پیشایندها و پسایندهای بی تفاوتی سازمانی، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تأکید بر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی.

غفار، زاده‌آهنگر، برومند، محمدرضا و حامی، محمد، (۱۳۹۳). بررسی بی تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

کردتیمینی، بهمن و کوهی، ملیحه، (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ۴-۱۴.

مورهد و گریفین (۲۰۱۴)، رفتار سازمانی، ترجمه: مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. انتشارات مروارید. تهران.

نامجو، فرهاد، نامجو، کیهان، معتقد، عقیل، بصیری-فرد، علی، خوش بیان، امیرعلی و لیاقت، احسان، (۱۴۰۱). رابطه بین جو سازمانی مطلوب با تعهد سازمانی و خشونت شغلی در دبیران آموزش و پرورش شهر شیراز، مدیریت نوآوری و رفتار سازمانی، ۲(۳) ۵۳-۶۶.

نصیری، محمد، ساعدی، عاطفه، نرگسیان، جواد و عبدلی، محمدرضا، (۱۳۹۶). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و رابطه آن با تفاوتی بی‌سازمانی، فصلنامه چشم-انداز مدیریت دولتی، ۲(۳۰).

