

ارزیابی چارچوب عوامل موثر بر تعهد حرفه ای معلمان مدرسه های دولتی آذربایجان غربی

مهدی کاظم زاده بیطالی^۱

ابراهیم جدی الوارعلیا^۲

محمد حسنی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۱

تاریخ دریافت: ۹۵/۵/۱

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عوامل موثر بر تعهد حرفه ای معلمان در مدرسه های دولتی استان آذربایجان غربی است. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش همه معلمان مرد و زن در سطح آذربایجان غربی به تعداد ۱۹۷۰۷ بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان با توجه به جامعه آماری، ۳۷۷ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای در نظر گرفته شد. برای گردآوری اطلاعات از ۹ پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. ضریب کلی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد. داده های به دست آمده با روش همبستگی و تحلیل رگرسیون به روش گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل های آماری نشان داد که بین تمامی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه ای معلمان به جز تمرکز سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون نشان می دهد که از بین عوامل مؤثر بر تعهد حرفه ای مؤلفه های رشد حرفه ای، رضایت شغلی و همانندسازی در پیش بینی تعهد حرفه ای در معلمان مورد مطالعه معنادار هستند و تا حدود ۰/۳۷۷ در صد می توان از روی این مولفه ها تعهد حرفه ای را پیش بینی کرد. طبق نتایج تحقیق همه ابعاد، مؤلفه های چارچوب ارائه شده دارای اهمیت است و چارچوب اخیر می تواند به عنوان ابزاری برای ارزیابی تعهد حرفه ای معلمان باشد. نتایج پژوهش هایی از این قبیل می تواند به عنوان ابزارهایی برای کمک به برنامه ریزان آموزشی کشور، در ارتقای تعهد حرفه ای معلمان واقع شود.

واژگان کلیدی: تعهد حرفه ای، معلمان، آذربایجان غربی، مدرسه های دولتی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول) mehdikazemzadee@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه ebrahim_jedi@yahoo.com

^۳ استاد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه mhs.105@yahoo.com

مقدمه

تعهد حرفه‌ای از متغیرهای سازمانی مهمی است که اخیراً مورد توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی قرار است (هال و همکاران، ۲۰۰۵؛ ماتيو و زاجاک، ۱۹۹۰). به عقیده برخی از روان‌شناسان، تعهد یک سازه پیچیده چند بعدی است، برای این اساس انواع گوناگونی از تعهد از سوی متخصصان و صاحب نظران مطرح شده است. آنچه که باعث طبقه بندی موضوع تعهد می شود، موقعیت و بافتی است که این مقوله در آن قرار می گیرد. لذا تاکنون مقوله تعهد به شکل‌های مختلفی همچون تعهد سازمانی (مودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹؛ پورتر، استیرز، مودی و بالین، ۱۹۷۴) تعهد به واحد کاری (گوردن، فیلیوت، بارت، تامپسون و اسپیلر، ۱۹۸۰) تعهد به استخدام (جکسون، استافورد، بانک و وار، ۱۹۸۳) تعهد به تخصص (مورو و ویرث، ۱۹۸۹)، تعهد به کار راهه شغلی (بلا، ۱۹۸۵، ۱۹۸۹، ۱۹۸۸) و از این قبیل مطرح شده اند. می‌یر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) براساس مفهوم سه بعدی تعهد سازمانی (می‌یر و آلن، ۱۹۹۱) نوع دیگری از تعهد را با عنوان تعهد حرفه‌ای ابداع کردند. تعهد حرفه‌ای عبارت است از رابطه روان شناختی بین شخص و حرفه‌ای که مشغول به آن است و بیشتر مبنای عاطفی دارد (لی و همکاران، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام برای اشتغال در شغلی است (به نقل از جزایری و همکاران، ۱۳۸۵). تعهد حرفه‌ای، از مهم‌ترین عوامل تعیین کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و افراد را در محیط‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کاننی و همکاران، ۲۰۰۸).

اثر بخشی سازمان مستلزم، ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت‌های کاری مناسب است. نیروی انسانی مهم‌ترین درون داد هر سازمان محسوب می‌شود و در سازمان‌های آموزشی نیز نیروهای انسانی به ویژه معلمان اهمیت ویژه ای دارند، زیرا در تمام مراحل این نظام اعم از درون داد، فرایند و برون داد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان‌ها رشد همه جانبه انسان است. با توجه به اینکه امروزه تدریس، یک حرفه تلقی می‌شود لزوم توجه به حرفه (معلمی) در سازمان آموزش و پرورش و بالا بردن میزان تعهد آنان به حرفه شان هرچه بیشتر احساس می‌شود. تعهد حرفه‌ای مبتنی است بر احساس مسئولیت و علاقه و در نسبت به حرفه ای فرد دارد. تعهد حرفه‌ای عبارت است از احساس پایداری فرد به وظایفی که با بر عهده گرفتن آن نقش، خود را ملزم به انجام آنها می‌داند. تعهد، بعد عملی و اجتماعی اخلاق است پس می‌توان تعهد کاری را این گونه تعریف کرد که نوعی تمایل عاطفی مثبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار است (حییی، ۱۳۸۶). به بیانی دیگر، تعهد حرفه‌ای احساس هویت و وابستگی به یک شغل یا حرفه خاصی است و در تعهد حرفه‌ای بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه تأکید می‌شود (سانتوز، ۱۹۹۸). همچنین تعهد حرفه‌ای به عنوان میزان اهمیت حرفه برای یک شخص تعریف می‌شود (کانور، ۲۰۰۷).

دیدگاه های مختلف پیرامون موضوع تحقیق وجود دارد. محققانی مثل (هاوسر، ۱۹۶۲)؛ (بلاو و اسکات، ۱۹۶۲)؛ (الکساندر، ۱۹۸۱)؛ (هال، ۱۹۶۸)؛ (دورف من و هاول، ۱۹۸۶) کسانی هستند که بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای، تعارض دیده اند. براساس دیدگاه های این پژوهشگران، کارمندان حرفه‌ای، آن طور که ادعا می‌کنند، بیشتر به حرفه و ارزش های آن وفادار هستند تا سازمان و کارفرمایان خویش. گرچه مسئله تعارض بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بسیار مورد توجه قرار گرفته است، اما برخی از محققان معتقدند که این دو با هم تعارضی ندارند. اینان در حقیقت، عقیده دارند که رابطه ای مثبت بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی وجود دارد (ابطحی، ۱۳۸۶).

به نظر می‌رسد ضعف اخلاق کاری و تعهد به خاطر بیگانگی نیست بلکه به خاطر آگاهی از وضعیت موجود باشد. مطابق نظر دورکیم و کوهن^۱ و نظریه کنش متقابل^۲، ضعف اخلاق کاری واکنشی برای شرایط کاری است و مطابق نظریه احساس بی‌عدالتی اجتماعی دیویس و گار^۳ بی‌عدالتی اجتماعی مهم‌ترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است.

از دیدگاه بلانچارت و هرسی^۴ در بخش نظام فرهنگی و نقش آن در تعهد کاری بر موضوعاتی چون انسجام فرهنگی، معنی کار و ارزش کار تاکید شده است. در بعد معنی کار، دید انسان‌ها نسبت به کار مورد بررسی قرار می‌گیرد و در بعد ارزش کار این مقوله که انسان‌ها چقدر کار کردن را ارزشمند می‌دانند، بررسی می‌شود (حیسی، ۱۳۸۳). رایلی و کادول^۵، تعهد را به عوامل و انگیزه‌های درونی و بیرونی شغل تقسیم می‌کنند و سامرز، تعهد مؤثر را نوعی وابستگی و انضمام به سازمان می‌داند که به صورت پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل به باقی ماندن در سازمان تظاهر می‌نماید (ابطحی، ۱۳۸۵). وجود تعهد در کارکنان می‌تواند با عوامل سازمانی، شغلی، محیط کار و عوامل فردی رابطه متقابل داشته باشد. متعهد بودن به کار، وجدان کاری را همواره بیدار نگه می‌دارد که در نتیجه منجر به انجام بهینه امور خواهد شد (مشبکی، ۱۳۷۸). براساس نظریه‌های علمی و نتایج تحقیقات عوامل اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی بر تعهد مؤثر هستند که چند مورد از آنها که رابطه نزدیکی با موضوع دارند مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به تحقیقات و نظریه‌های ذکر شده، تعهد یکی از ارزش‌های انسانی است که بر پایه نیروی فطری خود دوستی شکوفا شده و ارزشها و هنجارهای متعددی برای رسیدن به آن در جامعه ابداع شده است. البته تعهد خود عاملی است که در عملی کردن ارزش‌ها و هنجارهای دیگر نقش بازی می‌کند.

مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای عبارتند از: ویژگی‌های شخصی (سن، سطح تحصیلات، تصدی)، تمرکز سازمانی، عضویت حرفه‌ای، معیارهای حرفه‌ای ارتقاء، مشارکت در تصمیم‌گیری، خودکارایی، سبک مدیریت، مقررات سازمانی، آموزش مستمر حرفه‌ای و تخصصی، فرهنگ سازمانی و ... (شهر آشوب، ۱۳۸۵).

چین و همکارانش (۲۰۰۸) و تسای و وانگ (۲۰۰۴) در تحقیقات خودشان این عوامل را به دو دسته متغیرهای فردی و سازمانی تقسیم کرده‌اند. متغیرهای فردی عبارتند از: سن، جنسیت، تأهل، سابقه کار، سطح تحصیلات، رده سرپرستی، سطح درآمد، خود کارآمدی، رضایت شغلی، وجدان کاری و رشد حرفه‌ای. متغیرهای سازمانی شامل جو مدرسه، انجمن‌های حرفه‌ای، تمرکز سازمانی، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، سیاست‌های سازمانی درک شده، همانندسازی با مدرسه‌های.

متغیرهای فردی

از متغیرهای فردی کلیدی که پیش‌بینی‌کننده تعهد حرفه‌ای معلمان است خودکارآمدی معلمان است (چین و همکاران، ۲۰۰۸؛ ایمر، ۲۰۰۳ و کولدرس، ۱۹۹۲). خودکارآمدی^۶ به درک معلمان از اینکه آنها دارای مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای کمک به یادگیری دانش‌آموزان، صلاحیت برای مؤثر ساختن برنامه‌ها برای دانش‌آموزان، توانایی

1. Dorkim & Cohen
4. Blanchard & Hersy

2. Action Theory
5. Railee & Kadool

3. Daves & Gar
6. Self- efficacy

تغییرات مؤثر در یادگیری دانش هستند مربوط می شود. رزینمت^۱ خاطر نشان می کند که درک معلمان از خود اطمینان حرفه‌ای را در تصمیمات بعدی معلمان در باقی ماندن در تدریس شرح می دهد. اطمینان معلمان درباره توانایی های حرفه‌ای و مهارت ها همبستگی زیادی با پیشرفت های دانش آموزان دارد (رزینمت، ۱۹۸۵؛ به نقل از شورت، ۱۹۹۴). آموزش کارکنان، توسعه و رشد حرفه‌ای آنان جزء اساسی برنامه توانمندسازی و مؤثر بر تعهد حرفه‌ای است (ساج و کاسلواسکی و هارلی، ۱۹۹۸). رمزدن^۲ (۱۹۹۷) اظهار می دارد که بخش های دانشگاهی و نظام های آموزشی کارآمد، توانایی افراد خود را با فراهم کردن فرصت هایی برای رهبری کردن، توسعه مهارت ها، دستیابی به موفقیت، یادگیری و شناخت مسئولیت های خود افزایش می دهند. متغیر فردی دیگری که به عنوان متغیر فردی در پیش بینی تعهد حرفه‌ای مؤثر بوده، جنسیت معلمان است. نتایج تحقیقات نشان دهنده این مطلب است که جنسیت افراد رابطه کمتری با تعهد حرفه‌ای دارد. به عنوان مثال ریهل و سیپی (۱۹۹۶) رابطه مثبت و معناداری بین جنسیت و تعهد حرفه‌ای معلمان پیدا نکردند؛ این در حالی است که کولدرس (۱۹۹۲) به این نتیجه دست یافت که به طور میانگین زنان نسبت به مردان از تعهد بیشتری برخوردارند. کیلور و همکاران (۱۹۹۰) به این نتیجه رسیدند که جنسیت پیش بینی کننده معنادار تعهد حرفه‌ای در معلمان سفیدپوست است. رویز (۱۹۸۹) در تحقیق خودش نشان داد که سابقه تدریس معلمان رابطه مثبتی با تعهد حرفه‌ای آنها دارد، اما این یافته در تحقیقات کولدرس (۱۹۹۲) و ریهل و سیپی (۱۹۹۶) تأیید نشد. از دلایل مهم ناسازگاری این نتایج می توان به عملیاتی کردن تعهد حرفه‌ای معلمان به روش های مختلف و تفاوت های فرهنگی اشاره کرد.

یکی دیگر از متغیرهای فردی، رشد حرفه‌ای معلمان است. رشد حرفه‌ای به توسعه و رشد معلم در نقش حرفه اش اشاره می کند. به طور تخصصی رشد حرفه‌ای یک معلم عبارت است از دست یافتن به یک نتیجه مهم در اثر افزایش تجربه و بررسی نظام مند تدریس. رشد حرفه‌ای شامل تجارب رسمی از قبیل (شرکت در کارگاه های آموزشی، جلسات حرفه‌ای و مریان ...) و تجارب غیررسمی از قبیل (خواندن مقاله‌های حرفه‌ای، تماشا کردن مستندهای مربوطه و ...) (رومرز، ۲۰۰۳: ۵).

معدفر و اذهانی (۱۳۸۶) معتقدند که نارضایتی شغلی اگرچه در ابتدا موجب کاهش کارآیی و افزایش هزینه ها در محل کار می شود اما تداوم آن سست شدن تعهد افراد نسبت به ارزش ها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی را در بردارد. رضایت شغلی نیروی انسانی از مهم ترین عوامل مؤثر در کارایی و بهره وری سازمان است. فرخی (۱۳۷۴) و قربانیان (۱۳۷۲) در مطالعاتشان ارتباط معناداری بین وضعیت حقوق و رضایت شغلی به دست آورده اند. باطنی (۱۳۷۲) طی تحقیقی نتیجه گرفت ۸۰/۸ درصد معلمان نقش حقوق مناسب را در بالا بردن رضایت شغلی خویش خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. برخی از تحقیقات انجام شده مانند اشرفی (۱۳۷۴)؛ سلاجقه (۱۳۷۱)؛ شجاعی فر (۱۳۷۹)؛ طالبپور (۱۳۸۰)؛ آل نجار (۱۹۹۶)؛ دی کانیک و بچمن (۱۹۹۴)؛ فرسکو (۱۹۹۷)؛ معدفر، (۱۳۸۳) ارتباط معنی داری را بین تعهد و رضایت شغلی گزارش کرده اند (به نقل از جزایری، ۱۳۸۵).

متغیرهای سازمانی

از عوامل تأثیرگذار و مهمی که موجب خودکنترلی، خودکارآمدی، نوآوری و خلاقیت در سازمان ها می شود، فرهنگ

^۱. Rosenholtz

^۲. Ramzden

سازمانی حاکم بر آنهاست (ادرگارد، ۲۰۰۰). برخی از دانشمندان و صاحب نظران بر ارزش‌های فرهنگ سازمانی تأکید کرده‌اند. فرهنگ سازمانی نمایانگر ادراک مشترک اعضای سازمانی است که رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در هر سازمان، ارزش‌ها، نمادها، مراسم و اسطوره‌هایی وجود دارند که دائماً در طول زمان تغییر می‌کنند. این ارزش‌های مشترک معین می‌کنند که کارمندان چگونه جهان خود را درک کرده و به آن پاسخ می‌دهند (رابینز، ۲۰۰۵).

نظر به اینکه فرهنگ سازمانی در همه ابعاد و جای‌جای سازمان جریان دارد؛ بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالت اعضاء، رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی آنها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ این تأثیرات می‌تواند موجب انگیزش یا ضعف آن شود که در هر صورت، در عملکرد نیروی انسانی نقش می‌بندد. کارایی و توسعه سازمان، تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد (ایمانی، ۱۳۸۵).

به طور کلی می‌توان گفت که نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری سازمانی نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع، مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. بنابراین کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی هستند. زیرا سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود، به کار و فعالیت پردازند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. نداشتن احساس تعهد یا تعهد در سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ ترک خدمت، غیبت زیاد و بی‌میلی به ماندن در سازمان از نتایج تعهد در سطح پایین است (کریمی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹).

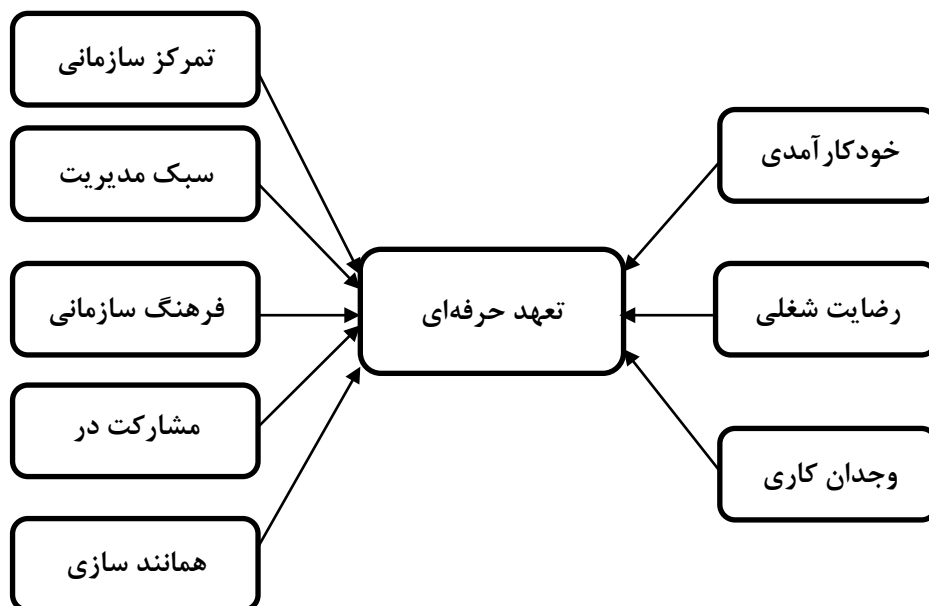
از عوامل تأثیرگذار بر تعهد حرفه‌ای مشارکت در تصمیم‌گیری است؛ تصمیم‌گیری از مهارت‌های مدیریتی است که معادل خود مدیریت محسوب می‌شود. انجام وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و یا کنترل در واقع کاری جز تصمیم‌گیری درباره نحوه و چگونگی انجام این فعالیت‌ها نیست. در واقع تصمیم‌گیری مهم‌ترین زیربنای وظایف در مدیریت است و انتخاب نوع و شیوه تصمیم‌گیری، از مهم‌ترین مهارت‌های مدیر در اخذ تصمیمات است (محمدی، ۱۳۸۵). بدون مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و بدون استفاده از افکار جدید و متنوع نمی‌توانند تصمیمات مهم را به درستی اتخاذ کنند و اگر هم بتوانند، نمی‌توانند از اجرای صحیح آن مطمئن باشند. تاکنون مزایای بیشماری از جمله ایجاد اطمینان و اعتماد و افزایش قدرت ابتکار و خلاقیت در کارکنان، افزایش کیفیت کاری و کاهش میزان غیبت در نتیجه اجرای مدیریت مشارکتی گزارش شده است (سوانبرگ، ۲۰۰۰). مشارکت در تصمیم‌گیری از ابعاد مهم توانمندسازی معلمان است و به مشارکت معلمان در تصمیمات مهم و ضروری که بطور مستقیم در کار آن‌ها تأثیر دارد، مربوط می‌شود. در بسیاری از موارد، منظور از این مشارکت، مسئولیت داشتن در برابر تصمیمات بودجه‌ریزی، گزینش معلمان، برنامه‌زمانی، برنامه‌درسی و سایر برنامه‌ها است. به کارگیری معلمانی که نقش مهمی در تصمیمات مدرسه دارند عنصر کلیدی در توانمندسازی معلمان است. معلمان فرصت‌هایی برای افزایش کنترل در محیط کاری به دست می‌آورند. به هر حال برای درگیر شدن معلمان در تصمیم‌گیری، معلمان باید اعتقاد داشته باشند که مشارکت و درگیر شدن آنها در تصمیمات واقعی و اصیل است و نظرات آنها تأثیر مهمی در نتایج تصمیمات می‌گذارد (شورت، ۱۹۹۴). نوعی از جو مدرسه که مشارکت معلمان را در فرایند تصمیم‌گیری افزایش می‌دهد دارای ویژگی صراحت و خط‌جویی است. این محیط معلمان را در

جهت ایده های جدید و رویکردها تشویق می کند. هر چند باید توجه کرد معلمانی که دارای تمایل کمتری برای مشارکت در تصمیمات هستند درک کنند که مدیران آنها در جستجوی عقاید و نظرات آنها هستند بیشتر خواستار مشارکت در تصمیم گیری می شوند. اشتن و وبی^۱ به این نتیجه رسیدند که معلمان اظهار بی میلی و ناامیدی در توانایی شان برای نفوذ در فرایندهای تصمیم گیری می کنند. آنها احساس می کنند که نمی توانند همفکری و مشورت کنند و قادر به اتخاذ تصمیمات خوب نیستند. برعکس، اگر مسئولیت نهایی در تصمیم گیری به آنها داده شود و تصدیق و تأیید شوند که دارای ایده های خوب و قابل اطمینان هستند، تصمیمات خوب، اتخاذ خواهند کرد (اشتن و وبی ۱۹۸۶).

به زعم اسملی^۲ (۱۹۹۲) بیشتر معلمان درک می کنند که در مقابل یادگیری دانش آموزان مسئولیت دارند و قویاً اعتقاد دارند که آن ها باید مسئول و جوابگوی کارهای خود باشند. در نتیجه این ادراک، مشارکت معلمان در تصمیمات افزایش خواهد یافت. این بعد از توانمندسازی معلمان از مهم ترین ابعاد توانمندسازی است تا جایی که بعضی از نویسندگان توانمندسازی را مترادف با مشارکت در تصمیم گیری می دانند. لیبرمن^۳ توانمندسازی معلمان را به عنوان "توانمند کردن معلمان در فرایندهای تصمیمات گروهی (مشارکت دادن معلمان در تصمیمات) و داشتن نقش مهم و واقعی در تصمیمات انجمن مدرسه" تعریف می کند (هیکس، ۲۰۰۶).

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر تعهد حرفه ای معلمان، همانندسازی با مدرسه است. ویلکی^۴ (۱۹۹۷) خاطر نشان می کند که همانندسازی دانش آموزان با مدرسه شامل دو مؤلفه است: احساس متعلق بودن به مدرسه و ارزش نهادن به فعالیت های مدرسه. چن و همکارانش^۵ (۲۰۰۸) تعریف همانندسازی با مدرسه های ویلکی برای معلمان را تعدیل کردند آنها این استدلال را دارند که معلمی که فرهنگ مدرسه، ارزش کار مدرسه و احساس متعلق بودن به مدرسه را در خودش درونی کند با مدرسه همانند است. معلمانی که به ارزش های مدرسه اهمیت داده و نوعی وابستگی عاطفی به مدرسه دارند به احتمال زیاد به عنوان یک معلم بکار خود ادامه خواهند داد. بنابراین انتظار می رود که همانند سازی با مدرسه رابطه مثبت و معناداری با تعهد معلمان داشته باشد.

تحقیق حاضر به بررسی عوامل مؤثر یاد شده در تعهد حرفه ای معلمان، که می توانند بهترین پیش بینی کننده تعهد حرفه ای باشند می پردازد. بنابراین هدف تحقیق حاضر شناسایی عوامل مؤثر در تعهد حرفه ای، پیش بینی تعهد حرفه ای از روی این عوامل و ارائه راهکارهای مناسب برای افزایش تعهد حرفه ای معلمان است. شکل (۱) چهارچوب مفهومی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه ای معلمان را نشان می دهد.



شکل (۱) چهارچوب مفهومی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه ای معلمان

براساس آنچه گفته شد فرضیه های پژوهش به صورت زیر تنظیم شد.

فرضیه اول: بین عوامل مؤثر بر تعهد حرفه ای و تعهد حرفه ای در معلمان مورد مطالعه (همه دوره ها) رابطه وجود دارد.
فرضیه دوم: عوامل مؤثر بر تعهد حرفه ای معلمان نقش پیش بینی کننده در تعهد حرفه ای معلمان همه مقاطع ایفا می کنند.

روش

این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات و داده ها یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان مدرسه های دولتی دخترانه و پسرانه آذربایجان غربی است که طبق آمار سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی تعداد آنها ۱۹۷۰۷ نفر است. در جدول (۱) جامعه آماری به تفکیک جنسیت و مقطع تحصیلی نشان داده شده است.

جدول (۱) جامعه آماری به تفکیک جنسیت و مقطع تحصیلی

متوسطه و پیش دانشگاهی			راهنمایی			ابتدایی		
جمع	مرد	زن	جمع	مرد	زن	جمع	مرد	زن
۵۴۸۹	۳۱۰۴	۲۳۸۵	۵۳۳۴	۲۸۴۹	۲۴۸۵	۸۸۸۴	۴۸۲۵	۴۰۵۹

روش نمونه گیری در این تحقیق، روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی است. در نتیجه از جامعه یاد شده ۳۷۷ نفر به عنوان نمونه (مرد ۲۰۷ و زن ۱۷۰) انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از نه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: پرسشنامه ای استاندارد که روائی و پایایی آن به اثبات شده است و از کتاب راهبردهای مدیریت تألیف نانچیان اقتباس شده است. پرسشنامه ۱۲ گویه دارد که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد به سنجش فرهنگ سازمانی می پردازد. پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۵ است.

پرسشنامه مشارکت در تصمیم گیری و خودکارایی: مشارکت در تصمیم گیری و خودکارایی با استفاده از پرسشنامه ای که توسط شورت و رینهارت^۱ در سال ۱۹۹۲ ساخته شده، اندازه گیری شده است. این ابزار دارای ۳۸ گویه است که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش توانمندی معلمان می پردازد که مشارکت در تصمیم گیری و خود کارایی از مؤلفه های مهم توانمندسازی معلمان می باشد. شورت و رینهارت به منظور یافتن روائی مقیاس از تحلیل عاملی استفاده کرده اند. در تحلیل عاملی شش بُعد برای توانمندسازی اعضای مدرسه براساس سازه های مقیاس در نظر گرفته شده است. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است و پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۴ است. پایایی محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه ها عبارتند: تصمیم گیری ۰/۸۹، خود کارایی ۰/۸۳، (شورت و رینهارت، ۱۹۹۲، ص ۹۵۵). ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه ها در این تحقیق ۰/۹۰ است.

پرسشنامه تعهد حرفه ای: تعهد حرفه ای معلمان با استفاده از پرسشنامه ایمر^۲ که در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است اندازه گیری شده است. این پرسشنامه ۴ چهار گویه دارد که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش تعهد معلمان می پردازد. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه تعهد حرفه ای در این تحقیق ۰/۸۵ است.

پرسشنامه همانند سازی با مدرسه: همانند سازی با مدرسه با استفاده از پرسشنامه والکی (۱۹۹۷)، اندازه گیری شده است. این پرسشنامه ۴ سوال دارد که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، بی نظر، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش همانند سازی با مدرسه می پردازد. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمده است.

پرسشنامه تمرکز سازمانی: این پرسشنامه با اقتباس از پرسشنامه تمرکز سازمانی الوانی (۱۳۸۸) تهیه و تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای ۸ سوال است که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، بی نظر، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش تمرکز سازمانی در نظام های آموزشی می پردازد. پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده و ضریب به دست آمده ۰/۸۰ است.

^۱. Short & Rinehart

^۲. Eberie

پرسشنامه رشد حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط شاه پسند (۱۳۸۸) تدوین شده و مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه ۲۴ سوال است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظر، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش رشد حرفه‌ای معلمان می‌پردازد. به منظور تعیین پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۷۵ به دست آمده است.

پرسشنامه سبک رهبری: این پرسشنامه توسط عبدالهی در سال ۱۳۸۱ با استفاده از منابع مورد مطالعه از جمله پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکانس^۱ تدوین شده و از پایان نامه رضا محمدی با موضوع "بررسی سبک‌های رهبری مدیران مدرسه‌های متوسطه ناحیه یک ارومیه از دیدگاه معلمان" که در سال ۱۳۸۵ در مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه انجام شده است، انتخاب شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است. محمدی برای سنجش پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کرده و ضریب پایایی آن را ۰/۸۶ گزارش کرده است. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه سبک رهبری در این تحقیق ۰/۸۳ است.

پرسشنامه وجدان کاری: به منظور اندازه‌گیری وجدان کاری معلمان از پرسشنامه پنج عاملی پادساکف و همکارانش (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه روایی و پایایی مناسبی دارد و در تحقیقات مختلفی از آن استفاده شده است (پولات، ۲۰۰۹). به منظور بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفا برای این پرسشنامه ۰/۷۳ بود که نشانه پایایی مطلوب این مقیاس است. این پرسشنامه ۴ گویه دارد.

پرسشنامه رضایت شغلی: رضایت شغلی معلمان در این تحقیق بوسیله پرسشنامه برافیلد و همکاران (۱۹۵۱) اندازه‌گیری شده است. کافتسیوس و زامپتاکیس در تحقیق خود در سال ۲۰۰۹ پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۲ به دست آورده‌اند. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه رضایت شغلی در این تحقیق ۰/۸۰ است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که ۴۳/۲ درصد از معلمان مورد مطالعه زن و ۵۶/۸ درصد مرد است. ۴۲/۵ درصد از معلمان مورد مطالعه در دوره ابتدایی، ۳۲/۲ درصد راهنمایی و ۲۵/۳ درصد متوسطه و پیش‌دانشگاهی هستند. مدرک تحصیلی ۲/۳ درصد از معلمان مورد مطالعه دیپلم، ۲۸/۸ درصد فوق دیپلم، ۶۰/۵ درصد لیسانس و ۸/۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر است.

در جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرها برای بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است. با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها می‌باشند

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	فرهنگ سازمانی	مشارکت تصمیم	خود کارآمدی	همانند سازی	تمرکز سازمانی	رابطه مدار	وظیفه مدار	رضایت شغلی	رشد حرفه‌ای	تعهد حرفه‌ای
میانگین	۶۳/۴۰	۷۵	۷۱/۳۰	۶۹/۱۱	۵۴/۸۰	۶۹/۴۹	۶۶/۲۸	۶۷/۳۳	۷۴/۲۵	۷۵/۱۴
انحراف استاندارد	۱۲/۷۳	۱۵/۴۳	۱۷/۵۵	۲۰/۹۰	۱۷/۹۸	۱۸/۵۱	۱۴/۳۶	۱۵/۷۳	۱۵/۱۸	۲۴/۰۲

¹. Buedens & Metzcus

جدول (۳) ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱. تعهد حرفه‌ای	۱										
۲. فرهنگ سازمانی	۰/۲۸	۱									
۳. مشارکت در تصمیم	۰/۴۷	۰/۲۹	۱								
۴. خود کارآمدی	۰/۴۲	۰/۲۳	۰/۶۶	۱							
۵. همانندسازی	۰/۴۳	۰/۳۳	۰/۵۶	۰/۵۹	۱						
۶. تمرکز سازمانی	۰/۰۳	۰/۱۵	-۰/۳۳	-۰/۲۶	۰/۰۹	۱					
۷. رشد حرفه‌ای	۰/۵۲	۰/۶۳	۰/۶۵	۰/۶۶	۰/۶۲	-۰/۲۹	۱				
۸. رهبری رابطه مدار	۰/۲۹	۰/۳۷	۰/۵۴	۰/۵۵	۰/۵۳	-۰/۲۸	۰/۵۷	۱			
۹. رهبری وظیفه دار	۰/۲۵	۰/۲۲	-۰/۳۱	-۰/۲۵	-۰/۱۷	۰/۱۱	-۰/۲۸	۰/۰۸	۱		
۱۰. وجدان کاری	۰/۳۴	۰/۲۲	۰/۶۲	۰/۶۵	۰/۶۶	۰/۰۷	۰/۵۶	۰/۲۱	۰/۲۱	۱	
۱۱. رضایت شغلی	۰/۵۰	۰/۱۳	۰/۶۳	۰/۵۴	۰/۵۵	۰/۱۱	۰/۷۳	۰/۵۹	-۰/۲۹	۰/۵۳	۱

بر اساس اطلاعات جدول (۳) ملاحظه می شود که بین تعهد حرفه‌ای و تمامی عوامل مؤثر بر آن (به غیر از تمرکز سازمانی) رابطه وجود دارد. چون سطح معنی داری در تمامی عوامل کوچکتر از $0/05$ و مقدار $P=0/000$ به دست آمده است به طور کلی نتیجه می گیریم که بین تعهد حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن (به غیر از تمرکز سازمانی) رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر اساس اطلاعات جدول ۳ ملاحظه می شود ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد حرفه‌ای و تمرکز سازمانی در معلمان مورد مطالعه $r=0/03$ $P=0/573$ به دست آمده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ بزرگ تر است در نتیجه بین تعهد حرفه‌ای و تمرکز سازمانی در معلمان مورد مطالعه رابطه معنی دار وجود ندارد.

جدول (۴) خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون پیش بینی تعهد حرفه‌ای از روی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای

مدل	R	R ²	F	Sig
۱	۰/۶۱۴	۰/۳۷۷	۶۹/۳۴	۰/۰۰۰

متغیر/شاخص	B	Beta	t	Sig
مقدار ثابت	-۰/۲۹۷	-	-۰/۵۳۲	۰/۰۰۰
رشد حرفه‌ای	۰/۰۴۵	۰/۲۸۱	۵/۲۸۳	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۰۴۳	۰/۲۸۲	۵/۵۶۶	۰/۰۰۰
همانندسازی	۰/۰۲۳	۰/۲۰۲	۴/۱۴۶	۰/۰۰۰

به منظور تبیین عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای معلمان بر حسب متغیرها از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. ضریب همبستگی چندگانه برای تبیین نمره تعهد حرفه‌ای از روی نمره های متغیرها برابر با $R=0/614$ به دست آمد. ضریب تبیین نیز برابر $R^2=0/377$ است و همچنین مقدار F برای تمیز خطی بودن معادله رگرسیونی چندگانه برابر $69/34$

با سطح معنی داری $P=0/000$ به دست آمده و به دلیل معنی دار بودن F نتیجه گرفته می‌شود که ارتباط عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای با متغیرها خطی است. در مجموع از بین متغیرهای موجود در مدل مشخص شد که همانندسازی با بتای $0/023$ بیشترین سهم را در پیش بینی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای داشته است و پس از آن رضایت شغلی با بتای $0/043$ ، رشد حرفه‌ای با بتای $0/045$ سهم داشته‌اند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای معلمان مدرسه‌های دولتی آذربایجان غربی پرداخته است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اختلاف نمره‌های تعهد حرفه‌ای براساس جنسیت در هیچ یک از دوره‌های تحصیلی معنی دار نیست. این یافته با مطالعات قبلی که در این زمینه صورت گرفته، سازگار است. کدسکوک (۱۹۹۷) در تحقیقات خود نشان داد که جنسیت تأثیر منفی بر تعهد حرفه‌ای معلمان دارد و معلمان مرد با تجربه تدریس بیشتر از بیست سال تعهد حرفه‌ای کمتری نسبت به معلمان زن دارند. یکمن (۲۰۰۴) در مقاله خود با عنوان بررسی مشابهت‌ها و تفاوت‌ها در تضاد، تعهد و رضایت شغلی در بین مدیران مرد و زن دبیرستان‌ها نشان داد که بین تعهد حرفه‌ای مدیران مرد و زن هیچ تفاوت معناداری وجود ندارد. طبق اطلاعات به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد حرفه‌ای و سابقه خدمت در معلمان مورد مطالعه رابطه معناداری وجود ندارد. کدسکوک (۱۹۹۷) در تحقیقات خود نشان داد تجربه تدریس رابطه منفی با تعهد حرفه‌ای و تعهد واحد به ویژه در معلمان با سابقه تدریس بیش از بیست سال دارد. همچنین چان و همکارانش (۲۰۰۸) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که بین سابقه خدمت (سال‌های تدریس) و تعهد حرفه‌ای هم در دوره ابتدایی و هم دوره متوسطه رابطه معناداری وجود ندارد ولی بین سابقه خدمت و خودکارآمدی معلمان در هر دو دوره رابطه مثبت و معنادار وجود دارد که خودکارآمدی معلمان هم رابطه مستقیم با تعهد حرفه‌ای معلمان دارد. به طور کلی براساس آنچه که گفته شد نتیجه گرفته می‌شود که بین سابقه خدمت و تعهد حرفه‌ای رابطه غیر مستقیم وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین تعهد حرفه‌ای و همه متغیرها به جزء تمرکز سازمانی معنادار است و لذا با سطح اطمینان 99% می‌توان گفت فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه معناداری بین متغیر تعهد حرفه‌ای و همه عوامل (به جزء تمرکز سازمانی) وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات پیشین سازگار است. چان و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که بین مولفه‌های توانمندسازی معلمان که عبارتند از مشارکت در تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، منزلت، خودکارایی، استقلال و تأثیر و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. آنان در تحقیق دیگری که انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که می‌توان مشارکت در تصمیم‌گیری را در دو بعد مشارکت در تصمیمات تکنیکی و مدیریتی در نظر گرفت و معلمانانی که در هر دو بعد مشارکت می‌کنند تعهد حرفه‌ای بیشتری نسبت به معلمان دیگر دارند. در این صورت با افزایش تعهد حرفه‌ای معلمان رفتار شهروندی سازمانی معلمان در جهت دانش آموز زیاد خواهد شد. همچنین چان و همکارانش (۲۰۰۸) در مطالعات خود رابطه بین همانندسازی با مدرسه و تعهد حرفه‌ای معلمان را تأیید کردند. کدسکوک (۱۹۹۷) در تحقیقات خود نشان داد که مشارکت در تصمیم‌گیری تأثیر مثبتی به ویژه در معلمانانی با سابقه تدریس بین $20-11$ ، می‌گذارد. همچنین خاطر نشان می‌کند که سبک رهبری مدیران مدرسه می‌تواند بر تعهد حرفه‌ای معلمان بافزاید.

نتیجه رگرسیون نشان می دهد که در مورد همه معلمان مورد مطالعه مولفه های رشد حرفه ای، رضایت شغلی و همانندسازی در پیش بینی تعهد حرفه ای معلمان معنادار بوده و تا حدود ۰/۳۷۷ در صد می توان از روی این مولفه ها تعهد حرفه ای را پیش بینی کرد. نتایج تحقیقات چان و همکاران (۲۰۰۸) نشان می دهد که مولفه های خود کارایی و رشد حرفه ای در پیش بینی تعهد حرفه ای معنادار بوده و در حدود ۰/۴۱ در صد می توان از روی این مولفه ها تعهد حرفه ای را پیش بینی کرد. وود و شورت (۱۹۹۶) روابط متغیرهایی چون توانمندسازی، تعهد شغلی، و رضایت شغلی را بررسی کرده و دریافتند که ادراک معلمان از سطح توانمندسازی به طور معناداری با ادراک آنها از رضایت شغلی و تعهد شغلی آنها ارتباط دارد. از میان شش مولفه توانمندسازی، رشد حرفه ای، استقلال و منزلت پیش بینی کننده های معناداری برای تعهد است. جدی (۱۳۸۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که از بین مولفه های توانمندسازی دبیران مؤلفه های خود کارایی، تاثیر و تصمیم گیری در پیش بینی تعهد حرفه ای دبیران ناحیه یک تبریز معنادار بوده و تا حدود ۰/۲۲ درصد می توان از روی این مولفه ها تعهد حرفه ای دبیران را پیش بینی کرد. محسنی (۱۳۸۶) در پژوهش خود دریافت که مولفه های رشد حرفه ای و منزلت بیشترین تاثیر را در پیش بینی تعهد داشته و در این پژوهش تا حدود ۲۷ درصد از روی این مولفه ها می توان تعهد را پیش بینی کرد.

منابع

فارسی

- ابطی، ح و مولایی، ن (۱۳۸۵). رابطه تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی. **مجله روان شناسی و علوم تربیتی**، دانشگاه علامه طباطبائی، ۳ (۳)، ۲۵-۳۶.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۸). **مدیریت عمومی**، تهران: نشر نی،
- جدی، ا (۱۳۸۸). **بررسی رابطه توانمندسازی دبیران با تعهد سازمانی، تعهد حرفه ای و رفتار تابعیت سازمانی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه.
- رایبیز، ا (۱۳۸۰). **مبانی رفتار سازمانی**، ترجمه علی پارسیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رایبیز، ا (۱۳۸۵). **تئوری سازمان**، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فر، تهران: انتشارات صفار.
- رمزدن، پ. (۱۹۹۷). **یادگیری رهبری در آموزش عالی**. (ترجمه عبدالرحیم نوه ابراهیم و همکاران). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی.
- سلاجقه، پ. (۱۳۷۷). **بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف در صنایع کرمان (فلزات غیر آهنی)**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- شجاعی فر، ح. (۱۳۷۹). **رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- عباس زاده، م. (۱۳۷۴). **وجدان کار: رهیافت عملی و کاربردی**، اورمیه: انتشارات انزلی.
- کرمی نیا، ر و سلیمی، ح. (۱۳۸۹). **رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی، مجله طب نظامی**، ۱۲ (۲)، ۶۵-۷۰.

- محمدی، م. (۱۳۸۰). توانمندسازی نیروی انسانی. **فصلنامه مطالعات مدیریت**، ۳۱-۳۲، ۲۱۱-۲۳۲.
- معیدفر، س و اذهانی، ق. (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، **مجله جامعه شناسی ایران**، ۶(۱)، ۱۵۰-۱۳۵.
- معین فر، ع. (۱۳۷۹). **بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی در ایران**، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- محسنی، م (۱۳۸۶). **رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی دبیران ناحیه یک شهر تهران**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- مشبکی، ا (۱). **وجدان کاری و تحول اداری**. مجله فرهنگ تعاون، شماره ۱۲، ۸-۱۳.

انگلیسی

- Ashton, P.T & Webb, B.W (1986). **Making a difference: Teacher sense of efficacy and student achievement**. New-York: Long man.
- Bogler, R. & Somech, A (2004). Influence of teacher empowerment on teachers. organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Chen, W., Nie, S., Lim, S., Hogan, D (2008). **Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification With School**.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323-337.
- Conner, J (2007). The impact of affective factors related to work on the turnover. *Intent of speech language pathologists in Texas*, 46, 749-773.
- Culver, S.M., Wolfe, L.M., & Cross, L. H. (1990). Testing a model of teacher satisfaction for blacks and whites. *American Education Research Journal*, 27(2), 323-349.
- Ebmeier, H. (2003). How supervision influences teacher efficacy and commitment: An investigation of a path model. *Journal of Curriculum and Supervision*, 18(2), 110-114.
- Eckman. E. (2004). Similarities and Differences in Role Conflict, Role Commitment, and Job Satisfaction for Female and Male High School Principals. *Educational Administration Quarterly*, 40(3), 366-387.
- Gordan, M.E., Philport, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A., & Spiller. W.E (1980). Commitment to the union. *Journal of Applied psychology*, 65, 479-499.
- Hall, M., Smith, D., Smith, K (2005). Accountants commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research, *Behavioral Research in Accounting*, 17, 89-109.
- Hicks, G (2006) teacher empowerment in decision making process. Delray Beach, FL: st. Lucie press Inc.

- Kadyschuk, R (1997). **Teacher commitment: A study of the organizational commitment, Professional commitment and union commitment of teacher in public schools in Saskatchewan.** Thesis of the requirements for the degree of the doctor of philosophy.
- Kanan, R. & pillai, S.M (2008). An examination on the professional commitment of engineering college teacher, **International Business Management**, 2(6), 218-224.
- Lieberman, A. (2005). **The roots of educational change: International handbook of educational change.** Dordrecht, Netherlands: Springer.
- London, M. & Smither, W (1999). Empowered self-development and continues learning. **Human resource management**, 38, 3-15.
- Mathieu, J. E, & Zajac, D.M (1990). A review and meta- analysis of the anteceded, correlates and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**. 108, 171-194.
- Mowday, R.R., Steers, R.M., & Porter, L.W (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14, 224–247.
- Imani- Delshad, R. (2006). **Relationship between organizational culture and organizational commitment to staff** [dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Osinsky. P, Mueller. C. (2004). Professional Commitment of Russian. Provincial Specialists. **Work and occupations**, (2), 193-224.
- Reyes, P. (1990). **Organizational commitment of teachers. In P. Reyes (Ed.), Teachers and their workplace: Commitment, performance, and productivity**, 143–162.
- Reyes, P. (1989). The relationship of autonomy in decision making to commitment to schools and job satisfaction: A comparison between public school teachers and mid-level administrators. **Journal of Research and Development in Education**, 22, 62–69.
- Riehl, C., & Sipple, J. W. (1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching task environments, and teacher commitment. **American Educational Research Journal**, 33, 873–901.
- Short, P.M., & Rinehart, J.S. (1996). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. **Educational and Psychological Measurement**, 52(6), 951–960.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teachers organizational and professional commitment. **Educational Administration Quarterly**, 38(4), 555–557
- Santos, S. Emmalou, N (1998) Factors Related to Commitment of Extension professionals in the Dominican Republic. **Journal of Agricultural Education**, 35(3), 57 – 61.
- Swansburg R. (2002) Management and leadership for nurse manager. **London: Jones and Battlet**, 358-359.
- Short, P.M., Greer, J.T., & Melvin, W.M (1994). Creating empowered schools: Lessons in change. **Journal of Educational Research**, 32(4), 38–52.

- Short, P.M. & Rinehart, J.S (1996). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(6), 951–960.
- Tsai, K. & Wang, J (2004). The R & D Performance in Taiwan's Electronic Industry...". *R & D Management*, 34(2), 179 – 189.
- Voelkl, K. E (1997). Identification with school. *American Journal of Education*, 105, 294–318.