

الگوی تحلیل مسیر روابط بین انگیزه حرفه‌گزینی، جهت‌گیری هدف‌شغلی، تعهد شغلی با رضایت شغلی معلمان^۱
Path analysis of the relationship between reasons of choosing teaching as a profession, goal orientation in teaching domain, job commitment and job satisfaction of teachers

Vahedi, Sh.

Associate Prof., Faculty of Psychology & Educational science, University of Tabriz, Iran
E-mail address: vahedi117@yahoo.com

Hashemi, T.

Associate Prof., Faculty of Psychology & Educational science, University of Tabriz, Iran

Gholami, S.

Ph.D student of Educational Psychology, University of Tabriz, Iran

شهرام واحدی

دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تبریز

تورج هاشمی

دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تبریز

سمیه غلامی

دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی دانشگاه تبریز

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر، پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی بر اساس دلایل حرفه‌گزینی معلمی، جهت‌گیری هدف‌شغلی و تعهد شغلی بود. **روش:** نمونه‌ای مشتمل بر ۳۵۲ معلم (۲۳۵ زن و ۱۱۵ مرد) به روش خوشه‌ای از میان معلمان مقطع ابتدایی شهر تبریز، انتخاب شد و پرسشنامه‌های دلایل حرفه‌گزینی معلم، رضایت شغلی، تعهد شغلی و جهت‌گیری هدف‌شغلی را پاسخ دادند. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش قابل قبولی برخوردار است. دلایل چهارگانه حرفه‌گزینی (بیرونی، درونی، نودوستانه و انقافی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین معنی‌داری برای تعهد و رضایت شغلی معلمان محسوب می‌شوند که در این میان، انتخاب حرفه معلمی به دلایل نودوستانه تبیین بیشترین مقدار واریانس رضایت شغلی را به خود اختصاص داد. همچنین، این ابعاد چهارگانه علاوه بر اثر مستقیم، اثرات غیرمستقیمی نیز با رضایت شغلی دارند. تبحر‌گرایی و تعهد شغلی دو متغیر دیگر در مدل می‌باشند که سهم قابل توجهی در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاضر، ضرورت شناسایی دلایل روی آوردن به حرفه معلمی افراد را در بین داوطلبان ورود به مقوله تدریس و تعلیم را مورد تأکید قرار می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: ابعاد دلایل حرفه‌گزینی، رضایت شغلی، تعهد شغلی، هدف‌گرایی، معلمی

Abstract

Aim: The main purpose of this study was to predict job satisfaction of teachers based on reasons of choosing teaching as a profession, and goal orientation in teaching domain, job commitment. **Method:** The sample consisted of 352 teachers (235 females and 115 males) who were selected by random cluster sampling method from primary schools of Tabriz city. The instrumentals employed in the study were reasons of choosing teaching as a profession, Job satisfaction, perception of teaching as a profession and goal orientation questionnaires. Data were analyzed by statistics methods such as Pearson correlation and path analysis by using software AMOS 18. **Result:** Results show that reasons of choosing teaching as a profession has the direct and indirect effects on Job satisfaction. Moreover, job commitment and mastery goal orientation are two variables in the model have a significant contribution in predicting job satisfaction. The results of the present study highlight recognition of reasons of choosing teaching as a profession for those who will become teachers.

Keywords: reasons of choosing teaching, Job satisfaction, job commitment, goal orientation, primary teacher

مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین، با ارزش‌ترین و پر هزینه‌ترین منابع هر سازمان محسوب می‌شود. از این رو، رضایت شغلی، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان می‌باشد. روانشناسان صنعتی، سازمانی و مشاوران شغلی همواره به دنبال فهم عوامل موثر بر رضایت شغلی می‌باشند. رضایت شغلی به عنوان میزانی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، تعریف می‌شود. وقتی یک شخص می‌گوید که واقعاً شغلش را دوست دارد و احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است، این بدان مفهوم است که رضایت شغلی وی بالا است (اسپکتور^۲، ۱۹۹۷؛ به نقل از لنت^۳ و لاورا^۴، سورسی^۵ و همکاران، ۲۰۱۱).

از آنجا که معلمان نقش مهمی در تربیت نیروی فعال دارند، رضایت شغلی آنها از متغیرهایی است که باید مورد توجه قرار گیرد. از طرف دیگر، برای مدیریت کارآمد نیروی انسانی، توجه به عوامل بر رضایت شغلی کارکنان از ارکان مهمی است که با شناخت آنها می‌توان رضایت شغلی و متعاقب آن کیفیت و تولید خدمات را بالا برد (رابینز، ۱۳۷۷).

در این راستا، دانش مدیریت نشان می‌دهد که اندیشه تعهد یکی از موضوعات مهم در مباحث مربوط به مدیریت و رهبری سازمان‌ها است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان می‌تواند بر آن متکی باشد و کارکنان را براساس ملاک تعهد ارزشیابی کند. امروزه سازمان‌ها به متعهد نگه داشتن کارکنان خود با سازمان بسیار علاقه‌مند هستند. پژوهش‌ها نشان داده است که کارکنان متعهد از عملکرد بهتری برخوردار بوده و به احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند و با سهولت بیشتری در رفتارهای مدنی - سازمانی درگیر می‌شوند (گمینیان، ۱۳۸۲). از این رو، مؤلفه دیگری که در پژوهش حاضر به عنوان عامل موثر در پدیدآوری رضایت شغلی است به آن پرداخته می‌شود تعهد شغلی است. این مؤلفه یکی از موضوعاتی است که به طور گسترده‌ای روی آن تحقیق شده است. رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز گستره پژوهشی زیادی را به خود اختصاص داده است و منازعاتی بر سر این موضوع که آیا رضایت شغلی منجر به تعهد می‌گردد یا برعکس وجود دارد (گود، پیچ و یانگ^۶، ۱۹۹۶؛ تستا^۷، ۲۰۰۱). شواهد قابل توجهی وجود دارد که معتقدند تعهد سازمانی بر نگرش‌های شغلی اثرگذار است که یکی از این نگرش‌ها رضایت شغلی را شامل می‌شود (باتمن و استراسر، ۱۹۸۴؛ وندنبرگ و لانس، ۱۹۹۲ و یوسف، ۲۰۰۰). هل ریجل و اسلوکرم و واگنر و هولن بک در تعدادی از مطالعات خود رابطه مثبتی بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های تعهد شغلی (عدم غیبت از کار و حجم کار) به دست آوردند (نقل از یوسل و بکتاس^۸، ۲۰۱۲). پژوهشگران متعددی در پژوهش‌های خود رابطه دو متغیر تعهد شغلی و رضایت شغلی را مثبت ارزیابی نمودند (نقل از حصاری، ۱۳۸۵ و وحیدیان رضازاده، ۱۳۸۱).

فی الواقع تعهد شغلی اشاره به میزانی دارد که شخص زندگی خود را صرف کارش می‌کند و کار و شغلش را موجب سربلندی، کسب حیثیت و اعتبار می‌داند. به عبارت دیگر، تعهد شغلی توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی، انجام درست و معقول کار بوده که نهایتاً موفقیت سازمان متبوع را به همراه دارد (گمینیان، ۱۳۸۲). نیروی انسانی متخصص، وفادار، متعهد، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات اثربخشی و

2. Spector

3. lent

4. Laura

5. Soresi,

6. Good, Page & Young

7. Testa

8. Yucel, Bektas

ارتقا سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌نماید (رحیم پور عطاءآبادی، ۱۳۸۳). بنابراین می‌توان گفت تعهد شغلی فرد به معنی وظایف مسئولیت‌های شغلی و انجام کار درست و معقول است؛ به شکلی که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد، او در انجام امور محوله کوتاهی نکند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند، تعهد شغلی او افزایش می‌یابد. کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد کرده و اثر بخشی فردی و سازمانی را به مخاطره می‌اندازد. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی‌های تعهد است که با در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری انسان به نظام اجتماعی، رفاه اجتماعی و پای‌بندی به متغیرهای معنوی حاکم بر کار مانند انصاف، هم‌نوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمغان می‌آورد. بنابراین، شناسایی و تثبیت عوامل موثر بر تعهد می‌تواند به تحقق آرمان‌های سازمان در مقیاس کلان و شغل به عنوان اصلی‌ترین جز آن بیانجامد، حتی اگر اهداف دوربرد و به ظاهر غیرقابل دسترس طراحی شده باشد. با توجه به این که سازمان آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای مهد تربیت انسان‌های فرهیخته، دانشمند و عامل توسعه و پیشتازی جامعه محسوب می‌شود، 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 موثر خواهد بود. چرا که هر گونه بی‌اعتمادی یا عدم تعهد نسبت به کار بدینی، نارضایتی و عدم انگیزه را در کارکنان به وجود آورده و نتیجه چنین جو سازمانی کم‌کاری، غیبت، عدم پاسخگویی در قبال وظایف محوله و بی‌توجهی به محصول یا نتیجه یعنی انسان خواهد بود. عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد شغلی در افراد می‌شود. رایلی و کادول عوامل و انگیزه‌های درونی و بیرونی شغل را در تعهد شغلی موثر می‌دانند.

تعهد سازمانی به قدرت علاقه‌مندی فرد برای مشارکت در فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که در سازمان به آنها اشتغال دارد (مودی^۹، ۱۹۹۸). تعریف فوق از لحاظ مفهومی سه ویژگی را بیان می‌دارد: الف) پیوند با اهداف و مقاصد سازمان و قبول آنها، ب) میل به تلاش قابل توجه به نام سازمان، ج) آرزو و میل بالا برای استمرار عضویت در سازمان (بیشاپ، اسکات و بروگ^{۱۰}، ۲۰۰۰). بنابراین تعهد سازمانی به معنی باور فرد در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل برای تلاش به نفع سازمان است. سازمان نمی‌تواند در امر متعهد و راضی نگه داشتن کارکنان خود کامیاب باشد، مگر اینکه عامل‌های انگیزاننده در وظایف و نقش‌های سازمانی، به کارگماری افراد در انجام دادن این وظایف و نقش‌ها را بشناسد و تمامی فرایند رهبری سازمان‌ها را بر پایه آگاهی از مفهوم انگیزش برقرار سازد. به واقع در تعلیم و تربیت، یکی از عامل‌های مهم در عملکرد معلمان سطح انگیزشی آنان می‌باشد (کارسلی^{۱۱} و اسکندر، ۲۰۰۹). مدیریت انگیزش کارکنان خود می‌تواند رضایت شغلی را در پی داشته باشد (قربانی، ۱۳۸۹). نظریه‌های فرایندی انگیزش به دنبال این هستند که انگیزش چگونه رخ می‌دهد و متغیرهایی همچون نیاز، انتظارها، پاداش‌ها و تقویت‌کننده‌ها مورد توجه‌شان قرار می‌گیرند. علاوه بر این، الگوهای فرآیندی درصدد یافتن چگونگی کنش متقابل این متغیرها با متغیرهای وابسته‌ای چون خشنودی شغلی کارکنان می‌باشند (قربانی، ۱۳۸۹).

یکی دیگر از عواملی که در مدل شناختی-اجتماعی رضایت شغلی که لنت و همکاران (۲۰۱۱) به آن تأکید کرده‌اند و نقش میانجی و واسطه‌ای دارد، جهت‌گیری هدف معلمان می‌باشد. نظریه جهت‌گیری هدف از مؤثرترین رویکردها در انگیزش است و تلویحات انگیزشی مهمی در یادگیری و عملکرد دارد (نقل از خرمایی، ۱۳۸۵). الیوت (نقل از خرمایی، ۱۳۸۵) جهت‌گیری هدف را روشی

⁹. Mowday

¹⁰. Bishop, Scott, Burroughs

¹¹. Karsli

می‌داند که فرد بر اساس آن درباره شایستگی خود قضاوت می‌کند. به واقع نظریه هدف پیشرفت فرض می‌کند که افراد اهداف و مقاصد مختلفی برای انجام رفتارهای پیشرفت دارند. این اهداف چارچوبی را فراهم می‌نمایند که فرد را بر می‌انگیزد در موقعیت‌های پیشرفت واکنش نشان دهد (نقل از بدری گرگری و عباس پور، ۱۳۸۹). وندوال^{۱۲} (۱۹۹۷) مدل سه مؤلفه‌ای از انگیزش هدف پیشرفت را در حوزه شغلی ارائه نمود. در این دیدگاه، جهت‌گیری هدف تبحرگرایی شغلی تمایل به رشد و توسعه از طریق کسب مهارت‌های جدید شغلی، تبحر و چیرگی بر موقعیت‌های جدید و بهبود کفایت‌مندی و شایستگی خود تلقی می‌شود. جهت‌گیری عملکردگرایی شغلی به اثبات توانایی و کفایت‌مندی خود به دیگران و به دست آوردن قضاوت مثبت از طرف همکاران و دیگر افراد جامعه اشاره دارد. بالاخره جهت‌گیری عملکردگریزی به هراس از ناتوان به نظر رسیدن نزد دیگران، اجتناب از شکست و قضاوت منفی دیگران فرض می‌شود.

در ارتباط با مفهوم جهت‌گیری هدف، باتلر^{۱۳} (۲۰۰۷) مدرسه را به عنوان عرصه پیشرفت^{۱۴} نه تنها برای دانش آموزان بلکه برای معلمان نیز می‌داند و کاربرد نظریه جهت‌گیری هدف را برای مطالعه انگیزش معلمان پیشنهاد می‌نماید. او در راستای پیشنهاد خود یک مقیاس برای آزمون جهت‌گیری هدف شغلی طراحی و اجرا نمود و چهار نوع جهت‌گیری شغلی را به دست آورد که عبارتند از تبحرگرایی^{۱۵}، تبحرگریزی^{۱۶}، عملکردگرایی^{۱۷} و عملکردگریزی^{۱۸}. معلمان در مدرسه و در شغل خود به دنبال پیشرفت و موفقیت هستند، اما معنای پیشرفت و موفقیت برای افراد مختلف متفاوت است. بعضی به رشد صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خود می‌اندیشند (تبحرگراها) و برخی از افراد در صورتی روز کاری خود را مثبت و موفق ارزیابی می‌کنند که طی آن تلاش کمتری داشته‌اند و سرشان شلوغ نبوده است. مثلاً اظهار می‌دارند که دوست دارم در شغلم وظایف سختی نداشته باشند (تبحرگریزی). باتلر (۲۰۰۷) در ادامه توصیف ویژگی‌های انواع هدف‌گرایی شغلی معتقد است که معلمان تبحرگرا از راهبردهای کمک‌خواهی به خوبی استفاده کرده که این عامل منجر به بهبود در حرفه، افزایش دانش و کارآمدی می‌شود. بر خلاف تبحرگراها، آن دسته از معلمانی که رویکرد عملکردگریزی دارند، از درخواست کمک کردن پرهیز می‌کنند و آن را به منزله عدم توانایی تلقی می‌کنند. درباره پیوند جهت‌گیری هدف شغلی معلمان با سایر متغیرها، یافته‌ها حاکی از آن است که انواع جهت‌گیری هدف با میزان سرمایه‌گذاری فرد در کار مدرسه، درگیری با حرفه (تعهد شغلی)، یادگیری دانش آموزان، انگیزش، فرسودگی شغلی، میزان علاقه به تدریس و بهزیستی روانی رابطه دارد (رتل اسدورف، باتلر، استربلو و اسکیفیل^{۱۹}، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از متغیرهای انگیزشی مهم که دانشمندان علوم رفتاری، دانش کمی در مورد آن دارند، عامل دلایل حرفه‌گزینی^{۲۰} افراد است. باورهای افراد در مورد کارشان هنگام شروع به کار، می‌تواند مسئله قابل توجهی برای سازمان‌ها به ویژه سازمان آموزش و پرورش باشد چرا که دانش آموزان طی ساعت‌ها و سالیان با معلمان کار می‌کنند. این تعامل دو طرفه و رو در روی معلم و دانش‌آموز، بررسی دلایل حرفه‌گزینی معلمان را به یک دلوپسی‌های مطالعات تربیتی تبدیل می‌نماید. تعدادی از محققان از جمله کینگ، (نقل از ایلدلف گوزل^{۲۱}، ۲۰۰۵ و سابان^{۲۲}، ۲۰۰۳) مطالعاتی انجام دادند و مقولاتی را برای حرفه‌گزینی معلمی برشمرده‌اند. این دلایل

12. Vandewall

13. Butler

14. achievement arena

15. mastery- approach goal orientation

16. Mastery-Avoidance

17. Performance-Approach

18. Performance-Avoidance

19. Retelsdorf, Butler, Streblov, & Schiefele

20. Reasons of choosing teaching as a profession

21. Eldf Guzel

شامل نوعدوستانه^{۲۳} (تمایل به سهمیم شدن در ساختن جامعه)، دلایل درونی^{۲۴} (احساس درونی فراخوانده شدن برای تدریس) و دلایل بیرونی^{۲۵} (مانند تعطیلات تابستانی زیادی) می‌شود که این دلایل از زمانی به زمان دیگر و از کشوری به کشور دیگر فرق می‌کند. بررسی دلایل حرفه‌گزینی معلمان نقش مهمی در فهم توانایی کلاس درس و عملکرد آن دارد. تغییر رفتارهای کلاسی معلم و تمرینات نیازمند تغییر مفاهیم در ذهن اوست. پاجاریس (۱۹۹۲) تاکید زیادی بر نقش اعتقادات معلم در آموزش است چرا که معلمان بر اساس باورهای خود رفتار می‌کنند. این مسئله می‌تواند برای اصلاح برنامه تربیت معلم مهم می‌باشد و در این زمینه کاربرد عظیمی دارد. شماری از مطالعات در کشورهای مختلف بر روی انگیزه تصمیم برای انتخاب حرفه معلمی انجام شده است. براون (۱۹۹۲) بیان داشت که دلایل انتخاب از گوناگونی زیادی برخوردار است. دلایل می‌تواند اقتصادی باشد، به منظور رفع نیازهای اساسی و احساس امنیت که دغدغه بسیاری از افراد است. همچنین انتخاب می‌تواند ناشی از احساس فرد به یک تعهد اخلاقی و مسئولیت فردی باشد که جامعه به اعضا بخشیده است که انجام آن تعهد، منافی برای بشریت دارد و جامعه نیز به تلافی این کار برای فرد پاداش فراهم می‌سازد. سایر دلایل ممکن است نیاز به بهبود هویت، خود ارزشی، رشد فردی و تماس اجتماعی باشد. مایر و نلی (۱۹۹۰) خاطر نشان ساختند که بسیاری از دلایل افراد در انتخاب شغل آموزشی شامل داشتن تجربه کار با کودکان، داشتن تجارب خوشایند با معلمان قبلی خود، دوست داشتن کودکان و میل به تغییر دادن زندگی آنها می‌شود. زیمفر^{۲۶} (۱۹۸۹) در مطالعه خود گزارش نمود که تعدادی از معلمان، تدریس را به خاطر تمایل به رشد و یادگیری دانش آموزان انتخاب می‌کنند. چالش انگیز به نظر رسیدن تدریس، آبرومندانه به نظر رسیدن و دوست داشتن شرایط کار معلمی نیز از دیگر دلایل تحقیق مذکور بودند. با مرور تحقیقات به طور کلی دلایل حرفه گزینی در سه مقوله عمده جای می‌گیرند (سابان، ۲۰۰۳). این مقوله‌ها توسط کی ریاکو و کول ثارد^{۲۷} (۲۰۰۰) این دلایل را به شرح زیر تعریف نمودند:

- ۱- دلایل نوعدوستانه، در این مقوله مواردی مورد بحث قرار می‌گیرد که فرایند تدریس را یک حرفه مهم و ارزشمند قلمداد می‌کند. تمایلی برای کمک به دانش آموزان برای موفقیت و تمایل به اصلاح جامعه.
- ۲- دلایل درونی، شامل ابعادی از فعالیت‌های خود حرفه شامل آموزش به کودکان، علاقه به استفاده از موضوعات آموزشی می‌شود.
- ۳- دلایل بیرونی، این دلایل شامل ابعادی از حرفه است که به خود شغل فی نفسه بر نمی‌گردد و مواردی مانند تعطیلات درازمدت و سطح حقوق و وضعیت را در بر می‌گیرد.
- ۴- مطالعات موجود نشان می‌دهد که اکثر معلمان به دلایل درونی یا نوعدوستانه به حرفه تدریس روی آورده اند (یانگ^{۲۸}، ۱۹۹۵ و سابان، ۲۰۰۳).

این گوناگونی دلایل برای روی آوردن به حرفه معلمی می‌تواند به وسیله انگیزشی که ایجاد می‌کند فعالیت‌های تدریس و رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. یافته‌ها حاکی از این امر است که سطح انگیزش، رضایت شغلی را ارتقا یا کاهش می‌دهد (کارسلی و اسکندر، ۲۰۰۹). تعهد شغلی نیز با نحوه انگیزش فرد در سازمان رابطه متقابل دارد. مثلاً پاداش‌ها به عنوان یکی از عوامل انگیزشی است که باید از لحاظ کیفی با نیازهای فرد همخوان باشد تا بتواند احساس تعهد و رضایت را بر انگیزد. پاداش‌ها به دو مقوله تقسیم

22. Saban

23. altruism

24. Enternal

25. Extenal

26. Zimpher

27. Kyriacou & Coulthard

28. Yong

می‌شوند: بیرونی که از محیط نشات می‌گیرد و درونی که ناشی از احساس درونی فرد چون احساس شایستگی است (گمینان، ۱۳۸۲). در مجموع این نوع نگرش به پاداش‌های حرفه که در این‌جا منظور همان دلایل فرد برای انتخاب شغل است، نوع خاصی از جهت-گزینی اهداف فرد و رضایت و تعهد او را سبب می‌گردد. دلایل انتخاب حرفه از طریق شاخص حیات شغلی نیز تعهد و رضایت شغلی را سبب می‌گردند. به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، درگیری سودمندی، تعهد و به کارگیری اثربخش تجارب افراد در محیط کار، کیفیت حیات شغلی گفته می‌شود (گمینان، ۱۳۸۲).

کیفیت حیات شغلی یکی از شاخص‌های مهم حیات شغلی است که نشان می‌دهد افراد تا چه حدی قادرند نیازهای شخصی مهم مثل نیاز به استقلال یا شایستگی را در سازمان خود برآورده سازند (ساعتچی، ۱۳۸۶). به طور کلی، کیفیت حیات شغلی با تعهد شغلی رابطه مستقیم دارد و هرچه میزان کیفیت حیات شغلی در سازمان بالاتر باشد، احساس تعهد کارکنان نیز بیشتر می‌شود (گمینان، ۱۳۸۲). دور از نظر نیست که حیات شغلی فردی که به دلایل نועدوستانه به حرفه معلمی روی آورده است و فرایند تدریس را یک حرفه مهم و ارزشمند قلمداد می‌کند و تمایلی برای کمک به دانش‌آموزان برای موفقیت و تمایل به اصلاح جامعه دارد با فردی که دلایل درونی برای اتخاذ تدریس حرفه‌ای دارد متفاوت است. حیات شغلی مدرس با دلایل درونی انتخاب حرفه شامل آموزش به کودکان، علاقه به فراگیران و به استفاده از موضوعات آموزشی می‌شود. کیفیت دلایل بیرونی انتخاب پیشه فی نفسه به خود شغل بر نمی‌گردد و مواردی مانند تعطیلات درازمدت و سطح حقوق و جایگاه را نیز در بر می‌گیرد. این کیفیت‌های متفاوت ادراک شده گوناگونی هدف‌گرایی، میزان تعهد و رضایت را منجر می‌شود.

با توجه به ادبیات و پیشینه موضوع محققان با انجام این پژوهش در تلاشند که با شناخت و بررسی متغیرهای اثرگذار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی و رابطه این متغیرها با دلایل حرفه‌گزینی معلمی و هدف‌گرایی به اطلاعات بیشتری در این زمینه دست یابند. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه مدلی علی برای تبیین روابط انگیزه حرفه‌گزینی، جهت‌گیری هدف شغلی، تعهد شغلی با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی و آزمودن نقش واسطه جهت‌گیری شغلی و تعهد شغلی در ارتباط میان دلایل حرفه‌گزینی معلمان و رضایت شغلی با توجه به مدل مفهومی شکل ۱ است:



شکل ۱ مدل نظری رابطه بین متغیرهای پژوهش

در این مدل، دلایل حرفه‌گزینی معلمان به عنوان متغیر پیش‌بین در ارتباط با رضایت شغلی (متغیر وابسته درون‌زاد) در نظر گرفته شده است.

روش

جامعه و نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر همه معلمان مقاطع ابتدایی شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ است. از آنجا که در پژوهش حاضر تحلیل مسیر مدل رضایت شغلی مدنظر بوده است در نمونه‌گیری تعداد متغیرهای مدل مبنای تعداد نمونه مورد نیاز در نظر گرفته شد. با توجه به وجود هفت متغیر در مدل، ۳۷۰ معلم (به ازای هر متغیر ۵۰ نفر) در نظر گرفته شد. از این تعداد ۲۰ مورد به دلیل عدم همکاری مناسب و ناقص بودن جواب‌ها از نمونه حذف شدند و در نهایت نمونه پژوهش به ۳۵۲ نفر تقلیل یافت. معلمان یعنی ۳۵۲ نفر (۲۳۵ زن و ۱۱۵ مرد) با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. به این ترتیب که از میان نواحی پنجگانه مختلف شهر تبریز دو

ناحیه انتخاب گردید، و سپس از بین مدارس مختلف هر ناحیه ۹ مدرسه انتخاب و پس از آن کلیه معلمان آن مدرسه مورد آزمون قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از چهار پرسشنامه جهت‌گیری هدف معلم، دلایل حرفه‌گزینی معلمان، تعهد شغلی و رضایت شغلی استفاده شد. پرسشنامه جهت‌گیری هدف معلم: این پرسشنامه دارای ۳۲ گویه است که چهار بعد جهت‌گیری هدف شغلی معلمان شامل تبحرگرایی، عملکردگرایی، تبحر‌گزینی و عملکرد اجتنابی را ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه توسط نیچه، دیخوزر، فاشینگ و درسل در سال ۲۰۱۱ ساخته شد. همسانی درونی این پرسشنامه قابل قبول گزارش گردیده است. آلفای کرونباخ نیز در دامنه‌ای بین ۰/۷۱ تا ۰/۷۸ قرار داشته است (رتل اسدورف، باتلر، استریلو و اسکافل، ۲۰۱۰). در پژوهش امامی (۱۳۹۰) روایی سازه با روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. مدل نهایی از چهار مؤلفه‌ی تبحرگرایی (۵ گویه)، تبحر‌گزینی (۳ گویه)، عملکردگرایی (۹ گویه) و عملکرد‌گزینی (۸ گویه) تشکیل یافته است. روایی سازه آن با روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. در مدل نهایی با حذف ۱۲ گویه شاخص‌های CFI برابر با ۰/۹۵ و ۰/۰۳ و RMSEA به دست آمد که برازندگی کامل مدل را نشان می‌دهد. پایایی آن با آلفای کرونباخ برای هر چهار خرده‌مقیاس تبحرگرایی، تبحر‌گزینی، عملکردگرایی و عملکرد‌گزینی و کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۹۴، ۰/۹۴ و ۰/۶۶ به دست آمده است (امامی، ۱۳۹۰). لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر تنها از بعد تبحرگرایی استفاده گردید و ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه دلایل حرفه‌گزینی معلمان سابان (۲۰۰۳ و ۲۰۰۴): این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است که دلایلی که افراد را تحت تاثیر قرار داده که داوطلب حرفه معلمی در مقطع ابتدایی و راهنمایی را ارزیابی می‌کند. این دلایل اساسی به سه قسمت تقسیم می‌شوند: این مقوله‌ها شامل ۷ گویه که دلایل بیرونی چون پاداش‌های بیرونی شبیه به درآمد، امنیت شغلی، تعطیلات تابستانی و عقاید مثبت دیگران می‌شود، مانند «من به این دلیل شغل معلمی را برگزیدم که تعطیلات طولانی تابستانی دارد». خرده‌مقیاس دلایل نועدوستانه ۶ گویه را به خود اختصاص داده است. دلایلی شامل داشتن تاثیر مثبت بر جامعه، سهیم شدن دانش با دانش آموزان و الگو بودن برای شاگردان می‌شود. (مثل: به این دلیل شغل معلمی را انتخاب کردم که می‌خواهم تفاوتی در زندگی دانش‌آموزان به وجود آورم). خرده‌مقیاس دلایل درونی نیز شامل ۵ گویه می‌شود. دلایلی چون دوست داشتن کودکان، احساس فراخوانده شدن برای حرفه معلمی (مثل: من به این دلیل شغل معلمی را برگزیدم که دانش‌آموزان را دوست دارم). سابان دو گویه را نیز برای سنجش مواردی که انتخاب تدریس به دلایل اتفاقی یا نداشتن انتخاب برای حرفه‌ی دیگری (مثل: من بر حسب اتفاق به معلمی و تدریس روی آوردم) است در مقیاس خود جای داده است. دامنه نمره‌ها در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت قرار دارند. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی (روش مؤلفه‌های اصلی) استفاده گردید. مقدار KMO، ۰/۸۸ و مقدار آزمون بارتلت ۳/۱۹۱ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۰۵ معنادار بود. همچنین پایایی این مقیاس با آلفای کرونباخ برای هر چهار خرده‌مقیاس دلایل بیرونی حرفه-گزینی (با تعداد ۴ گویه نهایی)، دلایل درونی (۳ گویه)، دلایل نועدوستانه (۶ گویه) و دلایل اتفاقی (۲ گویه) به ترتیب برابر با ۰/۷۵، ۰/۸۲، ۰/۸۹ و ۰/۶۵ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد شغلی: این پرسشنامه اقتباسی از پرسشنامه ادراک معلم از حرفه خود است که توسط سابان در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۱۴ سوال مدرج ۵ نمره‌ای طیف لیکرت است که پنج بعد ادراک هويت شغلی (۳ گویه)، تعهد شغلی (۴ گویه)، انتخاب شغل (۱ گویه)، جهت‌گیری آموزشی (۳ گویه) و نگرش به نقش دانش‌آموزان در فراگیری (۳ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد. سازنده مقیاس، روایی و پایایی این ابزار را مطلوب ارزیابی کرد. در پژوهش حاضر تنها از زیر مقیاس تعهد

شغلی به منظور تعیین میزان تعهد معلمان به حرفه خود استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ این خرده مقیاس ۰/۷۰ به دست آمد. به منظور بررسی روایی از روش تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی استفاده گردید. مقدار KMO، ۰/68 و مقدار آزمون بارتلت 1/029 محاسبه شد که در سطح ۰/۰۵ معنادار بود و گویه های مقیاس با بارهای عاملی بین ۰/۸۷ تا ۰/۷۱ در مجموع حدود 22 درصد از واریانس کل را تبیین می‌نماید. جدول شماره ۲ نتایج تحلیل عاملی را نشان می‌دهد

پرسشنامه رضایت شغلی: این ابزار توسط شریعت نیا (۱۳۷۹) تهیه گردیده است که دارای ۲۲ گویه در طیف چهار درجه‌ای لیکرت می‌باشد. دامنه نمرات از ۲۲ تا ۸۸ متغیر است. پایایی این ابزار به روش همسانی درونی ۰/۹۰ و ضریب آلفای کرونباخ آن در مطالعات گوناگون بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۲ به دست آمده است (شریعت‌نیا، ۱۳۷۹). در پژوهش حاضر پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد.

یافته‌ها

۳۵۲ نفر از معلمان مقطع ابتدایی (۲۳۵ نفر زن و ۱۱۵ نفر مرد) مشارکت کنندگان پژوهش حاضر بودند که ابتدا در این قسمت یافته های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش مربوط به این افراد در جدول ۳ آورده شده است.

جدول شماره ۳: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۳۵۲	۶۶/۸	۱۱/۵
تعهد شغلی	۳۵۲	۱۲/۲	۲/۸
دلایل بیرونی حرفه‌گزینی	۳۵۲	۱۸	۴/۴
دلایل درونی حرفه‌گزینی	۳۵۲	۱۷/۱	۲/۹
دلایل نوع‌دوستانه حرفه‌گزینی	۳۵۲	۲۰/۹	۳/۵
دلایل دیگر برای حرفه‌گزینی	۳۵۲	۳/۹	۱/۸
تبحرگرایی	۳۵۲	۳۴	۴

همانگونه که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد بین رضایت شغلی و تعهد شغلی و ابعاد بیرونی، درونی، نوع‌دوستانه حرفه‌گزینی و تبحرگرایی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش این ابعاد تعهد شغلی و رضایت شغلی بالا می‌رود. همچنین بین رضایت شغلی و تعهد شغلی با دلایل تصادفی حرفه‌گزینی رابطه منفی معناداری وجود دارد. به این معنا که با افزایش دلایل اتفاقی فرد در انتخاب شغل، تعهد شغلی و رضایت شغلی وی کاهش می‌یابد. بین تبحرگرایی با ابعاد بیرونی و درونی حرفه‌گزینی رابطه مثبت معنادار و دلایل اتفاقی رابطه منفی معنادار برقرار است.

جدول ۴- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- رضایت شغلی							
۲- تعهد شغلی	۰/۶۶**						
۳- دلایل بیرونی حرفه‌گزینی	۰/۲۸**	۰/۲۳**					
۴- دلایل درونی حرفه‌گزینی	۰/۵۶*	۰/۴۸**	۰/۱۹**				
۵- دلایل نوع‌دوستانه حرفه‌گزینی	۰/۵۶**	۰/۴۲**	۰/۲۲**	۰/۷۳**			
۶- دلایل اتفاقی حرفه‌گزینی	-۰/۳۸**	-۰/۳۷**	۰/۱۱*	-۰/۴۹**	-۰/۳۳**		
۷- تبحرگرایی	۰/۳۹**	۰/۲۱**	۰/۰۱	۰/۳۵**	۰/۴۰**	-۰/۳۸**	

** $P \leq 0.01$ و * $P \leq 0.05$

به منظور تعیین روابط علی بین متغیر ملاک (رضایت شغلی) و متغیرهای پیش بین (ابعاد چهارگانه دلایل حرفه گزینی و تبحرگرایی و تعهد شغلی)، از تحلیل مسیر استفاده شد. در جدول ۳ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل که به کمک نرم افزار AMOS¹⁸ تحلیل شده است ارائه شد تا درک کامل تری از روابط بین متغیرهای پژوهش حاصل شود. نتایج جدول ۵ نشان داد که اثر مستقیم و غیر مستقیم ابعاد چهارگانه دلایل حرفه گزینی بر رضایت شغلی معلمان معنی دار است ($P < 0/05$).

جدول شماره ۵: اثر مستقیم، غیر مستقیم و اثر کل متغیرهای نهفته در مدل نهایی تحلیل

متغیر پیش بینی کننده	متغیر ملاک	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
انگیزش بیرونی حرفه گزینی	تبحرگرایی	-	-	-
	تعهد شغلی	۰/۱۸	-	۰/۱۸
	رضایت شغلی	۰/۱۳	۰/۰۸	۰/۲۱
انگیزش درونی حرفه گزینی	تبحرگرایی	۰/۱۶	-	۰/۱۶
	تعهد شغلی	۰/۲۵	-	۰/۲۵
	رضایت شغلی	۰/۰۹	۰/۱۳	۰/۲۳
دلایل نوع دوستانه حرفه گزینی	تبحرگرایی	۰/۲۸	-	۰/۲۸
	تعهد شغلی	۰/۱۱	-	۰/۱۱
	رضایت شغلی	۰/۱۸	۰/۰۹	۰/۲۸
دلایل دیگر حرفه گزینی	عملکرد گرایی	-	-	-
	تعهد شغلی	-۰/۲۳	-	-۰/۲۳
	رضایت شغلی	-۰/۰۸	-۰/۱۰	-۰/۱۸
تبحرگرایی	رضایت شغلی	۰/۱۷	-	۰/۱۷
	تعهد شغلی	۰/۴۳	-	۰/۴۳

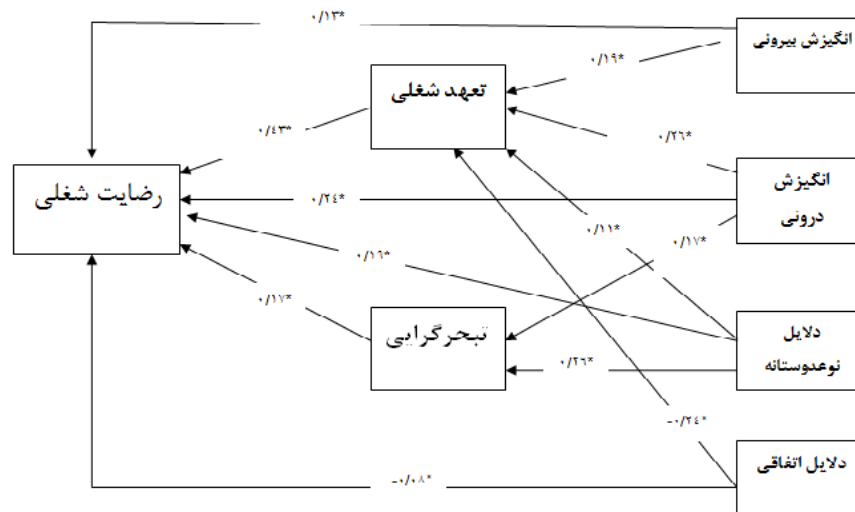
بررسی برازش مدل با بهره گیری از شاخص های برازش انجام گرفته است. به طور کلی این تحقیق از میان شاخص های برازش متنوعی که وجود دارد، از شاخص مجذور کای (χ^2)، شاخص برازندگی مقایسه ای^{۲۹} (CFI)، شاخص تا کر لوئیس (TLI) و شاخص های برازش پیش بین آکایکی (AIC) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) استفاده شد. همان طور که جدول ۶ نشان می دهد شاخص مجذور کای (χ^2) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. اما چون حجم نمونه تقریباً بزرگ است، نمی توان بر معناداری آن به منزله رد فرض صفر و موجه بودن آن برای جامعه تأکید کرد. بنابراین، برای کاهش اثر وابستگی آن به اندازه نمونه به سایر شاخص ها و تفاسیر آن می پردازیم. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب ($RMSEA=0/05$) به دست آمد. این شاخص برای مدل های خوب کمتر از ۰/۰۵ و معمولاً در مدل های ضعیف اندازه آن بزرگتر از ۰/۱۰ است (واحدی و بیورانی، ۱۳۹۰). شاخص برازندگی تطبیقی ($CFI=0/99$)، شاخص تا کر لوئیس ($TLI=0/95$) نیز محاسبه شد. این شاخص ها برای مدل های خوب بین ۰/۹۰ الی ۰/۹۵ تفسیر می شود. با توجه به شاخص های مذکور مدل با داده ها برازش مناسبی دارد.

جدول ۶: شاخص های آماری برازندگی انطباق

RMSEA	AIC	TLI	CFI	p	χ^2
0/06	71/33	0/95	0/99	۰/۰۰۰	9/33

نتایج تحلیل مسیر به طور خلاصه در شکل ۲ نشان داده شد.

²⁹ . Comparative Fit Index



شکل ۲: مدل پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان

بحث

بر مبنای یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که انتخاب شغل معلمی بر اساس دلایل بیرونی، درونی و نوعدوستانه پیش‌بینی‌کننده مثبت رضایت از شغل می‌باشند. از بین این سه دلیل انگیزه بخش، انتخاب به دلیل درونی با وزن بتای بیشتر پیش‌بینی‌کننده‌ی بهتر و قوی‌تری برای رضایت شغلی معلمان است و سپس دلایل نوعدوستانه و بیرونی به ترتیب مقادیر بتا قرار دارند. در پژوهش حاضر، انتخاب شغل بر اساس دلایل درونی شامل انگیزه‌هایی چون تمایل کار با فراگیران، لذت درونی از تدریس، دوست داشتن دانش-آموزان می‌شود. این یافته با یافته‌های قربانی (۱۳۸۹) مبنی بر این که با فزونی انگیزه درونی کارکنان، عملکرد کارکنان بی‌توجه به رده مسئولیت کیفیت بهتری می‌یابد همسو است. در توضیح این یافته می‌توان این گونه اظهار نمود که طبق نظریه انتظار-ارزش اکلس و همکاران (۱۹۸۴)، اکلس و ویگفیلد (۱۹۹۲) انگیزش حاصل باورهای فرد درباره پیامدهای احتمالی رفتار و نیز ارزش مشوقی آن است. طبق این نظریه، افراد برای انجام تکالیفی بر انگیزه می‌شوند که پیامدهای با ارزشی داشته باشد و برای انجام تکالیفی که پیامدهایش ارزشمند نباشد انگیزه کمتری نشان می‌دهند. ارزش شامل ارزش دستیابی^{۳۰} (اهمیت شخصی انجام تکلیف)، ارزش درونی (لذت بخش بودن و علاقه به موضوع)، ارزش ابزاری^{۳۱} (ارتباط تکلیف با اهداف کنونی و آینده فرد) و هزینه^{۳۲} (جنبه‌های منفی انجام یک تکلیف نظیر تحمل اضطراب) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که افراد رویکردهای گوناگونی به شغل خود دارند و به قول آل روبیش، رحیم، ابومدینی و وسومو^{۳۳} (۲۰۱۱) که بیان می‌دارند که کار هر فرد چیزی بیش از وسیله امرار معاش است و وسیله‌ای برای تحقق هویت، خود شکوفایی و تصویر اجتماعی است. لذا با نگرستن از این جنبه به کار می‌توان گفت که ارزش درونی و لذت بردن از کار می‌تواند با رضایت شغلی و رضایت از زندگی مفاهیمی به هم پیوسته باشند (اوشی، دینر، لوکاس و اوکوک^{۳۴}، ۱۹۹۹) و انتخاب شغل بر اساس عوامل انگیزه بخش درونی و نوعدوستانه موجب رضایت شغلی گردد.

انتخاب شغل بر اساس دلایل بیرونی نیز پیش‌بینی‌کننده مثبت رضایت شغلی است. دلایل بیرونی شامل عوامل مادی، تعطیلات تابستانی و امنیت شغلی می‌شود. می‌توان گفت که حجم کار در حرفه معلمی زیاد نیست و به علاوه شغل بسیار مورد احترامی در

³⁰. attainment

³¹. utility

³². cost

³³. Al-Rubaish, Rahim, Abumadini & Wosornu

³⁴. Oishi, Diener, Lucas and Eunkook

جامعه است. معلمی امنیت شغلی و درآمد نسبتاً خوبی نیز دارد که منجر به رضایت شغلی می‌شود. همسو با نتیجه گیری فوق پاناستسیو و زمبولاس (۲۰۰۰) بیان می‌دارند که از عوامل اصلی نارضایتی شغلی حجم کار بیش از اندازه، دست مزد پایین و قدردانی نشدن از شغل توسط جامعه است که به نظر می‌رسد این سه عامل معمولاً در حرفه معلمی دیده نمی‌شود و یافته مذکور را تبیین می‌نماید.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر این بود که دلایل درونی، بیرونی، نودوستانه به ترتیب پیش‌بینی‌کننده مثبت تعهد شغلی هستند. نتایج با تحقیقات ریچرز (نقل از کارسلی و اسکندر^{۳۵}، ۲۰۰۹) همخوانی دارد. پژوهش‌های ریچرز حاکی از این است که عوامل تاثیرگذار بر تعهد شغلی معلمان امنیت شغلی، پرستیژ کار و نیاز به موفقیت در حرفه است. بلای^{۳۶} (۲۰۰۰) نیز عنوان داشت که پاداش‌ها و جوایز تعهد شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بر این اساس طبیعی است که گزینش حرفه معلمی به این دلایل سه گانه چون منجر به نتایجی چون امنیت شغلی، مقبولیت در جامعه و کسب پاداش‌های متنوع مالی، عاطفی و اجتماعی می‌شود، تعهد را در پی دارد.

همچنین یافته‌ها حاکی از این امر بود که انتخاب شغل بر حسب تضاد و بدون برنامه قبلی پیش‌بینی‌کننده منفی رضایت شغلی و تعهد شغلی است. گویه‌هایی که این بعد را می‌سنجید، حاکی از نوعی بی‌انگیزگی است. گویه‌هایی چون: من بر حسب اتفاق به تدریس روی آوردم و مطمئن نیستم همان چیزی است که می‌خواستم. ثیری (نقل از سلج، مایلز و کوپچ، ۲۰۰۸) معتقد است کارمندی در شغل خود احساس رضایت دارند که به نوعی تحت تاثیر عوامل انگیزه بخش قرار گرفته باشند. تیتجن و مایرز^{۳۷} (۱۹۹۸) نیز معتقدند بهترین راهکار و راهبرد مدیران برای افزایش رضایت شغلی برانگیزاندن انگیزه‌های کارکنان است. سالم (۲۰۰۹) نیز اظهار داشت که «انگیزه کارکنان را تحریک کنید تا ببینید چگونه تعهد شغلی و رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد.» از نقطه نظر لوی گاربو و مونت مارکوت (۱۹۹۹) رضایت شغلی، ارزیابی فرد نسبت به تجربه گذشته است و این که انتخاب همین شغل در آینده نیز بهترین گزینه است. معلمی که بر حسب اتفاق به تدریس روی آورده است میزان مطلوبیت کاری که تجربه می‌کند گزارش را کمتر از سایرین برآورد می‌کند و در این تردید به سر می‌برد که اگر مجدداً بخواهد شغلی انتخاب کند، شغل فعلی را انتخاب می‌کند یا نه و با این توصیف چگونه می‌تواند به عنوان معلمی متعهد و راضی در نظر گرفته شود و این در حالی است که بوککو (نقل از الکرز^{۳۸}، ۲۰۱۱) معتقد است که مالکیت روان‌شناختی به کار بر رفتارهای کارکنان از طریق میل ماندن به در سازمان اثرگذار است و این میل ماندن همان تعهد شغلی است. افرادی که بر اساس تضاد به معلمی روی آورده‌اند فاقد این حس مالکیت روان‌شناسی باشند.

بر اساس یافته‌های پژوهش انتخاب شغل بر اساس دلایل درونی و نودوستانه پیش‌بینی‌کننده مثبت تبحرگرایی می‌باشد. هرسی و گلداسمیت مدلی را در زمینه عوامل موثر بر عملکرد کارکنان ارائه می‌دهند که در توضیح این یافته می‌تواند موثر باشد. عوامل موثر در این مدل که ACHIEVE نام دارد عبارت‌اند از توانایی^{۳۹} (دانش و مهارت)، وضوح^{۴۰} (درک یا تصویر نقش)، کمک^{۴۱} (حمایت سازمانی)، انگیزه^{۴۲} (انگیزش یا تمایل)، ارزیابی^{۴۳} (آموزش و بازخورد عملکرد)، اعتبار^{۴۴} (اعمال معتبر و حقوق کارکنان) و محیط^{۴۵} (تناسب محیطی). مفهوم وضوح (درک یا تصور نقش) در این مدل به درک و پذیرش شیوه کار، محل و چگونگی انجام آن، گفته

35. Karsli , Iskender

36. Balay

37. Myers

38. olckers

39. Ability

40. Clarify

41. Help

42. Incentive

43. Evaluation

44. Validity

45. Environment

می‌شود. برای این که کارکنان در کی کامل از مشکل داشته باشند، باید مقاصد و اهداف عمده، شیوه رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت های اهداف و مقاصد (چه هدف‌هایی، در چه زمانی بیشترین اهمیت را دارند) برای‌شان کاملاً صریح و واضح باشد. انگیزش و تمایل کارکنان به انگیزه مربوط به تکلیف کارکنان یا انگیزش برای کامل کردن تکلیف خاص مورد تحلیل به گونه ای توفیق آمیز اطلاق می‌شود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵). انگیزش افراد در مورد تکمیل تکالیفی بیشتر است که دارای پاداش‌های درونی یا بیرونی هستند (حقیقی، ۱۳۸۰). همین طور که در این مدل عنوان شده است عملکرد تحت تاثیر هفت عامل است که اتخاذ جهت‌گیری هدف تبحرگرایی را می‌توان به دو مفهوم وضوح و انگیزش در این مدل ارتباط داد. معلمانی که به دلایل درونی و ناعدوستانه به تدریس مشغول هستند، درک روشنی از فضای کار دارند و حرفه خود را پذیرفته‌اند و این وضوح به همراه انگیزش درونی (شامل لذت کار با فراگیران، سهم کردن دانش فرد با شاگردان و باور به مقدس بودن معلمی) موجباتی را در پدیدآوری هدف‌گرایی تبحر گرایی فراهم می‌سازد.

در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره نمود که انتخاب شغل بر اساس دلایل درونی و ناعدوستانه شامل مواردی چون الگو قرار گرفتن برای دانش‌آموز، سهم شدن در تغییر افکار جامعه و مشارکت در ساختن جامعه است. همچنین کسانی که دلایل درونی برای انتخاب خود دارند مهمترین قسمت شخصیت خود را همان تدریس و معلمی می‌دانند با توجه به این موارد، وقتی معلمی با این نوع نگرش به حرفه خود وارد کار می‌شود، انتظار بر این است که از میان جهت‌گیری‌های موجود جهت‌گیری چیرگی را برگزیند و تمایل روز افزون به بهبود علم خود، کسب روش‌های تدریس جدید، آگاهی کامل از موضوع تدریس خواهد داشت.

یافته‌ها در مورد تاثیر تعهد شغلی بر رضایت شغلی نشان داد که این متغیر ۳۲ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند که سهم قابل توجهی است. این یافته همسو با تحقیقات مودی (۱۹۸۲) و بی‌ورلی^{۴۶} (۲۰۰۱) است. بی‌ورلی (۲۰۰۱) در مورد تعهد سازمانی در بین معلمان به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی بالا در مراکز آموزشی موجب افزایش رضایت شغلی می‌گردد. در توضیح این یافته می‌توان گفت تعهد شغلی به فرآیند مستمری که فرد علاقه‌مندی خود را نسبت به موفقیت و خوشبختی سازمان ابراز می‌دارد، رضایت شغلی احساس مطبوعی است که در نتیجه ارزیابی شغلی به وجود می‌آید. در مورد تبیین چگونگی سازوکار ایجاد رضایت شغلی از طریق تعهد به تعریف دوباره این متغیر اشاره می‌نماییم. تعهد به معنی خود را ملزم به انجام عملی دانستن، عمل الزام به یک باور، عمل ارجاع و اشاره به یک موضوع، تقبل انجام کار در آینده، حالت یا وضعیت اجبار یا الزام عاطفی به انجام کار در آینده و پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی است (گمینان، ۱۳۸۱). تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند. تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند. وابستگی حرفه‌ای (علاقه به شغل)، وابستگی سازمانی (ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان)، پایداری به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند)، مشارکت شغلی (درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل آنان انتظار می‌رود) از جمله ابعادی است که در پژوهش‌های راجع به تعهد شغلی به آنها اشاره شده است (بهرامی، ۱۳۸۷). با نیم‌نگاهی به این موارد به نظر می‌رسد که فردی که فرایند ارزیابی از حرفه را طی نموده و علاقه به شغل در وی ایجاد شده و به ارزش‌های شغل خود دست یافته در واقع نیمی از

46. Beverly

فرایند کسب رضایت از شغل را طی نموده است و بنابراین دور از نظر نیست که حصول تعهد شغلی، رضایت را به دنبال خواهد داشت.

یکی دیگر از نتایج پژوهش این است که تبحرگرایی پیش‌بینی‌کننده مثبت رضایت شغلی می‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت که جهت‌گیری هدف تبحرگرایی با ابعاد مختلف شناختی، عاطفی و رفتاری زیادی در ارتباط است (دود^{۴۷}، ۲۰۰۵، کاپلان و مایر^{۴۸}، ۲۰۰۷، پاینه، یانگ کورت و بیوین^{۴۹}، ۲۰۰۷). وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقه مند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود، ادامه حرفه برایش ملال آور خواهد بود. در اثر برآورده شدن نیازها از طریق حرفه، احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می‌شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضا آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۲). معلمان با اهداف تبحرگرایی بیشتر به دنبال پیشرفت در کار و یادگیری روش تدریس‌های جدید هستند و در این راه از دیگران نیز یاری می‌گیرند. معلمان که دارای جهت‌گیری هدفی تبحری هستند، سعی دارند که آگاهی و دانش خود را از موضوعاتی که تدریس می‌کنند را بهبود ببخشند و احساس شایستگی در عملکرد و انتظارات مثبت شغلی نیز در پی اهداف چیرگی در فرد به وجود می‌آید که در نتیجه این موارد احساسات مثبتی به فرد دست می‌دهد (باتلر، ۲۰۰۷). همچنین باتلر (۲۰۰۷) معتقد است که معلمان با جهت‌گیری هدف تبحرگرایی تعریف متفاوتی از حرفه، موفقیت در آن، تعهد و ملاک‌های پیشرفت در کار را دارند که این عوامل تعامل با همکاران و مدیران را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این عوامل که می‌توانند از عوامل جو سازمانی باشند، محیطی خلق می‌شود که کارایی و رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

پژوهش حاضر، به دلیل تازگی آن در نمونه‌های ایرانی، نیازمند تکرار در نمونه‌های مختلف و تاییدهای تجربی بیشتر است و تا آن زمان، یافته‌های پژوهش باید با احتیاط تفسیر شود. به علاوه، مشکلات و محدودیت‌های مربوط به ابزارهای خودگزارش دهی در این پژوهش را نباید از نظر دور داشت. در مجموع پژوهش حاضر تلاش نمود تا سهم دلایل انتخاب حرفه معلمی در رضایت شغلی را با تاکید بر هدف‌گرایی و تعهد شغلی بررسی نماید. امید است که در زمینه پژوهشی، انجام پژوهش‌های مشابه در زمینه دلایل حرفه‌گزینی معلمی به صورت تفکیک شده در سایر دوره‌های تحصیلی و با توجه به زمینه تدریس معلم و رشته تحصیلی وی انجام گیرد. همچنین بررسی میزان اثربخشی دلایل انتخاب حرفه بر سایر متغیرهای جو روانی-اجتماعی مدرسه و کلاس، کیفیت تدریس، نحوه تعامل معلم-دانش‌آموز و موارد مشابه می‌تواند سودمند باشد. نتایج پژوهش از جنبه‌های کاربردی قابل توجهی در زمینه تربیت معلم و سیاست‌گذاری انتخاب معلم و اصلاح کیفیت آموزش برخوردار است. در نهایت پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های گزینش معلم به منظور افزایش رضایت و تعهد شغلی کارکنان خود توجه بیشتری به دلایل افراد برای رو آوردن به حرفه تدریس به عمل آورند.

منابع

امامی، پریسا (۱۳۹۰). **رابطه جهت‌گیری هدف شغلی معلمان با فرسودگی شغلی و تعلل ورزی آنها**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تبریز.

بدری گرگری، رحیم و عباس‌پور، رحمان (۱۳۸۹). **تعلل ورزی کارکنان: رابطه تاخیر رفتاری با جهت‌گیری هدف شغلی**، *مجله پژوهش‌های کاربردی روانشناسی*، ۱، صص ۱۰۲-۸۹.

⁴⁷. Duda

⁴⁸. Kaplan & Maehr

⁴⁹. Payne, Youngcourt & Beaubien

- حصاری، رضا (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی گالکیش. **پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد بجنورد**، سال دوم، شماره ۷، ۱۷-۳۲.
- حقیقی، محمد علی (۱۳۸۰). **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، انتشارات ترمه.
- خرمائی، فرهاد (۱۳۸۵). **بررسی مدل علی ویژگی‌های شخصیتی، جهت‌گیری انگیزشی و سبک‌های شناختی**، پایان‌نامه دکتری، شیراز، دانشگاه شیراز.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۷). **رفتار سازمانی**. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحیم پور عطاآبادی، ماشالله (۱۳۸۳). **بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ستادی سازمان و ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تحصیلات تکمیلی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان.
- رضاییان، علی (۱۳۷۳). **مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها**. تهران، انتشارات دانشکده مدیریت تهران.
- ساعتچی، (۱۳۸۶). **روانشناسی بهره‌وری**. تهران: انتشارات ویرایش.
- شریعت‌نیا، کاظم (۱۳۷۹). **بررسی ارتباط رضامندی شغلی با عزت نفس در معلمان مرد مدارس تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- قربانی، رعنا (۱۳۸۹). **بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر)**. علوم رفتاری، (۴)، ۹۱-۱۱۸.
- گمینیان، وجیهه (۱۳۸۲). **رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه با آن. کار و جامعه**، شماره ۵۰، ۳۱-۲۷.
- هرسی، پاول و کنت بلانچارد (۱۳۷۵). **مدیریت رفتار سازمانی**، استفاده از منابع انسانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- واحدی، شهرام و بیورانی، حسین (۱۳۹۰). **روشهای پیشرفته آماری: تحلیل داده‌های کمی با نرم افزارهای آماری**. انتشارات رشد فرهنگ.
- وحیدیان رضازاده، مجید (۱۳۸۱). **ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه تربیت بدنی.
- Al-Rubaish, A. M., Rahim, S. A., Abumadini, M. S., & Wosornu, L. (2011). Academic job satisfaction questionnaire: Construction and validation in Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*, 18, 1-7.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(2), 148-156.
- Beverly, R., Orbien, T., & Akeryd, D. (2001). *Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards*. North California State University.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., Burroughs, S. M. (2000). Support commitment and employee outcomes in team environment. *Review*, 17 (2), 218 -225.
- Butler, R. (2007). Teachers' achievement goal orientations and associations with teachers' help-seeking: examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of Educational Psychology*, 99, PP 241-252.
- Brown, M. (1992). Caribbean first-year teachers' reasons for choosing teaching as a career. *Journal of Education for Teaching*, 18 (2), 185-196.
- Duda, J. L. (2005). *Motivation in sport: the relevance of competence and achievement goals*. In A. J. Elliot, & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 318e335). New York: Guilford Press.
- Eldf Guzel, S. (2005). *Pre-service science teachers perception of profession with methaphorical inages and reasons of choosing teaching as a profession*. A thesis presented in the Natural and applied sciences of Middle East Teaching cal University.

- Good, L. K., Page, T. J., Jr., & Young, C. E. (1996). Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(2), 148–156.
- Karsli, M. D. , Iskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 (2009) 2252–2257.
- Kaplan, A., & Maehr, M. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational Psychology Review*, 19, PP 141-184.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching*, 26(2), 117-126.
- Lent, R. W., Laura, N., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of vocational behavior*, 79, 91-97.
- Levy-Garboua, L., Montmarquette, C. (1999). *Reported job satisfaction: what does it mean?* C.R.D.E. Working Paper, University of Montreal.
- Mowday, R.T. & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkage, absenteeism & turn over*. New York.
- Myers, C.B. & Nelly, A.M. (1990). *Professional knowledge and perception of beginning teacher education students: Institutional and group comparison*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Boston, MA.
- Olkers, C. (2011). *A Multi-Dimensional Measure of Psychological Ownership For South African organization*. Thesis doctor of human resource management the faculty of economic and management sciences. University Of Pretoria.
- Papanastasiou, E. C., Zembylas, M. (2005). Job satisfaction variance among public and private kindergarten school teachers in Cyprus, *International Journal of Educational Research*, 43, 147–167.
- Pajares, F., (1992). Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 62(3), 307-332.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, PP 128-150.
- Saban, A., 2003. A Turkish profile of prospective teachers and their views of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 19, 829-846.
- Saban, A., 2004. Prospective classroom teachers' metaphorical images of selves and comparing them to those they have of their elementary and cooperating teachers. *International Journal of Educational Development*, (24), 6, 617-635.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226–236.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153–167.
- Vandewall, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, PP 995-1015.
- Yong, B.C.S., (1995) Teacher trainees' motives for entering into a teaching career in Brunei Darussalam. *Teaching and Teacher Education*, 11 275 –280.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a nonwestern country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–16.
- Yucel, I., Bektas, C (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 1598 – 1608.
- Zimpher, N. (1989). "The RATE Project: A profile of teacher education students". *Journal of Teacher Education*, 40(6), 27-30.

