

عوامل سازمانی - مدیریتی مرتبط با میزان تعهد کاری معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان ماکو

بیژن زارع^۱

میرنظیر موسوی^۲

چکیده:

مقاله حاضر به بررسی میزان تعهد کاری در بین معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان ماکو و عوامل سازمانی - مدیریتی موثر بر آن می‌پردازد. در این مطالعه به منظور انتخاب مبانی نظری تحقیق، سعی بر آن شد تا با مرور تحقیقات پیشین و نظریات مرتبط با موضوع، نظریه‌ای که از قدرت تبیینی بالا و استحکام نظری برخوردار باشد، استفاده شود. بر همین اساس از نظریات رضایت شغلی، نظریه نیازهای مازلو، ادراک عدالت سازمانی، نظریات کار، بیگانگی، مبادله نظریات مدیریت لیکرت و مک‌گروگرو نظریات مربوط به بهره‌وری استفاده به عمل آمد. پس از استخراج فرضیات، به کمک روش پیمایشی به مطالعه موضوع پرداخته شد. جمعیت آماری این پژوهش، معلمان شاغل در سه مقطع آموزش و پرورش ماکو بودند که نمونه مورد استفاده ۲۸۶ نفر را در بر می‌گرفت. پس از تحلیل داده‌ها، میانگین شاخص تعهد کاری در حدود ۳,۱۶ از ۵ محاسبه شد و مشخص گردید که مشارکت سازمانی، ادراک عدالت سازمانی، سبک مدیریت، بیگانگی، رضایت شغلی و پایگاه شغلی، با تعهد کاری ارتباط دارند و میزان تحصیلات معلمان رابطه معنی‌داری با متغیر وابسته ندارند. در تحلیل رگرسیون چند متغیره، در مجموع متغیرهای مستقل باقیمانده در معادله حدود ۴۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کرده‌اند.

کلید واژه‌ها: ادراک عدالت سازمانی، بیگانگی سازمانی، تعهد کاری، رضایت شغلی، سبک مدیریت، مشارکت سازمانی

مقدمه

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن متحقق می‌سازد. این هدف‌ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آن‌دکه به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق پذیر و انجام یافتنی باشد، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان‌ها، و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنهاست. مردم از طریق سازمان‌ها، کارها را مؤثرتر انجام می‌دهند و چگونگی عملکرد آنها، کیفیت فعالیت‌های سازمان‌ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه راتحت تأثیر قرار می‌دهد (علاقبند، ۱۳۸۳). از سوی دیگر در همه جوامع کار به معنی فعالیتی است که بوسیله آن انسان‌ها از زندگی خود بهره می‌گیرند و بقای خود را تأمین می‌کنند. کار بیش از هر فعالیتی، زندگی انسان را اشغال می‌کند و در صورتی که در جهت خدمت به مردم و نیازهای جامعه صورت نگیرد، جامعه را با مصائب و مشکلات زیادی روبرو می‌سازد. تجربه نشان داده است،

۱. دانشیار جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران نویسنده مسئول: Dr_bizhanzare@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

یکی از عواملی که کار را در راستای خدمت به جامعه و نیاز های آن قرار می دهد ، بهبود کمیت و کیفیت کار است ، و این امر ممکن نخواهد بود مگر آنکه سطح تعهد کاری در میان کارکنان جامعه ارتقا یابد . گرایش به انجام کار ، گرایشی درونی است . چرا که سرشت انسان با نیاز های او عجین شده است و نیاز ها زمینه ساز پیدایش انگیزه برای کار محسوب می شوند . بنابراین انگیزه برای کار در انسان ، ذاتی جلوه می کند . اما باید توجه داشت که این انگیزه پس از ورود فرد به جامعه و محیط کاری و سازمانی می تواند تحت تاثیر عواملی تضعیف و یا تقویت شود . بنابراین تعهد و وجدان کاری به عنوان نیرویی درونی ، بستگی به این که افراد نیاز های خود را چگونه اولویت بندی کنند و نظام ارزشی و بینشی آن ها چه جایگاهی را برای کار قایل باشند و پس از ورود به سازمان نحوه برخورد سازمان در رابطه با نیازهای فردی چگونه است ؟ آیا روش های اعمال شده در سازمان در ارتقای سطح تعهد کاری کارکنان تاثیر دارد ؟ و یا این که در جهت تضعیف تعهد کاری گام بر می دارد ؟ زیرا که مطالعات نشان می دهند که فردی با انگیزه متعالی کاری پس از ورود به یک سازمان و کار کردن در جو سازمانی آشفته و بر خورد نا مناسب مدیریتی ، می تواند به فردی با انگیزه ضعیف کاری و بازده ناکافی تبدیل شود (طالبیان ، ۱۳۸۱) .

با توجه به موقعیت خاص کشور که در جهت دستیابی به توسعه نیاز به کار دلسوزانه دارد و با عنایت به این موضوع که مطالعات ، نشان می دهد بهره وری نیروی انسانی که یکی از شاخص های اصلی تعهد کاری و تعهد سازمانی است ، بخصوص در بخش دولتی ایران در مقایسه با سازمان های خارجی بویژه در برابر کشور های در حال توسعه بسیار پایین است ، بطوریکه آمار های اعلام شده نشان می دهد میزان بهره وری نیروی انسانی در سال ۱۳۸۲ نسبت به سال ۱۳۷۴ در ایران ۲۵٪ کاهش یافته است در حالیکه در کشور هایی مانند هنگ کنگ ۴۰٪ ، تایوان ۳۶٪ ، کره جنوبی ۳۴٪ و سنگاپور ۲۷٪ افزایش داشته است . از سوی دیگر بنابر آمار سازمان بهره وری آسیایی (APO) که متوسط نرخ رشد بهره وری نیروی کار در برخی کشورهای عضو را این گونه اعلام کرده است: عربستان سعودی ۵۴/۵ درصد، ویتنام ۳۷/۵ درصد، مالزی ۳۷/۵ درصد، هندوستان ۶۵/۴ درصد، کره جنوبی ۴۴/۴ درصد، ایران ۳۷/۲ درصد و ژاپن ۸۱/۱ درصد (فراهانی ، ۱۳۸۲) .

از یک سو، به دلیل اهمیت و نقش فرهنگ و تعهد کاری در توسعه همه جانبه است که مسئولان رده مختلف اجرایی کشور تاکید فراوانی بر تقویت آن در میان افراد جامعه داشته اند و همواره در موقعیت های خاص و مناسب این مسئله را تاکید نموده اند . از سوی دیگر ، به تناوب بر لزوم گسترش فرهنگ و وجدان کاری ، تولید و شناخت عوامل خروج از کم کاری و بی علاقه گی نسبت به کار تاکید شده است . در اولین همایش تکامل فرهنگ کار، در سال ۱۳۷۵ ریاست جمهوری وقت بر ضرورت بازنگری در فرهنگ کار در جامعه ایران ، در راستای برنامه های توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور تاکید نموده است (معید فر ، ۱۳۸۰) .

بنابراین با توجه به بیانات مسئولین کشور و هم چنین سطح پایین توسعه و پایین بودن میزان بهره وری در کشور لازم است ضعف فرهنگ و تعهد کاری مناسب در جامعه ، به عنوان یک معضل و مسئله اجتماعی ، اقتصادی و فرهنگی تلقی شود و تلاش در جهت شناخت علمی عوامل موثر بر ارتقای آن یک ضرورت تلقی شود . به علاوه ، با توجه به این که معلمان نه تنها یکی از بزرگترین گروه های شغلی در جامعه ما هستند ، بلکه به آموزش و پرورش نیروی انسانی کشور مشغول می باشند و به نوعی ، الگویی برای نسل های جوان و آتی کشور می توانند باشند ، لذا تحقیق در این زمینه یعنی بررسی عوامل سازمانی موثر بر ارتقای تعهد کاری در بین معلمان شهرستان ماکو شهری که خود در آن به عنوان معلم به کار مشغول هستیم هم ناشی از نوعی دغدغه درونی و هم ناشی از یک مسئله عمومی جامعه است، از اهمیت زیادی برخوردار می باشد . لذا هدف اینست که از طریق شناخت این عوامل ، امکان دستیابی به راه حل های مناسب و کارآمد به منظور افزایش تعهد کاری در بین معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان ماکو به طور اخص ، و ارتقاء

تعهدکاری نیروی کارشاغل در بخش‌های مختلف به طور اعم، و در نهایت هموار شدن راه توسعه فراهم گردد. حال این سؤال مطرح می‌شود که میزان تعهد کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش ماکو چگونه است؟ سهم عوامل سازمانی-مدیریتی در میزان تعهد کاری کارکنان این سازمان چه اندازه است؟ کدامیک از عوامل و متغیرهای مستقل سازمانی-مدیریتی و فردی می‌توانند میزان تعهد کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش ماکورا تبیین نمایند و مشارکت این عوامل بطور همزمان در یک تحلیل رگرسیونی چه میزان از واریانس متغییر وابسته (تعهد کاری) را تفسیر می‌نمایند؟

با توجه به اهمیت موضوع، این تحقیق در پی دستیابی به اهداف زیر است: ۱. شناخت، توصیف و تبیین میزان تعهد کاری در جامعه مورد مطالعه مشخص کردن عوامل موثر بر افزایش و کاهش آن در بین معلمان آموزش و پرورش شهرستان ماکو. ۲. یافتن روش‌های موثر بر تقویت میزان تعهد کاری در بین معلمان این شهرستان. نخستین تحقیق‌ها در باره تعهد سازمانی را وایت (۱۹۶۵) تحت عنوان "انسان سازمانی" انجام داده است و به این نتیجه رسیده است که انسان سازمانی فردی است که نه تنها برای سازمان کار می‌کند، بلکه به آن تعلق دارد (احمدی و ایمان، ۱۳۸۷). سه نفر از محققانی که بیشتر در زمینه تعهد سازمانی کار کرده‌اند، مودی، استیرز و پورتر (۱۹۸۷) به نقل از رضاییان (۱۳۸۶) هستند. از دیدگاه این سه محقق، تعهد سازمانی دارای سه جزء ترکیبی، یعنی پذیرش هدف‌های سازمان، تمایل برای سخت کار کردن برای سازمان و میل برای باقی ماندن در سازمان است. بر این اساس، مفهوم سه جزئی تعهد کاری ارائه شده است که عبارتند از: الف تعهد عاطفی. در شرایطی ایجاد می‌شود که به دلیل وجود وابستگی هیجانی، فرد مایل است به کار خود در سازمان، ادامه دهد. ب. تعهد تداوم. وقتی شخص به آن دلیل به کار خود در سازمان ادامه می‌دهد که به حقوق و مزایای دریافتی از آن سازمان نیازمند است. ج. تعهد هنجاری. ارزش‌های فرد شاغل در یک سازمان، سرچشمه می‌گیرد. یعنی فرد معتقد می‌شود که به سازمان و محل کارش مدیون است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰).

النجار (۱۹۹۶) پژوهشی را با موضوع رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارمندان کشور امارات متحده عربی انجام داده است. وی در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که بین روابط مدیران و همکاران، حقوق و امتیازات شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. سانتوز (۱۹۹۸) پژوهشی را در رابطه با تعهد سازمانی در کشور جمهوری دمیونیکن انجام داده است. هدف اصلی پژوهش انجام گرفته توسط سانتوز بررسی عوامل مرتبط با تعهد شغلی، سازمانی، و حرفه‌ای مریبان سازمان توسعه دمیونیکن است. اهداف فرعی این مطالعه عبارت بودند از: بررسی روابط میان متغیرهای کاری (سابقه، سازمان، شغل، حرفه، حوزه برنامه، و منطقه کاری)، متغیرهای اجتماعی (اعتبار شغلی، سازمانی و حرفه‌ای) و متغیرهای تعهد. تعیین میزان همبستگی تعهد شغلی، سازمانی، و حرفه‌ای با متغیرهای کاری و اجتماعی - تعیین بهترین پیش‌بینی‌کننده (های) تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای. وی بر اساس متغیرهای فوق به تحلیل همبستگی اقدام نمود و رابطه معنی‌داری بین متغیرها پیدا کرد. پژوهش ژجیانگ و ژین (۲۰۰۷) در مورد تاثیر نگرش کارکنان در تعهد سازمانی و رضایت شغلی که در چین انجام شده است نشان می‌دهد که هرچه نگرش به کار در سازمان مثبت‌تر باشد، رضایت شغلی بیشتر شده و در نتیجه تعهد سازمانی بالا می‌رود. همچنین نتایج دیگر این تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی زنان از مردان بیشتر می‌باشد و همچنین اجرای برنامه‌های سلامت شغلی و سبک مدیریت مشارکتی تاثیر مثبت در رضایت شغلی داشته و آن هم تاثیر مثبت در تعهد سازمانی کارکنان خواهد داشت.

ویلیامز (۲۰۰۸) در پژوهشی که به تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخته است بیان می دارد که رضایت از زندگی ، نگرش مثبت به کار ، انگیزه کاری ، مدیریت متمرکز و رفتار شهروندی تاثیر مستقیمی در رضایت شغلی داشته و آن هم تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان خواهد داشت. پژوهش علیرضا ابراهیم پور (۱۳۷۷) تحت عنوان " بررسی وجدان کاری و عوامل درون سازمانی موثر در شرکت های گروه صنعتی فلزی سازمان صنایع و معادن بنیاد مستضعفان و جانبازان " بیان داشته است که میزان وجدان کاری در این شرکت ها در حد متوسط بوده است . احساس بیگانگی نسبت به کار دارای بیشترین تاثیر بر این مساله بوده است . شیوه رهبری و مدیریت هم در این امر تاثیر داشته است . چگونگی توزیع امکانات و امتیازات نیز به عنوان متغیر مستقل تایید شده است. صداقت (۱۳۷۸) در پایان نامه خود به وجدان کاری کارکنان بیمارستان های تبریز پرداخته است و دریافته است که بین ادراک عدالت سازمانی ، مشارکت سازمانی ، رضایت شغلی و نگرش کاری با وجدان کاری رابطه مستقیمی وجود دارد. سکاکی (۱۳۸۳) با بررسی تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات اردبیل در پایان نامه خود بیان داشته است که بین ادراک عدالت ، میزان مشارکت سازمانی ، رضایت شغلی و عوامل فردی رابطه مستقیم و معنی داری با تعهد سازمانی دیده می شود . ابراهیم پور (۱۳۸۵) در پژوهشی که بیشتر تحت تاثیر نظریه الگوی تغییر رفتار گروهی پاول هرسی و کنت اچ بلانچارد می باشد ، سعی در تبیین عوامل درون سازمانی موثر بر وجدان کاری دارد . تحقیق وی بیان می دارد که بیگانگی از کار بیشترین تاثیر را در میزان وجدان کاری کارکنان دارد . از طرفی این تاثیر نیز منفی می باشد . سبک مدیریت مشارکتی تاثیر مثبتی در وجدان کاری دارد . همچنین ادراک برابری و عدالت و بالا بودن انگیزه شغلی نیز تاثیر مثبتی در میزان وجدان کاری دارد . یافته دیگر پژوهش وی بیان می کند که هرچه میزان وجدان کاری مدیران بیشتر باشد ، کارکنان نیز تحت تاثیر این امر وجدان کاری بالایی خواهند داشت .

صبور (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی میزان تعهد حرفه ای معلمان شهرستان مرند و عوامل موثر بر آن " سعی در بررسی میزان تعهد حرفه ای معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان مرند دارد . نتایج تحقیق وی بیان می کند که بین رضایت شغلی ، عدالت سازمانی ، فرهنگ کار ، وجدان کاری معلمان و تعهد حرفه ای آنان رابطه مثبت وجود دارد. پژوهش دیگری تحت عنوان " وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن " توسط ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱: ۱۶۲)، در شرکت ملی صنایع پتر و شیمی ایران به انجام رسیده است. نتایج حاکی از آن است که، همبستگی مثبت و معنی داری بین سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی ، احساس رضایت درون سازمانی ، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معنی دار سطح وجدان کار به ویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کار کارکنان از نتایج مهم این پژوهش است. سر انجام ، تحقیق "تحلیل جامعه شناختی بر احساس عدالت در بین معلمان شهر زنجان" که توسط قاسمی و همکاران (۱۳۸۹ : ۱۰۸)، به انجام رسیده را می توان ذکر کرد. بر اساس نتایج تحقیق متوان گفت که، حدود ۹۱ درصد نمونه دارای احساس بی عدالتی، ۵ درصد دارای احساس عدالت و حدود ۲ درصد نیز در یک وضعیت بینابینی قرار داشته اند. البته فرهنگ کار همان نگرش به کار می باشد و همچنین ایشان وجدان کاری را به عنوان متغیر تاثیر گذار در تعهد حرفه ای که همان تعهد به شغل معلمی و سازمان می باشد ، معرفی کرده است .

«تعیین اولویت عوامل سازمانی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند)» از مدنی وزاهدی از دیگر تحقیقات مرتبط با موضوع این پژوهش است. نتایج نشان می دهد که ، متغیر درک حمایت سازمانی با قوی ترین رابطه مستقیم و مثبت بیشترین سهم را در تبیین متغیر تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان در هر دو شرکت داشته است . متغیر های مشارکت سازمانی ، احساس عدالت سازمانی ، فرصت های ارتقای شغلی و احساس امنیت شغلی نیز با میانجی درک حمایت سازمانی اثر غیر مستقیم و مثبت بر تعهد عاطفی و هنجاری در هر دو

شرکت داشته‌اند، ولی اولویت اثر هر کدام از این متغیرها متفاوت بوده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد اگر چه می‌توان رابطه جداگانه هر یک از متغیرهای مستقل با مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر اساس نظریه‌های مبادله، برابری، انتظار و نظریه سلسله مراتب مازلو تبیین کرد، اما نتایج حاصل از تحلیل‌های چند متغیری و مقایسه آن با پژوهش‌های قبلی بیانگر آن است که الگوی تحلیلی تنظیم شده بر اساس نظریه سیستم‌ها و ساخت یابی گیدنز به نحو مطلوب تری از طریق داده‌های پشتیبانی شده است. (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴: ۳).

مبانی نظری: در انتخاب مبانی نظری تحقیق، سعی بر آن شد تا با مرور تحقیقات پیشین و نظریات مرتبط با موضوع، نظریه‌ای که از قدرت تبیینی بالا و استحکام نظری برخوردار باشد، استفاده شود. بر همین اساس، نظریات زیر مورد استفاده قرار گرفتند: نظریات انگیزش: هرسی و بلانچارد، انگیزش را میل و اراده انجام کار تعریف کرده‌اند و انگیزه‌ها را چراهای رفتار می‌دانند که موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و تعیین‌کننده جهت کلی رفتار فرد می‌باشند. به نظر آنان انگیزه‌ها یا نیازها دلایل اصلی عمل (رفتار) انسان به شمار می‌روند (طالبیان، ۱۳۸۱). نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو: پنج سطح مختلف نیازهای فرد که توسط ابراهام مازلو در نظریه انگیزش او تعیین شده است، عبارتند از: زیستی، ایمنی، اجتماعی، احترام یا عزت نفس، و خود شکوفایی.

فرض‌های عمده‌ای که این نظریه بر آن‌ها استوارند عبارتند از: (۱) افراد تنها بر پایه نیازهای برآورده نشده بر انگیزه می‌شوند. (۲) نیازهای افراد به ترتیب اهمیت از نیازهای ساده به پیچیده‌تر شده‌اند. (۳) نیازهای سطوح بالاتر زمانی می‌توانند موجب برانگیختن فرد شوند که نیازهای سطوح پایین‌تر ارضاء شوند (لوزیر، ۱۹۹۶: ۱۳۳). لائوسون و شن (۱۹۹۸): بر اساس این نظریه به تدوین فهرستی از نیازهایی که سازمان می‌تواند با توجه به سطحی که کارکنان در آن قرار دارند موجب رضایت شغلی آن‌ها را فراهم آورد، نموده‌اند. در ارتباط با معلمان می‌توان توقع داشت که توسط سازمان آموزش و پرورش نیازهای معیشتی و بر خورداری از شأن و منزلت اجتماعی آن‌ها را فراهم آورد در غیر این صورت از میزان تعهد کاری آن‌ها کاسته خواهد شد.

نظریه رضایت شغلی: رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره شغلش است و حالتی است که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند (رابینز، ۱۳۷۸). ریچرز، نتیجه گرفته که رضایت شغلی تأثیر مثبت در وجدان کار دارد (ریچرز، ۱۹۸۶). کوهن، دریافته که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی وجود دارد. در تحقیق وی رضایت شغلی یکی از پیش شرط‌های تعهد سازمانی در نظر گرفته شده بود (کوهن، ۱۹۹۲). **نظریه ادراک عدالت (برابری):** روانشناسی به نام جی استیسی آدامز نظریه برابری (عدالت) را ارائه کرده است و در این نظریه نشان داده است که افراد مایل‌اند، در قبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند. به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند (گرین برگ، ۲۰۰۲). برابری طبق نظر آدامز، زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند که نسبت‌های ورودیها (تلاشها) به خروجیهایشان (پاداشها) با همین نسبت‌ها در همکارانشان برابر باشد (متیسون، ۱۹۹۶). کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند، با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند. (گرین برگ، ۲۰۰۲).

از منظر وبر، کارکنشی معطوف به هدف است که فاعل آن از وسایل و امکانات در دسترس برای رسیدن به هدفی روشن و معنی‌دار به لحاظ ذهنی استفاده می‌کند (ترنر، ۱۹۷۲). به نظر وبر سرمایه مبتنی بر وجود نوعی از بنگاه‌های تولید است که هدف آنها رسیدن به حداکثر سود است و برای رسیدن به این منظور، به سازمان عقلانی کار و

تولید نیازمند است. او اخلاق پروتستانی را مشوق کار و تلاش، آباد کننده و مولد می داند که به مثابه یک تکلیف الهی کمک کننده به سرمایه داری می داند (کوزر، ۱۳۶۹). **نظریات بیگانگی**: برای تحلیل نظری مساله تعهد کاری از نظریات بیگانگی نیز می توان استفاده نمود. سازمان های دولتی اغلب شامل افرادی با تحصیلات بالا هستند که نتایج برخی تحقیقات حکایت از پایین بودن انگیزه و وجدان کار در این افراد دارد. معیدفر در تحقیقی در زمینه اخلاق کار بیان می کند که نتایج تحقیق حاکی از آن است که هرچه میزان تحصیلات فرد بالاتر می رود، اخلاق کار او در سازمان پایین تر می آید (معیدفر، ۱۳۸۶).

بیگانگی از کار، نخستین بار از سوی کارل مارکس در انتقاد از جوامع سرمایه داری مطرح شد (توسلی، ۱۳۸۱). به باور مارکس، تاریخ نوع بشر جنبه ای دوگانه دارد؛ یعنی از یک سو تاریخ ناظر آفریننده انسان بر طبیعت است و از سوی دیگر، تاریخ نمایانگر بیگانگی هرچه بیشتر انسان است (کوزر، ۱۳۶۹). بدین لحاظ که آدمیان دائماً در حال تغییر محیطشان و نیز سازگاری خود با آن هستند، به بیان دقیق تر، ماهیت انسانی از رهگذر آفرینش محیط خود تغییر کرده و سپس با آن تطبیق می یابد و به بازآفرینی آن می پردازد، ولی به مرور زمان حالتی پیش می آید که محیطی که در آن می آفرینیم، صلابت واقعی پیدا کرده و غیرقابل تغییر می نماید. گویی نظامی که پدید آورده ایم، نیروی خود را بر ما اعمال کرده و بدین سان ما را از ماهیت جمعی خود همچون هستی هایی که با هم کار کرده و جهان پیرامون خود و خودمان را دگرگون می سازیم، بیگانه می سازد (همان).

به نظر وبر از ویژگیهای این نظام، روابط رسمی، انعطاف ناپذیری و عدم توجه به احساسات شخصی است. در این نظام هر فرد وظیفه ای تخصصی بر عهده دارد و فقط ملزم به انجام آن است، در حالی که از سرنوشت کار در دیگر بخشها آگاهی چندانی ندارد. این همان سرنوشت کارگر در نظریات مارکس است که از محصول کارش بی خبر می ماند. افراد در این نظام، بدل به جزئی کوچک می شوند که دستورات را بدون اندیشه درماهیتشان انجام می دهند. بنابراین انسان خود را سازنده جهان نمی داند و روحیه آفرینشگری را از دست می دهد، و تبدیل به جزئی مکانیکی از سیستم بزرگ یک ماشین می شود که سیستم، در صورت فقدان یک جزء، کارش را با جزئی همانندش ادامه می دهد. واضح است توجه او به دنیای معنوی و ذهن انسانها او را به سوی انتقاد از بوروکراسی سوق داده. انسانی که مدام در حال وهم زدایی جهان است، سرانجام در عقلانیتی تشدید یافته که خود ساخته گرفتار و اسیر می شود. در دیوانسالاری از انسان شخصیت زدایی می شود و ارزشش پایین می آید (آرون، ۱۳۷۰).

به باور زیمل افزایش جمعیت، نظامی فراتر از تک تک افراد به وجود می آورد که به مرور بر آنها سلطه می یابد. افزایش جمعیت با تخصصی شدن و شهرنشینی، افراد را به هویت های تکه پاره ای بدل می کند و آنها دیگر احساس تعلق به چیزی را ندارند. زیمل در فلسفه پول اشاره می کند که به دلیل تقسیم کار پیشرفته و تخصصی شدن در شهرها جامعه نیازمند یک وسیله جهانی داد و ستد است که این کارکرد را پول انجام می دهد. سیطره پول ناشی از وجود روحیه حسابگری و ریاضیات در شهرهاست. او سیطره پول بر زندگی و تفوق فرهنگ عینی و جمعی را بر فرهنگ ذهنی و شخصی، عامل از خود بیگانگی و تراژدی فرهنگی می داند (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳). لوکاچ، برای رفع ابهامات اندیشه مارکسیستی به هگل و برای رفع نواقص اندیشه هگل به اندیشه های وبر و زیمل روی آورد. او در کتاب تاریخ و آگاهی طبقاتی مفهوم بت انگاری مارکس را بسط می دهد. مارکس مدعی بود کارگر در جریان تولید دچار از خود بیگانگی می شود. در مقابل لوکاچ به مفهوم از خود بیگانگی مارکس عمومیت بیشتری بخشید. به نظر او افزون بر طبقه کارگر دیگر طبقات، بخشها و سازمانها نیز دچار نوعی شی وارگی شدن می شوند و راه نجات آنها تحقق خودآگاهی طبقاتی است. که طبقه کارگر به این خودآگاهی می رسد. مرتن نیز چون دورکیم بیگانگی را مترادف با آنومی می داند و بر جنبه های اجتماعی آن تأکید می کند. به نظر مرتن، بی هنجاری، رفتار اجتماعی، آنومی یا بیگانگی که در عین حال مبین

گسیختگی وعدم تجانس بین اهداف فرهنگی و وسایل نهادی شده جهت نیل بدان اهداف است، اشاره به حالتی از رابطه فرد و جامعه دارد که در آن بین فرد وساخت فرهنگی و ارزشی حاکم تضاد است. وی، عدم ارتباط و متجانس معقول بین اهداف فرهنگی و وسایل نهادی شده برای نیل بدان اهداف را از عوامل اصلی بی‌هنجاری و بیگانگی انسان می‌داند. وی در تبیین بیگانگی به شکاف ذهنی روشنفکران و تحصیل‌کردگان با جامعه و سازمان تاکید می‌کند (کوزر، ۱۳۶۹).

سیمن در زمره‌ی نخستین روانشناسانی است که با رویکرد روانشناختی اجتماعی کوشیده‌اند تا مفهوم بیگانگی را در قالبی منظم و منسجم تدوین و تعریف نمایند. به نظر سیمن، ساختار دیوان‌سالاری (بوروکراسی) جامعه مدرن شرایطی را ایجاد و ابقا کرده است که در آن انسانها قادر به فراگیری نحوه و چگونگی کنترل عواقب و نتایج اعمال و رفتارهای خود نیستند. به زعم وی، نحوه کنترل و مدیریت جامعه بر نظام پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد ارتباطی را بین رفتار خود و پاداش مأخوذ از جامعه نمی‌تواند برقرار کند و در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی بر فرد مستولی می‌گردد، و او را به کنشی منفعلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد سیمن کوشیده ضمن ارائه تعریفی مفهومی از بیگانگی و مشخص نمودن سنخ‌شناسی بیگانگی، صور و انواع تظاهرات رفتار بیگانه‌گونه را در پنج نوع قابل تمیز - که به نظر وی از رایج‌ترین و متداول‌ترین صور کاربرد مفهومی واژه در ادبیات جامعه‌شناسی و روان‌شناسی هستند - نشان دهد. این پنج نوع عبارتند از، احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌معنایی یا احساس بی‌محتوایی، بی‌هنجاری یا احساس نا‌هنجاری، احساس انزوای اجتماعی و احساس تنفر یا تنفر از خویشتن سیمن (۱۹۵۹).

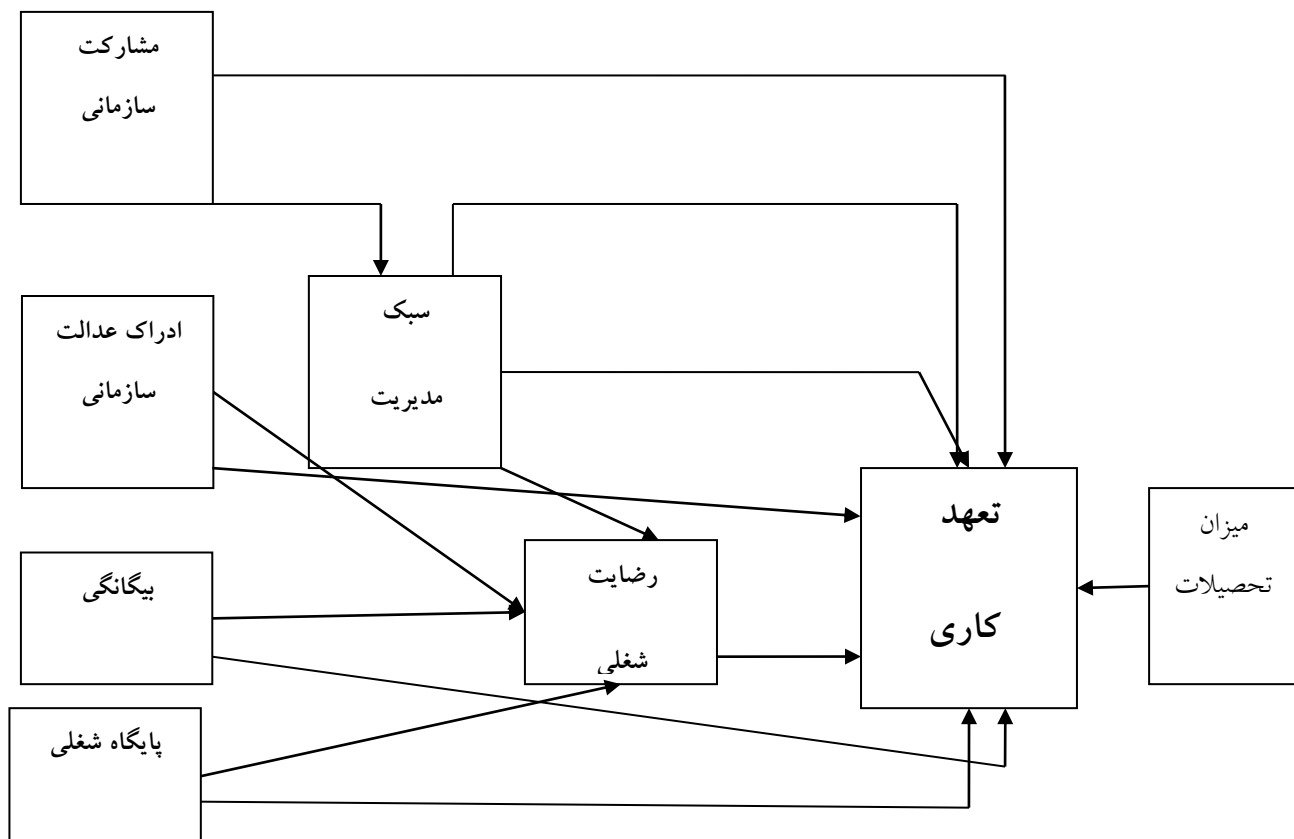
مدیریت، فرآیند بکارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل آنها است که برای دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد (رضایان، ۱۳۷۵). لیکرت و همکارانش، در موسسه تحقیقاتی میشیگان معتقدند که تمام منابع (انسانی و سرمایه‌ای) در یک موسسه، به مدیریتی مناسب نیازمندند. آن‌ها یکی از مهم‌ترین علل افت انگیزه‌های کار در سازمان مدرن را مدیریت آمرانه میدانند. در مقابل، مدیریت مشارکتی نوعی از مدیریت است که در جوامع و سازمان‌های عقلانی و مدرن رایج است و بنید آن بر مشارکت اعضای سازمان در مدیریت، اعتماد متقابل اعضای سازمان و مدیریت، آزادی عمل کارکنان و ترغیب به عمل خلاقانه در سازمان می‌باشد. این دونوع مدیریت را گیدنز مدیریت در سازمان‌های با اعتماد پایین (آمرانه) و سازمان‌های با اعتماد بالا (مدیریت مشارکتی) می‌نامد (لیکرت، ۱۹۹۴: ۳۹۷ و ۸؛ استونر، ۱۹۸۳: ۱۰۰).

کارکنان سازمان به طور مداوم در حال ارزشیابی و مقایسه کار خود با دیگران هستند. این مقایسه هم در سطح جامعه و هم در سطح سازمان به طور مستمر صورت می‌گیرد. افراد ضمن بررسی عملکرد خود و باز خورد آن در سازمان، به مقایسه آن با موقعیت دیگران می‌پردازند و در صورت احساس هر نوع بی‌عدالتی واکنش نشان می‌دهند. بنا بر این، عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد و این دو نیز بر تعهد و وجدان کاری فرد تأثیر گذارند (بونز و کورتز، ۱۹۹۲: ۳۵۷؛ اسکرمهرون، ۱۹۹۶: ۳۴؛ چلبی، ۱۳۷۶). **نظریات بهره‌وری**^۲: بهره‌وری به معنی قدرت تولید، باروری و مولد بودن اخذ شده است. در سال ۱۹۰۰، ارلی تعریف کمی و دقیقی از بهره‌وری ارائه نمود. نسبت بازده به نهاده همان تعریف مورد نظر است. در سال ۱۹۵۰، سازمان همکاری اقتصادی اروپایی، تعریف زیر را که کمی‌تر و دقیق‌تر از تعاریف قبلی بود ارائه نمود. بهره‌وری خارج قسمت بازده به یکی از عوامل تولید است. بر این اساس، تعریف بهره

^۲. Productivity

وری بر حسب عوامل و عناصر تولید (سرمایه ، تکنولوژی ، مدیریت و نیروی انسانی) متعدد است (تفضلی ، ۱۳۷۳) . نظریات بهره وری را می توان در شش دیدگاه زیر خلاصه نمود

بهره وری در صنعت : هر چند شاید نگاه غالب ، بهره وری را در صنعت جستجو می کند ولی امروزه بهره وری در کلیه شئون زندگی انسانی وارد شده است و می تواند کلیه فعالیت های فکری ، فردی و اجتماعی را نیز در بر بگیرد. بهره وری در سود آوری و فروش : بهره وری با سود آوری یکسان نیست و نمی توان آنرا با آن معادل دانست . شاید بتوان با استفاده از مکانیسم افزایش قیمت سود را افزایش داد ولی این در بهره وری کارکنان حاصل نمی شود . اثر بخشی بجای بهره وری : اثر بخشی و بهره وری را گاهی مترادف در نظر می گیرند که لزوما نمی توان این معنی را در نظر گرفت . بهره وری مبتنی بر تولید : این نگرش ها هم بطور کامل بهره وری را پوشش نمی دهند . بهره وری به استفاده از منابع برای تولید کالاها و خدمات مربوط می شود و لذا افزایش تولید با افزایش بهره وری مترادف نیستند . -بهره وری مبتنی بر نیروی کار : بهره وری عوامل متعددی را در بر می گیرد که بهره وری نیروی کار یکی از آنها است . لذا یکسان نمی توان انگاشت . بهره وری به عنوان فرهنگ و نگرش به زندگی : در این دیدگاه به نقش و اهمیت بهره وری نیروی انسانی ، شاخص های بهره وری نیروی کار و نگرش آنها به زندگی تاکید می شود (طالبیان ، ۱۳۸۱) . از موارد فوق می توان رابطه معنی داری بین بهره وری نیروی انسانی و عوامل انگیزش کاری ، رضایت از کار ، سطح وجدان کاری ، تمایل به ماندگاری و وجدان کاری یافت . همچنین رابطه معکوسی نیز با کم کاری ، غیبت از کار ، تمایل به ترک سازمان و تعارض مشاهده می شود . باتوجه به نظریه های مطروحه وبا عنایت به مطالعات انجام شده در خارج وداخل مدل تحلیلی زیر را برای هدایت پژوهش میتوان ارایه نمود.



روش

روش تحقیق حاضر، پیمایشی است. واحد مشاهده «فرد» و واحد تحلیل «فرد» می باشد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. جمعیت آماری تحقیق عبارت از معلمان تمامی مقاطع تحصیلی شهرستان ماکو در سال

تحصیلی ۸۸-۸۹ می باشد که تعداد آنها ۱۰۸۰ نفر بوده که ۴۹۷ نفر ایشان خانم و ۵۸۳ نفرشان نیز آقا می باشند. از این تعداد ۴۵۰ نفر در مقطع ابتدایی مشغول به فعالیت هستند، ۳۳۰ نفر در راهنمایی و ۳۰۰ نفر در مقطع متوسطه. حجم نمونه با فرض خطای نمونه‌گیری قابل قبول ($d=0.05$) و پراکندگی ۵۰٪ به ۵۰٪، ۲۸۳ نفر محاسبه گردید که برای جلوگیری از ریزش نمونه، این حجم به ۳۰۰ نفر افزایش یافت و در نهایت با توجه به آن که تعداد پرسشنامه مخدوش بود، ۲۸۶ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت. برای تحلیل نیز از نرم افزار SPSS و روش های آمار متناسب با هر موضوع استفاده شد.

برای اعتبار، در این پژوهش از اعتبار صوری استفاده شده است. در این رابطه از نظر اساتید و پژوهشگران صاحب نظر و مجرب در باب کمیت و کیفیت سؤالات پرسشنامه و هم چنین از پرسشنامه های پژوهش هاوپایان نامه های کارشناسی ارشد و دکتری نیز استفاده شده است. برای تعیین روایی نیز در این تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش های علوم رفتاری و اجتماعی معمولاً آلفای ۵۰ و بالاتر و حتی ۴۰ را برآورد کننده انتظار و مورد قبول می دانند. بر این اساس مقدار آلفای کرونباخ شاخص های مختلف تحقیق در جدول زیر نشان داده شده اند. آلفای کل نیز عدد ۰,۷۷ برآورد شده که میزان قابل قبولی است.

جدول شماره ۱: مقدار آلفای کرونباخ سنجه های متغیر های تحقیق

ردیف	متغیر	مقدار آلفا	
		پیش آزمون	پس آزمون
۱	تعهد کاری	۰/۷۰۵	۰/۷۱۲
۲	سبک مدیریت	۰/۷۰۱	۰/۶۹۸
۳	پایگاه شغلی	۰/۷۱۲	۰/۷۷۸
۴	مشارکت سازمانی	۰/۶۸۷	۰/۷۰۸
۵	ادراک عدالت سازمانی	۰/۶۲۱	۰/۶۹۶
۶	بیگانگی	۰/۷۳۲	۰/۸۷۲
۷	رضایت شغلی	۰/۶۱۲	۰/۶۸۹

یافته ها

جدول شماره ۲: میانگین شاخص های کمی و درصد شاخص های کیفی

متغیر	میانگین
تعهد کاری	۳/۱۶
مشارکت سازمانی	۲/۶
ادراک عدالت سازمانی	۲/۷
بیگانگی	۲/۸
رضایت شغلی	۲/۷
سبک مدیریت	۲/۵
سن	۳۸/۹

همان گونه که در جدول شماره ۱، آمده است میانگین شاخص تعهد کاری در حدود ۳،۱۶ محاسبه شده است که کمی بالاتر از مقدار متوسط است. در این بین تعهد سازمانی با ۲،۸۲ کمترین میزان و تعهد رابطه ای با ۳،۲۵ بیشترین میزان را به خود اختصاص داده اند. متوسط سن نمونه ۳۸،۹ است. میانگین شاخص رضایت شغلی ۲،۷ برآورد شده است که نشان دهنده کمتر از میزان متوسط می باشد. در این بین رضایت از شرایط فیزیکی کمترین میانگین (۲،۶) را داراست. میانگین شاخص سبک مدیریت (۲،۵) بیانگر مدیریت آمرانه از نظر معلمان می باشد. شاخص پایگاه شغلی بیانگر این است که در حدود ۵۴،۱ درصد افراد نمونه دارای پایگاه بالا می باشند که در ابعاد آن می توان به این نتایج اشاره کرد: ۱۶،۷ درصد نمونه را معلمان حق التدریسی، ۱۱،۱ درصد قراردادی و ۷۲،۲ درصد را رسمی تشکیل می دهند. متوسط حقوق ماهیانه نیز ۴۹۱،۵ هزار تومان محاسبه شده است. میانگین سابقه خدمت اعضای نمونه در حدود ۱۴،۸ سال برآورد شده است. میانگین طبقه شغلی عدد ۶،۸ می باشد.

میانگین شاخص مشارکت سازمانی ۲،۶ آمده است که از حد متوسط پایین تر است. شاخص ادراک عدالت سازمانی (۲،۷) کمتر از حد متوسط می باشد که ادراک عدالت درون سازمانی و برون سازمانی هر دو ۲،۷ برآورد شده است که نشانگر نگرش منفی نسبت به این موضوع در بین معلمان نمونه است. شاخص بیگانگی ۲،۸ آمده است که بیگانگی شغلی و اجتماعی هر دو برابر می باشند.

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی متغیرهای مستقل و زمینه‌ای

متغیر	ابعاد	درصد
جنس	مرد	۵۲
	زن	۴۸
ناهل	متاهل	۸۳/۳
	مجرد	۱۶/۷
مقطع تدریس	ابتدایی	۳۸/۸
	راهنمایی	۳۳/۳
	متوسطه	۲۷/۹
میزان تحصیلات	دیپلم	۲/۸
	کاردانی	۲۱/۸
	کارشناسی	۵۷/۴
	ارشد	۱۶/۷
	دکتری	۱/۹

همان‌طور که در جدول شماره ۲، ملاحظه می‌شود: ۵۲ درصد نمونه را مردان و ۴۸ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. ۸۳,۳ درصد نمونه را متاهلان و ۱۶,۷ درصد را معلمان مجرد تشکیل می‌دهند. ۳۸,۸ درصد در مقطع ابتدایی، ۳۳,۳ درصد در راهنمایی و ۲۷,۹ درصد نیز در مقطع متوسطه مشغول به کار می‌باشند. ۲,۸ درصد نمونه را معلمان دیپلم، ۲۱,۸ درصد کاردانی، ۵۷,۴ درصد کارشناسی، ۱۶,۷ درصد کارشناسی ارشد و ۱,۹ درصد را دکتری تشکیل می‌دهند. شاخص پایگاه شغلی بیانگر این است که در حدود ۵۴,۱ درصد افراد نمونه دارای پایگاه بالا می‌باشند که در ابعاد آن می‌توان به این نتایج اشاره کرد: ۱۶,۷ درصد نمونه را معلمان حق‌التدریسی، ۱۱,۱ درصد قراردادی و ۷۲,۲ درصد را رسمی تشکیل می‌دهند. متوسط حقوق ماهیانه نیز ۴۹۱,۵ هزار تومان محاسبه شده است. در آزمون فرضیات، فرضیه اول رد شد (بین میزان تحصیلات و تعهد کاری رابطه‌ای مشاهده نشد)، ولی بقیه فرضیات تایید شدند که در جدول شماره ۴ همبستگی بین متغیرهای وابسته با مستقل مشاهده می‌شود.

جدول شماره (۴) : مقدار همبستگی بین متغیر های وابسته و مستقل

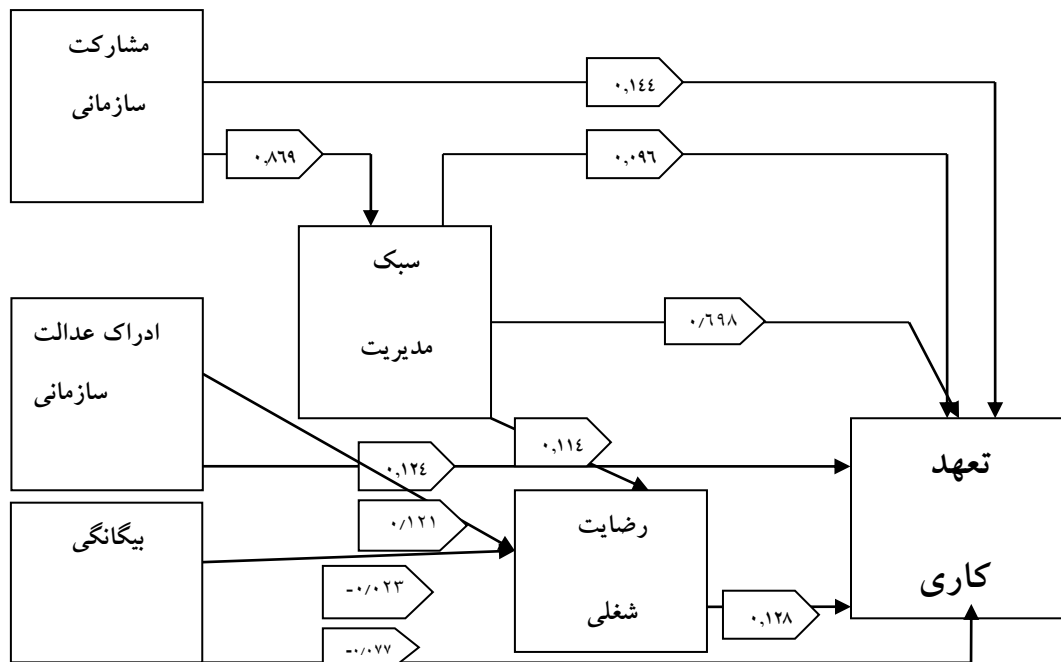
مقدار سطح معنی داری	میزان همبستگی	نام متغیر متغیرهای مستقل
۰/۰۰	۰/۷۲۳	مشارکت سازمانی
۰/۰۰	۰/۶۷۳	ادراک عدالت سازمانی
۰/۰۰	-۰/۴۵۲	بیگانگی
۰/۰۲	۰/۳۲۱	پایگاه شغلی
۰/۰۰	۰/۶۱۲	سبک مدیریت
۰/۰۰	۰/۶۳۵	رضایت شغلی

در تحلیل رگرسیون چند متغیره ، مطابق جدول (۵) رابطه معنی داری بین تمام متغیر های مستقل به غیر از پایگاه شغلی با متغیر وابسته بدست آمد که مشارکت سازمانی با بیشترین و بیگانگی با کمترین میزان تعهد کاری را تبیین کرده اند .

جدول شماره (۵) : بررسی تأثیر همزمان شاخص های کلی بر وجدان کاری

خلاصه مدل			Anova		ضرایب		مدل
Adjusted R	R ²	R	معنی داری	F	معنی داری	بتا	
۰/۴۴	۰/۴۴	۰/۶۶	۰,۰۰۱	۱۲۱,۲۶۴	۰,۰۰۲	۰,۱۳۷	رضایت شغلی
					۰,۰۰۱	۰,۱۵۴	مشارکت سازمانی
					۰,۰۲۹	۰,۰۹۶	سبک مدیریت
					۰,۰۵۹	۰,۰۱۸	پایگاه شغلی
					۰,۰۱۳	۰,۱۳۱	ادراک عدالت سازمانی
					۰,۰۱۴	-۰,۰۹۶	بیگانگی

مدل تحلیلی نیز به کمک تحلیل مسیر بدست آمد که در تحلیل مسیر ، مطابق آنچه در زیر مشاهده می شود - با توجه به جمع تأثیر مستقیم و غیر مستقیم عوامل - به ترتیب مشارکت سازمانی با مقدار ۰,۵۰۹ ،ادراک عدالت سازمانی با ۰,۳۴۷ ، سبک مدیریت با ۰,۲۲۹ ، بیگانگی با ۰,۱۵۱ - و رضایت شغلی با ۰,۱۲۸ بیشتر تأثیر کل را در تبیین تعهد کاری داشتند (با توجه به معنی دار نبودن پایگاه شغلی در تحلیل مسیر قید نشده است) .



بحث و نتیجه گیری :

براساس یافته‌های این تحقیق مشاهده می‌شود که میانگین شاخص تعهد کاری در بین معلمان نمونه مورد مطالعه کمی بالاتر از متوسط (۳,۱۶) می‌باشد که ۶۲ درصد در حد متوسط، ۱۳,۹ درصد کمتر از متوسط و ۲۴,۱ درصد بالاتر از متوسط ارزیابی شده‌اند. هر چند این میزان بالاتر از حد متوسط است ولی در مقایسه با میزان اخلاق کاری در پژوهش معید فر (۱۳۸۶) که ۳,۰۴ از ۴ می‌باشد پایین‌تر می‌باشد. بنابراین پرداختن به این مساله در جامعه مورد مطالعه شایان توجه است. در بررسی ابعاد مساله نیز با توجه به یافته‌های توصیفی، مشاهده می‌شود که تعهد به سازمان آموزش و پرورش با میانگین شاخص ۲,۸ از ۵ پایین‌ترین مقدار را به خود اختصاص داده است، در حالیکه که تعهد رابطه‌ای با ۳,۲۵ بالاترین میزان را داراست که بیانگر تعهد بیشتری نسبت به جامعه و آینده آن است. تعهد به خود کار و حتی خود شغل معلمی نیز در حد ۳,۲ بیانگر تعهد بیشتر از حد متوسط در خصوص کار و فعالیت در شغل معلمی است. در تحقیق حاضر با استفاده از تحقیقات و نظریات پیشین متغیرهای تاثیرگذار در تعهد کاری استخراج و در بوته آزمون گذاشته شد. رضایت شغلی از متغیرهای موثر در وجدان کاری بود که رابطه مستقیم بالا (۰,۶۳۵) و معنی‌داری با متغیر وابسته داشت که همسو با تحقیقات داخلی معیدفر (۱۳۸۶)، طالبیان (۱۳۸۱)، صداقت (۱۳۷۸)، سکاکی (۱۳۸۳)، قادری (۱۳۸۶) و صبور (۱۳۸۷) می‌باشد. همچنین با تحقیقات خارجی النجار (۱۹۹۶)، تسای و وانگ (۲۰۰۴) کاترین (۲۰۰۶)، مت زین (۲۰۰۷)، پژوهش ژجیانگ و ژین (۲۰۰۷) و ویلیامز (۲۰۰۸) همسو می‌باشد.

سبک مدیریت نیز با ۰,۶۱۲ تاثیر مستقیمی در تعهد کاری دارد و هرچه مشارکتی‌تر باشد، تاثیر بیشتری در افزایش میزان تعهد کاری خواهد داشت. این نتیجه هم با اکثر تحقیقات همسو است به غیر از کار ویلیامز (۲۰۰۸) که بیان داشته است هرچه مدیریت متمرکزتر باشد، وجدان کاری بالاتر خواهد رفت. مشارکت سازمانی تاثیرگذارترین عامل در تعهد کاری است که در این تحقیق برآورد شده است و همستگی مثبت (۰,۷۲۳) معنی‌داری نیز با تعهد کاری دارد. این رابطه نیز همسو با اکثر تحقیقات می‌باشد. پایگاه شغلی در این تحقیق رابطه معنی‌داری با وجدان کاری

داشت (ولی در تحلیل رگرسیون چند متغیره معنی دار نشد) که همسو با تحقیقاتی که این متغیر را بررسی کرده اند می باشد . ادراک عدالت سازمانی نیز همسو با تحقیقات پیشین رابطه مستقیم بالایی با تعهد کاری دارد و همچنین بیگانگی نیز همسو با تحقیقاتی چون کار معیدفر (۱۳۸۶) رابطه معکوس خوبی را تعهد کاری دارد .

عدم همبستگی میزان تحصیلات با تعهد کاری ، با کار های معیدفر همسو نمی باشد که یکی از مولفه های اساسی تحقیق وی در بیان بیگانگی می باشد . شاید دلیل آن این باشد که در آموزش و پرورش آن تنوعی که از نظر مدرک تحصیلی شاید در سایر سازمان ها باشد ، دیده نمی شود . زیرا دامنه تحصیلات معلمان از کاردانی تا کارشناسی ارشد است و عده بسیار کمی در حد دیپلم و دکتری در آموزش و پرورش مشاهده می شود . هرچند امروزه بر میزان تحصیلات معلمان افزوده شده است و عده زیادی از معلمان در حال ادامه تحصیل می باشد ، بنابراین شاید بهتر باشد برای بررسی این موضوع و خصوصا آزمون ارتباط بیگانگی با تعهد کاری ، کار دیگری بعد از چند سال صورت گیرد تا وضعیت آن سنجیده شود .

در اجرای تحلیل رگرسیون چندمتغیره در بین کل افراد نمونه، به متغیرهای اثرگذار اشاره شده است و این نتایج بدست آمده است : بیشترین میزان را مشارکت سازمانی بدست آورد و بعد از آن به ترتیب رضایت شغلی ، ادراک عدالت سازمانی ، سبک مدیریت و بیگانگی قرار دارند و پایگاه شغلی نیز معنی دار نشد . متغیر های تحقیق توانستند در مجموع ۰,۴۴ متغیر وابسته تعهد کاری را تبیین کنند که مقدار قابل توجهی است . با توجه به این یافته ها می توان گفت که نظریات مبادله در خصوص گرایش و نظریات گرایش ، که بیان می کنند انگیزه ها تاثیر زیادی در رفتار و کنش افراد دارند ، تایید می شوند و هرچه انگیزه شغلی معلمان بالاتر باشد میل به انجام کار و وظایف سازمانی نیز در آنها افزایش می یابد . مشارکت سازمانی ، ادراک عدالت سازمانی و سبک مدیریت که بیشتر در نظریات مدیریتی مطرح است در این تحقیق مجال بحث یافته اند و در تبیین تعهد کاری بخش قابل توجهی را به خود اختصاص داده اند . بنابراین هرچه مشارکت سازمانی بالاتر و سبک مدیریت مشارکتی تر باشد و معلمان احساس کنند که بیشتر طرف مشورت هستند و رای و نظرشان در سطوح تصمیم گیری تاثیر دارد ، میل و انگیزه کاری بالاتری بدست آورده و در نتیجه سطح تعهد کاری بالاتری خواهند داشت . از سوی دیگر احساس تبعیض نسبت به سایر سازمان ها در مقایسه با آموزش و پرورش انگیزه کاری را پایین آورده و تاثیر منفی در رضایت شغلی و در نتیجه در تعهد کاری خواهد داشت .

بیگانگی سازمانی و اجتماعی نیز تاثیر منفی در وجدان کاری داشت . هر چه معلمان احساس کنند که باورها و ارزش های متفاوتی نسبت به جامعه دارند و تحصیلات دانشگاهی در زندگی روزمره زیاد کاربرد ندارد و از سوی دیگر اهداف سازمان آموزش و پرورش برای ایشان گنگ و نامفهوم باشد ، تاثیر منفی در تعهد کاری آنان خواهد داشت و به نوعی گسستگی ذهنی با جامعه و سازمان خود خواهند رسید که این خود احساس حقارت شغلی و بی انگیزگی را در آنان بوجود خواهد آورد . با توجه تحلیل مسیر ، مشاهده شد که مشارکت سازمانی بیشترین تاثیر کل را در تعهد کاری دارد . شاید این موید نظریات هومنز و بلاو باشد که پاداش را تنها مادی نمی دانستند و عناصر غیر مادی چون طرف مشارکت و احترام واقع شدن از آن جمله است . نگرش به کار و ادراک عدالت سازمانی نیز در ترتیبات بعدی قرار داشتند . با توجه به مدل تحلیل مسیر می توان بیان داشت که توجه به نظرات معلمان می تواند در بالا بردن وجدان کاری آنان مثر ثمر باشد . بیشتر معلمان نمونه مورد مطالعه، از این که در سطوح تصمیم گیری سازمانی اثری ندارند ، ابراز نارضایتی کرده اند از جمله عدم انتخاب مدیریت مدارس و مدیریت مناطق و استان ها از گلایه های همیشگی معلمان است . توجه به نیاز های مادی و غیر مادی معلمان نیز از دغدغه های اساسی معلمان می باشد و احساس تبعیض ، خود می تواند عاملی در بی انگیزگی و پایین بودن تعهد کاری آنان باشد .

منابع

- ابراهیم پور ، علیرضا (۱۳۷۷) ، **بررسی وجدان کاری و عوامل درون سازمانی موثر بر آن** ، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی ، تهران.
- ابراهیم پور، علیرضا (۱۳۸۵) **عوامل درون سازمانی مؤثر بر وجدان کاری کارکنان**، تهران: *دانشگاه آزاد واحد جنوب*.
- احمدوند، محمدعلی (۱۳۸۶) ، **بهداشت روانی** ، انتشارات پیام نور ، تهران .
- احمدی ، حبیب و ایمان ، محمد تقی (۱۳۸۷) ، **بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی** ، *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، دوره ۲۷، سال یکم، ش ۵۴، صص ۱-۱۰.
- ادیبی، حسین، انصاری . عبدالعزیز (۱۳۸۳) ، **نظریه های جامعه شناسی** ، نشر دانژه ، تهران.
- ادیبی، حسین (۱۳۵۴) ، **جامعه‌شناسی طبقات اجتماعی** ، انتشارات دانشکده علوم اجتماعی و تعاون ، تهران .
- آرون ، ریمون (۱۳۷۰) ، **مراحل اساسی اندیشه در جامعه شناسی** ، ترجمه باقر پرهام ، انتشارات سمت ، تهران.
- آزاد ارمکی، تقی (۱۳۸۳) **نظریه های جامعه شناسی**. تهران ، انتشارات سروش .
- ترنر ، جان اتان (۱۳۷۷) ، **ساخت نظریه اجتماعی** ، ترجمه عبدالعلی لهسایی زاده ، انتشارات نوید ، شیراز.
- تفضلی، فریدون** (۱۳۷۳) ، **تاریخ عقاید اقتصادی**، تهران: نشر نی.
- توسلی ، غلامعباس (۱۳۸۱) ، **جامعه شناسی کار و شغل** ، انتشارات سمت ، تهران .
- چلبی ، مسعود (۱۳۷۴) ، **جامعه شناسی نظم** ، تهران : نشر نی.
- چلبی. مسعود (۱۳۷۶) ، **تعهد کار** ، *فصلنامه نامه پژوهش*، مرکز پژوهش های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران.
- رضاییان ، علی (۱۳۷۵) ، **مدیریت رفتار سازمانی** ، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران ، تهران .
- رضاییان ، علی (۱۳۸۶) ، **مبانی مدیریت سازمانی** ، تهران : انتشارات سمت.
- ساروخانی، باقر و سید امیر طالبیان (۱۳۸۱)، **وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن**، (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران) *مجله انجمن جامعه شناسی ایران*، دوره چهارم، شماره ۴، زمستان، صص ۱۸۸-۱۶۲.
- سکاکی ، سیاوش (۱۳۸۳) ، **بررسی عوامل اجتماعی موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات اداره کل استان اردبیل** ، *پایان نامه کارشناسی جامعه شناسی*، دانشگاه تبریز .
- سید جوادین ، سید رضا (۱۳۸۶) ، **مدیریت رفتار سازمانی** ، ، تهران : نشر نگاه دانش.
- صبور ، محمد باقر (۱۳۸۷) ، **بررسی میزان تعهد حرفه ای معلمان شهرستان مرند و عوامل موثر بر آن** ، مرند.
- صداقت ، کامران (۱۳۷۸) ، **بررسی میزان وجدان کاری کارکنان درمانی بیمارستان های شهر تبریز و عوامل موثر بر آن** ،: *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه تبریز.
- طالبیان، امیر (۱۳۸۱) **وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن** (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)، *پایان نامه دکتری جامعه شناسی*، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- علاقه بند ، علی (۱۳۸۳) ، **مدیریت عمومی** ، تهران : نشر روان.
- فراهانی ، مصطفی (۱۳۸۲) ، **از دیروز تا امروز وضعیت بهره وری در ایران** ، *ماهنامه تدبیر* ، شماره ۱۴۲ ، تهران .
- کوزر ، لوویس (۱۳۶۹) ، **زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی** ، ترجمه محسن ثلاثی ، ، تهران : انتشارات علمی .
- گیدنز ، انتونی (۱۳۷۸) ، **سیاست** ، *جامعه شناسی و نظریه اجتماعی* ، ترجمه منوچهر صبوری ، تهران : نشر نی .

- معید فر ، سعید (۱۳۷۷) ، بررسی اخلاق کار و عوامل فردی موثر بر آن ، پژوهشی در موسسه کار و تامین اجتماعی .
معیدفر،سعید(۱۳۸۰)بررسی اخلاق کاروعوامل فردی واجتماعی مؤثربر آن،تهران :وزارت کار امور اجتماعی ،مؤسسه کار وتأمین اجتماعی .
معیدفر سعید (۱۳۸۶) ، مقاله اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی ، فصلنامه رفاه اجتماعی ، شماره ۲۳ ، صص ۳۲۱-۳۴۲ .
هرسی ، پاول و بلانچارد ، کنت (۱۳۷۲) ، مدیریت رفتاری سازمانی در استفاده از منابع انسانی ، ترجمه علی علاقه بند ، ، تهران : انتشارات امیر کبیر .

- Allen,N.J,Meyer,I.P.(1991).The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization.
- Alnajjar,Ahmad.(1996).The relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the United Arab Emirates. Journal of Applied Psychology,3(1),124-130,
- Bienstock.c , demorgan.w and Smith.R (2003) Organizational citizenship behavior and service quality . Journal of Service Marketing. Vol (17.)
- Cohen Aaron. (1992) Antecedents of Organizational Commitment. Journal of Organizational Behavior. No (13.)
- De Witt,H(1995)Socialization of Work Ethic Among University Students ,Effects of Gender and Educational Level of Their Parents ,Antwerp, Paper Ua Conference. Youth and Work Values.
- Greenberg.J.(2004) Stress Fairness to Fare No Stress: managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice, Journal of Organizational Dynamics, Vol 33, pp:322-365,
- Fingan , Joan. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. Journal of Occupational Organizational Psychology, 73-149,
- Lussier, R.N(1996) Management, Concepts, Application and Skill development, Oxford University Press.
- Lavson,R.B&Shen,Z(1998) Organizational Psychology ,Foundations and Application, Oxford University Press.
- Lickert,Pawls(1994)Fundamental of System Analysis ,Boston, Boyd &Fraser Publishing Co.
- Stoner,James.A(1983)Management, New Delhi,Prentic-Hall.
- Matteson,M.T. (1996) Organizational Behavior and Management, McGrow-Hill Companies.Inc .
- Reichers A, (1986) Conflict and Organization commitments, Journal of Applied Psychology, 71,508-14,
- Schults.A (2008) Organizational Commitment. Journal of Psychology. No (152.)

- Seeman M. (1959) On the meaning of alienation. American Sociological Review.
- Williams.j (2008) Organizational Commitment and Job Satisfaction. Indiana University U.S.A.
- Bonne,Louis&Kurts(1992)Management, New Jersey,Mc Graw-Hill.
- Schermerhorn,John,R(1996)Management, New York, John Wiley & Sons .
- Zhejiang.Y and Xin.Y (2007) The influence of employments attitude towards on organizational commitment and job satisfaction. Management Science and Engineering Journal. China.

Organizational-managerial factors related to the level of commitment of teachers working in the education of the city of Maku

Bijan Zare
Mirnazir Mousavi

Abstract

The present paper examines the level of commitment of teachers working in educational system in Maku city and its effective organizational-managerial factors. In this study, in order to select theoretical foundations of the research, it was tried to use a theory with a high explanatory power and theoretical strength through a review of previous research and theories related to the subject. Accordingly, productivity theories were used from job satisfaction, Maslow's theory of needs, organizational justice perception, work ideas, alienation, exchange of Likert and McGregor management ideas. After extracting the hypotheses, a survey method was used to study the subject. The statistical population of this study was teachers working at the three educational levels of the Maku, which included a sample of ۲۸۶people. After analyzing the data, the average of the commitment to work was estimated to be ۳,۱۶out of ۵. It was determined that organizational partnership, organizational justice perception, management style, alienation, job satisfaction and job base are related to job commitment and the level of education of teachers has meaning You do not have a dependent variable. In multivariate regression analysis, the total of the remaining independent variables in the equation explained about ۴۴%of the changes in the dependent variable.

Keywords: Organizational Justice Perception, Organizational Alienation, Job Commitment, Job Satisfaction, Management Style, Organizational Participation.