

## تحلیل عوامل تعیین کننده موثر بر تعهد شغلی (مورد مطالعاتی معلمان شهر لالی)

\*نورالدین اله دادی<sup>۱</sup>، ابراهیم میرزایی<sup>۲</sup> سمیه احمدی میرقائد<sup>۳</sup>

### چکیده

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسانها، نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر و متعهد است. با توجه به اهمیت جامعه معلمان و تاثیر تعهد شغلی آنان در ارتقای سطح آموزش و توسعه جامعه، بررسی وضعیت تعهد شغلی معلمان و عوامل تعیین کننده موثر بر آن از اهمیت بسزایی برخوردار است. هدف پژوهش حاضر تحلیل عوامل تعیین کننده موثر بر تعهد شغلی (مورد مطالعاتی معلمان شهر لالی) می باشد. این پژوهش با اتکا به استراتژی قیاسی، روش کمی، تکنیک پیمایشی و ابزار پرسشنامه صورت گرفته است و تعداد ۲۸۴ نفر از معلمان شهر لالی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی از نوع طبقه ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه محقق ساخته بود و آلفای محاسبه شده برای هر یک از متغیرها بالاتر از ۰.۷۰ بود که حاکی از اعتبار پرسش نامه در حد قابل قبول است. تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین احساس بیگانگی اجتماعی، احساس محرومیت، بی عدالتی شغلی، منزلت اجتماعی و سرمایه اجتماعی معلمان با تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد، اما بین عوامل زمینه ای سن، جنسیت و سابقه تدریس معلمان با تعهد شغلی معلمان در شهر لالی رابطه معناداری وجود ندارد.

**واژه های کلیدی:** تعهد، تعهد شغلی، معلمان، لالی.

### مقدمه و بیان مسأله

تعهد شغلی معلمان بخشی از واکنش عاطفی و هیجانی معلمان نسبت به تجربه آنان در مجموعه مدرسه است. برخی از صاحب نظران به بخش خاص فعالیت معلمان، به عنوان نمونه تدریس معلمان در تعریف تعهد شغلی توجه داشته اند (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۸۵). برخی نیز الزام معلمان در استفاده از منابع درست، به روز و مناسب برای وظایف تدریس را نشانه تعهد شغلی معلمان می دانند. اما در نهایت می توان گفت مفهوم تعهد شغلی، سازه چند بعدی است که عوامل مختلفی برای آن در نظر گرفته می شود که با توجه به نظریات مختلف موجود، عوامل درون سازمانی و اجتماعی نیز در شکل گیری و تغییرات آن تاثیر گذار هستند.

\*۱- استادیار گروه جامعه شناسی دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران. (نویسنده مسوول). [nalahdadi@pnu.ac.ir](mailto:nalahdadi@pnu.ac.ir)

۲- استادیار گروه جامعه شناسی دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۴۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران، [ebrahimirzaei@pnu.ac.ir](mailto:ebrahimirzaei@pnu.ac.ir)

۳- کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی دانشگاه پیام نور

معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام می دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. معلمان به عنوان نیروهای انسانی از مهمترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند. این عوامل، چرخ‌های سازمان را به حرکت وا می‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد، از زوالش جلوگیری شو، در جامعه سودمند باشد و شناسنامه عمر سازمانی آن گویای ابتکارات، خلاقیت ها، توسعه و پیشرفت باشد(محدثی، ۱۴۰۰: ۲۵). چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه های توسعه ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می تواند حرف تازه ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه سازمان و ارزشهای کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند(قدسی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۷). از این رو، تعهد شغلی یکی از عوامل اثربخشی سازمانی مدارس است(معیدفرو و ذهابی، ۱۳۸۴: ۱۴۱)، موضوعاتی هم چون خود مختاری معلمان، حمایت مدیران، کاهش مشکلات آموزشی دانش‌آموزان و الزام معلمان در فعالیتهای آموزشی مدرسه با روحیه معلمان و تعهد شغلی معلمان ارتباط تنگاتنگی دارد. تعهد شغلی یکی از عوامل شناخته شده در زمینه کسب موفقیت و آینده آموزش و پرورش یک جامعه است. تعهد شغلی در عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت داشته و هم چنین در غیبت، ترک خدمت و فرسودگی شغلی معلمان تأثیر منفی دارد. علاوه بر آن و مهمتر اینکه در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان و شکل‌گیری طرز تلقی دانش‌آموزان نسبت به مدرسه و جامعه‌پذیری آنان نقش مهمی ایفا می نماید(زکی، ۱۳۸۷: ۹۹). توجه به این مفهوم و افزایش تعهد شغلی در معلمان موجب می‌گردد تا معلمان تمرکز عمیق تری نسبت به کار داشته و به سختی از کار جدا می‌شوند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند(فانع مبارکه، ۱۳۹۹: ۲۳).

در میان جامعه شناسان و صاحب نظران مباحث توسعه، کمتر کسی هست که به اهمیت نقش معلمان و آموزش و پرورش نپرداخته باشد. اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزش بر این نظرند که معلمان، بزرگ ترین و مهمترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند بنابراین بیهوده نیست که گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. از طرفی، معلمان دارای تعهد شغلی، احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کار خود داشته و خودشان را برای برآوردن مسئولیت های شغل شان توانمند می بینند. هم چنین در شرایط کنونی و با توجه به تغییرات ایجاد شده بر اثر بیماری کرونا در جامعه، آموزش و پرورش بطور اعم و معلمان بصورت اخص تغییرات وسیعی را در شیوه آموزش و نوع ارتباط با دانش آموزان و مدارس تجربه کرده اند. به نظر می رسد اهمیت و وسعت این تغییرات به همراه تغییر شیوه سنتی آموزش (آموزش حضوری و بدون واسطه) به شیوه جدید(آموزش در فضای مجازی با استفاده از رسانه های اجتماعی و چالش های وسیع این حوزه) عملکرد شغلی معلمان را متاثر ساخته و بتواند بر تعهد شغلی آنان موثر می باشد. این فرض با وجود شواهد تجربی ناشی از حضور و ارتباط با معلمان و در اختیار نبودن زیر ساخت ها و امکانات لازم تایید می گردد و بر ضرورت بررسی مساله تعهد شغلی معلمان و عوامل جامعه شناختی آن می افزاید(برزگر فیروبی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۳).

با توجه به اهمیت جامعه معلمان و تاثیر تعهد شغلی آنان در ارتقای سطح آموزش و توسعه جامعه، بررسی وضعیت تعهد شغلی معلمان و عوامل موثر بر آن از اهمیت بسزایی برخوردار است. از این رو این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که چه عوامل تعیین کننده ای بر تعهد شغلی معلمان شهر اثرگذارند؟

## پیشینه پژوهش

ون و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی چشم انداز شغلی دانشجو و تعهد؛ نقش نگرش صنعت، موقعیت اجتماعی درک شده و انتظارات اجتماعی آنان پرداختند. این مطالعه تاثیر ادراک دانشجویان از ماهیت و موقعیت اجتماعی کار در صنعت گردشگری و مهمان نوازی و انتظارات حقوق آنها را بر نگرش آنها نسبت به آینده شغلی و قصد شغلی بررسی می کند. نتایج بر اساس نمونه ای از دانشجویان گردشگری و مهمان نوازی در یک مقصد اصلی سفر آسیا پاسیفیک نشان داد که ماهیت درک شده کار رابطه معنی داری با چشم انداز شغلی ندارد. با این حال، ماهیت کار عامل مهمی بود که به وضعیت اجتماعی درک شده صنعت کمک می کرد. علاوه بر این، وضعیت اجتماعی بر ادراک دانشجویان از آینده شغلی تاثیر داشت، و چشم انداز شغلی درک شده یک عامل تعیین کننده مهم برای تعهد دانشجویان به صنعت بود. نویسنده بیشتر به بررسی اثر تعدیل کننده انتظار حقوق پرداخته و مفاهیم نظری و عملی نتایج را مورد بحث قرار می دهد. یافته های این مطالعه درک کامل تری از تعهد صنعت و سوابق آن ارائه می دهد.

الینگر و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی تاثیر سرمایه گذاری های سازمانی در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد کارکنان خدماتی پرداخت. بهبود تجارب خدمات مشتریان با شناسایی راه هایی برای توسعه فرهنگ سازمانی که باعث ایجاد انگیزه و مشارکت بهتر کارکنان خدماتی می شود، موضوع مهمی برای سازمان های خدماتی و اولویت اصلی در تحقیقات خدمات است. با این حال، تحقیقات خدمات موجود بسیار بیشتر بر مدیریت روابط با مشتری متمرکز است تا پویایی حمایت مؤثر و توسعه کارکنان خدماتی که با مشتریان در تعامل هستند. این مطالعه تاثیر یک ابتکار توسعه منابع انسانی سازمانی را بر کارکنان خدمات ارزیابی می کند. نویسندگان از نظریه سرمایه اجتماعی و نظریه اقدام مستدل برای پیشنهاد و آزمایش مدلی استفاده می کنند که روابط بین سرمایه گذاری های سازمانی در سرمایه اجتماعی و نگرش ها، هنجارها و رفتارهای مرتبط با کار کارکنان خدمات را بررسی می کند. نتایج یک مطالعه میدانی بر روی ۴۰۷ کارمند رو به مشتری از سازمان های خدماتی متعدد نشان می دهد که سرمایه گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی به طور مطلوب بر تعهد کارکنان خدمات، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر می گذارد.

هداوند و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان پیش بینی تعهد، بر اساس بهزیستی روان شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش آموزان آهسته گام بود که از میان معلمان دانش آموزان آهسته گام شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بود که تعداد ۱۰۰ معلم (۵۹ زن و ۴۱ مرد) با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته ها نشان دادند، تعهد با بهزیستی ( $r = 0/36$ ) و امید به زندگی ( $r = 0/39$ ) معلمان دانش آموزان آهسته گام رابطه مثبت و معنادار داشتند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد، متغیرهای پیش بین به طور معناداری توانستند ۲۴/۱ درصد از واریانس تعهد معلمان دانش آموزان آهسته گام را پیش بینی کنند که در این پیش بینی، سهم بهزیستی روان شناختی بیشتر از امید به زندگی بود.

قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان انگیزه شغلی معلم، شادکامی معلم و جو سازمانی: کاربرد مدل یابی دو سطحی معلم و مدرسه بود. پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ معلم (۱۴۶ معلم زن و ۵۴ معلم مرد) است که به روش نمونه گیری خوشه ای طبقه ای انتخاب شدند و سپس معلم ها به مقیاس های انگیزه شغلی معلم و شادکامی معلم پاسخ دادند. حجم نمونه در سطح دوم یا سطح مدرسه ۲۰ می باشد به این ترتیب که پاسخ معلم ها به مقیاس جو سازمانی برای هر مدرسه تجمیع و متغیر سطح مدرسه ساخته شد. برای بررسی داده ها یک تحلیل غیر شرطی (HLM) مدل آنوا یک راهه با اثرات تصادفی اجرا شده است. یافته ها نشان دادند که انگیزه شغلی معلم در بین مدارس مختلف معنی دار بوده، و ۶۲ درصد از تغییرات انگیزه شغلی معلم

ناشی از تفاوت بین مدارس بوده و ۳۸ درصد برای عوامل سطح معلمان تبیین شده است. بدین معنی که فضای مدرسه و جو سازمانی حاکم بر مدارس مختلف بر میزان انگیزه معلمان تاثیرگذار می‌باشد

## چارچوب نظری پژوهش

### نظریه دو عاملی<sup>۴</sup> هرزبرگ

فردریک هرزبرگ<sup>۵</sup> و همکارانش تئوری دو عاملی را در بین سال‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ ارائه دادند. هرزبرگ کار خود را از مصاحبه با ۲۰۰ نفر حسابدار و مهندس آغاز کرد. او از مصاحبه شوندگان خواست زمانی را که احساس رضایت و انگیزش می‌کردند و زمانی را که احساس نبود رضایت و نبود انگیزش داشتند را به یاد بیاورند. او سپس از آن‌ها خواست آنچه را موجب احساس خوب و بد رد آن‌ها شده شرح دهند. پاسخ‌های مصاحبه شوندگان به وسیله‌ی مصاحبه‌کنندگان ثبت شد و سپس بر پایه‌ی اطلاعات موجود در آن‌ها مورد تجزیه و تحلیل محتوایی قرار گرفتند.

هرزبرگ در نهایت تعجب مشاهده کرد بین دو گروه عوامل متفاوت و بین دو احساس متفاوت (خوب و بد کارکنان به کار رابطه وجود دارد. دستاوردهای هرزبرگ حکایت از این امر می‌کرد که مدل سنتی رضایت و انگیزش غلط است. تا قبل از نظر هرزبرگ رضایت شغلی روی یک طیف که یک سر آن رضایت و سر دیگر آن نارضایتی است تصور می‌شده است. در تئوری هرزبرگ رضایت و نارضایتی روی دو طیف جداگانه قرار دارند. طبق این نظریه کارکنان ممکن است با رضایت داشته باشند یا نداشته باشند که این روی طیف اول نشان داده می‌شود. یا ناراضی باشند و یا نباشند که این روی طیف دوم نشان داده می‌شود. عوامل انگیزشی مانند کسب موفقیت و شهرت در مطالعات اولیه به عنوان علت‌های رضایت و انگیزش شناخته شده‌اند (رابینز، ۱۳۷۹: ۷۷). اگر این عوامل در شغلی وجود داشته باشند، می‌توانند موجب انگیزش و رضایت شوند. اما عدم وجود این عوامل موجب فقدان رضایت خواهد بود که با نارضایتی تفاوت دارد. مصاحبه شوندگان عقیده داشتند که اگر میزان حقوق، ایمنی و سرپرستی به عنوان یک نقص تلقی شوند ممکن است موجب احساس نارضایتی شوند. هنگامی که این عوامل به اندازه‌ی قابل قبولی وجود داشته باشند، شخص الزاماً رضایت ندارد. در عوض ناراضی هم نخواهد بود.

عوامل بهداشتی مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آنها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی کارکنان می‌شود. عموماً انگیزاننده عبارتند از شرایط ذاتی یک شغل که می‌تواند منجر به رضایت شغلی افراد شود (تایلی، ۱۳۸۰: ۵۲-۵۱).

هرزبرگ برای به کارگیری تئوری دو عاملی در محیط کار یک فرایند دو مرحله‌ای را پیشنهاد نمود است. در مرحله‌ی اول مدیر باید تلاش کند شرایطی را که باعث ایجاد نارضایتی می‌شوند حذف کند. برای تحقق این هدف یعنی ایجاد وضعیت عدم نارضایتی مدیر باید به عوامل بهداشتی توجه کند. طبق نظر هرزبرگ هنگامی که عوامل نارضایتی از بین می‌روند، هر گونه عملی جهت بالا بردن سطح انگیزش

<sup>4</sup> Two-Factor Theory

<sup>5</sup> Frederick Herzberg

کارکنان با استفاده از عوامل بهداشتی بی فایده خواهد بود؛ بنابراین در مرحله دوم باید عوامل انگیزشی وارد صحنه شوند. مدیر سازمان می تواند با فراهم آوردن فرصت های لازم برای کسب موفقیت، شهرت، مسئولیت و موجب شود کارکنان احساس رضایت و انگیزش کنند.

### نظریه برابری<sup>۶</sup> آدامز

تئوری برابری که برای اولین بار توسط استی سی آدامز<sup>۷</sup> نامگذاری شد، بر این پایه استوار است که اشخاص می خواهند با آن ها به عدالت رفتار شود. در این تئوری برابری به عنوان باوری که آیا ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار شده است تعریف می شود و نابرابری یعنی اینکه ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار نشده است. فرض اصلی این تئوری این است که آیا ارزش نسبی بین ستاده و داده خود با ارزش نسبی ستاده و داده شخص دیگر برابر است (تایلی، ۱۳۷۳: ۸۶-۸۵). تئوری برابری یکی از موضوع های نظری است که از فرایندهای مقایسه ی اجتماعی به دست آمده است. مقایسه ی اجتماعی شامل ارزیابی موقعیت خویش در عرصه ی موقعیت دیگران می باشد.

آدامز یک فرایند چهار مرحله ای را برای ادراک های برابری بیان می کند، اگر این فرایند در سازمان قرار گیرد، نخست شخص چگونگی رفتار سازمان با خود را ارزیابی می کند و سپس چگونگی رفتار سازمان با دیگری را مورد ارزیابی قرار می دهد. مبنای مقایسه ممکن است یکی از اعضای همان گروه کاری باشد یا شخص دیگری در دیگر بخش های سازمان یا مجموعه ای از اشخاص در سراسر سازمان باشد. بعد از ارزیابی، نحوه ی برخورد سازمان با شخص و دیگری و در نهایت نتیجه ی ارزیابی ها با یکدیگر مقایسه می شود و شخص موقعیت خود را با موقعیت دیگری مقایسه می کند. پیامد این مقایسه برای شخص ممکن است احساس برابری یا نابرابری باشد. وی ممکن است بر حسب شدت این احساس، یکی از کارهایی را که بعد مورد بحث قرار خواهد گرفت، دنبال کند (مورهد و گریفین، ۱۳۹۳: ۱۵۳).

آدامز فرایند مقایسه برابری را بر حسب نسبت های ورودی و خروجی توصیف می کند. داده ها، ستاده ها) داده ها؛ یعنی آن چه فرد به سازمان می دهد، مانند تحصیلات. ستاده ها؛ دریافتی فرد را از سازمان در قبال داده ها نشان می دهد، مانند حقوق، شهرت. برای ارزیابی برابری شخص نسبت داده ها و ستاده های خود را با دیگری مقایسه می کند.

وجود احساس برابری در شخص موجب می شود که انگیزه ی حفظ وضع موجود در او به وجود آید. آدامز برای کاهش نابرابری شش روش پیشنهاد می کند؛ اول، تغییر داده های خویش؛ بنابراین شخص می تواند با توجه به این که جهت نابرابری به کدام طرف است به کوشش خود برای انجام وظایف بیفزاید یا از آن بکاهد. اگر شخص احساس کند متناسب با کوشش انجام شده، پاداشی دریافت نمی کند، ممکن است از تلاش خود بکاهد یا بالعکس. دوم، ممکن است شخص خود را با درخواست اضافه حقوق و جستجوی راه های جدیدی برای رشد، افزایش دهد. یکی از واکنش های پیچیده تغییر ادراک فرد از خویش می باشد. فرد ممکن است بعد از دیدن نابرابری ارزیابی اولیه ای را که از خود به عمل آورده است، تغییر دهد و به نتیجه برسد که او کمتر از آن چه فکر می کرده، از سازمان دریافت می کند. در عملی مشابه

---

<sup>۶</sup> Equity Theory

<sup>۷</sup> J.Stacey Adams

شخص ممکن است ادراک خود را از داده یا ستاده دیگری تغییر دهد. یا ممکن است موضوع مقایسه را تغییر دهد. و در نهایت به عنوان آخرین عمل شخص ممکن است شغل خود را رها کند. به عبارت دیگر تغییر یا انتقال به قسمت دیگر یا به طور کلی ترک سازمان ممکن است آخرین راه حل کاهش نابرابری باشد.

### نظریه مبتنی بر نیازهای سه گانه

دیوید مک کلند<sup>۸</sup> سه عامل انگیزش یا نیاز را پیشنهاد می کند که عبارتند از :

- **نیاز به کسب موفقیت**<sup>۹</sup>: یعنی تلاش در راه درخشیدن و با توجه به رعایت استانداردها موفق شدن و در راه موفقیت تلاش نمودن .

چنین افرادی احتمالاً نگران نگاهداشت روابط اجتماعی پسندیده با دیگرانند و از احساس نزدیکی و تفاهم با دیگران لذت می برند، آن ها آمادگی دارند به هنگام ناراحتی دیگران با آن ها همدردی کنند و از این تعامل یا روابط متقابل با مردم لذت می برند . برخی افراد می کوشند تا تنها موفق شوند و چشم داشتی به پاداش های حاصل از موفقیت ندارند آن ها آرزو دارند بتوانند در مقایسه با آن چه پیش از آن ها انجام شده کارها را با راندمانی بالاتر انجام دهند . آن ها به دنبال شرایطی هستند که بتوانند مسئولیت های شخصی برای حل مسأله بیابند و به سرعت شاهد نتیجه عملکرد خود باشند و همواره در صدد تأمین هدف هایی بر می آیند که به اصطلاح هموارد طلب باشد.

- **نیاز به کسب قدرت و اعمال آن**<sup>۱۰</sup>: یعنی صاحب قدرت افراد را وادار کند تا به گونه ای عمل نمایند که اگر غیر از این می بود به

شیوه دیگری رفتار می کردند. نیاز به کسب قدرت یعنی کسب توانایی در جهت اعمال نفوذ به دیگران و کنترل . کسانی که به شدت احساس نیاز به کسب قدرت می نمایند ترجیح می دهند در شرایط رقابتی کار کرده و همواره در صدد کسب شهرت، اعتبار و حیثیت می باشند و بیش از توجه به عملکرد مؤثر با موفقیت آمیز در پی اعمال نفوذ بر دیگران هستند.

- **نیاز به ایجاد دوستی**<sup>۱۱</sup>: یعنی تمایل به کسب حمایت و ایجاد روابط صمیمی با دیگران نیاز به به ایجاد دوستی و از این طریق کسب

موفقیت با پدیده مدیریت موفق رابطه ای تنگاتنگ دارند. در واقع نیاز به پیوند جویی یا تعلق به میل، علاقه ای برای عهد و برقرار ساختن روابط دوستانه مربوط می شود (رابینز، ۱۳۷۹: ۸۱-۸۰).

در فردی که این نیاز در او قوی باشد. ویژگی های زیر را می توان مشاهده کرد:

۱- در برقراری و حفظ موازین دوستی می کوشد و علاقه مند به داشتن روابط عاطفی نزدیک با دیگران است.

۲- علاقه مند است که دیگران او را دوست بدارند.

۳- از فعالیت های اجتماعی و گفتگو های دوستانه لذت می برد و دوست دارد مورد حمایت دوستان قرار گیرد.

<sup>8</sup> David Clarence McClelland

<sup>9</sup> Need for Achievement

<sup>10</sup> Need for Power

<sup>11</sup> Need for Affiliation

## نظریه آلن و مایرا<sup>۱۲</sup>

«پی. مایر» و «جی. آلن» در سال ۲۰۰۱، مدل سه بخشی تعهد شغلی را ارائه کردند. این مدل پیشنهاد می کند که نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده در مورد تعهد شغلی را می توان در سه بخش طبقه بندی کرد که عبارتند از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد کیفی (هنجاری).

### ۱- تعهد عاطفی<sup>۱۳</sup>

بعد عاطفی به دل بستگی عاطفی کارکنان و تعیین هویت شدن و مشارکت در سازمان اشاره می کند. و بیشتر تحقیقات انجام شده در بخش تعهد شغلی روی تعهد عاطفی متمرکز هستند. (توکلی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۹) مایر و دیگران معتقدند که تعهد عاطفی می تواند تجارب مثبت و برخورد های درون سازمان را توسعه دهد، تجاربی که با کارکنانی که سازمان رفتار آن ها را پشتیبانی می کند ارتباط برقرار می کند. علاوه بر این کارکنان می توانند مفهومی از توانایی شخصی و خود ارزشی را توسعه دهند. مولر معتقد است تعهد عاطفی با احساس تعلق، دل بستگی و وفاداری کارکنان به سازمان مرتبط است.

### ۲- تعهد مستمر<sup>۱۴</sup>

تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداش های ناشی از ماندن در سازمان می شود (گرینبرگ و بارون<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۹: ۱۵۳).  
تعهد مستمر درک هزینه را توسعه می دهد (سود در مقابل ضرر) و مستلزم آن است که کارکنان از این سودها و ضررها آگاه باشند، بنابراین کارکنان متفاوت که با شرایط یکسان روبرو می شوند ممکن است سطوح مختلف تعهد مستمر را تجربه کنند.

### ۳- تعهد کیفی یا هنجاری<sup>۱۶</sup>

نهایتا بعد سوم تعهد شغلی بعد هنجاری است که یک نوع احساس وظیفه برای ادامه کار در سازمان را منعکس می کند. و کارکنان با سطح بالای تعهد هنجاری احساس می کنند که آن ها باید با سازمان باقی بمانند. آلن و مایر معتقدند تعهد هنجاری منجر به باقی ماندن کارکنان در سازمان به علت احساس وفاداری یا وظیفه می شود، به خاطر اینکه آنها احساس کنند این کار صحیحی برای انجام دادن است. علاوه بر این تعهد هنجاری بر مبنای قرارداد روانی بین سازمان و کارمند مستقر در باور هر دو طرف بر مبنای تعهدات متقابل آنها ایجاد می شود. رندال و کوتن<sup>۱۷</sup> (۱۹۹۰) به تعهد هنجاری از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نگریسته اند که فرد در مقابل سرمایه گذاری هایی که سازمان برای

<sup>12</sup> N. J. Alan & J.P. Mayer Theory

<sup>13</sup> Emotional Commitment

<sup>14</sup> Continued Commitment

<sup>15</sup> Greenberg & Baron

<sup>16</sup> Normative Commitment

<sup>17</sup> Randall & Kothny

او انجام داده است در خود احساس تکلیف می کند. آلن و مایر معتقدند نقطه مشترک ابعاد سه گانه تعهد شغلی پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است.

به اعتقاد آلن و مایر هر یک از محققین در تحقیقاتشان به یک بخش از این سه بخش توجه داشته اند. مثلاً شلدن، کانتز، سالانسیک، بوکانان و پورتر تعهد شغلی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند که در این میان پورتر و همکارانش این وابستگی را به شیوه بهتری ارائه کرده اند.

اس. بکر<sup>۱۸</sup> و برخی دیگر صاحب نظران معتقدند وابستگی عاطفی در تعهد شغلی نقش چندانی ندارد و تعهد را تمایل به انجام فعالیت های مستمر، براساس تشخیص فرد از هزینه های مربوط به ترک سازمان تعریف کرده اند. به عبارت دیگر آنان تعهد را تمایل به انجام مجموعه فعالیت های مستمر تعریف می کند. این تمایل به دلیل ذخیره شدن سرمایه هایی که با ترک سازمان و یا حتی یک فعالیت خاص از بین می رود. یعنی اگر فرد سازمان را ترک کند ممکن است بی ارزش شود. حق بیمه سهم کارفرما، وام های کم بهره، کسب مهارت ها و توانایی هایی که فقط در همان سازمان کاربرد دارند و غیره نمونه هایی از این سرمایه هاست. اما واینر<sup>۱۹</sup> و برخی دیگر از اندیشمندان در مورد تعهد شغلی دیدگاه دیگری دارند که کمتر مورد قبول سایر صاحب نظران واقع شده است. بر اساس این دیدگاه، تعهد اعتقادی است در رابطه با مسئولیت فرد در برابر سازمان. وایبر تعهد را مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت ها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود، تعریف کرده است.

### نظریه «تی. کوچ و ام. استیزر»<sup>۲۰</sup>

در این مطالعه که در سال (۱۹۷۸) انجام شد، برخی از عوامل مؤثر بر افزایش تعهد شغلی به صورت زیر مطرح شده است.

۱- **عوامل شخصی:** اصلی ترین عامل شخصی، میزان تعلق و پیوستگی بالقوه ای است که کارمند در اولین روز کاری، با خود به سازمان می آورد. افرادی که در اولین روز کاریشان خود را خیلی متعهد به سازمان نشان می دهند احتمالاً با سازمان باقی خواهند ماند. افرادی که در آغاز ورود به سازمان خیلی متعهد باشند، احتمالاً مسئولیت های اضافی را خواهند پذیرفت و عضویت خویش را با سازمان ادامه خواهند داد. این فرایند تعهد اولیه ممکن است به شکل یک سیکل، خود تقویت کننده درآید، یعنی اگر افراد در بدو ورود به سازمان تلاش و کوشش وافر مبذول دارند، ممکن است در ادامه تلاش بیشتری را بر مبنای تعهد بیشتر به سازمان صورت دهند.

۲- **عوامل سازمانی:** عوامل سازمانی چون حیطة شغل، بازخورد، استقلال و خودمختاری در کار، چالش شغلی و اهمیت

<sup>18</sup> H.S. Becker

<sup>19</sup> Y. Weiner

<sup>20</sup> J.T. Koch & R. M. Steers Theory



شغلی، درگیری و مشارکت رفتاری را افزایش می دهد. توانایی مشارکت در تصمیم گیری مربوط به شغل، بر سطح تعهد تأثیر می گذارد. سازگاری بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی، تعهد به این اهداف را افزایش می دهد. ویژگی های سازمانی چون، توجه به منافع بهتر کارکنان و مالکیت کارکنان، به طور مثبت باعث افزایش تعهد شغلی می شود .

**۳ - عوامل برون سازمانی:** عامل برون سازمانی مهمی که باعث افزایش تعهد می شود، قابلیت توانایی دست یابی به جایگزین های شغلی بعد از انتخاب شغل فعلی فرد است (کوچ و استرس<sup>۲۱</sup>، ۲۰۱۷: ۹۸).

## نظریه امیتای اتزیونی<sup>۲۲</sup>

تعهد شغلی را به سه دسته تقسیم می کنند:

### ۱- تعهد اخلاقی<sup>۲۳</sup>

تعهد اخلاقی با وجدانی بیانگر نوعی نگرش شدید و مثبت به سازمان است که مبتنی بر درونی شدن اهداف، ارزش ها و هنجارها و مبتنی بر تعیین هویت با اخبار سازمانی می باشد. از این رو کارکنان به فعالیت های سازمانی متعهد می شوند زیرا احساس می کنند که سازمان اهداف اجتماعی مفیدی را دنبال می کند.

### ۲- تعهد حسابگرانه<sup>۲۴</sup>

این بعد از تعهد شغلی بیانگر رابطه احساسی ضعیف کارکنان یا سازمان است. مبتنی بر رابطه تبادلی است که بین اعضا و سازمان برقرار می گردد. بر اساس این تعریف از تعهد شغلی کارکنان به خاطر رابطه تبادلی سودمند میان نقش هایی که در سازمان ایفا می کنند و پاداش هایی که به خاطر خدمت خود دریافت می کنند به سازمان متعهد می شوند. این دیدگاه از تعهد شغلی با نظریه نقش های مارچ وسایمون هم خوانی دارد. بر اساس این نظریه کارکنان تعادل نقش ها و انگیزه های خودشان و یا پاداش های ارائه شده از سوی سازمان را مدنظر قرار می دهند.

### ۳- تعهد انتقال پذیر<sup>۲۵</sup>

اتزیونی این شکل از تعهد را نوعی گرایش یا نگرش منفی نسبت به سازمان معرفی می کند و در موقعیت هایی که رفتار فرد به شدت محدود شده است نمود پیدا می کند. وی به هم بندهای زندانی اشاره می کند که زندانیان هم بند در زندان متعهد می شوند. که این تعهد آن ها حاصل عمل جمعی است نه انتخاب شخصی خودشان.

---

<sup>21</sup> Koch & Steers

<sup>22</sup> Amitai Etzioni Theory

<sup>23</sup> Moral commitment

<sup>24</sup> Calculative commitment

<sup>25</sup> Transferable commitment

### ۱۳-۲-۲- نظریه چارلز اریلی و جنیفر چتمن<sup>۲۶</sup>

آریلی و چتمن (۱۹۸۶) الگوی چند بعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و مکانیسم هایی دارد که از طریق آن ها می تواند نگرش شکل بگیرد. بنابراین، مبتنی بر کار کلمن در نگرش و تغییر رفتار، اریلی و چتمن معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می تواند، سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد.

- **متابعت:** زمانی اتفاق می افتد که نگرش ها و رفتارهایی همسو با آن ها به منظور کسب پاداش های خاص اتخاذ می شوند.

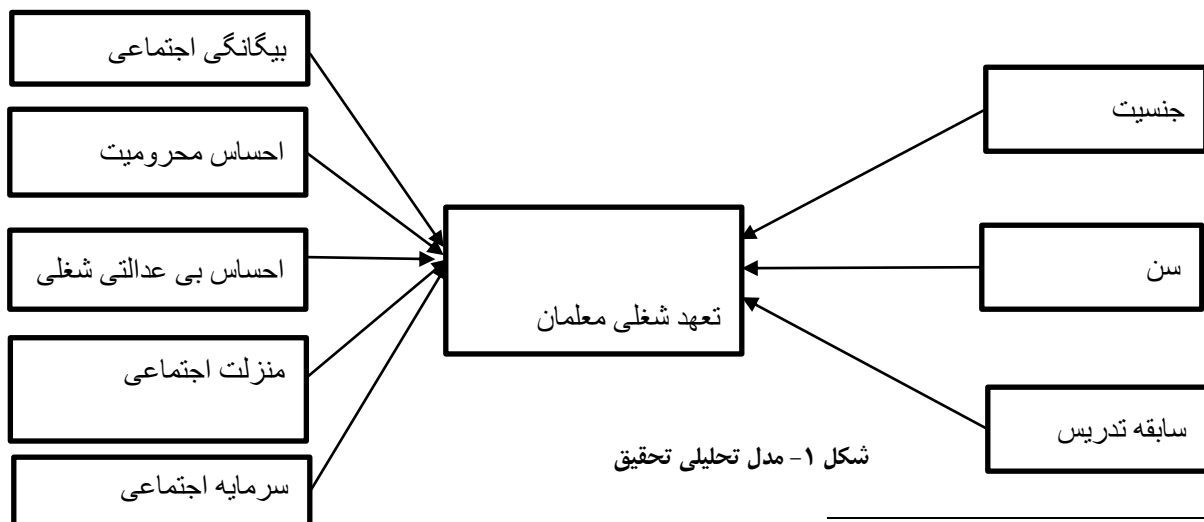
- **همانندسازی:** زمانی اتفاق می افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضا کننده می پذیرد.

- **درونی کردن:** رفتاری که ارزش ها و یا اهداف نشأت گرفته را منعکس می کند که با ارزش ها یا اهداف سازمان منطبق است.

بررسی جدیدتر از یک نمونه بزرگتر دو نوع تعهد را به جای سه نوع تعهد مشخص کرد که تعهد ابزاری(متابعت) و تعهد هنجاری (همانند سازی و درونی کردن) نامیده شدند(محسنی تبریزی، ۱۳۹۵: ۲۱). در تحقیقات بعدی این دو محقق و همکارانشان توانستند تمایزی را بین همانندسازی و درونی کردن قائل شوند. از این رو، آن ها در تحقیقات جدیدتر موارد همانندسازی و درونی کردن را ادغام کردند و آن را تعهد هنجاری نامیدند. متابعت، نیز در کار اخیرشان تعهد ابزاری نامیده شده است که متمایز از همانندسازی و درونی کردن است. برای مثال، اریلی و چتمن متوجه شدند که متابعت به طور مثبت تا منفی با ترک شغل ارتباط دارد. با در نظر گرفتن اینکه تعهد شغلی عموماً به عنوان متغیری در نظر گرفته می شود که احتمال ترک شغل را کاهش دهد، این یافته ها بعضی سؤاها را در باره اینکه آیا متابعت می تواند، به عنوان یک شکل از تعهد شغلی در نظر گرفته شود را به وجود آورده است.

### مدل تحلیلی تحقیق

با توجه به متغیرهای تحقیق که شامل متغیرهای مستقل(بیگانگی اجتماعی، احساس محرومیت، احساس بی عدالتی شغلی، منزلت اجتماعی و سرمایه اجتماعی)، متغیرهای جمعیت شناختی(جنسیت، سن و سابقه تدریس معلمان) و متغیر وابسته(تعهد شغلی) مدل تحلیلی تحقیق به شکل زیر ترسیم می گردد:



شکل ۱- مدل تحلیلی تحقیق

<sup>26</sup> Charles A.Oreily & Jennifer Chatman Theory

## روش تحقیق

پژوهش حاضر بر حسب هدف از نوع کاربردی، بر اساس نوع داده ها کمی و به لحاظ نحوه اجرای نیز مطالعه ای توصیفی از نوع همبستگی است. همچنین از حیث زمان، مطالعه ای مقطعی محسوب می شود.

## جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه معلمان زن و مرد هستند که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ در شهر لالی اشتغال به تدریس دارند و در داشته و طبق آمار موجود تعداد آنان حدود ۷۰۰ نفر است.

## حجم نمونه و روش نمونه گیری

برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران، به شرح زیر استفاده می شود. طبق محاسبه فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد، تعداد ۲۴۸ نفر بعنوان حجم نمونه برآورد می گردد. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر از نوع نمونه گیری تصادفی از نوع طبقه ای می باشد. به طوری که مدارس شهر به پنج قسمت (طبقه) شمال، جنوب، شرق و غرب و مرکز تقسیم شد و سپس در هر یک از مناطق محقق به توزیع پرسشنامه در بین نمونه ها مبادرت ورزید.

## اعتبار پرسشنامه

برای سنجش اعتبار روش های مختلفی وجود دارد. از جمله روش های متداول در پژوهش های اجتماعی کاربرد «اعتبار صوری» می باشد که بیانگر تایید ابزار گردآوری اطلاعات توسط اساتید و کارشناسان مطلع پیرامون موضوع پژوهش است. از آنجا که ابزار پژوهش در تحقیق حاضر، پرسشنامه محقق ساخته می باشد، از اعتبار صوری مبتنی بر تایید پرسشنامه استفاده شده است.

## پایایی پرسشنامه

منظور از «پایایی»، وجود دقت، اعتمادپذیری، ثبات، یا تکرارپذیری در نتایج آزمون می باشد. برای تعیین پایایی در این پژوهش، ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری تحقیق حاضر توزیع و پس از جمع آوری نظرات پاسخگویان، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. بطوری که قابلیت اعتماد (پایایی) پرسشنامه در مقدار آلفای محاسبه شده بیشتر از ۰.۷۰ ( $\text{Alpha} \geq 0.70$ ) مورد تایید می باشد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه های این مطالعه در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱- پایایی سوالات پرسشنامه محقق ساخته

شاخص ها	نرخ پایایی
بیگانگی اجتماعی	۰/۸۱۰
محرومیت معلمان	۰/۷۹۵
بی عدالتی شغلی	۰/۸۲۱
منزلت اجتماعی	۰/۷۹۵
سرمایه اجتماعی	۰/۷۸۸
تعهد شغلی هنجاری	۰/۸۱۳
تعهد شغلی عاطفی	۰/۷۹۱

## روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این فصل در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی به بررسی داده های حاصله از گردآوری پرسشنامه ها خواهیم پرداخت؛ به طوری که: در بخش اول، توصیف داده ها که بر اساس آن جداول توصیفی و توزیع فراوانی پاسخگویان را با تکیه بر متغیرهای تحقیق، مورد مطالعه قرار می دهیم. این بخش شامل توصیف متغیرهای زمینه ای و متغیرهای مستقل و وابسته است که از طریق جداول فراوانی، درصد، درصد معتبر، درصد تجمعی، میانگین و انحراف استاندارد ارائه می گردد.

در بخش دوم، با ارائه جداول تبیینی و استفاده از آزمون های آماری نظیر آزمون T، آزمون F، آزمون پیرسون، آزمون رگرسیون دو متغیره و چند متغیره و تحلیل مسیر به بررسی اکتشافی متغیرها و آزمون فرضیه های تحقیق خواهیم پرداخت.

## توصیف داده ها

در پژوهش برای شناخت وضعیت موجود سوالاتی را در پرسشنامه مطرح نموده که بواسطه آن می توان شناخت نسبتاً دقیقی نسبت به وضعیت جامعه آماری مورد مطالعه بدست آورد، لذا در این تحقیق توصیف داده ها را در طی دو بخش سیمای جامعه آماری و توصیف متغیرها انجام داده که در ذیل به بررسی آنها به تفکیک پرداخته می شود.

### سن

جدول ۲- توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سن

میانگین	۲۳.۱۴۲۱
واریانس	۴۰.۷۸۴۹
انحراف معیار	۱۶.۶۳۴
کمترین داده	۱۵
بیشترین داده	۳۰
مجموع	۲۸۴

جدول ۲- توصیف کننده میزان سن نمونه آماری تحقیق می باشد. یافته فوق نشان می دهد از ۲۸۴ نفر نمونه آماری تحقیق پایین ترین یا کمترین فرد به لحاظ سنی ۱۵ سال و بالاترین و بزرگترین این افراد از نظر سنی ۳۰ سال سن داشته است. همچنین میانگین سنی نمونه مورد بررسی در این پژوهش ۲۳/۱۴ بوده است.

### جنسیت

جدول ۳- توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
زن	۱۶۱	۶۵	۶۵
مرد	۸۷	۳۵	۱۰۰
مجموع	۲۴۸	۱۰۰	

جدول ۳- توصیف کننده جنسیت نمونه آماری تحقیق می باشد. از ۲۴۸ نفر نمونه آماری تحقیق، تعداد ۱۶۱ نفر معادل ۶۵ درصد از پاسخگویان زن و ۸۷ نفر معادل ۳۵ درصد نیز مرد بودند. بر این اساس بیشترین تعداد پاسخگویان متعلق به زنان می باشد.

## تجزیه و تحلیل داده ها

### فرضیه اول

به نظر می رسد بین احساس بیگانگی اجتماعی و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- همبستگی تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بیگانگی اجتماعی

احساس بیگانگی اجتماعی		متغیر مستقل متغیر وابسته
ضریب همبستگی پیرسون	-۰.۶۸۵	تعهد شغلی معلمان
سطح معناداری همبستگی	۰.۰۰۰	
تعداد کل پاسخگویان	۲۸۴	

جدول ۴- نشان دهنده بررسی رابطه بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بیگانگی اجتماعی می‌باشد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بیگانگی اجتماعی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است. شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (-۰.۶۸۵) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز منفی است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به کاهش در دیگری و کاهش در یکی از آنها منجر به افزایش در دیگری می‌شود. بنابر این فرضیه فوق به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (احساس بیگانگی اجتماعی) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می‌شود و جهت این رابطه منفی و معکوس است و نشان می‌دهد هر چه احساس بیگانگی اجتماعی بیشتر باشد، تعهد شغلی پایین تری دارند.

### فرضیه دوم

به نظر می‌رسد بین احساس محرومیت و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- همبستگی تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس محرومیت

احساس محرومیت		متغیر مستقل متغیر وابسته
ضریب همبستگی پیرسون	-۰.۵۴۸	تعهد شغلی معلمان
سطح معناداری همبستگی	۰.۰۰۰	
تعداد کل پاسخگویان	۲۸۴	

جدول ۵- نشان دهنده بررسی رابطه بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس محرومیت می‌باشد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس محرومیت همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است. شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (-۰.۵۴۸) در سطح متوسط قرار دارد و جهت همبستگی نیز منفی است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به کاهش در دیگری می‌شود و بالعکس. بنابر این فرضیه فوق به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (احساس محرومیت) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می‌شود و نشان می‌دهد هر چه احساس محرومیت معلمان بالاتر باشد، تعهد شغلی پایین تری دارند.

### فرضیه سوم

به نظر می‌رسد بین احساس بی‌عدالتی شغلی و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶- همبستگی تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بی‌عدالتی شغلی

احساس بی‌عدالتی شغلی		متغیر مستقل متغیر وابسته
ضریب همبستگی پیرسون	-۰.۶۱۹	تعهد شغلی معلمان
سطح معناداری همبستگی	۰.۰۰۰	
تعداد کل پاسخگویان	۲۸۴	

جدول ۶- نشان دهنده بررسی رابطه بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بی‌عدالتی شغلی می‌باشد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بی‌عدالتی شغلی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است (سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵). شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (-۰.۶۱۹) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز منفی است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به کاهش در دیگری و کاهش در یکی از آنها منجر به افزایش در دیگری می‌شود. بنابر این فرضیه فوق به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (احساس بی‌عدالتی شغلی) و متغیر وابسته (تعهد

شغلی معلمان شهر لالی) تایید می شود و نشان میدهد هر چه احساس بی عدالتی شغلی بیشتر باشد، تعهد شغلی معلمان کمتری می توان در معلمان سراغ داشت.

#### فرضیه چهارم

به نظر می رسد بین منزلت اجتماعی و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷- همبستگی تعهد شغلی معلمان شهر لالی و منزلت اجتماعی

منزلت اجتماعی		متغیر مستقل متغیر وابسته
ضریب همبستگی پیرسون	۰.۶۹۳	تعهد شغلی معلمان
سطح معناداری همبستگی	۰.۰۰۰	
تعداد کل پاسخگویان	۲۸۴	

جدول ۷- نشان دهنده بررسی رابطه بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و منزلت اجتماعی می باشد نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و منزلت اجتماعی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است (سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵). شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (۰.۶۹۳) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز مثبت است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به افزایش در دیگری و کاهش در یکی از آنها منجر به کاهش در دیگری می شود. بنابر این فرضیه فوق به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (منزلت اجتماعی) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می شود و نشان میدهد هر چه منزلت اجتماعی معلمان بالاتر باشد، تعهد شغلی بالاتری دارند.

#### فرضیه پنجم

به نظر می رسد بین سرمایه اجتماعی و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸- همبستگی تعهد شغلی معلمان شهر لالی و سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی		متغیر مستقل متغیر وابسته
ضریب همبستگی پیرسون	۰.۶۱۱	تعهد شغلی معلمان
سطح معناداری همبستگی	۰.۰۰۰	
تعداد کل پاسخگویان	۲۸۴	

جدول ۸- نشان دهنده بررسی رابطه بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و سرمایه اجتماعی می باشد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و سرمایه اجتماعی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد. شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (۰.۶۱۱) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز مثبت است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به افزایش در دیگری می شود. بنابر این فرضیه فوق به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می شود. و نشان می دهد هر چه سرمایه اجتماعی معلمان بیشتر باشد، تعهد شغلی بالاتری دارند.

### فرضیه ششم

به نظر می رسد بین سن و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به سطح سنجش دو متغیر مورد نظر یعنی سن و تعهد شغلی معلمان شهر لالی از آزمون آنالیز واریانس استفاده شد.

جدول ۹- آزمون آنالیز واریانس یک طرفه تعهد شغلی معلمان و سن

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	معناداری sig
درون گروهی	۵۵.۸۹	۵	۱۱.۱۷	۰.۲۵	۰.۸۱
بین گروهی	۱۲۲۴۰.۳۰	۲۷۹	۵۴.۳۵		
کل	۱۲۲۹۶.۱۹	۲۸۴			

نتایج حاصل از آزمون فوق نشان می دهد که بین میانگین سن و میانگین تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد و یا به عبارتی در این مطالعه، تفاوتی بین میانگین این دو متغیر دیده نشد، به این مفهوم که بالا یا پایین بودن سن های مختلف تاثیری بر وضعیت میزان تعهد شغلی معلمان شهر لالی ندارد.

### فرضیه هفتم

به نظر می رسد بین جنسیت و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به سطح سنجش دو متغیر مورد نظر یعنی جنسیت و تعهد شغلی معلمان شهر لالی از آزمون آنالیز واریانس استفاده شد.

جدول ۱۰- آزمون آنالیز واریانس یک طرفه تعهد شغلی معلمان و جنسیت

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	معناداری sig
درون گروهی	۳۷۰.۵۴	۵	۱۲۳	۲.۳۱	۰.۰۷
بین گروهی	۱۹۶۵۴	۲۷۹	۵۳.۹۹		
کل	۲۰۰۷۰.۷۴	۲۸۴			

نتایج حاصل از آزمون فوق نشان می دهد که بین میانگین جنسیت و میانگین تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد و یا به عبارتی در این مطالعه، تفاوتی بین میانگین این دو متغیر دیده نشد، به این مفهوم زن یا مرد بودن تاثیری بر وضعیت میزان تعهد شغلی معلمان شهر لالی ندارد.

### فرضیه هشتم

به نظر می رسد بین سابقه تدریس و تعهد شغلی معلمان شهر لالی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به سطح سنجش دو متغیر مورد نظر یعنی سابقه تدریس و تعهد شغلی معلمان شهر لالی از آزمون آنالیز واریانس استفاده شد.

جدول ۱۱- آزمون آنالیز واریانس یک طرفه تعهد شغلی معلمان و سابقه تدریس

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	معناداری sig
درون گروهی	۴۵۰.۳۲	۵	۱۸۸	۲۶۹	۰.۱۹
بین گروهی	۱۹۵۴۷	۲۷۹	۴۵.۲۳		
کل	۲۲۰۱۴.۳۶	۲۸۴			

نتایج حاصل از آزمون فوق نشان می‌دهد که بین میانگین سابقه تدریس و میانگین تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد و یا به عبارتی در این مطالعه، تفاوتی بین میانگین این دو متغیر دیده نشد، به این مفهوم سابقه کاری معلمان شهر لالی تاثیری بر وضعیت میزان تعهد شغلی آنان ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

تعهد شغلی معلمان یکی از موضوعات مهم در آموزش و پرورش است که موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی مدارس می‌شود. تعهد شغلی به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی می‌باشد که انسان به آنها معتقد است. در واقع فرد متعهد به کسی گفته می‌شود که به عهد و پیمان خود وفادار باشد، از اهدافی که به خاطر آنها پیمان بسته است، صیانت کند و نسبت به سازمان خود احساس وفاداری کند. تعهد شغلی افراد نسبت به خود سازمان و همچنین نسبت به دیگر اعضاء یک مکانیسم ضروری و مهم برای شکل‌دهی به رفتار افراد در جهت رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. تعهد می‌تواند افراد را وادار به تحرک در مسیر رسیدن به اهداف جمعی مشترک نماید. سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسانها، نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر و متعهد است. با توجه به اهمیت جامعه معلمان و تاثیر تعهد شغلی آنان در ارتقای سطح آموزش و توسعه جامعه، بررسی وضعیت تعهد شغلی معلمان و عوامل تعیین‌کننده موثر بر آن از اهمیت بسزایی برخوردار است. هدف این تحلیل عوامل تعیین‌کننده موثر بر تعهد شغلی (مورد مطالعاتی معلمان شهر لالی) می‌باشد. این پژوهش با اتکا به استراتژی قیاسی، روش کمی، تکنیک پیمایشی و ابزار پرسشنامه صورت گرفته است و تعداد ۲۸۴ نفر از معلمان شهر لالی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال بود که چه عوامل تعیین‌کننده ای بر تعهد شغلی معلمان شهر لالی دارند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین احساس بیگانگی، احساس محرومیت، احساس بی‌عدالتی، منزلت اجتماعی و سرمایه اجتماعی با تعهد شغلی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد، اما بین سن، جنسیت و سابقه تدریس با تعهد شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بیگانگی اجتماعی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است. شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (۰.۶۸۵-) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز منفی است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به کاهش در دیگری و کاهش در یکی از آنها منجر به افزایش در دیگری می‌شود. بنابراین فرضیه به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (احساس بیگانگی اجتماعی) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می‌شود و جهت این رابطه منفی و معکوس است و نشان می‌دهد هر چه احساس بیگانگی اجتماعی بیشتر باشد، تعهد



شغلی پایین‌تری دارند. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس محرومیت همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است. شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (۰.۵۴۸-) در سطح متوسط قرار دارد و جهت همبستگی نیز منفی است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به کاهش در دیگری می‌شود و بالعکس. بنابر این فرضیه به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (احساس محرومیت) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می‌شود و نشان می‌دهد هر چه احساس محرومیت معلمان بالاتر باشد، تعهد شغلی پایین‌تری دارند.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و احساس بی‌عدالتی شغلی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است (سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵). شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (۰.۶۱۹-) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز منفی است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به کاهش در دیگری و کاهش در یکی از آنها منجر به افزایش در دیگری می‌شود. بنابر این فرضیه به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (احساس بی‌عدالتی شغلی) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می‌شود و نشان می‌دهد هر چه احساس بی‌عدالتی شغلی بیشتر باشد، تعهد شغلی معلمان کمتری می‌توان در معلمان سراغ داشت.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون بیانگر این است که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و منزلت اجتماعی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد برقرار است (سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵). شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (۰.۶۹۳) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز مثبت است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به افزایش در دیگری و کاهش در یکی از آنها منجر به کاهش در دیگری می‌شود. بنابر این فرضیه به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (منزلت اجتماعی) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می‌شود و نشان می‌دهد هر چه منزلت اجتماعی معلمان بالاتر باشد، تعهد شغلی بالاتری دارند.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر تعهد شغلی معلمان شهر لالی و سرمایه اجتماعی همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد. شدت این همبستگی با توجه به ضریب پیرسون (۰.۶۱۱) در سطح نسبتاً قوی قرار دارد و جهت همبستگی نیز مثبت است به این معنی که افزایش در یکی از متغیرها منجر به افزایش در دیگری می‌شود. بنابر این فرضیه به معنای وجود رابطه بین متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) و متغیر وابسته (تعهد شغلی معلمان شهر لالی) تایید می‌شود. و نشان می‌دهد هر چه سرمایه اجتماعی معلمان بیشتر باشد، تعهد شغلی بالاتری دارند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین میانگین سن و میانگین تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد و یا به عبارتی در این مطالعه، تفاوتی بین میانگین این دو متغیر دیده نشد، به این مفهوم که بالا یا پایین بودن سن‌های مختلف تأثیری بر وضعیت میزان تعهد شغلی معلمان شهر لالی ندارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین جنسیت و میانگین تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد و یا به عبارتی در این مطالعه، تفاوتی بین میانگین این دو متغیر دیده نشد، به این مفهوم زن یا مرد بودن تأثیری بر وضعیت میزان تعهد شغلی معلمان شهر لالی ندارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فوق نشان می‌دهد که بین میانگین سابقه تدریس و میانگین تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد و یا به عبارتی در این مطالعه، تفاوتی بین میانگین این دو متغیر دیده نشد، به این مفهوم سابقه کاری معلمان شهر لالی تأثیری بر وضعیت میزان تعهد شغلی آنان ندارد.

## منابع

برزگر بفریویی، زمانعلی و اخوت، علی محمد و ناظمی اردکانی، بتول، (۱۳۹۵)، عوامل موثر بر تعهد سازمانی معلمان، اولین همایش ملی تازه های تعلیم و تربیت در نظام آموزشی ایران، اردکان، <https://civilica.com/doc/646506>.

قدسی علی محمد، افشارکهن جواد، میهمی حامد. (۱۳۹۰). مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه. مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)، ۲(۲): ۹۰-۲۲.

معیدفر سعید، ذهنانی قربانعلی، (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور). مجله جامعه‌شناسی ایران، ۶(۱۰): ۱۵۰-۱۳۵.

زکی، محمدعلی (۱۳۸۸). تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه تعلیم و تربیت اسلامی (دانشگاه امام حسین)، ۱۷(۷۷): ۹۷-۱۲۴.

قانع مبارکه، جلیل، (۱۳۹۹). تاثیر عدالت ادراک شده بر دل‌بستگی شغلی و تعهد حرفه‌ای معلمان شهر یزد، هشتمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1114374>.

محدثی، الهه، (۱۴۰۰). طراحی مدل تعهد سازمانی و رضایت شغلی در معلمان مدارس با در نظر گرفتن الگوهای هوش منطقی، هوش هیجانی و هوش اجتماعی دانش‌آموزان، سومین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران، <https://civilica.com/doc/1258900>.

هداوند مجید، تجلی پریسا، شهرياری احمدی منصوره، (۱۳۹۹). پیش‌بینی اشتیاق شغلی، بر اساس بهزیستی روان‌شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش‌آموزان آهسته‌گام. توانمندسازی کودکان استثنایی، ۱۱(۱): ۶۳-۷۲.

قاسم‌زاده سوگند، نقش زهرا، افضل‌لیلا، (۱۳۹۸). انگیزه شغلی معلم، شادکامی معلم و جو سازمانی: کاربرد مدل یابی دو سطحی معلم و مدرسه. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۰): ۸۳-۹۸.

کیا، افسانه، (۱۳۹۶). رابطه اشتیاق شغلی و تاب‌آوری با رضایت از زندگی در معلمان دانش‌آموزان استثنایی شهرستان آمل، همایش علمی پژوهشی استانی راهبردها و راهکارهای ارتقاء کیفیت در آموزش و پرورش، میناب، <https://civilica.com/doc/697411>.

هاشمی، سید اسماعیل، قطب، سید ایمان، مهناز مهرابی زاده، هنرمند کیومرث، بشلیده، (۱۳۹۶). مدل ارتباط منابع معنوی با تمایل به ترک شغل و بهزیستی در محل کار: نقش میانجی فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۳(۹): ۴۷-۲۹.

استرون، حسین (۱۳۷۷). عهد سازمانی. مدیریت در آموزش و پرورش. دوره ی پنجم. شماره مسلسل ۱۷: ۷۴-۷۳.

ثناگو، اکرم، نیکروش، منصوره. دباغی، فاطمه (۱۳۸۵). "بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی پرستاری و مامایی." مجله می‌دانشگاه علوم پزشکی ایران. دوره ی سیزدهم. شماره ی ۵۲: ۹۲-۸۳.

چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظم اجتماعی. تهران: نشر نی.

حسینی، محمد سلطان امیر تاش، علی محمد. مظفری، امیر محمد (۱۳۸۴). "توصیه و مقایسه ی سبک‌های مختلف رهبری با تعهد سازمانی و ابعاد آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور." نشریه ی علوم حرکتی و ورزش. جلد اول، شماره ۶: ۹۴-۸۳.

حسینیان، شهامت. مجیدی، عبدالله. حبیبی، صفر (۱۳۸۶). "عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتریهای تهران بزرگ." فصلنامه می‌دانش انتظامی، سال نهم، شماره دوم: ۱۵-۹.

حمیدی، مهرزاد. کشتی‌دار، محمد (۱۳۸۱). "بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور." نشریه حرکت. شماره ی ۱۵: ۵۴-۴۳.

رابینز، استیفن (۱۳۷۸). رفتار سازمانی نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی ریتزر، جورج (۱۳۷۴). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه: محسن ثلاثی تهران: علمی.

صباغیان راد، لیلا. تندنویس، فریدون. مظفری، سید امیر محمد زارعی، علی (۱۳۸۵). "ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی." پژوهش در علوم ورزشی شماره ی دهم: ۱۰۳-۸۹.

سازمان ملی جوانان (۱۳۸۰). معرفی تشکل‌های غیردولتی جوانان ایران - تهران: نسل ملی در وضعیت و نگرش.

سازمان ملی جوانان (۱۳۸۱). گزیده‌ای از نتایج پژوهش مسائل جوانان ایران، تهران: روناس

سرابی، حسن. قاسمی، زهرا (۱۳۸۱). گونه‌شناسی انجمن‌های داوطلبانه در ایران (پژوهشی در انجمن‌های حمایتی). مجله می‌جامعه‌شناسی ایران. ۴(۴): ۲۶-۵۶.

سعیدی، علی اصغر (۱۳۸۴). رابطه ی دولت و سازمان‌های غیردولتی زنان در ایران (جستجوی یک همکاری پهنه‌ای). پژوهش زنان. دوره ی ۳. شماره ۳: ۵۸-۲۷.

- شیخ، محمود. باقرزاده، فضل الله. زیویار، فرزاد. غلامعلی زاده، رضا. اسماعیلی، حسن. فاضل، جمال (۱۳۸۴). "بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش" نشریه ی حرکت. شماره ۲۶: ۲۱-۵.
- علاسوند، فریبا (۱۳۸۶)، ماهنامه خردنامه همشهری، شماره ۱۶.
- عباسی، عثمان (۱۳۸۴). "تاریخچه ی سازمان های غیر دولتی و اهمیت آنها در جهان و ایران." اندیشه روز. >  
<http://www.hizriniwe.blogfa.com>
- عبداللهی، احمد. ایمان، محمد تقی (۱۳۸۵). "ارزیابی کارکرد اجتماعی سازمان های غیر دولتی در ایران." فصلنامه ی علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳: ۲۷۷.
- عمید، حسن (۱۳۷۷). فرهنگ عمید. چاپ اول، جلد اول. تهران: مؤسسه ی انتشارات امیر کبیر.
- عمید، حسن (بی تا). فرهنگ عمید. چاپ دوم. جلد دوم. تهران: مؤسسه ی انتشارات امیر کبیر.
- غنوی، غلامرضا (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت آن. تهران: نشر ترمه.
- قلی پور، آرین (۱۳۸۰). جامعه شناسی سازمان ها: رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- کرلینجر و پدهج زور (۱۳۶۶). رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری. ترجمه حسن سرایی. جلد اول. تهران: انتشارات نشر دانشگاهی.
- کوزر، لوئیس. روزنبرگ، برنارد (۱۳۷۸). نظریه های بنیادی جامعه شناسی. ترجمه: فرهنگ ارشاد. تهران: نشر نی.
- کوزه چیان، هاشم. زارعی، جواد. طالب پور (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاههای استان خراسان. "فصلنامه ی المپیک. سال یازدهم. شماره ی ۱ و ۲ (پیاپی ۳۳): ۵۲-۴۳.
- کوهستانی، حسینعلی. شجاعی فر، حبیب الله (۱۳۸۰). "رابطه ی رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. نشریه دانش و توسعه. ۱۳: ۱۱-۲۶.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۴). جامعه شناسی. ترجمه: منوچهر صبوری. تهران: نشر نی.
- محمدی، محمد (۱۳۸۳). "سازمان های غیر دولتی (NGOs): تعاریف و طبقه بندیها." فصلنامه ی مطالعات مدیریت. شماره ۴۲-۴۱: ۲۶۳-۲۴۷.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۸). ده گفتار. تهران: صدرا.
- نمازی، باقر (۱۳۸۱). بررسی وضعیت تشکلهای مردمی داوطلب در جمهوری اسلامی ایران، ترجمه و اضافات: شهلا اختری. تهران: انتشارات شهرداریهای کشور.
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127-137.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational administration quarterly*, 38(4), 555-577.
- Chi Keung, C. (2008). The Effect of Shared Decision-Making on the Improvement in Teachers' Job Development. *New horizons in Education*, 56(3), 31-46.
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of business research*, 66(8), 1124-1133.
- Mahmood, A., Hussan, S. G., Sarfraz, M., Abdullah, M. I., & Basheer, M. F. (2016). Rewards satisfaction, perception about social status and commitment of nurses in Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 5(4), pp-1049.
- Wan, Y. K. P., Wong, I. A., & Kong, W. H. (2014). Student career prospect and industry commitment: The roles of industry attitude, perceived social status, and salary expectations. *Tourism Management*, 40, 1-14.

## **Analysis of determining factors affecting job commitment (case study of Lali city teachers)**

### **Abstract**

In order to realize its lofty goals, that is, the education and training of people, the education organization needs hardworking and committed teachers. Considering the importance of the community of teachers and the impact of their job commitment in improving the level of education and community development, it is very important to investigate the status of teachers' job commitment and the determining factors affecting it. The purpose of the current research is to analyze the determining factors affecting job commitment (the study case of Lali city teachers). This research has been done by relying on comparative strategy, quantitative method, survey technique and questionnaire tool, and 284 teachers of Lali city were selected as the sample size using stratified random sampling method. The data collection tool was a researcher-made questionnaire, and the alpha calculated for each of the variables was above 0.70, which indicates that the validity of the questionnaire is acceptable. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels using SPSS version 24 software. The results showed that there is a significant relationship between feeling of social alienation, feeling of deprivation, job injustice, social dignity and social capital of teachers with job commitment of teachers, but between the background factors of age, gender and teaching experience of teachers with job commitment of teachers in Lali city. There is no significant relationship.

**Keywords:** commitment, job commitment, teachers, Lali.