

## نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان

### The Role of Personality Characteristics and Job Characteristics in Predicting Organizational Commitment of Teachers

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۵/۱۳؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۸/۱۳؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۱۲

Z. Navi (MA), M. Bazafshan Moghadam (Ph.D.), R. Hosseingholizadeh (Ph.D.) & H. Kareshki

**Abstract:** The purpose of this study is to examine the role of Personality Characteristics and job characteristics in Predicting organizational commitment of teachers. For this purpose, the correlation research method was used. 175 of the elementary school female teachers were selected as the sample. Three questionnaires were used for collecting data including NEO Personality characteristics questionnaire, Hackman and Oldham Job Characteristics questionnaire and organizational commitment questionnaire. The Results of this study showed organizational commitment of teachers including commitment to education, school commitment, commitment to colleagues and commitment to teaching duties is in good condition. In addition, the results showed that teachers' organizational commitment can't be predicted simultaneously through Personality and job characteristics. While, personality characteristic of extraversion and the job characteristics of diversity of skills, job importance and feedback are able to predict organizational commitment of teachers in the separate analysis.

**Key words:** organizational commitment, personality characteristics, job characteristics, teachers.

زهرا ناوی<sup>۱</sup>، مجتبی بذرافشان مقدم<sup>۲</sup>، رضوان حسینی  
زاده<sup>۳</sup> و حسین کارشکی<sup>۴</sup>

چکیده: هدف اصلی این پژوهش، مطالعه نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان بود. برای دستیابی به این هدف از روش پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه معلمان زن رسمی و قراردادی مدارس ابتدایی دخترانه دولتی شهر سبزوار می‌باشد. از این مجموع، ۱۷۵ نفر با روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای به‌عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نتو، پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام و پرسشنامه محقق ساخته تعهد سازمانی استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که تعهد سازمانی معلمان در ابعاد تعهد به آموزش و پرورش، تعهد به مدرسه، تعهد به همکاران و تعهد به وظایف آموزشی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که تعهد سازمانی معلمان هم‌زمان از طریق تعامل ویژگی‌های شخصیتی و شغلی آنان قابل پیش‌بینی نیست. این درحالی است که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و ویژگی‌های شغلی تنوع مهارت، اهمیت شغل و بازخورد در تحلیل‌های جداگانه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان می‌باشند.

**کلید واژه‌ها:** تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی، معلمان.

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد

zahrnavi@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

۳. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

۴. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

## مقدمه

نیروی انسانی، سرمایه اصلی هر سازمان محسوب می‌شود. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع، مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. برخورداری از کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۳۷۸). مطالعات انجام شده حاکی از تأثیر تعهد بر عملکرد سازمان می‌باشد و اگر منابع انسانی را بزرگ‌ترین سرمایه سازمان بدانیم، پس باید منابع انسانی متعهد به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان در نظر گرفته شوند (کانچانا و پانچاناتام<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). از آنجا که تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و تضمین سلامتی و نشاط آن‌ها عمدتاً از وظایف نظام آموزشی هر کشور است، موضوع تعهد سازمانی در این نظام به‌عنوان نهادی که رسالت تربیت نسل آینده جامعه را به دوش دارد، از حساسیت بیشتری برخوردار است؛ زیرا چنین نهادی برای توسعه و پیشرفت به کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهند (ثناگو، نیکروش و دباغی، ۱۳۸۴). در نظام آموزش و پرورش، معلمان متعهد، حرفه‌ای، فکور و پژوهنده از توانایی بیشتری برای مقابله با موانع تدریس در سطح کلاس برخوردارند (ساکي، قلی پور و رضایی، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و در غیبت، ترک خدمت و فرسودگی شغلی معلمان تأثیر منفی دارد (کراسول و الیوت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). هم‌چنین، یک عامل بسیار مهم در آینده آموزش و پرورش، موفقیت مدرسه و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان به شمار می‌آید و یکی از عوامل حیاتی در افزایش اثربخشی مدارس است (آنجل و پری<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸؛ زکی، ۱۳۸۴؛ دی، هنکین و سینگلتن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶؛ لی، ژانگ، بین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱؛ کوان چو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲).

مفهوم تعهد سازمانی<sup>۸</sup> برای اولین بار توسط وایت<sup>۹</sup> مطرح و سپس به وسیله بسیاری از پژوهشگران مانند پورتر، مودای، استیرز<sup>۱۰</sup>، آلن، می<sup>۱۱</sup> و بکر<sup>۱۲</sup> توسعه داده شد (دمیرای و کرابای<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۸). در این میان، معروف‌ترین دیدگاه درباره تعهد سازمانی به آلن و می<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۰) نسبت داده شده است و بسیاری از تحقیقات سازمانی به آن استناد کرده‌اند. از نظر آلن

1. Robbins
3. Crosswell & Elliott
5. Dee, Henkin & Singleton
7. Kwan Cho
9. Whyte
11. Allen & Meyer
13. Demiray & Curabay

2. Panchanatham & Kanchana
4. Angle & Perry
6. Lee, Zhang & Yin
8. organizational commitment
10. Porter, Mowdy & Stears
12. Baker

و می‌یر، تعهد سازمانی نوعی نگرش و حالت روانی است که نشان‌دهنده میزان تمایل، نیاز و احساس الزام فرد جهت انجام وظایف، برقراری ارتباط با همکاران و ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد.

ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و می‌یر شامل تعهد عاطفی<sup>۱</sup>، تعهد مستمر<sup>۲</sup> و تعهد تعهد هنجاری<sup>۳</sup> می‌باشد. تعهد عاطفی به‌مثابه نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد مستمر به‌مثابه هزینه‌های مربوط به ترک سازمان و تعهد هنجاری به‌مثابه تکلیف اخلاقی ماندن در سازمان است (وی‌بو، کاور و جان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

یکی از جامع‌ترین مطالعات صورت گرفته با موضوع تعهد در آموزش و پرورش، تحقیق سلپ<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) است. سلپ در مطالعه‌ای با عنوان «تعهد سازمانی معلمان در سازمان‌های آموزشی»، تعهد سازمانی را مبین رفتار افراد در جهت ارزش‌ها و اهداف سازمان بر اساس انتظارات هنجاری و قانونی سازمان‌ها از اعضایشان می‌داند. او همچنین معتقد است تعهد سازمانی با عواملی چون تلاش برای رسیدن به اهداف، احساس غرور از تعلق داشتن به سازمان، بروز خلاقیت به‌منظور فراهم کردن موفقیت‌های بیشتر برای سازمان و درک و تصور از سازمان به‌عنوان بهترین سازمان شناخته می‌شود. او ابعاد تعهد سازمانی معلمان را شامل تعهد نسبت به مدرسه، تعهد نسبت به وظایف آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد به گروه کاری (همکاران) می‌داند. مرور پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که سه دسته عوامل شخصیتی، سازمانی و غیرسازمانی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند (استیرز و پورتر، ۱۹۸۳، به نقل از حسینی، اسکندری و شایق، ۱۳۹۰). همچنین ماتیو و زاجاک<sup>۶</sup> (۱۹۹۰) با تجزیه و تحلیل بیش از دویست تحقیق، عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی را به پنج دسته ویژگی‌های شخصیتی، شغلی، روابط رهبر-گروه، خصوصیات سازمانی و وضعیت نقش تقسیم می‌کنند (زکی، ۱۳۸۷). از میان عوامل مختلف، ویژگی‌های شخصیتی و شغلی دو عامل برجسته در تأثیرگذاری محسوب می‌شوند.

در ادبیات روان‌شناسی دسته‌بندی‌های متعددی از ابعاد شخصیت صورت گرفته است. در این میان می‌توان به مدل پنج عاملی شخصیت<sup>۷</sup> مک کری و کاستا<sup>۸</sup> (۱۹۸۷، ۱۹۹۷، ۱۹۹۹) اشاره نمود که شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی<sup>۹</sup> دسته‌بندی می‌کند. طبق این مدل هر فرد بر حسب ویژگی شخصیتی خود

1. Affective Commitment

2. Continuance Commitment

3. Normative Commitment

4. WeiBo, Kaur & Jun

5. Celep

6. Mathiew & Zajac

7. Five Factor Model of personality

8. McCrae & Costa

9. Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness & Conscientiousness

می‌تواند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشد. بدین ترتیب، تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر تصمیمات، نحوه عمل و رفتار سازمانی آنان اثر بگذارد (خنیفر، مقیمی، جندقی، طاهری و سیار، ۱۳۸۸). در زمینه طراحی و تعیین ویژگی‌های شغلی نیز تحقیقات مختلفی انجام گرفته است. از جمله می‌توان به مطالعات تیلور (۱۹۱۵-۱۸۵۶)، هرزبرگ (۱۹۵۹)، ترنر و لورنس<sup>۱</sup> (۱۹۶۵) و هاگمن و لاولر<sup>۲</sup> (۱۹۷۱) اشاره کرد (ایزدی و نوشه ور، ۱۳۸۹). این مطالعات زمینه‌ای را برای مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام<sup>۳</sup> در سال ۱۹۷۵ فراهم ساخت.

نتیجه این مطالعات طرح مدل ویژگی‌های شغل<sup>۴</sup> (JCM) بود که پنج ویژگی تنوع مهارت، ماهیت شغل، اهمیت شغل، استقلال عمل و بازخورد را برای شغل معرفی کرد. مبنای نظری غنی‌سازی شغلی در بسیاری از پژوهش‌ها بر اساس مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) می‌باشد.

با وجود پژوهش‌های متعدد انجام شده در زمینه تعهد سازمانی، به دلایل گوناگون از جمله عدم توافق بر سر تعریف تعهد سازمانی (سولیمان و ایزلس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰)، مشکل بودن اندازه‌گیری آن، فقدان درک روشن از نحوه اثر گذاری عوامل مرتبط با تعهد سازمانی (بک و ویلسون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱)، تعامل متغیرهای مختلف در سطح خرد و کلان و عین و ذهن، تفاوت فرهنگ‌ها و کاربرد نظریه‌های متفاوت در تفسیر و تبیین تعهد سازمانی، هنوز نمی‌توان نتایج این پژوهش‌ها را با اطمینان کافی به موارد مشابه تعمیم داد (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹). برخی صاحب‌نظران مانند آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، آیورسون و باتیگیج (۱۹۹۸) و گرین و همکاران (۲۰۰۰) به وجود چنین مشکلاتی اذعان کرده‌اند و براون (۲۰۰۳) این تفاوت‌ها و اختلاف نظرها را گیج‌کننده توصیف کرده است (نیازی و قیسوندی، ۱۳۹۰).

با عنایت به اینکه مدرسه نقش مهمی در پیشبرد اهداف، رشد و توسعه جامعه ایفا می‌کند و به‌عنوان محیطی که شالوده اصلی ذهنی، فکری و روانی دانش‌آموز در آن شکل می‌گیرد و شاید تا آخر عمر با او باقی بماند، به نظر می‌رسد که برخورداری از تعهد در معلمان نسبت به کارکنان سازمان‌های دیگر از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است (ساکی و همکاران، ۱۳۸۹). به همین دلیل، مطالعه ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان و نقش این دو در تعهد سازمانی به‌عنوان عاملی اثرگذار بر کارایی سازمان‌های آموزشی دارای ضرورت و اهمیت ویژه‌ای است. اگر معلمان در بدو ورود به آموزش و پرورش از نظر شخصیتی، تناسب و سازگاری لازم را با این شغل

1. Lawrence

3. Hackman & Oldham

5. Suliman & Isles

2. Hackman & Lawler

4. Job Characteristics Model

6. Beck & Wilson

مهم داشته باشند (تابع بردبار، کاظمی و رنجبران، ۱۳۸۹) و شغل آنان نیز از ویژگی‌های غنی‌تری برای حفظ و افزایش تعهد برخوردار باشد، شغل معلمی برای آنان با معنی‌تر و همراه با مسئولیت‌پذیری بیشتری خواهد بود. این پاسخ‌های روانی خوشایند به عملکردی با کیفیت بهتر، رضایت و تعهد شغلی بیشتر و غیبت و ترک خدمت کمتر خواهد انجامید (ایزدی و نوشه‌ور، ۱۳۸۹؛ دهقان، ۱۳۹۰). با توجه به این دلایل و تأکید بر این مهم که تعهد سازمانی ویژگی بارز اثربخشی سازمانی است، نیاز به شناسایی عوامل مؤثر بر آن احساس می‌شود (هالپیا، دیوس و وان کرا، ۲۰۱۱). بنابراین، هدف این پژوهش این است تا ضمن بررسی وضعیت تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان و شناسایی ویژگی‌های غالب آن‌ها به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی با تعهد سازمانی معلمان بپردازد.

### پیشینه پژوهش

تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین و چالش برانگیزترین مفاهیم در زمینه‌های مدیریت، رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی به ویژه در حوزه آموزش و پرورش می‌باشد. تعهد با عنوان‌های مختلفی مانند کار گروهی، وفاداری، روح صمیمیت و یگانگی دسته جمعی، همبستگی (فستینگر، ۱۹۵۰)، تعادل (بارنارد، ۱۹۸۳؛ روزلیسبرگر و دیکسون، ۱۹۴۳)، تمایل، همکاری، وجدان، اخلاق کاری مورد بررسی قرار گرفته است (شاقلی، ذبیحی، عاطفی و مویدی، ۲۰۱۱) که با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل با واژه تعهد مورد استفاده قرار می‌گیرند (احمد پور و شامی، ۱۳۷۹). به‌طور کلی رویکرد اغلب صاحب‌نظران به تعهد سازمانی را با نظر به سه رویکرد ابزاری، عاطفی و رویکرد چند بعدی می‌توان مورد توجه قرار داد. تفکر اولیه تعهد به‌طور ویژه توسط بکر (۱۹۶۰) و با عنوان «تئوری سرمایه‌گذاری» مفهوم‌پردازی شد. بکر تعهد را به‌عنوان تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر تعریف می‌کند. این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت، ممکن است از بین برود (وی بو و همکاران، ۲۰۱۰). در رویکرد دوم، تمرکز از تئوری سرمایه‌گذاری تعهد به دلستگی روانی فرد به سازمان تغییر کرد. چنان‌که، مودای، استیرز و پورتر (۱۹۸۲-۱۹۷۴) تعهد سازمانی را به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان تعریف می‌کنند که بر اساس آن فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (رابینز، ۱۳۷۸).

به زعم آلن و می‌یر (۱۹۹۰) تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی علاقه و

خواست قلبی برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. آلن و می‌یر در مطالعات خود با تفکیک دو دیدگاه نگرشی و رفتاری، تعهد عاطفی و هنجاری را مربوط به دیدگاه نگرشی و تعهد مستمر را مربوط به دیدگاه رفتاری تعهد دانسته‌اند (ساکی و همکاران، ۱۳۸۹). تأثیر رویکرد سرمایه‌گذاری بکر در مقیاس آلن و می‌یر (۱۹۹۱) که تعهد مستمر نام گرفته به وضوح به چشم می‌خورد. این مقیاس به‌عنوان یک ابزار برای ارزیابی بهتر تعهد مستمر مطرح شد و به عنوان یکی از ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی طرح‌ریزی شده توسط می‌یر و آلن (۱۹۹۱) نیز جای گرفت (وی بو و همکاران، ۲۰۱۰). کوهن (۲۰۰۷) با رویکردی توسعه‌ای به مفهوم تعهد سازمانی و با به چالش کشیدن رویکرد آلن و می‌یر، یک مدل چهار بعدی از تعهد سازمانی ارائه داد که بر دو بعد اصلی زمان و پایه‌های تعهد استوار است. پایه‌های تعهد ناظر بر وابستگی روانی و وابستگی ابزاری است. بعد زمان نیز تعهد قبل از ورود و بعد از ورود به سازمان را شامل می‌شود.

در قلمرو مطالعات آموزش و پرورش، تعهد سازمانی معلمان، سازهای چندبعدی است که ابعاد مختلفی برای آن در نظر گرفته می‌شود. پدرو ریس (۱۹۹۲) با توجه به نظریه پورتر و همکارانش (۱۹۷۴)، ابعاد تعهد سازمانی معلمان را شامل اعتقاد به اهداف مدرسه و توانایی یادگیری دانش‌آموز، تصمیم به باقی ماندن به‌عنوان عضو فعال مدرسه و تمایل به تلاش مضاعف برای سازمان مدرسه می‌داند. کاشمن (۱۹۹۲) نیز در مطالعات خود با اتکای به دیدگاه مودای و همکاران (۱۹۸۲)، ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) و آلن و می‌یر (۱۹۹۰) ابعاد تعهد سازمانی معلمان را شامل احساس وظیفه‌شناسی نسبت به محیط مدرسه، شناسایی اهداف و ارزش‌های مدرسه، وحدت کارکنان در دستیابی به اهداف و تعهد به یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌داند (به نقل از طراویان، ۱۳۸۵). از نظر سلیپ (۲۰۰۰) تعهد سازمانی معلمان دارای چهار بعد تعهد به مدرسه (اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های مدرسه، تلاش برای تحقق آن‌ها و تمایل به حفظ عضویت در مدرسه)، تعهد به وظایف آموزشی (میزان درگیری جسمی و روانی یک معلم با کارش)، تعهد به شغل معلمی (نوع نگرش معلم نسبت به شغل خود) و تعهد به گروه کاری (حس وفاداری معلم و همکاری او با سایر معلمان در داخل مدرسه و تمایل به برقراری رابطه دوستانه و نزدیک با همکاران) می‌باشد. فایرستون و روزنبلوم (۱۹۸۸)، همیلتون (۱۹۹۹)، نیر (۲۰۰۲) و پارک (۲۰۰۵) نیز تعهد معلم را به سه بعد تعهد به مدرسه، تعهد به تدریس و تعهد به دانش‌آموزان تقسیم‌بندی می‌کنند (کوان چو، ۲۰۱۲).

با نظر به مراتب فوق چنین به نظر می‌رسد که رویکرد آلن و می‌یر (۱۹۸۴، ۱۹۹۰، ۱۹۹۷) به‌عنوان یک رویکرد برجسته و زیربنایی برای تحقیقات تعهد سازمانی به شمار می‌رود و سهم

قابل توجهی در توسعه این حوزه علمی داشته است (وی بو و همکاران، ۲۰۰۹). لیکن به نظر می‌رسد، در مجموعه مطالعات انجام‌شده با موضوع تعهد سازمانی در آموزش و پرورش، مدل سلپ (۲۰۰۰) یکی از جامع‌ترین مدل‌های طراحی‌شده در زمینه تعهد سازمانی معلمان و در برگیرنده ابعاد سایر مدل‌های موجود در زمینه تعهد سازمانی معلمان است. بر طبق نظریه سلپ (۲۰۰۰) معلمان نسبت به سازمان محل خدمت، نسبت به وظایف آموزشی، نسبت به شغل و همکاران خود متعهد هستند. بنابراین، صرف نظر از بسیاری از تحقیقات صورت گرفته در حوزه تعهد سازمانی (از جمله سمیعی، ۱۳۷۵؛ پاشا و خدادادی، ۱۳۸۷؛ عباسی و سلیمانی، ۱۳۸۹؛ جزایری و همکاران، ۱۳۸۵؛ خوشنود، ۱۳۹۰؛ امید ارجنکی، ۱۳۸۷؛ فرجی و همکاران، ۱۳۸۷)، مطالعات قابل توجهی نیز وجود دارند که به بررسی تعهد سازمانی معلمان و عوامل موثر بر آن پرداخته‌اند. نکته قابل ملاحظه در این زمینه، تکیه بر مدل نظری آلن و میر به‌عنوان مبنای نظری سنجش تعهد سازمانی می‌باشد. از مهم‌ترین این پژوهش‌ها می‌توان به مطالعه شریفی و همکاران (۱۳۸۹) اشاره کرد. نتایج این پژوهش حاکی از نقش پیش‌بینی‌کننده ویژگی‌های شخصیتی روان رنجورخوبی، برون‌گرایی، همسازي و وظیفه‌شناسی در بعد عاطفی تعهد سازمانی و نیز ویژگی‌های روان رنجورخوبی و وظیفه‌شناسی در بعد مستمر تعهد سازمانی و بعد وظیفه‌شناسی در پیش‌بینی بعد هنجاری تعهد سازمانی می‌باشد. علاوه بر این، نتایج مطالعه پروین (۱۳۸۷) حاکی از وجود رابطه معنی‌داری بین روان رنجوری با تعهد عاطفی، برون‌گرایی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، تجربه‌پذیری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، سازگاری با تعهد عاطفی، وظیفه‌شناسی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری می‌باشد. بر اساس نتایج مطالعه تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹) نیز ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، روان رنجوری و وظیفه‌شناسی می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کند. برداشت کلی از این نتایج این است که ویژگی برون‌گرایی بهترین متغیر پیش‌بینی‌کننده برای سلامت روان و عملکرد شغلی به نظر می‌رسد.

حسینی، مصطفی نژاد و شهودی (۱۳۹۴) با بررسی تأثیر تجربه و عوامل سازمانی بر تعهد حرفه‌ای معلمان دریافتند بین خودکارآمدی و هویت سازمانی با تعهد حرفه‌ای معلمان، رابطه وجود دارد. نظری، عبدی و سوری (۱۳۹۴) با بررسی نتایج پژوهش خود، دریافتند که بین مؤلفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل؛ رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان) با تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق سبزی پور، رشنودی، امیری و کرم‌الهی (۱۳۹۳) نشان داد بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی و رضایت شغلی و تیپ شخصیتی برون‌گرایی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین، حاجلو، صبحی قراملکی و بهرامی رضاقی (۱۳۹۲) با بررسی پیش‌بینی‌پذیری تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش از روی ویژگی‌های شخصیتی، عزت نفس و کیفیت زندگی، دریافتند که بین

عزت نفس، درون‌گرایی و برون‌گرایی و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. یاسینی، محمدی و یاسینی (۱۳۹۳) با بررسی نقش میانجی‌گری متغیر خوش‌بینی تحصیلی معلمان، به تأثیر رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی کرج پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رهبری توزیع شده، پیش‌بینی‌کننده خوش‌بینی، رضایت و تعهد سازمانی است؛ اما درجه تأثیرگذاری آن بر تعهد سازمانی بیش از سایر متغیرها است. نتیجه‌ی مطالعه‌ی موردی که توسط شمس مورکانی، بوستان کار و علی یاری (۱۳۹۱) صورت گرفته نشان داد که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین خودآگاهی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خوداندگیزی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

پژوهش ساکی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه دیگری نشان دادند که بین تعهد سازمانی (تعهد هنجاری و عاطفی) و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش زکی (۱۳۸۷) بر رابطه معنی‌دار بین حمایت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان دلالت دارد. نیر (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان سلامت مدرسه و رابطه آن با تعهد معلمان دریافت که سلامت مدرسه، متغیر پیش بین اصلی در پیش‌بینی تعهد معلمان می باشد و معلمان در مدارس سالم از تعهد به مدرسه و تعهد به دانش‌آموزان بالایی نسبت به معلمان مدارس ناسالم برخوردارند. هالپیا و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه دیگری با بررسی رابطه بین رهبری مدرسه و تعهد سازمانی معلمان نشان دادند که تعهد سازمانی معلمان با کیفیت حمایت رهبری، انسجام تیم رهبری و تصمیم‌گیری مشارکتی رابطه معنی‌داری دارد، درحالی که رابطه آن با عملکرد نظارتی رهبری و نقش اعضای تیم رهبری معنی‌دار نمی‌باشد. مطالعه نارتگون و منپ (۲۰۱۰) با هدف تجزیه و تحلیل سطوح تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نیز مؤید آن است که بین جنسیت و وضعیت تأهل با تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری رابطه معنی‌داری وجود ندارد، درحالی که بین سابقه تدریس با تعهد عاطفی رابطه مثبتی وجود دارد. هم‌چنین، سلیپ (۲۰۰۰) در بررسی تعهد سازمانی ۳۰۲ نفر از معلمان مدارس دولتی به این نتیجه رسید که بین تعهد معلم به مدرسه محل خدمت خود، همکاران و شغل تدریس رابطه مستقیمی وجود دارد. هم‌چنین میزان تعهد سازمانی در میان معلمان در سطح بالایی قرار داشته و رابطه معناداری بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی وجود دارد.

با نظر به پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه تعهد سازمانی معلمان ملاحظه می‌شود که اغلب پژوهش‌ها تعهد سازمانی و ابعاد آن را براساس دیدگاه عمومی و خارج از زمینه آموزش و پرورش در نظر گرفته‌اند. این درحالی است که تعهد سازمانی معلمان می‌تواند با تأکید بر ویژگی‌های خاص آموزش و پرورش، تعریف و ابعاد متفاوتی داشته باشد. علاوه براین، پرداختن به



دو عامل مهم ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان با هدف بررسی تأثیر مستقیم و تعاملی آنها در یک مدل نظری نکته مهم و قابل توجهی است که تلاش شده است در این پژوهش به آن پرداخته شود.

### روش پژوهش

برای دستیابی به هدف فوق، از روش پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه معلمان زن رسمی و قراردادی مدارس ابتدایی دخترانه دولتی شهرستان سبزوار که مشتمل بر ۳۱۵ نفر می‌باشند، جامعه آماری مورد مطالعه را تشکیل دادند. بدین‌منظور با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۱۷۵ نفر با روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شد که پس از ریزش تعدادی از آزمودنی‌ها، در نهایت حجم نمونه به ۱۵۸ نفر کاهش یافت. به‌منظور گردآوری داده‌های موردنیاز از پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو کاستا و مک کری (۱۹۸۷)، ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) و پرسشنامه محقق ساخته تعهد سازمانی با تکیه بر پرسشنامه مودای، استیز و پورتر (۱۹۷۹) و آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و سلیپ (۲۰۰۰) استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده به ترتیب ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۵، ۰/۸۴ و ۰/۷۷ محاسبه گردید.

به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه محقق ساخته تعهد سازمانی معلمان از روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. تحلیل نتایج تحلیل عاملی منجر به استخراج پنج عامل دارای مقدار ویژه‌ای بالاتر از یک شد. این پنج عامل بر روی هم ۴۸٪ از واریانس کل پرسشنامه را تبیین کردند. همچنین، به‌منظور دستیابی به ساختار عاملی ساده‌تر، داده‌ها به روش واریماکس و ابلیمین، چرخش داده شدند که ماتریس‌های عاملی حاصل از این دو نوع چرخش یکسان بودند. پس از تعیین عامل‌های استخراج شده با توجه به تأیید عوامل به دست آمده در پژوهش‌های پورتر (۱۹۷۹)، آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و سلیپ (۲۰۰۰)، نام‌گذاری هرکدام از عوامل با استفاده از این پژوهش‌ها صورت گرفت. نتایج این مرحله منجر به تأیید پنج عامل طراحی شده توسط پژوهشگر شد که در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج مربوط به روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته تعهد سازمانی

مؤلفه	ویژگی مورد سنجش	تعداد سؤال	استخراج بعد از چرخش واریماکس		
			کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
ضریب آلفای کرونباخ					

۰/۷۳	۱۱/۳۰	۱۱/۳۰	۴/۴۱	۹	تعهد به آموزش و پرورش	اول
۰/۸۱	۲۱/۷۹	۱۰/۴۹	۴/۱	۷	تعهد به گروه کاری	دوم
۰/۸۱	۳۲/۱۳	۱۰/۳۴	۴/۰۳	۹	تعهد به مدرسه	سوم
۰/۷۲	۴۰/۴۸	۸/۳۸	۳/۲۶	۶	تعهد به وظایف آموزشی	چهارم
۰/۶۵	۴۸	۷/۴۲	۲/۹	۵	تعهد به شغل معلمی	پنجم

### یافته‌های پژوهش

در این بخش، یافته‌های پژوهش حول محور توصیف وضعیت تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان و بررسی رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی و شغلی و نقش تعیین‌کننده این متغیرها در پیش‌بینی تعهد سازمانی ارائه می‌شود.

#### ۱. توصیف وضعیت تعهد سازمانی معلمان:

توصیف وضعیت تعهد سازمانی معلمان حاکی از آن است که از مجموع ابعاد پنجگانه تعهد سازمانی، میانگین کسب شده برای سه بعد تعهد به آموزش و پرورش، تعهد به همکاران و تعهد به وظایف آموزشی بالاتر از میانگین مطلوب می‌باشد. به عبارت دیگر، بین میانگین کسب شده و میانگین مطلوب فاصله معناداری وجود دارد و این سه بعد تعهد در وضعیت مطلوبی قرار دارند. این درحالی است که وضعیت دو بعد دیگر تعهد معلمان یعنی تعهد به مدرسه و تعهد به شغل معلمی پایین‌تر از میانگین مطلوب می‌باشد. هم‌چنین، نتایج نشان داد که بین میانگین کسب شده برای سه بعد تعهد سازمانی آلفا و می‌یر و میانگین مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد و میانگین کسب شده در ابعاد تعهد هنجاری و تعهد عاطفی وضعیت بهتری نسبت به میانگین مطلوب داشته‌اند. میانگین کسب شده توسط معلمان برای بعد تعهد مستمر پایین‌تر از میانگین مطلوب می‌باشد. به بیان دیگر، تعهد مستمر در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. نتایج مربوط به توصیف ابعاد تعهد سازمانی معلمان در جدول (۲) نشان داده شده است.

#### جدول ۲. توصیف و آزمون t تک نمونه‌ای تعهد سازمانی معلمان

معنی داری	درجه آزادی	نمره t	میانگین		متغیر
			تفاوت میانگین‌ها	کسب شده / مطلوب	
۰/۰۰۰	۱۵۷	۴۰/۳۱	۱۰/۵۸	۲۷ / ۳۷/۵۸	تعهد به آموزش

پروش						
تعهد به همکاران	۲۷/۶۲	۲۱/۳۲	۶/۳	۱۹/۶۷	۱۵۷	۰/۰۰۰
تعهد به مدرسه	۳۱/۷۰	۳۱/۷۹	-۰/۰۹	-۰/۱۹۸	۱۵۷	۰/۸۴
تعهد به وظایف آموزشی	۲۷/۶۴	۲۴/۹۳	۲/۷۱	۱۴/۲۸	۱۵۷	۰/۰۰۰
تعهد به شغل معلمی	۱۴/۷۲	۲۱/۲۵	-۶/۵۳	-۲۵/۴۸	۱۵۷	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	۷۶/۰۸	۱۹/۵۸	۵۶/۰۵	۸۱/۰۵	۱۵۷	۰/۰۰۰
تعهد هنجاری	۴۸/۰۷	۲۰/۵۱	۲۷/۵۶	۷۵/۷۴	۱۵۷	۰/۰۰۰
تعهد مستمر	۱۹/۳۲	۲۰/۰۳	-۰/۷۱	-۲/۳۸	۱۵۷	۰/۰۱۸

### ۲. توصیف وضعیت ویژگی‌های شخصیتی معلمان

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول (۳)، ویژگی وظیفه‌شناسی، سازگاری، تجربه‌پذیری، برونگرایی و روان رنجوری به ترتیب بالاترین تا پایین‌ترین میانگین را در بین ویژگی‌های شخصیتی به دست آورده‌اند. علاوه بر این، یافته‌ها حاکی از آن است که در هر پنج بعد ویژگی‌های شخصیتی بین میانگین کسب شده و میانگین مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، در هر پنج بعد ویژگی‌های شخصیتی، میانگین کسب شده از میانگین مطلوب بالاتر بوده است و این پنج بعد در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

### جدول ۳. توصیف و آزمون t تک نمونه‌ای ویژگی‌های شخصیتی

معنی‌داری	درجه آزادی	نمره t	تفاوت میانگین‌ها	میانگین		ویژگی‌های شخصیتی
				مطلوب	کسب شده	
۰/۰۰۰	۱۵۷	۱۹/۵۴	۱۰/۹۸	۲۰/۴۶	۳۱/۴۴	روان رنجوری
۰/۰۱۹	۱۵۷	۲/۳۷	۰/۸۲	۳۱/۳۶	۳۲/۱۸	برون‌گرایی
۰/۰۰۰	۱۵۷	۱۵/۶۱	۵/۱۸	۳۱/۳۸	۳۶/۵۶	تجربه‌پذیری
۰/۰۰۰	۱۵۷	۴۴/۶۰	۱۸/۶	۲۴/۹۹	۴۳/۵۹	سازگاری
۰/۰۰۰	۱۵۷	۲۶/۰۹	۱۱/۵۸	۳۷/۰۲	۴۸/۶۰	وظیفه‌شناسی

### ۳. توصیف ویژگی‌های شغلی معلمان بر اساس مدل هاگمن و اولدهام

بنابر نتایج به دست آمده، ویژگی‌های شغلی معلمان از حیث تنوع شغل، اهمیت شغل، بازخورد، ماهیت شغل و استقلال عمل به ترتیب بالاترین تا پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص دادند. مقایسه وضعیت موجود و مطلوب این ویژگی‌ها حاکی از آن است که تنها در بعد استقلال عمل،

بین میانگین کسب شده و میانگین مطلوب تفاوت معناداری وجود ندارد و در چهار بعد دیگر یعنی تنوع مهارت، ماهیت شغل، اهمیت شغل و بازخورد بین میانگین کسب شده و میانگین مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. این نتایج در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. توصیف و آزمون t تک نمونه‌ای ویژگی‌های شغلی معلمان

ویژگی‌های شغلی	میانگین‌ها		تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	معنی داری
	کسب شده	مطلوب			
تنوع شغل	۲۱/۴۶	۱۶/۲۳	۵/۲۳	۱۵۵	۰/۰۰۰
ماهیت شغل	۲۰	۱۶/۴۰	۳/۶	۱۵۵	۰/۰۰۰
اهمیت شغل	۲۱/۱۰	۱۶/۰۸	۵/۰۲	۱۵۷	۰/۰۰۰
استقلال عمل	۱۷/۷۹	۱۷/۳۴	۰/۴۵	۱۵۷	۰/۱۳
بازخورد	۲۰/۳۳	۱۴/۸۶	۵/۴۷	۱۵۷	۰/۰۰۰

نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در پیش‌بینی تعهد سازمانی

به‌منظور آزمون نقش همزمان ویژگی‌های شخصیتی و شغلی بر تعهد سازمانی معلمان از روش تحلیل مسیر استفاده شد. شاخص‌های برازش تحلیل معادلات ساختاری حاکی از برازش کلی مدل مورد نظر است. برای بررسی برازش مدل‌های عاملی از شاخص‌های نسبت مجذور کای به درجه آزادی، شاخص بنتلر- بونت (NFI) و تاکر- لویز یا شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) و معیارهای دیگر (CFI, GFI, RMR) استفاده شد. چنانکه در جدول (۵) ملاحظه می‌شود، حاصل مجذور کای بر درجه آزادی کمتر از ۳ است که نشانگر آن است که مدل به خوبی برازش شده است. معیار  $GFI=0/85$  به دست آمده نیز حاکی از این است که مدل از برازش خوبی برخوردار است و مورد تأیید می‌باشد. همچنین، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۹ و NFI و NNFI به ترتیب برابر با ۰/۸۴ و ۰/۸۷ است که نشان می‌دهد مدل از برازش خوبی برخوردار می‌باشد.

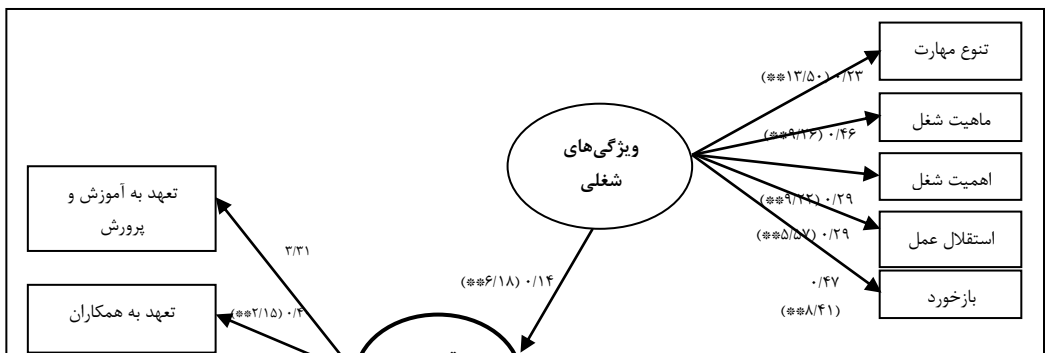
جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل نظری پژوهش

χ <sup>2</sup>	Df	χ <sup>2</sup> /df	RMSEA	GFI	NFI	CFI	NNFI
۲۰۱/۷۵	۸۴	۲/۴۰	۰/۰۹	۰/۸۵	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۸۷

در ادامه، به دلیل پایین بودن ضریب مسیر ویژگی‌های شغلی به تعهد سازمانی، به منظور پیرایش و تصحیح مدل، با حذف ویژگی‌های شخصیتی مدل مجدداً مورد آزمون قرار گرفت. این نتایج در جدول (۶) نشان داده شده است. بر این اساس، مجذور کای حاکی از این است که مدل از برازش خوبی برخوردار است. معیار  $GFI=0/91$  به دست آمده است. همچنین،  $RMSEA$  برابر با  $0/10$  و  $NFI$  و  $NNFI$  به ترتیب برابر با  $0/90$  و  $0/90$  است. مجموع شاخص‌های جدول (۶) نشان می‌دهد که شاخص‌های نیکویی برازش این مدل نسبت به مدل قبلی از برازش بهتری برخوردارند. بدین ترتیب، می‌توان چنین نتیجه گرفت که تعهد سازمانی معلمان هم‌زمان از طریق تعامل ویژگی‌های شخصیتی و شغلی آنان قابل پیش‌بینی نیست بلکه این دو متغیر به‌طور جداگانه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان می‌باشند. نتایج مربوط به اثرات مستقیم، ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها در الگوی پیشنهادی ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی در شکل (۱) نشان داده شده است.

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل فرعی

NNFI	CFI	NFI	GFI	RMSEA	$\chi^2/df$	Df	$\chi^2$
0/90	0/93	0/90	0/91	0/10	2/69	30	80/79



### شکل ۱. اثرات مستقیم، ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها در الگوی نظری پژوهش

به‌منظور تعیین قدرت تبیین هر یک از متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در تعهد سازمانی معلمان از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که از مجموع ویژگی‌های شخصیتی بعد برون‌گرایی می‌تواند به تنهایی پیش‌بین خوبی برای تعهد سازمانی معلمان باشد ( $p < 0/01$ ،  $t = 3/60$ ). درحالی که، ویژگی‌های روان رنجوری، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی به تنهایی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان نیستند. همچنین نتایج نشان می‌دهند که مجذور ضریب همبستگی چندگانه  $R^2 = 0/18$  است که مقدار مشاهده‌شده متوسط است. این مسئله بیانگر آن است که متغیرهای پیش‌بین، می‌توانند ۱۸ درصد از تغییرات متغیر ملاک تعهد سازمانی معلمان را تبیین کنند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مربوط به متغیر ویژگی‌های شغلی نشان داد که از بین پنج متغیر پیش‌بینی نوع مهارت، اهمیت شغل، ماهیت شغل، استقلال و بازخورد، متغیرهای تنوع مهارت، اهمیت شغل و بازخورد می‌تواند به تنهایی پیش‌بین خوبی برای تعهد سازمانی معلمان باشد و متغیرهای ماهیت شغل و استقلال عمل به تنهایی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان نیستند. همچنین نتایج نشان داد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه  $R^2 = 0/43$  است که مقدار

مشاهده شده قوی است. این مسئله بیانگر آن است که متغیرهای پیش‌بین، می‌توانند ۴۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک تعهد سازمانی معلمان را تبیین کنند.

### بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی بود. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که به‌طور کلی تعهد سازمانی معلمان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. وضعیت ویژگی‌های شخصیتی معلمان به جز در بعد روان رنجوری در وضعیت مطلوبی قرار دارد. نتایج این پژوهش در خصوص ابعاد شخصیتی معلمان با نتایج مطالعه خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) مبنی بر اینکه بعد وظیفه‌شناسی در جامعه آماری مورد مطالعه بالاترین رتبه و بعد روان‌رنجوری پایین‌ترین رتبه را دارد، مطابقت می‌کند. وضعیت ویژگی‌های شغلی معلمان به جز در بعد استقلال عمل در سطح مطلوب است. این بدان معنا است که از دیدگاه پاسخ‌گویان، شغل معلمی به میزان نسبتاً زیادی دارای تنوع مهارت، هویت، اهمیت و بازخورد می‌باشد. نتایج به دست آمده با نتیجه تحقیق دهقان (۱۳۹۰)، ایزدی یزدان آبادی و نوشته ور (۱۳۹۰)، بارناب و بنز (۲۰۰۱) و کلیو (۲۰۰۳) همسو است. نتیجه این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با نتایج تحقیق مأمّن پوش (۱۳۸۸)، جزایری و همکاران (۱۳۸۵)، تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹)، اردهیم و همکاران (۲۰۰۶)، شریفی و همکاران (۱۳۸۹) و پاناسیو و واندنبرگ (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. همچنین، نتیجه این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی با نتایج تحقیق چانگ و لی (۲۰۰۶)، سیو لی (۲۰۱۰)، امیدی ارجنکی (۱۳۸۷)، عباسی و سلیمانی (۱۳۸۹) و خوشنود (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. این تحقیقات نشان می‌دهند که تعهد سازمانی معلمان از طریق ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن قابل پیش‌بینی است. بوئیان، الشماری، جفری<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) و کالبرت و کوان (۲۰۰۰) نیز ویژگی‌های شغلی تنوع مهارت و بازخورد را از عوامل تأثیرگذار بر تعهد عنوان کرده‌اند (امامی، ۱۳۸۷). نتیجه این پژوهش مبنی بر عدم وجود رابطه تعاملی و همزمان بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی با تعهد سازمانی نیز با نتایج تحقیق نتیجه تحقیق پاشا و خدادادی (۱۳۸۷) و چانگ و لی (۲۰۰۶) کم و بیش با نتیجه این پژوهش مطابقت دارد. نتایج این پژوهش‌ها نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. البته این رابطه‌ها به‌طور جداگانه مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. تاکنون تحقیقی که به رابطه هم‌زمان این سه متغیر در یک سازمان آموزشی بپردازد و تعهد سازمانی را نیز با پنج بعد در نظر بگیرد انجام نگرفته است.

با استناد به یافته‌های این پژوهش به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌ها به‌طور اعم و سازمان‌های آموزشی به‌طور اخص، موضوع تعهد سازمانی نیروی انسانی است. به همین دلیل درک فرآیند ایجاد، حفظ و افزایش تعهد در مشاغل حساس از جمله حرفه تدریس و آموزش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به نظر می‌رسد پایین بودن میانگین تعهد شغلی معلمان می‌تواند با بهبود برخی از شرایط موجود در نظام آموزش و پرورش نظیر اعطای تسهیلات و توجه بیشتر به وضعیت مادی و معیشتی معلمان، انعطاف بخشیدن به خطی‌مشی‌ها، دادن استقلال نسبی و اختیار عمل قابل توجه به معلم در تنظیم برنامه، زمان‌بندی و روش کاری مربوط به خود در انجام وظایف محوله، دادن پاداش‌های غیر مالی نظیر تمجید و قدردانی و فراهم کردن فرصت پیشرفت و ارتقای و نیز ایجاد محیط کاری برانگیزاننده توسط مدیر مدرسه قابل افزایش باشد.

از آنجاکه طبق یافته‌های این پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی معلمان با تعهد سازمانی آنان به‌طور کلی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد، سازمان آموزش و پرورش برای گزینش افراد متعهد باید به ویژگی‌های شخصیتی آنان در کنار سایر شرایط گزینشی توجه بیشتری نماید. مصاحبه‌های استخدامی سازمان آموزش و پرورش باید توسط روان‌شناسان و کارشناسان مجرب سازمان صورت گیرد تا با آگاهی از روحیات و اعتقادات افراد و نیز شناخت بهتر شخصیت آنان بتوانند افراد مناسب را انتخاب کنند. هم‌چنین، نظریه اینکه طبق یافته‌های این پژوهش، تعهد سازمانی معلمان از طریق ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن قابل پیش‌بینی است، به نظر می‌رسد اجرای برنامه‌های غنی‌سازی شغلی توسط مدیر مدرسه بتواند تعهد سازمانی معلمان را نیز تقویت نماید. برای نمونه مدیران می‌توانند شرایطی را برای معلمان مهیا نمایند که به‌طور منظم یاد بگیرند که چگونه می‌توانند شغل خود را بهتر انجام دهند. هم‌چنین دادن اختیار و مسئولیت بیشتر به معلمان در انجام وظایف شغلی، ترغیب آنان به ارائه‌ی ایده‌های خلاقانه و چالش برانگیز آموزشی و پرورشی برای دانش‌آموزان که مستلزم استفاده آنان از توانایی‌ها و مهارت‌های مختلف خود می‌باشد، تقویت احساس شایستگی، ارزشمندی و اثرگذار بودن، افزایش امکان ارتباط با والدین دانش‌آموزان جهت آگاه شدن معلمان از نظرات و انتقادات آنان می‌تواند سبب احساس معنادار بودن شغل، مسئولیت‌پذیری و آگاهی از نتایج کاری در معلمان شود و در نهایت تعهد سازمانی آنان را افزایش دهد.

#### منابع

- امامی، مصطفی. (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن. *راهبرد انجمن پروری قم دانشگاه تهران*، ۱، ۱۰۱-۱۴۴-۱۲۷.



نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان ۱۵۹

امیدی ارجنکی، نجمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان. دانشگاه اصفهان: پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی.

انیسی، جعفر؛ مجدیان، محمد؛ جوشن لو، محسن و گوهری کامل، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو در دانشجویان. *مجله علوم رفتاری*، ۵، ۴، ۳۵۵-۳۵۱.

ایزدی یزدان آبادی، احمد و نوشه ور، حدیث سادات. (۱۳۸۹). ویژگی‌های شغلی دبیران و رابطه‌ی آن با توانمندسازی. *فصلنامه دارای رتبه علمی - پژوهشی (علوم انسانی)*، ۲، ۳-۴ (شماره پیاپی ۷ و ۸)، ۱۶۷-۱۸۷.

پاشا، غلامرضا؛ خدادادی، فریده. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در سازمان آب و برق اهواز. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۲، ۶، ۵۴-۶۵.

تابع بردبار، فریبا؛ کاظمی، سلطانعلی و رنجبران، جبار. (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان در راستای یک مدل علی. *مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۱، ۲۳-۱۳.

ثناگو، اکرم؛ نیکروش، منصوره و دباغی، فاطمه. (۱۳۸۴). بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی پرستاری و ماما. *مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران*، ۵۲، ۹۲-۸۳.

جزایری، زبیده؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین و تقی پور، منوچهر. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز*.

حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر و بهرامی رضاقی، حسین. (۱۳۹۲). پیش‌بینی‌های روان‌شناختی تعهد سازمانی. *مجله روانشناسی مدرسه*، ۲، ۲، ۷۴-۵۸.

حسینی، محمد؛ مصطفی نژاد، هاله؛ مصطفی نژاد، چیمین و شهودی، مریم. (۱۳۹۴). تاثیر تجربه و عوامل سازمانی بر تعهد حرفه ای معلمان (آزمون نقش میانجی خودکارآمدی معلم و هویت سازمانی). *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۶، ۱، ۲۰-۱.

حسینی، سید عبدالرضا؛ اسکندری، مجتبی و شایق، صادق. (۱۳۹۰). بررسی میزان تعهد سازمانی پایوران سازمان پدافند غیرعامل کشور، *فصلنامه توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی*، ۶، ۲۰، ۱۳۰-۱۰۳.

خنیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران. *لازمه‌ی مدیریت رفتار سازمانی. فصلنامه مدیریت سلامت*، ۳۷، ۵۶-۴۹.

خوشنود، الهام. (۱۳۹۰). *بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغل بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنندج*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج: پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، بازیابی: ۹۱/۶/۲۷ از سایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج - تهران : انتشارات  
[www.iausdj.ac.ir/research/Pages/thesis.aspx](http://www.iausdj.ac.ir/research/Pages/thesis.aspx)

دهقان، سیده مهدیه. (۱۳۹۰). *رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه فردوسی مشهد: دانشکده علوم تربیتی.

رایبیز، استیفن. (۱۳۷۸). *مدیریت رفتار سازمانی*، (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی). تهران : انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

زکی، محمدعلی. (۱۳۸۷). *تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل موثر بر آن*. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین، تعلیم و تربیت اسلامی (۸)*، ۱۷، ۷۷، ۱۲۴-۹۷.

ساکي، رضا؛ قلی پور هفتخوانی، زهره و رضایی، منیره. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۴، ۳، ۸۵-۶۱.

سبزی پور، امیر؛ رشنودی، بهزاد؛ امیری، سمیه و کرم الهی، علی. (۱۳۹۳). رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی-برونگرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۵، ۲، ۱۹۴-۱۸۱.

سمیعی، حسین. (۱۳۷۵). بررسی رابطه خصوصیات شخصی و ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی مناطق پنج‌گانه شهرداری/هواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

شریفی، سمانه؛ سلیمی، قربانعلی و احمدی، سید احمد. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، ۴، ۱۰۶-۸۱.

شمس مورکانی، غلامرضا؛ بوستان کار، مریم و علی یاری، سعادت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی نیروی انسانی: یک مطالعه موردی. دو فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، ۵، ۹، ۴۹-۳۴.

عباسی، عباس و سلیمانی، مریم. (۱۳۸۹). رابطه بین پنج بعد شخصیت و تعهد سازمانی کارمندان سازمان‌های دولتی شهرستان اصفهان، بازیابی: ۹۰/۵/۲. از سایت مرجع دانش به آدرس:

[http://www.civilica.com/Paper-MOELMI01-MOELMI01\\_054.html](http://www.civilica.com/Paper-MOELMI01-MOELMI01_054.html)

کوزه چیان، هاشم؛ زارعی، جواد و طالب پور، مهدی. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. فصلنامه المپیک، ۱۱، ۱، ۲ (پیاپی ۲۳)، ۴۳-۵۲.

مأمّن پوش، مریم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برونگرا - درونگرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب‌آهن اصفهان. بازیابی: ۳ / ۲ / ۹۱. از سایت راسخون به آدرس:

<http://www.rasekhoon.net/article/print-28270.aspx>

نظری، فرهاد؛ سوری، ابوذر و عیدی، حسین. (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه‌های آن. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۱، شماره ۲، ۱۸۳-۱۷۵.

نیازی، شهریار و قیسوندی، حمید. (۱۳۹۰). فرآیند تعهد سازمانی در محیط آموزش عالی با تاکید بر سطح تعهد سازمانی اعضاء هیأت علمی و دستیاران علمی دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه. بازیابی: ۱۱ / ۱۱ / ۹۰. از سایت مرجع دانش به آدرس:

[http://www.civilica.com/Paper-CORGEDU01-CORGEDU01\\_017.html](http://www.civilica.com/Paper-CORGEDU01-CORGEDU01_017.html)

یاسینی، علی؛ محمدی، فایق و یاسینی، طاهره. (۱۳۹۳). تأثیر رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی کرج (بررسی نقش میانجیگری متغیر خوش بینی تحصیلی معلمان). دو فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی تهران، ۷، ۱۲.

Allen, N. J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of effective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

- Beck, K., & Wilson, C. (2001). Have We Studied, Should We Study and Can We Study the Development of Commitment? Methodological Issues and the Developmental Study of Work - related Commitment. *Human Resource Management Review*, 11, 257- 278.
- Bienstock, C.C., Demoranville, W. C., & Smith, K. R. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of services marketing*, 17(4), 357-378.
- Celep, Cevat. (2000). Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations. *National Forum of Teacher Education Journal*, 10(3) , 82-95. Available from:
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 3, 356-375.
- Dawely, D. D., Stephens, R. D. & Stephens, D.B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of vocational behavior*, 67, 511-525.
- Dee, J. R., Henkin, A. B. & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6), 603-627.
- Hulpia, H., Devos, G. & Van Keer, H. (2011). The Relation between School Leadership from a Distributed Perspective and Teachers' Organizational Commitment: Examining the Source of the Leadership Function. *Educational Administration Quarterly*, 47(5), 728-771.
- Hulpia, H., Devos, G. & Van Keer, H. (2011). The Relation between School Leadership from a Distributed Perspective and Teachers' Organizational Commitment: Examining the Source of the Leadership Function. *Educational Administration Quarterly*, 47(5), 728-771.
- Kanchana, P. NA., & panchanatham, DR. N. (2012). Analytical study on organizational commitment with reference to Tamil nadu papers limited, kagidapuram, karur district *International Journal Multidisciplinary Research*, 2(1), 77-89.
- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46, 221-233.
- Kondratuk, T.B., Hausdorf, P.A., Korabik, K. & Rosin, H.M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment? *Journal of Vocational Behavior*, 65, 332-349.
- Kwan Cho, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *Journal of Inquiry and Practice*, 15(2), 117-139.
- Lee, J., Zhang, Z. & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education*, 27, 820-830.

- Malik, M., Nawab, S., Naeem, B. & Danish, R. (2010). Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nartgun, S., & Menep, I. (2010). The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. *International Journal of Human Sciences*, 7(1), 122 -131.
- Nir, A. E. (2002). School-based management and its effect on teacher commitment. *International Journal of Leadership in Education*, 5(4), 323-341.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, Ch. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 647-658
- Shagholi, R., Zabihi, M. R., Atefi, M. & Moayedi, F. (2011). The consequences of organizational commitment in education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 246-250.
- Steyrer, J., Schiffinger, M. & Langb, R. (2008). Organizational commitment: A missing link between leadership behavior and organizational performance? *Scandinavian Journal of Management*, 24, 364-374.
- WeiBo, z., Kaur, Sh. & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12-20.