

بررسی رابطه بین میزان تعهد و اعتماد و تمایل معلمان به مشارکت در آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندر عباس

آناهیتا مفخمی مهرآبادی<sup>۱</sup>، حامد مهرانی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز، بندرعباس، [anahitamofakhmi73@gmail.com](mailto:anahitamofakhmi73@gmail.com)  
<sup>۲</sup>کارشناس مسئول آموزش ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ بندرعباس، بندرعباس، [hamedmehrani\\_1990@yahoo.com](mailto:hamedmehrani_1990@yahoo.com)

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین میزان تعهد، اعتماد و تمایل معلمان به مشارکت در آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم (۷۰۰ نفر) که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۴۷ نفر از معلمان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه محقق ساخته‌ی، اعتماد معلمان مبتنی بر چارچوب مفهومی ترک زاده، عبدشریفی و شعبانی فرد (۱۳۹۷)، پرسشنامه تعهد معلمان مبتنی بر چارچوب مفهومی مایر و آلن (۱۹۹۳) و پرسشنامه مشارکت معلمان مبتنی بر چارچوب مفهومی اسمیت (۲۰۱۲) بود که پس از محاسبه روایی و پایایی، توزیع و تحلیل گردیدند. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین اعتماد، تعهد و مشارکت معلمان در مدارس ناحیه ۲ شهر بندرعباس از حد قابل قبول (متوسط) و حد مطلوب پایین تر می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که بین میزان تعهد و اعتماد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، بین میزان تعهد و تمایل معلمان به مشارکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که بین میزان اعتماد و تمایل معلمان به مشارکت نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اعتماد، تعهد، تمایل به مشارکت، معلمان.



mph.sdcongress.ir

# هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



## ۱- مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، موفقیت، بقاء و پیشرفت سازمان بیشتر خواهد شد. بنابراین، توجه به بهبود کیفی منابع انسانی در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا این اقدام منافع دوجانبه‌ای برای سازمان و افراد در پی دارد. تأکید و توجه محض به آموزش‌های تخصصی نمی‌تواند منافع متقابل سازمان و کارکنان را تأمین کند. در واقع، بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد می‌تواند تا حدودی در جهت به هم نزدیک کردن منافع سازمان و افراد کمک کند. با توجه به این که هر چه اعضای سازمان بیشتر ارزش‌های سازمان را بپذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان بدانند و خود را ملزم با تلاش در راه نیل به اهداف آن بدانند، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد [۱۱]. آموزش و پرورش به عنوان منشأ تغییرات نوآوری اجتماعی در جامعه، به منظور سازگاری با شرایط در حال تغییر امروزی، ضرورت دست‌یابی به اثربخشی، ارضای نیازها و انتظارات ذینفعان، باید از وجود معلمانی بهره‌گیر که فراتر از وظیفه و نقش تعیین‌شده عمل کنند. آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرایند جامعه‌پذیری و اجتماعی کردن اعضای جامعه ایفا می‌کند [۱]. آموزش و پرورش عرصه‌ای است که در آن آرمان‌های تربیتی، فرهنگی و اخلاقی دنبال می‌شوند، مدرسه نیز مکانی است که دانش‌آموز در آن مهارت‌های ارتباطی، نقش جدید خود به عنوان دانش‌آموز، قانون‌پذیری و قانون‌باوری، سامان دادن به سیستم هیجان‌ناخوش و هنجارهای اجتماعی را می‌آموزد و به اصطلاح جامعه‌پذیر می‌شود [۱۲]. با توجه به جایگاه مهم آموزش در سرنوشت ملل مختلف کیفیت عملکرد مطلوب این سیستم و تحقق اهداف آن می‌تواند تحت تأثیر عوامل چندگانه‌ای از قبیل تعهد، اعتماد و مشارکت افراد و گروه‌های ذی‌مدخل در آن قرار بگیرد و تأثیر مهمی بر اثربخشی سیستم آموزشی دارد، بنابراین توجه مناسب به هر یک از این ابعاد از اهمیت خاصی برخوردار است و تأثیر مهمی بر اثربخشی سیستم آموزشی دارد [۱۳]. از طرفی باید توجه داشت که اعضای سازمان به عنوان با ارزش‌ترین منبع سازمانی به کسب، حفظ و توسعه مزیت‌های رقابتی سازمان بسیار موثر هستند. بنابراین عوامل تأثیرگذار بر رفتار باید مورد توجه جدی قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین عناصری که می‌تواند بر روی اثربخشی سیستم آموزشی و توسعه مشارکت افراد تأثیر بگذارد تعهد می‌باشد. تعهد نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان از عضویت خود در سازمان لذت می‌برند. تعهد سازمانی یک نگرش درباره‌ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را نشان می‌دهد، از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌ی تأثیرگذار بر تعهد، اعتماد سازمانی می‌باشد اعتماد اعضای سازمان به عنوان با ارزش‌ترین منبع سازمانی به کسب، حفظ و توسعه مزیت‌های رقابتی سازمان بسیار موثر هستند. بنابراین عوامل تأثیرگذار بر رفتار آنان باید مورد توجه جدی قرار گیرد [۱۴]. و بدون اعتماد، روابط پایدار نخواهد ماند [۱۴]. با کاربست تعهد و اعتماد و اهمیت قائل شدن به همکاری گروهی و هنجارها و الزامات آن زمینه برای مشارکت هرچه بیشتر اعضای سازمان فراهم می‌آید. مشارکت به عنوان نیاز طبیعی و درونی انسان، از جمله ابزارهای مهم در زندگی بشر بوده است و امروزه در سازمان‌های موفق کاربرد بسیاری دارد [۱۵]. در شرایط تغییر و تحولات پیچیده‌ی محیطی کنونی، آموزش و پرورش باید بتواند ضمن تأمین اهداف درون سازمانی، به ایجابات و اقتضانات محیطی نیز با رویکردی راهبردی پاسخ دهند. سیستم‌های آموزشی از هر نوع و در هر سطحی که باشند، می‌توانند زمینه‌های جلب مشارکت معنادار منابع انسانی را فراهم نمایند. عهد و تمایل به مشارکت همواره یک موضوع بحث‌برانگیز در مطالعات سازمانی بوده است. اعتماد، تعهد و تمایل به مشارکت به عملکرد مناسب سازمان‌ها مرتبط است و این‌گونه می‌توان فرض کرد که اعتماد، تعهد و تمایل به مشارکت می‌تواند به صورت مثبت بر عملکرد و سطح اثربخشی مدارس آموزش و پرورش تأثیرگذار باشد [۱۴].

بر این اساس، در این پژوهش تلاش شده است تا به بررسی رابطه بین میزان تعهد و اعتماد و تمایل معلمان به مشارکت در آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس پرداخته شود، چرا که این شناخت می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کرده و از سوی دیگر،

می‌تواند دانش و اطلاعات بسیار مفیدی را به منظور پاسخگویی به نیازهای و پیش بینی تغییرات اجتماعی فراهم سازد. بنابراین ضروری است که مدیران و مسئولان به اطلاعاتی پیرامون تعهد، اعتماد و تمایل معلمان به مشارکت دست یابند.

## ۲- بیان مسئله

ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که تغییرات در همه‌ی ابعاد و زمینه‌ها، عنصری اجتناب ناپذیر از آن محسوب می‌گردد [۵]. بروز تغییرات که بسیار سریع‌تر از تصورات ما هستند و تمامی ابعاد زندگی انسان را تحت تأثیر قرار داده‌اند. سازمان‌ها نیز به عنوان ارکان حیاتی جوامع امروزی از این قاعده مستثنی نبوده و شاهد تأثیرات ناشی از تغییرات روزافزون در حیطه فعالیت‌های خود می‌باشند. سازمان‌های امروزی با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه هستند و جهت بقا و پویایی خود ناچار به سازگاری با تغییرات محیطی می‌باشند [۶]. در هر کشوری نظام آموزش و پرورش یکی از نظام‌های مهم اجتماعی است. رسالت این نظام، علاوه بر انتقال میراث فرهنگی و تجارت بشری به نسل جدید، ایجاد تغییرات مطلوب در شناخت‌ها و نگرش‌ها است. سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها، نیازمند برخورداری معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد است. ویژگی‌های رفتاری معلمان موجب افزایش کارایی، اثربخشی بهره‌وری نظام آموزشی می‌شود [۱۶]. یکی از مهم‌ترین عناصری که می‌تواند بر روی اثربخشی سیستم آموزشی و توسعه مشارکت افراد تأثیر گذارد، تعهد افراد می‌باشد. تعهد یکی از متغیرهای سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد توجه بسیار محققان قرار گرفته است. تعهد در متون لاتین به مفهوم عهد و پیمانی که آزادی عمل را محدود می‌سازد و فرد را نسبت به چیزی مقید می‌سازد تعریف شده است [۳]. از طرفی تعهد را می‌توان احساس وفاداری، داشتن هویت و احساس مسئولیت فردی و شغلی و سازمانی تعریف کرد. در طول سالیان تعاریف، ابعاد، انواع و الگوهای مختلفی در زمینه تعهد مطرح شده است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها طبقه بندی تعهد به سه نوع عاطفی، مستمر و هنجاری است [۱۷]. وجود تعهد در این سه بعد می‌تواند با عوامل شاخصه‌های اداری و ساختاری، یک رابطه‌ی متقابل داشته باشد و موجب افزایش کارایی و اثربخشی مدارس و به تبع آن افزایش تعهد می‌شود [۷]. از طرفی اعتماد سازمانی، عنصری ضروری برای حمایت و احساس امنیت کارکنان محسوب می‌شود و همان طور که ثابت شده است عاملی مهم در جهت بهبود تعهد و عملکرد سازمانی و نیز تحقق اهداف فردی و سازمانی به شمار می‌رود [۱۸]. این مقوله از مدت‌ها پیش توجه صاحب نظران و محققان مختلف را به خود جلب کرده است، به طوری که به ارائه تعاریف، ابعاد، مدل‌ها و دسته بندی‌های مختلف از آن پرداخته‌اند. جدیدترین طبقه بندی که در رابطه با اعتماد مطرح شده است، دسته بندی اعتماد به سه نوع شخصی، فرآیندی و نهادی است [۴]. به طور کلی می‌توان گفت، یکی از مهم‌ترین نیازهای معلمان در مدارس، برقراری اعتماد میان آن‌ها می‌باشد، در واقع، وجود اعتماد بین کارکنان و بین مدیریت و کارکنان می‌تواند باعث ایجاد جوی سالم شود که در آن همه اعضا با اطمینان به یکدیگر و به مدیریت، احساس امنیت و همکاری با هم، توان و انرژی خود را در جهت دستیابی به اهدافی مشترک به کار بگیرند [۸]. به اعتقاد پژوهشگران مهم‌ترین عامل موفقیت سازمان‌ها تعهد بالا و مشارکت قوی کارکنان در انجام وظایف محوله است [۱۹]. مشارکت از دیر باز با زندگی انسان پیوند داشته و همواره زیربنای زندگی اجتماعی و تمدن‌های کهن و نوین بشری بوده است [۲۰]. امروزه سازمان‌ها به خوبی متوجه شده‌اند که منابع انسانی و همفکری و مشارکت با آن‌ها می‌تواند به توسعه و پیشرفت بیشتر سازمان کمک کند. چنانچه سازمان‌ها به ویژه سازمانی مثل مدرسه این فرصت را در اختیار کارکنان خود قرار دهد تا در مسائل مختلف سازمان که بر آن‌ها و کار آن‌ها نیز تأثیرگذار است، مشارکت کنند نه تنها امکان تسهیم دانش، کار تیمی، بهبود روابط بین کارکنان و مدیریت و رشد حرفه‌ای آن‌ها را فراهم می‌آورد، بلکه انگیزه‌ای می‌شود تا کارکنان تلاش‌های صادقانه‌تر و بیشتری در جهت تحقق اهداف سازمانی از خود نشان دهند [۹]. در طول زمان، تعاریف، نظریه‌ها، الگوها و تقسیم‌بندی‌های گوناگونی در رابطه با مشارکت مطرح شده است، یکی از مهم‌ترین آن‌ها طبقه بندی مشارکت به سه نوع مشارکت



mph.sdcongress.ir

# هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



فیزیکی، شناختی و عاطفی [۲۱] است. مشارکت‌جویی موجبات همبستگی معلمان را فراهم آورده و نقطه نظرات گوناگون را در امر مدیریت دخیل کرده و موجب می‌شود تا مدیریت سازمان به جنبه‌های مختلف توجه داشته و مشکلات بیشتری را مدنظر قرار دهد [۱۰]. با توجه به آنچه گفته شد و نظریه ارتباط منطقی این سه متغیر در فضای تعاملات انسانی سازمانی و تأثیر آن‌ها بر عملکرد درون-گروهی و سازمانی، و با توجه به اهمیت نقش تعهد و اعتماد در توسعه مشارکت معلمان در سیستم آموزشی، در این پژوهش به بررسی نقش تعهد در توسعه اعتماد و نهایتاً کاوش نقش آن‌ها در افزون ساختن مشارکت معلمان در آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس پرداخته شده است و در این راستا به بررسی رابطه بین تعهد، اعتماد و مشارکت معلمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس پرداخته شده است.

## ۲-۱ پرسش‌های پژوهش

۱. اعتماد معلمان در مدارس آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس به چه میزان است؟
۲. تعهد معلمان در مدارس آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس به چه میزان است؟
۳. تمایل به مشارکت معلمان در مدارس آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس به چه میزان است؟
۴. آیا رابطه معنادار بین میزان تعهد، اعتماد و میل به مشارکت معلمان در آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس وجود دارد؟

## ۳-۱ روش پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش حاضر منظور بررسی رابطه بین میزان اعتماد و تعهد و تمایل معلمان به مشارکت در آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس پرداخته شده است، به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان (مقطع ابتدایی، متوسطه اول، متوسطه دوم) آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس می‌باشد که مشتمل بر ۷۰۰ نفر می‌باشند و با توجه به فرمول کوکرین حجم مورد نیاز نمونه برای پژوهش تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۴۷ نفر از معلمان به عنوان نمونه آماری مورد نیاز برای این پژوهش انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر چارچوب مفهومی ترک زاده، عبدشریفی و شعبانی فرد (۱۳۹۷) استفاده شده است. و روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل گویه و آلفای کرونباخ محاسبه شد.

## ۳-۱ روایی و پایایی ابعاد مقیاس اعتماد، تعهد و مشارکت

روایی و پایایی هر یک از ابعاد مقیاس اعتماد، تعهد و مشارکت با استفاده از روش تحلیل گویه و آلفای کرونباخ محاسبه شد. به این ترتیب با توجه به ضرایب همبستگی بدست آمده، همچنین سطح معناداری محاسبه شده نشان می‌دهد هر سه بعد مقیاس از روایی مطلوبی برخوردار می‌باشند و مقادیر آلفای کرونباخ نیز موید پایایی بالای هر سه بعد می‌باشد. جدول های زیر مقادیر روایی و پایایی سطوح چارچوب تدوین شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱ روایی و پایایی ابعاد اعتماد

مؤلفه‌ها	طیف ضرایب همبستگی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ
شخصی	۰/۷۸-۰/۸۰	۰/۰۰۰۱	۰/۷۱
نهادی	۰/۸۱-۰/۸۷	۰/۰۰۰۱	۰/۷۹
فرآیندی	۰/۷۶-۰/۸۴	۰/۰۰۰۱	۰/۷۲

جدول ۲ روایی و پایایی ابعاد تعهد

مؤلفه‌ها	طیف ضرایب همبستگی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ
عاطفی	۰/۷۲-۰/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۶۷
مستمر	۰/۷۵-۰/۸۳	۰/۰۰۰۱	۰/۷۲
هنجاری	۰/۷۸-۰/۸۹	۰/۰۰۰۱	۰/۷۸

جدول ۳ روایی و پایایی ابعاد مشارکت

مؤلفه‌ها	طیف ضرایب همبستگی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ
فیزیکی	۰/۸۷-۰/۹۶	۰/۰۰۰۱	۰/۹۱
شناختی	۰/۸۲-۰/۹۶	۰/۰۰۵-۰/۰۰۵	۰/۸۹
عاطفی	۰/۶۳-۰/۹۱	۰/۰۰۶-۰/۰۰۰۱	۰/۷۴

### ۳-۲ یافته‌ها

در این قسمت به ارائه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش پرداخته شده است. برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۶ استفاده گردید.

#### ۱) اعتماد معلمان در مدارس به چه میزان است؟

در پاسخ به سؤال اول از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. بر اساس جدول (۴-۱) میانگین اعتماد معلمان در مدارس (۲/۳۰) پایین‌تر از حد کفایت قابل قبول ( $Q_2=3$ ) می‌باشد و بر اساس  $t$  به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین اعتماد معلمان و معیار حد کفایت قابل قبول وجود دارد. همچنین، میانگین اعتماد معلمان پایین‌تر از معیار حد کفایت مطلوب ( $Q_3=4$ ) می‌باشد و بر اساس  $t$  به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین اعتماد معلمان و معیار حد کفایت مطلوب وجود دارد. در ادامه نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که میانگین اعتماد شخصی معلمان در مدارس (۲/۰۹)، اعتماد فرآیندی (۲/۴۵) و اعتماد نهادی (۲/۳۶) پایین‌تر از حد کفایت قابل قبول ( $Q_2=3$ ) می‌باشد و بر اساس  $t$  به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین ابعاد اعتماد معلمان (شخصی، فرآیندی و نهادی) و معیار حد کفایت قابل قبول وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه میانگین ابعاد اعتماد معلمان پایین‌تر از معیار حد کفایت مطلوب ( $Q_3=4$ ) می‌باشد و بر اساس  $t$  به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین ابعاد اعتماد معلمان (شخصی، فرآیندی و نهادی) و معیار حد مطلوب وجود دارد. بر اساس این نتایج می‌توان گفت که از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ بندرعباس میانگین اعتماد معلمان از حد متوسط و حد مطلوب پایین‌تر می‌باشد.

جدول ۱ میانگین اعتماد و مقایسه آن با Q۲ و Q۳

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Q۲	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	Q۳	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
اعتماد	۲/۳۰	۰/۷۵	۳	۱۴/۴۸	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	-۳۵/۳۶	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
شخصی	۲/۰۹	۰/۸۳	۳	۱۶/۸۴	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۳۵/۵۵	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
نهادی	۲/۳۶	۰/۹۱	۳	۹/۰۱	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۲۷/۹۹	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
فرآیندی	۲/۴۵	۰/۹۵	۳	۱۰/۸۵	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۲۵/۴۵	۲۴۶	۰/۰۰۰۱

### ۲) تعهد معلمان در مدارس به چه میزان است؟

در پاسخ به سؤال دوم از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد. بر اساس جدول ۱ میانگین تعهد معلمان (۲/۱۶) پایین تر از حد کفایت قابل قبول (Q۲=۳) می باشد و بر اساس t به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین تعهد معلمان و معیار حد کفایت قابل قبول وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه میانگین تعهد معلمان پایین تر از معیار حد کفایت مطلوب (Q۳=۴) می باشد و بر اساس t به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین تعهد معلمان و معیار حد مطلوب وجود دارد.

همچنین بر اساس نتایج بدست آمده میانگین تعهد عاطفی معلمان (۲/۰۴)، تعهد هنجاری (۱/۹۶) و تعهد مستمر (۲/۵۰) پایین تر از حد کفایت قابل قبول (Q۲=۳) می باشد و بر اساس t به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین ابعاد تعهد معلمان (عاطفی، هنجاری و مستمر) و معیار حد کفایت قابل قبول وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه میانگین ابعاد تعهد معلمان (عاطفی، هنجاری و مستمر) پایین تر از معیار حد کفایت مطلوب (Q۳=۴) می باشد و بر اساس t به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین ابعاد تعهد معلمان (عاطفی، هنجاری و مستمر) و معیار حد مطلوب وجود دارد. بر اساس این نتایج می توان گفت که از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ بندرعباس میانگین تعهد معلمان از حد متوسط و حد مطلوب پایین تر می باشد.

جدول ۲ میانگین تعهد معلمان و مقایسه آن با Q۲ و Q۳

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Q۲	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	Q۳	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
تعهد	۲/۱۶	۰/۷۲	۳	۱۷/۹۳	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	-۳۹/۵۲	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
عاطفی	۲/۰۴	۰/۸۲	۳	۱۸/۱۳	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۳۷/۱۰	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
مستمر	۲/۵۰	۰/۹۸	۳	۷/۹۸	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۲۳/۹۸	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
هنجاری	۱/۹۶	۰/۸۶	۳	۱۸/۸۲	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۳۶/۹۸	۲۴۶	۰/۰۰۰۱

### ۳) تمایل به مشارکت معلمان در مدارس به چه میزان است؟

در پاسخ به سؤال سوم از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد. بر اساس جدول ۲ میانگین تمایل به مشارکت معلمان (۲/۰۳) پایین تر از حد کفایت قابل قبول (Q۲=۳) می باشد و بر اساس t به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین میانگین تمایل به مشارکت معلمان و معیار حد کفایت قابل قبول وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه میانگین تمایل به مشارکت

معلمان پایین تر از معیار حد کفایت مطلوب ( $Q3=4$ ) می باشد و بر اساس  $t$  به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح  $0/0001$  بین میانگین مشارکت معلمان و معیار حد مطلوب وجود دارد. میانگین تمایل به مشارکت معلمان در بعد فیزیکی ( $1/74$ )، شناختی ( $2/20$ ) و عاطفی ( $2/16$ ) پایین تر از حد کفایت قابل قبول ( $Q2=3$ ) می باشد و بر اساس  $t$  به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح  $0/0001$  بین میانگین ابعاد تمایل به مشارکت معلمان (فیزیکی، شناختی و عاطفی) و معیار حد کفایت قابل قبول وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه میانگین ابعاد تمایل به مشارکت معلمان (فیزیکی، شناختی و عاطفی) پایین تر از معیار حد کفایت مطلوب ( $Q3=4$ ) می باشد و بر اساس  $t$  به دست آمده در درجه آزادی ۲۴۶، تفاوت معناداری در سطح  $0/0001$  بین میانگین ابعاد مشارکت معلمان (فیزیکی، شناختی و عاطفی) و معیار حد مطلوب وجود دارد. بر اساس این نتایج می توان گفت که از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس میانگین مشارکت معلمان از حد متوسط و حد مطلوب پایین تر می باشد.

جدول ۳ میانگین مشارکت و مقایسه آن با  $Q2$  و  $Q3$

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	$Q2$	مقدار $t$	درجه آزادی	سطح معناداری	$Q3$	مقدار $t$	درجه آزادی	سطح معناداری
مشارکت	۲/۰۳	۰/۸۱	۳	۱۸/۴۹	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	-۳۷/۶۹	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
فیزیکی	۱/۷۴	۰/۷۸	۳	۲۵/۱۱	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۴۵/۰۸	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
شناختی	۲/۲۰	۱/۲۵	۳	۹/۹۶	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۲۲/۴۸	۲۴۶	۰/۰۰۰۱
عاطفی	۲/۱۶	۰/۸۴	۳	۱۵/۴۵	۲۴۶	۰/۰۰۰۱	۴	۳۳/۹۵	۲۴۶	۰/۰۰۰۱

#### ۴) آیا رابطه معناداری بین میزان تعهد، اعتماد و میل به مشارکت معلمان وجود دارد؟

در این قسمت به بررسی رابطه بین میزان تعهد، اعتماد و میل به مشارکت معلمان پرداخته شده است. برای آزمون رابطه بین متغیرها با توجه به نوع متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج حاصل در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴ ضریب همبستگی بین تعهد، اعتماد و میل به مشارکت معلمان مدارس آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر بندرعباس

متغیرها	تعهد	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	مشارکت	فیزیکی	شناختی	عاطفی	اعتماد	شخصی	فرآیندی	نهادی
تعهد	۱											
تعهد عاطفی	۰/۸۳ <sup>**</sup>	۱										
تعهد مستمر	۰/۷۹ <sup>**</sup>	۰/۴۳ <sup>**</sup>	۱									
تعهد هنجاری	۰/۸۳ <sup>**</sup>	۰/۶۲ <sup>**</sup>	۰/۴۴ <sup>**</sup>	۱								
مشارکت	۰/۷۷ <sup>**</sup>	۰/۷۱ <sup>**</sup>	۰/۴۹ <sup>**</sup>	۰/۷۱ <sup>**</sup>	۱							
فیزیکی	۰/۶۰ <sup>**</sup>	۰/۶۲ <sup>**</sup>	۰/۳۰ <sup>**</sup>	۰/۵۶ <sup>**</sup>	۰/۷۵ <sup>**</sup>	۱						
شناختی	۰/۶۴ <sup>**</sup>	۰/۵۸ <sup>**</sup>	۰/۴۲ <sup>**</sup>	۰/۵۹ <sup>**</sup>	۰/۸۹ <sup>**</sup>	۰/۴۶ <sup>**</sup>	۱					
عاطفی	۰/۷۲ <sup>**</sup>	۰/۶۰ <sup>**</sup>	۰/۵۱ <sup>**</sup>	۰/۶۷ <sup>**</sup>	۰/۷۲ <sup>**</sup>	۰/۵۶ <sup>**</sup>	۰/۶۷ <sup>**</sup>	۱				
اعتماد	۰/۶۸ <sup>**</sup>	۰/۶۵ <sup>**</sup>	۰/۴۲ <sup>**</sup>	۰/۶۲ <sup>**</sup>	۰/۷۴ <sup>**</sup>	۰/۵۵ <sup>**</sup>	۰/۶۱ <sup>**</sup>	۰/۷۳ <sup>**</sup>	۱			
شخصی	۰/۵۲ <sup>**</sup>	۰/۴۶ <sup>**</sup>	۰/۳۱ <sup>**</sup>	۰/۵۲ <sup>**</sup>	۰/۵۸ <sup>**</sup>	۰/۴۲ <sup>**</sup>	۰/۵۰ <sup>**</sup>	۰/۵۴ <sup>**</sup>	۰/۷۶ <sup>**</sup>	۱		
فرآیندی	۰/۵۵ <sup>**</sup>	۰/۵۶ <sup>**</sup>	۰/۳۲ <sup>**</sup>	۰/۴۸ <sup>**</sup>	۰/۶۰ <sup>**</sup>	۰/۴۱ <sup>**</sup>	۰/۴۸ <sup>**</sup>	۰/۶۵ <sup>**</sup>	۰/۸۶ <sup>**</sup>	۰/۴۶ <sup>**</sup>	۱	
نهادی	۰/۶۳ <sup>**</sup>	۰/۶۱ <sup>**</sup>	۰/۴۲ <sup>**</sup>	۰/۵۵ <sup>**</sup>	۰/۶۷ <sup>**</sup>	۰/۵۳ <sup>**</sup>	۰/۵۵ <sup>**</sup>	۰/۶۲ <sup>**</sup>	۰/۸۶ <sup>**</sup>	۰/۴۸ <sup>**</sup>	۰/۶۶ <sup>**</sup>	۱

$p < 0.01^{**}$

$p < 0.05^*$

نتایج حاصل نشان دهنده آن است که (جدول ۴):



mph.sdcongress.ir

## هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



➤ بین میزان تعهد و اعتماد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین میزان تعهد و تمایل معلمان به مشارکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین اعتماد و تمایل معلمان به مشارکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ همچنین نتایج حاصل نشان داد که بین تعهد و ابعاد تعهد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تعهد و ابعاد مشارکت (مشارکت فیزیکی، مشارکت شناختی و مشارکت عاطفی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین تعهد و ابعاد اعتماد (اعتماد شخصی، اعتماد فرآیندی و اعتماد نهادی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ علاوه بر این نتایج حاکی از آن بود که بین مشارکت و ابعاد تعهد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مشارکت و ابعاد مشارکت (مشارکت فیزیکی، مشارکت شناختی و مشارکت عاطفی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین مشارکت و ابعاد اعتماد (اعتماد شخصی، اعتماد فرآیندی و اعتماد نهادی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ همچنین نتایج حاصل نشان داد که بین اعتماد و ابعاد تعهد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین اعتماد و ابعاد مشارکت (مشارکت فیزیکی، مشارکت شناختی و مشارکت عاطفی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین اعتماد و ابعاد اعتماد (اعتماد شخصی، اعتماد فرآیندی و اعتماد نهادی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

#### ۴- بحث و نتیجه گیری:

در بررسی های انجام شده چارچوب منسجم که از روابط میان سه متغیر تعهد، اعتماد، مشارکت بر اساس مبنای مرتبط با موضوع و پژوهش های انجام شده، ارائه گردیده است و نتایج بررسی ها می تواند مبنایی برای درک بهتر عوامل موثر بر بهبود عملکرد سیستم های آموزشی قلمداد شود.

برای توضیح و تبیین داده ها می توان به این مطلب اشاره نمود که با توجه به روابط بین سه متغیر تعهد، اعتماد، مشارکت می توان اشاره نمود که می بایست مشارکت به شکل متعهدانه و فعالانه باشد. و ایجاد مشارکت متعهدانه و فعالانه مستلزم وجود اعتماد می باشد؛ بدین معنی که ایجاد تعهد و اعتماد و تلاش برای توسعه این دو متغیر می تواند زمینه ساز مشارکت معنادار افراد تلقی شود و از طرفی نیز مشارکت به نوبه ی خود می تواند زمینه ساز توسعه تعهد و اعتماد در بین منابع انسانی گردد و موجب پویایی ارتباطات و برآیندهای آن گردد. این حلقه ی تعاملی و بازخوردی مثبت باعث توسعه و گسترش اثربخشی و روابط انسانی پویا در سازمان خواهد شد. توجه به مدل ارائه شده به این دلیل حائز اهمیت است که با در نظر گرفتن روابط بین این سه متغیر و تأثیر آن ها بر یک دیگر زمینه های ایجاد وفاداری سازمانی، صراحت، بهبود روحیه، هم سوئی بین منافع فردی و سازمانی، هویت بخشی و نهایتاً جهت گیری های مشخص برای پیگیری اهداف سازمانی به وجود خواهد آمد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش [۲۲]، [۴]، هم سو و با نتایج پژوهش [۲۳]، [۲۴] هم راستا می باشد.

#### ۵- پیشنهاد های کاربردی

در این جا سعی شده است پیشنهادات کاربردی بر اساس نتایج حاصل ارائه شود.

- با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر پایین بودن سطح تعهد معلمان، می بایست تمهیدات و شرایطی در نظر گرفته شود که میزان تعهد معلمان در شرایط کاری افزایش یابد، چرا که این تعهد می تواند منجر به دل بستگی بیشتر معلمان، تعیین استراتژی های قوی مدیریتی، و موفقیت سازمان خواهد شد.

- نظر به پایین بودن سطح اعتماد معلمان، می بایست تمهیدات و شرایطی در نظر گرفته شود که میزان اعتماد معلمان در شرایط کاری افزایش یابد چرا که این اعتماد می تواند منجر به اثربخشی سازمانی، سلامت سازمانی، بهبود جو سازمان و ... گردد. بدین منظور برای بهبود میزان اعتماد در سازمان پیشنهادات زیر ارائه گردیده است:



صداقت و درستکاری بنیان اعتماد در هر سازمان است و باید از همان ابتدا شکل بگیرد. پیشنهاد می‌شود به اشاعه صداقت و یکپارچگی در مدرسه پرداخته شود و معلمان نیز در عمل آن را نشان دهند. عمل به تعهدات به صورت آشکار موجب تقویت اعتماد در سازمان می‌شود. اگر معلم از عمل به تعهدات غفلت کند شرایطی را ایجاد خواهد کرد که منجر به عدم پیروی دانش آموزان خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود معلمان به تعهدات خود عمل کنند.

## ۶-منابع

- [۱] آریتا سلاجقه، حسن مشایخی، ۱۴۰۱. فصلنامه فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت، دوره دوم، شماره ۴۰۱-۲۶
- [۲] یحیی معروفی، علی رضا کیامش، محمود مهر محمدی، مجید علی عسگری، ۱۳۸۶. ارزشیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی: بررسی برخی دیدگاه ها، فصلنامه مطالعات برنامه درسی، شماره ۵، ۸۱-۱۱۲.
- [۳] سید محمد مقیمی، ۱۳۸۰. مدیریت دولتی و سازمان‌های محلی با نگاهی به ایران، فصل نامه دانش مدیریت، دوره ۵۵، شماره ۱۲.
- [۴] جعفر ترک‌زاده، فاطمه عبدشرفی، مجید شعبانی فرد، ۱۳۹۷. بررسی نقش تعهد و اعتماد در ایجاد مشارکت: دلالت‌های کاربردی در سیستم‌های آموزشی، فصل نامع علمی ترویجی مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال یازدهم، شماره ۴۲.
- [۵] سعیده رضوی، فریبا محمدیان، ۱۳۹۹. تحلیل اثر نقش شبکه های ارتباطی مجازی بر نگرش و مشارکت ورزشی شهروندان تهرانی، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، (۴۷) ۱۹، ۲۴۶-۲۲۳.
- [۶] سید محمد میر کمالی، کریم شاطری، علی رضا یوزباشی، ۱۳۹۲. تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی. نوآوری و ارزش آفرینی، شماره ۳، ۳۲-۲۱.
- [۷] مریم اخباری، حمید رضا عریضی، سید کمال علوی، ۱۳۸۹. رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان، مجله مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۲(۸)، مدیریت و منابع انسانی در صنعت.
- [۸] علی رضا سرگزلائی، علی عباسی، ۱۴۰۰. بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی با میانجی گری اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرست. مدیریت و صنعت، (۲)، ۲۸۱-۳۹۴
- [۹] لیلا عزیزی، رحیم عبدالله فام، ۱۳۹۷. رابطه بین مدیریت مشارکتی و اعتماد در اداره آموزش و پرورش مراغه، پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدیر، <https://www.civica.com/Paper-11-CMD-5-11-CMD-5-103.html>
- [۱۰] زمیرا انصاری، نازنین سی سختی، ۱۳۹۷. بررسی شیوه‌های مدیریتی کارآفرینی اقتصاد مقاومتی برای پرورش مشارکت جویی معلمان مطالعه موردی شرکت توزیع یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری مدیریت و هفتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق نفت، ۱۲۹-برق زاهدان، ۱۶۰

- [11] Tiwari, S. (2022), "Supply chain integration and Industry 4.0: a systematic literature review", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 28 No. 3, pp. 990-1030
- [12] Acquah, I.S.K., Agyabeng-Mensah, Y. and Afum, E. (2021), "Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 28 No. 1, pp. 267-290.
- [13] Yong, J.Y., Yusliza, M.-Y. and Fawehinmi, O.O. (2019), "Green human resource management: a systematic literature review from 2007 to 2019", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 27 No. 7, pp. 2005-2027.
- [14] Kath, L. M & Magley, V. J, . & Marmet, M. (2010). The Role of Organizational Trust in Safety Climate's Influence on Organizational Outcomes, *Accident Analysis and Prevention*, Vol.42, pp: 1422-1492.
- [15] Alinajafi, Z. , Askarnejad, M., Veisheh, S & Kamari, F. (2012). The relationship between social capital and employee participation in Gorgan medical science university, *Management Science Letters*, 2(3), 819-826.
- [16] Santos, G., Marques, C. S., Justino, E., & Mendes, L. (2020). Understanding social responsibility's influence on service quality and student satisfaction in higher education. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120597
- [17] Mayer, C. R., Davis, H.J., and Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *The Academy of Management Review*, 20(3): 709-734
- [18] Yilmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.
- [19] Carmeli, A. & Freund, A. (2004) "Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: an Empirical Investigation". *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(3): 289-309.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی  
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی  
با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- [20] Daniel, C. O. (2019). Impact of Employee Participation on Decision Making in Nigerian Banking Sector. IOSR Journal of Business and Management, 14-20
- [21] Smith, S. V. (2012). How to Stop Employee Turn over in India. Forbes, accessed at <http://www.forbes.com/sites/sylviaorhausersmith/2012/07/022/>
- [22] Babaoglan, E. (2016). The Predictive Power of Organizational Trust to Organizational Commitment in Elementary and High School Teachers. Anthropologist, 24(1): 83-89.
- [23] Akrouf, H. and Nagy, G. (2018). Trust and commitment within a virtual brand community: The mediating role of brand relationship quality. Information and management, 55(8), 939-955. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.04.009>
- [24] Akar, H. (2018). Meta-Analysis of Organizational Trust Studies Conducted in Educational Organizations between the Years 2008-2018. International Journal of Educational Methodology, 4(4), 287 - 302. doi: 10.12973/ijem.4.4.287 Introduction