

بررسی رابطه بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی

معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳

فاطمه فغان پور کنجی^۱ و مبتبی معظمی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران faghnpour.f@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران m_moazzamiii@yahoo.com

چکیده

چکیده: رشد و توسعه مداوم هر کشوری در گرد کیفیت مدیریت نظام آموزشی آن کشور است. اهمیت کیفیت آموزش و پرورش در بهسازی و توسعه ی زندگی فردی و اجتماعی سبب شده است که جوامع به این باور برسند که مدرسه زمینه ساز پرورش پایه های پیشرفته می باشد. به تبع افزایش مداوم نیازهای جامعه به دانش ها، مهارت ها و منابع انسانی توانمند ضرورت ارتقای کارایی و اثربخشی مدیریت نظام های آموزشی نیز برای تأمین این نیازها احساس می شود.

هدف: هدف اصلی از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه منطقه ۸ و ۱۳ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ می باشد.

مواد و روش ها: این پژوهش از لحاظ ماهیت تحقیق، در زمره پژوهش های کاربردی و از نظر روش از نوع همبستگی می باشند. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه منطقه ۸ و ۱۳ شهر تهران که ۲۱۵ نفر منطقه ۸ و ۱۶۴ نفر منطقه ۱۳ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی بر اساس جدول تعیین نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۲۴۹ نفر (۱۳۴ نفر منطقه ۸ و ۱۱۵ نفر منطقه ۱۳) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه مدیریت مدرسه محور داودی پور و همکاران (۱۳۸۷) و پرسشنامه تعهد شغلی بلاو (۱۹۸۹) و پرسشنامه وفاداری سازمانی آدام لیندگرن (۲۰۰۴) استفاده شد. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برای پرسشنامه مدیریت مدرسه محور و ۰/۸۸ برای پرسشنامه تعهد شغلی و ۰/۸۷ برای پرسشنامه وفاداری سازمانی محاسبه شدند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص های آمار توصیفی مانند (جدول، فراوانی، درصد، نمودار، میانگین، انحراف معیار) و روش های آمار استنباطی در حد آزمون کالموگروف-اسمیرنوف، آزمون T تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

بحث و نتیجه گیری: یافته ها نشان داد که بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و همچنین وضعیت مدیریت مدرسه محور در مدارس مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط (۳)، وضعیت تعهد شغلی معلمان بالاتر از حد بالا (۳) و وفاداری سازمانی معلمان بالاتر از حد بالا (۳) می باشد.

واژه های کلیدی: تعهد شغلی، مدیریت مدرسه محور، وفاداری سازمانی معلمان

۱-مقدمه

آموزش و پرورش از جمله سازمان هایی است که در هر جامعه ای از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیش تر به این دلیل است که فعالیت داخلی آن در معرض دید همگان بوده و مورد قضاوت عامه ی مردم قرار می گیرد. (کرمی و نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۷). نظام های آموزش و پرورش طی دهه های پایانی قرن بیستم، هم جهت با تحولات فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی این دوران، به الگوهای مشارکتی و غیرمتمرکز گرایش یافته اند. این الگوها، که به نحوی زاده تحولات محیط و تغییر نگرش و انتظارات جامعه است؛ با توسل به ساختارهای انعطاف پذیرتر، نوید بخش مشارکت بیشتر طبقات متفاوت جامعه، والدین، مدیران، معلمان، کارکنان اداری مدارس و دانش آموزان در فرایند تصمیم گیری است و از سوی دیگر، استقلال و پاسخ گویی بیشتر مدارس در برابر اهداف مدرسه و جامعه محلی را در پی خواهد داشت. نظام آموزش ایران با ساختاری متمرکز و بدنه ای حجیم، نیازمند تحولی در جهت افزایش اثر بخشی و کارایی است. طبق پژوهش های انجام شده، بررسی وضعیت دانش آموختگان ما پس از خروج از نظام آموزشی که اکثرا به عنوان ورودی های سایر نظامهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه محسوب می شوند، نشان دهنده این مسأله است که آنها قابلیت ها و مهارتهای لازم و مورد انتظار (جست و جوگری، تفکرخلاق، روحیه پرسشگری، حل مسأله، ابتکار، نوآوری، پاسخگو بودن، مسئولیت پذیری، مشارکت جویی و...) را ندارند و بیشتر مشکلات و نارسایی های سایر نظام های اجتماعی کشور نیز از کاستی های همین نظام سرچشمه می گیرد (همتی و صمدی، ۱۳۹۳). همچنین تعهد شغلی حالتی است که فرد هدف های سازمان رامعرف و هویت خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. دلایل زیادی وجود دارد از این که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد شغلی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد شغلی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. (حشمتی و موسوی، ۱۳۹۴). در واقع تعهد شغلی درجه یا میزانی است که شخص شغلش را صرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می داند. منظور از تعهد شغلی توجه افراد به وظایف و مسئولیت های شغلی و انجام درست و معقول کار بوده که نهایتاً موفقیت سازمان متبوع را به همراه دارد. نیروی انسانی متخصص، وفادار، متعهد، سازگار با اهداف و آرمان های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات اثر بخشی و ارتقا سطح عملکرد سازمان را بی خوبی فراهم می نماید (ابراهیمی پور، ۱۳۹۷).

یکی از عواملی که اخیراً توجه پژوهشگران را بیش از پیش به خود معطوف کرده، وفاداری سازمانی است. وفاداری در سازمان های آموزشی که با تربیت افراد مرتبط می باشد، بسیار مهم است. احساس وفاداری به سازمان موجب می شود کارکنان با انگیزه ی بیشتر و مشتاقانه به فعالیت بپردازند و در نتیجه خروجی آنها به مراتب بهتر و بهره وری نیروی انسانی بالاتر خواهد بود. این وجود انگیزه در کارکنان، موجب وفاداری به سازمان، احساس تعهد و تعلق و رضایت شغلی خواهد شد (طله زاده، ۱۳۹۲). وفاداری سازمانی تعلق روحی و عاطفی به سازمان و حساسیت لازم به آنچه مظهر سازمان بوده است، می باشد. وفاداری به سازمان به دلیل تعهدی است که افراد نسبت به سازمان و اهداف آن دارند. به اعتقاد سالانسیک (وفاداری سازمانی، بار آوری را بالا می برد و تضمینی است بر کیفیت مطلوب خدمات و تولیدات و هم چنین یکی از مهم ترین عوامل زمینه ساز نوآوری در محیط کار است. (عسکری نیک، ۱۳۹۵). بنابراین با توجه به پژوهش های انجام گرفته در این زمینه؛ به نظر می رسد بررسی رابطه بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول مورد پژوهش قرار نگرفته است و خلاء های پژوهشی در این زمینه وجود دارد. همچنین با تغییر ساختار نظام آموزشی از سال تحصیلی ۹۱-۹۲، از جمله سیاست های اعلام شده از سوی وزیر محترم وقت، واگذاری اختیار بیشتر در حوزه های مختلف به مدیران مدارس است که پیاده سازی چنین سیاستی نیازمند شناخت منطق و اندیشه پشوانه آن و اصول و الزامات مربوطه و تحقیق پیرامون سبک های تفویض اختیار است. علاوه بر این از آنجایی که مقطع اول متوسطه دوره ای حساس از جهت انتخاب رشته ی تحصیلی است که مسیر شغلی آینده دانش آموزان را تعیین می کند و نیاز است که معلمان در این مقطع با تلاش ها و فداکاری های

خود به کشف استعداد‌های دانش آموزان در جهت راهنمایی آنان بپردازند، بر این اساس ضروریست مطالعات بیشتری در این زمینه انجام گیرد لذا این پژوهش بدنبال تحقق هدف کلی شناسایی رابطه ای بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران می باشد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- مدیریت مدرسه محور

مدیریت مدرسه محور (SBM) در دهه های اخیر در کشورهای مختلف به عنوان یک استراتژی برای اصلاح آموزش و پرورش مطرح شده است و تمایل زیادی به سمت واگذاری اختیارات به مدارس برای ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش مشاهده می شود. علایق و تجارب زیادی در کشورهای مختلف وجود دارد که تصمیم گیری به سطوح مدرسه نزدیک شود تا دسترسی اعضاء جامعه به تعلیم و تربیت با کیفیت تضمین گردیده و مشارکت مردم در اداره ی مدارس در چارچوب سیاستهای ملی افزایش یابد (مرادی، ۱۳۹۴). مدیریت مدرسه محور راهکاری برای بهبود آموزش است که از طریق انتقال اختیار تصمیم گیری از اداره های استان (مرکز) و نواحی، به خود مدارس عمل می کنند. مدیریت مدرسه محور کنترل مدیران، معلمان، دانش آموزان و والدین بر فرآیند آموزش را از طریق اعطای مسئولیت تصمیمات مربوط به بودجه، پرسنل و برنامه های آموزشی به آنان انجام می دهد (همتی، ۱۳۹۱). در این پژوهش منظور از مدیریت مدرسه محور نمره ای است که معلمان از پاسخگویی به گویه های پرسشنامه ۳۳ سوالی مدیریت مدرسه محور داوودی پور، آهنگچیان و رضوی (۱۳۸۷) به دست می آورند.

۲-۲- تعهد شغلی

در فرهنگ لغت و بستر کلمه تعهد به وفای به عهد به چیزی یا فردی معنی شده است. از نظر لغوی تعهد به گردن گرفتن کاری، به عهده گرفتن، تیمار داشتن، نگاه داشتن، عهد بستن و پیمان بستن است. (انوشیروانی، ۱۳۹۴). پارسونز ۴ چهار نوع تعهد شامل تعهد رابطه ای (وفاداری به همکاران)، تعهد سازمانی (وفاداری به سازمان)، تعهد شغلی (وفاداری به شغل) و تعهد کاری (وفاداری به جامعه) ارائه داده است. (زهدی، ۱۳۹۲)

تعهد شغلی فرد به معنی وظایف و مسئولیت های شغلی و انجام درست و معقول کار است به گونه ای که اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام وظایف محوله قصوری روا ندارد. تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین کننده و موثر در تعهد شغلی محسوب می شوند. از جمله، وابستگی حرفه ای که بر علاقه و رضایت شاغل به شغلش و وابستگی سازمانی که مصداق ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان است و پایبندی به ارزشهای کار که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد و سرانجام مشارکت شغلی که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته هایی است که از شغل آنان انتظار می رود (صالحی، ۱۳۹۶).

در این پژوهش منظور از تعهد شغلی نمره ای است که معلمان از پاسخگویی به گویه های پرسشنامه ۴۰ سوالی تعهد شغلی بلاو (۱۹۸۹)، به دست می آورند.

۲-۳- وفاداری سازمانی

وفاداری سازمانی عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان و پایبندی یعنی اشتیاق بیشتر فرد به عنوان یک همکار برای پاسخگویی به خواسته هایی که از شغل او دارند (مورهد و گریفین، ۱۳۹۰). اچ بکر معتقد است "اگر فردی با وجود آگاهی از شرایط بهتر یک شغل، حقوق بیشتر و شرایط مناسب تر، از پذیرش آن شغل به منظور حفظ شغل فعلی اش امتناع کند، وفاداری فرد به سازمان پنداشته می شود. وفاداری سازمانی زیرمجموعه ی فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی نیز مجموعه ای از ارزش ها و اصول حاکم بر سازمان است، برای مثال زمانی که وفاداری به سازمان یکی از ارزش های پذیرفته شده نزد کارکنان باشد، جزو فرهنگ آن سازمان خواهد بود. در واقع فرهنگ سازمانی نشان دهنده ی شخصیت سازمان است (پیله

1 . site-based management

2 .h. becker

رود، ۱۳۹۷). در این پژوهش منظور از وفاداری سازمانی میزان نمره ای است که از پاسخ معلمان به پرسشنامه استاندارد لیندگرن (۲۰۰۴) با ۹ سوال به دست می آید.

۲-۴- پیشینه ی پژوهش

۲-۴-۱- بررسی تحقیقات انجام شده در داخل کشور

جعفری و مهرداد (۱۳۹۸) طی انجام پژوهشی با عنوان رابطه بین خلاقیت هیجانی و تعهد سازمانی در مدیران مدارس دوره ابتدایی نشان دادند که بین خلاقیت هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. لذا توجه مسئولان و مدیران سازمانی به مولفه های خلاقیت هیجانی و نیز تعهد سازمانی جهت افزایش سطح بهره وری سازمانی ضرورت دارد.

حسینی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی در مدارس شهرستان دیواندره انجام داد. نتایج به دست آمده نشان می دهد که بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری رابطه مدار و وظیفه دار با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و اما بین سبک رهبری مدیران بر حسب جنسیت و تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری مدیران و مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

عسکری نژاد (۱۳۹۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل موثر بر تعهد شغلی به این نتیجه دست یافت که سیستم های کاری با عملکرد بالا با رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه ای مثبت و با خستگی عاطفی رابطه ای معکوس دارد. از سویی رضایت شغلی با تعهد شغلی و خستگی عاطفی رابطه معناداری داشت اما بین خستگی و تعهد شغلی رابطه معنادار یافت نشد.

نتایجی که جلیلی (۱۳۹۶)، در مطالعه خود تحت عنوان "بررسی رابطه مدیریت مدرسه محور با توانمند سازی منابع انسانی (مورد مطالعه: مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان آمل)" با جامعه آماری کلیه مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان آمل، به دست آورد نشان می دهد که بین مدیریت مدرسه محور با توانمند سازی منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرقانی پور (۱۳۹۶)، در تحقیق خود با هدف بررسی رابطه اعتماد سازمانی با حمایت سازمانی، تعهد شغلی و تعهد سازمانی بر روی معلمان مدارس دولتی شهر نیشابور به این نتیجه دست یافت که بین اعتماد سازمانی با حمایت سازمانی، تعهد شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین اعتماد به مدیریت، اعتماد به تیم کاری و حمایت سازمانی با تعهد شغلی و همچنین بین اعتماد به شرایط کاری، اعتماد به تیم کاری و تعهد شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی بین اعتماد به مدیریت با حمایت سازمانی نیز رابطه معناداری وجود دارد.

اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) طی انجام تحقیقی با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، دریافتند: که رضایت شغلی به طور مستقیم با ضریب مسیر ۵۳ صدم و به طور غیرمستقیم با نقش واسطه ای وفاداری سازمانی با ضریب مسیر ۶۲ صدم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. بعلاوه، رضایت شغلی با ضریب مسیر ۷۴ صدم بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۷۶ صدم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد.

نتایج پژوهش کریمی ناغونی، منتظرالظهور و مرادی پردجانی (۱۳۹۶)، با عنوان "رابطه مدیریت مدرسه محور با مهندسی مجدد در مدارس غیرانتفاعی شهرستان شهرکرد" با جامعه آماری کلیه مدیران مدارس غیرانتفاعی شهرستان شهرکرد، نشان داد که بین مدیریت مدرسه محور و مهندسی مجدد مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق میرزاخانی (۱۳۹۶) با عنوان بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با وفاداری سازمانی، عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان کاشمر نشان می دهد که بین سبک های رهبری مدیران با وفاداری سازمانی، عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی به این نتایج دست یافتند که رضایت شغلی به طور مستقیم و به طور غیرمستقیم با نقش واسطه ای وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. بعلاوه، رضایت شغلی بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. صدیق و خنکخان در سال (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی با وفاداری کارکنان در آموزشگاه فنی و حرفه ای پسران ساوه به این نتایج دست یافتند که دلبستگی شغلی با وفاداری کارکنان در دانشکده فنی و حرفه ای پسران ساوه رابطه معناداری دارد.

۲-۴-۲- بررسی تحقیقات انجام شده در خارج کشور

والترز (۲۰۱۶) به بررسی مدیریت دانش و تعهد شغلی، بهره وری سازمانی و عدالت سازمانی کارکنان دانشگاه نورت ایسترن پرداخت. براساس نتایج تحقیق بین مدیریت دانش و بهره وری رابطه معنادار و مستقیم وجود داشت. بین تعهد شغلی و بهره وری سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود داشت. بین بهره وری و عدالت سازمانی ارتباط معنادار و مثبت وجود داشت. بین تعهد شغلی و عدالت سازمانی ارتباط معنادار و مثبت وجود داشت (به نقل از توانگر و تقدیری، ۱۳۹۷). ریتزکی^۱ (۲۰۱۵) به بررسی تاثیر بین هوش معنوی بر تعهد شغلی پرداخت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران واحدهای دانشگاه بوستون تشکیل داده است. بر اساس این پژوهش، هوش معنوی در مدیران بر تعهد عاطفی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. هوش معنوی در مدیران بر تعهد مستمر تاثیر مثبت و مستقیم دارد. هوش معنوی در مدیران بر تعهد هنجاری تاثیر مثبت و مستقیم دارد (به نقل از توانگر و تقدیری، ۱۳۹۷). هون کونگ یا^۲ (۲۰۱۴) به "بررسی میزان آگاهی مدیران و معلمان نسبت به مدیریت مدرسه محور" پرداختند. در این پژوهش، (۸۳ مدیر و ۲۳۹ معلم) از ۸۳ مدرسه ابتدایی به سوالات جواب دادند. نتایج نشان می دهد که چهار مشخصه مدیریت مدارس در مدارس ابتدایی هنگ کنگ در حال اجرا است اما میزان اجرای آن ها یکسان نیست. همچنین تفاوت معناداری میان میزان آگاهی مدیران و معلمان نسبت به حوزه های SBM وجود دارد. سانتیبز آبرولاسترا و اودونات^۴ (۲۰۱۴)، به بررسی اثر برنامه های مدیریت مدرسه محور بر نتایج دانش آموزان در مدارس مکزیکی پرداختند. بر اساس نتایج تحقیقات آن ها اجرای برنامه های مدیریت مدرسه محور باعث اثر مثبت بر نمرات دانش آموزان می شود. جاود^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تعیین کننده های رضایت شغلی و اثر آن بر عملکرد کارکنان و مقاصد ترک شغل به نتیجه ی زیر دست یافت: عوامل توانمند سازی کارکنان، محیط کار، وفاداری و عملکرد شغلی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند. الملجی^۶ (۲۰۱۴) در مطالعه ای با عنوان "مدیریت مبتنی بر مدرسه- محور" به رویکرد کیفیت تصمیم گیری در دبیرستانهای مصر پرداخت. هدف تحقیق وی، روشن ساختن این بود که چگونه مدیریت مبتنی بر مدرسه محور می تواند در دست یابی به کیفیت تصمیم گیری در مدارس دبیرستان مصر و تعیین الزامات تصمیم گیری کیفی کمک نماید. این پژوهش تایید کرده است که مدیریت مدرسه محور می تواند مشارکت معلمان و کارمندان را در فرآیند تصمیم گیری تسهیل نماید. به علاوه مدیریت مدرسه محور می تواند کیفیت تصمیم گیری را از طریق توانمند سازی معلم ها در اختیارات، نمایندگی ها و تشویق تصمیم گیری گروهی (مشارکتی) بهبود بخشد. سلامت، عدنان و نوردین^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان برانگیختن تعهد سازمانی دبیران: اثر رفتار رهبری تحول گرا در مالزی انجام شد. یافته های این مطالعه، مفاهیمی برای نقش رئیس مدرسه در بکارگیری رفتار رهبری تحول گرا برای برانگیختن تعهد سازمانی دبیران ارائه می دهد. گانگ و تاین (۲۰۱۳) در پژوهش خود عوامل موثر بر وفاداری کارکنان به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق رضایت شغلی، در بانکداری دولتی شهر هو چای مینه ویتنام را

1. Walters

2. Ritskey

3. Hng kong yau

4. Santibz, Abroultura & Udonat. ۱

5. javed

6. selamat, nordin, adnan

بررسی کردند و بیان می کنند سطوح بالاتر رضایت با سطوح بالاتر وفاداری سازمانی همبستگی مثبت دارد با استفاده از تحلیل مسیر مشخص شد که وفاداری بیشتر مستلزم دست یابی به رضایت شغلی بیشتر می باشد.

پیلون (۲۰۱۳) در پژوهش خود تحت عنوان "عدم تمرکز آموزشی در گواتمالا، بیان نموده است که نوع اختیاری که تفویض آن پیشنهاد شده، باید با نیازهای آموزشی، طبیعت و ساختار فرهنگی منطبق بوده و مدیریت هم باید از آن حمایت نماید. بنابراین، گرایش به سمت عدم تمرکز در نظامهای آموزشی، مستلزم وجود عوامل و شرایط خاصی است که بدون شرایط و عوامل مذکور عدم تمرکز به موفقیت نخواهد رسید.

سوال های پژوهش:

سوال اصلی:

آیا بین وضعیت مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟

سوال های فرعی:

- ۱- وضعیت مدیریت مدرسه محور در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟
- ۲- وضعیت تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟
- ۳- وضعیت وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟
- ۴- آیا بین مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟
- ۶- تا چه میزان مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور قدرت پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ را دارند؟

۳- روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت انجام تحقیق کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع همبستگی می باشد، زیرا از یک سو به توصیف منظم و عینی پدیده های مورد بررسی می پردازد و از سوی دیگر درصد بررسی رابطه بین سه متغیر مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان است. مسئله پژوهش زمانی از نوع همبستگی است که پژوهشگر با استفاده از گروهی از آزمودنی ها دست کم درباره دو متغیر بدون آن که هیچ یک از آنها دستکاری یا کنترل شود اطلاعاتی بدست آورد. بنابراین روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

۳-۱- جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۳۷۹ نفر معلم متوسطه اول دخترانه می باشد که ۲۱۵ نفر آنها از معلمان منطقه ۸ شهر تهران و ۱۶۴ نفر از معلمان منطقه ۱۳ تهران می باشند.

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی جامعه مورد مطالعه به تفکیک منطقه

منطقه	تعداد کل جامعه آماری	درصد
منطقه ۸	۲۱۵	۵۶,۷۳
منطقه ۱۳	۱۶۴	۴۳,۲۷
جمع	۳۷۹	۱۰۰

منبع: اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران

۲-۳- حجم نمونه و روش نمونه گیری

در این پژوهش جهت انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده گردیده است و برای برآورد حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان محاسبه شد که به طور کلی ۱۳۴ آزمودنی معلمان منطقه ۸ تهران و ۱۱۵ نفر آزمودنی معلمان منطقه ۱۳ تهران به عنوان نمونه به شرح جدول ۲ مشخص شده است.

جدول ۲: توزیع تعداد نمونه به تفکیک تعداد معلمان متوسطه اول دخترانه مناطق ۸ و ۱۳ شهر تهران

منطقه	تعداد کل	سهمیه نمونه به درصد	تعداد نمونه
منطقه ۸	۲۱۵	۵۶,۷۳	۱۳۴
منطقه ۱۳	۱۶۴	۴۳,۲۷	۱۱۵
جمع	۳۷۹	۱۰۰	۲۴۹

۳-۳- روش جمع آوری اطلاعات

جهت جمع آوری اطلاعات این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای به منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش استفاده شده است. و همچنین به دلیل اینکه پرسشنامه در اغلب شرایط عملی تر و آسان تر است و به محقق امکان می دهد تا نمونه های بزرگتر را مطالعه و بررسی کند، جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از نمونه ی مورد مطالعه از سه پرسشنامه استفاده شده است.

۱ - پرسشنامه مدیریت مدرسه محور : پرسشنامه مدیریت مدرسه محور داوودی پور و همکاران (۱۳۸۷).

۲ - پرسشنامه تعهد شغلی: پرسشنامه تعهد شغلی بلاو (۱۹۸۹).

۳ - پرسشنامه وفاداری سازمانی: پرسشنامه وفاداری سازمانی آدم لیندگرن (۲۰۰۴).

جدول ۳: تعداد سؤالات و مؤلفه‌های هر یک از پرسشنامه ها

شماره گویه ها	گویه ها	متغیر ها
		مدیریت مدرسه محور
1-11	11	رسالت
12-22	11	مشارکت
23-33	11	تعهد
		تعهد شغلی
1-8	8	وابستگی حرفه ای
9-19	11	وابستگی سازمانی
20-29	10	پایبندی به ارزش های کار
30-40	11	مشارکت شغلی
1-9	9	وفاداری سازمانی

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱- آمار توصیفی

جدول ۵: جامعه آماری پژوهش

منطقه	تعداد کل جامعه آماری	درصد	تعداد نمونه
منطقه ۸	۲۱۵	۵۶,۷۳	۱۳۴
منطقه ۱۳	۱۶۴	۴۳,۲۷	۱۱۵
جمع	۳۷۹	۱۰۰	۲۴۹

۴-۲- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K-S)

برای نشان دادن نرمال و غیر نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. در واقع این آزمون نوعی آزمون نیکویی برازش برای مقایسه یک توزیع نظری با توزیع مشاهده شده می باشد. اگر معیار تصمیم بزرگتر از ۰,۰۵ باشد، توزیع داده ها نرمال بوده و می توان از روش های نسل اول (مبتنی بر رویکرد حداکثر احتمال)، در غیر این صورت از روش های نسل دوم (مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی) استفاده می شود.

H_0 : داده ها از توزیع نرمال برخوردار می باشند.

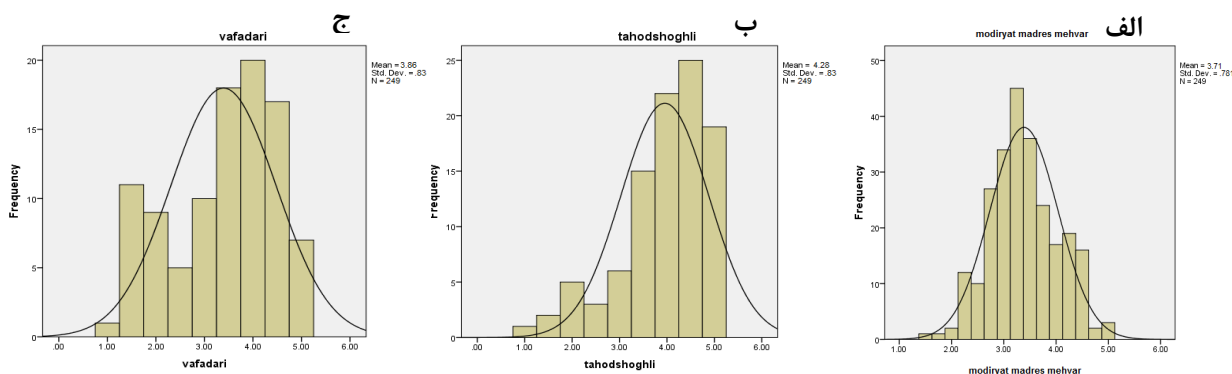
H_1 : داده ها از توزیع نرمال برخوردار نمی باشند.

جدول ۶: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	مقدار آماره K-S	سطح معناداری
مدیریت مدرسه محور	۱/۳۰۸	۰/۰۶۱
تعهد شغلی	۰/۸۹۴	۰/۴۱۲
وفاداری سازمانی	۰/۶۰۱	۰/۰۶۵

منبع: یافته های تحقیق

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف- اسمیرنوف در جدول ۶ می توان اظهار نمود که متغیرهای اصلی پژوهش یعنی مدیریت مدرسه محور، تعهد شغلی و وفاداری سازمانی نرمال می باشند؛ زیرا سطح معناداری مقادیر Z در هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد ($p > 0/05$). بنابراین می توان از آزمون های پارامتری برای تحلیل سؤال ها و فرضیه های پژوهش استفاده کرد.



نمودار ۱: الف) توزیع فراوانی مدیریت مدرسه محور معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول به همراه منحنی توزیع نرمال، ب) توزیع فراوانی تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول به همراه منحنی توزیع نرمال، ج) توزیع فراوانی وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول به همراه منحنی توزیع نرمال

۳-۴- تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش

- سوال اصلی: آیا بین وضعیت مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟
- جدول ۷: بررسی وضعیت مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی

پیرسون

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تعهد شغلی	۲۴۹	۰/۷۶۴	***/۰/۰۰۱
وابستگی حرفه ای	۲۴۹	۰/۷۹۳	***/۰/۰۰۱
وابستگی سازمانی	۲۴۹	۰/۷۲۳	***/۰/۰۰۱
پایبندی به ارزش های کار	۲۴۹	۰/۷۴۶	***/۰/۰۰۱
مشارکت شغلی	۲۴۹	۰/۷۳۸	***/۰/۰۰۱
وفاداری سازمانی	۲۴۹	۰/۷۵۸	***/۰/۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۷، بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی ($p=۰/۰۰۱$) و $r=۰/۷۶۴$ ، وابستگی حرفه ای ($p=۰/۰۰۱$ و $r=۰/۷۹۳$) و وابستگی سازمانی ($p=۰/۰۰۱$ و $r=۰/۷۲۳$)، پایبندی به ارزش های کار ($p=۰/۰۰۱$ و $r=۰/۷۴۶$)، مشارکت شغلی ($p=۰/۰۰۱$ و $r=۰/۷۳۸$) و وفاداری سازمانی ($p=۰/۰۰۱$ و $r=۰/۷۵۸$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هرچه مدیریت مدرسه محور بالاتر باشد، تعهد شغلی و وفاداری سازمانی افزایش می یابد و بالعکس.

- سوال فرعی اول پژوهش: وضعیت مدیریت مدرسه محور در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟

جدول ۸: تحلیل استنباطی آزمون t تک گروهی مدیریت مدرسه محور در مدارس دخترانه متوسطه اول

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین آماری	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
مدیریت مدرسه محور	۳/۷۱	۰/۷۸	۳	۲۴۸	۸/۹۱	۰/۰۰۰
مؤلفه ها	رسالت	۰/۹۴	۳	۲۴۸	۱۰/۲۱	۰/۰۰۰
	مشارکت	۰/۸۱	۳	۲۴۸	۷/۴۵	۰/۰۰۰
	تعهد	۰/۸۶	۳	۲۴۸	۱۱/۳۶	۰/۰۰۰

باتوجه به نتایج آزمون t تک گروهی در جدول ۸ نشان می دهد مقدار t برابر ($t=۸,۹۱$) و سطح معنی داری $p < ۰,۰۵$ ، با احتمال ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 تایید می شود بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه معلمان میزان وضعیت مدیریت مدرسه محور در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد متوسط (۳) است.

همچنین وضعیت معلمان در هریک از مؤلفه های مدیریت مدرسه محور به شرح زیر است:

(۱) میانگین مؤلفه رسالت ۳/۴۶ با انحراف معیار ۰/۹۴ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که از دیدگاه معلمان، میزان رسالت معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۲) میانگین مؤلفه مشارکت ۳/۷۴ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که از دیدگاه معلمان، میزان رسالت معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۳) میانگین مؤلفه تعهد ۳/۹۳ با انحراف معیار ۰/۸۶ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که از دیدگاه معلمان، میزان رسالت معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد متوسط (۳) است.

• سوال فرعی دوم پژوهش: تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟

جدول ۹: تحلیل استنباطی آزمون t تک گروهی تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین آماری	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
تعهد شغلی	۴/۲۸	۰/۸۳	۴	۲۴۸	۱۰/۴۷	۰/۰۰۰
سازمانی	وابستگی حرفه ای	۱/۰۸	۴	۲۴۸	۱۲/۴۱	۰/۰۰۰
	وابستگی سازمانی	۰/۹۶	۴	۲۴۸	۱۱/۲۵	۰/۰۰۰
	پایبندی به ارزش های کار	۰/۸۷	۴	۲۴۸	۹/۳۶	۰/۰۰۰
	مشارکت شغلی	۳/۹۴	۱/۲۱	۳	۸/۰۳	۰/۰۰۰

باتوجه به نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۴-۶) نشان می‌دهد مقدار t برابر ($t=10,47$) و سطح معنی داری $p < 0,05$ با احتمال ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد می‌شود و فرض H_1 تایید می‌شود بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که میزان تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد بالا (۳) است.

میانگین مؤلفه وابستگی حرفه ای ۴/۴۲ با انحراف معیار ۱/۰۸ به دست آمده است که از میانگین آماری (۴) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت میزان وابستگی حرفه ای معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد بالا (۳) است.

میانگین مؤلفه وابستگی سازمانی ۴/۶۷ با انحراف معیار ۰/۹۶ به دست آمده است که از میانگین آماری (۴) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت میزان وابستگی سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد بالا (۳) است.

میانگین مؤلفه پایبندی به ارزش های کار ۴/۱۲ با انحراف معیار ۰/۸۷ به دست آمده است که از میانگین آماری (۴) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت میزان پایبندی به ارزش های کار معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد بالا (۳) است.

میانگین مؤلفه مشارکت شغلی ۳/۹۴ با انحراف معیار ۱/۲۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۴) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت میزان مشارکت شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد متوسط (۳) است.

• سوال فرعی سوم پژوهش: وضعیت وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟

جدول ۱۰: تحلیل استنباطی آزمون t تک گروهی وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین آماری	درجه آزادی	t مقدار	سطح معناداری
وفاداری سازمانی	۳/۸۶	۰/۸۳	۳	۲۴۸	۶/۴۵	۰/۰۰۰

باتوجه به نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۴-۷) نشان می‌دهد مقدار t برابر ($t=۶,۴۵$) و سطح معنی داری $p < ۰,۰۵$. میانگین وفاداری سازمانی $۴/۳۶$ با انحراف معیار $۰/۸۳$ به دست آمده است که از میانگین آماری (۴) بزرگتر است با احتمال ۹۹ درصد اطمینان فرض H_0 رد می‌شود و فرض H_1 تایید می‌شود. بنابراین با $۰/۹۹$ اطمینان می‌توان گفت که میزان وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد بالا (۳) است.

- سوال فرعی چهارم پژوهش: آیا بین مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۱: رابطه بین مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان

ضریب همبستگی بین مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان		
متغیرها		وفاداری سازمانی
رسالت	همبستگی پیرسون	$۰,۶۹۵^{**}$
	سطح معناداری	$۰,۰۰۰$
مشارکت	همبستگی پیرسون	$۰,۷۶۲^{**}$
	سطح معناداری	$۰,۰۰۰$
تعهد	همبستگی پیرسون	$۰,۷۲۳^{**}$
	سطح معناداری	$۰,۰۰۰$
مدیریت مدرسه محور	همبستگی پیرسون	$۰,۷۵۸^{**}$
	سطح معناداری	$۰,۰۰۰$
** همبستگی معنادار در سطح $۰,۰۱$		

منبع: یافته‌های تحقیق

ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ برابر با $۰,۷۵۸$ بوده و سطح معناداری رابطه در ناحیه آلفای $۰,۰۱$ و اطمینان $۰,۹۹$ برابر ($۰,۰۰۰$) می‌باشد، پس میان مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه معنادار بسیار بالا وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیریت مدرسه محور ارتقاء یابد، به همان نسبت وفاداری سازمانی معلمان بیشتر می‌شود.

* در سطح $۰/۰۵$ معنادار است. ** در سطح $۰/۰۱$ معنادار است. تعداد = ۲۴۹

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۱۱ نشان داد که بین رسالت و وفاداری سازمانی ($r = ۰/۶۹۵$ و $p = ۰/۰۰۰۱$) رابطه مثبت و معناداری در سطح $۰/۰۱$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش رسالت، وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین مؤلفه‌های مشارکت ($r = ۰/۷۶۲$ و $p = ۰/۰۰۰۱$)، و تعهد ($r = ۰/۷۲۳$ و $p = ۰/۰۰۰۱$) با وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه مثبت و معناداری در سطح $۰/۰۱$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش مؤلفه‌های رسالت، مشارکت و تعهد، وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ افزایش می‌یابد و بالعکس.

همچنین بین مدیریت مدرسه محور و همه مؤلفه‌های آن با همه وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح $۰/۰۱$ مشاهده شد. به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش میان مدیریت مدرسه محور و هر یک از مؤلفه‌های میان مدیریت مدرسه محور، میزان وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ افزایش می‌یابد و بالعکس.

- سوال فرعی پنجم پژوهش: آیا بین مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۲: رابطه بین مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی معلمان

ضریب همبستگی بین مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی معلمان						
متغیرها	وابستگی حرفه ای	وابستگی سازمانی	پابندی به ارزش های کار	مشارکت شغلی	تعهد شغلی	
رسالت	همبستگی پیرسون	۰,۷۰۷**	۰,۶۷۱**	۰,۷۲۶**	۰,۵۹۸**	۰,۷۱۲**
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
مشارکت	همبستگی پیرسون	۰,۵۵۲**	۰,۶۴۰**	۰,۷۱۰**	۰,۶۳۴**	۰,۶۸۸**
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
تعهد	همبستگی پیرسون	۰,۷۲۳**	۰,۷۱۹**	۰,۶۷۴**	۰,۵۹۳**	۰,۷۰۲**
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
مدیریت مدرسه محور	همبستگی پیرسون	۰,۶۶۲**	۰,۷۰۵**	۰,۷۱۳**	۰,۷۳۴**	۰,۷۴۶**
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
** همبستگی معنادار در سطح ۰,۰۱						

ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ برابر با ۰,۷۶۴ بوده و سطح معناداری رابطه در ناحیه آلفای ۰,۰۱ و اطمینان ۰,۹۹ برابر (۰,۰۰۰) می باشد، پس میان مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه معنادار بسیار بالا وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیریت مدرسه محور ارتقاء یابد، به همان نسبت تعهد شغلی معلمان بیشتر می شود. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۱۲ نشان داد که بین رسالت و تعهد شغلی ($r = 0/712$ و $p = 0/001$) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش رسالت، تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ افزایش می یابد و بالعکس. همچنین بین مؤلفه های مشارکت ($r = 0/688$ و $p = 0/001$)، و تعهد ($r = 0/702$ و $p = 0/001$) با تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش مؤلفه های رسالت، مشارکت و تعهد با تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ افزایش می یابد و بالعکس. همچنین بین مدیریت مدرسه محور و همه مؤلفه های آن با همه تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ مشاهده شد. به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش میان مدیریت مدرسه محور و هریک از مؤلفه های میان مدیریت مدرسه محور، میزان تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ افزایش می یابد و بالعکس.

- سوال فرعی ششم پژوهش: تا چه میزان مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور قدرت پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ را دارند؟

به منظور پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان بر اساس مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور بر وفاداری سازمانی کارکنان از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شده است. قبل از انجام رگرسیون لازم است پیش فرض های رگرسیون رعایت شود. اولین و مهم ترین پیش فرض رگرسیون، خطی بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته است. بر اساس آنچه در ضریب پیرسون مطرح شده است، روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته، خطی است (فرضیه اول پژوهش). همچنین توزیع متغیر وابسته نیز نرمال است جدول

۴. علاوه بر این طبق مندرجات جداول ۱۵ و ۱۶، از آماره دوربین واتسون برای سنجش مستقل بودن همبستگی باقیمانده استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۱/۹۱ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها با هم همبستگی ندارند و مستقل از هم هستند. همچنین، واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است. برای آگاهی از چگونگی روابط هم خطی بین متغیرهای مستقل از آماره تولرنس استفاده شده است. بر اساس شاخص‌های هم خطی بودن (تولرنس^۱ و تورم واریانس (VIF))، بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل‌اتکا است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. مقدار F مشاهده شده در رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده ($p < ۰/۰۱$)؛ یعنی می‌توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای تحقیق قادرند که تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار است.

جدول ۱۳: رگرسیون چند متغیره گام به گام بین مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R2	دوربین واتسون
گام ۱ رگرسیون باقیمانده کل	۴۹/۱۵۲	۱	۴۹/۱۵۲	۹۶/۴۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۸	۰/۵۹۱	۰/۵۹۰	۱/۹۶۵
	۱۲۷/۰۲۳	۲۷۸	۰/۵۴۷						
گام ۲ رگرسیون باقیمانده کل	۷۲/۹۱۶	۲	۳۶/۴۵۸	۷۵/۱۲۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۱۹	۰/۵۸۱	۰/۴۰۳	
	۱۱۶/۴۵۲	۲۷۷	۰/۵۰۹						
	۱۸۹/۳۶۸	۲۷۹							

با توجه به مقدار R2 تعدیل شده در گام دوم، مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور، مجموعاً ۴۰/۳ درصد از واریانس نمرات وفاداری سازمانی کارکنان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر تنها ۴۰/۳ درصد از تغییرات وفاداری سازمانی معلمان، ناشی از مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور است.

جدول ۱۴: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی وفاداری سازمانی کارکنان براساس مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور

ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	میانگین خطای استاندارد B	Beta	t	سطح معناداری	مفروضه های هم خطی تولرنس Tolerance	تورم واریانس VIF
۰/۱۴۳	۱/۳۴۰	۰/۱۴۳	۰/۷۵۸	۱۵/۷۳۷	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۱
۰/۰۲۴	۰/۵۹۴	۰/۰۲۴	۰/۷۵۸	۲۴/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۱
۰/۲۱۴	۱/۷۴۲	۰/۲۱۴		۱۴/۲۸۹	۰/۰۰۰۱		

^۱Durbin-Watson

- ۲ - مقدار این آماره بین ۰ تا ۴ است. اگر باقیمانده‌ها با یکدیگر همبستگی نداشته باشند، این آماره نزدیک به ۲ خواهد بود.
- ۳ - در رگرسیون چند متغیره هیچ یک از متغیرهای مستقل نباید رابطه خطی با سایر متغیرهای مستقل داشته باشند.
- ۴ - ضریب تولرنس بین ۰ و ۱ در نوسان است. بنابراین، هرچه ضریب تولرنس نزدیک به ۱ باشد، میزان هم خطی کمتر است.

۱/۸۰۳	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰۱	۸/۴۵۶	۰/۶۷۴	۰/۰۶۶	۰/۵۲۴	رسالت
۱/۸۰۳	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰۱	۴/۰۲۳	۰/۳۲۱	۰/۰۵۳	۰/۲۸۹	تعهد

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی داری مقادیر t در جدول ۱۴، در گام نخست مؤلفه رسالت نقش بیشترین تأثیر را بر وفاداری سازمانی معلمان داشته و وارد مدل رگرسیون شده و در گام دوم مؤلفه تعهد وارد مدل رگرسیون شدند. (مؤلفه ی مشارکت تأثیر چندانی بر وفاداری سازمانی معلمان نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین ابعاد رسالت و تعهد توانایی پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان را دارند. تأثیر مؤلفه رسالت نقش مثبت و به اندازه ۰/۶۷۴ و تأثیر مؤلفه تعهد نیز مثبت و به اندازه ۰/۳۲۱ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این ابعاد سهم معنی داری در پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه رسالت نقش و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه تعهد است. ضرایب متغیرهای مؤثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$۱/۷۴۲ + (\text{تعهد}) ۰/۳۲۱ + (\text{رسالت}) ۰/۶۷۴ = \text{وفاداری سازمانی معلمان}$$

- سوال فرعی هفتم پژوهش: تا چه میزان مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور قدرت پیش بینی تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ را دارند؟

به منظور پیش بینی تعهد شغلی بر اساس مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور و همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور بر تعهد شغلی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شده است. جدول ۳. علاوه بر این طبق مندرجات جداول ۱۵ و ۱۶، از آماره دوربین واتسون برای سنجش مستقل بودن همبستگی باقیمانده استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۰۲ است که نشان می دهد باقیمانده ها با هم همبستگی ندارند و مستقل از هم هستند. همچنین، واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است. برای آگاهی از چگونگی روابط هم خطی ۳ بین متغیرهای مستقل از آماره تولرنس استفاده شده است. بر اساس شاخص های هم خطی بودن (تولرنس^۴ و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می باشد. مقدار F مشاهده شده در رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده ($p < ۰/۰۱$)؛ یعنی می توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای تحقیق قادرند که تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار است.

جدول ۱۵: رگرسیون چند متغیره گام به گام بین مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی

شاخصها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R2	دوربین واتسون
گام ۱	۶۶/۲۰۴	۱	۶۶/۲۰۴	۱۷۳/۰۶۳	۰/۰۰۰۱	۰/۷۶۴	۰/۶۱۸	۰/۶۱۶	
	۹۴/۲۵۸	۲۷۸	۰/۴۷۸						
	۱۶۹/۲۷۴	۲۷۹							
گام ۲	۷۵/۶۴۲	۲	۳۷/۸۲۱	۱۵۸/۱۲۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۴۲	۰/۵۹۷	۰/۵۹۴	

1. Durbin-Watson

- ۲ - مقدار این آماره بین ۰ تا ۴ است. اگر باقیمانده ها با یکدیگر همبستگی نداشته باشند، این آماره نزدیک به ۲ خواهد بود.
- ۳ - در رگرسیون چند متغیره هیچ یک از متغیرهای مستقل نباید رابطه خطی با سایر متغیرهای مستقل داشته باشند.
- ۴ - ضریب تولرنس بین ۰ و ۱ در نوسان است. بنابراین، هرچه ضریب تولرنس نزدیک به ۱ باشد، میزان هم خطی کمتر است.

۲/۱۵						۰/۳۸۵	۲۷۷	۸۴/۴۰۳	باقیمانده	
							۲۷۹	۱۶۰/۰۴۵	کل	
	۰/۵۸۲	۰/۵۸۷	۰/۷۱۹	۰/۰۰۰۱	۱۲۳/۴۶۶	۳۲/۱۷۹	۳	۶۴/۳۵۸	رگرسیون	گام ۲
						۰/۳۰۲	۲۷۶	۸۵/۰۱۷	باقیمانده	
							۲۷۹	۱۴۹/۳۷۵	کل	

با توجه به مقدار R2 تعدیل شده در گام سوم، مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور، مجموعاً ۵۸/۷ درصد از واریانس نمرات تعهد شغلی را تبیین می کنند. به عبارت دیگر تنها ۵۸/۷ درصد از تغییرات تعهد شغلی، ناشی از مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور است.

جدول ۱۶: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی تعهد شغلی براساس مؤلفه های سبک مدیریت

مدرسه محور

مقدار ثابت	B	میانگین خطای استاندارد	Beta	t	سطح معناداری	مفروضه های هم خطی	ضرایب غیراستاندارد		گام ۱
							ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	
						تورم واریانس VIF	تولرنس Tolerance		گام ۲
مقدار ثابت	۱/۱۷۴	۰/۱۳۷		۸/۲۰۵	۰/۰۰۰۱				
رسالت	۰/۶۳۸	۰/۰۳۹	۰/۷۳۴	۱۶/۲۴۷	۰/۰۰۰۱	۱	۱		
مقدار ثابت	۱/۱۴۳	۰/۱۴۷		۹/۴۶۲	۰/۰۰۰۱				
رسالت	۰/۵۴۷	۰/۰۷۵	۰/۵۴۶	۷/۰۷۹	۰/۰۰۰۱	۳/۰۲۸	۰/۲۱۸		
مشارکت	۰/۴۸۶	۰/۰۷۲	۰/۴۷۶	۴/۹۳۷	۰/۰۰۲	۳/۰۲۸	۰/۲۱۸		
مقدار ثابت	۱/۰۳۲	۰/۱۳۵		۸/۲۱۴	۰/۰۰۰۱				
تعهد	۰/۳۵۴	۰/۰۸۵	۰/۳۹۶	۴/۵۶۳	۰/۰۰۰۱	۵/۴۱۶	۰/۱۵۷		
مشارکت	۰/۲۳۶	۰/۰۷۷	۰/۲۸۴	۳/۰۱۷	۰/۰۹	۵/۴۱۶	۰/۱۵۷		
رسالت	۰/۱۹۸	۰/۰۶۱	۰/۲۳۵	۲/۳۹۷	۰/۰۱۲	۴/۱۷۸	۰/۳۵۲		

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی داری مقادیر t در جدول ۱۶، در گام نخست مؤلفه تعهد بیشترین تأثیر را بر تعهد شغلی داشته و وارد مدل رگرسیون شده و در گام دوم و سوم به ترتیب مؤلفه های رسالت و مشارکت وارد مدل رگرسیون شدند. بنابراین ابعاد رسالت، مشارکت و تعهد توانایی پیش بینی تعهد شغلی را دارند. تأثیر مؤلفه تعهد مثبت و به اندازه ۰/۳۵۴، تأثیر مؤلفه مشارکت مثبت و به اندازه ۰/۲۳۶ و تأثیر مؤلفه رسالت نیز مثبت و به اندازه ۰/۱۹۸ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این ابعاد سهم معنی داری در پیش بینی تعهد شغلی دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه تعهد و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه رسالت است. ضرایب متغیرهای مؤثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$۱/۰۳۲ + (رسالت) ۰/۱۹۸ + (مشارکت) ۰/۲۳۶ + (تعهد) ۰/۳۵۴ = \text{تعهد شغلی}$$

۵- نتیجه گیری

✓ سوال اصلی: آیا بین وضعیت مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس

دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۸، بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی، وابستگی حرفه‌ای و وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که هرچه مدیریت مدرسه محور بالاتر باشد، تعهد شغلی و وفاداری سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های شایان جهرمی، طاهری و مسعودی نژاد (۱۳۹۰)، طاهری روزبهنانی و نعمتی (۱۳۹۱) و ای دی گریو^۱ (۲۰۰۵) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت مدرسه محوری را نوعی ایجاد تغییرات آموزشی و برنامه درسی می‌داند. این امر زمانی می‌تواند موثر باشد که همراه با درگیری فعال سازمان (مدرسه) باشد. و با توجه به تعهد شغلی که مربوط به توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار بوده که نهایتاً موفقیت سازمان متبوع را به همراه دارد و همین امر وفاداری کارکنان را افزایش می‌دهد.

✓ سوال فرعی اول پژوهش: وضعیت مدیریت مدرسه محور در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران

منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟

یافته‌های سوال اول پژوهش آشکار کرد که از دیدگاه معلمان میزان وضعیت مدیریت مدرسه محور در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد متوسط (۳) است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های شایان جهرمی، طاهری و مسعودی نژاد (۱۳۹۰)، یزدانی (۱۳۸۷)، مرجان پروا (۱۳۸۷) و رستون (۲۰۰۲) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت مدرسه محوری یا تصمیم‌گیری مشارکتی در مدرسه، یک تغییر نگرش کلی نحوه اداره و مدیریت مدارس است، که انحصار قدرت تصمیم‌گیری را از یک ناحیه مرکزی، به یک مدرسه به منظور بهبود عملکرد آن مدرسه به دنبال دارد. این تعامل برای ایجاد، تحقق اهداف و اثربخشی در مدرسه است. به بیان دیگر این فرآیند باعث توانمندی مدرسه برای ایجاد تصمیم‌گیری‌های آموزشی در مورد نیازهای یک مدرسه و کمک به استفاده موثر از منابع محدود مدرسه و تقویت مشارکت محلی در اداره امور مدارس است.

✓ سوال فرعی دوم پژوهش: تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳

چگونه است؟

یافته‌های سوال دوم پژوهش آشکار کرد که نتایج آزمون t برابر ($t=10,47$) و می‌توان گفت که میزان تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد بالا (۳) است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های حسینی (۱۳۹۸) ریتزکی (۲۰۱۵) سانتییز آبرولاسترا و اودونات (۲۰۱۴) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت تعهد شغلی را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای معلمان در نظر گرفت، با این شرط که بدون هر گونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. به طوری که وظایف مسئولیت‌های شغلی و انجام کار درست و معقول است؛ به گونه‌ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد. کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد کرده و اثر بخشی فردی و سازمانی را به مخاطره می‌اندازد. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی‌های تعهد است که با در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری انسان به نظام اجتماعی، رفاه اجتماعی و پای بندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار مانند انصاف، هم‌نوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمغان می‌آورد.

✓ سوال فرعی سوم پژوهش: وضعیت وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران

منطقه ۸ و ۱۳ چگونه است؟

یافته‌های سوال سوم پژوهش آشکار کرد که نتایج آزمون t برابر ($t=6,45$) و می‌توان گفت که میزان وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ بالاتر از حد بالا (۳) است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های اسماعیلی

1. ID Grave

و همکاران در سال (۱۳۹۶)، صدیق و همکاران در سال (۱۳۹۶)، گانگ و تاین (۲۰۱۳)، طاهری روزبهانی و نعمتی (۱۳۹۱)، ای دی گریو (۲۰۰۵) و کریمی ناغونی، منتظرالظهور و مرادی پردجانی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می توان گفت وفاداری کارکنان به سازمان و ماندگاری طولانی مدت آن ها در سازمان، موجب تقویت بخش نیروی انسانی سازمان شده و منابعی از تجربیات را برای سازمان در بر خواهد داشت. کارکنانی که به سازمان وفادار بوده و در طول سال ها ی متمادی برای سازمان فعالیت می کنند، با سیاست ها، استراتژی ها و رسالت سازمان به خوبی آشنا بوده و می دانند چگونه باید در راستای منافع سازمان قدم بردارند و در نتیجه نیازی به آموزش، توجیه و مسائلی از این قبیل ندارند، در مقابل تغییر پیاپی کارکنان و عدم وفاداری کارکنان به سازمان، موجب وارد آمدن هزینه های زیادی به سازمان شده و در واقع نوعی دوباره کاری در سازمان رخ می دهد و منابع سازمان اتلاف می شود.

✓ سوال فرعی چهارم پژوهش: آیا بین مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه

متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟

یافته های سوال چهارم پژوهش آشکار کرد ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ برابر با ۰,۷۵۸ بوده است پس میان مدیریت مدرسه محور و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه معنادار بسیار بالا وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیریت مدرسه محور ارتقاء یابد، به همان نسبت وفاداری سازمانی معلمان بیشتر می شود. نتایج پژوهش با پژوهش های اسماعیلی و همکاران در سال (۱۳۹۶)، طاهری روزبهانی و نعمتی (۱۳۹۱)، ای دی گریو (۲۰۰۵) و کریمی ناغونی، منتظرالظهور و مرادی پردجانی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می توان گفت مدیریت مدرسه محور تجدید ساختار نظام آموزش و پرورش در جهت افزایش انعطاف پذیری، عدم تمرکز و تفویض اختیار به مدارس، به نحوی که با نزدیک نمودن محل اتخاذ تصمیم ها به محل اجرای آن و اتخاذ تصمیم به شیوه گروهی و مشارکت جویانه توسط کسانی که بیشترین اطلاعات درباره نیازمندی های مدرسه و شرایط حاکم بر آن برخوردارند و بیش از هر کسی از نتایج آموزش ها متاثر می شوند شامل والدین، دانش آموزان، معلمان، کارکنان ستادی، گروه های ذینفع جامعه از جمله صاحبان صنایع، سازمان ملی وغیره) سبب می شود که استقلال، مسئولیت پذیری و پاسخگویی مدرسه افزایش یابد و نیز کیفیت و اثربخشی آموزش ها بهبود یابد و همین امر باعث وفاداری سازمانی معلمان می شود.

✓ سوال فرعی پنجم پژوهش: آیا بین مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه

اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه وجود دارد؟

یافته های سوال پنجم پژوهش آشکار کرد ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر در مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ برابر با ۰,۷۶۴ بوده است. پس میان مدیریت مدرسه محور و تعهد شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ رابطه معنادار بسیار بالا وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیریت مدرسه محور ارتقاء یابد، به همان نسبت تعهد شغلی معلمان بیشتر می شود. نتایج این پژوهش با پژوهش های حجازی، صادقی و خاکی (۱۳۹۱) گولیت و سینگ (۲۰۰۲) و جاود (۲۰۱۴) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می توان گفت اکثر معلمان از مشارکت فزاینده در تصمیم گیری ها و در نهایت بلوغ حرفه ای خود استقبال می کنند و در جاهایی که این امر با موفقیت صورت گیرد، در روحیه ی معلمان و جو کلی مدرسه بهبود چشم گیری حاصل می شود. مخالفان مدیریت مدرسه محوری می گویند که نتایج پاره ای از مشارکت ها خیلی سودمند نیست. معلمان با صرف وقت قابل ملاحظه ای برای مسائل آموزشی، تدریس روزانه ی مدیریت کلاس و برخورد با مسائل انضباطی و امور دفتری، دیگر فرصت کافی برای شرکت در امور رهبری و مدیریت مدرسه را نخواهد داشت. که از طریق مدیریت مدرسه محور درجه یا میزانی شخص شغلش معلمی خود را صرف خود و کار یا عملکردش می کند و همین امر موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش در سازمان می شود.

✓ سوال فرعی ششم پژوهش: تا چه میزان مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور قدرت پیش بینی

وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ را دارند؟

یافته های سوال ششم پژوهش آشکار کرد که تأثیر مؤلفه رسالت نقش مثبت و به اندازه ۰/۶۷۴ و تأثیر مؤلفه تعهد نیز مثبت و به اندازه ۰/۳۲۱ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این ابعاد سهم معنی داری در پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه رسالت نقش و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه تعهد است. نتایج این پژوهش با پژوهش های براون و همکاران (۲۰۱۱)، آدام (۲۰۰۳) و اوشال و شیرزاد کبریا، به تلخیص صاحبی (۱۳۹۵)، اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶)، حیدری، موسوی و حسینی (۱۳۹۳)، آدام و میران (۲۰۱۰) جلیلی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می توان گفت مدیریت مدرسه محور راهی برای آن که خود مدارس را وادار کند تا مسئولیت آنچه در قلمرو اختیارات مدرسه برای دانش آموزان روی می دهد را بپذیرند و از مدارس خود مراقبت کنند و هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان به آنها وفادار است، در سازمان امنیت شغلی دارند و مزایا و حقوقشان محفوظ و مورد تایید مدیریت سازمان است، با انگیزه بیشتر و شور و اشتیاق بالاتری به فعالیت می پردازند و بدون توجه و فکر کردن به مسائل حاشیه ای و نا امنی شغلی تمام توجه خود را معطوف می کنند که این نیز خود افزایش بهره وری عامل انسانی را در پی خواهد داشت. ضمن اینکه کارکنانی که مورد حمایت سازمان هستند و مدیریت سازمان به کارکنان وفادار است، متقابلاً وفاداری بیشتری به سازمان خواهند داشت و رغبت کمتری به کنجکاوی شغلی و ترک سازمان خواهند داشت، زیرا نسبت به سازمان و اهداف آن احساس دین و تعهد خواهند داشت.

✓ سوال فرعی هفتم پژوهش: تا چه میزان مؤلفه های سبک مدیریت مدرسه محور قدرت پیش بینی تعهد

شغلی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ را دارند؟

یافته های سوال هفتم پژوهش آشکار کرد که تأثیر مؤلفه تعهد مثبت و به اندازه ۰/۳۵۴، تأثیر مؤلفه مشارکت مثبت و به اندازه ۰/۲۳۶ و تأثیر مؤلفه رسالت نیز مثبت و به اندازه ۰/۱۹۸ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این ابعاد سهم معنی داری در پیش بینی تعهد شغلی دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه تعهد و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه رسالت است. نتایج این پژوهش با پژوهش های جعفری و مهردادی (۱۳۹۸) والترز (۲۰۱۶) سلامت و همکاران (۲۰۱۳) هون کونگ (۲۰۱۴) مطابقت دارد. در تبیین این یافته پژوهش می توان گفت در صورتی خود مدارس به توسعه برنامه های آموزشی ملزم می شوند که هدف این برنامه ها تأمین نیازهای دانش آموزان آن مدارس باشد. در این صورت کارکنان مدرسه نیز برنامه های قوی تر و متقاعد کننده تری را توسعه می دهند، زیرا آنها دانش آموزان و نیازهای آنها را می شناسند و فرد فرد وظایف مسئولیت های شغلی و انجام کار درست و معقول را به گونه ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد و در انجام امور محوله کوتاهی نکند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می یابد. کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد کرده و اثربخشی فردی و سازمانی را به مخاطره می اندازد. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی های تعهد است که با در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری انسان به نظام اجتماعی، رفاه اجتماعی و پایبندی به ارزشهای معنوی حاکم بر کار مانند انصاف، هم نوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمغان می آورد. بنابراین شناسایی و تثبیت عوامل موثر بر تعهد معلمان می تواند به تحقق آرمان های سازمان در مقیاس کلان و شغل به عنوان اصلی ترین جز آن بی انجامد، حتی اگر اهداف دوربرد و به ظاهر غیرقابل دسترس طراحی شده باشد.

بنابراین کیفیت نظام آموزشی در بهسازی و توسعه زندگی فردی و اجتماعی سبب شده است که جوامع به این باور برسند که مدیریت، زمینه ساز پرورش پایه های پیشرفت می باشد. با عنایت به رویکردهای جدید آموزش و پرورش، نظیر مدیریت مبتنی بر مشارکت و مناسبات انسانی، تمرکززدایی در نظام آموزش و پرورش، جلب مشارکت عملی و حضور فعال در فرآیند تصمیم سازی و تصمیم گیری و امور اجرایی مدرسه بیش از پیش مورد توجه قرار می گیرد و آن جایی که مدیریت مدرسه محوری انعطاف پذیری مدرسه در تعیین برنامه درسی و آموزشی، قدرت مدیر در برابر کارکنان، مشارکت اولیاء در مدیریت مدرسه و قدرت مالی آن را شامل است. همچنین آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهمترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار

می‌آید. با آموزش و پرورش توسعه یافته است که می‌توان جامعه را در مسیر رشد و توسعه در ابعاد مختلف قرار داد. در این میان بیشترین سهم برای تلاش به مدارس به عنوان الگوهای عملیاتی نظام‌های آموزشی برمی‌گردد که در خط مقدم طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و پرورشی برای تحقق اهداف قرار دارند. مدارس از این رو بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان دانست. بنابر این برای تحقق مدرسه کارآمد باید در مسیر تحقق معلم اثربخش حرکت نمود و برای نیل به معلم اثربخش، باید با مفهوم تعهد سازمانی و اهمیت و نقش آن در عرصه کار تدریس آشنا شد و در جهت ارتقاء سطح آن در میان معلمان تلاش نمود. تعهد سازمانی معلمان بعنوان یک عامل، تأثیر بسزایی در وفاداری آنان دارد؛ و از این رو روند آن می‌تواند بسیاری از مسائل را تحت تأثیر خود قرار دهد. اگر معلم، نسبت به شغل و سازمانش وفادار و متعهد باقی بماند، بطور قطع موجب بالا رفتن راندمان آموزشی گردد. با توجه به مطالب بیان شده مدیریت مدرسه محور نقش اساسی در تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش دارند. با توجه به تعاملات بالای اجرایی مدیران با معلمان، دانش آموزان و اولیا به نظر می‌رسد این مدیران هستند که مهمترین حلقه اتصال سلسله مراتب سازمانی در آموزش و پرورش باشند و نقشی مهم و هدایتگر را ایفا می‌کنند. لذا پژوهش حاضر باهدف شناسایی رابطه بین مدیریت مدرسه محور با تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران منطقه ۸ و ۱۳ تلاش نمود تا با آزمون نمودن سوال‌های به بهبود و کارایی این دست از کارکنان سازمان همت گمارد. با توجه به تأیید سوال‌های مطرح شده‌ی این تحقیق به نظر می‌رسد بهبود مدرسه محوری موجب توسعه مشارکت مردم شده و به افزایش سطح بهره‌وری نیروی انسانی و به ویژه معلمان منجر می‌شود، همچنین کارایی و اثربخشی را افزایش می‌دهد و تعهد شغلی و وفاداری سازمانی معلمان و همسو کردن کارکنان با ارزش‌های سازمان می‌تواند نتایج مثبت سازمانی در زمینه تعهد و وفاداری سازمانی و سلامت سازمانی را به دنبال داشته باشد و در نتیجه، رضایتمندی کارکنان و اثربخشی سازمانی در آموزش و پرورش را بهبود بخشد.

منابع

- ابراهیمی پور، رقیه (۱۳۹۷). رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی با تعهد شغلی معلمان تربیت بدنی غرب استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت ورزشی گرایش مدیریت راهبردی سازمان های ورزشی. موسسه آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- اسماعیلی، محمودرضا؛ سیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۱۱، شماره ۸۳.
- انوشیروانی، الهام (۱۳۹۴). مقایسه بهزیستی روانشناختی، حمایت اجتماعی ادراک شده و کیفیت زندگی در زنان مبتلا به اختلال خواب با افراد عادی، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد نیشابور.
- اوشال، جوادو شیرزاد کبریا، بهارک به تلخیص صاحبی، سیدرضا (۱۳۹۵). مدیریت مدرسه محوری و رضایت شغلی مدیران، مجله رشد مدیریت مدرسه، دوره پانزدهم، شماره ۲، ص ۶۲.
- جعفری، امکثوم و مهرداد، معصومه (۱۳۹۸). رابطه بین خلاقیت هیجانی و تعهد سازمانی در مدیران مدارس دوره ابتدایی، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، جلد اول، شماره ۱۶، صص ۳۳-۴۰.
- جلیلی، مائده (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت مدرسه محور با توانمند سازی منابع انسانی. مورد مطالعه مدارس آموزش و پرورش شهرستان آمل، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی آمل.
- جهرمی، شایان؛ شاپور، امین؛ طاهری، عبدالمحمد و مسعودی نژاد، فرحناز (۱۳۹۰). رابطه ی بین سلامت سازمانی با، استقرار مدیریت مدرسه محوری، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۴، پیاپی ۸، زمستان ۹۰، صص ۱۶۹-۱۹۴.
- حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید؛ خاکی، سکینه خاتون. (۱۳۹۱). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان. فصلنامه نوآوری آموزشی. سال ۱۱. شماره ۲۱. صص ۱-۱۴.

- حسینی، سید جواد (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی در مدارس شهرستان دیواندره، مجله آفاق علوم انسانی، شماره ۱۸، صص ۸۶-۶۹.
- حشمتی، بهنام؛ موسوی جد، سید محمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه قرارداد روانی با تعهد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجند اولین کنفرانس بین المللی حسابدار، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، گیلان، موسسه پویندگان اندیشه های نو و شهرداری صومعه سراف مجتمع فرهنگی و هنری فارابی اداره فرهنگ و ارشاد.
- زهدی، امین (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تعهد حرفه ای بر ابعاد تعهد سازمانی کارکنان بانک قوامین استان خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۹۱). روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ بیست و سوم، تهران. انتشارات آگاه.
- صالحی، لیلیا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین پنج عامل شخصیت و مسئولیت پذیری اجتماعی با تعهد شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان شوش. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه قم دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- طاهری روز بهانی، محمد و نعمتی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تاثیر رضایتمندی شغلی به وفاداری کارکنان، ماهنامه کار و جامعه، دوره ۴ شماره ۳۳، صص ۱۵۴-۱۶۷.
- طه زاده، مسعود (۱۳۹۲). وفاداری سازمانی. موج. سال پنجم. شماره ششم و هفتم. صص ۶۵-۷۷
- عسکری نژاد، منیره (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر تعهد شغلی، دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری، تهران دانشگاه شهید بهشتی - دانشگاه مدیریت و حسابداری و دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- فرقانی پور، جواد (۱۳۹۶). بررسی رابطه اعتماد سازمانی با حمایت سازمانی، تعهد شغلی و تعهد سازمانی بر معلمان مدارس دولتی شهر نیشابور. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.
- کریمی، راضیه؛ نصیری ولیک بنی، فخرالسادات (۱۳۹۷). بررسی شاخص های مدیریت مدرسه محوری، چهارمین کنفرانس ملی رویکرد های نوین در علوم انسانی، چالش ها و راه حل ها، تهران دانشگاه پیام نور.
- مرادی، سعید (۱۳۹۴). ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد مدارس هیأت امنایی در مقطع متوسطه مبتنی بر مدل جامع. مدیریت مدرسه محور؛ رویکرد ایرانی - اسلامی، دانشگاه سمنان، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، زمستان ۲
- مورهد، گرگوری و گریفین، ریکی (۱۳۹۱). رفتار سازمانی، نشر مروارید.
- میرزاخانی، جواد (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با وفاداری سازمانی، عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کاشمر. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد بردکن.
- نورانی پیله رود، رضا (۱۳۹۷). بررسی میزان تاثیر عدالت و سبک رهبری اخلاقی بر وفاداری سازمانی (مورد مطالعه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور مرکز ورامین.
- همتی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر اجرایی شدن طرح مدیریت مدرسه محور از دیدگاه کارشناسان و متخصصان آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- همتی، فاطمه؛ صمدی، پروین (۱۳۹۴). تبیین عوامل موثر بر اجرایی شدن طرح مدیریت مدرسه محور در نظام آموزش و پرورش. Adam, E., & Miran, N, M. (2010). School based management and its effect on teacher commitment. International Journal of Leadership in Education. Vol 5, No.4.
- Brown S., J. Mchardy, R. McNabb & K. Taylor (2011), "Workplace performance, worker commitment and loyalty", IZA Discussion paper No 5447
- Elmelegy, R. I. (2014). School-based management: An approach to decision-making quality in Egyptian general secondary schools. School Leadership & Management, (ahead-of-print), 1-18.

Javed, M, Balouch, R. & Hassan F (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International journal of learning and development*, 4(2): 120-140

Santibañez. L., Abreu-Lastra, R., & O'Donoghue, J. L. (2014). School based management effects: Resources or governance change? Evidence from Mexico. *Economics of Education Review*, 39, 97-109.

Santibañez. L., Abreu-Lastra, R., & O'Donoghue, J. L. (2014). School based management effects: Resources or governance change? Evidence from Mexico. *Economics of Education Review*, 39, 97-109.

Selamat, N., Nordin, N., Adnan, A. A. (2013) Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 90 (2013) 566 – 574.