

بررسی رابطه رشد اجتماعی با دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد سال تحصیلی ۹۳-۹۲

پریوش فلاح پور^۱، حسین مهرداد^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم و تحقیقات واحد خرم آباد، لرستان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ استاد گروه علوم تربیتی/ مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم و تحقیقات واحد خرم آباد، لرستان، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه رشد اجتماعی با دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه ناحیه ۱ و ۲ شهر خرم آباد می باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دبیران دوره دوم متوسطه مدارس دخترانه ناحیه ۱ و ۲ شهر خرم آباد استان تشکیل داده اند که با استفاده از فرمول کوکران از جامعه ۷۶۵ نفری دبیران، تعداد ۲۵۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. روش جمع آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه های استاندارد رشد اجتماعی راثو (۱۹۷۳) و پرسشنامه استاندارد دلبستگی شغلی ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۸۴) که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی بین اعضای جامعه آماری توزیع گردیده، انجام پذیرفته است. براساس نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل استنباطی مشخص شد، رشد اجتماعی در قالب ابعاد (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) با دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه ناحیه ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط دارد. نتایج همچنین تاییدکننده نقش تعدیل کننده سن و سابقه ای خدمت بر رابطه ای بین رشد اجتماعی دبیران و میزان دلبستگی شغلی می باشد.

واژه های کلیدی: رشد اجتماعی، دلبستگی شغلی، دبیران، خرم آباد.

۱- مقدمه

در عصر حاضر که سازمان‌ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده‌اند، مشاغل سازمان یافته شده و افراد با استخدام شدن و عضویت در سازمان‌ها، ساعات زیادی از عمر خود را در این مکان‌ها سپری می‌کنند. از اینرو، چگونگی و کیفیت گذران این ساعات نسبتاً طولانی مسأله‌ای است که به طور مستقیم با اثرگذاری بر روحیه‌ی کارکنان و به صورت غیرمستقیم در تعاملی که این افراد با خانواده و جامعه برقرار می‌کنند، بسیار با اهمیت است. اگر افراد در سازمان با شور و شوق و علاقه کارکنند و نسبت به شغل و سازمان متبوع خود دلبستگی و تعلق داشته باشند، نه تنها سازمان در نیل به اهداف تعیین شده‌ی خود موفق‌تر خواهد بود، بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار خواهد شد (میرزادارانی، ۱۳۸۲).

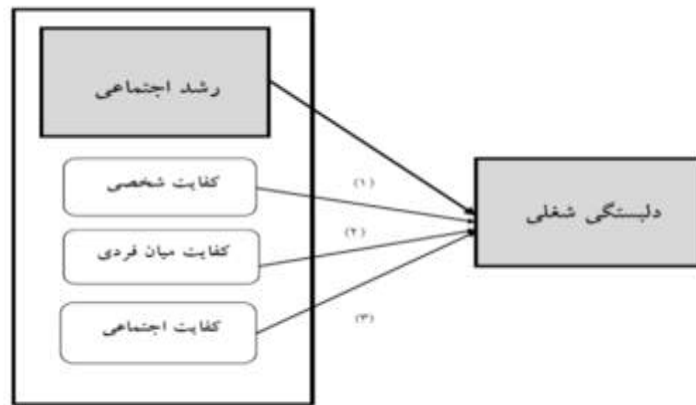
دلبستگی شغلی عامل اساسی در زندگی کاری اغلب مردم می‌باشد. دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، عامل اساسی در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است. دلبستگی معلمان به شغل خود، یکی از موضوعات پژوهشی بسیار مهم در حوزه نظام-های آموزشی می‌باشد، زیرا در بسیاری از کشورها، معلمان یکی از بزرگترین گروه‌های متخصص در امر آموزش و تربیت افراد را شکل می‌دهند؛ بنابراین ماهیت و کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنان با عملکرد و تمرکز کاری آنان به شغل آنان وابستگی زیادی دارد. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع بینانه‌ترین دیدگاه دلبستگی شغلی تابعی از شخصیت فردی و فضای سازمانی است و در بررسی جنبه‌های شخصیتی فرد، توجه به خصوصیات فردی و میزان رشد یافتگی اجتماعی وی اهمیت ویژه‌ای دارد (وب سایت شماره ۱).

رشد اجتماعی به عنوان مهم‌ترین جنبه رشد هر شخص تلقی گردیده که نه تنها در سازگاری با اطرافیانی که هم‌اکنون فرد با آنان سروکار دارد، موثر است بلکه بعدها در میزان موفقیت شغلی و پیشرفت اجتماعی وی نیز تأثیر دارد" (وایزمن، ۱۳۸۶). در خصوص کارکنان به عنوان انسان‌های رشد یافته از لحاظ رشد اجتماعی، مواردی نظیر میزان استقلال در کار، پذیرش مسئولیت، آینده‌نگری، میانه‌روی در کارها، امیدواری و خوش بینی و تطابق پذیری با محیط مورد نظر می‌باشد (شعبان نژاد، ۱۳۸۵).

از دیگر سوی در جامعه سازمانی، دلبستگی شغلی کارکنان هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. از اینرو هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه‌ی رشد اجتماعی با میزان دلبستگی شغلی دبیران بیست مدرسه دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم‌آباد به عنوان افرادی که به طور ویژه در ارتباط با آموزش و پرورش نسل آتی کشورمان هستند و میزان علاقه کاری آنان در تعیین اهداف پیش بینی شده نظام آموزشی کشور نقش بسزایی دارد، قرار داده است.

۲- ادبیات تحقیق

متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه‌گیری متغیرها به شرح زیر است:



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق

۲-۱- دلبستگی شغلی

طبق تعریف کانگو^۱ (۱۹۸۲) دلبستگی شغلی یک حالت شناختی یا اعتقادی شناسایی روانی است. طبق تعریفی دیگر، دلبستگی شغلی به اهمیت نیازها و پتانسیل یک شغل برای ارضای این نیازها بستگی دارد؛ بنابراین دلبستگی نتیجه ی یک قضاوت شناختی در مورد توانایی های یک شغل برای ارضای نیازهاست. مشاغل در این دیدگاه با تصویر فرد از خود مرتبط است. اشتیاق با دلبستگی شغلی متفاوت است از این حیث که اشتیاق بیشتر با اینکه چگونه فرد خود را در ایفای نقش به کار می گیرد مرتبط است (میرزادارانی، ۱۳۹۲).

۲-۲- اجتماعی شدن و مسایل مرتبط با رشد اجتماعی

مسئله اجتماعی شدن و توانایی تعامل با دیگران به شیوه های شایسته و ثمر بخش در همه مراحل زندگی اهمیت بسیار دارد. لیوت و گرشام^۲ به عنوان دو نظریه پرداز و محقق برجسته در زمینه مهارت های اجتماعی، این مهارت ها را این گونه تعریف می کنند: رفتارهای اکتسابی جامعه پسندی که فرد را قادر می سازند تا آن گونه با دیگران در تعامل باشد که واکنش های مثبت آنان را فرا خوانده و از واکنش های منفی آنها اجتناب ورزد. در واقع می توان گفت، تکامل مراحل رشدی وابسته به مهارت و برتری در مهارت های اجتماعی است. شاید بتوان رشد اجتماعی را مهم ترین جنبه رشد هر شخص تلقی نمود. رشد اجتماعی نه تنها در سازگاری با اطرافیان که هم اکنون فرد با آنان سروکار دارد، موثر است بلکه بعدها در میزان موفقیت شغلی و پیشرفت اجتماعی وی نیز تأثیر دارد. رشد اجتماعی سالم، مستلزم رشد طبیعی و سالم شخصیت و فراگیری مهارت های پایه اجتماعی شدن است. در جریان انطباق و اجتماعی شدن، پاره ای از محدودیت ها بر ارگانسیم آدمی تحمیل می شود. اگر تحمیلات زندگی اجتماعی و روابط انسانی، شدید یا ناگهانی باشد، بیم آن می رود که ارگانسیم آدمی، از روال طبیعی خود خارج گشته و دستخوش اختلال رفتاری گردد (بهمن زادگان و همکاران، ۱۳۸۹).

۲-۳- رشد یا بلوغ اجتماعی

امروزه همه ی ما به اهمیت و تاثیر روابط میان افراد در محیط های حرفه ای واقفیم. یک انسان بالغ و رشد یافته در طول سالهایی که پشت سر می گذارد کم کم به این نتیجه می رسد چاره ای ندارد جز آن که رضایتش در زندگی را در همین جامعه جستجو کند برای چنین منظوری ناچار باید عضو برخی گروه ها و برخی سازمان ها باشد و در فعالیت های آن ها بطور

^۱-Kanungo

^۲-Gaesham and Aloite

موفق و منظم شرکت کنند. بلوغ در ابعاد جسمانی، اجتماعی، عاطفی و معنوی در سنین نوجوانی پی ریزی می شود. دستیابی به بلوغ اجتماعی از طریق ارتباط خوب و صادقانه و ابراز دوستی صمیمانه و معقول با دیگران صورت می گیرد. شخصی دارای بلوغ اجتماعی است که، نه بی اندازه به خانواده یا دوستان وابستگی نشان دهد و نه در برابر آن‌ها بی اندازه به ستیز بر خیزد او کار و فعالیت را دوست دارد و بر این باور است که حتی کارهای یکنواخت و کسل کننده را می توان دلنشین ساخت و از آن‌ها لذت برد (کوثری، ۱۳۷۵).

۲-۴- کفایت شخصی^۱ افراد:

بعد کفایت شخصی شامل جهت گیری شغلی، خودرهبی و توانایی تحمل فشارروانی در موقعیت‌ها و وضعیت‌های اجتماعی می-باشد.

۲-۵- کفایت میان فردی^۲:

این بعد، شامل ارتباط، اعتماد معقول و همکاری در موقعیت‌ها و وضعیت‌های اجتماعی می باشد.

۲-۶- کفایت اجتماعی^۳:

بعد کفایت اجتماعی شامل تعهد اجتماعی، تحمل اجتماعی و آمادگی برای تغییر می باشد (پاکدامن، ۱۳۹۰).

۳- مدل و فرضیه‌های تحقیق

فرضیه کلی:

بین رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۱-

بین کفایت شخصی افراد و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۲-

بین کفایت میان فردی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۳-

بین کفایت اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم‌آباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۴-

بین ابعاد مختلف رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۵-

که سن، رابطه‌ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم‌آباد را تعدیل می کند.

^۱-Personal Competence

^۲-Inter Personal

^۳-Social Competence

فرضیه شماره ۶-

سابقه ی خدمت، رابطه ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تعدیل می کند.

۴-روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف تحقیقی کاربردی است و از لحاظ روش و ماهیت، تحقیق حاضر را می توان از نوع توصیفی^۱ و طرح آن نیز همبستگی^۲ دانست که به بررسی توزیع ویژگی های جامعه ی مورد پژوهش پرداخته و عناصر و متغیرهای پژوهش و نحوه ی ارتباط بین آنان را در چارچوب مشخص، توصیف می کند.

۴-۱-جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق، شامل ۷۶۵ نفر از دبیران دوره متوسطه دخترانه ناحیه ۱ و ۲ شهرستان خرم آباد می باشد؛ که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۵۶ نفر بعنوان نمونه ی آماری ما انتخاب شدند، در این تحقیق به دلیل ناهمگون بودن تعداد دبیران در سطح نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده گردیده است.

۴-۲-ابزار

ابزاری که برای گرد آوری داده ها در این پژوهش مورد استفاد قرار گرفت پرسشنامه استاندارد است. بدین منظور سوالات به دو بخش مجزا تفکیک میشوند. بخش اول شامل سوالات دموگرافی مانند: وضعیت تاهل، سن، سطح تحصیلات و سابقه ی کار و بخش دوم در بردارنده ی سوالات مربوط به متغیرهای مورد بررسی (رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی) می باشد.

الف: پرسشنامه رشد اجتماعی: سوالات بخش دوم در رابطه ی با متغیر رشد اجتماعی مرتبط با ۳ بعد این متغیر، تدوین شده است. پرسشنامه این بخش بر اساس ابعاد بکار گرفته شده بر اساس پرسشنامه استاندارد مقیاس بلوغ اجتماعی رائو^۳ (RSMS) که دارای ۹۰ ماده بر اساس ۳ مؤلفه کفایت شخصی افراد، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی است، سنجیده می شود.

این پرسشنامه توسط نالینی رائو (۱۹۷۳) به نقل از کرمی (۱۳۸۲) ساخته شده و در سال (۱۳۸۲) توسط کرمی به فارسی ترجمه شده است. در پژوهش کرمی ضریب همبستگی پرسشنامه رشد و بلوغ اجتماعی ۰/۷۹ اعلام شده که در سطح معناداری قابل قبول بوده است.

به منظور دقت و صحت یافته های پژوهش و انسجام آن ها، با روش منطقی تعیین روایی، پرسشنامه تنظیم شده قبل از توزیع بین اعضای نمونه، به رؤیت استاد محترم راهنما رسیده و پس از اخذ نقطه نظرات ایشان و با اعمال نظرات و نیز همانطور که در بالا اشاره شد تطبیق با پرسشنامه های ارائه شده توسط نظریه پردازان مفاهیم تحقیق، تلاش گردیده در تنظیم پرسشنامه نهایی روایی ظاهری و محتوایی تا حد امکان اعمال گردد.

همچنین، برای تعیین پایایی، پرسشنامه رشد اجتماعی (و ابعاد ۳ گانه آن)، ابتدا در بین نمونه ای ۲۰ تایی از افراد جامعه تحقیق توزیع و سپس جمع آوری گردیده و با آزمون ضریب آلفای کرونباخ با روش حذف عوامل توسط نرم افزار SPSS مورد سنجش قرار گرفته است که با ضریب آلفای کرونباخ در مورد بعد کفایت شخصی از ابعاد رشد اجتماعی ۰/۸۱۰، بعد کفایت

^۱-Descriptive

^۲-correlative

3- Rao Social Maturity Scale

میان فردی از ابعاد رشد اجتماعی ۰/۸۰۳، بعدکفایت اجتماعی ۰/۷۹۰ محاسبه گردیده است. بر این اساس ضریب آلفای محاسبه شده برای بخش های پرسشنامه این تحقیق، با توجه به اینکه مقدار آلفای بیش از ۰/۷ مقدار مناسب است، نشان دهنده ی میزان پایایی مطلوب برای پرسشنامه مذکور می باشد.

ب: پرسشنامه دل‌بستگی شغلی: سوالات مربوط به متغیر دل‌بستگی شغلی از پرسشنامه استاندارد ادوارد زوکیلیاتریک (۱۹۸۴) مربوط به سنجش به میزان دل‌بستگی شغلی استخراج گردیده است؛ که در قالب ۲۰ سوال طراحی گردیده است. این سوالات در پرسش نامه نهایی در برگیرنده سوالات ۹۱ تا ۱۱۰ می‌باشند. به منظور دقت و صحت یافته های پژوهش و انسجام آن ها، با روش منطقی تعیین روایی، پرسشنامه این بخش نیز علاوه بر اینکه پرسشنامه‌ای استاندارد می‌باشد، قبل از توزیع بین اعضای نمونه، به رؤیت استاد محترم راهنما رسیده و تلاش گردیده در تنظیم پرسشنامه نهایی روایی ظاهری و محتوایی تا حد امکان اعمال گردد.

همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه استاندارد دل‌بستگی شغلی ادواردز و کیلیپاتریک نیز ابتدا در بین نمونه‌ای ۲۰ تایی از افراد جامعه تحقیق توزیع و سپس جمع‌آوری گردیده و با آزمون ضریب آلفای کرونباخ با روش حذف عوامل توسط نرم افزار SPSS مورد سنجش قرار گرفته است که ضریب آلفای کرونباخ برای ۲۰ سوال پرسشنامه دل‌بستگی شغلی ۰/۸۴۹ محاسبه گردیده است. بر این اساس ضریب آلفای محاسبه شده برای این پرسشنامه، با توجه به اینکه مقدار آلفای بیش از ۰/۷ مقدار مناسب است، نشان دهنده‌ی میزان پایایی مطلوب می‌باشد.

۵-روایی (سازه و محتوا)

در تحقیق حاضر از روش اعتبار ۱ محتوا برای مشخص کردن اعتبار پرسش نامه استفاده شده است. اعتبار محتوا روشی برای سنجش میزان اعتبار اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه گیری می باشد که معمولاً توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه انجام می گیرد. از این رو اعتبار محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد (کلانتری، ۱۳۸۵، ۷۴).
سئوال های پرسش نامه با توجه به هدف پژوهش و فرضیه های مورد نظر با مطالعه کتب، مقالات و پژوهش های انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق و بهره گیری از پرسشنامه های استاندارد موجود در زمینه تحقیق حاضر طراحی گردیده است.

۶- پایایی

همچنین برای تعیین پایایی ۲ یا اعتماد که مسئله ای کمی و تکنیکی است و بیشتر ناظر بر این سؤال است که ابزار اندازه گیری با چه دقت و صحتی پدیده یا صفت مورد نظر را اندازه گیری می کند، از یکی از روش های مشخص کننده حدود اعتماد یا پایایی ابزار اندازه گیری که ضریب آلفای کرونباخ است، استفاده گردیده است. اصولاً این روش برای محاسبه انسجام درونی ابزار اندازه گیری یا مقیاس ها بکار می رود. زمانی که مقیاسی از نوع، لیکرت وجود داشته باشد و محقق بخواهد از طریق گویه های مختلف یک مفهوم پیچیده را اندازه گیری کند، می تواند از آماره آزمون آلفای کرونباخ استفاده کند (کلانتری، ۱۳۸۵، ۷۷).
بر این اساس ضریب آلفای محاسبه شده برای بخش های پرسشنامه این تحقیق، با توجه به اینکه مقدار آلفای بیش از ۰/۷ مقدار مناسب است، نشان دهنده ی میزان پایایی مطلوب پرسشنامه های تحقیق خواهد بود.

۷- یافته‌های تحقیق

تحقیق حاضر قصد دارد تا به بررسی رابطه بین بررسی رابطه رشد اجتماعی با دل‌بستگی شغلی دبیران

¹- Validity

²- Reliability

-آمار توصیفی

در این قسمت ابتدا به توصیف ویژگی های فردی و فیزیکی نمونه تحقیق که شامل وضعیت تاهل، سن، تحصیلات، سابقه خدمت می شود، پرداخته و سپس محقق به آزمون فرضیات پژوهش و رد یا تأیید آنها مبادرت خواهد ورزید.

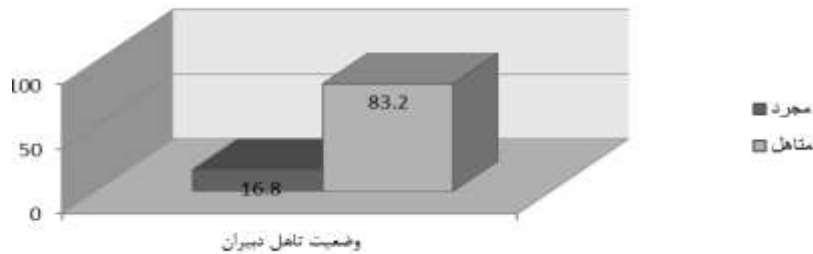
-وضعیت تاهل

اطلاعات توصیفی مربوط به وضعیت تاهل آزمودنی ها در جدول ۱- آورده شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد مربوط به تاهل آزمودنی ها

درصد	فراوانی	متغیر	
		گروه	
۱۶/۸	۴۳	مجرد	دبیران ناحیه ۱ و ۲
۸۳/۲	۲۱۳	متاهل	
۱۰۰	۲۵۶	مجموع	

آماره های توصیفی آزمودنی های ارائه شده در جدول ۱ نشان می دهد که در مجموع دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ۱۶/۸ درصد مجرد و ۸۳/۲ درصد متاهل بوده اند. پراکندگی آزمودنی ها براساس وضعیت تاهل آنها در نمودار ۲- آورده شده است.

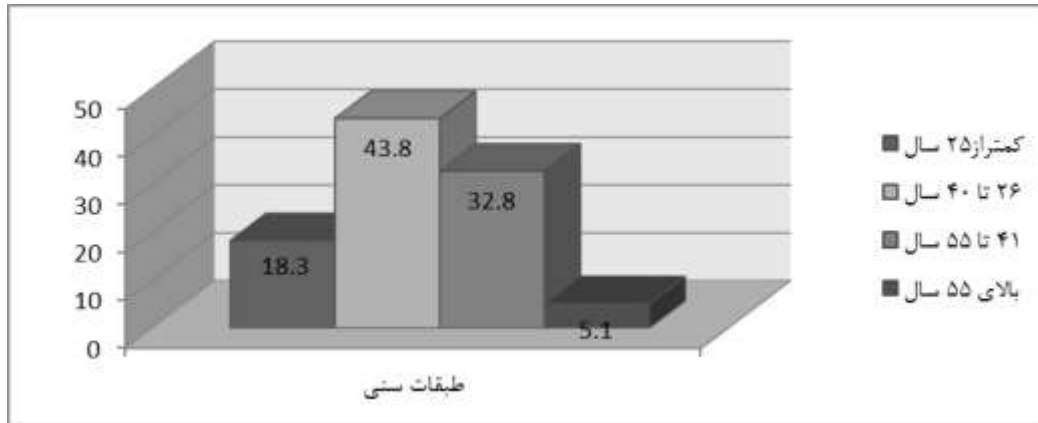
**نمودار ۲- پراکندگی آزمودنی ها بر اساس وضعیت تاهل آنها****- سن**

اطلاعات توصیفی مربوط به طبقات سنی آزمودنی ها در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد مربوط به طبقات سنی آزمودنی ها

درصد	فراوانی	گروه متغیر	
		دبیران ناحیه ۱ و ۲	
۱۸/۳	۴۷	کمتر از ۲۵ سال	دبیران ناحیه ۱ و ۲
۴۳/۸	۱۱۲	۲۶ تا ۴۰ سال	
۳۲/۸	۸۴	۴۱ تا ۵۵ سال	
۵/۱	۱۳	بالای ۵۵ سال	
۱۰۰	۲۵۶	مجموع	

با توجه به داده های جدول ۲ در مجموع دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد، ۱۱۲ نفر ۲۶ تا ۴۰ سال داشته اند که بیشترین فراوانی (۴۳/۸ درصد) را در نمونه ما تشکیل داده اند. سپس به ترتیب دبیران، ۴۱ تا ۵۵ سال با (۳۲/۸ درصد)، کمتر از ۲۵ سال با (۱۸/۳ درصد) و در نهایت افراد بالای ۵۵ سال با (۵/۱ درصد) بوده اند. پراکندگی آزمودنی ها بر اساس طبقات سنی آنها در نمودار ۳- آورده شده است.



نمودار ۳- پراکندگی آزمودنی ها بر اساس میزان طبقات سنی آنها

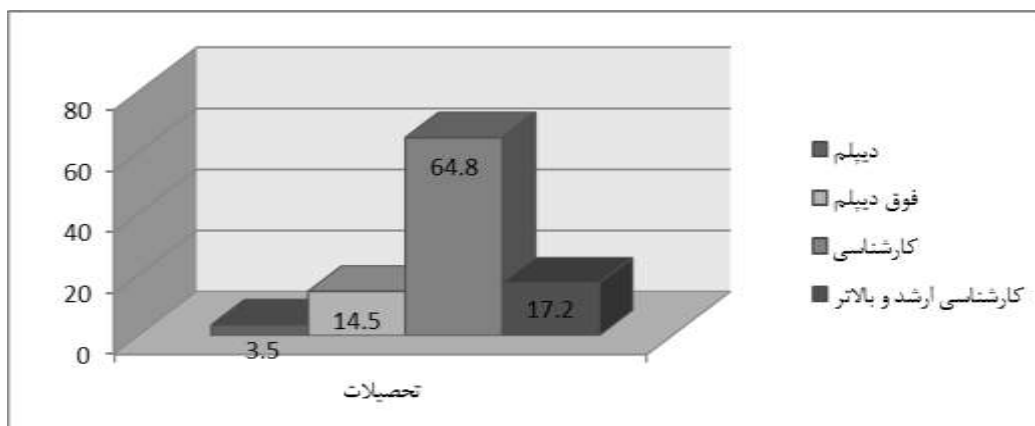
- سطح تحصیلات

اطلاعات توصیفی مربوط به میزان تحصیلات آزمودنی ها در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصد مربوط به میزان تحصیلات آزمودنی ها

درصد	فراوانی	گروه متغیر	
۳/۵	۹	دیپلم	دبیران ناحیه ۱ و ۲
۱۴/۵	۳۷	فوق دیپلم	
۶۴/۸	۱۶۶	کارشناسی	
۱۷/۲	۴۴	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۱۰۰	۲۵۶	مجموع	

همان گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، در مجموع دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد، ۶۴/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۱۷/۲ درصد مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، ۱۴/۵ درصد مدرک فوق دیپلم و تنها ۳/۵ درصد دیپلم بوده اند. پراکندگی آزمودنی ها براساس میزان تحصیلات آنها در نمودار ۴ آورده شده است.



نمودار ۴- پراکندگی آزمودنی ها بر اساس میزان تحصیلات آنها

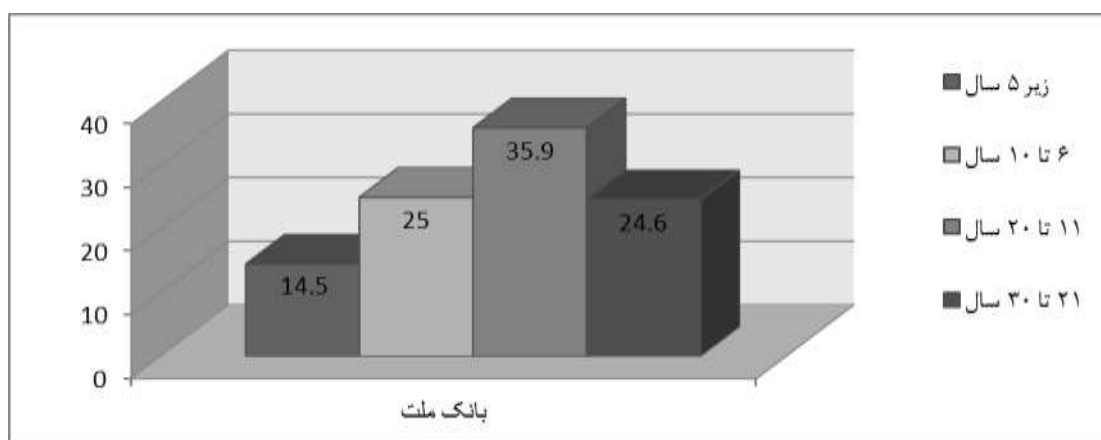
-سابقه خدمت

اطلاعات توصیفی مربوط به سابقه خدمت آزمودنی ها در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴- توزیع فراوانی و درصد مربوط به سابقه خدمت آزمودنی ها

درصد	فراوانی	گروه	
۱۴/۵	۳۷	زیر ۵ سال	دبیران ناحیه ۱ و ۲
۲۵	۶۴	۶ تا ۱۰ سال	
۳۵/۹	۹۲	۱۱ تا ۲۰ سال	
۲۴/۶	۶۳	۲۱ تا ۳۰ سال	
۱۰۰	۲۵۶	مجموع	

داده های مربوط به سابقه خدمت آزمودنی ها در جدول ۴ نشان می دهد که در مجموع دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد، ۳۵/۹ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۲۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۴/۶ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال و تنها ۱۴/۵ درصد زیر ۵ سال سابقه خدمت داشته اند. پراکندگی آزمودنی ها براساس سنوات خدمت آنها در نمودار ۵ آورده شده است.



نمودار ۵- پراکندگی آزمودنی ها بر اساس سنوات خدمت آنها

پژوهش پس از تلخیص داده ها و بررسی اطلاعات آمار توصیفی به نتایج زیر دست یافت.

➤ در مورد نوع جنسیت از سوالات جمعیت شناختی بر اساس جدول ۱ متهلین ۲۱۳ نفر (۸۳/۲ درصد) و مجردان ۴۳ نفر (۱۶/۸ درصد) از دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تشکیل داده‌اند.

➤ در مورد طبقات سنی آزمودنی‌ها: همانطور که در جدول ۲ مشخص شده است، بیشترین طبقه‌بندی سنی را از میان طبقه بندی سنی که مطرح شده، دبیران ۲۶ تا ۴۰ ساله با فراوانی ۱۱۲ نفر (۴۳/۸ درصد) بیشترین نمونه آماری را تشکیل داده‌اند و دبیران بالای ۵۵ سال با فراوانی ۱۳ نفر (۵/۱) کمترین تعداد از این نمونه آماری می‌باشند.

➤ در مورد سطح تحصیلات آزمودنی‌ها: دبیران با سطح تحصیلات کارشناسی مطابق با اطلاعات جدول ۳ با تعداد ۱۶۶ نفر (۶۴/۸ درصد) بیشترین فراوانی را در میان داده‌های جمع آوری شده را به خود اختصاص داده‌اند. در این میان دبیران با سطح تحصیلات دیپلم با ۹ نفر (۳/۵ درصد) کمترین فراوانی را دارا می‌باشند.

➤ در مورد سابقه‌ی خدمت آزمودنی‌ها: در میان دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد، دبیران با سابقه‌ی خدمتی ۱۱ تا ۲۰ سال بالاترین فراوانی را با ۹۲ نفر (۳۵/۹ درصد) و با سابقه‌ی زیر ۵ سال ۳۷ نفر (۱۴/۵ درصد) کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

در پژوهش حاضر سوالاتی که متغیر رشد اجتماعی دبیران را می‌سنجند شامل ۹۰ سوال می‌باشد که ۳ بعد کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی را پوشش می‌دهند. بدین منظور بعد کفایت شخصی با ۵ سوال، بعد کفایت میان فردی با ۷ و بعد کفایت اجتماعی با ۴ سوال مورد سنجش قرار گرفته است؛ و متغیر دلبستگی شغلی دبیران با ۲۰ سوال مورد ارزیابی قرار گرفت.

-آمار استنباطی

پژوهش حاضر دارای یک فرضیه کلی و ۶ فرضیه جزئی می‌باشد. در بررسی فرضیات پژوهش با توجه به اینکه از طیف ۴ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد و از طرف دیگر مقیاس سنجش داده‌ها رتبه‌ای است لذا در این حالت استفاده از آزمون کلموگرف-اسمیرنوف به جهت نرمال‌سنجی داده‌ها بی‌مورد بوده و برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون اسپیرمن استفاده شده است. همچنین از آزمون آماری رگرسیون چندگانه برای بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌گر در فرضیه جزئی پنجم و ششم استفاده گردیده است.

-آزمون فرضیه‌ها

-آزمون فرضیه‌ی کلی

H0: بین رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود ندارد.

H1: بین رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

جهت تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول ۵- آورده شده است.

جدول ۵- ضریب اسپیرمن جهت بررسی فرضیه کلی تحقیق

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
رشد اجتماعی	$3/04 \pm 0/72$	0/79	0/001
دلبستگی شغلی دبیران	$2/93 \pm 0/77$		

با توجه به نتایج تحلیل فرضیه اصلی تحقیق، بررسی ارتباط بین رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران نشان داد که بین دو متغیر فوق، ارتباط قوی، مستقیم و معنی داری وجود دارد (مقدار همبستگی 0/79 و سطح معنی داری 0/001). به این معنی که هر چه ادراک فرد از رشد اجتماعی خویش با توجه به ابعاد مطرح شده برای این مفهوم افزایش یابد، به همان میزان دلبستگی شغلی فرد افزایش خواهد یافت. لذا با رد فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که بین رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

- فرضیه جزئی اول:

H0: بین کفایت شخصی افراد و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود ندارد.

H1: بین کفایت شخصی افراد و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد. جهت تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶- ضریب اسپیرمن جهت بررسی فرضیه جزئی اول

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
کفایت شخصی افراد	$3/01 \pm 0/86$	0/59	0/001
دلبستگی شغلی دبیران	$2/93 \pm 0/77$		

با توجه به نتایج تحلیل فرضیه جزئی اول تحقیق، بررسی ارتباط بین کفایت شخصی و دلبستگی شغلی دبیران نشان داد که بین دو متغیر فوق، ارتباط قوی، مستقیم و معنی داری وجود دارد (مقدار همبستگی 0/59 و سطح معنی داری 0/001). به این معنی که هر چه ادراک فرد از کفایت شخصی خویش افزایش پیدا می کند، میزان دلبستگی شخص به شغل خود نیز افزایش می یابد و بالعکس. لذا با رد فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که بین کفایت شخصی افراد و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

- فرضیه جزئی دوم:

H0: بین کفایت میان فردی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود ندارد.

H1: بین کفایت میان فردی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد. جهت تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷- ضریب اسپیرمن جهت بررسی فرضیه جزئی دوم

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
کفایت میان فردی	$3/06 \pm 0/66$	0/69	0/000
دلبستگی شغلی دبیران	$2/93 \pm 0/77$		

با توجه به جدول ۷، بررسی ارتباط بین کفایت میان فردی و دلبستگی شغلی دبیرانشان داد که بین دو متغیر فوق، ارتباط قوی، مستقیم و معنی داری وجود دارد (مقدار همبستگی $0/69$ و سطح معنی داری $0/000$). به این معنی که هر چه ارتباطات مرتبط با کفایت میان فردی خویش ارتقاء پیدا کند، به همان میزان دلبستگی شغلی وی نیز افزایش خواهد یافت. لذا با رد فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که بین کفایت میان فردی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

- فرضیه جزئی سوم:

H0: بین کفایت اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود ندارد.

H1: بین کفایت اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد. جهت تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول ۸ آورده شده است.

جدول ۸- ضریب اسپیرمن جهت بررسی فرضیه جزئی سوم

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
کفایت اجتماعی	$3/02 \pm 1/1$	$0/72$	$0/001$
دلبستگی شغلی دبیران	$2/93 \pm 0/77$		

با توجه به جدول ۸، بررسی ارتباط بین کفایت اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیرانشان داد که بین دو متغیر فوق، ارتباط قوی، مستقیم و معنی داری وجود دارد (مقدار همبستگی $0/72$ و سطح معنی داری $0/001$). به این معنی که هر چه ادراک فرد از میزان کفایت اجتماعی افزایش یابد، به همان میزان دلبستگی شغل وی نیز افزایش خواهد یافت. لذا با رد فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که بین کفایت اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

-فرضیه جزئی چهارم:

H0: بین ابعاد مختلف رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) با یکدیگر ارتباط معناداری وجود ندارد.

H1: بین ابعاد مختلف رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) با یکدیگر ارتباط معناداری وجود دارد.

جهت تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن جزئی استفاده شد. نتایج در جدول ۹ آورده شده است.

جدول ۹- ضریب اسپیرمن جزئی جهت بررسی فرضیه جزئی چهارم

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
کفایت شخصی	$2/76 \pm 0/56$	$0/66$	$0/000$
کفایت میان فردی	$3/03 \pm 0/67$	$0/31$	$0/000$
کفایت اجتماعی	$2/93 \pm 0/77$		

با توجه به جدول ۹ بررسی ارتباط بین ابعاد ۳ گانه رشد اجتماعی نشان داد که بین ۲ متغیر اول فوق، بدون در نظر گرفتن اثر متغیر سوم ارتباط قوی، مستقیم و معنی داری وجود دارد (مقدار همبستگی ۰/۶۶ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰)؛ و با در نظر گرفتن اثر متغیر سوم، همبستگی بین آنها معادل ۰/۳۱ در سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد. به این معنی که بین ابعاد کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی، رشد اجتماعی با یکدیگر ارتباط معناداری وجود دارد و با افزایش هر یک دیگری نیز افزایش می یابد.

- در این بخش برای تبیین اثر متغیر مستقل رشد اجتماعی به وسیله ابعاد ۳ گانه آن (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) بر متغیر وابسته دلبستگی شغلی از تحلیل رگرسیون به روش Enter و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. تحلیل رگرسیون به روش Enter رویکردی در انتخاب متغیرها است که در آن کلیه متغیرهای وارد شده در "یک مرحله" در تعیین رگرسیون مورد استفاده قرار می گیرند (مومنی، ۱۳۸۷، ۱۳۴). برای اجرای این آزمون می بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجرا شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند.

عنوان فرضیه تحقیق و تعیین فرضیه های آماری (H_1, H_0)

فرضیه تحقیق: رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) در دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد اثر معناداری دارد.

H_0 : رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) در دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد اثر معناداری ندارد.

H_1 : رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) در دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد اثر معناداری دارد.

الف) پیش فرض وجود رابطه همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته

جدول ۱۰- خلاصه مدل رگرسیون برای فرضیه جزئی چهارم تحقیق

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین استاندارد	خطای معیار تخمین
۱	۰.۶۴۱	۰.۵۸۲	۰.۵۷۸	۴۳.۳۲۵

همانطور که از جدول ۱۰ مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه به دست آمده ۰/۶۴۱ می باشد که حاکی از همبستگی مطلوب بین متغیرهای مستقل رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) و دلبستگی شغلی دبیران می باشد.

ب) پیش فرض تبیین مدل

در جدول ۱۰ مشاهده می شود مقدار ضریب تعیین استاندارد به دست آمده (۰/۵۷۸) می باشد و ۵۸٪ تغییر در متغیر وابسته ناشی از تغییرات در متغیر مستقل می باشد.

- پیش فرض بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

جدول ۱۱- ANOVA برای فرضیه جزئی چهارم تحقیق

سطح معنی داری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۳۱۵/۱۰۳	۱۶۱۴۸/۵۲۴	۲	۱۶۱۴۸/۵۲۴	رگرسیون
		۷۱/۲۶۴	۲۵۴	۱۸۱۰۱/۱۱۲	باقی مانده
			۲۵۶	۳۴۲۴۹/۶۳۶	مجموع

همانطور که در جدول ۱۱- دیده می شود سطح معنی داری آزمون F کمتر از پنج درصد (در سطح معنادار یک درصد) بوده، پس فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد می شود. بنابراین طبق این جدول فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر تأیید می شود.

ج) تبیین و پیش بینی متغیر وابسته

تبیین و پیش بینی متغیر وابسته با اثر متغیر رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی)

جدول ۱۲- ضرایب رگرسیون فرضیه جزئی چهارم تحقیق

سطح معنی داری	T	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مدل
		B	خطای		
۰/۰۰۰	-۱/۹۵۰	-۰/۸۹۵	۱/۳۳۵		متغیر وابسته
۰/۰۰۰	۱۳/۳۵۴	۱/۲۴۱	۱/۳۵۰	۰/۵۸۵	متغیر مستقل
۰/۰۰۱	۱۸/۶۵۰	-۱/۹۸۶	۱/۰۲۱	۰/۶۰۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۹/۵۴۵	۰/۶۸۵	۱/۱۰۲	۰/۷۱۷	کفایت شخصی
					کفایت میان فردی
					کفایت اجتماعی

در جدول ۱۲ مشاهده می شود که سطح معنی داری آزمون مقدار ثابت در سطح معناداری یک درصد بوده بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر رد می شود و مقدار ثابت بر متغیر وابسته تاثیر گذار است و می تواند در معادله شرکت کند، سطح معنی داری آزمون ضریب متغیر مستقل رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) یک درصد بوده بنابراین برای ورود به معادله مناسب می باشد و یا به عبارتی می تواند بر متغیر وابسته تاثیر گذار باشد. با توجه به جدول ضرایب، میزان رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) می تواند بر دل بستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد تاثیر گذار باشد.

معادله استاندارد نشده (تاثیر متغیر مستقل با دخالت سایر متغیرها)

$$Y = a + (b_1x_1) + (b_2x_2) + (b_3x_3)$$

$$\text{کفایت اجتماعی} (۰/۶۸۵) + \text{کفایت میان فردی} (-۱/۹۸۶) - \text{کفایت شخصی} (۱/۲۴۱) = \text{دل بستگی شغلی}$$

معادله استاندارد شده (تاثیر متغیر مستقل بدون دخالت سایر متغیرها)

$$Y = (b_1x_1) + (b_2x_2) + (b_3x_3)$$

(کفایت اجتماعی) $0/717$ + (کفایت میان فردی) $0/601$ + (کفایت شخصی) $0/585$ = دلبستگی شغلی

طبق معادله فوق مشخص می شود که یک واحد تغییر در میزان کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی از ابعاد رشد اجتماعی به ترتیب به مقدار $(0/585)$ ، $(0/601)$ و $(0/717)$ موجب افزایش در دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد می گردد.

-فرضیه جزئی پنجم:

H0: طبقات سنی، رابطه ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تعدیل نمی کند.

H1: طبقات سنی، رابطه ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تعدیل می کند. برای بررسی فرضیه فوق از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج این تحلیل در جدول ۱۳ آورده شده است.

جدول ۱۳- تحلیل رگرسیون چند متغیری جهت بررسی فرضیه جزئی پنجم

منبع واریانس	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F	سطح معنی داری	R	R2
رگرسیون	۶۱/۸	۲	۳۰/۹	۴۲۱/۷	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۰/۳۲
باقیمانده	۹/۶	۲۵۳	۰/۰۴				
جمع کل	۷۱/۴	۲۵۵	---				

نتایج تحلیل رگرسیون ارائه شده در جدول ۱۳- نشان می دهد که سطح معنی داری F بدست آمده، یعنی مقدار $421/7$ با درجه آزادی ۲ و 253 کمتر از $0/05$ است $(F(2, 253) = 421/7, p = 0/001)$ ؛ بنابراین مدل رگرسیون ایجاد شده از لحاظ آماری معنی دار می باشد. همچنین با توجه به مقدار R^2 متغیرهای پیش بین (در قالب طبقات سنی کمتر از ۲۵ سال، ۲۶ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۵ سال و بالاتر از ۵۵ سال)، مجموعاً ۳۲ درصد واریانس تأثیر را تبیین می کنند.

مقدار تبیین نشده برابر با ۶۸ درصد می باشد؛ به عبارت دیگر ۳۲ درصد رابطه ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران ناشی از متغیر سن و ۶۸ درصد ناشی از عوامل دیگر است. به منظور بررسی میزان و جهت رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی افراد با توجه به متغیر سن افراد، ضرایب بتا نیز محاسبه شده که نتیجه این بررسی در جدول ۱۴ آورده شده است.

جدول ۱۴- ضرایب بتا جهت آزمون فرضیه جزئی پنجم

متغیر پیش بین	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۰/۵۴	۰/۰۶	---	۶/۸	۰/۰۰۰۱
رشد اجتماعی	۰/۸۳	۰/۳۱	۱/۰۳	۱۷/۴	۰/۰۰۰۱
دلبستگی شغلی	-۰/۰۸	۰/۱۵	-۰/۱۲	-۲/۰۰۱	۰/۰۰۵

همانطور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار Beta، متغیر سن افراد تأثیر معنی داری بر رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی داشته است. این متغیر در مورد رشد اجتماعی به میزان ۳۱ درصد و همچنین در مورد دلبستگی شغلی دبیران به میزان ۱۵ درصد تأثیر گذار بوده که با توجه به سطوح معنی داری ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۰۵ به ترتیب در مورد دو متغیر مذکور، این مقدار معنی دار بوده است. لذا با رد فرضیه صفر می‌توان چنین نتیجه گرفت که سن افراد سرپرست به عنوان متغیری تعدیل کننده بر رابطه میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران تأثیر معناداری دارد.

-فرضیه جزئی ششم:

H0: طبقات سابقه‌ی خدمت، رابطه‌ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تعدیل نمی‌کند.

H1: طبقات سابقه‌ی خدمت، رابطه‌ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تعدیل می‌کند.

برای بررسی فرضیه فوق از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج این تحلیل در جدول ۱۵ آورده شده است.

جدول ۱۵- تحلیل رگرسیون چند متغیری جهت بررسی فرضیه جزئی ششم

منبع واریانس	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F	سطح معنی داری	R	R2
رگرسیون	۹۸/۹	۲	۴۹/۴۵	۴۳۱/۱	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۱۵
باقیمانده	۱۹/۱	۲۵۳	۰/۰۸				
جمع کل	۱۱۸	۲۵۵	----				

نتایج تحلیل رگرسیون ارائه شده در جدول ۱۵- نشان می‌دهد که سطح معنی داری F بدست آمده، یعنی مقدار ۴۳۱/۱ با درجه آزادی ۲ و ۲۵۳ کمتر از ۰/۰۵ است ($F(2, 253) = 431/1, p = 0/001$)؛ بنابراین مدل رگرسیون ایجاد شده از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد. همچنین با توجه به مقدار R2 متغیرهای پیش‌بین در قالب تقسیم بندی سابقه خدمت افراد به گروه‌های زیر ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۱ تا ۳۰ سال، مجموعاً ۱۵ درصد واریانس تأثیر را تبیین می‌کنند. مقدار تبیین نشده برابر با ۸۵ درصد می‌باشد؛ به عبارت دیگر ۱۵ درصد رابطه‌ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران ناشی از متغیر سابقه خدمت و ۸۵ درصد ناشی از عوامل دیگر است. به منظور بررسی میزان و جهت بررسی میزان و جهت رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی افراد با توجه به متغیر سابقه خدمت دبیران، ضرایب بتا نیز محاسبه شده که نتیجه این بررسی در جدول ۱۶ آورده شده است.

جدول ۱۶- ضرایب بتا جهت آزمون فرضیه جزئی ششم

متغیر پیش‌بین	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۰/۴۶	۰/۱۳	-----	-۵/۴	۰/۰۰۰۱
رشد اجتماعی	۰/۹۱	۰/۱۵	۰/۷۱	۱۲/۷	۰/۰۶۱
دلبستگی شغلی	۰/۲۴	۰/۱۹	۰/۲۱	۳/۸	۰/۰۸

همانطور که در جدول ۱۶ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار β ، سابقه خدمت دبیران تأثیر معنی داری بر رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی داشته است. این متغیر در مورد رشد اجتماعی ادراک شده دبیران از خود به میزان ۱۵ درصد و همچنین در مورد دلبستگی شغلی دبیران به میزان ۱۹ درصد تأثیر گذار بوده که با توجه به سطوح معنی داری ۰/۰۶۱ و ۰/۰۸ به ترتیب در مورد دو متغیر مذکور، این مقدار معنی دار نبوده است. لذا با تایید فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که سابقه خدمت دبیران به عنوان متغیری تعدیل کننده بر رابطه میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران تأثیر معناداری ندارد. در بررسی فرضیات پژوهش با توجه به اینکه از طیف ۴ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد و از طرف دیگر مقیاس سنجش داده ها رتبه ای است لذا در این حالت استفاده از آزمون کلموگرف - اسمیرنوف به جهت نرمال‌سنجی داده ها بی مورد بوده و برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون اسپیرمن و برای بررسی تأثیر متغیرها تعدیل گر از آزمون رگرسیون جهت آزمون فرضیات استفاده شده است.

نتایج بدست آمده جهت بررسی این فرضیه که بین رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد، با توجه به اطلاعات جدول ۵، با استفاده از آزمون اسپیرمن نشان می دهد که در سطح یک درصد آزمون معنی دار است (با توجه به سطح معنی داری مورد نظر در این تحقیق $\alpha=0/05$) و مقدار ضریب همبستگی بدست آمده به غیر از صفر می باشد پس بین دو متغیر ارتباط معنادار وجود دارد و با توجه به اینکه عدد به دست آمده (۰/۷۹) مثبت می باشد رابطه بین دو متغیر مستقیم و نسبتاً قوی است. با توجه به این مهم که در همبستگی در تحقیق حاضر از همبستگی یکطرفه استفاده شده است، می توان بیان داشت که با افزایش میزان رشد اجتماعی، دلبستگی شغلی افزایش می یابد.

-فرضیه جزئی اول

بررسی فرضیه جزئی اول که بیان می دارد: بین کفایت شخصی افراد و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد، با توجه به اطلاعات جدول ۶، با استفاده از آزمون اسپیرمن نشان می دهد که در سطح یک درصد آزمون معنی دار است و مقدار ضریب همبستگی بدست آمده بغیر از صفر می باشد پس بین دو متغیر ارتباط معنادار وجود دارد و با توجه به اینکه عدد به دست آمده (۰/۵۹) مثبت می باشد رابطه بین دو متغیر مستقیم است. به این معنی که هر چه میزان رشد اجتماعی دبیران ادراک شده از خود ارزیابی خود افزایش یابد، به عنوان یک عامل مثبت، به همان میزان دلبستگی شغلی دبیران افزایش خواهد داد. لذا با رد فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که بین کفایت شخصی افراد و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد.

نتایج مطالعات -بنهوف^۱ (۱۹۹۶) که بیان می دارد، همبستگی مثبت و معنادار بین متغیرهای شخصیت شناسی افراد را با میزان دلبستگی افراد به شغلشان وجود دارد، تایید کننده نتایج این تحقیق در این بخش می باشد.

-فرضیه جزئی دوم

جهت بررسی این فرضیه که بین کفایت میان فردی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد رابطه ی معناداری وجود دارد، با استفاده از آزمون اسپیرمن نتایج حاصله مطابق جدول ۷، نشان می‌دهد که مقدار مثبت همبستگی ۰/۶۹ بدلیل کوچکتر بودن سطح معناداری ۰/۰۰۱، از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ ، سبب رد فرض صفر و تأیید وجود رابطه ی معنادار و مستقیم بین رشد اجتماعی و میزان دلبستگی شغلی دبیران مورد تحقیق این پژوهش می باشد.

^۱-Benhof,1996

به بیان دیگر هر چه ادراک دبیران از میزان رشد یافتگی اجتماعی اشان افزایش یابد، به عنوان یک عامل مثبت، به همان میزان دل‌بستگی شغلی اشان افزایش خواهد داد.

- نتایج تحقیق در این بخش به نوعی با نتایج مطالعه برایف و ویس (۲۰۰۲) در بیان نتایج مطالعات خود رفتار جامعه وار و غیبت شغلی را با واکنش‌های عاطفی در سطح فردی و گروهی در ارتباط می دانند، هم راستا می باشد.

- فرضیه جزئی سوم

بررسی فرضیه جزئی سوم همان گونه که در جدول ۸، نشان داده شده است، بیان می دارد که در سطح یک درصد آزمون معنی دار است و مقدار ضریب همبستگی بدست آمده بغیر از صفر می باشد پس بین دو متغیر ارتباط معنادار وجود دارد و با توجه به اینکه عدد به دست آمده (۰/۷۲) مثبت می باشد رابطه بین دو متغیر مستقیم است. به عبارت دیگر هر چه ادراک دبیران از میزان رشد یافتگی اجتماعی اشان به عنوان یک عامل مثبت ارتقاء پیدا کند، به همان میزان دل‌بستگی شغلی دبیران نیز افزایش خواهد یافت.

در این بخش، نتایج مطالعه وان پرن (۲۰۰۳) و سلامی (۲۰۱۰) که تاثیر وجود عاطفه مثبت را در افراد با جهت گیری برون گرایانه و خواهان لذت در محیط کار، نحوه و چگونگی تفکر افراد در جامعه مورد تایید قرار داده اند، هم راستا می باشد. یادآوری می شود به طور مشخص چه در تحقیقات داخلی و چه در تحقیقات خارجی مطالعه ای که بتوان به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم با نتایج مطالعه حاضر در این بخش مقایسه گردد، یافت نشد.

- فرضیه جزئی چهارم

بررسی فرضیه جزئی چهارم که بیان می دارد: بین ابعاد مختلف رشد اجتماعی (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) ارتباط معناداری وجود دارد، با توجه به اطلاعات جدول ۹، نشان می دهد که در سطح یک درصد آزمون معنی دار است و مقدار ضریب همبستگی بدست آمده به غیر از صفر می باشد پس بین سه متغیر ارتباط معنادار وجود دارد و با توجه به اینکه عدد به دست آمده مطابق جدول ۹، (۰/۶۶) مثبت می باشد رابطه بین سه متغیر مستقیم است. لذا با رد فرض صفر و تایید رابطه‌ی معنادار و مستقیم بین دو متغیر می توان بیان داشت افزایش هر یک ابعاد، مقدار ابعاد دیگر را نیز افزایش می دهد.

للمحقق در راستای اهداف تحقیق حاضر با استفاده از داده‌های سوالات جمعیت شناختی به بررسی نقش این داده ها به عنوان یک متغیر تعدیل گر در رابطه بین رشد اجتماعی و دل‌بستگی شغلی دبیران پرداخته است که بدلیل تازه بودن لحاظ نمودن نقش این متغیر تعدیل گر در رابطه میان متغیرهای اصلی تحقیق انجام مقایسه با نتایج تحقیقات پیشین عمل امکان پذیر نبوده است.

- فرضیه جزئی پنجم

برای بررسی این فرضیه که سن، رابطه ی میان رشد اجتماعی و دل‌بستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تعدیل می کند، از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۱۳- نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری F بدست آمده، یعنی مقدار ۴۲۱/۷ با درجه آزادی ۲ و ۲۵۳ کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین مدل رگرسیون ایجاد شده از لحاظ آماری معنی‌دار می باشد. همچنین با توجه به مقدار R2 متغیر پیش بین، مجموعاً ۳۲ درصد واریانس تأثیر را تبیین می‌کنند؛ به عبارت دیگر ۳۲ درصد خود ارزیابی دبیران از رابطه بین میزان رشد اجتماعی و دل‌بستگی شغلی ناشی از سن آنان و ۶۸ درصد ناشی از عوامل دیگر است. به منظور بررسی میزان و جهت رشد اجتماعی و دل‌بستگی شغلی افراد با توجه به متغیرهای سن دبیران، ضرایب بتا محاسبه شده بیان می‌دارند که سن افراد تأثیر معنی داری بر میزان رشد اجتماعی و دل‌بستگی شغلی دبیران داشته است. این متغیر در مورد رشد اجتماعی دبیران به میزان ۳۱ درصد و همچنین در مورد دل‌بستگی شغلی آنان به میزان ۱۵ درصد تأثیر گذار بوده که با توجه به سطوح معنی داری ۰/۰۰۱ و ۰/۰۰۵

به ترتیب در مورد دو متغیر مذکور، این مقدار معنی دار بوده است. لذا با رد فرضیه صفر می توان چنین نتیجه گرفت که سن دبیران، به عنوان متغیری تعدیل کننده بر رابطه ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد تأثیر معناداری دارد.

در این راستا و با توجه به تاثیرگذاری سن بر متغیر دلبستگی شغلی در این تحقیق، شاید بتوان نتایج مطالعات موررومک و گراگور (۱۹۸۷) را که در سطح نواحی مختلف دنیا مانند آمریکا، انگلیس، ژاپن، ترکیه وتایلند همبستگی مثبت زیاد میان سن و دلبستگی شغلی را نشان داده اند، با نتایج این مطالعه هم راستا دانست.

- فرضیه جزئی ششم

برای بررسی این فرضیه که سابقه ی خدمت، رابطه ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد را تعدیل می کند، از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۱۵، نشان می دهد که سطح معنی داری F بدست آمده، یعنی مقدار $۴۳۱/۱$ با درجه آزادی ۲ و ۲۵۳ کمتر از $۰/۰۵$ است؛ بنابراین مدل رگرسیون ایجاد شده از لحاظ آماری معنی دار می باشد. همچنین با توجه به مقدار R^2 متغیرهای پیش بین، مجموعاً ۱۵ درصد واریانس تأثیر را تبیین می کنند؛ به عبارت دیگر ۱۵ درصد خود ارزیابی دبیران از رابطه بین میزان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی اشان ناشی از سابقه خدمت اشان و ۸۵ درصد ناشی از عوامل دیگر است.

همچنین ضرایب بتا محاسبه شده بیان می دارند که سابقه خدمت تأثیر معنی داری بر میزان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران با توجه به سطوح معنادار بدست آمده، نداشته است. لذا می توان چنین نتیجه گرفت که سابقه خدمت، به عنوان متغیری تعدیل کننده بر رابطه ی میان رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۱۷- مقایسه نتایج تحقیق با نتایج مطالعات داخل و خارج از کشور

مقایسه با نتایج مطالعات خارجی	مقایسه با نتایج مطالعات داخلی	فرضیه مورد بررسی
-----	حقیقی و همکاران (۱۳۹۱) - کامکار و مدنی (۱۳۸۹) موفقیت شخصی و وجود عاطفه مثبت را پیش بینی کننده دلبستگی شغلی کارکنان عنوان نموده اند.	وجود رابطه ی معنادار بین رشد اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران
بنهوف (۱۹۹۶) به وجود همبستگی مثبت و معنادار بین متغیرهای شخصیت شناسی افراد با میزان دلبستگی افراد به شغلشان اشاره نموده است.	-----	وجود رابطه ی معنادار بین کفایت شخصی و دلبستگی شغلی دبیران
برایف و ویس (۲۰۰۲): رفتار جامعه وار و غیبت شغلی با واکنش های عاطفی در سطح فردی و گروهی در ارتباط اند.	-----	وجود رابطه ی معنادار بین کفایت میان فردی و دلبستگی شغلی دبیران
وان پرن (۲۰۰۳) و سلامی (۲۰۱۰) به تاثیر وجود عاطفه مثبت در افراد با جهت گیری برون گرایانه و خواهان لذت در محیط کار، نحوه و چگونگی تفکر افراد در جامعه اشاره نموده اند.	-----	وجود رابطه ی معنادار بین کفایت اجتماعی و دلبستگی شغلی دبیران

۸- بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به منظور بررسی رابطه رشد اجتماعی با دلبستگی شغلی دبیران صورت گرفته است. از آن جایی که عدم دلبستگی و تعهد قلبی و عدم دانستن شغل معلمی به عنوان معرف خود در اجتماع و عدم توجه لازم به رسالت شغل معلمی و میزان پایین مسئولیت پذیری معلم در انجام وظایف خطیر خود در تربیت نسل آتی، آثار سو بسیاری برجای خواهد گذاشت. انجام این مهم، بیانگر ضرورت انجام تحقیق حاضر است، همچنین بتوان گام های موثری در جهت اهداف و رسالت عالی شغل معلمی و سوق دبیران به سمت اهداف سازمانی و تلاش مضاعف جهت تحقق اهداف آموزشی برداشت.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی آزمون فرضیات با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون رگرسیون چندمتغیره، از طریق نرم افزار SPSS، حاکی از تائید ارتباط رشد اجتماعی در قالب ابعاد (کفایت شخصی، کفایت میان فردی و کفایت اجتماعی) با دلبستگی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد می باشد. نتایج همچنین تاییدکننده نقش تعدیل کننده سن و سابقه‌ی خدمت بر رابطه ی بین رشد اجتماعی دبیران و میزان دلبستگی شغلی می باشد.

منابع

۱. ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۵)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: نشرمدیران، چ سوم.
۲. بازرگان، عباس و سرمد، زهره و حجازی، الهه (۱۳۷۶)، روش تحقیق در علوم رفتاری، نشر آگه.
۳. باقری. پرویز (۱۳۸۸). رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی اهواز. فصلنامه یافته های نو در روانشناسی. سال دوم. شماره ۳. صص ۱۸-۷.
۴. برک، لورا ای (۱۳۸۷). روان شناسی رشد (از نوجوانی تا پایان زندگی). ترجمه: سیدیحیی محمدی. تهران: نشر ارسباران.
۵. بهمن زادگان و همکاران (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش مهارت های اجتماعی بر رفتارهای اوتیستک و رشد اجتماعی کودکان مبتلا به اختلال اوتیسم. فصلنامه یافته های نو در روان شناسی. سال چهارم. شماره ۳. صص ۹۵-۸۱.
۶. پاکدامن. مجید و همکاران (۱۳۹۰). نقش سبک های فرزند پروری مادران در بلوغ اجتماعی نوجوانان. فصلنامه پژوهش اجتماعی. سال هفتم. صص ۱۸-۱.
۷. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۲). مقدمه ای به روش تحقیق و علوم انسانی، انتشارات سمت، چ اول.
۸. حقیقی. عالیه و همکاران (۱۳۹۱). پیش بینی دلبستگی شغلی از طریق عاطفه مثبت و هوش هیجانی در ماماها و پرستاران. مجله زنان و مامایی ایران. ۱۹۳۱ - دوره پانزدهم، شماره سی ام، صفحه: ۲۸-۲۲.
۹. حیدری نژاد. صدیقه و مرادی پور. مهدی (۱۳۹۰). رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۸، صص ۲۱-۵.
۱۰. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب، چ پنجم.
۱۱. ذاکرین. سمیه (۱۳۸۸). دلبستگی شغلی. روانشناسی صنعتی و سازمانی. سال سوم. شماره چهارم. صص ۳۳-۱.
۱۲. رایینز. استیفن (۱۳۷۷). رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارساییان و سیدمحمداعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی. ج اول.
۱۳. شعبان نژاد، رضا (۱۳۸۵). رشد اجتماعی، نیاز آدمی. نشریه اصلاح و تربیت شماره ۱۵. صص ۱۳-۱۰.

۱۴. شعبانی بهار. غلامرضا (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه بلوغ اجتماعی دانشجویان ورزشکار با غیر ورزشکار دانشگاه بوعلی سینا. پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. شماره ۴. صص ۱۵-۷.
۱۵. طالب پور. مهدی و امامی. فرشاد (۱۳۸۶). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه های نواحی هفت گانه مشهد. پژوهش در علوم ورزشی. شماره دوازدهم. صص ۳۲-۱۵.
۱۶. طالب زاده. علیرضا (۱۳۸۴). رابطه خشنودی شغلی با دلبستگی شغلی. روانشناسی صنعتی و سازمانی. شماره ۲۷.
۱۷. کامکار. منوچهر و مدنی. الهام (۱۳۸۹). پیش بینی تعارض کار- خانواده و دلبستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز. فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن. سال اول، شماره ۳. صص ۴۷-۵۶.
۱۸. کاظمی. رضا (۱۳۸۹). بررسی اثر بخشی آموزش مهارت های زندگی بر کفایت اجتماعی دانش آموزان مبتلا به اختلال ریاضی. مجله ی ناتوانی های یادگیری. دوره ی ۱، شماره ی ۱. صص ۹۴-۱۰۸.
۱۹. کراسکیان. آدیسی (۱۳۸۸). ابزارهای روان شناختی، مقیاس رشد اجتماعی وایلند. ماهانه مشاور و مدرسه. دوره ۴. شماره ۴. صص ۵۱-۵۰.
۲۰. کشتکاران. علی و همکاران (۱۳۹۱). دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستان های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۶ شماره ۲. صص ۱۴۷-۱۵۶.
۲۱. کلانتری. خلیل (۱۳۸۵). پردازش و تحلیل داده ها در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی با استفاده از نرم افزار SPSS. تهران: نشر شریف. چ دوم.
۲۲. کیانی. فریبا و خدابخش. محمدرضا (۱۳۹۲). بررسی قدرت پیش بینی کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار جلد ۳. شماره ۳. صص ۶۷-۷۸.
۲۳. مهداد. علی (۱۳۹۰). مقایسه تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی. فصلنامه روان شناسی صنعتی /سازمانی. سال سوم. شماره نهم. صص ۱۹-۹.
۲۴. مهربانی زاده. مهناز (۱۳۸۸). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دلبستگی شغلی. مجله روانشناسی. شماره ۱۷. صص ۴۴-۵۵.
۲۵. میرزادارانی. حمیده (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی دریچه ای به سوی نشاط اجتماعی. مجموعه مقالات فصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۶۲. صص ۶۲-۷۰.
۲۶. نادری. فرح و شکوهی. مینا (۱۳۸۹). رابطه خوش بینی، شوخ طبعی و بلوغ اجتماعی با اضطراب مرگ در پرستاران بیمارستان گلستان اهواز. فصلنامه یافته های نو در روانشناسی. سال چهارم. شماره ۴. صص ۸۵-۹۴.
۲۷. هومن. حیدرعلی و همکاران (۱۳۹۰). بررسی عملی بودن، اعتبار، روایی و نرم یابی آزمون بلوغ اجتماعی و رابطه آن با بلوغ عاطفی در دانش آموزان دبیرستانی شهرستان بابل. فصلنامه روانشناسی رشد. شماره ۸۴. صص ۲۷-۱۳.
۲۸. وایزمن، الیس (۱۳۸۶). رشد اجتماعی برای نوجوانان و خانواده ها. ترجمه: سیما نظیری. تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان. چاپ نهم.
۲۹. یوسف زاده. سمیه و همکاران (۱۳۹۰). مقایسه دلبستگی شغلی و عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی. فصلنامه یافته های نو در روان شناسی سال پنجم. شماره ۲۰. صص ۸۷-۹۹.

30. Barjava S. and Kelkar A. (2001). "Examining the relationship between organizational structure, job involvement, job satisfaction, and empowerment implications for human resource development". *International Journal of Human Resources Development and Management*. Issue: Vol.1,N.2-4, PP:150-161.

31. Bozionelos, nikos. (2004). "The big five of personality and work involvement". Journal of managerial psychology, v.19, pp 69-81.
32. Brown SP(2008). "Job involvement". In: Rogelberg SG. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. Thousand Oaks: Sage Publications; - 397-339.
33. Carlson, D, s., & Kacmer, K.M., & Gozywat.G.G. (2004). "Measuring the Positive side of the work-family interface Development & validation of Work-family enrichment scale". Journal Vocational Behavior, 68,131,164.
34. Hallberg, E. U., & Schaufeli, B. W. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational, 93-102.
35. Mantler J, Murphy S(2005). "Job involvement of a academics". Ottawa: Carleton University.
36. Mishra, P. C., Shyam, M. (2005). "Social Support and Job Involvement in Prison Officers". Journal of India Academy of Applied Psychology, 31, pp 7-11.
37. Rotegberry, P. F., Moberg, P. J. (2007). "Assessing the impact of job involvement on performance". Management Research News, 30, 203-215
38. Salami SO(2010). "Job-related stress, personality, social support and burnout among college of education lecturers". Kampala: University of Kampala; 1-18.
39. Schaufeli, W. B; Bakker, A & Salanova, M. (2008). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross - national study". Educational and Psychological Measuremen. Vol. 66, pp. 174-186.
40. -Steers, r(2007). "Relationship between Organizational Commitment, Job Involvement". Management Science Letters 3 (2013) 511-518.
41. Zhouyi. Hu (2010). "When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice". Academy of Management Journal. 44 :682-696

سایت

1. -<http://www.noandishaan.com> (وب سایت شماره ۱)
2. -www.8rood.com (وب سایت شماره ۲)
3. -<http://www.siop64.com/93.2.16> (وب سایت شماره ۳)
4. -<http://vista.ir> (وب سایت شماره ۴)

The Investigation of the Relationship between Social Maturity and Job Involvement of Teachers (Case Study: Secondary Schools during the Second Year of Study Areas 1 and 2 Khorramabad City 93-92)

Parivash Falahpour¹, Hossein Mehrdad²

*Ma in Educational Management, Khorramabad University of Science and Research, Lorestan, Iran (Corresponding Author)
Professor, Department of Educational Sciences / Educational Management, Khorramabad University of Science and Research, Lorestan, Iran*

Abstract

In this study we examined the relationship social growth attachment Teachers. The sample cross-correlation function, which is the goal of all secondary school teachers in secondary schools 1 and 2 Khorramabad Abad district of the province have formed. Using Cochran formula of this community of 765 people, 256 subjects were selected. Standardized questionnaire was used to collect data using the social development of Rao (1973) to measure three dimensions of social development and its dimensions (personal competence, interpersonal competence and social competence) and the attached questionnaire and Kypa tryk Job Involvement Edward Dez (1984) that the method stratified randomly distributed among the population, was undertaken. According to the results which are gained using the inferential analyzes Determine, social growth in factors (Personal adequacy, Inadequacy social, Interpersonal adequacy) with job involvement of teachers in secondary schools during the second period of zones 1 and 2 is Khorramabad. The results also confirm the moderating role of age and years of service on the relationship between Social Maturity and job involvement of teachers is.

Keywords: Social Maturity, Job involvement, teachers, Khorramabad.
