

بررسی رابطه حمایت اجتماعی مدیران با وجدان کاری معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش شهرستان خاش

حبیب الله کرد*

هاجره کرد**

مختار کرد***

محمد کرد****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه حمایت اجتماعی مدیران با وجدان کاری معلمان متوسطه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان متوسطه (اول و دوم) شهرستان خاش در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ به تعداد ۷۰۰ نفر (۴۴۱ نفر مرد و ۲۵۹ نفر زن) بودند که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان و به روش طبقه‌ای نسبتی تصادفی ۲۴۸ نفر (۱۵۶ نفر مرد و ۹۲ نفر زن) به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده این پژوهش دو پرسش‌نامه استاندارد شده می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش از روشهای آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t گروه‌های مستقل و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (F) جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حمایت اجتماعی معلمان باید از طرف مدیران افزایش یابد تا بتوان وجدان کاری و کارایی معلمان را ارتقا بخشید.

واژه‌های کلیدی: حمایت اجتماعی، وجدان کاری، معلمان متوسطه، شهرستان خاش

* دکتری برنامه ریزی درسی، پردیس رسالت، دانشگاه فرهنگیان سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول)

kordhabib90@yahoo.com

** کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

*** لیسانس روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور واحد خاش، زاهدان، ایران

**** فوق لیسانس حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان، زاهدان، ایران

مقدمه

جامعه امروزی جامعه سازمانی است امروزه بخش عمده زندگی ما در سازمان‌ها و در ارتباط با آنها سپری می‌شود هر سازمانی با انجام دادن وظایف چند گانه یا تخصصی، هدف‌های عام و خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد این هدف‌ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آن است که به وسیله یک فرد تحقق پیدا کند از این رو گردش امور زندگی وابسته به سازمانها و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنهاست (علاقه بند، ۱۳۷۸). فلسفه وجودی هر سازمانی انجام مأموریت و تحقق اهداف آن است، اهداف سازمان، مشخص می‌سازد که چه مجموعه کارهایی باید انجام پذیرد و در این باره آنچه که در انجام کارها اهمیت می‌یابد، تأثیر عوامل داخلی و خارجی است. از میان عوامل داخلی، عامل نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مطرح است مهارتها، توانایی‌ها، دانش و ... همگی شاخص‌هایی هستند که در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد بنابراین، هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر باشد و نقش‌ها و تعاملات سازمانی به طور منطقی برای استفاده بهینه از نیروی انسانی شکل گرفته باشد، می‌توان بهره‌وری بهتری از نیروی کار انتظار داشت (نیکو مرام، ۱۳۸۵). یکی از معضلات ریشه‌ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی و ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است و در ایجاد این معضل که به نظر می‌رسد پایه و اساس آن فرهنگی است، عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهم‌ترین آنها است (فرهنگی، ۱۳۸۴)

از مهم‌ترین سازمان‌هایی که عملکرد مؤثر آن تأثیر بسزایی در جامعه، افراد جامعه و حتی سایر سازمان‌ها دارد آموزش و پرورش است بنابراین پرداختن به مسائلی که به سلامت این سازمان و بالا رفتن وجدان کاری منابع انسانی آن می‌شود بسیار حائز اهمیت است. امروزه پویایی هر سازمانی منوط به منابع انسانی آن سازمان است.

اسمونس^۱ (۲۰۰۵) عوامل مؤثر بر وجدان کار در کارکنان را به سه عامل فرد، کار و مدیریت تقسیم می‌کند فرد دارای دو جنبه فنی- تخصصی و جنبه انسانی است که توجه به هر دو جنبه از اهمیت بالایی برخوردار است. هر کسی بر اساس شرح وظایف

1. Asmvns

معین به کاری گمارده می‌شود که اگر این انتخاب بر اساس تخصص و یا شایستگی فنی انجام پذیرد طبعاً می‌توان از وی انتظار داشت که توانایی فنی انجام وظایف خود را داشته باشد. از جنبه انسانی هر فرد دارای ویژگی‌های خاص خود است که در قالب نیازها، علایق، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و شخصیت مطرح می‌گردد، اسمونس (۲۰۰۵) همچنین در پژوهشی نشان داد که تمرکز روی عوامل بیرونی با وجدان کاری رابطه معکوس دارد.

چندی است اصطلاح وجدان کاری به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران ارشد قرار گرفته است. وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعیین کرده با این شرط که بدون هر گونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می‌کند. وجدان کار درجه‌ای که افراد یک سازمان پشت‌کار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند تا به هدف والای سازمان جامعه عمل ببوشانند (قربانیان، ۱۳۸۴).

یکی از مؤثرترین عوامل در کمک برای افزایش کارایی نیروی انسانی، حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی یک مفهوم پیچیده‌ای است که به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است. حمایت اجتماعی یعنی این احساس که شخص مورد توجه دیگران است و دیگران برای او ارزش قائل‌اند و این که او به یک شبکه‌ی اجتماعی متعلق است (گاچل ۱ و دیگران، ۱۳۷۷؛ ۱۰۷). همچنین، حمایت اجتماعی را می‌توان میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف کرد (سازافینو^۲، ۱۹۴۰). حمایت اطلاعاتی شامل فراهم آوردن اطلاعات و یا پیشنهادات است و فرد را قادر می‌سازد تا با مشکلات و سختی‌ها کنار بیاید و حمایت احساسی در برگیرنده‌ی عشق و ورزیدن، اهمیت دادن و درک طرف مقابل است.

وجدان کار که گاه از آن به اخلاق کار تعبیر می‌شود، به معنای گرایش به انجام صحیح کار و وظایف شغلی، بدون نظارت مستقیم است. به بیان دیگر، گرایش و نیروی

درونی که سبب می‌شود فرد بدون وجود هیچ گونه کنترل و نظارت خارجی، کارش را به نحو احسن انجام دهد، وجدان کار نامیده می‌شود. از این رو، پرکاری، انجام بهترکار، کنترل درونی و مسئولیت پذیری، از نشانه‌های وجدان کار و در مقابل کم‌کاری، اهمال کاری، نظارت خواهی و مسئولیت گریزی، از علائم ضعف وجدان کاری به شمار می‌رود. مقام معظم رهبری در پیام نوروزی سال ۷۴ با تاکید بر اهمیت وجدان کاری فرمودند: «کسانیکه وجدان کاری دارند، کار را عملی صالح، وظیفه‌ای حقیقی، مسئولیتی اجتماعی و سیاسی و یک عبادت می‌دانند، رحمت خدا انسان‌هایی را شامل می‌شود که وظایف خود را نیکو، محکم و صحیح انجام دهند و از سرهم‌بندی و بی‌اعتنایی به استحکام کار به شدت پرهیز کنند (بخشی‌پور ۱۳۸۴).

همان گونه که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های سازمانی برمی‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آن‌ها در کار احساس می‌شود. حمایت از کارکنان تکنیکی نوین مؤثر در جهت ارتقای به رهوری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع حمایت اجتماعی کارکنان آزاد کردن این قدرت است. (رجب زاده، ۱۳۷۳) محیط‌های کاری توأم با حمایت، مهم‌ترین عامل ایجاد رضایت و کارایی برای معلمان است. حمایت اجتماعی، بر پیشرفت، رضایت شغلی، جذب و حفظ آنان تأثیر می‌گذارد، بنابراین مسئولین آموزش و پرورش باید، به این مقوله توجه خاصی داشته باشند.

با توجه به این که هر دو واژه وجدان کاری و حمایت اجتماعی از گذشته مورد توجه صاحب نظران و محققان رشته‌های گوناگون بوده است. تعاریف متعددی ارائه شده است و نتیجه عملی هر دو حمایت اجتماعی و وجدان کاری رسیدن به یک هدف واحد که همان افزایش بهره‌وری می‌باشد. با توجه به مطالب ارائه شده در این پژوهش محقق به دنبال این پرسش است که آیا بین حمایت اجتماعی مدیران و وجدان کاری معلمان رابطه‌ای وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر با توجه به موضوع و ماهیت آن از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. جامعه تحقیق، همه معلمان متوسطه (دوره اول و دوم) شهر ستان خاش در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۷۰۰ نفر (۴۴۱ نفر مرد و ۲۵۹ نفر زن) بودند که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان و به روش طبقه‌ای نسبتی تصادفی ۲۴۸ نفر (۹۲ نفر زن و ۱۵۶ نفر مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از دو پرسشنامه بشرح زیر استفاده شد: ۱- پرسشنامه وجدان کاریکاستا و مککرا (۱۹۹۲)

که شامل ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مککرا می‌باشد؛ ۸ سؤال از این پرسشنامه (سوالهای ۸-۱) مربوط به زیرمقیاس قابلیت اتکا (برای مثال منفرد بسیار شایسته و کارآیی می‌باشم) است و ۸ سؤال دیگر (سوالهای ۱۶-۹)، زیرمقیاس موفقیت مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می‌کنم) را می‌سنجد. و نمره گذاری: این پرسشنامه با طیف لیکرت (کاملاً" موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (نمره ۳)، مخالفم (نمره ۲) و کاملاً مخالفم (نمره ۱) می‌باشد. و برای بدست آوردن نمره وجدان کلی نمره‌ی همه‌ی عبارت‌ها با هم جمع می‌شود و برای نمره زیرمقیاس قابلیت‌اتکا نمره‌ی سؤال‌های ۱ الی ۸ و برای زیرمقیاس موفقیت مداری نمره‌ی سؤال‌های ۹ الی ۱۶ با هم جمع می‌شوند. و سؤال‌های ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. ۲- حمایت اجتماعی: اولین بار توسط راسل و کاترونا در سال ۱۹۸۴ مطرح گردید. سؤال‌های این پرسشنامه ۲۴ سوالی میزان اعتقاد فرد را به حمایت اجتماعی‌های دریافتی خود، مورد ارزیابی قرار می‌دهد. مقیاس حمایت اجتماعی کاترونا و راسل در مورد شش شرط متکی بر روابط اجتماعی که افزایش دهنده دریافت حمایت اجتماعی، هستند؛ تنظیم شده است براین اساس مقیاس کاترونا و راسل از شش خرده مقیاس راهنمایی و مشورت، وابستگی، انسجام اجتماعی، خود ارزشمندی، وصلت و پیوند و فرصت برای رشد و پرورش تشکیل شده است. هر خرده مقیاس ۴ سؤال دارد و به طور پراکنده در پرسشنامه حمایت اجتماعی مطرح می‌گردد. سؤال‌های مربوط به هریک از خرده مقیاس‌ها در پرسشنامه حمایت اجتماعی عبارتند از: وابستگی ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۱ انسجام اجتماعی ۲، ۵، ۸، ۲۲ خود

ارزشمندی ۶، ۹، ۱۳، ۲۰ وصلت و پیوند ۱، ۱۰، ۱۸، ۲۳ فرصت برای رشد و تربیت ۴، ۷، ۱۵، ۲۴ راهنمایی و مشورت ۳، ۱۲، ۱۶، ۱۹ تمام گویه های پرسشنامه دارای ۵ گزینه هستند که به صورت (۵، ۴، ۳، ۲، ۱) نمره گذاری می‌شوند. در نتیجه نمره کل فرد از ۲۴ تا ۱۲۰ متغیر خواهد بود.

یافته‌ها

جهت تعیین وضعیت وجدان کاری معلمان از آزمون t تک متغیره استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج t تک گروهی برای وضعیت وجدان کاری معلمان

متغیر	M	SD	T آزمون	Test value	Df	Sig
وجدان کاری	۵۳/۱۹	۱۱/۲۰	۷/۲۹	۴۸	۲۴۷	۰/۰۰۰
موفقیت مداری	۲۷/۱۰	۷/۱۰	۶/۸۷	۲۴	۲۴۷	۰/۰۰۰
قابلیت اتکا	۲۶/۰۹	۶/۱۶	۵/۳۴	۲۴	۲۴۷	۰/۰۰۰

نتایج جدول فوق حاکی از این است که وجدان کاری معلمان دارای میانگین ۵۳/۱۹ می‌باشد که از میانگین آزمون (۴۸) بزرگ‌تر است و این تفاوت با $t=۷/۲۹$ و درجه آزادی ۲۴۷ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است. لذا می‌توان گفت از دیدگاه معلمان وجدان کاری مطلوب می‌باشد. از طرفی قابلیت اتکا دارای میانگین ۲۶/۰۹ می‌باشد که از میانگین آزمون (۲۴) بزرگ‌تر می‌باشد و این تفاوت با $t=۵/۳۴$ و درجه آزادی ۲۴۷ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است. موفقیت مداری دارای میانگین ۲۷/۱۰ می‌باشد که از میانگین آزمون (۲۴) بزرگ‌تر می‌باشد و این تفاوت با $t=۶/۸۷$ و درجه آزادی ۲۴۷ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است.

جهت بررسی میزان حمایت اجتماعی مدیران و ابعاد آن از دیدگاه معلمان از آزمون t تک گروهی استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج t تک گروهی برای بررسی حمایت اجتماعی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t نمره	میانگین آزمون	درجه آزادی	Sig
وابستگی	۱۳/۹	۲/۸	۱۰/۷۸	۱۲	۲۴۷	۰/۰۰۰
انسجام اجتماعی	۱۳/۳	۳/۰۵	۶/۷۰	۱۲	۲۴۷	۰/۰۰۰
خودارزشمندی	۱۳/۱	۲/۳۶	۷/۶۴	۱۲	۲۴۷	۰/۰۰۰
وصلت و پیوند	۱۳/۲	۲/۲۴	۸/۴۴	۱۲	۲۴۷	۰/۰۰۰
فرصت برای رشد و تربیت	۱۳/۱۶	۲/۹۱	۶/۳۲	۱۲	۲۴۷	۰/۰۰۰
مشاوره و راهنمایی	۱۴/۸۴	۲/۹۹	۱۴/۹۶	۱۲	۲۴۷	۰/۰۰۰
حمایت اجتماعی	۵۸/۸۱	۹/۱۱	۱۲/۶۴	۷۲	۲۴۷	۰/۰۰۰

همان‌گونه که از جدول فوق مشاهده می‌شود حمایت اجتماعی دارای میانگین ۸۱/۵۸ و انحراف معیار ۱۱/۹ است بنابراین از شاخص استاندارد (۷۲) بیشتر است و این تفاوت با $t=۱۲/۶۴$ ، درجه آزادی ۲۴۷ و سطح معنی داری آزمون دوسویه با احتمال ۹۹ درصد اطمینان معنی دار است. نهایتاً اینکه میانگین مولفه‌های حمایت اجتماعی از شاخص استاندارد (۱۲) بیشتر است فلذا میزان حمایت اجتماعی مدیران و ابعاد آن از دیدگاه معلمان در سطح خط‌پذیری ۰/۰۱ و با احتمال ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌شود.

جدول ۳. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین حمایت اجتماعی مدیران و

وجدان کاری معلمان

وابستگی اجتماعی	انسجام اجتماعی	خود ارزشمندی	وصلت و پیوند	فرصت برای رشد و تربیت	مشاوره و راهنمایی	حمایت اجتماعی
۰/۲۶۵	۰/۳۹۴	۰/۱۴۱	۰/۱۶۱	۰/۱۴۹	۰/۳۰۷	۰/۳۳۵
r^*						
+Sig						
۰/۱۰۸	۰/۸۱۶	۰/۲۸۸	۰/۳۲۸	۰/۷۴۲	۰/۳۰۸	۰/۶۱۱
r^*						
Sig						
۰/۲۱۴	۰/۷۳۴	۰/۲۶۰	۰/۲۹۷	۰/۵۵۳	۰/۳۶۴	۰/۵۷۲
r^*						
Sig						

برای بررسی رابطه حمایت اجتماعی و وجدان کاری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در جدول ۳ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی قابلیت اتکا با مولفه‌های وابستگی، انسجام اجتماعی،

مشاوره و راهنمایی و حمایت اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است ($p \leq 0/001$) و با مؤلفه‌های خودارزشمندی، وصلت و پیوند و فرصت برای رشد و تربیت در سطح ۹۵ درصد معنادار است. ($p \leq 0/05$). نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی موفقیت مداری با مولفه‌های انسجام اجتماعی، خودارزشمندی، وصلت و پیوند جویی، فرصت برای تربیت، مشاوره و راهنمایی و حمایت اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است ($p \leq 0/001$) و با مولفه‌ی وابستگی اجتماعی معنادار نیست. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی وجدان کاری با حمایت اجتماعی و مولفه‌های آن (وابستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، خود ارزشمندی، وصلت و پیوند جویی، فرصت برای تربیت، مشاوره و راهنمایی) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. ($p \leq 0/01$). همان‌گونه در جدول فوق مشاهده می‌شود همبستگی میان حمایت اجتماعی مدیران و وجدان کاری معلمان برابر با ۰/۵۷۲ و در سطح ۹۹ درصد اطمینان از لحاظ آماری معنی‌دار است؛ بنابراین، با این یافته ارتباط مثبت میان این دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی وجدان کاری

توسط ابعاد حمایت اجتماعی

گام	متغیر	R	R مجذور	ضریب تعیینی تعدیل شده	ضریب بتا	T	F	Sig
۱	انسجام	۰/۷۳۴	۰/۵۳۸	۰/۵۳۶	۰/۷۳۴	۱۶/۹۳	۲۸۶/۷۷	۰/۰۰۰
۲	انسجام و تربیت	۰/۷۴۰	۰/۵۴۸	۰/۵۴۴	۰/۶۴۹	۱۱/۴۷	۱۴۸/۷	۰/۰۰۰
					۰/۱۳۰	۲/۳۰۸		

برای پاسخ به اینکه آیا ابعاد اجتماعی می‌تواند وجدان کاری کارکنان را پیش‌بینی نماید از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد که در جدول ۴ ارائه گردیده است. نتایج جدول ۴ بیانگر آن است که در گام اول، مولفه‌ی انسجام اجتماعی به تنهایی توانسته ۵۳/۸ درصد از تغییرات وجدان کاری را پیش‌بینی کند و بیشترین پیش‌بینی را از متغیر وجدان کاری داشته است. ولی در گام‌های بعدی رشد و تربیت به همراه بعد انسجام توانستند ۵۴ درصد

متغیر وجدان‌کاری را پیش‌بینی کند. با توجه به نمره f مدل مربوط در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار می‌باشد.

برای مقایسه وجدان‌کاری معلمان با توجه به ویژگی‌های دموگرافیکی (سن و سطح تحصیلات) از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (آزمون F)، و با توجه به جنسیت و تأهل از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد که به ترتیب در جداول (۹-۴)، (۱۰-۴)، (۱۱-۴) و (۱۲-۴) ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون F برای تفاوت بین وجدان‌کاری معلمان براساس سن

متغیر	آماره	منبع	SS	Df	MS	F	Sig
وجدان‌کاری	سن	بین‌گروهی	۳۵۶/۸۳۶	۴	۸۹/۲۰۹	۰/۷۰۷	۰/۵۸۸
		درون‌گروهی	۳۰۶۶۱/۸۷۴	۲۴۳	۱۲۶/۱۸۱		

برای مقایسه وجدان‌کاری معلمان براساس (سن) از آزمون F استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۵ نشان داد که بین وجدان‌کاری معلمان، براساس سن با توجه به F (۰/۵۸۸) در سطح ۹۵ درصد ($P > ۰/۰۵$) تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول ۶. نتایج آزمون F در ارتباط با وجدان‌کاری معلمان براساس میزان تحصیلات

متغیر	منبع	SS	Df	MS	F	Sig
وجدان‌کاری	بین‌گروهی	۸۲۶/۳۶۶	۲	۱۸۳/۴۱۳		
	درون‌گروهی	۸۸۴/۳۰۶۵۱	۲۴۵	۱۱۰/۱۲۵	۱/۴۶۶	۰/۲۳۳
		۳۱۰۱۸/۷۱۰	۲۴۷			

برای بررسی وجدان‌کاری معلمان براساس (میزان تحصیلات) از آزمون F استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۶ نشان داد که بین وجدان‌کاری معلمان براساس میزان تحصیلات با توجه به F (۱/۴۶۶) در سطح ۹۵ درصد ($P > ۰/۰۵$) تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول ۸. نتایج آزمون t مستقل برای تفاوت بین وجدان کاری معلمان براساس جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد میانگین	میانگین اختلاف	درجه آزادی	نمره آزمون t	سطح معناداری
وجدان کاری	مرد	۱۵۶	۵۳/۷۳	۲۴۶	۱/۴۶	۰/۳۲۱
	زن	۹۲	۵۲/۲۷			

برای بررسی وجدان کاری معلمان براساس (جنسیت) از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد با توجه جدول ۸ نتایج حاکی از این است که بین وجدان کاری و جنسیت هیچ گونه تفاوت معناداری با توجه به t به دست آمده (۰/۹۹۵) وجود ندارد؛ بنابراین وجدان کاری معلمان با توجه به جنسیت یکسان بوده است.

جدول ۹. نتایج آزمون t در ارتباط با وجدان کاری معلمان براساس تأهل

متغیر	تأهل	تعداد میانگین	میانگین اختلاف	درجه آزادی	نمره آزمون t	سطح معناداری
وجدان کاری	متأهل	۲۱۳	۵۳/۱۵	۲۴۶	۰/۳۰	۰/۸۸۱
	مجرد	۳۵	۵۳/۴۵			

برای بررسی وجدان کاری معلمان براساس (تأهل) از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد و نتایج حاکی از این است که بین وجدان کاری معلمان و تأهل هیچ گونه تفاوت معناداری با توجه به t به دست آمده (۰/۸۸۱) در سطح ۹۵ درصد ($P > ۰/۰۵$) وجود ندارد؛ بنابراین وجدان کاری معلمان با توجه به تأهل یکسان بوده است. برای مقایسه حمایت اجتماعی با تو. جه به ویژگی‌های دموگرافیکی (سن و میزان تحصیلات) از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (آزمون F)، برای جنسیت و تأهل از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد که به ترتیب در جداول ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ ارائه شده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون F برای تفاوت بین حمایت اجتماعی معلمان براساس سن

متغیر	گروه	منبع تغییرات	SS	Df	MS	F	Sig
حمایت اجتماعی	۲۰ تا ۳۰ سال	بین گروهی	۱۶۱۲/۹۰۴	۴	۴۰۳/۲۲۶	۲/۹۱۴	۰/۰۲۲
	۳۰ تا ۳۵ سال						
	۳۶ تا ۴۰ سال	درون گروهی	۳۳۶۲۵/۱۴۴	۲۴۳	۱۳۸/۳۷۵		
	۴۵ تا ۵۰ سال						
	۵۰ سال به بالا						
	جمع کل		۲۴۸		۳۵۲۳۸/۰۴۸		

برای بررسی حمایت اجتماعی معلمان براساس (سن) از آزمون F استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۱۰ نشان داد که حمایت اجتماعی معلمان با توجه به سن، تفاوت معناداری در سطح ۹۵ ($P < ۰/۰۵$) مشاهده شد؛ بنابراین وجدان کاری معلمان با توجه به سن یکسان نبوده است. برای تعیین اینکه بین کدام گروه‌های سنی تفاوت معناداری وجود دارد از آزمون توکی استفاده شد که در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۱. نتایج آزمون تعقیبی توکی در ارتباط با حمایت اجتماعی معلمان

برحسب سن تفاوت میانگین‌ها

سن	۲۰ تا ۳۰	۳۱ تا ۳۵	۳۶ تا ۴۰	۴۱ تا ۵۰	۵۱ به بالا
۲۰ تا ۳۰	-	۲/۳	-۴/۴۶	۲/۵۱	-۱/۲۳
۳۱ تا ۳۵	-	-	-۶/۷۶*	۰/۲۱	-۳/۵۳
۳۶ تا ۴۰	-	-	-	۶/۹۸*	۳/۲۳
۴۱ تا ۵۰	-	-	-	-	-۳/۷۵
۵۱ به بالا	-	-	-	-	-

یافته‌های فوق حاکی از آن است که در متغیر حمایت اجتماعی بین معلمان با رده‌های سنی (۳۱-۳۵) و (۳۶-۴۰) با اختلاف میانگین ۶/۷۶- و حمایت اجتماعی بین معلمان با رده‌های سنی (۳۶-۴۰) و (۴۱-۵۰) با اختلاف میانگین ۶/۹۸ در سطح ۹۵ درصد تفاوت معناداری وجود داشت؛ بنابراین حمایت اجتماعی معلمان در رده‌های سنی فوق‌الذکر یکسان نبوده است؛ و بین معلمان با رده‌های سنی دیگر تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول ۱۲. نتایج آزمون F برای تفاوت بین حمایت اجتماعی معلمان براساس میزان تحصیلات

متغیر	گروه	منبع تغییرات	SS	Df	MS	F	Sig
حمایت اجتماعی	فوق دیپلم	بین گروهی	۵۵/۳۵۷	۲	۲۷/۶۷۸	۰/۱۹۳	۰/۸۲۵
	لیسانس						
	کارشناسی ارشد	درون گروهی	۳۵۱۸۲/۶۹۱	۲۴۵	۱۴۳/۶۰۳		
	جمع کل		۳۵۲۳۸/۰۴۸	۲۴۷			

برای بررسی حمایت اجتماعی معلمان براساس (میزان تحصیلات) از آزمون F استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۱۲ نشان داد که بین حمایت اجتماعی معلمان و میزان تحصیلات هیچ گونه تفاوت معناداری با توجه به f به دست آمده (۰/۸۲۵) وجود ندارد. در نتیجه حمایت اجتماعی معلمان با توجه به میزان تحصیلات یکسان بوده است.

جدول ۱۲. نتایج آزمون t مستقل برای تفاوت بین حمایت اجتماعی معلمان براساس جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	میانگین اختلاف	درجه آزادی	نمره آزمون t	سطح معناداری
حمایت اجتماعی	مرد	۱۵۶	۸۱/۸۷	۰/۷۸	۲۴۶	۰/۴۹۶	۰/۶۲۰
	زن	۹۲	۸۱/۰۹				

برای بررسی حمایت اجتماعی معلمان براساس (جنسیت) از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد و نتایج حاکی از این است که بین حمایت اجتماعی معلمان و جنسیت با $t = -0/496$ در سطح ۹۵ درصد ($P > 0/05$) تفاوت معناداری وجود ندارد پس حمایت اجتماعی معلمان براساس جنسیت یکسان می‌باشد.

جدول ۱۳. نتایج آزمون t مستقل برای تفاوت بین حمایت اجتماعی معلمان براساس تأهل

متغیر	تأهل	تعداد	میانگین	میانگین اختلاف	درجه آزادی	نمره آزمون t	سطح معناداری
حمایت اجتماعی	متأهل	۲۱۳	۸۱/۹۷	-۲/۷۴	۲۴۶	-۱/۲۶۳	۰/۲۰۸
	متأهل	۳۵	۷۹/۲۲				

برای بررسی حمایت اجتماعی معلمان براساس (تأهل) از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد و نتایج حاکی از این است که بین حمایت اجتماعی معلمان و تأهل با $t = -1/263$ در سطح ۹۵ درصد ($P > 0/05$) تفاوت معناداری وجود ندارد در نتیجه حمایت اجتماعی معلمان براساس تأهل یکسان می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت

می‌گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای سالم و پویایی باشند.

همان طور که قبلاً گفته شد هدف اصلی این تحقیق بررسی حمایت اجتماعی مدیران و وجدان کاری معلمان است. واکس حمایت اجتماعی را به عنوان شبکه‌های اجتماعی، رفتارهای حمایتی و ارزیابی‌های حمایتی تعریف می‌کند که (خیراله پور، ۱۳۸۳: ص ۸۴). و وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود در سازمان‌ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می‌باشد تا تمایل آنها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد (ابطحی، ۱۳۷۴) و همین وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می‌کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه‌های متفاوت را برای شکل‌دهی یک رفتار سازنده فراهم سازد (میروهرسکوویچ، ۲۰۰۱).

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین حمایت اجتماعی و وجدان کاری، بین ابعاد حمایت اجتماعی و ابعاد وجدان کاری رابطه معناداری وجود دارد بطوری که با افزایش میزان حمایت اجتماعی مدیران وجدان کاری معلمان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس همچنین بین ابعاد وجدان کاری (موفقیت مداری، قابلیت اتکا) و حمایت اجتماعی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت و این بدین معنی بود که با افزایش حس موفقیت مداری در فرد و تکیه کردن به دوستان و همکاران میزان حمایت اجتماعی نیز در افراد افزایش می‌یافت؛ و از طرفی دیگر رابطه حمایت اجتماعی مدیران و وجدان کاری معلمان در سطح ۹۹ درصد از لحاظ آماری معنی دار بود؛ که این نتیجه با نتایج تحقیق ابراهیم پور (۱۳۸۵)؛ و آزاد (۱۳۷۴). هم راستا است.

بنابراین با افزایش حمایت اجتماعی مدیران در معلمان، وجدان کاری (موفقیت مداری و قابلیت اتکا) در فرد افزایش می‌یافت و بالعکس. برای پیش بینی وجدان کاری بوسیله مولفه‌های حمایت اجتماعی از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد فقط دو مؤلفه توانست بهترین پیش بینی در وجدان کاری معلمان داشته باشد. با توجه به نتایج تحقیق، مؤلفه انسجام اجتماعی و تربیت بیشترین پیش بینی را از تغییر در وجدان کاری معلمان داشته است این دو مؤلفه (انسجام اجتماعی و تربیت) با هم توانسته ۵۴ درصد

واریانس وجدان کاری معلمان را پیش بینی کند. ولی در گام‌های بعدی هیچکدام از ابعاد دیگر حمایت اجتماعی توان پیش بینی متغیر وجدان کاری را نداشتند و از مدل حذف گردیدند.

منابع

- ابراهیم پور، علی (۱۳۸۵). عوامل درون سازمانی مؤثر بر وجدان کاری کارکنان؛ نشریه مستقل دانشجوی روشن گری، شماره ۷، ۲۴-۲۹
- ابطحی، حسین (۱۳۷۴). مدیریت نیروی انسانی در رشته‌ی مدیریت، اصفهان: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- بخشی پور رودسری، عباس (۱۳۸۴). بررسی رابطه میان رضایت از زندگی و حمایت اجتماعی با سلامت روان در دانشجویان، فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال هفتم، شماره ۲۷ و ۱۵۵-۱۴۵:۲۸
- براتی احمدآبادی، هاجر (۱۳۸۷)، رابطه‌ی بین متغیرهای پیش‌بینی عدالت سازمانی و جو سازمانی و وجدان کاری و عملکرد شغلی کارکنان شرکت سهامی ذوب‌آهن اصفهان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
- جعفری، مصطفی و حبیبی، مجید (۱۳۸۱). فرهنگ کار. ماهنامه تدبیر. دره ۱۲۵ شماره ۱۳: ۸۲-۷۳
- خیراله پور، اکبر (۱۳۸۳)، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت روانی با تاکید بر سرمایه‌ی اجتماعی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی)، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۳). ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران، نامه پژوهش شماره ۵: ۵۲-۴۳
- سارا فنیو، ادوارد (۱۹۴۰)، روان‌شناسی سلامت، ترجمه گروهی از مترجمان، زیر نظر دکتر میرزایی، الهه ۱۳۸۴، تهران: انتشارات رشد
- سانتراک، جان دبلیو (۱۳۸۳)، زمینه روان‌شناسی سانتراک، مترجم حسین دانش فر، شاهده سعیدی، مهشید عراقچی، تهران: انتشارات رسا.
- طالبیان، امیر (۱۳۸۲) «سنجش سطح وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، پایان‌نامه‌ی دکتری جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات روان.

- فرهنگی، ع.ا. حسین زاده، ع. (۱۳۸۴). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، مجله تدبیر شماره ۱۱۵: ۵۹-۶۱
- قربانیان، محمدرضا (۱۳۸۴). مقدمه‌ای بر عوامل مؤثر در تقویت و تعهد وجدان کاری، روزنامه‌ی همشهری، شماره‌ی ۱۰: ۱۸-۳۵
- گاچل، رابرت. جی و دیگران (۱۳۷۷) زمینه روان‌شناسی تندرستی، ترجمه دکتر غلامرضا خوی نژاد، تهران، انتشارات آستان قدس رضوی. چاپ اول.
- نیاز آذری، کیومرث؛ حسن زاده رمضان؛ اکبری، خاتون. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و رهبری مراوده‌ای بر روی دبیران دوره متوسطه شهر ساری. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، سال نخست، شماره ۲. ۵۹-۷۰
- نیکو مرام، ه. (۱۳۸۵). تبیین و ارائه الگوی جامع و یک‌پارچه برای حساب‌داری منابع انسانی. مجله اقتصاد مدیریت، دوره ۱۸، شماره ۴ پیاپی ۷۱، ۱-۷.
- Ho, R, & Lloyd, J. (2007). The Development of an Australian work ethic Scale. *Journal of Australian psychologist*. 19,321-332.
- Mc kenna, S. (2005). organizational commitment in the Small Eentreprenuraial Business in Singapore. *Cross Cultural Management*. 12 (2), 16 – 20.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace: Toward aGeneral Model. *Human ResourceManagement Review*.11(3), 299-326
- Smonce, G.S. (2005). Work Values and organizational commitment. *Academy of management journal*, 21, 239 – 247.