

رابطه دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران زن دوره متوسطه شهرستان الیگودرز

خلیل غفاری*^۱، لیدا رضانی^۲

(۱) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

(۲) دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد الیگودرز، دانشگاه آزاد اسلامی، الیگودرز، ایران

*نویسنده مسوول: Ghaffari20500@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله ۹۶/۴/۲۰

تاریخ دریافت مقاله ۹۵/۱۱/۱۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان الیگودرز بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از دسته کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زن مقطع متوسطه شهر الیگودرز است که تعداد آنها ۲۱۴ نفر است. جهت انتخاب نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از این تعداد ۱۲۵ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش از سه ابزار: پرسشنامه دانش حرفه‌ای آموزشی کتاکتی، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر، پرسشنامه رضایت کاری هرزبرگ جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss با آزمون کلموگروف - اسمیرنف جهت نرمال بودن توزیع داده‌ها و از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیات تحقیق مورد تایید واقع شد. همچنین نتایج فرعی نشان داد که وجود دانش حرفه‌ای باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران متوسطه شهر الیگودرز شد و این امر حاکی از آن است که وجود دانش حرفه‌ای باعث افزایش میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران و اهمیت موضوع دانش در سازمان‌ها و دبیران می‌گردد.

کلید واژه‌گان: دانش حرفه‌ای، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دبیران زن مقطع متوسطه، شهر الیگودرز

مقدمه

سرعت در حال تکامل است و به چالش‌های اخیر برای افزایش کارایی و بهبود اثر بخشی فرایندهای تجاری محور، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش براساس رشد ادراک جامعه تجاری، از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می‌شود (داونپورت و گروور، ۲۰۰۱).

عصر حاضر با چالش‌های پیچیده و بسیار در جامعه، نحوه انجام کار، برقراری ارتباط با دیگران و نحوه یادگیری ما را تحت تأثیر قرار داده است. عامل اصلی و

مانه تنها در هزاره‌ی جدید، که در عصر جدید زندگی می‌کنیم. در این دوره، اصطلاحات گوناگونی مثل عصر فراصنعتی (هویر، ۱۹۹۰) عصر اطلاعات (شاپیرو و واریان، ۱۹۹۹) موج سوم (هوپ و هوپ، ۱۹۹۷) یا جامعه دانشی (دراکر، ۱۹۹۳) برای توصیف وضعیت کنونی به کار می‌روند. صرف نظر از اصطلاحات مذکور، اغلب صاحب‌نظران معتقدند که یکی از موضوعات مهم مطرح شده در این دوره، مفهوم مدیریت دانش و دانش حرفه‌ای است؛ مفهومی که هیجان ایجاد کرده و باعث بحث و مناظره‌ی فراوان شده است. مدیریت دانش رویکردی است که به

در قالب فرهنگ سازمانی غنی که خواسته‌ها، نیازها و انتظارات دانش، توانایی‌ها و مهارت‌ها در آن تناسب پیدا کرده یا به طور هماهنگ و همسو شده باشد، به آسانی دست‌یافتنی است (کرمی پور، ۱۳۸۲، ص ۱۹).

در تضمین جریان بهینه دانش وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب عامل مهمی است. در واقع فرهنگ سازمانی زیر بنای دانش است. اگر سازمان نتواند همچنان که دانش خویش را تغییر می‌دهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید (بالتازارد و کوک، ۲۰۰۴، ص ۱۰۹). در نظام آموزشی منظور از قابلیت حرفه‌ای معلمان، ایجاد تغییر در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مورد نیاز معلمان در شرایط مختلف برای بهبود عملکرد حرفه‌ای آنان است (میتکوویسکا، ۲۰۱۰). صلاحیت‌های معلمی، مجموعه شناخت، گرایش و مهارتهایی است که معلم با کسب آنها می‌تواند به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران اقدام نماید (ملکی، ۱۳۸۴).

از نظر کیمبرلی^۶ (۲۰۰۹) قابلیت حرفه‌ای معلمان شامل، داشتن دانش، قابلیت در مدیریت کلاس، توانایی ارتباط با دانش‌آموزان، مشخص کردن انتظارات خود از دانش‌آموزان، داشتن تعامل و ارتباط نزدیک با والدین دانش‌آموزان است. سازمان یونسکو (۲۰۰۸) ویژگی‌های معلم حرفه‌ای را شامل قابلیت‌های آموزش به دانش‌آموزان، برنامه ریزی درسی، ارزشیابی، مدیریت آموزشی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بیان کرده است (مورالس لویز، ۲۰۱۱).

در واقع رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره شغلش است. وابستگی شغلی یا درگیری شغلی، میزانی است که شخص شغلش را معرف خود می‌داند و تعهد سازمانی، حالتی است که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند (فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۸). به نظر هاپاک^۸ رضایت شغلی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی،

تازه در این تغییرات افزایش نقش بنیادی اطلاعات و دانش است. جامعه اطلاعاتی، جامعه دانش و جامعه یادگیری اصطلاحاتی برای معرفی این دوره هستند. در پیوند بین جامعه و دانش، یادگیری عامل اصلی است. با وجود اهمیت تولید و توزیع دانش، دانش در جریان انتقال، تاریخ انقضایی دارد که بر توسعه حرفه‌ای^۱ و تمرین دبیری تأثیرگذار است. تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نه تنها بر دنیای اطراف معلم تأثیر می‌گذارد، بلکه باعث تغییر دانش آموزان، معلم و ابزارها و وسایل مورد استفاده برای تدریس می‌شود.

تغییرات عمیق در ساختار، برنامه درسی و جمعیت دانش‌آموزی، هویت حرفه‌ای دبیران را دچار بحران نموده است. فقدان صلاحیت‌های مرتبط برای برخورد با این موقعیت جدید باعث شده که بسیاری از دبیران هویت حرفه‌ای خود را در تنگنا ببینند. علاوه بر این، فشارهای داخلی برای پذیرفتن مسئولیت‌های جدید توسط دبیران، بین معلومات و دانش قبلی آن‌ها فاصله انداخته و بحران هویت را عمیق‌تر نموده است. بنابراین هویت حرفه‌ای دبیران نیاز مبرم به بازسازی مجدد دارد (مورنو، ۲۰۰۷).

شرترز^۳ (۱۹۹۸) معتقد است رضایت شغلی به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداش که برای انجام آن دریافت می‌شود و اینکه فعالیتها، امور و شرایطی که کار یک فرد را تشکیل می‌دهند تا چه حدودی و با چه نحوی نیازهایش را برآورده می‌سازد، بستگی به قضاوت وی دارد. چنانچه موارد مثبت و منفی شغل خود را موازنه کند، چنانچه موارد مثبت بر منفی غلبه کند احتمال دارد که از کارش راضی باشد. افراد از نظر میزان رضایتی که شغلشان برای آنها فراهم می‌سازد بسیار متفاوتند.

رسالت مدیریت سازمان‌های آموزش و پرورش بهره‌برداری از تجارب، استعدادها، توان فکری منابع انسانی به ویژه مدیران و معلمان خود است و این امر مهم

5 . Mitkovska

6 . Kimberly

7 . Morales López

8 . Hapak

1. Professional Development

2. Moreno

3. Shertzer

4 . Balthazard

در جهت اهداف کلی جامعه است تاثیر به سزایی دارد (ثناگو، ۱۳۸۶ به نقل از جوکار و عقیقیان، ۱۳۹۲، ص ۱۵). در خصوص ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کرد (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان خاش انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی و مؤلفه‌های آنها با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی به وسیله‌ی عدالت سازمانی، رضایت شغلی و مؤلفه‌های آنها بود. درخصوص مفهوم دانش شغلی در سازمان، می‌توان به پژوهش رفیعی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی و مقایسه وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دوره متوسطه اول شهر و روستاهای بندرعباس به این نتیجه رسید که بین مدیران مدارس متوسطه شهر و روستاهای بندرعباس در صلاحیت‌های حرفه‌ای فنی، ادراکی-ارتباطی، انسانی و مدیریت دانش‌آموزان و بهبود آموزش تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرزانه و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به هدف بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی دبیران مقطع متوسطه شهرستان شیروان پرداخته‌اند. نتایج نشان داد سه مؤلفه صلاحیت فکری، صلاحیت رفتاری و صلاحیت اخلاق حرفه‌ای سهم معناداری در پیش‌بینی توانمندی روان‌شناختی دبیران دارند. جوکار و عقیقیان (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها، در دانشگاه شیراز انجام دادند. هدف آن بررسی رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کتابداران است به عنوان نمونه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز بررسی شده است. نتایج بررسی نشان داد بین تعهد شغلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ایزدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای و عملکرد معلمان مرد دوره متوسطه در شاخه‌ی علوم انسانی

جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت میبرد. رضایت شغلی برخاسته از عوامل درونی و خصوصیات فردی از یک سو و عوامل فیزیکی و محیطی از سوی دیگر است. رضایت شغلی ناشی از عوامل درونی و خصوصیات فردی، در واقع نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است. رضایت شغلی به عنوان وضعیت عاطفی خوشایند حاصل ارزشیابی فرد از موقعیت شغلی خویش است و در رابطه با ویژگیها و ابعاد شغلی تعریف می‌شود (آکر^۱، به نقل از زندی پور، ۱۳۹۰، ص ۴۴).

محیط کاری باید برآورده کننده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند، متغیرهای متفاوتی می‌تواند میزان رضایت شغلی یک فرد در سازمان را زیاد یا کمتر کنند. میل و رضایت کارکنان باعث کوشش آنان در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایل قوی برای حفظ عضویت فرد در سازمان می‌شود. همچنین رضایت شغلی بر پایداری و تعهد آنان می‌افزاید. تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه‌مندی خود را نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (رجایی پور، ۱۳۸۷، ص ۲۳).

بنابراین به جرأت می‌توان گفت افراد دارای تعهد حرفه‌ای به دلیل علاقه به کار خود از احساس خرسندی بیشتری برخوردارند، بهبود رضایت شغلی به نوبه خود بهبود در تعهد سازمانی را به همراه دارد. شکی نیست که افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در بالارفتن کمیت و کیفیت کار و نیل به اهداف سازمانی که

1. Acker

سازمانی بالاتری را نشان می‌دهند. در مطالعه‌ای که با عنوان «رشد حرفه‌ای معلمان به عنوان یادگیرندگان در طول عمر الگوها، تمرینها و عوامل مؤثر در آن» توسط ولگاس و ریمرز^۳ در سال ۲۰۰۰ انجام شد و در آن نظام آموزش معلمان و نحوه توسعه حرفه‌ای آنان در ۱۵ کشور انگلستان، آلمان، هلند، اسپانیا، سوئد، پرتغال، اوکراین، ژاپن، چین، مالزی، سنگاپور، استرالیا، آمریکای شمالی و کانادا مقایسه شد، نتایج نشان داد که: توسعه حرفه‌ای معلمان باید به عنوان فرایندی که از دوره پیش از خدمت شروع شده و تمام طول زندگی فرد را در برمی‌گیرد تلقی شود. محور برنامه‌های پیش از خدمت معلمان باید دانش تعلیم و تربیت و توأم با تمرینات عملی باشد. نوع برنامه‌های توسعه حرفه‌ای که به معلمان ارائه می‌شود باید در پاسخگویی به نیازهای آنان، علائق و در جهت توسعه حرفه‌ای آنان باشد. دانش تخصصی و مهارت‌های کسب شده در دوره‌های تربیت معلم باید مهارت‌های برقراری ارتباط بین معلم و والدین را گسترش دهد. هانتلی^۴ (۲۰۰۸) در پژوهش کیفی صلاحیت معلمان را در ۶ دسته آماده سازی مناسب (برنامه‌ریزی و سازماندهی کلاس)، داشتن دانش پایه عمیق جهت تسهیل یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط مؤثر با ذینفعان مدرسه، حرفه‌ای عمل کردن و خودآگاهی طبقه‌بندی نمود.

با توجه به مطالب اذعان شده پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سوال است آیا بین دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان الیگودرز رابطه معناداری وجود دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان الیگودرز رابطه وجود دارد.

پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها، در بخش کمی، نشان داد که معلمان از صلاحیت‌های حرفه‌ای مبتنی بر رویکرد سازنده‌گرایی برخوردارند، هرچند، نتایج در بخش کیفی (مصاحبه و مشاهده) نشان داد که اساس عملکرد معلمان بر رویکرد سازنده‌گرایی قرار ندارد.

کرمانی‌پور (۱۳۹۱) پژوهشی با هدف بررسی میزان صلاحیت حرفه‌ای دبیران مقطع متوسطه استان کرمان انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که: سطح صلاحیت حرفه‌ای دبیران استان کرمان پائین تراز حد متوسط است. بین صلاحیت حرفه‌ای دبیران مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت وجود دارد. بین صلاحیت حرفه‌ای دبیران زن و مرد تفاوت وجود ندارد. بین صلاحیت حرفه‌ای با سابقه تدریس دبیران رابطه معناداری وجود دارد. وضع موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران نشان می‌دهد که در زمینه عوامل مدرک تحصیلی، گرایش تحصیلی، تناسب رشته با درس مورد تدریس، گذراندن دوره‌های ضمن خدمت وضعیت دبیران متناسب با این مقطع است اما در زمینه‌های مهارت روش‌های آموزشی به خصوص روش‌های متنوع و ابتکار و خلاقیت در زمینه موضوع درسی و توجه به تفاوت‌های فردی و افزایش دانش افزایی در سطح پایینی قرار دارد.

کلین^۱ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان ستادی موسسات آموزشی دولت آمریکا برای اجتماعی کردن افراد تازه استخدام انجام دادند دریافتند که افراد تازه استخدام بایستی با عوامل مربوط به شغل خود آشنایی کامل داشته باشند تا بتوانند به رضایت شغلی و تعهد سازمانی دست یابند. مهمت^۲ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر انگیزش بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان" دریافتند که: انگیزش بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد و انگیزش بالا رضایت شغلی بالا و انگیزش پایین رضایت شغلی پایین را منجر می‌شود. همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد و معلمان دارای رضایت شغلی بالا، تعهد

3 . Villegas & Reimers
4. Huntly

1 . Klen
2 . Mehmet

فرضیه‌های ویژه

- ۱- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش برنامه ریزی) با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش تدریس) با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش ارزیابی) با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش محتوایی) با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش برنامه ریزی) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۶- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش تدریس) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۷- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش ارزیابی) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۸- بین مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای (دانش محتوایی) با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زن دوره متوسطه شهرستان الیگودرز است که طبق آمار رسمی اداره آموزش و پرورش شهرستان الیگودرز تعداد آنها به ۲۱۴ نفر می‌رسد. حجم نمونه نیز با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۲۵ نفر انتخاب گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری جهت شرکت در پژوهش انتخاب گردیدند.

جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد شده استفاده گردیده است:

۱) پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر در سال ۱۹۹۰ تدوین گردیده و پس از بازبینی‌های مکرر پرسشنامه ۲۴ عبارتی برای سنجش

سه بعد تعهد سازمانی ارائه شده است که سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر بود. ضرایب اعتبار تعهد سازمانی آلن و مایر به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمده است. تفسیر و نمره گذاری پرسشنامه به این صورت است که گرفتن نمرات بالا نشان دهنده‌ی تعهد سازمانی بالای افراد در سازمان است و دریافت نمرات پایین نشان دهنده تعهد پایین در سازمان است. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از نظرات متخصصان تأیید گردیده است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است.

۲) پرسشنامه رضایت کاری هرزبرگ. این پرسشنامه توسط دانت^۱ و همکارانش در سال ۱۹۹۶ در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است و شامل ۷۲ عبارت است که در مقابل هر عبارت یک مقیاس ۷ درجه ای وجود دارد که از پاسخگو خواسته شده تا عبارات را با دقت خوانده و سپس میزان موفقیت خود را به هر یک از عبارات با علامت ضربدر در درجات ۱ تا ۷ مشخص کند. درجه ۱ کمترین موافقت و درجه ۷ بیشترین موافقت آنان را نشان می‌دهد. این پرسشنامه حاوی ۳۶ عبارت رضایت بخشی، ۳۶ عبارت نارضایتی شغلی است که در هر کدام هم عوامل انگیزش و هم عوامل بهداشتی موجود است. به طور کلی پرسشنامه از دو بخش تشکیل شده است. برای اندازه گیری آنها از مقیاس ۷ گزینه ای استفاده گردیده است. روایی و پایایی برای دو پرسشنامه ۳۶ عبارت رضایت شخصی و ۳۶ عبارت نارضایتی شغلی به دست آمده است، دو پایایی به دست آمده پرسشنامه اول با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و پایایی پرسشنامه دوم با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است.

۳) پرسشنامه حرفه‌ای آموزشی کنتاکی^۲. این پرسشنامه توسط گروه استانداردهای حرفه‌ای آموزشی در ایالت کنتاکی آمریکا برای آمادگی و ارائه گواهینامه به معلمان، به صورت استانداردهای نه گانه ای در ژوئن ۱۹۹۳

تایید یا رد فرضیه‌ها استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ به تناسب فرضیه‌های پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

قبل از انجام تحلیل توصیفی، لازم است نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده بررسی شود. برای این کار از آزمون کلموگروف-اسپیرنوف استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

همان طور که از نتایج جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود سطح معناداری در متغیرهای، بیشتر پنج درصد است که نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها در این متغیرهاست.

میلادی طراحی شد. پرسشنامه توسعه استانداردهای حرفه‌ای معلمان جدید برای سنجش توسعه استانداردهای حرفه‌ای معلمان جدید از مدل استانداردهای حرفه‌ای آموزشی ایالت کنتاکی آمریکا استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۷۱ گویه می‌باشد. این پرسشنامه به دلیل زیربنای نظری مناسب تایید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است. این پرسشنامه توسط صاحب نظران برجسته مدیریت در سراسر جهان طراحی گردیده و از روایی و اعتبار بسیار بالایی برخوردار است و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد نشان دهنده پایایی بالا این پرسشنامه در ایران است. برای تحلیل داده‌ها علاوه بر محاسبه شاخص‌های توصیفی (شامل محاسبه جداول توزیع فراوانی، درصدها، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین و واریانس و انحراف استاندارد)، از آمار استنباطی نیز جهت

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسپیرنوف در مورد نرمال بودن توزیع داده‌های به دست آمده از مطالعه

متغیر	شاخصهای آماری	مقدار آماری	سطح معناداری
دانش حرفه‌ای		۰,۶۶۱	۰,۷۷۴
رضایت شغلی		۰,۵۷۶	۰,۴۰۱
تعهد سازمانی		۰,۷۵۶	۰,۵۴۱
دانش برنامه ریزی آموزشی		۰,۶۷۴	۰,۶۷۲
دانش تدریس		۰,۷۳۹	۰,۶۴۵
دانش ارزیابی		۰,۶۶۵	۰,۷۷۸
دانش محتوایی		۰,۷۴۳	۰,۷۲۱

$$p \leq 0.05^*$$

تحلیل توصیفی

جهت تحلیل داده‌ها ابتدا داده‌ها را به صورت توصیفی تحلیل نموده که در جدول شماره ۲ نتایج تحلیل توصیفی ارائه شده است.

همانگونه که در جدول ۲ نشان داده شده است میانگین متغیر دانش حرفه‌ای برابر با ۲۱۱/۵۲ و انحراف استاندارد آن برابر با ۵/۳۵ شده است. همچنین میانگین متغیر رضایت شغلی برابر با ۲۳۵/۲۳ و انحراف استاندارد آن برابر با ۶/۲۱ شده است. و متغیر تعهد سازمانی میانگین نمرات ۷۸/۷ و انحراف استاندارد ۱/۲۳ است. سپس داده‌ها با توجه به

فرضیه اصلی و با استفاده از آمار استنباطی تحلیل گردید که در جدول شماره ۳ نتایج ماتریس همبستگی متغیرها ارائه شده است.

فرضیه اصلی: بین دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه شهر الیگودرز رابطه وجود دارد.

باتوجه به اطلاعات جدول ۳، بین "دانش حرفه‌ای" و "رضایت شغلی" همبستگی بالا، مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد ($p < 0.001$ و $r = 0.327$). بنابراین

با تعهد سازمانی ضریب همبستگی ۰/۴۳ و بین دانش محتوایی با تعهد سازمانی ضریب همبستگی ۰/۷۶ بوده که در همه مؤلفه های دانش حرفه ای با متغیر رضایت شغلی ضریب همبستگی بالا می باشد که این بدین معنی است که رابطه معناداری بین دانش حرفه ای با رضایت شغلی وجود دارد اما بین مؤلفه های دانش حرفه ای با متغیر تعهد سازمانی به غیر از دانش محتوایی ضریب همبستگی متوسط و پایین تر از آن قرار دارد که بدین معنی است که مؤلفه های دانش حرفه ای توجیه کننده خوبی برای تعهد سازمانی نمی باشند.

لذا به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش از تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. برای انجام تحلیل مسیر به طور متوالی چندین آزمون رگرسیون انجام می شود.

با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت بین "دانش حرفه ای" و "رضایت شغلی" رابطه وجود دارد. همچنین با توجه به اطلاعات جدول بالا، بین "دانش حرفه ای" و "تعهد سازمانی" همبستگی بالا، مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد ($p < ۰/۰۰۱$ و $t = ۰/۴۳۰$). بنابراین با احتمال ۹۹ درصد می توان گفت بین "دانش حرفه ای" و "رضایت شغلی" رابطه وجود دارد. همچنین نتایج فرضیه های فرعی نیز نشان داد که بین دانش برنامه ریزی آموزشی با رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۷۵، بین دانش تدریس با رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۷۷، بین دانش ارزیابی با رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۶۸، بین دانش محتوایی با رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۴۳، بین دانش برنامه ریزی آموزشی با تعهد سازمانی ضریب همبستگی ۰/۲۴، بین دانش تدریس با تعهد سازمانی ضریب همبستگی ۰/۳۰، بین دانش ارزیابی

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای دانش حرفه ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین	تعداد
دانش حرفه ای	۲۱۱/۵۲	۵/۳۵	۹۲	۳۲۰	۱۲۵
رضایت شغلی	۲۳۵/۲۳	۶/۲۱	۲۱۲	۳۷۲	۱۲۵
تعهد سازمانی	۷۸/۷	۲/۵۶	۳۱	۸۹	۱۲۵

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیر دانش حرفه ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیر	دانش حرفه ای		
	تعداد آزمودنی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رضایت شغلی	۱۲۵	۰/۳۲۷	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۱۲۵	۰/۴۳۰	۰/۰۰۱

$$p \leq * ۰/۰۰۱$$

جدول ۴. مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش بین بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R^2	R^2 تعدیل شده	آزمون F	سطح معناداری
رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۰/۶۵۲	۰/۴۲۵	۰/۴۱۹	۷۲/۸۱۴	۰/۰۰۰

جدول شماره ۵. ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش بین بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضرایب استاندارد نشده	خطای استاندارد	بتای استاندارد (β)	آزمون t	سطح معناداری sig
رضایت شغلی	۰/۱۷۵	۰/۲۶۸	-	۰/۶۵۴	۰/۵۱۴
دانش حرفه ای	۰/۱۵۶	۰/۰۳۲	۰/۲۲۹	۴/۸۳۴	۰/۰۰۰

وجود دارد. همان‌گونه که در بخش یافته‌ها بیان شد بین دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که فرضیه اصلی تحقیق تایید شد که نتایج این پژوهش با تحقیقات داخلی فرزانه (۱۳۹۴)، جوکار و عفیفیان (۱۳۹۲)، ایزدی (۱۳۹۱)، کرمانی‌پور (۱۳۹۱)، عابدی (۱۳۸۲)، دانش پژوه (۱۳۸۲) و تحقیقات خارجی هونگ^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، هانتلی (۲۰۰۸)، کاستر^۲ و همکاران (۲۰۰۵)، کلین^۳ و همکاران (۲۰۰۶)، مهمت و همکاران (۲۰۰۹)، واوروس^۴ (۲۰۰۹)، ولگاس و ریمرز (۲۰۰۰) همسو بود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد امروزه دانش موجود در سازمان‌ها از مهم‌ترین سرمایه‌های آن‌ها تلقی می‌شود که می‌تواند در شرایط رقابتی معاصر به موفقیت و کسب مزیت کار رقابتی کمک کند. دانش حرفه‌ای در تلاش است تا با تولید، تسهیم و نگهداری دانش، از مهارت‌ها و ظرفیت‌های هر بنگاه اقتصادی یک مزیت رقابتی بسازد. دانش حرفه‌ای به عنوان نیاز راهبردی برای مؤسسات و سازمان‌ها مطرح بوده و تضمین‌کننده برتری‌های بلندمدت برای سازمان‌ها و جوامع و میزان بهره‌گیری آن‌ها از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی است. ارزش دانش در به کارگیری آن است و یکی از مظاهر برجسته به کارگیری دانش، ایجاد هوش سازمانی است. برنامه‌ریزی در راستای تحقق ابعاد دانش حرفه‌ای در سازمان، باعث تقویت فرایندهای مدیریت دانش می‌شود. در این راستا سازمان بایستی در جذب کارکنان دقت کافی را به عمل آورده و سعی در جذب افراد با تحصیلات عالی برای سازمان داشته باشد. قابلیت حرفه‌ای معلمان شامل، داشتن دانش، قابلیت در مدیریت کلاس، توانایی ارتباط با دانش‌آموزان، مشخص کردن انتظارات خود از دانش‌آموزان، داشتن تعامل و ارتباط نزدیک با والدین دانش‌آموزان است. ویژگی‌های معلم حرفه‌ای را شامل قابلیت‌های آموزش به دانش‌آموزان، برنامه‌ریزی درسی،

در گام اول "رضایت شغلی و تعهد سازمانی" به عنوان متغیر ملاک اصلی و نهایی، متغیر "دانش حرفه‌ای"، به عنوان متغیر پیش‌بین به برنامه رگرسیون معرفی شدند که نتایج آن در جدول ۴ ارائه می‌گردد.

با توجه به جدول ۴ ضریب همبستگی چند متغیره بین متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابر ۰/۶۵۲ است. R^2 میزان برآورد واریانس "رضایت شغلی و تعهد سازمانی" می‌باشد که توسط مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین (دانش حرفه‌ای) تبیین می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تعیین $R^2=0/425$ حدود ۴۲/۵ درصد از تغییرات "رضایت شغلی و تعهد سازمانی" در مجموع توسط "دانش حرفه‌ای"، قابل تبیین است. همچنین با توجه به مقدار $F=72/814$ و سطح معناداری به دست آمده ($Sig=0/000$) و ($Sig < 0/05$)، می‌توان گفت که مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین ("دانش حرفه‌ای") قادرند تغییرات متغیر "رضایت شغلی و تعهد سازمانی" را تبیین کنند.

جدول ۵ ضرایب استاندارد (β) و ضرایب غیراستاندارد متغیرها را نشان می‌دهد. مقدار t و سطح معناداری آن معنادار بودن ضرایب هر یک از متغیرها را نشان می‌دهد. سطح معناداری مؤلفه‌های متغیر "دانش حرفه‌ای" کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین ضرایب معنادار می‌باشند. اما سطح معناداری ضریب ثابت (عرض از مبدا خط رگرسیون) معنادار نمی‌باشد. در نتیجه از معادله رگرسیون حذف می‌شود. ضرایب β نشان می‌دهد که ضریب تأثیر رگرسیونی متغیر "دانش حرفه‌ای" بر "رضایت شغلی و تعهد سازمانی" ۰/۲۲۹ است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی نشان داد که بین دانش حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان الیگودرز رابطه معناداری

3. Klein
4. Vavrus

1. Hong
2. Koster

فرد و رضایت شغلی وی (به ویژه رضایت از درآمد) رابطه منفی وجود دارد. در واقع تحصیلات بالاتر باعث دسترسی کارکنان به مشاغل بهتر و پیچیده تر، دارای تنوع و استقلال بیشتر شده که این مشخصات رابطه مثبت با رضایت شغلی دارند. پژوهشی که بر روی ۵۵۷ نفر از کارگران «ایلینویز» آمریکا صورت پذیرفت این زمینه تایید گردید که تحصیلات، از طریق کنترل بر کار، بر رضایت شغلی اثر مثبت می گذارد. یعنی تحصیلات بالاتر، کنترل بر کار بیشتر را برای شاغلین فراهم می آورد. دارندگان تحصیلات بالاتر شانس بیشتری دارند تا مشاغل پر منزلت و دارای درآمد بیشتر را به دست آورند و کارهایی را به عهده بگیرند که در آن از استقلال و آزادی بیشتری برخوردار باشند.

نتایج ادبیات تحقیق در زمینه رابطه دانش حرفه‌ای و سازمانی در نوشتار حاضر نشان داد که رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی الزاماً متعارض و ناسازگار نیست، بلکه این رابطه تحت تأثیر متغیرهای فراوانی از جمله عوامل شغلی و سازمانی و دانش است. بدین معنی که اگر سازمان شرایط ارتقا، مسیر شغلی مناسب، پرداخت منصفانه، رعایت عدالت در توزیع پاداشها، استقلال عمل در کار، هویت حرفه‌ای و ارائه تصویر مناسب از شغل و سازمان در سطح جامعه را فراهم آورد، مسلماً دستیابی همزمان به سطوح بالای تعهد حرفه‌ای و سازمانی امکان پذیر خواهد بود. در واقع رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی تا اندازه زیادی به نوع سازمان و میزان دانش افراد بستگی دارد. چنانچه سازمانی حرفه‌ای باشد (به عبارتی ویژگی‌های پیش گفته را داشته باشد)، رابطه و سازگاری دو گونه تعهد در آن بالا خواهد بود اما چنانچه سازمان فاقد شاخص‌های حرفه‌گرایی و دانش باشد و در آن از معیارهای غیرحرفه‌ای برای مدیریت منابع انسانی استفاده شود، احتمال بروز تعارض تعهد حرفه‌ای-سازمانی بیشتر خواهد شد. پس این مجموعه شرایط سازمان است که طی آن می توان به نتایج گوناگون تعهد کارکنان دست یافت.

ارزشیابی، مدیریت آموزشی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بیان شده است.

امروزه دانش موجود در سازمان‌ها از مهم ترین سرمایه‌های آن‌ها تلقی می‌شود که می تواند در شرایط رقابتی معاصر به موفقیت و کسب مزیت کار رقابتی کمک کند. دانش حرفه‌ای در تلاش است تا با تولید، تسهیم و نگهداری دانش، از مهارت‌ها و ظرفیت‌های هر بنگاه اقتصادی یک مزیت رقابتی بسازد. دانش حرفه‌ای به عنوان نیاز راهبردی برای مؤسسات و سازمان‌ها مطرح بوده و تضمین کننده برتری‌های بلندمدت برای سازمان‌ها و جوامع و میزان بهره‌گیری آن‌ها از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی است. ارزش دانش در به کارگیری آن است و یکی از مظاهر برجسته به کارگیری دانش، ایجاد هوش سازمانی است. برنامه ریزی در راستای تحقق ابعاد دانش حرفه‌ای در سازمان، باعث تقویت فرایندهای مدیریت دانش می‌شود. در این راستا سازمان بایستی در جذب کارکنان دقت کافی را به عمل آورده و سعی در جذب افراد با تحصیلات عالی به برای سازمان داشته باشد.

از طرفی دیگر تعهد، نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت‌ها، عملکرد و وفاداری وی نسبت به سازمان تأثیر گذار است. بسته به ماهیت یک سازمان، میزان وفاداری آن در سرنوشت و بقایش تأثیر گذار است حال اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل انسانی، مالی و حساسیت‌های از این نوع روبرو باشد. اهمیت تعهد کارمندان نسبت به آن دوچندان خواهد شد. لازمه‌ی اعتماد به کارکنان از یک سو و رقابت بین سازمان‌ها از سوی دیگر، لزوم کارکنان متعهد را ضروری می‌سازد. در این پژوهش به دیدگاه‌های نوین در مورد تعهد سازمانی اشاره شد، یافته‌ها نشان می‌دهد که بین دانش حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

شواهد نسبتاً پایداری بیانگر این نکته است که در صورت ثابت نگه داشتن سطح شغل، میان سطح تحصیلات

- رفیعی، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی و مقایسه صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دوره متوسطه اول شهر و روستاهای بندرعباس. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه هرمزگان.

- زندی پور، طیبه. مهرآور مومنی، جاوید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۷.

- زندی پور، طیبه. (۱۳۹۰). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی و شغلی، تهران: نشر فردوسی.

- عابدی، لطفعلی. (۱۳۸۲). تأملی بر سطوح سه گانه آرمانی، رسمی، تجربه شده برنامه درسی تربیت معلم، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۷۲-۷۳، صص ۴۵-۸۷.

- فرزانه، محمد. پورکریمی، جواد. میترا، عزتی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان، فصلنامه علمی- پژوهشی، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، دوره ۲، شماره ۸.

- فرهنگی، علی اکبر. حسین‌زاده، علی. (۱۳۸۸). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی. ماهنامه تدبیر، ۱۴۷.

- کرد، خالد. (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان خاش. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- کرمانی پور، معصومه. (۱۳۹۱). تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دبیرستان‌های شهر کرمان در بخش دولتی و غیردولتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.

- کریمی پور، محمدرضا. (۱۳۸۲). معلم، مدیریت دانش و آموزش. مجله توسعه مدیریت، شماره ۴۹.

- ملکی، حسن. (۱۳۸۴). صلاحیت‌های حرفه معلمی. تهران: انتشارات مدرسه.

- Balthazard, P. A., & Cook, R. A. (2004). Organizational Culture and Knowledge Management Success: Assessing the Behavior Performance Continuum. Proceedings of the 37 Hawaii International Conference on System Sciences.

- Davenport, T., & Grover, V. (2001). Knowledge Management. Journal of Management Information Systems, 18(1), 3-4.

در نهایت به نظر می‌رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه‌ای‌ها و معیارهای توزیع پاداشها، بستگی دارد. برای حرفه‌ای شدن مدت زمان زیادی لازم است و اگر سازمان برای افراد این مسیر پیشرفت را فراهم نکند، وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود. علاوه بر این، اگر حرفه‌ای‌ها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداشها استفاده نمی‌شود، تعهدشان به سازمان کمتر خواهد شد. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌گردد برای افزایش دانش حرفه‌ای در دبیران جهت افزایش سازگاری هرچه بیشتر و تعهد سازمانی بالاتر اقداماتی از سوی آموزش و پرورش صورت گیرد. همچنین لازم است دوره‌هایی برای دبیران برای افزایش دانش حرفه‌ای آنان طراحی و اجرا گردد. علاوه بر آن باید به تشویق دبیران برای افزایش سطح دانش حرفه‌ای و ادامه تحصیل پرداخته شود.

منابع

- ایزدی، صمد. صالحی‌عمران، ابراهیم. منصوره بککی، سیروس. (۱۳۹۱). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مرد دوره متوسطه شاخه علوم انسانی بر مبنای رویکرد سازنده‌گرایی استان مازندران. مجله مطالعات آموزش و یادگیری. دوره چهارم، شماره اول.

- جوکار، عبدالرسول. غفیفیان، فرزانه. (۱۳۹۲). رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها، مورد مطالعه دانشگاه شیراز. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر. سال هفتم، شماره دوم.

- دانش پژوه، زهرا. (۱۳۸۲). سنجش مهارت‌های حرفه‌ای (تدریس) معلمان دوره راهنمایی (علوم و ریاضی). مؤسسه پژوهشی و برنامه‌ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

- دلاور، علی. (۱۳۹۲). تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر ویرایش.

- رجایی پور، سعید. بهرامی، سوسن. (۱۳۸۷). رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی اصفهان، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. دروه ۱۰، شماره ۲.

training of teachers of mathematics in Central America. ICE. Universidad de Oviedo. 39(1), 3-12.

- Moreno, J. M. (2007). Do the initial and the continuous teachers' professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education? *Journal of Educational Change*. 8, 2, June, Springer Netherlands

- Vavrus, F. (2009). The cultural politics of constructivist pedagogies: Teacher education reform in the United Republic of Tanzania. *International Journal of Educational Development*, 29(3), 303-311

- Villegas, E. & Reimers, F. (2000). The professional development of teachers as lifelong learning: Models, practices and factors that influence it. Washington, D.C

- Hong, J. Ch., Jeou-Shyan, H., Chan-Li, L., & Lih-Juan, Ch. Lin. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*, 28, 1.

- Huntly, H. (2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions of Competence, *The Australian Educational Researcher*, 35,1.

- Kimberly, B. (2009). The characteristics of effective teachers. In Back Kimberly, *Teaching and Learning*. <http://www.edubook.com/the-characteristics-of-effective-teachers/8> 69.

- Klein, H.J., Fan, J., Preacher, K.J. (2006). The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: a mediation approach *J.Vocab. Behavi.* 68 (1),69-1125.

- Koster, B., Brekelmans, M., Korthagen, F., & Wubbels, T. (2005). Quality requirements for teacher educators, *Teaching and Teacher Education*.21, 2.

- Mehmet, D. k., & Hale, I. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. 7, 33-40.

- Mitkovska, S. J. (2010). The need of continuous professional teacher development. A Step, Bolivar JNA 4/13. www.sciencedirect.com

- Morales López, Y. (2011). Inputs for the incorporation of the UNESCO guidelines on ICT competency standards for teachers: The

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 8, No. 2, Summer 2017, No 30



Journal of Educational
Psychology

Relationship between professional knowledge and job satisfaction and organizational commitment in high school female teachers in Aligudarz

Khalil Ghaffari¹, Lida Ramezani²

1) Department of education, Garmsar branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran

2) M.A Educational management, Aligudarz branch, Islamic Azad University, Aligudarz, Iran

*Corresponding: Ghaffari20500@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to identify the relationship between professional knowledge and job satisfaction and organizational commitment among high school female teachers in Aligudarz. The statistical population of this study included all high school female high school principals in the city of Aligudarz, which reaches 214 people. A random sample of 125 clusters was selected using Morgan's table to select a sample. The research method was descriptive-correlational and the applied category. In this research, three tools of the Kentucky Professional Training Knowledge Questionnaire, Allen & Mirow Organizational Commitment Questionnaire, Herzberg Satisfaction Questionnaire were used. SPSS software was used to analyze the data, Kolmogorov-Smirnov test and Pearson correlation test were used to test the hypotheses. The results of the data show that there is a positive and positive relationship between professional knowledge and job satisfaction and organizational commitment. The research hypotheses were confirmed. Conclusion The existence of professional knowledge has increased job satisfaction and organizational commitment in high school principals in Aligudarz. This suggests that the existence of professional knowledge increases the level of job satisfaction and organizational commitment in the teachers. The importance of the subject of knowledge in the organization and teachers.

Key words: Professional knowledge, job satisfaction, organizational commitment, high school.
