

پیش‌بینی اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بر اساس وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی آنان

سیده معصومه حسینی^۱، نیما شهیدی^۲*

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۲۷

چکیده

مقدمه و هدف: اثربخشی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در بهبود کیفیت نظام آموزشی به شمار می‌رود و شناسایی عوامل مؤثر بر آن می‌تواند نقش بسزایی در ارتقای عملکرد مدارس داشته باشد. هدف از انجام این مطالعه، پیش‌بینی اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بر اساس وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی آنان بود.

روش شناسی پژوهش: این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی (۴۸۵ نفر) بوده و با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه آماری حدود ۲۱۵ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بود. در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد وفاداری سازمانی آدم لینگرن (۲۰۰۴)، اخلاق کاری اسلامی علی الکاظمی (۲۰۰۷) و اثربخشی معلم چو و بولی (۲۰۰۷) استفاده شده است. رویی صوری پرسشنامه‌ها با تایید اساتید و پایایی با آلفای کرونباخ که بترتیب ۰/۸۳۳، ۰/۸۷۲ و ۰/۸۰۶ محاسبه گردید، مورد تایید قرار گرفت. به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون تحلیل رگرسیون و تی گروه‌های مستقل و نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی هر دو با اثربخشی معلمان رابطه مثبت و معنادار داشته و توان پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی دارند. همچنین، اثربخشی و اخلاق کار اسلامی بین معلمان زن و مرد تفاوتی نداشت، اما در وفاداری سازمانی تفاوت معناداری مشاهده شد. در مجموع، ترکیب وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی قادر به پیش‌بینی اثربخشی معلمان ابتدایی نورآباد ممسنی است.

نتیجه‌گیری: وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی نقش مهم و مؤثری در ارتقای اثربخشی معلمان ابتدایی دارند و می‌تواند به‌طور معناداری آن را پیش‌بینی کنند. همچنین، جنسیت در اثربخشی و اخلاق کار اسلامی تفاوتی ایجاد نمی‌کند، اما در وفاداری سازمانی اختلاف معنادار میان زنان و مردان مشاهده شد. به‌طور کلی، تقویت وفاداری سازمانی و ترویج ارزش‌های اخلاق کار اسلامی می‌تواند به بهبود عملکرد و اثربخشی معلمان منجر شود.

کلید واژه‌ها: وفاداری سازمانی، اخلاق کار اسلامی، اثربخشی معلمان.

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

^۲ * گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل:

Nima.shahidi@iau.ac.ir

مقدمه

اثر بخشی تدریس عمدتاً به رابطه بین تمایلات معلمان، اعمال آموزشی، محیط کلاس و تأثیر آنها بر یادگیری دانش‌آموزان مربوط می‌شود. این بستگی به شایستگی عاطفی (مهربان، صمیمی، دلسوز)، شناختی (استفاده از تکنیک‌های تدریس ابتکاری، تسلط بر موضوع) و شایستگی رفتاری (صبور، وقت شناس، توجه) معلم دارد. معلمی با چنین خصوصیت‌هایی را معلم مؤثر می‌نامند. معلم مؤثر رابط بین مؤسسه آموزشی و دانش‌آموز است. او می‌تواند از مهارت‌های تدریس برای به نمایش گذاشتن بهترین‌ها در دانش‌آموز استفاده کند و در نتیجه اثربخشی مدرسه را افزایش دهد. علاوه بر این، اندازه‌گیری اثربخشی معلمان نیز بسیار ضروری است زیرا به بهبود کیفیت تدریس کمک می‌کند (گوپتا و ورما، ۲۰۲۱). اثربخشی معلمان با عوامل زیادی از جمله وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ارتباط می‌باشد. وفاداری سازمانی، به تمایل کارکنان برای ماندن در سازمان حتی اگر برخلاف منافع آنها باشد، اشاره دارد. آلن و مایر (۱۹۹۰) مفهوم وفاداری را نوعی تعهد عاطفی می‌دانند. بارنارد (۱۹۶۶) وفاداری سازمانی را به عنوان تمایل کارکنان به همکاری تعریف می‌کند. بر اساس این تمایل، جنبه غیر رسمی سازمان برای وفاداری کارکنان بسیار مهم است. کارکنان وفادار به طور یکجانبه آگاهانه و داوطلبانه به سازمان کمک می‌کنند بدون اینکه انتظاری از سازمان داشته باشند. به همین دلیل وفاداری جایگاهی بالاتر از رابطه منافع اقتصادی بین سازمان و کارمند دارد. علاوه بر این، وفاداری یک عامل حیاتی برای مدیران در نظر گرفته می‌شود که توسط کارکنان به عنوان رهبر شناخته شده و مورد احترام قرار گیرند. کارکنان با سطوح بالای وفاداری سازمانی مایل به پیروی از رهبر هستند. با احساس تعهد و مسئولیت قوی نسبت به سازمان عمل می‌کنند و برای منافع سازمان تلاش کنند (اوزدمیر و همکاران، ۲۰۲۴).

اخلاق کار اسلامی ((IWE، اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های دینی اسلامی است. برخلاف اخلاق دنیای غرب، که بیشتر به سمت دستاوردهای اقتصادی جهت‌گیری می‌کند، IWE بین ایمان و نیازهای اقتصادی متعادل‌تر است. به عبارت دیگر، IWE جهت‌گیری دارد که اعتماد/باور را با کار برای به دست آوردن پیشرفت اقتصادی و ثروت ترکیب می‌کند (سوریانی و همکاران، ۲۰۲۱). در اسلام، دغدغه‌های اجتماعی ایجاد می‌کند که مسلمانان برای رفع نیازهای خود، خانواده و عمدتاً جامعه تلاش کنند. از این رو، کار یک عبادت محسوب می‌شود (علی و همکاران، ۲۰۲۳). دینداری که به عنوان سطح و ثبات اعمال و باورهای مذهبی تعریف می‌شود (لیناندو و همکاران، ۲۰۲۳)، به طور قابل توجهی در جوامع مختلف متفاوت است، اما همیشه تأثیر قابل توجهی بر رفتارهای زندگی اجتماعی و اقتصادی دارد. در جوامع مسلمان، کار نه تنها برای کسب بازده اقتصادی است، بلکه با اهمیت معنوی نیز نگریده می‌شود و بنابراین سخت‌کوشی، صداقت و فداکاری تبدیل به عبادت می‌شود (ابورامدان و همکاران، ۲۰۲۲). اخلاق کار اسلامی از طریق انگیزه درونی، رفتارهای کاری سازنده مانند کمک به دیگران، به اشتراک

گذاری دانش، خدمات عمومی و نوآوری در کار را ترویج می کند. از سوی دیگر، رفتارهای کاری مخرب، مانند رفتار کاری غیرمولد، رفتار انحرافی مخرب و رفتار انحرافی در محل کار را منع می کند (بلال ظفر و ابوحسین، ۲۰۲۵).

بهبود کیفیت آموزش و داشتن معلمان واجد شرایط در سال های اخیر در سراسر جهان مورد تاکید قرار گرفته است به طوری که بسیاری از نظام های آموزشی به منظور بهبود کیفیت آموزشی مهمترین اقدام خود را بر تربیت معلمان اثربخش قرار داده اند. معلم اثربخش معلمی است که با مهارت ها و صلاحیت های حرفه ای و اخلاق معلمی، زمینه برای یادگیری همه جانبه دانش آموزان فراهم آورده و از این طریق موجب پیشرفت هر چه بیشتر دانش آموزان در فرایند یادگیری می شود. اثربخشی معلمان در کلاس درس ابعاد مختلفی را در بر می گیرد که از جمله آنها می توان به احترام به دانش آموز، توانایی در تحریک ذهن آنان، به چالش کشیدن دانش آموزان، مهارت های سخنرانی و ارائه مطالب به نحو مناسب اشاره کرد (عباسعلی زاده و همکاران، ۱۴۰۳). اثربخشی معلمان یکی از معیارهای موفقیت معلمان در انجام وظایفشان می باشد. معلمان اثربخش می توانند دانش آموزان را ترغیب به تلاش و کوشش بیشتر در سیستم آموزشی و جامعه نمایند و دستیابی به اهداف سیستم آموزشی را با سرعت بیشتری همراه نمایند. با توجه به مباحث مطرح شده، هدف از این مطالعه بررسی پیش بینی اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بر اساس وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی آنان می باشد و مسئله اصلی تحقیق به شکل ذیل مطرح می شود:

آیا اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بر اساس وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی آنان قابل پیش بینی می باشد؟

روش شناسی پژوهش

این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی (چون نتایج جامعه می تواند مورد استفاده گروهی از اشخاص حقیقی و حقوقی قرار گیرد) محسوب می شود. همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی (چون وضعیت موجود جامعه آماری را توصیف می کند و هیچ گونه دخل و تصرفی در آن ندارد) از نوع همبستگی (بدلیل بررسی میزان رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته) و از لحاظ زمانی، مقطعی می باشد (نادری، ۱۳۹۲). جامعه آماری در مطالعه حاضر، کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ممسنی می باشد. بنابر اطلاعات موجود تعداد آنان ۴۸۵ می باشند. با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه آماری حدود ۲۱۵ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای بود. در این مطالعه از ۳ پرسشنامه به شرح زیر جهت گردآوری اطلاعات آماری استفاده شد. پرسشنامه وفاداری سازمانی: جهت گردآوری داده ها در مورد وفاداری سازمانی از پرسشنامه وفاداری سازمانی آدام لیندگرن (۲۰۰۴) استفاده می شود که از ۹ گویه در طیف پنج درجه ای لیکرت (بسیار مخالفم، کمی مخالفم، نظری ندارم، کمی موافقم، بسیار موافقم) تشکیل

شده است. پرسشنامه اخلاق کار اسلامی: از پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری اسلامی علی الکاظمی (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه و سه بعد اصلی کار انسان دوستانه، سودمندی اجتماعی و استقلال کاری می باشد. با طیف لیکرت ۵ گزینه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است. پرسشنامه اثربخشی معلمان: پرسشنامه اثربخشی معلم در سال ۲۰۰۷ توسط چو و بولی تهیه و تنظیم شده است. این پرسشنامه شامل ۲۱ سوال می باشد که در طیف لیکرت و از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق امتیاز بندی شده است و هدف از آن ارزیابی اثربخشی معلم است. در پژوهش حاضر، جهت سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها ابتدا پرسشنامه های مذکور به رویت اساتید برجسته حوزه مدیریت رسانده شد و نتیجه روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفت. در پژوهش حاضر، جهت سنجش پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده که مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی گویه های تحقیق بالاتر از ۰/۷۵ می باشد، نتایج حاصله بیانگر آن است که پرسشنامه فوق الذکر از پایایی بالایی برخوردار است.

یافته ها

جدول ۱- آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره	درجه آزادی	معناداری
وفاداری سازمانی	۰/۰۸۷	۲۱۵	۰/۰۹۸
اخلاق کار اسلامی	۰/۰۹۴	۲۱۵	۰/۱۰۳
اثربخشی	۰/۱۰۹	۲۱۵	۰/۰۷۱

می توان گفت که فرض نرمال بودن متغیرهای وفاداری سازمانی، اخلاق کار اسلامی و اثربخشی رعایت شده است.

فرضیه اول پژوهش: اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بر اساس وفاداری سازمانی قابل پیش بینی است.

برای بررسی فرضیه پژوهشی بالا از تحلیل رگرسیون استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- تحلیل رگرسیون وفاداری سازمانی بر اثربخشی

پیش بین	ملاک	F	P	R	R ^۲	t	β	P
وفاداری سازمانی	اثربخشی	۳۹/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۶۷۲	۰/۴۵۲	۰/۲۸۸	۰/۶۷۲	۰/۰۰۱

جدول ۲، آزمون تحلیل رگرسیون وفاداری سازمانی بر اثربخشی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میزان **R** یا ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین وفاداری سازمانی و اثربخشی برابر با ۰/۶۷۲ است و استفاده از آزمون **F** نشان داد که سطح معناداری این ضرایب همگی کوچک‌تر از ۰/۰۱ است که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین وفاداری سازمانی معلمان با اثربخشی می‌باشد و وفاداری سازمانی از قدرت پیش‌بینی مناسبی برای اثربخشی برخوردار است.

فرضیه دوم پژوهش: اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بر اساس ابعاد اخلاق کار اسلامی قابل پیش‌بینی است. برای بررسی این فرضیه پژوهشی نیز از تحلیل رگرسیون استفاده گردید، که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- تحلیل رگرسیون اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن بر اثربخشی

پیش‌بین	ملاک	F	P	R	R ^۲	t	β	P
اخلاق کار اسلامی	اثربخشی	۴۶/۹۸	۰/۰۰۱	۰/۵۸۳	۰/۳۳۹	۶/۵۸۴	۰/۵۸۳	۰/۰۰۱
کار انسان دوستانه		۶۹/۳۵۴	۰/۰۰۱	۰/۵۲۷	۰/۲۷۸	۸/۳۳۸	۰/۵۲۷	۰/۰۰۱
سودمندی اجتماعی	اثربخشی	۲۱/۶۵۶	۰/۰۰۱	۰/۵۵۸	۰/۳۱۱	۴/۶۵۴	۰/۵۵۸	۰/۰۰۱
استقلال کاری		۱۹/۴۳۲	۰/۰۰۱	۰/۵۳۷	۰/۲۸۸	۴/۴۰۸	۰/۵۳۷	۰/۰۰۱

جدول ۳، آزمون تحلیل رگرسیون اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن بر اثربخشی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میزان **R** یا ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین اخلاق کار اسلامی و اثربخشی برابر با ۰/۵۸۳ است، همچنین ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین مؤلفه‌های کار انسان دوستانه، سودمندی اجتماعی و استقلال کاری با اثربخشی بترتیب برابر ۰/۵۲۷، ۰/۵۵۸ و ۰/۵۳۷ می‌باشد و استفاده از آزمون **F** نشان داد که سطح معناداری این ضرایب همگی کوچک‌تر از ۰/۰۱ است که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن بر اثربخشی می‌باشد و اخلاق کار اسلامی از قدرت پیش‌بینی مناسبی برای اثربخشی برخوردار است.

فرضیه سوم پژوهش: اثربخشی معلمان زن و مرد مدارس مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی تفاوت معناداری دارند. برای بررسی فرضیه سوم از آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است.

جدول ۴- آزمون t گروه‌های مستقل برای تعیین تفاوت اثربخشی بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	معناداری
مرد	۹۴	۳/۵۴	۰/۷۹	۱/۴۹	۲۱۴	۰/۰۷۱
زن	۱۲۱	۳/۴۹	۰/۷۵			

جدول ۴، آزمون t گروه‌های مستقل برای تعیین تاثیر جنسیت بر اثربخشی معلمان را نشان می‌دهد. همان‌گونه که داده‌ها نشان می‌دهند، بین اثربخشی معلمان بر اساس جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود ندارد ($t=1/49$ و $P>0/05$) و لذا، جنسیت بر اثربخشی معلمان تاثیر معناداری نداشته است.

فرضیه چهارم پژوهش: وفاداری سازمانی معلمان زن و مرد مدارس مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی تفاوت معناداری دارند. برای بررسی فرضیه چهارم نیز از آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است.

جدول ۵- آزمون t گروه‌های مستقل برای تعیین تفاوت وفاداری سازمانی بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	معناداری
مرد	۹۴	۳/۸۶	۰/۴۲	۳/۵۳	۲۱۴	۰/۰۰۱
زن	۱۲۱	۴/۱۰	۰/۵۰			

جدول ۵، آزمون t گروه‌های مستقل برای تعیین تاثیر جنسیت بر وفاداری سازمانی معلمان را نشان می‌دهد. همان‌گونه که داده‌ها نشان می‌دهند، بین وفاداری سازمانی معلمان بر اساس جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود ندارد ($t=3/53$ و $P<0/05$) و لذا، جنسیت بر وفاداری سازمانی معلمان تاثیر معناداری داشته است.

فرضیه پنجم پژوهش: اخلاق کار اسلامی معلمان زن و مرد مدارس مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی تفاوت معناداری دارند. همچنین؛ برای بررسی فرضیه پنجم از آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است.

جدول ۶- آزمون t گروه‌های مستقل برای تعیین تفاوت اخلاق کار اسلامی بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	معناداری
مرد	۹۴	۳/۴۸	۰/۴۲	۱/۶۳	۲۱۴	۰/۰۶۲
زن	۱۲۱	۳/۴۴	۰/۴۸			

جدول ۶، آزمون t گروه‌های مستقل برای تعیین تاثیر جنسیت بر اخلاق کار اسلامی معلمان را نشان می‌دهد. همان‌گونه که داده‌ها نشان می‌دهند، بین اخلاق کار اسلامی معلمان بر اساس جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود ندارد ($t=1/63$ و $P>0/05$) و لذا، جنسیت بر اخلاق کار اسلامی معلمان تاثیر معناداری نداشته است.

فرضیه اصلی پژوهش: اثربخشی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بر اساس وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی آنان قابل پیش بینی می‌باشد. برای بررسی فرضیه پژوهشی بالا از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷- تحلیل رگرسیون وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر اثربخشی معلمان

پیش‌بین	ملاک	F	P	R	R ²	t	β	P
وفاداری سازمانی		۱۰/۹۱	۰/۰۰۱	۰/۶۸۸	۰/۴۷۳	۹/۲۱۹	۰/۶۸۸	۰/۰۰۱
اخلاق کار اسلامی	اثربخشی	۱۱/۱۵	۰/۰۰۲	۰/۵۹۷	۰/۱۶۹	۳/۳۳۹	۰/۵۹۷	۰/۰۰۲

جدول ۷، آزمون تحلیل رگرسیون وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر اثربخشی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میزان ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی با اثربخشی بترتیب برابر ۰/۶۸۸ و ۰/۵۹۷ می‌باشد و استفاده از آزمون F نشان داد که سطح معناداری این ضرایب همگی کوچک‌تر از ۰/۰۱ است که این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی با اثربخشی می‌باشد و وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی از قدرت پیش‌بینی مناسبی برای اثربخشی برخوردار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که؛ وفاداری سازمانی معلمان می‌تواند تأثیر مستقیمی بر اثربخشی آن‌ها در آموزش و پرورش داشته باشد. زمانی که معلمان به سازمان خود (مدرسه یا آموزشگاه) وفادار هستند، احتمالاً تعهد بیشتری به کار خود نشان می‌دهند، در فعالیت‌های مدرسه مشارکت بیشتری دارند و در نتیجه، عملکرد بهتری در کلاس درس خواهند داشت. این وفاداری می‌تواند منجر به ایجاد محیطی مثبت‌تر و حمایتی‌تر در مدرسه شود و اثربخشی معلمان را افزایش می‌دهد، که به نفع دانش‌آموزان و کل جامعه آموزشی خواهد بود. به طور کلی، وفاداری سازمانی یک عامل کلیدی در موفقیت معلمان و بهبود اثربخشی آن‌ها در آموزش و پرورش است. مدیران مدارس و سایر مقامات آموزشی باید تلاش کنند تا با ایجاد یک محیط کاری مثبت و حمایتی، وفاداری سازمانی را در میان معلمان تقویت کنند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش طوطیان اصفهانی

و فرجی (۱۴۰۲)، مهداد و همکاران (۱۳۹۸)، اوشو (۲۰۲۳) و عیسی و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی و مطابقت داشته و در یک راستا بوده اند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که؛ اخلاق کار اسلامی تأثیر قابل توجهی بر اثربخشی در محیط کار دارد. این اخلاق، که شامل ارزش ها و اصول دینی در کار است، می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و در نهایت، بهبود عملکرد شغلی و اثربخشی شود. ابعاد اخلاق کار اسلامی (شامل کار انسان دوستانه، سودمندی اجتماعی و استقلال کاری) با تأکید بر ارزش های دینی و اخلاقی، می تواند اثربخشی فردی و سازمانی را افزایش دهد. بنابراین، توجه به اخلاق کار اسلامی و ترویج آن در محیط کار، می تواند به عنوان یک عامل کلیدی در افزایش اثربخشی و کارایی سازمان ها و همچنین بهبود رفاه کارکنان و جامعه تلقی شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، روخمان و همکاران (۱۳۹۷)، سیدی نظولو و طبسی (۱۳۹۶) و الجبار و سوهارنمو (۲۰۲۳) همخوانی و مطابقت داشته و در یک راستا بوده اند.

نتیجه فرضیه سوم نشان می دهد که تفاوت جنسیتی معلمان تأثیر ملموسی بر اثربخشی و عملکرد آنان ندارد و همگی با توجه به تعهد و وظیفه شناسی که دارند به انجام امور محوله می پردازند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش حلاجی و حسینی (۱۳۹۷) همخوانی و مطابقت داشته و در یک راستا بوده اند.

بر اساس نتایج فرضیه چهارم، وفاداری سازمانی در زنان و مردان می تواند به عوامل مختلفی بستگی داشته و در هر جنسیت به شکل متفاوتی بروز کند. به طور کلی، وفاداری سازمانی به تعهد و دلستگی کارکنان به سازمان خود و تمایل آنها به ماندن و مشارکت فعال در آن اشاره دارد. این نتیجه با واقعیات جامعه همخوانی و مطابقت دارد. مردان با توجه به اینکه نان آور و مسئول اقتصادی خانواده هستند، ممکن است به دلیل فشارهای اجتماعی و اقتصادی، بیشتر به دنبال امنیت شغلی و فرصت های پیشرفت باشند و لذا وفاداری کمتر از زنان نشان دهند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش رستمی و همکاران (۱۴۰۳) همخوانی و مطابقت داشته و در یک راستا بوده اند.

نتیجه فرضیه پنجم نشان می دهد که معلمان فارغ از زن و مرد بودن، به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند و وظایف محوله و رفتارهای فراوظیفه ای را بر اساس اصول اخلاق کار اسلامی انجام می دهند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش مومنی مهموئی و نجفی (۱۴۰۰) همخوانی و مطابقت داشته و در یک راستا بوده اند. نتایج فرضیه اصلی نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی با اثربخشی معلمان می باشد و وفاداری سازمانی و اخلاق کار اسلامی از قدرت پیش بینی مناسبی برای اثربخشی معلمان برخوردار هستند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش طوطیان اصفهانی و فرجی (۱۴۰۲)، مهداد و همکاران (۱۳۹۸)، اوشو (۲۰۲۳) و عیسی و همکاران (۲۰۲۲)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، روخمان و همکاران (۱۳۹۷)، سیدی نظولو و طبسی (۱۳۹۶) و الجبار و سوهارنمو (۲۰۲۳) همخوانی و مطابقت داشته و در یک راستا بوده اند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش مطابق با اصول اخلاق حرفه‌ای در تحقیقات علوم انسانی و اجتماعی و مبتنی بر منشور اخلاق پژوهش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است و اطلاعات بدست آمده صرفاً در جهت پژوهش بکار گرفته شده است.

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی از سازمان‌ها یا نهادهای تأمین مالی دریافت نکرده است و تمامی هزینه‌های مربوط به انجام مطالعه توسط پژوهشگر تأمین گردیده است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است. نویسنده اظهار می‌دارد که در ارتباط با انجام این پژوهش و نگارش مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع فارسی

- حبیبی وسکه، شهره؛ اسراری جاده کناری، مهدی؛ غفاری ایسی زاد، طیبه؛ رحمتی بالاده، شکوفه (۱۴۰۳)، بررسی اثربخشی معلمان در توسعه مهارت‌های ورزشی و سلامت دانش‌آموزان، *اولین همایش ملی نگرش‌های نوین در مسائل آموزش و پرورش*.
- عباسعلی زاده، رعنا؛ معصومی، مهسا؛ چاوشی زاده، آرزو؛ ولی زاده، محمود (۱۴۰۳)، ضرورت اثربخشی معلمان در فرآیند یاددهی و یادگیری، *فصلنامه تحقیقات راهبردی در تعلیم و آموزش و پرورش*، دوره ۵، شماره ۲۷.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ فرجی، محسن (۱۴۰۲)، ارائه مدل وفاداری سازمانی در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی محورهای موضوعی: *فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین، منابع انسانی تحول آفرین*، سال دوم، شماره ۸.
- قائدامینی هارونی، عباس؛ صادقی ده چشمه، مهرداد؛ مراد خسروی، علی؛ مالکی فارسانی، غلامرضا (۱۴۰۱)، تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی، *فصلنامه مهندسی مدیریت نوین*، دوره ۸، شماره ۳.
- روخمان، واهبر؛ حسینی، محمد؛ حسینی، هیرو (۱۳۹۷)، اثربخشی اصول اخلاق کار اسلامی بر نتایج کار در سازمان، *جهان نوین*، سال اول، شماره ۲.
- سیدی نظرلو، سیدطاهر؛ طبسی، سیده زکیه (۱۳۹۶)، اخلاق حرفه‌ای در اسلام و رابطه آن با اثربخشی مدیران آموزشی، *مطالعات اخلاق کاربردی*، دوره ۱۳، شماره ۴۷.
- مهداد، علی؛ حسام قاسمی، حسین؛ غفوری، محمدرضا (۱۳۹۸)، تأثیر وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی: نقش تعدیل‌گر وظیفه‌شناسی، *مطالعات رفتار سازمانی*، دوره ۱، شماره ۱.

منابع انگلیسی

- Aboramadan, M., Dahleez, K., Tabash, M. I., Alhabib, W., Almhairat, M. A., Ouchane, K., & Farao, C. (2022). *Towards a scale of Islamic work ethic: validation from Middle Eastern countries. In Philosophy and Business Ethics: Organizations, CSR and Moral Practice* (pp. 327-355). Cham: Springer International Publishing.
- Al Jabar, F., & Suharnomo, S. (2023). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethic on Employee Performance with Emotional Intelligence as an Intervening Variable (Study of Employees of the Ministry of Religion in Central Java Province). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(3), 2318-2342.
- Bilal Zafar, Muhammad,. Abu-Hussin, Mohd Fauzi (2025). Religiosity and Islamic work ethic: A cross-cultural comparison in majority and non-majority Muslim countries. *International Journal of Intercultural Relations*, Volume 105
- Gupta, Madhu,. Verma, Gunjan (2021). Teaching Effectiveness Of School Teachers: A Theoretical Perspective. *International Journal of Creative Research Thoughts*. Volume 9, Issue 10.
- Linando, The dynamic effects of religion: An exploration of religiosity influences on Islamic work ethic over time, *Cogent Business and Management*, № 10
- Issa, S. M. E. K. Elberkawi, B. M. Issa, A. M. Maatuk, U. Alorafi and S. M. Elakeili, (2022). The Impact of Organizational Loyalty on Job Performance: An Applied Study on University Administrative Staff," 2022 *International Conference on Engineering & MIS (ICEMIS)*, Istanbul, Turkey, 2022, pp. 1-6.
- Osho, O. K. (2023). Employee loyalty and organizational performance. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(1), 552-567.
- Özdemir, M., Abasli, K., Mavi, D., Tuti, G., & Karataş, E. (2024). School and teacher level predictors of organizational loyalty in an era of school reform. *Asia Pacific Education Review*, 25(1), 57-72.
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1181–1199.

Predicting the Effectiveness of Elementary School Teachers in Nourabad Mamasani Based on Their Organizational Commitment and Islamic Work Ethics

\Seyedeh Masoumeh Hosseini, *Nima Shahidi

Abstract

Introduction and goal: Teacher effectiveness is one of the most important factors in improving the quality of the educational system, and identifying its determinants can play a key role in enhancing school performance. The aim of this study was to predict the effectiveness of elementary school teachers in Nourabad Mamasani based on their organizational commitment and Islamic work ethics.

Research methodology: This applied research employed a descriptive-correlational and cross-sectional design. The statistical population included all elementary school teachers in Nourabad Mamasani (N = 485). Based on Morgan's table, a sample of 215 teachers was selected through cluster sampling. Standardized instruments were used: Adam Lindgren's Organizational Commitment Questionnaire (2004), Ali Al-Kazemi's Islamic Work Ethics Questionnaire (2007), and the Teacher Effectiveness Scale by Chu and Buli (2007). Content validity was confirmed by experts, and reliability coefficients (Cronbach's alpha) were 0.833, 0.872, and 0.806, respectively. Data were analyzed using regression analysis, independent t-tests, and SPSS software.

Findings: The results indicated that both organizational commitment and Islamic work ethics were positively and significantly related to teacher effectiveness and demonstrated strong predictive power. Teacher effectiveness and Islamic work ethics did not differ significantly between male and female teachers, whereas a significant gender difference was found in organizational commitment. Overall, the combination of organizational commitment and Islamic work ethics significantly predicted the effectiveness of elementary school teachers.

Conclusion: Organizational commitment and Islamic work ethics play a crucial role in enhancing teacher effectiveness and can serve as significant predictors. While gender does not affect teacher effectiveness or Islamic work ethics, it does influence organizational commitment. Strengthening organizational commitment and promoting Islamic work ethics can thus contribute to improved teacher performance and effectiveness.

Keywords: Organizational commitment, Islamic work ethics, teacher effectiveness.

¹ Department of Educational Sciences, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran.

² Department of Educational Sciences, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran. (Corresponding author). Email: Nima.shahidi@iau.ac.ir