## 4-1-مقدمه:

تجزیه‌ و تحلیل فرایندی از روش علمی است که به‌عنوان یکی از پایه‌های اصلی در هر پژوهشی به شمار می‌رود (دلاور، 1385 :291).در فصل چهارم پژوهش، یافته‌های حاصل از بررسی سؤالات و فرضیه‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی و در دو قسمت ارائه ‌شده است. قسمت اول در سطح توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و در قسمت دوم سطح استنباطی از آزمون‌های t تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به شیوه ‌هم‌زمان، استفاده ‌شده است. به‌طور واضح‌تر، در این فصل ابتدا توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب متغیر جمعیت شناختی جنسیت به ‌صورت جدول و نمودار توزیع فراوانی ارائه‌شده است و در ادامه سؤالات و فرضیه­های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

## 4-2- قسمت اول: یافته‌های توصیفی

قبل از بررسی سؤالات پژوهش، در قسمت نخست این فصل نحوه توزیع افراد نمونه برحسب متغیر جمعیت شناختی ارائه می­گردد تا از این طریق دیدگاه روشنی در مورد ویژگی‌های افراد شرکت‌ کننده در پژوهش به دست آید. از آنجا که متغیرهای جمعیت شناختی مورد نظر در این قسمت شامل جنسیت بودند، لذا در ادامه بررسی افراد نمونه برحسب هر یک از این متغیرها به تفکیک ارائه ‌شده است.

### 4-2-1- توزیع نمونه آماری برحسب جنسیت

در جدول (1-4) توزیع افراد برحسب این متغیر ارائه ‌شده است. بر این اساس مشخص شد که حدود 7/65 افراد نمونه که تعداد 159 نفر را زنان و مردان حدود 3/43 به تعداد 83 از نمونه آماری را مردان تشکیل می دهند. این نتایج در نمودار (4-1) نیز ترسیم‌ شده است.

جدول 4-1: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب جنسیت

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| متغیر | سطوح | تعداد | درصد |
| جنسیت | مرد | 83 | 3/43 |
| زن | 159 | 7/65 |
| کل | 242 | 100/0 |

نمودار 4-1: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب جنسیت

##

### 4-2-2- توزیع نمونه آماری برحسب سن

## به‌منظور مطالعه توزیع افراد نمونه برحسب سن، چهار طبقه شامل افراد گروه سنی سی سال و پایین‌تر، سی‌ویک تا چهل سال، چهل‌ویک تا پنجاه سال، و افراد بالاتر از پنجاه سال در نظرگرفته‌شده و هر یک از افراد برحسب سنشان دریکی از این طبقات جای‌داده شدند. در جدول (2-4) توزیع افراد نمونه برحسب سن آن‌ها مشخص‌شده است. بر اساس یافته ها میتوان گفت به ترتیب بیشترین 164 نفر (08/67) بالای 35 سن داشتند، 50 نفر (7/20) بین 31-35، تعداد 19 نفر بین 9/7 در 30-26 و تعداد 9 نفر (7/3) بین طبقات 25-20 قرار داشتند.

جدول 4-2: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سن

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| متغیر | سطوح | تعداد | درصد |
| سن | 20-25 | 9 | 7/3 |
| 26-30 | 19 | 9/7 |
| 31-35 | 50 | 7/20 |
| 35 به بالا | 164 | 8/67 |
| کل | 242 | 100 |

نمودار 4-2: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سن

### 4-2-4- توزیع افراد نمونه برحسب مدرک تحصیلی

جدول (3-4)، توزیع فراوانی معلمان شرکت‌کننده در پژوهش را برحسب مدرک تحصیلی آن‌ها نشان می‌دهد. همان‌گونه که از نمودار (4-3) نیز برمی‌آید، بیشترین افراد نمونه دارای مدرک کارشناسی به تعداد 161 نفر (5/66، تعداد 61 نفر (2/25) دارای مدرک ارشد و بالاتر، تعداد 16 نفر (6/6) دارای مدرک فوق دیپلم، تعداد 4 نفر دارای مدرک دیپلم و پایین تر میباشد.

جدول 4-3: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب مدرک تحصیلی

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| متغیر | سطوح | تعداد | درصد |
| مرتبه علمی | دیپلم و پایین تر | 4 | 7/1 |
| فوق دیپلم | 16 | 6/6 |
| لیسانس | 161 | 5/66 |
| ارشد و بالاتر | 61 | 2/25 |
| کل | 242 | 100/0 |

نمودار 4-3: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب مدرک تحصیلی

### 4-2-3- توزیع افراد نمونه برحسب سابقه خدمت

در جدول (4-4)، توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سابقه خدمت آن‌ها ارائه ‌شده است. بر این اساس، بیشترین فراوانی به ترتیب مربوط به طبقه بیشتر از 15 سال با تعداد 127 نفر (5/52)، طبقه 5 سال و کمتر تعداد 44 نفر (2/18)، طبقه 6-10 با تعداد 42 نفر (4/17) و طبقه 15-11 با تعداد 29 نفر (0/12) بود.

جدول 4-4: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سابقه خدمت

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| متغیر | سطوح | تعداد | درصد |
| سابقه خدمت | 5 سال و کمتر | 44 | 2/18 |
| 6-10 | 42 | 4/17 |
| 11-15 | 29 | 0/12 |
| بیشتر از 15 سال | 127 | 5/52 |
|  | کل | 242 | 100/0 |

### 4-2-3- توزیع افراد نمونه برحسب نوع خدمت

در جدول (5-4)، توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب نوع خدمت آن‌ها ارائه ‌شده است. بر این اساس، بیشترین فراوانی به ترتیب مربوط به طبقه رسمی 206 نفر (1/85)، قراردادی 23 نفر (5/9)، پیمانی تعداد 13 نفر (4/5) بود.

جدول 4-5: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب نوع خدمت

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| متغیر | سطوح | تعداد | درصد |
| نوع خدمت | رسمی | 206 | 1/85 |
| پیمانی | 13 | 4/5 |
| قراردادی | 23 | 5/9 |
|  | کل | 242 | 100/0 |

نمودار 4-5: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب نوع خدمت

## 4-5 نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش:

## جدول 4-6: نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| تعهد | تاب آوری | نظام ارزشی |  |
| 242 | 242 | 242 | تعداد |
| 804/2 | 071/4 | 804/2 | میانگین |
| 532/1 | 606/0 | 3154/0 | انحراف استاندارد |

جدول 4-6 نتایج آمار توصیفی مربوط به تعداد، میانگین، انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان داده است.



نمودار 4-7: توزیع فراوانی نظام ارزشی به همراه منحنی توزیع نرمال



نمودار 4-8: توزیع فراوانی تعهد شغلی به همراه منحنی توزیع نرمال



نمودار 4-9: توزیع فراوانی تاب آوری به همراه منحنی توزیع نرمال

## 4-4 پیش فرض آمار استنباطی

پس از توصیف نحوه توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب متغیر جمعیت شناختی، در بخش دیگری از این فصل، سؤالات پژوهش به تفکیک مورد بررسی قرارگرفته است. قبل از بررسی سؤالات پژوهش لازم بود از رعایت برخی پیش‌فرض‌های اساسی جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک اطمینان حاصل گردد. در این زمینه یکی از پیش ‌فرض‌های مورد نیاز جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. جهت قضاوت در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کالموگروف- اسمیرنف استفاده شد. در این آزمون فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف بیانگر غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. همان‌ گونه که در جدول (7-4) ملاحظه می‌شود، مقادیر آماره z در مورد سه متغیر نظام ارزشی، تاب آوری و تعهد شغلی به ترتیب برابر با 271/1، 206/1، 206/1 می‌باشد. همچنین سطح معنی‌داری متناظر با هر یک از این مؤلفه‌ها به ترتیب 079/0، 179/0، 109/0 است (p > 0/5). ازآنجاکه مقادیر z در سطح خطای کمتر از 05/0 معنی‌دار نبود، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به هر سه متغیر نظام ارزشی، تاب آوری و تعهد شغلی تأیید می‌گردد و لذا می‌توان در ادامه از آزمون‌های پارامتریک جهت تجزیه‌ و تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

جدول 4-7: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | آماره z | سطح معنی‌داری |
| نظام ارزشی | 242 | 804/2 | 154/3 | 271/1 | 079/0 |
| تاب آوری | 242 | 071/4 | 606/0 | 206/1 | 179/0 |
| تعهد شغلی | 242 | 889/10 | 532/1 | 206/0 | 109/0 |

### 4-5 تجزیه ‌و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش

برخی از اهداف پژوهش، پیرامون بررسی وضعیت نظام ارزشی، تاب آوری و تعهد شغلی بود. جهت نیل به این اهداف، سؤالاتی مطرح و مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه نتایج حاصل از بررسی این سؤالات ارائه‌ شده است:

**سوال اول پژوهش:** وضعیت نظام ارزشی معلمان دوره دوم ابتدائی ناحیه 1، 2، 3 شهر کرمانشاه چگونه است؟

جدول 4-8 :آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت نظام ارزشی

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیر | تعداد | میانگینتجربی | انحراف استاندارد | میانگین نظری | آماره t | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
| نظام ارزشی | 204 | 804/2 | 545/31 | 5 | 838/135 | 242 | 000/0 |
| خیرخواهی | 204 | 168/6 | 067/1 | 5 | 027/17 | 242 | 000/0 |
| سنت | 204 | 991/5 | 921/0 | 5 | 750/16 | 242 | 000/0 |
| هم نوایی | 242 | 384/6 | 108/1 | 5 | 434/19 | 242 | 000/0 |
| امنیت | 242 | 667/8 | 905/0 | 5 | 998/62 | 242 | 000/0 |
| قدرت | 242 | 792/5 | 805/0 | 5 | 308/15 | 242 | 000/0 |
| برانگیختگی | 242 | 831/4 | 177/1 | 5 | 224/2- | 242 | 027/0 |
| لذت گرایی | 242 | 512/4 | 151/1 | 5 | 585/6- | 242 | 000/0 |
| موفقیت | 242 | 802/5 | 892/0 | 5 | 985/13 | 242 | 000/0 |
| استقلال | 242 | 847/5 | 770/0 | 5 | 111/17 | 242 | 000/0 |
| جهانگردی | 242 | 089/6 | 749/0 | 5 | 609/22 | 242 | 000/0 |

نتایج آزمون تی تک گروهی در جدول (8-4) نشان میدهد از دیدگاه معلمان میانگین نظام 804/2 با انحراف معیار 545/31 به دست آمده است که از میانگین آمار (5) کوچکنر است و این تفاوت در سطح 05/0 معنادار است؛ زیرا (05/0p≤). بنابراین میتوان گفت که از دیدگاه معلمان، میزان استفاده از نظام ارزشی پایین تر از حد متوسط (5) است.

نتایج آزمون تی تک گروهی نشان میدهد از دیدگاه معلمان میانگین مؤلفه­های خیرخواهی، سنت، هم نوایی، امنیت، قدرت، موفقیت، استقلال و جهانگردی به دست آمده که از میانگین آماری (3) بالاتر هستند و این تفاوت در سطح 05/0 معنادار میباشند، زیرا (05/0p≤)؛ بنابراین میتوان گفت از دیدگاه معلمان میزان مؤلفه خیرخواهی، سنت، هم نوایی، امنیت، قدرت، موفقیت، استقلال و جهانگردی در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

نتایج آزمون تی تک گروهی نشان میدهد از دیدگاه معلمان میانگین مؤلفه­های برانگیختگی و لذت گرایی به دست آمده که از میانگین آماری (3) پایین تر هستند و این تفاوت در سطح 05/0 معنادار میباشند، زیرا (05/0p≤)؛ بنابراین وضعیت این دو متغیر در حد ضعیفی قرار دارد.

**سوال دوم پژوهش:** وضعیت تعهد شغلی معلمان دوره دوم ابتدائی ناحیه 1، 2، 3 شهر کرمانشاه چگونه است؟

متغیر دیگری که وضعیت آن در میان معلمان مورد بررسی قرار گرفت، تعهد شغلی بود. در جدول (9-4)، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی تعهد شغلی از دیدگاه افراد نمونه ارائه‌ شده است.

جدول 4-9: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت تعهد شغلی از دیدگاه معلمان

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیر | تعداد | میانگینتجربی | انحراف استاندارد | میانگین نظری | آماره t | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
| تعهد شغلی | 242 | 587/3 | 472/0 | 3 | 689/24 | 241 | 000/0 |
| وابستگی حرفه ای | 242 | 648/3 | 608/0 | 3 | 758/19 | 241 | 000/0 |
| وابستگی سازمانی | 242 | 552/3 | 693/0 | 3 | 136/9 | 241 | 000/0 |
| پایبندی | 242 | 012/4 | 664/0 | 3 | 688/4 | 241 | 000/0 |
| مشترکات | 242 | 889/10 | 532/1 | 3 | 044/3 | 241 | 003/0 |

نتایج آزمونt تک گروهی در جدول (9-4) نشان میدهد از دیدگاه معلمان، میانگین تعهد شغلی معلمان 587/5 با انحراف معیار 472/0 به دست آمده که از میانگین آماری (3) بالاتر است و این تفاوت در سطح 05/0 معنادار است زیرا (05/0p≤)؛ بنابراین می­توان گفت که از دیدگاه معلمان میزان تعهد شغلی بالاتر از حد متوسط (3) است و در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

نتایج آزمون تی تک گروهی نشان میدهد از دیدگاه معلمان وضعیت مؤلفه های وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پایبندی، مشترکات به ترتیب با میانگین 648/3، 552/3، 012/4، 889/10 با انحراف معیار 472/0، 608/0، 693/0، 664/0، 532/1 از میانگین آماری (3) بالاتر هستند و این تفاوت در سطح 05/0 معنادار میباشند، زیرا (05/0p≤)؛ بنابراین از دیدگاه معلمان مؤلفه های در وضعیت مطلوبی وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پایبندی، مشترکات قرار دارند.

**سوال سوم پژوهش:** وضعیت تاب آوری معلمان دوره دوم ابتدائی ناحیه 1، 2، 3 شهر کرمانشاه چگونه است؟

در جدول 4-10 نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت تاب آوری ارائه ‌شده است.

جدول 4-10: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت تعهد شغلی از دیدگاه معلمان

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیر | تعداد | میانگینتجربی | انحراف استاندارد | میانگین نظری | آماره t | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
| تاب آوری | 242 | 071/4 | 606/0 | 3 | 481/27 | 241 | 000/0 |

نتایج آزمونt تک گروهی در جدول (10-4) نشان میدهد از دیدگاه معلمان میانگین تاب آوری 071/4 با انحراف معیار 606/0 به دست آمده است که از میانگین (3) بالاتر است و این تفاوت در سطح 05/0 معنی‌دار است، زیرا (05/0p≤). بنابراین میتوان گفت از دیدگاه معلمان میزان تاب آوری بالاتر از حد متوسط (3) است.

### 4-6 تجزیه ‌و تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اول:** بین نظام ارزشی و تاب آوری معلمان دوره­­ی دوم ابتدائی ناحیه های 1، 2 و 3 شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد.

جدول 4-11: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی رابطه نظام ارزشی و تاب آوری

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| نظام ارزشی | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| خیرخواهی | 719/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| سنت | 733/0\*\* | 570/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| هم نوایی | 591/0\*\* | 363/0\*\* | 461/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| امنیت | 811/0\*\* | 525/0\*\* | 698/0\*\* | 471/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |
| قدرت | 843/0\*\* | 487/0\*\* | 648/0\*\* | 335/0\*\* | 737/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |
| برانگیختگی | 647/0\*\* | 266/0\*\* | 267/0 | 200/0\*\* | 458/0\*\* | 577/0\*\* | 1 |  |  |  |  |
| لذت گرایی | 504/0\*\* | 135/0\* | 098/0 | 112/0 | 248/0\*\* | 441/0\*\* | 698/0\*\* | 1 |  |  |  |
| موفقیت | 734/0\*\* | .384/0\*\* | 348/0\*\* | 303/0\*\* | 497/0\*\* | 651/0\*\* | 470/0\*\* | 465/0\*\* | 1 |  |  |
| استقلال | 828/0\*\* | 506/0\*\* | 498/0\*\* | 387/0\*\* | 574/0 | 694/0\*\* | 475/0\*\* | 421/0\*\* | 786/0\*\* | 1 |  |
| تاب آوری | 552/0\*\* | 365/0\*\* | 480/0\*\* | 337/0\*\* | 532/0\*\* | 434/0\*\* | 293/0\*\* | 208/0\*\* | 390/0\*\* | 472/0\*\* | 1 |

\*\*: در سطح خطای کمتر از 01/0 معنی‌دار است. \*: در سطح خطای کمتر از 05/0 معنی‌دار است.

نتایج نشان داد بین نظام ارزشی و تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (552/0r=)؛ نتایج نشان داد بین مؤلفه­های نظام ارزشی و تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

**فرضیه دوم:** بین نظام ارزشی و تعهد شغلی معلمان دوره­­ی دوم ابتدائی ناحیه های 1، 2 و 3 شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد.

جدول 4-12: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی رابطه نظام ارزشی و تعهد شغلی

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| نظام اررزشی | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| خیرخواهی | 719/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| سنت | 733/0\*\* | 570/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| هم نوایی | 591/0\*\* | 383/0\*\* | 461/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| امنیت | 811/0\*\* | 525/0\*\* | 698/0\*\* | 471/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |
| قدرت | 843/0\*\* | 487/0\*\* | 648/0\*\* | 335/0\*\* | 737/0\*\* | 1 |  |  |  |  |  |
| برانگیختگی | 647/0\*\* | 266/0\*\* | 267/0\*\* | 200/0\*\* | 458/0\*\* | 577/0\*\* | 1 |  |  |  |  |
| لذت گرایی | 504/0\*\* | 135/0\* | 098/0 | 112/0 | 248/0\*\* | 441/0\*\* | 698/0\*\* | 1 |  |  |  |
| موفقیت | 734/0\*\* | 384/0\*\* | 348/0\*\* | 303/0\*\* | 497/0\*\* | 651/0\*\* | 470/0\*\* | 465/0\*\* | 1 |  |  |
| استقلال | 828/0\*\* | 506/0\*\* | 498/0\*\* | 387/0\*\* | 574/0\*\* | 694/0\*\* | 475/0\*\* | 421/0\*\* | 786/0\*\* | 1 |  |
| تعهد شغلی | 416/0\*\* | 161/0\* | 363/0\*\* | 221/0\*\* | 422/0\*\* | 403/0\*\* | 341/0\*\* | 245/0\*\* | 292/0\*\* | 322/0\*\* | 1 |

\*\*: در سطح خطای کمتر از 01/0 معنی‌دار است. \*: در سطح خطای کمتر از 05/0 معنی‌دار است.

نتایج نشان داد بین نظام ارزشی و تعهد شغلی از دیدگاه معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (416/0r=)؛ همچنین نتایج نشان داد بین مؤلفه­های نظام ارزشی و تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

فرضیه سوم: بین نظام ارزشی و تعهد شغلی معلمان دوره­­ی دوم ابتدائی ناحیه های 1، 2 و 3 شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد.

جدول 4-13: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی رابطه نظام ارزشی و تعهد شغلی

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| وابستگی حرفه ای | 1 |  |  |  |  |
| وابستگی سازمانی | 552/0\*\* | 1 |  |  |  |
| پایبندی | 427/0\*\* | 753/0\*\* | 1 |  |  |
| مشترکات | 587/0\*\* | 794/0\*\* | 783/0\*\* | 1 |  |
| تاب آوری | 515/0\*\* | 632/0\*\* | 534/0\*\* | 631/0\*\* | 1 |

 \*\*: در سطح خطای کمتر از 01/0 معنی‌دار است. \*: در سطح خطای کمتر از 05/0 معنی‌دار است.

نتایج نشان داد بین تعهد شغلی و تاب آوری از دیدگاه معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (515/0r=)؛ همچنین نتایج نشان داد بین مؤلفه­های تعهد شغلی و تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

فرضیه چهارم: **ازطریق مولفه­های نظام ارزشی میتوان تاب آوری و تعهد شغلی معلمان دوره­ی دوم ابتدایی نحیه­های 1، 2 و 3 شهر کرمانشاه را پیش بینی کرد.**

برای پیش­بینی تاب آوری و تعهد شغلیبر اساس ابعاد نظام ارزشی و همچنین مقایسه شدت ابعاد نظام ارزشی بر تاب آوری و تعهد شغلیاز تحلیل رگرسیون چندمتغیره همزمان استفاده شده است.

جدول 4-14: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه پیرامون نقش مؤلفه‌های نظام ارزشی در پیش بینی تاب آوری

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| مدل | مجموع مجذورات | میانگین مجذورات | ضریب همبستگی چندگانه | ضریب تبیین | ضریب تبیین تعدیل‌شده | آماره F | سطح معنی‌داری | دوربین واتسون |
| رگرسیون | 867/140 | 087/14 | 499/0 | 249/0 | 216/0 | 652/7 | 000/0 | 959/1 |
| باقیمانده | 253/425 | 841/0 |  |  |  |  |  |  |
| کل | 120/566 |  |  |  |  |  |  |  |

براساس اطلاعات جدول(14-4)، F مشاهده شده در رگرسیون در سطح 01/0 معنادار بود (01/0p≤). همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازده 5/1 تا 5/2) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان میدهد. شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. با توجه به مقدار R2 تعدیل شده، 21/0 از تغییرات تاب آوری ناشی از ابعاد نظام ارزشی است.

جدول 4-15: ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده تعالی سازمانی

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیرهای پیش‌بین | آماره β | آمره بتا | آماره t | سطح معنی‌داری |
| مقدار ثابت |  |  | 749/4 | 000/0 |
| خیرخواهی | 361/4 | 187/0- | 513/2- | 013/0 |
| سنت | 269/0- | 172/0 | 821/1 | 070/0 |
| هم نوایی | 287/0 | 017/0 | 255/0 | 799/0 |
| امنیت | 024/0 | 202/0 | 035/2 | 043/0 |
| قدرت | 342/0 | 077/0 | 677/0 | 499/0 |
| برانگیختگی | 121/0 | 121/0 | 339/1 | 182/0 |
| لذت گرایی | 146/0 | 059/0 | 698/0 | 486/0 |
| موفقیت | 157/0 | 002/0 | 018/0 | 985/0 |
| استقلال | 079/0 | 084/0 | 671/0- | 503/0 |
| جهانگردی | 003/0 | 189/0 | 740/1 | 083/0 |

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر ابعاد نظام ارزشی، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیرBeta و سطح معنی­داری مقادیر t در جدول (15-4)، تنها مولفه­های خیرخواهی و امنیت تاثیر داشته و وارد مدل رگرسیون شد (و ابعاد نظام ارزشی تاثیر نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین تنها مولفه­های خیرخواهی و امنیت توانایی پیش بینی تاب آوری را دارد.

جهت بررسی پیش بینی تعهدشغلی از طریق نظام ارزشی از آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده گردید. به این منظور نظام ارزشی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و تعهد شغلی به‌ عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون گردیدند.

جدول 4-16: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه پیرامون نقش مؤلفه‌های نظام ارزشی و تعهد شغلی

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| مدل | مجموع مجذورات | میانگین مجذورات | ضریب همبستگی چندگانه | ضریب تبیین | ضریب تبیین تعدیل‌شده | آماره F | سطح معنی‌داری | دوربین واتسون |
| رگرسیون | 102/33 | 310/3 | 611/0 | 374/0 | 346/0 | 773/13 | 000/0 | 792/1 |
| باقیمانده | 518/55 | 240/0 |  |  |  |  |  |  |
| کل | 620/88 |  |  |  |  |  |  |  |

براساس اطلاعات جدول(16-4)، F مشاهده شده در رگرسیون در سطح 01/0 معنادار بوده (01/0p≤). همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازده 5/1 تا 5/2) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان میدهد. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. با توجه به مقدار R2 تعدیل شده، 34/0 از تغییرات تعهدشغلی ناشی از ابعاد نظام ارزشی است.

جدول 4-17: ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده تعهد شغلی

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیرهای پیش‌بین | آماره β | آمره بتا | آماره t | سطح معنی‌داری |
| مقدار ثابت | 432/0 |  | 303/1 | 194/0 |
| خیرخواهی | 013/0- | 022/0- | 323/0- | 747/0 |
| سنت | 112/0 | 170/0 | 966/1 | 050/0 |
| هم نوایی | 021/0 | 038/0 | 622/0 | 535/0 |
| امنیت | 193/0 | 288/0 | 173/3 | 002/0 |
| قدرت | 086/0- | 115/0- | 110/1- | 268/0 |
| برانگیختگی | 007/0- | 013/0- | 162/0- | 871/0 |
| لذت گرایی | 037/0- | 071/0 | 917/0 | 360/0 |
| موفقیت | 011/0 | 016/0 | 175/0 | 861/0 |
| استقلال | 017/0 | 022/0 | 188/0 | 851/0 |
| جهانگردی | 237/0 | 293/0 | 953/2 | 003/0 |

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر ابعاد نظام ارزشی ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیرBeta و سطح معنی­داری مقادیر t در جدول (17-4)، تنها متغیر مولفه امنیت و جهانگردی بر تعهد شغلی تاثیر داشته و وارد مدل رگرسیون شد (مولفه­ها تاثیر نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین تنها مولفه­های ولفه امنیت و جهانگردی توانایی پیش بینی تعهد شغلی را دارند.