

تاثیر ارزشیابی توصیفی بر هویت اجتماعی با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان الشتر

رسول علی پناهیان ۱ و مژگان دفتری اکباتان ۲

۱دکتری زبان و ادبیات فارسی

۲مدیریت آموزشی کارشناسی ارشد

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر ارزشیابی توصیفی بر هویت اجتماعی با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان الشتر انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را ۴۷۰ نفر معلم در سال ۹۹ شهرستان الشتر تشکیل می داد که از بین این تعداد ۲۱۱ نفر براساس نمونه گیری کوکرال انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه هویت اجتماعی دالینگر (۱۹۹۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن (۱۹۹۷) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها از طریق صاحب نظران مورد تایید قرار گرفت و پایایی دو پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۷ و ۰/۸۱ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون در SPSS-20 استفاده گردید. یافته ها نشان داد که بین هویت اجتماعی با تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. بنابراین می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان هویت اجتماعی بر سطح تعهد سازمانی دبیران افزوده می شود. بنابراین با توجه به اهمیت هویت اجتماعی و لزوم توجه دبیران به تعهدسازمانی به منظور افزایش هویت اجتماعی ضرورت می یابد.

واژگان کلیدی: ارزشیابی توصیفی، هویت اجتماعی، تعهد سازمانی، معلمان

مقدمه

آموزش ابتدایی پایه و اساس کلیه آموزش هاست. لذا شناخت ویژگی ها، توانایی ها و استعداد های دانش آموزان و هدایت آنها به رشته مورد علاقه از مهمترین و اساسی ترین وظایف این دوره می باشد. از این روست که در صورت وجود یک نظام ارزشیابی صحیح در هر نظام آموزشی، امکان اثربخشی و کارایی آن نظام افزایش می یابد. ارزشیابی توصیفی یکی از نوآوریهای آموزشی در دهه حاضر در نظام آموزشی دوره ابتدایی کشور است. به رغم آنکه ارزشیابی توصیفی جزئی از فرآیند تعلیم و تربیت است ولی نقش خیلی بزرگتری را ایفا می کند و تاثیر تحولات آن بر خرده نظام های آموزش و پرورش بیشتر است (شورمیح، ۱۳۹۱). از نظر سیف ارزشیابی به فرآیند نظامدار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می شود به این منظور که تعیین شود آیا هدف های مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی. مهمترین عامل درنیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است و بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش، از سازمان هایی است که نیروی انسانی آن اغلب افرادی پرتلاش و متعهدند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری، استعداد و مهارت خود را بیشتر به خدمت خواهند گرفت و چرخ های آن را بهتر به حرکت درمی آورند (محمدی، منفرد، همتی نژاد، رضانی نژاد، ۱۳۸۸). مسئله هویت دیر زمانی است که در کانون توجه اندیشمندان و محققان جامعه شناسی و مطالعات فرهنگی قرار گرفته است. هویت نه تنها ارتباط اجتماعی را امکان پذیر می کند، بلکه به زندگی افراد معنا می بخشد. هویت یابی فرایندی برای خودشناسی کنشگران اجتماعی است که معناسازی نیز به واسطه آن صورت می گیرد. هویت ها معانی کلیدی هستند که ذهنیت افراد را شکل می دهند. به واسطه هویت مردم به دیگران می گویند که چه کسی هستند و مهمتر اینکه به خودشان نیز می گویند که چه کسی هستند. شکل گیری هویت در اجتماعات گوناگون به شکل های متفاوتی شکل می گیرد. در جوامع سنتی هویت شخصی در پناه هویت اجتماعی به صورت غیر رسمی شکل می گرفت و مبتنی بر سوابق و ریشه های تاریخی گذشته بوده است (طالبی، ملکوتی، ۱۳۹۲، ص ۲). بنیان های هویتی افراد معمولا در کودکی شکل می گیرد. شرایطی که کودکان تسلطی بر عناصر هویتی خود ندارند؛ بنابراین حمایت از هویت کودک از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود. بدین جهت، کنوانسیون حقوق کودک، عناصر هویت کودک را شامل نام، تابعیت و ارتباط والدین در نظر گرفته و در جهت حفظ این عناصر، تکالیفی را بر دوش دولت های عضو گذارده است (اسدی، ۱۳۸۷، ص ۲۶).

از نظر جنکینز^۳، هویت اجتماعی به شیوه هایی اشاره دارد که به واسطه ی آنها افراد و جماعت ها در روابط اجتماعی خود از افراد و جماعت های دیگر متمایز می شوند. به بیان دیگر، هویت اجتماعی یک بازی رودرست هویت اجتماعی درک ما این است که چه کسی هستیم و دیگران کیستند و از آن طرف، درک دیگران از خودشان و افراد دیگر چیست (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۰). هویت اجتماعی اساسا از طریق مقایسه های اجتماعی شکل می گیرد، مقایسه هایی که درون گروه و برون گروه را از هم متمایز می کند. بنابراین، اگر برای فرد جایگاه و ویژگی هایی تعریف شود که تنها در مقایسه با دیگران و در ارتباط با دیگران معنا یابد، هویت اجتماعی او تعریف شده است. مفهوم اجتماعی، دال بر وجود مجموعه رفتارهای سازمان یافته چندگروهی است که لحاظ اجتماعی به صورتی یکسان و مشابه انجام می گیرند و شناسایی هویت های اجتماعی تلاشی است برای تحلیل الگوهای تکرار پذیر کنش ها و نگرش های گروهی (عبدالحسنی، حقیقتیان، ۱۳۹۴، ۳۴). هویت اجتماعی بالا در زنان موجب می شود که آنان در کنش اجتماعی بیشتری داخل شوند، جرات مقابله با جرایم علیه خود را پیدا کنند و با درک این توانمندی در خود، احساس امنیت بیشماری نمایند، در واقع با تقویت ابعاد اجتماعی شخصیت زنان و دختران جامعه، اندوخته عاطفی، جسارت زندگی و مقابله با رویدادها در آنها افزایش می یابد (شایگان، رستمی، ۱۳۹۰، ۱۵۲). از جمله آثار بحران و ضعف هویت، بیکاری و فقر، اعتیاد و فحشا، عدم کارایی نظام تربیتی، ضعف وجدان کار نیروی انسانی و گسست بین نسلی است که در آن شرایط، فرد از فردیت خود و موجودیتش احساس بدی پیدا می کند که بی اعتمادی، منفی بافی و جامعه گریزی پیامد آن است (معیدفر، ۱۳۸۵، ۳۶). نوجوانان

و جوانان قشر عظیمی از جمعیت کشورها به ویژه کشور ما را تشکیل می دهد که در پویایی و تداوم حیات اجتماعی یک ملت و رشد و پیشرفت همه جانبه آن نقش به سزایی ایفا می کنند، از این رو توجه به ایشان و شناخت وضع مسائل و مشکلات آنان سرلوحه بسیاری از برنامه ها اقدامات و فعالیت های مسئولین مربیان و والدین را تشکیل می دهد. اگر جوانان و نوجوانان به خوبی شناخته شوند و از ظرفیتهای ذهنی و جسمی آنان به درستی بهره برداری گردد و مسائل ایشان در زمینه های مختلف به دقت مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد آنگاه قادر خواهیم بود که زمینه ارتقای اخلاقی، اعتقادی، علمی و هنری آنان را به نحو مطلوبی فراهم سازیم (صفرنژاد، ۱۳۸۸).

متغیری که هویت اجتماعی می تواند بر آن تاثیرگذار باشد تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی حاکی از تمایل قوی و تلاش زیاد برای بقا در سازمان، باور قاطع به ارزش های سازمان، قبول نگرش وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیندی مستمر است که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه آنها به سازمان و موفقیت و رفاه آن حاصل می شود (مقیمی، ۱۳۸۶). بالا بودن میزان تعهد سازمانی از یک طرف موجب می شود که کارکنان نظم بیشتری در کار خود داشته باشند، مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و بیشتر کار کنند و از طرف دیگر با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور مستمر، عملکرد بهتر و عدم تمایل به ترک خدمت رابطه دارد (حسینی، مهدی زاده اشرفی، ۱۳۸۸). اهمیت این موضوع توجه بسیاری از متفکران مدیریت را به خود جلب کرده است تا هم در پی شناسایی و بررسی موضوع باشند و هم به دنبال راه حل های مفیدی برای این مسئله بگردند. اما سوال این است که چه عامل یا عواملی می تواند نگرش های کلی افراد به سازمان یا به عبارتی تعهد سازمانی آنها را تحت تاثیر قرار دهد؟ در پاسخ به سوال هایی از این قبیل اندیشمندان علوم اجتماعی و مدیریت به دلایل و عوامل متفاوت و مختلفی اشاره کرده اند. ماتیو و زاجاک^۴ (۱۹۹۰) به بررسی پنج دسته از عوامل موثر بر تعهد سازمانی پرداخته و معتقدند که:

(۱) ویژگی های شخصی (سن، جنسیت، تحصیلات و غیره)

(۲) خصوصیات شغل

(۳) روابط گروهی و رابطه با رهبر

(۴) ویژگی های سازمان

(۵) وضعیت نقش می توانند میزان تعهد سازمانی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند (رهنمای رودپشتی، محمود زاده، ۱۳۸۷).

پورتر^۵ و همکارانش (۱۹۸۲) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش های سازمان و درگیر شدن کارکنان در سازمان تعریف کرده اند و بر این باورند که معیارهای اندازه گیری تعهد سازمانی شامل انگیزه ی بالا، قبول سازمان و پذیرش هدف های آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه مندی به حفظ عضویت در سازمان است. از آنجایی که توسعه و کارایی هر سازمانی تا حد زیادی به استفاده ی صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد، هر قدر سازمان ها و ادارات بزرگتر باشند بالطبع مشکلات مربوط به این حوزه نیز افزایش خواهد یافت. با بررسی عوامل و پیش شرط های موثر بر تعهد سازمانی کارکنان بر این باورند که ویژگی های شخصی و فردی، ویژگی های مرتبط با نقش، ویژگی های ساختاری و تجربیات کاری مهمترین عوامل تاثیر گذار بر تعهد سازمانی افراد هستند. از نظر آنها ویژگی های شخصی شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت است، در حالی که ویژگی های مرتبط با نقش، حیطة ی شغل یا چالش های شغلی (هویت شغلی)، تضاد نقش و ابهام نقش را در برمی گیرد اما تجربیات کاری به عنوان عاملی مهم در فرآیند اجتماعی کردن افراد میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد (حسینیان، مجیدی، حبیبی، ۱۳۸۶). در پژوهشی که توسط تاد^۶ (۲۰۰۹) با عنوان دیدگاه هویت اجتماعی بر نگرش های شغلی انجام گرفت گزارش شد که هویت اجتماعی مثبت کارکنان بر نگرش هایی چون تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حتی درگیری های شغلی اثر می گذارد و همچنین، هاگ^۷ (۲۰۰۶)

4 Matthew Wajjak

5 Porter

6 taad

7 Hog

رابطه ی بین تعهد سازمانی، هویت و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار داد و دریافت که هویت، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی از طریق ارتباطات سازمانی تقویت می شوند. کایلی^۱ و همکاران (۲۰۱۲) نیز به بررسی رابطه ی بین هویت ملی و تعهد سازمانی پرداختند و نشان دادند که بین هویت، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد، از این رو، پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین هویت اجتماعی و تعهد سازمانی انجام گرفت.

هاریسون و هارلن (۲۰۰۶) معتقدند که از جمله مزایای ارزشیابی خود نظارتی، چک نمودن پیشرفت خود، تشخیص و باز تشخیص نیازهای یادگیری، ارتقا شیوه های خوب یادگیری و برقراری ارتباط بین یادگیری ها می باشند.

حامدی (۱۳۸۸) مشکلات اجرای طرح ارزشیابی توصیفی را کمبود امکانات انسانی، جمعیت کلاسی، کم سواد والدین، امکانات مادی، مساحت کلاس و امکانات پشتیبانی، معلم راهنما، دوره های ضمن خدمت و کیفیت دوره هارا بیان نموده است.

پژوهش ملایی دستجردی (۱۳۸۹) در حال حاضر مهمترین مشکل اجرای طرح ارزشیابی توصیفی در کشور، بالا بودن جمعیت دانش آموزان در کلاس های درس است.

از آنجا که یک برنامه درسی پویا و کارآمد باید از هماهنگی و تناسب لازم در میان عناصر تشکیل دهنده خود برخوردار باشد، ضروری است دست اندرکاران تعلیم و تربیت اکنون که با تغییر رویکرد ارزشیابی پیشرفت تحصیلی در پی اصلاحات برنامه درسی و شاید انقلاب آموزشی هستند، بازنگری در همه عناصر برنامه درسی فعلی دوره ابتدایی را به صورت هماهنگ و انسجام یافته در دستور کار قرار دهند. تردیدی نیست که بی توجهی به چنین یافته هایی و نپذیرفتن راهکارهای ارائه شده موجب تکرار مشکلات و کاستی های ارزشیابی سنتی نمره گرا- در آینده به گونه ای دیگر خواهد شد (کرمعلیان، جعفری هرندی، عبادی، ۱۳۹۲).

روش تحقیق:

این تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۴۷۰ نفر از معلمان ابتدایی شهرستان الشتر می باشد، حجم نمونه براساس جدول نمونه گیری کوکرال محاسبه شد. از جامعه مورد نظر براساس نمونه گیری تصادفی طبقه ای با استفاده از جدول مورگان و با در نظر گرفتن $p=0.5$ و در سطح اطمینان ۰/۹۵، نمونه ای به حجم ۲۱۱ نفر انتخاب شد، همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون در SPSS-20 استفاده گردید.

ابزار پژوهش

پرسشنامه هویت اجتماعی: این پرسشنامه که توسط دالیگر (۱۹۹۵) طراحی و تنظیم شده است حاوی هفا سوال می باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ معادل (۰/۷۷) به دست آمد. پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه که توسط آلن (۱۹۹۷) طراحی و تنظیم گردیده است، حاوی ۲۰ سوال می باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که (۰/۸۱) به دست آمد. ارزشیابی توصیفی: پرسشنامه محقق ساخته که شامل ۳۳ سوال پنج گزینه ای با استفاده از مقیاس درجه بندی لیکرت و با راهنمایی استاد تهیه نموده و استفاده شده.

یافته ها:

جدول (۱): همبستگی پیرسون

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | نوع همبستگی | همبستگی به دست آمده | سطح معناداری | نتیجه |
|--------------|--------------|-------------|---------------------|--------------|-----------------|
| هویت اجتماعی | تعهد سازمانی | پیرسون | ۰/۲۷۴ | ۰/۰۰۰ | رابطه وجود دارد |

برای بررسی رابطه میان تعهدسازمانی و هویت اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه درجدول (۱) مشاهده می شود. همانگونه که ملاحظه می گردد سطح معنی داری پیرسون درنمونه مورد بررسی میان هویت اجتماعی با تعهد سازمانی ۰/۰۰۰ و ضریب همبستگی آن ۰/۲۷۴ است که بااطمینان ۰/۹۵ می توان وجود همبستگی بین هویت اجتماعی با تعهد سازمانی را پذیرفت، چراکه سهم سطح معنی محاسبه شده کمتر از سطح معناداری مورد نظر(۰/۰۵) است، یعنی میان هویت اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجوددارد.

جدول (۲): تحلیل واریانس

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | سطح معناداری |
|-----------|--------------|------------|----------------|--------------|
| رگرسیون | ۳۱۴۱۱/۹۵۵ | ۵ | ۶۲۸۲/۳۹۱ | ۰/۰۰۰ |
| باقیمانده | ۸۹۵۶۵/۲۴۲ | ۲۷۸ | ۳۲۲/۱۷۷ | |
| کل | ۱۲۰۹۷۷/۱۹۷ | ۲۸۳ | | |

جدول (۲) به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین ارزشیابی توصیفی با هویت اجتماعی و تعهد سازمانی است. همانطور که درجدول تحلیل واریانس مشاهده می شود،مقدار به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین خطی بودن رابطه سه متغیرتایید می شودواین نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات درمتغیروابسته(تعهد سازمانی) را توضیح دهد.

نتیجه گیری:

این پژوهش که با هدف بررسی تاثیر ارزشیابی توصیفی بر هویت اجتماعی با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان الشترانجام گرفت، به دنبال پاسخ گویی به این سوال بود که آیا ارزشیابی توصیفی برهویت اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان تاثیر می گذارد؟ یکی از موضوعات مورد توجه بسیاری ازمدیران سازمان ها ونهادها، تعهدسازمانی وعوامل موثربرآن است. مجموعه ای از عوامل وپیش شرط های موثربرتعهدسازمانی کارکنان وجود دارد که می توان آنها را به ویژگی های شخصی وفردی، ویژگی های مرتبط با نقش، ویژگی های ساختاری وتجربیات کاری تقسیم کرد. همچنین مجموعه ای ازنیازها نیز وجود دارد که می توانند موجب به وجود آوردن رفتارهای هدف دار درانسان شوند، یعنی ارضای این نیاز موجب بالا رفتن میزان تعهدسازمانی کارکنان می شود. کارواشتغال ازجمله موارد مهم زندگی انسان محسوب می شود که درصورت انطباق آن باشرایط وعلاقه وی، آثارمطلوبی برای فرد وجامعه به دنبال خواهدشد. نتیجه این پژوهش با نتیجه پژوهش واسعی (۱۳۸۶) ناهمسان است.

از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه ارزشیابی توصیفی با هویت اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی استفاده شد که نتیجه آزمون ضریب همبستگی نشان دادکه سطح معنی داری پیرسون درنمونه مورد بررسی میان هویت اجتماعی با تعهد سازمانی ۰/۰۰۰ و ضریب همبستگی آن ۰/۲۷۴ است که بااطمینان ۰/۹۵ می توان وجود همبستگی بین ارزشیابی توصیفی و هویت اجتماعی با تعهد سازمانی را پذیرفت، چراکه سهم سطح معنی محاسبه شده کمتر از سطح معناداری مورد نظر(۰/۰۵) است، یعنی میان ارزشیابی توصیفی و هویت اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجوددارد. به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین تعهدسازمانی و هویت اجتماعی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد،که مقدار به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین خطی بودن رابطه سه متغیرتایید می شودواین نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات درمتغیروابسته (تعهد سازمانی) را توضیح دهد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش های تاد (۲۰۰۹)، هاگ (۲۰۰۶)، کاپلی و همکاران(۲۰۱۲) همسو می باشند.

اشتغال در سازمان هایی که دارای جنبه های ارزشی مانند اهمیت دادن به هویت اجتماعی کارکنان هستند، به احساس مثبت در کارکنان منتج می شود که نتیجه آن بهبود تعهد سازمانی است. از سوی دیگر، چنانچه تعهد پذیری در سازمان غالب گردد می توان شاهد آن بود که کارکنان مسئولیت پذیری بیشتری را از خود نشان دهند و در قبال انجام تعهدات، از رضایت و تعلق خاطر

افزون تری برخوردار شوند که در نتیجه این امر غیبت ها، کم کاری ها، تنش ها و رفتارهای غیر بهره ور کاهش خواهد یافت. همچنین، هنگامی که کارکنان هویت خود را در سازمان جستجو کنند، به دنبال برقراری ارتباطاتی هدفمند خواهند بود و لذا، هدف سازمان که همان دست یابی به حداکثر بهره وری است شکل خواهد گرفت. این امر نشان دهنده وجود رابطه بین هویت و تعهد در سازمان می باشد. چون ارزشیابی توصیفی جدیداً در مدارس ابتدائی کشور اجرا میشود لذا برای ارائه مطالب درس به دانش آموزان کار معلمین را با دشواری مواجه کرده است یعنی زحمات تدریس آنها را چندین برابر نسبت به گذشته مواجهه نموده است. لذا با توجه به اینکه والدین از طرح ارزشیابی توصیفی اطلاع کافی ندارند و معلمین برای توجیه نمودن آنها به مشکلات و سختیهای برخورد نموده اند کار معلمین نسبت به دانش آموزان و والدین سخت تر شده است. تاثیر ارزشیابی توصیفی بر سلامت روحی و روانی دانش آموزان در مدارس ابتدایی نشان می دهد که بازخورد های توصیفی، بازخوردهایی موثری هستند که دانش آموزان را در جهت سلامت روحی و روانی خود قرار می دهند.

پیشنهادهات:

- ۱- اکثر محققان بر این باورند که ارتقای کارکنان در سازمان یکی از عوامل موثر بر رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی آنهاست. مثلاً مودی بر این باور است هنگامی که کارکنان در باند در حال پیشرفت و موفقیت در سازمان فعلی شان هستند، سطح تعهد سازمانی آنها برای ماندن در سازمان بالا می رود، اما اگر بی ببرد که در سازمان فرصت هایی برای بهبود و پیشرفت آنها وجود ندارد به دنبال فرصت های شغلی دیگر می گردند. حال می توان گفت که ارتقای شغلی کارکنان هم می تواند انگیزه آنها به ماندن در سازمان را بیشتر کند و هم کارایی سازمان را بالا ببرد.
- ۲- باتوجه به اینکه بسیاری از کارکنان نگران از دست دادن مزایایی هستند که از طریق شغلشان در این نهاد به دست می آورند، هرگونه اطلاع رسانی از طریق بروشور، نشریه، کلاس های ضمن خدمت و مقایسه کیفیت مزایای موجود در سازمان با سازمان های دیگری می تواند موجب افزایش تعهد سازمانی یا به عبارت دقیق تر افزایش تعهد مستمر کارکنان در این سازمان شود.
- ۳- رویکرد علمی بررسی چگونگی ارتقاء ارزشیابی توصیفی می تواند در زمینه بستر سازی اجرای کار شایسته در مدارس موثر واقع شود.
- ۴- از نگاه به موضوع هویت اجتماعی در عرض سایر موضوعات خودداری شود بلکه با رویکردی به مثابه یک پیش نیاز با آن برخورد شود و در عین حال از این تصور که فقط یک وزارتخانه یا سازمان متولی این امر مهم است احتراز شود و در سطحی کلان و با عزمی جدی تر به آن پرداخته شود.

منابع:

- اسدی، لیلیا سادات (۱۳۸۷)، حق کودک بر هویت، مجله فقه و حقوق خانواده، شماره ۴۹.
- حامدی، هاجر (۱۳۸۸). ارزشیابی اجرای برنامه ارزشیابی کیفی توصیفی پایه اول ابتدایی مدارس سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد تهران، چاپ شده دانشگاه الزهرا.
- حسینی، س.م، مهدی زاده اشرفی، ع. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت. ۹-۱۸، ۱۶.
- حسینیان، ش. مجیدی، ع. و حبیبی. و حبیبی، ص. (۱۳۸۶). عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی. ۲۵-۹.
- رهنمای رودپشتی، ف. محمودزاده، ن. (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی: مطالعه موردی تعلق و تعهد سازمانی ورقابت پذیری. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- شایگان، فریبا؛ رستمی، فاطمه (۱۳۹۰) هویت اجتماعی احساس امنیت (مطالعه موردی زنان تهران) دوره ۳، شماره ۹، صفحه ۱۸۲-۱۴۹.

- کرمعلیان، حسن؛ جعفری هرندی، رضا؛ عبادی، حسین(۱۳۹۲). بررسی مشکلات اجرای ارزشیابی کیفی توصیفی از دیدگاه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی، رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان، سال هشتم، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۸، ص ۹۲-۷۳.
- صفر نژاد، فریبا. (۱۳۸۸). تاثیر ناسازگاری والدین بر رشد اجتماعی فرزندان، پایان نامه منتشر نشده، دانشگاه پیام نور، کاشمر.
- طالبی، ابوتراب؛ ملکوتی، معراج السادات (۱۳۹۲)، مساله هویت در کودکان بدون شناسنامه، فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۱۸، بهار ۹۳.
- عبدالحسینی، اشرف؛ حقیقتیان، منصور. (۱۳۹۴). بررسی عوامل اجتماعی موثر بر هویت اجتماعی (مورد مطالعه: جوانان ۱۵ تا ۲۹ ساله ی شهر اصفهان)، فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، سال ششم، شماره هجدهم، صفحات ۵۲-۳۳.
- محمدی منفرد، س؛ همتی نژاد، م؛ رضانی نژاد، ر. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۶.
- مقیمی، س.م. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.
- ملایی دستجردی، سمیه (۱۳۸۹). بررسی مشکلات ارزشیابی توصیفی کیفی از دیدگاه معلمان و والدین دانش آموزان مقطع ابتدایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ شده، دانشگاه اصفهان.
- نادى، محمدعلی (۱۳۹۵) رابطه بین هویت اجتماعی و تعهد سازمانی با ارتباطات سازمانی در بین کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان و یزد، مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۷)، ۱۶۱-۸۰.
- واسعی، ناهید. (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی براساس مدل والتون، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، قابل دسترسی در سایت آموزش و پژوهش استانداری تهران.