

رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش

نویسندگان: دکتر علی اکبر امین بیدختی^۱ و معصومه صالح پور^۲

۱. استادیار دانشگاه سمنان

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، شناخت رابطه رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌ها با تعهد سازمانی آنان است. بدین منظور، کلیه دبیران دبیرستان‌های مناطق ۴، ۶ و ۷ مشهد به‌عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شدند. تعداد ۳۳۱ نفر از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با تخصیص مناسب به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم، و تعهد سازمانی موادی، استیرز و پورتر استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون یک نمونه‌ای کولموگروف-اسمیرنف، ضرائب همبستگی پیرسن و اسپیرمن، آزمون رتبه‌ای فریدمن، آزمون رتبه‌های علامت دار و یلکاکسون و آنالیز رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها تأیید فرضیات تحقیق را نشان داده است.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رضایت از کار، رضایت از ترفیع

دوماهنامه علمی - پژوهشی
دانشگاه شاهد
سال چهاردهم - دوره جدید
شماره ۲۶
دی ۱۳۸۶

مقدمه

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه است و دربین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. لذا توجه به نیازهای آنان و جگونگی تأمین این نیازها

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد بخش مهمی از فعالیت‌های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهد، به‌طوری‌که یونسکو (Unesco) در گزارشی جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کند یک نفر یا شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند» [۱].

توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد [۲].

اکنون موقعیت به‌صورتی در آمده که داشتن کارکنان راضی، پرنرزی و خلاق یا سرمایه انسانی متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود [۳].

در حال حاضر می‌توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب ترک شغل معلمان علاقه‌مند و مانع جذب فارغ التحصیلان ممتاز مدارس می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است [۴].

این واقعیت که بعضی از معلمان اوقات فراغت خود را در شغل دوم می‌گذرانند می‌تواند عواقب خطرناکی برای دانش آموزان و در نهایت جامعه داشته باشد. از طرف دیگر، دانش آموزان و اعضای جامعه به‌طور دائم از رفتار دبیران الگوبرداری کرده، از آنچه در رفتار، کردار، اعتقادات و نگرش‌های آنان مشاهده می‌کنند، تأثیر می‌پذیرند [۵].

از سوی دیگر، هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود، مگر این‌که اعضا و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و تلاش نسبی کنند [۳].

برخی از دبیران، کار را در سطح عالی و با وظیفه شناسی و مسئولیت انجام می‌دهند و نسبت به شغل و سازمان خویش متعهدند، در حالی‌که برخی دیگر بازده چندانی ندارند و کار را در حد رفع تکلیف انجام می‌دهند و علاقه و تعهدی نسبت به سازمان ابراز نمی‌دارند [۶].

چنانچه در فرایند کاری، ارتباط بین پاداش‌های دریافتی از کار، مثل « ماهیت کار، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، نوع رابطه با همکاران و مافوق »، انتظارات دبیران برقرار نشود این امر می‌تواند موجب نارضایتی از شغل و در نتیجه کاهش تعهد نسبت به سازمان شده، تأثیر نامطلوبی بر دانش آموزان، خانواده دبیران، روابط با همکاران و مدیران و در نتیجه، کل جامعه بگذارد.

مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنان در سازمان اهمیت بدهند:

۱. مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیش‌تر استعفا می‌دهند.

۲. ثابت شده که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند.

۳. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر رفته، آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود [۷].

به‌علاوه، تعهد سازمانی کارکنان آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می‌تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثر بخشی سازمان باشد [۸]. لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به‌دنبال خواهد داشت [۹].

ویلیامز و هذر (Williams and Hesser) خاطر نشان ساخته‌اند که میان رضایت شغلی و تعهد، رابطه علی حاکم است و رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است [۱۰]. پورتر و همکارانش (Porter and others) نیز در تحقیقات خود دریافتند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و با غیبت و جابه‌جایی، رابطه معکوس دارد [۱۱].

بدین ترتیب، شناخت رابطه بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی در دبیران نواحی ۶، ۴ و ۷ مشهد می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان محترم این نواحی و نیز سایر نواحی آموزش و پرورش و دیگر مسئولان دلسوز فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور اثربخشی نظام آموزش و پرورش میهن اسلامی مان گردد.

رضایات شغلی

وروم (Woroum) رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می‌کنند می‌داند [۱۲]. اسپکتور (Spector) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به‌طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد [۱۳].

بدون شک، اندازه‌گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی نقاط ضعف و قدرت مؤثر در کاهش یا افزایش خشنودی کارکنان، سازمان‌ها را در ارائه خدمات بهتر، تولید محصولات مناسب‌تر و نهایتاً ارتقای بهره‌وری کمک خواهد کرد [۱۴].

مزایای حاصل از رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد جامعه و شهر وندان این مرز و بوم خواهد رسید. کارگر راضی، شادابی و مسرت را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می‌کند. بنابراین می‌توان با توجه به

مطلوب سازد، شناخته و راه‌های عملی ساختن آن‌ها را تعیین کند. ترز در مجموع ۲۲ کلید (عامل) اصلی افزایش رضایت شغلی را مشخص می‌کند. این عوامل عبارتند از: قدردانی، توازن، چالش، بحث و گفتگو، برای گیری، اعتبار سازمان، هدف، هویت فردی، احترام، برقراری ارتباط، غیر رسمی بودن، یکپارچگی، تناسب، رشد شخصی، انعطاف پذیری، نوآوری، برابری، مالکیت، حمایت، خدمات، شرایط ارزشی افراد، قوانین مناسب و مربوط. البته علاوه بر این موارد، عوامل دیگر فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر رضایت شغلی به‌قرار زیرند:

مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها، حقوق، اخلاق رهبری، جوسازی، سبک رهبری، مدیریت، تعارض، ساختار سازمان، تنش، جنسیت، سن، سابقه کار، تعداد وابستگان، شخصیت و ادراک.

نظریه ارزش، مدعی است که رضامندی شغلی به‌وسیله این پدیده که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه، تعیین می‌گردد [۱۶].

در فرضیه اختلاف اسمیت و همکارانش، رضایت شغلی می‌تواند به‌وسیله اختلاف بین انگیزش کار شاغل‌ها و مشوق‌های ارائه شده توسط سازمان توضیح داده شود [۱۷]. در نظریه عملکرد-رضایت پورتر و لالر (Porter and Lawler)، رضایت در محیط‌های کار به‌عنوان متغیر اشتقاقی که معنا یا ارزش آن متأثر از مقایسه‌ای است که فرد از پاداش منصفانه و پاداش واقعی به‌عمل می‌آورد، شناخته می‌شود و به نسبت دامنه اختلاف بین آن دو، دامنه خشنودی یا ناخشنودی نیز تغییر پیدا می‌کند [۱۸].

نظریه برابری، احساس‌ها و واکنش‌های کارمند را به نظام پاداش‌ها روشن می‌سازد. این نظریه می‌گوید یک کارمند به آن گرایش دارد که در راه هم‌سنجی درون دادها و پاداش‌های خود در کار با درون دادها و پاداش‌های دیگران درباره انصاف و عدالت سازمان دآوری کند [۱۸].

تعهد سازمانی

پورتر و همکارانش، تعهد سازمانی را درجه سنی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در سازمان تعریف کرده‌اند که دارای این مؤلفه‌ها است: (۱) اعتقاد به اهداف و

مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد از این پدیده دفاع کرد [۱۴].

خشنودی شغلی، پیامدهای رفتاری و سازمانی زیادی دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به رفتار کناره‌گیری (withdrawal behavior)، غیبت (absenteeism)، ترک شغل، فرسودگی شغلی (burnout)، سلامت جسمانی و روان‌شناختی، رفتار پرخاشگرانه و دزدی در محل کار و خشنودی از زندگی اشاره کرد [۱۳].

اینگهام (Ingham) نیز دریافت که غیبت بر سطح رضایتی که فرد از شغل به‌دست می‌آورد، تأثیر می‌گذارد [۱۱].

اسمیت (Smith)، کندال (Kendall) و هالین (Hullin) می‌گویند: پنج بُعد شغلی معرف خصوصیات برجسته شغلی است که ذیلاً به اختصار به معرفی آن‌ها می‌پردازیم [۱۴]:

۱. رضایت از کار (satisfaction of work): یعنی قلمرو وظایفی که دبیران انجام می‌دهند جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری آنان فراهم سازد.

۲. رضایت از مافوق (Satisfaction of boss): یعنی توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند.

۳. رضایت از همکاران (Satisfaction of Co-workers): یعنی میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند. رضایت از همکاران، منبعث از نحوه ارتباطات آن‌ها است.

۴. رضایت از ترفیع (satisfaction of promotion): یعنی دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کارکنان.

۵. رضایت از حقوق (satisfaction of salary): یعنی میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق، و روش پرداختی به دبیران.

به‌دلیل اهمیت رضایت شغلی، دیدگاه‌ها و مفهوم‌سازی‌های (conceptualization) متعدد و گاه متناقضی درباره آن شکل گرفته و توسعه یافته است. یکی از جدیدترین نظریه‌ها در این باره متعلق به ترز (Terez) است. وی از دیدگاه روان‌شناختی، عواملی را که می‌توانند به محیط‌های کاری و سازمانی معنا بخشیده، آن‌ها را

ارزش‌های سازمان، ۲) تمایل شدید در راه سازمان، ۳) خواست عمیق ادامه عضویت در سازمان [۱۹].

بکر (Becher) اظهار می‌کند که تعهد کارمند، دربرگیرنده وابستگی روانی کارمندان به محل کارشان است. شاید هیچ موضوعی به اندازه تعهد در مدیریت جدید و معاصر اهمیت نداشته باشد [۲۰]. در میان همه رازهای کامیابی که انسان می‌تواند به رهبران و مدیران عرضه دارد شاید مهم‌تر از همه، موضوع شوق و تعهد به کاری است که انجام می‌دهد [۲۱].

افراد متعهد، همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می‌روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی‌کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی‌سازند. آن‌ها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می‌کنند. گروهی از انسان‌های متعهد می‌توانند نیرویی را خلق کنند که هر نا ممکن را ممکن می‌سازد [۲۲].

اولین بُعد تعهد که بیش از سایر ابعاد به آن توجه می‌شود، تعهد رفتاری (behavioral commitment) است که به عنوان قصد و نیت کارکنان به ماندن در سازمان تعریف می‌شود. در این بُعد بیش‌تر به عمل ترک خدمت و افزایش غیبت پرداخته می‌شود.

دومین بُعد تعهد عبارت است از تعهد نگرشی (attitudinal commitment) که منظور از آن متعهد بودن به ارزش‌ها و اهداف سازمانی و نیز سازگاری با آن‌ها است. تعهد نگرشی، پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است [۲۳]. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

۱. مشخصه‌های فردی، شامل الف) عوامل جمعیتی شناختی مانند جنسیت، سن، تحصیلات و ... ب) عوامل شخصیتی مانند ارزش‌های کار، توقعات، تمایلات و ... [۲۰].

۲. عوامل سازمانی و مدیریتی که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: نوع کار، فرصت‌های پیشرف، نظام پرداخت، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت، کنترل سازمانی، ضوابط و مقررات سازمانی، قدرت و سیاست [۲۴].

در یافتن پاسخ این سؤال که چگونه سازه‌ها در بالا

بردن تعهد کارکنان موفق می‌شوند، محققان تلاش‌های زیادی در طیفی از سازمان‌های تجاری، خدماتی، و ... در کشورهای مختلف داشته‌اند که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: خلق ایدئولوژی و آرمان مشترک، استخدام مبتنی بر ارزش‌های سازمان، سوق دادن کارکنان در برای ارزش‌ها و فرهنگ سازمان، انتخاب رهبر مناسب، توجه به متغیرهایی که امنیت فیزیکی، روانی و احساس شایستگی افراد را تأمین می‌کند [۲۵].

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی:

بین رضایت شغلی دبیران و تعهد سازمانی آنان رابطه معنا دار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

میان «رضایت از کار» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

میان «رضایت از مافوق» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

میان «رضایت از ترفیع» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

میان «رضایت از حقوق» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

میان «رضایت از همکار» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر پیرو طرحی از نوع زمینه یابی است. محقق قصد دارد اطلاعات را کسب و آن‌ها را بدون هیچ تغییری، توصیف کند و روابط بین متغیرهای رضایت شغلی (و مؤلفه‌های آن) و تعهد سازمانی را بیابد.

ابتدا به روش کتابخانه‌ای اطلاعات لازم در مورد پیشینه و ادبیات تحقیق جمع‌آوری و جمع‌بندی شد. سپس به روش میدانی به توزیع پرسشنامه‌های استاندارد که روایی و پایایی با وجود استاندارد بودن آزمون گردید، پرداخته شد:

- پرسشنامه رضایت شغلی (JDI): مشتمل بر ۴۰ سؤال است که ۵ مؤلفه را دربرمی‌گیرد. این پرسشنامه توسط ویسوکو و کروم (Wysocki & Kromm) در سال

جامعه آماری و حجم آن

در این تحقیق، جامعه آماری شامل کلیه دبیران دبیرستان‌های نواحی ۴، ۶ و ۷ مشهد در سال تحصیلی ۸۲ - ۸۱ است که حجم آن ۲۳۹۰ نفر می‌شود.

نمونه و روش نمونه برداری، حجم نمونه و روش تعیین حجم نمونه

به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز درباره افراد جامعه از روش نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده کرده ایم؛ بدین ترتیب که ابتدا توسط جدول «کرجسی و مرگان» حجم نمونه به تعداد ۳۳۱ نفر تعیین شد. سپس جامعه مورد نظر را به گروه‌های کوچک تر و متجانس تقسیم شد. آنگاه بر حسب تقسیم به نسبت حجم گروه نمونه به حجم هر یک از گروه‌های کوچک تر منشعب از جامعه مادر، اعضای گروه نمونه به‌طور تصادفی از هر یک از گروه‌های کوچک‌تر متجانس انتخاب شد [۲۸].

نتایج

بررسی میزان اهمیت مؤلفه‌های رضایت شغلی (رتبه بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی)

با توجه به آزمون رتبه‌ای فریدمن (Fridman ranked test) و آزمون رتبه‌های علامت دار ویلکاکسون (Wilcoxon signed ranks test) نتیجه می‌شود که افراد نمونه، بیش‌ترین میزان رضایت را از سرپرست (مافوق) اعلام کرده‌اند. رضایت از سرپرست (مافوق) در رتبه اول قرار می‌گیرد و پس از آن، بیش‌ترین میزان رضایت را از نوع کار و همکاران اعلام کرده‌اند. رضایت از نوع کار و همکاران توأمأ در رتبه دوم قرار می‌گیرد و پس از آن، بیش‌ترین میزان رضایت را از ارتقای اعلام شده است. رضایت از ارتقا در رتبه سوم قرار می‌گیرد. در انتها رضایت از حقوق و مزایا را اعلام کرده‌اند. رضایت از حقوق و مزایا کم‌ترین میزان را داشته و در رتبه آخر (رتبه چهارم) قرار می‌گیرد.

آنالیز رگرسیون

در محاسبه ضرایب همبستگی، هر کدام از مؤلفه‌های رضایت شغلی به‌طور مجزا با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت.

۱۹۹۱ بر اساس شاخص توصیفی شغل ابداع و استاندارد شده است [۲۶]. مقیاس اندازه گیری این پرسشنامه از نوع افتراق معنایی است.

- پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ): این پرسشنامه توسط موادی، استریز و پورت در سال ۱۹۷۹ ساخته و استاندارد شده است [۲۷]. پرسشنامه مشتمل بر ۱۵ سؤال، و مقیاس اندازه‌گیری آن، مقیاس لیکرت (Likert scale) است. برای اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه‌ها، ضمن استفاده از پرسشنامه‌های معتبر، از نظر اساتید محترم نیز استفاده شد. برای برآورد اعتبار پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. به این منظور، یک نمونه ۳۰ نفری از جامعه مورد مطالعه به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌های مذکور بین آن‌ها توزیع گردید. پس از انجام محاسبات، ضریب آلفای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۹۴ و ضریب آلفای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۹ به دست آمده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

از روش‌های آمار توصیفی در تنظیم داده‌ها در جداول توزیع فراوانی، محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، مانند میانگین و انحراف معیار و رسم نمودار استفاده شده است.

به علاوه، از آزمون یک نمونه‌ای کولموگروف-اسمیرنوف در بررسی و آزمون فرض نرمال بودن متغیرهای کمی، از آنالیز واریانس یک‌طرفه با داده‌های تکراری (نمونه‌های وابسته) به روش ناپارامتری یا همان آزمون رتبه‌ای فریدمن برای مقایسه میانگین رتبه‌های چند متغیر وابسته، از آزمون رتبه‌های علامت‌دار ویلکاکسون برای مقایسه میانگین رتبه‌های دو متغیر وابسته، از ضرایب همبستگی پیرسون (در صورت نرمال بودن متغیرها) و اسپیرمن (در صورت غیر نرمال بودن متغیرها) برای بررسی رابطه بین متغیرها، از آنالیز رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام برای برازش مدل رگرسیونی بین متغیر وابسته با چند متغیر مستقل و ترتیب اهمیت متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، و از رگرسیون خطی ساده برای برازش یک مدل خطی بین یک متغیر وابسته و یک متغیر مستقل استفاده شده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین میزان رضایت شغلی از مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی

| مؤلفه | نوع ضریب همبستگی | مقدار ضریب همبستگی | سطح معناداری | نتیجه |
|------------------|------------------|--------------------|--------------|----------------------|
| نوع کار | اسپیرمن | ۰/۶۷۴ | ۰/۰۰۰۱ | همبستگی معنا دار است |
| سرپرست (مافوق) | اسپیرمن | ۰/۴۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | همبستگی معنا دار است |
| همکاران | پیرسن | ۰/۳۸۷ | ۰/۰۰۰۱ | همبستگی معنا دار است |
| ارتقای در سازمان | اسپیرمن | ۰/۳۲۸ | ۰/۰۰۰۱ | همبستگی معنا دار است |
| حقوق و مزایا | اسپیرمن | ۰/۳۳۲ | ۰/۰۰۰۱ | همبستگی معنا دار است |

جدول ۲: ضریب همبستگی بین میزان رضایت شغلی با تعهد سازمانی

| نوع ضریب همبستگی | مقدار ضریب همبستگی | سطح معناداری | نتیجه |
|------------------|--------------------|--------------|----------------------|
| پیرسن | ۰/۶۰۵ | ۰/۰۰۰۱ | همبستگی معنا دار است |

به طور کلی، بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنا دار برقرار است؛ بدین معنا که هر قدر میزان رضایت شغلی فرد بیش تر شود تعهد سازمانی او نیز بیش تر می شود و برعکس.

در تحقیقات طالب پور [۳۰]، مجیدی [۳۱]، شجاعی فر [۵]، بختیاری [۳۲]، حسین زاده [۳۳] و فرسکو و همکاران [۳۴] نیز همین فرضیه به اثبات رسیده است. مطالعات پورتر و استیرز [۱۹]، تامیلنسون و جانکینز [۱۰]، مدل نظری چندان و تئوری عملکرد - رضایت پورتر و لالر در راستای این فرضیه بوده است. در نتیجه، افرادی که نگرش‌ها، اعتقادات، احساسات، اهداف و ارزش‌های خود را همانند اهداف و ارزش‌های سازمان ببینند (رضایت شغلی) نسبت به آن سازمان تعهد بالایی را نشان خواهند داد و برعکس. بنابراین، تأیید فرضیه مزبور توجیه پذیر است.

مطابق جدول ۱ همبستگی بین تعهد سازمانی با کلیه مؤلفه‌های رضایت شغلی معنا دار است و از طرفی، کلیه ضرایب همبستگی مثبت است. لذا نتیجه می شود:

بین «رضایت از کار» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنا دار برقرار است. در تحقیقات بختیاری [۳۲]، بلوم و تیلور [۳۵]، برن [۳۶]، هاریسون و هوبارد [۳۷] نیز این فرضیه به اثبات رسیده است. الگوی طراحی شغل والد هام و هاگمن در راستای این فرضیه بوده، اما در تحقیق شجاعی فر، این فرضیه رد شده است. احتمال دارد چون افراد نمونه تحقیق ایشان غالباً از اساتید دانشگاه و دارای

بدین منظور از آنالیز رگرسیون چند متغیره (multivariate regression analysis) به روش گام به گام (stepwise method) استفاده شد [۲۹].

نتایج نشان داده رضایت از نوع کار بیش ترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد. پس از آن، رضایت از حقوق و مزایا، و سپس رضایت از همکاران بیش ترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارند. میزان تأثیر این سه مؤلفه به طور توأم بر تعهد سازمانی آن قدر زیاد است که با وجود آن‌ها نقش دو مؤلفه دیگر (رضایت از مافوق و رضایت از ترفیع) بسیار کاهش یافته، ناچیز می گردد.

ارتباط بین میزان رضایت شغلی از مؤلفه‌های آن با میزان تعهد سازمانی

برای بررسی میزان رضایت شغلی از هر مؤلفه آن، با تعهد سازمانی از ضریب همبستگی بین آن دو متغیر استفاده شد. فرض نرمال بودن متغیر تعهد سازمانی پذیرفته شده است. اگر فرض نرمال بودن برای متغیر آن مؤلفه خاص نیز پذیرفته شده باشد از ضریب همبستگی پیرسن (pearson correlation) و در غیر این صورت از ضریب همبستگی اسپیرمن (Spearman correlation) استفاده می شود. علاوه بر محاسبه ضریب همبستگی، فرض معنادار بودن آن نیز آزمون می شود. نتیجه محاسبه ضرایب همبستگی و آزمون فرضیه‌ها در جدول ۱ آمده است .

تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: «بین رضایت شغلی دبیران و تعهد سازمانی آنان رابطه معناداری وجود دارد».

با توجه به جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسن بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی (r= ۰/۶۰۵) و معنادار می باشد و چون این ضریب مثبت است، نتیجه می شود که

اشرفی، عباسی [۴۰]، شجاعی فر [۵]، بختیاری [۳۲] و پارکر نیز این فرضیه ثابت شده است. نظریه برابری آدامز هم در راستای این فرضیه است. در نتیجه، هر چه میزان حقوق افراد بالا و متناسب با حق آنان باشد، آینده شان را تأمین کرده، برای مخارج شان کافی باشد و به موقع و منظم پرداخت شود، افراد نسبت به سازمان خود تعهد بالاتری را نشان خواهند داد و برعکس. پس تأیید فرضیه مزبور توجیه پذیر است.

بین «رضایت از همکار» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنا داری برقرار است. در تحقیق بختیاری [۳۲] این فرضیه ثابت شده است. در نتیجه، اگر دبیران، همکاران خود را افرادی برانگیزانند، امانت دار، هوشمند، فعال، خوشایند، صمیمی، با علائق زیاد و رعایت احترام، با احساس مسئولیت و سریع در انجام کارها بیابند، نسبت به سازمانی که در آن به کار مشغولند، تعهد بالاتری را نشان خواهند داد و برعکس. بنابراین، تأیید فرضیه مزبور توجیه پذیر است.

بدین ترتیب، فرضیات فرعی ۱ تا ۵ پذیرفته می شود؛ یعنی هر قدر میزان رضایت از یکی از مؤلفه های رضایت شغلی بیشتر شود، میزان تعهد سازمانی نیز بیشتر می شود و برعکس.

پیشنهادهای پژوهش برای مدیران و برنامه ریزان

۱. با توجه به وجود رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، پیشنهاد می گردد به رضایت شغلی دبیران عنایت بیشتری شود تا منجر به افزایش تعهد آنان به سازمان گردد.

۲. پیشنهاد می شود به عوامل افزایش رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از ترفیع، رضایت از همکار و رضایت از حقوق، برای افزایش میزان تعهد سازمانی دبیران توجه شود.

۳. با توجه به ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران، پیشنهاد می گردد مدیران ارشد و برنامه ریزان سازمان آموزش و پرورش در طراحی اهداف و ارزش های سازمانی به اهداف و ارزش های دبیران توجه کنند.

۴. پیشنهاد می شود مدیران و برنامه ریزان به سایر عوامل، که در این پژوهش به آنها اشاره شد، جهت افزایش میزان تعهد سازمانی به افراد توجه کنند.

مدارج علمی بالا هستند و مسئولیت سنگینی را پذیرفته اند، عواملی چون وجود مقررات خشک، یکنواختی کار، دوری از مطالعات علمی و انجام کارهای اداری در رضایت از کار ایشان تأثیر گذاشته است. در نتیجه، هر چه شغل افراد دارای چالش، توسعه و اغنا، خلاقیت و جذابیت بیشتر، خوشایند تر، محترمانه تر، ارزشمندتر و سالم تر باشد، افراد نسبت به سازمان خود تعهد بالاتری را نشان خواهند داد و برعکس. پس تأیید این فرضیه توجیه پذیر است.

بین «رضایت از مافوق» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنا داری برقرار است. در تحقیقات کنت [۳۸] و بختیاری [۳۲] نیز این فرضیه به اثبات رسیده است. مطالعات آلن [۳۹] و شجاعی فر [۵]، خلاف این فرضیه را ثابت کرده اند که دلایل زیر را در این خصوص می توان بیان کرد:

بر پایه مدل رهبری هرسی و بلانچارد برای ایجاد تعهد نمی توان سبک رهبری مشخصی را تعیین کرد.

کسانی که بدون اجبار و به میل خودشان کار را به نحو احسن انجام می دهند و تعهد بالاتری دارند انتظارات بیشتری را در زمینه رهبری و کنترل طلب می کنند و مقررات مانع تحقق انتظارات فوق می گردد.

در نتیجه، اگر در نظر افراد زیردست، مافوق فردی شایسته، هوشمند، هنگام نیاز در دسترس، مبادی آداب، خوش اخلاق، انعطاف پذیر و متنفذ باشد، و به کارهای خوب ارج بنهد و به زیردستان آزادی عمل و نتیجه کارشان را به آنها بدهد، افراد نسبت به سازمانی که در آن کار می کنند تعهد بالاتری نشان خواهند داد و برعکس. بنابراین، تأیید فرضیه مزبور توجیه پذیر است.

بین «رضایت از ترفیع» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنا دار برقرار است. در تحقیقات عباسی [۴۰]، شجاعی فر [۵] و بختیاری [۳۲] این فرضیه ثابت شده است. در نتیجه، اگر دبیران مقررات مربوط به ارتقا در سازمان را عادلانه، منظم، مکرر، برحسب شایستگی و فرصت خوبی برای پیشرفت ببینند، نسبت به آن سازمان تعهد بالایی را نشان خواهند داد و برعکس. بنابراین، تأیید فرضیه مزبور توجیه پذیر است.

بین «رضایت از حقوق» دبیران با تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنا داری برقرار است. در تحقیقات

منابع

۱. Unesco, (1991). *World Education Report*.
۲. پات، فریبا (۱۳۷۸) رابطه رضایت‌مندی شغلی و عملکرد دبیران در سطح مدارس راهنمایی منطقه طریقه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
۳. شاقلی، ریحانه (۱۳۷۸) مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی، عادی و نواحی ۲ و ۴ مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشکده فردوسی مشهد.
۴. سروش، مجتبی (۱۳۸۱) مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همبستگی آنها با متغیری از ویژگی‌های فردی بین مسئولین تربیت بدنی آموزشگاهها و مدیران ادارات تربیت بدنی استان خراسان، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۵. شجاعی‌فر، حبیب‌ا... (۱۳۷۹) رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
۶. آدین، جعفر (۱۳۷۹) تأثیر جو سازمانی مدارس راهنمایی بر تعهد سازمانی دبیران ناحیه ۶ مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
۷. رابینز، استیفن (۱۳۷۷) رفتار سازمانی، چاپ دوم، جلد اول، ترجمه: علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۸. شاین، ادگار (۱۳۵۲) روان‌شناسی سازمانی، مترجمان: ابوالفضل صادق‌پور و حبیب‌ا... بهزادی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
9. Benkhoff (1996) *Ignoring Commitment is Casty Humen Relation, Velation, Vol. 44, No. 6, P. 267.*
۱۰. تامیلنسون، پال/ جانکینز، میشل (۱۳۷۶) نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان، ترجمه: محمدرضا زالی، تازه‌های مدیریت، شماره ۱۸.
۱۱. کریم‌زاده، مجید (۱۳۷۸) تعهد سازمانی مدیریت، نشریه انجمن مدیریت ایران، شماره ۳۹.
12. Madhavan, Susan, M (2001) *The J S level of Chinise and Indianad Born Engineering faculty at a Research University Disertation. Morgantown West Wirginia.*
13. Spector P.E. (1997) *Job Satisfaction. Sage Publications, Thousand Oaks London New Dehli.*
۱۴. حسین‌زاده، داوود، صائمیان، آذر (۱۳۸۱) خشنودی شغلی، توجه به کارکنان و کیفیت زندگی کاری، مجله مدیریت شماره ۶۴-۶۳.
15. Ivancevich John M, Matteson Michael T. (1989) *Organizational behavior and management. Business Publications P. 66.*
۱۶. ارکمپ، استوارت (۱۳۷۷) روان‌شناسی اجتماعی کاربردی (چاپ سوم) ترجمه: فرهاد ماهر، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
۱۷. هوی، وین ک، میسکل، سیسیل ج (۱۳۸۰) تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. جلد دهم، چاپ سوم، ترجمه.
۱۸. نائلی، محمد (۱۳۷۳) انگیزش در سازمان‌ها، چاپ اول، اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز.
19. Porter, et al. (1974) *Organizational commitment job stais faction and turnover among psychiatric technicons. Journal of Applied Psychology. No. 59.*
۲۰. بابایی، علی (۱۳۸۱) بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی و رضایت شغلی
- بین معلمان حق‌التدریس و نهضتی در منطقه رضویه مشهد، پروژه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی خراسان.
۲۱. طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲) مشارکت در مدیریت و مالکیت، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۲. رابینز، استیفن (۱۳۷۶) مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: قاسم کیبیری، چاپ سوم، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.
۲۳. شکرزاده، صادق (۱۳۸۱) تعهد در سازمان‌های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۳۲.
۲۴. عسکری، علی (۱۳۸۱) جستجوی معنا در محیط کار، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر در زمینه مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۱۲۱.
۲۵. رابینز، استیفن (۱۳۷۴) مدیریت رفتار سازمانی، جلد سوم، ترجمه: سیدمحمد اعرابی، علی پارساییان، مؤسسه پژوهش‌های فرهنگی.
26. Hanisch K.A. (1992). *The job descriptive index revisited. J of Applied Psychology. Vol. 138, p. 609.*
۲۷. مقیمی، محمد (۱۳۷۷) سازمان و مدیریت رویکردی پژوهش، چاپ اول، تهران، نشر ترمه.
۲۸. صائبی، محمد؛ شیرازی، محمودی (۱۳۸۰) مترجمان، روش‌های تحقیق در مدیریت، نوشته اومایکاران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۹. نقشبندی، سیامک، دلاور، علی (۱۳۷۷) (مترجمان) تحلیل آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی، نشر ارسباران.
۳۰. طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۰) تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آنها با جو سازمانی، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۳۱. مجیدی عبدا... (۱۳۷۶) تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۳۲. بختیاری صادق (۱۳۷۷) نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن، مجله مدیریت دولتی، تهران، شماره ۴۱ و ۴۲.
۳۳. حسینی‌زاده، داوود؛ صائمیان، آذر (۱۳۸۱) خشنودی شغلی، توجه به کارکنان و کیفیت زندگی کاری، مجله مدیریت شماره ۶۳-۶۴.
34. Fresko Barbara, Kfir Drora, Nasser Fadia (1997) *Predicting teacher commitment, Teaching and Teacher Education Vol. 13.*
35. Blum M, Taylor J (1986) *Industrial psychology: It is theoretical and social function (New York): Horper and Kow.*
36. Bran and Jeral Greenberg (1990) *Behavior in organization (New York): Prentice Hall.*
37. Graneberg M.M. (1979) *Understanding Job satisfaction. London: Macmillan this short book contain an up-to-date, Full treatment of many aspects of job satisfaction. P. 125.*
38. Kenneth, Wewley and Gray Juk (1987) *Organizational behavior and personal psychology. (Illinois: Homewood) P. 65.*
39. Allen NJ, Meyer. *The Measurement and Antecedents of affective, Continuance, Normative Commitment. Journal of Occupations Psychology. Vol. 63, No. 19, P. 13-18.*
۴۰. عباسی، داوود (۱۳۷۷) بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضاء هیئت علمی دانشگاه زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان.

