



شناسایی عوامل مرتبط با تعهد سازمانی و تاثیر آن با رضایت مندی شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ

فرشید بلیده^۱، سعید شکری مورتی^۲، تیمور خدیر^۳

۱- کارشناس مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، آموزگار بخش تلنگ

farshidblydh@gmail.com

۲- کارشناس آموزش ابتدایی

۳- کارشناس مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، آموزگار روستای دیرمان

teymurkhadir@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و به منظور شناسایی عوامل مرتبط با تعهد سازمانی و تاثیر آن با رضایت مندی شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ انجام پذیرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی بخش تلنگ است که به تعداد ۲۸۰ نفر می‌باشد و نمونه‌ی آماری به روش تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۲ نفر برآورد شده و به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش از سه پرسشنامه تعهد سازمانی، رضایت شغلی و پرسشنامه عوامل مرتبط با تعهد سازمانی براساس مدل مودی و همکاران استفاده گردید که پایایی آنان به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۹ و ۰/۷۹ محاسبه شد. براساس نتایج این تحقیق ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رضامندی شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ وجود دارد. همچنین ملاحظه گردید که بین عوامل مرتبط با تعهد سازمانی با رضامندی شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ ارتباط مثبت و معنی‌داری (به جز عامل تجربیات کاری) که ارتباطی وجود نداشت، وجود دارد.

واژگان کلیدی: عوامل مرتبط با تعهد سازمانی، مدل مودی و همکاران، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، معلمان

ابتدایی، بخش تلنگ



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



مقدمه

رضایت شغلی به عنوان زمینه ساز و شاخص بهره‌وری از دیرباز مورد توجه پژوهشگران و نظریه پردازان علم روانشناسی و دانش و مدیریت قرار گرفته است. در این عرصه مطالعاتی، تلاش‌های مستمری جهت شناسایی عوامل دخیل در فرایند رضامندی شغلی به عمل آمده است. نتایج حاصل از این مطالعات نشانگر این است که رضامندی شغلی پدیده‌ای چند وجهی است که در بروز و ظهور آن عوامل متعدد فردی، سازمانی و فرهنگی اجتماعی دخیل‌اند (جین^۱، ۲۰۱۵).

گروهی معتقدند که رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد. به عبارت دیگر، این عده رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاه‌های روانی و خصوصیات فردی توجیه می‌کنند (شفیع آبادی، ۱۳۸۹). رضایت شغلی به عملکرد، رفتار و نگرش فرد نسبت به کارش گفته می‌شود که با هیجان‌های متفاوت و نتایج کارش پیوند خورده‌است. رابینز و جاج^۲ (۲۰۰۹) رضایت شغلی را به عنوان داشتن احساس مثبت در مورد شغل براساس ارزیابی ویژگی‌های شغلی تعریف کرده‌اند. براساس دیدگاه نظریه‌پردازان رفتار سازمانی رضایت شغلی کارکنان متأثر از عواملی همچون حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست بلکه عواملی مانند سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و دیگر عوامل درونی از این دست، رابطه تنگاتنگی با رضایت شغلی افراد دارد (تت و مایر^۳، ۱۹۹۳). از نظر بهادری و همکاران (۱۳۸۹) رضایت شغلی ترکیبی از انگیزش‌های درونی و بیرونی شامل حقوق، شرایط کاری، شرایط سازمانی و سبک‌های رهبری در میان کارکنان می‌باشد.

از عواملی که می‌تواند نمایان‌گر و نشان دهنده رضامندی شغلی کارکنان باشد، داشتن حس تعهد نسبت به سازمان می‌باشد. به طور روزافزونی سازمان‌ها در جستجوی اعضای هستند که نه فقط باور دارند سازمان‌شان یک مکان خوب برای کار کردن است و وفاداری خود را نسبت به آن نشان بدهند و نیت ترک آن را نداشته باشند، بلکه در جستجوی اعضای هستند که از این حد فراتر رفته و هویت سازمانی را دقیقاً در ارتباط و پیوند با هویت شخصی خود ببینند و اعتقاد داشته باشند سرنوشت‌شان به میزان زیادی، وسیله‌ای برای ایجاد انسجام به شمار می‌رود. احساس همانندی و تعلق می‌تواند اعضای گروه را برای عمل کردن به خاطر منافع و علائق گروه برانگیزاند و همکاری و تشریک مساعی آنها را با تغییر خودانگاره و خودپنداره‌شان به سطح گروه بهبود ببخشد. هم چنان که هسلم و همکاران (۲۰۰۳) بر این باورند که بدون احساس تعهد سازمانی، هیچ ارتباط سازمانی عاطفی، هیچ نگرش و رضایت مثبت، هیچ ارتباط توجه‌آور، هیچ برنامه‌ریزی معنی‌دار و هیچ رهبری نمی‌تواند وجود داشته باشد (هسلم و همکاران، ۲۰۰۳). عوامل و علل زیادی می‌تواند در ارتباط با تعلق سازمانی و بهبود آن در کارکنان اثر گزار باشد که در پژوهش حاضر از مدل مودی و همکاران (۱۹۸۲) استفاده شده‌است که چهار پیش شرط را برای تعهد و تعلق کارکنان در نظر گرفته‌اند شامل:

۱. عوامل شخصی ۲. عوامل شغلی ۳. ویژگی‌های ساختاری و ۴. تجربیات کاری (حسینی و آقا داوود، ۱۳۹۲: ۲).

¹ - Jeen

² - Robbins & Judge

³ - Tet & Mayer



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



مدیریت و کارکنان سازمان‌های آموزشی در فرایند تولید دانش و دانش‌آموزی و دانش‌پژوهی، تعلیم و تعلم و تغییر باورها و رفتارها درگیر می‌باشند و به بیانی دیگر متکفل تولید دانش، مهارت، صلاحیت به عنوان ورودی‌های سایر فرایندها هستند. لذا با در نظر گرفتن نقش زیر بنایی و بنیادین نیروی انسانی در تربیت نیروهای ماهر و صالح جهت توسعه اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی پرداختن به کم و کیف عوامل اثرگذار بر این مهم خود امری خطیر و سزاوار توجه است. با توجه به نقش بسیار مؤثر نیروی انسانی در بهره‌وری سازمان و تحقق اهداف سازمانی و نقش تعهد خاطر کاری در ایجاد این اثربخشی، بررسی و پژوهش در رابطه با اولویت بندی عوامل مرتبط با تعهد سازمانی و ارتباط سنجی آن با سطح رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ امری لازم به نظر می‌آید.

در قسمت پیشینه پژوهش تحقیقات زیادی بصورت جداگانه هریک از متغیرهای پژوهش حاضر را بررسی نموده اند که به برخی از آنها اشاره خواهد شد:

عباسی (۱۳۹۴) در پژوهشی که با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی (مطالعه موردی بانک سپه)" انجام داد به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی و هر کدام از ابعاد آن با تعلق سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارند.

غواصی (۱۳۹۳) در پژوهشی که با عنوان " بررسی رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان " انجام داد به این نتیجه دست یافت که ۱- میزان تعلق سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان در حد مطلوب است. ۲- رابطه معناداری بین ابعاد تعلق سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان وجود داشت. ۳- رابطه معناداری بین ابعاد تعلق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان وجود داشت. ۴- رابطه معناداری بین ابعاد تعلق سازمانی و اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان وجود داشت.

جوکار و عفیفیان (۱۳۹۲) در پژوهشی که با عنوان " رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها: مورد مطالعه دانشگاه شیراز" انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین تعهد شغلی و متغیرهایی مانند نوع استخدام و جنسیت ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین در میان متغیرهای زمینه‌ای چون سن، درآمد و سنوات خدمتی، سن بیشترین همبستگی را با تعهد شغلی داراست. همچنین بین تعهد شغلی و متغیرهای تعلق خاطر و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

محمودی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی که با عنوان "بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی پرستاران" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی‌داری میان مهارت‌های ارتباطی پرستاران و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. همچنین میان افزایش مهارت‌های ارتباطی پرستاران با افزایش دو مولفه از مولفه‌های رضایت شغلی (شرایط کار و ارتباط با همکاران) ارتباط معنی‌داری وجود داشت.

عیسی خانی (۱۳۹۰) در پژوهشی که با عنوان "طراحی مدل جامع تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش ترکیبی" انجام داد به این نتیجه دست یافت که منابع شغلی (استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی،



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



بازخورد، مربی‌گری سرپرستی، فرصت‌های رشد و یادگیری) و منابع شخصی (خودبسنده‌گی، شخصیت پیش‌قدم، وظیفه شناسی) به عنوان پیش‌آیندهای تعلق خاطر کاری مطرح هستند و این دو پیش‌آیند بخش زیادی از تغییرات تعلق خاطر را تبیین می‌کنند.

صفراف (۱۳۹۰) در پژوهشی که با عنوان "بررسی رابطه میان تعلق سازمانی کارکنان و اعتماد: تبیین نقش فرهنگ سازمانی، مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس" انجام داد به این نتیجه رسید که سازمان‌هایی که در آن اعتماد در حد بالایی است تعلق سازمانی کارکنان نیز در حد بالا است. بر عکس اعتماد پایین در سازمان موجب پایین بودن تعلق سازمانی کارکنان می‌باشد.

کلدی و سمواتیان (۱۳۸۷) در تحقیقی که با عنوان "بررسی علل و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب سازمان تأمین اجتماعی تهران سال ۱۳۸۸" انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که میزان رضایت کارکنان از نحوه عملکرد مدیریت ۸۱٪ و از حقوق دریافتی ۶۴٪ بوده ولی این میزان در کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن می‌باشد. همچنین متغیرهایی چون سن، سابقه شغلی، مدرک تحصیلی، جنسیت، نوع استخدام و تأهل با رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری داشتند.

فابین^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی که با عنوان "بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری" پرداخته است. نتایج پژوهش حاکی از اثر مثبت فضیلت سازمانی بر روی تعلق خاطر کاری می‌باشد.

مهمت دی و همکاران^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر انگیزش بر رضایت شغلی و تعلق سازمانی معلمان" دریافتند: 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 سازمانی بالاتری را نشان می‌دهند.

توماس و همکاران^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی "ارتباط هوش هیجانی کارکنان و مدیران با رضایت شغلی" را روی نمونه ۱۸۷ نفری بررسی کردند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی کارمندان با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارد به علاوه هوش هیجانی همبستگی بالاتری با رضایت شغلی کارمندان با هوش هیجانی پایین‌تر نسبت با کارمندان با هوش هیجانی بالاتر دارند.

اکپارا و واین^۴ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر جو اخلاقی در رضایت شغلی و تعلق سازمانی در بین ۴۰۹ نفر از مدیران شرکتهای تجاری در نیجریه" به این نتیجه رسیدند بین جو اخلاقی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. تحقیق آنان نشان داد که انواع جو اخلاقی ۵۸٪ واریانس رضایت شغلی را شرح می‌دهد. یافته‌های آنان میان انواع جو اخلاقی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری را نشان داد.

¹ - Fabin

² - Mehmet and others

³ -Tumas and Others

⁴ - Akpara & Vaine



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ترنر^۱ (۲۰۰۶) پژوهشی را به منظور "ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی" انجام داد. در این پژوهش رابطه بین متغیرهای سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد و حقوق با رضایت شغلی آنان مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه ارتباط بین حقوق و سن را با رضایت شغلی افراد نشان داد اما بقیه فرضیه‌ها مورد تأیید قرار نگرفتند. کوه و بو^۲ (۲۰۰۱) در پژوهش خود با عنوان "ارتباط بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان مدیران سازمان‌های آموزشی سنگاپور" به این نتیجه رسید: بین جو خودمحوری و رضایت شغلی ارتباط منفی وجود دارد و جو خیرخواهی و اصولی، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارند.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های اصلی

۱. متغیرهای مدل مودی و همکاران به عنوان عوامل مرتبط با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی بخش تلنگ هستند.
۲. بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین عوامل شخصی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.
۲. بین عوامل شغلی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.
۳. بین ویژگی‌های ساختاری با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.
۴. بین تجربیات کاری با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

در تحقیق حاضر با توجه به موضوع و هدف آن، روش تحقیق کاربردی، بصورت توصیفی و از نوع همبستگی است.

ابزارهای پژوهش

در این تحقیق برای کسب داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است: پرسشنامه تعهد سازمانی: جهت سنجش تعلق خاطر کاری از پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای UWES شاولفی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده خواهد شد. پرسشنامه حاضر براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط بری فیلد و روث (۱۹۵۱) تدوین و استخراج شده و شامل ۱۹ سوال می‌باشد که به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طراحی شده است و به ترتیب از نمره ۱ تا ۵ نمره گذاری گردیده است.

¹ - Turner

² - Kooh & Bo



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



پرسشنامه مربوط به مدل مودی و همکاران: مودی و همکاران (۱۹۸۲) مدلی جهت تعیین پیش‌شرط‌های تعهد و عملکرد کارکنان استخراج نمودند که شامل چهار مولفه اصلی عوامل شخصی، عوامل مربوط به نقش، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری است. پرسشنامه حاضر دارای ۱۶ گویه و براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

در پژوهش حاضر جامعه آماری کل معلمان ابتدایی بخش تلنگ می‌باشند که (N=۲۸۰) می‌باشد. در پژوهش حاضر از نمونه‌گیری بصورت تصادفی استفاده شده است. و برای مشخص کردن حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که حجم نمونه براساس فرمول کوکران برابر با: (n=۱۶۲)

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل فرضیات از نرم افزار Spss نسخه ۲۱ استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از ویژگی‌های جمعیت‌شناسی معلمان ابتدایی بخش تلنگ ارائه می‌شود و سپس آمارهای توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش می‌شود. در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، و آزمون‌های رگرسیون خطی چندگانه برای نشان دادن روابط خطی و تاثیر بین متغیرها، استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

الف) توصیف داده‌ها (یافته‌های جانبی تحقیق)

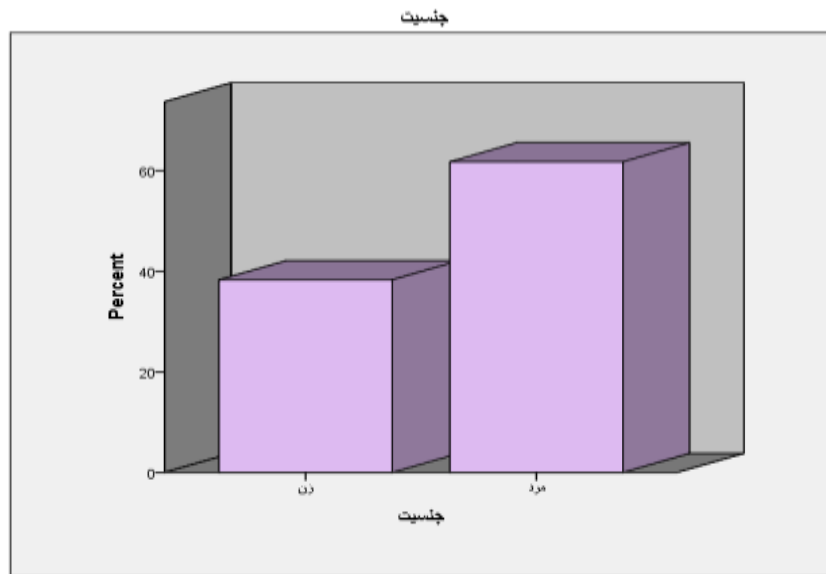
توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس جنسیت

از ۱۶۲ فرد پاسخگو ۶۲ نفر (۳۸/۳ درصد) زن و ۱۰۰ نفر (۶۱/۷ درصد) مرد بودند.

نمودار (۱): نمودار توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس جنسیت



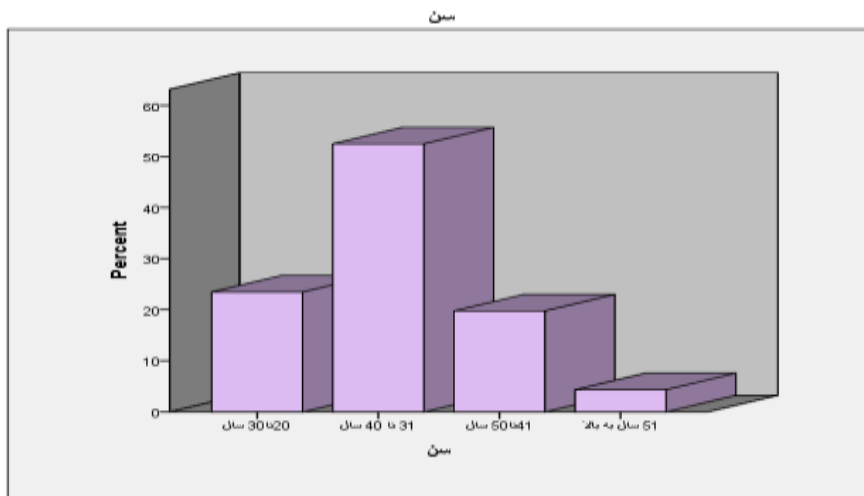
ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن

از ۱۶۲ فرد پاسخگو ۳۸ نفر (۲۳/۵ درصد) دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال، ۸۵ نفر (۵۲/۵ درصد) دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۲ نفر (۱۹/۷ درصد) دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۷ نفر (۴/۳ درصد) دارای سن ۵۱ سال به بالا بودند.

نمودار (۲): نمودار توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سن





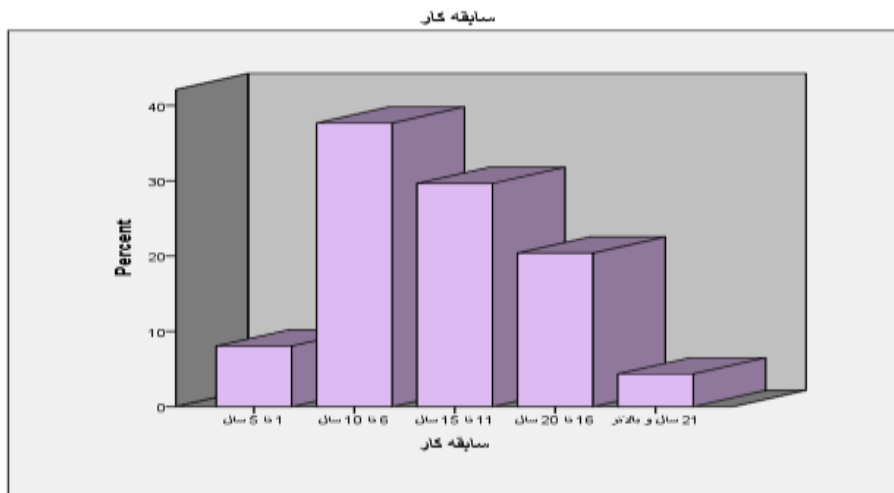
ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه کار

از ۱۶۲ فرد پاسخگو ۱۳ نفر (۸/۰ درصد) دارای سابقه کار ۱ تا ۵ سال، ۶۱ نفر (۳۷/۷ درصد) دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال، ۴۸ نفر (۲۹/۶ درصد) دارای سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۳ نفر (۲۰/۴ درصد) دارای سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال و ۷ نفر (۴/۳ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ سال و بالاتر بودند.

نمودار (۳): نمودار توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه کار



ب) توصیف کمی متغیرهای تحقیق (یافته های اصلی تحقیق)

در این قسمت مقادیر شاخص های توصیفی متغیرهای مطالعه در جدول ذیل آورده شده است.

جدول (۴): مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق (N=۱۶۲)

| متغیر | ابعاد | مد | میانه | میانگین | انحراف معیار | کمینه | بیشینه |
|-----------------------------|--------------|-----|-------|---------|--------------|-------|--------|
| عوامل مرتبط با تعهد سازمانی | عوامل شخصی | ۳/۶ | ۳/۶ | ۳/۵ | ۰/۸ | ۰/۱ | ۰/۵ |
| | عوامل شغلی | ۳/۷ | ۳/۷ | ۳/۶ | ۰/۷ | ۰/۱ | ۰/۵ |
| ویژگی های ساختاری | تجربیات کاری | ۳/۸ | ۳/۸ | ۳/۷ | ۰/۸ | ۰/۱ | ۰/۵ |
| | کل | ۴/۰ | ۴/۰ | ۳/۸ | ۰/۸ | ۰/۱ | ۰/۵ |
| تعهد سازمانی | کل | ۳/۰ | ۳/۰ | ۳/۰ | ۰/۸ | ۰/۱ | ۰/۵ |
| | رضایت شغلی | ۴/۲ | ۴/۲ | ۴/۰ | ۰/۶ | ۰/۱ | ۰/۵ |
| رضایت شغلی | کل | ۳/۳ | ۳/۳ | ۳/۲ | ۰/۷ | ۰/۱ | ۰/۵ |



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ج) توصیف کیفی متغیرهای تحقیق

۱. توصیف متغیر تعهد سازمانی

علاوه بر شاخص‌های توصیفی برای ابعاد متغیر تعلق سازمانی، نمرات به دست آمده از میانگین سؤالات مربوط به متغیرهای مورد بررسی به پنج رده خیلی کم (۷۹-۷۲)، کم (۸۶-۸۰)، متوسط (۹۳-۸۷)، زیاد (۱۰۰-۹۴) و خیلی زیاد

| متغیر | کل | گزینه‌ها | فراوانی | درصد |
|--------------|-----|-----------|---------|------|
| تعهد سازمانی | | خیلی کم | ۶ | ۴/۱ |
| | | کم | ۵ | ۳/۶ |
| | | متوسط | ۲۲ | ۱۳/۳ |
| | | زیاد | ۷۰ | ۴۲/۹ |
| | | خیلی زیاد | ۵۹ | ۳۶/۲ |
| کل | ۱۶۲ | | ۱۰۰ | |

(۱۰۷-۱۰۱) تقسیم شد تا توصیفی کیفی از این متغیرها ارائه شود. نتایج در جدول ذیل آورده شده است.

جدول (۵): توزیع فراوانی متغیر تعهد سازمانی (n=۱۶۲)

۲. توصیف متغیر رضامندی شغلی

علاوه بر شاخص‌های توصیفی برای ابعاد متغیر رضامندی شغلی، نمرات به دست آمده از میانگین سؤالات مربوط به ابعاد متغیرهای مورد بررسی به پنج رده خیلی کم (۴۹/۸-۴۷)، کم (۵۲/۷-۴۹/۹)، متوسط (۵۵/۷-۵۲/۸)، زیاد (۵۸/۶-۵۸/۴)

| متغیر | کل | گزینه‌ها | فراوانی | درصد |
|------------|----|----------|---------|------|
| رضایت شغلی | | خیلی کم | ۱۵ | ۹/۲ |
| | | کم | ۲۲ | ۱۳/۸ |
| | | متوسط | ۶۶ | ۴۰/۸ |
| | | زیاد | ۴۴ | ۲۷/۰ |

و خیلی زیاد (۶۱-۵۸/۷) تقسیم شد تا توصیفی کیفی از این متغیرها ارائه شود. نتایج در جدول ذیل آورده شده است.

جدول (۶): توزیع فراوانی متغیر رضامندی شغلی (n=۱۶۲)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



| | | |
|-----|-----|-----------|
| ۹/۲ | ۱۵ | خیلی زیاد |
| ۱۰۰ | ۱۶۲ | کل |

(د) یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق

فرضیات اصلی

۱. متغیرهای مدل مودی و همکاران به عنوان عوامل مرتبط با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی بخش تلنگ هستند.

الف) محاسبه رگرسیون خطی چند متغیره، متغیر تعهد سازمانی

جدول (۷): مدل‌های تحلیلی رگرسیونی متغیرهای مستقل

| مدل | همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تنظیم شده | خطای استاندارد برآورد |
|-----|---------|------------|----------------------|-----------------------|
| ۱ | ۰/۵۷۸ | ۰/۳۳۴ | ۰/۳۰۹ | ۲/۶۶۴۸۳ |

جدول (۸): سطح معناداری معادله رگرسیون خطی چند متغیره

| منبع تغییرات | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | مقدار F | سطح معناداری |
|--------------|--------------|------------|----------------|---------|--------------|
| رگرسیون | ۶۶۸/۷۲۵ | ۷ | ۹۵/۵۳۲ | | |
| خطا | ۱۳۳۵/۰۵۰ | ۱۸۸ | ۷/۱۰۱ | ۱۳/۴۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| جمع | ۲۰۰۳/۷۷۶ | ۱۹۵ | | | |

از بین مدل‌های بدست آمده تنها یک مدل به عنوان بهترین مدل انتخاب شد. در این مدل میزان F معادل ۱۳/۴۵۳ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ به ما می‌گوید که متغیرهای مستقل به خوبی متغیر وابسته را تبیین می‌کنند و به طور کلی معادله رگرسیون معنادار می‌باشد. محاسبه ضریب R برابر است با ۰/۵۷۸ که ضریب همبستگی بالایی را نشان می‌دهد و ضریب تبیین معادله برابر است با ۰/۳۳۴ که بیانگر آن است که ۰/۳۳۴ درصد تغییرات مربوط به تعهد سازمانی توسط این متغیرهای مستقل تبیین می‌شود.

جدول (۹): میزان تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر تعهد سازمانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



| متغیر مستقل | B | خطای استاندارد | Beta | مقدار T | سطح معناداری |
|-------------------|-------|----------------|-------|---------|--------------|
| عوامل شخصی | ۰/۸۶۸ | ۰/۱۳۵ | ۰/۴۱۳ | ۶/۴۲۶ | ۰/۰۰۰ |
| عوامل شغلی | ۰/۵۷۰ | ۰/۱۳۴ | ۰/۲۹۳ | ۴/۲۶۵ | ۰/۰۰۰ |
| ویژگی های ساختاری | ۰/۶۸۹ | ۰/۱۰۴ | ۰/۴۴۷ | ۶/۵۹۸ | ۰/۰۰۰ |
| تجربیات کاری | ۰/۲۳۷ | ۰/۱۴۹ | ۰/۱۴۴ | ۱/۵۸۷ | ۰/۱۱۴ |

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود متغیر ویژگی‌های ساختاری دارای بالاترین ضریب بتا به میزان ۰/۴۴۷ درصد می‌باشد. دومین متغیر به لحاظ وزن بتا متغیر عوامل شخصی با بتای ۰/۴۱۳ قرار دارد. سومین متغیر نیز به لحاظ وزن بتا عوامل شغلی است با بتای ۰/۲۹۳ و متغیر تجربیات کاری با بتای ۰/۱۴۴ در رتبه آخر در بین متغیرها قرار دارد. بنابراین عواملی که بیشترین تعهد در معلمان ابتدایی بخش تلنگ ایجاد می‌کنند به ترتیب عبارتند از: ۱. ویژگی‌های ساختاری ۲. عوامل شخص ۳. عوامل شغلی ۴. تجربیات کاری ۲. بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده‌ها، براساس جدول (۱۰) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۱۵۱ و سطح معنی‌داری این آزمون ۰/۰۰۱ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود و این بدان معنی است که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان تعهد سازمانی باعث افزایش میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ خواهد شد و برعکس.

جدول (۱۰): رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی

| متغیر وابسته | رضایت شغلی | متغیر مستقل |
|---------------|------------|------------------------------|
| میزان همبستگی | ۰/۱۵۱ | آزمون پیرسون تعهد سازمانی |
| تعداد پاسخ | ۱۶۲ | |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | |

فرضیات فرعی

۱. بین عوامل شخصی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده‌ها، براساس جدول (۱۱) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۸۲ و سطح معنی‌داری این آزمون ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود و این بدان معنی است که عوامل شخصی تعهد سازمانی با رضامندی شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد، یعنی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان عوامل شخصی تعهد سازمانی باعث افزایش میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ خواهد شد و برعکس.

جدول (۱۱): رابطه بین عوامل شخصی با رضایت شغلی

| رضایت شغلی | متغیر وابسته | | متغیر مستقل |
|------------|---------------|--------|-------------|
| | میزان همبستگی | آزمون | |
| ۰/۲۸۲ | تعداد پاسخ | پیرسون | عوامل شخصی |
| ۱۶۲ | سطح معناداری | | |
| ۰/۰۰۰ | | | |

۲. بین عوامل شغلی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده‌ها، براساس جدول (۱۲) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۰۷ و سطح معنی‌داری این آزمون ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود و این بدان معنی است که عوامل شغلی تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان عوامل شغلی تعهد سازمانی باعث افزایش میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ خواهد شد و برعکس.

جدول (۱۲): رابطه بین عوامل شغلی با رضایت شغلی

| رضایت شغلی | متغیر وابسته | | متغیر مستقل |
|------------|---------------|--------|-------------|
| | میزان همبستگی | آزمون | |
| ۰/۲۰۷ | تعداد پاسخ | پیرسون | عوامل شغلی |
| ۱۶۲ | سطح معناداری | | |
| ۰/۰۰۰ | | | |

۳. بین ویژگی‌های ساختاری با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده‌ها، براساس جدول (۱۳) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۴۲ و سطح معنی‌داری این آزمون ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود و این بدان معنی است که ویژگی‌های ساختاری با رضایت شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری دارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان ویژگی‌های ساختاری تعهد سازمانی باعث افزایش میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ خواهد شد و برعکس.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



جدول (۱۳): رابطه بین ویژگی های ساختاری با رضایت شغلی

| رضایت شغلی | متغیر وابسته | متغیر مستقل | |
|------------|---------------|--------------|-------------------|
| ۰/۳۴۲ | میزان همبستگی | آزمون پیرسون | ویژگی های ساختاری |
| ۱۶۲ | تعداد پاسخ | | |
| ۰/۰۰۰ | سطح معناداری | | |

۴. بین تجربیات کاری با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده‌ها، براساس جدول (۱۴) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۰۶۷ و سطح معنی‌داری این آزمون ۰/۳۵۱ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تایید می‌شود و این بدان معنی است که تجربیات کاری با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری ندارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان ویژگی تجربیات کاری تعهد سازمانی باعث افزایش میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ نخواهد شد و برعکس.

جدول (۱۴): رابطه بین تجربیات کاری با رضایت شغلی

| رضایت شغلی | متغیر وابسته | متغیر مستقل | |
|------------|---------------|--------------|--------------|
| ۰/۰۶۷ | میزان همبستگی | آزمون پیرسون | تجربیات کاری |
| ۱۶۲ | تعداد پاسخ | | |
| ۰/۳۵۱ | سطح معناداری | | |

نتیجه گیری

براساس نتایج این تحقیق کلیه متغیرهای مربوط به مدل مودی و همکاران، به عنوان عوامل مرتبط با تعهد سازمانی شناخته شد و سپس به ترتیب تاثیری که داشتند اولویت بندی شدند. نتیجه پژوهش حاضر با پژوهش‌هایی مثل:



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



عیسی خانی (۱۳۹۰) و حسینی و آقا داوود (۱۳۹۲) همخوانی داشت. همچنین براساس نتایج این تحقیق ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ یافت شد که قابل انتظار هم بود؛ زیرا پژوهش‌های مشابه‌ای در این زمینه یا با متغیرهای مشابه صورت گرفته که نمایانگر ارتباط مستقیم دو متغیر فوق بوده‌اند، که از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش‌های عباسی (۱۳۹۴)، غواصی (۱۳۹۳)، جوکار و عقیفیان (۱۳۹۲)، صراف (۱۳۹۰)، مهمت دی و همکاران (۲۰۰۹) و اکپارا و واین (۲۰۰۸) اشاره کرد.

همچنین ملاحظه گردید که بین عوامل مرتبط با تعهد سازمانی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی بخش تلنگ ارتباط مثبت و معنی‌دار (به جز عامل تجربیات کاری) که ارتباطی به وجود نداشت، وجود داشت. در پایان لازم به ذکر است همان طور که در پژوهش حاضر اشاره شد، مفهوم تعلق سازمانی، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان، توجه به افراد سازمان، ساختار سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. تعهد که با احساس وفاداری، ماندن در شغل و سازمان و متعهد بودن به سازمان سر و کار دارد، تحت تأثیر مواردی همچون رعایت عدالت در پرداخت حقوق و مزایا، وجود شرایط و فرصت لازم برای رشد و ارتقاء و امنیت شغلی، وجود مساوات و رعایت قوانین در سازمان، احترام اجتماعی در سازمان، انطباق شغل با شرایط زندگی فردی، احساس همبستگی و وحدت در بین کارکنان قرار دارد و وجود موارد مذکور در سازمان موجب وابستگی و وفاداری بیشتر فرد به سازمان می‌شود. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعلق کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان‌ها در پی خواهد داشت که مدیران نیز می‌توانند با به کارگیری عوامل موثر بر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند گردند.

منابع فارسی

- جوکار، عبدالرسول، عقیفیان، 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، پیاپی (۲۱).
- حسینی، حسن، آقا داوود، رسول. (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر تعلق سازمانی و عملکرد کارکنان بر اساس مدل مودی و همکاران (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد). کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شهریور ۹۲، شیراز.
- شفیق آبادی، عبدالله و خلیج اسدی، شدیده. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی. سال اول، شماره دوم، ۳۳-۲۷.
- صراف، رستم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان تعلق سازمانی کارکنان و اعتماد: تبیین نقش فرهنگ سازمانی، مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- عباسی، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی (مطالعه موردی بانک سپه). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



- عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۰). طراحی مدل جامع تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش ترکیبی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- غواصی. عبدالرحمن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری های استان هرمزگان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه هرمزگان.
- کلدی، علیرضا، سمواتیان، بهاره. (۱۳۸۷)، بررسی علل و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب سازمان تأمین اجتماعی تهران سال ۱۳۸۸، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال دوم، شماره دوم.
- محمودی، حسین، سوری لکی، ابوذری، بوالحسنی، معصومه، سپهوند، محمدجعفر. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه مهارتهای ارتباطی و رضایت شغلی پرستاران، دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال بیستم، شماره ۱۰۱.

منابع لاتین

- Mehmet D. Karsli & Hale iskendar. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of school and their institutional commitment. Vol(7). Pp33-40.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716.
- Thomas, Tran. (2009). Does emotional intelligence happen in workplace, American Psychological Association vol38, PP.29-46.
- Turner, ch(2006), A study of job satisfaction with situational characteristics and occurrences among middle school principals in south carolina. 80-85.