



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش فارس

سال ۱۴۰۱

مصطفی حسین پور^۱، محمدعلی باباپور آقائی^۲، روح اله مزارعی^۳، بهزاد مزارعی^۴، رضا جمالی^۵

۱-لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخ شهر

۲-لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد

۳-لیسانس روان شناسی دانشگاه آزاد واحد ارسنجان

۴-لیسانس علوم قرآن و حدیث

۵-لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی بوشهر

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش فارس می باشد. این تحقیق از نظر هدف از نوع "تحقیقات کاربردی" و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها مبتنی بر آنچه هست، کاربرد آینده و دستیابی به وضعیت مطلوب و با توجه به تعداد محدود متغیرها، از نوع "تحقیقات توصیفی-پیمایشی" است. جامعه آماری عبارت است از کارکنان آموزش و پرورش که نظرات ۲۳۰ نفر از آنها به طور نمونه مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، از روش های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) استفاده می شود. داده های گردآوری شده توسط پرسشنامه ساختار یافته تعهد سازمانی و رضایت شغلی استفاده نمودیم و به کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به یافته های پژوهش و تحلیل نتایج آن متوجه می شویم؛ رابطه معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مدیریت منابع انسانی، کارکنان، آموزش و پرورش، فارس



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است، بلکه نقطه مثبت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. اسکات^۱ و ژاف^۲ (۱۹۹۹)، مطرح کردند که منشأ اصلی نقطه مثبت رقابتی برای سازمان‌ها، فداکاری، کیفیت تعهد و توانایی نیروی کار است. در اصل، امروزه سازمان‌هایی موفق می‌شوند که دارای کارکنان توانمند و متعهدی باشند، کارکنانی که بر مشتری‌مداری و افزایش بهره‌وری تأکید داشته‌اند و از این‌رو، مدام سیستم‌ها و فرایندهای کاری را بهبود بخشند.

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب نشان می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد. در این جهت امروزه بسیاری از پژوهشگران به دنبال درک عمیق عوامل متفاوت تأثیرگذار بر رضایت و تعهد کارکنان متخصص نسبت به سازمان و همچنین بهره‌مندی از بیشترین توانایی آن‌ها هستند. مرور پیشینه مرتبط با موضوع در این زمینه نشان می‌دهد که متأسفانه تأثیر ابعاد هیجانی در تحقیقات رفتار سازمانی به‌طور گسترده، نادیده گرفته شده است. از این جهت، در این مطالعه تلاش شده است، بر این شواهد تجربی بیافزاید و تعهد سازمانی کارکنان را که نحوه عملکرد و تعامل آن‌ها نقش بسیاری در کارایی و اثربخشی سازمان دارد، بر افزایش رضایت شغلی آن‌ها بسنجد.

بیان مسئله

اهمیت نیروی انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی، جایگاهی به مراتب مهمتر از گذشته یافته است به حدی که در تفکر سازمانی پیشرفته، از انسان مانند مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. از این جهت، امروزه سازمان‌ها برای دوام، انتظام و بالندگی خود، می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و بهره‌مندی از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. در صورت نبود این کیفیت‌ها، سازمان‌ها واقعاً امکان پذیر نیست، که بتوانند در مقابله با بهترین‌ها به‌صورت رقابتی و اثر بخش عمل کنند (شولر و جکسون).

پس، برای به‌کارگیری و نگهداری نیروی انسانی باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب برقرار کرد تا با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم بتوان از توانایی‌های آنان استفاده کرد؛ زیرا تلاش رضایتمندانه به تعهد بیش‌تر و مستمرتر و در نهایت به زندگی بهتر انسان‌ها و توسعه و پیشرفت جوامع می‌انجامد. لذا در این پژوهش، به دو عامل اصلی نیروی انسانی، یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته می‌شود که امروزه، از جمله مسائل اصلی مورد توجه صاحب‌نظران علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌روند.

رضایت شغلی سبب می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود، سلامت جسمی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد زیاد می‌شود، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. نبود رضایت شغلی باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شود. پس، مدیران مسولیت دارند که نشانه‌های روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به‌طور مداوم زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت پیگیری لازم را انجام دهند.

دومین نگرشی که در رفتار سازمانی اهمیت اساسی دارد و مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته، تعهد سازمانی است. نگاه کلی تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده برای

۱- Scott

۲- Zhaf



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

گرایش به باقی ماندن در شغل آورده شده است. پژوهش های انجام شده توسط جنکینز^۱(۱۹۹۳)، این دیدگاه را که بین تعهد سازمانی و قصد انتقال کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد، تایید داشته است. نتایج مطالعات او نشان داد که هر چه تعهد سازمانی کارکنان زیاد شود، قصد جابه‌جایی آنان از سازمان به سازمانی دیگر کم می‌شود. مطالعه کروپانزانو (۲۰۱۴)، نیز نشان داد که همبستگی مثبتی بین تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان در سازمان وجود دارد. شواهدی دال بر این وجود دارد که سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و استراتژی‌های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارکنان‌شان هستند که می‌تواند سود اقتصادی بیش‌تری را برای آن‌ها فراهم سازد، از این دیدگاه تعهد کارکنان به‌عنوان یک اصطلاح مدیریتی که می‌تواند مزیت رقابتی و موفقیت مالی به‌همراه داشته باشد، مهم تلقی می‌شود. در حقیقت، تعهد به‌عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب می‌شود. با توجه به تأکید پژوهش بر افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، یافتن راهی برای این منظور مسئله‌ای مهم محسوب می‌شود. با توجه به تأکید پژوهش بر افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، یافتن راهی برای این منظور مسئله‌ای مهم محسوب می‌شود. لذا با توجه به نکات بیان شده می‌توان این سوال اساسی را مطرح نمود آیا رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس وجود دارد؟

ضرورت تحقیق

مدیریت یا عامل انسانی، مهم‌ترین دلیل تغییراتی است که امروزه بشر در همه زمینه‌ها و به هر شکلی در جوامع گوناگون، شاهد آن است. در واقع، عامل انسانی است که تفاوت‌های فاحش امروز زندگی بشر با شرایط گذشته‌اش را رقم زده است. برای تغییر و حرکت به‌سوی شرایط بهتر، علاوه بر عواملی مانند سرمایه، مواد اولیه و غیره، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل نیروی انسانی است. در واقع ثروت و دارایی هر جامعه‌ای مهم، نیروی انسانی است. این نگرش شاید افراطی به نظر آید، ولی واقعیت‌های پیشرو در جوامع گوناگون این مهم را اثبات می‌نماید. به‌طور کلی می‌توان گفت که نیروی انسانی موثر، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر می‌باشد. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم نشان داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. پس کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ هویت سازمانی از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است چون سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود کار و فعالیت نمایند. وجود این نیروها در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر بهره‌وری سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بیشتر، اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی می‌شود. نبود احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به‌دنبال دارد (پارسائیان، ۱۳۹۴).

از جهت دیگر پیچیدگی‌های عصر حاضر و سرعت و شتاب تغییرات در عرصه‌های گوناگون دنیای کار و زندگی، نقش یافته‌های دقیق و علمی روان‌شناسی را به نوبه خود حساس تر نموده و در این جهت، به ویژه در مسیر تغییرات صنعتی و سازمانی، متخصصان روان‌شناسی را بر آن داشته تا در نظریه‌پردازی‌ها و پژوهش‌های خود، نگاه ویژه‌ای را اتخاذ می‌کنند. این نگاه پاسخی به ناکارایی نظریه‌ها و نگرش‌های قدیمی‌تر در این عرصه می‌باشد. نظریه‌های قدیمی به چالش کشیده شد و در این میان مشخص می‌شود که توانمندی‌های صرفاً عقلانی (IQ) دیگر نمی‌تواند پیش‌بینی‌کننده قابل قبولی برای موفقیت در کار و زندگی باشد (کینیکی و همکاران، ترجمه علی‌اکبر فرهنگ‌ی و حسین صفر زاده، ۱۳۹۴).

مدیریت عامل انسانی، مهم‌ترین دلیل تحولاتی است که امروزه انسان در همه زمینه‌ها و به هر شکلی در جوامع متنوع، شاهد آن است. در واقع، عامل انسانی است که تفاوت‌های فاحش امروز زندگی بشر با شرایط گذشته‌اش را رقم زده است. برای تحول و حرکت به‌سوی شرایط بهتر، علاوه بر عواملی مانند سرمایه، مواد اولیه و غیره، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل نیروی انسانی است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در واقع ثروت و دارایی هر جامعه‌ای فقط نیروی انسانی است. این دیدگاه شاید افراطی به نظر برسد، ولی واقعیت‌های پیشرو در جوامع گوناگون این امر را ثابت می‌کند.

از جهت دیگر پیچیدگی‌های عصر کنونی و سرعت و شتاب تحولات در زمینه‌های مختلف دنیای کار و زندگی، نقش یافته‌های دقیق و علمی روان‌شناسی را به سهم خود حساس تر کرده و در این راه، به ویژه در مسیر تحولات صنعتی و سازمانی، متخصصان روانشناسی را بر آن داشته تا در نظریه‌پردازی‌ها و پژوهش‌های خود، نگاه ویژه‌ای را اتخاذ کنند. این نگاه پاسخی به ناکارآمدی‌های نظریه‌ها و نگرش‌های قدیمی‌تر در این عرصه بود. نظریه‌های قدیمی به چالش کشیده می‌شوند و در این میان مشخص شد که توانمندی‌های صرفاً عقلانی (IQ) دیگر نمی‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای موفقیت در کار و زندگی باشد (فیضی، ۱۳۹۴).

فرضیه‌ها:

۱- بین تعهد سازمانی و رضایت‌شغلی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از نوع "تحقیقات کاربردی" و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها مبتنی بر آنچه هست، کاربرد آینده و دستیابی به وضعیت مناسب و با توجه به تعداد محدود متغیرها، از نوع "تحقیقات توصیفی-پیمایشی" است. از آنجا که محقق به دنبال بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق است، این تحقیق از نوع "تحقیقات همبستگی" می‌باشد.

ابزار گردآوری اطلاعات

این تحقیق در دو مرحله کتابخانه‌ای و میدانی انجام می‌شود. جهت مطالعه کتابخانه‌ای مراجعه به اینترنت، مطالعه پایان‌نامه‌ها، کتاب‌ها، مقالات موجود در مجلات خارجی و داخلی، مورد استفاده قرار می‌گیرد. جهت مطالعات میدانی استفاده از پرسشنامه مدنظر است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) استفاده می‌شود. همچنین روش‌های مختلف آمار توصیفی جهت بررسی و مقایسه اطلاعات بدست آمده از طریق پرسشنامه، و ضریب همبستگی پیرسون در بخش آمار استنباطی به کار گرفته خواهد شد. روش‌های آماری فوق به وسیله رایانه و با استفاده از نرم افزار SPSS و در سطح خطای ۰/۰۸ انجام می‌گردد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش، کارکنان رسمی آموزش و پرورش فارس هستند. کارکنان ۲۳۰ نفر^۱ می‌باشند. وجود دلایل چندی از جمله دسترسی، صرف زمان و هزینه باعث می‌شود تا از سرشماری و بررسی تمام اعضای جامعه صرف‌نظر کرده و بر اساس روش‌های مختلف اقدام به نمونه‌گیری و انتخاب بخشی از جامعه آماری خود بنماییم. در تحقیق حاضر از نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده خواهد شد. این نمونه‌گیری به این دلیل انتخاب می‌شود، چون چهارچوبی برای جامعه آماری وجود ندارد و امکان انتخاب نمونه مورد نیاز با روش‌های احتمالی ساده یا طبقه‌بندی شده نیست. علاوه بر این جامعه دارای خصلت سلسله مراتبی می‌باشد. جامعه آماری عبارت است از کارکنان رسمی سازمان که حدود ۲۳۰ نفر می‌باشند و با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۵۰ نفر انتخاب شد. (مومنی، ۱۳۹۴).

رضایت شغلی

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آن چیزی است که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مثبت، کمک زیادی به سلامت‌فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت‌شغلی منعکس‌کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقا کارکنان می‌شود (مقیم، ۱۳۷۷، صص ۳۸۵-۳۸۴). تحقیقات در رابطه با خشنودی شغلی دو جنبه را مشخص کرده‌اند، که به فهم خشنودی شغلی کمک می‌کنند. این دو جنبه تحت عنوان خشنودی‌بعدی^۱ و خشنودی‌کلی^۲ نامگذاری شده‌اند که در زیر شرح داده شده‌اند: خشنودی بعدی به گرایش کارکن در رابطه با این موضوع اشاره دارد که وی از کدام جنبه‌های شغل خشنودی بیشتری دارد، چرینگتون^۳ (۱۹۹۴)، به نگرش افراد درباره دستمزد، خودکار، این که کار چالش برانگیز است یا نه، محرک بودن و جذاب بودن شغل، سرپرستان، این که آیا آن‌ها دارای مهارت‌های مدیریتی احساسی‌تر هستند یا نه، و این که آیا آن‌ها در شغلشان صلاحیت دارند یا نه اشاره کرده است (سبحانی‌صراطی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۶). خشنودی کلی بر حالت درونی کلی فرد در رابطه با خشنودی یا ناخشنودی تمرکز دارد. تجارب مثبتی مثل همکاران دوست - داشتنی، فرد خوب، سرپرست دلسوز و شغل جذاب، یک حالت درونی مثبت را ایجاد می‌کند. تجارب منفی مثل دستمزد کم، مشاغلی که کم‌تر محرک هستند و انتقاد، یک حالت درونی منفی را ایجاد می‌کند. بنابراین، احساس خشنودی یا ناخشنودی کلی، احساسی کل‌نگرانه است که مبتنی بر شدت و فراوانی تجارب مثبت و منفی است.

پیشینه پژوهش

هین‌شاو و آتوود ۱۹۸۴ خاطر نشان ساخت که علاوه بر عواملی نظیر نوع کار، درجه‌ی تخصص، جوسازمانی، سرپرست، پایگاه کار، خودمختاری، تکرار وظایف، ماهیت کاری که انجام می‌شود، پیامدهای شغلی و دستمزد که بر خشنودی شغلی تأثیر می‌گذارد، روابط بین فردی نیز در خشنودی شغلی کارکنان دخیل است. استون و همکاران ۲۰۰۴ مطالعه‌ای روی مدیران و معاونان مدارس مقطع ابتدایی و متوسطه انجام دادند نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که هوش هیجانی زنان در ارتباط میان فردی، بیش‌تر از مردان بود. هم‌چنین، نتیجه این پژوهش حاکی از آن بود که مدیران موثر، مدیرانی هستند که رفتارشان انعطاف‌پذیرتر است و هیجانات خود را در رفع مشکلات موجود و کسب موقعیت‌های جدید، درک می‌کنند و به‌کار می‌برند. گرچه در کل، هوش هیجانی یک عامل مهم در پیشگویی میزان موفقیت یک مدیر مدرسه است، اما برخی از مولفه‌های هوش هیجانی نسبت به مولفه‌های دیگر، عامل پیشگویی‌کننده‌ی بهتری می‌باشند؛ مانند خودآگاهی اجتماعی، روابط بین‌فردی، انعطاف‌پذیری، توانایی حل مسئله و کنترل هیجانات.

علی رضائیان و محمدجواد بائیجی ۱۳۹۸ در مطالعه‌ای تحت عنوان «اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت‌شغلی» در صنعت نفت انجام دادند، متوجه شدند که رابطه‌ی عمیق مثبتی میان هیجان‌پذیری مثبت با رضایت‌شغلی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رابطه‌ی منفی میان هیجان‌پذیری منفی با رضایت‌شغلی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت وجود دارد. بررسی رابطه ابعاد شخصیت با رضایت شغلی نیز نتایج قابل توجهی را در این تحقیق به‌همراه داشت. برخلاف برخی تحقیقات پیشین، در این آمادگی تجربه کردن نه‌تنها بیش‌ترین رابطه همبستگی و رگرسیون را با رضایت‌شغلی نشان داد بلکه تنها بعد شخصیت بود که از رابطه‌ی علی با هیجان‌پذیری مثبت و منفی برخوردار بود.

روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر (قابل اطمینان) و نظام‌یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه‌حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۶، ۲۰۱).

۲- Facet satisfaction

۳- Overall satisfaction

۴- Cherrington



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

از آنجا که هدف از این تحقیق، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش فارس می باشد، این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نظر می‌توان در زمره تحقیق کاربردی به شمار آورد و چون داده‌های مورد نظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری انجام می‌شود این تحقیق از شاخه پیمایشی (زمینه‌یابی) می‌باشد.

این تحقیق از جنبه هدف، تحقیقی کاربردی^۱ و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی- همبستگی است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در این پژوهش، کارکنان رسمی آموزش و پرورش فارس هستند. کارکنان رسمی سازمان حدود ۲۳۰ نفر می باشند. از آنجا که جمع‌آوری اطلاعات از همه افراد جامعه آماری غیرممکن است، نمونه‌ای از جامعه آماری انتخاب شد. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس می‌باشد.

روش جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها، روش‌های متعددی وجود دارد و اغلب برای کسب اطلاعات در یک پژوهش بیش از یک روش بکار گرفته می‌شود. در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول ترین روش جمع‌آوری اطلاعات است. در تهیه و تنظیم پرسشنامه محقق سعی دارد تا از طریق طرح تعدادی سؤال، اطلاعات مورد نیاز را از پاسخگو دریافت کند.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش مقیاس اندازه‌گیری، مقیاس ترتیبی است. در این نوع مقیاس به طور نسبی، شدت و ضعف اندازه صفت یا ترجیحات او مشخص می‌شود. این شدت و ضعف، به صورت تقدم و تأخر بیان می‌شود. طیف مورد استفاده در این پژوهش نیز طیف لیکرت است. پژوهش‌گر ارزش‌های عددی مقیاس را طوری تعیین می‌کند که بیشترین یا بالاترین ارزش عددی یا امتیاز به موافق‌ترین افراد تعلق می‌گیرد.

در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه بدون ذکر اسم استفاده شده است، که توسط کارکنان تکمیل می‌شود. سؤالات تحقیق در قالب سؤالات پرسشنامه گنجانده شده است، هر سؤال پرسشنامه با توجه به هدف اصلی و سؤالات در نظر گرفته شده است.

ب- پرسشنامه تعهد سازمانی (بر اساس مدل آلن و میر) که از سه مولفه (عاطفی، مستمر و هنجاری) تشکیل شده است.

ج- پرسشنامه رضایت شغلی بر اساس مدل شاخص توصیفی شغل (JDI) که توسط دکتر اسمیت به همراه کندال و هالین از دانشگاه کرنل آمریکا ارائه گردید. (wikipedia.۲۰۰۷) که پنج شاخص متفاوت (ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، فرصت ترفیع و درآمد) را در بر می‌گیرد.

سؤالات پرسشنامه بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج درجه‌ای لیکرت که شامل ۵ طیف کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم گردیده و به صورت طبقه‌بندی شده می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت می‌گیرد. در سطح توصیفی با استفاده از جداول و نمودارها درصد‌های فراوانی جهت توصیف مشخصات فردی افراد مورد بررسی از قبیل سن، جنسیت، تحصیلات و ... مورد استفاده به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تحلیل استنباطی فرضیه های اصلی تحقیق

فرضیه اصلی اول: بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در اداره آموزش و پرورش استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در جامعه پژوهش، همبستگی معناداری ($r = ۰/۱۹۹$) وجود دارد. بنابراین فرض وجود رابطه بین این دو متغیر با سطح معناداری ($P < ۰/۰۵$) پذیرفته می شود و این به معنای وجود ارتباطی مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد می شود و H_1 پذیرفته می شود.

تبیین یافته های مربوط به فرضیه های اصلی و فرعی:

فرضیه اصلی ۱: بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه ای معنی دار وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سطح ($p < ۰/۰۵$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

محدودیت های تحقیق

۱- از نظر بعد زمانی با توجه به تغییرات اخیر در بدنه دولت به خصوص وزارت آموزش و پرورش، چنانچه این پژوهش در زمان دیگری انجام پذیرد، می تواند نتایج متفاوتی ارائه دهد.

۲- جامعه آماری این پژوهش کارمندان رسمی اداره کل آموزش و پرورش فارس بودند و کارکنان غیررسمی در جامعه آماری این پژوهش قرار نگرفتند.

۳- در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است هر چند به استفاده از نظرات اساتید، پرسشنامه استاندارد بی نام و مطالعه ای کوچکتر جنبی مبادرت گردید، اما احتمال مواردی همچون عدم فهم و برداشت یکسان آزمودنی ها، متکی بودن به حافظه افراد و برخی محدودیت های ذاتی پرسشنامه وجود دارد.

پیشنهادها

۱- این تحقیق فقط بر روی کارکنان آموزش و پرورش فارس صورت گرفته است. به منظور فراهم آمدن امکانات تعمیم این داده به سایر جوامع پیشنهاد می گردد که تحقیقات روی جوامع دیگر صورت پذیرد.

۲- با توجه به این که تحقیق حاضر، تاثیر رضایت شغلی را بر تعهد سازمانی، مورد بررسی قرار داده است، پیشنهاد می گردد محققان آتی به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر دیگر نگرش های شغلی بپردازند.

منابع

باقریان، حمید (۱۳۹۴) بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره سی.

رجب زاده، حسن (۱۳۹۱)، هوش هیجانی (مدیریت احساس، عاطفه و هیجان)، تهران: نشر روان، چاپ اول.
دباغ زاده، علی (۱۳۹۶)، عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره دوم.

کرم زاده، هومن (۱۳۹۷)، رابطه ی جوسازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، افق دانش، دوره چهاردهم، شماره چهارم.

فرهمند، حمید (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان های دولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.



رابینز، استیفن (۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی، علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول.

رضائیان، علی؛ بانجی، محمدجواد (۱۳۸۸)، اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی، چشم‌انداز مدیریت، شماره سی- و سه.

سبحانی صراطی، سجاد (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده و چندگانه بین هوش هیجانی و مهارت‌های اجتماعی مدیران شرکت جهاد نصر اصفهان و نگرش‌های شغلی زیردستان آنان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روانشناسی سازمانی و صنعتی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

شموشکی، جواد (۱۳۸۵)، بررسی رابطه ویژگی‌های اعتماد به علامت تجاری با وفاداری به علامت تجاری در بین مصرف‌کنندگان محصولات پاک‌کننده. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت بازرگانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

طراویان، مینا (۱۳۸۵)، ابعاد تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، شماره دهم و یازدهم.

غفوری، محمدرضا؛ سفادرائی، رنو؛ گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸)، بررسی رابطه مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان. مطالعات روان‌شناختی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، دوره پنجم، شماره چهارم.

Bellou, V. (۲۰۱۰). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *International Journal of Career Development*, ۱۵(۱), ۴-۱۹.

Chughtai, A. A; & Zafar, S. (۲۰۰۶). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University teachers. *Applied H.R.M. Research*, ۱۱(۱), ۳۹-۶۴.
commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, ۲۲(۵), ۶۹۳-۷۱۷.

Jain, A. K; Giga, S. I; Cooper, C. L. (۲۰۰۹). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳(۳), ۲۵۶-۲۷۳.

Joiner, T.A; & Bakalis, S; (۲۰۰۶). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, ۲۰(۶), ۴۳۹-۴۵۲.

Journal of Organizational Analysis, ۱۸(۱), ۱۲۹-۱۵۰.

Kulkarni, P, M. (۲۰۰۹). Emotional intelligence and Employee performance as an indicator for promotion, a study Automobile Industry in the City of Belgaum, Kaenataka, India. *International Journal of Business & Managemen* .۴(۴), ۱۶۱-۱۷۰.