



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شیراز سال

تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱

عاطفه پردل<sup>۱</sup>، علیرضا صیادی نیا<sup>۲</sup>، جواد نوروزی<sup>۳</sup>، زینب صیادی نیا<sup>۴</sup>، طاهره حیدری<sup>۵</sup>

۱- فوق لیسانس حسابداری دانشگاه غیر انتفاعی خرد

۲- لیسانس مکانیک دانشگاه آزاد واحد تنگستان

۳- لیسانس علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید رجایی فرخشهر

۴- فوق لیسانس حسابداری دانشگاه غیر انتفاعی خرد

۵- لیسانس کامپیوتر دانشگاه آزاد واحد تنگستان

## چکیده

این پژوهش با هدف سنجش تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان آموزش و پرورش ناحیه یک فرخشهر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ انجام شده است. تعهد سازمانی متغیر وابسته و رضایت شغلی متغیر مستقل این پژوهش هستند. در این تحقیق از روش توصیفی استفاده شده است و روش گردآوری اطلاعات میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و جامعه آماری، معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۳ فرخشهر سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بوده و حدود ۵۴۰۰ هستند که نمونه بدست آمده ۷۵۰ نفر است. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش رگرسیون و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفته است. تمام فرضیات این پژوهش تایید شدند و نتایج نشان داده است که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر گزار است و با توجه به نتایج بدست آمده رضایت شغلی تأثیر بسیاری بر تعهد سازمانی دارد.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## مقدمه

اکثر دانشمندان معتقدند که ذات محیط های کنونی به واسطه سازمان ها به شکل های مختلف و با اهداف گوناگون تأسیس و سازمان دهی می شود، اما بدون شک همه آن ها بر پایه تلاش های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می کنند. به طور کلی می توان گفت نیروی انسانی موثر ملاک اصلی برتری یک ارگان نسبت به ارگان های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می تواند ضمن کاهش تأخیر و جابه جایی، باعث افزایش روز افزون عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی شود (خلیلی، ۱۳۹۹). توجه به تعهد سازمانی از نفوذ تاثیر آن بر میزان غیبت، ماندگاری، تعلق، وفاداری و پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی و حرکت در جهت تحقق اهداف سازمانی منجر می شود. تعهد سازمانی از جمله عواملی است که بر رفتار کارکنان در سازمان اثر می گذارد و بر بسیاری از متغیرهای سازمانی از مانند قصد جا به جایی پرسنل، میزان غیبت آن ها و همچنین تعارض و استرس شغلی افراد اثر دارد که حضور یا عدم حضور کارکنان را مشخص می کند (انصاری، ۱۳۹۸). هم چنین رضایت شغلی نتیجه درک پرسنل است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می کند.

## بیان مسأله

تعهد سازمانی، به این معنی است که فرد، سازمانی را معرفی خود می داند. در واقع، نتیجه پژوهش ها نشان می دهد، با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می توان میزان غیبت و جابه جایی پرسنل را پیش بینی کرد. تعهد سازمانی با رضایت شغلی، غیبت و جابه جایی رابطه دارد، این رابطه عکس است، هر چه تعهد سازمانی بیشتر باشد غیبت و جابه جایی کمتر است. از جهتی برخورداری از رضایت شغلی، قطعاً موفقیت سازمانی را به همراه دارد، چون که وجود انگیزه قوی و رضایت شغلی مناسب شرط اول موفقیت برای هر نهادی محسوب می شود. دستگاه های اجرایی مفید از دیدگاه کاتر و آرمسترانگ دستگاه هایی هستند که رضایت کارمندانشان مانند رضایت ارباب رجوع برای آنها مهم است. در این گونه دستگاه ها رضایت پرسنل باعث افزایش تعهد سازمانی می شود و اثرگذاری را بالا می برد. پس سازمان ها لازم است برای انجام مسولیت ها علاوه بر رعایت مقیاس ها و قواعد سازمانی و قانونی، به ایجاد رضایت شغلی آنان توجه کنند تا ایشان را در تحقق هر چه بیشتر اهدافشان یاری کنند.

## پیشینه تحقیق

مولکی (۲۰۱۴) در پژوهش های خود به این نتایج دست یافتند که فضای اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد و این امر منجر به پایین آمدن سطح ترک خدمت و افزایش تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می شود. تچو در سال (۲۰۱۳) با بررسی ۴۲۵ کارمند تمام وقت ژاپن بیان کردند که رضایت از حقوق رابطه مثبتی بر تعهدات سازمانی دارد.

در تحقیقاتی که در سال ۱۳۹۸ دکتر محسنی با عنوان «رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنها در دانشگاه فرخ شهر انجام گرفت، نتایج نشان دادند که بین رضایت شغلی معلمان و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و رضایت شغلی باعث افزایش دارایی و اثربخشی و در پی آن افزایش تعهد سازمانی معلمان می شود».

نتایج تحقیقات دکتر محمد خادمی و حسن مطهری (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی استان خراسان رضوی"، نشان داد که بین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی، ارتباط معناداری وجود دارد.

## ضرورت تحقیق

تجربه دنیای پیشرفته صنعتی نشان می دهد که عامل اصلی فضای رقابت جهانی که باعث حرکت و سرعت بخشیدن به افزایش توان تولیدی و اقتصادی سازمان ها و در نهایت جامعه می شود، منابع انسانی است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمانی که انسان ها در اثر ناهنجاری های سازمان در فشار و نگرانی قرار می گیرند، قرارداد روانی موجود بین خود و سازمان را از هم گسیخته می بیند و برای ایجاد قدرت به طور مستقیم یا غیرمستقیم روحیه سایر پرسنل را نیز ضعیف می کند و به طور محسوس تعارض بین رئیس و مراجعین را از حالت بالقوه به بالفعل در می آورند. نبود رضایت و نبود احساس تعلق و وفاداری پرسنل به سازمان، تأخیر، غیبت و ترک سازمان را به همراه دارد که علاوه بر هزینه های زیاد، در روحیه سایر پرسنل نیز اثر می گذارد.

تحقیقات نشان داده اند که کارمندان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد و بهره وری بیشتری دارند. تمایل به ماندگاری آن ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند و از انگیزه های بیشتری دارند. بدین گونه سازمان ها می توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را بهبود بخشند (جهانی، ۱۳۹۸).

## اهداف تحقیق

براساس مسئله تبیین شده در تحقیق حاضر، اهداف تحقیق عبارتند از:

- ۱- سنجش تأثیر رضایت شغلی بر تعهدسازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان فرخ شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲
- ۲- سنجش میزان رضایت از همکاران معلمان مقطع ابتدایی شهرستان فرخ شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲.
- ۳- سنجش میزان رضایت از شغل کارمندان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان فرخ شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

## پیشینه نظری

با توجه به پژوهش های انجام شده در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر میزان تعهدسازمانی پرسنل آموزش و پرورش و این که کاهش تعهد می تواند ناشی از عدم رضایت شغلی باشد، در این پژوهش به بررسی رابطه رضایت شغلی و تأثیر آن ها بر تعهد کارمندان آموزش و پرورش ناحیه یک فرخ شهر می پردازد. در این تحقیق تعهدسازمانی متغیر وابسته می باشد که از دیدگاه آلن و می یور مورد بررسی قرار گرفته است، در این دیدگاه تعهدسازمانی عبارت است از یک حالت روانی و نوعی تمایل نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان است و دارای سه بعد؛ عاطفی، مستمر و هنجاری می باشد (قلی پور، ۱۳۸۶).

## فرضیات تحقیق

براساس هدف های تعیین شده فرضیه های تحقیق به شکل زیر ارائه می شوند.

- ۱- رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک فرخ شهر تأثیر دارد.
- ۲- رضایت از همکاران بر تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک فرخ شهر تأثیر دارد.
- ۳- رضایت از شغل بر تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک فرخ شهر تأثیر دارد.

## روش تحقیق

این تحقیق در سطح تحقیقات کاربردی و میدانی می باشد. از نظر افق زمانی، مقطعی تک ضربه ای است.

## جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری در این تحقیق دبیران مقطع ابتدایی ناحیه یک فرخ شهر می باشد که تعداد آن ها ۲۴۰۰ نفر می باشد.

## ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات

در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات و داده ها پرسشنامه و سؤالات به صورت بسته بوده است. بخش اول پرسشنامه مربوط به اطلاعات دبیران ابتدایی می باشد.

## روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات

در این تحقیق آمار توصیفی برای تعیین وضعیت مسأله یا موضوع مورد مطالعه مورد استفاده قرار گرفته و از تکنیک های موجود در آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در مرحله اول، تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی به



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بیان خواص نمونه مورد مطالعه پرداخته می‌شود. مرحله بعد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده از تکنیک‌های آمار استنباطی است. در تحلیل‌های آمار استنباطی همواره نظر بر این است که نتایج حاصل از مطالعه گروه کوچکی به نام نمونه چگونه به گروه بزرگتری به نام جامعه تعمیم داده می‌شود. از روش پارامتری مانند پیرسون استفاده کردیم و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز از روش تحلیل رگرسیون و همبستگی استفاده شده است.

## نتیجه گیری

### نتایج آزمون فرضیه اول

طبق نتایج بدست آمده از آزمون‌های همبستگی، فرضیه اول تایید می‌شود و نتیجه می‌گیریم رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی ناحیه یک فرخشهر رابطه دارد. شدت همبستگی بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. که با پژوهش مطهری و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

### نتایج آزمون فرضیه دوم

رضایت از همکاران با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی ناحیه یک فرخشهر رابطه دارد. بنابر این فرضیه نیز تایید می‌شود. که با نتایج پژوهش‌های ولی زاده و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

### نتایج آزمون فرضیه سوم

طبق نتایج آمار استنباطی و همبستگی رضایت از شغل با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی ناحیه یک فرخشهر رابطه دارد و فرضیه سوم نیز مورد تایید قرار می‌گیرد. سطح معنی داری بدست آمده برای آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که این رابطه معنی دار است. میزان همبستگی بین دو متغیر رضایت از شغل و تعهد سازمانی این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می‌باشد.

## پیشنهادها

۱- رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارمندان رابطه دارد، پیشنهاد می‌دهیم، مدیران و مسئولین، با ارائه راهکارهای مناسب مانند تنوع در کار، و رعایت تناسب بین چارچوب تحصیلی و حتی علایق و مهارت‌های فرد با وظایف شغلی او و ارائه شرح شغل مناسب و کامل در هنگام گزینش، و استفاده از مشارکت و پیشنهادات کارمندان در وضع برخی قوانین و دستورالعمل‌ها، سطح رضایت شغلی پرسنل را بالا برده و تعهد سازمانی را افزایش دهند.

۲- توزیع برگه‌ها یا فرم‌های نظرخواهی و امتیازدهی همکاران به یکدیگر، و نیز مدیران، و شناسایی و تشویق پرسنل با اخلاق و نیز رسیدگی جدی و سریع به شکایات و تخلفات افراد متخلف.

محدودیت‌های پژوهش

۱- این تحقیق در ناحیه یک شهر فرخشهر و مقطع ابتدایی انجام شد از آن جا که توقعات افراد با توجه به شرایط استخدامی و یا سابقه یا محل خدمت تغییر می‌کند امکان دارد اگر تحقیق مانند آن در جامعه آماری صورت گیرد، نتایج آن متفاوت باشد

۲- در این تحقیق از پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شده است و دیده شد برخی افراد در حاشیه اطراف آن مسائل و چالش‌های مربوط به شغل خود را نوشته بودند و بسته بودن پرسشنامه را می‌توان به عنوان یکی از محدودیت‌های تحقیق نام برد.



## منابع

- ۱- غفاری، حسین، ۱۳۹۷، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مقطع ابتدایی شهر همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- ۲- صفاری، حمید، مجید، صالحی کرد آبادی، سجاد، (۱۳۹۴) بررسی مسائل مدیریت دولتی، تهران: انتشارات کیومرث، چاپ اول.
- ۳- شجاعی، امیراحمد، زاهدی محسن، تحلیل اخلاق: تقوی، ملکات، رفتار، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره چهارم، شماره ۴، خرداد ۹۰
- ۴- Arsalan M .the work ethic values of protestant briotish,(۲۰۱۰) catholic in shand maslim  
turkish managers .j bus ethics,۳۷(۱):۳۲۱-۳۳۹.
- ۵- Beverly ,richards obrien terrace ,and akerid duane .(۲۰۰۷)."predictinj the organizational  
commitment of marketing education and health occupations education teachers by work  
related rewards."north carolina state university.
- ۶- Cheung, M.F.Y., Wu., Chan, A.K.K., & Wong, M.M.L. (۲۰۰۹). Supervisor-subordinate  
Guanxi and employee work outcomes: The mediating role of job satisfaction. *Journal of  
Business Ethics*, ۸۸, ۷۷-۸۹
- ۷- Deshpande, S.P., (۱۹۹۶). The impact of ethical climate types on facts of job satisfaction: An  
empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, ۱۵, ۶۵۵-۶۶۰.
- ۸- Howard, A., Liu.L ., Wellins, R.S., & Williams, S. (۲۰۰۷) Employee retention in China, the  
flight of human talent. Development retention in China, the flight of human talent.  
Development Dimensions international.
- ۹- Koh HC, Boo EH. (۲۰۰۱) The link between organizational ethics and job satisfaction: a  
study of managers in singapore, *Journal of Business Ethics* , ۲۹(۴): ۳۰۲-۲۴.
- ۱۰- Mayer,R.C&Schorman .F.(۱۹۹۸) differentia ting antecedents of organizational  
commitment :A .test of march and simon model, journal of organizational behavior, Vol(۱۹),  
No (۱)
- ۱۱- Moday ,RT,(۱۹۹۸) reflections ow the study and relevance of of organizational  
commitment .human resource management review, vol(۸)no (۴).