

## تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش

### استان همدان

۱. غلامرضا شعبانی بهار\* - ۲. ابوالفضل فراهانی - ۳. عبدالله جعفری

۱. دانشیار دانشگاه بوعلی سینا، ۲. استاد دانشگاه پیام نور، ۳. کارشناس ارشد تربیت بدنی

(تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۵/۲۰، تاریخ تصویب: ۱۳۸۹/۰۸/۲۷)

#### چکیده

هدف تحقیق حاضر شناخت رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان می باشد. نمونه آماری این تحقیق، ۱۶۹ نفر از معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان همدان به صورت خوشه‌ای و تصادفی برگزیده شدند. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق شامل سه بخش اطلاعات شخصی، پرسشنامه تعهد سازمانی، موادی، استیروز پورتز (۱۹۷۹) و پرسشنامه رضایت شغلی، ویسوکو و کروم (۱۹۹۱) می باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات علاوه بر شاخص‌های آماری توصیفی، از آزمون‌های آماری استنباطی همچون: ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد بین تعهد سازمانی و نیز رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین سن، سابقه خدمت و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. از سویی دیگر بین سن، سابقه خدمت و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد اما بین سطح تحصیلات و میزان تعهد سازمانی و نیز سطح تحصیلات و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی اعم از زن و مرد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین با توجه به بالا بودن سطح و میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در آموزش و پرورش استان همدان می توان گفت، علی‌الرغم تنگناهای مالی و معیشتی، معلمان تربیت بدنی همچنان به رسالت معلمی خود ادامه می دهند. لذا از مسئولان خدوم آموزش و پرورش انتظار می رود در جهت رفع مشکلات اقتصادی و توجه به امور رفاهی مساعدت و اقدام‌های اساسی انجام گیرد.

#### واژه‌های کلیدی

تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات.

## مقدمه

جوامع امروزی، جامعه‌هایی سازمانی‌اند. به عبارت دیگر فعالیت‌هایی که تولد، تحصیلات، کار، تفریح، رشد معنوی و مرگ ما را احاطه کرده‌اند اغلب توسط یک محیط سازمانی تنظیم می‌شوند و یا تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند. بیمارستان، مدرسه و دانشگاه، اداره و کارگاه، مسجد و ورزشگاه ممکن است اماکنی باشند که اکثر ما بخش قابل ملاحظه‌ای از دوره حیاتمان را در آنها سپری می‌کنیم.

در جوامع امروزی بدون داشتن یک شغل ادامه زندگی میسر نمی‌باشد و هر شخصی نیازمند داشتن یک شغل است تا بتواند به سازمانی وابسته شده و در جامعه جایگاهی برای خود داشته باشد. صرف نظر از اینکه شغل افراد چه باشد آنان نسبت به مطلوبیت آنچه که انجام می‌دهند نظری کلی دارند. رضایت شغلی به عنوان ابزار ارزشیابی‌کننده شغل فرد، بازتاب نیکویی از این احساسات و نگرش‌ها است و در طی دهه‌های اخیر جنبه‌ای مهم از پژوهش‌های سازمانی، صنعتی و کار و شغل به شمار آمده است.

عصر کنونی دوره تحولات با شتاب فزاینده و غیر قابل پیش‌بینی است. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت بپردازند. مسائل و مشکلات مدیریت آن چنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای انسانی این امر را دوچندان می‌نماید. با درک وجود این مشکلات بر سر راه سازمان‌ها هرگز نباید در انتظار معجزه در گشایش کارها بود بلکه سازمان باید با ایجاد تحول و دگرگونی سازنده به سمت ترقی و پیشرفت مطلوب قدم بردارند، تا

پاسخگوی نیازهای بشر امروزی باشد. انسان بطور ذاتی علاقمند به پیشرفت است و تلاش می‌کند که در تمام جنبه‌های زندگی به پیشرفت نایل شود. شغل فرد نیز که بخش مهمی از زندگی است، از این قاعده مستثنی نیست. اگر سیستم ارتقای شغلی به خوبی برنامه‌ریزی شده باشد که کارکنان در مقابل کسب تجربه و دانش بیشتر نائل آیند موجب رضایت شغلی افراد در سازمان می‌شود و این عامل باعث بیشتر شدن تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد و تعهد سازمانی از عوامل اصلی بوجود آورنده رضایت شغلی است که مجموعه آنها شخص مفید و مؤثر در یک سازمان اداری را بوجود می‌آورد (۱۷). شغل موضوعی است که هر یک از علوم اجتماعی به اقتضای دیدگاه و چشم‌انداز خود به بررسی آن پرداخته‌اند. رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که بیشتر مطالعات و بررسی‌ها را در زمینه کار در سازمان به خود اختصاص داده است. این مفهوم و موضوع چنان از اهمیت برخوردار است و آنچنان موضوعی اصلی در نوشته‌های سازمانی است که تا سال ۱۹۸۰ میلادی بیش از چهار هزار مقاله در مورد رضایت شغلی انتشار یافته بود (ماهر، ۱۳۷۰). متأسفانه در جامعه ما کندوکاوهای اندکی در این زمینه انجام شده است و هنوز عوامل مؤثر ناشناخته‌ای در زمینه رضایت شغلی وجود دارد. از طرف دیگر سازمان‌ها در زندگی انسان معاصر نقش اساسی را ایفا می‌کنند چون مردم زمان زیادی از اوقاتشان را در آنجا می‌گذارند. نیروی کار بخش عمده جمعیت بالغ کشور، بیش از یک سوم ساعات بیداری خود را در سازمان‌هایی می‌گذارانند که برایش کار می‌کنند. در هر سازمانی نیروی انسانی بزرگترین سرمایه می‌باشد لذا با توجه به روحیات و شناخت نگرش‌های نیروی انسانی شاغل در هر سازمان از ضرورت بالایی برخوردار است.

عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی می‌توان طبقه بندی کرد (۸). در سال های اخیر مطالعات زیادی در مورد تعهد سازمانی صورت گرفته است. عوامل گوناگونی بر تعهد سازمانی مؤثر است که مهمترین این عوامل به اختصار عبارتند از: مشخصه های فردی مانند جنسیت، سن و تحصیلات، ویلسون<sup>۱</sup> (۲۹) نشان دارد بین تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معنی داری وجود دارد. با ملاحظه مطالب موجود در ادبیات مربوط به تعهد سازمانی و رضایت شغلی که نتایج متفاوتی به دست آمده و سوال اساسی پژوهش حاضر نیز این است که آیا بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان در سال تحصیلی ۸۴-۱۳۸۳ ارتباط معنی داری وجود دارد یا خیر؟ و یا اینکه بین ویژگی‌های شخص از قبیل سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، نوع استخدامی و ... با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد یا خیر؟

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد که به صورت میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری این مطالعه، کل معلمان تربیت بدنی مرد و زن استان همدان که در سال تحصیلی ۱۳۸۲-۱۳۸۳، حدود ۶۸۱ نفر بود که از این تعداد ۳۶۳ نفر مرد و ۲۱۸ نفر زن بودند. بر اساس فرمول "کولران"<sup>۲</sup> با سطح اطمینان ۰/۹۵، حجم نمونه ۲۳۲ نفر برآورد شد. با تعدیل آن حجم نمونه ۱۶۹ نفر برآورد شد. با توجه به اهداف تحقیق، برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد. (۱) پرسشنامه مشخصات فردی، حاوی ۱۰ سؤال در مورد مشخصات و اطلاعات فردی از قبیل جنس، سن، سابقه،

نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده ارزیابی مثبت و منفی است که وی درباره جنبه ای از محیط کارش دارد. اغلب گفته می شود که کارمند خوشحال یک کارمند کاراست و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. رضایت شغلی به عنوان یکی از نگرش های مهمی است که در مطالعات سازمانی از جایگاه بالایی برخوردار است. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی، وضعیت خوبی دارند.

در سال های اخیر نگرش جدیدی مورد توجه اندیشمندان و پژوهشگران قرار گرفته است که برای پیش بینی رفتار سازمانی به کار می‌رود و آن تعهد سازمانی است. تعهد به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی است که انسان نسبت به آنها معتقد است. فرد متعهد کسی است که به عهد خود وفا دارد باشد و برای اهداف آن تلاش نماید و همچنین تعهد را تمایل افراد در به اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می‌داند. تعهد همچنین عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی است، یعنی تعهد زمانی واقعیت می‌یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسؤولیت و وابستگی نماید (۱۶). وجه مشترک تعاریف موجود در رابطه با این موضوع اشاره بر این امر است که هیچ موقعیتی بدون تعهد تضمین نمی‌شود و تعهد عبارت است از تلاش مضاعف و وفاداری به ارزش های کار. در زمینه رضایت شغلی متغیرهای زیادی دخالت دارند که این متغیرها در چهار گروه کلی عوامل سازمانی،

1-Wilson

2- Cochran

نتایج آزمون t بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد (N.S) و  $t(167) = 0.01$ .

نتایج آزمون t بیانگر آن است که بین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد (N.S) و  $t(167) = 0.79$ .

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، رابطه معنی داری وجود دارد ( $r = 0.52$  و  $P < 0.01$ ).

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین سن و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی، رابطه معنی داری وجود ندارد (N.S) و  $r = 0.14$ .

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین سن و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، رابطه معنی داری وجود ندارد (N.S) و  $r = 0.10$ .

نتایج همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود ندارد (N.S) و  $r = 0.03$ . اما بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه منفی معنی داری وجود دارد ( $P < 0.01$  و  $r = -0.28$ ).

نتایج همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که بین سابقه خدمت و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ( $P < 0.05$  و  $r = 0.16$ ). اما بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه منفی معنی داری وجود دارد ( $P < 0.01$  و  $r = -0.25$ ).

میزان تحصیلات است که توسط محقق با توجه به اهداف پژوهش تهیه و تنظیم گردیده است. (۲) پرسشنامه تعهد سازمانی، توسط «موادی<sup>۱</sup>، استیرز<sup>۲</sup> و پورتز<sup>۳</sup>» در سال ۱۹۷۹ ابداع گردید و مشتمل بر ۱۵ سؤال است و (۳) پرسشنامه رضایت شغلی، این پرسشنامه در سال ۱۹۹۱ توسط ویسوکي<sup>۴</sup> و کروم<sup>۵</sup> ساخته و استاندارد شده که مشتمل بر ۴۰ سؤال است که ۵ شاخص نوع کار، سرپرستی و همکاری، ترفیع و ارتقا، حقوق و مزایا را اندازه گیری می‌کند. پرسشنامه‌های مربوط به آقایان و خانم‌ها پس از تعیین نسبت حجم نمونه هر منطقه به تناسب، به صورت تصادفی و به نحو مطلوب در مناطق ۱۹ گانه استان به صورت غیرمتمرکز توزیع و جمع آوری گردید.

در این پژوهش به منظور توصیف اطلاعات از جدول و نمودار توزیع فراوانی و درصد و نیز شاخص‌های مرکزی<sup>۶</sup> و پراکندگی<sup>۷</sup> آمار توصیفی<sup>۸</sup> استفاده شد. همچنین برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون t استیودنت<sup>۹</sup> و ضرایب ضرایب همبستگی پیرسون<sup>۱۰</sup> و اسپیرمن<sup>۱۱</sup> استفاده شد. تمامی تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS صورت گرفته است.

### نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، در قالب جدول گزارش می‌شود.

- 1- Mowday
- 2- Estirze
- 3- Portz
- 4- Visoky
- 5- Crom
- 6- Central tendency
- 7- Measure of variation
- 8- Descriptive statistics
- 9- Students, t
- 10- Pearson Correlation Efficient
- 11- Spearmans rho Correlation Coefficient

جدول ۱- مقایسه تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی مرد و زن

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	T	P
مرد	۱۰۴	۴۹/۷۳	۸/۷۱	۱۶۷	۰/۰۱	۰/۹۸۶
زن	۶۵	۴۹/۷۱	۷/۱۶			

N= ۱۶۹

جدول ۲- مقایسه رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد و زن

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	T	P
مرد	۱۰۴	۱۵۰/۸۸	۱۹/۹۷	۱۶۷	۰/۷۹	۰/۴۲۷
زن	۶۵	۱۴۸/۲۶	۲۱/۹۵			

N=۱۶۹

جدول ۳- ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	R	P
تعهد سازمانی	۴۹/۷۲	۸/۱۳	۰/۵۲	۰/۰۰۰**
رضایت شغلی	۱۴۹/۸۷	۲۰/۷۳		

P<۰/۰۱\*\*

جدول ۴- ارتباط بین سن و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	R	P
سن	۳۳/۳۵	۷/۵۱	۰/۱۴	۰/۰۶۰
تعهد سازمانی	۴۹/۸۷	۸/۱۳		

N= ۱۶۹

جدول ۵- رابطه بین سن و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	R	P
سن	۳۳/۳۵	۷/۵۱	۰/۱۰	۰/۱۷۰
رضایت شغلی	۱۴۹/۸۷	۲۰/۷۳		

N= ۱۶۹

جدول ۶- رابطه بین سابقه خدمت و سطح تحصیلات با تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی

متغیر	تعهد سازمانی	
سابقه خدمت	۰/۰۳	۰/۶۲۰
سطح تحصیلات	-۰/۲۸	۰/۰۰**

P<۰/۰۱\*\*

جدول ۷- رابطه بین سابقه خدمت و سطح تحصیلات با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

متغیر	تعهد سازمانی	
سابقه خدمت	۰/۱۶	۰/۰۳۰**
سطح تحصیلات	-۰/۲۵	۰/۰۰۱**

P<۰/۰۱\*\*، P<۰/۰۵\*

## بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر میانگین تعهد سازمانی مردان  $\bar{X} = 49/73$  و میزان تعهد سازمانی زنان  $\bar{X} = 49/71$  در سطح بالایی می باشند. که این مطلب در تحقیق ساروقی (۱۲) و زارعی (۱۱) هم مشاهده شده است. همچنین در تحقیق بی ورلی<sup>۱</sup>، ریچارد<sup>۲</sup> (۲۵) و کی ویت کلیپ<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) کلیپ<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) هم مشخص گردید که تعهد سازمانی معلمان در سطح بالایی قرار دارد که با تحقق رضایت همخوانی دارد. همچنین در این مطالعه میزان رضایت شغلی مردان  $\bar{X} = 150/88$  و زنان  $\bar{X} = 148/26$  به دست آمد که ۶۱/۵ درصد از مردان رضایت شغلی شان در حد زیاد و ۳۲/۷ درصد در حد خیلی زیاد است. همچنین میزان رضایت از شغل زنان ۶۱/۵ درصد در حد زیاد و ۲۹/۲ درصد در حد خیلی زیاد است. این یافته‌ها با تحقیقات شفیع آبادی (۱۳۷۴) و سوچارت<sup>۴</sup> (۲۸) همخوانی دارد. بنابراین می توان گفت با توجه به میزان بالای دو مقوله تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میزان بالای دو مقوله تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان تربیت بدنی، آنها ضمن رضایت کلی از شغل خود پایبند به ارزش‌های سازمان خود می باشند. این مطلب مطابق نظریه ها و یافته های مطالعات پیشین که ارتباط و وابستگی این دو مقوله را ثابت می کنند، می باشد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون این فرضیه را تأیید کرد که بین تعهد سازمانی معلمان مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد. تحقیق مشابهی در داخل کشور که در آن مقایسه‌ای بین دو جنس مرد و زن صورت پذیرفته باشد موجود نبود تا به مقایسه یافته های این تحقیق بپردازیم. اما در تحقیق برانینگ<sup>۴</sup> و سیندر<sup>۵</sup> (۱۹) به این

یافته اشاره شده است که تفاوت جنسیت نمی تواند عامل تعیین کننده مهمی برای تعهد سازمانی باشد. همچنین در تحقیق فدمن<sup>۶</sup> و آرنولد<sup>۷</sup> (۱۹۸۵) متغیر جنسیت با تعهد سازمانی ارتباط معنی داری نداشته است. یافته های این تحقیق با مطالعات ویلسون<sup>۸</sup> (۲۹) که وجود اختلاف بین تعهد سازمانی مردان و زنان پرستار را ثابت کرد.

با مقایسه میزان رضایت شغلی مردان و زنان تفاوت معنی داری بین آنها مشاهده نگردید که این مطلب در تحقیق سوچارت (۲۸)، کورتیس<sup>۹</sup> (۲۳)، ویت و نی<sup>۱۰</sup> (۳۰)، نی<sup>۱۰</sup> (۳۰)، یانگ سی<sup>۱۱</sup> (۳۱)، بحرالعلوم (۶) مورد تأیید قرار گرفته و نتایج تحقیق چان هیولی<sup>۱۲</sup> (۲۱) این یافته ها را تأیید نمی کنند.

نتیجه ضریب همبستگی پیرسون در این مطالعه نشان داد که ارتباط معنی داری بین سن و میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی وجود ندارد. این مطلب در تحقیق زارعی (۱۱) فادمن و آرنولد (۱۹۸۵) نیز گزارش شده است. نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می دهد که سن نیز مانند متغیر جنسیت نمی تواند عامل تأثیر گذار بر میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی باشد. این یافته با نتایج تحقیقات ابراهیمی (۱)، دولت آبادی (۹)، زارعی (۱۱)، بحرالعلوم (۶) و سوچارت (۲۸) همخوانی دارد. به عبارتی می توان گفت که از دو متغیر جنسیت و سن که در این مطالعه مورد بحث قرار گرفته هیچ یک نمی توانند به عنوان عامل تعیین کننده مهمی باشند.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود ندارد. این نکته در پژوهش دولت

6- Synder  
7- Feldman  
8- Arnold  
9- Wilson  
10- Corits  
11- Witt and Nye  
12- Yance

1- Beverly  
2- Richards  
3- Cevat Celep  
4- Scohart  
5- Bruning

نتیجه با نتایج تحقیقات زارعی (۱۱)، ویلسون (۲۹) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی مرد و زن در سطوح بالایی قرار دارند و میزان رضایت شغلی هر دو گروه بالا بوده که با توجه به پیشینه محدود تحقیقات انجام شده بر روی معلمان تربیت بدنی به ویژه در داخل کشور، استنباط این است که معلمان تربیت بدنی نسبت به شغل خود رضایت کلی دارند و به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبند می‌باشند و توجه مسئولان به میزان ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی و بالا بردن سطح آنها ضروری است. اما بیشتر بودن میزان ساعات کار روزانه در بین معلمان که توان و انرژی زیادی را می‌طلبند همچنین وجود شغل دوم برای ۵۶/۲ درصد از افراد مورد مطالعه در این پژوهش که بیشتر شامل مردان است باید برای برنامه ریزان و مدیران ارشد این قشر قابل توجه باشد تا برای حفظ قوای معلمان تربیت بدنی و تمرکز هر چه بیشتر آنها نسبت به شغل خود ضمن بررسی مسائلی که منجر به این حالت می‌شود به فکر چاره جویی باشند. هر چند که مطالعات مختلف عوامل اقتصادی را به عنوان عامل مؤثری در تعیین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی نمی‌دانند، مسئولان می‌بایست برای بهبود وضع اقتصادی معلمان، به ویژه معلمان زحمتکش تربیت بدنی که بدون هیچ چشم‌داشتی در زمینه سازی ورزش حرفه‌ای و قهرمانی و اهداف تعلیم و تربیت تلاش می‌کنند تلاش بیشتری نمایند. به طور یقین پراکنده شدن افکار معلم برای تأمین نیازهای اولیه عامل بازدارنده‌ای در جهت رسیدن به اهداف تربیت بدنی خواهد بود و این کار ممکن است معلول کمی حقوق و مزایا باشد. عادلانه بودن قوانین ارتقا و ترفیع و وجود قوانین مربوط و خاص این قشر از معلمان می‌تواند در

آبادی (۹)، زارعی (۱۱)، کی ویت کلیپ (۲۰) هم به دست آمده است و با توجه به مطالعات کون (۲۲) می‌توان گفت که سنوات خدمت فرد شاغل با میزان تعهد او به سازمان رابطه ملموسی ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن می‌توان نتیجه گرفت که بین سنوات خدمت و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته در تضاد با یافته‌های مطالعات زارعی (۱۱)، ابراهیمی (۱)، دولت آبادی (۹) است و تنها در تحقیق بحرالعلوم (۶) در مورد همبستگی بین جنبه‌های مختلف رضایت شغلی و سابقه کار با احساس نسبت به کار با ضریب ۰/۲۴٪ در سطح آلفای ۰/۰۱ و بین سابقه کار با ترفیع و ارتقا با ضریب ۰/۲۸ مثبت ولی معنی‌دار نبوده است. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی یک رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد، یعنی با افزایش سطح تحصیلات میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی کاهش می‌یابد که نتیجه این یافته در تحقیقات سروستانی (۱۳) و بحرالعلوم (۶) گزارش شده است و مغایر با نتایج تحقیق زارعی (۱۱) و کورتیس (۲۳) می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق تعیین ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش سطح تحصیلات میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی کاهش نشان می‌دهد. یافته این فرضیه با نتیجه مطالعات بحرالعلوم (۶)، کی ویت کلیپ (۲۰) همخوانی دارد و با نتایج یافته‌های زارعی (۱۱) در تضاد است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی اعم از مرد و زن یک رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این

در جمع بندی این تحقیق می توان گفت که بالا بودن سطح و میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در آموزش و پرورش استان همدان بیانگر این موضوع است که معلمان تربیت بدنی از یک احساس وظیفه ذاتی بر خوردار بوده و علی الرغم تنگنا های مالی و معیشتی همچنان به رسالت معلمی خود ادامه می دهند. لذا از مسئولان خدوم آموزش و پرورش انتظار می رود در جهت رفع مشکلات اقتصادی و توجه به امور رفاهی مساعدت و اقدام های اساسی انجام گیرد تا بنحوی از دغدغه های معلمان عزیز کاسته شود.

جهت بهبود رضایت شغلی و بالا رفتن تعهد سازمانی مؤثر باشد.

در این پژوهش وجود رابطه معکوس بین سابقه خدمت و سطح تحصیلات با تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می دهد که مسئولان باید برای افرادی که ضمن خدمت در سازمان خود به ادامه تحصیل و افزایش سطح دانش و مدرک خود رو می آورند امکاناتی را مشابه سازمان های دیگر ایجاد نمایند تا آنها احساس داشتن شرایط دیگر سازمان ها را داشته باشند و انگیزه بالا بردن سطح دانش را در خود حفظ نمایند.

#### منابع و مأخذ

- ۱- ابراهیمی، ایرج. (۱۳۷۵). "ارتباط بین کیفیت سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی ایران". دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه وندربیلت امریکا.
- ۲- احمدپور، علی. (۱۳۷۹). "رابطه تعهد و وجدان کاری با تعهد سازمانی". تهران: مجله تعاون، شماره ۱۱-۱۲.
- ۳- استیفن پی، رابینز. "رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها". ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: انتشارات، بی تا.
- ۴- استیوارت، ازکمپ. (۱۳۷۰). "روان شناسی اجتماعی کاربردی". ترجمه فرهاد ماهر، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- ۵- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۰). "انسان معاصر". مجله مطالعات مدیریت، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، دوره اول، شماره اول.
- ۶- بحرالعلوم، حسن. (۱۳۷۸). "ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران". رساله دکتری.
- ۷- جوادی آملی، عبدا.. (۱۳۷۲). "فلسفه و اهداف حکومت اسلامی". تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۸- دلجو، شریعت. (۱۳۷۴). "بررسی ارتباط و سطوح ارضا نیازها با میزان رضایت مندی شغلی معلمان و مدیران مقطع راهنمایی شهر تهران". تهران: شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان تهران.
- ۹- دولت آبادی فراهانی، رضا. (۱۳۷۸). "بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان های دولتی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی.
- ۱۰- رضائیان، علی. (۱۳۷۲). "مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها، و کاربردها)". تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.



- ۱۱- زارعی، جواد. (۱۳۸۰). "ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت مندی شغلی مسئولان و معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان". همدان: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- ۱۲- ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). "بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت". تهران: پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۱۳- سروستانی، رحمت ا... (۱۳۷۴). "بررسی میزان رضایت شغلی مربیان و مدیران تیم‌های ملی". تهران: انتشارات کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران.
- ۱۴- شفیق آبادی، عبدا... (۱۳۷۴). "مدیریت آموزشی به عنوان قلمرو حرفه‌ای". مجموع مقالات اولین سمینار مدیریت آموزشی، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۵- کیت دیویس و جان نیواستورم. (۱۳۷۵). "رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)". ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۶- مرتضوی، شهناز. (۱۳۷۲). "بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی". تهران: فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، شماره اول، دور سوم.
- ۱۷- مقیمی، سید محمد. (۱۳۷۷). "سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی". تهران: انتشارات ترمه.
- ۱۸- مهدوی، مژگان. (۱۳۷۹). "عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان". تهران: مجله تعاون، شماره ۱۰۷.
- 1- Bruning N.S, Synder R.A, (1993). "Sex and position of predictor of organizational commitment", *Academy of management journal*, Vol. 29, No 3, P: 485.
- 2- Cevat celep (1999-2000). "Teachers Organizational Commitment in Educational Organization", *National from of teacher education Journal* Vol. 10, No 3.
- 3- Chan. Lau. Hui. (2001). "An evaluation of Job satisfaction of physical education teachers in Hong Kong". *International Sport Journal*. Winter.
- 4- Cohen A. (1992). "Antecedents of organizational commitment". *Journal of organizational Behavior*, Vol 13. No. 6, P: 539.
- 5- Cortis. W. (1979). *Michigan Elementary and secondry public school counsclor job satsisfaction a function of perceived leadership behavior and personal and environmental variable*. Ph.D Dissertation. University of Michigan.
- 6- Feldman and Arnold, (1985). "Managing invidual and group behavior in organization". 2<sup>nd</sup> Printing, Singapore, Mc graw- Hill InC, PP:200-206.
- 7- Richards Beverly – Terrance Obrien – Duance Akreyd (2001), "Predicition the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards". North Carolina state University.
- 8- R.T. Mowady and R.M.Steeand L.W.Porter.(1979). "The measure of organizational commitment", *Journal of vocationnal behavior*, Vol. 14, P:288.
- 9- Stephan P.Robbins. (1994)."Organizational Behavior", *Op. Cit*, PP:183-184.
- 10- Suchart. (1989)."Job satisfaction Among Phycial Education in stractors at teacher calles in Thailand", University of North Texas.
- 11- Wilson. John et al. (1990). "Income sufficiency as a predictor of job satisfaction and organizational commitment". *Journal of social psychology*. 130. No 2.
- 12- Witt, Ney. (1992). "Gender and the relation between perevied fairness of pay or promotion and job satisfaction of appled psychology", Vol. December.

13- Yang. C.(1995). *“The effects of perceived directors leadership behaviors and selected demographic variable on physical education in structors job satisfaction”*. University of Oregon Eugene.

Archive of SID