

بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان

❖ دکتر هاشم کوزه چیان ، دانشگاه تربیت مدرس تهران
❖ جواد زارعی، دانشگاه بوعلی سینای همدان
❖ دکتر طالب پور ، دانشگاه فردوسی مشهد

فهرست :

۴۳	چکیده
۴۴	مقدمه
۴۶	روش شناسی تحقیق
۴۷	یافته‌های تحقیق
۵۰	بحث و نتیجه گیری
۵۲	منابع و مأخذ

چکیده: هدف از این پژوهش، بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های استان خراسان است.

این تحقیق به روش توصیفی و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری مدیران، برابر با تعداد نمونه آماری (N=۶۴) است. از جامعه آماری معلمان نیز، ۳۰۰ نفر برای نمونه، به صورت خوشه‌ای و تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات، از سه نوع پرسشنامه اطلاعات فردی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (آزمون ETA، ضریب همبستگی و آزمون تعقیبی دانکن برای ارزیابی اختلافات در میانگینها) استفاده شد. برخی از نتایج پژوهش نشان می‌دهد که: میزان تعهد سازمانی مدیران (M=۵۶/۴۸ و SD=۶/۳۲) از تعهد سازمانی معلمان (M=۵۲/۷ و SD=۸/۲۹) و میزان رضایت شغلی مدیران (M=۳/۴۴ و SD=۰/۵۶) از رضایت شغلی معلمان (M=۳/۲۹ و SD=۰/۵۷۲) بیشتر است. بین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی، ارتباط معنی داری وجود دارد (P<۰/۰۵). بین رضایت شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی، ارتباط معنی داری وجود دارد (P<۰/۰۵). بین سن و رضایت شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی، ارتباط معنی داری وجود ندارد. بین سن و تعهد سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی، ارتباط معنی داری وجود ندارد.

از این رو، همزمان با ایجاد تغییرات مناسب در مدیریت، باید به سایر عاملها، خصوصاً جلب رضایت شغلی و ایجاد تعهد سازمانی مدیران و معلمان توجه شود. مسئولان و معلمان تربیت بدنی، از جمله افرادی هستند که نقش مهم آنها در جامعه آشکار است. بنابراین، برای به کارگیری و نگهداری آنان باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب با شرایط فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی برقرار کرد تا با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم بتوان از تواناییهای آنان در فعالیتهای تربیتی و آموزشی استفاده کرد؛ زیرا تلاش رضایتمندانه به تعهد بیشتر و مستمرتر، در نهایت به زندگی بهتر انسانها و توسعه و پیشرفت جوامع می‌انجامد.

یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت، نیروی انسانی در سازمانها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه، برای بالا بردن کیفیت کاری آنان است. توجه به این عامل اساسی، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش قائل هستند. از آنجائی که کارایی نیروی انسانی همواره براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست، عاملهای متعدد دیگری در این زمینه مؤثرند که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است. لذا در این پژوهش، به دو ضرورت اصلی عامل انسانی، یعنی رضایت شغلی^۱ و تعهد سازمانی^۲ پرداخته می‌شود. که امروزه، از جمله مسائل اصلی مورد توجه صاحب نظران علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی به شمار می‌روند. رضایت شغلی، به نگرش کلی فرد درباره

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مدیران و معلمان تربیت بدنی، ناحیه خراسان

مقدمه

امروزه، علوم گوناگون و مورد نیاز جامعه بشری، در اغلب موارد تحول و توسعه شگرفی یافته‌اند. همچنین، مسائل و معضلات زندگی بشر، از راه وابستگی به سازمانهای کوچک و بزرگی برطرف می‌شوند که در جامعه وجود دارند. تلاشها و کوششهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، بدون حمایت یا بهره‌گیری از سازمان خاص، کمتر ممکن است به نتیجه مطلوب برسند. این سازمانها، عمدتاً در مراکز آموزشی، همچنین آموزش و پرورش و دانشگاهها شکل می‌گیرند.

مدیریت که در اجتماع جایگاه خاصی دارد، می‌کوشد با به کار بردن یافته‌های علوم انسانی و اجتماعی، کار گروهی را هماهنگ‌تر سازد تا بدین وسیله، کوششهای جمعی را با روندی اصولی در مسیر دستیابی به هدفهای مطلوب قرار دهد. به کارگیری مدیریت صحیح، مرهون آگاهیهای لازم از این علم است تا با برخورداری از آن، نابسامانیها بهتر به سامان برسند (۱).

موفقیت نظام آموزش و پرورش در نیل به هدفهای تعیین شده، در گرو یک رشته عاملهای به هم پیوسته است. چنانچه در بخشی از این نظام اختلال به وجود آید، موفقیت کل نظام آموزشی به مخاطره خواهد افتاد. دگرگونی در نظام مدیریت مفید است، اما به تنهایی نتایج چشمگیری به بار نخواهد آورد.

1. Job Satisfaction
2. Organizational Commitment

دست کم دارای سه جزء قابل تفکیک است و هر جزء نیز، تابع پیش شرطها و عاملهای تعیین کننده متفاوتی است.

در سال ۲۰۰۱، اسپفن رابینز تئوری خود را مطرح کرد که در آن نتایج حاصل از تفکر بر تعهد سازمانی را در دو قسمت خلاصه کرد:

۱. دیدگاه دو بخشی؛

۲. دیدگاه سه بخشی. در دیدگاه اول، دو عامل تعهد رفتاری و تعهد اعتقادی یا نگرشی گنجانده شده است. در دیدگاه دوم یا مدل سه بخشی می‌نیر و آلن با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیقات در مورد تعهد سازمانی، این مدل در سه بخش تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طبقه بندی می‌شود (۲) در این زمینه، ساروقی (۱۳۷۵) با توجه به مدل سه بخشی تعهد سازمانی تحقیقی انجام داد و مشخص کرد، بین هر یک از اجزای سه گانه تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت اعضای جامعه آماری (شرکت راه آهن) ارتباط معنی داری وجود دارد (۴).

در سال ۱۳۷۲، مرتضوی با پژوهش خود نتایج قابل توجهی به دست آورد. وی نشان داد بین دو گروه کارکنان رسمی و قراردادی، از نظر میزان تعهد سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد و میانگین تعهد سازمانی کارکنان رسمی، بیش از کارکنان قراردادی است (۵).

در سال ۱۹۹۴، تحقیق بی وری تحت عنوان تعهد سازمانی، در بین معلمان آموزشی صورت گرفت. نتایج نشان داد، تعهد سازمانی در بین مراکز آموزشی در سطح بالایی قرار دارد که این امر، موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود (۱۰). در سالهای بعد، دو نگرش تعهد سازمانی و رضایت شغلی با همدیگر در تحقیقات گنجانده

شغلش گفته می‌شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد، اما کسی که از کارش ناخشنود است، نگرش وی به کارش منفی است. همچنین، نارضایتی از شغل، باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است (۲).

دومین نگرشی که در رفتار سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد و مورد توجه دانشمندان و صاحب نظران مدیریت قرار گرفته است، تعهد سازمانی است. در تعریف و سنجش تعهد سازمانی، به شکل قابل ملاحظه‌ای اختلاف نظر وجود دارد. تعریفهای متفاوتی از تعهد سازمانی وجود دارند، اما هر یک از آنها یکی از سه موضوع کلی، وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف را منعکس می‌کنند (۳).

همچنین در علوم رفتاری، درباره تعهد سازمانی که یکی از انواع تعهد است، پژوهشها و تعریفهای زیادی شده است، از جمله: بی وری و همکارانش، تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده‌اند. در این تعریف، تعهد سازمانی شامل سه عامل است:

۱. اعتقاد به هدفها و ارزشهای سازمانی؛

۲. تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان؛

۳. تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان.

همچنین آنها دریافتند که: اول، تعهد سازمانی با رضایت شغلی، غیبت و جابجایی رابطه دارد. دوم، این رابطه معکوس است (هر چه تعهد سازمانی بیشتر باشد، غیبت و جابه جایی کمتر خواهد بود).

می‌یر و آلن تعهد را حالتی درونی می‌دانند که

۱. پرسشنامه مشخصات فردی که برای مدیران حاوی ۱۳ سوال و برای معلمان ۱۰ سوال بود، شامل: اطلاعاتی درباره میزان سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، شغل دوم، متوسط حقوق ماهیانه و... بود.

۲. پرسشنامه تعهد سازمانی (QCQ)^۱ که مودای، استیروز و یورتز آن را ابداع کردند و با ۱۵ سؤال، سه شاخص اعتقادی به سازمان اندازه‌گیری کردند که شامل بودند از: پذیرش هدفها و ارزشها؛ تمایل به انجام سعی و تلاش برای سازمان و رای آنچه در قرار داد با سازمان درج شده است؛ تمایل به ادامه عضویت در سازمان

۳. پرسشنامه رضایت شغلی (JDI)^۲ را که ویسوکوی و کروم طراحی و استاندارد کردند، مشتمل بر ۴۱ سوال بود که پنج شاخص: نوع کار، سرپرستی؛ همکاران؛ ترفیع و ارتقا؛ حقوق و مزایا را اندازه‌گیری می‌کند.

روشهای آماری: ابتدا، مطالعه مقدماتی^۳ اطلاعات مربوط به روایی و پایایی ابزارهای مورد استفاده تحقیق صورت گرفت. با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۷۶۵۸ و ضریب رضایت شغلی ۰/۹۲۷۵ به دست آمد که با توجه به تحقیقات زیاد در خارج از کشور، سطح روایی و پایایی بالایی را دارد. پس از گردآوری اطلاعات خام و استخراج آنها، به منظور تجزیه و تحلیل این اطلاعات، ابتدا از آمار توصیفی برای تنظیم داده‌ها و تعیین شاخصهای مرکزی (میانگین، میانه)، شاخصهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس) و ترسیم نمودارهای

شدند که نمونه بارز آن، در سال ۱۹۹۵ تحت عنوان ارتباط رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی در میان پرستاران بود. نتایج نشان داد که دل بستگی با رضایت کلی ارتباط ندارد، اما درجه ارتباط بین رضایت کلی و انواع گوناگون رضایت و تعهد، و بین وابستگی و تعهد ارتباط بالا به دست آمد (۱۱).

در سال ۲۰۰۰، کی ویست کلیپ در آموزشگاههای ترکیه تحقیقی انجام داد و مشخص کرد که میزان تعهد سازمانی در میان معلمان در سطح بالایی قرار دارد. او رابطه معنی داری بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی نیافت. با ملاحظه دو نگرش فوق، این پرسش مطرح است که آیا بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی یا ویژگیهایی مانند: سطح تحصیلات، سابقه خدمت، سن، جنس، رشته تحصیلی و... با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارند یا خیر؟

روش شناسی تحقیق

نمونه آماری: در تحقیق حاضر که از نوع توصیفی و به شکل میدانی است، ۶۴ نفر از مدیران و ۳۰۰ نفر از معلمان تربیت بدنی آموزشگاههای خراسان شرکت داشتند. مدیران به صورت انتخابی (نمونه برابر جامعه آماری) و معلمان به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی انتخاب شدند.

شیوه گردآوری اطلاعات

با توجه به هدفهای تحقیق و ماهیت آن، مناسبترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسشنامه بود. بدین منظور از سه پرسشنامه استفاده شد:

1. Organizational Commitment Questionnaire
2. Job Descriptive Index
3. Pilot study

درصد مدیران ۳۰ سال، ۴۳/۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۰ درصد، از ۴۰ سال به بالا سن دارند. در حالی که ۳۲/۷ درصد معلمان ۳۰ سال، ۳۶/۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۱/۱ درصد، از ۴۰ سال به بالا سن دارند. در خصوص سطح تحصیلات مدیران، ۱ درصد مدرک دیپلم، ۳۶/۷ درصد فوق دیپلم، ۵۰ درصد لیسانس و ۳/۳ درصد فوق لیسانس مشاهده شد و در سطح

مختلف استفاده شد. همچنین، از آمار استنباطی (آزمون EIA و ضریب همبستگی و آزمون تعقیبی دانکن برای ارزیابی اختلاف در میانگین‌ها) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

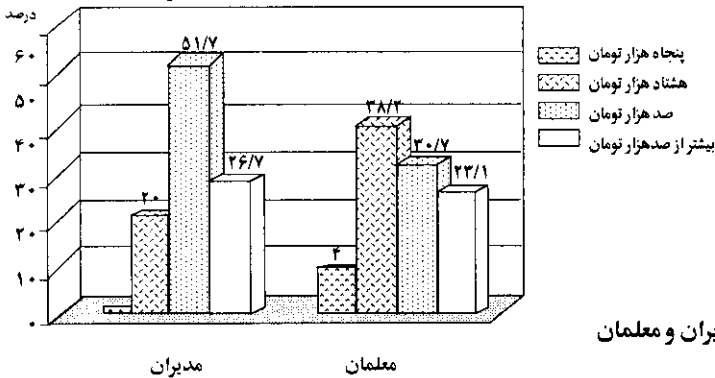
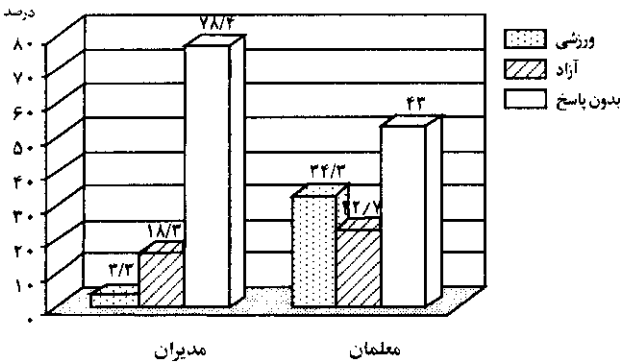
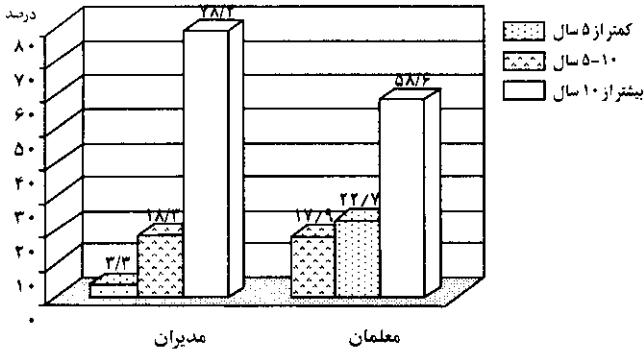
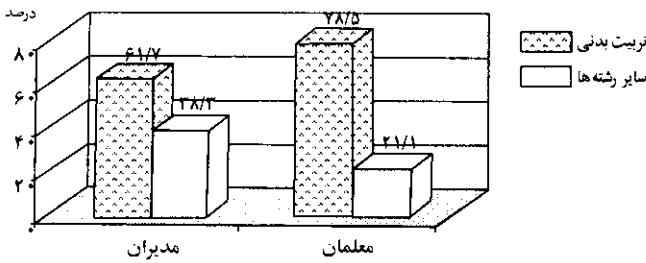
اطلاعات به دست آمده در بخش پراکندگی سن مدیران و معلمان نشان می‌دهد که ۱۶/۷

جدول ۱. میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی

رضایت شغلی		تعهد سازمانی		شاخصها	آزمودنیها
SD	Mean	SD	Mean		
۰٫۵۶	۳٫۴۴	۶٫۳۲	۵۶٫۴۸		مدیران
۰٫۵۷	۳٫۲۹	۸٫۲۸	۵۲٫۷۰		معلمان

جدول ۲. ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی بین مدیران و معلمان تربیت بدنی

نتیجه	ETA	سطح معنی دار	انحراف میانگین	میانگین	متغیرها	آزمودنیها
معنی دار است	۰٫۱۸۴۸	۰٫۰۰۱۱	۶٫۳۲۸	۵۶٫۴۸۳		تعهد سازمانی مدیران
			۸٫۲۸	۵۲٫۷۰		تعهد سازمانی معلمان
معنی دار نیست	۰٫۱۰۳۶	۰٫۰۶۸۱	۰٫۵۶	۳٫۴۴		رضایت شغلی مدیران
			۰٫۵۷	۳٫۲۹		رضایت شغلی معلمان



خطای ($\alpha = 0/05$)، ارتباط معنی داری وجود نداشت. بنابراین، با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره ۲، استنباط می شود که رضایت شغلی مدیران تاثیر مستقیمی بر رضایت شغلی معلمان ندارد.

۳. بین سن، تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی، ارتباط معنی داری وجود نداشت. با مراجعه به جدول شماره ۳، می توان مشاهده کرد که میزان همبستگی سن و تعهد سازمانی در مدیران بیشتر از معلمان است. همچنین، میزان همبستگی سن با رضایت شغلی در مدیران بیشتر از معلمان است، اما هیچ یک معنی دار نیست. تفسیر نتایج فوق، بیانگر این است که بین کم یا زیاد بودن سن، بر رضایت شغلی مدیران و معلمان، ارتباط معنی داری مشاهده نشد. با توجه به جدول، می توان دریافت که سابقه خدمت، تأثیر زیادی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران و معلمان ندارد.

دکتری کسی دیده نشد. اما در خصوص سطح تحصیلات معلمان مرد تربیت بدنی، ۸/۰ درصد دیپلم، ۱/۳۵ درصد فوق دیپلم، ۴۷ درصد لیسانس، ۸/۴ فوق لیسانس و ۲ درصد نیز دکترا دیده شد. سایر یافته های این تحقیق بدین شرح است:

۱. اطلاعات حاصل از این پژوهش نشان داد که میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران، از معلمان بیشتر است (جدول شماره ۱).

۲. بین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی استان خراسان ارتباط معنی داری وجود داشت ($P < 0/05$). با توجه به جدول شماره ۲، می توان تفسیر کرد که نوع و نحوه نگرش مدیران همچنین میزان پایبندی به ارزشهای سازمان، تاثیر مستقیمی بر معلمان گذاشته و تعهد سازمانی آنها را تحت تاثیر قرار داده است.

بین رضایت شغلی مدیران و معلمان دینی استان خراسان با سطح اطمینان ۹۵٪ و احتمال

جدول ۳. بررسی میزان همبستگی تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات مدیران و معلمان

شاخصها		سن		نتیجه		سابقه خدمت		نتیجه		سطح تحصیلات		نتیجه	
		مدیران	معلمان	مدیران	معلمان	مدیران	معلمان	مدیران	معلمان	مدیران	معلمان	مدیران	معلمان
تعهد سازمانی		۰٫۶۵	۰٫۳۱	-	-	۰٫۰۰۰	۰٫۰۸۴	-	-	-۰٫۸۱۷۱	-۰٫۲۲۲۹	-	-
رضایت شغلی		۰٫۵۰	۰٫۶۵	-	-	۰٫۰۰۰	۰٫۰۲۲	-	-	-۰٫۹۰۹۰	-۰٫۰۲۵۶	-	-

و معلمان تربیت بدنی آموزشگاههای استان خراسان، ارتباط معنی داری وجود دارد. این مورد با تحقیق بزرگ اشرفی و پمیلی همخوانی دارد. با توجه به نتیجه این فرضیه باید عنوان کرد، سازمانهایی که علاقه مندند میزان تعهد کارکنانشان افزایش یابد، باید اطمینان دهند که بین آنچه سازمان پرداخت می کند و ارزشهای کاری کارکنان سنخیت وجود دارد. علاوه بر آن، برای افزایش تعهد لازم است، به فاکتورهای درونی ارزش کار تاکید شود.

در تحقیق حاضر، بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی مدیران ($r=0/8171$) و معلمان ($r=0/2229$) یک ارتباط منفی به دست آمد اما معنی دار نیست. این نتیجه، با یافته های دولت آبادی فراهانی همسو نیست.

در پژوهش حاضر، بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی مدیران ($r=0/9090$) یک ارتباط منفی و بالایی وجود دارد، ولی معنی دار نیست و در معلمان ($r=0/0256$) هم ارتباط معنی داری وجود ندارد. این موضوع شبیه یافته های پژوهش گلچین، بحرالعلوم، دیویس، کی ویت کلیپ و ابراهیمی است. با توجه به پژوهش حاضر، بیشترین فراوانی در مورد مدرک تحصیلی لیسانس است که در هر دو گروه مدیران و معلمان دیده شد. این موضوع بیانگر بالا بودن سطح تحصیلات در جامعه مورد پژوهش است و مشابه با نتایج پژوهش شفیع آبادی است. در این تحقیق، بیش از ۷۰٪ از مدیران و معلمان دارای مدرک تحصیلی تربیت بدنی هستند که در پژوهش ساروقی، درصد کمتری از مدیران و کارشناسان دارای مدرک تحصیلی تربیت بدنی بودند. نتایج پژوهش حاضر مبین آن است که بیش از ۵۰ درصد

همچنین، بین سطح تحصیلات با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مدیران و معلمان، ارتباط معنی داری مشاهده نشد. با توجه به اطلاعات جدول ۳، می توان دریافت که یک ارتباط منفی بین این عاملها وجود دارد، یعنی افزایش سطح تحصیلات باعث کاهش رضایت شغل و تعهد سازمانی می شود. این نتیجه، در بین مدیران نمایانتر است. با این حال، در هیچ یک از آنها ارتباط معنی دار نیست.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اطلاعات به دست آمده از تحقیق، میزان تعهد سازمانی مدیران ($M=53/48$) در سطح بالا و میزان تعهد سازمانی معلمان ($M=52/70$) در سطح متوسط بالاست که نشانگر میزان تعهد سازمانی بالاتر مدیران نسبت به معلمان است. این مورد را هم در تحقیق احمد ساروقی می توان مشاهده کرد. در تحقیق بی ورلی و کی کلیپ هم مشخص شد که تعهد سازمانی معلمان در سطح بالایی قرار دارد که با تحقیق حاضر همخوانی دارد (۸ و ۱۰). در تحقیق حاضر، میزان رضایتمندی شغلی مدیران ($M=3/445$) و معلمان ($M=3/295$) در سطح بالایی قرار دارد که این موارد نیز، در تحقیق صاحب الزمانی و بحرالعلوم مورد تأیید قرار گرفت. اما با یافته های تحقیق شفیع آبادی و گلچین همخوانی نداشت. در حال حاضر، یکی از دلایلی که باعث بالا رفتن رضایتمندی شغلی مدیران و معلمان می شود علاقه دو قشر به کار خود است. همچنین، داشتن تخصص در این زمینه می تواند عامل مؤثری در بالا رفتن رضایتمندی شغلی باشد. در پژوهش حاضر، بین تعهد سازمانی مدیران

نشان می دهد که علاوه بر موارد فوق الذکر، این موارد که در ادامه خواهد آمد در به حرکت در آوردن چرخ عظیم تربیت بدنی و ورزش، نقش مهمی را ایفا می کنند: نقش همکاران، یکسان نبودن قوانین ارتقا و ترفیع، نقش ویژه مسئولان توانمند و متخصص تربیت بدنی، تواناییهای معلمان دلسوز و متعهد.

معلمان تربیت بدنی که بازوان پر توان مسئولان تربیت بدنی هستند بنا به دلایل مختلف، کار اصلی خود را رها کرده و روی به مشاغل دوم آورده اند. به طوری که حدود ۷۵ درصد معلمان در جامعه مورد تحقیق، دارای شغل دوم بوده اند. این امر می تواند عامل بازدارنده ای در جهت نیل به هدفهای تربیت بدنی و ورزش باشد. از این رو، بر عهده مسئولان و برنامه ریزان نظام آموزش و پرورش است که با تدوین و ارائه قانونی مدون و اختصاصی برای ارتقا و ترفیع مسئولان و معلمان تربیت بدنی، به نحو مطلوب و شایسته ای از این قشر زحمتکش تقدیر کنند تا موجبات دلگرمی و رضایت آنان شوند همچنین، پیشنهاد می شود که با راهکارهای مناسب، انگیزه آنان را بالا ببرند تا از روی آوردن آنان به دیگر مشاغل جلوگیری شود و نیروهای بالقوه آنان را در رشته تربیت بدنی به نیروی بالفعل تبدیل کنند.

معلمان و ۳۰ درصد مدیران دارای شغل دوم هستند. این موضوع نشان می دهد که معلمان رشته تربیت بدنی، به دلایل مختلف از جمله کم بودن حقوق و مزایا، به انتخاب شغل دوم می پردازند. اما مدیران تربیت بدنی کمتر شغل دوم دارند، زیرا میزان حقوق و مزایای آنان بیشتر از معلمان است و وقت کمتری هم دارند.

از مجموع آنچه گذشت، چنین استنتاج می شود که اگر میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی در یک سازمان کم باشد یا وجود نداشته باشد، پیامدهای منفی بسیاری در کارکنان خواهد داشت، از جمله: تشویش و نگرانی، غیبت و تأخیر، نداشتن سلامت جسمانی و روانی، جابه جایی زیاد، کم شدن کارایی و در نهایت، ترک شغل یا خدمت دامنگیر سازمان خواهد شد.

در تحقیقات متعددی به این نکته اشاره شده است که رضایت شغلی در سنین پایین و در آغاز کار بالاست و به تدریج تا حدود ۳۵ سالگی، از میزان آن کاسته می شود و سطح رضایت شغلی افزایش می یابد که در تحقیق حاضر، با نتایج به دست آمده همخوانی دارد. اما تعداد زیادی از افراد، هنوز هم مکفی نبودن حقوق، مزایا و نوع کار در سازمان را از عاملهای مهم رضایت شغلی و تعهد سازمانی می دانند. بررسیهای این پژوهش

منابع و مأخذ

۱. ابراهیمی ایرج، ۱۳۷۵، ارتباط بین کیفیت سازمانی و رضایت شغلی معلمان راهنمایی ایران، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه وندربیلت آمریکا.
۲. استیفن پی، رایبیز، ۱۳۷۸، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، مترجمان: دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۳. دولت‌آبادی فراهانی، رضا، ۱۳۷۸، بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمانهای دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی.
۴. ساروقی، محمد، ۱۳۷۵، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۵. مرتضوی، شهناز، ۱۳۷۲، بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی، فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، دور سوم (۱).
۶. منصوریان، محمد کریم و لهسایی‌زاده، عبدالعلی، ۱۳۷۷، بررسی رضایتمندی شغلی در رابطه با عوامل اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی، مطالعه موردی یکی از سازمانهای استان فارس، نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان، (۳).
۷. مقیمی، سید محمد، ۱۳۷۷، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی (حاوی ۹۰ پرسشنامه استاندارد و معتبر) انتشارات ترمه، تهران.
8. Cevat celep. (1990-2000). teachers organization commitment in educational organization national forum of teachers education journal volume. 10 no 3.
9. Meyer J. P and N. T Allen. (1991). "A three components coceptualzation of organizational commitement". Human Resource management Review. 1: 61-88.
10. Beverly, Richards Obrien Terrace, and Akeryd Duane. (2001). "predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards". North Carolina state university.
11. Wilson. Jihn W. L. Alan Witt 4. (1990). "in come sufficiency as a predictor of job satisfaction and organizational commitment". journal of social psychology vol. 130 (2): 261-268.