

# بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های لرستان، گیلان و قم

حمید رضاملک نیا<sup>۱</sup>

هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد

محسن محرابی

کارشناس ارشد تربیت بدنی

دکتر مهرعلی همتی نژاد

دانشیار دانشگاه گیلان

دکتر رحیم رمضان نژاد

دانشیار دانشگاه گیلان

## چکیده:

هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم است. روش شناسی: روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم می‌باشد. تعداد کارکنان در این سه اداره کل ۱۶۵ نفر بود که از بین آنها ۱۴۲ نفر (۸۶ درصد) به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی سلوکسی و دیورس (۱۹۷۸) با آلفاکرونباخ ۰/۸۸، پرسشنامه اصلاح‌شده تعهد سازمانی (OCQ) می‌یر و آلن (۱۹۹۷) با آلفاکرونباخ ۰/۸۹ و پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از پرسشنامه‌ها، روش‌های آماری توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (آزمون ANOVA، آزمون تعقیبی شفه، آزمون t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون) مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح معنی‌داری ( $P \leq 0/05$ ): نشان داد رضایت شغلی ( $P=0/001$  و  $r=0/63$ ) و مؤلفه‌های رضایت از ماهیت کار ( $P=0/001$  و  $r=0/52$ )، رضایت از همکاران ( $P=0/001$  و  $r=0/41$ )، رضایت از سرپرست ( $P=0/001$  و  $r=0/47$ )، رضایت از حقوق ( $P=0/001$  و  $r=0/29$ ) و رضایت از ترفیع ( $P=0/001$  و  $r=0/54$ ) با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. بین رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، گروه سنی و سابقه خدمت آنان وجود ندارد. بین تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به سطح تحصیلات و گروه سنی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. هیچ تفاوتی بین رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به استان محل خدمت، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع مدرک تحصیلی و سابقه خدمت آنان وجود ندارد. بحث و نتیجه‌گیری: ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان برابر  $r=0/63$  است که نشان دهنده رابطه مستقیم، نسبتاً قوی و معنی‌دار بین این دو متغیر می‌باشد.

## کلید واژه:

رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اداره کل تربیت بدنی.

<sup>1</sup> hamidrezamalekni@yahoo.com

## مقدمه

رضایت شغلی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش است. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد، اما کسی که از کارش ناخشنود است، نگرش وی به کارش منفی است. فرنچ و ساوارد (۱۳۸۰) رضایت شغلی را احساس لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها می‌دانند که فرد از کار خود به دست می‌آورد. هنگامی که کارکنان به سازمانی می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که روی هم رفته انتظارات شغلی را می‌آفرینند، با خود به همراه می‌آورند. از جمله این نیازها، میل به آموزش دیدن و پیشرفت علمی، حقوق و مزایای مناسب، تمایل به ارتقای شغلی، احساس امنیت و شرایط کاری مناسب است که ارضای آنها در سازمان منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود. خوشنام و همکاران (۱۳۸۷) تحقیقی با عنوان رابطه بین آمادگی‌های عمومی بدن، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد رضایت شغلی به طور مثبت و معنی‌داری، تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس را پیش‌بینی می‌کند. محمدی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان داد که هویت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری با تعهد سازمانی دارد. کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی نشان داد که سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی ندارد. وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی، رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی شهر مشهد و همچنین رابطه برخی از ویژگی‌های فردی را با متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار داد در این تحقیق: رضایت شغلی، رضایت از نوع کار، رضایت از سرپرست مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع رابطه مثبت و معنی‌داری با تعهد سازمانی داشت. ولی، بین رضایت از حقوق و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. ویژگی‌های فردی (سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت تأهل) با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مرد تربیت بدنی رابطه معنی‌داری نداشت. کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) در تحقیقی با عنوان رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان داد: رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی مدیران رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی مدیران با توجه به رشته‌های تحصیلی و سابقه خدمت آنان وجود ندارد. تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی مدیران با توجه به رشته‌های تحصیلی و سابقه خدمت وجود ندارد.

چن<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان تجزیه و تحلیل رابطه سببی بین عملکرد رهبری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به جابجایی در میان کارکنان انجمن‌های ورزشی دانشگاهی نشان داد که رابطه منفی و معنی‌داری بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد و رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. لیو<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی تبعه‌های تایوانی نشان داد بین گروه‌های سنی مختلف تبعه‌های تایوانی تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی تبعه‌های تایوانی با توجه به سابقه خدمت آنان وجود ندارد. تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی تبعه‌های تایوانی با توجه به سطح تحصیلات آنان وجود دارد. تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی تبعه‌های تایوانی با توجه به سطح تحصیلات آنان وجود ندارد. تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی تبعه‌های تایوانی با توجه به وضعیت تأهل آنان وجود ندارد. العجمی (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان تأثیر جنسیت روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کویت، مشخص کرد رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و بین زنان و مردان در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. چانگ و لی (۲۰۰۶) تحقیقی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی صورت گرفت، نتایج نشان داد: ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی اثر مستقیم و معنی‌داری روی تعهد سازمانی دارند. بین گروه‌های سنی مختلف تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی وجود دارد. بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی وجود ندارد. بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری در میزان تعهد سازمانی وجود دارد بین گروه‌های سنی مختلف تفاوت معنی‌داری در میزان تعهد سازمانی وجود دارد. ونگ (۲۰۰۶) در تحقیق خود بدست آورد تعهد سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری با تمایل به جابجایی دارد. رضایت از پرداخت با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری ندارد. رضایت شغلی با تعهد سازمانی همبستگی مثبتی دارد و تعهد سازمانی یک متغیر واسطه‌ای بین رضایت شغلی و تمایل به جابجایی است. صمد (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان تجزیه و تحلیل رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی نتایج حاکی از این بود، تمام مؤلفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. دیسکی (۲۰۰۵) نیز بیان کرد که بین رضایت شغلی و یادگیری سازمانی همبستگی وجود دارد. چانگ (۲۰۰۱) در تحقیق خود پی‌برد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد.

---

<sup>1</sup> - Chen

<sup>2</sup> - Liu

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی و به شکل پیمایشی صورت گرفته است. جامعه و نمونه آماری این تحقیق، کلیه کارمندان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم می‌باشد. تعداد کلیه کارمندان در این سه استان ۱۶۵ نفر بود (۶۶ نفر در استان گیلان، ۴۵ نفر در استان لرستان و ۴۹ نفر در استان قم) که از این تعداد ۱۴۲ نفر (۶۰ نفر در استان گیلان، ۳۸ نفر در استان لرستان و ۴۴ نفر در استان قم) حاضر به همکاری با محقق شدند. در این تحقیق به منظور سنجش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی‌های دموگرافیک کارمندان ادارات کل تربیت بدنی به ترتیب از پرسشنامه رضایت شغلی سلوکسی و دیورس (۱۹۷۸) با آلفاکرونباخ ۰/۸۸، پرسشنامه اصلاح شده تعهد سازمانی (OCQ) می‌یر و آلن (۱۹۹۷) با آلفاکرونباخ ۰/۸۹ و پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک استفاده شد. برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون با سطح معنی‌داری ( $P \leq 0/05$ ) استفاده شده است. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون کالموگراف اسمیرنوف مورد استفاده قرار گرفت و به علت نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA)، آزمون تعقیبی شفه و آزمون t مستقل با سطح معنی‌داری ( $P \leq 0/05$ )، برای بررسی تفاوت بین گروه‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

همانطوری که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌گردد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ادارات کل تحت بررسی همبستگی مثبت، و معنی‌داری ( $r=0/63$  و  $P=0/001$ ) وجود دارد. بین مؤلفه رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی کارمندان ادارات همبستگی مثبت، و معنی‌داری ( $r=0/52$  و  $P=0/001$ ) وجود دارد، بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی همبستگی مثبت، متوسط و معنی‌داری ( $r=0/41$  و  $P=0/001$ ) وجود دارد، مشخص شد همبستگی مثبت، متوسط و معنی‌داری ( $r=0/47$  و  $P=0/001$ ) بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی کارمندان وجود دارد. رضایت از ارتقا و ترفیع در بین کارمندان اداره کل تربیت بدنی همبستگی مثبت، متوسط و معنی‌داری ( $r=0/54$  و  $P=0/001$ ) با تعهد سازمانی آنان دارد. رضایت از حقوق و دستمزد کارمندان اداره کل تربیت بدنی همبستگی مثبت، نسبتاً کم و معنی‌داری ( $r=0/29$  و  $P=0/001$ ) با تعهد سازمانی آنان دارد.

جدول شماره (۱)، رابطه رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی

سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی	تعهد سازمانی متغیرها
P = ۰/۰۰۱	r = ۰/۶۳**	رضایت شغلی
P = ۰/۰۰۱	r = ۰/۵۲**	رضایت از ماهیت کار
P = ۰/۰۰۱	r = ۰/۴۱**	رضایت از همکاران
P = ۰/۰۰۱	r = ۰/۴۷**	رضایت از سرپرست
P = ۰/۰۰۱	r = ۰/۲۹**	رضایت از حقوق
P = ۰/۰۰۱	r = ۰/۵۴**	رضایت از ترفیع

همانطوری که در جداول شماره ۲ و ۳ ملاحظه می‌گردد بین رضایت شغلی کارمندان تحت بررسی با توجه استان محل خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۶/۰۴$  و  $P=۰/۰۰۳$ ) که با استفاده از آزمون تعقیبی شفه مشخص شد تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان قم و کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان و لرستان وجود دارد. بین رضایت شغلی کارمندان با توجه نوع مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $t = -۲/۰۷$  و  $P=۰/۰۰۴$ ). بین رضایت شغلی کارمندان با توجه به جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، گروه سنی و سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بین تعهد سازمانی کارمندان با توجه به سطح تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۵/۰۹$  و  $P=۰/۰۰۷$ ) که با استفاده از آزمون تعقیبی شفه مشخص شد بین تعهد سازمانی کارمندان که دارای سطح تحصیلی دیپلم و پایین‌تر هستند و کارمندان که دارای سطح تحصیلی فوق دیپلم، و لیسانس و بالاتر هستند تفاوت معنی‌داری وجود دارد (به ترتیب  $P=۰/۰۳۲$  و  $P=۰/۰۱۳$ ). بین تعهد سازمانی کارمندان تحت بررسی با توجه به گروه سنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۴/۴۱$  و  $P=۰/۰۱۴$ ) که با استفاده از آزمون تعقیبی شفه مشخص شد بین تعهد سازمانی کارمندان که در گروه سنی ۲۵-۳۴ سال قرار دارند و کارمندان که در گروه سنی ۴۵-۵۵ سال قرار دارند تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $P=۰/۰۰۳$ ). بین تعهد سازمانی کارمندان با توجه به استان محل خدمت، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول شماره (۲)، آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک

آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به استان محل خدمت				
P=۰/۰۰۳**	F=۶/۰۴	SD=۰/۶۱	M=۳/۳۵ <sup>A</sup>	گیلان
		SD=۰/۶۱	M=۳/۴۳ <sup>A</sup>	لرستان
		SD=۰/۵۸	M=۳/۰۱ <sup>B</sup>	قم
آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به جنسیت				
P=۰/۸۸	t=۰/۱۴	SD=۰/۶۰	M=۳/۲۷	مرد
		SD=۰/۶۵	M=۳/۲۶	زن
آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به وضعیت تأهل				
P=۰/۰۹۹	t=۰/۰۰۷	SD=۰/۶۱	M=۳/۲۷	مجرد
		SD=۰/۶۲	M=۳/۲۷	متأهل
آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به نوع مدرک تحصیلی				
P=۰/۰۴*	t=-۲/۰۷	SD=۰/۵۷	M=۳/۱۴	تربیت بدنی
		SD=۰/۶۳	M=۳/۳۵	غیر تربیت بدنی
آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به سطح تحصیلات				
P=۰/۰۵۶	F=۲/۹۳	SD=۰/۵۱	M=۳/۴۸	دیپلم و پایین‌تر
		SD=۰/۷۸	M=۳/۱۴	فوق دیپلم
		SD=۰/۵۶	M=۳/۲۳	لیسانس و بالاتر
آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به گروه سنی				
P=۰/۱۶	F=۱/۸	SD=۰/۶۹	M=۳/۱۵	سال ۲۵-۳۴
		SD=۰/۵۴	M=۳/۳۶	سال ۳۵-۴۴
		SD=۰/۵۸	M=۳/۳۱	سال ۴۵-۵۵
آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به سابقه خدمت				
P=۰/۴۴	F=۰/۸۰	SD=۰/۶۶	M=۳/۲۸	سال ۱-۹
		SD=۰/۵۷	M=۳/۱۹	سال ۱۰-۱۹
		SD=۰/۶۲	M=۳/۳۷	سال ۲۰-۲۹

\*\*معنی دار در سطح ۰/۰۵

\*\*\*معنی داری در سطح ۰/۰۱

جدول شماره (۳)، آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک

آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به استان محل خدمت				
P=۰/۰۵۲	F=۳/۰۱	SD=۰/۶۲	M=۳/۶۱	گیلان
		SD=۰/۵۸	M=۳/۴۹	لرستان
		SD=۰/۶۱	M=۳/۳۱	قم
آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به جنسیت				
P=۰/۰۰۶	t=۱/۸۳	SD=۰/۶۷	M=۳/۵۴	مرد
		SD=۰/۴۷	M=۳/۳۶	زن
آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به وضعیت تأهل				
P=۰/۰۲۸	t=-۱/۴۲	SD=۰/۵۴	M=۳/۳۴	مجرد
		SD=۰/۶۳	M=۳/۵۲	متاهل
آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به نوع مدرک تحصیلی				
P=۰/۰۱۱	t=-۱/۵۸	SD=۰/۶۱	M=۳/۳۸	تربیت بدنی
		SD=۰/۶۱	M=۳/۵۵	غیر تربیت بدنی
آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به سطح تحصیلات				
P=۰/۰۰۷**	F=۵/۰۹	SD=۰/۶۲	M=۳/۷۸ <sup>A</sup>	دیپلم و پایین‌تر
		SD=۰/۶۰	M=۳/۳۸ <sup>B</sup>	فوق دیپلم
		SD=۰/۵۹	M=۳/۴۰ <sup>B</sup>	لیسانس و بالاتر
آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به سن				
P=۰/۰۱۴**	F=۴/۴۱	SD=۰/۶۷	M=۳/۳۰ <sup>A</sup>	سال ۲۵-۳۴
		SD=۰/۵۵	M=۳/۵۶ <sup>B و A</sup>	سال ۳۵-۴۴
		SD=۰/۵۵	M=۳/۶۸ <sup>B</sup>	سال ۴۵-۵۵
آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به سابقه خدمت				
P=۰/۰۱۷	F=۱/۷۷	SD=۰/۶۷	M=۳/۳۸	سال ۱-۹
		SD=۰/۵۴	M=۳/۵۰	سال ۱۰-۱۹
		SD=۰/۶۰	M=۳/۶۳	سال ۲۰-۲۹

\*معنی دار در سطح ۰/۵

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق مشخص شد ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان تحت بررسی برابر (r=۰/۶۳) است که نشان دهنده رابطه مستقیم، نسبتاً قوی و معنی‌دار بین این دو متغیر می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیقات خوشنام و همکاران (۱۳۸۷)، محمدی (۱۳۸۶)، وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱)، کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰)، چن (۲۰۰۸)، چانگ و لی (۲۰۰۶)، ونگ (۲۰۰۶)، همخوانی دارد. لذا، با اطمینان خیلی بالایی می‌توان بیان کرد که با توجه به این که در تحقیق حاضر و اکثر تحقیقات انجام شده رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یافت شده است، لازم

است که به منظور افزایش سطح تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی سیاست‌گذاران و متولیان امور ورزش کشور تدابیر و تمهیدات مناسبی را جهت افزایش سطح رضایت شغلی کارمندان به عمل آوردند. یافته‌های تحقیق حاضر، نشان داد رضایت از ماهیت شغل کارمندان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی همبستگی مثبت، متوسط و معنی‌داری ( $r=0/52$ ) با تعهد آنان به ادارات کل تربیت بدنی دارد. این یافته با نتایج تحقیقات وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱)، کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰)، صمد (۲۰۰۵)، همخوانی دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در اکثر تحقیقات صورت گرفته رابطه مثبت و معنی‌داری بین دو متغیر رضایت از ماهیت شغل و تعهد سازمانی یافت شده، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت از ماهیت شغل یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارمندان است و می‌توان با فراهم آوردن شرایط مناسب کاری (گوناگونی در مهارت‌ها، آزادی عمل، بازخورد، جذاب بودن کار و غیره) تعهد سازمانی افراد را افزایش داد.

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر نشان داد، بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی همبستگی مثبت، متوسط و معنی‌داری ( $r=0/41$ ) وجود دارد. این یافته با یافته تحقیقات وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱)، کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) و صمد (۲۰۰۵) همخوانی دارد. بنابراین، جای هیچ شگفتی نیست که داشتن همکاران صمیمی، یکدل و حمایت‌گر می‌تواند موجب افزایش تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی در استان‌های تحت بررسی شود.

با توجه به یافته‌های این تحقیق، مشخص شد همبستگی مثبت، متوسط و معنی‌داری ( $r=0/47$ ) بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی کارمندان تحت بررسی وجود دارد. این یافته با یافته تحقیقات وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱)، کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰)، صمد (۲۰۰۵) که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی مشاهده کردند، همخوانی دارد. بنابراین، می‌توان به این نتیجه رسید که رضایت از سرپرست عاملی موثر در تعهد سازمانی افراد است. بدین ترتیب که اگر مدیریت، از شایستگی کم برخوردار باشد، کارمندان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت ندهد و به طور کلی، با فنون مدیریت آشنا نباشد تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی رو به کاستی می‌گراید.

نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر نشان داد که رضایت از ارتقا و ترفیع در بین کارمندان اداره کل تربیت بدنی همبستگی مثبت، متوسط و معنی‌داری ( $r=0/54$ ) با تعهد سازمانی آنان دارد. این یافته با یافته تحقیقات وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱)، کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) همخوانی دارد. لذا، با توجه به یافته تحقیق حاضر و یافته تحقیقات فوق، می‌توان نتیجه گرفت در صورتی که مدیریت فرصت‌های پیشرفت در سازمان را تأمین کند، به طوری که کارمندان تصمیمات مربوط به ترفیع و ارتقا را منصفانه بدانند، می‌توان تعهد سازمانی افراد را افزایش داد.



بر اساس یافته‌های این تحقیق، رضایت از حقوق و دستمزد کارمندان اداره کل تربیت بدنی همبستگی مثبت، نسبتاً کم و معنی‌داری ( $r=0/29$ ) با تعهد سازمانی آنان دارد. این موضوع نشان می‌دهد رضایت از حقوق و دستمزد نسبت به سایر مولفه‌های رضایت شغلی نقش کمتری در افزایش میزان تعهد سازمانی کارمندان ادارات کل تربیت بدنی دارد. این یافته با یافته تحقیقات کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰)، صمد (۲۰۰۵) همخوانی دارد، و از سوی دیگر، با یافته تحقیقات وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) و ونگ (۲۰۰۶) مغایرت دارد.

یافته حاصل از این تحقیق نشان داد، بین رضایت شغلی کارمندان تحت بررسی با توجه به استان محل خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان قم از رضایت شغلی کمتری نسبت به کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های گیلان و لرستان برخوردار هستند. به نظر می‌رسد این تفاوت‌ها ناشی از تأثیر عوامل مختلفی همچون عوامل محیطی و عوامل فردی روی کارمندان ادارات کل تربیت بدنی باشد. همچنین براساس یافته‌های تحقیق، مشخص شد کارمندان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم تفاوتی در میزان تعهد سازمانی نسبت به یکدیگر ندارند.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد مردان و زنان تحت بررسی در ادارات کل تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی نسبت به یکدیگر ندارند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که زنان و مردان تقریباً در محیط یکسانی قرار دارند، و هم‌چنین در معرض عوامل مشترکی هستند که بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر می‌گذارند. یافته تحقیق حاضر در زمینه تفاوت بین رضایت شغلی مردان و زنان با یافته تحقیقات العجمی (۲۰۰۶)، چانگ و لی (۲۰۰۶) که تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی زنان و مردان مشاهده نکردند، همخوانی دارد. هم‌چنین یافته تحقیق حاضر در زمینه تفاوت بین میزان تعهد سازمانی مردان و زنان با یافته تحقیق چانگ و لی (۲۰۰۶) که نشان دادند زنان نسبت به مردان از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند مغایرت دارد. اما با یافته تحقیقات العجمی (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر نشان داد بین کارمندان مجرد و متأهل تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود ندارد. لذا، می‌توان به این نتیجه رسید که عدم تفاوت در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد مجرد و متأهل ناشی از قرار گرفتن آنان برابر عوامل یکسان و مشترکی است که بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی موثر هستند. بر اساس یافته تحقیقات لیو (۲۰۰۷) و وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱)، افراد مجرد و متأهل از میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابری برخوردارند که با یافته تحقیق حاضر در این زمینه، همخوانی دارد.

یافته حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق نشان داد تفاوتی در میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تحت بررسی با توجه به سطح تحصیلات آنان وجود ندارد. این یافته با یافته تحقیقات کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲) و وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) همخوانی دارد ولی با یافته تحقیق لیو (۲۰۰۷) که نشان داد افراد با سطوح تحصیلی مختلف از میزان رضایت شغلی متفاوتی برخوردارند، مغایرت دارد. همچنین یافته حاصل از بررسی تفاوت بین تعهد سازمانی کارمندان تحت بررسی با توجه به سطح تحصیلات آنان نشان داد کارمندان دارای سطح تحصیلی دیپلم و پائین‌تر نسبت به کارکنان دارای سطح تحصیلی فوق دیپلم، لیسانس و بالاتر از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند. این یافته با یافته تحقیقات کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲) و وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) که نشان دادند بین تعهد سازمانی و سطح تحصیلات رابطه معنی‌داری وجود ندارد و همچنین یافته تحقیقات لیو (۲۰۰۷) مغایرت دارد.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که کارمندان دارای مدرک تربیت بدنی نسبت به کارمندان فاقد مدرک تحصیلی تربیت بدنی از رضایت شغلی کمتری برخوردار هستند که تفاوت بین آنها معنی‌دار است. احتمالاً این تفاوت نشان می‌دهد که ادارات کل تربیت بدنی نتوانسته است انتظارات افرادی را که دارای مدرک تربیت بدنی هستند برآورده کند که این امر می‌تواند از عملکرد این نیروی متخصص بکاهد. همچنین یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی کارمندان دارای مدرک تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی وجود ندارد.

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر نشان داد تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی کارمندان تحت بررسی با توجه به گروه سنی آنان وجود ندارد. بنابراین، وجود این تصور که بالا و پائین بودن سن کارمندان، رضایت شغلی آنان نیز دچار تغییر خواهد شد، مردود است. لذا، مدیران و مسئولان ادارات کل تربیت بدنی باید، به همان اندازه که به کارمندان جوان‌تر توجه دارند، لازم است که به کارمندان مسن‌تر نیز توجه شود. این یافته با یافته تحقیقات لیو (۲۰۰۷)، چانگ و لی (۲۰۰۶)، که نشان دادند تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی افراد با توجه به گروه سنی آنان وجود دارد، مغایرت دارد؛ اما، با یافته تحقیقات کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲) و وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) که رابطه معنی‌داری بین سن و رضایت شغلی مشاهده نکردند، همخوانی دارد. شاید بتوان گفت، اختلاف یافته تحقیق حاضر در زمینه تفاوت در میزان رضایت شغلی کارمندان تحت بررسی بر اساس گروه سنی آنان با اکثر یافته‌های تحقیقات فوق، به علت تفاوت در جامعه آماری و عوامل موثر بر رضایت شغلی افراد باشد. همچنین یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد گروه‌های سنی مختلف از میزان تعهد سازمانی متفاوتی برخوردارند. بدین ترتیب که کارمندان ۴۵-۵۵ ساله تعهد سازمانی بیشتری نسبت به کارمندان ۲۵-۳۴ ساله دارند که نشان‌دهنده بالا بودن تعهد افراد مسن‌تر به ادارات

کل تربیت بدنی در مقایسه با افراد جوان‌تر است. این یافته با یافته تحقیق لیو (۲۰۰۷) که بین تعهد سازمانی افراد با توجه به گروه سنی آنان تفاوت معنی‌داری مشاهده کرد، همخوانی دارد؛ اما، با یافته تحقیقات کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲) و وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) و چانگ و لی (۲۰۰۶) که رابطه معنی‌داری بین سن و رضایت شغلی مشاهده نکردند، که تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی نمونه تحقیقی خود بر اساس گروه سنی مشاهده نکردند، مغایرت دارد.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان تحت بررسی با توجه به سابقه خدمت آنان وجود ندارد. یافته تحقیق حاضر در زمینه تفاوت در رضایت شغلی کارمندان تحت بررسی با توجه به سابقه خدمت آنان با یافته تحقیقات کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲) و وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) که رابطه معنی‌داری بین سابقه خدمت و رضایت شغلی مشاهده نکردند و هم‌چنین یافته تحقیقات کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) و لیو (۲۰۰۷) که بین رضایت شغلی افراد تحت بررسی با توجه به سنوات خدمت آنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نکردند، همخوانی دارد. یافته این تحقیق در زمینه تفاوت در تعهد سازمانی کارمندان تحت بررسی با توجه سابقه خدمت با یافته تحقیقات کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲)، وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) کوهستانی و همکاران (۱۳۸۰) و لیو (۲۰۰۷) که بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نکردند همخوانی دارد.

با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه رضایت شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی می‌توان نتیجه گرفت، رضایت شغلی به عنوان یکی از نگرش‌های مهم شغلی می‌تواند بر میزان تعهد سازمانی افراد اثر مطلوب یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس فراهم نمودن شرایط مناسب برای افزایش رضایت شغلی که به وسیله تغییر در مؤلفه‌های آن قابل حصول است می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و افزایش میزان تعهد افراد نسبت به سازمان شود. در حالی که عدم توجه به این رابطه باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند.

## منابع

- ۱- خوشنام و همکاران (۱۳۸۷). رابطه بین آمادگی‌های عمومی بدن، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس. پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۰، ص ۱۲-۱۴۲.
- ۲- فرنچ، درک و ساوارد، هیثرو (۱۳۸۰). فرهنگ مدیریت. ترجمه محمد صائبی، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- ۳- کوزه‌چیان، هاشم. زارعی، جواد و طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی و آموزشگاه‌های استان خراسان. فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲، صص ۴۳-۵۲.
- ۴- کوهستانی، حسینعلی و شجاعی‌فر، حبیب‌ا... (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. مجله دانش و توسعه، شماره ۱۳، صص ۱۱-۲۶.
- ۵- محمدی، صلاح‌الدین (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دبیرستان‌های شهرستان سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- ۶- وحیدیان رضازاده، مجید (۱۳۸۱). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- 7- Al-Ajmi, R. (2006). The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. *International Journal of Management*, 23(4), 832-844.
- 8- Chang, S.C., & Lee, M.S. (2006). Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment: An empirical Study in Taiwan. *The Business Review*, Cambridge, 6(1), 201-207.
- 9- Chen, N.F. (2008). Causal relationship analysis between leadership behavior, organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions for employee of college athletic departments in Taiwan. Dissertation, The Faculty of the United States Sports Academy.
- 10- Chung, R.L. (2001). Job satisfaction and organizational commitment among junior high school counselors in Taipei, Taiwan. Dissertation, The University of Toledo.
- 11- DiXie, M.S. (2005). Exploring organizational learning culture, job satisfaction, motivation to learn, organizational commitment, and internal service quality in a sport organization. Dissertation, The Ohio State University.
- 12- Liu, S.W. (2007). Personal characteristics, job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment of Taiwanese expatriates working in Mainland china. Dissertation, Lynn University.
- 13- Samad, S. (2005). Unraveling the organizational commitment and job satisfaction relationship: Exploring the moderating effect of job satisfaction. *The Business Review*, Cambridge, 4(2), 79-84.
- 14- Wang, C.C. (2006). Pay satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, and turnover in Taiwan banking: Structural equation modeling. Dissertation, Lynn University.