



بررسی رابطه انگیزش شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان آموزش و پرورش درودزن

راحله شفیعی^{۳۳}، فرامرز اسفندیاری^{۳۴}

چکیده

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمانها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس تر وبا اهمیت تر می شود به طور کلی می توان ادعا نمود دنیای ما دنیای سازمان ها ست، آنچه امروزه در سازمانها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمانها می باشد (هنرمند، ۱۳۸۷).

با توجه به این که انگیزه ها بیانگر چرایی رفتارند و باعث بروز فعالیت ها و حامی آنها به حساب می آیند جهت کلی رفتارهای انسان را تعیین می کنند، اگر کارکنان فاقد انگیزه کافی برای کار در سازمان باشند، قادر به تحمل سختی ها و مشکلات کار نخواهند بود و اثربخشی لازم را نخواهند داشت (وحیدی، ۱۳۸۰).

نتایج مطالعات نشان می دهند که کارکنان همراه با نیازهای به خصوص به سازمان می آیند، آنها همچنین علائق، مهارتها و مانند آن را به همراه دارند و انتظار دارند تا محیطی را برای کار در اختیار داشته باشند که بتوانند توانایی خود را در آن بکار گرفته و بسیاری از نیازهای اساسی خود را برطرف سازند. وقتی که سازمان چنین محیطی را فراهم کند تعهد کارکنان آشکارا افزایش می یابد. کارکنان نسبت به سازمانی احساس تعلق و تعهد می کنند که نسبت به توسعه آنان، رفاه آنها و علاقه آنها برای تبدیل شدن به کسی که همیشه آرزویش را داشته اند احساس تعهد کند، کارکنان نیازها، انگیزه ها و امیدهای خود را به شغلشان پیوند می دهند و نسبت به کار، سازمان هایی را که قدم هایی را برای کمک به آنها در توسعه توانایی ها در رسیدن به قابلیت ها بر می دارد احساس تعهد می کنند (دسلو، ۱۹۸۷).

با توجه به مفاهیم نظری دو متغیر انگیزش شغلی و تعهد سازمانی و ارتباط تنگاتنگی که با هم دارند پژوهش حاضر ضمن بررسی رابطه بین انگیزش شغلی و تعهد سازمانی به بررسی سوال های زیر می پردازد: ۱- آیا بین انگیزش شغلی و تعهد

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.

۲- کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.



سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد؟ ۲- آیا بین مولفه های انگیزش شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟
۳- آیا بین سابقه کار کارکنان و میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش رامعلمان آموزش پرورش درودزن که در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۸۷ مشغول به تدریس بوده اند راتشکیل می دهد که تعداد آنها ۶۵۰ نفر بوده اند. از این جامعه تعداد ۲۴۰ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند که از این تعداد ۱۲۳ نفر را زنان و ۱۱۷ نفر را مردان تشکیل دادند.

۱. پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه که توسط حبیبی (۱۳۷۷) تنظیم گردیده است شامل ۳۰ سؤال است که براساس مقیاس لیکرت ۷ درجه ای تنظیم شده است که سه بعد ماهیت شغل، جو سازمانی و ویژگی های فردی را می سنجد.

پایایی پرسشنامه فوق توسط حبیبی (۱۳۷۷) با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده و برابر ۰/۹۳ می باشد که بیانگر پایایی بالای پرسشنامه می باشد.

اعتبار آن نیز توسط وی محاسبه گردید که به تأیید استاد راهنما (دکتر علی دلاور) رسیده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فوق در پژوهش حاضر ۰/۸۳ می باشد.

۲. پرسشنامه تعهد سازمانی: مقیاس تعهد سازمانی OCQ²²³ که توسط ماودی²²⁴ استیروز و پورتر در سال ۱۹۷۴ ساخته شده بود. و توسط مرتضوی (۱۳۷۲) به فارسی ترجمه گردید. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال و براساس مقیاس هفت درجه ای لیکرت می باشد.

ضریب پایایی بدست آمده توسط ماوری، استیروز و پورتر برابر ۰/۹۰ می باشد. در ایران نیز پایایی آن توسط حافظی (۱۳۷۶) ۰/۹۶ و روایی آن برابر ۰/۷۳ بدست آمد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فوق در پژوهش حاضر برابر ۰/۸۴ می باشد.

یافته ها:

به منظور بررسی رابطه انگیزش شغلی و تعهد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده خلاصه نتایج در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی بین انگیزش شغلی و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انگیزش شغلی	۲۴۰	۱۰۰ / ۴۳	۱۲ / ۲۰	۰ / ۶۲۱	۰ / ۰۰۱
تعهد سازمانی	۲۴۰	۵۳ / ۰۷	۸ / ۴۹		

چنانچه در جدول شماره ۱ نشان داده شده است بین انگیزش شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار و مستقیم با سطح معناداری $p < ۰ / ۰۰۱$ وجود دارد، بدین معنی که با افزایش انگیزش شغلی، تعهد سازمانی نیز افزایش پیدا می کند. میانگین انگیزش شغلی $۱۰۰ / ۴۳$ و میانگین تعهد سازمانی $۵۳ / ۰۷$ و انحراف استاندارد انگیزش شغلی $۱۲ / ۲۰$ و انحراف استاندارد تعهد سازمانی $۸ / ۴۹$ می باشد.

به منظور بررسی رابطه مولفه های انگیزش شغلی و تعهد سازمانی از ضریب تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده گردید خلاصه نتایج در جدول شماره ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۲: خلاصه رگرسیون چند متغیری تعهد سازمانی بر مبنای مولفه های انگیزش شغلی

شاخص	SS	df	ms	F	P	R	R ^۲
رگرسیون	۸۴۲۷ / ۹۶۶	۳	۳۲۲ / ۳۲۰۹	۳۴۵ / ۳۳	۰ / ۰۰۰	۰ / ۶۴۹	۰ / ۴۲۲
باقیمانده	۱۱۵۵۵ / ۲۱۷	۲۳۶	۹۶۳ / ۴۸				
کل	۱۹۹۸۳ / ۱۸۳	۲۳۹					



همان طور که در جدول ۲ استنباط می شود براساس نتایج به دست آمده میزان F مشاهده شده $33/345$ در سطح $0/000 <$ P معنی دار است و رابطه معنی داری بین متغیرها وجود دارد از آنجا که پرسشنامه انگیزش شغلی سه بعد را در خود جای داده است تعیین توان پیش بینی هر یک از ابعاد بر مبنای تعهد سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفت. تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از مولفه های انگیزش شغلی نشان می دهد که از بین ابعاد این پرسشنامه ماهیت شغلی وجو سازمانی پیش بینی کننده مناسبی برای انگیزش شغلی می باشد که در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳: مقادیر رگرسیون تعهد سازمانی بر مبنای ابعاد ماهیت شغل، جو سازمانی و ویژگیهای فردی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	Beta	t	P
تعهد سازمانی	ماهیت شغل	۰/۷۷۲	۰/۲۴۴	۳/۶۰۱	۰۰۰/۰
	جو سازمانی	۰/۸۱۳	۰/۴۴۵	۸/۱۲۶۰	۰/۰۰۰
	ویژگی های فردی	۰/۱۳۳	۰/۱۱۷	۱/۶۹۰	۰۹۲/۰

به منظور بررسی رابطه بین سابقه کار و تعهد سازمانی از تحلیل واریانس یک عاملی استفاده گردید که خلاصه نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است:

جدول شماره ۴: نتایج تحلیل واریانس یک عاملی برای متغیر تعهد سازمانی در سابقه کار مختلف کارکنان

شاخص متغیر	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	df	F	p
بین گروهی	۲۹۵/۴۴۸	۵۹/۰۹۰	۵	۰/۷۰۲	۰/۶۲۲
درون گروهی	۱۹۶۸۷/۸۳۵	۸۴/۱۳۶	۲۳۴		

نتایج موجود در جدول شماره ۴ با استفاده از تحلیل واریانس یک عاملی نشان می دهد که F بدست آمده $0/702$ در سطح $0/000 < p$ معنی دار نمی باشد.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که انگیزش شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی نشان داد که از بیم مولفه های انگیزش شغلی مولفه های ماهیت شغل وجو سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با تعهد سازمانی دارند. بنابراین مولفه های ماهیت شغل وجو سازمانی بهترین پیش بین برای تعهد سازمانی می باشند. این یافته با نتایج دسلر (۱۹۸۷) و اوشارت (۱۹۹۲) همسو می باشد.



یکی دیگر از یافته های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی و سابقه کار رابطه منفی و معنی دار وجود داشت. این یافته با نتایج حافظی (۱۳۷۶) همسو می باشد.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و تحقیقات پیشین می توان چنین نتیجه گیری کرد که تعهد سازمانی عامل مهمی برای دل بستگی افراد به سازمان و عامل بازدارنده مهمی در ترک خدمت و افزایش بهره وری افراد و سازمانها می باشد و از آنجا که مولفه های انگیزش شغلی پیش بینی کننده مهم برای تعهد سازمانی می باشد. بنابراین بالا بردن انگیزش شغلی کارکنان بر اساس نظریه های مختلف انگیزشی امری اجتناب ناپذیر و ضروری به نظر می رسد.

منابع

حافظی ، مسعود.(۱۳۷۶). رابطه بین جهت گیری های ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان های شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.

دسلر، کری.(۱۹۸۷). مدیریت. ترجمه داود مدنی. تهران انتشارات پیشبرد.

وحیدی، معصومه.(۱۳۸۰). بررسی میزان تاثیر عوامل انگیزشی بر عملکرد مدیران سازمان های فرهنگی شهر جهرم. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و تحقیقات.

هنرمند، مهناز.(۱۳۷۸). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی شغلی و دل بستگی شغلی کلیه کارکنان مرد مدرک دیپلم و بالاتر منطقه خارگ. مجله روانشناسی، شماره ۱۷.

Wu, Vivian & Short , Paula M.(1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction. Journal of instructional psychology, Vol. 23 issue L, P 85.