



بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان شاهرود

علی محمد احمدوند،^۲ محسن جوادی،^۳ امیر حشمتی

^۱ استاد مهندسی صنایع دانشگاه جامع امام حسین(ع)، آدرس، Alimohamadahmadvand@gmail.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه غیر انتفاعی ایوانکی، Komeshsport@yahoo.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه غیر انتفاعی ایوانکی، Amirhashami61@yahoo.com

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان شاهرود بود. این تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی و برحسب روش‌های گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد که برای جمع‌آوری داده‌ها و نظرات صاحب‌نظران از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران تربیت‌بدنی زن و مرد مدارس شهرستان شاهرود می‌باشد که با توجه به آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهرود تعداد ۲۲۰ نفر می‌باشد (N=۲۲۰). نمونه‌ی تحقیق طبق جدول حجم نمونه‌ی مورگان و کرجسای از بین جامعه‌ی آماری به صورت جداگانه‌ی زن و مرد، انتخاب شدند. در مجموع ۱۶۲ نفر از دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شهرستان شاهرود انتخاب شدند (n=۱۶۲). ابزار پژوهش شامل سه پرسش نامه مشخصات فردی، پرسشنامه رضایت شغلی که شامل ۱۳ سؤال و پرسشنامه تعهد سازمانی که در سه بخش تنظیم شده؛ می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و از رگرسیون هم برای نتایج ضریب همبستگی چندگانه و پیش بین استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد ولی بین تعهد هنجاری با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، رضایت شغلی

۱- مقدمه:

با توجه به اهمیت و نقش سازمانها در زندگی افراد، موضوع رضایت شغلی و تعهد سازمانی یکی از مهمترین مسائل در نگهداری و پویایی نیروی انسانی سازمانها است. مدیران می‌بایست ضمن شناخت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سعی نمایند محیطی را به وجود آورند که جو مناسب را برای برانگیختن و احساس وابستگی و تعلق به سازمان را در کارکنان ایجاد نمایند (جهانیان، ۱۳۹۲). وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد شریفی اصل و همکاران، ۱۳۹۰). عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می‌باشد. بنابراین تعهد به سازمان در کارکنان که در راستای تولید محصولی بنام «حفظ، بازگشت و ارتقای سلامت انسانها» گام بر می‌دارند اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳).

لوتانز اظهار می‌دارد که در متون تحقیق اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند (به نقل از ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان خود را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (رنجبران، ۱۳۷۵). اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش‌های اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب



پرورش‌هایی به عمل می‌آید از قبیل: آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهند آمد؟ آیا دیر می‌آید یا زود می‌رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثر بخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل، ۱۳۸۳).

آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای اجتماعی می‌باشد. در واقع، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد. آموزش و پرورش در پروراندن فرد و در بالنده کردن جمع نقش حیاتی دارد. شناسایی استعدادها و ایجاد شرایط لازم برای شکوفائی آنها در زمینه‌های مختلف و رشد موزون و متعادل انسان در جنبه‌های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی مسئولیت‌های سنگینی است که آموزش و پرورش باید به انجام برساند. کمال انسان در گرو تربیت صحیح وی می‌باشد و آموزش و پرورش وسیله رسیدن آدمی به نهایت شرافت انسانی است (نظریان مادوانی، ۱۳۹۲). «کانت» فیلسوف شهیر قرن هیجدهم معتقد است: «بشر تنها با تعلیم و تربیت آدم تواند شد و آدمی چیزی جز آنچه تربیت از او می‌سازد نیست. (از این رو) مسأله تعلیم و تربیت بزرگترین و دشوارترین مسأله ای است که انسان با آن درگیر است». به علاوه نهاد آموزش و پرورش، باید نسل آینده را با ارزش‌های اجتماعی آشنا کند، مبنای سازگاری اجتماعی را به آنها بیاموزد، در تحکیم مبانی اخلاق فردی و اجتماعی کوشش کند، آنها را به فرهنگ جامعه خود آگاه سازد و با ایجاد مهارت‌های هنری، علمی و فنی یکایکشان را برای عضویت مؤثر، مفید و سازنده در جامعه آماده کند. همچنین تحکیم روابط و مناسبات انسانی، تحول در روابط و مناسبات اجتماعی، تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص، ایجاد شرایط لازم، برای توسعه و پیشرفت عمومی در زمینه‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، فراهم ساختن امکانات لازم برای تضمین رشد و توسعه و استقلال فرهنگی و اقتصادی از طریق پرورش روحیه اعتماد به نفس و تقویت علاقه و رغبت هر چه بیشتر به کار و کوشش از جمله وظایف و مسئولیت‌های عمده ای است که بر عهده آموزش و پرورش هر جامعه است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳).

ریان و اسمیت^۱ (۲۰۰۷) اعلام کردند که رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک شاخص مهم از احساس کارمندان نسبت به شغلشان باشد و رفتارهای کاری افراد مانند غیبت، عملکرد و غیره را پیش بینی کند. لوک^۲ (۲۰۰۲) رضایت شغلی را به یک حالت احساسی لذت بخش و در نتیجه ارزیابی از شغل تعریف کرده است (شبخیز، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی ناشی از جنبه‌های مختلف شغل همچون کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و حقوق و مزایاست. در مدل JDI^۳ پنج عامل عمده به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح اند که عبارتند از:

کار(شغل): حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می‌آورد.

سرپرست: توانایی سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان.

همکاران: حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند.

فرصت‌های ارتقاء: قابلیت دسترسی به فرصت‌ها برای پیشرفت.

حقوق و مزایا: میزان حقوق دریافتی، انصاف و برابری در پرداخت (مقیم، ۱۳۸۵).

مایر و آلن (۱۹۹۱) مدل سه بخشی تعهد سازمانی را معرفی کردند. در این مدل تعهد سازمانی از سه مورد تعهد عاطفی^۴، تعهد مستمر^۵، تعهد هنجاری^۶ تشکیل شده است.

۱- تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمانی است.

۲- تعهد مستمر: شامل تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود.

۳- تعهد تکلیفی: شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است.

ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان " پیش بینی ابعاد تعهدسازمانی بر اساس مولفه های سلامت روان بر معلمان تربیت بدنی پیرانشهر " داده های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از تحلیل ما نوا و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که: از بین مؤلفه های سلامت روان، اختلال کارکرد اجتماعی و اختلال افسردگی رابطه معنی داری با کل مؤلفه های تعهد سازمانی دارند. همچنین مؤلفه های اختلال نشانگان جسمانی و اختلال اضطراب و خواب رابطه پیش بینی کننده معنی دار با تعهد سازمانی دارند. نیومن و شیخ (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه پاداش‌های سازمانی و تعهد سازمانی کارمندان کشور چین دریافت که: اهداء پاداش به کارمندان شایسته و متعهد بر رفتار سایر کارمندان تأثیر گذاشته و موجبات افزایش بهره‌وری سازمانی کارمندان را به دنبال دارد. لارنس^۷ و همکاران

1 Reyan & Smite

2 Luck

3 Job Descriptive Index

4 Affective commitment

5 Continuum commitment

6 Normative commitment

7 Lauurence



(۲۰۰۹) تحقیقی تحت عنوان «بررسی وضعیت سلامت، انگیزش شغلی، استرس شغلی و انگیزه زندگی میان کادر آموزشی و خدماتی بیمارستان» ارائه کرده اند. نتایج تحقیق نشان داد بین سلامت جسمی و روحی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. ولی بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد. مایر و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان "تناسب فرهنگ سازمانی - فردی و تعهد سازمانی کارکنان تحت شرایط تغییر سازمانی: یک مطالعه طولی" که جامعه آماری آن کارکنان یک شرکت بزرگ انرژی بوده و ۶۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند که در این پژوهش ادراک از برتری یکی از چهار جزء فرهنگ سازمانی و همچنین میزان تعهد عاطفی و قصد ماندن در سازمان. تحلیل ها نشان دادند که تناسب فرهنگ و فرهنگ ادراک شده با متغیرهای ملاک در طول زمان رابطه مثبت دارد. قوی ترین دلایل برای رابطه شامل تناسب برای اجزاء فرهنگ، خصوصاً هدف گذاری برای تغییر بدست آمد.

بنابراین تحقیق حاضر به دنبال دسترسی به یافته هایی است که مسیر دستیابی به روش مطلوب و الگوی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان شاهرود را فراهم نماید. شاید این تحقیق بتواند در برنامه ریزی، هدف گذاری، تعیین ساختار سازمانی مناسب، سازمان های ذیربط و مسئول را یاری کند. همچنین دست اندرکاران فرهنگی - ورزشی کشور را به روش هایی هدایت کند که سرمایه گذاری در آن ها موجب رضایت شغلی بیشتری شود. رضایت شغلی هم بسترهای فرا سازمانی دارد و هم آثار و نتایج فرا سازمانی را به ارمغان می آورد. ترویج رضایت شغلی و تعهد به سازمان و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیط با نشاط و مساعد برای افزایش بهره وری می آفریند بلکه فراتر از سازمان نقش مؤثری در جامعه دارد. بنابراین محقق در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان شاهرود می باشد.

۲- روش شناسی:

این تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و برحسب روش های گردآوری داده ها از نوع تحقیقات همبستگی است که برای جمع آوری داده ها و نظرات صاحب نظران از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل معلمان تربیت بدنی زن و مرد مدارس شهرستان شاهرود می باشد که با توجه با آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهرود تعدا ۲۲۰ نفر می باشد. نمونه ای تحقیق طبق جدول حجم نمونه ی مورگان و کرجسای از بین جامعه ی آماری به صورت جداگانه ی زن و مرد، انتخاب شدند. در مجموع ۱۶۲ نفر از معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش شهرستان شاهرود انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسش نامه مشخصات فردی شامل ویژگی های فردی و شغلی افراد از قبیل جنس، میزان تحصیلات، سن، تأهل و سابقه خدمت افراد بود. پرسشنامه رضایت شغلی که شامل ۱۳ سؤال که به صورت پنج گزینه ای لیکرتی می باشد که برای اولین بار توسط سوزان و لینز (۲۰۰۳) در مقاله خود با عنوان رضایت شغلی در بین کارگران روسی استفاده شد و قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) آن را در کتاب خود (پژوهشنامه مدیریت ۲) آورده اند و روایی سنجی نموده اند و پرسشنامه تعهد سازمانی می پر و آلن است، که آنها پس از بازبینی های مکرر، پرسشنامه ۲۴ عبارتی برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی ارائه دادند که سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین ها و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و از رگرسیون هم برای نتایج ضریب همبستگی چندگانه و پیش بین استفاده شد. ضمناً برای انجام محاسبات بسته نرم افزاری SPSS نسخه ۲۰ به کار گرفته شد.

۳- یافته های پژوهش:

ترتیب ارائه، تجزیه و تحلیل مطالب بر اساس پرسش های پژوهش حاضر بود که کلیه اطلاعات آن از پرسشنامه های پخش شده استخراج گردیده است. اطلاعات توصیفی در رابطه با جنسیت، سن، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری مورد پژوهشی از فراوانی، درصد فراوانی، نمودار فراوانی استفاده شد. سپس به منظور تجزیه و تحلیل یافته ها و آزمون فرضیه های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون از رگرسیون هم برای همبستگی چندگانه استفاده شد.

نتایج تحقیق نشان داد که ۶۷/۵ درصد افراد پاسخ دهنده از لحاظ جنسیت، مردان می باشند و ۳۲/۵ درصد افراد پاسخ دهنده از لحاظ جنسیت، زن می باشد. همچنین داده های تحقیق نشان داد که از نظر تعداد کارکنان، بیشتر آزمودنی ها یعنی ۲۶/۳ درصد آنان بین ۳۴-۳۰ سال سن دارند، و کمترین تعداد آنان یعنی ۶/۳ درصد آنان بین ۴۹-۴۵ سال سن دارند.

جدول ۱. مربوط به متغیرهای تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری آزمودنی های پژوهش

مولفه ها	متغیرها	میانگین	میان	نما	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	دامنه تغییرات	کمترین	بیشترین	تعداد
----------	---------	---------	------	-----	------------------	---------	-------	---------------	--------	---------	-------

۴۳	۴/۶۳	۱/۷۵	۲/۸۸	۰/۴۵۱	۰/۵۲۰	۰/۷۲۱۲	۴/۱۳	۳/۵	۳/۴۵۹	۱. تعهد عاطفی
۵۷	۴/۵	۱/۷۵	۲/۵	۰/۱۵۳	۰/۳۳۴	۰/۵۷۸۳	۲/۸۸	۳/۱۲۵	۳/۱۰۶	۲. تعهد مستمر
۶۲	۴/۸۸	۲/۱۳	۲/۷۵	۰/۸۲۸	۰/۲۸۹	۰/۵۳۷	۳/۱۳	۳/۱۲۵	۳/۱۷۰	۳. تعهد هنجاری

برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد که با توجه به توزیع نرمال داده‌ها امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد و از این آزمون جهت بررسی معناداری فرضیه‌ها استفاده شد.

جدول ۲. آماره‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تعهد مستمر و رضایت شغلی آزمودنی‌ها

رضایت شغلی		مؤلفه‌ها
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۱	۰/۳۴	تعهد سازمانی
۰/۰۳۲	۰/۲۴۰	تعهد عاطفی
۰/۳۲	۰/۰۵۶	تعهد هنجاری
۰/۰۳۴	۰/۲۲۶	تعهد مستمر

باتوجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها و سطح معناداری مشاهده شده، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معنادار است و در نتیجه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد ($p < 0.05$). همچنین بین مؤلفه‌های تعهد عاطفی و مستمر با رضایت شغلی ارتباط وجود دارد و با توجه به سطح معناداری برای مؤلفه تعهد هنجاری و رضایت شغلی بین این دو ارتباطی مشاهده نشد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی داری در سطح ($p < 0.01$) و $r = 0.34$ وجود دارد. همچنین مقدار حجم واریانس نشان می‌دهد که میزان تعهد عاطفی ۱۱۶٪ به عوامل زیر مربوط است.

جدول ۳. نتایج همبستگی چندگانه بین زیرمجموعه‌های تعهد سازمانی

S.E	Adjusted R Square	R^2	R	N	رگرسیون
۰/۵۸۰	۰/۰۶۵	۰/۱۱۶	۰/۳۴۰	۱۲۳	

جدول ۷. معادله رگرسیون متغیرهای پیش بین تعهد سازمانی آزمودنی‌ها

سطح معنی داری	آماره	ضرایب استاندارد نشده		مدل رگرسیون
		Beta	Sd.Er	
۰/۰۰۰	۷/۸۸		۰/۴۹۱	ضریب ثابت
۰/۰۷	۱/۷	۰/۲۷۸	۰/۱۲۲	تعهد عاطفی
۰/۰۸	۱/۷	-۰/۲۸۶	۰/۱۵۸	تعهد مستمر
۰/۱۵۳	۱/۴	۰/۲۶۰	۰/۱۷۹	تعهد هنجاری

نتایج رگرسیون چند متغیره در پژوهش حاضر نشان داد مؤلفه‌های تعهد عاطفی ($P = 0.07$)، تعهد مستمر ($P = 0.08$)، پیش بین معنی داری برای رضایت شغلی هستند.

۴- بحث نتیجه گیری:

یکی از مسئولیتهای هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می‌دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می‌بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته‌تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل ذی شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود. از آنجایی که کارآیی نیروی انسانی همیشه براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست و



عوامل متعدد دیگر که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است در این زمینه موثر است، لذا در این مقاله به یکی از ضرورت‌های اساسی سازمانی یعنی (تعهد سازمانی) پرداخته شده است. این مفهوم که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات مذکور از آن خود ساخته است، بیش از هر چیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. در نتیجه این دو عامل، نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می‌گیرد که او را مایل به بقاء در سازمان می‌کند. وجود تعهد عاطفی در معلمان می‌تواند با عوامل سازمانی، شغلی، محیط کار و فردی یک رابطه متقابل داشته باشد. یافته‌های این پژوهش باتوجه به تجزیه تحلیل داده هادر جدول ۳ مشخص شده در ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی که به مقدار ۰/۳۴ می‌باشد و رابطه معنی داری وجود دارد.

تعهد سازمانی به عواملی وابسته است که ممکن است کنترل و بهبود برخی از این عوامل از حیطة اختیارات ادارات کل ورزش و جوانان و ادارت تربیت بدنی آموزش و پرورش خارج باشد. دستاوردهای پژوهش حاضر با دستاوردهای نظریه پردازان زیرهمسو می‌باشد بنابراین به دست آوردن تعهد سازمانی کامل کارکنان و معلمان از جانب ادارات، امری دشوار است و نتیجه تحقیق موید این مدعا است. نتایج فوق با نظر جورج هومنز در خصوص رابطه افزایش پاداش‌های سازمانی و اجتماعی شغل (نظیر فرصت و ارتقای شغلی) با افزایش تعهد سازمانی تا حد زیادی هم‌خوانی دارد. زیرا وی تجانس بین پاداش‌های کار و ارزش‌های کار را منجر به تعهد سازمانی بیشتر می‌داند (کریم زاده، ۱۳۷۸). این نتیجه با نظریه برابری آدامز نیز سازگاری دارد. طبق نظریه وی اگر پاداش‌های آرایه شده از سوی سازمان از دید کارکنان عادلانه و برابر باشد خشنودی بالاتر و تعهد بیشتر می‌شود. لذا دیدگاه کارمند نسبت به عدالت سازمانی موجود می‌تواند در عملکرد او از جمله تعهد سازمانی تأثیر داشته باشد (دیویس و نیواسترم، ۱۳۷۰). درباره تأثیر مشارکت سازمانی بر تعهد سازمانی می‌توان به نظریه مارشال اشاره نمود که وی گسترش و افزایش مشارکت سازمانی را باعث تقویت تعهد سازمانی می‌داند چرا که مشارکت سازمانی باعث افزایش کرامت فرد می‌شود که آن نیز بر تعهد سازمانی وی مؤثر است (چلبی، ۱۳۸۵). باتوجه به تجزیه تحلیل داده هادر جدول ۲ مشخص شد در ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد مستمر و رضایت شغلی که به مقدار ۰/۲۲۶ می‌باشد نشان از ارتباط بین تعهد مستمر و رضایت شغلی دارد.

در پژوهش مریم حاجی بابایی (۱۳۷۹) تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی بررسی گردید و نتیجه گرفته شد که فرهنگ سازمانی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معناداری دارد اما در مورد تعهد مستمر به چنین ارتباطی یافت نشد. در پژوهش احمد ساروقی (۱۳۷۵) تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارکنان بررسی گردید و رابطه معکوس بین آنها یافت شد. - در پژوهشی که توسط (چن، ۲۰۰۴) با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و رفتارهای رهبر بر روی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی ۴۵۱ نفر از کارکنان سازمانهای خدماتی و صنایع تایوان صورت گرفت. یافته‌ها و نتایج اینگونه می‌باشد که: ۱- تعهد سازمانی رابطه بین رفتارهای رهبر و عملکرد شغلی را در آن فرهنگ تسهیل می‌سازد. ۲- رهبری مؤثر و ایده آل و فرهنگ نو با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. در پژوهشی که توسط (پروف، ۲۰۰۶) تحت عنوان رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی بر روی ۱۳۲ نفر از کارمندان دانشگاهی در ترکیه صورت گرفت. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که همبستگی مثبتی بین رضایت شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری در ارتباط با شغل و سازمان وجود دارد. تحقیق رضا دولت آبادی فرآهانی ۱۳۷۸ نتایج تحقیق نشان می‌دهد که: بین تعهد مستمر و عملکرد شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود ندارد (سلاجقه، ۱۳۸۹).

تجزیه تحلیل در ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و رضایت شغلی بیان کننده عدم رابطه بین دو متغیر می‌باشد. در مطالعه ای که در یک بانک بزرگ توسط (الن، ۲۰۰۱) انجام شد سه نوع تعهد سازمانی در کارمندان یافت شد (تعهد عاطفی، هنجاری، مستمر) در این پژوهش مشخص گردید که سطوح بالای تعهد هنجاری جهت اجرای موفقیت آمیز استراتژی بانکداری ضروری و لازم می‌باشد.

در پژوهشی که توسط بوداموسی (۲۰۰۵) با عنوان تأثیر ارزیابی عملکرد روی تعهد سازمانی بر روی نمونه ۴۰۰ نفری از کارکنان انجام شد. در این مطالعه به تأثیر دو عامل عدم ارزیابی کارمندان و اعتقاد به ضرورت ارزیابی بر روی سه عامل تعهد سازمانی می‌پردازد. نتایج نشان دادند که رابطه مثبتی بین عدم ارزیابی و اعتقاد به آن وجود دارد. به علاوه تعهد هنجاری به طور مثبت و قابل ملاحظه ای با عدم ارزیابی عملکرد مرتبط بود. در مطالعه ای که در بانک واحد سوئیس توسط (برنات، ۲۰۰۰) به منظور بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی با ارزشهای شخصی صورت گرفت، حدود ۵۵۴ نفر کارمند بین طیف سنی ۱۹ تا ۲۶ مورد بررسی قرار گرفتند و ارزشهای شخصی و تعهد سازمانی‌شان توسط پرسشنامه ارزیابی شد. این پژوهش اهمیت جهت گیری ارزش پرسنل در سازمان را نشان می‌دهد و نتیجه به این صورت بود که اگر کارمندان بین ارزشهای شخصی خود با ارزشهای سازمان اختلاف و ناهمگونی داشته باشند تعهد سازمانی‌شان کاهش می‌یابد و این می‌تواند دلیلی برای ترک شغل باشد مغایرت دارد (ساغروانی، ۱۳۸۸).

برای بسیاری از افراد، پیشرفت در کار، پاداشی ارزشمند است که موجب تلاش بیشتر برای پیشرفت می‌گردد. کسب مهارت‌های جدید و افزایش توانایی‌ها به نوبه خود باعث احترام و اعتماد به نفس می‌شود. احترام به نفس می‌تواند تأثیر زیادی در انتخاب اولیه مسیر پیشرفت شغلی داشته



باشد(وو^۱، ۲۰۱۱). در مسیر پیشرفت شغلی ممکن است فرد اهداف خاصی را برای خود در حرکت صعودی سلسله مشاغلی که باید در آینده به او واگذار شود تعیین نموده باشد. این اهداف می تواند جستجوی مشاغلی باشد که به مقام منزلت او بیافزاید. رفتار و اخلاق در عمق باورها و ارزش های مورد قبول فرد ریشه دارد. بنا براین درک مفهوم اخلاقیات کار، مستلزم توجه به ارزشهای بنیادی افراد، شناخت همه جانبه علل بروز رفتار های اخلاقی و غیر اخلاقی و نیز اتخاذ تدابیری جهت استقرار و حفظ نظام اخلاقیات در سازمان ها است - تعهد عاطفی (چالش شغل، وضوح نقش، وضوح اهداف، مشکل بودن هدف، پذیرش مدیریت، انسجام همکاران، تبعیت پذیری سازمانی، عدالت، اهمیت شخصی، بازخورد، مشارکت) می باشد(شبخیز، ۱۳۹۰). باید گفت که اگر کارمند ما به حدی از بلوغ عاطفی رسیده باشد که نظارت را از درون خویش بر نحوه انجام کار و خدمت خود داشته باشد مطمئناً نتایج بسیار بهتری نسبت به نظارت بیرونی خواهد داشت. منبع کنترل درونی در برابر منبع کنترل بیرونی بسیار مفید و کارآمدتر خواهد بود و این مهم ایجاد نمی گردد مگر از ابتدا توسط سیستم و بعد از آن تعهد عاطفی و سازمانی در آغاز کار بوسیله مدیران و مسئولان رده بالای سازمان ها در کارمندان ایجاد گردد.

۵- نتیجه گیری

با توجه به ارتباط مشاهده شده بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی و توضیحاتی که بیان شد به نظر می رسد تعهد سازمانی به عنوان یک مقوله مهم باید در سازمان ها گسترش یافته و به آن بیشتر توجه شود. در پایان تعدادی از راهکارهای مهم برای ارتقاء تعهد سازمان ها عنوان شده است. امید می رود ادارات و سازمان ها با به کار بستن این عناوین زمینه را برای توسعه همه جانبه خود مهیا کنند: بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان؛ بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی در کار؛ مشارکت کارکنان در تصمیم گیری؛ ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخورد کاری؛ تشریح اهداف و رسالت های سازمانی؛ حذف موانع کاری؛ تأکید بر جنبه هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می شود؛ ایجاد سیستم های مناسب تشویق و تنبیه؛ حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار؛ استقلال نسبی برای انجام وظایف؛ زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان (رنجبریان، ۱۳۷۵)؛ غنی سازی شغلی؛ اعطای تسهیلات؛ محول کردن سطح بالاتری از مسئولیت به افراد برای انجام شغل (استرون، ۱۳۷۷).

۶- منابع و مآخذ

۱. ابراهیمی، احمد، زینالی، شبنم، دودمان، خالد، شیخه پور، زانیار (۱۳۹۲)، تبیین ابعاد تعهد سازمانی بر اساس مولفه های هوش هیجانی (مورد مطالعه: مدیران و معاونان مدارس دولتی شهرستان پیرانشهر)، دومین همایش ملی روانشناسی، دانشگاه پیام نور مهیاد.
۲. استرون، ح. (۱۳۷۷) تعهد سازمانی، مجله مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، مسلسل ۱۷.
۳. جهانیان، رمضان، صابری، فاطمه. (۱۳۹۲). تأثیر سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان و مدیران آموزشگاه های فنی و حرفه ای استان البرز. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۱۶(۱): ۱۵۴-۱۳۸.
۴. چلیپی. مسعود (۱۳۸۵). جامعه شناسی نظم. تهران: نشر نی.
۵. دیویس کیت و نیواستورم جان (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار. ترجمه محمدعلی طوسی. چاپ اول. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. رنجبریان، ب. (۱۳۷۵) تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲، ص ۴۱ تا ۵۷.
۷. ساروقی احمد. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصل نامه مدیریت دولتی. شماره ۳۵. ص ۹-۱۱.
۸. ساغروانی سیمیا. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه مشهد: آزاد اسلامی.
۹. سلاجقه و سیستانی خنمان. (۱۳۸۹). بررسی روابط رهبر - پیرو با نگرش های صمیمانه و فرسودگی شغلی در سازمان تامین اجتماعی استان کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان ص ۳-۵.
۱۰. شبخیز، عباس. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک های مختلف مدیریتی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی پسرانه شهرستان قم در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. گروه علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی.
۱۱. شریفی اصل، زهره، چابک علی، حاتمی زاده نیکتار، رضا سلطانی پوریا، (۱۳۹۰)، رابطه تعهد سازمانی با بهره وری اعضای گروه توانبخشی: مرکز آموزشی - درمانی روان پزشکی رازی، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند ۱۳۹۱: ۹ (۲): ۱۲۹ - ۱۳۶.
۱۲. طاهری، ماهدخت، اسدی لویه، عطالله، خوشترنگ، حسین. (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک های رهبری مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی. پرستاری و مامایی جامع نگر، ۲۴(۷۱): ۶۳-۵۶.

۱۳. قاسمی، سیدرامین، رجیبی گیلان، نادر، رشادت، سهیلا، احمدیان، محمد. (۱۳۹۳). سنجش رابطه‌ی رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۳: ۱۳-۲۶.
۱۴. کریم زاده مجید. (۱۳۷۸). تعهد سازمانی. نشریه انجمن مدیریت ایران. شماره ۳۹.
۱۵. مقیمی، م. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، انتشارات ترمه، تهران.
۱۶. میچل، ترنس آر (۱۳۸۳) مردم در سازمانها، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکر کن، تهران، انتشارات رشد
۱۷. نظریان مادوانی، عباس، مختاری دینانی، مریم. (۱۳۹۲). ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲(۲): ۴۳-۵۶.
۱۸. نیومن و شیخ. (۲۰۱۲). مدیر موفق. چاپ اول. انتشارات لوح محفوظ. تهران.
19. Allen, Myria. Wat Kens. (2001). the relationship between communications affect, job alternative and voluntary turnover intentions, journal citation: southern – communication – journal , vol41 , n3.
20. Bakan, I., & Buyukbese, T. (2013). {The relationship between employees’ income level and employee job satisfaction: An empirical study}. International Journal of Business and Social Science, 4(7), 18- 25.
21. Gormley, D. K., and Kennerly, S (2010). Influence of work role and perceptions of climate on faculty organizational. Journal of professional nursing, 26, 2, 108- 115.
22. Hosseini, S. Naderian, M. Homaye, r. Mosavi, Z. (2008). Relation between quality of work life and organizational management for staffs of sport office of Esfahan, sport management, no2, page 168-181.
23. Lawrence. linn., Goel , yager., dennis , cope., Barbara , lik. (2009). health staples, Job satisfaction, job stress and life satisfaction among Academic and Clinical. Journal jama 254 (19): 2775-2782.
24. Meyer, J. P, Hecht, T. D, & Laryssa, H. G (2010). Person organizational (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. Journal.
25. Woo, G. K, Robert, A. B. (2011). [The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance]. International Journal of Hospitality Management .30: 1020-1026.
26. Zaki MA. (2009). Sociological assessment of productivity of human resources in ministry of education. Journal of Human Resource Quarterly; 1 (2): 147-72. [Persian].

The relationship between commitment organization and job satisfaction physical education teachers of Shahrood

Alimohamad Ahmadvand¹, Mohssen Javadi², Amir Hashami³

1Professor of industrial engineering, University of Imam Hossein Alimohamadahmadvand@gmail.com

2graduate student of sport management, Nonprofit university of Ivanki, Komeshsport@yahoo.com

3graduate student of sport management, Nonprofit university of Ivanki, Amirhashami61@yahoo.com

Abstract. The purpose of this Study was survey of relationship between commitment organization and job satisfaction physical education teachers of shahrood. This was an applicable, descriptive, correlational and also a field study. Statistical population were whole physical education teachers of shahrood city (N=220), which through Morgan table and random sampling method 136 one of them were selected as samples (n=162). Measurement tools of the study were commitment organization (OCQ) and job satisfaction (JDI). To analyze data we used descriptive and inferential statistics technics (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient and regression). The results showed that between Emotional commitment and Continued commitment of commitment organization with job satisfaction existed positive, significant, and linear relationships But there is no significant relationship between normative commitment and job satisfaction.

Keywords: commitment organization, Emotional commitment, Continued commitment, normative commitment, job satisfaction.