

بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای شهر اصفهان

محمدعلی زکی

عضو هیات علمی دانشگاه امام حسین (ع)

چکیده

یکی از مباحث نظری در مطالعات سازمانی دهه ۷۰، به تعهد سازمانی، تعریف و تعیین حدود، قلمرو و اهمیت نقش آن مربوط بوده است؛ به دنبال آن، عمده تمایلات صاحبان نظران در دهه ۸۰ و ۹۰ به تحلیل نظری و پژوهشی ابعاد مختلف تعهد سازمانی بوده است که از آن میان می‌توان به بخش عمده تولیدات علمی دانشمندان در زمینه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی توجه داشت. با مرور تاریخچه تحقیق و مدل‌های نظری، می‌توان به آزمون تأثیر رضایت شغلی بر میزان تعهد سازمانی تأکید ورزید. از آنجا که برای سنجش رضایت شغلی، توجه به اندازه‌گیری ابعاد مختلف آن است، سؤال اصلی تحقیق این است که کدامیک از ابعاد رضایت شغلی، موجب تقویت تعهد سازمانی می‌شود. برای پاسخ به این سؤال، مقیاس نه‌گانه رضایت شغلی اسپکتر (۱۹۹۷ و ۱۹۸۵) انتخاب شد. علاوه بر اعتباریابی مقیاس اسپکتر در ایران، در چارچوب تحلیل تشریح^۱ به آزمون رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته می‌شود. در راستای اهداف فوق، پژوهشی از نوع پیمایشی درباره معلمان مرد و زن دبیرستانهای شهر اصفهان انجام گرفته است. داده‌های تحقیق برای تحلیل‌های آماری یک متغیره، دو متغیره (آزمون t و همبستگی) و سه متغیره (تحلیل تشریح، تحلیل عاملی و تحلیل رگرسیون) با استفاده از برنامه کامپیوتری اس. پی. اس. کدبندی استخراج و طبقه‌بندی شد.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، معلمان، اصفهان، جنس، سنوات شغلی، اسپکتر، تحقیق پیمایشی

مقدمه

یکی از موضوعات مطرح شده در ادبیات سازمانی، تعهد سازمانی است.^۱ تعهد هم از جنبه نظری و هم از جنبه پژوهشی توسعه یافته است. از سویی دیگر تعهد می تواند انواع متفاوت داشته باشد. برخی از اولین مطالعات ادبیات سازمانی، تعهد کارکنان به کارفرما را، که عموماً به تعهد سازمانی اشاره دارد، بررسی کرده است. اخیراً تحقیقات فزاینده‌ای به بررسی انواع دیگر تعهد همچون «تعهد به اتحادیه»^۲، «تعهد به حرفه»^۳، «تعهد به مسیر شغلی و کار راه»^۴ و... پرداخته‌اند.

تعریف مفاهیم، طرح سؤال و اهداف تحقیق

بخشی از تحقیقات رفتار سازمانی به نگرشهای شغلی توجه خاص دارد که منظور، سه نگرش وابستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. وابستگی شغلی یا درگیری شغلی، میزانی است که شخص، شغلش را بیانگر خود می‌داند. رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره شغلش است و تعهد سازمانی، حالتی است که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند (رایبیز، ۱۳۷۸: ۶۸). تعهد سازمانی، نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند (همان مأخذ) به بیان دیگر در تعهد سازمانی، شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری زیادی می‌کند و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد.

زمینه‌های متعدد و گوناگونی در خصوص تعهد سازمانی مطرح می‌شود. یکی از تمایلات محققان سازمان، توجه به تحلیل و بررسی تعهد سازمانی در مؤسسات مختلف تجاری، خدماتی، آموزشی و... است. این تحقیق به بررسی و مطالعه تعهد سازمانی در سازمانهای آموزشی گرایش دارد.

1-Organizational commitment

2-Union commitment

3-Professional Commitment

4- Carrier commitment

سؤال اصلی پژوهش این است: «کدامیک از ابعاد رضایت شغلی در شکل‌گیری تعهد سازمانی معلمان نقش دارد؟»

در راستای مسأله مذکور، هدفهای تحقیق به قرار ذیل خواهد بود:

- ۱- اعتباریابی مقیاس رضایت شغلی اسپکتر
- ۲- بررسی میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان
- ۳- رتبه‌بندی میزان اهمیت ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی
- ۴- بررسی میزان ارتباط میان ابعاد گوناگون و حالات کلی رضایت شغلی و تعهد

سازمانی معلمان

- ۵- بررسی و تشریح رابطه علی میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی
- ۶- بررسی ارتباط متغیرهای فردی سازمانی همچون سن، جنس، سنوات شغلی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی
- ۷- آزمون تأثیر ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی برای پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان
- ۸- آزمون تجربی کاهش ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی با توجه به تحلیل عاملی

چارچوب نظری تحقیق

رفتار فرد در سازمان متأثر از عوامل چهارگانه نگرش، شخصیت، ادراک و یادگیری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد (همان منبع). نگرشهای شغلی شامل سه نوع نگرش مربوط به درگیری شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (زکی، ۱۳۸۰). نگرشهای شغلی در انگیزش شغل تأثیر می‌گذارد و در نهایت در رفتار فرد در سازمان مؤثر خواهد بود (زکی، ۱۳۷۹). شیوه‌ای که فرد می‌تواند محیط کار خود را تفسیر کند (ادراک) بر میزان سطح انگیزش وی اثر می‌گذارد. آنچه را شخص در سازمان می‌آموزد و سرانجام نوع کار او، بیانگر رفتار اوست. توانایی فرد نیز علاوه بر آنها، می‌تواند بر نوع

رفتار وی اثر بگذارد. در نظریات سازمانی، دو دیدگاه مسلط در خصوص تعهد سازمانی وجود دارد:

۱- دیدگاه اول، تعهد را با دید عاطفی یا نگرشی می‌بیند. افراد خودشان را با سازمان تعیین هویت می‌کنند و با احساس عضویت سازمانی، متعهد به تحقق اهداف سازمان می‌شوند. فرد در این رویکرد با سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. این رویکرد بطور خاص توسط پورتر و همکاران (۱۹۷۴) عملیاتی گردید.

۲- از نظر صاحب‌نظران دیگر، وابستگی عاطفی و روانی در تعهد نقش چندانی ندارد و تعهد به مثابه تمایل به فعالیتهای مستمر براساس تشخیص فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان تعریف می‌شود. برطبق رویکرد دوم، افراد به دلیل سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند در سازمان باقی می‌مانند. صاحب‌نظران سازمان در این رویکرد به بعد رفتاری نه بعد نگرشی تعهد سازمانی تأکید خاصی می‌ورزند. این رویکرد توسط دانشمندانی همچون بکر (۱۹۶۰)، ریتزر و ترایس (۱۹۶۹) و هریسینیاک و آلوتر (۱۹۷۲) عملیاتی شده است. در تحلیل نظری تأثیر عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از دو مدل نظری استفاده می‌شود. مودی و همکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود، چهار دسته از پیش شرطهای تعهد سازمانی را بیان نموده‌اند که بیانگر عوامل مؤثری است که موجب تعهد سازمانی می‌شود (نمودار ۱).

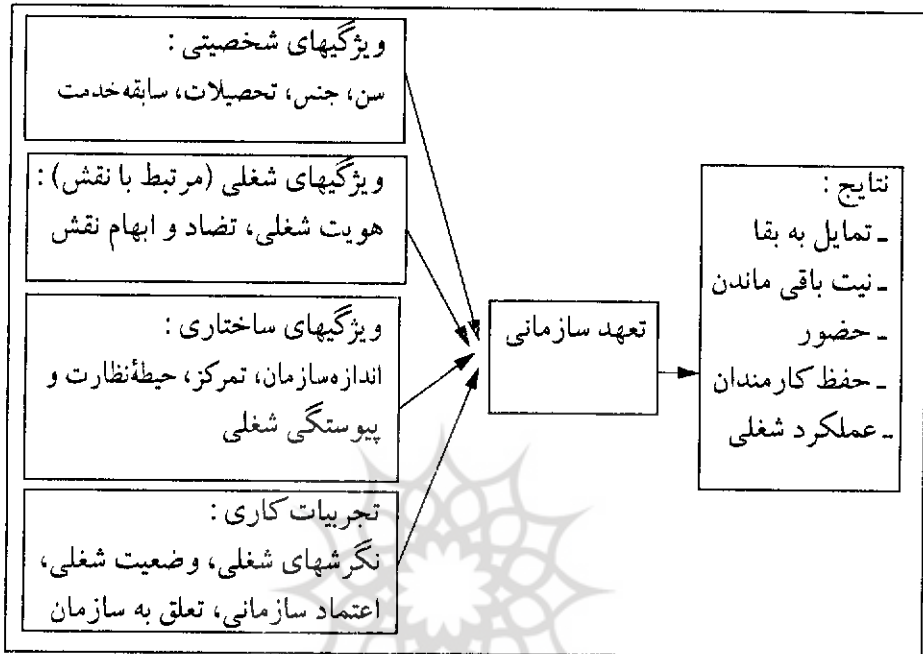
الف - ویژگیهای شخصی و فردی (سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه خدمت)

ب - ویژگیهای مرتبط با نقش (حیطه شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش)

ج - ویژگیهای ساختاری مثل اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمان، حیطه کنترل و نظارت.

د - تجربیات کاری که در طی زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد. (اعتماد

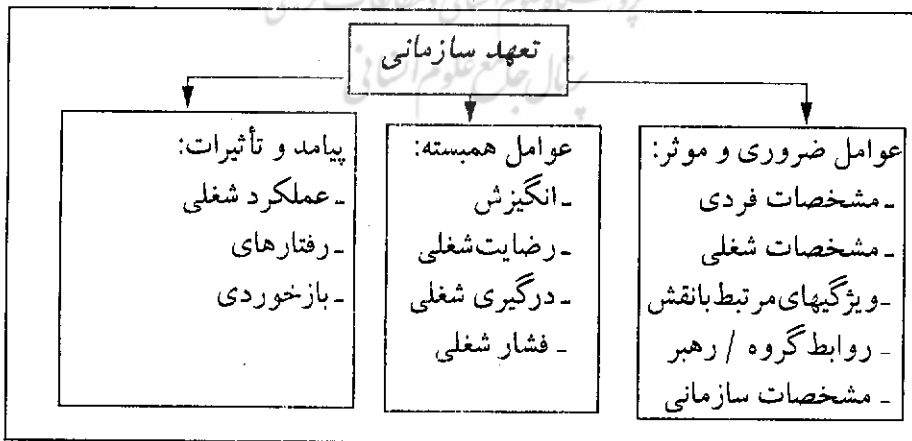
سازمانی، رضایت شغلی، نگرشهای شغلی)



نمودار شماره ۱- عوامل مؤثر و نتایج تعهد سازمانی

www.pscw.uva.nl/1s/js/index.htm

منبع:



نمودار شماره ۲- عوامل ضروری، عوامل همبسته و پیامدهای تعهد سازمانی
Mathieu and zajac (1990)

منبع:

براساس الگوی یاد شده، یکی از متغیرهایی که در تعهد سازمانی کارکنان نقش دارد رضایت شغلی است. از سویی دیگر، تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می‌شود؛ میزان تمایل به بقای فرد در مؤسسه افزایش می‌یابد و در نهایت، میزان عملکرد شغلی او بیشتر می‌شود.

ماتیو و زاجاک^۱ (۱۹۹۰) یافته‌های قریب به ۲۰۰ پژوهش را در زمینه تعهد سازمانی با روش فراتحلیل مورد بررسی قرار داده و به ارائه یک الگوی نظری در خصوص سه مقوله ذیل پرداخته‌اند:

الف - عوامل پیش‌نیاز، ضروری و مؤثر بر تعهد سازمانی

ب - عوامل همبسته با تعهد سازمانی

ج - نتایج و تأثیرات و پیامدهای تعهد سازمانی (نمودار ۲).

همان‌طور که در نمودار شماره ۲ ملاحظه می‌شود، مقدمات ایجاد تعهد به ۵ دسته تقسیم می‌شود:

الف - ویژگیهای شخصی و فردی همچون سن، جنس، تحصیلات، وضع تأهل، سابقه شغلی، سابقه در سازمان، تواناییها و ...

ب - مشخصات شغلی همچون تنوع مهارتهای لازم، استقلال، چالش شغلی

ج - ویژگیهای مرتبط با نقش همچون ابهام نقش، تعدد نقش، تضاد نقش

د - چگونگی روابط گروه / رهبر همچون انسجام گروهی، وابستگی متقابل،

ارتباطات رهبر

ه - ویژگیهای سازمان همچون میزان تمرکز، رسمیت سازمان، و اندازه سازمان

عوامل همبسته و مرتبط با تعهد سازمانی شامل انگیزش شغلی، رضایت شغلی

(درونی، بیرونی، کلی) است. سرانجام اینکه در تمایل به ماندن، عملکرد شغلی، سنجش

بازدهی، تمایل به جستجو برای کار دیگر، تعهد سازمانی نقش دارد.

سابقه و تاریخچه تحقیق

الف - منابع داخلی

درباره موضوع تحقیق، مقالات علمی متعددی نوشته شده و تحقیقات پایان‌نامه‌ای چندی در داخل کشور انجام گردیده که نتایج عمده آنها در جدول شماره ۱ آورده شده است.*

جدول شماره ۱- نتایج اساسی پژوهشهای داخلی در زمینه موضوع تحقیق

نتایج کلی	محقق
رابطه معنی‌دار میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی	محمود عراقی (۱۳۷۷) عبدالله مجیدی (۱۳۷۷)
رابطه معنی‌دار میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی و امنیت شغلی	شهناز مرتضوی (۱۳۷۲)
رابطه معنی‌دار میان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی	داریوش حسینی (۱۳۷۲) محمدعلی زکی (۱۳۸۰)
تأثیر عوامل سه‌گانه رضایت شغلی، عوامل محیطی و عوامل نگهدارنده شغلی بر تعهد سازمانی	بزرگ اشرفی (۱۳۷۲)
- همبستگی ۵ بعد و کل رضایت شغلی با تعهد سازمانی - تأثیر رضایت از حقوق و ترفیعات در پیش‌بینی تعهد سازمانی	حسینعلی کوهستانی و حبیب‌الله شجاعی‌فر (۱۳۸۰)

* لازم به ذکر است هر کدام از پژوهشهای موردنظر دربردارنده نتایج متعددی بوده که برای اختصار فقط به نتایج اساسی آنها اشاره شده است.

ب - منابع خارجی

در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی اینترنتی، ۱۸۲ هزار سند مربوط به رضایت شغلی و ۱۱۸ هزار مدرک مربوط به تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین ۳۱۷۰ سند و مدرک به صورت مشترک در زمینه کلید واژه‌های «رضایت شغلی و تعهد سازمانی» قابل دسترسی است و در مجموع ۷۴۷ سند و مدرک در خصوص «رضایت شغلی و اسپکتر» مشاهده شد (جدول شماره ۲). با توجه به مفاهیم سازمانی ملاحظه می‌شود که بیشترین تولیدات اینترنتی در این حوزه در زمینه «رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ترک خدمت» است (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی انواع اسناد و مدارک علمی در اینترنت
در زمینه موضوع تحقیق

تعداد سند	کلید واژه‌ها	تعداد سند	کلید واژه‌ها
۳۱۷۰	رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۱۸۲۰۰۰	رضایت شغلی
		۱۱۸۰۰۰	تعهد سازمانی
۱۶۲	رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۲۹۳۰	رضایت شغلی معلمان
	واپسینگر	۴۳۵۰	تعهد سازمانی معلمان
		۷۴۷	رضایت شغلی و اسپکتر

جدول شماره ۳- تولیدات علمی اینترنتی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و سایر مفاهیم سازمانی

تعداد سند	رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ...	تعداد سند	رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ...
۱۵۴۰	انگیزش	۵۰	نگرشهای شغلی
۱۵۸۰	رهبری	۷۵۳	محیط کار
۳۲۶	استرس سازمانی	۳۲۸	جو سازمانی
۴۲۲	فرسودگی شغلی	۶۰۴	فرهنگ سازمانی
۳۱۹	رفتار شهروند سازمانی	۱۴۷۰	ارتباطات سازمانی
۷۹۱	غیبت	۸۵۱	عملکرد
۲۷۳	بهبود سازمانی	۱۶۰۰	ترک خدمت
	حمایت سازمانی	۵۶۹	تغییر سازمانی

در بازنگری ادبیات موضوع که توسط ریچرز^۱ در سال ۱۹۸۵ انجام گرفته نشان داده که ۱۱ مطالعه، تعهد را به عنوان متغیر مستقل و بیش از ۲۰ مطالعه آن را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته است. در یک جمع‌بندی، تحقیقات در زمینه موضوع تحقیق در چهار دسته طبقه‌بندی می‌شود:

- ۱- پژوهشهایی که تعهد سازمانی را از رضایت شغلی متأثر می‌داند. ۲- تحقیقاتی که رضایت شغلی را از تعهد سازمانی متأثر می‌داند. ۳- مطالعاتی که بیانگر همبستگی میان آن دو است. ۴- تحقیقاتی که بیانگر رابطه‌ای میان آن دو نیست. جدول شماره ۴، بیانگر این طبقه‌بندی است.

جدول ۴- انواع تحقیقات در خصوص رابطه میان رضایت شغلی
و تعهد سازمانی

موضوع	محققان
رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می شود.	ویلیامز، هی زر (۱۹۸۶) مارش، ماناوی ^۱ (۱۹۷۷)
تعهد سازمانی موجب رضایت شغلی می شود.	بت من، استراسر (۱۹۹۴) واندن برگ، لانس ^۲ (۱۹۹۲)
میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه متقابل وجود دارد.	پورتر و دیگران (۱۹۷۴) فارکز، ترایس (۱۹۸۶) لانس ^۳ (۱۹۹۱)
میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.	کیوری و دیگران ^۴ (۱۹۸۶)

منبع: (گلیسون، دوریک، ۱۹۸۸؛ واندن برگ، لانس، ۱۹۹۲).^۵

ویلیامز و هی زر پی برده اند که همبستگی مثبت میان ویژگیهای فردی، اجتماعی و سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی وجود دارد و همچنین رضایت شغلی در تعهد

سازمانی تأثیر، و میان آنها رابطه علمی وجود دارد. (ویلیامز و هی زر، ۱۹۸۰)

در تحقیق برانینگ و سیندر، چهار دسته متغیر مؤثر بر تعهد سازمانی طبقه بندی شده است:

الف - روشهای اجتماعی همچون سبک رهبری و انسجام تیم و ...

ب - آگاهی از موقعیت شامل تضاد نقش و وضوح نقش

ج - ارزیابی شخصی شامل احساس شایستگی فردی

1- Williams, Hazer and Marsh, Mannavi

2- Beteman, Strasser, Vandenberg, Lance.

3- Porter et al, Farkez, Tetric and Lance

4- Curry et al

5- Glisson, Durick, and Vandenberg, Lance

د- رضایت شغلی شامل رضایت از کار، همکاران، حقوق و فرصتهای ارتقا نتایج تحقیق بیانگر رابطه معنی دار تمام چهار دسته متغیرها با تعهد سازمانی است (برونینگ و سیندر^۱، ۱۹۹۳). فجور لاف^۲ نیز در تحلیل تعهد سازمانی استادان دانشگاه دریافته است که متغیرهای حقوق منصفانه، ماهیت کار، سطوح شغلی، خط مشی های سازمانی و مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی رابطه دارد (فجور لاف^۲، ۱۹۹۳). ریچرز در مطالعه عوامل پیش بین تعهد سازمانی در بیمارستانها، نتیجه گرفت که رضایت شغلی، تأثیر مثبت، و تعارض حرفه ای و تعارض نقش، در تعهد سازمانی تأثیر منفی دارد (ریچرز، ۱۹۸۶).

دیکوتیز و سامرز معتقدند که تعهد سازمانی محور زندگی سازمانی است. آنها با استفاده از تحلیل مسیر به آزمون عوامل پیش بینی کننده تعهد سازمانی پرداخته اند. آنها معتقدند افراد بیشتر متأثر از عوامل محیطی نسبت به سازمان متعهد می شوند تا عوامل شخصی و فردی. عوامل محیطی همچون مشارکت در تصمیم گیری، ارتباطات روشن، فعالیتها و عملکردها، خودمختاری، احساس همبستگی میان اعضا و کارکنان نقش بسیار مؤثری در تعهد سازمانی دارد. نتایج پژوهش آنها بیانگر این است که ساختار، فرایند و جو سازمانی ادراک شده در پیش بینی تعهد سازمانی تأثیر دارد که البته تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی نسبت به سایر متغیرهای محیطی بیشتر است (دیکوتیز و سامرز^۳، ۱۹۸۷). کوهن به نقش تعدیل کننده حرفه در روابط بین تعهد سازمانی و پیش شرطهای آن پرداخته است و دریافت که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی وجود داشته و این همبستگی برای کارگران از کارمندان خیلی قوی تر است. در این تحقیق رضایت شغلی یکی از پیش شرطهای تعهد سازمانی در نظر گرفته شده بود (کوهن^۴، ۱۹۹۲).

1- Bruning and Synder

2- Fjorloft

3- Decotiis, and Summers

4- Cohen

چارچوب روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق تمام معلمان مرد و زن مقطع متوسطه دبیرستانهای دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ و نمونه آماری ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای و نمونه گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد. روش تحقیق از نوع پیمایشی^۱ و ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه ابزار سنجش تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی^۲ ساخته مودی، استیرز و پورتر (۱۹۶۹) بوده که این ابزار در تحقیقات بیشماری مورد استفاده قرار گرفته است و اعتبار بسیار زیادی دارد. از میان این مقیاسها از پنج گزینه به منظور سنجش میزان تعهد سازمانی استفاده شد.

ابزارهای مختلفی درخصوص سنجش رضایت شغلی به قرار ذیل وجود دارد:

۱- پرسشنامه ارضای نیاز پورتر (۱۹۶۱) که به مقایسه میزان خشنودی افراد از مقدار واقعی و مطلوب می‌پردازد.

۲- شاخص توصیفی شغل^۳ اسپیت، کندال، هالین (۱۹۶۹) که به سنجش پنج بعد رضایت از شغل توجه دارد.

۳- پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا^۴ لافکوئیس، وایس، دیویس و انگلند (۱۹۶۹) فرم کوتاه ۲۰ سؤالی و فرم طولانی ۱۰۰ سؤالی که در فرم طولانی به سنجش ۲۰ بعد از رضایت شغلی تأکید می‌ورزد.

۴- پرسشنامه رضایت شغلی عمومی برایفایید و روث (۱۹۵۱) که به حالت کلی و عمومی رضایت شغلی توجه دارد.

در این تحقیق از مقیاس «رضایت شغلی اسپیکتر»^۵ (۱۹۸۵) استفاده می‌شود که در

-
- 1- Survey
 - 2- Organizational commitment questioniar (OCQ)
 - 3- Job description Indicator (JDI)
 - 4- Mineh sota satisfaction questioniar(MSQ)
 - 5- Job spector satisfaction (JSS)

تحقیقات سازمانی سالهای گذشته توجه خاصی بدان صورت گرفته است و در کنار ابزارهای معرفی شده به عنوان ابزاری استاندارد و جهانی مورد توجه محققان قرار می‌گیرد. مقیاس فوق به سنجش ۹ بعد رضایت شغلی توجه دارد که ۵ بعد آن برخاسته از «شاخص توصیفی شغلی» است. همچنین متکی بر پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، است که به سنجش رضایت شغلی کلی، عوامل درونی و بیرونی توجه داشته، مقیاس اسپیکتر، سنجش عوامل درونی و بیرونی رضایت از شغل را نیز در نظر دارد که ابعاد نه گانه آن به قرار ذیل است:

- ۱- پرداخت^۱، احساسات در خصوص حقوق دریافتی
 - ۲- ترفیعات^۲، فرصتها و امکانات برای ارتقای افراد
 - ۳- سرپرست^۳، احساسات فرد نسبت به مدیرانی که با او روبه‌رو است.
 - ۴- منافع حاشیه‌ای^۴، فرصتهای مرخصی، بیمه و سایر منافع جنبی
 - ۵- پاداشهای مقتضی^۵، احساس احترام، قدردانی، مورد توجه قرار گرفتن
 - ۶- زمینه‌های فعالیت^۶، روشها، قواعد، قوانین و شیوه‌های انجام دادن کار
 - ۷- همکاران^۷، احساس درک شدنی نسبت به سایر همکاران
 - ۸- ماهیت کار^۸، احساس خوشحالی نسبت به ادای وظایف
 - ۹- ارتباطات^۹، روابط کتبی و شفاهی مشترک درون سازمان
- پایایی این مقیاس در تحقیقات اسپیکتر (۱۹۸۵) ۰/۹۱ و موری (۱۹۹۹) ۰/۸۸ گزارش شده و در این پژوهش، پایایی آن ۰/۸۸ به دست آمده است.
- داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری به منظور تحلیلهای آماری یک، دو و چند

1- Pay

2- Promotion

3- Supervision

4- Fringe Benefits

5- Contingent rewards

6- Operating conditions

7- Coworkers

8- Nature of work

9- communication

متغیره، با استفاده از برنامه رایانه‌ای اس پی اس اس کدبندی و استخراج شد. روشهای آماری مورد استفاده پژوهش عبارت است از: شاخصهای توصیفی، آماره آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی و تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل تشریح.

یافته‌های تحقیق

تحلیل یک متغیره (توصیفی)

داده‌های تحقیق بیانگر این است که معلمان دارای میزان زیادی تعهد سازمانی هستند (۳۹ درصد) و ۳۱ درصد آنها از میزان خیلی زیاد تعهد سازمانی برخوردار بوده‌اند. همچنین بیشترین معلمان سطح متوسط رضایت شغلی دارند (۶۹ درصد) و ۱۸ درصد آنها میزان زیاد رضایت شغلی را ابراز داشته‌اند (جدول ۵). شاخصهای آمار توصیفی بیانگر این است که معلمان بطور متوسط ۳۳/۳ سال سن و ۱۰/۳۵ سال سابقه تدریس دارند. میانگین نمره معلمان درخصوص تعهد سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب ۱۸/۱۸ و ۱۱۰/۴۲ محاسبه شده که بیانگر میزان زیاد تعهد سازمانی و سطح متوسط رضایت شغلی است. با توجه به ابعاد نه گانه رضایت شغلی، دریافت می‌شود که معلمان در مرتبه اول اهمیت نسبت به سرپرست احساس رضایت دارند و همکاران، ارتباطات و ماهیت کار در مراتب دوم تا چهارم قرار دارد و رضایت نسبت به پرداخت در آخرین رتبه اهمیت رضایت شغلی جای دارد (جدول ۷). رتبه‌های اهمیت مذکور بطور مشابه در تحقیق اسپکتر و موری نیز مشاهده شده است و با این تحقیقات همخوانی دارد. رضایت نسبت به سه بعد پاداشها، منافع، زمینه‌های فعالیت در سه پژوهش، بطور یکسان و مشابه است. البته در زمینه ترفیعات، تفاوت اساسی مشاهده می‌شود؛ به گونه‌ای که در تحقیقات اسپکتر و موری، رضایت از ترفیعات در مرتبه هشتم جای دارد اما در این تحقیق در مرتبه پنجم اهمیت قرار دارد. اگرچه ماهیت کار در دو تحقیق دارای بیشترین

بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان ... مصباح - هدیریت / ۶۱

اهمیت است در این تحقیق به مرتبه چهارم مربوط می‌شود (جدول شماره ۶).
جدول شماره ۵- توزیع فراوانی تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان

رضایت شغلی		تعهد سازمانی		میزان
درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۰	۰	۲	۴	خیلی کم
۱۳	۲۷	۸	۱۵	کم
۶۹	۱۳۷	۲۰	۴۱	متوسط
۱۸	۳۶	۳۹	۷۷	زیاد
۰	۰	۳۱	۶۳	خیلی کم
۱۰۰	۲۰۰	۱۰۰	۲۰۰	جمع

جدول شماره ۶- رتبه‌بندی ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی در سه پژوهش داخلی و خارجی

رتبه	این تحقیق	تحقیق اسپکتر (۱۹۸۵) و موری (۹۹۹)
۱	سرپرست	ماهیت کار
۲	همکاران	سرپرست
۳	ارتباطات	همکاران
۴	ماهیت کار	ارتباطات
۵	ترفیعات	پاداشهای مشروط
۶	پاداشهای مشروط	منافع حاشیه‌ای
۷	زمینه‌های فعالیت	زمینه‌های فعالیت
۸	منافع حاشیه‌ای	ترفیعات
۹	پرداخت	پرداخت

جدول شماره ۷- شاخصهای آمار توصیفی تعهد سازمانی و رضایت شغلی و ابعاد نه گانه رضایت شغلی، سن و سنوات شغلی

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	دامنه
سن	۳۳/۳	۵/۰۶	۴۸	۲۳	۲۵
سنوات شغلی	۱۰/۳۵	۵/۰۹	۲۶	۱	۲۷
تعهد سازمانی	۱۸/۱۸	۳/۹	۲۵	۶	۱۹
رضایت شغلی	۱۱۰/۴۲	۱۵/۶۵	۱۵۴	۶۵	۸۹
پرداخت	۱۰/۴۹	۲/۳۴	۱۷	۵	۱۲
ترفیعات و ارتقا	۱۲	۳/۲	۱۹	۴	۱۵
سرپرست	۱۵/۷۵	۲/۵۹	۲۰	۶	۱۴
منافع حاشیه‌ای	۹/۲	۲/۸۶	۱۵	۴	۱۱
پاداشهای مشروط	۱۱/۲۹	۲/۶۶	۱۸	۴	۱۴
زمینه‌های فعالیت	۱۰/۶۲	۲/۷۵	۱۸	۵	۱۳
همکاران	۱۵/۰۶	۲/۳۳	۲۰	۸	۱۲
ماهیت کار	۱۲/۹۸	۲/۵۲	۱۹	۵	۱۴
ارتباطات	۱۳/۰۲	۳/۰۴	۲۰	۴	۱۶

تحلیل دو متغیره

الف) تحلیل تفاوتها

برای مقایسه میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی میان معلمان مرد و زن از آماره آزمون t استفاده می‌شود. داده‌ها بیانگر این است که تفاوت معنی‌داری در تعهد سازمانی میان معلمان مرد و زن مشاهده نمی‌شود و جنس معلمان در میزان تعهد سازمانی آنها

تأثیری ندارد ($P = ۰/۰۹۹$ و $T = ۱/۶۵۷$) آماره آزمون از ۵ درصد بزرگتر است لذا وقتی فرض صفر تأیید می‌شود، داده‌ها نشان‌دهنده این است که تفاوت معنی‌داری در رضایت شغلی میان معلمان مرد و زن مشاهده می‌شود و رضایت شغلی به نفع زنان گرایش دارد و آماره آزمون از ۵ درصد بسیار کوچکتر است ($P = ۰/۰۱۴$ و $T = ۲/۴۷۵$) لذا فرض صفر رد می‌شود (جدول ۸).

جدول شماره ۸- آزمون تفاوت معنی‌داری تعهد سازمانی و رضایت شغلی بین معلمان مرد و زن

متغیرهای تحقیق	معلمان مرد		معلمان زن		مقدار آماره سطح معنی‌داری	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	t	آماره t
تعهد سازمانی	۱۷/۷۳	۳/۹۱۸	۱۸/۶۴	۳/۸۴۹	۱/۶۵۷	۰/۰۹۹
رضایت شغلی	۱۰۷/۷۲	۱۴/۸۷۱	۱۱۳/۱۳	۱۶/۰۱۹	۲/۴۷۵	۰/۰۱۴

ب) تحلیل همبستگی

در خصوص بررسی میزان ارتباط میان متغیرهای تحقیق از آماره ضریب همبستگی r پیرسون استفاده می‌شود. داده‌ها بیانگر این است که متغیرهای سنوات شغلی و سن معلمان با تعهد سازمانی روابط معنی‌داری نداشته است (به ترتیب $P = ۰/۳۲۶$ و $P = ۰/۲۹۱$)، اگرچه سنوات شغلی رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی نداشته ($P = ۰/۸۸۵$)، رابطه معنی‌داری میان رضایت شغلی و سن معلمان مشاهده شده است ($P = ۰/۰۳۹$). علاوه بر آنها رابطه معنی‌داری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی دیده می‌شود ($P = ۰/۰۰۰$) و میزان رابطه فوق $۰/۵۹$ محاسبه شده است (جدول ۹). با توجه به ابعاد نه گانه رضایت شغلی، داده‌ها بیانگر این است که تمامی ابعاد مذکور

روابط معنی‌داری با کل تعهد سازمانی دارد. بیشترین میزان رابطه تعهد سازمانی در مراتب اول تا چهارم، اختصاص به رضایت نسبت به ترفیعات، ارتباطات، ماهیت کار و همکاران دارد و رضایت نسبت به ابعاد پرداخت، پاداشها، سرپرست، منافع و زمینه‌های فعالیت با تعهد سازمانی در مراتب پنجم تا نهم قرار می‌گیرد (جدول ۱۰).

جدول شماره ۹- ماتریس همبستگی میان متغیرهای تحقیق و سطح معنی‌داری
آماره ۲ پیرسون

	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	سن	سنوات شغلی
تعهد سازمانی	۱	$r = 0/597$ $p = 0/000$	$r = 0/082$ $p = 0/291$	$r = 0/072$ $p = 0/326$
رضایت شغلی		۱	$r = 0/159$ $p = 0/039$	$r = 0/011$ $p = 0/885$
سن			۱	$r = 0/724$ $p = 0/000$
سنوات شغلی				۱

جدول شماره ۱۰- ماتریس همبستگی ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی و کل
رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیرهای تحقیق	رضایت شغلی	پرداخت	ارتقا (ترفیعات)	سرپرست	منافع حاشیه‌ای
تعهد سازمانی	$r = 0/597$ $p = 0/000$	$r = 0/352$ $p = 0/000$	$r = 0/562$ $p = 0/000$	$r = 0/324$ $p = 0/000$	$r = 0/282$ $p = 0/000$
تغیرهای تحقیق	پاداشهای مشروط	زمینه‌های فعالیت	همکاران	ماهیت کار	ارتباطات
تعهد سازمانی	$r = 0/339$ $p = 0/000$	$r = 0/235$ $p = 0/000$	$r = 0/381$ $p = 0/000$	$r = 0/414$ $p = 0/000$	$r = 0/522$ $p = 0/000$

تحلیل چند متغیره

الف) تحلیل عاملی

مهمترین کاربرد تحلیل مذکور، کاهش متغیرهای بیشمار در عوامل محدود است. در مرحله اول تحلیل عاملی با استفاده از ماتریس همبستگی می‌توان متغیرهای تحقیق را برای تحلیل عاملی انتخاب کرد. متغیرهای نه‌گانه رضایت شغلی روابط معنی‌داری بین یکدیگر داشته است. در مرحله دوم، تعیین می‌شود که متغیرهای تحقیق در چند عامل قابل کاهش است. با توجه به مقدار ویژه تعداد عوامل، تشخیص داده می‌شود. داده‌های پژوهش بیانگر این است که ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی در دو عامل قابل کاهش است. مقدار ویژه عامل اول و دوم به ترتیب $3/763$ و $1/124$ است. عامل اول و دوم به ترتیب $41/80$ و $12/49$ درصد واریانس متغیرهای موردنظر خود را تبیین می‌کند. در مرحله سوم برای تشخیص نهایی اینکه چه متغیرهایی به کدام عامل تعلق دارد به چرخش یا دوران عامل اقدام می‌شود. داده‌های تحقیق پس از چرخش واریماکس بیانگر این است که ابعاد شش‌گانه رضایت نسبت به منافع، پاداشها، پرداخت، ترفیعات، ماهیت کار و زمینه‌های فعالیت در عامل اول قرار دارد و سه بعد رضایت نسبت به همکاران، ارتباطات و سرپرست در عامل دوم جای می‌گیرد. با توجه به توضیحات پیشین ملاحظه می‌شود که عامل اول را می‌توان رضایت شغلی نسبت به کار (عوامل مرتبط با کار) و عامل دوم را رضایت شغلی نسبت به روابط (عوامل مرتبط با محیط کار) نامید.

برای ارزیابی مناسب بودن تحلیل عاملی با توجه به شاخص کی.ام.او^۱ میزان مطلوبیت مدل، مورد بررسی قرار گرفت. شاخص مذکور $0/845$ به دست آمده است که بسیار رضایت‌بخش، و بیانگر این است که مدل تحلیل عاملی از نظر آماری مطلوب و مناسب

χ^2 است. شاخص دیگر مناسب بودن مدل، آزمون بارتلت برای کرویت^۱ است که). شاخص مذکور نیز در سطح معنی داری $P < 0/000$ معنی دار است ($496/41 =$ در تحلیل عاملی از روش «تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۲» و «بارهای عاملی^۳» حداقل $0/40$ استفاده شد.

جدول شماره ۱۱- بارهای عاملی ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی با دو عامل کاهش یافته (نتایج نهایی تحلیل عاملی) پس از چرخش واریماکس

متغیرهای تحقیق	عامل اول	عامل دوم
منافع حاشیه‌ای	0/78	
پرداخت	0/700	
امکان ارتقا	0/669	
پاداشهای مشروط	0/667	
ماهیت کار	0/598	
زمینه‌های فعالیت	0/481	
همکاران		0/826
ارتباطات		0/695
سرپرست		0/674
مقدار ویژه	3/763	1/124
درصد تغییرات	41/807	12/494

ب) تحلیل تشریح^۱

یافتن روابط بین دو متغیر نقطه آغازین تحلیل دو متغیره است. برای توضیح معنای رابطه بین دو متغیر و فهم ماهیت آن و نیل به تبیین علی و معنادار شایسته، به تکنیکهایی نیاز است که مجموعه آنها در «تحلیل تشریح» بررسی می‌شود. مفهوم اساسی در تحلیل تشریح، کنترل آماری، و کنترل آماری استدلالی است که شالوده تحلیل تشریح را تشکیل می‌دهد. با کمک تحلیل تشریح می‌توان به کاذب بودن یا نبودن رابطه میان دو متغیر پی برد. زمانی که بین دو متغیر، رابطه‌ای وجود دارد و این رابطه علی نیست، اگر این رابطه کاذب^۲ میان دو متغیر از متغیر سومی متأثر باشد، وابستگی دو متغیر مبنای کافی برای توجیه رابطه علت و معلولی بین دو متغیر به وجود نمی‌آورد. متغیر وابسته باید از تأثیر سایر متغیرها به دور نگهداشته شود. روشهای مختلف کنترل آماری برای تشریح روابط میان دو متغیره وجود دارد: الف - استفاده از جدولهای توافقی ب - استفاده از همبستگی جزئی^۳ ج - استفاده از رگرسیون چندمتغیره (ناچمیاس و ناچمیاس^۴ ۱۹۹۰: ۱۵-۳۰). روش کنترل از طریق همبستگی جزئی، زمانی است که همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته مجدداً به گونه‌ای ارزیابی شود که همبستگی آنها بدون تأثیر متغیر کنترل نشان داده شود؛ در صورتی که میزان همبستگی با کنترل متغیر سوم بسیار کاسته و ضعیف شود در این صورت، رابطه میان دو متغیر مستقل و وابسته کاذب است و در غیر این صورت، رابطه میان آنها علی محسوب می‌شود.

در این تحقیق، داده‌ها بیانگر رابطه معنی‌دار میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود و میزان آن $r = 0/597$ گزارش شد. برای آزمون رابطه علی میان دو متغیر فوق به محاسبه همبستگی جزئی اقدام می‌شود. در مرحله اول X متغیر کنترل، جنس در نظر گرفته می‌شود. ضریب همبستگی جزئی (شرطی) میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کنترل

1-Elaboration Analysis

2-Spurious relationship

3-Partial correlation

4- Nachmias and Nachmias

متغیر جنس ۰/۵۸ / محاسبه شده است. در مرحله دوم و سوم، متغیرهای کنترل به ترتیب سن و سنوات شغلی در نظر گرفته می‌شود. محاسبه ضرایب همبستگی با کنترل متغیرهای سن و سنوات شغلی به ترتیب ۰/۵۸ و ۰/۵۹ است. محاسبات فوق بیانگر این است که با کنترل متغیر سوم (سن، جنس، سنوات شغلی) از میزان رابطه میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کاسته نشده بنابراین رابطه میان آنها علی است (جدول شماره ۱۲).

جدول شماره ۱۲- نتایج محاسبات برای تحلیل تشریح رابطه علی میان رضایت و تعهد با کنترل متغیرهای تحقیق

متغیرهای کنترل شده			رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کنترل متغیرهای تحقیق
جنس	سن	سنوات شغلی	
۰/۵۸۹	۰/۵۸	۰/۵۹۹	

ج) تحلیل رگرسیون چندگانه

تحلیل رگرسیون چندگانه یکی از گونه‌های کاربردی تحلیل‌های چند متغیره تلقی می‌شود. با توجه به تحلیل فوق می‌توان به آزمون تأثیر همزمان متغیرهای متعدد مستقل بر متغیر وابسته پرداخت که البته این تبیین با روشهای گوناگونی صورت می‌گیرد که در این پژوهش از روش گام به گام (مرحله به مرحله) استفاده می‌شود. پرسش نخست این است که کدامیک از ابعاد نه گانه رضایت شغلی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی تعهد سازمانی به عهده دارد.

داده‌های تحقیق بیانگر این است که در مرحله اول، رضایت از ترفیعات برای پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی وارد مدل رگرسیون می‌شود و ۳۱ درصد تغییرات تعهد

سازمانی را به تنهایی تبیین می‌کند. در مرحله دوم، متغیر ارتباطات وارد مدل شده که میزان همبستگی را به ۰/۶۵ و ضریب تعیین را به ۰/۴۳ ارتقا داده است. در مرحله سوم رضایت شغلی نسبت به ماهیت کار در مدل وارد، و ضریب همبستگی توأم سه متغیر ترفیعات ارتباطات و ماهیت کار با تعهد سازمانی ۰/۶۷ گزارش می‌شود و سه متغیر فوق بطور همزمان ۴۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تفسیر می‌کند. با ورود متغیر رضایت شغلی نسبت به همکاران در مدل، ضریب همبستگی به ۰/۶۹ و ضریب تعیین ۰/۴۷ افزایش می‌یابد. تحلیل رگرسیون در مرحله چهارم به پایان می‌رسد و ابعاد پنجگانه رضایت شغلی نسبت به پرداخت، سرپرست، منافع، پاداشها و زمینه‌های اجرای کار از مدل رگرسیون خارج می‌شود. بنابراین ۴۷ درصد تغییرات تعهد سازمانی معلمان ناشی از چهار بعد رضایت شغلی نسبت به ترفیعات، ارتباطات، ماهیت کار و همکاران است (جدول ۱۳).

معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان به قرار ذیل است:

$$y = 0/284 + (\text{ماهیت کار}) 0/374 + (\text{ارتباطات}) 0/413 + (\text{ترفیعات}) 0/906 + 0/249 (\text{همکاران})$$

پرسش دیگر تحقیق این است که کدامیک از متغیرهای رضایت شغلی، سنوات شغلی، سن و جنس بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. داده‌های تحقیق بیانگر این است که در تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی، فقط متغیر رضایت شغلی وارد مدل، و متغیرهای سنوات شغلی، جنس و سن از مدل رگرسیون خارج می‌شود و متغیرهای سه گانه فوق در حضور رضایت شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی نقشی ایفا نمی‌کند (جدول شماره ۱۴). معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی به قرار ذیل است:

$$y = 1/155 + (\text{رضایت شغلی}) 0/52$$

جدول شماره ۱۳ نتایج نهایی تحلیل رگرسیون در مرحله چهارم برای پیش بینی
تعهد سازمانی توسط ابعاد نه گانه رضایت شغلی به روش گام به گام

مرحله	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	r	R ²	مقدار افزوده شده به R ² نسبت به مرحله قبل	مقدار افزوده شده به R ² نسبت به مرحله قبل	Sig F
۱	ارتقا (ترفیعات)	۰/۵۶۲	۰/۳۱۶	—	—	۰/۰۰۰
۲	ارتقا و ارتباطات	۰/۶۵۷	۰/۴۳۱	۰/۰۹۵	۰/۱۱۵	۰/۰۰۰
۳	ارتقا و ارتباطات و کار	۰/۶۷۷	۰/۴۵۸	۰/۰۲	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰
۴	ارتقا و ارتباطات و کار و همکاران	۰/۶۹	۰/۴۷۶	۰/۰۱۳	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰

ضرایب متغیرهای معادله پیش بینی تعهد سازمانی در مرحله چهارم

نام متغیر	B	β	T	Sig T
ارتقا (ترفیعات)	۰/۴۱۳	۰/۳۳۹	۵/۶۲۷	۰/۰۰۰
ارتباطات	۰/۳۷۴	۰/۲۹۲	۴/۸۸۹	۰/۰۰۰
ماهیت کار	۰/۲۸۴	۰/۱۸۴	۳/۲۰۸	۰/۰۰۲
همکاران	۰/۲۴۹	۰/۱۴۹	۲/۵۹۹	۰/۰۱

متغیرهای خارج شده از مدل رگرسیون در مرحله چهارم

نام متغیر	همبستگی جزئی	Sig T
پرداخت	-۰/۰۴۵	۰/۵۳
سرپرست	۰/۰۱۴	۰/۸۴۵
منافع حاشیه‌ای	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
پاداشهای مشروط	۰/۰۱۵	۰/۸۲۹
زمینه‌های اجرای کار	-۰/۰۹۴	۰/۱۸۹

جدول شماره ۱۴- عناصر اساسی تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی

Sig F	R ²	r	متغیر وارد شده در مدل
۰/۰۰۰	۰/۳۵	۰/۵۹۱	رضایت شغلی

ضرایب متغیر معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی

Sig T	T	β	B	متغیر
۰/۰۰۰	۹/۳۶۵	۰/۵۹۱	۰/۱۵۵	رضایت شغلی

متغیرهای خارج شده از مدل رگرسیون

Sig T	همبستگی جزئی	متغیر
۰/۸۸۷	-۰/۰۱۱	سن
۰/۰۶۲	-۰/۱۴۶	سنوات شغلی
۰/۶۹۱	۰/۰۳۱	جنس

نتیجه‌گیری تحقیق

یکی از زمینه‌های پژوهشی در سازمان آموزشی موضوع تعهد سازمانی معلمان است. مدل‌های نظری مودی و همکاران و ماتيو و همکار بیانگر این بود که رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در افزایش تعهد سازمانی است. ادبیات تحقیق نیز مؤید این است که بخشی از پژوهش‌های انجام شده به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی پرداخته است. سؤال اصلی پژوهش این بود که کدامیک از ابعاد گوناگون رضایت شغلی موجب

تعهد سازمانی می‌شود. در راستای این پرسش، تحقیقی پیمایشی میان معلمان مرد و زن با استفاده از ابزار سنجش رضایت شغلی اسپکتر انجام گرفت که نتایج نهایی پژوهش به قرار ذیل است:

۱- ابزار سنجش رضایت شغلی اسپکتر دارای پایایی بسیار قابل قبول و اعتمادی بوده است ($\alpha = 0/88$).

۲- رابطه معنی‌داری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد ($r = 0/59$) که این نتیجه در راستای تحقیقات پیشین گزارش شده است.

۳- تحلیل تشریح بیانگر این است که رابطه میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای علی است و با کنترل متغیرهای جنس، سن، سنوات شغلی، این رابطه همچنان برقرار، و از میزان آن کاسته نشده است. رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می‌شود که علی بودن رابطه فوق در راستای تحقیقات پیشین است.

۴- تحلیل عاملی، ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی را در دو عامل کاهش داده است: عامل اول (عامل مرتبط با کار) شامل متغیرهای شش‌گانه منافع حاشیه‌ای، پرداخت، ترفیعات، پاداشهای مشروط، ماهیت کار و زمینه‌های فعالیت است. عامل دوم (عامل مرتبط با محیط انسانی کار) شامل متغیرهای سه‌گانه همکاران، ارتباطات و سرپرست است.

۵- تحلیل همبستگی بیانگر این است که تمامی ابعاد نه‌گانه رضایت شغلی روابط معنی‌داری با تعهد سازمانی معلمان داشته است.

۶- تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر این است که ابعاد چهارگانه رضایت شغلی نسبت به ترفیعات، ارتباطات، ماهیت کار و همکاران بیشترین عوامل مؤثر برای پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان به شمار می‌رود و متغیرهای فوق ۴۷ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تفسیر می‌کند.

۷- در راستای مدل‌های نظری و با توجه به تحلیل رگرسیون می‌توان دریافت که در

حضور رضایت شغلی، متغیرهای جنس و سنوات شغلی و سن معلمان تأثیری در جهت پیش‌بینی تعهد سازمانی نداشته است.

منابع فارسی

- اشرفی، بزرگ، (۱۳۷۴). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال‌سنگ البرز شرقی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد (رشته مدیریت دولتی)، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- تامپلنسون و جنکینز (۱۳۷۶). تحقیقی در زمینه ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب. ترجمه محمدرضا زالی. تازه‌های مدیریت، فصلنامه سازمان امور اداری و استخدامی، دوره ۵، ش ۱۸.
- حسینی، داریوش، (۱۳۷۲). «بررسی رابطه بین خوشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین دانشجویان معلم ضمن خدمت شرق گیلان». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی، اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- رایبیز، استیفن، (۱۳۷۸). «مبانی رفتار سازمانی». ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زکی، محمدعلی. «بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان». فصلنامه مصباح، پژوهشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع). سال ۹، ش ۳۳، (بهار ۱۳۷۹).
- زکی، محمدعلی. «بررسی جامعه‌شناختی نگرش شغلی در سازمان خدماتی». مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال ۱۳، ش ۱، (بهار و تابستان ۱۳۸۰).
- عراقی، محمود، (۱۳۷۷). «بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد (رشته مدیریت دولتی)، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- کوهستانی، حسینعلی و حبیب‌الله زنجانی. «رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد». دانش و توسعه، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، ش ۱۳، (نیمه اول سال ۱۳۸۰).
- مجیدی، عبدالله، (۱۳۷۷). «تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد (رشته مدیریت دولتی)، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- مرتضوی، شهناز (۱۳۷۲). «بهره‌وری نیروی انسانی، بررسی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی». فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، سال ۳، ش ۱.

منابع انگلیسی

- Bruning Nealia S. & Snyder Robert A. (1993). Sex and position as predictor of organization; Commitment. *Academy of Management Journal*, 29. 3.
- Cohen, Aaron (1992). "Antecedents of Organizational Commitment". *Journal of*

Organizational Behavior. 13. No. 6.

Decotiis T,A and T P summers (1987). Apath analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment, **Human Relations**, 40, 445-70.

Glisson Charless and Mank Dunick, (1988). "predictors of Job satisfaction and organizational commitment in: Human service organizations", *Administration science Quarterly*, 61-81.

Matieu John E. and Dennis Zajac (1990). A Review and Meta Analysis of Antecedents, Correlations and consequences of organizations commitment. **Psychological Bulletin**, 108, 171-199.

Mowdey R.T., Porter L.W. & Steers R.M., (1982). Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment, absenteeism and turnover, newyork: Academic Press.

Murray Richard, (1999). Job satisfaction of professional and paraprofessional Library staff at the university of North carolina atchapel Hill. Dissertation M.S.

Nachmias D, Nachmias. C. (1990). Research Methods in social sciences: London: Arnold.

Reichers A (1985). "A Review and reconceptualization of organizational commitment". **Academy of Management Review**, 10, 465-76.

Reichers A (1986). "Conflict and Organization commitnats". **Journal of Applied psychology**, 71, 508-14.

Spector D.E, (1997). Job Satisfaction, Thous and Oaks, CA: Sage publications, Inc.

Spector P,E, (1985). Measurmant of human service staff Job satisfaction: Development of the Job satisfaction survey. **American Journal of Community Psychology**, 13, 693-713.

Vandnberg J. Lance, (1992). "Examining the Casua! Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment". **Jounal of Management**, 28, 2.

WWW.google.com

WWW.pscw.uva.nl/1s/js/index.htm

Williams L.J and John T.Hazer (1986). "antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods.". **Journal of Applied Psychology**, 71, 219-31.

