

بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

محمد علی زکی*

چکیده

یکی از تمایلات محققان سازمانی در دهه ۸۰-۹۰، تحلیل نظری و پژوهشی تعهد سازمانی است. پس از بررسی مدل‌های نظری و تاریخچه تحقیق، مقاله حاضر سعی در آزمون تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر میزان تعهد سازمانی دارد. تحقیق حاضر از پرسشنامه تعهد سازمانی (پورتر و همکاران، ۱۹۶۹) و مقیاس رضایت شغلی (اسپکتر ۱۹۹۷ و ۱۹۸۵) استفاده نموده است. تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بوده است. داده ها از میان معلمان مرد و زن دبیرستانهای شهر اصفهان جمع آوری گردیده است. داده های تحقیق با استفاده از تحلیل‌های آماری یک متغیره، دو متغیره (آزمون t و همبستگی)، سه متغیره (تحلیل تشریح، و تحلیل رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

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

* عضو هیات علمی دانشگاه امام حسین (ع) و دانشجوی دوره دکتری جامعه شناسی دانشگاه اصفهان

مقدمه

یکی از موضوعات مطروحه در ادبیات سازمانی مربوط به «تعهد سازمانی»^۱ است با توجه زیادی که به تعهد سازمانی شده، تعهد هم از جنبه تئوری و هم از جنبه پژوهشی توسعه یافته است. از سویی دیگر، تعهد می تواند انواع متفاوت داشته باشد. تعدادی از اولین مطالعات در ادبیات سازمانی، تعهد کارکنان به کارفرما را که عموماً به تعهد سازمانی اشاره دارد، بررسی کرده اند، اخیراً تحقیقات فزاینده ای به بررسی انواع دیگر تعهد همچون «تعهد به اتحادیه»^۲، «تعهد به حرفه»^۳، «تعهد به مسیر شغلی و کار راه»^۴ و ... پرداخته اند.

تعریف مفاهیم، طرح سؤال و اهداف تحقیق

بخشی از تحقیقات رفتار سازمانی توجه خاص به نگرش های شغلی دارند که منظور، سه نگرش، وابستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می باشد. وابستگی شغلی یا درگیری شغلی، میزانی است که شخص شغلش را معرفی خود می داند. رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره شغلش است و تعهد سازمانی، حالتی است که فرد آرزو می کند در عضویت سازمان باقی بماند.^۵ تعهد سازمانی عبارت است از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان. نه شغل است که در آن مشغول به کارند.^۶ به بیان دیگر، در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد.

زمینه های متعدد و متنوعی در خصوص تعهد سازمانی مطرح می شود یکی از تمایلات محققان سازمانی، توجه به تحلیل و بررسی تعهد سازمانی در موسسات مختلف تجاری، خدماتی، آموزشی و .. داشته است و تحقیق حاضر به بررسی و مطالعه تعهد سازمانی در سازمان آموزشی گرایش دارد.

سؤال اصلی پژوهش به قرار زیر است: «کدامیک از ابعاد رضایت شغلی در شکل گیری تعهد سازمانی معلمان نقش دارند؟»

در راستای مسئله مذکور، اهداف تحقیق به قرار زیر خواهد بود:

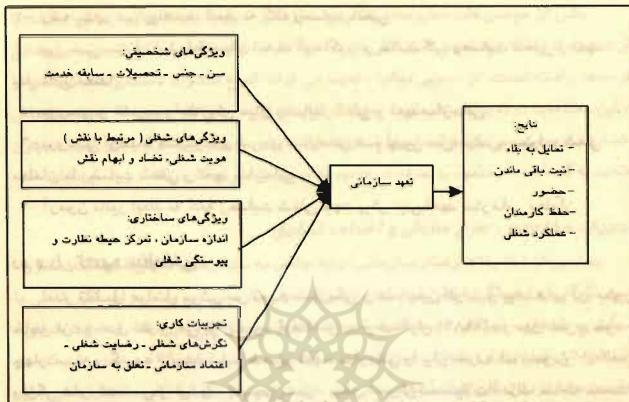
۱- اعتباریابی مقیاس رضایت شغلی اسپکتر.

- ۲- بررسی میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان.
- ۳- رتبه بندی میزان اهمیت ابعاد نه گانه رضایت شغلی.
- ۴- بررسی میزان ارتباط میان ابعاد گوناگون و حالت 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 هم چون سن، جنس، سنوات شغلی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی.
- ۷- آزمون تاثیر ابعاد نه گانه رضایت شغلی جهت پیش بینی تعهد سازمانی معلمان.

دو مدل تعهد سازمانی

در تحلیل عوامل موثر بر تعهد سازمانی و هم چنین اثرات و پیامدهای آن، بطور خاص از دو مدل نظری می توان بهره گرفت. مودی و همکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود، چهار دسته و گروه از پیش شرط‌های تعهد سازمانی را بیان نموده اند (نمودار ۱: الف) ویژگی های شخصی و فردی، هم چون سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه خدمت، تاثیر قابل توجهی در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش دارد. (ب) ویژگی های مرتبط با نقش، هم چون حیطه شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش از دیگر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی تلقی می شوند. (ج) ویژگی های ساختاری، هم چون بعد و اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمانی، حیطه کنترل و نظارت، معرف عوامل موثری هستند که موجب تعهد سازمانی پرسنل می شوند. (د) تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می دهد بعنوان عامل عمده ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان مهم باشند، وقتی کارکنان نسبت به شغل خود احساس مثبت و خشنودی و رضایت داشته باشند و زمانی که پرسنل احساس اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان داشته باشند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی پرسنل افزوده می شود. بر اساس مدل فوق، رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود در سازمان شکل می گیرد در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می یابد لذا رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. در مدل نظری

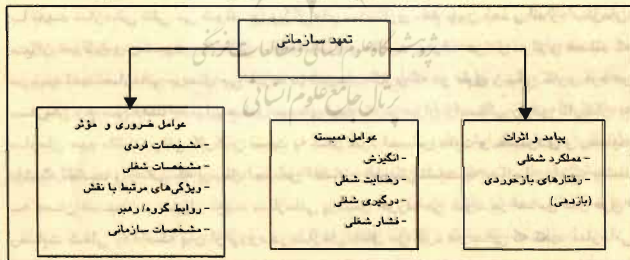
نمودار (۱) عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی



Mowday, Porter, Steers, 1982: 253

منبع:

نمودار (۲) عوامل ضروری، عوامل همبسته و پیامدهای تعهد سازمانی



Mathieu and Zajac, 1990:174

منبع:

نوق، تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می شود؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد در موسسه افزایش یافته و در نهایت عملکرد شغلی او بیشتر می شود.

ماتیووزاجاک (۱۹۹۰) یافته های قریب به ۲۰۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی را بوسیله فرا تحلیل مورد بررسی قرار داده اند و به ارائه یک مدل نظری در خصوص ۳ مقوله (الف) عوامل پیش نیاز، ضروری و موثر و موجب تعهد سازمانی (ب) عوامل همبسته به تعهد سازمانی (ج) نتایج و اثرات و پیامدهای تعهد سازمانی پرداخته اند. مقدمات ایجاد تعهد در ۵ دسته تقسیم می شوند: الف) ویژگی های شخصی و فردی (هم چون سن، جنس، تحصیلات وضع تأهل، سابقه شغلی، سابقه در سازمان، توانایی ها و...) (ب) مشخصات شغلی (هم چون تنوع مهارت، استقلال، چالش شغلی) (ج) ویژگی های مرتبط با نقش (هم چون ابهام نقش، تعدد نقش، تضاد نقش) (د) چگونگی روابط گروهی / رهبر (هم چون انسجام گروهی، وابستگی متقابل ارتباطات رهبر) (ه) ویژگی های سازمان (هم چون میزان تمرکز، رسمیت سازمان، بعد و اندازه سازمان) عوامل همبسته و مرتبط با تعهد سازمانی شامل انگیزش شغلی، رضایت شغلی (درونی، بیرونی، کلی) می باشد. نهایت آنکه تعهد سازمانی در تمایل به ماندن، عملکرد شغلی، سنجش بازدهی، نقش دارد. (نمودار ۲).

سابقه و تاریخچه تحقیق

در خصوص موضوع تحقیق، پایان نامه های تحصیلات تکمیلی در داخل کشور انجام گردیده که نتایج عمده آن در جدول ۱ آورده شده است.^۱

تحقیقات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق در چهار دسته طبقه بندی می شود:

۱) پژوهش هایی که تعهد سازمانی را متأثر از رضایت شغلی می داند، (۲) تحقیقاتی که رضایت شغلی را متأثر از تعهد سازمانی دانسته، (۳) مطالعاتی که معرف همبستگی میان آن دو بوده و (۴) تحقیقاتی که معرف رابطه ای میان آن دو نمی باشد (جدول ۲)

ویلیامز و هازر دریافته اند که میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه علی وجود دارد.^۲

جدول ۱) نتایج اساسی پژوهش‌های داخلی در زمینه موضوع تحقیق

محقق	نتایج کلی
محمود عراقی (۱۳۷۷) عبدالله مجیدی (۱۳۷۷)	رابطه معنی دار میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی
شهباز مرتضوی (۱۳۷۲)	رابطه معنی دار میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی و امنیت شغلی
داریوش حسینی (۱۳۷۲) محمد علی زکی (۱۳۸۰)	رابطه معنی دار میان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی
بزرگ اشرفی (۱۳۷۲)	تأثیر عوامل سه گانه رضایت شغلی، عوامل محیطی و عوامل نگهدارنده شغلی بر تعهد سازمانی
حسینعلی کوهستانی و حبیب الله شجاع فر (۱۳۸۰)	همبستگی مثبت و کل رضایت شغلی با تعهد سازمانی - تأثیر رضایت از حقوق و ترفیعات در پیش بینی تعهد سازمانی

جدول ۲) انواع تحقیقات انجام شده در خصوص رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی

موضوع	محققان
رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می شود	Williams, Hazer (1986) Marsh, Mannavi (1977)
تعهد سازمانی موجب رضایت شغلی می شود	Bateman, Strasser (1984) Vandenberg, Lance (1992)
میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه متقابل وجود دارد	Porter et al (1974) Farkez, Tetric (1989) Lance (1991)
میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد	Curry et al (1986)

منبع: Glisson, Durick 1988, 75 Vandenberg, Lance, 1992, 153

ریچرز، نتیجه گرفته که رضایت شغلی تأثیر مثبت و تضاد حرفه ای و تضاد نقش تأثیر منفی در تعهد سازمانی دارند.^۸ دیکوتیزو و سامرز معتقدند که افراد بیشتر متأثر از عوامل محیطی نسبت به سازمان متعهد می شوند تا عوامل شخصی و فردی نتایج پژوهش آنها معرفی آن است که ساختار، فرآیند و جو سازمانی ادراک شده در پیش بینی تعهد

سازمانی تأثیر دارند که البته تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی نسبت به سایر متغیرهای محیطی بیشتر می باشد.^۱ کهن دریافته که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی وجود داشته و همبستگی فوق برای کارگران خیلی قوی تر از کارمندان است. در تحقیق فوق رضایت شغلی یکی از پیش شرط های تعهد سازمانی در نظر گرفته شده بود.^{۱۰}

چارچوب روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مرد و زن مقطع متوسطه دبیرستان های دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ بوده (۱۵۷۵ مرد و ۲۲۹۹ زن) در مرحله اول نمونه گیری با استفاده از پنج ناحیه آموزش و پرورش نواحی ۲ و ۳ بطور تصادفی خوشه ای انتخاب و سپس با توجه به نمونه گیری طبقه ای، دبیرستان های دخترانه و پسرانه در نظر گرفته شد و در مرحله سوم از میان مدارس فوق ۲۰۰ نظر بطور تصادفی ساده لحاظ گردیدند. روش تحقیق از نوع پیمایشی (*Survey study*) و ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه است. ابزار سنجش تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی (*OCQ*) ساخته مودی، استیرز و پورتر (۱۹۶۹) بوده که ابزار فوق در تحقیقات بیشماری مورد استفاده قرار گرفته و دارای اعتبار بسیار بالایی می باشد. از میان مقیاس فوق، ۵ گزینه جهت سنجش میزان تعهد سازمانی استفاده گردید.

در خصوص سنجش رضایت شغلی ابزارهای مختلفی به قرار ذیل وجود دارد:

- ۱- پرسشنامه ارضاء نیاز پورترز (۱۹۶۱) که به مقایسه میزان خشنودی افراد از مقدار واقعی و ایده آلی می پردازد.
- ۲- شاخص توصیفی شغل (*JDI*) اسمیت، کندال، هالین (۱۹۶۹) که به سنجش ۵ بعد رضایت از شغل توجه دارد.
- ۳- پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (*MSQ*) لافکوئیس، وایس، دیویس و انگلند (۱۹۶۹) فرم کوتاه ۲۰ سنوالی و فرم طولانی ۱۰۰ سنوالی که در فرم طولانی به سنجش ۲۰ بعد از رضایت شغل تأکید می ورزد.

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

در تحقیق حاضر از مقیاس رضایت شغلی اسپکتر (*JSS*) (۱۹۸۵) استفاده می شود مقیاس فوق متاثر از مقیاسهای (*JDI*) و (*MSQ*) به سنجش ۹ بعد رضایت شغلی توجه دارد که ابعاد نه گانه به قرار ذیل است.

- ۱) پرداخت^{۱۱}، احساسات در خصوص حقوق دریافتی
 - ۲) ترفیعات^{۱۲}، فرصت ها و امکانات برای ارتقاء افراد.
 - ۳) سرپرست^{۱۳}، احساسات فرد نسبت به مدیرانی که با او مواجه است.
 - ۴) منافع حاشیه‌ای^{۱۴}، فرصت های مرخصی، بیمه و سایر منافع جنبی.
 - ۵) پاداش‌های مشروط^{۱۵}، احساس احترام، قدردانی، مورد توجه قرار گرفت.
 - ۶) زمینه‌های فعالیت^{۱۶}، روش‌ها، قواعد، قوانین و شیوه های انجام کار.
 - ۷) همکاران^{۱۷}، احساس درک شدن نسبت به سایر همکاران.
 - ۸) ماهیت کار^{۱۸}، احساس خوشحالی نسبت به انجام وظایف محوله.
 - ۹) ارتباطات^{۱۹}، روابط کتبی و شفاهی مشترک درون سازمان.
- اسپکتر (۱۹۹۷) معتقد است که بیشترین تعداد مطالعات سازمانی موجود، به رضایت شغلی اختصاص دارد. پایایی مقیاس فوق در تحقیقات اسپکتر (۱۹۸۵) ۰/۹۱ و موری (۱۹۹۹) ۰/۸۸ گزارش شده است و در پژوهش حاضر پایایی آن ۰/۸۸ بدست آمده است.
- داده‌های تحقیق پس از جمع آوری جهت تحلیل های آماری یک متغیره، دو متغیره و چند متغیره، با استفاده از برنامه کامپیوتری *spps* کدبندی و استخراج گردید روش های آماری مورد استفاده پژوهش عبارتند از: شاخص های توصیفی، آماره آزمون *t*، ضریب همبستگی *r* پیرسون، تحلیل تشریح و تحلیل رگرسیون چندگانه.

یافته‌های تحقیق

تحلیل یک متغیره (توصیفی)

داده‌های تحقیق معرف آن 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 دارای سطح متوسط رضایت شغلی می‌باشند. (۶۹ درصد) و ۱۸ درصد آنها میزان زیاد رضایت شغلی را ابراز داشته‌اند (جدول ۳). با توجه به ابعاد نه گانه رضایت شغلی، معلمان در مرتبه اول اهمیت نسبت به سرپرست احساس رضایت دارند و همکاران، ارتباطات و ماهیت کار در مراتب دوم تا چهارم قرار داشته و رضایت نسبت به پرداخت در آخرین رتبه اهمیت رضایت شغلی جای داری رتبه های اهمیت مذکور به طور مشابه در تحقیق اسپکتر و موری نیز مشاهده شده و با تحقیقات فوق همخوانی دارد. رضایت نسبت به سه بعد پاداش‌ها، منافع، زمینه های فعالیت در سه پژوهش، بطور یکسان و مشابه است ولیکن تفاوت اساسی در زمینه ترفیعات مشاهده می شود، به گونه‌ای که در تحقیقات اسپکتر و موری، رضایت از ترفیعات در مرتبه هشتم جای داشته ولیکن در تحقیق حاضر در مرتبه پنجم اهمیت قرار دارد. اگر چه ماهیت کار در دو تحقیق دارای بیشترین اهمیت بوده ولیکن در تحقیق حاضر به مرتبه چهارم مربوط میشود (جدول ۴).

جدول ۳) توزیع فراوانی تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان

میزان	تعهد سازمانی		رضایت شغلی	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد
خیلی کم	۴	۲	۰	۰
کم	۱۵	۸	۳۷	۱۳
متوسط	۴۱	۲۰	۱۳۷	۶۹
زیاد	۷۷	۳۹	۳۶	۱۸
خیلی کم	۶۳	۳۱	۰	۰
جمع	۲۰۰	۱۰۰	۲۰۰	۱۰۰

جدول ۴) رتبه بندی ابعاد نه گانه رضایت شغلی در سه پژوهش داخلی و خارجی

رتبه	تحقیق حاضر	تحقیقات اسپکتر ^{۲۰} و موری ^{۲۱}
۱	سرپرست	ماهیت کار
۲	همکاران	سرپرست
۳	ارتباطات	همکاران
۴	ماهیت کار	ارتباطات
۵	ترفیعات	پاداشهای مشروط
۶	پاداشهای مشروط	منافع حائیه ای
۷	زمینه های فعالیت	
۸	منافع حائیه ای	ترفیعات
۹	پرداخت	پرداخت

تخلیل دو متغیره

الف) تخلیل تفاوتها

داده‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری در تعهد سازمانی میان معلمان مرد و زن مشاهده نمی‌شود و جنس معلمان تأثیری در میزان تعهد سازمانی آنها دارد ($P = 0/099$ و $T = 1/157$) هم چنین تفاوت معنی داری در رضایت شغلی میان معلمان مرد و زن مشاهده می‌شود و رضایت شغلی به نفع زنان گرایش دارد ($P = 0/014$ و $T = 2/475$) (جدول ۵)

ب) تخلیل همبستگی

در خصوص تخلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق داده‌ها گویای آن است که متغیرهای سنوات شغلی و سن معلمان با تعهد سازمانی روابط معنی داری نداشته‌اند (به ترتیب $P = 0/326$ و $P = 0/291$) اگر چه سنوات شغلی رابطه معنی داری با رضایت شغلی نداشته ($P = 0/885$) ولیکن میان رضایت شغلی و سن معلمان رابطه معنی دار است ($P = 0/039$ و $r = 0/15$) علاوه بر آنها رابطه معنی داری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی دیده می‌شود ($P = 0/000$ و $r = 0/59$).

با توجه به ابعاد نه گانه رضایت شغلی، تمامی ابعاد مذکور روابط معنی داری با کل تعهد سازمانی داشته اند. بیشترین میزان رابطه تعهد سازمانی، در مراتب اول تا چهارم، اختصاصاً به رضایت نسبت به ترفیعات، ارتباطات، ماهیت کار و همکاران دارد (به ترتیب ۰/۵۶، ۰/۵۲، ۰/۴۱ و ۰/۳۸) و رضایت نسبت به ابعاد پرداخت، پاداش‌ها سرپرست، منافع و زمینه های فعالیت با تعهد سازمانی در مراتب پنجم تا نهم قرار می گیرند (به ترتیب ۰/۳۳، ۰/۳۲، ۰/۲۸ و ۰/۲۲).

جدول ۵) آزمون تفاوت معنی داری تعهد سازمانی و رضایت شغلی بین معلمان مرد و زن

متغیرهای تحقیق	معلمان مرد		معلمان زن		مقدار آماره ۱	سطح معنی داری آماره ۱
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
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

تحلیل چند متغیره

الف) تحلیل تشریح^{۲۰}

هدف تحلیل تشریح، فهم ماهیت رابطه بین دو متغیر و بررسی تبیین علی می باشد که کمک تحلیل تشریح می توان به کاذب بودن یا نبودن رابطه میان دو متغیر پی برد زمانی که بین دو متغیر رابطه‌ای وجود دارد ولی این رابطه علی نباشد، آن را رابطه کاذب^{۲۲} می نامند در صورتی که رابطه میان دو متغیر متأثر از متغیر سوم باشد وابستگی دو متغیر، مبنای کافی برای توجیه رابطه علت و معلولی بین آنها نیست متغیر وابسته باید از تاثیر سایر متغیرها به دور نگهداشته شود. کنترل آماری اساس تحلیل تشریح را تشکیل می دهد روشهای مختلف کنترل آماری عبارتند از^{۲۳} الف) استفاده از جداول توافقی ب) استفاده از همبستگی جزئی^{۲۴} ج) استفاده از رگرسیون چند متغیره. روش کنترل از طریق همبستگی جزئی زمانی است که همبستگی بین دو متغیر مجدداً ارزیابی شود در صورتی که میزان

همبستگی با کنترل متغیر سوم بسیار ضعیف شود، در آن صورت رابطه میان دو متغیر کاذب بوده و در غیر این صورت، رابطه میان آنها علی محسوب می شود.

در تحقیق حاضر، رابطه معنی داری میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود داشته است و برای آزمون رابطه علی میان دو متغیر فوق در مرحله اول ضریب همبستگی جزئی (شرطی) میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کنترل متغیر جنس $0/58$ محاسبه شده است. در مرحله دوم و سوم متغیرهای کنترل به ترتیب سن و سنوات شغلی به ترتیب $0/58$ و $0/59$ می باشد محاسبات فوق معرف آن 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 می باشد.

ب) تحلیل رگرسیون چندگانه

پرسش نخست آن است که کدامیک از ابعاد نه گانه رضایت شغلی بیشترین تأثیر برای پیش بینی تعهد سازمانی را ایفاء می کنند؟

در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی تعهد سازمانی، در مرحله اول رضایت از ترفیعات وارد مدل رگرسیون می شود و 26 درصد تغییرات تعهد سازمانی را به تنهایی تبیین می کند. در مرحله دوم، متغیر ارتباطات وارد مدل شده که میزان همبستگی را به $0/65$ و ضریب تعیین را به $0/42$ ارتقاء داده است. در مرحله سوم رضایت شغلی به ماهیت کار در مدل وارد شده و ضریب همبستگی توأم سه متغیر ترفیعات ارتباطات و ماهیت کار با تعهد سازمانی $0/67$ گزارش می شود و سه متغیر فوق بطور همزمان 45 درصد تغییرات تعهد سازمانی را تفسیر می کنند. با ورود متغیر رضایت شغلی نسبت به همکاران در مدل، ضریب همبستگی به $0/69$ و ضریب تعیین $0/47$ افزایش می یابد تحلیل رگرسیون در مرحله چهارم به اتمام می رسد و ابعاد پنجگانه رضایت شغلی نسبت به پرداخت، سرپرست، منافع، پاداش ها و زمینه های اجرای کار از مدل رگرسیون خارج می شوند بنابراین 47 درصد تغییرات تعهد سازمانی معلمان ناشی از چهار بعد رضایت شغلی نسبت به ترفیعات، ارتباطات، ماهیت کار و همکاران است (جدول 6)

پرسش دوم تحقیق آن است که کدامیک از متغیرهای رضایت شغلی، سنوات شغلی، سن و جنس بیشترین تأثیر برای پیش بینی تعهد سازمانی را دارند؟ در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی تعهد سازمانی، فقط متغیر رضایت شغلی وارد مدل می شود و متغیرهای سنوات شغلی، جنس و سن از مدل رگرسیون خارج می شوند و متغیرهای سه گانه فوق با کنترل رضایت شغلی، نقشی جهت پیش بینی تعهد سازمانی ندارند.

نتیجه گیری تمثیلی

یکی از زمینه های پژوهشی در سازمان آموزشی، مربوط به تعهد سازمانی معلمان است. مدل های نظری مودی و همکاران و ماتیو و همکار معرف آن بودند که رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در افزایش تعهد سازمانی است ادبیات تحقیق نیز موید آن است بخشی از پژوهش های انجام شده، به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی پرداخته اند. سؤال اصلی پژوهش آن بود که کدامیک از ابعاد رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می شود؟ در راستای پرسش فوق، تحقیقی از نوع پیمایش میان معلمان مرد و زن دبیرستان های دولتی نواحی ۲ و ۳ شهر اصفهان با استفاده از ابزار سنجش رضایت شغلی اسپکتر انجام گرفت نتایج نهایی پژوهش به قرار ذیل است:

جدول ۶۶ نتایج نهایی تحلیل رگرسیون در مرحله چهارم برای پیش بینی تعهد سازمانی توسط ابعاد نه گانه رضایت شغلی به روشن گام به گام

مرحله	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	R^2	مقدار افزوده شده به R^2 نسبت به مرحله قبل	مقدار افزوده شده به R^2 نسبت به محل قبل	Sig F
۱	ارتقاء (تربعات)	۰/۵۶۲	—	—	۰/۰۰۰
۲	ارتقاء و ارتباطات	۰/۶۵۷	۰/۰۹۵	۰/۱۱۵	۰/۰۰۰
۳	ارتقاء، ارتباطات و کار	۰/۶۷۷	۰/۰۲	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰
۴	ارتقاء، ارتباطات و کار و همکاران	۰/۷۷۶	۰/۰۱۳	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰

ضرایب متغیرهای معادله پیش بینی تعهد سازمانی در مرحله چهارم

نام متغیر	B	β	T	Sing T
ارتقاء (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

۱- ابزار سنجش رضایت شغلی اسپکتر دارای پایایی بسیار قابل قبول و اعتمادی بوده است ($\alpha = ۰/۸۸$)

۲- رابطه معنی داری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود داشته ($r = ۰/۵۹$) که این نتیجه در راستای تحقیقات پیشین گزارش شده می باشد.

۳- تحلیل تشریح معرف آن می باشد که رابطه میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای علی است و با کنترل متغیرهای جنس، سن، سنوات شغلی، رابطه فوق همچنان برقرار بوده از میزان آن کاسته نشده است و رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می شود که علی بودن رابطه فوق در راستای تحقیقات پیشین است.

۴- تحلیل همبستگی معرف آن بوده که تمامی ابعاد نه گانه رضایت شغلی روابط معنی داری با تعهد سازمانی معلمان داشته اند.

۵- تحلیل رگرسیون چندگانه معرف آن برده که ابعاد چهارگانه رضایت شغلی نسبت به ترفیعات ارتباطات، ماهیت کار و همکاران بیشترین عوامل مؤثر برای پیش بینی تعهد سازمانی معلمان محسوب می شوند و متغیرهای فوق ۴۷ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تفسیر می کنند.

۶- در راستای مدل های نظری و با توجه به تحلیل رگرسیون می توان دریافت که با کنترل رضایت شغلی، متغیرهای جنس و سنوات شغلی و سن معلمان تأثیری جهت پیش بینی تعهد سازمانی نداشته اند.

۷- تحقیق حاضر، به مدیران و مسئولان آموزشی، پیشنهاد می دهد که یکی از روش های افزایش تعهد سازمانی معلمان، توجه به میزان رضایت شغلی می باشد که از میان عوامل نه گانه رضایت، مناسب است در خصوص ترفیعات، ارتباطات، ماهیت کار و همکاران توجه بیشتری لحاظ شود.

پی نوشتها

- 1- *Organizational commitment (OC).*
- 2- *Union commitment.*
- 3- *Professional Commitment.*
- 4- *Carrer Commitment.*

۵- رایبیز، ۱۳۷۸: ۶۸.

۶- لازم به تذکر است هر کدام از پژوهش های مورد نظر در بردارنده نتایج متعدد و با استفاده از روش های آماری مختلفی است که جهت اختصار فقط به نتایج اساسی آنها مرتبط با تحقیق اشاره شده است.

- 7- *Williams and Hazer, 1986: 219.*
- 8- *Reichers, 1986: 508.*
- 9- *Decotiis, and summers, 1987:445.*
- 10- *Cohen, 1992:539.*
- 11- *Pay.*
- 12- *Promotion.*
- 13- *Supervision.*
- 14- *Fringe Benefits.*
- 15- *Contingent rewards.*
- 16- *Operating Conditions.*
- 17- *Coworkers.*
- 18- *Nature of work.*
- 19- *Communication.*
- 20- *Spector, 1985: 698.*
- 21- *Murray, 1999: 25.*
- 22- *Elaboration Analysis.*
- 23- *Spurious relationship.*
- 24- *Nachmias and Nachmias, 1990:403-15.*
- 25- *Partial correlation.*

فهرست منابع

- ۱- اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴) تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد (رشته مدیریت دولتی)، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- ۲- تامیلنسون و جنکینز، (۱۳۷۶)، تحقیقی در زمینه ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب، ترجمه محمدرضا زالی، تازه های مدیریت، فصلنامه سازمان امور اداری و استخدامی، دوره پنجم، شماره ۱۸.
- ۳- حسنی، داریوش، (۱۳۷۲) «بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین دانشجویان معلم ضمن خدمت شرق گیلان» پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- ۴- رابینز، اسیتفن، (۱۳۷۸) «مبانی رفتار سازمانی»، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعراب، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۵- زکی، محمد علی (۱۳۷۹) «بررسی نقش عوامل اجتماعی موثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان»، فصلنامه مصباح، پژوهشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال نهم، شماره ۳۲، بهار.
- ۶- زکی، محمد علی، (۱۳۸۰) «بررسی جامعه شناختی نگرش شغلی در سازمان خدماتی مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال ۱۳، شماره ۱، بهار و تابستان.
- ۷- عراقی، محمود (۱۳۷۷)، «بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی» پایان نامه کارشناسی ارشد (رشته مدیریت دولتی)، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- ۸- کوهستانی، حسینعلی و حبیب الله زنجانی، (۱۳۸۰). «رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد». دانش و توسعه، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، شماره ۱۳، نیمه اول سال.

- ۹- مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷)، تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد (رشته مدیریت دولتی)، تهران، دانشکده علوم انسانی.
- ۱۰- مرتضوی، شهناز (۱۳۷۲)، ((بهره‌وری نیروی انسانی، بررسی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی « فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، شماره اول، دوره سوم.
- 11- *Bruning Nealia S. & Snyder Robert A. 1993, Sex and Position as Predictor of Organization; Commitment. Academy of Management Journal, 29.3.*
- 12- *Cohen Aaron 1992. "Antecedents of Organizational Commitment". Journal of Organizational Behavior . 13. No. 6. 539-558.*
- 13- *Decotiis T,A and T P summers 1987 Apath Analsis of a model of the Antecedents and consequences of organizational commitment". Human Relations, 40, 445-70.*
- 14- *Glisson Charless and Mank Dunick, 1988 "predictors of Job satisfaction and organizational commitment in Human service organizations". Administration science Quartenly", 61-81.*
- 15- *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.*
- 16- *Mowdey R.T.,Porter L.W & Steers R.M., 1982, Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnaver, Newyork: Academic Press.*

- 17- Murray Richard, 1999 *Job satisfaction of professional and paraprofessional Library staff at the university of North carolina at chapel Hill. Dissertation M.S.*
- 18- Nachmias D, Nachmias . C. 1990 *Research Methods in social sciences, London, Arnold.*
- 19- Reichers A, 1985 "A Review and reconceptualization of organizational commitment" *Academy of management Review, 10, 465-76.*
- 20- Reichers A, 1986 "Conflict and Organization committats" , *Journal of Applied psychology, 71, 508-14.*
- 21- 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.*
- 22- Spector P.E, 1997, *Job Satisfaction, Thous and Oaks, CA: Sage publications, Inc.*
- 23- Vandnberg J.Lance, 1992, *Examining the Casual Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment . Jounal of Management, 28, 2. 153-167.*
- 24- Williams L.J and John T.Hazer, . 1986 "Antecedents and consequences of stisfaction and commitment in Turnover Models: A Reanalysis using latent variable structural Equation Methods." *Journal of Applied Psychology, 71, 219-31.*