

تحلیل رگرسیونی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران

علی جعفری^{۱*}، محمد علیمردانی^۲

* و ۲ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۰۳

Regression analysis of Job-satisfaction and organizational commitment and the effectiveness of physical education teachers of Tehran's Counties

A. Jafari¹, M. Alimardani²

1,2-PhD Student sport management of Payame noor University

Received: (2016/02/23)

Accepted: (2017/06/23)

Abstract

The aim of this study was regression analysis of job satisfaction and organizational commitment and the effectiveness of physical education teachers of Tehran's Counties. The study population consisted of 1850 teachers of physical education in schools of Tehran's Counties over the 93-94 academic year. According to Morgan 319 people randomly selected for the sample. For data collection, standard questionnaire of Herzberg's job-satisfaction, containing 72 questions, standard questionnaire of Allen and Meyer's organizational commitment containing 24 questions and standard questionnaire of Goldberg's effectiveness containing 20 questions were used. The validity of the questionnaire was approved by 15 experts. The reliability of a preliminary study on 30 subjects by using Cronbach's alpha were calculated (0/79, 0/81, 0/83). In order to analyze the data, descriptive statistics (frequency and percentage) and inferential statistics such as the Kolmogorov-Smirnov test, linear regression, multiple regression and path analysis were used by using SPSS software 19. The results showed that job satisfaction have direct relationship with 0/53 route ratio with organizational commitment and also direct relationship with effectiveness with 0/40 route ratio. Also organizational commitment with 0/34 route ratio has direct relationship with effectiveness. Also teachers Job-satisfaction indirectly with 0/63 route ratio and through organizational commitment with effectiveness of physical education teachers of Tehran's Counties has meaningful relationship. Organizational commitment and job satisfaction are key factors in the success of any organization. The main aim of High levels of job satisfaction and organizational commitment efforts to achieve organizational goals that are linked to organizational effectiveness.

Keywords

Job-satisfaction, Organizational Commitment, Effectiveness, Physical Education Teachers

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تحلیل رگرسیونی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه ۱۸۵۰ نفر در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود. بر اساس جدول مورگان ۳۱۹ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ که حاوی ۷۲ سوال، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می بر حاوی ۲۴ سوال و پرسشنامه اثربخشی ۲۰ سوالی گلدبرگ استفاده شد. روایی هر سه پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر آزمودنی و با استفاده از آفای کرونیباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱ و ۰/۸۳ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، از آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) و آمار استنباطی از جمله آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، رگرسیون خطی، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر با کمک نرم افزار SPSS 19 استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که رضایت شغلی معلمان به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۵۳ با تعهد سازمانی ارتباط مستقیم معنادار و همچنین با اثربخشی با ضریب مسیر ۰/۴۰ ارتباط مستقیم معنادار دارد ($p < 0/05$). همچنین تعهد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۳۴ با اثربخشی ارتباط مستقیم دارد. رضایت شغلی معلمان به طور غیر مستقیم با ضریب مسیر ۰/۶۳ و از طریق تعهد سازمانی با اثر بخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران ارتباط معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اثربخشی، معلمان تربیت بدنی

* نویسنده مسئول: علی جعفری

E-mail: Jafari_7210@yahoo.com

*Corresponding Author: Ali Jafari

مقدمه

مهمترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح ممکن در بهره‌وری یا بهره‌وری بهینه است. بیگمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدفهای سازمان است، زیرا نقش مهمی در افزایش و کاهش اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری سازمان دارد، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و اثربخش باشد، به هدف خود نخواهد رسید (۱۳). در واقع سرمایه انسانی، حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. از آنجایی که تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و تضمین سلامتی و نشاط آن‌ها، عمدتاً از وظایف نظام آموزشی هر کشور است. موضوع تعهد سازمانی در این سازمان به عنوان نهادی که رسالت تربیت نسل آینده جامعه را بر دوش دارد، از حساسیت بیش‌تری برخوردار است، زیرا چنین سازمانی برای توسعه و پیشرفت به کارکنان متعهد و مسؤولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیش‌تری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهند (۴). نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزشهای سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایدار و برای بسیاری از سازمانها تلقی می‌شود (۶). امروزه مزیت سازمانها برای پیشی گرفتن از یکدیگر، نه در به کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. میزان تعهد به سازمان و رضایت از شغل، از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً ننگ داشتن افراد در سازمان نیست، بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سالها در سازمان می‌مانند، ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان برنمی‌دارند، بلکه اگر فرصت پیدا کنند، بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینه رشد و توسعه آن را فراهم می‌آورد (۱۸). همانطور که می‌دانیم برای

دستیابی به این اهداف مهم در حوزه تربیت بدنی در آموزش و پرورش، علاوه بر نیاز به بودجه، امکانات مناسب مورد نیاز و مدیران کارآمد به معلمان و مربیان با انگیزه، متعهد و ماهر نیازمند است تا با اجرای برنامه‌های تنظیم شده توسط مدیران و امکانات و ابزار لازم به اهداف والای تربیت بدنی دست یافت. معلم ورزش ارتباط مستقیمی با توسعه سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان و آموزش شیوه‌های صحیح زندگی سالم دارد. در سالهای اخیر با ورود طرح‌های مختلف ورزشی در پایه‌های مختلف مقاطع تحصیلی ابتدایی و متوسطه دور اول، لزوم اجرای هرچه بهتر تک‌تک این طرح‌ها، نیاز به معلمان تربیت بدنی کارآزموده و با انگیزه را بیش از پیش نمایان می‌کند. در این خصوص علاوه بر امکانات لازم در این زمینه، ایجاد فضای لازم جهت اجرای طرح‌های ورزشی، افزایش اثر بخشی و رضایت شغلی و توجه به نیازهای ضروری معلمان ورزش انکارناپذیر بنظر می‌رسد. از جمله معضلات ریشه‌های و اساسی جامعه ما در جهت توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، ضعف تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان بخش شاعران کشور است (۹). تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان قدرت تشخیص افراد با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد (۱۷). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و بروندادهای سازمانی از قبیل تمایل به ترک خدمت، فروش و سودآوری مؤسسه و نیز غیبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، به طوری که وجود تعهد سازمانی موجب افزایش سودآوری مؤسسه و کاهش ترک خدمت می‌شود و با تأثیر بر عملکرد کارکنان به افزایش بهره‌وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائه خدمات می‌انجامد (۵). رضایت شغلی نیز یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هر فرد است و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌شود. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد (۲). رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این، به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارتهای جدید شغلی و افزایش روحیه فرد است (۱۹). فیشر و هانا (۲۰۰۴) رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی

و سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال به حساب می آورند، یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می کند و درصدد تغییر آن برمی آید. رضایت شغلی پدیده ای است که از مرز سازمان فراتر می رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می شود. در کارکنان به واسطه کار کردن در یک شغل حالت‌های متفاوتی ایجاد می شود. چنانچه افراد از شغل خود راضی باشند، این وضعیت سبب می شود با انگیزه و علاقه بیشتری به وظایف خود همت گمارند. چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، سبب میشود علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف داشته باشند، در نتیجه اثر بخشی هم کاهش می یابد. به طوری که سطوح بالای تعهد سازمانی و رضایت شغلی ناشی از تلاش مضاعف در جهت دستیابی به اهداف سازمانی است که با اثربخشی سازمانی مرتبط است (۱۶). در این راستا مطالعات زیادی در حوزه های مختلف به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی و ارتباط بین رضایت شغلی و اثربخشی انجام شده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می شود.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی دریافته اند که رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در حد مطلوبی قرار دارد و بین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد (۱۱). شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان، دریافته اند که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد (۷). بازوند و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی دریافته اند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲). غلامپور و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون چند متغیره، دو بعد رضایت از سرپرست و مافوق و ارتقا و ترفیع را به عنوان متغیرهای اصلی و منتخب برای پیش بینی تعهد سازمانی نشان داد. بطوریکه این دو متغیر ۳۴/۴ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می کنند (۱۰). طهماسبی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با موضوع رابطه استفاده مدیر از انواع قدرت با اثربخشی و تعهد سازمانی دبیران به این نتیجه رسیدند، بین تعهد سازمانی

و اثربخشی دبیران رابطه معناداری وجود ندارد (۸). ایلی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی دریافته اند، بین مشارکت سازمانی با اثربخشی سازمانی و مشارکت سازمانی با رضایت شغلی مدیران و معلمان مدارس شهر زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد (۱). موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی دریافته اند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان رابطه معناداری وجود دارد (۱۲). صارمینه (۲۰۱۱)، در بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مدیران شرکت های مالزی، به این نتیجه رسید که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مؤثر بود (۲۱). یافته‌های تحقیق یزدان پناه (۱۳۹۳)، نشان داد که میان اخلاق اسلامی، رضایت شغلی و اثربخشی با عملکرد مدیران ارتباط مستقیم وجود دارد و افزایش این متغیرها موجب افزایش عملکرد مدیران می گردد (۱۵). باسامی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی دریافته اند که مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از ماهیت کار، رضایت از ارتباطات، رضایت از ارتقاء و همکاران)، ۴۰ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می کنند که مؤلفه رضایت از زندگی نقش بیشتری در این پیش بینی دارد (۳). نظریان و مختاری (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران دریافته اند، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد که رضایت شغلی حدود ۵۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی می کند (۱۴). اوتمن و آنوگراه (۲۰۰۹)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی، رضایت شغلی را پیش بینی می کند (۲۰).

با توجه به روند فزاینده‌ی گرایش آموزش و پرورش به مقوله ورزش در بعد سلامت و آموزش مهارت‌های ورزشی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، منابع انسانی باید به عنوان استراتژی مهمی در نظام آموزش و پرورش معلمان تربیت بدنی مورد توجه بیشتری قرار گیرد تا تأثیرات منفی آن بر رفتار سازمانی افراد بیشتر شناخته شود. نکته‌ی مهم این است که شناخت ارتباط بین مولفه های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تأثیر آنها بر اثربخشی زمینه ی ارتقاء بهره‌وری و کاهش هزینه های سازمان را به وجود می آورد. باتوجه به اینکه در مطالعات انجام شده تحقیقی در زمینه شناخت ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی، در داخل کشور مشاهده نشد و با توجه به اهمیت پژوهش در این حوزه، از این رو در تحقیق حاضر محقق به دنبال بررسی وضعیت این موضوع در منابع انسانی حوزه تربیت بدنی آموزش و پرورش می باشد.

ها در بین معلمان توزیع شده و از پرسشنامه های عودت شده، تعداد ۳۱۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار مورد استفاده در تحقیق، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ حاوی ۷۲ سوال، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر حاوی ۲۴ سوال و پرسشنامه اثربخشی ۲۰ سوالی گلدبرگ بود. روایی هر سه پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی و با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۱ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده، از آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) و آمار استنباطی از جمله آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون خطی، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر با کمک نرم افزار spss19 استفاده شد.

یافته های تحقیق

به این منظور تحقیق حاضر درصدد پاسخ گویی با این سوال است که تحلیل رگرسیونی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران چگونه است؟ تا با پاسخ به این سؤال، نظر برنامه ریزان نظام تعلیم و تربیت را به رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر در جذب و استخدام معلمان تربیت بدنی و همچنین بهبود عملکرد شغلی آنها و افزایش بهره وری جلب کند.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه ی معلمان تربیت بدنی شهرستان های استان تهران بالغ بر ۱۸۵۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان ۳۱۹ نفر به صورت تصادفی طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. پرسشنامه

جدول ۱.۱. اطلاعات فردی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران

متغیر	آماره	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۸	۴۶/۳
	زن	۱۷۱	۵۳/۸
نحوه استخدام	آزمون استخدامی (استخدام جدید)	۱۳۲	۴۱/۶
	استخدام قدیم	۱۸۷	۵۸/۴
	کاردانی	۲۵	۷/۸
تحصیلات	کارشناسی	۲۲۰	۶۹/۱
	کارشناسی ارشد	۷۲	۲۲/۵
	دکتری	۲	۰/۶

جدول ۲.۲. رگرسیون خطی جهت پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران از رضایت شغلی آنها

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۳۹۳۵/۲۰	۱	۱۳۹۳۵/۲۰		
باقیمانده	۳۵۵۹۹/۴۰	۳۰۲		۱۱۸/۲۱	۰/۰۰۱
کل	۴۹۵۳۴/۶۰	۳۰۳	۱۱۷/۸۷۹		

و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

با توجه به جدول شماره ۲ و با تأکید بر میزان F بدست آمده می توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنها وجود دارد. از این رو جهت شناسایی

جدول ۳.۳. ضرایب رگرسیونی خطی مرتبط رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران با تعهد سازمانی آنها

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معناداری
تعهد سازمانی	رضایت شغلی	۰/۱۴۹	۰/۵۳	۱۰/۸۷۳	۰/۰۰۱

وجود دارد؛ بنابراین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران پیش بینی کننده تعهد سازمانی آنها می باشد.

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که با توجه به ضریب رگرسیونی خطی و همچنین سطح معنی داری و t محاسبه شده بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنها ارتباط معناداری

جدول ۴. رگرسیون خطی جهت پیش بینی اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران از رضایت شغلی آنها

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۱۵۲۲/۱۵	۱	۱۱۵۲۲/۱۵		
باقیمانده	۲۱۴۵۵/۰۱	۳۰۰		۱۶۱/۱۱	۰/۰۰۱
کل	۳۲۹۷۷/۱۶	۳۰۱	۷۱/۵۱		

معلمان با اثربخشی آنها وجود دارد. از این رو جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

با توجه به جدول شماره ۴ و با تاکید بر میزان F بدست آمده می توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین رضایت شغلی

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی خطی مرتبط رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران با اثربخشی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معناداری
اثربخشی <td>رضایت شغلی</td> <td>۰/۱۳۷</td> <td>۰/۵۹</td> <td>۱۲/۶۹۳</td> <td>۰/۰۰۱</td>	رضایت شغلی	۰/۱۳۷	۰/۵۹	۱۲/۶۹۳	۰/۰۰۱

شغلی معلمان با اثربخشی آنها ارتباط معناداری وجود دارد؛ بنابراین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران پیش بینی کننده تعهد سازمانی آنها می باشد.

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که با توجه به ضریب رگرسیونی خطی و همچنین سطح معنی داری و t محاسبه شده بین رضایت

جدول ۶. رگرسیون خطی جهت پیش بینی اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران از تعهد سازمانی آنها

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰۲۲۰/۱۸	۱	۱۰۲۲۰/۱۸		
باقیمانده	۲۲۰۴۵/۷۶	۲۹۳		۱۳۵/۸۳	۰/۰۰۱
کل	۳۲۲۶۵/۹۴	۲۹۴	۷۵/۲۴		

ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

با توجه به جدول شماره ۶ و با تاکید بر میزان F بدست آمده می توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین تعهد سازمانی معلمان با اثر بخشی آنها وجود دارد. از این رو جهت شناسایی و تبیین

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی خطی مرتبط تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران با اثربخشی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معناداری
اثربخشی	تعهد سازمانی	۰/۴۶	۰/۵۶	۱۱/۶۵۵	۰/۰۰۱

دارد؛ بنابراین تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران پیش بینی کننده اثربخشی آنها می باشد.

نتایج جدول ۷ نشان می دهد که با توجه به ضریب رگرسیونی خطی و همچنین سطح معنی داری و t محاسبه شده بین تعهد سازمانی معلمان با اثربخشی آنها ارتباط معناداری وجود

جدول ۸. رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی اثربخشی معلمان تربیت بدنی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۴۰۷۶/۴۰	۲	۷۰۳۸/۲۰		
باقیمانده	۱۸۱۸۱/۵۱	۲۸۹		۱۱۱/۸۷	۰/۰۰۱
کل	۳۲۲۵۷/۹۱	۲۹۱	۶۲/۹۱		

رو جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

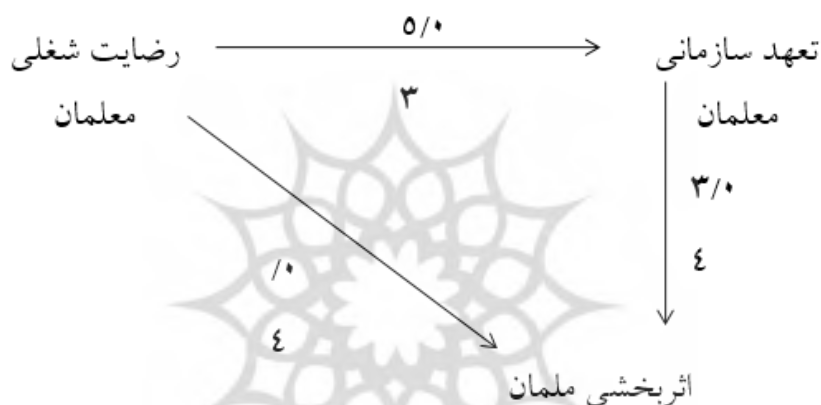
با توجه به جدول شماره ۸ و با تاکید بر میزان F بدست آمده می توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین رضایت شغلی معلمان با اثربخشی از طریق تعهد سازمانی آنها وجود دارد. از این

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی مرتبط با اثربخشی معلمان با تعد سازمانی و رضایت شغلی آنها

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معناداری
اثربخشی	تعهد سازمانی	۰/۲۸	۰/۳۴	۶/۶۳	۰/۰۰۱
	رضایت شغلی	۰/۰۹	۰/۴۰	۷/۷۴	۰/۰۰۱

دارد؛ بنابراین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران از طریق تعهد سازمانی، پیش بینی کننده اثربخشی آنها می باشد.

نتایج جدول ۹ نشان می دهد که با توجه به ضریب رگرسیونی چندگانه و همچنین سطح معنی داری و t محاسبه شده بین اثربخشی معلمان با رضایت شغلی آنها و همچنین اثربخشی معلمان با تعهد سازمانی آنها ارتباط معناداری وجود



شکل ۱. تحلیل مسیر ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران

مفهوم رضایت شغلی، می توان اینگونه بیان کرد که رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می گیرد، درحالیکه تعهد سازمانی به کندی توسعه می یابد. از اینرو، رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی قلمداد گردیده است (۱۴). در توجیه همسویی این یافته‌ی پژوهشی با اکثر تحقیقات می توان اظهار داشت، افزایش میزان تعهد، موجب چشم پوشی کارکنان از برخی از کاستیهای سازمان شده و از کاهش میزان رضایت آنان جلوگیری می نماید (و بالعکس) که این موضوع می تواند برای سازمانها به عنوان یک فرصت تلقی شود. در نتیجه افرادی که نگرش‌ها، اعتقادات، احساسات، اهداف و ارزش‌های خود را همانند اهداف و ارزش‌های سازمان ببینند (رضایت شغلی) نسبت به آن سازمان تعهد بالایی دارند. نتایج این پژوهش حاکی از آنست که با افزایش میزان رضایت شغلی معلمان، مقدار تعهد آن ها نیز افزایش می یابد و بالعکس. به نظر می رسد مدیران با توجه بیشتر به رضایت شغلی می توانند موجب افزایش تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شوند. رضایت از شغل در معلمان تربیت بدنی به احساس تعهد بیشتر آنان منجر شده و سبب می شود این معلمان در کلاس‌های تربیت بدنی بهتر به ایفای نقش پرداخته

شکل ۱ نشان می دهد که رضایت شغلی معلمان به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۵۳ با تعهد سازمانی ارتباط مستقیم معنادار و همچنین با اثربخشی با ضریب مسیر ۰/۴ ارتباط مستقیم معنادار ($p < 0.05$). همچنین تعهد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۳۴ با اثربخشی ارتباط مستقیم دارد ($p < 0.05$). رضایت شغلی معلمان به طور غیر مستقیم با ضریب مسیر ۰/۶۳ و از طریق تعهد سازمانی با اثر بخشی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران ارتباط معناداری دارد ($p < 0.05$).

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و تعهد سازمانی آنها ارتباط معناداری وجود دارد و رضایت شغلی معلمان عامل پیش بینی کننده تعهد سازمانی آنها می باشد که یافته های پژوهش با نتایج مطالعات موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، بازوند و همکاران (۱۳۹۲)، باسامی و همکاران (۱۳۹۲)، نظریان و مختاری (۱۳۹۲)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۰)، غلامپور و همکاران (۱۳۸۹) و اوتمن و آنوگراه (۲۰۰۹) همخوانی دارد (۲۰، ۱۴، ۱۲، ۱۰، ۷، ۳، ۲). در حقیقت با توجه به

کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد، به طوریکه وجود تعهد سازمانی موجب افزایش سودآوری مؤسسه و کاهش ترک خدمت می شود و با تأثیر بر عملکرد کارکنان به افزایش بهره وری و اثربخشی می انجامد. از آنجا که تربیت بدنی آموزش و پرورش یکی از سازمانهای اصلی متولی ورزش کشور محسوب می شود که عملکرد آن در ابعاد ورزش تربیتی و پایه، اثرگذار است لذا معلمان تربیت بدنی متعهد و مسئولیت پذیر نقش بسزایی در رسیدن به اهداف سازمانی و افزایش اثربخشی دارند، با توجه به این یافته پژوهشی توصیه می گردد برای افزایش اثربخشی در حوزه ورزش مدارس به موضوع تعهد سازمانی معلمان توجه ویژه ای گردد و برای پیش بینی اثربخشی سازمان در آینده، میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار گیرد.

در بخش پایانی پژوهش مشخص شد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیق ایبلی و همکاران (۱۳۹۳) و باسامی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد (۱،۳). تعهد سازمانی و رضایت شغلی عوامل کلیدی در موفقیت هر سازمانی محسوب می شوند. سطوح بالای تعهد سازمانی و رضایت شغلی ناشی از تلاش مضاعف در جهت دستیابی به اهداف سازمانی است که با اثربخشی سازمانی مرتبط است. نبود رضایت شغلی با آثاری از قبیل غیبت های مجاز و غیرمجاز، کاهش تعهد، شکایت و اعتصاب و... همراه است که در نهایت می تواند کارایی فردی، اثربخشی و بهره وری سازمانی را کاهش دهد (۱). چنانچه افراد از شغل خود راضی باشند، این وضعیت سبب می شود با انگیزه و تعهد بیشتری به وظایف خود همت گمارند و اگر از شغل خود ناراضی باشند، سبب می شود علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف داشته باشند (۲). اگر معلمان از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند و به سازمان خود تعهد بالایی نشان دهند، می توانند به تحقق اهداف سازمانی کمک کنند؛ بنابراین مدیران مدرسه با ایجاد الگوهای رفتاری مناسب و جوی مناسب می توانند میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی را افزایش داده و از این طریق اثربخشی این معلمان نیز افزایش یابد. به طور کلی با توجه به یافته های این پژوهش با توجه به اینکه می توان اثربخشی سازمانی معلمان را با توجه به رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها پیش بینی نمود، به مسئولان قسمت نیروی انسانی آموزش و پرورش که مسئول جذب نیروهای جدید می باشند پیشنهاد می گردد تا از آزمونهای رضایت شغلی در هنگام استخدام آزمایشی برای جذب نیروهای متعهد به سازمان استفاده کنند تا از این طریق گامی در جهت افزایش اثربخشی بردارند.

و مسئولیت خود را با دقت بیشتری انجام دهند. از طرفی کاهش میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ممکن است برای مدارس یک تهدید باشد؛ چون با کاهش میزان تعهد معلمان می تواند همراه باشد. همچنین از آنجا که در پژوهش حاضر مشخص شد که رضایت شغلی معلمان عامل پیش بینی کننده تعهد سازمانی آنها می باشد، توصیه می گردد مسئولین وزارت آموزش و پرورش و به ویژه معاونت های تربیت بدنی در انتخاب و انتصاب معلمان تربیت بدنی، رضایت شغلی را برای داشتن کارکنانی متعهد، به عنوان یکی از معیارهای انتخاب قرار دهند. همچنین تمهیدات لازم برای افزایش رضایت شغلی در حین خدمت برای معلمان تربیت بدنی را فراهم کنند تا سبب افزایش تعهد سازمانی آنها گردند.

با توجه به یافته های پژوهش مشخص شد ارتباط معناداری بین رضایت شغلی معلمان با اثربخشی آنها وجود دارد و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستانهای استان تهران پیش بینی کننده اثربخشی آنها می باشد؛ که این یافته ها با نتایج تحقیق یزدان پناه (۱۳۹۳)، ایبلی و همکاران (۱۳۹۳) و روگانک و اشوین (۲۰۰۵) همخوانی دارد (۱،۱۵،۱۹). در توجیه همخوانی این یافته می توان اینگونه بیان کرد، رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است، زمانی که فرد از شغل خود راضی باشد، خود را جزئی از سازمان دانسته و تلاش در جهت همراستا کردن اهداف خود با اهداف سازمان را خواهد داشت به همین خاطر رضایت شغلی یکی از عوامل مهمی است که در موفقیت شغلی نقش داشته و باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می شود. با توجه به این یافته پژوهشی مبنی بر اینکه رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی پیش بینی کننده ی اثربخشی معلمان می باشد، از اینرو توصیه می گردد مسئولین وزارت آموزش و پرورش جهت افزایش اثربخشی سازمان توجه ویژه ای به رضایت شغلی معلمان داشته باشند چرا که با بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان، می توانند اثربخشی سازمانی و موفقیت های سازمان را در آینده پیش بینی کنند.

بخش دیگری از یافته های پژوهش نشان داد بین تعهد سازمانی معلمان با اثربخشی آنها ارتباط معناداری وجود دارد و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان های استان تهران پیش بینی کننده اثربخشی آنها می باشد؛ این یافته با نتایج تحقیق طهماسبی و همکاران (۱۳۹۳) همسو نبوده (۸) و با نتایج تحقیق روگانک و اشوین (۲۰۰۵)، اوتمن و آنوگراه (۲۰۰۹) و جهانگیر و همکاران (۱۳۸۶) همسو می باشد (۵،۱۹،۲۰). تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و بروداده های سازمانی از قبیل تمایل به ترک خدمت، فروش و سودآوری مؤسسه و نیز غیبت

منابع

۱. ایلی، خدایار؛ نادری، ابوالقاسم؛ اورعی، بدرالدین؛ ناستی زایی، ناصر. تأثیر مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. ۱۳۹۳. ۱۲ (۲): ۱۰۸-۱۰۱.
۲. بازوند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد؛ اسماعیلی، محمد رضا. رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان، مدیریت ورزشی. ۱۳۹۲. ۵ (۴): ۱۴۳-۱۲۵.
۳. باسامی، احمد؛ چیدری، محمد؛ عباسی، عنایت. تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی. ۱۳۹۲. ۶ (۱): ۹۶-۸۱.
۴. ثناگو، نیکروش م، دباغی ف. بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران. ۱۳۸۴. ۴ (۵۲): ۹۲-۸۳.
۵. جهانگیر، فریدون. یازارگادی، مهنوش. محفوظ پور، سعاد. اکبرزاده باغبان، علیرضا، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، پژوهنده. ۱۳۸۶. ۱۲ (۵): ۴۱۶-۴۰۷.
۶. رضاییان، علی، کشته گر عبدالعلی. بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت. ۱۳۸۷. ۷ (۲۷): ۳۹-۲۷.
۷. شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ جعفری، عبدالله. تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. ۱۳۹۰. ۲ (۸): ۴۲-۳۳.
۸. طهماسبی، عبدالرضا؛ طاهری، عبدالمحمد؛ احمدی، عبدالله. رابطه استفاده مدیر از انواع قدرت با اثربخشی و تعهد سازمانی دبیران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳۹۳. ۵ (۳): ۱۶۲-۱۴۵.
۹. علمی، محمود و همکاران. بررسی ارتباط بین تعهد کاری با کارکنان شرکت بیمه ایران، علوم مدیریت. ۱۳۸۶. ۱ (۱): ۱۲۰-۱۰۵.
۱۰. غلامپور، محمد؛ طالب پور، مهدی؛ امیرنژاد، سعید؛ حسینی، سید عماد. ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۱۳۸۹. ۱۲: ۳۸-۲۵.
۱۱. کشاورز، لقمان؛ کمندی، عیسی؛ فریدفتحی، اکبر؛ سلطانی، مرتضی. ارتباط کارآیی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی. نشریه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۱۳۹۴. ۲ (۵): ۸۷-۷۹.
۱۲. موسوی، مرضیه؛ آجیلی، عبدالعظیم؛ محمد زاده، سعید. شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. ۱۳۹۳. ۴۵ (۲): ۳۴۱-۳۳۳.
۱۴. نظریان مادوانی، عباس؛ مختاری دینانی، مریم. ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۱۳۹۲. ۲ (۲): ۵۶-۴۳.
۱۵. یزدان پناه، انور، تحلیل عملکرد مدیران بر اساس اخلاق اسلامی و ارتباط آن با رضایت شغلی و اثربخشی در مجتمع‌های آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. ۱۳۹۳.
16. Dee J.R., Henkin A.B. & Singleton C.A. Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*. 2006. 41: 603-627.
17. Guleryaz, G., Guney, S., Miski Aydin, E., Asan. The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses. A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*. 2008. P: 11.
19. Jordan, P. Ashkanasy, N. Hartel. C. and Hooper, G. Workgroup emotional intelligence: scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human resource management review*. 2002. 12(2): 195-214.
20. Mrugank, V. T. and Ashwin, W. J. Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model. *Journal of business research*. 2005. 58, P: 584-592.
21. Othman, S. Anugerah, R. Effects of emotional intelligence and career commitment on career success. (from: http://mgv.Mim.Edu.my/MMR/O_206/020606.Htm). 2009. P: 46-52.
22. Sarminah, S. The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies. *European Journal of Social Sciences*. 2011. 18, 602.