

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی گالیکش

رضا حصاری^۱

چکیده

این تحقیق به دو نگرش اصلی نیروی انسانی یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته است. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد.

روش مورد استفاده در این تحقیق، روش زمینه‌یابی-همبستگی می‌باشد، جامعه آماری آن، معلمان مدارس راهنمایی بخش گالیکش و روش نمونه‌گیری آن، تصادفی منظم طبقه‌ای می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌ی شاخص توصیفی شغل (JDI)، پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) و همینطور پنج سؤال راجع به مشخصات فردی استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، جداول توزیع فراوانی، ...) و آمار استنباطی (محاسبات همبستگی پیرسون، آمار تحلیل واریانس یکطرفه، محاسبات رگرسیون و ...) استفاده گردیده است.

در پایان تحقیق نشان می‌دهد که:

- ۱- میانگین رضایت شغلی در کل نمونه تحت بررسی ۳/۶۲ (رضایت شغلی بالا) می‌باشد.
- ۲- بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین جنبه‌های مختلف رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۴- بین میزان رضایت شغلی و جنسیت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین میزان تعهد سازمانی و جنسیت رابطه معناداری وجود ندارد.
- ۶- بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی و سابقه‌ی خدمت رابطه معناداری وجود ندارد.

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی- این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی سرکار خانم دکتر جلائی و مشاوره سرکار خانم فرزانه کرباسیان می‌باشد.

نیروی انسانی نقش بسزایی در تأمین کیفیت جامعه و بهره‌وری در سازمان‌های دولتی و بازرگانی دارد و زیربنای اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد (دولان و رندان، ترجمع طوسی و صائبی، ۱۳۷۳، ۲۸). به همین دلیل این عامل همواره مورد نظر مسئولین و مدیران سازمانها قرار گرفته است.

تحقیق در رابطه با رضایت شغلی و آگاهی از نگرشهای کارکنان نسبت به آن می‌تواند مدیریت را در زمینه اتخاذ تصمیمات مناسب یاری دهد. بدون شک اگر مدیران سازمان نسبت به رضایت یا نارضایتی کارکنان حساسیت به خرج داده، آن را مورد مطالعه و تحقیق قرار داده و اقدامات مناسب را انجام دهند، می‌توانند به نتایج مطلوب‌تری برسند.

تعهد سازمانی نیز که از دهه هفتاد توجه قابل ملاحظه‌ای را در مطالعات سازمان به خود جلب کرده است (متیو و زارژاک^۱، ۱۹۹۰، ۱۷۱، استیفنز^۲ و همکاران، ۲۰۰۴، ۴۸۳، زکی، ۱۳۸۳، ۱۸۹)، تأثیر بسیاری بر رفتارهای کارکنان مثل غیبت، تأخیر و جابجایی دارد. (هرسی و بلانچارد^۳، ۱۹۸۸، ۱۴۶).

تعهد سازمانی نگرش مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند (استرون، ۱۳۷۵، ۷۳). عدم توجه به این مقوله برای سازمان زیانبار است و هزینه‌های زیادی را بدنبال دارد. در ادامه مطلب به چند مورد از پژوهشهای انجام شده درباره‌ی این دو نگرش و رابطه‌ی آنها اشاره می‌شود.

بحرالعلوم در سال ۱۳۷۹ در تحقیقی به بررسی رضایت شغلی کارشناسان تربیت بدنی شاغل در تهران پرداخته است. نتایج تحقیقات او نشان

1. Monthieu and Zajac
2. Stephens
3. Hersy and Blanchard

می‌دهد که بین رضایت شغلی با سابقه کار، سن و مدرک تحصیلی همبستگی معنی‌داری وجود دارد اما بین رضایت شغلی با جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی و وضعیت تأهل همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. (بحرالعلوم، ۱۳۷۹).

در سال ۱۳۸۰ زارعی در تحقیق خود به بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان پرداخته است. این تحقیق به روش توصیفی و به شکل میدانی اجرا شده و نشان می‌دهد که میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران از معلمان بیشتر است (زارعی، ۱۳۸۰).

در تحقیق دیگری در سال ۱۳۸۱ وحیدیان رضازاده به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی شهر مشهد و همچنین ارتباط برخی از ویژگی‌های فردی آنها با این دو متغیر پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی نمونه تحت بررسی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد (وحیدیان رضازاده، ۱۳۸۱).

جاودانی در تحقیقی در سال ۱۳۸۱ به بررسی رابطه‌ی رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی معلمان پرداخته است. یافته‌ها حاکی از هستند که بین میزان تحول آفرینی مدیران با تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فدایی نسب در سال ۱۳۸۳ در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی بین رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی، دوگرافیک^۱ کارکنان اداری و غیراداری جزیره کیش پرداخته است. یافته‌های تحقیق حاکی از عدم وجود رابطه بین رضایت شغلی کلی و ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان می‌باشد. (فدایی نسب، ۱۳۸۳)

در سال ۱۳۸۴ نیسی در تحقیق خود به بررسی رابطه‌ی بین عوامل استرس‌زای شغلی با تعهد سازمانی، سلامت روانی و دلبستگی شغلی کارکنان یکی از سازمانهای صنعتی اهواز پرداخته است. نتایج تحقیق نشانگر آن هستند که بین عوامل استرس‌زای شغلی با تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری رابطه‌ی منفی اما غیرمعنادار وجود دارد. (نیسی، ۱۳۸۴)

بلک هرست^۱ و همکارانش در سال ۱۹۹۸ در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای توسعه یافته شغلی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. (بلک هرست و همکاران، ۱۹۹۸)

در سال ۱۹۹۹ آبراهام^۲ در تحقیقی به بررسی تأثیر عدم توافق عاطفی^۳ بر روی تعهد سازمانی پرداخته است. یافته‌های تحقیق او حاکی از آن هستند که وجود کشمکشهای عاطفی در محیط کار باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود. این نارضایتی شغلی^۴ در نهایت منجر به پایین آمدن تعهد سازمانی می‌شود. (آبراهام، ۱۹۹۹)

کرمیک^۵ در تحقیقی در سال ۲۰۰۰ به بررسی و مطالعه نگرشهای شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی^۶ و رابطه‌ی آنها با سازگاری شغلی^۷ پرداخته است. در پایان تحقیق این نتیجه به دست آمده است که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (کرمیک، ۲۰۰۰)

1. Blackhurst
2. Abraham
3. Emotional Dissonance
4. Job Dissatisfaction
5. Cormick
6. Creer commitment
7. Creer Adaptability

لانگ^۱ در تحقیق خود در سال ۲۰۰۵ به بررسی رضایت شغلی در استرالیا پرداخته است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که بین مشخصات و خصوصیات فردی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد و برای مثال زنان نسبت به مردان از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند (لانگ، ۲۰۰۵)

سیمونز^۲ در سال ۲۰۰۵ در تحقیقی تحت عنوان عوامل پیش‌بینی کننده میزان تعهد سازمانی در میان کارمندان به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر روی تعهد سازمانی آنها پرداخته است. یافته‌های او نشان می‌دهند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (سیمونز، ۲۰۰۵)

در سال ۲۰۰۶ کیک^۳ و همکارانش در تحقیق خود به بررسی تعهد سازمانی در مراکز خدمات پستی آمریکا پرداخته‌اند. آنها در پایان پژوهش به این نتیجه رسیده‌اند که هر چه مدیران با کارکنان و کارگران بیشتر در تماس باشند، تعهد سازمانی آنها بیشتر خواهد شد (کیک و همکارانش، ۲۰۰۶)

هدف کلی این تحقیق شناسایی عوامل ایجاد نارضایتی شغلی معلمان و ارائه راهکارهایی جهت بالا بردن رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی معلمان که منجر به بهبود وضعیت کیفیت آموزشی می‌شود، می‌باشد. هدفهای اختصاصی این تحقیق نیز تعیین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، تعیین میزان مؤلفه‌های پنج گانه رضایت شغلی (کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء و پرداخت) معلمان، تعیین رابطه‌ی بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان و تعیین رابطه‌ی بین مؤلفه‌های پنج گانه رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان می‌باشد. فرضیه‌های این پژوهش به صورت زیر عنوان شده‌اند:

1. Long
2. Simmons
3. kick

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی...

- ۱- بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین رضایت از کار و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین رضایت همکاران و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین رضایت از ارتقاء و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد.
- ۶- بین رضایت از پرداخت و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد.

مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

روش

روش تحقیق از نوع زمینه‌یابی - همبستگی می‌باشد که درصد تعیین میزان رابطه‌ی همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی بخش گالیکش می‌باشد. تحقیق زمینه‌یابی به منظور کشف داده‌ها یا اطلاعاتی به کار برده می‌شود که از طریق آنها می‌توان روابط بین متغیرها را مورد بحث و بررسی قرار داد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع راهنمایی بخش گالیکش که در سال تحصیلی ۸۴-۸۵ مشغول به تدریس می‌باشند تشکیل می‌دهد. کل جامعه آماری این تحقیق ۲۳۲ نفر می‌باشد. از این تعداد ۱۵۲ نفر مرد و ۸۰ نفر زن می‌باشند.

به منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری مورد نظر از جدول مورگان استفاده شد (سکاران، ترجمه صائبی و شیرازی، ۱۳۸۰، ۳۳۳) بر اساس این جدول حجم نمونه مورد نظر ۱۴۵ نفر تعیین گردید. پس از آن روش نمونه‌گیری تصادفی منظم طبقه‌ای مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به تعداد زنان و مردان در جامعه آماری، حجم نمونه زنان ۵۰ نفر و حجم نمونه مردان ۹۵ نفر تعیین گردید که این افراد نیز به صورت تصادفی منظم انتخاب شدند.

با توجه به اهداف تحقیق بهترین روش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز استفاده از پرسشنامه بود تا نگرشها و عقاید معلمان مدارس راهنمایی بخش گالیکش راجع به متغیرهای تحقیق جمع‌آوری شود.

در این تحقیق ۵ سؤال در رابطه با ویژگی‌های فردی افراد نمونه جهت مشخص کردن تأثیر متغیرهای تعدیل‌کننده و ۲ پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (JDI) و تعهد سازمانی (OCQ) استفاده گردید. (مقیمی، ۱۳۸۳، ۳۹۷-۳۹۴). پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به دلیل استاندارد بودن لزوماً دارای اعتبار و روایی مناسب می‌باشند. ولی محقق نیز جهت اعتبار بیشتر برای محاسبه روایی از روایی صوری و محتوایی استفاده نمود و پرسشنامه‌ها را قبل از اجرا در اختیار تعدادی از متخصصین رشته‌ی مدیریت و روان‌شناسی قرار دارد و مورد تأیید آنها قرار گرفت. همچنین جهت اعتبار یابی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار یابی آلفای کرنباخ استفاده گردید که نتایج در زیر آورده شده‌اند.

جدول ۱- میزان پایایی درونی پرسشنامه‌های پژوهش

پرسشنامه	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
آلفای کرنباخ	۰/۷۶۳۰	۰/۹۴۳۹

با توجه به این که ضریب پایایی این پرسشنامه‌ها طی تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور بین ۷۰ تا ۹۰ درصد متغیر بوده است، ارقام بدست آمده در این تحقیق در سطح بالایی می‌باشد.

جهت تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات گردآوری شده با پرسشنامه‌ها از دو روش آمار توصیفی (محاسبه‌ی شاخص‌های آماری مانند میانگین و جداول و نمودارهای توزیع فراوانی مربوط به متغیرها) و آمار استنباطی (محاسبات همبستگی، آزمون T گروه‌های مستقل، آزمون فرید من، آزمون تحلیل واریانس یکطرفه و محاسبات رگرسیون) استفاده گردیده است.

یافته‌ها

جدول ۲- محاسبه‌ی شاخص‌های آماری تعهد سازمانی، رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن در بین معلمان

	رضایت از کار	رضایت از سرپرست	رضایت از همکاران	رضایت از امکان ارتقاء	رضایت از پرداخت	رضایت شغلی کلی	تعهد سازمانی
N valid	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵
Missing
Mean	۳٫۹۳۹۴	۳٫۸۱۹۸	۴٫۰۰۱۱	۲٫۸۶۳۴	۲٫۶۰۹۹	۳٫۶۲۳۱	۳٫۸۲۳۶
Std. error of mean	۰٫۶۲۵۳	۰٫۷۰۸۲	۰٫۵۹۸۶	۰٫۸۳۹۸	۰٫۷۵۶۵	۰٫۴۹۳۶	۰٫۴۲۰۳
Std. deviation	۷۵۲۹۶	۸۵۲۸۱	۷۲۰۸۴	۱٫۰۱۱۲۴	۹۱۰۸۹	۵۹۳۳۴	۵۰۶۱۲
Range	۲٫۹۰	۲٫۷۰	۳٫۱۰	۴٫۰۰	۴٫۰۰	۳٫۱۰	۲٫۶۷
Minimum	۲٫۱۰	۱٫۳۰	۱٫۹۰	۱٫۰۰	۱٫۰۰	۱٫۸۸	۲٫۰۷
Maximum	۵٫۰۰	۵٫۰۰	۵٫۰۰	۵٫۰۰	۵٫۰۰	۵٫۰۰	۴٫۷۳

با توجه به محاسبات انجام شده در جدول بالا و نتایج به دست آمده می‌توان گفت که میزان تعهد سازمانی معلمان از دامنه ۵ نمره (حداقل امتیاز پرسشنامه ۱ و حداکثر ۴/۷۳) می‌باشد، بنابراین تعهد سازمانی بسیار پایین (۱ تا ۱/۵) در گروه نداشته‌ایم دامنه‌ی پراکندگی نمرات نیز ۲/۶۷ به دست آمده است که پراکندگی نسبتاً مناسبی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین تعهد سازمانی گروه ۲/۸۲ به دست آمده که بیانگر تعهد سازمانی بالا می‌باشد و انحراف استاندارد به دست آمده (۰/۵) نیز نشان‌دهنده پراکندگی نسبتاً کم در گروه بوده و نشان می‌دهد که نظرات دبیران با یکدیگر هماهنگی دارد.

درباره‌ی میزان رضایت شغلی معلمان این منطقه نیز می‌توان گفت که حداقل رضایت در گروه $1/88$ و حداکثر $4/98$ می‌باشد، این بدان معنی است که هیچ یک از افراد گروه عدم رضایت شغلی (۱ تا $1/5$) را انتخاب نکرده‌اند. دامنه‌ی پراکندگی نمرات $2/10$ به دست آمده که پراکندگی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین رضایت شغلی معلمان $2/62$ به دست آمده که بیانگر رضایت شغلی بالا می‌باشد و انحراف استاندارد به دست آمده ($0/59$) نیز نشان‌دهنده پراکندگی نسبتاً کم می‌باشد.

درباره‌ی میزان رضایت از کار معلمان این منطقه نیز می‌توان گفت که حداقل رضایت در گروه $2/10$ و حداکثر 5 می‌باشد، این بدان معنی است که هیچ یک از افراد گروه عدم رضایت (۱ تا $1/5$) را انتخاب نکرده‌اند. دامنه‌ی پراکندگی نمرات $2/90$ بدست آمده که پراکندگی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین رضایت از کار معلمان $2/93$ به دست آمده که بیانگر رضایت بالا می‌باشد و انحراف استاندارد نیز ($0/75$) به دست آمده است.

درباره‌ی میزان رضایت از سرپرست معلمان این منطقه نیز می‌توان گفت که حداقل رضایت در گروه $1/30$ و حداکثر 5 می‌باشد، این بدان معنی است که بعضی از افراد گروه عدم رضایت (۱ تا $1/5$) را انتخاب کرده‌اند. دامنه‌ی پراکندگی نمرات $2/70$ به دست آمده که پراکندگی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین رضایت از سرپرست معلمان $2/81$ به دست آمده که بیانگر رضایت بالا می‌باشد و انحراف استاندارد نیز ($0/85$) به دست آمده است.

درباره‌ی میزان رضایت از همکاران معلمان این منطقه نیز می‌توان گفت که حداقل رضایت در گروه $1/90$ و حداکثر 5 می‌باشد، این بدان معنی است که هیچ یک از افراد گروه عدم رضایت (۱ تا $1/5$) را انتخاب نکرده‌اند، دامنه‌ی پراکندگی نمرات $2/10$ به دست آمده که پراکندگی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهد. همچنین

میانگین رضایت از همکاران معلمان ۴ به دست آمده که بیانگر رضایت بالا می‌باشد و انحراف استاندارد نیز (۰/۷۲) به دست آمده است.

درباره‌ی میزان رضایت از امکان ارتقای معلمان این منطقه نیز می‌توان گفت که حداقل رضایت در گروه ۱ و حداکثر ۵ می‌باشد، این بدان معنی است که بعضی از افراد گروه هیچ رضایتی از وضعیت ارتقاء ندارند، دامنه‌ی پراکندگی نمرات ۴ بدست آمده که پراکندگی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین رضایت از امکان ارتقای معلمان ۲/۸۶ به دست آمده که بیانگر رضایت متوسط می‌باشد و انحراف استاندارد نیز (۱/۰۱) به دست آمده است.

درباره‌ی میزان رضایت از پرداخت معلمان این منطقه نیز می‌توان گفت که حداقل رضایت در گروه ۱ و حداکثر ۵ می‌باشد، این بدان معنی است که بعضی از افراد گروه هیچ رضایتی از پرداختها ندارند. دامنه‌ی پراکندگی نمرات ۴ به دست آمده که پراکندگی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین میانگین رضایت از پرداخت معلمان ۲/۶۰ به دست آمده که بیانگر رضایت متوسط می‌باشد و انحراف استاندارد نیز (۰/۹۱) به دست آمده است.

جدول ۳: محاسبات ماتریس همبستگی شغلی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی

	رضایت از کار	رضایت از سرپرست	رضایت از همکاران	رضایت از امکان ارتقاء	رضایت از پرداخت	رضایت شغلی کلی	تعهد سازمانی
Pearson correlation							
Sig. (2-tailed)	۱	۴۷۳(**)	۵۰۰(**)	۲۹۶(**)	۲۶۷(**)	۷۵۲(**)	۳۰۸(**)
N۱
Pearson correlation	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵
Sig. (2-tailed)	۴۷۳(**)	۱	۳۴۸(**)	۳۹۳(**)	۲۸۱(**)	۷۹۸(**)	۱۸۸(*)
N۱۲۳
Pearson correlation	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵
Sig. (2-tailed)	۵۰۰(**)	۳۴۸(**)	۱	۲۹۱(**)	۲۸۳(**)	۷۳۶(**)	۱۶۴(*)
N۱۴۹
Pearson correlation	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵
Sig. (2-tailed)	۲۹۶(**)	۳۹۳(**)	۲۹۱(**)	۱	۵۷۱(**)	۶۷۵(**)	۳۰۲(**)
N
Pearson correlation	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵
Sig. (2-tailed)	۲۶۷(**)	۲۸۱(**)	۲۸۳(**)	۵۷۱(**)	۱	۵۸۱(**)	۲۹۷(**)
N	..۱	..۱	..۱
Pearson correlation	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵
Sig. (2-tailed)	۷۵۲(**)	۷۹۸(**)	۷۳۶(**)	۶۷۵(**)	۵۸۱(**)	۱	۳۷۷(**)
N
Pearson correlation	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵
Sig. (2-tailed)	۳۰۸(**)	۱۸۸(*)	۱۶۴(*)	۳۰۲(**)	۲۹۷(**)	۳۷۷(**)	۱
N۲۳	..۴۹
Pearson correlation	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

جهت آزمون فرضیه اول پژوهش (بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) از ماتریس همبستگی استفاده گردیده است. همان‌طور که در جدول نشان داده شده است فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد و رابطه‌ی

معدناداری در سطح آلفای کمتر از $0/0001$ مشاهده شده است. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده $0/37$ به دست آمده است.

جهت آزمون فرضیه‌های دوم تا ششم نیز از نتایج همین ماتریس همبستگی استفاده گردیده است. با توجه به جدول ماتریس همبستگی می‌توان گفت:

فرضیه دوم (بین رضایت از کار و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) با استفاده از نتایج آزمونهای همبستگی تأیید شده و رابطه‌ی معدناداری در سطح آلفای کمتر از $0/0001$ مشاهده شده است. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده $0/4$ به دست آمده است.

فرضیه سوم (بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) با استفاده از نتایج آزمونهای همبستگی تأیید شده و رابطه‌ی معدناداری در سطح آلفای کمتر از $0/023$ مشاهده شده است. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده $0/18$ به دست آمده است.

فرضیه چهارم (بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) با استفاده از نتایج آزمونهای همبستگی تأیید شده و رابطه‌ی معدناداری در سطح آلفای کمتر از $0/049$ مشاهده شده است. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده $0/16$ به دست آمده است.

فرضیه پنجم (بین رضایت از امکان ارتقاء و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) با استفاده از نتایج آزمونهای همبستگی تأیید شده و رابطه‌ی معدناداری در سطح آلفای کمتر از $0/0001$ مشاهده شده است. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده $0/3$ به دست آمده است.

فرضیه ششم (بین رضایت از پرداخت و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) با استفاده از نتایج آزمونهای همبستگی تأیید شده و رابطه‌ی

معناداری در سطح آلفای کمتر از $0/0001$ مشاهده شده است. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده $0/29$ به دست آمده است. فرضیه ششم (بین رضایت از پرداخت و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد) با استفاده از نتایج آزمونهای همبستگی تأیید شده و رابطه‌ی معناداری در سطح آلفای کمتر از $0/0001$ مشاهده شده است. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده $0/29$ به دست آمده است.

نتیجه گیری

با در نظر گرفتن تمام نتایج اصلی و یافته‌های اضافی این تحقیق می‌توان ادعا نمود که:

- ۱- بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین میزان رضایت از کار و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین میزان رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین میزان رضایت از همکاران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین میزان رضایت از امکان ارتقاء و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین میزان رضایت از پرداخت و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۷- بین میزان رضایت شغلی معلمان مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۸- بین میزان تعهد سازمانی معلمان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد.
- ۹- بین میزان رضایت شغلی و همینطور میزان تعهد سازمانی معلمان مجرد و متأهل تفاوت معناداری وجود ندارد.
- ۱۰- بین میزان رضایت شغلی و همینطور میزان تعهد سازمانی معلمان حق‌التدریس و رسمی تفاوت معناداری وجود ندارد.
- ۱۱- بین میزان رضایت شغلی و همینطور میزان تعهد سازمانی معلمان با سابقه خدمتی متفاوت تفاوت معناداری وجود ندارد.

۱۲- میانگین رضایت شغلی کلی معلمان $3/62$ (رضایت شغلی بالا) و میانگین تعهد سازمانی آنها $3/82$ (تعهد سازمانی بالا) می‌باشد.

۱۳- بیشترین رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی منطقه‌ی گالیکش به ترتیب از همکاران، کار و سرپرست و کمترین میزان رضایت آنها به ترتیب از پرداخت‌ها و امکان ارتقاء می‌باشد.

پیشهادات

۱- با توجه به میزان پایین رضایت معلمان از حقوق و مزایا پیشنهاد می‌شود که اقداماتی در جهت بالا بردن توان مالی معلمان صورت گیرد تا موجبات دلگرمی و افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها شود.

۲- با توجه به میزان پایین رضایت معلمان از امکان ارتقاء پیشنهاد می‌شود که در نحوه‌ی ارزشیابی ارتقاء و ترفیع معلمان تجدید نظر شده و قوانین جدیدی مدون شوند. در تدوین این قوانین به گونه‌ای عمل شود که معلمان رضایت بیشتری از نحوه‌ی ارتقاء و ترفیع داشته باشند. بالا رفتن میزان رضایت شغلی از نحوه‌ی ارتقاء موجب افزایش رضایت شغلی معلمان و به تبع آن تعهد سازمانی آنها می‌شود.

۳- با توجه به اینکه در این پژوهش رابطه‌ی بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی معلمان تأیید شده است، پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش رضایت معلمان دقت بیشتری در انتخاب مدیران و مسئولان صورت گیرد و از افراد شایسته و کارا در این زمینه استفاده شود.

۴- با توجه به اینکه در این تحقیق رابطه‌ی بین رضایت از کار و تعهد سازمانی تأیید شده است، پیشنهاد می‌شود که مسئولان با ایجاد شرایط مناسب و مساعد جهت انجام کار موجبات افزایش رضایت از کار معلمان و به تبع آن تعهد سازمانی آنها را فراهم نمایند.

کتابنامه

- استرون، حسین، (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره چهارم، شماره ۱۴.
- آصفی، رضا، (۱۳۷۵). بررسی رابطه‌ی تصمیم‌گیری مشارکتی با رضایت شغلی کارکنان شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- بحرالعلوم، حسن، (۱۳۷۹). بررسی رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. چکیده مقالات همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.
- جاودانی، محمد، (۱۳۸۱). بررسی رابطه‌ی رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده تحصیلات تکمیلی.
- دولان، سیمون؛ رندال، شولد، (۱۳۷۳). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رئوفی، محمد حسین، (۱۳۸۳). مدیریت عمومی و آموزشی. مشهد: رواق مهر.
- زارعی، جواد، (۱۳۸۰). بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایت‌مندی شغلی مسئولان و معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا همدان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- زکی، محمد علی، (۱۳۸۳). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای شهر اصفهان، دوماهنامه مصباح، سال سیزدهم، شماره ۵۱.
- سکاران، اوما، (۱۳۸۰). روشهای تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی...

- فدایی نسب، مژگان، (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیک کارکنان اداری و غیراداری جزیره کیش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۳). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه، چاپ سوم.
- نیسی عبدالکازم، (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی عوامل استرس زای شغلی با سلامت روانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارکنان یک سازمان صنعتی. سیروس پژوهشی خبرگزاری دانشجویان ایران (سینا)، خبر شماره ۶۴۳۰۹۶
- وحیدیان رضازاده، مجید، (۱۳۸۱). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه تربیت بدنی.

مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم پزشکی