

نقش رضایت شغلی کارمندان در پیش بینی تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد

کاوس جعفری^۱، شیما دهقان زاده^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام جواد یزد

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام جواد یزد

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

کاوس جعفری

kavoosjafari@gmail.com

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی انجام گرفت. تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیق، کاربردی است جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد می باشد. نمونه آماری این تحقیق، تعداد ۱۰۰ نفر از پرسنل می باشند. روش نمونه گیری سرشماری است. در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است، برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داده رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد

مقدمه

با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان ها به اقتصاد دانش محور، نیروی انسانی نسبت به سایر منابع سازمان، از اهمیت خاصی برخوردار شده است. در واقع سرمایه انسانی، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان ها تلقی می شود.

۱ - مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از مواردی که در پژوهش های زیادی مورد توجه قرار گرفته، تعهد کارکنان به سازمان و حرفه ی خویش است که در صورت توجه به آن، می تواند منجر به دیگر پیامدهای سودمند سازمانی شود. تعهد سازمانی به معنای پذیرش و باور هدف های سازمانی، میل تلاش زیاد در راستای سازمان و میل به ماندن در سازمان است. باید اعتراف نمود که تحقق تعهد کاری در کارکنان امری اتفاقی نیست؛ بلکه مدیریت سازمان باید آن را به وجود آورد و پس از تحقق آن تلاش کند که آن را زنده و پویا نگهدارد. خلق محیط متعهدانه در کار، برای مدیران هزینه دارد، ولیکن نمی تواند برای بدست آورد آن قیمتی تعیین کرد. تعهد سازمان یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. همچنین با توجه به تحولات اخیر در محیط کسب و کار از جمله کوچک سازی ها و ادغام های شرکت ها در یکدیگر عده ای صاحب نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی مورد است. اما عده ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده و همچنان می تواند مورد تحقیق قرار گیرد از آنجاکه طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می تواند متاثر از نگرش هایشان باشد، از این رو، آگاهی از آنها برای مدیران سازمان ها ضروری به نظر میرسد. در واقع مدیران بیشتر علاقه مند به دانستن آن دسته از نگرشهایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است.

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. محققان، رضایت شغلی را از دیدگاههای گوناگون تعریف کرده اند. اکثر صاحب نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تامین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرون یمانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می گردد که فرد از شغلش راضی باشد.

عامل نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل توسعه در هر کشور و سازمانی در نظر گرفته میشود. بنابراین توجه به روحیات و انگیزه های انسانی در هر سازمان از ضرورت و اولویت بالایی برخوردار است. از آنجاکه بهره وری و کارایی کارکنان یک سازمان در بهره وری و کارایی کل سازمان بسیار تعیین کننده است به همین دلیل بررسی و معرفی راههایی برای ایجاد رضایت شغلی بیشتر و کاهش استرس و افزایش تعهد سازمانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

کارمندان بعنوان نیروی انسانی شاغل در مراکز ستادی بدلیل سختی کاری خود در معرض استرس شغلی، رضایت شغلی پائین می باشند. کار در اداره آموزش و پرورش با مشکلات و سختی هایی همراه می باشد به همین دلیل پرداختن به مباحثی همچون تعهد سازمانی در بین کارمندان ضروری می باشد. امروزه کارکنان ستادی آموزش و پرورش با مشکلات عدیده ای دست و پنجه نرم می کنند که میتواند بر تعهد سازمانی آنان موثر باشد. عواملی همچون نارضایتی شغلی بدلیل غنی نبودن شغل، عدم رضایت بدلیل حقوق و درآمد باعث می گردد که کارمندان به دنبال کار دیگری بروند. اهمیت کار در مراکز ستادی آموزش و پرورش در این است که نیروهای ستادی باید جهت کسب بیشترین کارایی و اثربخشی، علاوه بر کسب تخصص و مهارت لازم با عشق و علاقه به کار خود ادامه دهند. به دلیل اهمیت مباحث مطرح شده این تحقیق در صدد است تا به بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بپردازد و به این سوال پاسخ دهد که آیا رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان تاثیر معناداری دارد یا نه؟ پیشینه

مطالعاتی تحقیق الیاس و جورج (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی پرداختند. داده های تحقیق از ۲۰۸ پاسخ دهنده جمع آوری شد که در شرکت های الکترونیکی که در هند بودند کار میکردند. یافته های تحقیق با کمک ابزار های آمار یاساندارد همچون ضریب همبستگی پیرسون بدست آمد. نتایج پژوهش نشان داد که یک رابطه مثبت قوی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که طراحی شغل کارمند تأثیری بر هوش هیجانی و رضایت شغلی ندارد. باین حال، تجربه کاری و تاهل تأثیر قابل توجهی بر دو مفهوم دارد.

در تحقیقی که توسط تامیل تسونو جانکینز در (1992) انجام شده است، ۱۸۳ نفر از کارکنانی که کارخانه بزرگ شرکت داشته اند. در این پژوهش رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد ولی بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد.

اقدسی، کیامنش و ناوه ابراهیم (2011) به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم هوش هیجانی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس شغلی پرداختند. بر اساس مطالعات قبلی متغیر هوش هیجانی یک متغیر برونزا می باشد و سه متغیر درون زا یعنی استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی هستند که از طریق تکنیک تحلیل مسیر تحلیل گردیدند. شرکت کنندگان ۲۳۴ کارمند یک سازمان ایرانی بودند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. نتایج این مطالعه نشان داد که هوش هیجانی هیچگونه اثر مستقیم و غیرمستقیمی بر استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ندارد. علاوه بر این، استرس شغلی اثر منفی مستقیمی بر رضایت شغلی دارد. همچنین اثر غیرمستقیمی بر تعهد سازمانی دارد. رضایت شغلی قویترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد. نقش میانجی رضایت شغلی بر تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی در این مطالعه تایید گردید.

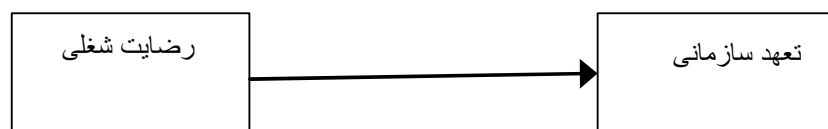
کوهستانی و همکاران (۱۳۸۰) در پژوهشی به بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنها در دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند. بدین منظور کلیه مدیران و معاونان دانشکده های دانشگاه فردوسی مشهد به شیوه سرشماری مورد بررسی قرار گرفته اند. در این مطالعه روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی دو متغیری استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشته است.

مسرورالام (2009) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت کارکنان در موسسه آموزش عالی ای در مالزی پرداختند. نمونه آماری شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان غیرآموزشی دانشگاه بود. تحلیل آماری نشان داد که سه بعد هوش هیجانی (ارزیابی، بهره برداری و تنظیم) رابطه معناداری با رضایت شغلی دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز ماهیت پیش بینی سه بعد هوش هیجانی بر رضایت شغلی را بیشتر تایید کرد.

تنای و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه وضعیتی بین مولفه های رضایت شغلی با تعهد سازمانی وجود دارد.

الگوی مفهومی فرضیه تحقیق

رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱- مدل نظری تحقیق

۲-۱- روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیق، کاربردی است. روش تحقیق به کار گرفته شده، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

جدول شماره ۱- کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد (یاسوج)

شهرستان	تعداد پرسنل
بویراحمد	۱۰۰

با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد می باشد. محقق شیوه نمونه گیری را بصورت سرشماری انتخاب نمود. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه است. در این تحقیق از ۲ پرسشنامه استفاده شده است،

برای سنجش تعهدسازمانی از پرسشنامه تعهدسازمانی آلن و مایر و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده میشود. روایی پرسشنامه های تحقیق مورد تایید خبرگان قرارگرفت و پایایی آنها با آلفای کرونباخ بصورت زیر مورد تایید قرارگرفت.

جدول ۲- پایایی پرسشنامه های تحقیق

ردیف	متغیر	میزان آلفای کرونباخ
1	رضایت شغلی	0.716
2	تعهدسازمانی	0.715

داده ها در دوسطح توصیفی و استنباطی تحلیل میشود. تحلیل با استفاده از نرم افزار Spss صورت می گیرد. داده هادوسطح توصیفی توسط میانگین، میانه و انحراف معیار و با استفاده از جداول و نمودارها توصیف می گردد. در سطح استنباطی با استفاده از آزمون رگرسیون فرضیه تحقیق تأیید یار میشود.

۳-۱- تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

۱-۳-۱- توصیف متغیرهای تحقیق

جدول ۳- توصیف متغیر رضایت شغلی

	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۱۰۰	۱/۵۷	۵	۳/۴۸	۰/۴۸۹

مشاهده میشود که متغیر رضایت شغلی دارای کمترین مقدار ۱/۵۷، بیشترین ۵، میانگین ۳/۴۹، انحراف معیار ۰/۴۸۹ می باشد.

جدول ۴- توصیف متغیر تعهدسازمانی

	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
تعهدسازمانی	۱۰۰	۲	۵	۳/۷۳	۰/۵۴۴

مشاهده می شود که متغیر تعهد سازمانی دارای کمترین مقدار ۲، بیشترین ۵، میانگین ۳/۷۳، انحراف معیار ۰/۵۴۴ می باشد.

۱-۳-۲- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

جدول ۵- آزمون کولموگروف- اسمیرنف

سطح معناداری	آماره آزمون	
۰/۰۸۰	۱/۲۶۹	رضایت شغلی
۰/۰۶۱	۱/۳۲۰	تعهدسازمانی

باتوجه به جدول ۶ مشاهده میشود که سطح معناداری های بدست آمده همه متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی دارای توزیع نرمال می باشند.

۲- بررسی فرضیه تحقیق

رضایت شغلی بر تعهدسازمانی پرستاران تاثیر دارد.

جدول ۶- بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهدسازمانی

متغیر	ضریب	رگرسیون خطای	ضریب	آماره آزمون	(sig) مقدار p-
	استاندارد شده	استاندارد	تعیین	(t)	
رضایت شغلی و تعهدسازمانی	۰/۳۴۴	۰/۶۳۰	۰/۱۱۸	۶/۳۳۰	۰,۰۰۰

نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین ۲۷۳ پاسخ گوی مورد مطالعه مقدار beta استاندارد برابر با ۰/۳۴۴ می باشد، همچنین ضریب تعیین نیز برابر با ۰/۱۱۸ می باشد که نشان میدهد متغیر رضایت شغلی میتواند به اندازه ۱۱/۸٪ تعهدسازمانی را پیشبینی نماید. مقدار beta نشان می دهد که رضایت شغلی تاثیر مستقیم معناداری بر تعهدسازمانی کارکنان آموزش و پرورش دارد. در نتیجه فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود و می توان گفت که رضایت شغلی بر تعهدسازمانی کارمندان تاثیر دارد.

۲-۱- نتایج و بحث بر روی نتایج

در این پژوهش سعی بر آن شده است تا تاثیر رضایت شغلی بر تعهدسازمانی کارمندان مورد مطالعه قرار گیرد. بررسی فرضیه نشان میدهد که رضایت شغلی بر تعهدسازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۰/۱۱۸ می باشد که نشان میدهد متغیر رضایت شغلی میتواند به اندازه ۱۱٪ تعهدسازمانی را پیشبینی نماید.

بنابراین نتیجه گرفته میشود که بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. این نتیجه از پژوهش با نتیجه تحقیق حیدری تفرشی و همکاران (۱۳۹۰) که نشان داده بود رابطه مستقیم معناداری بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی وجود دارد، هم خوانی دارد. در نتیجه میتوان گفت هرچه کارمندان رضایت شغلی بالاتری داشته باشند، تعهدسازمانی بالاتری را از خود نشان می دهند و رضایت شغلی پایین باعث می گردد تعهدسازمانی آنها نیز کم شود.

باتوجه به ارتباط رضایت شغلی و تعهدسازمانی در بین کارمندان، پیشنهاد می گردد مدیران آموزش و پرورش به مولفه های موثر بر تعهدسازمانی مانند تأمین امکانات رفاهی، مشارکت در تصمیم گیری، برقراری ارتباط مناسب، غنی سازی شغلی و برگزاری دوره های آموزشی در زمینه مقابله با تنش شغلی، ارتباطات، مدیریت تعارض را در محیط کاری بیشتر مورد توجه قرار دهند.

۳- نتیجه گیری

در این پژوهش یافته ها نشان می دهد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند. این نتیجه نشان می دهد که هر چه کارمندان رضایت شغلی بالاتری داشته باشند تعهد سازمانی بیشتری را از خود نشان می دهند.

منابع و مراجع

- [۱] حیدری تفرشی، غلامحسین؛ دریابگیان، آرزو (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، دوره نهم، صص ۴۴-۳۱.
- [۲] موسوی تبار، سید یاسر؛ رحمانی، رمضان؛ سیرتی نیر، مسعود؛ عباسزاده، زینب (۱۳۹۲)، بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی و دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۲، فصلنامه پرستار و پزشک در رزم، شماره ۲۳، صص ۳۹-۳۴.
- [۳] پورقاز، عبدالوهاب؛ ناستی زایی، ناصر؛ هزاره مقدم، مهدیه (۱۳۸۹)، رضایت شغلی پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستانهای شهر زاهدان، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره هشتم، شماره سوم، صص ۱۴۳-۱۳۸.
- [۴] دانشفرد، کرمان...؛ محبوب روش، شبنم (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴، صص ۱۳۶-۱۱۸.
- [۵] رضائیان، علی؛ کشته گر، عبدالعلی، (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی"، فصلنامه پیام مدیریت، شماره ۲۷، صص ۳۹-۲۷.
- [6] Ealias, Abi; George, Jijo, (2012) Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlation study", The International Journals Research Journal of Commerce & Brhavioural Science, RJCBS Author, A. 1986. *Book Name*. Publisher Name, Address.
- [7] Aghdasi, Samaneh; Kiamanesh, Ali Reza; Naveh Ebrahim, Abdolrahim, (۲۰۱۲), " Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction", Social and Behavioral Sciences, Vol, pp 1 – 3. Publisher Name, Publisher address, May, Chapter 1, pp. 1–3. See also URL <http://www.abc.edu>.
- [8] Carter, Y. (2013); "Teacher Efficacy Scale: The Study of Validity and Reliability and Preservice Classroom Teachers' Self-efficacy Beliefs"; Journal of Theory and Practice in Education, Vol. 6, No.1, pp. 68-85. Cerit, Y. (2010);