

بررسی تاثیر رضایتمندی در شغل با انگیزه های کاری بر تعهد سازمانی در معلمان استان لرستان

پریساحسنوند

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد، ایران

Email:hasanvand63p@yahoo.com

چکیده:

هدف: هدف اصلی این مقاله، بررسی تاثیر رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری بر تعهد سازمانی معلمان در استان لرستان است. این بقاء به شناخت بهتر عوامل مؤثر در عملکرد آنها و ارائه راهکارهای مناسب برای بهبود شرایط شغلی و سطح تعهد سازمانی آنها منجر خواهد شد.

مواد و روش: این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی به بهبود شرایط آموزش و پرورش در استان لرستان می پردازد و از روش توصیفی-تحلیلی استفاده کرده است. روش نمونه گیری از جامعه معلمان رسمی استان لرستان با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس و با حجم نمونه ۱۰۱ نفر صورت گرفته است. در این پژوهش سه پرسشنامه استاندارد رضایت مندی کارکنان (برگرفته از پرسشنامه بومی شده مینه سوتا با روش دکتر حیدرعلی هومن)، پرسشنامه انگیزش شغلی هکمن و الدهوم و پرسشنامه تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۳) استفاده شد. و سپس داده ها با استفاده از روش های توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری spss26 تحلیل شده اند.

یافته ها: ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده نشان داده شد که با اطمینان ۹۹٪ بین رضایتمندی و انگیزه های کاری در شغل بر تعهد سازمانی رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان داد از میان عوامل رضایتمندی بر تعهد سازمانی احساس رشد و توسعه دارای بیشترین تاثیر و ارتقاء دارای کمترین تاثیر بر تعهد سازمانی معلمان می باشد و میان عوامل انگیزه کاری بر تعهد سازمانی هویت وظیفه دارای بیشترین تاثیر و تنوع مهارت دارای کمترین تاثیر بر تعهد سازمانی معلمان می باشد.

نتیجه گیری: نتایج حاکی از آنست که افزایش رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری معلمان می تواند بهبود قابل توجهی در تعهد سازمانی آنها ایجاد کند. بنابراین، ارائه راهکارهای مناسب برای افزایش رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری معلمان می تواند به بهبود شرایط آموزش و پرورش و در نتیجه به توسعه و پیشرفت جامعه کمک کند.

کلیدواژه: رضایتمندی، شغل، انگیزه کاری، تعهد سازمانی، معلمان

مقدمه

معلمان به عنوان یکی از گروه‌های حرفه‌ای و کلیدی جامعه نقش بسیار مهمی در تربیت دانش آموزان دارند. اما با توجه به شرایط کنونی و تغییرات مستمر در حوزه آموزشی با فشار زیادی مواجه هستند و نیاز به انگیزه‌های کاری قوی و رضایت شغلی دارند تا بتوانند وظایف و مسئولیت‌های خود را به خوبی انجام دهند. همچنین تعهد سازمانی نقش بسیار مهمی در عملکرد و تلاش معلمان دارد و مطالعات نشان داده است که رضایت شغلی و انگیزه کاری می‌تواند بر تعهد سازمانی آنان تأثیر بسزایی داشته باشد. در علوم رفتاری در باب تعهد سازمانی به منزله یکی از انواع تعهد، پژوهش‌های بسیاری صورت پذیرفته است. از نظر اسکول تعریف هر کس از تعهد سازمانی به رویکرد او به تعهد سازمانی وابسته است. سالانسیک تعهد را حالتی می‌داند که عضو سازمان به رفتارهای فعالیت‌ها و اقدام‌های خود، پایبند و این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید این رفتارها را تداوم بخشد و مشارکت مؤثر خویش را در انجام آنها، حفظ کند. بارزترین تعریف‌ها متعلق به آلن و مایر است. از نظر آنان، تعهد سازمانی نوعی نگرش است؛ یک حالت روانی که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه خدمت در سازمان است. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامد فعالیت در سازمان؛ نیاز یعنی اینکه فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده است، ناچار است در آن سازمان ادامه خدمت دهند؛ الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد در برابر سازمان دارد و خود را به ماندن در آن ملزم می‌بیند. ماودی، پیتز و استیرز تعهد سازمانی را تعیین هویت شدن با یک سازمان که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های یک سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه بخاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می‌شود، می‌دانند (مداحیان و محمدیان، ۱۴۰۰).

تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روانشناختی یا چسبیدگی به سازمانی که فرد برای آن کار میکند. پژوهشهای بسیار نشان میدهند کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند وقت کمتری را به کارهای غیر مرتبط با شغلشان اختصاص میدهند، در کارشان شادتر هستند و این احتمال که سازمان خود را ترک کنند، کمتر است. تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد در سازمان هویت خویش را مییابد، در سازمان مشارکت میکند و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت میبرد. دستیابی به اهداف در هر سازمان بدون پذیرش درونی و تلاش خودجوش کارکنان میسر نمیشود. تحقق این امر زمانی به نتیجه میرسد که هر یک از کارکنان تعهد درونی و نسبتاً باثباتی داشته باشند. نیروی انسانی وفادار، متعهد و دلبسته که با اهداف و ارزشهای سازمانی سازگار و متمایل به حفظ عضویت سازمانی است، حاضر است فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت کند و موجبات اثربخشی و ارتقای سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم آورد، به عکس نیروی انسانی ناراضی تعهد و دلبستگی کم نسبت به سازمان دارد که نه تنها خود در جهت دستیابی به اهداف سازمان حرکت نمیکند، بلکه میتواند سبب بروز فرهنگ بی‌اعتنایی میان همکاران نیز باشد (بابای خاکیان و همکاران، ۱۳۹۹).

پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل: رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرااجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. عوامل زیادی بر بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارند و

پژوهشگران زیادی این عوامل را شناسایی و بررسی کرده اند؛ اما در میان پژوهش‌های مطالعه شده از فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر و مهم در بهبود وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی یاد کرده اند (موتمنی و همکاران، ۱۳۹۴).

رضایت شغلی از کار می‌تواند به عنوان نگرش مثبت نسبت به کار تعریف شود. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت است که از زندگی ایجاد می‌شود. رضایت شغلی از میزان ارزیابی مثبت از کار پیروی می‌کند. در واقع رضایت شغلی یک حالت احساسی لذت بخش و مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است (پوزاس^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). رضایت شغلی به این معنا است که فرد به شغل خود علاقمند است و آن را ارزشمند تلقی می‌کند (ایلاتلو و همکاران، ۱۳۹۹). از موضوعات مهم در سطوح مدیریتی منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت خاصی به آن داده شده، رضایت شغلی است. چراکه این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش درخور توجهی دارد (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹).

رضایت از شغل همچنین با سطح حریم خصوصی کارکنان سازمانی در ارتباط است. زمانی که افراد سازمانی حس کنند حریم خصوصی آنها محفوظ مانده است، بیشتر به رضایت شغلی اهمیت می‌دهند. همچنین رضایت شغلی با هویت کاری که کارکنان دارند نیز در ارتباط است. مطالعات نشان داده است در محیط‌های کاری فیزیکی وضعیت رضایت شغلی کارمندان بسیار مهم است. در دفاتری که به صورت باز اداره می‌شوند، مهم است که کارکنان دارای حریم خصوصی باشند. این حریم خصوصی سبب شکل‌گیری هویت شغلی آنها می‌شود. این هویت شغلی نشان دهنده وضعیت رضایت از شغل خواهد بود. همچنین رضایت شغلی با طراحی شغل در سازمان نیز مرتبط است، طراحی شغل در سازمان نشان دهنده ویژگی‌های شغلی کارکنان سازمانی می‌باشد. مشاغل غنی و پیچیده باعث افزایش رضایتمندی کارکنان می‌شود. مدیران راهبردی معمولاً سعی می‌کنند یک شغل را به گونه‌ای طراحی کنند که حس موفقیت در کارکنان ایجاد شود. همچنین میزان آرامش در محیط کاری به عنوان خصوصیات شغلی سبب ایجاد رضایتمندی می‌شود. محیط فیزیکی و دارای عایق‌های صدا به آرامش و ادراک بهتر کارکنان از شغل کمک می‌کند. رضایتمندی در این حالت با سطح ادراک شغلی و نیز ایجاد حریم خصوصی در ارتباط می‌شود (پارک^۲، ۲۰۲۰).

در همین راستا می‌توان عنوان کرد که رضایت شغلی، مجموعه‌ای از تمایلات یا احساسات مثبت است که افراد به شغل خود دارند. زمانی گفته می‌شود فرد رضایت شغلی بالایی دارد، به این معنی است که وی شغل خود را دوست دارد. و این شغل نیازهای وی را ارضا می‌کند. مفهوم رضایت شغلی کارکنان از متغیرهای اصلی و مؤثر سازمانی است که درصد بالای آن می‌تواند پویایی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان باعث بروز مشکلات فراوانی مانند جابجایی، ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه کاری، افت کارایی، کاهش بهره‌وری برای کارکنان و سازمان می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

^۱Pozas^۲Park

لین^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود بیان می‌دارند که رضایت شغلی به معنی برآورده شدن نیازهای کارکنان از یک شغل است. زمانی که یک شغل با استانداردهای مدنظر کارکنان برابر نباشد، رضایت شغلی آنها در سطح پایینی قرار می‌گیرد. کار در سطح پایین تر از استانداردهای مدنظر معمولاً با نارضایتی همراه است. این کار مشکلاتی را در مسیر انجام کار ایجاد می‌کند و انگیزه کارکنان را کاهش می‌دهد. به عبارتی آنها بیان می‌دارند که زمانی رضایت شغلی در سازمان به سطح معینی می‌رسد، که کارکنان سازمان به خواسته‌های خود برسند. یا سازمان تلاش‌هایی را برای برآورده کردن خواسته‌های آنها انجام دهد. در این حالت کارکنان برای سازمان سودمند خواهند بود. ویژگی یک شغل برای رضایت کارکنان این است که بتواند فرصت‌های همکاری و پیشرفت بیشتری را برای آنان ایجاد نماید. هر چه یک شغل بتواند موقعیت‌های پیشرفت بیشتری را در اختیار کارکنان قرار دهد، میزان رضایت شغلی از آن بیشتر می‌شود. پژوهشی توسط بهشت‌آیین (۱۴۰۰) تحت عنوان بررسی تاثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری‌های شیراز انجام شد. هدف از این تحقیق بررسی تاثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری‌های شیراز بود؛ که از نظر نتیجه کاربردی و از نظر هدف توصیفی-همبستگی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد. در حالی که رضایت شغلی تاثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معناداری با دور کاری کارکنان نشان می‌دهد.

پژوهشی توسط برزگر و عوافی (۱۳۹۸) تحت عنوان تعیین و بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت گاز استان فارس انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت گاز استان فارس در سال ۱۳۹۱ مشتمل بر ۶۰۰ نفر بود و با نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای با حجم ۱۷۵ نفر انتخاب شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین عدالت توزیعی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت رویه‌ای با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت تعاملی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. بین عدالت توزیعی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت رویه‌ای با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت تعاملی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

مطلق^۲ و همکاران در سال ۲۰۲۰ در نظریه خود در خصوص رضایت شغلی به کیفیت عملکرد استناد کرد. این محققین اثبات کردند که تاثیر مستقیمی بین کیفیت عملکرد و رضایت شغلی وجود دارد. معمولاً کیفیت عملکرد یک سیستم تحت تاثیر رضایت شغلی قرار دارد. زمانی که رضایت شغلی در سطح مناسبی قرار گیرد آنگاه کیفیت عملکرد در سطح بالاتری قرار خواهد گرفت. همچنین رعایت سرمایه اجتماعی سازمان نیز با کیفیت عملکرد در ارتباط است. رعایت سرمایه اجتماعی در نهایت می‌تواند سبب بهبود رضایت شغلی کارکنان شود.

^۱Lin^۲Motlagh

عباسی و همکاران (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که رضایتمندی در شغل با تعهد سازمانی و تناسب فردی با شغل در ارتباط است. رجایی فرجاد و شهامی خرمی (۱۳۹۸) دریافتند که تحول سازمان و بهره‌وری کارکنان معمولاً سطح رضایت شغلی را بهبود می‌دهند. سازمان‌هایی که در برنامه ریزی‌های خود این دو مولفه را به کار می‌برند، آنگاه رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. مهاجران و همکاران (۱۳۹۵) اثبات کرد رهبری و سبک آن در کنار تعهد سازمانی کارکنان بر رضایت شغلی اثرگذار خواهد بود. سازمان‌های با رهبری قوی رضایت شغلی بیشتری دارند. همچنین سازمان‌های با تعهد سازمانی بهتر نیز رضایت شغلی بالاتری را درک می‌کردند. نفری و لک عیان (۱۳۹۲) اثبات کردند که کیفیت زندگی کاری می‌تواند رضایت شغلی را در کارکنان تقویت نمایند. حیرانی و همکاران (۱۳۹۵) اثبات کردند که توجه به سرمایه روانشناختی سازمان می‌تواند بر رضایتمندی از شغل در کارکنان اثرگذار باشد. سازمان‌ها با سطح سرمایه روانشناختی بالاتر معمولاً کارکنان راضی‌تری دارند. المازرویی و زاکا^۱ (۲۰۲۱) اثبات کردند که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در ارتباط است. همچنین این متغیر با عملکرد شغلی و تصمیم‌گیری سازمانی نیز در ارتباط است. آتوبا^۲ (۲۰۲۱) اثبات کردند که تعهد سازمانی با فعالیت‌های کارکنان در ارتباط است. فعالیت‌های کارکنان در صورتی که با رضایت شغلی همراه باشد به تعهد سازمانی بهتر منجر می‌شود. واندربرق^۳ و همکاران (۲۰۲۱) اثبات کردند که تعهد سازمانی با رفتار کارکنان در سازمان در ارتباط است و نوع بازخورد کارکنان از رفتار خود در سازمان در نهایت باعث بهبود تعهد سازمانی می‌شود. معلمان به عنوان یکی از گروه‌های حرفه‌ای و کلیدی در جامعه، نقش بسیار مهمی در آموزش و پرورش دانش‌آموزان دارند. از این رو، تاثیر عوامل مختلف بر رضایتمندی شغلی و انگیزه‌های کاری آنها بر تعهد سازمانی و عملکردشان بسیار حائز اهمیت است. استان لرستان نیز یکی از استان‌هایی است که معلمان در آن فعالیت می‌کنند و بررسی تاثیر این عوامل بر آنها می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش در این منطقه کمک شایانی کند. با توجه به شرایط کنونی و تغییرات مداوم در حوزه آموزش و پرورش، معلمان با فشارهای زیادی روبرو هستند و نیاز به انگیزه‌های کاری قوی و رضایتمندی شغلی دارند تا بتوانند به خوبی از وظایف و مسئولیت‌های خود عمل کنند. همچنین، تعهد سازمانی نقش بسیار مهمی در عملکرد و تلاش معلمان دارد و مطالعات نشان داده است که رضایتمندی شغلی و انگیزه‌های کاری می‌تواند تاثیر چشمگیری بر تعهد سازمانی آنها داشته باشند. بنابراین، بررسی تاثیر رضایتمندی شغلی و انگیزه‌های کاری بر تعهد سازمانی معلمان در استان لرستان می‌تواند به شناخت بهتر عوامل مؤثر در عملکرد آنها و ارائه راهکارهای مناسب برای بهبود شرایط شغلی و سطح تعهد سازمانی آنها منجر شود. این موضوع باعث بهبود کیفیت آموزش و پرورش در این منطقه خواهد شد و در نهایت به توسعه و پیشرفت جامعه کمک خواهد کرد. این مقاله به سوال تحقیق زیر می‌پردازد: آیا رضایتمندی در شغل با انگیزه‌های کاری بر تعهد سازمانی در معلمان استان لرستان تاثیر گزار است یا خیر؟

^۱.AlMazrouei & Zacca^۲.Atouba^۳.Vandenbergh

روش تحقیق

در این بخش، به روش تحقیق، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزارهای پژوهش (چگونگی بررسی روایی و پایایی ابزارها) و روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود (مقالات غیر پژوهشی از این چارچوب مستثنی هستند). روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نوع روش توصیفی-تحلیلی است. روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان رسمی استان لرستان که تعداد آنها برابر با ۱۳۸ می‌باشد. در این پژوهش روش نمونه‌گیری، به دلیل این که تعداد جامعه آماری محدود می‌باشد و شانس افراد برای انتخاب شدن باهم یکسان است. لذا از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است، برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که حجم نمونه برابر ۱۰۱ نفر برآورد شده است.

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = \frac{138 \times 3.84 \times 0.5 \times 0.5}{138 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5} \sim \cong 101$$

ابزار اصلی برای کسب داده‌های تحقیق حاضر پرسشنامه بوده است. پرسشنامه حاوی تعدادی سوال درباره متغیرهای مورد سنجش از جامعه مورد مطالعه است. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد به صورت زیر استفاده شد.

پرسشنامه رضایت مندی کارکنان: جهت سنجش رضایت شغلی کارکنان بر مبنای فعالیت‌ها و عملکرد سازمان‌ها، این پرسشنامه براساس پرسشنامه بومی شده سوتا با روش دکتر حیدرعلی هومن تهیه و در چندین سازمان و شرکت مورد استفاده قرار گرفته است. ساختار آن در قالب مقیاس رتبه‌ای و در طیف لیکرت ۶ گزینه‌ای می‌باشد (گزینه «نظری ندارم» به منظور اخذ پاسخ جهت دار از پاسخ دهندگان حذف شده است که در صورت نیاز می‌توان اضافه نمود). روایی ابزار تحقیق (پرسشنامه) بر مبنای پرسشنامه استاندارد مینه سوتا می‌باشد که بعد از انطباق با ویژگی‌های سازمان، برای حصول اطمینان، روایی پرسشنامه توسط ۸ نفر از خبرگان و مشاوران منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته و نسبت به تعدیل و تغییر سئوالات نامفهوم و لحاظ نمودن پیشنهادات ارائه شده اقدام، و در نهایت این پرسشنامه شامل ۶۲ سوال تدوین گردیده است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه از پیش آزمون (مطالعه مقدماتی) استفاده شده است. به این صورت که ابتدا پرسشنامه نهایی را بین نمونه‌ای متشکل از ۲۰ نفر از کارکنان توزیع و پس از تکمیل آنها، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و داده‌های حاصل در محیط SPSS وارد و ضریب پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار این ضریب ۰/۹۳ می‌باشد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه است. بر این اساس پایایی پرسشنامه برای اجرا به تایید می‌رسد.

این پرسشنامه دارای ۹ عامل و در مجموع ۶۲ سوال است که به صورت رضایت از؛ (۱) همکاران، (۲) سرپرست، (۳) شرایط کار، (۴) وضوح نقش، (۵) احساس رشد و توسعه، (۶) شرایط فیزیکی و رفاهی و درمانی، (۷) امنیت شغلی، (۸) ارتقاء، و (۹) حقوق و دستمزد دسته‌بندی شده است.

پرسشنامه انگیزش شغلی هکمن و الدهوم: این پرسشنامه توسط هکمن و الدهام بر اساس پرسشنامه ترجمه شده موسسه JDS آمریکا به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل تهیه شده است. تعداد سئوالات دارای ۲۵ سوال ۵ گزینه‌ای می‌باشد.

بررسی انگیزش شغلی - تعیین درجه انگیزه کاری کارکنان - بررسی رابطه انگیزه شغلی کارکنان با سایر متغیرهای سازمانی. ریچارد هکمن و گرگ الدهان جامع ترین مدل مشخصات شغلی را تدوین کرده اند، آن ها با درک این مفهوم که مشخصات شغلی برانگیزاننده چیست، ۵ مشخصه کلیدی را که می تواند برای توصیف انگیزه، بالقوه یک شغل به کاربرده شود تعیین کرده اند. این مشخصات عبارتند از: تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد.

پرسشنامه تعهد سازمانی (آلن و مایر؛ ۱۹۹۳): پرسشنامه تعهد سازمانی که حاوی ۲۴ سوال بود استاندارد می باشد که توسط پژوهشگران مشهور به نامهای می یو و آلن طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی به ابعاد تعهد سازمانی اختصاص داده شده است. برای هر یک از ابعاد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، در پرسشنامه ۸ سوال استفاده شده است. پایایی پرسشنامه ۰/۹۱۲ و روایی پرسشنامه با تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم ارزیابی شده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از روشهای موجود در آمار توصیفی، نظیر جداول توضیح فراوانی نسبی، درصد و درصد جمعی، تعداد فراوانی جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه استفاده گردیده است و در بخش آمار استنباطی برای سنجش فرضیه های تحقیق، برای آزمون فرضیات از روش های آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن و برای سنجش نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. این تجزیه و تحلیل بوسیله ی بسته ی آماری برای علوم اجتماعی نسخه ی ۲۶ انجام گرفته شد.

یافته های توصیفی

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده های آماری، لازم است این داده ها توصیف شود. همچنین توصیف آماری داده ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن ها و پایه ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش بکار می رود و در این پژوهش مطابق جدول ذیل می باشد.

جدول ۱- جمعیت شناختی اعضای نمونه

عنوان	نوع	فراوانی	درصد فراوانی	جمع فراوانی	جمع درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۵	۸۴/۲	۱۰۱	۱۰۰
	زن	۱۶	۱۵/۸		
تاهل	متاهل	۷۲	۷۱/۳	۱۰۱	۱۰۰
	مجرد	۲۹	۲۸/۷		
	دپلم و زیردپلم	۴	۴/۰		

تحصیلات	فوق دیپلم	۳۶	۳۵/۶	۱۰۱	۱۰۰
		۴۳	۴۲/۶		
		۱۸	۱۷/۸		
سن	کمتر از ۲۵	۵	۵/۰	۱۰۱	۱۰۰
	بین ۲۶ تا ۳۰ سال	۱۴	۱۳/۹		
	بین ۳۱ تا ۳۵ سال	۳۲	۳۱/۷		
	بین ۳۶ تا ۴۰ سال	۴۱	۴۰/۶		
	بین ۴۱ تا ۴۵ سال	۷	۶/۹		
	بالای ۴۶ سال	۲	۲/۰		
	کتر از ۵ سال	۱۳	۱۲/۹		
سابقه کار	۱۰ تا ۶ سال	۲۶	۲۵/۷	۱۰۱	۱۰۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۸	۳۷/۶		
	۱۶ تا ۲۰ سال	۹	۸/۹		
	۲۱ تا ۲۵ سال	۱۳	۱۲/۹		
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲	۲		

یافته های مربوط به ویژگیهای جمعیت شناختی نشان داد که:

برای متغیر جنسیت، بیشترین درصد فراوانی مربوط به مردان است.

برای متغیر وضعیت تاهل، بیشترین درصد فراوانی مربوط به افراد متاهل می باشد.

برای متغیر وضعیت تحصیلات، بیشترین درصد فراوانی مربوط به دارندگان مدرک لیسانس می باشد.

برای متغیر سن، بیشترین درصد فراوانی مربوط به ۳۶ سال تا ۴۰ سال است.

برای متغیر سابقه کار، بیشترین درصد فراوانی مربوط به ۱۱ تا ۱۵ سال است.

توصیف متغیرهای پژوهش

شاخصهای توصیف متغیرهای پژوهش در جدول ۲- ارائه شده است.

جدول ۲- شاخص های توصیفی متغیرهای حمایت اجتماعی، عملکرد تحصیلی و خودتنظیمی هیجانی

تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۰۱	۶۹/۰۰	۲۲۵/۰۰	۱۲۸,۸۷۱۳	۴,۵۷۴۴۶	۴۵,۹۷۲۷۴
۱۰۱	۵۱/۰۰	۱۱۵/۰۰	۸۳,۲۳۷۶	۱,۵۴۲۹۹	۱۵,۵۰۶۸۷
۱۰۱	۴۸/۰۰	۱۰۲/۰۰	۷۲,۳۸۶۱	۱,۵۲۰۱۶	۱۵,۲۷۷۴۱

همانطور که در جدول ۲- نشان داده شده است، میانگین نمره رضایتمندی (۱۲۸٫۸۷۱۳) میانگین بالاتر دارند (نمرات بالاتر نشان دهنده این است که این عامل تأثیر گذارتر بوده) و بعد از آن به ترتیب دیگر عوامل نشان دهنده کم تأثیر بودن است.

آزمون نرمال بودن جامعه

برای نرمال بودن متغیرها آزمون کلموگرف-اسمیرنف استفاده شده است. در این آزمون هر گاه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر در سطح ۹۵٪ اطمینان رد می شود.

جدول ۳- توزیع نرمال بودن جامعه برای متغیرها

شاخص	کلموگرف-اسمیرنف	سطح معنی داری
رضایتمندی	۰/۱۰۸	۰/۰۰۱
انگیزه کاری	۰/۰۶۶	۰/۰۰۲
تعهد سازمانی	۰/۰۸۹	۰/۰۱۳

آزمون فرضیات

بین رضایتمندی در شغل بر تعهد سازمانی در معلمان استان لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
بین عوامل رضایتمندی در شغل بر تعهد سازمانی در معلمان کدام یک تأثیر گذارتر است.
بین انگیزه های کاری بر تعهد سازمانی در معلمان استان لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
بین عوامل انگیزه های کاری بر تعهد سازمانی در معلمان کدام یک تأثیر گذارتر است.
برای بررسی رابطه رضایتمندی و انگیزه کاری در شغل بر تعهد سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با توجه به نتایج آزمون نرمال بودن داده ها استفاده شد.

جدول ۴- رابطه بین رضایتمندی و انگیزه های کاری در شغل بر تعهد سازمانی

انگیزه کاری	رضایتمندی	تعهد سازمانی		
۸۰۵.	۹۰۱**	۱	ضریب همبستگی	تعهد سازمانی
			سطح معناداری (Sig)	
۰۰۰.	۰۰۰.			
۸۹۵**	۱	۹۰۱**	ضریب همبستگی	رضایتمندی
			سطح معناداری (Sig)	
۰۰۰.		۰۰۰.		
۱	۸۹۵**	۸۰۵**	ضریب همبستگی	انگیزه کاری
			سطح معناداری (Sig)	
	۰۰۰.	۰۰۰.		
۱۰۱	۱۰۱	۱۰۱	تعداد	

همانطوری که نتایج جدول ۴- نشان می دهد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین رضایتمندی و انگیزه های کاری در شغل بر تعهد سازمانی به ترتیب (۰/۹۰۱)، (۰/۸۰۵) و (۰/۸۹۵) در سطح الفای ۰/۰۱ معنی داری است ($P < 0/0$) لذا H_0 دال بر عدم وجود رابطه

بین دو متغیر رد می‌گردد و H1 دال بر وجود رابطه معنی‌داری مورد تایید قرار می‌گیرد بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ بین رضایتمندی و انگیزه‌های کاری در شغل بر تعهد سازمانی رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

برای رتبه‌بندی اهمیت عوامل رضایتمندی و انگیزه‌های کاری از آزمون فریدمن استفاده شد.

مقایسه عوامل رضایتمندی

جدول ۵- مقایسه عوامل رضایتمندی بر تعهد سازمانی معلمان

متغیر	میانگین رتبه‌ای	درجه آزادی	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
همکاران	۳.۷۱	۸	۳۹۰,۰۹۰	۰.۰۰۰
سرپرست	۴.۸۳			
شرایط کار	۴.۴۵			
وضوح نقش	۳.۵۳			
احساس رشد و توسعه	۷.۹۳			
شرایط فیزیکی و رفاهی و درمانی	۵.۸۲			
امنیت شغلی	۴.۴۵			
ارتقاء	۲.۴۳			
حقوق و دستمزد	۶.۳۵			

با توجه سطح معنی‌داری آزمون فوق ملاحظه می‌شود میان عوامل رضایتمندی بر تعهد سازمانی از نظر افراد اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($P < 0.05$). از میان عوامل احساس رشد و توسعه دارای بیشترین تاثیر و ارتقاء دارای کمترین تاثیر بر تعهد سازمانی معلمان می‌باشد.

مقایسه عوامل انگیزه‌های کاری

جدول ۶- مقایسه عوامل انگیزه‌های کاری بر تعهد سازمانی معلمان

متغیر	میانگین رتبه‌ای	درجه آزادی	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
تنوع مهارت	۲.۲۹	۴	۱۶۸.۳۹۸	۰.۰۰۰
هویت و وظیفه	۴.۶۷			
اهمیت وظیفه	۲.۴۶			
استقلال	۳.۱۰			
بازخورد	۲.۴۸			

با توجه سطح معنی‌داری آزمون فوق ملاحظه می‌شود میان عوامل انگیزه‌های کاری بر تعهد سازمانی از نظر افراد اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($P < 0.05$). از میان عوامل هویت و وظیفه دارای بیشترین تاثیر و تنوع مهارت دارای کمترین تاثیر بر تعهد سازمانی معلمان می‌باشد.

نتیجه گیری

رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در انگیزه کارمندان و پیشرفت سازمان می باشد که همواره مورد توجه مشاوران منابع انسانی قرار می گیرد. رضایت شغلی کارمندان باعث بهره وری بالاتر و در نتیجه افزایش سود سازمان می شود. به عنوان مدیر، باید برای دستیابی به حداکثر رضایت کارکنان در نیروی کار خود تلاش بیشتری کنند. روزهایی که تصور می شد فقط حقوق زیاد مهمتر از رضایت شغلی است به پایان رسیده است. امروزه برای جلوگیری از نارضایتی شغلی در زندگی کاری، ابتدا باید کارکنان خود را بشناسند. که برای این کار را از طریق نظرسنجی مشارکت کارکنان انجام دهند. وقتی آنها را درک کردند، تنها در این صورت است که می توان عوامل مهم مؤثر بر رضایت شناسایی خواهد شد. با تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده نشان داده شد که با اطمینان ۹۹٪ بین رضایتمندی و انگیزه های کاری در شغل بر تعهد سازمانی رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان داد از میان عوامل رضایتمندی بر تعهدسازمانی احساس رشد و توسعه دارای بیشترین تاثیر و ارتقاء دارای کمترین تاثیر بر تعهدسازمانی می باشد و میان عوامل انگیزه کاری بر تعهدسازمانی هویت وظیفه دارای بیشترین تاثیر و تنوع مهارت دارای کمترین تاثیر بر تعهدسازمانی می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده، می توان نتیجه گرفت که رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری معلمان در استان لرستان تاثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی آنها دارند. این نتایج نشان می دهند که افزایش رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری معلمان می تواند بهبود قابل توجهی در تعهد سازمانی آنها ایجاد کند. نتایج پژوهش با یافته های عباسی و همکاران (۱۳۹۸)، رجبی فرجاد و شهامی خرمی (۱۳۹۸)، مهاجران و همکاران (۱۳۹۵) و نفری و لک عیان (۱۳۹۲) همخوانی دارد. همچنین حیرانی و همکاران (۱۳۹۵) اثبات کردند که توجه به سرمایه روانشناختی سازمان می تواند بر رضایتمندی از شغل در کارکنان اثرگذار باشد. سازمان ها با سطح سرمایه روانشناختی بالاتر معمولاً کارکنان راضی تری دارند. المازروی و زاکا (۲۰۲۱) اثبات کردند که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در ارتباط است. همچنین این متغیر با عملکرد شغلی و تصمیم گیری سازمانی نیز در ارتباط است. آتوبا (۲۰۲۱) اثبات کردند که تعهد سازمانی با فعالیت های کارکنان در ارتباط است. فعالیت های کارکنان در صورتی که با رضایت شغلی همراه باشد به تعهد سازمانی بهتر منجر می شود. واندربرق و همکاران (۲۰۲۱) اثبات کردند که تعهد سازمانی با رفتار کارکنان در سازمان در ارتباط است و نوع بازخورد کارکنان از رفتار خود در سازمان در نهایت باعث بهبود تعهد سازمانی می شود.

بنابراین، ارائه راهکارهای مناسب برای افزایش رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری معلمان می تواند به بهبود شرایط آموزش و پرورش و در نتیجه به توسعه و پیشرفت جامعه کمک کند. با توجه به این نتایج، می توان پیشنهاد داد که برای بهبود شرایط آموزش و پرورش در استان لرستان، باید به افزایش رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری معلمان توجه کرد. این امر می تواند باعث افزایش تعهد سازمانی آنها شود و در نتیجه بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش منجر شود. همچنین، می توان برنامه ها و سیاست هایی را برای افزایش رضایتمندی شغلی و انگیزه های کاری معلمان در نظر گرفت، مانند ارتقاء شرایط کاری، ارائه فرصت های آموزشی و حرفه ای، ارتقاء

فرهنگ سازمانی مثبت و افزایش حقوق و مزایا. همچنین، باید به نقش رهبری قوی و عدالت سازمانی در افزایش رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی معلمان توجه کرد. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که توجه به عوامل روانشناختی و سازمانی می‌تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد و کارایی معلمان و به تبع آن، بهبود کیفیت آموزش و پرورش منجر شود.

منابع:

- احمدی، غلامعلی؛ یاری، بابک؛ رضائی، محبوبه (۱۳۹۵). رابطه سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۰، صص ۱-۲۲.
- ایلانلو، حسین؛ دلاور، علی؛ شریعتمداری، آسیه؛ احمدی، صدیقه (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش رویکرد وجودی بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان، مجله آموزش پژوهی، شماره ۲۲.
- بابای خاکیان، زینب؛ کرمی، جهانگیر؛ رشیدی، علیرضا (۱۳۹۵). رابطه ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران زن آموزش و پرورش، تعلیم و تربیت، شماره ۱۲۸، صص ۱۲۳-۱۳۶.
- بهشت‌آیین، مهدی (۱۴۰۰). بررسی تاثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری های شیراز، مجله: رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۷۷ (جلد چهارم)، صص ۸۵-۹۵.
- حیرانی، علی؛ مظلوم صالح الربیعای، احمد؛ خانمرادی، سعید (۱۳۹۵). تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۱۱، صص ۹۷-۱۰۷.
- رجبی فرجاد، حاجیه؛ شهامی خرمی، علی (۱۳۹۸). بررسی تاثیر تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان با توجه به متغیر میانجی رضایت شغلی، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۵۱، صص ۲۳-۴۵.
- عباسی، همایون؛ عیدی، حسین؛ فتاحیان، نفیسه (۱۳۹۸). اثر سیستم‌های کاری عملکرد بالا (HPWS) بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی گری تناسب فرد- سازمان (P-O Fit) در اداره‌های کل ورزش و جوانان استان‌های غرب ایران، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۲۱، صص ۱۱۵-۱۲۸.
- کمالی، محمد؛ السادات، محدثه؛ شاهنگیان، معین، مبارکی، حسین؛ فهیمی، ملاحح اکبر (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران، مجله مطالعات ناتوانی، شماره ۱ (۱۳۹۹)، ص ۴۱.
- مداحیان، شیوا؛ پورمحمدی، عالیه (۱۴۰۰). رابطه مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی، مجله: پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، شماره ۹، صص ۱۶۲-۱۷۳.

مهاجران، بهناز؛ خلیلی، داوود؛ اشرفی سلیمی کندی، فرشید (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری امنیت مدار با تعهد سازمانی با میانجی گری رضایت شغلی به روش مدل یابی معادلات ساختاری، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۳۷، صص ۱۱۵-۱۳۲.

موتمنی، علیرضا؛ همتی، امین؛ السادات آگاه، سحر (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۳۵-۶۰.

نفری، ندا؛ لک عیان، امیر (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه ۳ بانک ملت تهران، فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۸۵، صص ۱۶۱-۱۸۶.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
- AlMazrouei, H., & Zacca, R. (2021, March). The influence of organizational justice and decision latitude on expatriate organizational commitment and job performance. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Publishing Limited.
- Atouba, Y. (2021). How does participation impact IT workers' organizational commitment? Examining the mediating roles of internal communication adequacy, burnout and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Lin, X., Lam, L. W., & Zhang, L. L. (2019). The curvilinear relationship between job satisfaction and employee voice: Speaking up for the organization and the self. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-21.
- Motlagh, F. G., Nobahar, M., & Raiesdana, N. (2020). The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department. *International Emergency Nursing*, 52, 100911.
- Park, S. H., Lee, P. J., Lee, B. K., Roskams, M., & Haynes, B. P. (2020). Associations between job satisfaction, job characteristics, and acoustic environment in open-plan offices. *Applied Acoustics*, 168, 107425.
- Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103962.
- Vandenbergh, C., Landry, G., Bentein, K., Anseel, F., Mignonac, K., & Roussel, P. (2021). A dynamic model of the effects of feedback-seeking behavior and organizational commitment on newcomer turnover. *Journal of Management*, 47(2), 519-544.