



دانشکده علوم انسانی

بررسی رابطه ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهر شیروان

نگارش:

محمد رضا براتی

استاد راهنما: دکتر غلامعلی احمدی

استاد مشاور: دکتر مصطفی نیکنامی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

شهریورماه ۱۳۸۹

رسالة محمد

بسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

تعهد نامه اصالت اثر

اینجانب محمدرضا براتی متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مأخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارایه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد. کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء

تهران- لویزان- کد پستی ۱۶۷۸۸ - صندوق پستی ۱۶۳ - ۱۶۷۸۵ تلفن ۹- ۲۲۹۷۰۰۶۰ (داخلی ۲۳۴۷) شماره: ۲۲۹۷۰۰۱۱

sru@sru.ac.ir



دانشکده علوم انسانی

بررسی رابطه ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهر شیروان

نگارش:

محمد رضا براتی

استاد راهنما: دکتر غلامعلی احمدی

استاد مشاور: دکتر مصطفی نیکنامی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت آموزشی

شهریور ماه ۱۳۸۹

شماره: ۳۳۱۴ / ۱۰۰۰ ع
تاریخ: ۹ / ۱۱ / ۱۹
پیوست:



بیت

دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

صور تجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای محمدرضا برای رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان بررسی رابطه ابعاد تعهدسازمانی و عملکرد معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان شیروان، که در تاریخ ۸/۶/۸۹ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (بادرجه بسیار..... امتیاز.....) دفاع مجدد مردود.

۱- عالی (۲۰-۱۸)

۲- بسیار خوب (۱۷/۹۹-۱۶)

۳- خوب (۱۵/۹۹-۱۴)

۴- قابل قبول (۱۳/۹۹-۱۲)

اعضاء	نام و نام خانوادگی	مرتبہ علمی	امضاء
استاد راهنما	دکتر غلامعلی احمدی	استادیار	
استاد مشاور	دکتر مصطفی نیکنامی	دانشیار	
استاد داور داخلی	دکتر محمدرضا امامجمعه	استادیار	
استاد داور خارجی	دکتر رضا ساکی	استادیار	
نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر جلال ولی الهی	استادیار	

دکتر غلامعلی احمدی

کوشش و استکده علوم انسانی



دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

تهران، لویزان، کدپستی: ۱۵۸۱۱-۱۶۷۸۸

صندوق پستی: ۱۶۳-۱۶۷۸۵

تلفن: ۹-۰۶۰-۲۲۹۷۰۰۶۰ فکس: ۲۲۹۷۰۰۲۳

Email: sru@sru.ac.ir

www.srttu.edu

تقدیم به

پدر و مادر عزیزم که عمر گرانمایه خود را

سرمایه وجودم ساختند

و همسر و فرزند عزیزم که به زندگی ام

معنای دیگری بخشیدند.

تقدیر و تشکر:

حمد و سپاس خالق یکتا را که هدایت کننده انسانها به سوی سعادت و کمال است. اینک که به لطف الهی مراحل کار تحقیقاتی این پایان نامه به اتمام رسیده است، بر خود واجب می دانم از استاد راهنمای ارجمند و گرامی آقای دکتر غلامعلی احمدی که با بزرگواری و صرف اوقات ارجمند خویش، اینجانب را در کلیه مراحل انجام این پژوهش راهنمایی فرمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی کنم.

از استاد مشاور جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی که تقبل زحمت مشاوره این پژوهش را پذیرفته و در اوقات مختلف از نقطه نظرات مشورتی و راهگشای ایشان بهره مند شده ام نهایت تشکر و سپاس را دارم.

همچنین بر خود واجب می دانم از زحمات گرانقدر آقای دکتر بهرام صالح صدق پور و دیگر دوستان عزیزم که اینجانب را در انجام این کار یاری رساندند تقدیر و تشکر نمایم .

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان پسرانه مدارس راهنمایی و متوسطه شهر شیروان می باشد. بدین منظور نمونه ای به حجم ۹۸ نفر به روش طبقه ای نسبتی از مدارس راهنمایی و متوسطه شهر شیروان انتخاب شدند. در این تحقیق برای تعیین میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه ی استاندارد « آالن و می یر» (۱۹۹۰) که شامل ۲۴ گویه می باشد استفاده شد. همچنین برای تعیین عملکرد شغلی از پرسشنامه ی عملکرد شغلی معلمان که شامل ۳۰ گویه می باشد استفاده گردید. ضریب اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۶ و عملکرد شغلی ۰/۹۷ برآورد گردید.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و Z فیشر و آزمون t مستقل نشان داد که:

- ۱- بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه شهر شیروان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه شهر شیروان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین تعهد مستمر و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهر شیروان رابطه معناداری وجود ندارد.
- ۴- بین تعهد مستمر و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر شیروان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین تعهد هنجاری و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهر شیروان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین تعهد هنجاری و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر شیروان رابطه معناداری وجود ندارد.
- ۷- بین میانگین تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه شهر شیروان رابطه معناداری وجود ندارد.
- ۸- بین میانگین عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه شهر شیروان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی ، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، عملکرد شغلی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول کلیات پژوهش
۲	۱-۱ مقدمه
۳	۲-۱ بیان مسأله
۸	۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۰	۴-۱ اهداف تحقیق
۱۰	۴-۱-۱ هدف کلی
۱۱	۵-۱ سؤالات تحقیق
۱۱	۵-۱-۱ سؤال اصلی
۱۱	۵-۱-۲ سؤالات ویژه
۱۱	۶-۱ تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۳	فصل دوم مروری بر ادبیات تحقیق
۱۴	۲-۱ مقدمه
۱۵	۲-۲ تعهد سازمانی
۱۵	۲-۲-۱ مفهوم تعهد
۱۷	۲-۲-۲ مفهوم تعهد سازمانی
۱۸	۲-۲-۳ مؤلفه های تعهد سازمانی
۲۱	۲-۲-۴ اهمیت تعهد
۲۳	۲-۲-۵ ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه آرجریس
۲۴	۲-۲-۶ فرایند ایجاد تعهد سازمانی
۲۵	۲-۲-۷ دیدگاههایی در مورد پیش شرط های تعهد سازمانی
۳۰	۲-۲-۸ دو دیدگاه در حوزه مدیریت درباره تعهد سازمانی:
۳۰	۲-۲-۹ عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۳۲	۲-۲-۱۰ دیدگاههایی در مورد کانون تعهد
۳۳	۲-۲-۱۱ انواع تعهد سازمانی
۳۶	۲-۲-۱۲ ابعاد (انواع) تعهد سازمانی
۳۹	۲-۲-۱۳ اثرات تعهدات سازمانی بر عملکرد، غیبت و ترک کار

- ۳۹ ۲-۲-۱۴ تعهدات سازمانی در قرن بیست و یکم
- ۴۰ ۲-۲-۱۵ راههای افزایش تعهد کارکنان به سازمان
- ۴۰ ۲-۲-۱۶ نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی:
- ۴۱ ۲-۲-۱۷ مفاهیم مدیریتی در زمینه تعهد سازمانی
- ۴۳ ۲-۲-۱۹ شیوه های تقویت تعهد کارکنان در سازمان
- ۴۴ ۲-۳-۳ عملکرد شغلی
- ۴۴ ۲-۳-۱ مراحل ارزیابی عملکرد:
- ۴۶ ۲-۳-۲ سیستم ارزشیابی عملکرد:
- ۴۶ ۲-۳-۳ مشخص کردن ارزشیابی کننده و ارزشیابی شونده:
- ۴۷ ۲-۳-۴ جمع آوری اطلاعات:
- ۴۷ ۲-۳-۵ دلایل استفاده از ارزشیابی عملکرد :
- ۴۸ ۲-۳-۶ روشهای ارزشیابی عملکرد:
- ۴۹ ۲-۳-۷ ده اشتباه مدیران هنگام ارزشیابی عملکرد کارکنان:
- ۴۹ ۲-۳-۸ اشتباهاتی که کارکنان هنگام ارزشیابی عملکرد به آن دچار می شوند:
- ۵۰ ۲-۳-۹ دیدگاههای تاریخی درباره عملکرد شغلی
- ۵۲ ۲-۳-۱۰ عوامل موثر بر عملکرد
- ۵۳ ۲-۳-۱۱ کاربرد های ارزشیابی عملکرد
- ۵۴ ۲-۳-۱۲ منابع ارزشیابی عملکرد
- ۵۴ ۲-۴-۴ پیشینه تحقیقات
- ۵۵ ۲-۴-۱ پژوهش های داخلی:
- ۵۶ ۲-۴-۲ پژوهش های خارجی:
- ۵۸ ۲-۵-۵ نگاهی به مدیریت در آموزش و پرورش شهرستان شیروان
- ۶۰ ۲-۶ جمع بندی تحقیقات انجام شده و چارچوب نظری تحقیق
- ۶۴ فصل سوم روش تحقیق
- ۶۵ ۳-۱ مقدمه
- ۶۵ ۳-۲ روش و طرح تحقیق
- ۶۵ ۳-۳ جامعه آماری
- ۶۵ ۳-۴ نمونه، روش نمونه گیری و حجم نمونه

۶۶	۳ - ۵ ابزار گردآوری داده ها
۶۷	۳ - ۶ روایی و اعتبار پرسشنامه ها
۶۷	۳ - ۶ - ۱ روایی پرسشنامه ها
۶۷	۳ - ۶ - ۲ پایایی پرسشنامه ها
۶۸	۳ - ۷ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۰	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها
۷۱	۴ - ۱ مقدمه
۷۱	۴ - ۲ تحلیل توصیفی
۷۵	۴ - ۳ تحلیل استنباطی
۷۵	۴ - ۴ بررسی فرضیه های تحقیق و ارائه نتایج
۸۸	فصل پنجم نتیجه گیری، بحث و پیشنهادها
۸۹	۵ - ۱ مقدمه
۸۹	۵ - ۲ بحث و نتیجه گیری
۹۶	۵ - ۳ محدودیت ها
۹۷	۵ - ۴ پیشنهادهای برگرفته از یافته های پژوهش
۹۷	۵ - ۵ پیشنهادهایی برای پژوهش های بعدی
۹۸	پیوست ها
۹۹	پرسشنامه تعهد سازمانی
۱۰۱	پرسشنامه عملکرد معلمان
۱۰۳	منابع و مأخذ

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱ - ۲ : ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه آرجریس	۲۳
جدول شماره ۲ - ۲ : پیش شرط های تعهد سازمانی	۲۹
جدول شماره ۲ - ۳ : متغیرهای تعهد سازمانی کارکنان حرفه ای و شغلی	۴۱
جدول شماره ۳ - ۱ : پرسشنامه تعهد سازمانی	۶۶
جدول ۳ - ۲ : اعتبار گویه های تعهد سازمانی	۶۸
جدول ۳ - ۳ : اعتبار گویه های عملکرد شغلی	۶۸
جدول ۴ - ۱ : نتایج توصیف سن معلمان	۷۱
جدول ۴ - ۲ : نتایج توصیف درآمد معلمان	۷۲
جدول ۴ - ۳ : درصد فراوانی معلمان مقطع متوسطه و راهنمایی	۷۳
جدول ۴ - ۴ : توصیف سطح تحصیلات معلمان	۷۴
جدول ۴ - ۵ : نتایج همبستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی	۷۵
جدول ۴ - ۶ : نتایج همبستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه	۷۷
جدول ۴ - ۷ : نتایج همبستگی بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی	۷۹
جدول ۴ - ۸ : نتایج همبستگی بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه	۸۰
جدول ۴ - ۹ : نتایج همبستگی بین تعهد مستمر و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی	۸۱

جدول ۴ - ۱۰: نتایج همبستگی بین تعهد مستمر و عملکرد شغلی معلمان متوسطه ۸۲

جدول ۴ - ۱۱: نتایج همبستگی بین تعهد هنجاری و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی ۸۳

جدول ۴ - ۱۲: نتایج همبستگی بین تعهد هنجاری و عملکرد شغلی معلمان متوسطه ۸۴

جدول ۴ - ۱۳: آزمون تی برای تفاوت میانگین تعهد سازمانی معلمان راهنمایی و متوسطه ۸۵

جدول ۴ - ۱۴: آزمون تی برای تفاوت میانگین عملکرد شغلی معلمان راهنمایی و متوسطه ۸۶

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار شماره ۲ - ۱: مدل سه بخشی تعهد سازمانی می یو و آلن	۱۶
نمودار شماره ۲ - ۲: پیوند میان خشنودی فرد و عملکرد	۲۵
نمودار شماره ۲ - ۳: دیدگاه نگرشی و رفتاری	۳۰
نمودار شماره ۲ - ۴: عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی	۳۲
نمودار شماره ۲ - ۵: مدل پنجگانه تعهد کلیدی	۳۵
نمودار شماره ۲ - ۶: مدل پنجگانه تعهد کلیدی	۳۶
نمودار شماره ۲ - ۷: فرایندها و مراحل ارزشیابی کارکنان	۴۵
نمودار شماره ۲ - ۸: نمودار مراحل سیستم ارزیابی عملکرد	۴۶
نمودار شماره ۲ - ۹: موارد استفاده از ارزشیابی عملکرد	۴۸
نمودار شماره ۲ - ۱۰: ابعاد عملکرد	۵۳
نمودار ۴ - ۱: نمودار توصیف سن معلمان	۷۲
نمودار ۴ - ۲: نمودار توصیف درآمد معلمان	۷۳
نمودار ۴ - ۳: درصد معلمان شرکت کننده مقطع راهنمایی و متوسطه	۷۴
نمودار ۴ - ۴: نمودار توصیف سطح درآمد معلمان	۷۴
نمودار ۴ - ۵: میزان همبستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی	۷۶

- نمودار ۴ - ۶: میزان همبستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه ۷۷
- نمودار ۴ - ۷: میزان همبستگی بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی ۷۹
- نمودار ۴ - ۸: میزان همبستگی بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه ۸۰
- نمودار ۴ - ۹: میزان همبستگی بین تعهد مستمر و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی ۸۱
- نمودار ۴ - ۱۰: میزان همبستگی بین تعهد مستمر و عملکرد شغلی معلمان متوسطه ۸۲
- نمودار ۴ - ۱۱: میزان همبستگی بین تعهد هنجاری و عملکرد شغلی معلمان راهنمایی ۸۳
- نمودار ۴ - ۱۲: میزان همبستگی بین تعهد هنجاری و عملکرد شغلی معلمان متوسطه ۸۴
- نمودار ۴ - ۱۳: تفاوت میانگین تعهد سازمانی معلمان راهنمایی و متوسطه ۸۵
- نمودار ۴ - ۱۴: تفاوت میانگین عملکرد شغلی معلمان راهنمایی و متوسطه ۸۶

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

تعهد سازمانی^۱ یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی و مدیریت آموزشی بوده است. از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته عملکرد^۲ افراد در سازمان می تواند متأثر از نگرش های آنان درباره سازمان نشان باشد، از این رو، آگاهی از این نگرش برای مدیران و کارکنان هر سازمانی ضروری به نظر می رسد. مدیران بیشتر علاقمند به دانستن آن دسته از نگرش هایی هستند که به کار و سازمان مرتبط است، از جمله: رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی. که در این پژوهش به بررسی یکی از این نگرش ها یعنی تعهد سازمانی پرداخته می شود.

در دهه گذشته تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است زیرا یکی از شاخص های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می باشد وجود چنین نیروی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند، برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت رسیدن به اهداف سازمان حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران نیز می تواند موثر باشد. مهمتر از این سازمان را در تحقق اهداف و آرمان هایش نا کام می سازد. با عنایت به اهمیت این مسأله ضروری است که سازمان ها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد سازمان اعضایشان بیاندیشند و عواملی را که می تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده یا از میان بردارند.

معلمان به عنوان نیروهای انسانی که در واحدهای صف خدمت می کنند از مهمترین عوامل سازمان آموزش و پرورش محسوب می شوند. این عوامل چرخ های سازمان را به حرکت وا می دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد، از زوالش جلوگیری شود، در جامعه سودمند باشد و کارنامه عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیت، توسعه و پیشرفت باشد.

بدیهی است که سازمان آموزش و پرورش برای اجرای دقیق برنامه های توسعه ای و پیشرفت، نیاز به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر دارد تا علاوه بر ماندگار بودن آنان در سازمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و

¹ -Organizational commitment

² -function

وظایف محوله انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می تواند حرف تازه ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزشهای کاری، پای بند و وابستگی از خود نشان داده و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند. کانتر^۱ (۱۹۹۸) معتقد است، کلید موفقیت سازمان در ایجاد یک ارتباط قوی بین مأموریت وایدئولوژی از یک طرف و چگونگی درک شخص از نقش خودش در تحقق آن مأموریت از طرف دیگر است.

۱-۲ بیان مسأله

اگر چه در سالهای اخیر برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی مباحث مربوط به انگیزش، نگرش و رضایت شغلی بیشترین توجه را در مباحث مدیریتی به خود جلب کرده است اما هم اکنون نگرش تعهد سازمانی عمومیت بیشتری پیدا کرده و در حوزه فعالیت های پژوهشی جایگاه ویژه ای را به خود اختصاص داده است.

اخیرا در متون تحقیقی، نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک و فهم پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پای بندی مانند رضایت، در طرز نگرش نزدیک به هم هستند که بر رفتار های مهمی مانند جا بجائی و غیبت اثر می گذارد، همچنین تعهد می تواند پیامد های مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند، بنابراین مدیران باید بتوانند از راههای مختلف تعهد کارکنان را افزایش دهند و آن را حفظ نمایند. (مورهد، گریفین، ۱۳۷۴، ۸۱)

افراد متعهد همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش می روند، افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی سازند. اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می کنند. گروهی از انسان های متعهد می توانند نیرویی را به وجود آورند که هر نا ممکنی را ممکن سازد. به تازگی این نکته روشن شده است که نه تنها سازمان (آموزش و پرورش) باید مدیران شایسته داشته باشد بلکه باید یک سازمان موفق، کارکنان و معلمانی داشته باشد که در زمره پیروان خوب قرار گیرند. (رابینز، ۱۳۷۵، ۶۹۳)

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (استرز و پورتر^۲، ۱۹۹۲، ۲۹۰). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و

1 -Kanter

2 -Esters & Porter

به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال پرستاران ممکن است کاری را که انجام می دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می کنند ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل های مشابه ای را در محیط های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیشخدمت های رستوران ها ممکن است احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به طور کلی از همان شغلشان (پیشخدمت رستوران) متنفر باشند (گریفین، مورهد^۱، ۱۳۷۴، ۱۸۳). ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی (باتمن و استیرز^۲، ۱۹۹۸)، حضور (ماتيو و زاجاک^۳، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی (امیلی و چتمن^۴، ۱۹۸۶) و عملکرد شغلی (می یر و آلن^۵، ۱۹۹۳) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (مودای، پورتر و استرز^۶، ۱۹۸۲) رابطه منفی دارد. (شیان چنچ و همکاران^۷، ۲۰۰۳، ۳۱۳)

از تعهد سازمانی تعاریف متعددی به عمل آمده است. به نظر لوتانز^۸ (۱۹۹۲) و شاو^۹ تعهد سازمانی اغلب به عنوان: ۱- تمایل قوی برای بقای عضویت در یک سازمان. ۲- تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان. ۳- باور قاطع در قبول ارزشها و اهداف سازمان، تعریف شده است.

تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند. (آدین، ۱۳۷۹، ۱۷)

در ارتباط با تعهد سازمانی مطالعات مختلفی صورت گرفته که یکی از مهمترین این مطالعات به وسیله « می یر و آلن^{۱۰} » صورت گرفته و مدلی سه بعدی ارائه شده است. ابعاد این مدل عبارتند از:

۱- تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت سازمانی است.

³-Griffin & Mourhed

²-Batman & Esteers

³-Mat eave & seajack

⁴-Emilee & Chatman

⁵- Meyer & Allen

⁶-Midway , Esters & Porter

⁷-Shian chench & ...

⁸- Loutanze

⁹- Chauve

¹⁰- Meyer & Allen

۲- تعهد مستمر: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سهم می شود.

۳- تعهد تکلیفی (هنجاری): شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. (می و آلن، ۱۹۹۱، ۶۷-۷۲)

به طور کلی تعهد سازمانی منجر به نتایج مطلوب سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر خواهد شد که تحقیقات متعددی نیز صحت آن را تأیید نموده است که در این پژوهش به برخی از آنها اشاره می شود.

شواهد موجود نشان می دهد که تعهد سازمانی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارتهای جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. (مقیمی، ۱۳۷۷، ۷۲)

از سوی دیگر فلسفه وجودی سازمانها بالا بردن بهره وری سازمان با رویکردهای مختلف از جمله توجه به عملکرد شغلی کارکنان است. عملکرد عبارتست از مجموع رفتارهایی در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می دهند. در انجام هر کاری سازمانها باید نقش خود را با حمایت های مادی و معنوی از افراد ایفا کنند. بدون در دسترس قرار دادن مواد، منابع و ملزومات کاری، نمی توان از افراد انتظار عملکرد خوب را داشت. (رضائیان، ۱۳۷۲، ۳۳۴)

عملکرد شغلی کارمند نشان می دهد که او تا چه اندازه کار خود را به صورت رضایت بخش انجام می دهد. عملکرد شغلی فقط تا حدودی می تواند توسط فرد تعیین شود، برخی از ویژگیهای سازمانی مانند سیاستهای پرداخت حقوق و مزایا، فشار گروهی، بینش مدیران، تعهد سازمانی کارکنان و کیفیت سرپرستی نیز سطح عملکرد را تعیین می کند. (دولان و شولر^۱، ۱۳۷۱، ۱۷۳)

در یک معادله تعریف شده برای عملکرد فرد، عملکرد هر شخص را به عنوان تابعی از تعامل یا رابطه متقابل بین: توانائی، انگیزش و فرصت برای عملکرد در نظر گرفته اند.

می توان گفت عملکرد به نتیجه، وظیفه و کیفیت آن اشاره می کند، در نظام آموزشی وظایف بسیار پیچیده و دشوار است، چرا که انجام وظایف آموزشی مستلزم روابط نزدیک و صمیمانه معلم و دانش آموز و سایر دست اندر کاران فرا گرد آموزش و پرورش است و انجام

¹ -Dowlan & Shouler