

ل
ل

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه: تربیت بدنی

گرایش: مدیریت و برنامه ریزی ورزشی

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی

استان‌های گیلان، لرستان و قم

از:

محسن محرابی دره یادگاری

استاد راهنما:

مهرعلی همتی نژاد

استاد مشاور:

رحیم رمضانی نژاد

تذکرات و اصلاحات در کتب علمی باید
نویسند

۱۳۸۹ / ۷ / ۳

شهریور ۱۳۸۸



۱۴۱۵۹۹

تقدیم به:

پدر بزرگوارم.

که سرچشمه تلاش و کوشش است.

و

مادر عزیزم.

که مظهر دلسوزی، فداکاری و محبت است.

تقدیر و تشکر

با حمد و سپاس بیکران خداوند متعال را که توفیق کسب علم و آگاهی را به من ارزانی داشت، لازم می‌دانم از کسانی که مرا در تهیه و تنظیم این مجموعه پژوهشی یاری رساندند تقدیر و تشکر نمایم.

از استاد راهنمای محترم و بزرگوار جناب آقای دکتر همتی‌نژاد که در طول تحصیل و تهیه پایان‌نامه مرا مورد لطف و محبت قرار داده، نهایت ارادت و قدرشناسی خویش را اعلام می‌دارم.

و تشکر و سپاس فراوان دارم از جناب آقای دکتر رضائی‌نژاد، استاد برجسته، ارجمند و فاضلم که مشاورت این پایان‌نامه را تقبل نموده و هدایت‌گر اینجانب در نوشتن مطالب بودند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
ح	فهرست جدول‌ها
خ	فهرست نمودارها
خ	فهرست شکل‌ها
خ	فهرست پیوست‌ها
د	چکیده فارسی
ذ	چکیده انگلیسی

فصل اول: طرح تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسئله
۴	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۶	۴-۱- اهداف تحقیق
۶	۱-۴-۱- هدف کلی
۶	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی
۶	۵-۱- فرضیه‌های تحقیق
۷	۶-۱- روش تحقیق
۸	۷-۱- محدودیت‌های تحقیق
۸	۱-۷-۱- محدودیت‌های قابل کنترل
۸	۲-۷-۱- محدودیت غیر قابل کنترل
۸	۸-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۳	۱-۲- مقدمه
۱۳	۲-۲- نگرش
۱۳	۱-۲-۲- تعریف نگرش
۱۳	۲-۲-۲- انواع نگرش
۱۴	۳-۲-۲- رابطه نگرش و رفتار
۱۴	۳-۲- رضایت شغلی

۱۴ ۱-۳-۲- تعاریف و مفاهیم رضایت شغلی
۱۶ ۲-۳-۲- ابعاد رضایت شغلی
۱۷ ۳-۳-۲- عوامل موثر بر رضایت شغلی
۱۷ ۱-۳-۳-۲- عوامل سازمانی
۱۷ ۱-۱-۳-۳-۲- حقوق و دستمزد
۱۸ ۲-۱-۳-۳-۲- فرصت‌های ترفیع و ارتقا
۱۸ ۳-۱-۳-۳-۲- ساختار سازمانی
۱۹ ۴-۱-۳-۳-۲- تسهیلات سازمانی
۱۹ ۲-۳-۳-۲- عوامل محیطی
۱۹ ۱-۲-۳-۳-۲- سبک سرپرستی
۲۰ ۲-۲-۳-۳-۲- گروه کاری
۲۱ ۳-۲-۳-۳-۲- شرایط کاری
۲۱ ۳-۳-۳-۲- ماهیت کار
۲۲ ۴-۳-۳-۲- عوامل فردی
۲۲ ۱-۴-۳-۳-۲- شخصیت
۲۳ ۲-۴-۳-۳-۲- سن
۲۳ ۳-۴-۳-۳-۲- جنسیت
۲۳ ۴-۴-۳-۲- سابقه خدمت
۲۳ ۵-۴-۳-۳-۲- سطح تحصیلات
۲۴ ۴-۳-۲- نظریه‌های رضایت شغلی
۲۴ ۱-۴-۳-۲- نظریه‌های ریزمدل
۲۴ ۱-۱-۴-۳-۲- نظریه سلسله مراتب نیازها
۲۶ ۲-۱-۴-۳-۲- نظریه ای-آر-جی
۲۶ ۳-۱-۴-۳-۲- نظریه نیازهای سه‌گانه مک‌کلند
۲۸ ۴-۱-۴-۳-۲- نظریه برابری
۲۹ ۵-۱-۴-۳-۲- نظریه انتظار
۳۰ ۲-۴-۳-۲- نظریه‌های درشت مدل
۳۰ ۱-۲-۴-۳-۲- نظریه بهداشت - انگیزش
۳۱ ۲-۲-۴-۳-۲- نظریه طرح هدف
۳۱ ۴-۲- تعهد سازمانی

۳۱ ۱-۴-۲- تعریف و مفهوم تعهد
۳۲ ۲-۴-۲- انواع تعهد مرتبط با کار
۳۳ ۳-۴-۲- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی
۳۵ ۴-۴-۲- دو دیدگاه کلی درباره‌ی تعهد سازمانی
۳۷ ۵-۴-۲- ابعاد تعهد سازمانی
۴۰ ۶-۴-۲- نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۴۰ ۱-۶-۴-۲- تعهد سازمانی و ترک خدمت
۴۰ ۲-۶-۴-۲- تعهد و عملکرد
۴۱ ۳-۶-۴-۲- تعهد سازمانی و تأخیر کارکنان
۴۱ ۴-۶-۴-۲- تعهد سازمانی و غیبت کارکنان
۴۲ ۵-۶-۴-۲- تعهد سازمانی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی
۴۲ ۵-۲- تعهد سازمانی و رضایت شغلی
۴۴ ۶-۲- پیشنهاد تحقیق
۴۴ ۱-۶-۲- پیشنهاد تحقیق در داخل کشور
۵۲ ۲-۶-۲- پیشنهاد تحقیق در خارج از کشور

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۶۸ ۱-۳- مقدمه
۶۸ ۲-۳- روش تحقیق
۶۸ ۳-۳- جامعه و نمونه آماری
۶۸ ۴-۳- ابزار تحقیق
۶۸ ۱-۴-۳- پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک
۶۹ ۲-۴-۳- پرسشنامه رضایت شغلی
۷۰ ۳-۴-۳- پرسشنامه تعهد سازمانی
۷۰ ۵-۳- روش جمع‌آوری اطلاعات
۷۰ ۶-۳- روش آماری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

۷۲ ۱-۴- مقدمه
۷۲ ۲-۴- توصیف ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان تحت بررسی

۷۲ ۱-۲-۴- استان محل خدمت
۷۳ ۲-۲-۴- جنسیت
۷۴ ۳-۲-۴- وضعیت تأهل
۷۴ ۴-۲-۴- سطح تحصیلات
۷۵ ۵-۲-۴- نوع مدرک تحصیلی
۷۶ ۶-۲-۴- سن
۷۷ ۷-۲-۴- سابقه خدمت
۷۸ ۳-۴- توصیف متغیرهای اصلی تحقیق
۷۹ ۱-۳-۴- توصیف رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی
۸۰ ۲-۳-۴- توصیف تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی
۸۰ ۴-۴- آزمون فرضیه‌های تحقیق
۸۱ ۱-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۱): رضایت شغلی رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی دارد
۸۱ ۲-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۲): رضایت از ماهیت کار رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی دارد
۸۲ ۳-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۳): رضایت از همکاران رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی دارد
۸۳ ۴-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۴): رضایت از سرپرست رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی دارد
۸۴ ۵-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۵): رضایت از حقوق رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی دارد
۸۵ ۶-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۶): رضایت از ترفیع رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی دارد
۸۵ ۷-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۷) تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های
۸۶ دموگرافیک وجود دارد
۸۶ ۸-۴-۴- آزمون فرضیه شماره (۸): تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های
۸۸ دموگرافیک وجود دارد

فصل پنجم: بحث و بررسی

۹۱ ۱-۵- مقدمه
۹۱ ۲-۵- خلاصه تحقیق
۹۲ ۳-۵- بحث و بررسی
۱۰۱ ۴-۵- پیشنهادات
۱۰۱ ۱-۴-۵- پیشنهادات کاربردی
۱۰۲ ۲-۴-۵- پیشنهادات پژوهشی
۱۰۴ منابع
۱۱۷ پیوست‌ها

فهرست جدول‌ها

- جدول (۱-۲)، نظریه برابری ۲۸
- جدول (۱-۳)، مؤلفه‌های رضایت شغلی و شماره سوالات مربوط به هر مؤلفه ۶۹
- جدول (۱-۴)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس استان محل خدمت ۷۲
- جدول (۲-۴)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس جنسیت ۷۳
- جدول (۳-۴)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس وضعیت تأهل ۷۴
- جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی افراد تحت بررسی بر اساس سطح تحصیلات ۷۵
- جدول (۵-۴)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی افراد تحت بررسی بر اساس نوع مدرک تحصیلی ۷۶
- جدول (۶-۴)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی افراد تحت بررسی بر اساس سن ۷۷
- جدول (۷-۴)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی افراد تحت بررسی بر اساس سابقه خدمت ۷۸
- جدول (۸-۴)، توصیف رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۷۹
- جدول (۹-۴)، توصیف تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۰
- جدول (۱۰-۴)، همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی ۸۱
- جدول (۱۱-۴)، همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۱
- جدول (۱۲-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی ۸۱
- جدول (۱۳-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از ماهیت کار و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۲
- جدول (۱۴-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از همکاران و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی ۸۲
- جدول (۱۵-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از همکاران و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۲
- جدول (۱۶-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی ۸۳
- جدول (۱۷-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۳
- جدول (۱۸-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از حقوق و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی ۸۴
- جدول (۱۹-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از حقوق و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۴
- جدول (۲۰-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از ترفیع و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی ۸۵
- جدول (۲۱-۴)، همبستگی بین مؤلفه رضایت از ترفیع و تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۵
- جدول (۲۲-۴)، آزمون تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک ۸۶-۸۷
- جدول (۲۳-۴)، آزمون تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک ۸۸-۸۹

فهرست نمودارها

- نمودار (۱-۴)، توزیع درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس محل خدمت ۷۳
- نمودار (۲-۴)، توزیع درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس جنسیت ۷۳
- نمودار (۳-۴)، توزیع درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس وضعیت تأهل ۷۴
- نمودار (۴-۴)، توزیع درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس سطح تحصیلات ۷۵
- نمودار (۵-۴)، توزیع درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس نوع مدرک تحصیلی ۷۶
- نمودار (۶-۴)، توزیع درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس سن ۷۷
- نمودار (۷-۴)، توزیع درصد فراوانی کارکنان تحت بررسی بر اساس سابقه خدمت ۷۸
- نمودار (۸-۴)، بررسی میانگین رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۷۹
- نمودار (۹-۴)، بررسی میانگین تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی به تفکیک استان محل خدمت ۸۰

فهرست شکل‌ها

- شکل (۱-۲)، سلسله مراتب نیازهای مزلو ۲۵
- شکل (۲-۲)، نحوه‌ی ارتباط و تأثیر عوامل مؤثر در کار و رضایت فرد ۲۹
- شکل (۳-۲)، مقایسه دیدگاه نگرشی و رفتاری تعهد سازمانی ۳۶
- شکل (۴-۲)، مدل سه بخشی تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) ۳۹

فهرست پیوست‌ها

- پیوست شماره ۱: پرسشنامه ویژگی‌های فردی ۱۱۸
- پیوست شماره ۲: پرسشنامه رضایت شغلی ۱۱۹
- پیوست شماره ۳: پرسشنامه تعهد سازمانی ۱۲۰
- پیوست شماره ۴: معرفی نامه ۱۲۱

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم

محسن محرابی دره‌یادگاری

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی رابطه رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم است. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات کل فوق می‌باشد. تعداد کارکنان در این سه اداره کل ۱۶۵ نفر بود که از بین آنها ۱۴۲ نفر (۸۶ درصد) به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی سلوکسی و دیوریس (۱۹۷۸) با آلفاکرونباخ ۰/۸۸، پرسشنامه اصلاح‌شده تعهد سازمانی (OCQ) می‌یر و آلن (۱۹۹۷) با آلفاکرونباخ ۰/۸۹ و پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از پرسشنامه‌ها، روش‌های آماری توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (آزمون ANOVA، آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون) مورد استفاده قرار گرفت. نتایج تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS (version 16) در سطح معنی‌داری ($P \leq 0/05$) نشان داد که: رضایت شغلی ($r=0/73$ و $P=0/001$) و مؤلفه‌های رضایت از ماهیت کار ($r=0/52$ و $P=0/001$)، رضایت از همکاران ($r=0/41$ و $P=0/001$)، رضایت از سرپرست ($r=0/47$ و $P=0/001$)، رضایت از حقوق ($r=0/29$ و $P=0/001$) و رضایت از ترفیع ($r=0/54$ و $P=0/001$) با تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. بین رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به استان محل خدمت و نوع مدرک تحصیلی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. هیچ تفاوتی بین رضایت شغلی کارکنان تحت بررسی با توجه به جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، گروه سنی و سابقه خدمت آنان وجود ندارد. بین تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به سطح تحصیلات و گروه سنی آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. هیچ تفاوتی بین تعهد سازمانی کارکنان تحت بررسی با توجه به استان محل خدمت، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع مدرک تحصیلی و سابقه خدمت آنان وجود ندارد.

کلید واژه: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اداره کل تربیت بدنی

Abstract

The Study of Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among the Employees of Physical Education General Offices of Guilan, Lorestan and Qom Provinces

Mohsen Mehrabi Darehyadegari

The principle purpose of this research was to study the relationship between job satisfaction and its components with organizational commitment among the employees of Physical Education General Offices of Guilan, Lorestan and Qom provinces. The research method is descriptive- correlation. Statistical population consist all employees of above General Offices. Number of employees in this three General Offices was 165 persons that 142 persons (% 86) of them responded to questionnaires. In order to measuring of research variations, Cellucci and DeVries (1978)'s job satisfaction questionnaire with Cornbach's Alpha 0.88, Meyer and Allen (1997)'s modified organizational commitment questionnaire with Cornbach's Alpha 0.89 and demographic characteristics questionnaire were used. Descriptive statistics (Frequency, Frequency Percent, Average and Standard Deviation) and inferential statistic (ANOVA test, t test and Pearson correlation coefficient) were used for analysis of collected data from the questionnaires. The research results in a significant level of ($P \leq 0.05$) indicated: There is a positive and significant correlation between job satisfaction ($r=0.63$, $P=0.001$), satisfaction of work nature ($r=0.52$, $P=0.001$), satisfaction of coworker ($r=0.41$, $P=0.001$), satisfaction of supervisor ($r=0.47$, $P=0.001$), satisfaction of pay ($r=0.29$, $P=0.001$) and satisfaction of promotion ($r=0.54$, $P=0.001$) with organizational commitment of studied employees. There is a significant difference between job satisfaction of studied employees according to workplace province and educational field. There is not a significant difference between job satisfaction of studied employees according to gender, marital state, education level, age group and tenure. There is a significant difference between organizational commitment of studied employees according to education level and age group. There is not a significant difference between organizational commitment of studied employees according to workplace province, educational field, gender, marital state and tenure.

Key word: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Physical Education General Office

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته است و آنها نیز به وسیله دنیای پیرامون، روابط موجود در آن را شکل می‌دهند. اگرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که از ارکان اصلی آنها به حساب می‌آیند، اداره و هدایت می‌گردند [۱]. موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه‌ای فزاینده مدیران و سرپرستان امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. منابع انسانی و بهره‌گیری شایسته از آن از کارآمدترین راه‌های رهایی از تنگناها و نیل به توسعه اقتصادی-اجتماعی و بنیادی‌ترین عامل تولید، رشد و تکامل است [۱]. تجارب سال‌های اخیر سازمان‌های موفق جهان نشان می‌دهد که نیروی انسانی نقش حساس و اساسی در برنامه توسعه اقتصادی و اجتماعی سازمان‌ها دارد. بدین جهت سرمایه‌گذاری برای رشد و توسعه منابع انسانی، امروزه به عنوان یک سرمایه‌گذاری بنیادی مطرح است و بهره‌گیری اصولی و کامل از آن توأم با افزایش سطح بهره‌وری، یکی از اصول مسلم و غیر قابل‌انکار توسعه و پیشرفت هر جامعه و سازمان قلمداد می‌گردد [۹]. بنابراین، از آنجا که زندگی افراد در جوامع نوین به شدت تحت تأثیر رفتارهای سازمانی قرار دارد [۱]، در هنگام مطالعه رفتارهای انسانی باید به تمامی عواملی که می‌تواند موجب بروز رفتار شود، توجه گردد. در این میان دو نگرش رضایت‌شغلی و تعهد سازمانی از جمله عواملی هستند که می‌توانند موجب بروز رفتار شوند [۵۲].

تعهد سازمانی یک حالت روان‌شناختی است که ارتباط کارکنان را با سازمان ترسیم می‌کند و بر تصمیم به استمرار یا عدم استمرار در سازمان دلالت دارد. تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در بروز رفتارهای سازمانی نقش اساسی در تحقق اهداف سازمان ایفا کند. لذا، سازمان‌ها بایستی در جهت هر چه بیشتر متعهد کردن کارکنان خود به منظور رسیدن به اهداف سازمانی تلاش کنند. هم‌چنین تعهد سازمانی به نتایج مطلوب سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر کارکنان منجر خواهد شد که تحقیقات متعددی نیز صحت آن را تایید نموده است [۴۴]. تحقیقات

نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان از عملکرد و بهره‌وری بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمانی بیشتر است. بدین ترتیب، سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند [۴۳]. در این زمینه، رضایت شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی است، که میزان آن بر تعهد بیشتر یا کمتر آنان اثر می‌گذارد [۲۱].

رضایت شغلی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد و از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی محسوب می‌شود [۱۱]. هنگامی که کارکنان به سازمانی می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که روی هم رفته انتظارات شغلی را می‌آفرینند، با خود به همراه می‌آورند [۲۱]؛ از جمله این نیازها، میل به آموزش دیدن و پیشرفت علمی، حقوق و مزایای مناسب، تمایل به ارتقای شغلی، احساس امنیت و شرایط کاری مناسب است که ارضای آنها در سازمان منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود. بنابراین، برای به کارگیری و نگهداری آنها باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب با شرایط فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی برقرار گرد تا با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم بتوان از توانایی‌های آنان در فعالیتهای تربیتی و آموزشی استفاده کرد؛ زیرا تلاش رضایت‌مندان به تعهد بیشتر و مستمرتر، درنهایت به زندگی بهتر انسان‌ها و توسعه و پیشرفت جوامع منجر می‌شود [۳۷]. در این تحقیق نیز سعی شده است که رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۲- بیان مسئله

امروزه وجود کارکنان فرهیخته و ارزشمند در سازمان‌های ورزشی، مهم‌ترین عامل اثربخشی و موفقیت این سازمان‌ها قلمداد می‌شود و به همین دلیل دستیابی به این منابع و توسعه و تعالی آنها به یکی از مهم‌ترین مسائل در مدیریت سازمان‌های ورزشی تبدیل شده است. در این راستا، توجه به وظیفه‌ی خطیر اداره کل تربیت بدنی، نقش کارکنان و مدیران اداره کل تربیت بدنی استان را در اولویت قرار می‌دهد. اداره کل تربیت بدنی در استان‌های کشور از ادارات وابسته به سازمان تربیت بدنی است که خدماتی را جهت توسعه ورزش و سلامتی جامعه در بخش‌های قهرمانی، حرفه‌ای، همگانی و تفریحی - پرورشی به

متقاضیان و مراجعه‌کنندگان اعم از ورزشکاران، ورزش‌دوستان و آحاد مردم ارائه می‌دهد و همچنین تأمین خواسته آن‌ها به بهترین نحو با توجه به رضایت و اعتمادشان در سرلوحه امور این اداره قرار داشته و بایستی برای دستیابی به این مهم خود را ملزم به اجرای دقیق همه ابعاد خط‌مشی سازمان تربیت بدنی کشور دانسته و از هیچ کوششی فروگذار نباشد.

اداره کل تربیت بدنی استان‌ها برای انجام امور فوق و رسیدن به اهداف خود نیازمند کارکنان متعهد به اداره کل می‌باشد. بدیهی است بالا بودن تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند ارائه خدمات شایسته و مناسب‌تر را از سوی آنان فراهم نموده و در نهایت باعث رشد، بالندگی و توسعه جامعه در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ورزشی شود. تربیت کارکنان وفادار و متعهد به اداره کل، اهداف و ارزش‌های آن باعث می‌شود که آنان عضویت در اداره کل را حفظ نمایند و فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل، فعالیت کنند. بر عکس، اگر نیروی انسانی تعهد اندکی به اداره کل داشته باشد، جابجایی، غیبت و تأخیر کارکنان افزایش می‌یابد و اداره کل تربیت بدنی در تحقق اهداف و آرمان‌هایش ناکام می‌ماند. لذا، مدیران ارشد اداره کل تربیت بدنی باید به دنبال شناخت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان خود باشند تا بدین وسیله به اهداف این ادارات دست یابند.

در برخی تحقیقات رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل موثر بر تعهد سازمانی افراد شناخته شده است در حالی که در برخی تحقیقات دیگر هیچ تأثیری بر تعهد سازمانی افراد نداشته است. بنابراین، در این تحقیق سعی شده است تا پی برده شود که آیا رابطه‌ای بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی وجود دارد تا بدین وسیله بتوان انتظار داشت با کاهش یا افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان این ادارات، تعهد سازمانی افزایش یابد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

نگرش‌های کارکنان در سازمان‌های مختلف به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد، در طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب‌نظران علم مدیریت منابع انسانی بوده است [۵۲]. این نگرش‌ها می‌توانند بر رفتارهایی همچون غیبت، تأخیر، جابجایی، عملکرد و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی کارکنان تأثیر بگذارند و از این جهت برای سازمان‌ها اهمیت حیاتی دارند، چرا که افزایش یا کاهش برخی از این رفتارها می‌تواند در کار سازمان خلل

ایجاد کرده و سازمان را در رسیدن به اهدافش ناکام بگذارند. لذا، هر سازمانی همواره درصدد آگاهی از نگرش‌های کارکنان خود است و اگر این نگرش‌ها به صورتی مشخص بیان شوند، سازمان‌ها می‌توانند جهت مدیریت نیروی انسانی اطلاعات مفیدی برای تصمیم‌گیری مدیران ارشد فراهم آورند و به اتخاذ روش‌های مناسب برای بهبود عملکرد این سازمان‌ها کمک کنند. آگاهی از تعهد سازمانی و رضایت شغلی و همچنین رابطه بین این دو که به عنوان مهم‌ترین نگرش‌های شغلی در مباحث رفتار سازمانی مطرح هستند می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای برای تصمیم‌گیری مدیران ارشد سازمان‌ها فراهم کند.

از آنجا که در برخی سازمان‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد یافت شده است و در برخی سازمان‌های دیگر رابطه‌ای بین این دو نگرش یافت نشده است؛ در این پژوهش محقق سعی دارد میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی را بررسی و رابطه آن را با تعهد سازمانی آنان مورد سنجش قرار دهد تا بدین وسیله اطلاعات مفیدی را برای تصمیم‌گیری مدیران ارشد سازمان تربیت بدنی کشور فراهم سازد؛ چرا که در صورت وجود رابطه بین این دو متغیر، مسئولان سازمان تربیت بدنی می‌توانند به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان به اداره کل تربیت بدنی، میزان رضایت شغلی آنان را به حداکثر برسانند.

۴-۱- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف کلی

۱. بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱. بررسی رابطه رضایت از ماهیت کار با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی
۲. بررسی رابطه رضایت از همکاران با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی
۳. بررسی رابطه رضایت از سرپرست با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی
۴. بررسی رابطه رضایت از ارتقاء و ترفیع با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی
۵. بررسی رابطه رضایت از حقوق و دستمزد با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی
۶. بررسی رابطه برخی از ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی
۷. بررسی رابطه برخی از ویژگی‌های فردی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی

۱-۵- فرضیه‌های تحقیق

۱. رضایت شغلی رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی دارد
۲. رضایت از ماهیت کار رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی دارد
۳. رضایت از همکاران رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی دارد
۴. رضایت از سرپرست رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی دارد
۵. رضایت از حقوق رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی دارد
۶. رضایت از ترفیع رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی دارد
۷. بین رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک تفاوت

معنی‌داری وجود دارد

۸ بین تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های تحت بررسی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک تفاوت

معنی‌داری وجود دارد

۱-۶- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی و به شکل پیمایشی صورت گرفته است. جامعه و نمونه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم می‌باشد. تعداد کلیه کارکنان در این سه استان ۱۶۵ نفر بود (۶۶ نفر در استان گیلان، ۴۵ نفر در استان لرستان و ۴۹ نفر در استان قم) که از این تعداد ۱۴۲ نفر (۶۰ نفر در استان گیلان، ۳۸ نفر در استان لرستان و ۴۴ نفر در استان قم) حاضر به همکاری با محقق شدند. در این تحقیق به منظور سنجش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان اداره کل تربیت بدنی به ترتیب از پرسشنامه رضایت شغلی سلوکسی و دیورس^۱ (۱۹۷۸) با آلفاکرونباخ ۰/۸۸، پرسشنامه اصلاح شده تعهد سازمانی (OCQ^۲) می‌یر و آلن^۳ (۱۹۹۷) با آلفاکرونباخ ۰/۸۹ و پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک استفاده شد. سپس برای بررسی و مقایسه اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها، از روش‌های آماری توصیفی به صورت جدول و نمودار استفاده شد. همچنین برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون با سطح معنی‌داری ($P \leq 0/05$) استفاده شده است. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون کالموگراف اسمیرنوف مورد استفاده قرار گرفت و به علت نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) و آزمون t با سطح معنی‌داری ($P \leq 0/05$)، برای بررسی تفاوت بین گروه‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم‌افزار SPSS (Version 16) و برای رسم نمودارها از برنامه Excel (2003) استفاده شده است.

^۱ - Cellucci & DeVries

^۲ - Organizational Commitment Questionnaire

^۳ - Meyer & Allen

۷-۱- محدودیت‌های تحقیق

۱-۷-۱- محدودیت‌های قابل کنترل

❖ تحقیق در سال تحصیلی ۸۷-۸۸ صورت گرفته است.

۱-۷-۲- محدودیت‌های غیر قابل کنترل:

❖ ویژگی‌هایی همچون وضعیت روانی، فرهنگی، نژادی، اقلیمی، اجتماعی و اقتصادی ممکن است در پاسخ آزمودنی‌ها اثر گذاشته باشد.

۸-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات

✓ رضایت شغلی

رضایت شغلی^۱ حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد [۵۶] و دارای پنج بعد ذیل می‌باشد:

(۱) رضایت از ماهیت کار^۲

(۲) رضایت از سرپرست^۳

(۳) رضایت از همکاران^۴

(۴) رضایت از حقوق و دستمزد^۵

(۵) رضایت از ارتقاء و ترفیع^۶

در این پژوهش منظور از رضایت شغلی، نمره‌ای است که کارکنان اداره کل تربیت بدنی در استان‌های مورد مطالعه از

پرسشنامه رضایت شغلی سلوکسی و دیوریس (۱۹۷۸) کسب می‌کنند.

1 - Job Satisfaction
2 - Nature of Work
3 - Supervisor
4 - Coworker
5 - Pay
6 - Promotion