

بررسی تأثیر انسجام سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر

مریوان

سیران امینی

آموزش و پرورش، معلم ابتدایی مدارس شهر مریوان

چکیده

زمینه و هدف: امروزه انسجام سازمانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موفقیت سازمان ها شناخته می شود و تأثیر به سزایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی دارد. این تحقیق با هدف شناسایی بررسی تأثیر انسجام سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه شهر مریوان انجام شده است. روش: روش پژوهش حاضر توصیفی می باشد این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده ها رابطه ای از نوع همبستگی می باشد جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی معلمان ابتدایی شهر مریوان تشکیل می دهند که در سال تحصیلی ۴۰۳-۴۰۲ در این سازمان مشغول به کار هستند و نمونه آماری این تحقیق را ۱۹۱ نفر تشکیل می دهند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده و طبقه ای انتخاب شدند برای جمع آوری اطلاعات و داده ها از پرسش نامه های استاندارد انسجام سازمانی کاپتین و همکاران (۲۰۰۵)، رضایت شغلی دبیران و تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶-۶) استفاده شده است، داده های تحقیق با استفاده از مدل رگرسیون و برازش مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که انسجام سازمانی بر رضایت شغلی و ابعاد آن و تعهد سازمانی و بعد تعهد مبادله ای دبیران دوره متوسطه دوم شهر مریوان تأثیر داشته است که این تأثیر بیشتر در متغیر رضایت شغلی مشهود بوده است و برازش مدل نشان داد انسجام سازمانی با ضریب تأثیر (۰/۴۷۵) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم و مثبتی داشته است نتیجه گیری: بهترین راهکار برای بهبود عملکرد سازمانی دبیران و در نهایت میزان یادگیری دانش آموزان افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران می باشد و بایستی در جهت تقویت این دو متغیر و نیز انسجام سازمانی سیستم آموزش و پرورش توجه شایانی داشته باشد.

واژگان کلیدی: انسجام سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی معلمان ابتدایی

مقدمه و طرح مسئله

منابع انسانی به عنوان مهم ترین و باارزش ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد چراکه منابع انسانی سازمان، قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارد و اصلی ترین ابزار تحقق اهداف سازمانی محسوب می شود. بنابراین توجه به نیازهای روحی و جسمی کارکنان، مورد توجه مدیران و مسئولین سازمانی است و سعی می کنند به شکل ها و شیوه های مختلف مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و طراحی شغل، نسبت به بهبود عملکرد فردی و رضایت شغلی و در نهایت ایجاد تعهد سازمانی به منظور افزایش اثربخشی کارکنان اقدام نمایند (ملک پور و همکاران، ۱۳۹۹). بدیهی است که میزان و کیفیت رضایت فرد از شغل خود به عوامل زیادی بستگی دارد که صرف نظر از کمیت این عوامل، نقش تعیین کننده این کیفیت را خصوصیات فردی و به میزان زیادی عوامل سازمانی رقم می زند. بررسی ابعاد رضایت شغلی به کمک شناسایی ویژگی های فردی و سازمانی می تواند مدیران را به شناخت انگیزه های درونی و در نهایت به بارور شدن سازمان ها یاری نماید (خمشی آیا، رخیده و دهقان، ۱۳۹۸).

بااینکه رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمان ها مطرح بوده و هست. رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی می پردازد بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارد، اما آنچه رضایت شغلی را شکل می دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (مهدی زاده، یعقوبی، بهادری، تیمور زاده، ۱۳۹۶). اهمیت رضایت شغلی تا حدی زیاد است که ولدمن و همکاران^۱ (۲۰۱۳) اظهار داشتند که یکی از علت هایی که معلمان خود را زودتر از موعد بازنشسته می کنند شاید به نوعی عدم رضایت شغلی آنان باشد. این در حالی است که رضایت شغلی با افزایش توانایی در تدریس، افزایش نشان می دهد. شرایط معلم به منظور ارائه کار با کیفیت در آموزش و پرورش نسل های آینده یک مسئله مهم برای سیاست های آموزشی است (کلومسچی، کلومسچی و کلیپا، ۲۰۱۴). زند و رویت^۲ (۲۰۰۳) معتقدند که تعهد، شایستگی و وابستگی به یک سازمان است و فرایندی است که از طریق آن اهداف سازمان و اهداف فردی یگپارچه و هماهنگ می شوند تعهد به تمایل افراد برای دادن انرژی و وفاداری خود به دستگاه های اجتماعی اشاره دارد آیینی و پوپولا^۴ (۲۰۰۷) معتقدند عوامل شخصی، سازمانی و مدیریتی و عوامل غیرسازمانی تعهد افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می دهند. محققان در این مدل بین سه نوع تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تمایز قائل می شوند؛ در تعهد عاطفی وابستگی های احساسی افراد به سازمان ها مورد توجه قرار داده می شود. خورشید و غلامحسینی و اسماعیلی (۱۳۹۴)، ضمن اشاره به نتایج سوء حاصل از خروج کارکنان از سازمان، به تشریح جایگاه تعهد و تعلق سازمانی در نگهداشت کارکنان پرداخته و مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان را مورد بررسی قرار داده اند و نتیجه گرفته اند که وجود تعهد سازمانی در کارکنان ارتباط معکوسی با خروج آنان از سازمان دارد.

¹Veldman &etal

²Colomeischi., Colomeischi, & Clipa

³ Zannad& Rouet

⁴Popoola& Ageni

لی و زانگ^۱ (۲۰۱۰) معتقد هستند که انسجام سازمانی به معنی وابستگی افراد به سازمان و وجود ارتباطات گسترده بین افراد سازمان و همچنین، بین افراد و سازمان می‌باشد؛ به گونه‌ای که آنان فراتر از مسؤولیت خود فعالیت نموده، برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند. طبق تحقیقات انجام گرفته در این مورد سه نگرش عمده بیشترین توجه و تحقیق را از سوی محققان به خود جلب کرده‌اند. این سه نگرش عبارت‌اند از: رضایت شغلی ۲- وابستگی شغلی ۲- تعهد سازمانی (شفیعی، ۱۳۹۲). (ولدمن و همکاران، ۲۰۱۳) اظهار داشتند که یکی از علت‌هایی که معلمان، خود را زودتر از موعد بازنشسته می‌کنند شاید به نوعی عدم رضایت شغلی آنان باشد. این در حالی است که رضایت شغلی با افزایش توانایی در تدریس افزایش نشان می‌دهد. شرایط معلم به منظور ارائه کار با کیفیت در آموزش و پرورش نسل‌های آینده یک مسئله مهم برای سیاست‌های آموزشی است (کلومیسچی، کلومیسچی و کلیپا، ۲۰۱۴). ابولحسنی و جوادی پور (۱۳۹۷) نشان داد که بین رضایت شغلی و شایستگی حرفه‌ای سازنده‌گرایی همبستگی معنی داری وجود دارد ترک زاده و عبدشریفی (۱۳۹۵) نشان داد که انسجام سازمانی ۰/۷۸ آمادگی برای تغییر سازمانی را تبیین می‌نماید همچنین می‌توان گفت که انسجام سازمانی پیش‌بینی کننده معنادار آمادگی برای تغییر سازمانی است. سلطانزاده، قلاوندی، و فتاحی (۱۳۹۱) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. از میان مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، مولفه‌های قانون‌گرایی در سازمان، یک پارچگی و انسجام اجتماعی و وابستگی زندگی اجتماعی و کاری بهترین پیش‌بینی کننده‌های میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بودند. آنجلیا^۲ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند تعهد سازمانی برای ارتقا نتایج مثبت پرستار مانند رضایت شغلی و رضایت شفقت تعیین شد. یافته‌های مطالعه امیدوار کننده است، زیرا نگهداری پرستاران با کیفیت برای بیمارستان‌ها یک مشکل اساسی است ليو و جاکوسبو^۳ (۲۰۱۹) نشان داد که نقش مدیران و معلمان در توسعه همکاران، و رهبری تیم مدیریت در مدیریت آموزشی با رضایت شغلی مدیران و معلمان و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. با توجه به تغییرات ظریف در رابطه با چگونگی ارتباط جنبه‌های عملیاتی DL با رضایت شغلی مدیران و معلمان و تعهد سازمانی، تلاش‌های آینده برای درک بهتر این موضوع نیاز به ارزیابی محتاطانه تعاملات بین عملکردهای رهبری و چندین ذینفع دارد. بنابراین باید توجه داشت که رضایت شغلی دبیران در ایجاد بستر مناسب برای یادگیری و روابط آموزشی در کلاس درس و مدرسه و نیز کیفیت آموزش بسیار موثر است بر این اساس این تحقیق به دنبال این است که با توجه به میزان اهمیت رضایت شغلی در بالا بردن کیفیت و اثربخشی آموزشی، دبیران مقطع متوسطه دوم شهر مریوان تا چه اندازه از شغل خود رضایت دارند و آیا انسجام سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های تأثیر گذار در تحقق اهداف سازمان با رضایت شغلی ارتباط دارد یا خیر؟ باین حال، ایجاد انسجام در اغلب سازمان‌ها دشوار و یک چالش اصلی به شمار می‌رود.

¹ Li & Zhang

² Angela

³ Liu, Jacob

اگر سازمانی بتواند بر این چالش فائق آید، نه تنها به رشد و پیشرفت پایدار دست خواهد یافت، بلکه می تواند رضایت شغلی و به تبع تعهد سازمانی کارکنان خود را به طور مستمر بهبود بخشد و در جهت پاسخگویی به محیط و نیازهای آن گام بردارد بر این اساس سؤال اساسی تحقیق حاضر این است که آیا بین انسجام سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران رابطه‌ی معنی داری وجود دارد یا خیر؟

روش شناسی تحقیق

این تحقیق در دسته بندی از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و در دسته بندی بر مبنای شیوه جمع آوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد جامعه آماری این پژوهش را تمامی معلمان ابتدایی شهر مریوان بودند که در سال تحصیلی ۴۰۳-۴۰۲ مشغول به کار در این مدارس هستند که تعداد آنها بر حسب گزارش کارشناسان آموزش ابتدایی آموزش و پرورش مریوان ۴۵۰ نفر می باشد که از این تعداد ۶۸ درصد را مردان و ۳۲ درصد را معلمان زن تشکیل دادند حجم نمونه در این تحقیق را ۱۳۵ نفر آقا و ۷۵ نفر خانم تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و طبقه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق سه پرسشنامه می باشد، **انسجام سازمانی**^۱؛ در این تحقیق برای سنجش انسجام سازمانی از پرسشنامه استاندارد کاپتین و همکاران (۲۰۰۵)، استفاده شده است این پرسشنامه دارای ۱۴ سوال می باشد که به صورت طیف لیکرت پنج گزینه ای از کاملاً موافقم ۵ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، نه موافقم نه مخالفم ۳ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم ۱ درجه بندی شده است. امتیاز ۵۰-۷۰: نشان می دهد که سازمان از انسجام و یکپارچگی سطح بالایی برخوردار است. امتیاز ۳۰-۵۰: نشان می دهد که انسجام و یکپارچگی در سازمان تا حدودی بالا می باشد. امتیاز زیر ۳۰ نشان می دهد که سازمان از انسجام و یکپارچگی سطح پایینی برخوردار است. روایی این پرسشنامه صوری بوده که به طوری که مورد تایید استاد راهنما و چند تن از اساتید حوزه ی مدعلوم تربیتی رسیده است و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS به دست آمده است که برابر با ۰/۹۰۱ به دست آمد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه می باشد.

پرسشنامه رضایت شغلی دبیران: برای گردآوری اطلاعات رضایت شغلی از پرسشنامه تعدیل شده رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سوالات ۱، ۲، ۳)، نوع شغل (سوالات ۴، ۵، ۶، ۷)، فرصت های پیشرفت (سوالات ۸، ۹، ۱۰)، جوّ سازمانی (سوالات ۱۱، ۱۲)، سبک رهبری (سوالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶)، شرایط فیزیکی (سوالات ۱۷، ۱۸، ۱۹) می باشد طیف پاسخدهی به پرسشنامه به صورت لیکرت بوده که از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ درجه بندی شده است، روایی پرسشنامه ها صوری و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ برای مولفه

¹ Organizational Integration

ویژگیهای شغلی ۶۸/۴، ارتقاء ۰/۸۶، روابط ۰/۸۶۹ و ساختار ۰/۷۴۸ به دست آمده است. پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس ابعاد تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) تدوین شده است. پژوهشگران آن را با کمی تغییر برای کارکنان دانشگاه بازنویسی کردند.

پرسشنامه مذکور، موارد تعهد همانندسازی (پرسش های ۱ تا ۳)، پیوستگی (پرسش های ۴ تا ۶)، مبادله ای (پرسش های ۷ تا ۹) را شامل می شود. پرسشنامه مذکور، ۹ گویه را شامل می شود و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت، تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی پرسشنامه مذکور ۰/۸۸۱ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه ابعاد تعهد سازمانی (همانندسازی شده، پیوستگی و مبادله ای) را استخراج کرد که واریانس پرسش های استخراج شده ۰/۷۲ بود. آزمون KMO ۰/۹۰۱ و بارتلت نشان داد که حجم نمونه، کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش متعامد، سه بعد تعهد سازمانی مورد نظر را به دست آورد این پرسشنامه در پژوهش سلطانزاده (۱۳۹۱) اعتباریابی شده است و روایی این پرسشنامه برای مولفه تعهد سازمانی ۰/۷۹ می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ورژن ۲۵ استفاده شده است که از آماره تحلیل رگرسیون تک متغیره و چند متغیره استفاده شده است. و برای برازش مدل از تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از AMOS استفاده شده است.

یافته ها

به منظور بررسی هدف پژوهش در ابتدا ارتباط بین متغیر ها با استفاده از مدل رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت بر این مبنا هدف پژوهش بررسی رابطه ی معنی دار بین انسجام سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی شهر مریوان بود.

جدول شماره (۱) تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون انسجام سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی

شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	R	R ²	SE
رگرسیون	۵۷۲۶/۵۶	۲	۲۸۶۳/۲۸					
باقیمانده	۱۰۳۰۶/۹۱	۱۰۸	۹۵/۴۳	۳۰/۰۰	۰/۰۰۰	۰/۵۹۸	۰/۳۵	۹/۷۶
مجموع	۱۶۰۳۳/۴۷	۱۱۰						

مقدار **F** به دست آمده (۳۰/۰۰) در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و ۰/۳۵ درصد واریانس مربوط به انسجام توسط رضایت شغلی و تعهد سازمانی تبیین می شود ($R^2 = 0/35$) این مطلب گویای آن است که اولاً رگرسیون معنی دار است و دوم اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین در پیش بینی متغیر ملاک مؤثر است. با توجه به اینکه سطح معناداری در این جدول کمتر از ۰/۰۰۰ می باشد.

جدول (۲) ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
		Beta	B	
۰/۰۲۸	۲/۲۲		۵/۹۷	Constant
۰/۰۰۰	۷/۷۴	۰/۶۰	۰/۰۷	رضایت شغلی
۰/۳۰۰	-۱/۰۴	-۰/۰۸	۰/۱۴	تعهد سازمانی

متغیر ملاک: انسجام سازمانی

بر اساس نگاره فوق ضرایب رگرسیون هر یک از دو متغیر پیش بین را نشان می دهد که رضایت شغلی (۰/۰۰۰) و ، ($P \leq 0/05$) می توانند واریانس انسجام سازمانی را به صورت معنی دار تبیین کنند همچنین تعهد سازمانی با سطح معنی داری (۰/۳۰۰) نتوانسته است هیچ درصدی از واریانس انسجام را تبیین کند. ضریب تاثیر رضایت شغلی ($B=0/54$) و تعهد سازمانی ($B=0$) (15) با توجه اماره T نشان می دهد که رضایت شغلی با اطمینان ۰/۹۹ می تواند تغییرات مربوط به انسجام سازمانی را پیش بینی کند.

همچنین به منظور بررسی هدف پژوهش و بررسی پیش بینی انسجام سازمانی بر اساس رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران تربیت بدنی شهر مریوان از مدل برازش معادلات ساختاری استفاده شده است

جدول (۳) شاخص های برازش تحقیق

ردیف	معیارهای برازش مدل	نام اختصاری	مقدار	حد مطلوب	تفسیر
۱	نسبت کای دو به درجه آزادی	χ^2/df	۳۱۹/۰۱	<۳	مطلوب
۲	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۷۳	>۰/۹۰	مطلوب
۳	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۵۸	>۰/۹۰	مطلوب
۴	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۵۹	>۰/۹۰	مطلوب
۵	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۶۰	>۰/۹۰	مطلوب
۶	ریشه میانگین مربعات خطای تقریب	RMSEA	۰/۰۵۶	<۰/۰۸	مطلوب

بر اساس نتایج نگاره فوق شاخص های مدل مورد بررسی قرار گرفتند . شاخص های مدل با مقادیر این شرح به دست آمدند: نسبت کای دو به درجه آزادی، ۲۱/۵۰، شاخص نیکویی برازش، ۰/۹۷۳، شاخص برازش هنجار شده، ۰/۹۵۸؛ شاخص برازش تطبیقی، ۰/۹۵۹، شاخص برازش اضافی، ۰/۹۶۰ و در نهایت ریشه میانگین مربعات خطای تقریب برابر با ۰/۰۵۶ می باشد که با توجه به تفسیری که برای مطلوبیت این شاخص ها نوشته شد می توان گفت مدل در حالت مطلوبیت قرار دارد. در ادامه شکل زیر مدل ارائه شده را در حالت معنی داری نشان می دهد.



19th International Conference of Modern Research in
**Psychology, Counseling,
and Educational Sciences**

Event Place: Tbilisi, Georgia

www.icpce.ir

نوزدهمین کنفرانس بین المللی

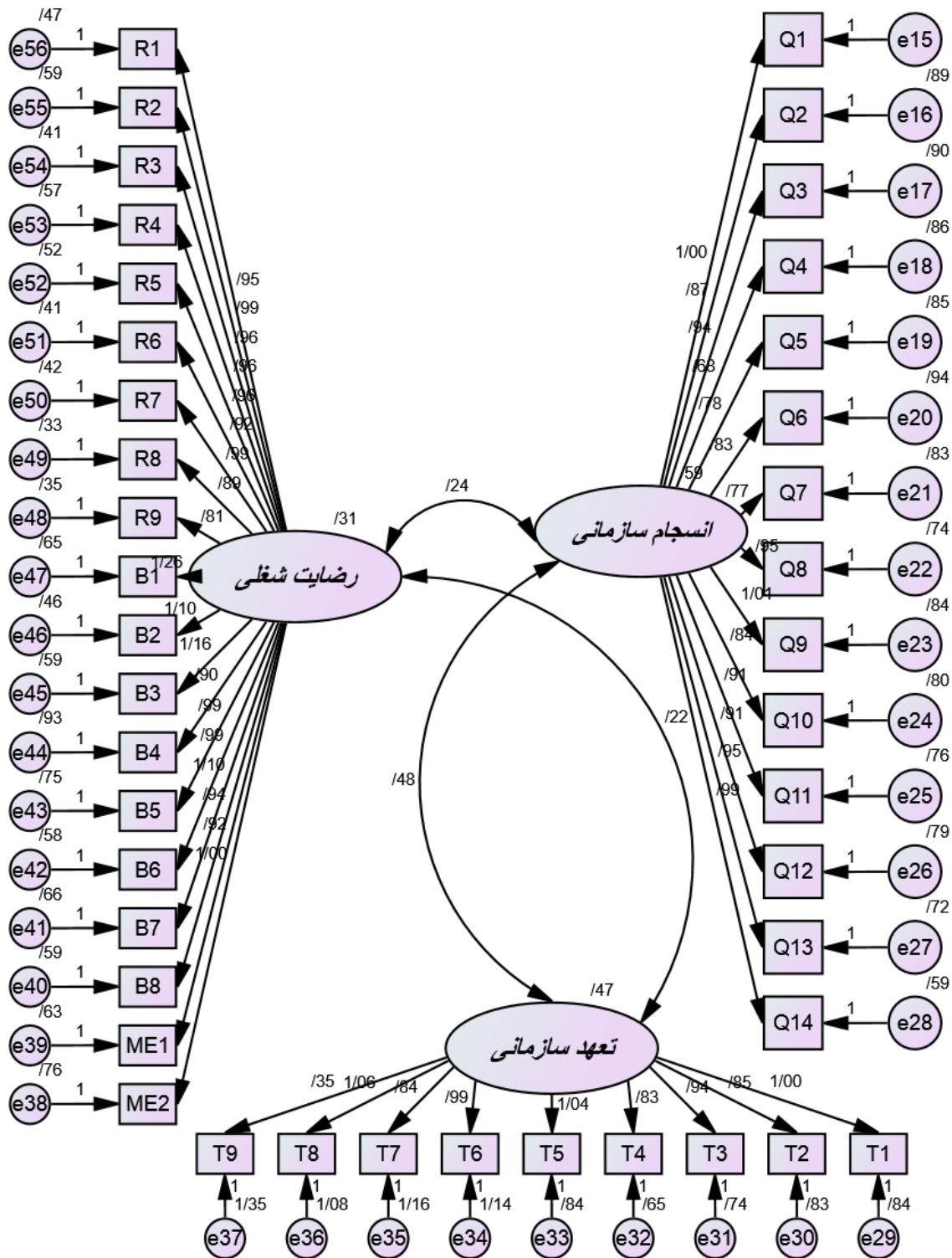
روانشناسی ، مشاوره و علوم تربیتی | گرجستان



19 th international conference of Modern Research in psychology, counseling and Educational sciences

مجلات معتبر بین المللی

۲۵ اسفند ماه ۱۴۰۲



در ادامه تاثیر هرکدام از متغیرهای ملاک و پیش بین به صورت روش بوت استرپ مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج آنها در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۴) نتایج فرضیه های تحقیق

مسیر	ضریب مسیر	نتیجه ی مسیر	نتیجه ی فرضیه
	Estimate	C.R	P
انسجام سازمانی <--- رضایت شغلی	۰/۴۷۵	۷/۸۴	۰/۰۰۰
انسجام سازمانی <--- تعهد سازمانی	۰/۲۳۹	۶/۴۴	۰/۰۰۰
رضایت شغلی <--- تعهد سازمانی	۰/۲۲۵	۶/۴۰	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج نگاره فوق ضریب مسیر مستقیم فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت نتایج نشان داد که انسجام سازمانی با رضایت شغلی به صورت مستقیم با ضریب مسیر (۰/۴۷۵) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) با سطح امینان ۰/۹۹ درصد رابطه ی مثبت و معنی داری دارد. همچنین انسجام سازمانی به صورت مستقیم با تعهد سازمانی با ضریب مسیر (۰/۲۳۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) رابطه ی مثبت و معنی داری دارد، رضایت شغلی با تعهد سازمانی به صورت مستقیم با ضریب مسیر (۰/۲۲۵) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) رابطه ی مثبت و معنی داری دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر انسجام سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر مریوان بود یافته های به دست آمده نشان داد که بین انسجام سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر مریوان رابطه معنی داری وجود دارد نتایج آماری این رابطه نشان دادند که بین رضایت شغلی و انسجام رابطه با توجه به سطح همبستگی و سطح معنی داری قوی تر است. مهم ترین اهداف سازمان آموزش و پرورش در بعد منابع انسانی رضایت شغلی دبیران می باشد زیرا که کیفیت آموزش و تحقق اهداف سازمانی منوط به این مهم می باشد در این راستا انسجام سازمانی از طریق ایجاد یکپارچگی در فعالیت ها و فرآیندهای اداری و آموزشی سازمان برای واکنشی مؤثر به محیط و از طرفی هماهنگی سازمانی برای تحقق اهداف مورد استفاده قرار می گیرد. می توان اذعان نمود که رشد انسجام سازمانی در سیستم آموزش و پرورش و کمک آن به ایجاد اهداف متعهدانه و پیگیری مستمر امور بسیار مورد توجه قرار می گیرد. در سیستم آموزش و پرورش انسجام سازمانی می تواند زمینه ها و بسترهای مقتضی برای رضایت شغلی دبیران را فراهم نماید. رضایت شغلی و افزایش انگیزه دبیران در این زمینه می تواند تحقق اهداف و بهبود عملکرد سازمانی در پی داشته است. از طرفی نبود ارتباط بین تعهد سازمانی با ابعاد پیوستگی و همانند سازی انسجام سازمانی شاید به این دلیل باشد که تعهد بحث شخصی و فردی دبیران بوده اما انسجام و هماهنگی سازمانی یک بحث سازمانی می باشد و چون به نظر منافع فرد و سازمان (دبیران و سیستم آموزش و پرورش) با هم همخوانی ندارد و احساس دبیران بر مبنای آن بنا شده است بین ابعاد پیوستگی و همانند سازی ارتباط معنی داری وجود ندارد.

سازمانی مانند سازمان آموزش و پرورش که به مهمترین سرمایه اش یعنی دبیران و یا نیروی انسانی اش اهمیتی ندهد و برای آنها هزینه نکند، باعث می شود کارکنان نیز برای سازمان و فرامین و مقررات آن اهمیت چندانی قائل نشده و نسبت به رشد یا شکست آن بی تفاوت بمانند. به نظر می رسد پایین بودن حقوق و مزایای شغلی دبیران علی رغم داشتن مدرک تحصیلی بالا در مقایسه با سایر سازمانها و نیز عدم تناسب حقوق آنها متناسب با تورم در بازار و مهمتر از همه نداشتن جایگاه اجتماعی مناسب در جامعه باعث عدم تعهد سازمانی دبیران شده و انسجام سازمانی نتوانسته بر تعهد سازمانی و وابستگی دبیران به سازمان آموزش و پرورش تأثیر بگذارد جای تردید نیست که نیروی انسانی بهترین و مهمترین سرمایه هر سازمانی بوده که بخش اعظمی از منابع سازمان نیز جهت جذب، نگهداشت و بهسازی آن صرف میشود. با توجه به اهمیت و نقش دبیران در سیستم آموزش و پرورش در اعتلای اهداف سازمان لازم است تا تعهد سازمانی جهت هدایت این نیروها اتخاذ گردد. همچنین توجه به میزان تعهد سازمانی در دبیران و متعاقب آن افزایش رضایتمندی آنها، افزایش بهره وری و نهایتاً دستیابی به اهداف ارزشمند سازمانی منافع فراوانی برای فرد و برای سازمان در بر دارد و منجر به کاهش هدر رفت منابع و هزینه ها برای سازمان شده و از طرفی در هدایت سیستم آموزش و پرورش در جهت دستیابی به اهداف متعالی آن نقش دارد در راستای این فرضیه تحقیقاتی در داخل و خارج از ایران صورت پذیرفته اند که نتایج آنها همسو و هم جهت با این تحقیق می توان به نتایج تحقیقات ترک زاده و عبدشریفی (۱۳۹۵)، آذرنیوشان، مشایخ، محمدی شیرمحله (۱۳۹۶)، ابولحسنی و جواد پور (۱۳۹۷)، سلیمی و عبدی (۱۳۹۶)، خیر اندیش و همکاران (۱۳۹۴)، سلطانزاده، قلاوندی، و فتاحی (۱۳۹۱) و ونت، ایووما و اوپیک (۲۰۰۹) سنچز و یرباسو (۲۰۰۹) خیر اندیش و همکاران (۱۳۹۴)، سلطانزاده، قلاوندی، و فتاحی (۱۳۹۱)، قلاوندی و سلطانزاده (۱۳۹۱)، قلاوندی و یرباسو (۲۰۰۹)، سنچز و یرباسو (۲۰۰۹) اشاره کرد. بر اساس نتایج این تحقیق پیشنهاد می گردد ایجاد رضایت شغلی در دبیران بسیار موضوعی مهم است. بر این اساس هر قدر رضایت شغلی در دبیران بیشتر باشد، تلاش و کوشش آنها نیز به نسبت افزایش می یابد. تلاش بیشتر به عملکرد بالاتر منتهی می گردد، تعهد سازمانی دبیران منوط به رضایت شغلی آنها می باشد مدیران بایستی به منظور افزایش تعهد سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد دبیران منابع رضایت شغلی دبیران را شناسایی و آنها را تأمین کنند. همچنین ایجاد مکانیزم های انگیزشی مختلف مانند مشارکت بیشتر معلمان و دبیران در تصمیم گیری جهت افزایش تمایل به اهداف مدرسه را به دنبال دارد.

منابع

- ابوالحسنی، زهرا؛ جواد پور، محمد (۱۳۹۸). شایستگیهای حرفه ای معلمان و رضایت شغلی با تأکید بر دیدگاه سازنده گرایی. نشریه علمی - پژوهشی فناوری آموزش. ۱۸۹-۱۹۸.
- ترک زاده و عبدشریفی (۱۳۹۵). تأثیر انسجام سازمانی بر آمادگی برای تغییر سازمانی در شعب یکی از بانک های دولتی شهر شیراز. جامعه شناسی کاربردی. ۲۷(۴). صص ۶۱-۷۸.
- ملک پور، محدثه، آذرباد، زهره، پورابراهیم گیل کلایه، غلامرضا. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی در ارزیابی عملکرد نیروی انسانی سازمان ها (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۵ تهران). جغرافیا و روابط انسانی، ۳(۲)، ۴۶۱-۴۷۷.
- سلطانزاده، وحید؛ فلاوندی، حسن؛ فتاحی، مسلم؛ بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز. مجله علمی-پژوهشی (وزارت علوم). ۲۷، ۱۲۴-۱۵۰.
- شفیعی، مهرداد (۱۳۹۲). تعهد سازمانی در شرکت های نوپای دانش بنیان؛ عامل انسجام تیم و بقای کسب و کار در محیط رقابتی. فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد. ۹(۳۴). ۴۴-۵۲.
- غلامحسینی، اسماعیل و اسماعیلی، احمد رضا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی. فصلنامه منابع انسانی ناجا. ۶(۲۳). صص ۲۳-۳۹.
- خمش آیا، احمد؛ رخیده، محمد رضا؛ دهقان، مائده (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش فرهنگی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر ایلام)، فصلنامه علمی فرهنگ ایلام
- مهدی زاده، پریسا؛ یعقوبی، مریم؛ بهادری، محمد کریم؛ تیمورزاده، احسان (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اخلاقی و سبک های رهبری بر تعهد سازمانی: مطالعه موردی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. مجله طب نظامی، ۱۹(۵). ۴۵۹-۴۵۱.
- Ayeni, C.O, Popoola, S.O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in Academic and Research libraries in Oyo State, Nigeria. Library philosophy and practice (2007), 1522 - 2022.
- Colomeischi, A. A., Colomeischi, T., & Clipa, O. (2014). Teachers' Work Mentality and Work Satisfaction in Relation with their Personality Traits. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 159, 345-349.
- Li H, Zhang M. The development and validation of an organizational cohesion inventory. Frontiers of Business Research in China 2010; 4(4): 653-84.
- Sanchez, J.C. Yurrebaso, A. (2009) "Group Cohesion: Relationships with Work Team Culture", Psicothema, 21(1): 97-104.
- Veldman, I., van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. Teaching and Teacher Education, 32, 55-65.
- Wendt, H. Euwema, M.C. Van Emmerik, I.J. H. (2009) "Leadership and Team Cohesiveness Across Cultures", The Leadership Quarterly, 20: 358-370.
- Zannad, H. Rouet, V. (2003). Organizational Commitment in innovative companies. XIIeme Conférence del' Association Internationale de Management Stratégique. Retrieved: www.strategieaims.com/...organizational-ommitment-in-innovative.



Investigating the effect of organizational cohesion on job satisfaction and organizational commitment of primary teachers in Marivan city

Siranamini

Education, primary school teacher in Marivan city

Abstract

Background and purpose: Today, organizational cohesion is known as one of the most important success factors of organizations, and it has a significant effect on job satisfaction and organizational commitment of employees, and ultimately on improving organizational performance. This research was conducted with the aim of identifying the impact of organizational cohesion on job satisfaction and organizational commitment of the second year high school teachers in Marivan city. **Method:** The method of the current research is descriptive. This research is a correlational type of research in terms of its practical purpose and in terms of the data collection method. The statistical population of the current research consists of all the primary teachers of the city of Marivan who are working in this organization in the academic year of 2018-2029 and the sample The statistics of this research are 191 people who were selected by simple and stratified random sampling to collect information and data from the standard questionnaires of Kaptin et al. (2005), teachers' job satisfaction and organizational commitment by Balfour and Wechsler (1996). That is, research data were analyzed using regression model and structural equation model fitting. The results showed that organizational cohesion had an effect on job satisfaction and its dimensions, and organizational commitment and the exchange commitment dimension of secondary school teachers in Marivan city. 0.475) and a significant level (0.000) had a direct and positive effect on job satisfaction.

Conclusion: The best solution to improve the organizational performance of teachers and ultimately the learning rate of students is to increase the job satisfaction and organizational commitment of teachers, and it should be given great attention to strengthen these two variables as well as the organizational coherence of the education system.

Key words: Organizational cohesion, organizational commitment, job satisfaction of elementary teachers



19th International Conference of Modern Research in
**Psychology, Counseling,
and Educational Sciences**

Event Place: Tbilisi, Georgia

www.icpce.ir

نوزدهمین کنفرانس بین المللی

روانشناسی ، مشاوره و علوم تربیتی | گرجستان



19 th international conference of Modern Research in psychology, counseling and Educational sciences

مجلات معتبر بین المللی

۲۵ اسفند ماه ۱۴۰۲