

بررسی تاثیر میزان تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری مستمر) بر عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه اردبیل

- معصومه اسدی احمدآبادی*^۱، عزیز پورمهدی کنده^۲، شهین واحدی^۳، رقیه عباداللهی باروق^۴، مرضیه جهاندیده^۵
۱. دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل asadi.m@gmail.com
۲. دکتری مدیریت آموزشی، هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشکین شهر azizpoormehdi@yahoo.com
۳. کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه فاطمه الزهرا(س)، تهران shahin.va@gmail.com
۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل Roghayeh.eba@gmail.com
۵. کارشناس مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اردبیل marziyeh.j@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی بررسی تاثیر میزان تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری مستمر) بر عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه اردبیل انجام شد. نیروی انسانی، یکی از شاخص‌های اساسی موفقیت، تداوم و محقق شدن اهداف و آرمان‌های سازمان‌هاست. در هر سازمانی، تصمیم و تدبیر هر مدیری تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی معلمان می‌گذارد، عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی ۴۹,۴٪ تاثیر مثبت و معناداری دارد. و نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که مولفه‌های تعهد هنجاری ۳۵,۹٪، تعهد مستمر ۱۹,۵٪ و تعهد عاطفی نیز ۱۴,۵٪ به ترتیب و بطور همزمان بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند پس می‌توان نتیجه گرفت این مولفه‌ها تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارند.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رگرسیون چندگانه

مقدمه

منابع انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای معلمان است تا آنها مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند. موفقیت و شکست یک سازمان بستگی به عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان دارد. عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می‌شود [۱]. مدیران دریافته‌اند که پرورش نیروی کارآمد و توسعه منابع انسانی راهی میانبر است که می‌تواند سازمان‌ها را در جهت تحقق هر چه بهتر اهداف یاری کند. در این برهه از زمان، مزیتی که سازمانها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند، تنها در به کارگیری فناوری جدید نیست، بلکه در عملکرد شغلی بهتر با بالا بردن اعتماد به نفس، میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی است؛ چون داشتن کارکنانی پراثرتری، خلاق و متعهد به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع و سرمایه‌های انسانی ارزشمند در نظر گرفته می‌شود [۲]. بررسی‌ها نشان داده‌اند که با افزایش تعهد مدیران میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن کارکنان افزایش یافته و به دنبال آن انگیزه‌های کاری بیشتر و غیبت از کار کمتر، تعهد سازمانی بیشتر و سودآوری کسب و کار افزایش می‌یابد. به علاوه، پایین بودن تعهد مدیران سازمان باعث کاهش عملکرد سازمان می‌شود زیرا تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می‌باشد بنابراین کارمندان متعهد تمایل کمتری برای ترک سازمان نسبت به سایرین دارند و کارمندان دارای تعهد سازمانی بالا ممکن است نسبت به کسانی که تعهد کمتری دارند، عملکرد بهتری داشته باشند. کوتاهی در امر تحقیق و بررسی تعهد مدیران بر عملکرد کارکنان، منجر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت کارکنان و جذب نیروهای جدید می‌شود. اگر سازمان‌ها به منفعی که تعهد سازمانی در بردارد توجه داشته باشند، بالا بردن سطح تعهد در میان کارکنان معنای خاصی خواهد یافت [۳].

تعهد سازمانی مشخص می‌کند که کارکنان تا چه اندازه به سازمان شان وابسته هستند و چه میزان در مسائل سازمان درگیر شده اند و آیا آمادگی آن را دارند که سازمان را ترک نمایند یا نه. از جمله تاثیرات تعهد سازمانی بالا می‌توان به عدم تمایل به جابجایی و ترک سازمان در کارکنان اشاره کرد که هزینه‌های سازمان برای حفظ نیروها را کاهش می‌دهد و از طرفی عدم تعهد سازمانی ایجاد هزینه برای سازمان خواهد داشت زیرا در این صورت باید نیروی انسانی مداوم کارکنان جدید استخدام گردد. [۴]

عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. عملکرد شغلی را فعالیت‌هایی تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد [۵] توجه به افزایش کیفیت و کارایی، بویژه عملکرد شغلی معلمان از امور انکارناپذیر در رسالت و اهداف مدارس است در این راستا ارزیابی عملکرد شغلی به عنوان یکی از فرآیندهای اساسی منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل افزایش کارایی و بهره‌وری مدارس محسوب می‌گردد زیرا به زعم کین (۱۹۹۶) عملکرد شغلی عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه بر جای می‌گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می‌آید. برناردین (۱۹۹۵) بیان می‌کنند که عملکرد شغلی را باید به عنوان نتایج کار مدیران سازمان تعریف شود چرا که قویترین پیوند را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت و درآمد دارند [۶].

در طول سالیان متوالی عوامل درونی و بیرونی بسیاری که بر عملکرد معلمان و به دنبال آن بر دانش آموزان مؤثر است، بررسی شده‌اند که تجارب تعداد زیادی از معلمان بیان کننده استرس و فرسودگی و تعهد آنها به سازمان بوده است [۷]. عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی، مربوط به شناسایی، ارزیابی یا بهبود عملکرد شغلی بوده‌اند. این موضوع علاوه بر شرکت‌های خصوصی در مورد سازمان‌های دولتی نیز اهمیت دارد، چرا که عملکرد ضعیف کارکنان یک سازمان دولتی نیز موجب نارضایتی ارباب رجوع آن سازمان شده و همچنین منجر به عدم تحقق اهداف پیش بینی شده برای آن سازمان می‌شود. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره‌وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان می‌شود [۸].

با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش، می‌توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثر بخشی هر سازمانی تا حدود زیادی به استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان‌ها باید در جهت بروز استعداد های پنهان معلمان خود، شرایطی را فراهم سازند تا این سرمایه ارزشمند از روش‌های کارآتر و با بهره‌وری بیشتر به ایفای نقش بپردازند [۸].

اعتقاد بر این است، سازمان آموزش و پرورش، زمانی از نیروی انسانی با انگیزه و راضی برخوردار خواهند بود که شرایطی را فراهم سازند که معلمان بتوانند ارزش خود را در سازمان بشناسند، قابلیت بهبود شایستگی‌های خود را داشته باشند، بتوانند نتایج کاری خود را بررسی کنند و در نهایت شغل خود را با اهمیت بدانند. در واقع ارتقای عملکرد شغلی، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران در پی آن هستند؛ چرا که ارتقای عملکرد شغلی، بهبود بهره‌وری را در سازمان آموزش و پرورش و جامعه فراهم ساخته، موجب افزایش کیفیت خدمات و تولیدات سازمان که دانش آموزان با ارزش این جامعه می‌باشند، خواهد شد [۸].

در درون نظام آموزش و پرورش هر کشوری دوره ابتدایی از جایگاه، حساسیت و اهمیت بسیار زیادی برخوردار است و در واقع مهمترین دوره تحصیلی بشمار می‌رود، چراکه شخصیت افراد در طی این دوره شکل می‌گیرد و بستر رشد هم جانب دانش‌آموزان را فراهم می‌آورد. در مدارس سبک مدیریتی مدیران می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد، رضایتمندی و دل‌بستگی شغلی معلمان داشته باشد. مدیران با انتخاب سبک مدیریتی مناسب می‌توانند نیروی انسانی را به شکل موثر در راه رسیدن به اهداف سازمانی که همان آموزش و پرورش باشد هدایت و رهبری نمایند [۹].

اجماع نظر تحقیقات صورت گرفته پیشین به این نکته دلالت دارند آموزش، توانمندسازی و پاداشها بهترین معیارها برای انجام تحقیق در خصوص تعهد مدیریت در سازمان در چگونگی ارائه خدمات به کارکنان هستند. همچنین با توجه به این که کشور ما جزء کشورهای در حال توسعه است و برای دستیابی به توسعه و پیشرفت، در حال حاضر نیاز به پیشرفتهای فنی بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود. بنابراین بررسی تأثیر تعهد مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان و مطالعه مؤلفه‌های شکل‌گیری تعهد سازمانی در مدیران می‌تواند به یافتن و ارائه راهکارهای مؤثری بیانجامد که مدیران سازمان‌ها با توسل به آن، به بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود و نهایتاً به پیشبرد اهداف سازمان توفیق یابند [۳].

عملکرد شغلی معلمان را می‌توان به عنوان وظایف اجرایی توسط یک آموزگار در یک دوره معین در سیستم مدرس در راستای دستیابی به اهداف مدرس تعریف کرد. عملکرد شغلی معلمان را همین می‌توان به عنوان توانایی آموزگاران در ترکیب ورودی‌های مرتبط برای تقویت آموزش و پرورش‌های یادگیری تعریف کرد؛ بنابراین مدیران می‌توانند نسبت به تشویق عملکرد موثر آموزگاران خود توسط شناسایی نیازهای آنها و تلاش برای برآورده سازی این نیازها اقدام کنند [۱۰].

با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت مهم‌ترین هدف از ایجاد تعهد از قبیل عاطفی، هنجاری و مستمر در بین کارکنان در سازمان رسیدن به عملکرد شغلی بالای معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه اردبیل می‌باشد لذا به نظر می‌رسد با بکارگیری تعهد در سازمان به صورت مثبت‌نگر می‌توان می‌توان عملکرد شغلی آموزگاران مورد مطالعه را تقویت کرد و میزان رضایت آنها نیز بهبود می‌یابد. لذا محقق بر آن است که بررسی کند که تا چه اندازه ابعاد تعهد سازمانی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس دوره ابتدایی دخترانه اردبیل است به عبارتی این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که تا چه اندازه ابعاد تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی از منظر معلمان مدارس ابتدایی دخترانه اردبیل تأثیر مثبت و معناداری دارند.

روش تحقیق

مطالعه حاضر با هدف بررسی تاثیر میزان تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) بر عملکرد شغلی معلمان انجام پذیرفت. روش تحقیق کاربردی بوده و در زمره مطالعات توصیفی-همبستگی می باشد، به لحاظ گردآوری اطلاعات مبانی نظریه‌ها روش تحقیق کتابخانه‌ای بوده است. جامعه آماری تحقیق را معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه شهر اردبیل تشکیل داده است که ۳۴۲ نفر بوده‌اند. جهت انتخاب حجم نمونه از جدول مورگان کرسی استفاده گردید و ۱۸۳ عضو نمونه انتخاب گردید و به صورت روش نمونه‌گیری احتمالی و از نوع تصادفی ساده اعضای نمونه گزینش شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه

استاندارد آلن می (۱۹۹۱) و جهت سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد پاترسون (۲۰۱۶) در بازه مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده گردید. جهت بررسی روایی ابزار از نظرات اساتید دانشگاهی هیات علمی استفاده گردید و روایی مورد تأیید قرار گرفت و جهت بررسی پایایی نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که بیشتر از ۰/۷ مشاهده شدند مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا جهت توصیف جمعیت شناختی و متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی استفاده گردید و جهت آزمون فرضیات نیز از آمار استنباطی بهره گرفته شد بدین ترتیب ابتدا جهت آگاهی از نرمال و یکنواختی بودن داده‌ها از آماره اسمیرنوف و کولموگروف استفاده گردید و مشاهده شد که داده‌ها از حالت یکنواختی و نرمالیت به‌خوردار هستند و جهت آزمون فرضیات از آماره‌های پارامتریک رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج یافته‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

- فرضیه صفر H_0 : تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری ندارد.
 - فرضیه محقق H_1 : تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- برای آزمون فرضیه اصلی از رگرسیون استفاده شده است زیرا در این فرضیه هدف بررسی میزان تأثیرات تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی است.

جدول ۱: نتایج رگرسیون تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی

| متغیرها | B | Beta | T | sig | نتیجه فرضیه |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| مقدار ثابت | ۲,۰۸۰ | - | ۶,۰۶۸ | ۰,۰۰۰ | - |
| تعهد سازمانی | ۰,۵۳۹ | ۰,۴۹۴ | ۷,۸۵۴ | ۰,۰۰۰ | تایید فرضیه |
| ضریب رگرسیون (R) | ۷۰,۴٪ | | | | |
| ضریب تبیین (R^2) | ۴۹,۴٪ | | | | |

اطلاعات جدول فوق میزان تأثیرات و همبستگی تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی را نشان می‌دهد، میزان همبستگی بین دو متغیر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از منظر معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه شهر اردبیل به میزان ۷۰,۴٪ می‌باشد و متغیر تعهد سازمانی قادر است به میزان ۴۹,۴٪ از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید به عبارت دیگر تعهد سازمانی ۴۹,۴٪ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین کل مدل در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار است یعنی می‌توان گفت که متغیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است زیرا سطح معنی‌داری و خطای مدل از مقدار $0/01 < Sig = 0/000$ کوچکتر است. با توجه به سطح معنی‌داری مدل و ضریب بتای (β) بدست آمده متغیر "تعهد سازمانی" با اطمینان ۹۵٪ درصد بر عملکرد شغلی تأثیرگذار هستند. بنابراین در فرضیه اصلی:

- فرضیه محقق H_1 : تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

تأیید می‌گردد. زیرا سطح معنی‌داری و خطای مدل از مقدار $0/01 < Sig = 0/000$ کوچکتر است.

نتایج حاصل از انجام آزمون ANOVA که برای بررسی معنی‌دار بودن عملکرد شغلی به کار می‌رود، فرضیاتی به شرح زیر را آزمون می‌کند:

H_0 : تمام ضرایب مدل همزمان صفر است و مدل معنی‌دار نیست

H_1 : حداقل یکی از ضرایب مدل مخالف صفر است و مدل معنی‌دار است.

نتایج حاصل از آزمون ANOVA به شرح زیر خلاصه شده است:

جدول ۲: تجزیه و تحلیل ANOVA برای متغیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | مقدار F احتمال آماره (Sig) F |
|--------------------------|--------------|------------|------------------------------|
| متغیر وابسته | ۵۱,۳۷۵ | ۱ | ۶۱,۶۹۱ |
| رگرسیون | ۱۵۰,۷۳۴ | ۱۸۱ | |
| باقی مانده (عملکرد شغلی) | ۲۰۲,۱۰۹ | ۱۸۲ | |
| جمع | | | ۰,۰۰۰ |

با توجه به جدول ANOVA، میزان احتمال آماره F یعنی Sig برابر (۰/۰۰۰) بوده است و با توجه به اینکه کمتر از $\alpha = ۰/۰۱$ می باشد از اینرو فرض H_0 رد گردیده و مدل در سطح ۹۹٪ اطمینان معنی دار است، لذا کل مدل رگرسیونی معنی دار می باشد.

آزمون فرضیه های فرعی:

فرضیه فرعی ۱:

- فرضیه صفر H_0 : تعهد عاطفی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار ندارد.
- فرضیه محقق H_1 : تعهد عاطفی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۲:

- فرضیه صفر H_0 : تعهد مستمر بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار ندارد.
- فرضیه محقق H_1 : تعهد مستمر بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۳:

- فرضیه صفر H_0 : تعهد هنجاری بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار ندارد.
- فرضیه محقق H_1 : تعهد هنجاری بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

در فرضیه های فرعی فوق هدف بررسی میزان تاثیرات ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) بر عملکرد شغلی است، بنابراین برای آزمون فرضیه های فرعی از رگرسیون چندگانه به شرح زیر استفاده شده است:

جدول ۳: نتایج رگرسیون چندگانه متغیر ابعاد تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی

| متغیرها | B | Beta | T | sig | نتیجه فرضیه |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| مقدار ثابت | ۱,۳۹۱ | - | ۳,۴۴۳ | ۰,۰۰۱ | - |
| تعهد عاطفی | ۰,۱۷۷ | ۰,۱۴۵ | ۱,۹۹۸ | ۰,۰۴۷ | تایید فرضیه |
| تعهد مستمر | ۰,۲۲۵ | ۰,۱۹۵ | ۲,۹۴۴ | ۰,۰۰۴ | تایید فرضیه |
| تعهد هنجاری | ۰,۴۳۳ | ۰,۳۵۹ | ۵,۰۱۸ | ۰,۰۰۰ | تایید فرضیه |
| ضریب رگرسیون (R) | | | | | ٪۶۲,۸ |
| ضریب تبیین (R^2) | | | | | ٪۳۹,۴ |

با توجه به اطلاعات جدول (۳)، مشاهده می‌شود که میزان تاثیرات و همبستگی ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) با عملکرد شغلی ۶۲٫۸٪ است. و ضریب تبیین بین آنها ۳۹٫۴٪ می‌باشد، لذا با اطمینان می‌توان گفت که ۳۹٫۴٪ از تغییرات عملکرد شغلی مربوط به ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. به عبارتی دیگر در حدود ۳۹٫۴٪ از میزان عملکرد شغلی از طریق این سه ابعاد تبیین و پیش‌بینی می‌شود. بنابراین می‌توان ادعا کرد مولفه‌های تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بر عملکرد شغلی از نظر معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه شهر اردبیل تاثیرگذار است. نتایج جدول فوق حاکی از آن است که کل مدل در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده یعنی می‌توان گفت که ابعاد تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی به ترتیب بر عملکرد شغلی تاثیرگذار هستند زیرا که سطح معنی‌داری و خطای مدل از مقدار $0/001 < 0/047$ و $0/001$ و $0/000$ Sig کوچکتر می‌باشد زیرا در فرضیه زیر یعنی؛

- فرضیه محقق H_1 : تعهد عاطفی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد.
با اطمینان ۹۵٪ تایید می‌گردد، براینکه سطح معنی‌داری و خطای مدل از مقدار $0/05 < 0/047$ Sig کوچکتر است. بنابراین می‌توان با اطمینان ۹۵٪ ادعا کرد که در عملکرد شغلی معلمان ابتدایی دخترانه اردبیل، تعهد عاطفی تاثیرگذار است. با توجه به سطح معنی‌داری مدل و ضریب بتای (β) بدست آمده تعهد هنجاری و تعهد مستمر با اطمینان ۹۹٪ درصد بر عملکرد شغلی تاثیرگذار هستند. بنابراین در فرضیه‌های فرعی که به شکل زیر هستند:

- فرضیه محقق H_1 : تعهد مستمر بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه محقق H_1 : تعهد هنجاری بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد.
نتایج حاصل از انجام آزمون ANOVA که برای بررسی معنی‌دار بودن عملکرد شغلی به کار می‌رود، فرضیاتی به شرح زیر را آزمون می‌کند:

H_0 : تمام ضرایب مدل همزمان صفر است و مدل معنی‌دار نیست

H_1 : حداقل یکی از ضرایب مدل مخالف صفر است و مدل معنی‌دار است.

نتایج حاصل از آزمون ANOVA به شرح زیر خلاصه شده است:

جدول ۴: تجزیه و تحلیل ANOVA (رگرسیون چندگانه) ابعاد تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | مقدار F | احتمال آماره (Sig) F |
|----------------------------|--------------|------------|---------|----------------------|
| متغیر وابسته (عملکرد شغلی) | ۵۰,۹۳۶ | ۳ | ۱۶,۹۷۹ | ۰,۰۰۰ |
| باقی مانده | ۱۳۲,۰۹۴ | ۱۷۹ | | |
| جمع | ۱۸۳,۰۳۰ | ۱۸۲ | | |

با توجه به جدول ANOVA، که مقدار F بدست آمده که ۱۶,۹۷۹ می‌باشد و میزان احتمال آماره F یعنی Sig برابر (۰/۰۰۰) بوده است و با توجه به اینکه کمتر از $\alpha = 0/01$ می‌باشد از اینرو فرض H_0 رد گردیده و مدل در سطح ۹۹٪ اطمینان معنی‌دار است، لذا کل مدل رگرسیونی معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیرات ابعاد تعهد سازمانی از قبیل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بر عملکرد شغلی مطالعه گردید و نتایج نشان داد که این مولفه‌ها تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارند. لذا در این بحث نتایج تحقیقات انجام گرفته قبلی با مشاهدات تحقیق حاضر بررسی و تبیین و تحلیل می‌گردد. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد

علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی اجتماعی بوده است. ارتباط بین انواع تعهد با عملکرد نتایج مختلفی را در تحقیقات گوناگون بدست داده است. در تحقیقی که توسط ایلز و سلیمان (۲۰۱۲) صورت گرفته ارتباط ابعاد سه گانه تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی مثبت ارزیابی شده است که از این منظر با نتایج تحقیق حاضر همسو و همراستا است. ناروت‌هاردول و همکارانش در سال (۲۰۲۱) در تحقیق خودشان مشاهده کردند که تعهد سازمانی با ساختار سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند و بر همدیگر تاثیر می‌گذارند و نورزمان در سال (۲۰۲۰) نیز در مقاله‌ای نشان دادند که تعهد سازمانی بر عملکرد مثبت و معنادار است. که نتایج این تحقیقات خارجی با تحقیق مورد بررسی همسو است زیرا که در هر دو مطالعات خارجی فوق فرضیات از طریق رگرسیون آزمون شده‌اند و ثانیاً نتایج مشابهی از این متغیر عملکرد و تعهد سازمانی در تحقیق حاضر به طور مشترک وجود دارند و نهایتاً اینکه نتایج همسو مشابهی در تحقیقات خارجی و در تحقیق حاضر مشاهده شده است که از منظر نتایج این تحقیقات با تحقیق حاضر همسو است. دست پاک و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از منظر معلمان آموزش و پرورش چهارمحل بختیاری نشان دادند که بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد که در تحقیق حاضر نیز مشخص گردید که ۱۴٫۵٪ تعهد عاطفی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد که نتایج همسو است. یساوول و اعلم‌دادمحمدی (۱۳۹۸) نیز نقش تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان را مثبت و معنادار ارزیابی کردند و با افزایش تعهد سازمانی تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی معلمان گذاشته و هر چقدر خرده مقیاس‌های عاطفی، مستمر و هنجاری افزایش یابد عملکرد شغلی معلمان نیز تاثیر پذیر می‌باشد. [۱۰] لذا در تحقیق حاضر نیز از منظر معلمان مشخص گردید که تعهد هنجاری به میزان ۰/۳۵ بیشتر مولفه تاثیرگذار بر عملکرد شغلی معلمان می‌باشد و سایر ابعاد نیز تاثیر مثبت بر عملکرد دارند که از این جهت و به لحاظ مشترک بودن جامعه آماری یعنی معلمان نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق یزدان‌ستا و همکارانش همسو است. صفری در سال (۱۴۰۰) در تحقیقی بازتاب هوش عاطفی را در عملکرد شغلی از منظر معلمان منطقه ۱۵ تهران بررسی و مطالعه کردند و نتیجه گرفتند که هر یک از مولفه‌های هوش عاطفی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تاثیر دارند [۲] لذا در تحقیق حاضر نیز تعهد عاطفی به اندازه ۱۴٫۵٪ قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی بوده است که از این منظر و به لحاظ مشترک بودن جامعه آماری نتایج این تحقیقات با همدیگر همسویی دارند.

نتایج تحقیقات حسنی‌احمدیه و نوری [۶]، رجبی و همکاران [۹]، سلطانی و صادقیان [۱۱]، زوار و همکاران [۱۲]، صفری [۲]، جوشقانی و همکاران [۱۳]، مردآزاد بهی و نبئی [۵]، اوزیر و همکاران [۱۴]، با نتایج و مشاهدات تحقیق حاضر تا حدودی همسو هستند.

منابع و مأخذ

- [۱] سلیمی، جلال، عبدی، آرش. (۱۳۹۴). "مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان"، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۵، پاییز ۴۹.
- [۲] صفری، محمود. (۱۴۰۰)، "بازتاب هوش عاطفی در عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ تهران"، فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، سال پنجم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰، صص ۸۶-۷۷.
- [۳] جوشقانی، مجتبی، رستمی، رضا، ابراهیمی، اصغر، حسینی، حسن. (۱۳۹۹)، "بررسی تاثیر تعهد مدیران بر عملکرد کارکنان: نقش میانجی متغیر تعهد کارکنان (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر تهران)"، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹، صص ۱۶۶-۱۸۲.
- [۴] کلایی، امیرمحمد. (۱۴۰۱)، "مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی"، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پانزدهم، شماره ۵۶، ۱۴۰۱.
- [۵] مردآزاد بهی، الناز، نبئی، میعاد. (۱۳۹۹)، "بررسی کیفیت مدیریت با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مراغه"، فصلنامه علمی تخصصی، رویکردی نو در علوم تربیتی، زمستان ۱۳۹۹، دوره ۲، شماره ۴.
- [۶] حسنی‌احمدیه، صدیقه، نوری، لیلیا. (۱۴۰۱)، "رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان"، فصلنامه تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱، مقاله پژوهشی، صص ۵۵-۴۱.

- [۷] حیدری فرد، رضا، رستمی، ندا، شیرخانی، نسترن. (۱۴۰۱)، تبیین رابطه فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان (مورد مطالعه: معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران)، مجله پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، سال پنجم، شماره ۴۹، تیر ۱۴۰۱.
- [۸] قهرمان نژاد، محمد. (۱۳۹۸)، شناسایی و اولویت بندی از مولفه های شایستگی مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی، دو مجله مدیریت و مدرس مدیریت، ۱(۵): ۱۷۲-۱۵۱.
- [۹] رجیبی، مجتبی، اصفهانی، زینب، عبدالله نژاد، فائزه. (۱۴۰۱)، "تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی هویت و اشتیاق کاری و نقش تعدیل گری شخصیت فعال"، مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۹، تابستان ۱۴۰۱، شماره ۲، صص ۲۳۲-۲۱۳.
- [۱۰] یساول، ناهید، علم داد محمدی، مریم. (۱۳۹۸)، نقش تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان، اولین همایش ملی آموزش، کارآفرینی، توسعه (فرصت ها، چالش ها، راهکارها)، بندرعباس،
- [۱۱] سلطانی، حسنی، صادقیان، سیدوجیه الله. (۱۴۰۱)، "تأثیر تعهد سازمانی بر تورش های رفتار مالی بانقش واسطه ای فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: شرکت های شهرک صنعتی شیراز)"، فصلنامه تحقیقات و نظریه های نوین مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱، مقاله پژوهشی، صفحات ۱۲۰-۱۰۵.
- [۱۲] زوار، تقی، شبان بسیم، فرناز، و مهدی زاده، جعفر. (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی و سبک رهبری مدیران. اندیشه های نوین تربیتی، ۱۷(۱)، ۱۶۱-۱۸۲.
- [۱۳] جوشقانی، مجتبی، رستمی، رضا، ابراهیمی، اصغر، حسینی، حسن. (۱۳۹۹)، "بررسی تأثیر تعهد مدیران بر عملکرد کارکنان: نقش میانجی متغیر تعهد کارکنان (مورد مطالعه: سازمان های دولتی شهر تهران)"، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹، صص ۱۶۶-۱۸۲.

[۱۴] Özdemir, O. (2017). Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. Development of Teacher Job Performanc.