

ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور

محمد غلامپور^۱

دکتر مهدی طالب‌پور^۲

سعید امیر نژاد^۳

دکتر سید عماد حسینی^۴

چکیده

هدف: مقاله حاضر درصدد بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها و معاونین ورزش خواهران مؤسسات آموزش عالی کشور بپردازد.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی و جامعه آماری آن مدیران و معاونین ورزش خواهر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور که تعداد ۸۰ نفر در تحقیق حاضر شرکت نمودند. ابزار اندازه‌گیری شامل یک پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، پرسش‌نامه رضایت شغلی (JDI) مشتمل بر ۴۰ سوال در پنج حوزه نوع کار، سرپرست مافوق، همکاران، ارتقای و ترفیع و حقوق و مزایا و پرسش‌نامه تعهد سازمانی مودای، استرز و پورتر (QCQ) دارای ۱۵ سوال می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه با توجه به ضریب آلفای کرونباخ برای رضایت شغلی ۰/۸۸ و برای تعهد سازمانی ۰/۸۳ به دست آمد. از آزمون کالوموگراف اسمیرنوف برای طبیعی بودن داده‌ها و همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن و آنالیز رگرسیون چند متغیره برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شده است.

نتایج: در ابعاد رضایت شغلی، بعد رضایت از نوع کار دارای بالاترین میانگین و بعد حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین میانگین می‌باشد. تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که میان رضایت شغلی با تعهد سازمانی (۰/۴۴ / $r=0$ / $p=0$ / 235) ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. ارتباط میان ابعاد رضایت شغلی با تعهد سازمانی فقط ابعاد ارتقاء شغلی (۰/۳۵ / $p=0$ / 248) و سرپرست (۰/۰۶ / $r=0$ / $p=0$ / 339) ارتباط مثبت و معنی‌داری را با تعهد سازمانی دارند و بین ابعاد نوع کار، همکاران و حقوق و مزایا با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید. همچنین در بررسی ویژگی‌های دموگرافیک، هیچیک از ویژگی‌های از قبیل سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، نوع استخدام، وضعیت تاهل، و متوسط حقوق ماهیانه دریافتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید و نهایتاً نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام نشان داده است که رضایت از سرپرست و مافوق با ضریب بتا ۰/۵۱۴ بیشترین تاثیر را در پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. پس از آن، ارتقا و ترفیع با ضریب بتا ۰/۳۱۴ بیشترین تاثیر را بر پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد، بطوری که این دو متغیر ۳۴/۴ درصد واریانس مشترک تعهد سازمانی را توضیح

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی

۲. دانشگاه فردوسی مشهد

۴. عضو هیئت دانشگاه غیر انتفاعی شمال امل

۵. عضو هیئت دانشگاه غیر انتفاعی شمال امل

می‌دهند. میزان تاثیر سه مؤلفه دیگر رضایت شغلی (رضایت از حقوق، همکاران و نوع کار) بر پیش‌بینی تعهد سازمانی ناچیز می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد به رضایت شغلی مدیران و معاونین و عامل افزایش رضایت سرپرست و مافوق و ارتقا توجه بیشتری گردد، تا منجر به تعهد آنان به سازمان گردد. همچنین با توجه به عدم نقش تفاوت‌های فردی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود شرایط یکسان برای اثرگذاری مشخصه‌های فردی و سازمانی بر گرایش‌های شغلی در دانشگاه‌ها مهیا گردد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مدیران، معاونین، تربیت‌بدنی دانشگاه.

مقدمه

امروزه منابع انسانی مهمترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی محسوب می‌شوند و مدیران به دنبال ارائه برنامه‌هایی برای ایجاد هماهنگی میان اهداف و نیازهای نیروهای انسانی در روش‌های تامین اهداف سازمانی می‌باشند. در حال حاضر موقعیت سازمان‌ها به صورتی درآمده است که داشتن منابع انسانی راضی، پرانرژی، خلاق و متعهد مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود (۲۲). در میان همه رازهای کامیابی که انسان می‌تواند به رهبران و مدیران عرضه دارد؛ شاید مهم‌تر از همه، شوق و تعهد به کاری است که انجام می‌دهد (۸). تعهد سازمانی^۱ یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی بوده است. تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک رفتار کارکنان می‌باشد. تعهد سازمانی را می‌توان به طور ساده وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس تعلق، وابستگی و الزام اخلاقی به ماندن در سازمان تعریف کرد (۱). استیروز و پورتر^۲ (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را «قدرت نسبی احساس تعیین هویت فرد و درگیر شدن در یک سازمان خاص» تعریف کردند (۲۹). بکر^۳ به نقل از بابایی (۱۳۸۱) اظهار می‌نماید که تعهد کارکنان، دربرگیرنده وابستگی روانی کارمندان به محل کارشان است (۳). همچنین، تعهد سازمانی نیروی انسانی تاثیر زیادی بر عملکرد افراد داشته و می‌تواند پیشگو کننده مهمی بر اثربخشی سازمانی داشته باشد (۲). لذا نادیده گرفتن تعهد سازمانی برای سازمان‌ها می‌تواند زیان بار باشد و هزینه‌های زیادی را برای آن سازمان به دنبال داشته باشد (۶و۲). رضایت شغلی^۴ نیز یکی از عوامل مهمی است که موفقیت شغلی نقش داشته و باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌گردد. چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، موجب علاقه و تعهد کمتر به انجام وظایف می‌گردد (۶). بدون هیچ تردیدی می‌توان ادعا نمود که رضایت شغلی اولین و پراهمیت‌ترین متغیر مورد مطالعه در رفتار سازمانی بوده است (۱). رضایت شغلی، عبارت است نوع احساسات و نگرش مثبت افراد نسبت به شغلشان (۲و۶و۹). دیویس و نیواستروم (۱۹۹۱) رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار می‌دانند که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (۱). وروم^۵ رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می‌کنند، می‌داند (۲۰). اسپکتور^۶ (۱۹۹۷) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس افراد را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (۲۸). صاحب‌نظران مدیریت عقیده دارند که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. دست کم مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: ۱- مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند. ۲- ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری

1. Organizational commitment
 2. Steers, R. M & Porter
 3. Becher
 4. Job satisfaction
 5. Woroum
 6. Spector

برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند و ۳- رضایت شغل از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان مشاهده می‌شود (۱۶).

از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این رو آگاهی از رفتار کارکنان برای مدیران سازمانی دارای اهمیت بسزایی است و همچنین آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به دانستن همه این نگرش‌ها ندارند. در واقع مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از رفتارهایی هستند که بیشتر با کار و سازمان مرتبط است. که رضایت شغلی و تعهد سازمانی از نگرش‌هایی می‌باشد که از دیرباز بیشترین توجه و تمرکز را از سوی مدیران به خود جلب نموده است (۲۶). آلن و میر^۱ (۱۹۹۱) گزارش نمودند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی، حضور، عملکرد شغلی ارتباط مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (۱۴). نایهوف (۱۹۹۷) در مقاله‌ای که بر روی ۵۰۰ کارمند دانشگاه انجام داد، گزارش نمود که ارتباط معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با تحقق ارزش‌های فردی و رسالت‌های سازمانی وجود دارد. همچنین وی ارتباط معنی‌داری میان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی را نیز بیان نمود (۷). تورنر و جردن^۲ (۲۰۰۶) در مقاله‌ای با عنوان «تعهد و رضایت در میان مربیان کدام مهم‌تر است.» نقش تعهد و رضایت را در عملکرد و حفظ مربیان ورزشی بین دانشکده‌ای را مورد مطالعه قرار دادند و گزارش نمودند که تعهد به طور معنی‌داری با عملکرد رابطه داشته و رضایت تأثیر بیشتری بر ترک خدمت کارکنان دارد (۳۱). تورنر (۲۰۰۷) میزان تعهد مربیان ورزش را روی عملکرد آنان را مورد بررسی قرار داد و نشان داد که تعهد با ترک محیط شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد (۳۲). تود و کنت^۳ (۲۰۰۹) گزارش نمودند که میزان تعهد و رضایت شغلی بر هویت اجتماعی کارمند در محل کار تأثیر می‌گذارد (۳۰). ویلیام و هذر به نقل از امین بیدختی و صالح‌پور (۱۳۸۶) خاطر نشان ساخته‌اند که میان رضایت شغلی و تعهد، رابطه علی حاکم بوده و رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است (۲). پورتر و همکاران نیز در تحقیقات خود دریافتند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و با غیبت و جا به جایی، رابطه معکوس دارد (۲۷). امین بیدختی و صالح‌پور (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در ۳۳۱ نفر کارکنان آموزش و پرورش پرداخت. آنها ارتباط معنی‌دار و مثبتی بین رضایت شغلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی را گزارش نمودند. همچنین در ابعاد رضایت شغلی، رضایت از سرپرست و مافوق دارای بیشترین میانگین و رضایت از حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین میانگین بوده است (۲).

تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان یکی از رکن‌های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، ورزشی و اجتماعی هر جامعه دانشگاهی مطرح است. بی تردید مهمترین عنصر هر سازمان آموزشی، نیروی انسانی آن است که اگر این نیروی انسانی از تعهد سازمانی و رضایت‌مندی شغلی کافی

1. Allen & Meyer
2. Turnere & Jordan
3. Todd & Kent

برخورار باشد، بدون شک استعداد و توان خود را در جهت تحقق اهداف آن سازمان به کار خواهد بست. تعهد سازمانی یک متغیر اساسی در درک رفتار کارکنان بوده و با تاثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره‌وری، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می‌گردد. بنابراین شناخت متغیرهای تاثیر گذار بر آن می‌تواند به درک و بهبود بهتر این متغیر کمک نماید و سرانجام این سوالات مطرح می‌گردد که میان رضایت شغلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین ورزش خواهران دانشگاه‌ها چه ارتباطی وجود دارد؟ کدام یک از ابعاد رضایت شغلی قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند؟ از این رو با توجه به تحقیقاتی که در حوزه تربیت بدنی بر متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی (۱ و ۷ و ۱۲) انجام گشته است ولی تا به حال تحقیقی بر این دو متغیر بر مدیران و معاونین ورزش خواهران دانشگاه‌ها انجام نگرفته است. نهایتاً مقاله حاضر درصدد بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها و معاونین ورزش خواهران مؤسسات آموزش عالی کشور می‌باشد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی که به صورت میدانی انجام گرفته است. نمونه آماری مورد نظرایین پژوهش، شامل ۳۱ نفر از مدیران تربیت بدنی دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی کشور و ۴۹ نفر معاونین ورزش خواهران دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور می‌باشد.

ابزار اندازه‌گیری

با توجه به اهداف پژوهش، بهترین راه جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسش‌نامه بود. برای این منظور از سه پرسش‌نامه در این تحقیق استفاده گردید.

- ۱- پرسش‌نامه مشخصات فردی: که حاوی ۹ سوال، شامل؛ جنسیت، سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، نوع استخدام، متوسط حقوق ماهیانه، وضعیت تاهل و تعداد فرزندان بوده است.
- ۲- پرسش‌نامه سنجش رضایت شغلی (JDI): این پرسش‌نامه مشتمل بر ۴۰ سوال که پنج مؤلفه نوع کار (۱۰ سوال)، سرپرست و مافوق (۹ سوال)، همکاران (۱۰ سوال)، ارتقا (۵ سوال) و حقوق و پرداخت (۶ سوال) را در برمی‌گیرد. این پرسش‌نامه به وسیله ویسوکوی و کروم (۱۹۹۱) بر اساس شاخص توصیفی شغل ابداع و استاندارد شده است (۱۳).

مقیاس اندازه‌گیری این پرسش‌نامه از نوع افتراق معنایی است و هر سوال از یک تا ۵ نمره‌گذاری شده و امتیاز بالاتر نشان دهنده رضایت بیشتر فرد می‌باشد.

- ۳- پرسش‌نامه تعهد سازمانی (QCC): این پرسش‌نامه توسط موادی، استیبرز و پورتر ساخته و استاندارد شده است (۱۳). این پرسش‌نامه دارای ۱۵ سوال، مقیاس اندازه‌گیری آن، لیکرت می‌باشد. هر سوال دارای هفت گزینه از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است که امتیاز بالاتر نشان‌دهنده میزان تعهد سازمانی بیشتر فرد است. برای اطمینان از روایی محتوای پرسش‌نامه‌ها، ضمن استفاده از پرسش‌نامه‌های معتبر، از نظر ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی نیز استفاده گردید. برای پایایی پرسش‌نامه‌ها در جامعه آماری مورد نظر، از ضریب آلفا کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از جامعه مورد بررسی شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها

با توجه به ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه مقدماتی برای رضایت شغلی ۰/۸۸ و برای تعهد سازمانی ۰/۸۳ به دست آمد.

روش آماری

از روش آمار توصیفی در تنظیم داده‌ها، محاسبه شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی، استفاده شده است. از آزمون کالموگراف اسمیرنف برای طبیعی بودن داده‌ها و همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون، آزمون یومن‌ویتنی و آنالیز رگرسیون چند متغیره (Multivariate regression analysis) به روش گام گام (Stepwise method) برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح $p \leq 0/05$ انجام گشته است.

نتایج

ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها در جدول (۱) آمده است. همان طور که مشاهده می‌گردد؛ رده سنی ۴۱-۵۰ سال در بین مدیران با ۴۵/۲ درصد و سن زیر ۳۰ سال به همراه رده سنی ۳۱-۴۰ سال برای معاونین ورزش خواهران با ۳۶/۷ درصد دارای بیشترین درصد فراوانی بوده است. در قسمت تحصیلات در بین مدیران ۵۱/۶ درصد دارای تحصیلات دکتری و در میان معاونین ورزش خواهران مدرک کارشناسی با ۷۲/۹ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. ۸۳/۹ درصد از مدیران دارای تحصیلات در رشته تربیت بدنی و ۱۶/۱ درصد در رشته‌های غیر تربیت بدنی و ۸۹/۶ درصد از معاونین ورزش خواهران دارای تحصیلات در رشته تربیت بدنی و ۱۰/۴ درصد در رشته‌های غیر تربیت بدنی بوده‌اند. بیشترین سابقه خدمت در مدیران بین ۱۱ تا ۲۰ سال و در بین معاونین ورزش خواهران زیر ۱۰ سال می‌باشد. ۵۳/۲ درصد از معاونین ورزش خواهران دارای حقوق زیر ۵۰۰۰۰۰۰ ریال و ۸۶/۷ درصد از مدیران دارای متوسط حقوق بالاتر از ۱۰۰۰۰۰۰۰ ریال می‌باشند. همچنین آمار توصیفی نشان داد که در ابعاد رضایت شغلی، بعد رضایت از نوع کار دارای بالاترین میانگین و بعد از آن به ترتیب ابعاد سرپرست و مافوق، همکاران و ارتقاء قرار دارد. بعد حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین میانگین می‌باشد. هرچند این ترتیب الویت در هر دو گروه یکسان می‌باشد ولی در بعد رضایت کلی، گروه مدیران دارای رضایت بالاتری نسبت به گروه معاونین بوده‌اند. در همچنین بعد تعهد سازمانی نیز میانگین هر دو گروه متوسط به بالا می‌باشد ولی برخلاف رضایت شغلی، تعهد سازمانی در گروه معاونین بیشتر از گروه مدیران می‌باشد (جدول ۲).

آزمون آماری کالموگراف اسمیرنف برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها نشان داد که تمام متغیرهای تحقیق به جز متغیر نوع کار غیر نرمال بوده است. بنابراین برای ارتباط سنجی ابعاد سرپرست و مافوق، همکاران، ارتقاء، حقوق و مزایا و رضایت شغلی با تعهد سازمانی از ضریب همبستگی اسپیرمن و در بررسی ارتباط بین بعد نوع کار با تعهد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. بنابراین تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی ($r=0/041$ و $p=0/235$) ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد. همچنین در بررسی ارتباط میان ابعاد رضایت شغلی با تعهد سازمانی فقط ابعاد ارتقاء شغلی ($r=0/035$ و $p=0/248$) و سرپرست ($r=0/006$ و $p=0/339$) ارتباط مثبت و معنی‌داری را با تعهد

سازمانی دارند و بین ابعاد نوع کار، همکاران و حقوق و مزایا با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید (جدول ۳).

در بررسی تفاوت میان رضایت شغلی و ابعاد آن و همچنین تعهد سازمانی در مدیران و معاونین ورزش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور مشخص گردید که بین بعد ارتقا میان مدیران و معاونین تفاوت معنی‌داری مشاهده گردید ($p=0/048$)، به طوری که بعد ارتقا در مدیران نسبت به معاونین در وضعیت بالاتری قرار داشت. همچنین در بعد حقوق مزایا میان مدیران و معاونین ورزش تفاوت معنی‌داری گزارش شده است ($p=0/030$)، که میزان حقوق و مزایا به طور معنی‌داری در مدیران نسبت به معاونین بیشتر بوده است.

همچنین در بررسی ویژگی‌های دموگرافیک، هیچیک از ویژگی‌های از قبیل سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، نوع استخدام، وضعیت تاهل، و متوسط حقوق ماهیانه دریافتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید و نهایتاً نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام گام نشان داده است که رضایت از سرپرست و مافوق با ضریب بتا $0/514$ بیشترین تاثیر را در پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. پس از آن، ارتقا و ترفیع با ضریب بتا $0/314$ بیشترین تاثیر را بر پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. میزان تاثیر سه مؤلفه دیگر رضایت شغلی (رضایت از حقوق، همکاران و نوع کار) بر پیش‌بینی تعهد سازمانی ناچیز می‌باشد. بنابراین با توجه به جدول (۴)؛ رگرسیون چند متغیره گام به گام دو بعد رضایت از سرپرست و مافوق و ارتقا و ترفیع را به عنوان متغیرهای اصلی و منتخب برای پیش‌بینی تعهد سازمانی نشان داده است. بطوری که این دو متغیر $34/4$ درصد واریانس مشترک تعهد سازمانی را توضیح می‌دهند.

بحث و نتیجه‌گیری

افزایش رضایت شغلی نه تنها به خودی خود اهمیت فراوانی دارد، بلکه با توجه به تاثیر آن بر دیگر جنبه‌های نگرش شغلی ارزش سرمایه‌گذاری را داراست. در واقع می‌توان با افزایش رضایت شغلی، جنبه‌های دیگر نگرش شغلی نظیر تعهد سازمانی را بهبود بخشید (۶ و ۲۵). از این رو این مقاله به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته است.

آمار توصیفی نشان داد که در ابعاد رضایت شغلی، بعد رضایت از نوع کار دارای بالاترین میانگین و بعد حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین میانگین می‌باشد. خاوری (۱۳۸۶) گزارش نمود که در اساتید دانشگاهی، بالاترین بعد رضایت مربوط به جنبه ماهیت و نوع کار است (۶) که با نتایج تحقیق حاضر همسوست. به هر حال میزان رضایت شغلی واحدهای مورد پژوهش در هیچ کدام از ابعاد رضایت شغلی در سطح بالایی قرار ندارد و در همه ابعاد به جز حقوق و مزایا در سطح بین متوسط تا بالا قرار دارند و متأسفانه میزان رضایت از حقوق و مزایا در سطح پایینی می‌باشد. بلوموف (۱۹۹۹) در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی سفید پوست در ایالات‌های آفریقا به این نتیجه رسید که معلمان در بعد حقوق با مشکل جدی روبرو بوده و نیز انگیزه در کار به صورت بالقوه در سطح پایینی قرار دارد و باید درصدد رفع آن تلاش نمود

زیرا که باعث کاهش کیفیت کار می‌گردد (۱۷). اسدی (۱۳۸۸) به بررسی نگرش‌های شغلی با مدیریت مشارکتی در کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک پرداخت که نشان داد بعد رضایت از نوع کار دارای بالاترین میانگین و بعد حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین میانگین در بین ابعاد رضایت شغلی دارا بودند (۱). پایین بودن بعد حقوق و مزایا در این تحقیق نیز با نتایج تحقیقات دکونینک (۱۹۹۴) مرتضوی (۱۳۷۵)، فروغی و حسین‌پور (۱۳۷۵) همسو می‌باشد (۱۹ و ۱).

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران و معاونین تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد که بیانگر این است هرچه تعهد سازمانی بیشتر گردد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. مطالعات پورتر و استیز، تامیلنسون و جاکینز، مدل نظری چندان و تئوری عملکرد رضایت‌پورتر و لالر در راستای این نتیجه می‌باشد. در نتیجه افرادی که نگرش‌ها، اعتقادات، احساسات، اهداف و ارزش‌های خود را همانند اهداف و ارزش‌های سازمان ببینند (رضایت شغلی) نسبت به آن سازمان تعهد بالایی دارند. به عبارت دیگر وجود ارتباط مستقیم و معنی‌دار بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها، مبین سازگاری اهداف و ارزش‌های سازمانی و فردی آنان و به تبع آن افزایش تعهد سازمانی در آنان می‌باشد. که نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات طالب‌پور (۱۳۸۰)، حسینی زاده (۱۳۸۲)، فرسکو (۱۹۹۷) همسو است (۲۰ و ۷۵).

بین رضایت از ارتقا با تعهد سازمانی نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده گردید. برای توجیه این موضوع، می‌توان بیان داشت که اگر مدیران و معاونین تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور مقررات مربوط به ارتقا در دانشگاه‌ها را عادلانه، منظم، مکرر، بر حسب شایستگی و فرصت خوبی برای پیشرفت ببینند، نسبت به آن واحد سازمانی تعهد بالایی نشان خواهند داد و برعکس. که یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات عباسی (۱۳۷۷)، شجاعی‌فر (۱۳۷۹)، همخوانی دارد (۱۰ و ۹).

همچنین بین رضایت از مافوق و سرپرست با تعهد سازمانی نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. در تحقیقی به نقل از بلوموف (۱۹۹۹) که بر روی ۹۳۰۰ کارمند از ۳۹ کشور نشان داد که کشور دانمارک با ۶۱ درصد بالاترین میزان رضایت شغلی و کشور مجارستان با ۹ درصد دارای کمترین میزان رضایت شغلی در بین این کشورها دارا بودند. علت اصلی رضایت شغلی در کشور دانمارک تعامل صمیمانه مدیر (مافوق) با کارمندان، و دلیل اصلی نارضایتی در مجارستان میزان پرداخت پایین و روابط نامناسب بین کارمند و مدیر بوده است (۱۷). شاید برای توجیه این ارتباط اینگونه بیان داشت که بر اساس مدل رهبری هرسی و بلانچارد برای ایجاد تعهد نمی‌توان سبک رهبری مشخصی را تعیین نمود و افرادی که با میل و رغبت امور محوله را به بهترین شکل انجام می‌دهند و تعهد بالاتری نسبت به کار دارند، انتظارات بیشتری را در زمینه رهبری و کنترل طلب می‌کنند، بنابراین اگر افراد زیردست، مافوق خود را فردی شایسته، هوشمند، در دسترس، انعطاف‌پذیر و منتقد بدانند، آنها نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنند تعهد بالاتری را نشان خواهند داد و برعکس. که می‌توانم نتیجه گرفت که ارتباط میان رضایت از مافوق و سرپرست با تعهد سازمانی توجیه‌پذیر می‌باشد.

تجزیه تحلیل آماری نشان داد که در بعد ارتقاء و حقوق بین معاونین و مدیران تفاوت معنی داری وجود دارد. برای توجیه این نتیجه می توان بیان داشت که اکثر مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها همسو با این سمت، عضو هیئت علمی نیز می باشند، به همین دلیل دارای حقوق و مزایای بیشتر و همچنین مسیر را برای ارتقا و ترفیع شغلی با توجه به تحصیلات بالاتر مدیران مناسب‌تر از معاونین ورزش خواهران دانشگاه می یابند. بنابراین روشن است که در این دو بعد با توجه به تفاوت‌های حقوقی، تحصیلاتی و پستی بین مدیران و معاونین تفاوت وجود داشته باشد.

همچنین ارتباط میان ویژگی‌های دموگرافیک با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معنی دار مشاهده نگردید. گیتز (۱۹۹۹) در فراتحلیل که انجام داد بیان داشت که بین میزان حقوق دریافتی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد (۲۲). چن و فرانسیسکو (۲۰۰۳) در مقاله خود بیان داشتند که بین سابقه فعالیت با تعهد سازمانی ارتباطی وجود ندارد (۱۸). با نتایج تحقیقات فلدمن و آرنولد، مورتاز، فخر (۲۰۰۱)، آنانتارمان (۲۰۰۴)، کوزه‌چیان (۱۳۸۲)، طالب‌پور (۱۳۸۶)، خاوری (۱۳۸۶) با یافته‌های این تحقیق همخوانی داشته (۱۶ و ۱۲ و ۱۷) و با یافته‌های بنهوف (۱۹۹۶)، می‌یر (۲۰۰۲) مغایرت دارد. دلیل احتمالی تفاوت نتایج پژوهش‌های مذکور با مطالعه حاضر را می توان در تفاوت جامعه آماری دانست.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می گردد به رضایت شغلی مدیران و معاونین و عامل افزایش رضایت سرپرست و مافوق و ارتقا توجه بیشتری گردد، تا منجر به تعهد آنان به سازمان گردد. همچنین با توجه به عدم نقش تفاوت‌های فردی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیشنهاد می شود شرایط یکسان برای اثرگذاری مشخصه‌های فردی و سازمانی بر گرایش‌های شغلی در دانشگاه‌ها مهیا گردد.

جدول ۱. ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها به تفکیک

معاونین ورزش خواهران		مدیران تربیت بدنی		سطوح مدیریتی		متغیرهای شخصی
				تعداد	درصد	
درصد	تعداد	درصد	تعداد			سن
۳۶ / ۷	۱۸	۶ / ۵	۲	زیر ۳۰ سال		
۳۶ / ۷	۱۸	۲۹	۹	۳۱-۴۰ سال		
۱۴ / ۳	۷	۴۵ / ۲	۱۴	۴۱-۵۰ سال		
۱۰ / ۳	۵	۱۹ / ۳	۶	بالاتر از ۵۰ سال		تحصیلات
۹ / ۷۲	۲۵	۱ / ۱۶	۵	کارشناسی		
۸ / ۱۸	۹	۳ / ۳۲	۱۰	کارشناسی ارشد		
۳ / ۸	۴	۶ / ۵۱	۱۶	دکتری		رشته تحصیلی
۶ / ۸۹	۴۳	۹ / ۸۳	۲۶	تربیت بدنی		
۴ / ۱۰	۵	۱ / ۱۶	۵	غیر تربیت بدنی		

۵.۳۷	۱۸	۳.۲۳	۷	پیمانی	نوع استخدام
۴.۱۰	۵	۷.۶	۲	رسمی آزمایشی	
۴.۳۵	۱۷	۰.۷۰	۲۱	آزمایشی	
۳.۶۵	۳۲	۸.۲۵	۸	زیر ۱۰ سال	سابقه خدمت
۴.۲۰	۱۰	۲.۴۵	۱۴	۱۱-۲۰ سال	
۱.۶	۳	۹.۱۲	۴	۲۱-۳۰ سال	
۱.۴	۲	۱.۱۶	۵	بالای ۳۰ سال	
۲.۵۳	۲۵	۷.۶	۲	زیر ۵۰۰۰۰۰۰ ریال	حقوق دریافتی
۵.۲۵	۱۲	۷.۶	۲	۵۰۰۰۰۰۰-۱۰۰۰۰۰۰۰ ریال	
۳.۲۱	۱۰	۷.۸۶	۲۶	بالاتر از ۱۰۰۰۰۰۰۰	

جدول ۲. توصیف ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی آزمودنی‌ها

سطوح مدیریتی		مدیران تربیت‌بدنی			معاونین ورزش خواهران			کل	
ویژگی‌ها	نوع کار	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین
ابعاد رضایت شغلی	سرپرست و مافوق	۳۱	۲۳.۴	۰/۵۶	۴۹	۳۰.۴	۰/۵۴	۸۰	۲۷.۴
	همکاران	۳۱	۹۷.۳	۰/۶۹	۴۹	۲۸.۴	۰/۷۶	۸۰	۱۵.۴
	ارتقاء	۳۱	۸۳.۳	۰/۷۰	۴۹	۸۹.۳	۰/۸۰	۸۰	۸۶.۳
	حقوق	۳۱	۵۹.۳	۰/۸۱	۴۹	۹۵.۲	۰/۹۵	۸۰	۰۰.۳
	رضایت شغلی	۳۱	۲۸.۳	۰/۹۹	۴۹	۷۸.۲	۰/۸۵	۸۰	۹۷.۲
تعهد سازمانی	رضایت شغلی	۳۱	۶۰.۳	۰/۶۹	۴۹	۵۱.۳	۰/۶۷	۸۰	۵۵.۳
تعهد سازمانی	تعهد سازمانی	۳۱	۱۴.۵	۰/۸۳	۴۹	۲۶.۵	۰/۷۱	۸۰	۲۷.۵



نمودار ۱. میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن به تفکیک نمونه آماری

جدول ۳. ارتباط بین رضایت شغلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی

مؤلفه	ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری
نوع کار	پیرسون	۰/۱۵۳	۰/۱۷۹
سرپرست و مافوق	اسپیرمن	۰/۳۳۹	۰/۰۰۶
همکاران	اسپیرمن	-۰/۱۰۱	۰/۳۸۶
ارتقاء	اسپیرمن	۰/۲۴۸	۰/۰۳۵
حقوق	اسپیرمن	۰/۰۲۱	۰/۸۵۶
رضایت شغلی	اسپیرمن	۰/۲۳۵	۰/۰۴۱

جدول ۴. تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی با استفاده از ابعاد رضایت شغلی

شاخص‌ها				متغیر
ضریب بتا	ضریب B	مقدار تی	سطح معنی داری	
۰/۵۱۴	۰/۵۰۱	۴/۸۹	۰/۰۰۱	سرپرست و مافوق
۰/۳۵۷	۰/۳۱۴	۳/۷۱	۰/۰۰۲	ارتقا و ترفیع
متغیرهایی که در پیش‌بینی تعهد سازمانی سهم قابل قبولی نداشته‌اند (متغیرهای حذف شده)				
۰/۱۵۰	۰/۰۹۴	۰۱/۱۲	۰/۲۳۹	همکاران
۰/۱۱۵	۰/۰۶۳	۱/۰۳	۰/۲۶۱	حقوق
۰/۰۲۸	۰/۰۱۱	۰/۲۱۹	۰/۸۹۱	نوع کار
$SE_E = ۳/۲۶$	$P = ۰/۰۰۲۹$	$F = ۵/۱۴$	$R^2 = ۰/۳۴۴$	

منابع

- ۱- اسدی، بیتا (۱۳۸۸). ارتباط بین مدیریت مشارکتی و نگرش‌های شغلی کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه شمال، آمل.
- ۲- امین بیدختی، علی‌اکبر؛ صالح‌پور معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دانشور رفتار شماره ۲۶.
- ۳- بابایی، علی؛ (۱۳۸۱). بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی و رضایت شغلی بین معلمان حق‌التدریس و نهضتی در منطقه رضویه مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی خراسان.
- ۴- بختیاری، صادق (۱۳۷۷). نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن، تهران، شماره ۴۱ و ۴۲.
- ۵- حسینی زاده، داوود؛ صائمیان، آذر (۱۳۸۱). خوشنودی شغلی، توجه به کارکنان و کیفیت زندگی کاری. مجله مدیریت شماره ۶۳-۶۴.
- ۶- خاوری، لیلی؛ یوسفیان، جواد (۱۳۸۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. المپیک، پیاپی ۳۷، سال ۱۵.
- ۷- طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور و ارتباط آن با جوسازمانی. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- ۸- طوسی، علی (۱۳۷۲). مشارکت در مدیریت و مالکیت. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۹- شجاعی‌فر، حبیب‌الله (۱۳۷۹). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۱۰- عباسی، داوود (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی اعضاء هیئت علمی دانشگاه زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان.
- ۱۱- رایینز، استفان (۱۳۸۵). رفتار سازمانی، جلد اول، ترجمه پارسایان، علی؛ اعرابی، محمد. تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۲- کوزه‌چیان، هاشم؛ زارعی، جواد؛ طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی‌آموزشگاه‌های استان خراسان. المپیک؛ سال ۱۱، پیاپی ۳۲.
- ۱۳- مقیمی، سید محمد (۱۸۳). سازمان و مدیریت، رویکرد پژوهشی. انتشارات ترمه، تهران.
- 14- Allen NJ, Meyer JP (1990). the measurement and antecedents of affective, continues and normatine commitment to the organization. J of occupational psychology. vol: 63 pp 1-18.
- 15- Alanjjar A (1996). Relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the united state. psychological report, 79: 315-17.

- 16_ Anantharaman RN (2004). Influence of HRM practice on organizational commitment: A study among software professionals in India, Hum resource management, 14 (4), pp 46-8752.
- 17_ Bolomoff H. G (1999). Job satisfaction and performance of coaches of the Spar-Time sport school in Africa. Journal of sport management. 7,pp 132-140
- 18_ Chen XN, Francesco AM (2003). The relationship between the three components and employee performance in China. J Vocta Behav. 62 (3): 490-501.
- 19_ Deconineck J B, Bechman DP (1994). Organizational commitment and turnover intention. J of applied business research. vol 10 issue 3: 87.
- 20_ Francesco AM, Chen XN, (2003). The relationship between the components of commitment and employee performance in China. J Vocat Behav, 62 (3), 490-510.
- 21_ Fresko B & et all (1997). Predicting teacher commitment, teaching and teacher education vol 13.
- 22_ Geatner S, (1999). Structural determinants of Job satisfaction and organizational commitment in turnover models. Hum resource management. 9 (4),pp 479-493.
- 23_ Heffner TS (2001). Organizational commitment and social interaction: A multiple constituencies approach. . J Vocat Behav. 59 (3),471-490.
- 24_ Kenneth and et all (1987). Organizational behavior and personal psychology. Llinois home wood. p65.
- 25_ Madhavan, susan M (2001). The J S level of Chinese and Indiana Born engineering faculty at a Research university dissertation. Morgantown West Virginia.
- 26_ Pollock, steve (1993). Doing organizational effectiveness effectively. Journal of quality & participation, pp 36-42 .
- 27_ Porter et all (1974). Organizational commitment job stays faction and turnover among psychiatric technicians. Journal of applied psychology. No 59.
- 28_ Sepector P. E, (1997). Job satisfaction. Sage publication, Thousand Oaks London new Dehli.
- 29_ Steers, R. M & Porter, L. W (1991). Motivation and work behavior. Mcgrow_hill, INC, 5thed.
- 30_ Todd, S & Kent, A (2009). A social identity perspective on the job attitudes of employees in sport. Management decision. Vol,47. No,1: 173-190.
- 31_ Turnere, B. A & Jordan, J. S (2006). Commitment and satisfaction of coaches: which is more important in the retention and performance of coaches? Journal of ciphred.

32_Turner, B. A (2007). An examination of intercool gate coaches' commitment their athletic director international. Journal of sport management.