

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با دل‌بستگی به شغل در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اراک

هادی بشیریان^۱، روح الله دایی^۲، محسن بختیاری^۳، رضا شهبازی*^۴

۱. مربی هیئت علمی سازمان امور دانشجویان

۲. مربی دانشگاه قم

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

۴. * کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

*Email: reza_shahbazi@ut.ac.ir: 09108347206

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی با مؤلفه دل‌بستگی به شغل در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اراک بود. این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی که به روش میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اراک که تعداد آن‌ها مجموعاً ۸۰ نفر بود، تشکیل دادند و نمونه آماری قابل استفاده و تجزیه و تحلیل برابر با ۷۰ انتخاب گردید. ابزارهای مورد استفاده این تحقیق شامل ۳ پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکو و کروم، تعهد سازمانی آلن و می‌یر، و دل‌بستگی به شغل لودال و کجنیر بود. روایی تحقیق حاضر توسط ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی درونی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. که متغیرهای رضایت شغلی ($\alpha=0/89$)، تعهد سازمانی ($\alpha=0/94$)، و دل‌بستگی به شغل ($\alpha=0/75$). روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق شامل آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه) بود. نتایج تحقیق نشان داد، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری با میزان دل‌بستگی به شغل وجود دارد.

واژه‌گان کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دل‌بستگی به شغل

investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment with an attachment component to occupation in the staff of the General Office of Sports and Youth of Arak

Hadi Bashirian¹, Ruhollah Daei², Mohsen Bakhtiyari³, Reza Shahbazi^{*4}

1- National University Sports Federation of I.R. Iran.

2- the coach, University of Qom.

3- M.S. Student of Sport Management, University of Tehran.

4- *Corresponding Author: M.A. Sport Management, University of Tehran.

*Email: reza_shahbazi@ut.ac.ir: +989108347206

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment with an attachment component to occupation in the staff of the General Office of Sports and Youth of Arak. This descriptive and correlation study was carried out in a field experiment. The statistical population of the study consisted of the total staff of the General Directorate of Sports and Youth of Arak, which numbered 80 people and the statistical sample is applicable and the analysis is equal to 70. The tools used in this research were three questionnaires: Visoki & Chroma's job satisfaction questionnaire, Allan & Miyer's organizational commitment, and attachment to Ludal & Kojnir. The validity of this study was confirmed by 12 sports management professors. To determine the internal reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was used. Job satisfaction variables ($\alpha = 0.89$), organizational commitment ($\alpha = 0.94$), and attachment to occupation ($\alpha = 0.75$). The statistical methods used in this research were descriptive statistics and inferential statistics (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis). The results of the research showed that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and organizational commitment with the level of attachment to the job.

key words: Job satisfaction, organizational commitment, Attachment to the job.

مقدمه

جامعه امروز، جامعه‌ای سازمانی است. انسان‌ها در یک سازمان رشد و پرورش می‌یابند و در یک سازمان مشغول به کار می‌شوند، بخش عمده‌ای از زندگی ما، در سازمان‌ها و یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. بعضی از آن‌ها نظیر سازمان‌های دولتی، صنعتی، دانشگاه‌ها بزرگ و پیچیده‌اند، و بعضی دیگر نظیر شرکت‌های خصوصی، انجمن‌های دانشجویی کوچک و ساده‌اند. ریچاد هال سازمان را مجموعه‌ای از مرزهای شناخته شده، یک نظام مشخص، سلسه مراتب، اختیارات، سیستم‌های ارتباطی و سیستم‌های هماهنگ کننده اعضا می‌داند (روحی و همکاران، ۱۳۹۰). رشد روز افزون و توسعه دانش مدیریت، موجب شده تا بزرگ‌ترین سازمان‌ها در دورترین نقاط دنیا به بهترین نحو اداره شوند (تحریر و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌ها برای دستیابی به توسعه همواره به نیروی انسانی کارآمد و فعال نیاز دارند و این نیاز در سازمان‌های بزرگ‌تر همواره محسوس‌تر است (رجبی و همکاران، ۱۳۹۳). در این میان دو عامل اساسی در فعالیت‌های مدیریتی عبارتند از «انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان‌ها» و از آن جا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا در می‌آیند (میشل و همکاران، ۲۰۱۳)؛ بنابراین می‌توان ادعا نمود، که مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، همان نیروی انسانی شاغل در آن‌هاست (خوزه و پانچنتترا، ۲۰۱۴). در سال‌های اخیر سازمان‌های پیشرفته و موفق، بخش عظیمی از وقت و سرمایه خود را به نیروی انسانی اختصاص داده‌اند تا از آن‌ها برای افزایش بهره‌وری و کارایی هر چه بهتر سازمان به کار گیرند (دیرپال و کوچینگ، ۲۰۱۱).

رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دل بستگی به شغل از مباحث مهم در مطالعات رفتاری نیروی انسانی در سازمان‌ها محسوب می‌شوند، به همین دلیل شاید بتوان گفت که کارمندان، مشتریان کار در سازمان‌ها هستند و همچنان که سازمان‌ها در جهت جلب رضایت مشتریان بیرونی از سیاست‌ها و استراتژی‌های مختلفی بهره می‌برند،

می‌بایستی جهت راضی نگه داشتن نیروهای با استعداد و متخصص خود نیز روش‌ها و راهکارهای علمی را مورد بررسی قرار دهند (تویاری و سینگ، ۲۰۱۴).
دل بستگی به شغل، به عنوان حضور روانشناختی زمان انجام کار و ایفای نقش سازمانی تعریف می‌کند (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۴).
رضایت شغلی، به عنوان احساس مطلوب پایدار حاصل از ارزیابی شغل، عبارت است از نگرش افراد در مورد شغلشان که میزان احساسات مثبت و منفی در مورد جنبه‌های درونی و بیرونی شغل (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶)؛ به عبارت دیگر رضایت شغلی نگرشی است که میزان احساس خشنودی یک کارمند در رابطه با کارش را منعکس می‌کند. رضایت شغلی شرایط پاسخگویی کارکنان در محیط کارشان را نشان می‌دهد و زمانی که نیاز یک نفر در محیط کار ارضا شود، اتفاق می‌افتد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۶).

تعهد سازمانی، نگرش‌های مثبت یا منفی فرد نسبت به کل سازمان، نه شغلی که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی فرد به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (روحی و همکاران، ۱۳۹۰). از آن جا که طبق پژوهشات صورت گرفته، رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش آن‌ها باشد. از این رو آگاهی از آن برای مدیران سازمان ضروری بنظر می‌رسد (دیریال و کوچینگ، ۲۰۱۱). آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان نه برای مدیران امکان‌پذیر است و نه برای مدیران سازمانی اهمیت چندانی دارد؛ در واقع مدیران بیش‌تر علاقه به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی دارند که با کار و سازمان مرتبط است. رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دل بستگی به شغل سه مورد از نگرش مهم شغلی هستند که تحقیقات زیادی درباره آن‌ها انجام انجام گرفته است (رجبی و همکاران، ۱۳۹۳).

با توجه به مطالب ذکر شده اهمیت رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دل بستگی به شغل در سازمان‌ها روز به روز در حال افزایش است. با توجه به این که ادارات کل ورزش و

جوانان نقش مهمی در پیشرفت ورزش کشور بر عهده دارند می‌توان گفت که یکی از اولویت‌های اصلی در برنامه‌ریزی آن‌ها توجه به نیروهای انسانی لایق، کارآمد و شایسته است. سازه دلبستگی به شغل تا حد زیادی شبیه تعهد سازمانی است از این لحاظ که هر دو سازه با تعیین هویت کارمند از طریق تجربه شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند. با این وجود این سازه‌ها از این لحاظ با هم متفاوت هستند که دلبستگی به شغل با هویت‌یابی از طریق فعالیت‌های مستقیم کاری در ارتباط است در حالی که تعهد سازمانی اشاره به پیوند با سازمان دارد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۴). وابستگی شغلی از طریق میزانی که در آن افراد خود را به صورت روانی با شغل خود معرفی می‌کنند و توجه به خود را از طریق سطح عملکرد انجام شده برای ارزشمندی خود می‌دانند مشخص می‌شود (جاناتان و همکاران، ۲۰۱۳). رضایت شغلی دارای ابعاد متفاوتی می‌باشد که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند (نیازی تبار و همکاران، ۱۳۹۲). صاحب نظران علم مدیریت تعهد سازمانی را نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد تعریف می‌کنند (کوزه چیان و همکاران، ۱۳۸۸).

غلامپور و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور به این نتیجه رسیدند، که در ابعاد رضایت شغلی، بعد رضایت از نوع کار دارای بالاترین میانگین و بعد حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین میانگین می‌باشد. همچنین تجزیه و تحلیل آماری این پژوهش نشان داد که میان رضایت شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. صداقتی فرد و خلج اسدی (۱۳۹۰) در تحقیق خود به عنوان ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار به این نتیجه رسیدند که میزان رضایت اساتید یادشده، در حد بیش از متوسط و تعهد سازمانی آن‌ها در حد متوسط رو به بالا است. میان تعهد

سازمانی و رضایت شغلی و شاخص‌های آن (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و رضایت از ارتقاء، رابطه مثبت مشاهده شد. بین میزان تعهد و رضایت شغلی از نظر سن و جنسیت تفاوتی بدست نیامد، اما رابطه نوع مدرک تحصیلی به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر با تعهد سازمانی نشان داد که اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری دارند. در نهایت، بین میزان تعهد و رضایت اساتید از نظر سابقه خدمت نیز تفاوت معنی‌دار بدست آمد. نیازی تبار و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیته‌ی ملی المپیک ایران به این نتایج رسیدند:

۱) بین عوامل انگیزشی و ابعاد عوامل انگیزشی (مسئولیت‌پذیری، ماهیت خود کار و پیشرفت در خود کار و عجین شدن با شغل کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۲) بین ابعاد تقدیر و بازشناسی و قدرت تصمیم‌گیری و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. ۳) بین عوامل بهداشتی و ابعاد آن (حقوق و مزایا، امنیت شغلی، روابط بین فردی، سرپرستی، سیاست‌ها، مدیریت و شرایط کاری) و عجین شدن با شغل رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

به طور کلی مطالعات انجام شده بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با دل بستگی به شغل باعث می‌شود، مدیران نسبت به کارکنان خود دیدی واقع‌گرایانه داشته باشد. همچنین مدیران به عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی که باعث بالا رفتن درجه دل بستگی به شغل در بین کارکنان می‌شود توجه بیشتری داشته باشند، زیرا توجه به عوامل فوق می‌تواند بر رفتار افراد اثر بگذارد، کارکنان راضی و متعهد و آنان که بیش‌تر با شغل خود درگیر شده‌اند و از کار خود راضی هستند، تمایل بیشتری در جهت تأمین منافع و هدف‌های سازمان دارند. بنابر این تحقیق حاضر جهت بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با دل بستگی به شغل کارکنان ادراه کل ورزش و جوانان استان اراک انجام گرفت.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به لحاظ هدف، کاربردی و از جهت روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اراک تشکیل داده‌اند، که تعداد آن‌ها مجموعاً ۸۰ نفر بود. نمونه آماری به صورت کل شمار برابر با جامعه آماری انتخاب گردید، که پس بررسی پرسشنامه‌ها تعداد ۷۰ پرسشنامه قابل استفاده برای انجام تحقیق بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی توسط ویسوکو و کروم (۱۹۹۱)، پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی توسط آلن و می‌یر (۱۹۹۷) و پرسشنامه استاندارد دلبستگی به شغل توسط لودال و کنجر (۱۹۶۵) بودند.

۱. پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (JDI): به منظور سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (JDI) که توسط ویسوکو و کروم (۱۹۹۱) ابداع و استاندارد شده بود، استفاده گردید که این پرسشنامه مشتمل بر ۳۷ سؤال با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. از این ۳۷ سؤال مؤلفه نوع کار شامل ۹ سؤال، مؤلفه سرپرست و مافوق شامل ۸ سؤال، مؤلفه همکاران شامل ۹ سؤال، مؤلفه ارتقا و ترفیع شامل ۵ سؤال و مؤلفه حقوق و مزایا شامل ۶ سؤال است.

۲. پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد که توسط آلن و می‌یر (۱۹۹۷) ابداع و استاندارد شده بود، استفاده گردید که این پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ سؤال با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است و سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را اندازه می‌گیرد. سؤالات ۱ تا ۸ مربوط به بعد عاطفی، سؤالات ۹ تا ۱۴ مربوط به بعد تعهد مستمر و سؤالات ۱۵ تا ۲۰ مربوط به بعد تعهد هنجاری است.

۳. پرسشنامه استاندارد دلبستگی به شغل: برای سنجش دلبستگی به شغل از پرسشنامه استاندارد که توسط لودال و کنبجر (۱۹۶۵) ابداع و استاندارد شده بود، استفاده گردید که این پرسشنامه پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ سؤال با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. علارغم استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و تأیید آن‌ها در تحقیقات گذشته، جهت اطمینان از این که آیا پرسشنامه‌ها واقعا به اندازه‌گیری مفاهیم مورد نظر می‌پردازند، بار دیگر روایی ابزار تحقیق به وسیله ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین پایایی درونی پرسشنامه‌های تحقیق حاضر، رضایت شغلی ($\alpha=0/89$)، تعهد سازمانی ($\alpha=0/94$) و دلبستگی به شغل ($\alpha=0/75$) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. که از آمار توصیفی برای به دست آوردن فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و از آمار استنباطی برای به دست آوردن آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام گرفت.

یافته‌های تحقیق

جدول شماره (۱) ویژگی‌های جمعیت شناختی تحقیق حاضر را نشان می‌دهد:

جدول شماره (۱): نتایج اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخگویان

| مذکر | | جنسیت |
|------|--------------|-------------|
| ۶۳٪ | مؤنث | |
| ۳۷٪ | ۲۵-۳۵ سال | سن |
| ۱۲٪ | ۳۶-۴۵ سال | |
| ۲۵٪ | ۴۶-۵۵ سال | |
| ۴۲٪ | بالای ۵۵ سال | |
| ۲۱٪ | دیپلم | مدرک تحصیلی |
| ۱۰٪ | کاردانی | |
| ۱۲٪ | کارشناسی | |
| ۶۴٪ | | |

در توصیف آماری متغیر رضایت شغلی میانگین و انحراف معیار آن به ترتیب ۳/۴۳ و ۰/۶۷۲ به دست آمد. پراکندگی نمرات گویه‌های پرسشنامه رضایت شغلی بر مبنای طیف لیکرت و از عدد یک که پایین‌ترین تا عدد پنج که بالاترین امتیاز را به خود اختصاص می‌دهند، می‌باشد. در بین ابعاد رضایت شغلی بالاترین میانگین، به بعد همکار با میانگین ۳/۸۴ و پایین‌ترین میانگین، به بعد حقوق و مزایا با میانگین ۲/۳۴ اختصاص پیدا کرد.

در بررسی متغیر تعهد سازمانی میانگین و انحراف معیار آن به ترتیب ۳/۵۳ و ۰/۶۶۹ به دست آمد. پراکندگی نمرات گویه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی بر مبنای طیف لیکرت و از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) قرار دارد. بالاترین میانگین مربوط به تعهد عاطفی ۳/۶۵ و پایین‌ترین میانگین مربوط به تعهد مستمر با میانگین ۳/۲۷ اختصاص پیدا کرد. همچنین در بررسی متغیر دلبستگی به شغل میانگین و انحراف معیار آن به ترتیب ۳/۵۹ و ۰/۳۸۸ به دست آمد. در پرسشنامه دلبستگی به شغل نیز پراکندگی نمرات گویه‌ها بر مبنای طیف لیکرت و از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) قرار دارد.

در بررسی تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. جدول شماره (۲) نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف را نشان می‌دهد:

جدول شماره (۲): نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

| نتیجه | Ski-s | sig | متغیر |
|-------|-------|-------|--------|
| طبیعی | ۰/۷۲۱ | ۰/۶۷۶ | کار |
| طبیعی | ۰/۵۴۴ | ۰/۹۲۹ | سرپرست |
| طبیعی | ۱/۰۳۸ | ۰/۲۳۱ | همکار |
| طبیعی | ۰/۷۲۳ | ۰/۶۷۳ | ارتقا |

| | | | |
|-------|-------|-------|----------------|
| طبیعی | ۱/۳۰۱ | ۰/۰۶۸ | حقوق |
| طبیعی | ۰/۷۴۶ | ۰/۶۳۴ | رضایت شغلی |
| طبیعی | ۱/۳۱۲ | ۰/۶۱۸ | تعهد عاطفی |
| طبیعی | ۰/۶۴۵ | ۰/۷۸۵ | تعهد مستمر |
| طبیعی | ۰/۶۹۴ | ۰/۷۲۱ | تعهد هنجاری |
| طبیعی | ۰/۶۳۳ | ۰/۸۱۸ | تعهد سازمانی |
| طبیعی | ۱/۰۳۹ | ۰/۲۳۱ | دلبستگی به شغل |

برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ابعاد آن با دلبستگی به شغل کارکنان، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره (۳) نتایج این آزمون را نشان می‌دهد:

جدول شماره (۳): ارتباط بین رضایت شغلی و ابعاد آن با دلبستگی به شغل

| نتیجه | r | sig | متغیر ملاک | متغیر پیش‌بین |
|---------------|-------|-------|----------------|---------------|
| معنی‌دار هست | ۰/۲۷۱ | ۰/۰۲۳ | دلبستگی به شغل | کار |
| معنی‌دار هست | ۰/۲۸۴ | ۰/۰۱۷ | دلبستگی به شغل | سرپرست |
| معنی‌دار نیست | ۰/۱۵۱ | ۰/۲۱۳ | دلبستگی به شغل | همکار |
| معنی‌دار هست | ۰/۲۵۱ | ۰/۰۳۶ | دلبستگی به شغل | ارتقا |
| معنی‌دار هست | ۰/۳۹۹ | ۰/۰۰۱ | دلبستگی به شغل | حقوق |
| معنی‌دار هست | ۰/۳۴۹ | ۰/۰۰۳ | دلبستگی به شغل | رضایت شغلی |

نتایج به دست آمده از جدول شماره (۳) نشان داد، بین رضایت شغلی با دلبستگی به شغل کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در بین ابعاد رضایت شغلی تنها بین بعد همکار با دلبستگی به شغل ارتباط معنی‌دار نیست و در سایر ابعاد همان گونه که در جدول قابل مشاهده است، ارتباط معنی‌دار است. با توجه به جدول شماره (۳) ضریب همبستگی برابر با ($r = ۰/۳۴۹$) و سطح معنی‌دار برابر با ($p = ۰/۰۰۳$) است. بنابراین

با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین رضایت شغلی کارکنان با دل‌بستگی به شغل آن‌ها ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با دل‌بستگی به شغل کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره (۴) نتایج این آزمون را نشان می‌دهد:

جدول شماره (۴): ارتباط بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با دل‌بستگی به شغل

| نتیجه | r | sig | متغیر ملاک | متغیر پیش‌بین |
|--------------|-------|-------|-----------------|---------------|
| معنی‌دار هست | ۰/۶۸۰ | ۰/۰۰۱ | دل‌بستگی به شغل | تعهد عاطفی |
| معنی‌دار هست | ۰/۵۸۸ | ۰/۰۰۱ | دل‌بستگی به شغل | تعهد مستمر |
| معنی‌دار هست | ۰/۵۲۹ | ۰/۰۰۱ | دل‌بستگی به شغل | تعهد هنجاری |
| معنی‌دار هست | ۰/۶۹۴ | ۰/۰۰۱ | دل‌بستگی به شغل | تعهد سازمانی |

نتایج به دست آمده از جدول شماره (۴) نشان داد، بین تعهد سازمانی کارکنان و دل‌بستگی به شغل آن‌ها ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین ابعاد تعهد سازمانی با دل‌بستگی به شغل کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج همبستگی برابر با ($r = ۰/۶۹۴$) و سطح معنی‌دار برابر با ($p = ۰/۰۰۱$) است. بنابراین این با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت با افزایش تعهد سازمانی و ابعاد آن در کارکنان دل‌بستگی به شغل آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره (۵) نتایج این آزمون را نشان می‌دهد:

جدول شماره (۵): ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی

| نتیجه | r | sig | متغیر ملاک | متغیر پیش‌بین |
|--------------|-------|-------|--------------|---------------|
| معنی‌دار هست | ۰/۵۵۲ | ۰/۰۰۱ | تعهد سازمانی | رضایت شغلی |

نتایج به دست آمده از جدول شماره (۵) نشان داد، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج همبستگی برابر با $(r=0/552)$ و سطح معنیدار برابر با $(p=0/001)$ است. بنابر این با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت با افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

برای تعیین میزان تأثیر مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر دل‌بستگی به شغل کارکنان از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. جدول شماره (۶) نتایج این آزمون را نشان می‌دهد:

جدول شماره (۶): نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام تأثیر مؤلفه‌های تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر دل‌بستگی به شغل

| گام‌ها | متغیرهای پیش‌بین | R | R2 | F | B | Beta | t | sig |
|--------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| اول | تعهد عاطفی | ۰/۶۸۰ | ۰/۴۶۳ | ۵۸/۵۵ | ۰/۳۵۵ | ۰/۶۸۰ | ۷/۶۵۲ | ۰/۰۰۱ |
| دوم | تعهد عاطفی | | ۰/۵۱۴ | ۳۵/۳۶ | ۰/۲۶۷ | ۰/۵۱۲ | ۴/۸۰ | ۰/۰۰۱ |
| | تعهد مستمر | ۰/۷۱۷ | | | ۰/۱۴۵ | ۰/۲۸۲ | ۲/۶۴ | |
| سوم | تعهد عاطفی | | | | ۰/۲۹۴ | ۰/۵۶۳ | ۵/۳۴ | ۰/۰۰۱ |
| | تعهد مستمر | ۰/۷۴۲ | ۰/۵۵۱ | ۲۶/۹۶ | ۰/۱۷۶ | ۰/۳۴۱ | ۳/۲۱ | |
| | همکار | | | | ۰/۱۰۲ | ۰/۲۱۷ | ۲/۳۳ | |
| | | | | | | | - | |

با توجه به جدول فوق مقدار R^2 در گام اول برابر با $0/463$ و در گام دوم برابر با $0/514$ و در گام سوم برابر با $0/551$ می‌باشد. بدین معنی که در گام اول تعهد عاطفی در حدود ۴۶ درصد از تغییرات در دل‌بستگی به شغل را تبیین می‌کند. و در گام دوم با افزوده شدن تعهد مستمر، به میزان ۵۱ درصد از تغییرات در دل‌بستگی به شغل تبیین می‌گردد. و در گام سوم با افزوده شدن مؤلفه همکار رضایت شغلی به میزان ۵۵ درصد تغییرات دل‌بستگی به شغل تبیین می‌گردد. با توجه به این که مقدار F برابر با $26/96$ و در سطح $0/001$ معنی‌دار است. بنابر این در بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و رضایت شغلی، سه متغیر (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و همکار) قادر به پیش‌بینی دل‌بستگی به شغل کارکنان می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری با میزان دل‌بستگی به شغل وجود دارد. رضایت شغلی نگرشی است که میزان احساس خشنودی یک کارمند در رابطه با کارش را منعکس می‌کند. افزایش رضایت شغلی، باعث بهبود و ارتقای تعهد سازمانی و در نتیجه افزایش میزان دل‌بستگی به شغل در بین کارکنان خواهد شد. بر اساس یافته‌های تحقیق بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، مؤلفه همکار با میانگین $3/84$ ، مؤلفه سرپرست و مافوق با میانگین $3/69$ و مؤلفه کار با میانگین $3/59$ به ترتیب دارای بیش‌ترین میانگین و مؤلفه‌ی حقوق و مزایا با میانگین $2/34$ دارای کم‌ترین میانگین بودند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق، قلی‌پور (۱۳۸۸)، طالب‌پور و غالمیان (۱۳۸۹) و یوگور (۲۰۰۹) همخوانی دارد. کارکنان برای موفقیت و عملکرد مؤثرتر و بهتر باید به عواملی مانند شخصیت و صفات شغلی، ارزش‌ها، موفقیت شغلی و تأثیر اجتماعی شغل، عوامل انگیزشی مثل موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و

کار آن‌ها، پیشرفت و توسعه شغلی و رشد فعلی آگاه باشند؛ این عوامل باعث افزایش رضایت شغلی و در نتیجه دلبستگی به شغل در بین کارکنان می‌شود.

نتایج تحقیق نشان داد، بین تعهد سازمانی و دلبستگی به شغل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اراک ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تعهد سازمانی، یک فرایند مستمر است که افراد نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارند. تعهد سازمانی را به عنوان، عاملی که ضمن داشتن باور فردی در پذیرش اهداف و ارزش‌ها، دلبستگی کارکنان به شغل را افزایش می‌دهد (رجبی و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های رجبی و همکاران (۱۳۹۳)، قلی‌پور (۱۳۸۸) و صداقتی فرد و خلیج اسدی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. بنابر این سازمان‌ها با داشتن کارکنان با تعهد سازمانی بالا می‌توانند، باعث افزایش دلبستگی به شغل کارکنان خود شوند، که این امر در موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف خود بسیار مهم و مؤثر است.

نتایج تحقیق نشان داد، که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اراک ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر، با یافته‌های غلامپور و همکاران (۱۳۸۹)، نیازی تبار و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. رضایت شغلی احساسی است که فرد را به عنوان شخص راضی از سازمان و ساز و کارهای آن نشان می‌دهد، هر چه قدر میزان رضایت شغلی فرد بیشتر باشد، میزان تعهد سازمانی و پای‌بندی به ارزش‌های سازمان بیشتر می‌شود. اگر این احساس و تعهد در کارکنان سازمان باشد، می‌تواند تضمین‌کننده کارایی بیشتر سازمان و در نتیجه ادامه حیات سازمان باشد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری با میزان دلبستگی به شغل وجود دارد. همچنین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اراک از تعهد سازمانی بسیار بالا و رضایت شغلی بالایی برخوردارند که

این موضوع می‌تواند، پتانسیلی برای بهره‌وری، اثربخشی، کارایی و عملکرد بالا باشد. به طور کلی بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر توصیه می‌شود، به منظور متعهد بودن کارکنان سازمان به دو متغیر رضایت شغلی و دلبستگی به شغل توجه گردد. با بهبود و ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان، می‌توان میزان دلبستگی به شغل را افزایش داد. با توجه به گستردگی ابعاد رضایت شغلی، مدیران ارشد اداره کل ورزش و جوانان استان اراک می‌توانند، با پیش‌بینی دوره‌های بلند مدت آموزشی و کارگاه‌های کوتاه مدت آموزشی، سطح آگاهی و دانش کارکنان را بهتر کرده و باعث متعهد نمودن و دلبستگی به شغل در بین کارکنان سازمان گردند.

منابع

- امین بیدختی، علی اکبر. صالح پور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. *ماهنامه دانشور*، سال چهارم، شماره ۲۶. صص ۳۱-۳۸.
- بهرامی، شهاب. زردشتیان، شیرین. حسینی، مریم. (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر دو بعد رفتار شهروندی سازمانی (سازمانی - فردی) کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، شماره ۱۳. صص ۱۱-۱۸.
- تحریر، بتول. عبادی، عباس. توفیقی، شهرام. کریمی زارچی، علی اکبر. هنرور، حسن. (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها، *مجله طبق نظامی*، شماره ۲. صص ۲۳-۲۶.
- رجبی، مجید. حمیدی، مهرزاد. جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۳). پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها از طریق رضایت شغلی و عجزین شدن با شغل آنان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*. شماره ۱. صص ۳۵-۴۵.
- روحی، قنبر. آسایش، حمید. عباسی، علی. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های علوم پزشکی گلستان. *فصلنامه پایش*، شماره ۲. صص ۲۸۵-۲۹۲.
- صدقاتی فرد، مجتبی. خلیج اسدی، شدیده. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی - سازمانی*، شماره ۶. صص ۳۹-۵۱.

طالب پور، مهدی. غلامیان، جواد. (۱۳۸۹). بررسی الگوی رگرسیونی نگرش‌های شغلی و جو سازمانی دانشکده های تربیت‌بدنی، نشریه حرکت، شماره ۴، صص ۴۳ - ۶۳.
غلامپور، محمد. طالب پور، مهدی. امیر نژاد، سعید. حسینی، سیدعماد. (۱۳۸۹). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. پژوهش نامه علوم ورزشی، شماره ۱۲، صص ۲۵ - ۳۸.
قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، چاپ هفتم، تهران: انتشارات سمت.

قلی‌پور، آرین. سلامی، هادی. عینیان، مجیده. (۱۳۸۸). تبیین اثرات شخصیت بر تضاد کار - خانواده و پیامدهای آن بر کارکنان، مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱، صص ۲۹ - ۴۰.
کوزه چیان، هاشم. زارعی، جواد. طالب‌پور، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان خراسان، فصلنامه المپیک، شماره ۱ و ۲، صص ۴۳ - ۵۲.

نیازی تبار، مریم. حمیدی، مهرزاد. حسینی، سید عماد. (۱۳۹۲). ارتباط بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و عجزین شدن با شغل کارمندان کمیته‌ی ملی المپیک ایران، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۹، صص ۵۱ - ۶۲.

Derail ,KM .Kuching, KP. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. *the international Journal of Human Resource Management* .2011 , vol.22, no.5. 21-35.

Jonathan, H., Darrius, c., Missile, J. (2013). Perceived job satisfaction and its impact on Organizational commitment an empirical study of public secondary school teachers in Dodoma. Tanzania. *IOSR journal of business and management*, vol.3, no. 41-52.

Jose, J., Panchatantra, N. (2014). Influence of involvement towards organizational effectiveness, *the journal of management*. vol.2, no. 17-25.

- Masha echo, M., salad ,S. A.N., Ahriman Tabriz, K. (2013). The relationship between Organizational climate school and job involvement of physical education teachers. *Switzerland research park journal*, vol.10, no. 105-117.
- Tiwari, V., Singh, S. K. (2014). Moderation effect of job involvement on the relationship between organizational commitment and job satisfacti. (Online) available at /content /4/2/2158244014533554.
- Uygur, A., & Kilic, G. (2009). A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences*, 2(1), 113- 125.