

بسم الله الرحمن الرحيم

معلمان آموزش و پرورش رضایت شغلی و تعهد سازمانی

مؤلف:

مرضیه سعید

انتشارات ارسطو
(چاپ و نشر ایران)

۱۳۹۴

سرشناسه: سعید، مرضیه، ۱۳۳۷ -
عنوان و نام پدیدآور: معلمان آموزش و پرورش، رضایت شغلی و تعهد سازمان
مشخصات نشر: مشهد: ارسطو، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری: ۹۶ ص.: مصور، جدول .
شابک: ۸-۶۳-۷۵۵۸-۶۰۰-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی: فیپای مختصر
یادداشت: فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل
دسترسی است
شماره کتابشناسی ملی: ۳۷۹۴۰۳۶

نام کتاب: معلمان آموزش و پرورش، رضایت شغلی و تعهد سازمان

مؤلف: مرضیه سعید

ناشر: ارسطو (چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۴

چاپ: مهتاب

قیمت: ۴۵۰۰ تومان

شابک: ۸-۶۳-۷۵۵۸-۶۰۰-۹۷۸

تلفن های مرکز پخش: ۵۰۹۶۱۴۵ - ۳۵۰۹۶۱۴۶ - ۰۵۱

www.chaponashr.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۸	فصل اول : مقدمه
۹	مقدمه و طرح مسأله
۱۰	اهداف پژوهش
۱۰	انواع متغیرهای پژوهش
۱۱	سئوالات تحقیق
۱۱	فرضیه ها
۱۲	تعریف عملیاتی متغیرها
۱۳	فصل دوم: ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق
۱۴	تعهد سازمانی
۱۴	رضایت شغلی
۱۵	نیاز چیست؟
۱۵	اقسام نیاز
۱۷	تفاوت در نیازها
۱۷	ویژگی های نیازهای ثانویه
۱۸	تئوری های نیاز
۱۹	تئوری نیازهای آشکار ماری

۱۹	تئوری آلدرفر
۲۰	کاربردهای تئوری آلدرفر برای مدیران
۲۱	تئوری سلسله مراتب نیازهای انسان از دیدگاه آبراهام مازلو
۲۳	تئوری Y مک گریگور ۱۹۶۰
۲۴	تئوری رشد نیافتگی - رشد یافتگی
۲۶	تئوری دو عاملی هرزبرگ ۱۹۶۰
۲۷	الگوهای چند بعدی تعهد سازمانی
۳۰	وجدان کاری
۳۰	وجدان کاری و انضباط
۳۰	وجدان کاری و روحیه
۳۰	وجدان کاری و کارایی
۳۱	وجدان کاری و انگیزش
۳۱	وجدان کاری و تعهد
۳۱	عوامل موثر بر وجدان کاری
۳۲	تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی
۳۳	اهمیت تعهد سازمانی
۳۳	انواع تعهد
۳۶	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۳۸	تعهد سازمانی و دو دیدگاه رایج
۴۰	تعهد سازمانی و تعهد اسلامی
۴۱	رضایت شغلی
۴۲	اهمیت رضایت شغلی
۴۲	پیامدهای رضایت شغلی
۴۳	عوامل موثر بر رضایت شغلی
۴۵	اندازه گیری رضایت شغلی
۴۶	بخشی از پایان نامه ها و مقالات مرتبط با پژوهش حاضر

۵۱	فصل سوم : روش تحقیق
۵۲	جامعه آماری پژوهش
۵۳	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۵۳	روش و ابزار گردآوری
۵۴	روش های آماری
۵۶	فصل چهارم : نتایج پژوهش
۵۷	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۵۹	تجزیه و تحلیل داده ها
۸۱	فصل پنجم : بحث و تفسیر
۸۲	نتیجه گیری فرضیه های پژوهش
۸۵	منابع و مأخذ
۸۸	منابع انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۵۳	۳-۱: توزیع آماری
۶۰	۴-۱: توزیع فراوانی
۶۰	۴-۲: توزیع فراوانی متغیر سن
۶۲	۴-۳: توزیع فراوانی میزان تحصیلات
۶۳	۴-۴: توزیع فراوانی میزان درآمد
۶۴	۴-۵: توزیع فراوانی سابقه خدمت
۶۴	۴-۶: توزیع آماری
۶۵	۴-۷: نرمال بودن توزیع داده‌ها
۶۵	۴-۸: سطح معناداری
۶۶	۴-۹: توصیف آماری
۶۶	۴-۱۰: نرمال بودن توزیع داده‌ها
۶۷	۴-۱۱: ثبت معناداری آزمون
۶۷	۴-۱۲: توصیف آماری
۶۸	۴-۱۳: اجرای آزمون نرمالیتی
۶۸	۴-۱۴: سطح معناداری آزمون
۶۹	۴-۱۵: توصیف آماری متغیر رضایت شغلی
۶۹	۴-۱۶: بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها
۷۰	۴-۱۷: سطح معناداری آزمون برابری
۷۰	۴-۱۸: توصیف آماری متغیر تعهد سازمانی
۷۱	۴-۱۹: اجرای آزمون نرمالیتی
۷۱	۴-۲۰: سطح معناداری آزمون برابری

۷۲	۴-۲۱: توصیف آماری رضایت شغلی
۷۲	۴-۲۲: آزمون نرمالیتی با استفاده از آزمون کلموگرف
۷۳	۴-۲۳: سطح معناداری آزمون برابری واریانس
۷۳	۴-۲۴: توصیف آماری متغیر تعهد سازمانی
۷۴	۴-۲۵: اجرای آزمون نرمالیتی
۷۴	۴-۲۶: سطح معناداری آزمون واریانس
۷۵	۴-۲۷: توصیف آماری میزان درآمد
۷۵	۴-۲۸: آزمون نرمالیتی
۷۶	۴-۲۹: سطح معناداری واریانس
۷۶	۴-۳۰: توصیف آماری سابقه خدمت
۷۷	۴-۳۱: میانگین و انحراف معیار
۷۷	۴-۳۲: معناداری آزمون برابری واریانس
۷۸	۴-۳۳: توصیف آماری سابقه خدمت
۷۸	۴-۳۴: آزمون نرمالیتی کلموگرف
۷۹	۴-۳۵: آزمون برابری واریانس
۷۹	۴-۳۶: ضریب همبستگی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۵۹	۴-۱-۱: وضعیت دموگرافیک آزمودنی‌ها
۶۰	۴-۱-۲: توزیع درصد فراوانی سن
۶۱	۴-۱-۳: توزیع درصد فراوانی تحصیلات
۶۲	۴-۱-۴: توزیع درصد فراوانی درآمد
۶۳	۴-۱-۵: وضعیت دموگرافیک سابقه خدمت

فصل اول:

مقدمه

مقدمه و طرح مسأله

هر جامعه‌ای به منظور پرورش جوانانش در چارچوب نظام تعلیم و تربیتی خود و هم‌چنین آمادگی آنان به عنوان نیروی کار آینده به معلمان متعهد نیازمند می‌باشد که در شرایط فعلی نیاز ما به‌چنین افرادی بیشتر احساس می‌شود. زیرا براساس نتایج حاصله از مطالعات انجام گرفته، نیروی انسانی متعهد از مهم‌ترین منابع انسانی محسوب می‌شود و سازمان‌هایی که دارای پرسنلی با سطوح بالای تعهد سازمانی می‌باشند از میزان عملکرد بهتر و غیبت و تأخیر کمتری برخوردار می‌باشند.

در جوامع امروزی نهاد آموزش و پرورش از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی می‌باشد زیرا، عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی در جامعه می‌باشد.

از سوی دیگر، تفاوت‌های معلمان در عملکردشان اغلب، مسئولین را متحیر می‌سازد، زیرا برخی از آنان کارشان را در سطح عالی و با وظیفه‌شناسی و مسئولیت انجام می‌دهند و نسبت به شغل و سازمان متعهد می‌باشند، در مقابل گروه دیگر دارای بازده چندان در کار خود نمی‌باشند و کار را فقط در حد رفع تکلیف انجام می‌دهند و هیچ‌گونه علاقه و تعهدی نسبت به سازمان از خود بروز نمی‌دهند، به هر حال مسئولین باید برای بهبود مهارت‌های فردی و سازمانی کارکنان و رساندن عملکرد آنان به حد مطلوب تلاش نمایند.

پژوهش به‌دنبال پاسخ‌هایی برای سؤال ذیل می‌باشد:

- آیا بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی نیشابور رابطه وجود دارد؟

اهداف پژوهش

الف) هدف اصلی

۱- شناسایی رابطه رضایت شغلی معلمان ابتدایی با میزان تعهد سازمانی آنان.

ب) اهداف فرعی

- ۱- شناسایی رابطه بین سن معلمان ابتدایی با میزان تعهد سازمانی آنان.
- ۲- شناسایی رابطه بین جنس معلمان ابتدایی با میزان تعهد سازمانی آنان.
- ۳- شناسایی رابطه بین سابقه خدمت معلمان ابتدایی با میزان تعهد سازمانی آنان.
- ۴- شناسایی رابطه بین تحصیلات معلمان ابتدایی با میزان تعهد سازمانی آنان.
- ۵- شناسایی رابطه بین درآمد معلمان ابتدایی با میزان تعهد سازمانی آنان.

انواع متغیرهای پژوهش

- ۱- تعهد سازمانی: میزان علاقه‌مندی فرد نسبت به سازمان و مداخله در حل مشکلات سازمانی (فریدلوتنز ۱۹۶۹) انتخاب شده.
- ۲- سن: در این پژوهش منظور سن تقویمی پرسنل در زمان انجام پژوهش می‌باشد که افراد به دو گروه ۴۰ سال و بالای ۴۰ سال طبقه‌بندی شده‌اند.
- ۳- جنس: منظور از جنس در این پژوهش دو مؤلفه زن و مرد می‌باشد.
- ۴- سابقه خدمت: سابقه خدمت سابقه‌ای است که فرد در آموزش و پرورش تا زمان انجام تحقیق مشغول فعالیت بوده است.
- ۵- میزان تحصیلات: آخرین مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها طبق حکم رسمی معلمان جامعه مورد نظر.
- ۶- درآمد: میزان ریالی فرد در آموزش و پرورش طبق حکم کارگزینی.

۷- رضایت شغلی: میزان رضایت مندی کارکنان براساس پرسشنامه استاندارد مارتین جی کنون می باشد. (مقیمی، ۱۳۸۵، ص ۳۹۸)

سئوالات پژوهش

الف) سؤال اصلی

۱- آیا بین رضایت شغلی معلمان ابتدایی با تعهد سازمانی آنها رابطه وجود دارد؟

ب) سئوالات فرعی

۱- آیا بین سن معلمان با میزان تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین جنس معلمان با میزان تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین سابقه خدمت معلمان با میزان تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین تحصیلات معلمان با میزان تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

۵- آیا بین درآمد معلمان با میزان تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

فرضیه‌ها

الف) فرضیه اصلی

۱- بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی نیشابور رابطه وجود دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی

۱- بین سن معلمان ابتدایی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۲- بین جنس معلمان ابتدایی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۳- بین سابقه خدمت معلمان ابتدایی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۴- بین تحصیلات معلمان ابتدایی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

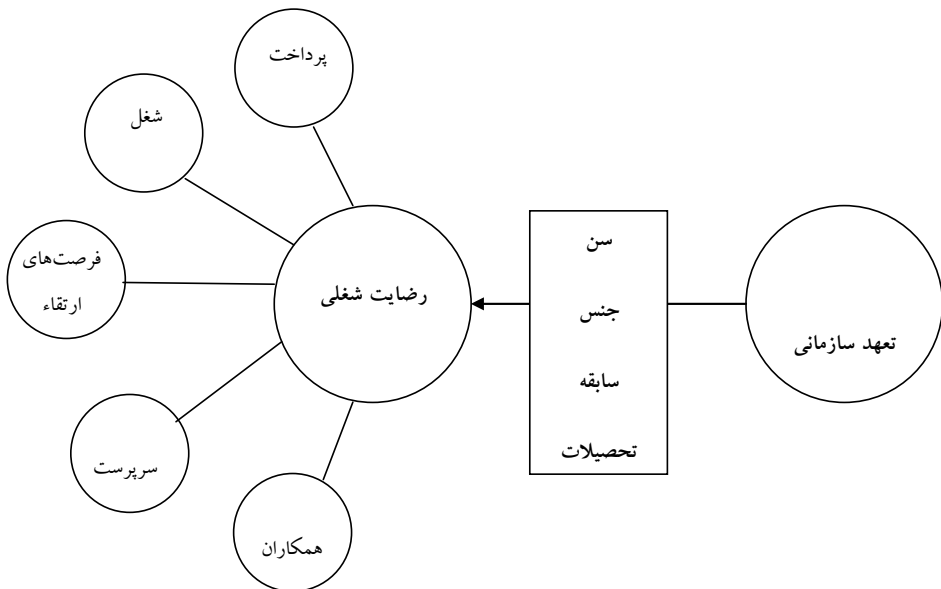
۵- بین درآمد معلمان ابتدایی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

تعریف عملیاتی متغیرها

رضایت شغلی: امتیاز کسب شده از پرسشنامه مارتین جی گون توسط تک تک جامعه آماری مورد مطالعه که بیش از میانگین امتیاز را کسب کرده‌اند.

تعهد سازمانی: امتیاز کسب شده از سئوالات پرسشنامه تعهد سازمانی که از ۱۵ سؤال حاصل می‌گردد

الگوی چهارچوب نظری



فصل دوم:

بررسی پیشینه پژوهش

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دست‌خوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است.

اهمیت تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می‌شود؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد در سازمان افزایش یافته و در نهایت عملکرد شغلی او بیشتر می‌شود.

به‌طور کلی تعهد سازمانی منجر به نتایج مطلوب سازمانی، هم‌چون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر خواهد شد که تحقیقات متعددی مانند «میروالن» ۱۹۸۹ صحت آن را تأیید نموده است.

رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند.

رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. (احمد نوری سده)

ریچرز^۱ یکی از اولین محققان درباره کانون تعهد، اعتقاد دارد که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی ممکن است زمانی بهتر درک شوند، که آن‌ها را مجموعه‌ای از تعهدات در نظر گرفت.

نتیجه این پژوهش می‌تواند با نشان دادن تعهد نسبت به انتظاراتی که در ضمن کار در مورد آن‌ها

1. Rehers