

The Effect of Organizational Climate, Reward, and Job Motivation on Teachers' Organizational Commitment

Lila Faraghat

Ph.D., Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
lila_faraghat@yahoo.com

Abstract

This research aims to study the effect of organizational climate, reward, and job motivation on teachers' organizational commitment. This research is applied in terms of purpose and considering that the existing situation is objectively described, it is descriptive-correlational in nature. The statistical population under study was 234 primary school teachers in the four regions of Qom province, and structural equation modeling was used to analyze the data. The results showed that the relationship between organizational reward and organizational commitment is significant. Additionally, job motivation plays a partially mediating role in the relationship between organizational rewards and organizational commitment. The relationship between organizational climate and organizational commitment, as well as the relationship between organizational climate and organizational commitment through job motivation, was not found to be significant.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Rewards, Job Motivation, Organizational Commitment, Teachers, Qom City.

¹ Received: 2023/12/13 ; Revised: 2024/02/08 ; Accepted: 2024/02/23 ; Published online: 2024/03/24



تأثیر جو سازمانی، پاداش و انگیزه شغلی بر تعهد سازمانی معلمان

لیلا فراغت

دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. lila_faraghat@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر جو سازمانی، پاداش و انگیزه شغلی بر تعهد سازمانی معلمان است. این تحقیق از حیث هدف کاربردی بوده و با توجه به اینکه عیناً وضعیت موجود توصیف می‌شود، از بُعد ماهیت، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه ۲۳۴ نفر از معلمان مقطع ابتدایی منطقه چهار استان قم بوده و برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه بین پاداش سازمانی بر تعهد سازمانی معنادار است. همچنین انگیزه شغلی در رابطه بین پاداش سازمانی و تعهد سازمانی نقش میانجیگری جزئی دارد. اما رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی، و نیز رابطه جو سازمانی با تعهد سازمانی از طریق انگیزه شغلی، معنادار نبود.

کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، پاداش سازمانی، انگیزه شغلی، تعهد سازمانی، معلمان، شهر قم.

^۲ نوع مقاله: مقاله پژوهشی ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم © نویسندگان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۲؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۱۱/۱۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۴؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۱/۰۵



مقدمه

تلاش و انگیزه شغلی در کارکنان یکی از موضوعات بسیار مهم در سازمان‌ها می‌باشد که می‌تواند تعهد سازمانی را تحت تأثیر خود قرار دهد. در واقع، تعلیم و تربیت فرزندان امروز و فردا، به معلمانی با انگیزه و کارآمد نیاز دارد و نیل به معلم اثربخشی که بتواند تدریس و در نتیجه آموزش و پرورشی اثربخش را عاید سازد، خود مستلزم تحقق شرایط و زمینه‌هایی است (میری و همکاران، ۲۰۱۷). انگیزش شغلی در کارآمدی هر سازمان، اهمیت بسزایی دارد، زیرا منابع انسانی ارزشمندترین دارایی‌های هر سازمان محسوب می‌شوند. انگیزش، عاملی است که نیرویی برانگیزاننده در انجام کارها و اعمال در فرد ایجاد می‌کند (ویسی و همکاران، ۱۴۰۰). در هر سازمان، سیستم پاداش‌دهی می‌تواند موجب ایجاد انگیزه شغلی در کارکنان شده و در نتیجه، دلبستگی و تعهد را در کارکنان تحت تأثیر قرار دهد. راهبرد مدیریت پاداش، به تعالی عملکرد این نیروها کمک نموده و نقش مؤثری در جذب و ماندگاری آن‌ها در سازمان‌ها ایفا می‌کند. توجه به نیازهای کارکنان و تلاش برای تأمین آن‌ها از سوی مدیران و مسئولین سازمان‌ها، نقش مؤثری در ایجاد انگیزه شغلی و بهبود عملکرد کارکنان ایفا می‌نماید. از این رو، استقرار سیستم پاداشی مؤثر می‌تواند کارکنان را ترغیب به جذب و ماندگاری در محیط کار نموده و رفتارهای منتهی به عملکرد بالا را در آن‌ها برانگیزاند (ینگجه طاعتی، ۱۳۹۸).

یکی از موضوعات بسیار مهم در سازمان‌ها، جو سازمانی است که می‌تواند در تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد. جو، به ادراک معلمان از محیط عمومی کار اطلاق می‌شود و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است. به بیان دیگر، جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که معلمان آن را تجربه کرده، بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه است. تشخیص جو مدرسه و بهبود آن، گام اساسی در راه افزایش کیفیت مدرسه است. تلاش برای شناسایی جو سازمانی و بهبود آن می‌تواند راهکار مفیدی برای مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت جهت انسانی کردن فضای عمومی مدرسه و دستیابی به مرحله کیفیت جامع باشد و عدم توجه مدیریت سازمان به آن می‌تواند رفتار معلمان را متأثر ساخته و موجب معضلات بزرگی برای سازمان‌های آموزشی شود (گروچین^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). جو سازمانی مدرسه تلاش و کوشش، پیوندها و کنش‌های متقابل میان گروه‌های درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش‌آموزان است. به عبارتی، جو مدرسه کیفیت نسبتاً پایدار است که معلمان آن را تجربه می‌کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تأثیر قرار دادن رفتار آنان، اهمیت فراوان دارد (بابایی و همکاران، ۲۰۰۷). اهمیت و ضرورت پژوهش درباره تعهد سازمانی، مفروضاتی درباره مهم‌ترین منبع سازمانی یعنی رفتار نیروی انسانی بدست می‌دهد که مدیریت و سازمان را در اتخاذ تصمیمات مناسب یاری می‌کند. علاوه بر این موارد، موضوعی که مشخصاً در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود، بررسی تأثیر جو سازمانی و پاداش سازمانی بر تعهد سازمانی و همچنین تأثیر آن‌ها بر انگیزه شغلی معلمان می‌باشد. بنابراین اگر مدیران بدانند که با تغییر سیاست‌ها و رفتارهای خویش می‌توانند به‌طور اثرگذاری در سازمان خود تعهد سازمانی و انگیزه شغلی را افزایش دهند، قطعاً انجام این کار را در اولویت قرار خواهند داد.

³ Grosjean

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعهد سازمانی را می‌توان به‌عنوان حالتی تعریف نمود که در آن، فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می‌کند و آرزو دارد عضویت در آن سازمان را حفظ کند. یکی از اساسی‌ترین مسائل شغلی که متخصصان را به خود مشغول نموده است، رضایت شغلی می‌باشد. پژوهشگران با توجه به چارچوب‌های نظری گوناگون خود، تعاریف متفاوتی از رضایت شغلی ارائه نموده‌اند. تعهد سازمانی، شاخصی است از وفاداری فرد نسبت به سازمان و به اینکه فرد سازمان را معرف خود بداند و به اصطلاح، به خدمت در چنین سازمانی افتخار کند. تعهد سازمانی به ابعاد سه‌گانه‌ای تقسیم‌بندی می‌شود: تعهد عاطفی که بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند با ارزش‌ها و اهداف سازمان است؛ تعهد مستمر که بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان و لذا، اجبار به باقی‌ماندن در سازمان است؛ تعهد هنجاری که بیانگر احساس تکلیف و الزام به باقی‌ماندن در سازمان است. تعهد سازمانی، متمرکزکننده نگرش‌های افراد نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی می‌باشد و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان باقی بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمانی، کارهایی را انجام دهد. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن‌ها، از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد (نوری و همکاران، ۱۳۹۸).

انگیزه کاری در بین کارکنان، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و می‌تواند تعهد کارکنان را نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار دهد. در شرایط اقتصادی کنونی و با وجود رقابت‌های جهانی، نیروی کار برانگیخته به‌عنوان نشانی از برتری و از جمله اجزای کلیدی جهت افزایش عملکرد لازم برای سازمانی است که خواهان بقاء در دنیای رقابتی کنونی می‌باشد. یکی از مؤثرترین نیروها در بازسازی جامعه از جوانب مختلف، معلمان هستند که بحث انگیزش شغلی آنان و پی بردن به علل و پیامدهای آن، حائز اهمیت بسیاری است. بررسی این امر باعث می‌شود تا گام‌های مناسبی در جهت ایجاد تغییرات و پیشگیری از شکست‌ها در جامعه برداشته شود (مؤمن‌فر و همکاران، ۱۴۰۰). انگیزه، قوا یا خواسته‌های درونی (نیازها یا تمایلات) افراد است و انگیزش، یک نیروی انرژی‌زا می‌باشد که جهت‌دهنده و تداوم‌دهنده رفتار است. اگر از دیدگاه نظری و تئوریک به مفهوم انگیزه نگاه شود، نظریه‌های انگیزش به دو دسته تقسیم می‌شوند: دسته اول، شامل نظریه‌های محتوایی است که صحبت از انگیزه‌ها یا چراهای رفتار دارد و دسته دوم، شامل نظریه‌های فرآیندی است که بر جریان و فرآیند ایجاد انگیزه در افراد تأکید می‌کند. از جمله نظریه‌های مربوط به دسته اول، می‌توان به نظریه‌های «سلسله‌مراتب نیازهای انسانی مازلو»^۴ و «انگیزش و بهداشت روانی هرزبرگ»^۵ اشاره نمود که براساس این نظریات، معلمان نیازهای بسیاری دارند که هرچه سازمان (نظام آموزش و پرورش) بهتر بتواند آن‌ها را پاسخ دهد، علاوه بر بالا رفتن انگیزش و رضایت شغلی آنان، باعث بهبود عملکردشان نیز می‌شود (سوهاردی، ۲۰۱۷). جوی که کارکنان در سازمان در آن مشغول انجام وظیفه هستند، باید باعث ایجاد انگیزه و تعهد در آن‌ها گردد. مفهوم جو سازمانی، موضوعی مشهور در زمینه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و به صورت ادراکات مشترک از کیفیت ماهیت پدیده در یک جا تعریف می‌گردد که نمود یک جنبه از فرهنگ است. در اواخر دهه ۶۰، مفهوم جو سازمانی متداول شد. جو و فرهنگ سازمانی هر دو مقولاتی هستند که برای توصیف ویژگی‌های سازمان و واحدهای مربوطه استفاده می‌شوند. علی‌رغم ارتباط زیاد بین این دو مفهوم، همچنان آن دو از یکدیگر متمایز هستند. جو سازمانی، نمایی از ویژگی‌های ظاهری فرهنگ است که از ادراکات و نگرش‌های کارکنان

⁴ Abraham Maslow

⁵ Herzberg

⁶ Suhardi

ناشی می‌شود (آیرز،^۷ ۲۰۰۵). در واقع جو سازمانی، نمای قابل دید و فرهنگ، بخش غیرقابل رؤیت یک سازمان است، همانند یک کوه یخ شناور در آب (بابایی و همکاران، ۲۰۰۷). جو سازمانی مجموعه‌ای از خصایص یا ویژگی‌هایی که موجب تمایز یک سازمان از دیگر سازمان‌ها می‌گردند را در بر می‌گیرد و اغلب به‌عنوان شخصیت سازمان معرفی می‌گردد. جو یعنی ادراک رسمی و غیررسمی از سیاست، اعمال و رسوم‌های سازمانی که بر وضعیت سازمان اثرگذار است. جو سازمانی یعنی درک کارکنان از محیط کارشان که درک کارکنان از برداشتی ذهنی و احساسی و ارتباطات انسانی شکل می‌گیرد (گروچین و همکاران، ۲۰۱۶). جو سازمانی مربوط به تعیین ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری محیط کار است که روی انگیزش و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و به‌عنوان منبعی مؤثر و بانفوذ جهت شکل‌دهی رفتار عمل می‌کند. جو سازمانی مدرسه بر روابط درون مدارس اثر غیرقابل انکاری دارد و مجموعه حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی را شامل می‌شود. این جو ممکن است محیط مدرسه را گرم یا سرد، قابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان‌بخش و تسهیل‌کننده یا بازدارنده سازد (دیکسون^۸ و همکاران، ۲۰۰۴). از مواردی که می‌تواند انگیزه و تعهد را در کارکنان افزایش دهد، پرداخت پاداش مناسب به کارکنان است. برقراری سیستم پاداش و دستمزد می‌تواند بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثرگذار باشد. پاداش، مبلغی است که کارکنان در قبال خدمات ارائه‌شده به شرکت دریافت می‌کنند. پاداش می‌تواند به صورت حقوق، مشوق، مزایای کار، هدایا و سایر تسهیلات غیرپولی باشد (توفک^۹ و همکاران، ۲۰۱۶). به همین ترتیب، پاداش یکی از موارد مهمی است که باید به کارکنان داده شود تا تعهد آن‌ها حفظ گردد و در فعالیتهای سازمان شرکت کنند. کارکنانی که بسیار متعهد هستند، برای دستیابی به مزیت رقابتی تلاش خواهند کرد. پاداش ناکافی، علت اصلی نارضایتی کارکنان است که می‌تواند تأثیرات منفی دیگری بر شرکت‌ها داشته باشد (ازجمله بر روی هدف و غیبت)، به‌طوری که شرکت‌ها نیاز به طراحی روش جبرانی بهتری دارند. پاداش، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد، زیرا پاداش بالاتر، انگیزه‌ای برای کارمندان جهت کار بهتر ایجاد می‌کند (ویدی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱). در ادامه، خلاصه‌ای از مطالعات انجام شده در حوزه پژوهش، در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- مطالعات انجام شده در خصوص موضوع پژوهش

نویسنده	هدف پژوهش
سلطانی و صادقیان (۱۴۰۱)	بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تورش‌های رفتار مالی با نقش واسطه فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز)
خنیفر و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی معلمان
همکاران (۱۴۰۰)	بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت کیفیت جامع در رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی

7 Ayers

8 Dixon

9 Taufek

10 Widhy

بررسی نقش انگیزش شغلی در پیش‌بینی سبک‌های تدریس کلاس درس معلمان دوره ابتدایی	ویسی و همکاران (۱۴۰۰)
بررسی نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان	دادخواه و قیطانی (۱۴۰۰)
بررسی تأثیر پاداش و رفتار ارادی بر حمایت سازمانی ادراک شده تبادل رهبر عضو، رفتار شهروندی سازمانی	نادی و همکاران ۱۳۹۷

اکنون با توجه به اینکه خلاء تلاش‌های علمی برای بررسی تأثیر جو سازمانی، پاداش و انگیزه شغلی بر تعهد سازمانی معلمان در ایران احساس می‌شود، بنابراین در راستای پژوهش‌های صورت‌گرفته و با توجه به مطالب مطرح شده، این پژوهش درصدد پاسخگویی به این پرسش می‌باشد که جو سازمانی، پاداش و انگیزه شغلی چه تأثیری بر تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه چهار قم دارد؟ برای پاسخ به این پرسش، فرضیات زیر را مورد آزمون قرار می‌دهیم.

فرضیات تحقیق

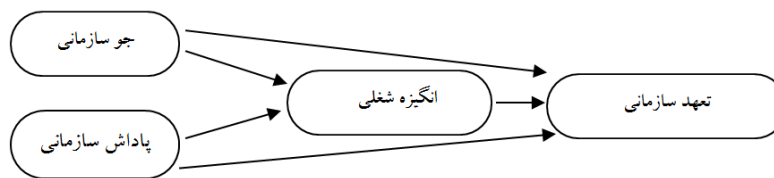
فرضیه اول: جو سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه دوم: پاداش سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه سوم: جو سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق انگیزه شغلی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه چهارم: پاداش سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق انگیزه شغلی تأثیر معنادار دارد.

در شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش آمده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و با توجه به اینکه عیناً وضعیت موجود توصیف می‌شود از بُعد ماهیت، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان مدارس ابتدایی منطقه چهار استان قم می‌باشند. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه، تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه تعیین شود. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش، پرسشنامه‌ای شامل ۱۹ سؤال مرتبط با متغیرهای اصلی پژوهش بود که پس از توزیع نمونه مقدماتی، پایایی و روایی آن مورد آزمون قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب محاسبه شده برای این پرسشنامه برابر ۰/۸۸ بود که در پژوهش‌های علوم انسانی، این مقدار رضایت‌بخش می‌باشد. برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری و روایی اعتبار عاملی (از طریق تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد.

برای برآورد حجم نمونه، ابتدا یک مطالعه مقدماتی در بخش کوچکی از جامعه آماری که شامل ۳۰ نفر از معلمان بود، انجام گردید. تعداد افراد جامعه آماری ۶۰۰ نفر بود و بر این مبنا، حجم نمونه طبق جدول مورگان برابر با ۲۳۴ نفر برآورد شد. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید. به همین منظور، ۲۴۰ پرسشنامه توزیع شد و ۲۳۴ پرسشنامه برگشت داده شد و داده‌های آن‌ها مبنای تحلیل قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌ها، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید و معلوم شد مقدار معیار تصمیم (P-Value) در تمامی سازه‌ها از ۰/۰۵ بیشتر است و لذا دلیلی بر ضد این فرضیه که نمونه مورد نظر از توزیع نرمال بدست آمده است، وجود ندارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزارهای لیزرل و اس.پی.اس.اس. انجام گرفت.

یافته‌های تحقیق

مدل اندازه‌گیری پژوهش

در این بخش با استفاده از نرم‌افزار LISREL تحلیل عاملی تأییدی را برای سنجش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش انجام می‌دهیم. در مدل اندازه‌گیری برای معنادار بودن یک ضریب، قدرمطلق عدد معناداری (T-Value) آن باید از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد. عدد معناداری نشان‌دهنده معنادار بودن هر از متغیرهای آشکار می‌باشد. در نرم‌افزار، رنگ آبی نشان‌دهنده معنی‌دار بودن و رنگ قرمز نشان‌دهنده معنادار نبودن است که در این صورت، رابطه باید حذف شود. با توجه به ضرایب استاندارد و عدد معناداری می‌توان مناسب بودن یا مناسب نبودن شاخص‌ها (سؤالات)، متغیرها و به‌طور کلی مفاهیم را مورد آزمون قرار داد. شکل (۲)، مدل اندازه‌گیری پژوهش را برای ابعاد پژوهش در حالت T-values نشان می‌دهد. قسمتی از نیکویی برازش این مدل به صورت زیر است:

Degrees of Freedom = 545

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 966.92 (P = 0.00)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.076

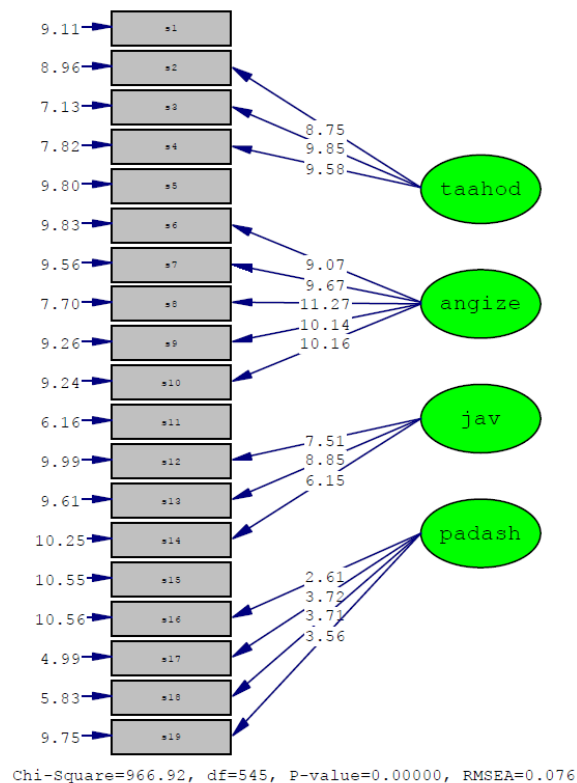
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.92

Comparative Fit Index (CFI) = 0.93

Incremental Fit Index (IFI) = 0.93

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.75

همان‌طور که در شکل (۲) مشاهده می‌شود مقدار کای‌دو برابر با ۹۶۶/۹۲ و درجه آزادی برابر با ۵۴۵ است و لذا نسبت کای‌دو به درجه آزادی برابر است با ۱/۷۷ که چون از سه کمتر است، بنابراین مناسب می‌باشد. همچنین مقدار RMSEA برابر است با ۰/۰۷۶ و چون از ۰/۰۸ کمتر است، بنابراین مناسب می‌باشد. از طرفی، مقدار P-value نیز برابر است با ۰/۰۰۰ که چون از ۰/۰۵ بیشتر نیست، نامناسب است، ولی چون این مقدار به حجم نمونه حساس است و آماره RMSEA نیز معنی‌دار است، بنابراین کم بودن مقدار P-value نتایج برخی دیگر از آماره‌ها نیز نشان می‌دهد که برازش مدل مناسب می‌باشد.

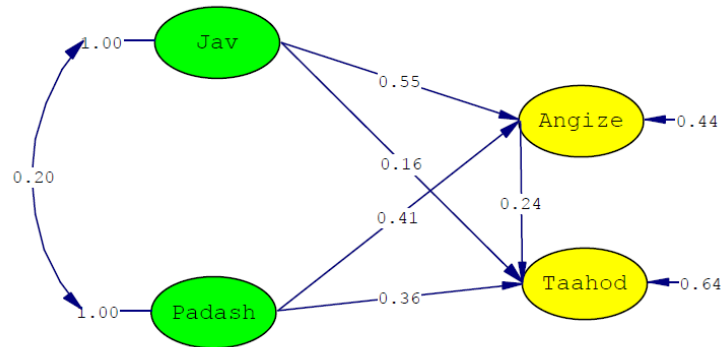


شکل ۲- مدل اندازه‌گیری پژوهش (حالت معناداری)

همان‌طور که در شکل (۲) مشخص است، تمامی بارهای عاملی بیشتر از $1/96$ می‌باشند و لذا معنادار هستند و در نتیجه تمامی سؤالات، ابعاد پژوهش را تبیین می‌کنند.

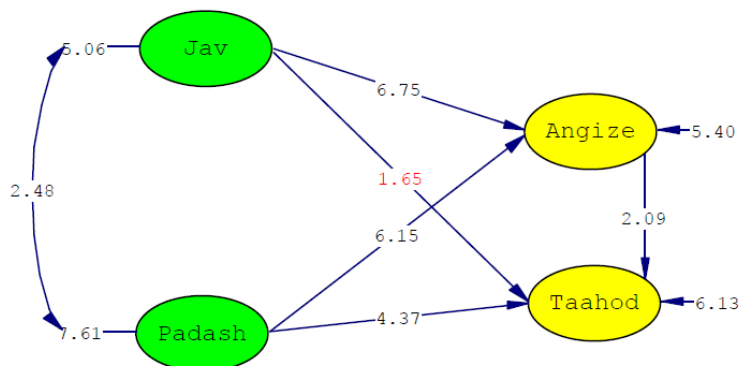
مدل ساختاری پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، شکل‌های (۳) و (۴) مدل ساختاری پژوهش را در دو حالت معناداری (T-value) و استاندارد نشان می‌دهند. با توجه به بارهای عاملی، روابطی معنادار هستند که قدرمطلق بار عاملی آن‌ها در حالت معناداری، بیشتر از $1/96$ باشد. شکل‌های (۳) و (۴)، بارهای عاملی را در دو حالت استاندارد و معناداری نشان می‌دهند.



Chi-Square=177.08, df=98, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

شکل ۳- مدل ساختاری (حالت استاندارد)



Chi-Square=177.08, df=98, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

شکل ۴- مدل ساختاری (حالت معناداری)

اکنون با توجه به بارهای عاملی در مدل ساختاری معلوم می‌شود که رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی معنادار نیست و بنابراین انگیزه شغلی نیز در رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی، نقش میانجی ندارد، اما رابطه بین پاداش سازمانی با تعهد سازمانی معنادار است و با توجه به اینکه مقدار شمول واریانس^{۱۱} برابر با ۰/۷۴ می‌باشد، بنابراین انگیزه شغلی در رابطه بین پاداش سازمانی و تعهد سازمانی، نقش میانجی‌گری جزئی را دارد. بنابراین فرضیات اول و سوم رد شده و فرضیات دوم و چهارم تأیید می‌شوند. در جدول (۲) نتایج مدل ساختاری آمده است.

^{۱۱} VAF

جدول ۲- نتایج مدل ساختاری

تعهد سازمانی		انگیزش شغلی		مؤلفه
معناداری	استاندارد	معناداری	استاندارد	
۱.۶۵	۰.۱۶	۶.۷۵	۰.۵۵	جو سازمانی
۴.۳۷	۰.۳۶	۶.۱۵	۰.۴۱	پاداش سازمانی

نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر جو سازمانی، پاداش و انگیزه شغلی بر تعهد سازمانی معلمان می‌باشد. سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندهای قوی بین اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. نبود شرایط مناسب کاری و عدم وجود سیستم پاداش‌دهی در بین کارکنان، اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد و انگیزه آن‌ها را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. همچنین نبود جو مناسب سازمانی و توزیع غیرمناسب دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه و انگیزه کارکنان را تضعیف می‌کند و تلاش و فعالیت آن‌ها را تنزل می‌دهد. بنابراین پرداخت پاداش و تقدیر از کارکنان، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است و لذا از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان می‌باشد. همچنین شیوه عملکرد فرد در سازمان، به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که بر عهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این موقعیت‌ها یا شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس و آهنگ مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. کارایی و توسعه سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. در این پژوهش مشخص گردید که پاداش سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد؛ این بدین معناست که اگر سازمان‌ها اهداف، پاداش‌ها و نقش‌های افراد را مشخص کنند و بر روی این ابعاد سرمایه‌گذاری نمایند، می‌توانند تعهد سازمانی افراد را ارتقاء بخشند و در غیر این صورت، تعهد افراد متأثر از این مؤلفه‌ها می‌گردد. همچنین در این پژوهش مشخص شد انگیزه شغلی در رابطه بین پاداش سازمانی و تعهد سازمانی، نقش میانجی را دارد؛ این بدین معنی است که اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار خود به ازای وظایفی که انجام می‌دهند پاداش مناسب را دریافت می‌کنند، انگیزه شغلی در آن‌ها افزایش خواهد یافت و در نتیجه برانگیخته می‌شوند تا در شغل و وظیفه خود، تکلیف و مسئولیت بیشتری را بپذیرا باشند و بدین وسیله دین خود را به حرفه‌شان ادا کنند و در نتیجه، تعهد سازمانی هنجاری آن‌ها افزایش خواهد یافت. در چنین شرایطی، کارکنان نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و این میثاق دوسویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که به افزایش تعهد سازمانی از سوی کارکنان منجر می‌گردد. انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بود. یکی از این محدودیت‌ها، در جامعه پژوهش بود که محدود به منطقه چهار استان قم بود و امکان تأمین نتایج را دشوار می‌کرد. همچنین در این پژوهش فقط از پرسشنامه استفاده شد که می‌تواند به عنوان محدودیت در نظر گرفته شود. از طرفی، وجود فضای محافظه‌کارانه در محیط‌های آموزشی احتمالاً پاسخگویی به سؤالات را تحت تأثیر قرار داده است. با توجه به نتایج پژوهش و با توجه به اینکه دغدغه‌های کارکنان در هر سازمان مربوط به دریافتی‌های آن‌ها می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران تدابیری را برای پرداخت‌ها و پاداش‌های مناسب به کارکنان اتخاذ کنند تا انگیزه شغلی در کارکنان افزایش یابد و همین امر باعث افزایش تعهد آن‌ها به سازمان گردد. با توجه به اینکه یکی از راه‌های افزایش انگیزه کارکنان، پرداخت پاداش و مزایا می‌باشد، لذا به مدیران پیشنهاد می‌شود که پاداش‌ها بر مبنای شایستگی و لیاقت افراد به آن‌ها داده شود. از طرفی، به پژوهشگران نیز پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی، تأثیر متغیرهایی مانند رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را بر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- خنیفر، حسین؛ ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ غلامی، بهمن (۱۴۰۰). تاثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی معلمان. پویش در آموزش علوم انسانی، ۷(۲۲)، ص ۱ - ۲۱.
- دادخواه، علیرضا؛ قیطانی، البرز (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان. نظارت و بازرسی، ۱۵(۵۵)، ص ۱۰۱ - ۱۳۲.
- سلطانی، حسن؛ صادقیان، وجیه‌الله (۱۴۰۱). تاثیر تعهد سازمانی بر تورش‌های رفتار مالی با نقش واسطه فرسودگی شغلی: مورد مطالعه شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز. تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۱۰۵ - ۱۲۰.
- مومن‌فر، زهرا؛ دستیار، وحید؛ رضایی، گل‌افروز (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای مدیریت کیفیت جامع در رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی (مورد مطالعه: معلمان شهر فیروزآباد). توسعه حرفه‌ای معلم، ۶(۱)، ص ۵۷ - ۷۷.
- نادی، محمدعلی؛ شاه‌حسینی، سکینه (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه‌گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه شهر اصفهان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۳)، ص ۲۹۱ - ۳۱۰.
- نوری، فاطمه؛ ابراهیم‌پور، علیرضا؛ صالحی، علیرضا (۱۳۹۸). رابطه فرهنگ سازمانی با اثربخشی و میزان تعهد سازمانی کارکنان: مطالعه موردی کارکنان ستادی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. مدیریت فرهنگی، ۱۲(۴۳)، ص ۹۵ - ۱۱۲.
- ویسی، امید؛ امیری، مسلم؛ محمدی، مریم (۱۴۰۰). بررسی نقش انگیزش شغلی در پیش‌بینی سبک‌های تدریس کلاس درس معلمان دوره ابتدایی. پژوهش در آموزش علوم ابتدایی، ۳(۵)، ص ۶۴ - ۷۵.
- ینگجه طاعتی، علی (۱۳۹۸). بررسی تاثیر پاداش سازمانی بر مهارت‌های ارتباطی و تاب‌آوری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش منطقه هیر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- Ayers, D.F. (2005). Organizational climate in its semiotic aspect: A postmodern community college undergoes renewal. *Community College Review*, 33(1), p.1-21.
- Babaei, M.A. & Momeni, N. (2007). Leaders and creating excellent organizational space. *Tadbir Monthly magazine*, 176, p. 29-32.
- Dixon, F.A., Lapsley, D.K & Hanchon, T.A. (2004). An empirical typology of perfectionism in gifted adolescents. *Gifted Child Quarterly*, 48(2), p. 96-105.
- Grosjean, G., Acworth, W. Flachslund, C. & Marschinski, R. (2016). After monetary policy, climate policy: is delegation the key to EU ETS reform? *Climate Policy*, 16(1), p.1-25.
- Miri, A., Farhadi Rad, H. & Parsa, A. (2017). Investigating the job motivation of primary school teachers in Andimeshk and its relationship with demographic characteristics. *Journal of Educational Management Research*, No. 32.
- Suhardi, A.R. (2017). Implementation of TQM to Improve Work Motivatio. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(25), p. 9-13.
- Taufek, F.H.B.M., Zulkifile, Z.B. & Sharif, M.Z.B. M. (2016). Sustainability in Employment: Reward System and Work Engagement. *Procedia Economics and Finance*, 35, p. 699-704.
- Widhy, S. & et al. (2021). The influence of organizational culture and compensation on organizational commitment with job satisfaction as mediation. *The management journal of binaniaga*, 6(2).