

مدیریت ورزشی \_ بهار ۱۳۸۹

شماره ۴ - ص ص : ۶۳ - ۴۳

تاریخ دریافت : ۱۲ / ۱۲ / ۸۷

تاریخ تصویب : ۲۴ / ۰۸ / ۸۸

## بررسی الگوی رگرسیونی نگرش های شغلی و جو سازمانی دانشکده های تربیت بدنی کشور

مهدی طالب پور<sup>۱</sup> \_ جواد غلامیان

استادیار دانشگاه فردوسی مشهد، کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی الگوی رگرسیونی نگرش های شغلی از روی جو سازمانی دانشکده های تربیت بدنی کشور است. این پژوهش از نوع پیمایشی و همبستگی است. جامعه تحقیق شامل تمام افراد شاغل در این دانشکده ها است. نمونه آماری شامل تمام مسئولان، رئیس دانشکده، معاون آموزشی و دانشجویی، اداری مالی، پژوهشی، مدیران گروه و سرپرستان اداره های مختلف دانشکده ها و حوزه کارمندی از هر اداره به نسبت جمعیت شاغل در آن نمونه ها به صورت تصادفی و در حوزه های علمی از هر دانشکده ۱۲ نفر به صورت تصادفی در این تحقیق شرکت داده شدند. در مجموع ۲۳۱ نفر به ۵ پرسشنامه اطلاعات فردی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و جو سازمانی پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی، آنالیز رگرسیون خطی) و برای برآورد پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج آزمون های همبستگی روابط معنی داری را بین متغیرهای رضایت شغلی و جو سازمانی ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/57$ )، تعهد سازمانی و جو سازمانی ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/64$ ) و دلبستگی شغلی و جو سازمانی ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/64$ ) در جامعه مورد بررسی نشان داد. آزمون رگرسیون چند متغیره، همبستگی معنی داری را بین متغیرهای نگرش شغلی و جو سازمانی نمونه مورد بررسی نشان داد که بر اساس آن مدل رگرسیونی برای پیش بینی جو سازمانی از روی میزان دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارائه شد. این معادله نشان می دهد دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با ضریبی برابر، قدرت پیش بینی جو سازمانی را دارند. اما در این میان رضایت شغلی افراد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور نیز نقش بسیار تعیین کننده ای در پیش بینی جو سازمانی دارد.

### واژه های کلیدی

نگرش های شغلی، جو سازمانی، دانشکده تربیت بدنی.

## مقدمه

بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج زیادی که ممکن است بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد. طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران بوده است. پژوهش در مورد نگرش اعضای سازمان موجب می شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان در مورد خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می آورند منصفانه است یا خیر؟ مدیران باید به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند. زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر بر افراد در سازمان می شود (۵). همچنین نگرش کارمندان به شغل و سازمان خود از آن نظر که بر روی متغیرهای مهم سازمانی همچون جو سازمانی و فرهنگ سازمانی اثر می گذارد، حائز اهمیت است. اهمیت نگرش‌های شغلی و تأثیر آن بر جو و فرهنگ سازمانی و ارتباط این نگرش‌ها با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی لزوم توجه محققان، مدیران و متولیان امور را مشخص می سازد.

در سازمان‌ها و حوزه رفتار سازمانی از میان نگرش‌های متعدد موجود، نگرش‌های مرتبط با فعالیت‌های شغلی به ویژه سه نگرش رضایت شغلی<sup>۱</sup>، تعهد سازمانی<sup>۲</sup> و دل‌بستگی شغلی<sup>۳</sup> بیش از همه مورد توجه قرار گرفته است.

در میان نگرش‌ها، مفهوم دل‌بستگی کاری یا شغلی وارد موضوعات رفتار سازمانی شده و تعریفی که می توان از آن ارائه داد، این است که دل‌بستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی گفته می شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می داند (۵) و شغلش را بر حسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی و وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف، برای تحقق آنها به انجام می رساند. به عبارت دیگر، اینکه افراد چقدر به کار دل می بندند و در واقع وقت خود را با شغلشان سپری می کنند (۹). دل‌بستگی شغلی یکی از عوامل مهم در زندگی کاری است که به جنبه‌های اساسی شغل جاذبه مثبت می بخشد و به انگیزش، رشد فردی و رضایت شغلی منجر می شود. (۲۹).

---

1 - Job Satisfaction

2 - Organizational Commitment □

3 - Job Involvement □

تعهد سازمانی نیز طی دهه گذشته جایگاه مهمی را در پژوهش های رفتار سازمانی یافته و عبارت است از حالتی که فرد سازمان را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت بماند. مفهوم تعهد سازمانی آنچنان که وایت<sup>۱</sup> تعریف کرده، معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار متعلق به فردی است که در سازمان مشغول به کار است و آن عبارت است از: (۱) اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش های آن؛ (۲) تمایل به سعی و تلاش برای سازمان و رای آنچه در قراردادش با سازمان درج شده است؛ (۳) تمایل به عضویت و ماندن در سازمان (۱).

رضایت شغلی به عنوان یکی دیگر از نگرش های مطرح در مطالعات رفتار سازمانی، جایگاه بسیار بالایی دارد و پژوهشگران رشته رفتار سازمانی به آن اهمیت زیادی می دهند و بیش از هزاران مقاله در زمینه این موضوع به رشته تحریر درآمده است (۲۱). مفهوم رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش گفته می شود. در واقع، کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناخشنود است به کارش نیز نگرش منفی دارد (۵، ۲۴). پیامدهای چنین نگرش هایی طبعاً جو سازمانی حاکم بر سازمان ها را تحت تأثیر قرار می دهد.

جو سازمانی به تمام محیط داخلی سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر، جو سازمانی شامل مجموعه ای از ویژگی هاست که توسط اعضای سازمان مشاهده شده است که: ۱\_ سازمان را شرح می دهد؛ ۲\_ یک سازمان از دیگر سازمان ها و مؤسسات مجزا می کند؛ ۳\_ در طول زمان به نسبت یا دوام است؛ ۴\_ افراد از آن اثر می پذیرند و هدایت می شوند (۲۶). در تحقیقات زیادی نشان داده شده که ترک خدمت و نارضایتی از شغل ارتباط معنی داری با جو سازمانی دارد (۱۸).

شادور و همکارانش<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین جو سازمانی و ادراک کارمندان از دل بستگی شغلی، روابط نگرش های شغلی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و استرس) و ابعاد جو سازمانی (بورکراتیک، نوآورانه و حامی) را از طریق رگرسیون ارزیابی کردند و نتایج نشان داد جو حامی و تعهد سازمانی به طور معنی داری متغیر دل بستگی شغلی را پیش بینی کردند (۲۵).

---

1 - White

2 - Shadur

نتیجه مطالعات آل نجار<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان امارات متحده عربی نیز رابطه معنی داری را بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان داد (۱۱).

ولش و لاوان<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) هم نشان دادند که جو مشارکتی و رضایت شغلی ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارند (۳۲). براون<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۹۶) دریافتند جو حاکم بر سازمان، ارتباط معنی داری با دل بستگی شغلی، تلاش و عملکرد دارد (۱۳).

استرامفر و مولنزی<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) در بررسی ارتباط احساس وابستگی<sup>۵</sup>، با رضایت شغلی، دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی در اعضای هیأت علمی، ارتباط معنی داری را بین وابستگی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی گزارش کردند. این ارتباط بین احساس وابستگی و دل بستگی شغلی مشاهده نشد. از سوی دیگر، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز ارتباط معنی داری مشاهده شد (۲۸).

ون ویک و بوشف<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی رضایت شغلی را به عنوان پیشگوی دل بستگی شغلی معرفی و بر اساس آن یک مدل رگرسیونی برای پیش بینی دل بستگی شغلی از روی رضایت شغلی معرفی کردند (۳۱).

موی نیهان و پاندی<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان یافتن اهرم های عملی برای انگیزش شغلی : مقایسه رضایت شغلی، دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی، تأثیر برخی ویژگی های شغل و متغیرهای سازمانی را بر انگیزش شغلی برخی مدیران دولتی آزمودند و دریافتند که رضایت شغلی و دل بستگی شغلی، به ترتیب تأثیر را بر انگیزش شغلی داشته اند. همچنین متغیرهایی مانند فرصت ارتقا، وضوح نقش و فرهنگ گروهی نیز تأثیر بسزایی بر انگیزش شغلی جامعه مورد نظر این تحقیق داشتند (۲۳).

---

1 - Alnajjar

2 - Welsch & Lavan

3 - Brown

4 - Strumpfer and Mlonzi

5 - Sense of Coherence

6 - Van Wyk & Boshoff

7 - Moynihan & Pandey

در این زمینه استوان<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۷) در بررسی شرایط کاری پرستاران، جو سازمانی و تمایل به ترک خدمت در آنان، دریافتند جو سازمانی نقش مهمی در ترک خدمت دارد. یکی از عوامل مهم دیگر در ترک خدمت در این پژوهش، حقوق و دستمزد بود. اما با اضافه شدن حقوق افراد، تغییری در وضعیت ترک خدمت مشاهده نشد. از این رو محققان نتیجه گرفتند افزایش حقوق بدون توجه به ابعاد مختلف جو سازمانی تأثیر کافی بر پدیده ترک خدمت ندارد (۲۷).

بون<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۷) در پژوهشی ارتباط هشت عنصر مؤثر در مدیریت نیروی انسانی و مدیریت کیفیت (شامل رهبری، تحقیق و توسعه، مشارکت کارمندان، پاداش، تمرکز بر مشتری، توزیع قدرت، کار گروهی و ارتباطات) را با دلبستگی شغلی بررسی کردند. نتایج تحقیق آنان ارتباط مثبت و معنی داری را بین کارگروهی، توزیع قدرت، تمرکز بر مشتری، پاداش و ارتباطات شغلی با دلبستگی شغلی نشان داد (۱۴).

کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۷۹) در بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران دانشکده ها در دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مستقیم و معنی داری را مشاهده کردند (۱۱).

طی سالیان گذشته پژوهش هایی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در ایران انجام شده، ولی تعداد پژوهش ها در زمینه دلبستگی شغلی در ایران، به ویژه در دانشکده های تربیت بدنی کشور بسیار اندک است. بنابراین بررسی نگرش های شغلی و تحلیل و تبیین روابط میان آنها و همچنین ارتباط آنها با جو سازمانی می تواند ابزار سودمندی را در راستای بهبود نگرش اعضا دلبستگی بیشتر به کار، افزایش پایداری و تعهد به سازمان و رضایت از شغل خود و نیز مساعد کردن جو حاکم بر مؤسسه در نهایت موجب افزایش و بهبود عملکرد و کارایی و اثربخشی سازمان می شود، در اختیار رهبران و مدیران سازمان ها قرار دهد. از این رو با توجه به تأثیر نگرش های شغلی افراد شاغل در دانشکده ها در پیشبرد اهداف دانشگاهی و ایجاد جو و محیطی مناسب، هدف اصلی از این تحقیق، بررسی نگرش های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیأت علمی و روابط آنها با جو سازمانی دانشکده های تربیت بدنی کشور است.

---

1 - Mooney – Kane

2 - Boon

## روش تحقیق

این پژوهش از نوع پیمایشی و همبستگی بوده و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه مورد نظر تحقیق افراد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور شامل مدیران، سرپرستان، کارمندان اداری، آموزشی و پژوهشی و نیز اعضای هیأت علمی این دانشکده ها بودند. به منظور نمونه گیری از حوزه مدیریتی و سرپرستی دانشکده ها، تمام مسئولان شامل رئیس دانشکده، معاون آموزشی و دانشجویی، اداری مالی، پژوهشی، مدیران گروه و سرپرستان اداره های مختلف دانشکده های تربیت بدنی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در حوزه کارمندی از هر اداره به نسبت جمعیت شاغل در آن نمونه ها به صورت تصادفی و در حوزه هیأت علمی نیز از هر دانشکده ۱۲ نفر به صورت تصادفی در این تحقیق شرکت داده شده اند. در مجموع ۲۳۱ نفر به ۵ پرسشنامه مجزا پاسخ دادند که در کل کشور ۱۱۵۵ پرسشنامه برای بررسی ویژگی های جمعیت شناختی و چهار متغیر اصلی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و جو سازمانی توزیع شد که نرخ پرسشنامه های بازگشتی و قابل قبول برابر با ۲۰۱ پرسشنامه است.

## روش گردآوری اطلاعات

با توجه به هدف های پژوهش و ماهیت آن، مناسب ترین روش گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از پرسشنامه بود. به این منظور از پنج پرسشنامه به قرار زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه اطلاعات فردی : شامل مشخصات فردی و سوابق افراد مشتمل بر جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان؛
۲. پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ)<sup>۱</sup> : مشتمل بر ۱۵ پرسش که توسط مودای، استریز و پرت<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) ساخته و استاندارد شده است (مقیمی، ۱۳۷۷) و سه شاخص پذیرش هدف ها و ارزش ها، تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمانی و تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان را می سنجد؛

1 - Organization Commitment Questionnaire

2 - Mowdey & Porter , Steers

۳. پرسشنامه رضایت شغلی (JDI)<sup>۱</sup>: این پرسشنامه توسط ویوسکی و کروم<sup>۲</sup> در سال (۱۹۹۱) بر اساس شاخص توصیفی شغل ابداع و استاندارد شده است. مقیاس اندازه گیری این پرسشنامه از نوع افتراق معنایی بوده و دارای پنج شاخص نوع کار، سرپرست مافوق، همکاران، ارتقا و ترفیع و حقوق و مزایا است؛

۴. پرسشنامه دل‌بستگی شغلی (JI)<sup>۳</sup>: مشتمل بر ۲۰ پرسش که توسط توماس، لاداهل و کنجز<sup>۴</sup> ابداع و استاندارد شده است (مقیمی، ۱۳۷۷)؛

۵. پرسشنامه جو سازمانی (OCQ)<sup>۵</sup>: مشتمل بر ۲۰ سؤال و ۵ بُعد هدف وضوح و توافق، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه ها و اثربخشی ارتباطات که توسط سوسمن و سام دیپ<sup>۶</sup> ابداع و استاندارد شده است.

به منظور تعیین روایی ابزار تحقیق از نظرها و راهنمایی های استادان صاحب نظر استفاده شد و پایایی سوالات نیز از طریق آلفای کرونباخ از یک مطالعه مقدماتی به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصدها، شاخص های مرکزی و پراکندگی) و در سطح آمار استنباطی آنالیز رگرسیون خطی و ضرایب همبستگی متناسب با مقیاس ها به کمک نرم افزار SPSS انجام گرفت.

## نتایج و یافته های تحقیق

### رضایت شغلی

امتیازگذاری میزان رضایت شغلی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره های توصیفی، محاسبه و در جدول ۱ ارائه شده است. یافته ها نشان می دهد که میانگین رضایت شغلی در حوزه مدیریتی، ۱۷/۵۷، در حوزه کارمندی ۱۷/۱۶ و در حوزه هیأت علمی معادل ۱۷/۴۵ است. این یافته ها نشان دهنده بالاتر بودن میزان رضایت

1 - Job Descriptive Index

2 - Wysocki & G.Kromm

3 - Job Involvement Questionnaire

4 - Tomas Landahel and Kejner

5 - Organizational Climate Questionnaire

6 - Susman and Sam Dip

شغلی در حوزه مدیریتی دانشکده های تربیت بدنی است. حداکثر نمره ممکن برای رضایت شغلی برابر با ۲۵ است.

جدول ۱\_ امتیازگذاری نمونه مورد بررسی از میزان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی به تفکیک حوزه

شاخص ها		رضایت شغلی		تعهد سازمانی		دل بستگی شغلی		جو سازمانی
		انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
حوزه مدیریت	۱۷/۵۷	۰/۵۶	۵۳/۳۸	۸/۶۱	۵۷/۹۸	۷/۵۸	۴۷/۱۱	۱۲/۵۱
حوزه کارمندان	۱۷/۱۶	۰/۶۷	۵۰/۸۴	۱۰/۱۷	۵۵/۷۴	۹/۳۸	۳۹/۹۵	۱۴/۰۴
حوزه هیأت علمی	۱۷/۴۵	۰/۵۴	۵۴/۵۳	۸/۲۷	۵۹/۷۱	۸/۰۲	۴۳/۸۴	۱۲/۵۸
در کل سه حوزه	۱۷/۳۷	۰/۶۰	۵۲/۷۵	۹/۲۷	۵۷/۶۶	۸/۶۳	۴۳/۱۲	۱۳/۴۲

در بررسی جنبه های مختلف رضایت شغلی یافته ها نشان داد در شاخص احساس فرد به کار که حداکثر نمره ممکن در آن است (جدول ۲)، میانگین رضایت افراد مورد بررسی از نوع کار ۳/۹۲ بود. اطلاعات این جدول همچنین نشان می دهد میانگین رضایت اعضای هیأت علمی از نوع کار خود نسبت به افراد دیگر شاغل در دانشکده های تربیت بدنی بالاتر است. در شاخص احساس فرد به سرپرست مافوق، میانگین ۳/۸۰ به دست آمد که نشان می دهد سطح رضایت کارمندان از سرپرست مافوق خود، بالاتر از دیگر حوزه ها است.

در شاخص احساس فرد نسبت به همکاران، میانگین ۳/۶۹ به دست آمد. این میانگین در حوزه مدیریتی ۳/۶۳، در حوزه کارمندان ۳/۸۲ و در حوزه هیأت علمی ۳/۵۷ بود. این اطلاعات نشان می دهد که سطح رضایت از همکاران در میان کارمندان بالاتر از دیگر حوزه ها بود. در شاخص ترفیع و ارتقا در کل سه حوزه میانگین ۳/۱۴ به دست آمد که مدیران با میانگین ۳/۳۳ امتیاز بیشتری از کارمندان با میانگین ۳/۱۰ و اعضای هیأت علمی با میانگین ۳/۰۴ کسب کردند. اما در شاخص حقوق و مزایا با میانگین ۲/۸۰، اعضای هیأت علمی با میانگین ۲/۹۵ بالاتر از مدیران با میانگین ۲/۷۸ و کارمندان با میانگین ۲/۷۰ قرار گرفتند.



جدول ۲\_ امتیاز شاخص های رضایت شغلی در نمونه مورد بررسی به تفکیک حوزه

شاخص آزمودنی	نوع کار		سرپرست مافوق		همکاران		ترفیح و ارتقا		حقوق و مزایا	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
مدیریت	۴/۰۴	۰/۶۰	۳/۷۹	۰/۸۸	۳/۶۳	۰/۸۱	۳/۳۳	۰/۸۷	۲/۷۸	۰/۸۲
کارمندان	۳/۶۴	۰/۹۱	۳/۹۰	۰/۸۵	۳/۸۲	۰/۹۵	۳/۱۰	۱/۰۷	۲/۷۰	۰/۹۹
هیأت علمی	۴/۱۸	۰/۶۰	۳/۷۱	۰/۸۴	۳/۵۷	۰/۷۷	۳/۰۴	۰/۹۲	۲/۹۵	۰/۷۷
کل سه حوزه	۳/۹۲	۰/۷۸	۳/۸۰	۰/۸۵	۳/۶۹	۰/۸۶	۳/۱۴	۰/۹۷	۲/۸۰	۰/۸۸

## تعهد سازمانی

امتیازگذاری میزان تعهد سازمانی نیز به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره های توصیفی محاسبه و در جدول ۱۱ ارائه شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد که میانگین تعهد سازمانی در ۲۰۱ فرد مورد بررسی برابر با ۵۲/۷۵ است. همچنین میزان تعهد سازمانی در حوزه مدیریتی دارای میانگین ۵۳/۳۸، در حوزه کارمندان ۵۰/۸۴ و در حوزه هیأت علمی معادل ۵۴/۵۳ است. این یافته ها نشان می دهد که سطح تعهد سازمانی در اعضای هیأت علمی بالاتر از دیگر حوزه های سازمان است. همچنین امتیازگذاری ابعاد سه گانه تعهد سازمانی به تفکیک حوزه محاسبه شد که در جدول ۳ مشاهده می شود.

جدول ۳\_ امتیاز شاخص های تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی به تفکیک حوزه

شاخص آزمودنی	تمایل به ماندن		پایبندی به اهداف		تمایل به تلاش بیشتر	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
مدیریت	۱۶/۲۳	۳/۳۱	۲۴/۹۰	۴/۶۳	۱۲/۲۵	۲/۳۴
کارمندان	۱۵/۵۲	۳/۵۶	۲۳/۷۰	۵/۷۵	۱۱/۶۲	۲/۶۶
هیأت علمی	۱۶/۸۴	۳/۶۹	۲۵/۱۸	۴/۴۰	۱۲/۵۱	۱/۹۰
کل سه حوزه	۱۶/۱۵	۳/۵۷	۲۴/۵۱	۵/۰۶	۱۲/۰۸	۲/۳۷

یافته‌ها نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی در هر سه بعد تعهد سازمانی میانگین بالاتری نسبت به دو حوزه کارمندی و مدیریتی داشتند.

### دلبستگی شغلی

امتیازگذاری میزان دلبستگی شغلی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره‌های توصیفی محاسبه و در جدول ۱ ارائه شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین دلبستگی شغلی در ۲۰۱ فرد مورد بررسی برابر با ۵۷/۶۶ است. همچنین میانگین دلبستگی شغلی در حوزه مدیریتی ۵۷/۹۸، در حوزه کارمندان ۵۵/۷۴ و در حوزه هیأت علمی معادل ۵۹/۷۱ است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان دلبستگی شغلی در اعضای هیأت علمی بالاتر است.

### جو سازمانی

امتیازگذاری میزان جو سازمانی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره‌های توصیفی محاسبه و در جدول ۱ ارائه شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین جو سازمانی برابر با ۴۳/۱۲ است. همچنین میانگین میزان جو سازمانی در حوزه مدیریتی ۴۷/۱۸، در حوزه کارمندان ۳۹/۹۵ و در حوزه هیأت علمی معادل ۴۳/۸۴ است. این یافته‌ها نشان دهنده بالاتر بودن میانگین جو سازمانی در حوزه مدیریتی است. حداکثر نمره ممکن برای جو سازمانی برابر ۸۰ است.

جدول ۴\_ امتیاز شاخص های جو سازمانی در نمونه مورد بررسی به تفکیک حوزه

شاخص آزمودنی	وضوح و توافق هدف		وضوح و توافق نقش		رضایت از پاداش		رضایت از رویه‌ها		اثربخشی ارتباطات	
	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین
مدیریت	۲/۷۸	۸/۸۹	۲/۸۴	۱۱/۱۱	۳/۵۶	۸/۱۱	۳/۵۴	۸/۴۲	۲/۲۴	۱۰/۵۸
کارمندان	۳/۵۳	۷/۰۴	۳/۵۹	۹/۵۲	۳/۸۱	۷/۱۶	۳/۶۳	۷/۰۴	۳/۱۱	۹/۲۰
هیأت علمی	۳/۲۵	۸/۱۳	۳/۱۸	۱۰/۱۵	۳/۴۴	۸/۳۷	۳/۳۸	۷/۴۰	۲/۳۸	۹/۷۹
کل سه حوزه	۳/۳۳	۷/۸۹	۳/۳۲	۱۰/۱۴	۳/۶۴	۷/۸۲	۳/۵۵	۷/۵۲	۲/۷۱	۹/۷۶

همچنین امتیازگذاری ابعاد پنج گانه جو سازمانی به تفکیک حوزه ها محاسبه شد. همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، در ابعاد وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از رویه ها و اثربخشی ارتباطات حوزه مدیریتی و در بعد رضایت از پاداش حوزه هیأت علمی میانگین بالاتری را به خود اختصاص دادند.

### آزمون فرضیه ها

**فرضیه ۱:** بین رضایت شغلی افراد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی کشور و جو سازمانی آن ارتباط معنی داری وجود ندارد. نتایج (جدول ۵) بیانگر آن است بین رضایت شغلی و جو سازمانی در جامعه تحقیق رابطه معنی داری ( $r = 0/57$ ) وجود دارد. بنابراین فرض نبود رابطه بین این دو متغیر با سطح معنی داری ( $P < 0/001$ ) پذیرفته نمی شود و این به معنی وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین این دو متغیر است.

جدول ۵\_ همبستگی بین متغیرهای تحقیق در دانشکده های تربیت بدنی کشور

نام حوزه اشتغال	متغیرها	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	دل بستگی شغلی	جو سازمانی
حوزه مدیریت	رضایت شغلی	۱/۰۰	۰/۵۵**	۰/۵۳**	۰/۶۹**
	تعهد سازمانی	۰/۵۵**	۱/۰۰	۰/۶۶**	۰/۶۷**
	دل بستگی شغلی	۰/۵۳**	۰/۶۶**	۱/۰۰	۰/۶۹**
	جو سازمانی	۰/۶۹**	۰/۶۷**	۰/۶۹**	۱/۰۰
حوزه کارمندان	رضایت شغلی	۱/۰۰	۰/۵۷**	۰/۴۳**	۰/۴۶**
	تعهد سازمانی	۰/۵۷**	۱/۰۰	۰/۶۹**	۰/۶۵**
	دل بستگی شغلی	۰/۴۳**	۰/۶۸**	۱/۰۰	۰/۶۸**
	جو سازمانی	۰/۴۶**	۰/۶۵**	۰/۶۸**	۱/۰۰
حوزه هیأت علمی	رضایت شغلی	۱/۰۰	۰/۷۱**	۰/۵۴**	۰/۶۶**
	تعهد سازمانی	۰/۷۱**	۱/۰۰	۰/۵۳**	۰/۶۱**
	دل بستگی شغلی	۰/۵۴**	۰/۵۳**	۱/۰۰	۰/۵۷**
	جو سازمانی	۰/۶۶**	۰/۶۱**	۰/۵۷**	۱/۰۰
کل سه حوزه	رضایت شغلی	۱/۰۰	۰/۶۰**	۰/۴۸**	۰/۵۷**
	تعهد سازمانی	۰/۶۰**	۱/۰۰	۰/۶۴**	۰/۶۴**
	دل بستگی شغلی	۰/۴۸**	۰/۶۴**	۱/۰۰	۰/۶۵**
	جو سازمانی	۰/۵۷**	۰/۶۴**	۰/۶۴**	۱/۰۰

\*\* به معنای همبستگی معنی دار در سطح  $P < 0/001$

همچنین رابطه رضایت شغلی و جو سازمانی به تفکیک سه حوزه شغلی بررسی شد که نتایج نشان داد در حوزه مدیریتی این رابطه مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/69$ )، در حوزه کارمندان مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/46$ ) و در حوزه هیأت علمی نیز مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/66$ ) بود. این رابطه در حوزه مدیریتی قوی تر از دیگر حوزه ها بود.

**فرضیه ۲:** بین تعهد سازمانی افراد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی کشور و جو سازمانی آن ارتباط معنی داری مشاهده نشد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون نشان داد که بین تعهد سازمانی و جو سازمانی در جامعه تحقیق همبستگی معنی داری ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/64$ ) وجود دارد، این به معنی وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین این دو متغیر است. وجود رابطه بین تعهد سازمانی و جو سازمانی نیز به تفکیک در سه حوزه اشتغال بررسی شد که در حوزه مدیریتی این رابطه مثبت و معنی دار ( $r = 0/67$ )، در حوزه کارمندان مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/65$ ) و در حوزه هیأت علمی مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/61$ ) بود که این رابطه در حوزه مدیریتی قوی تر از دیگر حوزه هاست.

**فرضیه ۳:** بین دلبستگی شغلی افراد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی کشور و جو سازمانی آن ارتباط معنی داری مشاهده نشد. نتایج نشان می دهد بین دلبستگی شغلی و جو سازمانی ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/64$ ) همبستگی معنی داری وجود دارد. این رابطه به تفکیک در سه حوزه اشتغال نیز بررسی شد، که در حوزه مدیریتی این رابطه مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/69$ )، در حوزه کارمندان مثبت و معنی دار ( $r = 0/68$ )، در حوزه هیأت علمی مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/57$ ) بود. این رابطه در حوزه مدیریتی قوی تر از دیگر حوزه هاست.

**بررسی فرضیه های ۴، ۵ و ۶** تحقیق نیز روابط معنی داری را بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/64$ )، تعهد سازمانی و رضایت شغلی ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/64$ ) و رضایت شغلی و دلبستگی شغلی ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/64$ ) نشان داد. همچنین وجود این روابط به تفکیک در سه حوزه مدیریتی، کارمندان و هیأت علمی بررسی و تجزیه و تحلیل شد. این یافته در جدول ۵ آورده شده است.

در حوزه مدیریتی، رابطه بین رضایت شغلی و دلبستگی شغلی مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ,  $r = 0/53$ )، در حوزه کارمندان مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ,  $r = 0/43$ ) و در حوزه هیأت علمی نیز مثبت و معنی دار ( $r = 0/54$ ,  $P < 0/001$ ) بود و همان گونه که مشاهده می شود، این رابطه در حوزه هیأت علمی قوی تر است.

رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز بررسی شد که در حوزه مدیریتی این رابطه مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ,  $r = 0/55$ )، در حوزه کارمندان مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ,  $r = 0/71$ ) بود. این رابطه در اعضای هیأت علمی قوی تر است.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها همچنین نشان داد رابطه بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی به تفکیک در حوزه مدیریتی مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ,  $r = 0/66$ )، در حوزه کارمندان مثبت و معنی دار ( $r = 0/69$ ,  $P < 0/001$ ) و در حوزه هیأت علمی مثبت و معنی دار ( $P < 0/001$ ,  $r = 0/66$ ) بود که این رابطه در حوزه کارمندان قوی تر از دیگر حوزه هاست.

سپس به آزمون فرضیه مربوط به تحلیل رگرسیونی پرداخته شد.

**فرضیه ۷:** ارتباط خطی رگرسیون چند متغیره برای یافتن الگوی پیش بینی جو سازمانی از روی متغیرهای اصلی تحقیق وجود ندارد.

برای آزمون فرضیه آماری مربوط به ارتباط خطی بین متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و جو سازمانی از رگرسیون چندگانه و روش گام به گام استفاده شد که نتایج در جدول ۶ آورده شده است. بر اساس یافته های جدول ۶، رضایت شغلی در حد نتایج حاصل در حد  $P < 0/001$ ، تعهد سازمانی در حد  $P = 0/001$  و دلبستگی شغلی در حد  $P = 0/001$ ، با ضریب همبستگی  $r = 0/73$  و  $r^2 = 0/54$  بر اساس معادله مذکور پیش بینی کننده های جو سازمانی اند. بنابراین می توان جو سازمانی افراد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی را از روی میزان دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها بر اساس معادله ارائه شده پیش بینی کرد.

$$0/37/22 = 0/55(33) + 0/4(17/37) + 0/55(52/75) + 0/28/01 = \text{امتیاز جو سازمانی}$$

جدول ۶\_ یافته های مربوط به ارتباط خطی رگرسیون چند متغیره برای یافتن الگوی پیش بینی جو سازمانی از روی متغیرهای دیگر تحقیق

متغیر	مقدار ضریب	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱
رضایت شغلی	۱/۰۴	۰/۰۰۰۲
دلبستگی شغلی	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱
عدد ثابت	-۲۸/۰۱	۰/۰۰۰۱
R		۰/۷۳
R <sup>2</sup>		۰/۵۴
(امتیاز دلبستگی شغلی) + ۰/۵۵ + (امتیاز رضایت شغلی) + ۱/۰۴ + (امتیاز تعهد سازمانی) + ۰/۵۵ - ۲۸/۰۱ = امتیاز جو سازمانی		

در مدل رگرسیونی مذکور اگر امتیاز تعهد سازمانی به طور میانگین ۵۲/۷۵ و امتیاز رضایت شغلی به طور میانگین ۱۷/۳۷ در نظر گرفته شود و اگر جامعه مورد نظر تحقیق، حداقل امتیاز ممکن را برای دلبستگی شغلی عدد ۳۳ است کسب کند، انتظار داریم امتیاز جو سازمانی برابر با ۳۷/۲۲ شود. اگر در این فرمول حداکثر امتیاز ممکن برای دلبستگی شغلی را که عدد ۷۷ است در نظر بگیریم، امتیاز جو سازمانی برابر با ۶۱/۴۲ می شود. همچنین انتظار می رود به ازای عدد میانگین دلبستگی شغلی که ۵۷/۶۶ است، امتیاز جو سازمانی برابر با ۵۰/۷۸ شود.

اگر امتیاز تعهد سازمانی به طور میانگین ۵۲/۵۷ و امتیاز دلبستگی شغلی به طور میانگین ۵۷/۶۶ و حداقل امتیاز رضایت شغلی که عدد ۹/۴۰ است در نظر گرفته شود، انتظار داریم امتیاز جو سازمانی برابر با ۴۲/۴۹ شود و به ازای حداکثر امتیاز ممکن برای رضایت شغلی که عدد ۲۳/۵۰ است، این امتیاز برابر با ۵۷/۱۵ شود. همچنین انتظار می رود به ازای امتیاز میانگین رضایت شغلی که ۱۷/۳۷ است، امتیاز جو سازمانی برابر با ۵۰/۵۳ شود.

اگر امتیاز رضایت شغلی به طور میانگین ۱۷/۳۷ و دلبستگی شغلی به طور میانگین ۵۷/۶۶ و حداقل امتیاز تعهد سازمانی که عدد ۲۳ است در نظر گرفته شود، انتظار داریم امتیاز جو سازمانی برابر با عدد ۳۴/۱۷ شود. به

ازای حداکثر امتیاز تعهد سازمانی که عدد ۶۹ است نیز انتظار می‌رود امتیاز جو سازمانی برابر با ۵۹/۴۷ و به ازای میانگین امتیاز تعهد سازمانی که ۵۲/۵۷ است، امتیاز جو سازمانی برابر با ۵۰/۵۳ شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج توصیفی نشان داد میانگین امتیاز کسب شده رضایت شغلی به تفکیک سه حوزه مدیریتی، کارمندان و هیأت علمی در حد متوسطی است و نشان می‌دهد که افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور از رضایت شغلی مطلوب برخوردار نیستند. با توجه به پیامدهای نامطلوب نارضایتی می‌بایستی برنامه ریزان و مسئولان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در اندیشه‌ی بالا بردن سطح رضایت شغلی افراد شاغل در مؤسسات آموزشی خود باشند. لزوم توجه بیشتر به این متغیر به مسئولان تاکید می‌شود.

نتایج مربوط به تعهد سازمانی نشان داد میانگین امتیاز کسب شده در این متغیر در حد متوسط به بالاست و نشان می‌دهد با وجود رضایت شغلی متوسط، آنها از تعهد و وفاداری به نسبت زیادی به سازمان برخوردارند. با توجه به پیامدهای مثبت آن (مانند تعقیب مشتاقانه اهداف سازمان، تمایل به تلاش فراتر از حد وظایف، قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل به حفظ عضویت در سازمان، و...) و پیامدهای منفی آن مانند مقاومت در برابر تغییر و عدم وحدت منافع، احتمال کناره‌گیری و اخراج، افزایش هزینه‌های ناشی از بی‌ثباتی افراد، کاهش احتمالی اثربخشی سازمانی و... برنامه ریزان و متولیان مؤسسات آموزشی باید در اندیشه‌ی ارتقای سطح تعهد و وجدان کاری در اعضای خود باشند. از سوی دیگر، کارمندان تعهد کمتری نسبت به اعضای هیأت علمی و مدیران داشتند که این مسئله ممکن است به عوامل زمینه ساز تعهد سازمانی مربوط باشد که توسط مودای و همکارانش با عنوان پیش شرط‌های تعهد سازمانی (ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های مرتبط با نقش، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری) مطرح شده است.

توصیف داده‌های مربوط به دلبستگی شغلی نیز نشان داد میانگین امتیاز کسب شده در حد متوسطی است و با وجود تازه بودن سابقه این موضوع در مطالعات رفتار سازمانی، با این حال زیربنای نظری تحقیق نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مطرح شده است.

بنابراین مسئولان باید در این مورد نیز درصدد رفع مشکلات موجود و افزایش سطح دل‌بستگی شغلی در میان افراد شاغل در مؤسسات آموزشی باشند.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و جو سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، جو سازمانی مطلوب همواره موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود که با یافته‌های اردشیرزاده (۱۳۷۴)، اصلانخانی (۱۳۷۵)، بحرالعلوم و همکارانش (۱۳۷۸)، رحیمی و سرمدی (۱۳۸۱)، صادقی و فتاحی (۱۳۸۱)، نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴)، جیمز ویز<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، کومی و الکساندر<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، یوردن (۱۹۹۹)، نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴)، موریس و بلوم<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) و دمیکال<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) که همگی اظهار می‌دارند بین جو یا فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد، همخوانی دارد، اما با یافته‌های کابلی مغایر است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور نیز نشان می‌دهد این رابطه با اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. نتیجه این فرضیه با مدل‌های نظری رضایت شغلی چندان<sup>۵</sup> (۱۹۸۸) پورتر و استیرز (۱۹۷۳) که یکی از نتایج رضایت شغلی را تعهد سازمانی می‌دانند، همخوانی دارد. به علاوه با نظریه عملکرد - رضایت پورتر و لاولر (۱۹۶۸) که میزان رضایت فرد را بر تعهد او مؤثر می‌دانند، همسوست. نتایج مطالعات آلتجار (۱۹۹۶)، کانیک و بچمن (۱۹۹۴) تامینسون و جانکینز (۱۹۹۲)، موتاز<sup>۶</sup> (۱۹۸۸)، پورتر و همکارانش (۱۹۷۳)، مجیدی (۱۳۷۷)، اشرفی (۱۳۷۴) و شجاعی فر (۱۳۷۹) نیز در راستای این نتیجه بوده است. در نتیجه با توجه به اینکه فردی که اهداف و ارزش‌های خود را در اهداف و ارزش‌های سازمان ببیند نسبت به آن سازمان تعهد زیادی را نشان خواهد داد، تأیید فرضیه رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی توجیه‌پذیر است.

---

1 - James Weese  
2 - Cumbey & Alexander  
3 - Morris & Bloom  
4 - Demichele  
5 - Chandan  
6 - Mottaz



به منظور ساختن الگویی برای پیش بینی جو سازمانی از روی متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، تمام متغیرهای موجود وارد مدل رگرسیونی شده و مدل زیر تبیین شد :

$$(امتیاز دلبستگی شغلی) = ۰/۵۵ + (امتیاز رضایت شغلی) ۱/۰۴ + (امتیاز تعهد سازمانی) ۰/۵۵ + ۲۸/۰۱ - = امتیاز جو سازمانی$$

این معادله نشان می دهد دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با ضریبی برابر، قدرت پیش بینی جو سازمانی را دارند، اما در این میان رضایت شغلی افراد شاغل در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور نیز نقش بسیار تعیین کننده ای در پیش بینی جو سازمانی دارد. این نتایج بار دیگر لزوم توجه هر چه بیشتر به این نگرش ها را در سازمان به مسئولان تأکید می کند. برنامه ریزان و متولیان امور نباید فقط به نتیجه و نوع رفتار و نحوه برخورد با آنها توجه کنند، بلکه باید برای بهبود رفتارهای سازمانی و در دست داشتن پیش بینی های نیکو از جو سازمانی مؤسسه خود و نیز سلامت نیروی کار و پیشگیری از پیامدهای احتمالی نگرش های شغلی و آگاهی از پنداشت کارمندان و تمامی افراد شاغل در مورد مدیریت و رویه های سازمان و بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی، به شیوه ای علمی به بررسی و تجزیه و تحلیل این نگرش های مهم و اثرگذار بپردازند و این حلقه مفقوده را در زنجیره تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های خود قرار دهند.

## منابع و مأخذ

۱. آرمسترانگ. "تعهد سازمانی". ترجمه محمد رضا ربیعی، فرهنگ و تعاون، شماره ششم. خرداد و تیرماه ۱۳۷۷.
۲. اردشیرزاده، غلامحسین. (۱۳۷۴). "بررسی جو سازمانی مدرسه های ابتدایی شهرستان دزفول با رضایت شغلی معلمان آنها". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۳. اصلانخانی، محمدعلی. (۱۳۷۵). "توصیف سبک های رهبری، جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه های منتخب کشور". پایان نامه دکتری تخصصی. دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

۴. بحر العلوم، حسن؛ امیرتاش، محمدعلی؛ خبیری، محمد و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۱). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. نشریه المپیک، انتشارات کمیته ملی المپیک، شماره ۲۱، بهار و تابستان.
۵. رایبیز، استفن. پی. (۱۳۷۷). "مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها". ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول.
۶. رحیمی، قاسم؛ سرمدی، زهرا. (۱۳۸۱). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مدرسه‌ها و انگیزش به کار از دیدگاه معلمان ورزش (زن) شهر شیراز". مجله دانش و پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.
۷. صادقی، عباس؛ فتحی، بهمن. (۱۳۸۱). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۸. طالب پور، مهدی؛ امامی، فرشاد. (۱۳۸۰). "بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه مشهد. فصلنامه.
۹. عباسی، داود. (۱۳۷۷). "بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه زنجان". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۱۰. کابلی، محمدزمان. (۱۳۷۹). "ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۱. کوهستانی، حسینعلی؛ شجاعی فر، حبیب ا... (۱۳۷۹). "رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد". مجله دانش و توسعه.
۱۲. نوریبخش، مهوش؛ میرنادری، علی اکبر. (۱۳۸۴). "بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز". فصلنامه المپیک. سال سیزدهم. شماره ۱ (پیاپی ۲۹). بهار.

13. Brown, S; Leigh, T. (1981). "A new look at psychological climate climate and its relationship to job involvement, effort, and performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81(4), PP:358-368.

14. Boon, O.K; Arumugam, V; Safa, M.S; Bakar, N.A. (2007). "HRM and TQM: association with job involvement". *Personal Review*. Vol . 36(6); PP:939-962.
15. Chandan, J.S. (1997). "Organizational behavior Newdehli": Vikas Publishing house LTD, PP:206-7.
16. Cumbey. D. & Alexander. J. (1998). "The relationship of job satisfaction with organizational variables in public health". *South Carolonal. J Nurs Ad*. May. 28(5); PP:39-46.
17. Demichele . D. (2002). "Dimensions of job satisfaction associated with mid-level collegiate campus recreation program administrators". *Journal of research quarterly*. 73(1). P:110.
18. Griffeth RW, Steel RP, Allen DG, Bryan N. (2005). "The development of a multidimensional measure of Job market Cognitions : The Employment Opportunity Index (EOI)". *Journal of Applied Psychology*. 90; PP:335-49. [Pubmed].
19. James Weese. (1991). "Visionary leadership , the development & penetration of organization culture within campus recreation program". *Dissertation presented for degree of Ph.D. Ohio Stste*.
20. Mottaz, C. (1998). "Determinants of organizational commitment". *Human relations*, Vol. 41, No. 6, P:468.
21. Morris A. Bloom. JR. (2002). "Contextual factors affecting job satisfaction and organizational commitment in community mental health centers undergo system changes in the financing of care". *University of California , USA. Hun*. 4(2); PP:71-83.
22. Mowdey R, T; Porter L. W & Steers R.M, (1982). "Employee organization Linkage, ommitment Absenteeism and tumarer". *New york : Academic Press*.

23. Moynihan D.P. & Pandey . S.J. (2007). "Finding workable levers over work motivation comparing Job satisfaction, Job involvement, and organizational Commitment". *Administration & Society*, Vol. 39, No. 7, PP:803-832.

24. Roos, W; Eeden, R.V. (2007). "The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture". *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 34, No. 1. PP: 54-63. <http://www.sajip.co.za>.

25. Shadur, M; kienzle, R; Rodwell, J. (1999). "The relationship between organizational Climate and employee perceptions of involvement". *Group & organization management* , Vol 24, No. 4, PP:479-503.

26. Stone, P.W; Larson E; Mooney-Kane C, Lin S, Dick A. (2006). "Organizational climate and ICU Nurses' Intention to Leave". *Critical Care medicine*. 34 : PP:1907-12. [Pubmed].

27. Stone, P.W; Mooney-Kane. C; Larson , E.L, Pastor. D.K; Zwanziger. J; & Dick, A.W.(2007). "Nurse Working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs; An instrumental variable approach". *Health research and Educational trust*. 42(3 Pt 1) ; PP:1085-1104. [Pubmed]

28. Strümpfer, D.J.W., & Mlonzi, E.N. (2001). "Antonovsky's Sense of Coherence scale and job attitudes: Three studies". *South African Journal of Psychology*, 31, PP:30-38.

29. Strydom. A; Roodt, G. (2006). "Developing a predictive model of subjective organizational culture". *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4) ; PP:15-25.

30. Urden, L. (1999). "The impact of organizational climate on nurse satisfaction management implications. Indiana university". USA, *Nues leader Sh Fourm*. Winter. 4(2); PP:44-48.

31. Van Wyk, R.; Boshoff , A.B. (2003). "The prediction of job involvement for pharmacists and accountants". *SA Journal of Industrial Psychology* , 29(3); PP:61-67.

---

32. Welsch, H; Lavan, H. (1981). "Inter-relationship between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate". *Human Relations*, Vol. 34, No. 12, PP:1079-1089.