

پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی در معلمان

مجید شیرازیان^۱

^۱ کارشناسی ارشد ریاضی کاربردی، گروه ریاضی کاربردی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی بود. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی ۲۵۵ معلمان منطقه کدکن در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تشکیل دادند. در این پژوهش ۱۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه بر اساس فرمول تعیین حجم کوکران تعیین شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی [۱] و پرسشنامه خلاقیت سازمانی [۲] و پرسشنامه رضایت شغلی [۳] گردآوری شدند برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss و از روش آماری تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان دادند که رضایت شغلی ($P \leq 0/000$, $\beta = 0/499$) و خلاقیت سازمانی ($P \leq 0/001$, $\beta = 0/240$) رابطه مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارند. همچنین یافته‌ها نشان دادند که متغیرهای پیش‌بین (رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی) مدل توانسته‌اند در مجموع، ۳۸ درصد واریانس متغیر ملاک (تعهد سازمانی) را پیش‌بینی کنند. با توجه به یافته‌ها، با افزایش میزان رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی، میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. بنابراین با ایجاد بستری در سازمان در جهت افزایش رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی، می‌تواند میزان تعهد سازمانی فرد را به سازمان افزایش دهد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی، تعهد سازمانی

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است [۴].

در نهاد آموزش و پرورش که در آن خلاقیت و نوآوری از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است، سبک رهبری مدیر بسیار حیاتی بوده و وظیفه او این است که توانایی و استعداد و خلاقیت را در مجموعه کارکنان ترویج و تشویق کند [۵].

از ویژگی‌های بارز انسان و محور اساسی و حیاتی او، قدرت اندیشه است. انسان در طول زندگی خویش هرگز از تفکر و اندیشه فارغ نبوده و با نیروی تفکر صحیح تصمیم گرفته و توانسته است به حل مسایل و مشکلات بپردازد و به رشد و تعالی برسد. تفکر خلاق از پیچیده‌ترین و عالی‌ترین جلوه‌های اندیشه انسان است [۵]. امروزه خلاقیت و نوآوری منبعی ارزشمند برای دستیابی به مزیت رقابتی در محیط کاری است. با توجه به تکنولوژی پیشرو که پیوسته در حال توسعه است، شدت فشارهای رقابتی داخلی و خارجی، محیط اقتصادی نامطمئن و بسیار آشفته، سازمان‌ها باید از رقبای خود غافل نشوند و خلاقیت را به منظور زنده ماندن و رونق بخشیدن به خود ترویج دهند [۶]. خلاقیت تحت تاثیر دو عامل فردی و سازمانی قرار دارد که منجر به کاهش یا افزایش آن در سازمان می‌شود [۷]. Madiono Sutanto در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر قابلیت یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی بر نوآوری سازمانی پرداخت، یافته‌ها نشان داد که هر دو متغیر قابلیت یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی، به صورت جزئی و همزمان، بر نوآوری سازمانی تاثیر می‌گذارند [۸].

در واقع خلاقیت یکی از مهمترین عوامل در موفقیت سازمان است و برای سازمان به عنوان یک مزیت رقابتی به حساب می‌آید و مهمتر این که خلاقیت آموزش دادنی و پرورش یافتنی است [۹]. از جمله عوامل مؤثر در بقای سازمان‌ها و یکی از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی در هر سازمان منابع انسانی است، به گونه‌ای که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد کرده‌اند. چنانچه افراد در سازمان‌ها بر اساس وجدان کاری و تعهد، وظایفشان را به بهترین وجه انجام دهند، این امر منجر به افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری سازمانی می‌شود. از سوی دیگر وجود کارکنان فاقد تعهد و وفاداری علاوه بر افت کمی و کیفی عملکرد، باعث تأثیر بر کارکرد سایر کارکنان سازمان نیز می‌شود [۱۰].

وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان تعهد نام دارد. تعهد سازمانی عبارت است از نگرش مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد [۱۱]. مایر و آلن^۲ یک مدل سه مؤلفه‌ای برای استدلال تعهد سازمانی ارائه کرده‌اند که شامل مؤلفه‌های تعهد هنجاری، عاطفی و مستمر است. تعهد عاطفی^۳ میزان وابستگی عاطفی فرد به سازمان را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، به معنای دل‌بستگی هیجانی و احساس هویت کارمندان در سازمان و نشان‌دهنده علاقه‌مندی فرد به حرفه خویش است [۱۲]. تعهد مستمر^۴ تحت تأثیر مؤلفه نیاز است و در بر دارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان و همچنین بیانگر آن است که کارکنان به آن کار احتیاج دارند و نمی‌توانند کار دیگری انجام دهند [۱۳]. تعهد هنجاری نشان می‌دهد که علت عدم ترک سازمان از سوی افراد، فشار وارد شده از سوی دیگران است. این افراد بسیار نگران قضاوت دیگران درباره خود هستند [۱۴]. راهکارهای مهم برای ارتقا تعهد سازمان عبارت‌اند از: تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی، غنی سازی شغلی، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار، حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار [۱۵].

1. organizational commitment

2. mayer & alen

3. emotional commitment

4. continued commitment

1. normative commitment

در پژوهشی که توسط تازه‌گل و همکاران راجع به بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد با اطمینان ۹۹ درصد نتیجه گرفته شد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی ۰/۳۲ گزارش شده است [۱۶].

یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر تعهد کارکنان به سازمان که رابطه مستقیمی با آن نیز دارد، رضایتمندی شغلی کارکنان است [۱۷]. در واقع تعهد سازمانی، به عنوان یکی از پیامدهای مهم رضایت شغلی، دومین متغیر مهم نگرش شغلی و مورد توجه پژوهشگران است [۱۸]. منظور از رضایت شغلی، نگرش کلی افراد به شغلشان است، به طوری که معمولاً این دو را به جای هم به کار می‌برند. از عوامل مهم و تعیین‌کننده رضایت شغلی می‌توان به معاوضه یا گیرایی کار، رعایت عدالت در سیستم پاداش و تنبیه، شرایط کاری حمایت‌کننده و ویژگی‌های همکاران اشاره کرد. معمولاً ترجیح اکثر کارکنان این است که شغلشان وسیله‌ای برای ارتقای سطح مهارت و توانایی‌هایشان در فرصت‌های موجود باشد، تخصص لازم در حرفه‌شان را به دست آورند و به نتیجه مطلوب نائل شوند. همچنین عادلانه بودن رویکرد ارتقای مقام و وجود تسهیلات رفاهی و امکانات مورد نیاز در محیط کار و روابط اجتماعی که در محیط کاری بین کارکنان به وجود می‌آید، باعث افزایش رضایت شغلی ایشان می‌شود [۱۹]. کلبیرگ^۶ در مطالعه‌ای که بین کارکنان آمریکایی و ژاپنی انجام داده، در ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در ژاپن به همبستگی معنادار ۰/۷۱ و در میان کارکنان آمریکایی به همبستگی معنادار بالای ۰/۸۱ اشاره کرده است [۲۰]. طبق پژوهش دیرانی و کوشنیک^۷ نیز، همبستگی قوی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد و رضایت شغلی بالاتر پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی بیشتر است. همچنین تعهد سازمانی و رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه کار قرار دارند [۱۷]. بنابراین تحقیق دربارهٔ خلاقیت سازمانی و نقش آن در ایجاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان، راهکارهای مؤثری برای بهبود اثربخشی شغلی ارائه می‌کند.

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی ۲۵۵ معلمان منطقه کدکن در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تشکیل دادند. در این پژوهش ۱۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه بر اساس فرمول تعیین حجم کوکران تعیین شدند و نمونه مورد نظر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد و شرکت‌کنندگان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. سپس برازش مدل مذکور از طریق معادلات ساختاری بررسی شد. ابزارهای اندازه‌گیری مورد استفاده در پژوهش در ادامه بیان شده است: پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی: شامل ۴ سؤال در مورد جنسیت، مدرک تحصیلی، سن، مقطع تدریس همکار می‌باشد. پرسشنامه رضایت شغلی. این پرسشنامه توسط Brayfield & Rothe به منظور سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان ارائه دادند. در این پرسشنامه ۱۹ سؤال از پاسخ‌دهنده پرسیده شده تا میزان احساس او نسبت به شغلش تعیین شود. در این پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای مقیاس لیکرت استفاده شده است. در تحقیقات انجام شده توسط عظیمی‌پور در سال ۱۳۸۴ روایی این پرسشنامه تأیید شد. او پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آورد. پرسشنامه خلاقیت سازمانی. این پرسشنامه توسط Smith & Schaefer طراحی شده است و دارای ۱۶ گویه و ۴ خرده مقیاس (اعتقادات و فضای سازمان، ابعاد ساختاری خلاقیت، صلاحیت منابع انسانی، مکانیسم حمایتی نوآوری) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسشنامه تعهد سازمانی. این پرسشنامه توسط Allen & Meyer طراحی شده است و دارای ۲۴ گویه و ۴ خرده مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. تمام سؤالات مثبت و فقط ۶ سؤال آن منفی بود که نمره‌دهی آن به صورت معکوس انجام شد. از مجموع نمره‌ها، نمره کل تعهد سازمانی محاسبه شد. نمره بالاتر نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتر است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهشی که توسط حسنی راجع به رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی انجام شد مقدار ۰/۷۷۲ گزارش شده

2. Kalleberg

۳. Dirani & Kuchinke

است [۲۱]. در پژوهش حاضر جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، ابزار مد نظر بر روی ۱۵۰ پاسخگو که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی محاسبه شد.

جدول ۱: ضرایب پایایی پرسشنامه خلاقیت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

خلاقیت سازمانی			
متغیرها	تعداد سوالات	شماره سوالات	آلفای کرونباخ
اعتقادات و فضای سازمان	۴	۱-۴	۰/۸۴۹
ابعاد ساختاری خلاقیت	۴	۵-۸	۰/۷۸۵
صلاحیت منابع انسانی	۴	۹-۱۲	۰/۸۳۳
مکانیسم حمایتی نوآوری	۴	۱۳-۱۶	۰/۸۶۹
کل پرسشنامه	۱۶	۱-۱۶	۰/۹۰۷
تعهد سازمانی			
متغیرها	تعداد سوالات	شماره سوالات	آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۸	۱-۸	۰/۸۷۵
تعهد مستمر	۸	۹-۱۶	۰/۸۲۳
تعهد هنجاری	۸	۱۷-۲۴	۰/۸۷۰
کل پرسشنامه	۲۴	۱-۲۴	۰/۹۱۵
رضایت شغلی			
متغیرها	تعداد سوالات	شماره سوالات	آلفای کرونباخ
کل پرسشنامه	۱۹	۱-۱۹	۰/۹۰۱

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، می‌توان گفت ابزار پژوهش از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. در پژوهشی که توسط صیادی و همکاران انجام شد، میزان پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی را مقدار ۰/۹۷ گزارش کرده‌اند [۲۲]. در پژوهشی دیگر، صفری و طهماسی میزان پایایی تعهد سازمانی را مقدار ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. جهت تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد [۱۱].

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	دامنه پذیرش	خلاقیت سازمانی	تعهد سازمانی
کای دو ^۸	-	۱۸۰/۷۲	۴۸۶/۱۷
درجه آزادی ^۹	-	۹۸	۲۴۹
نسبت کای دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	۱/۸۴۴	۱/۹۵۲
RMSEA ^{۱۰}	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۵	۰/۰۸۰
CFI ^{۱۱}	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷	۰/۹۵
NFI ^{۱۲}	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	۰/۹۰

با توجه به این که بارهای عاملی متغیرها بزرگتر از ۰/۶ است و مقدار آماره χ^2 بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی، در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت: تمامی ابزارهای پژوهش مناسب و قابل قبول می‌باشند و از روایی برخوردار هستند.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان می‌دهد که ۶۳/۳ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۶/۷ درصد زن هستند. از نظر سن، ۲۰ درصد زیر ۳۰ سال، ۲۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۸/۷ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۳/۳ درصد بالای ۵۰ سال هستند. از نظر مدرک تحصیلی، ۳/۳ درصد کاردانی و پایین تر، ۴۲ درصد لیسانس، ۵۳/۳ درصد فوق لیسانس و ۱/۴ درصد دکتری هستند. از نظر مقطع تدریس، ۴۸ درصد دوره ابتدایی، ۳۶/۷ درصد دوره متوسطه اول و ۱۵/۳ درصد در دوره متوسطه دوم مشغول تدریس هستند.

خلاصه توصیف داده ها در جدول ۳ گزارش شده است. با توجه به جدول زیر میزان کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش بین ۱+ و ۱- قرار دارد که نشان دهنده بهنجار بودن توزیع داده‌ها می‌باشد و از طرفی با استفاده از آزمون کولموگروف، نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

1. chi-square

2. degree of freedom

3. root mean square error of approximation

4. comparative fit index

5. nomed of fit index

جدول ۳: خلاصه توصیف داده‌ها

متغیرها	ه	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی ی
رضایت شغلی	۱	۰/۷۱	-۰/۸۹	-۱/۲۹
خلاقیت سازمانی	۲/۴	۰/۷۱	۰/۲۷۸	-۰/۵۸۲
تعهد سازمانی	۱	۰/۶۰	-۰/۳۱۵	-۰/۳۱۵
	۲/۱			
	۳/۳			

در جدول ۴ ضریب همبستگی بین متغیرها گزارش شده است. با توجه به این جدول، متغیرهای پژوهش، رابطه همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ دارند.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین متغیرها

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	خلاقیت سازمانی	-	۰/۴۰۹**	۰/۳۴**
۲	تعهد سازمانی	۰/۴۰۹**	-	۰/۵۸۱**
۳	رضایت شغلی	۰/۳۴**	۰/۵۸۱**	-

یک روش عینی برای ارزیابی وجود داده‌های پرت چندمتغیری محاسبه فاصله مهالانوبیس^{۱۳} هر پرسش‌دهنده است [۲۳]. با توجه به محاسبه فاصله مهالانوبیس مشخص گردید که این فاصله برای تمام پرسش‌دهندگان کمتر از مقدار ۱۳/۸۲ می‌باشد لذا داده پرت چندمتغیری مشاهده نگردید. یکی از مشکلاتی که از وجود هم‌خطی چندگانه ناشی می‌شود آن است که مقادیر ضرایب رگرسیون تحریف می‌شود [۲۳]. با توجه به این که پارامتر تحمل متغیر مستقل خلاقیت سازمانی ۰/۸۸۵ و متغیر مستقل رضایت شغلی ۰/۸۸۵ می‌باشد، بنابراین هم خطی چندگانه مشاهده نگردید. از طرفی جهت انجام آزمون رگرسیون بایستی پیش شرط‌هایی از جمله: رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و ملاک، سطح سنجش فاصله‌ای متغیر ملاک، عدم وجود داده پرت چندمتغیره و عدم وجود هم‌خطی چندگانه برقرار باشد [۲۳]. لذا پژوهش حاضر همه پیش‌فرض‌ها را دارد. بنابراین تحلیل رگرسیون به روش همزمان^۴ برای پیش‌بینی تعهد سازمانی توسط متغیرهای مستقل رضایت شغلی و خلاقیت شغلی صورت گرفت.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون پیش‌بینی تعهد سازمانی توسط رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی

دل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (مجذور R)	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین -واتسون
	۰/۶۲۳	۰/۳۸۸	۰/۳۸۰	۱/۹۶۹

1. mahalanobis

2. enter

جدول ۵ بیانگر مقدار ضریب همبستگی چندگانه به مقدار $0/623$ می باشد که از مقدار قابل قبولی برخوردار است. ضریب تعیین تعدیل شده مقدار $0/38$ گزارش شده است و بدین معناست که متغیرهای پیش بین مدل توانسته اند 38 درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش بینی کنند. شاخص دوربین-واتسون^۵ مقدار $1/969$ گزارش شده است، لذا می توان استقلال مشاهدات را پذیرفت و آزمون را دنبال کرد.

جدول ۶: نتایج تحلیل وریانس مدل رگرسیونی برازش داده شده

دل	درجه آزادی (df)	مقدار F	سطح معناداری (sig.)
۲	۴۶/۶۰۵		۰/۰۰۰

جدول ۶ نتیجه تحلیل واریانس را ارائه می دهد و معناداری کل مدل را مورد ارزیابی قرار می دهد. از آنجا که سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، مدل معنی دار است.

جدول ۷: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده (Beta)	مقدار t	Sig.
	B	Std. Error			
مقدار ثابت	۱/۲۹۱	۰/۱۸۶	-	۶/۹۳۸	۰/۰۰۰
خلاقیت سازمانی	۰/۲۰۱	۰/۵۸	۰/۲۴۰	۳/۴۹۴	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۴۲۰	۰/۵۸	۰/۴۹۹	۷/۲۷۷	۰/۰۰۰

جدول ۷، جدول ضرایب و مهم ترین جدول در رگرسیون است. در این جدول ضریب رگرسیونی غیر استاندارد (B)، ضریب رگرسیونی استاندارد شده (β) مقدار t و سطح معناداری (Sig.) گزارش شده است. با مشاهده سطح معناداری حاصل شده می توان گفت متغیرهای خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی بر متغیر ملاک تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند و می توانند تغییرات متغیر تعهد سازمانی را پیش بینی کنند. با مقایسه ضرایب استاندارد شده دو متغیر خلاقیت سازمانی ($0/240$) و رضایت شغلی ($0/499$) نتیجه می گیریم که متغیر رضایت شغلی تأثیر بیشتری بر تعهد سازمانی افراد دارد و پیش بینی کننده قوی تری می باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی قابل پیش‌بینی است.

رضایت شغلی، به عنوان یک عامل بسیار اثرگذار در افزایش کارایی کارکنان و موفقیت هر سازمان، باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. نتایج این مطالعه نشان داد معلمان نسبتاً از رضایت شغلی برخوردار هستند اما رضایت‌مندی شغلی معناداری یافت نشد. با توجه به این که معلمان در آستانه رتبه‌بندی قرار دارند ممکن است با اجرای رتبه‌بندی و ترفیع جایگاه شغلی رابطه معناداری از جهت رضایت‌مندی شغلی در معلمان یافت شود. طبق نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، توجه به نیازهای اولیه انسان بسیار ضروری است بنابراین سازمان‌ها بایستی درصدد ترفیع و ارتقای شغلی و همچنین پرداخت حقوق و مزایا بر اساس شایستگی کارکنان اقدام کنند [۱۶]. طبق نظریه برابری آدامز، اگر کارکنان احساس کنند ترفیعات شغلی با سطح تلاش آن‌ها همسان است و انتظارات آن‌ها را برآورده می‌کند، از کار خود رضایت خواهند داشت [۲۴].

بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج این پژوهش با دیگر تحقیقات در زمینه رابطه معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی که توسط قنبری و همکاران صوت گرفت همخوانی دارد [۲۵]. در پژوهشی دیگر که توسط حسینی گوکه در سال ۱۴۰۱ انجام شد بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی بین معلمان رابطه معنادار وجود داشت [۲۶]. همچنین بهشت آیین در پژوهشی که راجع به بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دورکاری کارکنان انجام داد، دریافت که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد [۲۷]. بنابراین پیشنهاد می‌شود سیستم ارتقا و پرداخت کارکنان به گونه‌ای طراحی شود که ایجاد عدالت سازمانی و به تبع آن افزایش تعهد افراد به سازمان را در پی داشته باشد. توجه به نظرات و پیشنهادهای کارکنان و استفاده از آن‌ها در حل مشکلات سازمان، اقدام مهمی در افزایش رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان خواهد بود. از آنجا که عوامل متعددی در تعهد سازمانی و رضایت شغلی نقش دارند، پژوهش‌های کیفی در این زمینه پیشنهاد می‌شود.

با توجه به پژوهش صورت گرفته میانگین تعهد سازمانی معلمان بالاتر از ۳ بود که نشان‌دهنده تعهد سازمانی بالاتر از سطح متوسط در بین معلمان منطقه کدکن می‌باشد که با پژوهشی که توسط تازه گل و همکاران در مورد بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۶ انجام شد، مطابقت داشت [۱۶]. همچنین معلمان وفاداری بسیاری به سازمان و تمایل بیشتری برای ادامه کار و ابقای در آن دارند که با نتایج قنبری و همکاران در سازمان هلال احمر همدان مطابقت دارد [۲۵].

تعهد شغلی و خلاقیت شغلی به عنوان عامل‌های بسیار اثرگذار در افزایش کارایی کارکنان و موفقیت هر سازمان، باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. از جمله این‌که در نظام آموزش و پرورش جهت ایجاد خلاقیت در دانش‌آموزان، ابتدا بایستی خلاقیت شغلی وجود داشته باشد که بتوانیم دانش‌آموزان خلاق داشته باشیم.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی می‌باشد. جامعه پژوهش محدود به یک استان و یک شهر با جمعیت آماری بسیار کوچک می‌باشد که امکان تعمیم دقیق نتایج را با مشکل مواجه می‌کند. پیشنهاد می‌شود برای تعمیم دقیق نتایج، پژوهش در استان‌ها و شهرهای دیگر اجرا شود تا قدرت تعمیم نتایج را افزایش دهد. با توجه به این‌که به دلیل دسترسی نداشتن به برخی همکاران پرسشنامه به صورت اینترنتی تدوین و ارسال شد ممکن است از دقت کافی برخوردار نباشد. دلیل دیگر این است که به دلیل این‌که عوامل دیگری از جمله مدیریت سازمان نقش بسزایی در خلاقیت سازمانی دارد می‌تواند نتایج به دست آمده راجع به خلاقیت سازمانی را زیر سوال ببرد لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهشی جداگانه نقش مدیریت سازمان در خلاقیت سازمانی مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد.

منابع

1. Allen, N., & Meeyer, J. (1990). The measurement and antecedents of effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
۲. Smith, J., & Schaefer, C. (1969). Smith, J. M., & Schaefer, C. E. (1969). Development of a creativity scale for the Adjective Check List. *Psychological Reports*. 87-92.
۳. Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *J Applied Psychology*, 35: 307-311.
۴. محمدی، ص. (۱۳۸۶). افزایش رضایت شغلی معلمان. *روزنامه همشهری*، (۴۲۷۴)، ۲۳.
5. Mirkamali, S., & Khorshidi, A. (2008). Methods of fostering creativity in the educational system.
6. Muceldili, B., Turan, H., & Erdil, O. (2013). The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness. *International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99(2013), 673-681.
7. Hosseinpour, D., Asghari Aghdam, B., & Mahjoub, A. (2013). The effect of organizational culture on organizational learning and teachers' creativity. *Mission of Public Management*, 4(11 and 12), 57-70.
8. Madiono Sutanto, E. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java Indonesia. *Asia Pacific Management Review* 22. 128-135.
9. Ghanbari, S., & Ghaderi sheykhee abadi, M. (2021). The Relation of Transformational Leadership to Creativity through Organizational Learning Mediation.
10. Abbaszadegan, M. (2000). Management organizations calm. Tehran: Kavir Publication.
۱۱. صفری، ث. و طهماسبی، ا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با تعهد سازمانی در بنیاد ملی نخبگان (مطالعه‌ی موردی بنیاد ملی نخبگان). *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، (۳۴)، ۱۲۲-۱۳۸.
12. Mever, T., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 61-89.
13. Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*. 32-40.
14. Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review* .
۱۵. Amirkhani, A., & Atlikhani, M. (۲۰۱۲). The relationship between organizational commitment and employee participation in decision-making Hamedan Province Department of Environmental Protection. *Journal of Peyk-e-Noor*, 9(3): 43.
۱۶. تازه‌گل، ع.، تیره، حسین، قربانی، علیرضا. و کیوانلو، زهرا. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار سال ۱۳۹۶. *دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۲۶(۵)، ۶۱۹-۶۲۶.

17. Dirani, K., & Kuchinke, K. (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*, 22(5).
18. Allen, N. (2007). Organizational commitment. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. 2: 548-51.
19. Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1: 1297-343.
20. Veličković, V., Višnjić, A., Jović, S., Šargić, Č., & Mihajlovi, J. (2014). Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. *Nursing outlook*, 62(6): 415-27.
۲۱. حسینی، م. و مقیمی خراسانی، ع. (۱۳۹۹). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۲.
۲۲. صیادی، س.، نظری، م.، پورکیانی، م. و کمالی، م. (۱۳۹۹). رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با انگیزش در کار. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۴، ۴۳۹-۴۶۰.
۲۳. کریمی، ر. (۱۳۹۴). راهنمای آسان تحلیل آماری با SPSS. هنگام.
24. Esmaeili, M., & Ansari, G. (2007). study of job satisfaction among water and sewage company personnel. *Daneshvar Raftar*. 23(8): 65-81.
25. Ghanbari, S., Khoshkhouei, M., Hendi, S., & Namdari, P. (2013). The analysis of relationship between job satisfaction & organizational commitment in the staff of Hamadan Red Crescent Society. *Journal of Rescue & Relife*. 40-54.
۲۶. حسینی گوکه، م. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان لاهیجان. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، (۷۱)، ۵۹-۶۹.
۲۷. بهشت آیین، م. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دورکاری کارکنان در شهرداری‌های شیراز. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، (۷۷)، ۴۴، ۹۵-۱۸۵.