

بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد

علی رئیسی نافچی^۱، ندا میرزاخانی نافچی^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور مرکز دلیجان

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد زبان انگلیسی دانشگاه پیام نور مرکز نجف آباد

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۵۹۵ نفر از مدیران، معاونان و معلمان ۱۱۹ مدرسه و مؤسسه آموزشی مقاطع راهنمایی، متوسطه و ابتدایی شهرستان شهرکرد می باشد که از بین آن ها ۲۳۳ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای به صورت متناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد که روایی پرسشنامه ها توسط اساتید و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر ۰/۷۸۴ و آلفای کرونباخ پرسشنامه عملکرد شغلی برابر ۰/۷۹۵ به دست آمد و چون این مقادیر از ۰/۷ بزرگتر می باشند بنابراین می توان گفت که پرسشنامه ها از اعتبار کافی برخوردارند. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t دو نمونه ای مستقل، تحلیل واریانس و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که همبستگی معنی داری بین تعهد عاطفی و عملکرد کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرکرد وجود دارد. ولی بین تعهد مستمر و تعهد تکلیفی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد، تعهد سازمانی، عملکرد، رضایت شغلی.

۱. مقدمه:

امروزه، اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند، به این نتیجه رسیده اند که مهم ترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، منابع انسانی است. یکی از مشکلات و ویژگی های اکثر سازمان ها و شرکت های دولتی و خصوصی کشور، کم بودن تعهد افراد نسبت به سازمان متبوع خود می باشد و غفلت و بی توجهی نسبت به این مسئله مهم موجب می شود از این منابع انسانی با ارزش، در سازمان به نحو شایسته استفاده نشود (فطانت فردحقیقی و شاهسون، ۱۳۹۵). امروزه با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند اندیشمندان دانش مدیریت به این نتیجه دست یافته اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها و سازمان ها منابع انسانی آن ها می باشد و به همین دلیل توجه به رابطه آنها با سازمان و دیدگاه آنها نسبت به سازمان روز به روز افزایش می یابد. (تولایی، ۱۳۹۱)

فلسفه وجودی سازمان، نیاز جامعه است و هر سازمان به منظور نیل به هدف های خاص که نهایتاً نیازهای جامعه را مرتفع می سازد به وجود آمده است، به منظور تامین این نیازها سازمان باید هرچه بهتر و کارتر وظایف خود را به انجام رساند. تحقق این امر در گرو عملکرد کارکنان و مدیران است و برای بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمان نیاز است که کارکنان سازمان دارای تعهد کافی باشند (واحدی و جهانگیرفرد، ۱۳۹۵).

بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان می داند، وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها، اهداف و نسبت به سازمان بخاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن (پروف، ۲۰۰۶) آلن و می یو تعهد سازمانی را به ابعاد سه گانه تعهد عاطفی (بیانگر پیوستگی عاطفی و تعیین هویت کارمند با ارزشها و اهداف سازمان) تعهد مستمر یا عقلانی (بیانگر هزینه های ناشی از ترک سازمان و لذا اجبار به باقی ماندن در سازمان) و تعهد هنجاری (بیانگر احساس تکلیف و دین و الزام به باقی ماندن در سازمان) تقسیم نموده اند. (آلن و می یو، ۱۹۹۷) پیش بینی می شود که تعهد، مقدار تلاشی که یک کارمند در شغلش انجام می دهد را تحت تأثیر قرار می دهد و این تلاش و کوشش نیز به نوبه خود عملکرد را تحت تأثیر قرار خواهد داد. بر اساس تحقیقات انجام شده تعهد با شاخصهای فردی و گروهی عملکرد دارای همبستگی مثبت بوده است. (ساکو و همکاران، ۱۳۸۹)

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد و رضایت شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان ها می توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. بنابراین و باتوجه به آنچه مطرح شد بررسی ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی و ارتباط آنها با عملکرد شغلی اهمیت زیادی دارد.

مسئله تحقیق حاضر مبتنی بر این موضوع است که آموزش و پرورش به عنوان متولی تعلیم و تربیت باید در خدمت کلیه افراد یک کشور باشد و رضایت مردم را در خصوص مسائل آموزشی و پرورشی فراهم و زمینه رشد و تعالی افراد را در همه زمینه های علمی، پژوهشی و آموزشی مهیا نماید، با توجه به تغییرات دنیای امروز و تغییر و تحولات در سازمان ها و سازمان ها مدیران آموزش و پرورش شهرکرد به خوبی دریافته اند که مهمترین بخش سازمان، منابع انسانی سازمان می باشد، از اینرو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرائقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها می باشد. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد گردید که بر روی عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره وری سازمان گردد، از این رو

این مقاله به بررسی تحقیقات مختلف صورت گرفته در این زمینه پرداخته و به تاثیرات تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد اشاره دارد.

در زیر به برخی از تحقیقات انجام گرفته در ایران و خارج اشاره شده است.

واحدی و جهانگیرفرد (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف تعیین میزان تاثیر تعهد سازمانی و شاخص های آن بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی انجام دادند. برای انجام تحقیقات میدانی کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی معرفی گردیدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد آلن و می یر که در بیش از ۲۰۰ نقطه جهان مورد استفاده واقع شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی بر اساس آزمون همبستگی مشخص گردید که با توجه به اینکه هر یک از شاخص های تعهد سازمانی برای کارکنان در سطح بالایی قرار دارد اما تاثیری بر عملکرد شغلی کارکنان ندارد.

احمدی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی میزان ویژگیهای شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد کاری کارکنان پرداختند. به همین منظور، از بین کارکنان بانک که حدوداً یک جامعه ۵۰۴ نفر بودند تعداد دویست نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه، پرسشنامه های ویژگی شخصیتی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، مورد استفاده قرار گرفتند. یافته های این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصیتی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد همچنین یافته های این تحقیق رابطه مثبت معناداری را بین ویژگی شخصیتی توافقی بودن با تعهد سازمانی نشان داد در حالیکه رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. همچنین، یافته های این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کاری را نیز مثبت معناداری نشان دادند.

فطانت فردحقیقی و شاهسون (۱۳۹۵) به بررسی رابطه تعهد سازمانی کارکنان و ارتباط آن با عملکرد سازمانی شهرداری منطقه ۵ تهران پرداختند. جامعه آماری تحقیق، کارکنان شهرداری منطقه ۵ بوده اند که تعداد ۱۳۸ نفر براساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای، انتخاب شده اند. برای سنجش تعهد سازمانی، از پرسشنامه تعهد سازمانی و برای سنجش عملکرد سازمانی، از پرسشنامه عملکرد سازمانی و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش ضریب همبستگی تفکیکی استفاده شد. نتایج، حاکی از آن بود که تعهد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۵ بر عملکرد سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد

نعمتی و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان نقش سرمایه اجتماعی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری خوی انجام دادند. جامعه آماری تحقیق ۱۲۰ نفر از کارکنان شهرداری بود و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی اثرگذار است.

باتول^۱ و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان هوش عاطفی و تعهد شغلی: نقش واسطه‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی انجام دادند. جامعه آماری ۲۰۰ نفر از کارمندان بانک خصوصی در کشور پاکستان بود ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و برای تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون استفاده شد نتایج حاصل از تحقیق بیانگر اثر گذاری هوش عاطفی و تعهد شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان بود.

^۱ Batool

۲. روش تحقیق:

روش تحقیق در این پژوهش با توجه به ماهیت آن توصیفی^۱ و از نوع پیمایشی^۲ است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۵۹۵ نفر از مدیران، معاونان و معلمان ۱۱۹ مدرسه و مؤسسه آموزشی مقاطع راهنمایی، متوسطه و ابتدایی شهرستان شهرکرد می باشد که از بین آن ها ۲۳۳ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای به صورت متناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد که روایی پرسشنامه ها توسط اساتید و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر ۰/۷۸۴ و آلفای کرونباخ پرسشنامه عملکرد شغلی برابر ۰/۷۹۵ به دست آمد و چون این مقادیر از ۰/۷ بزرگتر می باشند بنابراین می توان گفت که پرسشنامه ها از اعتبار کافی برخوردارند. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t دو نمونه ای مستقل، تحلیل واریانس و آزمون فریدمن استفاده شده است.

۳. یافته های تحقیق:

فرضیه اول: تعهد عاطفی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد تأثیر گذار می باشد.

جدول ۱. آزمون همبستگی بین تعهد عاطفی و عملکرد

عملکرد	تعهد عاطفی		
۰/۵۱۶	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تعهد عاطفی
۰/۰۰۰	-	Sig	
۲۳۳	۲۳۳	N	

مطابق جدول ۱ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی و عملکرد کارکنان برابر ۰/۴۱۱ می باشد؛ و معنی دار بودن آن توسط عدد مقابل (sig) به عنوان سطح معنی داری نشان داده شده است. در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۰ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 مورد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین تعهد عاطفی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد وجود دارد؛ یعنی اگر کارکنان پیوند عاطفی با سازمان داشته باشند. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می کنند. عملکرد و رضایت افراد بیشتر می شود.

فرضیه دوم: تعهد مستمر بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد تأثیر گذار می باشد.

¹- Descriptive

²- Survey

جدول ۲. آزمون همبستگی بین تعهد مستمر و عملکرد

عملکرد	تعهد مستمر		
۰/۱۰۸	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تعهد مستمر
۰/۱۳۴	-	Sig	
۲۳۳	۲۳۳	N	

مطابق جدول ۲ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین تعهد مستمر و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد برابر ۰/۱۱۰ می باشد؛ و معنی دار بودن آن توسط عدد مقابل (Sig) به عنوان سطح معنی داری نشان داده شده است. در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۱۳۴ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H_0 مورد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین تعهد مستمر و عملکرد کارکنان وجود ندارد. در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آن ها در سازمان نیاز آن ها به ماندن است؛ بنابراین این افراد عملکرد و رضایت بالایی ندارند

فرضیه سوم: تعهد هنجاری بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد تأثیر گذار می باشد.

جدول ۳. آزمون همبستگی بین تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان

عملکرد	تعهد هنجاری		
۰/۰۰۱۶	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تعهد هنجاری
۰/۸۲	-	Sig	
۲۳۳	۲۳۳	N	

مطابق جدول ۳ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان برابر ۰/۰۰۷ می باشد؛ و معنی دار بودن آن توسط عدد مقابل (Sig) به عنوان سطح معنی داری نشان داده شده است. در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۸۲۷ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H_0 مورد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان وجود ندارد.

فرضیه اصلی ۱: تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد اثر گذار می باشد

جدول ۴. آزمون همبستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد

عملکرد	تعهد سازمانی		
۰/۱۹۲	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تعهد سازمانی
۰/۰۱۵	-	Sig	
۲۳۳	۲۳۳	N	

مطابق جدول ۴ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان برابر ۰/۱۸۶ می باشد؛ و معنی دار بودن آن توسط عدد مقابل (sig) به عنوان سطح معنی داری نشان داده شده است. در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۱۵ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 مورد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد وجود دارد.

فرضیه تکمیلی: کارمندان مرد و کارمندان زن آموزش و پرورش شهرکرد دارای تعهد سازمانی متفاوت می باشند.

جدول ۵. آزمون t مستقل

نتیجه آزمون	Sig	Df	T	میانگین	تعداد
تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۲۳۹	۱۶۸	۱/۱۸	۳/۲۵	۱۱۹
				۳/۱۱	۵۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۵ چون $\text{sig} = ۰/۲۳۹$ و بزرگتر از $۰/۰۵$ می باشد بنابراین H_0 پذیرفته می شود این بدان معناست که بین نظرات کارکنان مرد و زن در تعهد سازمانی تفاوتی وجود ندارد.

آزمون فریدمن

برای شناسایی تعهد سازمانی در سازمان از سه مؤلفه استفاده شد؛ که جهت بررسی یکسان بودن اهمیت ابعاد از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به جدول شماره ۶ مقدار sig کمتر از $۰/۰۵$ است که نشان می دهد اهمیت این ابعاد از نظر کارکنان یکسان نیست.

جدول ۶. آزمون فریدمن

تعداد (N)	۲۳۳
Chi-Square	۱۵۹/۱۸
Df	۲
Sig	۰/۰۰۰

در جدول شماره ۷ میانگین رتبه این ابعاد آورده شده است.

جدول ۷. رتبه بندی عوامل

متغیر	میانگین رتبه
تعهد عاطفی	۲/۸۲۸
تعهد مستمر	۱/۵۲
تعهد هنجاری	۱/۳۴

با توجه به معنی دار شدن تفاوت رتبه‌ها، می‌توان ادعا کرد که تعهد عاطفی (با میانگین رتبه ۲/۷۸) از بقیه ابعاد اهمیت بیشتری دارد؛ و تعهد هنجاری (با میانگین رتبه ۱/۴۶) کم اهمیت‌ترین بعد در نظر کارکنان است.

۴. نتایج تحقیق:

همانطوری که اشاره شد این تحقیق با این موضوع آغاز شده است؛ که رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد را بررسی کند. پس با در نظر گرفتن ادبیات تحقیق و تحقیقات گذشته موضوع ابتدا سه بعد تعهد شامل ۱- تعهد عاطفی ۲- تعهد مستمر ۳- تعهد تکلیفی تعیین شد و رابطه این عوامل با عملکرد مورد سنجش قرار گرفت؛ و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که همبستگی معنی‌داری بین تعهد عاطفی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد وجود دارد. ولی بین تعهد مستمر و تعهد تکلیفی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. با استفاده از آزمون t مستقل مشخص شد بین نظرات کارکنان مرد و زن در تعهد سازمانی تفاوتی وجود ندارد. همچنین با استفاده از آزمون فریدمن مشخص شد تعهد عاطفی (با میانگین رتبه ۲/۷۸) از بقیه ابعاد اهمیت بیشتری دارد. و تعهد هنجاری (با میانگین رتبه ۱/۴۶) کم اهمیت‌ترین بعد در نظر کارکنان است.

منابع:

۱. امیدی ارجنکی، نجمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی دانشگاه اصفهان
۲. تولایی، روح‌الله، مسلم باقری (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، دو ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۱
۳. رابینز، استیفن (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، مترجمین: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۴. ساکی، رضا، زهره قلی پور، منیره رضایی، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال چهارم شماره ۳
۵. ساغروانی، سیما (۱۳۸۸): بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان گاز استان خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.
۶. فطانت فردحقیقی، میلاد و احمد شاهسوند، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان (مطالعه موردی شهرداری منطقه ۵ شهر تهران)، همایش بین المللی اقتصاد شهری، تهران، انجمن علمی اقتصاد شهری ایران،
۷. احمدی، مصطفی؛ بهمن ابراهیمیان؛ مهران مولوی و محرم علی خدابنده، ۱۳۹۵، بررسی میزان تاثیر ویژگیهای شخصیتی و تعهد سازمانی بر عملکرد کاری مطالعه موردی کارکنان بانک های کشاورزی، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق،
۸. واحدی، حسین و مجید جهانگیرفرد، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکردشغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، روانشناسی، قم، دانشگاه علمی کاربردی استانداری قم.
9. Nemati, M. A., Akbarzadeh Safooei, M., Zangiyan, S., & Baqersad Ranani, M. (2017). The Role of Social Capital, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Improving Job Performance (Case Study: Khoy Municipality). *Journal of Urban Economics and Management*, 5(17), 115-132.
10. Batool, S. S., Parveen, N., & Batool, S. A. (2017). Emotional Intelligence and Job Commitment: Meditational Role of Job Satisfaction and Job Performance. *Pakistan Business Review*, 18(4), 904-923.
11. Caruana, A., Ramaseshan, B., & Ewing, M. T. (1997). *Organizational Commitment and Performance: The Australian Public Sector Experience*. School of Marketing, Curtin University
12. Chen, L. Y. (2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction, and job performance at small and middle-sized firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 432-438.
13. Cohen, A. (1994). "Antecedents of organizational commitment", *Journal of organizational Behavior*, Vol.13, No.6. PP 539- 542
14. Khaksar, Maryam, Farhadi, Farhad, Amiri, Mahdi, Baladi, Mousa, (2013), The study of motivation and organization commitment students in Iranian Universities of sport volunteers association. Accepted in *Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS)*, Vol.14 July 2013, PP: 576- 583
15. Lee K, Alen NJ, Meyer JP, Phee KY. 2001. Cross - cultural generalizability of the three - component model of organizational commitment: An application to South korea. *Journal of Applied Psychology*, 50: 596 - 614
16. Luthans, F (2008): *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
17. Mayer, J & Hrrscovitch, L (2002): *Commitment in the workplace toward a general model*. *Human Resource management review*. 2(9).
18. Meyer, John P & Allen, Natalie J, 1997, *Advanced Topics in Organizational Behavior, Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application*, International Educational and Professional Publisher, pp: 67-69.

19. Mowdey,R.T., Porter,L.W & Steers,R.M. (1982 ".(Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteesm, and Turnover ,"New York:Academic Press, PP:20 -22
20. Samad, S. (2005). Unraveling the organizational commitment and job performance relationship: exploring the moderating effect of job satisfaction. *The Business Review*, 4(2), 79-84.
21. Thomas w.H, Marcus.M, Mark G. Wilson(2006)" Effects of Management Communication, Opportunity for Learning, and Work Schedule Xexibility on Organization Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol 68, pp: 474-489
22. Vohra, N. (2010). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of India middle manager submitted to journal of psychology for publication. Available from: <http://www.iimcal.ac.in/res/upd>. Accessed Ague 24 2010

Investigating the relationship between organizational commitment and employee performance in Department of Education of Shahr-e Kord

Ali Raeisi Nafchi¹, Neda Mirzakhani Nafchi²

1- M.A in Human Resource Management, PNU, Branch of Delijan

2- M.A student of the English Language, PNU, Branch of Najaf Abad

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational commitment and employee performance in the Department of Education of Shahr-e Kord. The study population includes 595 principals, assistants and teachers of 119 schools and educational institutions from elementary, secondary and high schools among whom 233 students were selected as the sample size using stratified sampling method. The data collection tools used in this study were two questionnaires the validity of which was confirmed by the faculty professors and the reliability of which was obtained as 0.784 for Organizational Commitment Questionnaire and 0.795 for Job Performance Questionnaire using Cronbach's alpha. As the obtained values are greater than 0.7, it can be said that the questionnaires are valid enough. Pearson correlation coefficient, T- test, independent two-sample T-test, ANOVA and Friedman test were used for data analysis. The results showed that there exists a significant correlation between emotional commitment and employee performance in the Department of Education of Shahr-e- Kord, while continuance commitment and normative commitment are not significantly associated with employee performance.

Keywords: Commitment, Organizational Commitment, Performance, Job Satisfaction
