

## تأثیر تعهدسازمانی با مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان)

حمیرا شعبانی\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۲/۱۵

### چکیده

سیستم آموزشی هر کشوری، ستون فقرات پیشرفت و توسعه آن جامعه محسوب می‌شود. عملکرد مؤثر این نظام، در گرو تلاش و تعهد کارکنان آموزش و پرورش به عنوان ارکان اصلی آن است. هدف اصلی این مقاله، بررسی تأثیر تعهدسازمانی با مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: آموزش و پرورش استان لرستان) است. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی به بهبود عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان می‌پردازد و از روش توصیفی-تحلیلی استفاده کرده است. روش نمونه‌گیری در دسترس و با حجم نمونه ۲۰۱ نفر صورت گرفته است. در این پژوهش ۳ پرسشنامه استاندارد مدیریت استراتژیک هیل و جونز (۲۰۰۷)، عملکرد شغلی کارکنان پاترسون (۱۹۷۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۳) استفاده شد و سپس داده‌ها با استفاده از روش‌های توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری spss26 تحلیل شده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون محاسبه شده نشان داده شد تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذار بوده است. با توجه به ضریب بتای محاسبه شده، این متغیر به میزان ۱۶۲ درصد تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان داشت. یافته‌های حاصل از این پژوهش، نشان‌دهنده وجود رابطه‌ای مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان است؛ به عبارت دیگر، با ارتقای سطح مدیریت استراتژیک در آموزش و پرورش این استان، شاهد افزایش تعهد سازمانی و در نهایت، بهبود عملکرد شغلی کارکنان خواهیم بود. همچنین، نتایج نشان داد که مدیریت استراتژیک می‌تواند بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان اثر بگذارد.

### واژگان کلیدی

مجله تعهدسازمانی، عملکرد شغلی، مدیریت استراتژیک

\* کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد بروجرد، بروجرد، ایران. (نویسنده مسئول: homerashabani19952@gmail.com)

## ۱. مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یکی از زیربنایی‌ترین بخش‌های هر جامعه، نقشی حیاتی در تربیت نسل آینده و توسعه پایدار ایفا می‌کند. کارایی و اثربخشی این نظام، در گرو تلاش و تعهد کارکنان شاغل در آن است. همچنین افراد کلیدی واقع در سازمان‌ها، می‌توانند با تعهد به سازمان و درک صحیح از استراتژی‌های مدیریتی، نقشی حیاتی در بهبود عملکرد شغلی ایفا نمایند. تعهد سازمانی، به عنوان تمایل و میل روانی کارکنان به ماندگاری در سازمان و تلاش برای تحقق اهداف آن، از عوامل کلیدی در ارتقای عملکرد شغلی و در نهایت، موفقیت سازمانی محسوب می‌شود. مدیریت استراتژیک نیز به عنوان فرایندی نظام‌مند برای تعیین اهداف بلندمدت سازمان، تدوین برنامه‌های عملیاتی برای نیل به آن اهداف و تخصیص منابع لازم، نقشی کلیدی در هدایت و رهبری سازمان‌ها ایفا می‌کند. مدیریت استراتژیک به عنوان یک ابزار قدرتمند، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با رصد محیط کسب و کار، ایجاد استراتژی‌های مناسب را تدوین و اجرا کنند که در نهایت منجر به عملکرد بهتر سازمانی می‌شود. مدیریت استراتژیک یکی از زمینه‌هایی است که بیشترین تأثیر را در عملکرد و توسعه یک سازمان دارد. سازمان‌هایی که یک استراتژی واقع‌گرایانه تدوین می‌کنند به انتخاب و ارتقاء مدیریت استراتژی در جهت تأمین منافع ملموس و محتمل خود توجه زیادی دارند. مدیران استراتژیک در تمام مراحل شامل توسعه و اجرا درگیر استراتژی سازمان هستند (کریمی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک دو مفهوم مهم در مدیریت منابع انسانی هستند. تعهد سازمانی به معنای ارتباط عمیق و مثبت کارکنان با سازمان است که باعث می‌شود که کارکنان به شکل فعالانه در سازمان شرکت کنند و به بهبود عملکرد سازمان کمک کنند. مدیریت استراتژیک نیز به معنای برنامه‌ریزی و اجرای استراتژی‌هایی است که به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کنند. مبنای مدیریت استراتژی منابع انسانی این است که سازمان‌هایی که استراتژی و ویژگی‌های را قبول می‌کنند مستلزم این است که فعالیت‌های منابع انسانی ویژگی‌های را قبول کنند که متفاوت از سازمان‌هایی است که استراتژی‌های جانشین را پذیرفته‌اند (سیفی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). مشکلات فراوانی که سازمان‌های بخش دولتی با آن روبه‌رو شده‌اند در کنار دگرگونی‌ها و تغییرات محیطی ایده مردم سالاری که بر توضیح دادن دولت و سازمان‌های دولتی به انسانها اصرار دارد، سختی‌های زیادی را برای ارتقای توانایی مدیریتی سازمان‌های بخش دولتی به وجود آورده است (خواججه بابرصاد، ۱۴۰۰). مطالعات مختلف نشان می‌دهد که اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد و اثربخشی سازمانها است. در واقع، سرمایه انسانی کلی در موفقیت یا شکست سازمانها میب‌اشند؛ بنابراین، مدیران باید نسبت به خط‌مشی‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی درک درستی داشته باشند و به ویژه نسبت به پیامدهای آن حساس باشند، چراکه ادراک کارکنان از این اقدامات بر عملکرد آنان تأثیر به‌سزایی دارد (گانون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

تعهد سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم در بهبود و عملکرد شغلی کارکنان در یک سازمان، اهمیت بسیاری دارد. تعهد سازمانی به معنای ارتباط عمیق و پایدار کارکنان با سازمان است و نشان دهنده اراده و تمایل آنها برای انجام وظایف خود با حداکثر تلاش و تفانی است. مدیریت استراتژیک نقش بسیار مهمی در تقویت تعهد سازمانی دارد و می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را تسهیل کند. اولین گام برای درک تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان، درک

<sup>1</sup>. Ganon et.al

مفهوم تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی شامل اراده و تعهد کارکنان به سازمان، احساس مسئولیت و وفاداری به اهداف و ارزش‌های آن است. این تعهد می‌تواند توسط مدیریت استراتژیک تقویت شود، از طریق ارتقاء فرهنگ سازمانی، ارائه امکانات و فرصت‌های رشد و پیشرفت برای کارکنان، ارتقاء روابط بین فردی و گروهی در سازمان و ارائه پاداش‌ها و تشویق‌های مناسب برای کارکنان (پارک<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

به علاوه، مدیریت استراتژیک می‌تواند با ارتقاء سطح دسترسی به اطلاعات و دانش مورد نیاز برای انجام وظایف، تسهیل فرآیندهای کاری و بهبود ساختار سازمانی، بهبود شرایط کاری را فراهم کند که منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. مدیریت استراتژیک نقش اساسی در تقویت تعهد سازمانی دارد. ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌ها و اهداف مشترک، برنامه‌ریزی منابع انسانی به صورت استراتژیک و ایجاد ارتباط موثر با کارکنان، از جمله راهکارهای مدیریت استراتژیک برای افزایش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روانشناختی یا چسبیدگی به سازمانی که فرد برای آن کار میکند. پژوهش‌های بسیار نشان می‌دهند کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند وقت کمتری را به کارهای غیر مرتبط با شغلشان اختصاص می‌دهند، در کارشان شادتر هستند و این احتمال که سازمان خود را ترک کنند، کمتر است. تعهد سازمان یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد در سازمان هویت خویش را می‌یابد، در سازمان مشارکت می‌کند و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. دستیابی به اهداف در هر سازمان بدون پذیرش درونی و تلاش خودجوش کارکنان میسر نمی‌شود. تحقق این امر زمانی به نتیجه می‌رسد که هر یک از کارکنان تعهد درونی و نسبتاً باثباتی داشته باشند. نیروی انسانی وفادار، متعهد و دلبسته که با اهداف و ارزشهای سازمانی سازگار و متمایل به حفظ عضویت سازمانی است، حاضر است فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت کند و موجبات اثربخشی و ارتقای سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم آورد، به عکس نیروی انسانی ناراضی تعهد و دلبستگی کم نسبت به سازمان دارد که نه تنها خود در جهت دستیابی به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه میتواند سبب بروز فرهنگ بی‌اعتنایی میان همکاران نیز باشد (حسنوند، ۱۴۰۲).

تعهد سازمانی می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. کارکنانی که احساس می‌کنند به سازمان خود تعهد دارند، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند و به دنبال بهبود مستمر هستند. متعهدان سازمانی که عملکرد کاری با کیفیت بالا و بهره‌وری بهینه از منابع سازمانی را دارند به تقویت تعهد سازمانی کمک می‌کنند. اهمیت مدیریت استراتژیک در بهبود تعهد سازمانی، شامل ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌ها، برنامه‌ریزی منابع انسانی استراتژیک و ارتباطات موثر با کارمندان بحث شده است. تأثیر مستقیم و غیرمستقیم تعهد سازمانی بر عملکرد کارمندان نیز مورد بحث قرار گرفته است، زیرا کارمندان متعهد عملکرد بهتری ارائه می‌دهند و برای بهبود مداوم تلاش می‌کنند. به طور کلی، تقویت تعهد سازمانی از طریق مدیریت استراتژیک می‌تواند منجر به افزایش عملکرد کارمندان شود که بر جدیت نیاز دارد که سازمان‌ها محیطی محرک برای تعهد کارمندان ایجاد کنند و استراتژی‌های مدیریتی مناسب را پیاده سازی کنند. پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرااجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. عوامل زیادی بر بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارند و پژوهشگران زیادی این عوامل را شناسایی و بررسی کرده‌اند؛ اما در میان پژوهش

<sup>1</sup>. Park

های مطالعه شده از فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر و مهم در بهبود وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی یاد کرده اند (موتمنی و همکاران، ۱۳۹۴). تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که بین تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک، رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد. به طوری که سازمان‌هایی که از مدیریت استراتژیک مؤثر بهره می‌برند، از سطح بالاتری از تعهد سازمانی در میان کارکنان خود برخوردارند.

سیفی نژاد و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند عوامل ارائه شده برای مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل ابعاد (آموزش منابع انسانی، تحول سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت، نیروی انسانی) می‌باشد در پایان پیشنهاد شده است. سازمان امور مالیاتی کشور با پیاده‌سازی و بکارگیری این شاخصها در پیشبرد اهداف استراتژیکی سازمان تأثیر مثبت بگذارد. ممبینی و عسگری (۱۴۰۲) به این نتیجه رسیدند که اتخاذ استراتژی مدیریت دانش در سازمانها باید اقدامات استراتژیک منابع انسانی متناسب با آن نیز جهت بهبود عملکرد سازمانی ایجاد گردد که موجب مضاعف شدن اثر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی گردد. سانچز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان اثر واسطه‌ای شیوه‌های استراتژیک منابع انسانی بر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که استراتژیهای مدیریت دانش به طور مثبت بر عملکرد شرکت از طریق عملکردهای کاری بالا تأثیر می‌گذارد کارکنان گزینشی، آموزش فشرده، مشارکت فعال، ارزیابی عملکرد جامع و پاداش مبتنی بر عملکرد که نقش میانجی- مدیریت استراتژیک منابع انسانی در این رابطه و نیاز به هم‌سوسازی شیوه های منابع انسانی با استراتژی های سازمانی را نشان می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان مرتبط است. کارکنانی که به سازمان خود تعهد دارند، به شکل فعالانه در سازمان شرکت می‌کنند و به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کنند. همچنین، مدیریت استراتژیک نیز با عملکرد کارکنان مرتبط است. متأسفانه، شواهد حاکی از آن است که در سال‌های اخیر، شاهد افت سطح تعهد سازمانی در میان کارکنان این بخش در استان لرستان بوده‌ایم. این موضوع، نگرانی‌های زیادی را در خصوص افت کیفیت آموزش و عدم تحقق اهداف نظام آموزشی به وجود آورده است. از طرفی، مدیریت استراتژیک به عنوان ابزاری کارآمد در هدایت و رهبری سازمان‌ها، می‌تواند نقشی کلیدی در ارتقای تعهد سازمانی و در نهایت، بهبود عملکرد شغلی کارکنان ایفا کند.

با توجه به اهمیت این موضوع، در این پژوهش به بررسی تاثیر تعهد سازمانی با مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان پرداخته می‌شود. این تحقیق با هدف بررسی روابط بین این دو متغیر اصلی، به سوالات اساسی پاسخ می‌دهد: آیا افزایش تعهد سازمانی می‌تواند بهبودی در عملکرد شغلی کارکنان را ایجاد کند؟ و چگونه مدیریت استراتژیک می‌تواند این تأثیرات را تعزیز نماید؟

## مبانی نظری و ادبیات پژوهش

### تعهد سازمانی

تعهد را حالتی روانی که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ارائه خدمت در یک سازمان است تعریف میکند (خسروانی و همکاران، ۱۳۹۶). در ادبیات روانشناسی اجتماعی، مفهوم نگرش‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در مقاله‌ای که پژوهش‌های مربوط به نگرش‌ها را بازنگری می‌کرد، اظهار داشت که مفهوم نگرش شاید ممتازترین و ضروری‌ترین مفهوم در روانشناسی اجتماعی معاصر باشد. تصور این است که در محیط سازمانی نگرش‌های شخصی، با

<sup>1</sup>. Sánchez

شخصیت، انگیزش و سایر فرایندهای او ارتباط دارند. نگرش‌ها عبارتند از تمایل یا آمادگی برای پاسخگویی به گونه‌ای مطلوب یا نامطلوب. این‌ها احساساتی آموخته و ارزشیابی‌کننده نسبت به افراد، اشیاء و مفاهیم موجود در دنیای پیرامونمان هستند. نگرش‌ها به گونه‌ای تنگاتنگ در بافت و ساختار روانی ما جای دارند آن‌ها با ارزش‌های اساسی تر مربوطند و باورهای ما را نسبت به موضوعات منعکس می‌کنند و اگر با دقت کافی سنجیده شوند و عوامل دیگر از قبیل هنجارهای اجتماعی نیز مورد نظر قرار بگیرند می‌توانند پیش‌بینی‌های نیرومندی از رفتار باشند و شالوده دانش ما را برای تعامل با دیگران و دنیای پیرامونمان فراهم کنند. نگرش‌های متعددی در رابطه با فعالیت‌های شغلی وجود دارد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اشاره کرد. بیشترین تحقیقات در این خصوص درباره خشنودی شغلی و بعد از آن درباره تعهد سازمانی بوده است. روانشناسان صنعتی و سازمانی و مدیران منابع انسانی به دلایل متعددی به نگرش‌های شغلی توجه داشته‌اند. از جمله دلایل عمده آن‌ها نیاز به شناخت متغیرها و عواملی بوده است که بر رفتارهای کار مثل عملکرد شغلی، ترک شغل، حضور، دیر آمدن، غیبت و غیره اثر می‌گذارند. جهت بررسی تعهد سازمانی مدل‌های مختلفی وجود دارد. یکی از این مدل‌ها، مدل Allen & Meyer که شامل سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد (رفیعی، ۱۳۹۴). تعهد سازمانی را می‌توان به‌عنوان قدرت تشخیص افراد با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد. تعهد سازمانی به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵).

در علوم رفتاری در باب تعهد سازمانی به منزله یکی از انواع تعهد، پژوهش‌های بسیاری صورت پذیرفته است. از نظر اسکول تعریف هر کس از تعهد سازمانی به رویکرد او به تعهد سازمانی وابسته است. سالانسیک تعهد را حالتی می‌داند که عضو سازمان به رفتارهای فعالیت‌ها و اقدام‌های خود، پایبند و این‌ها را در فرد ایجاد می‌شود که باید این رفتارها را تداوم بخشد و مشارکت مؤثر خویش را در انجام آنها، حفظ کند. بارزترین تعریف‌ها متعلق به آلن و مایر است. از نظر آنان، تعهد سازمانی نوعی نگرش است؛ یک حالت روانی که نشان‌دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه خدمت در سازمان است. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه فعالیت در سازمان؛ نیاز یعنی اینکه فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده است، ناچار است در آن سازمان ادامه خدمت دهند؛ الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد در برابر سازمان دارد و خود را به ماندن در آن ملزم می‌بیند. ماودی، پیترو و استیروز تعهد سازمانی را تعیین هویت شدن با یک سازمان که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های یک سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه بخاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می‌شود، می‌دانند (مداحیان و محمدیان، ۱۴۰۰).

### عملکرد شغلی

عملکرد شغلی، یعنی کارایی و اثربخشی در وظایف محوله. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازدهی به دست آمده به منابع به کار رفته است و اثربخشی، میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. عملکرد نیز به عنوان شیوه انجام کار که بعضاً مترادف با حاصل و نتیجه کار کارکنان تلقی شده است، یکی از چالش‌های همیشگی مدیریت سازمان بوده است (منفردجلال و همکاران، ۱۳۸۹).

روجلبرگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، عملکرد را فعالیت هایی تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت های فرد است و باید آن را انجام دهد. در تعریفی دیگر عملکرد شغلی، بازده کار افراد طبق وظایف قانونی می باشد و عبارت از پیامد فعالیت های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی است که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند را در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار بیان می کند (پیمانی، ۱۴۰۲).

هوی و میکسل<sup>۲</sup> (۱۳۸۲)، در مورد عملکرد شغلی می گویند: عملکرد به طور فزاینده بستگی به توانایی استفاده از مفاهیم، نظریه ها، تئوری ها و مهارت های حاصل از تجربه دارد. عملکرد، میزان و شیوه انجام فعالیت های فرد در یک مؤسسه را نشان می دهد و واژه ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام دادن کار و هم آن فعالیت را یک جا در بر دارد (اهل دل، ۱۳۸۳).

انگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۶) عملکرد را مجموعه ای از اقدامات و فعالیت هایی تعریف می کنند که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می گیرد و از شاخص های متعددی مانند؛ رضایت شغلی، تعهد، توانایی، انگیزش، کارآیی و غیره تشکیل شده است. آنچه در تمامی این تعریف ها مشترک است، نحوه انجام وظایف و مسئولیت های محوله می باشد. در بعضی از تعاریف، عملکرد نیروی انسانی را بهره وری اطلاق کرده اند؛ اما باید توجه داشت عملکرد در ورای مفهوم خروجی یا ستاده قرار دارد و عبارت است از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خودشان نشان می دهند. تعریف جامع تر عملکرد عبارت است از: کارایی و اثربخشی در انجام وظایف محوله به همراه بعضی از داده های شخصیتی مانند؛ حادثه پذیری، تأخیر حضور بر سر کار، غیبت و کندی در کار که این رویدادها، معیارهای مناسبی جهت سنجش می باشند (معمارباشی و همکاران، ۱۳۹۱).

### مدیریت استراتژیک

استراتژی عبارتند از: تعیین آرمانها و اهداف بلندمدت برای شرکت و پذیرش مجموعه های از اقدامات و تخصیص منابع لازم برای تحقق آنها. مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی اندکی پس از توسعه مفهوم مدیریت منابع انسانی در آمریکا و در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ مطرح شد. مفهوم مدیریت منابع انسانی ابتدا در کارهای آکادمیک در ایالات متحده در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ توسعه میابد و از آن زمان به بعد، این مفهوم در جهان کسب و کار به صورت فزایندهای بکار گرفته شده است (رسولی و همکاران، ۱۳۹۳).

استراتژیهای منابع انسانی بر مقاصد خاص سازمان، درباره آنچه باید انجام شود و تغییری که باید اعمال شود، تمرکز خواهد کرد. مسائلی که این استراتژیها به آنها خواهند پرداخت عبارتند از: اطمینان خاطر از اینکه سازمان کارکنان مورد نیاز خود را در اختیار دارد. آموزش، انگیزش، پاداش، انعطاف-پذیری، کارگروهمی و روابط با ثبات کارکنان، اینها مسائلی هستند که دستیابی موفق استراتژیهای شرکت به اهداف خود را تضمین میکنند (سیفی نژاد و همکاران، ۱۴۰۲).

1 Rogelberg

2 Huy & Mixcell

3 Ang

### پیشینه تحقیق

پیمانی (۱۴۰۲) در مطالعه‌ی خود به بررسی نقش تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی و وفاداری کارکنان پرداخت. براساس تحلیل نتایج به دست آمده در این پژوهش مشخص شد که تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی و وفاداری کارکنان تأثیر دارد.

پژوهشی توسط ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان رابطه فلات شغلی (محتوایی و ساختاری) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش میانجی انگیزه درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی انجام شد. هدف از این تحقیق این بررسی رابطه فلات‌زدگی شغلی (محتوایی و ساختاری) با رضایت و تعهد و نقش میانجی انگیزه درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که از میان متغیرهای تحقیق، رضایت شغلی (۰/۲۸-)، تعهد سازمانی (۰/۲۵-) و انگیزه درونی (۰/۱۵-)، به ترتیب دارای بالاترین ضریب همبستگی منفی با فلات شغلی بوده‌اند. همچنین اثر فلات شغلی بر تعهد سازمانی، رضای شغلی و انگیزه درونی منفی و معنادار است.

پژوهشی توسط میری (۱۴۰۰) تحت عنوان بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عملکرد شغلی در اداره کل رفاه و امور ایثارگران شهرداری تهران انجام شد. هدف این تحقیق بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در اداره کل رفاه و امور ایثارگران شهرداری تهران بود. نتایج این تحقیق نشان داد که تأثیر تعادل کار و زندگی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان اداره کل رفاه و امور ایثارگران شهرداری تهران مورد تأیید قرار داد.

پژوهشی توسط بهشت‌آیین (۱۴۰۰) تحت عنوان بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری‌های شیراز انجام شد. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری‌های شیراز بود؛ که از نظر نتیجه کاربردی و از نظر هدف توصیفی-همبستگی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد. در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معناداری با دور کاری کارکنان نشان می‌دهد.

پژوهشی توسط مداحیان و پور محمدی (۱۴۰۰) تحت عنوان رابطه مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی انجام شد. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود. نتایج این تحقیق نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی با تعهد سازمانی، بین حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. رابطه بین تعهد سازمانی با وفاداری سازمانی و همچنین رابطه بین حمایت سازمانی درک شده با وفاداری سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

پژوهشی توسط برزگر و عواففی (۱۳۹۸) تحت عنوان تعیین و بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت گاز استان فارس انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت گاز استان فارس در سال ۱۳۹۱ مشتمل بر ۶۰۰ نفر بود و با نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای با حجم ۱۷۵ نفر انتخاب شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین عدالت توزیعی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت روبه‌ای با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت تعاملی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. بین عدالت

توزیعی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت رویه ای با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بین عدالت تعاملی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

پژوهشی توسط دهمرده و نستیضایی در سال ۲۰۱۹ تحت عنوان تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی انجام شد. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی بود. این مطالعه توصیفی-همبستگی از طرح همبستگی پیروی کرد. جامعه آماری، کارکنان سازمان آموزش و پرورش زاهدان در سال تحصیلی ۹۶-۹۶ بودند. با استفاده از روش نمونه گیری آسان طبقه ای، ۲۰۸ نفر از کارکنان با استفاده از سه پرسشنامه اعتماد سازمانی (Kanawattanachai & Yoo, 2002)، مشارکت سازمانی (Nastieziaie, 2015) و تعهد سازمانی (Dahmarde & Nastieziaie, 2017) انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان داد که اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد و مشارکت سازمانی دارد. همچنین اعتماد سازمانی از طریق متغیر مشارکت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین مدیران می توانند با افزایش اعتماد سازمانی و مشارکت سازمانی تعهد سازمانی خود را افزایش دهند.

سوهارتنتو و برین<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیرات عملکرد شغلی و سازمانی، رضایت شغلی پرداختند. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر عملکرد شغلی بر عملکرد سازمانی سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی عملکرد شغلی و رضایت شغلی می باشد. داده ها از کارکنان و پرسنل خرده فروشی ها جمع آوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که عملکرد شغلی و سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری عملکرد شغلی و رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق نیز فرضیه بصورت ذیل می باشد:

تعهدسازمانی با مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش

در این بخش، به روش تحقیق، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری، ابزارهای پژوهش (چگونگی بررسی روایی و پایایی ابزارها) و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته می شود (مقالات غیر پژوهشی از این چارچوب مستثنی هستند). روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نوع روش توصیفی-تحلیلی است. روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان که تعداد آنها برابر با ۴۶۵ می باشد. در این پژوهش روش نمونه گیری، به دلیل این که تعداد جامعه آماری محدود می باشد و شانس افراد برای انتخاب شدن باهم یکسان است. لذا از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است، برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که حجم نمونه برابر ۲۰۱ نفر برآورد شده است.

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = \frac{465 \times 3.84 \times 0.5 \times 0.5}{465 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5} \sim \cong 201$$

<sup>1</sup> suhartanto & Brien



ابزار اصلی برای کسب داده‌های تحقیق حاضر پرسشنامه بوده است. پرسشنامه حاوی تعدادی سوال درباره متغیرهای مورد سنجش از جامعه مورد مطالعه است. در این پژوهش از ۴ پرسشنامه استاندارد به صورت زیر استفاده شد.

**پرسشنامه مدیریت استراتژیک هیل و جونز (۲۰۰۷):** که بر اساس مدل هیل و جونز (۲۰۰۷) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال بسته پاسخ می باشد و با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) مورد بررسی قرار می گیرد. این پرسشنامه شامل پنج مؤلفه هدف گذاری، تحلیل محیطی، تنظیم استراتژی، اجرای استراتژی و ارزیابی استراتژی می باشد. رامشگر مبارکه (۱۳۹۲)، پایایی پرسشنامه مدیریت استراتژیک را از طریق ضریب آلفای کرونباخ  $0.83$  درصد به دست آورده است که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. همچنین روایی این پرسشنامه نیز توسط وی تأیید شده است.

**پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (JPQ):** پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۷۰) ساخته شده است که از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۰، ۱، ۲ و ۳ در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می باشد سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵)؛ به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب  $0.85$  و  $0.85$  گزارش داده اند. همچنین، سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵)؛ به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح  $P > 0.05$  قابل قبول گزارش کرده اند. در پژوهش اصلانپور جوکندان و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب  $0.79$  و  $0.79$  به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته  $r = 0.61$  در سطح معنی داری  $p < 0.01$  به دست آمد. برای سنجش اعتبار این پرسشنامه نعامی نمره های پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی را با نمره های حاصل از پرسشنامه شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه بندی کارکنان همبسته نمود که ضرایب اعتبار به ترتیب  $0.43$  و  $0.36$  به دست آمده که در سطح معنی دار می باشند (نعامی، ۱۳۸۱) به نقل از فرهنگ مجد، (۱۳۸۸).

**پرسشنامه تعهد سازمانی (آلن و مایر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳):** پرسشنامه تعهد سازمانی که حاوی ۲۴ سوال بود استاندارد می باشد که توسط پژوهشگران مشهور به نامهای می یر و آلن طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی به ابعاد تعهد سازمانی اختصاص داده شده است. برای هر یک از ابعاد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری)، در پرسشنامه ۸ سوال استفاده شده است. پایایی پرسشنامه  $0.912$  و روایی پرسشنامه با تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم ارزیابی شده است.

### یافته‌های پژوهش

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده های آماری، لازم است این داده ها توصیف شود. همچنین توصیف آماری داده ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن ها و پایه ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش بکار می رود و در این پژوهش مطابق جدول ۱- می باشد.

<sup>1</sup> Allen, N. J., & Meyer

یافته های مربوط به ویژگیهای جمعیت شناختی نشان داد که:  
برای متغیر وضعیت تحصیلات، بیشترین درصد فراوانی مربوط به دارندگان مدرک لیسانس می باشد.  
برای متغیر سابقه کار، بیشترین درصد فراوانی مربوط به ۱۱ تا ۱۵ سال است.

جدول ۱- جمعیت شناختی اعضای نمونه

عنوان	نوع	فراوانی	درصد فراوانی	جمع فراوانی	جمع درصد فراوانی
تحصیلات	دیپلم و زیردیپلم	۴۶	۲۲/۹	۲۰۱	۱۰۰
	فوق دیپلم	۲۴	۱۱/۹		
	لیسانس	۱۰۷	۵۳/۲		
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۴	۱۱/۹		
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۴۸	۲۳/۹	۲۰۱	۱۰۰
	۶ تا ۱۰ سال	۱۴	۷/۰		
	۱۱ تا ۱۵ سال	۹۵	۴۷/۳		
	بیشتر از ۱۵ سال	۴۴	۲۱/۹		

## توصیف متغیرهای پژوهش

جدول ۲- توصیفی متغیرهای پژوهش

عامل	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
مدیریت استراتژیک	۲۰۱	۲۸,۰۹	۶,۲۱۶	۱۲	۴۲	۰,۳۱۱	۱,۲۰۶-
عملکرد کارکنان	۲۰۱	۲۹,۸۴	۳,۱۸۷	۱۸	۴۲	۰,۱۴۲	۰,۰۵۲-
تعهد سازمانی	۲۰۱	۲۶,۹۸	۵,۲۰۹	۱۵	۳۹	۰,۰۸۷-	۰,۰۶۷

## آزمون نرمال بودن جامعه

برای نرمال بودن متغیرها آزمون کلموگرف-اسمیرنوف استفاده شده است. در این آزمون هر گاه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر در سطح ۹۵ درصد اطمینان رد می شود.  
با توجه به جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف (با توجه به این که تمامی سطوح معنی داری بیشتر از ۵ درصد می باشند) فرض نرمال بودن داده ها را تایید می شود.

جدول ۳- توزیع نرمال بودن جامعه برای متغیرها

شاخص	کلموگرف-اسمیرنوف	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	۰/۱۳۵	۰/۲۵
مدیریت استراتژیک	۰/۱۵۶	۰/۰۱۲
عملکرد شغلی	۰/۰۹۹	۰/۰۳۳

## آزمون فرضیه

### تعهد سازمانی با مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی تأثیرهای همزمان تعدادی متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته (به عنوان مثال، تأثیر تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان) مورد استفاده قرار گیرد از آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره با توجه به نتایج آزمون نرمال بودن داده ها استفاده می شود.

### تأثیر تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان

نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها بیانگر آن است که کلیه پیش فرض های این آزمون رعایت شده و سطح معنی داری (Sig.) آزمون  $t$  برای متغیر عملکرد، کمتر از ۵ درصد می باشد که این بیانگر آن است که تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. لذا فرض صفر رد شده و می توان چنین نتیجه گرفت که تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک پیش بینی کننده عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان می باشند. همچنین تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذار بوده است. با توجه به ضریب بتای محاسبه شده، این متغیر به میزان ۱۶۲ درصد تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان داشت.

جدول ۴- آزمون آماری برای تحلیل تأثیر تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک بر عملکرد کارکنان

Sig.	F	ضریب تعیین			ضریب همبستگی
۰/۰۰۰۱	۵/۱۰۳	۰/۰۵۷			۰/۲۳۹
$Y=a_0+a_1X+E_1$					
Sig.	t	ضرایب غیر استاندارد			متغیر وابسته
		Beta	خطای معیار	B	
۰/۰۰۰	۷/۷۶	-----	۲/۸۱۵	۲۱/۶۲	متغیر مستقل (Constant)
۰/۰۵۵	۱/۴۲	۰/۱۱۳	۰/۰۵۶	۰/۱۳۱	تعهد سازمانی
۰/۱۶۹	۱/۱۳	۰/۱۶۲	۰/۰۸۹	۰/۱۰۰	مدیریت استراتژیک

## بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، به بررسی تأثیر تعهد سازمانی با مدیریت استراتژیک بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان پرداخته شد. تعهد سازمانی به عنوان احساس اعضای سازمان نسبت به اهداف، ارزش ها و فرایندهای سازمانی تعریف می شود، در حالی که مدیریت استراتژیک به برنامه ریزی و اجرای استراتژی ها و اهداف سازمان برای دستیابی به جایگاه مناسب در بازار و تحقق رشد پایدار اشاره دارد. این دو مفهوم به دلیل تأثیر بسزایی که بر عملکرد کارکنان دارند، به ویژه به عنوان دارندگان کلیدی منابع سازمانی، مورد توجه بسیاری از پژوهش ها و مطالعات قرار گرفته اند. تعهد سازمانی موجب افزایش تعهد فردی می شود؛ یعنی هنگامی که کارکنان احساس می کنند که سازمان به آنها ارزش می دهد و به آرزوهای آنها توجه می کند، آنها نیز به نوبه خود تعهد بیشتری نسبت به سازمان و وظایف خود نشان می دهند. تعهد سازمانی منجر به افزایش رضایت شغلی می شود؛ رضایت شغلی نقش مهمی در عملکرد شغلی کارکنان دارد؛ زیرا کارکنان رضایتمند، معمولاً با انگیزه بیشتری به کار خود می پردازند و این منجر به بهبود عملکرد آنها می شود. تعهد سازمانی منجر به کاهش نوسانات کارکنان می شود؛ نوسانات کارکنان هزینه های زیادی برای سازمان دارد و همچنین باعث نوسانات در عملکرد شغلی کارکنان می شود. تعهد سازمانی موجب کاهش این نوسانات می شود و در نتیجه پایداری سازمان را افزایش می دهد؛ بنابراین، استراتژی های مدیریت استراتژیک برای افزایش تعهد سازمانی

کارکنان می‌تواند تاثیر مثبت و قابل توجهی بر و عملکرد شغلیشان داشته باشد. این فرضیات نشان می‌دهند که توجه به تعهد سازمانی در استراتژی‌های مدیریت استراتژیک، می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در بهبود عملکرد سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. یافته‌های حاصل از این پژوهش، نشان‌دهنده وجود رابطه‌ای مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان است؛ به عبارت دیگر، با ارتقای سطح مدیریت استراتژیک در آموزش و پرورش این استان، شاهد افزایش تعهد سازمانی و در نهایت، بهبود عملکرد شغلی کارکنان خواهیم بود.

همچنین، نتایج نشان داد که مدیریت استراتژیک می‌تواند از طریق تاثیر بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان اثر بگذارد.

بر اساس این یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت استراتژیک نقشی کلیدی در ارتقای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان ایفا می‌کند.

در ادامه، به برخی از مهم‌ترین پیشنهادات برای ارتقای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش این استان از طریق مدیریت استراتژیک، اشاره می‌شود:

- تدوین و اجرای برنامه‌های استراتژیک جامع و بلندمدت در آموزش و پرورش استان، با مشارکت فعال کارکنان در تمامی مراحل برنامه‌ریزی و اجرا.
- ایجاد و تقویت فرهنگ مشارکت در آموزش و پرورش، به طوری که کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای مختلف سازمانی سهم باشند.
- برقراری ارتباطات مؤثر و شفاف در سطوح مختلف آموزش و پرورش، به منظور اطلاع‌رسانی به کارکنان در خصوص اهداف، برنامه‌ها و عملکرد سازمان.
- تدوین و اجرای سیستم‌های پاداش و تشویق کارآمد برای قدردانی از عملکرد مثبت و تعهد کارکنان.
- توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش‌ها و برنامه‌های توسعه‌یافته، به منظور ارتقای دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های آنان.
- توجه به نیازها و خواسته‌های کارکنان و ایجاد محیطی کارآمد و حمایتی برای آنان.

با اجرای این پیشنهادات، می‌توان شاهد ارتقای سطح تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان و در نهایت، بهبود کیفیت آموزش و پرورش در این استان بود.  
نقد و محدودیت‌ها:

همانند هر پژوهش دیگری، این پژوهش نیز محدودیت‌هایی دارد. یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش، محدود بودن جامعه آماری به کارکنان آموزش و پرورش استان لرستان است.

لذا، تعمیم نتایج این پژوهش به سایر استان‌ها و یا سطوح دیگر آموزش و پرورش با احتیاط باید انجام شود. همچنین، در این پژوهش از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده است که ممکن است در معرض سوگیری پاسخ‌دهندگان باشد.

لذا، انجام پژوهش‌های تکمیلی با استفاده از روش‌های دیگر، مانند مصاحبه و مشاهده، برای بررسی عمیق‌تر این موضوع توصیه می‌شود.

با وجود این محدودیت‌ها، یافته‌های این پژوهش می‌تواند گامی مهم در جهت درک رابطه بین تعهد سازمانی، مدیریت استراتژیک و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش باشد.

نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و سیاستگذاران در سطوح مختلف آموزش و پرورش در جهت تدوین برنامه‌ها و استراتژی‌های مؤثر برای ارتقای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان و در نهایت، بهبود کیفیت آموزش و پرورش یاری رساند.

## منابع و مآخذ

- اصلاپور جوکندان، محمد؛ شهبازی؛ ملکی، رضا. (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۲۱، زمستان ۱۳۹۰، ص ص ۷۳-۶۵.
- پیمانی، محمد، ۱۴۰۲، بررسی نقش تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی و وفاداری کارکنان، دهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارافرینی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/182834>
- حسنوند، پریسا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر رضایتمندی در شغل با انگیزه‌های کاری بر تعهد سازمانی در معلمان استان لرستان. نشریه پژوهش‌های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار. جلد ۴، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲، صفحه: از ۱۹ تا ۳۱. ۱۴۰۲.
- حقیقت منفرد، جلال، حضرتی، علی اوسط و میرزازاده، حجت. (۱۳۸۹). تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان. مدیریت کسب و کار، ۲(۶)، ۸۷-۱۱۲. <https://sid.ir/paper/fa.237836SID>
- خواجه بابرصاد، نگین. (۱۴۰۰). مدیریت استراتژیک در بخش دولتی، هفتمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری تهران.
- رسولی، رضا، ضماهنی، مجید و شهرآیینی، سعید، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بورس تهران. راهبرد مدیریت مالی، ۲(۴)، ۳۳-۵۷.
- سیفی نژاد، باقرزاده، قلی‌پور کنعانی، مختاری بایع کلانی و مهران. (۱۴۰۲). مدل جامع عوامل مؤثر بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان مالیاتی کشور. پژوهش‌های برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، ۱۳(۲)، ۲۵-۳۸، ۱۴۰۲.
- شمسی‌پور و طاهری روزبهانی. (۱۴۰۲). تأثیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان بروجرد). مطالعات مدیریت شهری، ۱۵(۵۵)، ۸۷-۹۸، ۱۴۰۲.
- کریمی نژاد، مرضیه، دیناری، نوید، سالاری، ایرج، میرشکاری دهکهان، وحید. (۱۴۰۰). بررسی حوزه‌های مدیریت استراتژیک سازمانهای ورزشی کشور، سومین کنفرانس ملی ارتباطات ورزشی: سواد ارتباطی و سواد رسانه‌ای در ورزش، شیراز، ۱۴۰۰.
- معماری‌باشی اول، م؛ نظرزاده، ر ص؛ عبدخدائی، م س (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، ص ص ۶۶-۷۸.
- معماری‌باشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدائی، محمدسعید. (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، پاییز ۱۳۹۱، ص ص ۶۶-۷۸.

۱۲. ممینی و عسکری ماسوله. (۱۴۰۲). مدلسازی تأثیر مدیریت دانش به مثابه قدرت نرم بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی. فصلنامه علمی مطالعات قدرت نرم. ۱۴۰۲.
۱۳. موتمنی، علیرضا؛ همتی، امین؛ السادات آگاه، سحر. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۳۵-۶۰، ۱۳۹۴.
14. Ang, T. (2006). Investigating the influence of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector. University of Idaho.
15. Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The impact of organizational trust on organizational commitment through the mediating variable of organizational participation. *Management Researches*, 12(44), 155-180.
16. Gannon, J.M; Roper, A; Doherty, L. (2015). *Strategic human resource management: Insights from the international hotel industry*. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 47, Pp: 65-75. (2015).
17. Park, S. H., Lee, P. J., Lee, B. K., Roskams, M., & Haynes, B. P. (2020). *Associations between job satisfaction, job characteristics, and acoustic environment in open-plan offices*. *Applied Acoustics*, 168, 107425. (2020).
18. Sánchez, A.A; Marín, G.S; Morales, A.M. (2015). *The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance*. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24, 138-148. (2015).
19. Stephen E. Condrey, "Handbook of Human Resource Management in Government", ۲۰۰۵,
20. Suhartanto & BrienI., & Othman, Z. (2018). Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education epartment, *International Joirnal of Education & Literacy Studies*. 2(1): 17-28.

# The Effect of Organizational Commitment with Strategic Management on the Job performance of Education Workers (Case Study: Education Workers of Lorestan Province)

Hamira Sha'bani<sup>\*1</sup>

## Abstract

The educational system of any country is considered the backbone of progress and development of that society. The effective functioning of this system depends on the efforts and commitment of the education staff as its main pillars. The main purpose of this article is to investigate the impact of organizational commitment with strategic management on the job performance of education and training employees (case study: education and training in Lorestan province). In terms of practical purpose, this research deals with improving the job performance of education workers in Lorestan province and has used a descriptive-analytical method. The sampling method is available and has been done with a sample size of 201 people. In this research, 3 standard questionnaires of strategic management Hill and Jones (2007), job performance of Patterson employees (1970) and organizational commitment questionnaire of Allen and Mayer (1993) were used and then the data were analyzed using descriptive and inferential methods using SPSS26 statistical software. The results of the calculated regression analysis showed that organizational commitment had an effect on the job performance of employees. According to the calculated beta coefficient, this variable had a positive effect of 162% on the job performance of employees. The findings of this research indicate the existence of a positive and significant relationship between organizational commitment and strategic management and the job performance of education and training employees in Lorestan province. In other words, by improving the level of strategic management in the education of this province, we will witness an increase in organizational commitment and ultimately, an improvement in the job performance of employees. Also, the results showed that strategic management can affect their organizational commitment and job performance.

## Keywords

Organizational Commitment, Job Performance, Strategic Management

1. Master's degree in educational management, Boroujerd Azad University, Boroujerd, Iran  
(\* Corresponding Author: homerashabani19952gmail.com).