

بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد

دکتر مهدی طالب‌پور^۱، فرشاد امامی^۲

پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد است. این پژوهش به روش توصیفی-همبستگی و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری آن ۱۸۲ نفر از دبیران تربیت بدنی مرد شهر مشهد بودند که به صورت خوشه‌ای و تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات، از سه پرسشنامه اطلاعات فردی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی ANOVA و آزمون تعقیبی توکی برای ارزیابی اختلافات در میانگین‌ها) استفاده گردید. برخی از نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میزان تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی برابر با ($M = 49/26$ و $SD = \pm 7/75$) می‌باشد که بیانگر سطح تعهد سازمانی متوسط و بالایی است. همچنین میزان دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی برابر با ($SD = \pm 6/91$) و ($M = 44/75$) می‌باشد که حاکی از متوسط بودن میزان دلبستگی شغلی در افراد تحت بررسی است. در مقایسه میانگین تعهد سازمانی که با استفاده از روش تحلیل واریانس (ANOVA) انجام پذیرفت تفاوت بین میانگین‌های تعهد سازمانی در نواحی تحت بررسی با ضریب همبستگی ($P = 0/035$) معنادار بود و در ادامه از طریق آزمون تعقیبی توکی مشخص شد که نواحی سه و هفت نسبت به یک و چهار از تعهد سازمانی بالاتری

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه فوسی مشهد، ۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی

برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: نگرش - تعهد سازمانی - دلبستگی شغلی - دبیران تربیت بدنی.

مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه سستی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند.

زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می‌کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم‌اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آن‌ها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آن‌ها بر نیایند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد زیرا علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (۱).

از سوی دیگر با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند. زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر بر رفتار افراد در سازمان می‌شود (۲).

نگرش فرد نسبت به کارش نشان‌دهنده ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره جنبه‌ای از محیط کاری‌اش دارد. بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه رفتار به عمل آمده است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان

این نگرش‌ها واژه دلبستگی کاری و یا شغلی^۱ مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان از آن ارائه داد این است که دلبستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (۲) و شغلش را بر حسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی و وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند یا به عبارت دیگر اینکه فرد تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (۳).

نگرش دوم یعنی تعهد سازمانی^۲ طی دهه گذشته جایگاه مهمی را در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است و عبارت است از حالتی که فرد (سازمان را معرف خود می‌داند) و آرزو می‌کند که در عضویت آن بماند. واژه تعهد سازمانی آن چنان که وایت تعریف کرده است 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 ارزش‌هایش؛ (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 (۴). بنابراین توصیف نگرش‌های شغلی و بررسی ارتباط میان آن‌ها می‌تواند ابزار سودمندی در جهت بهبود نگرش سازمانی افراد و در نهایت باعث بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان شود (۵). از دیدگاه فردی نگرش‌ها شالوده دانش ما را برای تعامل با دیگران و دنیای پیرامونمان فراهم می‌کنند، همچنین به عنوان شاخص‌های اجتماعی نیز به کار می‌روند. از این رو، در بسیاری از امور و رقابت‌ها بررسی نگرش‌های افراد، پیش‌بینی نیکویی است. در سازمان‌های بزرگی همچون آموزش و پرورش که در برگیرنده زیر مجموعه‌ها، مناطق و نواحی مختلف آموزشی است، آگاهی از امکانات و امتیازاتی که سازمان در اختیار افراد قرار می‌دهد و از طرفی تغییر نگرش‌هایی که باعث پیشرفت سازمان می‌شود از اهمیتی زیاد برخوردار است (۵). هرچند نواحی مختلف آموزش و پرورش به صورت مجزا اداره می‌شوند و از لحاظ امکانات و شرایط جغرافیایی با یکدیگر یکسان نیستند، اما همواره کارمندان درصددند که خود را با معیارها و نگرش‌های مطلوب سازمان‌شان هماهنگ سازند و جایگاه خود را در این معیارها

1. Job involvement

2. Organizational commitment

با گروه‌های کاری همچون مدرسه، ناحیه و سازمان مورد ارزیابی قرار دهند. از طرفی هر سازمانی درصدد آگاهی از نگرش‌هایی است که کارمندان در آن باره تجربه‌ای دارند تا این نگرش‌ها به‌نحوی در خدمت اهداف سازمانی قرار گیرد و نتایج چشمگیری بر بهبود رفتار سازمانی آن‌ها داشته باشد. اگر این نگرش‌ها به‌صورتی مشخص تبیین شود و مقایسه روشنی از این عوامل در بین نواحی مختلف به‌دست آید، مدیریت می‌تواند در زمینه تصمیماتی که در مورد این افراد باید بگیرد اطلاعات مفیدی کسب نماید (۲).

هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. بنابراین همواره در این سازمان سعی بر آن بوده که طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش‌های متعدد اعضا و کارمندان داشته باشند، زیرا نگرش‌های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم هستند، در ارتباط است. به‌طور مثال، احتمال اینکه کارمندان ناراضی، از کار غیبت کنند و یا سازمان را جهت ورود به سازمان بهتر ترک کنند زیاد است و یا داشتن نگرش منفی نسبت به سازمان موجب می‌شود که کارمندان نسبت به تشکیل اتحادیه یا پیوستن به گروه‌های غیر رسمی اقدام کنند. همچنین ثابت شده است که کارمندان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و سرانجام اینکه دلبستگی شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و تأثیر آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. اعضای دارای دلبستگی بالا نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند توجه می‌نمایند (۶).

هر چند طی سالیان گذشته پژوهش‌هایی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام گرفته است، ولی تعداد پژوهش‌هایی که در زمینه دلبستگی شغلی در ایران بالاخص دبیران تربیت‌بدنی انجام شده اندک می‌باشد. پژوهش حاضر سعی دارد ارتباط بین دو نگرش تعهدسازمانی و دلبستگی شغلی را بررسی نماید. پژوهشگران در صددند ضمن مشخص کردن میزان تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد به مقایسه این دو عامل بپردازند تا با علم به این اطلاعات با انجام اقدامات لازم گامی مؤثر در

جهت اعتلای اهداف عالیۀ تربیت بدنی و ورزش آموزشگاه‌ها بردارند.

روش پژوهش

این پژوهش به روش توصیفی و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری آن تمام دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های شهر مشهد می‌باشند که بر اساس آمار اخذ شده از مدیریت تربیت بدنی و تندرستی سازمان آموزش و پرورش خراسان تعداد آن‌ها در زمان شروع پژوهش ۴۰۱ نفر گزارش شده است. به منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری مورد نظر از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول حجم نمونه مورد نظر ۲۰۱ نفر تعیین گردید. پس از آن روش نمونه‌گیری سیستماتیک مورد استفاده قرار گرفت و در آن بدین صورت عمل شد که ابتدا فهرست کامل اسامی افراد تهیه و به هر شخص از ۱ الی ۴۰۱ عددی اختصاص داده شد. جهت انتخاب حجم نمونه مورد نظر ابتدا به صورت تصادفی عدد ۳ انتخاب گردید. پس از آن به فاصله ده نفر آزمودنی دوم انتخاب شد و به این ترتیب تمام نفرات حجم نمونه مورد نظر انتخاب شدند.

روش گردآوری اطلاعات

با توجه به هدف‌های پژوهش و ماهیت آن مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسشنامه بود. بدین منظور از سه پرسشنامه استفاده شد.

۱. پرسشنامه اطلاعات عمومی: شامل مشخصات فردی و سوابق افراد که مشتمل بر سن، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان است.
۲. پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ)^۱: مشتمل بر ۱۵ پرسش است که مقیاس اندازه‌گیری آن از نوع لیکرت می‌باشد^۲.
۳. پرسشنامه دلبستگی شغلی (JI)^۳: مشتمل بر ۲۰ پرسش است و مقیاس اندازه‌گیری آن نیز از نوع لیکرت می‌باشد^۴.

1. Organizational Commitment Questionnaire

2. Moday, Striz and Porter

3. job involvement questionnaire

4. Tomas landahel and Kejner

روش‌های آماری

ابتدا، مطالعه مقدماتی اطلاعات مربوط به روایی و پایایی ابزار مورد استفاده پژوهش صورت گرفت. با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پرسشنامه تعهد سازمانی $0/82$ و ضریب پرسشنامه دلبستگی شغلی $0/83$ به دست آمد که با توجه به اطلاعات به دست آمده از سایر پژوهش‌ها، از سطح روایی و پایایی بالایی برخوردار بود. پس از گردآوری اطلاعات خام و استخراج آن‌ها به منظور تجزیه و تحلیل این اطلاعات ابتدا از آمار توصیفی برای تنظیم داده‌ها و تعیین شاخص‌های مرکزی (میانگین، میانه)، شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار، واریانس) و ترسیم نمودارهای مختلف استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس ANOVA و آزمون تعقیبی توکی برای ارزیابی اختلاف میانگین‌ها) استفاده شد.

نتایج و یافته‌های پژوهش

توصیف آماری داده‌های مربوط به تعهد سازمانی

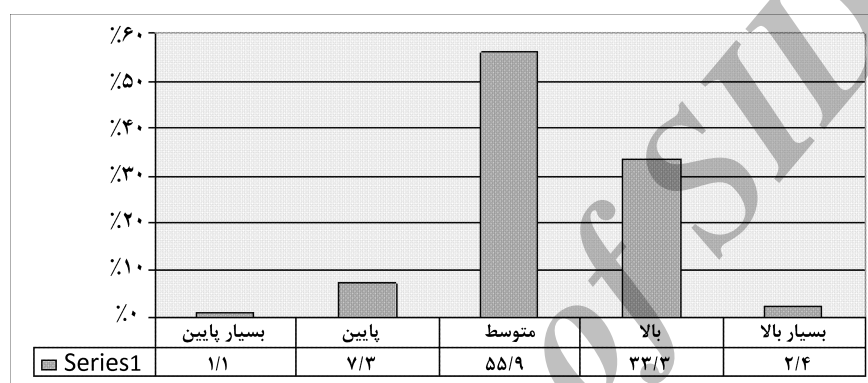
امتیازگذاری افراد تحت بررسی از میزان تعهد سازمانی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آمارهای توصیفی محاسبه و در جدول (۱) ارائه شده است.

حداکثر نمره ممکن برای تعهد سازمانی ۷۵ است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین تعهد سازمانی در ۱۸۲ نفر از افراد تحت بررسی برابر با $49/26$ با انحراف استاندارد $7/57$ می‌باشد. حداقل امتیاز کسب شده توسط افراد ۲۶ و حداکثر امتیاز کسب شده ۷۰ بوده است. با مراجعه به جدول (۱) و نمودار (۱) مشاهده می‌شود که میانگین تعهد سازمانی در جامعه تحت بررسی در حد متوسط و بالا است.

در بُعد تمایل به ماندن در سازمان که حداکثر نمره ممکن در آن ۲۵ است، میانگین این شاخص در افراد تحت بررسی (۱۸۲ نفر) برابر با $14/40$ و انحراف استاندارد $2/63$ بود. حداقل امتیاز کسب شده توسط افراد ۷ و حداکثر ۲۲ بوده است. با مراجعه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که ۱۰۲ نفر یعنی $57/6$ درصد از افراد تحت بررسی در این پژوهش در سطح متوسط قرار دارند که بیشترین درصد آمار را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین ۳۸ نفر (۲۱/۵ درصد) از افراد تحت بررسی نسبت به سازمان تعهد بالا و بسیار بالایی داشته‌اند

جدول ۱. امتیاز تعهد سازمانی در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N= ۱۸۲			تفسیر	امتیاز
درصد تجمعی	درصد	تعداد		
۱/۱	۱/۱	۲	بسیار پایین	۱۵-۲۷
۸/۴	۷/۳	۱۳	پایین	۲۸-۳۹
۶۴/۳	۵۵/۹	۹۹	متوسط	۴۰-۵۱
۹۷/۶	۳۳/۳	۵۹	بالا	۵۲-۶۳
۱۰۰/۰	۲/۴	۴	بسیار بالا	۶۴-۷۵
۴۹/۲۶			میانگین	
۷/۵۷			انحراف استاندارد	
۷۰			حداکثر نمره	
۲۶			حداقل نمره	



نمودار ۱. توزیع درصدی امتیاز تعهد سازمانی در افراد تحت بررسی

و ۱۳۹ نفر (۷۸/۵ درصد) در این متغیر در سطح متوسط و پایین قرار دارند. در بُعد پایداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان که حداکثر نمره ممکن در آن ۳۵ است، میانگین تعهد سازمانی افراد تحت بررسی ۱۸۲ نفر برابر با ۲۳/۸۶ و انحراف استاندارد ۴/۵۹ بود. حداقل امتیاز کسب شده توسط افراد ۱۱ و حداکثر امتیاز ۳۴ بوده است. با مراجعه به جدول ۳ مشاهده می‌شود ۹۷ نفر (۵۴/۸ درصد) افراد تحت بررسی در این شاخص میزان تعهد بالا و بسیار بالایی دارند و ۸۰ نفر (۴۵/۲ درصد) از افراد تحت بررسی در سطح متوسط و پایین قرار دارند.

جدول ۲. امتیاز شاخص تمایل به ماندن در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N= ۱۸۲			تفسیر	امتیاز
درصد تجمعی	درصد	تعداد		
۳/۴	۳/۴	۶	بسیار پایین	۵-۹
۲۰/۹	۱۷/۵	۳۱	پایین	۹-۱۳
۷۸/۵	۵۷/۶	۱۰۲	متوسط	۱۳-۱۷
۹۸/۹	۲۰/۳	۳۶	بالا	۱۷-۲۱
۱۰۰/۰	۱/۱	۲	بسیار بالا	۲۱-۲۵
۱۴/۴۰			میانگین	
۲/۶۳			انحراف استاندارد	
۲۲			حداکثر نمره	
۷			حداقل نمره	

جدول ۳. امتیاز شاخص پایبندی به اهداف و ارزش‌ها در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N= ۱۸۲			تفسیر	امتیاز
درصد تجمعی	درصد	تعداد		
۱/۱	۱/۱	۲	بسیار پایین	۷-۱۲/۵
۹/۵	۷/۹	۱۴	پایین	۱۲/۵-۱۸
۴۵/۲	۳۶/۲	۶۴	متوسط	۱۸-۲۳/۵
۸۵/۹	۴۰/۷	۷۲	بالا	۲۳/۵-۲۹
۱۰۰	۱۴/۱	۲۵	بسیار بالا	۲۹-۳۵
۲۳/۸۶			میانگین	
۴/۵۹			انحراف استاندارد	
۳۴			حداکثر نمره	
۱۱			حداقل نمره	

در بُعد تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان که حداکثر نمره ممکن در آن ۱۵ است، میانگین تعهد سازمانی در این عامل و در افراد تحت بررسی (۱۸۲ نفر) برابر با ۱۰/۹۹ و انحراف استاندارد ۲/۳۵ بود. حداقل امتیاز کسب شده توسط افراد ۳ و حداکثر ۱۵ می‌باشد. با مراجعه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که ۱۰۹ نفر (۶۱/۶ درصد) از افراد تحت بررسی در این شاخص میزان تعهد بالا و بسیار بالایی دارند و ۶۸ نفر (۳۸/۴ درصد) از افراد تحت بررسی در سطح متوسط و پایینی قرار دارند.

جدول ۴. امتیاز شاخص تمایل تلاش بیشتر در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N= ۱۸۲			تفسیر	امتیاز
درصد تجمعی	درصد	تعداد		
۲/۳	۲/۳	۴	بسیار پایین	۳-۵/۵
۷/۹	۵/۶	۱۰	پایین	۵/۵-۸
۳۸/۴	۳۰/۵	۵۴	متوسط	۸-۱۰/۵
۷۳/۴	۳۵/۰	۶۲	بالا	۱۰/۵-۱۳
۱۰۰	۲۶/۶	۴۷	بسیار بالا	۱۳-۱۵
۱۰/۹۹			میانگین	
۲/۳۵			انحراف استاندارد	
۱۵			حداکثر نمره	
۳			حداقل نمره	

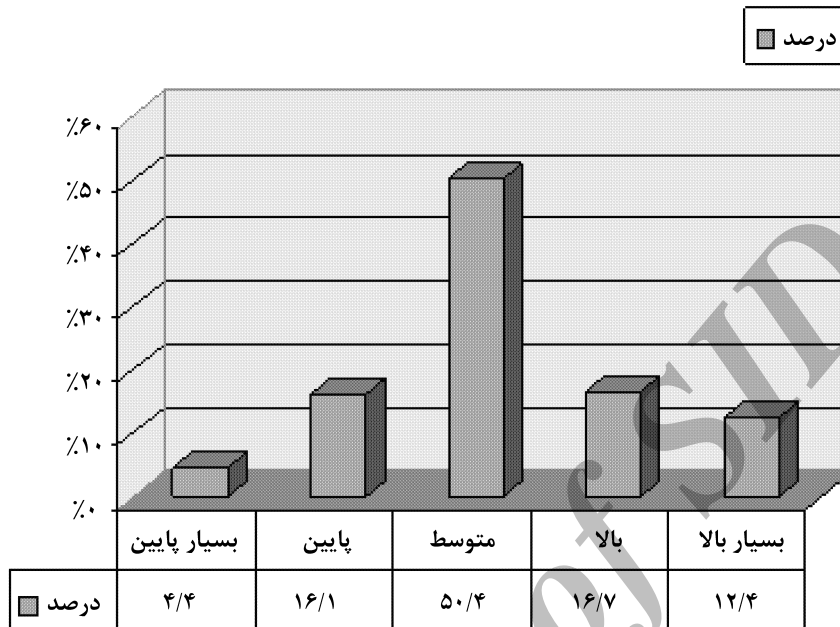
توصیف آماری داده‌های مربوط به دلبستگی شغلی

امتیازگذاری افراد تحت بررسی از میزان دلبستگی شغلی نیز به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آمارهای توصیفی محاسبه و در جدول ۵ ارائه شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین دلبستگی شغلی در (۱۸۲ نفر) افراد تحت بررسی برابر با ۴۴/۷۵ با انحراف استاندارد ۶/۹۱ می‌باشد. حداقل امتیاز کسب شده توسط افراد در جامعه تحت بررسی ۲۸ و حداکثر امتیاز ۷۶ می‌باشد. در جدول ۵ و نمودار ۲ مشاهده

جدول ۵. امتیاز دلبستگی شغلی در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N= ۱۸۲			تفسیر	امتیاز
درصد تجمعی	درصد	تعداد		
۴/۴	۴/۴	۸	بسیار پایین	۲۰-۳۱
۲۰/۵	۱۶/۱	۲۹	پایین	۳۲-۴۳
۷۰/۹	۵۰/۴	۹۰	متوسط	۴۴-۵۵
۸۷/۶	۱۶/۷	۳۰	بالا	۵۶-۶۷
۱۰۰	۱۲/۴	۲۱	بسیار بالا	۶۸-۸۰
۴۴/۷۵			میانگین	
۶/۹۱			انحراف استاندارد	
۷۶			حداکثر نمره	
۲۸			حداقل نمره	

می شود که میانگین دل بستگی شغلی در جامعه تحت بررسی در سطح متوسطی قرار دارد. اطلاعات دیگر نشان می دهد ۱۲۷ نفر (۷۰/۹ درصد) از افراد تحت بررسی دارای دل بستگی شغلی متوسط و پایینی هستند و فقط ۵۱ نفر (۲۹/۱ درصد) از افراد تحت بررسی دارای دل بستگی شغلی بالا و بسیار بالایی می باشند.



نمودار ۲. توزیع درصدی امتیاز دل بستگی شغلی در جامعه تحت بررسی

آزمون فرضیه ها

در پژوهش حاضر برای آزمون فرضیه های اول تا سوم از ضریب هم بستگی اسپیرمن جهت تعیین معناداری یا عدم معناداری استفاده شده است.

فرضیه اول: بین تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی دبیران تربیت بدنی مرد نواحی هفت گانه مشهد ارتباط معناداری وجود ندارد.

با استفاده از روش ضریب هم بستگی اسپیرمن، تجزیه و تحلیل داده ها برای بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی در افراد تحت بررسی (۱۸۲ نفر) انجام گرفت.

یافته‌های آماری در جدول ۶ ارائه شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در جامعه پژوهش همبستگی معناداری ($r = 0/47$) وجود دارد. بنابراین فرض عدم وجود رابطه بین این دو متغیر با سطح معنادار ($P < 0/05$) پذیرفته نمی‌شود و این به معنی وجود ارتباطی مثبت و معنادار است.

فرضیه دوم: بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد با یکدیگر ارتباط معناداری وجود ندارد.

بین تعهد سازمانی و ابعاد مختلف آن به صورت جداگانه با استفاده از روش ضریب همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل انجام گرفت. یافته‌های آماری در جدول ۶ ارائه شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش همبستگی بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی به قرار ذیل است:

-- بین شاخص تمایل به ماندن و عضویت در سازمان و شاخص پایبندی به اهداف و ارزش‌های سازمان ضریب همبستگی معناداری ($r = 0/30$ و $p < 0/05$) مشاهده شد.

-- بین شاخص پایبندی به اهداف و ارزش‌های سازمان و شاخص تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان ضریب همبستگی معناداری ($r = 0/54$ و $p < 0/05$) مشاهده شد.

-- بین شاخص تمایل به عضویت و ماندن در سازمان و شاخص تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان ضریب همبستگی معناداری ($r = 0/26$ و $p < 0/05$) مشاهده شد.

فرضیه سوم: بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد ارتباط معناداری وجود ندارد.

یافته‌های آماری جدول ۶ نشان می‌دهد که:

-- بین شاخص تمایل به ماندن و عضویت در سازمان و دلبستگی شغلی ضریب همبستگی معناداری ($r = 0/19$ و $p < 0/05$) مشاهده شد.

-- بین شاخص پایبندی به اهداف و ارزش‌های سازمان و دلبستگی شغلی ضریب همبستگی معناداری ($r = 0/47$ و $p < 0/05$) مشاهده شد.

-- بین شاخص تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان و دلبستگی شغلی ضریب همبستگی معناداری ($r = 0/44$ و $p < 0/05$) مشاهده شد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین شاخص و ابعاد مختلف متغیرهای پژوهش در کل نمونه تحت بررسی

متغیر	دلبستگی شغلی	تعهد سازمانی	تمایل به عضویت	پایبندی به اهداف و ارزش‌ها	تمایل به تلاش
دلبستگی شغلی	۱/۰۰۰	۰/۴۷۰**	۰/۱۹۷**	۰/۴۷۱**	۰/۴۴۴**
تعهد سازمانی	۰/۴۷۰**	۱/۰۰۰	۰/۶۰۹**	۰/۸۸۱**	۰/۷۰۸**
تمایل به عضویت	۰/۱۹۷**	۰/۶۰۹**	۱/۰۰۰	۰/۳۰۱**	۰/۲۶۶**
تمایل به اهداف و ارزش‌ها	۰/۴۷۱**	۰/۸۸۱**	۰/۳۰۲**	۱/۰۰۰	۰/۵۴۱**
تمایل به تلاش	۰/۴۴۴**	۰/۷۰۸**	۰/۲۶۶**	۰/۵۴۱**	۱/۰۰۰

علامت*: همبستگی معنادار در سطح ۰/۰۵

علامت**: همبستگی معنادار در سطح ۰/۰۱

برای آزمون فرضیه‌های چهارم و پنجم و مقایسه میانگین‌ها از روش تحلیل واریانس ANOVA و آزمون تعقیبی توکی استفاده شده است.

فرضیه چهارم: بین دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد تفاوت معناداری وجود ندارد.

در ابتدای پژوهش فرض بر آن بود که بین دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی در نواحی تحت بررسی تفاوت وجود ندارد. بر اساس روش تحلیل واریانس ANOVA پژوهشگر به آزمون این فرضیه پرداخت. نتایج آماری در جدول ۷ ارائه شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مبین قبول فرضیه پژوهشگر مبنی بر نبودن تفاوت بین میانگین دلبستگی شغلی افراد در نواحی مختلف بود. به عبارت دیگر به رغم وجود تفاوت بین میانگین‌های دلبستگی شغلی در نواحی مختلف این تفاوت‌ها از نظر آماری معنادار نمی‌باشد.

جدول ۷. مقایسه میانگین دلبستگی شغلی در نواحی تحت بررسی از طریق آنالیز واریانس ANOVA

منبع تغییرات	احتمال F	نسبت F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی
بین گروه‌ها	۰/۰۳۵	۲/۳۳	۶۲/۱۹	۳۷۳/۱۴	۶
درون گروه‌ها	—	—	۴۷/۲۶	۸۱۳۰/۰۳	۱۷۲
جمع کل	—	—	—	۸۵۰۳/۱۸	۱۷۸

فرضیه پنجم: بین تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد تفاوت معناداری وجود ندارد.

در ابتدای پژوهش فرض بر آن بود که بین تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی در نواحی تحت بررسی تفاوت وجود ندارد. بر آن شدیم که با استفاده از روش تحلیل واریانس ANOVA این فرضیه را مورد آزمون قرار دهیم، از آنجا که این آزمون پارامتریک است ابتدا پذیره‌های زیربنایی نرمال بودن مورد بررسی قرار گرفت. از این رو جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از نمودار احتمال تجمعی نرمال استفاده شد که این نمودار نشان داد که مقادیر تقریباً روی یک خط راست قرار گرفته است. لذا این داده‌ها از توزیع نرمال استخراج شده‌اند. پیش فرض‌های نتایج ناشی از روش تحلیل واریانس ANOVA در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸ مقایسه میانگین تعداد سازمانی در نواحی تحت بررسی از طریق آنالیز واریانس و آزمون تعقیبی توکی

منبع تغییرات	احتمال F	نسبت F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی
بین گروه‌ها	۰/۰۳۵	۲/۳۳	۱۲۷/۷۵	۷۶۶/۵۵	۶
درون گروه‌ها	—	—	۵۴/۸۲	۹۳۱۹/۹۶	۱۷۰
جمع کل	—	—	—	۱۰۰۸۶/۵۲	۱۷۶

بحث و نتیجه‌گیری

به‌طور کلی برای بررسی بسیاری از ویژگی‌های فردی و ارتباط آن با متغیرهایی نظیر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی، به نظر می‌رسد باید عوامل تأثیرگذار دیگری مانند عوامل فردی، محیطی و سازمانی و حتی ماهیت و نوع کار را کنترل کرد. از این رو در مورد ارتباط بین دو متغیر رشته تحصیلی با دلبستگی شغلی نتایج این پژوهش و بسیاری از پژوهش‌های انجام شده نمی‌تواند ابهامات موجود را به تنهایی برطرف نماید به همین دلیل نمی‌توان نظر قاطع و مطمئنی را در این زمینه بیان نمود.

از نظر وضعیت استخدامی در جامعه تحت بررسی ۹۸/۳ درصد در استخدام رسمی سازمان مربوط بوده‌اند. اطلاعات به‌دست آمده نشان می‌دهد که بین هر دو متغیر پژوهش

(تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی) و وضعیت استخدامی رابطه معناداری وجود ندارد. پژوهشی که توسط مرتضوی (۷) با عنوان بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی انجام گرفت بیان کرد که تعهد سازمانی کارکنان رسمی بیش از میزان تعهد سازمانی کارکنان قراردادی است. همچنین حافظی (۸) در پژوهشی با هدف بررسی ارتباط بین جهت‌گیری ارزشی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسید که بین نگرش‌های شغلی و وضعیت استخدامی رابطه معناداری وجود ندارد.

از سوی دیگر اسمیت و همکارانش معتقدند امنیت شغلی کارکنان که احتمالاً یک دلیل آن می‌تواند ناشی از استخدام رسمی آنان باشد، پس از دستمزد یکی از مهم‌ترین جنبه‌های شرایط کاری است که بر نگرش‌های شغلی آنان مؤثر است. همچنین گرونبرگ نیز ایمنی شغلی را به عنوان عاملی در رضایت شغلی دخیل می‌داند. با توجه به یافته‌های این پژوهش و سایر پژوهش‌ها در مورد وجود رابطه مثبت و ضعیف بین وضعیت استخدامی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن با یافته‌های دیگر پژوهشگران مانند اسمیت و گرونبرگ، اعلام نظر قطعی در این مورد هنوز به اندازه کافی مستند نیست. از این رو با انجام پژوهش‌های گسترده‌تری بین کارکنان در سازمان‌های مختلف، با زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی متفاوت و همچنین کنترل بعضی متغیرهای تأثیرگذار دیگر همانند عوامل متنوع محیطی، فردی و سازمانی و حتی ماهیت درونی کار، می‌توان به یافته‌های دقیق‌تری به منظور افزایش قابلیت تعمیم دست یافت.

یافته‌های پژوهش در مورد تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد با $M = 49/26$ و $SD = 7/57$ نشان دهنده سطح متوسط و بالای این متغیر است که مبین میزان تعهد سازمانی قابل قبول در جامعه تحت بررسی است. در این پژوهش، ۸/۵ درصد افراد در سطح تعهد سازمانی پایین و بسیار پایین قرار دارند و تنها ۳۵/۶ درصد افراد دارای تعهد سازمانی بالا هستند. اطلاعات حاکی از آن است که دبیران جامعه تحت بررسی نسبت به سازمان خود تعهد متوسط و بالایی دارند. همان‌طور که در پژوهش کاس‌کلی و بوگ (۹) مشاهده می‌شود، تعهد سازمانی عامل مهمی در جلوگیری از غیبت مدیران محسوب می‌شود. همچنین فلدمن و آرنولد (۱۰) پژوهشی در مورد ارتباط ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی در یکی از شرکت‌های چند ملیتی صنایع الکترونیک در کشور سنگاپور انجام دادند

که خلاصه نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهایی نظیر درگیر شدن در کار و تلاش جهت کسب مقام و موقعیت، نسبت به متغیر توجه به دریافت‌های مالی حاصل از کار از همبستگی مثبت و قوی‌تری با تعهد سازمانی برخوردار بود.

با توجه به ارتباط مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی و تأثیر میزان تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی این یافته پژوهش بیانگر این است که $64/6$ درصد جامعه تحت بررسی با میانگین $49/26$ دارای تعهد سازمانی متوسط و بالا بودند و $70/9$ درصد این افراد با میانگین $44/75$ در سطح دلبستگی شغلی متوسط قرار داشته‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان تعهد سازمانی متوسط و بالا منجر به دلبستگی شغلی متوسط در جامعه تحت بررسی شده است.

از یافته‌های پژوهش حاضر در این مورد چنین استنباط می‌شود که به منظور افزایش بیشتر سطح تعهد سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است سیاست‌گذاران و متولیان امر، تدابیر و تمهیدات مناسب‌تری را اتخاذ نمایند.

در بررسی میزان دلبستگی شغلی، در نمونه تحت بررسی دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی در سطح متوسط مشاهده گردید که به رغم جوان بودن سابقه این موضوع در مطالعات رفتار سازمانی، زیربنای نظری پژوهش نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مطرح شده است. پژوهشی که توسط طالب‌پور (۵) با عنوان تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور انجام گرفت نشان داد که دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. همچنین حسینی (۱۱) که در تدریس خود به بررسی رابطه دلبستگی و خشنودی شغلی با تعهد سازمانی معلمان ضمن خدمت شرق گیلان پرداخت نیز به رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر دست یافت که با یافته‌های پژوهشگر هم‌سو و هم‌جهت است. هر چند تعداد این مطالعات زیاد نیست، ولی در مجموع نتایج این پژوهش‌ها بیانگر وجود رابطه‌ای مثبت و معنادار بین متغیرهای اصلی پژوهش می‌باشد.

از یافته‌های پژوهش حاضر در این مورد چنین استنباط می‌شود که هر چه میزان تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی بیشتر می‌شود میزان دلبستگی شغلی آنان نیز به همان اندازه بهبود خواهد یافت، بنابراین مسئولان و متولیان در سازمان آموزش و پرورش باید با ایجاد

محیط و شرایط مطلوب در این سازمان و استفاده از راهکارهای مناسب، میزان تعهد دبیران خود را افزایش دهند تا از این طریق بتوانند خوشنودی و دلبستگی آنان را نسبت به شغل شان ارتقا دهند.

در بررسی نتایج حاضر در مورد رابطه بین برخی ویژگی‌های فردی با تعهد سازمانی در جامعه تحت بررسی در مجموع رابطه معناداری مشاهده نشد، یافته‌های این پژوهش در این زمینه با نتایج پژوهش‌های حافظی (۸)، فلدمن و آرنولد (۱۰) و مورتاز (۱۲) همخوانی دارد. از سوی دیگر یافته‌های بنهوف (۱۳) وجود رابطه مثبت و معناداری را بین تعهد سازمانی با برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد.

نتایج یافته‌های پژوهش در مورد رابطه بین برخی ویژگی‌های فردی مانند سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و... با دلبستگی شغلی در جامعه تحت بررسی نشان داد که همبستگی معناداری بین این ویژگی‌ها با دلبستگی شغلی وجود ندارد. نتایج پژوهش‌های طالب پور (۵)، اصلانخانی (۱۴) و مهرابی زاده (۱۵) با یافته‌های پژوهش حاضر در این مورد مشابه است.

از سوی دیگر بنهوف (۱۳) طی مطالعاتی که به بررسی ویژگی‌های فردی و نگرش‌های شغلی پرداخته بود، همبستگی مثبت و معناداری را بین این متغیرها یافت. در مجموع با آنکه ویژگی‌های فردی مورد نظر در این پژوهش با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه داشت، این رابطه معنادار نبود و سهم هیچ‌کدام در تعیین تغییرات و نوسانات متغیرهای تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی چشمگیر نیست. به طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه تعهد سازمانی و ارتباط آن با دلبستگی شغلی می‌توان نتیجه گرفت، تعهد سازمانی به عنوان یکی از نگرش‌های مهم شغلی می‌تواند بر میزان دلبستگی شغلی افراد اثر مطلوب و یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس فراهم نمودن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی که از طریق تغییر در زیر مجموعه‌های آن قابل دستیابی است، می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و افزایش میزان دلبستگی افراد نسبت به شغل شان شود. درحالی‌که عدم توجه به این ارتباط باعث تضعیف سازمان مربوط شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند، زیرا کارکنان به عنوان ابزار اصلی رسیدن به اهداف تلقی می‌گردند. به همین دلیل به مدیران و مسئولان سازمان تحت بررسی پژوهش توصیه می‌شود به منظور بهبود سطح کیفی

تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی در مدارس از شیوه‌های مدیریتی مناسب به منظور ارتقای سطح شغلی آنان استفاده نماید.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۰) «انسان سازمانی معاصر». مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. دوره اول. شماره اول.
۲. رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۷) رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، ترجمه علی پارسیانی و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول.
۳. عباسی، داود (۱۳۷۷) بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۴. آرمسترانگ (۱۳۷۷) تعهد سازمانی، ترجمه محمد رضا ربیعی، فرهنگ و تعاون، شماره ششم، خرداد و تیرماه.
۵. طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۰) تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن با جو سازمانی، رساله دکتری، دانشگاه تهران.
۶. شجاعی‌فر، حبیب‌الله (۱۳۷۹) رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
۷. مرتضوی، شهناز (۱۳۷۲) «بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی». فصلنامه مطالعات مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. شماره اول. دور سوم.
۸. حافظی، مسعود (۱۳۷۶) بررسی رابطه بین گرایش‌های انسانی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
9. Cuskelly, Graham & Boag Alistair (2001) "Organizational commitment as a predictor of committee member turn over among volunteer sport administrators", *Journal Article in sport Management Review*.
10. Fledman, D. C, Arnold. H. J (1985) "Personality types and career pattern some empirical evidence on Holland's model" *Canadian . Journal of Administrative Science*, Vol. Jun, pp 192-210.
۱۱. تدریس حسنی، داریوش (۱۳۷۲) بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی در بین معلمان ضمن خدمت شرق گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده مدیریت.
12. Morttaz, C (1988) "Determinants of organizational commitment", *Human Relations*, Vol. 41, No. 6, pp468.

13. Benkhoff. A.(1996) "Ignoring commitment is casting" *Human Relation* Vol 44, No. 6.
۱۴. اصلانخانی، محمد علی (۱۳۷۵) توصیف سبک‌های رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور. رساله دکتری دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران.
۱۵. مهربابی زاده، مهناز (۱۳۸۰) بررسی خشنودی شغلی با ابهام نقش کارمندان شرکت ملی نفت مناطق نفتی خارک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. دانشکده مدیریت و حسابداری.

Archive of SID