

ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی مربیان ورزش

سید محمد نیازی^۱، سعید محرابی دلجو^۲، سید محسن حسینی^۳، بهروز غلامرضایی^۴

۱، ۲، کارشناس ارشد تربیت بدنی ۳. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد ۴. دبیر آموزش و پرورش

Email: seyedmohamadniazi@yahoo.com

چکیده

هدف این پژوهش ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی مربیان ورزش بود. جامعه آماری ۱۳۴ نفر معلم تربیت بدنی از دو مقطع تحصیلی راهنمایی و دبیرستان شهر رشت بودند که کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. ابزار تحقیق شامل سه پرسشنامه: مشخصات فردی؛ پرسشنامه ۳۴ سوالی جو سازمانی و پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی تعهد سازمانی می‌یر و آلن می‌باشد. اعتبار و روایی پرسشنامه‌ها در حد استاندارد گزارش شده است. داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که جو سازمانی مدارس راهنمایی و دبیرستان از نظر باز بودن در سطح متوسطی قرار داشتند، البته مدارس راهنمایی نسبت به دبیرستان‌ها، جو سازمانی بازتری داشتند؛ اما این تفاوت معنی دار نبود. در نهایت ارتباط مثبت و معنی داری بین جو سازمانی باز و تعهد سازمانی مربیان ورزش مشاهده شد.

کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، تعهد سازمانی و معلمان

مربیان ورزش برای ایجاد فضای مطلوب حرکتی و ورزشی دانش‌آموزان با استرس زیادی روبه‌رو هستند، از یک طرف آنها باید نیازهای روانی - حرکتی و عاطفی - اجتماعی دانش‌آموزان را برطرف سازند؛ از طرف دیگر باید در فکر تدارک امکانات ورزشی باشند (اجاقی، ۱۳۷۷). با توجه به دیدگاه نظام آموزشی و سایر معلمان در مدرسه، جو مناسبی برای کارکرد شغلی معلمان تربیت بدنی نیز وجود ندارد. با مشاهده رفتار کارکنان مدرسه شواهدی به دست می‌آید که نشان می‌دهد آیا معلمان آسوده‌خاطرند، با یکدیگر روابط متقابل دارند و یا روی هم رفته با اعتماد و اطمینان با هم کار می‌کنند؟ شاید در مدرسه تنش و کشمکش حکمفرما باشد که بازتاب آن در رفتار و گفتار معلمان، روابط آنها با یکدیگر و با مدیر مدرسه و دانش‌آموزان به وضوح دیده می‌شود (الموهنادی و کاپل، ۲۰۰۷). جو سازمانی مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی است که آن را گرم یا سرد، قابل اعتماد، ترس‌آور و یا اطمینان‌بخش، تسهیل‌کننده یا بازدارنده می‌سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر می‌شود. افراد معمولاً درد دلها و مشکلات خود را با هم در میان نمی‌گذارند (استرون، ۱۳۷۶). این عوامل باعث می‌شود تا به مرور زمان خستگی و مشکلات روانی بین معلمان شیوع پیدا کند و شادی و نشاط از بین آنها رخت بر بندد (اشرفی، ۱۳۷۷). جو سازمانی ممکن است پیامدهای مربوط به عوامل استرس‌زا را افزایش دهد؛ مثلاً، مشکلات روانی می‌تواند، تاثیر زیادی بر سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی بر جای گذارد که از مهمترین آنها می‌توان غیبت معلمان از کار، تاخیرهای متوالی، مشکلات مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، جابجایی و انتقال مداوم در مدارس، تغییر شغل تدریس و در نهایت ترک خدمت نام برد (احمدپور، ۱۳۷۹). از طرفی هم نیز حضور معلم با تعهد بیشتر در کلاس منجر می‌شود که او با احساس مسئولیت بیشتر، درک عمیق‌تر از شغل و خودگذشتگی بیشتری به آموزش دانش‌آموزان بپردازد. از سوی دیگر، مدیریت آموزشی به لحاظ تأثیری که می‌تواند بر جریان فعالیت‌های بهسازی کارکنان و در نتیجه بهبود کیفیت عملکرد معلمان بگذارد، بسیار

مهم است (اصلا نخوانی، ۱۳۷۵). همچنین اهداف مدیران افزایش کارایی و ارتقاء بهره‌وری سازمان است نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف و مسؤلیت‌های تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌کند (حفظی، ۱۳۷۶؛ راهبوی، ۱۳۷۹). چون احساس تعهد درونی و التزام عملی نسبت به وظیفه بزرگترین عامل اجرایی برای ممانعت از هر گونه قصور در انجام کار است. تعهد سازمانی نیروی انسانی با توجه به ابعاد سه گانه (عاطفی، هنجاری، مستمر) در آموزش و پرورش به عنوان یک نگرش می‌تواند در میزان علاقه‌مندی، تمایل به ماندن و ترک سازمان تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد؛ به گونه‌ای که وجود چنین نیروی متعهدی در سازمان (مدرسه) با بالا رفتن سطوح عملکرد و پائین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت توأم می‌باشد (گریسون و آوارز، ۲۰۰۷). وجود این نیرو می‌تواند وجهه‌ی سازمان (مدرسه) را در اجتماع مناسب جلوه دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم آورد. عدم تعهد سازمانی نیروی انسانی معمولاً با احساس بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، غیبت زیاد و تأخیر بیشتر همراه است (۹). کنت و کلا دورای (۲۰۰۶)، نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی داری بین جو مدرسه و تعهد سازمانی وجود دارد (الموهنادی و کاپل، ۲۰۰۷). سان شیم لوچ و گلداسیری (۲۰۰۸) بیان کردند که بین تعهد سازمانی جو سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد که بیشترین رابطه به ترتیب به تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری اختصاص دارد. سیگل، برونکر و تیلر (۲۰۰۵)، طی تحقیقی نشان دادند که جو باز رابطه‌ای مستقیم با تعهد سازمانی دارد. آنها همچنین گزارش کردند که پنج شاخص جو سازمانی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت و بالایی دارد (فیلد و هرولد، ۲۰۰۵). براین محقق در صدد است تا به این سوال جواب دهد که چه ارتباطی بین جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی مربیان ورزش وجود دارد؟

روش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. تعداد کل جامعه آماری ۱۳۴ نفر معلم تربیت بدنی از دو مقطع تحصیلی راهنمایی و دبیرستان شهر رشت بودند که کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق شامل سه پرسشنامه: مشخصات فردی؛ پرسشنامه ۳۴ سوالی جو سازمانی (OCDQ-RS) که شامل ۵ بعد است؛ دو بعد رفتار مدیر (رفتار دستوری و رفتار حمایتی) و سه بعد رفتار معلم (رفتار نا امیدانه، رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی) را مشخص می‌سازد. با اعتبار $(\alpha = 0.86)$ ؛ و پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی تعهد سازمانی می‌یر و آن می‌باشد. این پرسشنامه از ۳ عامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تشکیل شده است و از نوع پاسخ بسته می‌باشد که با مقیاس پنج ارزشی لیکرت ((کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم)) تنظیم شده است جهت گرد آوری داده‌ها استفاده شد. تعداد پرسشنامه‌های برگشتی در این تحقیق ۱۱۴ عدد (۸۵ درصد) بود که داده‌های آنها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

بررسی اطلاعات پرسشنامه ویژگی‌های فردی نشان داد که از نظر سنی ۸۱ درصد از دبیران تربیت بدنی در گروه‌های سنی بالاتر از ۳۰ سال قرار داشتند که ۶۰/۵ درصد دبیران زن و ۳۹/۵ درصد دبیران مرد بودند. مدرک تحصیلی ۴۱/۲ درصد از معلمان لیسانس و بالاتر بود و ۴۶/۵ درصد معلمان سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال داشتند. یافته‌ها نشان داد که جو سازمانی مدارس راهنمایی $(M = 50.7/48 \pm 16/28)$ و دبیرستان $(M = 49.4/0.4 \pm 16/15)$ از نظر باز بودن در سطح متوسطی قرار داشتند، البته مدارس راهنمایی نسبت به دبیرستان‌ها، جو سازمانی بازتری داشتند؛ اما این تفاوت معنی دار نبود $(Z = 0.81, P = 0.41)$ ، همچنین تفاوت معنی داری بین جو سازمانی مدارس از دیدگاه دبیران زن و مرد وجود نداشت $(Z = -1.42, P = 0.15)$ ، همچنین نتایج نشان داد که زنان در بعد عاطفی $(22/18)$ ، تعهد بیشتری نسبت به بدهای مستمر و هنجاری دارند. مردان نیز در بعد هنجاری $(20/17)$ ، از تعهد بیشتری نسبت به بدهای عاطفی و مستمر برخوردارند و در نهایت ارتباط مثبت و معنی داری بین جو سازمانی باز و تعهد سازمانی مربیان ورزش مشاهده شد $(r = 0.82)$.

جدول ۱. مقایسه جو سازمانی مدارس از دیدگاه مربیان ورزش

آماره	تعداد	میانگین رتبه	یومن ویتنی	مقدار Z	ارزش P
راهنمایی	۵۱	۶۰/۲۹	۱۴۶۴/۰۰۰	۰/۸۱۳	۰/۴۱۶
دبیرستان	۶۳	۵۵/۲۴			
زن	۶۹	۵۳/۹۳	۱۳۰۶/۵۰۰	-۱/۴۲۸	۰/۱۵۳
مرد	۴۵	۶۲/۹۷			

1. Grayson., & Alvarez

2. Field., & Herold

جدول ۲. توصیف تعهد سازمانی مربیان ورزش

جنسیت	شاخص	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	کل
زن	میانگین	۲۹/۱۱	۲۷/۱۳	۲۷/۸۵	۸۳/۵۵
N=۶۹	انحراف معیار	۲/۷	۳/۸۸	۵/۱۹	۱۰/۷۳
مرد	میانگین	۲۶/۸۸	۲۶/۶۷	۲۵/۴۷	۷۹/۰۳
N=۴۵	انحراف معیار	۶/۳۰	۳/۸۷	۶/۲۲	۱۱/۷۷
جمع	میانگین	۲۶/۲۹	۲۴/۴۳	۲۵/۶۷	۷۶/۴۱
۱۱۴	انحراف معیار	۵/۶۸	۳/۹۳	۵/۶۹	۱۱/۴۳

جدول ۳. ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی مربیان ورزش

متغیر	تعداد	r	P
ارتباط بین جو سازمانی و تعهد سازمانی	۱۱۴	۰/۸۲	۰/۰۰۳

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی مربیان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش میزان باز بودن جو سازمانی میزان تعهد افزایش می یابد. که با نتایج الموهنادی و کاپل (۲۰۰۷)، سان شیم لوج و گلداسیری (۲۰۰۸)، کنت و کلا دورای (۲۰۰۶)، همخوانی دارد. به نظر می رسد در مدارس با جو باز، مدیر رهبری پویا است که هم وظیفه مدار و هم رابطه مدار است و معلمان متعهد به تدریس می باشند، به همدیگر احترام گذاشته و روحیه بالا شاخص مهم آنهاست که این خود باعث افزایش تعهد مربیان می شود (فیلد و و هرولد، ۲۰۰۵). از طرفی بیانگر این که هر چه جو برای مربیان خوشایندتر، بازتر و از کیفیت بهتری برخوردار باشد وجود اختلال های روانی مربیان کاهش می یابد. با توجه به نتایج به دست آمده می توان چنین بیان داشت که جو سازمانی یعنی ادراک مثبت افراد از اهداف سازمان، نقش پاداش ها، رویه ها و ارتباطات می تواند باعث آرامش خاطر، تقویت روحی کارکنان و افزایش تعهد سازمانی مربیان شده و بروز اختلال روانی را کاهش می دهد (گریسون و آلوارز، ۲۰۰۷). بالا بودن سطح رفتار متعهدانه در بین معلمان باعث می شود که آنها به رفتار مدرسه شان افتخار کنند، از کار کردن با یکدیگر لذت ببرند و از همکاران خود حمایت کنند. در این حالت معلمان نه فقط نگران یکدیگر هستند بلکه نسبت به موفقیت دانش آموزانشان هم متعهد هستند و رفتارشان با دانش آموزان دوستانه است. جان و همکاران (۲۰۰۷)، در تحقیقی با عنوان سبک رهبری، جو سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی معلمان؛ به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی معلمان به طور مثبتی با جو سازمانی باز در ارتباط است (الموهنادی و کاپل، ۲۰۰۷). حیدر زادگان (۱۳۷۵)، در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد و تعهد دبیران دبیرستان های پسرانه زاهدان؛ به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی مدارس، تعهد و عملکرد دبیران همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد، یعنی جو سازمانی باز با افزایش عملکرد و جو سازمانی بسته با کاهش عملکرد همراه است. همچنین در این تحقیق مشاهده شد که بین جو سازمانی مدارس و موفقیت فردی معلمان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد؛ که با تحقیقات اسکات (۲۰۰۰)، هندریکس و همکاران (۲۰۰۰) و رسولی همخوانی دارد (راهوی، ۱۳۷۹). دلیل این ارتباط می تواند این باشد که وقتی فرد در مدرسه احساس کند تلاش های او در کار بی فایده و غیر اثربخش است؛ یا این احساس را پیدا کند که این نوع تلاش ها مورد توجه و قدردانی دیگران قرار نمی گیرد، ممکن است باعث کاهش تعهد سازمانی وی گردد. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی و سابقه فعالیت دبیران ارتباط معنی داری وجود نداشت. این مطلب گویای آن است که سابقه فعالیت بر تعهد سازمانی مربیان ورزش تأثیر ندارد. دبیران با سابقه کمتر از ده سال از تعهد بالاتری نسبت به دبیران با سابقه بالاتر از ده سال برخوردارند شاید یکی از دلایل این نتیجه این باشد که دبیران با سابقه کمتر از انرژی و انگیزه بیشتری برخوردارند. باتوجه به اینکه مدیران می توانند بر افکار، احساسات، نگرش افراد تحت نظارت خود اثر گذاشته و با مدیریت اصولی و پاداش های بجا و مناسب باعث رضایت از عملکرد و افزایش تعهد آنان نسبت به کار و حرفه شان شوند. شایان ذکر است که تعهد سازمانی به عنوان یکی از نگرش های مهم شغلی می تواند بر میزان اثربخشی و کارایی عملکرد افراد اثر مطلوب یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس فراهم نمودن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی که از طریق تغییر در جو مدرسه مدیران قابل دسترسی است، می تواند منجر به تغییرات اساسی و افزایش میزان کارایی و اثربخشی افراد شود. در حالی که عدم توجه به این ارتباط باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و سازمان را از اهداف خود دور می کند زیرا کارکنان به عنوان ابزار اصلی رسیدن به اهداف تلقی می گردند. به همین دلیل به مدیران سازمان تحت بررسی پژوهش توصیه می شود به منظور بهبود سطح کیفی تعهد سازمانی مربیان ورزش در مدارس از شیوه های مدیریتی مناسب به منظور ارتقاء سطح شغلی و تعهد سازمانی آنان استفاده گردد.

منابع

- اجاقی، علی (۱۳۷۷). بررسی رابطه جوسازمانی و روحیه دبیران شهر ملایر، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- احمد پور، علی (۱۳۷۹). رابطه تعهد، وجدان کاری با تعهد سازمانی، مجله تعاون، شماره ۱۲-۱۱. ص ص ۴۵-۴۷
- استرون، حسین (۱۳۷۶). تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۵، ص ص ۶۶
- اشرفی، بزرگ (۱۳۷۷). تعیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس دانشکده مدیریت.
- اصلانخانی، محمدعلی (۱۳۷۵). توصیف سبک رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاههای منتخب کشور، رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- حفظی، مسعود (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین گرایشهای انسانی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستانهای شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- راهوی، سید علی (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز آموزش مدیریت دولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- Al-Mohannadi. A, Capel. S, 2007, Stress in physical education teachers in Qatar, [Social Psychology of Education](#), 10(1): 55-75.
- Field, D.L., Herold, D.M., 2005, Using the Leadership Practices Inventory to Measure Transformational and Transactional Leadership, Educational and Psychological Measurement, Vol. 19, pp:78-99.
- Grayson. L.J., Alvarez. H.K, 2007, School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model, Teaching and Teacher Education.