



پژوهش در علوم ورزشی

ISSN: 1735 - 7314

فصلنامه:

علمی - پژوهشی

شماره: دوازدهم

پاییز ۱۳۸۵

بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلستگی شغلی و مقایسه آن بین دیران
تربیت بدنی مرد آموزشگاههای نواحی هفت گانه مشهد

نقش ورزش درگذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه آزاد
اسلامی تاکستان

بررسی اثرات انتقال متقاطع تمرینات قدرتی یک طرفه بر سازگاری
عصبي - عضلانی فلکسورهای آرنج

طراحی و اعتباربخشی الگوی مطلوب برنامه درسی تربیت بدنی
دوره ابتدایی ایران

عوامل بروز بحران‌های ورزشی و روش پیشگیری از آن‌ها در
زمینه‌های نرم‌افزار و سخت‌افزار، جان‌افزار و رسانه‌ها

رابطه کایفوز با افسردگی و اضطراب بین دانشجویان پسر ورزشکار
و غیر ورزشکار دانشگاه‌های منتخب تهران

تأثیر برنامه تمرینی ویژه بر کیفیت زندگی زنان یانسه غیر ورزشکار

اثر تداخل زمینه‌ای (آرایش تمرین) بر یادگیری و انتقال برنامه حرکتی
تعمیم یافته و پارامتر در تکالیف تعقیبی

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

دکتر مهدی طالب پور^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 آموزشگاه های 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 که به صورت خوشه ای 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 داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی ANOVA و آزمون تعقیبی توکی برای ارزیابی اختلافات در میانگین ها) استفاده گردید. برخی از نتایج پژوهش نشان می دهد که میزان تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی برابر با $M = ۴۹/۲۶$ و $SD = \pm ۷/۷۵$ می باشد که بیانگر سطح تعهد سازمانی متوسط و بالای است. همچنین میزان دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی برابر با $M = ۶/۹۱$ و $SD = \pm ۶/۹۱$ می باشد 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 میانگین های تعهد سازمانی در نواحی تحت بررسی با ضریب همبستگی ($P = ۰/۰۳۵$). 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 فروسی مشهد، ۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی

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 سریلنندی 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^۴ 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 پیرامون مان 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 امیازاتی 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 درصدند که خود را با معیارها و نگرش‌های مطلوب سازمان شان هماهنگ سازند و جایگاه خود را در این معیارها

برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: نگرش - تعهد سازمانی - دلبستگی شغلی - دبیران تربیت‌بدنی.

مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مستولان 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 سنتی 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 ارضی‌ای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می‌کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضی شود، اما امروزه این نظریه به کلی متفق شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آن‌ها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضی آن‌ها برنایند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد زیرا علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هرینه‌ها می‌شود^(۱).

از سوی دیگر با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل تناقض 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 اجراء در می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضاء 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 در باره جنبه‌ای از محیط کاری اش 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

جهت اعتلای اهداف عالیه تربیتبدنی و ورزش آموزشگاهها بردارند.

روش پژوهش

این پژوهش به روش توصیفی و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری آن تمام دبیران تربیتبدنی مرد آموزشگاههای شهر مشهد می باشند که بر اساس آمار اخذ شده از مدیریت تربیتبدنی و تدرستی 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 نمونه گیری 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 مناسب ترین 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 اندازه گیری آن از نوع لیکرت می باشد^۲(۲).
۳. پرسشنامه دلبستگی شغلی (JI)^۳: مشتمل بر ۲۰ پرسش است و مقیاس اندازه گیری آن از نوع لیکرت می باشد^۴(۴).

با گروههای کاری همچون مدرسه، ناحیه و سازمان مورد ارزیابی قرار دهدند. از طرفی هر سازمانی در صدد آگاهی از نگرش هایی است که کارمندان در آن باره تجربه ای دارند تا این نگرش ها به نحوی در خدمت اهداف سازمانی قرار گیرد و نتایج چشمگیری بر نهود رفتار سازمانی آنها داشته باشد. اگر این نگرش ها به صورتی مشخص تبیین شود و مقایسه روشنی از این عوامل در بین نواحی مختلف به دست آید، مدیریت می تواند 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 محیط پویا و سالم با به کار بستن تمام خوش 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 نگرش های متعدد اعضا و کارمندان داشته باشند، زیرا نگرش های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم هستند، در ارتباط است. به طور 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 می شود 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 پذیده ای است که از مرز سازمان فراتر می رود و تأثیر آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می شود. اعضای دارای دلبستگی بالا نسبت به کاری که انتخاب می کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنجه انجام می دهند توجه می نمایند(۶).

هر چند طی سالیان گذشته پژوهش هایی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام گرفته است، ولی تعداد پژوهش هایی که در زمینه دلبستگی شغلی در ایران بالا نص دبیران تربیتبدنی انجام شده اندک می باشد. 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 هفت گانه مشهد به مقایسه این دو عوامل پیردازند تا با علم به این اطلاعات با انجام اقدامات لازم گامی مؤثر در

1. Organizational Commitment Questionnaire

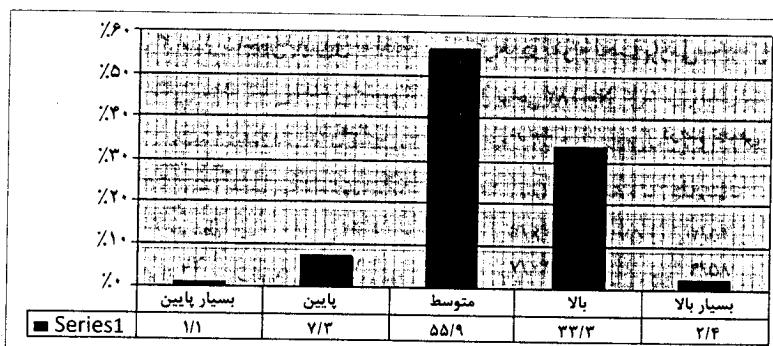
2. Moday, Striz and Porter

3. job involvement questionnaire

4. Tomas landahel and Kejner

جدول ۱. امتیاز تعهد سازمانی در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N = ۱۸۲				امتیاز
درصد تجمعی	درصد	تعداد	تفسیر	
۱/۱	۱/۱	۲	بسیار پایین	۱۵-۲۷
۸/۴	۷/۳	۱۳	پایین	۲۸-۳۹
۶۴/۲	۵۵/۹	۹۹	متوسط	۴۰-۵۱
۹۷/۶	۳۳/۲	۰۹	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 پایینتری 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 که 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.

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 ۰/۸۲ و ضریب پرسشنامه دلبستگی شغلی ۰/۸۳ به دست آمد که با توجه به اطلاعات بدست 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 پراکنده (انحراف معیار، واریانس) و ترسیم نمودارهای مختلف استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس ANOVA و آزمون تعقیبی توکی 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 ۴۹/۲۶ با انحراف استاندارد ۷/۵۷ 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 ۱۴/۴۰ و انحراف استاندارد ۲/۶۳ بود. حداقل امتیاز کسب شده توسط افراد ۷ و حداکثر ۲۲ بوده است. با مراجعه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که ۱۰۲ نفر (۵۷/۶ 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 میزان تعهد بالا و بسیار بالایی داشته‌اند

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

در کل نواحی N = ۱۸۲			تفصیر	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	۸-۱۰/۰
۷۳/۴	۲۵/۰	۶۲	بالا	۱۰/۰-۱۳
۱۰۰	۲۶/۶	۴۷	بسیار بالا	۱۳-۱۵
۱۰/۹۹			میانگین	
۲/۲۵			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 ۴۲/۷۵ 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			تفصیر	امتیاز
درصد تجمعی	درصد	تعداد		
۴/۴	۴/۴	۸	بسیار پایین	۲۰-۲۱
۲۰/۵	۱۶/۱	۲۹	پایین	۲۲-۴۲
۷۰/۹	۵۰/۴	۹۰	متوسط	۴۴-۵۵
۸۷/۶	۱۶/۷	۳۰	بالا	۵۶-۶۷
۱۰۰	۱۲/۴	۲۱	بسیار بالا	۶۸-۸۰
۴۲/۷۵			میانگین	
۶/۹۱			انحراف استاندارد	
۷۶			حداکثر نمره	
۲۸			حداقل نمره	

جدول ۶. امتیاز شاخص تعایل به ماندن در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N = ۱۸۲			تفصیر	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	۲۰/۲	۳۶	بالا	۱۷-۲۱
۱۰۰/۰	۱/۱	۲	بسیار بالا	۲۱-۲۵
۱۴/۴۰			میانگین	
۴/۶۳			انحراف استاندارد	
۲۲			حداکثر نمره	
۷			حداقل نمره	

جدول ۷. امتیاز شاخص پابندی به اهداف و ارزش‌ها در نمونه تحت بررسی

در کل نواحی N = ۱۸۲			تفصیر	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	۲۶/۲	۶۴	متوسط	۱۸-۲۲/۵
۸۵/۹	۴۰/۷	۷۲	بالا	۲۲/۵-۲۹
۱۰۰	۱۴/۱	۲۵	بسیار بالا	۲۹-۳۵
۲۲/۸۶			میانگین	
۴/۵۹			انحراف استاندارد	
۲۴			حداکثر نمره	
۱۱			حداقل نمره	

در بعد تعایل 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 مراجعة به جدول ۴ مشاهده می‌شود که ۱۰۹ (۶۱/۶ درصد) از افراد تحت بررسی در این شاخص میزان تعهد بالا و بسیار بالای دارند و ۶۸ نفر (۳۸/۴ درصد) از افراد تحت بررسی در سطح متوسط و پایینی قرار دارند.

یافته‌های آماری در جدول ۱۶ ارائه شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در جامعه پژوهش همبستگی معناداری ($p = 0.047$) 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 ۱۶ 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 پاییندی به اهداف و ارزش‌های سازمان ضریب همبستگی معناداری ($p = 0.030$ و $p = 0.05 < p$) مشاهده شد.
- بین شاخص پاییندی به اهداف و ارزش‌های سازمان و شاخص تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان ضریب همبستگی معناداری ($p = 0.054$ و $p = 0.05 < p$) مشاهده شد.
- بین شاخص تمایل به عضویت و ماندن در سازمان و شاخص تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان ضریب همبستگی معناداری ($p = 0.026$ و $p = 0.05 < p$) مشاهده شد.

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

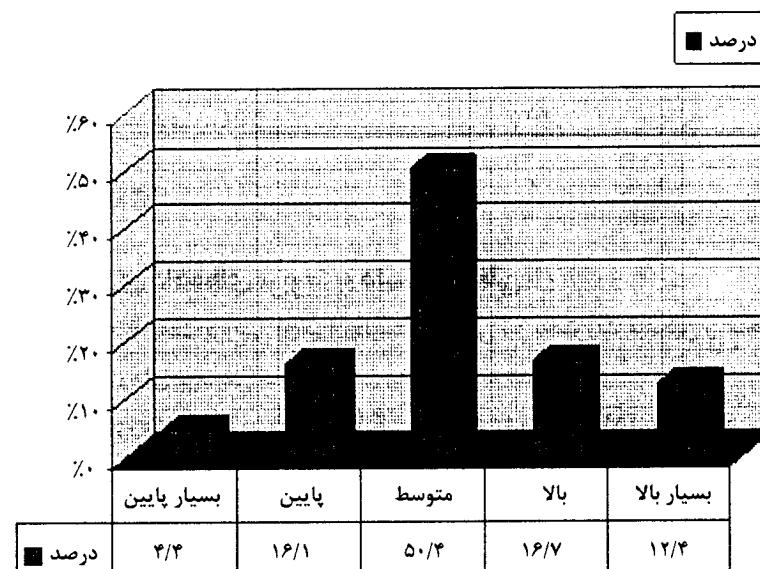
یافته‌های آماری جدول ۱۶ نشان می‌دهد که:

- بین شاخص تمایل به ماندن و عضویت در سازمان و دلبستگی شغلی ضریب همبستگی معناداری ($p = 0.019$ و $p = 0.05 < p$) مشاهده شد.

- بین شاخص پاییندی به اهداف و ارزش‌های سازمان و دلبستگی شغلی ضریب همبستگی معناداری ($p = 0.047$ و $p = 0.05 < p$) مشاهده شد.

- بین شاخص تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان و دلبستگی شغلی ضریب همبستگی معناداری ($p = 0.044$ و $p = 0.05 < p$) مشاهده شد.

می‌شود که میانگین دلبستگی شغلی در جامعه تحت بررسی در سطح متوسطی قرار دارد. اطلاعات دیگر نشان می‌دهد ۱۲۷ نفر (۷۰/۹ درصد) از افراد تحت بررسی دارای دلبستگی شغلی متوسط و پایین هستند و فقط ۵۱ نفر (۲۹/۱ درصد) از افراد تحت بررسی دارای دلبستگی شغلی بالا و بسیار بالایی می‌باشند.



نمودار ۲. توزیع درصدی امتیاز دلبستگی شغلی در جامعه تحت بررسی

آزمون فرضیه‌ها

در پژوهش حاضر برای آزمون فرضیه‌های اول تا سوم از ضریب همبستگی اسپیرمن جهت تعیین معناداری یا عدم معناداری استفاده شده است.

فرضیه اول: بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد ارتباط معناداری وجود ندارد.

با استفاده از روش ضریب همبستگی اسپیرمن، تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در افراد تحت بررسی (۱۸۲ نفر) انجام گرفت.

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. پیش‌فرض‌های 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

درجه آزادی	درجه آزادی	میانگین مربعات	مجموع مربعات	F	نسبت F	احتمال	منبع تغییرات
۶	۷۶۶/۵۵	۱۲۷/۷۵	۲/۲۳	۰/۰۳۵	۰/۴۴۴**	۰/۴۷۱**	بین گروه‌ها
۱۷۰	۹۳۱۹/۹۶	۵۴/۸۲	—	—	۰/۷۰۸**	۰/۸۸۱**	درون گروه‌ها
۱۷۶	۱۰۰۸۶/۵۲	—	—	—	۰/۲۶۶**	۰/۳۰۲**	جمع کل

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی برای بررسی بسیاری از ویژگی‌های فردی و ارتباط آن با متغیرهایی نظری دلستگی 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 رشتۀ تحصیلی با دلستگی 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 $\frac{۹۸}{۳}$ درصد در استخدام رسمی سازمان مربوط بوده‌اند. اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد که بین هر دو متغیر پژوهش

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

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

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 دلستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد تفاوت معناداری وجود ندارد.

در ابتدای پژوهش فرض بر آن بود که بین دلستگی 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، میان قبول فرضیه پژوهشگر مبنی بر نبودن تفاوت بین میانگین دلستگی شغلی افراد در نواحی مختلف بود. به عبارت دیگر به رغم وجود تفاوت بین میانگین‌های دلستگی شغلی در نواحی مختلف این تفاوت‌ها از نظر آماری معنادار نمی‌باشد.

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

منبع تغییرات	جمع کل	درون گروه‌ها	بین گروه‌ها	احتمال	F	نسبت F	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی
بین گروه‌ها	۰/۰۳۵	۲/۲۳	۶۲/۱۹	۲۷۳/۱۴	۶۲	۰/۰۳۵	۶		
درون گروه‌ها	—	—	۴۷/۲۶	۸۱۳۰/۰۳	۴۷	۰/۰۳۰	۱۷۲		
جمع کل	—	—	—	۸۵۰۳/۱۸	—	—	۱۷۸		

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 قوی تری 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، تدبیر 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 می‌داد 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 حسنه (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 هم سو و هم جهت 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 مستولان و متولیان در سازمان آموزش و پرورش باید با ایجاد

(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 $SD = 7/07$ نشان دهنده سطح متوسط و بالای این متغیر است که میان میزان تعهد سازمانی قابل قبول در جامعه تحت بررسی است. در این پژوهش، $8/5$ درصد افراد در سطح تعهد سازمانی پایین و بسیار پایین قرار دارند و تنها $35/6$ 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 فلدمان 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

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

منابع

۱. الونی، سید مهدی (۱۳۷۵) «انسان سازمانی معاصر». مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
۲. رابینز، استینفین بی (۱۳۷۷) رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، ترجمه علی پارسیانیان 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. آرمسترانتگ (۱۳۷۷) تعهد سازمانی، ترجمه محمد رضا ریبعی، 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 جوایز سازمانی، رساله دکترای، دانشگاه تهران.
۶. شجاعی فر، حبیب‌الله (۱۳۷۹) رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
۷. مرتضوی، شهرآز (۱۳۷۲) «بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی». فصلنامه مطالعات مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی. شماره اول دور سوم.
۸. حافظی، مسعود (۱۳۷۶) بررسی رابطه بین گرایش‌های انسانی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی 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.
11. تدریس حسنی، داریوش (۱۳۷۲) بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلستگی 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", *HumanRelations*, Vol. 41, No. 6, pp468.

محیط و شرایط مطلوب در این سازمان و استفاده از راهکارهای مناسب، میزان تعهد دبیران خود را افزایش دهنده تا از این طریق بتوانند خشنودی و دلستگی آنان را نسبت به شغل‌شان 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)، فلدمان و آرنولد (۱۰) و مورتاژ (۱۲) همخوانی دارد. از سوی دیگر یافته‌های بنهوف (۱۳) وجود رابطه مثبت و معناداری را بین تعهد سازمانی با برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناسانه نشان می‌دهد.

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

از سوی دیگر بنهوف (۱۳) طی مطالعه‌ی 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 دلستگی شغلی رابطه داشت، این رابطه معنادار نبود و سهم هیچ‌کدام در تعیین تغییرات و نوسانات متغیرهای تعهد سازمانی و دلستگی شغلی چشمگیر نیست. به طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه تعهد سازمانی و ارتباط آن با دلستگی شغلی می‌توان توجه گرفت، تعهد سازمانی به عنوان یکی از نگرش‌های مهم شغلی می‌تواند بر میزان دلستگی 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 دلستگی افراد نسبت به شغل‌شان شود. در حالی که 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

13. Benkhoff. A.(1996) "Ignoring commitment is casting" *Human Relation* Vol 44, No. 6.
۱۴. اصلاحخانی، محمد علی (۱۳۷۵) توصیف سبک‌های رهبری و جوّ سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور. رساله دکترای دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۱۵. مهرابی 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.

Examining the Relationship between Organizational Commitment and Job Involvement among the Male Sport Teachers of Seven Educational Districts in Mashhad

M. Talebpour¹ (Ph.D), F. Emami² (M.Sc.)

1. Ferdowsi University, 2. M.Sc. in Physical Education and Sport Science

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between Organizational Commitment and Job Involvement among the male sport teachers of the schools at seven educational districts in Mashhad.

This research was performed as a descriptive - correlative survey, as well as field work. The Statistical population of the research was 182 people from male sport teachers of Mashhad sampled randomly and through cluster sampling method. In order to gather data, three questionnaires were used: Personal information, Organizational Commitment and Job Involvement. For analyzing the data, descriptive statistics (Mean, Standard Deviation...) and inferential statistics (ANOVA Correlation Coefficient, Turkey's test, and Post Hoc for evaluating the differences in means) were applied. The results indicated that the rate of the organizational commitment among sport teachers equals to $M=49.26$ & $SD=7.75$, suggesting that the level of organizational commitment is at the medium and high levels. The job involvement of the sport teachers are also equal to $M=44.75$ & $SD=6.91$, showing that the job involvement is at a medium level among the subjects. For comparing the mean of organizational commitment in which the variance analysis method (ANOVA) was used, differences between the organizational commitment in the districts with the correlation coefficient of $P=0.035$ was significant; and through the Turkey's test it was determined that the educational districts of three and seven, had a higher organizational commitment than one and four.

Key Words: Organizational Commitment, Job Involvement, Sport Teachers,