

ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی
در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران

فریبرز ظریفی¹

کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

دکتر بهرام یوسفی

دانشیار دانشگاه رازی کرمانشاه

دکتر سعید صادقی بروجردی

دانشیار دانشگاه کردستان

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی بود. براساس جدول مورگان 140 نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه تعهدسازمانی میر و آلن (1990) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (1983) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. نتایج آزمون تی استیودنت و تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که در ادراک تعهدسازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود ندارد، اما در ادراک تعهد سازمانی در سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد تعهدسازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) با تعهد سازمانی و بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. آنالیز رگرسیون چند متغیره نشان داد که تعهد عاطفی و تعهد مستمر متغیرهای پیش بین دلبستگی شغلی می‌باشند ($P < 0/01$).

واژه‌های کلیدی: تعهدسازمانی، دلبستگی شغلی، سازمان تربیت بدنی.

¹ fariborzarifi@yahoo.com

مقدمه

جهان معاصر با سرعتی شگفت انگیز در حال تحول است. اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته است؛ لیکن امروز این تحول چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت بی سابقه است. سازمان ها، به عنوان یکی از بارزترین مشخصه های جوامع امروزی نیز به سرعت در حال تغییر و تحول هستند و در نظام کنونی ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی یکی از اهداف عمده هر سازمان زنده و فعال محسوب می گردد، بنابراین واضح است که بررسی متغیر های اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه می توان راهنمای مدیران در بهبود عملکرد یک سازمان باشد (18).

دربخش مربوط به تعهد سازمانی¹ به طور کلی ساختار این اصطلاح رابطه روحی و روانی کارکنان با سازمان را نشان می دهد و همچنین تصمیم اعضاء را نسبت به همکاری یا عدم همکاری با سازمان تلویحا بیان می کند (17). غالبا تأثیر تعهد سازمانی بر روی رفتارها و برخورد کارمندان مشهود است. سازمان ها در بین کارمندان شان برای تعهد ارزش قائل می شوند، چرا که تصور می کنند که تعهد سازمانی رفتارهای بازدارنده ای از قبیل تأخیر، غیبت و ناکارآمدی را کاهش می دهد، به طور معمول گفته می شود که کارمندان متعهد برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش های بی شماری انجام می دهند کارمندانی که برای ارتباطشان با یک سازمان ارزش قائل هستند به احتمال زیاد نسبت به سازمان پایبندتر و برای موفقیت سازمان تلاش بیشتری انجام می دهند (12). ماتیو و زاجاک² (1990) تحلیل گسترده ای در زمینه تعهد سازمانی انجام داده اند، نتایج این تحقیق نشان داده است که بی توجهی، غیبت، ناکارآمدی، و تمایل به ترک سازمان همگی نشانه های از عدم تعهد نسبت به سازمان هستند، در مقابل کارمندان متعهد احتمالا درگیر رفتار های فرا وظیفه ای از قبیل خلاقیت و ابتکار می شوند که این رفتارها به سبب ایجاد حس رقابت، سودآوری، اثر بخشی به سازمان منفعت می رساند، هم چنین سازمان را در شرایط رقابتی حفظ می کند (15).

آلن و میر 1990 براین عقیده بودند که تعهد سازمانی از سه بُعد مجزا تشکیل شده است، که هر بُعدی ویژگی های متمایزی دارد، که رفتار و نگرش های فرد را به طریق مختلف تحت تأثیر قرار می دهد (5).

مدل سه جزئی تعهد سازمانی میر و آلن

تعهد عاطفی³: به عنوان یک وابستگی احساسی یا عاطفی فردی نسبت به سازمان اشاره دارد، چنان چه افراد با تعهد

¹ Organizational Commitmen

² Mathieu & zajak

³ Affective Commitment

عاطفی با سازمان همانندسازی و به آن وابسته و از عضویت در آن لذت می‌برند، فرد با احساس تعهد عاطفی معمولاً سطح عملکرد بالایی را ارائه می‌دهد برخورد کاری مثبتی خواهد داشت و تمایل دارد که با سازمان بماند (5).

تعهد مستمر¹: تعهد مستمر بر مبنای رابطه‌ی کارکنان با سازمان می‌باشد به این صورت که در ازای تلاش چه چیزی دریافت می‌کنند؟ و اگر سازمان را ترک کنند چه چیزی را از دست خواهند داد؟ این باعث می‌شود که افراد از ترک کردن سازمان منصرف شوند و نسبت به سازمان احساس تعهد کنند به علت هزینه‌های مالی، اجتماعی، روانی و سایر هزینه‌های که با ترک کردن سازمان بر آن متحمل می‌شود. افراد با تعهد استمراری بهترین تلاش‌شان را تنها زمانی انجام می‌دهند که پاداش‌ها با انتظارشان هماهنگ باشد تعهد استمراری بازتابی است از برآورد هزینه‌های ناشی از ترک سازمان در برابر مزایای حاصل از سازمان می‌باشد (5 و 11).

تعهد هنجاری²: بر مبنای تجارب اجتماعی سازمانی ایجاد شده است، این تجارب تأکید دارند بر شایستگی و وفادار بودن به یک کارفرما؛ اغلب به علت مزایایی که در آن دریافت کردند (مانند شهریه تدریس برای مهارت آموخته شده) که در وجود کارکنان حسی از وظیفه یا الزام برای جبران کردن ایجاد می‌کند (16 و 22).

دلبستگی شغلی³ عبارت است از تصویری که شخص نسبت به کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهمترین بخش از زندگیش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (8).

گرین و همکاران⁴ (1960) به منظور اندازه‌گیری سطح دلبستگی شغلی افراد ابزارهایی را طراحی کرده‌اند که با اجرای آن روی آزمودنی‌ها از آنها خواستند عوامل بیرونی و درونی مؤثر بر رضایت یا نارضایتی شغلشان را انتخاب و توصیف کنند، عوامل بیرونی شامل شرایط فیزیکی یا ساختارهای مربوط به شغل، محیط یا سازمان بود و عوامل درونی هم مفاهیم روانشناختی نظیر احساس، رشد، پیشرفت و عزت نفس را در برداشت. گرین و همکاران (1960) دریافتند که کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا بیشتر به ماده‌های مرتبط به عوامل درونی پاسخ می‌دهند درعین حال کارکنان که ماده‌های مرتبط با عوامل بیرونی را انتخاب کردند دلبستگی پایینی از شغلشان را نشان می‌دادند (10). دلبستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود، برای یک کارمند دلبستگی با کار قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود (9 و 19).

¹ Continuanace Commitment

² Nomrative Commitment

³ Job Involvement

⁴ Green & et al

دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی

بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط زیادی مشاهده شده است. کارکنانی که درجه بالایی از تعهد سازمانی و دلبستگی با شغل را دارند، احتمال کمتری وجود دارد که در فرایندهای ترک خدمت داوطلبانه شرکت نمایند، چون آن‌ها به کار و سازمان متعهد می‌شوند و با آن دلبستگی پیدا می‌کنند (20). ساختار دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی از هم متفاوت می‌باشند، دلبستگی با شغل مبتنی بر پاداش درونی است در حالی که تعهد سازمانی توسط پاداش‌های بیرونی سازمان تقویت می‌شود، هم‌چنین افرادی که دارای سطح بالایی از دلبستگی شغلی هستند وقت و تلاش‌شان را به تکلیف و وظایف مربوط به شغلشان صرف می‌کنند، ولی افرادی که دارای تعهد سازمانی بالایی هستند تسهیل‌گر حفظ گروه و دستیابی به اهداف سازمان می‌باشند (6).

باتوجه به مطالب بالا خلاء علمی که در مورد متغیرهای فوق بخصوص در سازمان‌های ورزشی در داخل کشور وجود داشت و هم‌چنین با وجود این که تعهد سازمانی یک بحث روز است. محقق را بر آن داشت که چگونگی رابطه بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی را در سازمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار دهد؟

مروری بر مطالعات و تحقیقات گذشته

یادگاری (1387) در تحقیقی که بین معلمان مدارس راهنمایی هفت گانه مشهد انجام داد به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و سطوح تحصیلی) تفاوت معناداری وجود ندارد. مطالعه چاتای و زفر¹ (2006) نشان داد که بین تعهد سازمانی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (سن، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و سطوح تحصیلی) در اساتید دانشگاه پاکستان تفاوت معناداری وجود ندارد. قلی‌پور و همکاران (1387) در تحقیقی تحت عنوان تحت عنوان بررسی صحت و سقم کلیشه‌ای منفی زنان در سازمان‌ها (آموزش و پرورش، وزارت علوم و تحقیقات، وزارت بهداشت و درمان) در بین 819 نفر از کارکنان به این نتیجه رسیدند که، بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی و رفتار شهروندی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. یویگار و کلیک² (2009) در تحقیقی که بین 169 نفر از کارکنان بهداری کشور ترکیه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. لامبرت و همکاران³ (2009) در تحقیقی که بین 200 نفر از کارکنان شاغل در زندان کشور آمریکا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی و رفتار شهروندی ارتباط مثبت و معناداری وجود و با استرس شغلی ارتباط

¹ Chughtai & Zafar

² Uygur & Klık,

³ Lambert & et al

منفی داشت. مانترلر و مارفی¹ (2006) تحقیقی که در بین 299 نفر از اساتید کشور کانادا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که، عدالت توزیعی و عدالت روبه ای ارتباط مثبتی با تعهد عاطفی، رضایت شغلی و دلبستگی شغلی داشت.

با توجه به مطالب پیش گفته، هدف اصلی این تحقیق ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی بود به این منظور سئوالات زیر مورد بررسی قرار گرفت:

• آیا در ادراک تعهد سازمانی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؟

• آیا بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود، که با استفاده از پرسشنامه به شکل میدانی اجرا شد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده اند. طبق اطلاعات به دست آمده تعداد کارشناسان شاغل در این سازمان که پست های کارشناسی را احراز نموده اند 300 نفر بودند. انتخاب نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده انجام شد، نمونه آماری با توجه به جدول مورگان 169 نفر تعیین گردید، به منظور اطمینان برای دریافت پرسشنامه های بیشتر از اعضای نمونه در سازمان، تعداد 200 پرسشنامه در بین اعضای نمونه توزیع شد که در نهایت بعد از بررسی پرسشنامه و حذف موارد ناقص و نیمه تمام تعداد 140 پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل نهایی انتخاب شد.

ابزار اندازه گیری

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد.

1- پرسشنامه مشخصات فردی: شامل مشخصات فردی که بر اساس نیاز تحقیق به اطلاعات مربوط به ویژگی های فردی آزمودنی ها توسط محقق تهیه شد.

¹ Mantler & Murphy

2- پرسشنامه تعهدسازمانی: این پرسشنامه توسط میر و آلن (1990) تهیه شد و شامل 24 سؤال است که به وسیله آن سه بُعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) مورد سنجش قرار می‌گیرد و گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزشگذاری می‌گردد، برای اطمینان از روایی محتوا پرسشنامه، ضمن استفاده از پرسشنامه معتبر، از نظر اساتید محترم نیز استفاده شد. یاوز (2010) در تحقیقی اعتبار پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی 0/92، تعهد هنجاری 0/81، تعهد مستمر 0/84 و تعهد سازمانی کلی 0/86 به دست آورد که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه می‌باشد.

3- پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط کانونگو¹ (1983) تهیه شد و شامل 10 سؤال است و گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزشگذاری می‌گردد. میر هاشم (1387) روایی سازه پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی مورد آزمون قرارداد و نشان داد که سؤالات برای سنجش متغیر مورد نظر از روایی سازه قابل قبولی برخوردار اند. هم چنین میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ در تحقیق، یوگار و کلیک (2009) 0/83 به دست آمد. که نشان دهنده اعتبار قابل قبول ابزار اندازه گیری می‌باشد.

(در تحقیق حاضر برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد، که پایایی آن برای تعهد عاطفی 0/81، تعهد هنجاری 0/80، تعهد مستمر 0/80، تعهد سازمانی کلی 0/83 و دلبستگی شغلی 0/82 بدست آمد)

روش آماری

پس از گردآوری اطلاعات و استخراج آنها به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف معیار) و آماراستنباطی، شامل آزمون آماری تی استیودنت، آزمون تحلیل واریانس یک راهه، ضریب همبستگی پیرسون، آنالیز رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم افزار 15 SPSS² استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در جدول شماره 1 ارائه شده است.

¹ Kanungo

² Statistical Package for Social Science

جدول (1) توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	77	55
	مرد	63	45
سن	20 - 30	30	21/43
	31 - 40	62	44/29
	41 - 50	41	29/29
	50 سال به بالا	6	4/29
وضعیت تاهل	متاهل	108	77/14
	مجرد	31	22/14
سابقه خدمت	1 - 5	15	10/71
	6 - 10	30	21/43
	11 - 15	43	30/71
	16 - 20	33	23/57
	20 سال به بالا	16	11/43
سطوح تحصیلی	دیپلم	21	15
	فوق دیپلم	17	12/14
	لیسانس	80	57/14
	فوق لیسانس	22	15/71
وضعیت استخدامی	رسمی	77	55
	پیمانی	19	13/57
	قراردادی	42	30

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون گلموگروف-اسمیرنوف¹ استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که، تمامی عوامل برای تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) و دل‌بستگی شغلی بزرگتر از $P > 0/05$ است. بنابراین می‌توان گفت توزیع نرمال است. به همین دلیل برای آزمون فرضیه‌ها و سایر انجام آزمون‌های آماری از روش‌های آمار پارامتریک بهره گرفته شد. طبق اطلاعات مندرج در جدول (17) بیشترین میانگین ابعاد تعهد سازمانی، مربوط به تعهد مستمر و کمترین میانگین مربوط به تعهد هنجاری می‌باشد. میانگین تعهد سازمانی 3/21 می‌باشد که بالاتر از متوسط طیف اندازه گیری (12) می‌باشد و میانگین دل‌بستگی شغلی 2/77 بود که از متوسط طیف اندازه گیری (12) پایین تر است و نشان دهنده پایین بودن دل‌بستگی شغلی در بین کارشناسان سازمان تربیت بدنی می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین تعهد سازمانی و ابعاد آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) با دل‌بستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

¹ Kolmogorov-Smirnov

جدول (2) میانگین، میانه، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیر های پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	1	2	3	4	5
1. تعهد عاطفی	3/33	0/72	1				
2. تعهد مستمر	3/34	0/71	0/840	1			
3. تعهد هنجاری	2/96	0/41	0/276	0/450	1		
4. تعهد سازمانی	3/21	0/45	0/817	0/621	0/719	1	
5. دلبستگی شغلی	2/77	0/73	0/423	0/373	0/300	0/515	1

* کلیه ضرایب در سطح خطای 0/01 درصد معنادار می‌باشند

نتایج پژوهش (جدول 3) هم چنین نشان داد که: از بین مولفه های جمعیت شناختی عامل تحصیل در ادراک تعهد سازمانی تفاوت ایجاد کرده بود. $P < 0/019$ ، $f(3, 139) = 3/44$ ، $df = 136$ با توجه به میانگین ها و سطح معناداری مندرج در جدول (12) و آزمون تعقیبی توکی¹ مشاهده شد، که میانگین ادراک تعهد سازمانی در کارشناسان دارای تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس نسبت به دیپلم ها کمتر است.

جدول (3) وضعیت میانگین تعهد سازمانی برحسب برخی از ویژگی های جمعیت شناختی

متغیر	تعهد سازمانی	مقایسه
	M (SD)	P
جنسیت	زن 3/22(0/44) مرد 3/18 (0/46)	0/577
سابقه خدمت	1 تا 5 سال 3/3 (0/59) 6 تا 10 سال 3/11 (0/37) 11 تا 15 سال 3/16 (0/46) 16 تا 20 سال 3/27 (0/39) 21 سال به بالا 3/16 (0/48)	0/420
سطوح تحصیلی	دیپلم 3/36 (0/64) فوق دیپلم 2/81 (0/79) لیسانس 2/82 (0/73) فوق لیسانس 3/02 (0/79)	0/019 *
وضعیت استخدامی	رسمی 2/17 (0/42) پیمانی 3/09 (0/49) قراردادی 3/28 (0/44)	0/221

* P<0/05

¹ post hoc Tukey

برای بررسی سهم هر یک از متغیرهای پیش بین (تعهدسازمانی) بر متغیرملاک (دلبستگی شغلی) تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام به کار برده شد، (جدول 4) نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) درمورد متغیر پیشبین نشان می‌دهد که بین دلبستگی شغلی با تعهد عاطفی (0/289) و تعهد مستمر (0/283) رابطه وجود دارد. نتایج ضریب معیاری بتا نیز نشان می‌دهد که مهم ترین عوامل پیش بینی کننده دلبستگی شغلی به ترتیب تعهد عاطفی (0/278) و تعهد مستمر (0/276) می‌باشند.

جدول (4) معادله پیش بینی دلبستگی شغلی از روی ابعاد تعهدسازمانی

p	t	ضرایب غیر معیاری		رگرسیون گام به گام	
		ضریب معیاری	S. E		B
0/778	0/282		0/454	0/128	عرض از مبدا
0/001	3/265	0/278	0/088	0/289	تعهد عاطفی
0/001	3/556	0/276	0/080	0/283	تعهد مستمر
0/101	1/650	0/137	0/152	0/251	تعهد هنجاری
توجه کنید که : $F=15/638$ ، $P<0/01$ ، $R^2=0/259$					

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش رابطه بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی را مورد بررسی قرار گرفت. نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که، میانگین نمرات کارشناسان سازمان تربیت بدنی برای عامل تعهد سازمانی 3/21 به دست آمد، که کمی بالاتر از متوسط طیف اندازه گیری یعنی 3 می‌باشد و در بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به ترتیب بالاترین میانگین را به دست آوردند. میانگین تعهد سازمانی در تحقیق کانشیرو (2008) 3/26 به دست آمد که با تحقیق حاضر تقریباً همخوانی دارد، اما در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی (3/42)، تعهد مستمر (3/24) و تعهد هنجاری (3/12) به ترتیب بالاترین میانگین را به دست آورد که با تحقیق حاضر مغایرت دارد (12). بر اساس یافته های فوق، کارکنان در سازمان تربیت بدنی بیشتر به دلیل مزایا، ارشدیت، ترس از پیدا کردن شغل جایگزین، ترس از تغییر محل زندگی و حقوق بازنشستگی در سازمان می‌مانند. اما در تحقیق کانشیرو، کارکنان، پیوند عاطفی قوی با سازمان دارند و بیشتر به دلیل وابستگی روحی روانی و علاقه‌ای که به کار در سازمان دارند فعالیت می‌کنند.

در تحقیق حاضر میانگین نمرات کارشناسان سازمان تربیت بدنی برای عامل دلبستگی شغلی 2/77 می‌باشد، که کمی پایین تر از طیف متوسط اندازه گیری یعنی 3 می‌باشد که نشان دهنده پایین بودن دلبستگی شغلی کارشناسان در سازمان تربیت بدنی می‌باشد، میانگین دلبستگی شغلی در تحقیق یویگار و کلیک (2009) تحت عنوان ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارکنان بهداری کشور ترکیه بالاتر از پژوهش حاضر بود. دلیل این مسئله آن است که، کارکنان شاغل در بهداری به لحاظ

قرارگرفتن در محیط و شرایط کاری یکسان، هم چنین میزان تحصیلات و پست های سازمانی برابر ممکن است از میزان دل بستگی شغلی بالاتری برخوردار باشند.

در تحقیق حاضر در ادراک تعهد سازمانی کارشناسان سازمان با برخی از ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود نداشت به عبارت دیگر میان کارشناسان سازمان از لحاظ زنان و مردان، سابقه خدمت کارکنان و وضعیت استخدامی (رسمی، پیمانی و قراردادی) تفاوتی مشاهده نگردید از جمله یافته های قابل توجه در این پژوهش ارتباط معنادار تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی بود و براساس آزمون توکی می توان بیان کرد که، کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم نسبت به کارکنان که داری مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس تعهد بیشتری به سازمان داشتند و دلیل این مسئله آن است که کارکنان داری مدرک تحصیلی بالاتر انتظارات بیشتری از سازمان دارند و اگر انتظارات آن ها برآورده نشود تعهد آن ها به سازمان کاهش می یابد در مقابل کارکنان داری مدرک تحصیلی دیپلم با توجه به میزان تحصیلات شان انتظارات کم تر و در نتیجه تعهد بیشتر به سازمان و کارشان دارند. یادگاری (1387) نشان داد که بین تعهد سازمانی با سابقه خدمت و وضعیت استخدامی در بین معلمین مدارس هفت گانه مشهد تفاوت معناداری وجود ندارد که همسو با یافته پژوهش حاضر است، وی هم چنین بین تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نکرد که این بر خلاف نتایج تحقیق مذکور می باشد. مطالعه چاتا و زفر (2006) نشان دادند که بین تعهد سازمانی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (سن، وضعیت تأهل، سابقه خدمت) در میان اساتید دانشگاه پاکستان تفاوت معناداری وجود ندارد که این با تحقیق حاضر همسو می باشد، در تحقیق آن ها هم چنین بین تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نشد که مغایر با نتایج تحقیق فعلی می باشد. متناقض بودن ادراک تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی با پژوهش های یادگاری، چاتا و زفر ممکن است از این مسئله نشأت گرفته باشد که، معلمین مدارس و اساتید دانشگاه ها از مدارک تحصیلی برابر (لیسانس و دکتری) برخوردار می باشند این در حالی است که در سازمان تربیت بدنی اختلاف بین سطوح تحصیلی (دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس) بیشتر نمایان می باشد.

در خصوص ارتباط تعهد سازمانی با دل بستگی شغلی نتایج ضریب همبستگی پیرسون مؤید این واقعیت است که، انواع ابعاد تعهد سازمانی بر دل بستگی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد، نتایج این مطالعه که با یافته های قلی پور و همکاران (1387)، یویگار و کلیک (2009)، لامبرت و همکاران (2009) و مانتر و مازفی (2006) هم خوانی نشان داد هم چنین رگرسیون چند متغیره نشان داد که از بین ابعاد تعهد سازمانی تعهد عاطفی و تعهد مستمر به ترتیب بیشترین نقش و تاثیر را در ایجاد دل بستگی شغلی در سازمان دارند به طور کلی در پژوهش حاضر و پژوهش های پیشیتن تعهد سازمانی به واسطه ی شکل دهی ارزش ها و باورهای حاکم در سازمان از نقش قابل توجهی در ایجاد دل بستگی شغلی در کارکنان سازمان دارد. نتایج بررسی های تکمیلی در

این زمینه بیان گر آن است که تعهد عاطفی می‌تواند در میان دو بعد تعهد سازمانی مورد مطالعه بستر و زمینه مناسب تری برای دل‌بستگی شغلی از خود بر جای گذارد، کارکنانی که تعهد عاطفی بالایی داشته باشد به طور کامل اهداف و ارزش های سازمان را می‌پذیرد و از لحاظ شخصی در مقابل موقعیت سازمان احساس مسولیت می‌کند و عملکرد بالا و برخورد کاری مثبتی خواهد داشت و تمایل دارد که با سازمان بماند و رعایت پیش شرط تعهد عاطفی از قبیل خود مختاری، عدم تمرکز، سابقه کار، تجارب کاری و حمایت سازمانی در شکل دهی آن نقش به سزایی دارد (16). تعهد استمراری نیز بازتابی است از برآورد هزینه های ناشی از ترک سازمان در برابر مزایای حاصل از سازمان، اصولاً اگر هزینه های ناشی از ترک سازمان کمی بیشتر از هزینه های آن برای حفظ شغل باشد اجتناب می‌کنند (11).

پیشنهادهای کاربردی به منظور افزایش تعهد عاطفی و تعهد مستمر

به منظور افزایش تعهد عاطفی به مدیران این سازمان توصیه می‌شود که:

1- به طور کلی به رعایت عدالت در سازمان توجه خاص شود.

2 مدیران و سرپرستان با زیردستان خود ارتباط نزدیکی برقرار کرده و از آنها خصوصاً در مواقعی که وظیفه سنگینی بر دوش دارند، دچار مشکلی می‌شوند یا اشتباهی انجام می‌دهند حمایت کنند.

با توجه به وجود رابطه بین تعهد مستمر با دل‌بستگی شغلی در سازمان، توصیه می‌شود

1. به حقوق، مزایا و پاداش کارکنان سازمان توجه خاص داشته باشند.

2. اعطای تسهیلات و امکانات رفاهی به کارکنان سازمان

3. برگزاری کلاس های آموزشی به منظورافزایش مهارت بیشتر در کارکنان (16).

تحقیق حاضر در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران صورت گرفته و لذا نتایج آن قابل تعمیم به سازمان های دیگر نمی‌باشد همچنین عدم کنترل محقق بر جلوگیری از اعمال نظرشخصی کارشناسان در پاسخ گویی به سؤالات پاره ای از محدودیت‌های این تحقیق بوده است.

منابع

- 1- خنیفر، حسین ؛ مقیمی، سید محمد ؛ جندقی، غلام رضا ؛ زروندی، نفیسه، (1388)، بررسی رابطه بین مولفه های اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان (در سازما نه‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش قم)، نشریه مدیریت دولتی، دوره 1، شماره 2، صص 3-18.
- 2- قلی پور، آراین ؛ بلاقی اینالو، امین ؛ قاسمی، میثم ؛ روحی خلیلی، مهدی؛ (1386)، بررسی صحت و قسم کلیشه ای منفی زنان در سازمانها، نشریه پژوهش زنان، دوره 5، شماره 3، صص 141-168.
- 3- میرهاشمی، مالک، (1387)، پیش بینی کننده های درگیری شغلی دراستادان دانشگاه آزاداسلامی، فصلنامه روانشناسی ایران، سال چهارم، شماره 15.
- 4- یادگاری، منصوره، (1387)، بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی هفت گانه مشهد، نشریه پژوهشی آموزشی و اطلاع رسانی مدارس، شماره هفتم، صص 96-102.
- 5- Allen, N.J., Meyer, J., (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 6- Blou, G., Boal, K., (1989), using job involvement and organization commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*. 115-127.
- 7- Chughtai, A., Zafar, S., (2006), Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. 11, 39-64.
- 8- Elankumaran, S., (2004), Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10 (2), 117-130.
- 9- Emery, C., Barker, K., (2007), Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit. *Team Performance Management, Learning and Pedagogy*, 13(3 - 4), 90 – 101.
- 10- Green, G.S., Veroff, S., Audfeld, S., (1960), Americans view their mental health. *New York. Basic Books*.
- 11- Herscovitch, L., Meyer, J. P., (2002), Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- 12- Kaneshiro, P., (2008), analyzing The organization al justice, trust and commitment relationship In A public organization. *Unpublished Doctoral dissertation, Northcentral University*.
- 13- Lambert, E., Hogan, N., Griffin, M., (2009). Being the good soldier : organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Available at : http://cjb.sagepub.com*.

- 14- Mantler, J., Murphy, S., (2005) ,“Job Involvement in Academics Research Report“. *Avaiable at :http :
//www.Server.carlton.ca.*
- 15- Mathieu, J.E., Zajac, D.M., (1990), A review and meta –analysis of the antecedents correlates, And consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- 16- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., (1993), Commitment to organizations and occupations :Extension and test of a three–component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78, 538-551.
- 17- Meyer, J.P. , Allen, N.J., Topolnytsky , L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian psychology*, 39(1/2), 82-95
- 18- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Moment, R. H., Fetter, R., (1990), Transformational leader behaviours and their effects on follower trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship. *Behaviors. leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- 19- Rotenbry, P.F., Moberg, P.J., (2007), Assessing the impact of Job Involvement on Performance. *Management Research News*, 30(3), 203-215.
- 20- Russ, M. (2007), individual and organizational differences in organizational commitment. *dissertation 30(3)*, 203-215.
- 21- Uygur , A., Klık, G., (2009), A Study into organizational commitment and job involvement health in Turkey Ozean. *Journal of Applied Sciences 2(1)*, 1943-2429.
- 22- Wiener , Y., (1982), commitment in organizations :a normative view. *The Academy of management Review*, 7(3), 418 -429.
- 23- Yavuz, M., (2010). The effects of teacher’ perception of organizational justice and culture on organizational commitment African. *Journal of Busines Management 4,(5)*, 695-701.