



پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها از طریق رضایت شغلی و عجین‌شدن با شغل آنان

مجید رجبی^{۱*}، مهرزاد حمیدی^۲ و مجید جلالی فراهانی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزش دانشگاه شهید بهشتی

۲ و ۳- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۲/۴

چکیده

هدف: هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی و عجین‌شدن با شغل مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها بود. همچنین بررسی این مطلب که رضایت شغلی و عجین‌شدن با شغل، چگونه تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. **روش‌شناسی:** روش تحقیق همبستگی، به لحاظ هدف کاربردی و روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی بود. جامعه آماری را مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها تشکیل داد. حجم نمونه برابر با کل جامعه و به صورت کل‌شمار تعیین شد (۶۷ نفر). از ۳ پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (ویس و همکاران، ۱۹۶۷)، عجین‌شدن با شغل (لاداهل و کجتر، ۱۹۶۵) و تعهد سازمانی (مودای و همکاران، ۱۹۷۹) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی ($r=0/313$)، رضایت شغلی با عجین‌شدن با شغل ($r=0/531$) و تعهد سازمانی با عجین‌شدن با شغل ($r=0/384$) وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد متغیر رضایت شغلی ۴۷/۶ درصد و عجین‌شدن با شغل ۲۶/۸ درصد از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. به طور کلی، رضایت شغلی و عجین‌شدن با شغل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی بودند.

نتیجه‌گیری: دانشگاه‌ها و اداره کل تربیت‌بدنی وزارت علوم می‌توانند بالا بودن تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران را به عنوان یک پتانسیل در نظر بگیرند. همچنین به منظور متعهدبودن مدیران به سازمان، باید به دو متغیر رضایت شغلی و عجین‌شدن با شغل آنان توجه شود.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، عجین‌شدن با شغل، تعهد سازمانی، مدیران تربیت‌بدنی.

مقدمه

دانشگاه سازمانی پیچیده و دربردارنده بازیگرانی چون هیأت امناء، شورای انقلاب فرهنگی، استادان، دانشجویان، کارشناسان، دانش‌آموختگان، نمایندگان مجلس و مقامات دولتی است که در این میان اعضای هیأت علمی و مدیران، بازیگران اصلی در اداره دانشگاه محسوب می‌شوند (آراسته، ۱۳۸۷). اساساً اثربخشی دانشگاه به کیفیت کارکنان آن به‌ویژه اعضای هیأت علمی‌اش وابسته است (پورشافعی، ۱۳۸۵). مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها غالباً از اعضای هیأت علمی انتخاب می‌شوند. تردیدی نیست که یکی از وظایف نانوشته مدیران تغییر نگرش‌های کارکنان است (قلی‌پور، ۱۳۸۶). نگرش انسان‌ها در حلاء شکل نمی‌گیرد (جان ماکسول^۱، ۱۳۸۵). نگرش‌ها در طول دوران تکامل فرد شکل می‌گیرند. والدین، دوستان، آشنایان، نهادهای مذهبی و آموزشی در شکل‌گیری نگرش‌های فرد نقش اساسی دارند. به‌طور خاص‌تر، نگرش‌های ما از ارزش‌ها، تجربه مستقیم، جامعه‌پذیری، خودخدمتی و مشروعیت‌زایی سرچشمه می‌گیرند (قلی‌پور، ۱۳۸۶). نگرش، جلوه ذات هر کس است که در کارها و حرکات او نمود خارجی پیدا می‌کند (جان ماکسول، ۱۹۴۷). نگرش، احساسی است درونی که رفتار، نماد بیرونی آن است (جان ماکسول، ۱۹۴۷). نگرش‌ها پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رفتارهای کاری در سازمان‌اند (قلی‌پور، ۱۳۸۶). صمد^۲ (۲۰۱۱)، گزارش کرد رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد. در تحقیق او رضایت شغلی نیز نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی داشت. یوگور^۳ (۲۰۰۹)، نیز گزارش نمود بین تعهد سازمانی و عجین‌شدن با شغل کارکنان همبستگی مثبتی وجود دارد. از طرفی دیگر، نگرش‌ها قابل تغییراند و در مواردی به نفع سازمان است که نگرش‌های کارکنان تغییر یابد. از بین جهت‌گیری‌های رفتار سازمانی افراد، توجه ما را به تعداد معدودی از جهت‌گیری‌های مربوط به شغل جلب می‌کند و از طرف دیگر، بیشتر محققان رفتار سازمانی به این سه نگرش مربوط به شغل (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عجین‌شدن با شغل) اهمیت می‌دهند (رابینز^۴، ۱۳۸۴). به‌طبع مدیران به همه نگرش‌های کارکنان خود علاقه‌مند نیستند و بیشتر به نگرش‌های مربوط به کار توجه دارند. رضایت شغلی، عجین‌شدن با شغل و تعهد سازمانی سه مورد نگرش شغلی مهم هستند که مطالعات زیادی بر آن‌ها انجام شده است (رابینز و سنزو^۵، ۱۳۸۸). رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عجین‌شدن با شغل، جهت‌گیری‌هایی هستند که فرد می‌تواند داشته‌باشد و به نگرش‌های شغلی معروف هستند. رضایت شغلی به نگرش فرد نسبت به شغلش اشاره دارد. رضایت شغلی، به جهت‌گیری عمومی فرد در رابطه با شغلش برمی‌گردد. فردی با میزان بالای رضایت شغلی، جهت‌گیری مثبتی نسبت به شغلش دارد درحالی‌که یک فرد با عدم رضایت شغلی، جهت‌گیری منفی نسبت به آن دارد (آراسته، ۱۳۸۷). در زمینه رضایت شغلی می‌توان به تئوری دو عاملی (هرزبرگ^۶، ۱۹۷۵)، اشاره نمود که گاهی تئوری انگیزش – بهداشت^۷ هم نامیده می‌شود؛ این تئوری توسط فردریک هرزبرگ، پیشنهاد شد. هرزبرگ در این مورد تحقیق کرد که «مردم از کارشان چه می‌خواهند»، او به منظور برانگیختن افراد در کارشان، اهمیت دادن به عوامل مربوط به خود کار یا نتایجی که مستقیماً از کار نشأت گرفته‌اند، مانند فرصت‌های ترفیع، فرصت‌های رشد شخصی، پذیرش، تعهد، مسئولیت و موفقیت را پیشنهاد کرد (رابینز، ۱۳۸۴). عجین‌شدن با شغل، درجه‌ای است که فرد به‌صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی مشغول شغل خود شده، در آن غرق می‌شود و علاقه و اهمیت خاصی برای شغلش قائل می‌شود. بیشتر افراد به‌جای اینکه خود را در کارشان شکوفا کنند، از کار خود بیگانه‌اند. عجین‌شدن با کار را برای عملیاتی سازی مفهوم اخلاق کاری پروتستان ایجاد کردند که در آن ارزش کار، بخشی

1 - John maxwell

2 - Samad

3 - Akyay Uygun

4 - Robbins

5 - Cenzo

6 - Herzberg

7 - Motivation – hygiene theory

از ارزش خود فرد می‌شود و ضمیمه جدیدتر به ادبیات رفتار سازمانی است (قلی‌پور، ۱۳۸۶). عجین‌شدن با شغل، موجب هویت شغلی می‌شود و فرد شغلش را معرف خود می‌داند، یعنی با افتخار اعلام می‌کند که مدیر تربیت‌بدنی است. درگیری شغلی معیار سنجش درجه شناسایی روان‌شناختی فرد با شغلش است. کارکنان با سطح بالایی از درگیری شغلی به شدت با شغل‌شان شناخته‌شده و حقیقتاً نسبت به نوع کارشان حساس‌اند (رابینز، ۱۳۸۴). زمانی که فرد با کار خود عجین می‌شود، از کار خود لذت می‌برد و خسته نمی‌شود (قلی‌پور، ۱۳۸۶). تعهد سازمانی به صورت شریطی تعریف شده است که کارمند با سازمان خاص و اهدافش شناخته‌شده و علاقه دارد عضو آن سازمان تلقی شود (رابینز و سنزو، ۱۳۸۸). پورتر و همکاران^۱ (۱۹۷۴)، اعتقاد دارند تعهد سازمانی شامل سه عامل باور به هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی، تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان و تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان است.

غلامپور و همکاران (۱۳۸۹)، در بررسی «ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران تربی بدنی دانشگاه‌ها و معاونین ورزش خواهران مؤسسات آموزش عالی کشور»، با تجزیه و تحلیل آماری نشان دادند، در ابعاد رضایت شغلی، بُعد رضایت از نوع کار، دارای بالاترین میانگین و بُعد حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین میانگین می‌باشد. همچنین بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. آن‌ها پیشنهاد کردند به رضایت شغلی مدیران و معاونین و عامل افزایش رضایت سرپرست و مافوق و ارتقا توجه بیشتری شود تا منجر به تعهد آنان به سازمان گردد. همچنین باتوجه به عدم وجود نقش تفاوت‌های فردی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی، پیشنهاد کردند شرایط یکسان برای اثرگذاری مشخصه‌های فردی و سازمانی بر گرایش‌های شغلی در دانشگاه‌ها مهیا گردد.

طالب‌پور و غلامیان (۱۳۸۹)، با مطالعه «بررسی الگوی رگرسیونی نگرش‌های شغلی و جو سازمانی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور»، اعلام کردند نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد و اظهار داشتند، اگر فرد اهداف و ارزش‌های خود را در اهداف و ارزش‌های سازمان ببیند، نسبت به آن سازمان تعهد زیادی را نشان خواهد داد و در نتیجه تأیید فرضیه رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی توجیه‌پذیر است.

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، باهدف «بررسی کلیشه‌های متداول در رابطه با تعهد سازمانی، عجین‌شدن با شغل و رفتار شهروندی سازمانی در نهادهای آموزشی شامل سه وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری؛ آموزش و پرورش؛ بهداشت و درمان و آموزش پزشکی»، اعلام کردند که تعهد سازمانی زنان نسبت به مردان در نهادهای آموزشی تفاوت معنی‌داری ندارد، عجین‌شدن با شغل زنان نسبت به مردان بیشتر و همچنین تعهد سازمانی با عجین‌شدن با شغل و رفتار شهروندی سازمانی رابطه علی معنی‌داری دارد.

استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷)، با «بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، نتیجه گرفتند بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ضریب همبستگی ۰/۶۴ در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

صداقتی فرد و خلیج اسدی (۱۳۹۰)، باهدف «شناسایی میزان رضایت شغلی اساتید دانشگاه و بررسی رابطه آن با تعهد سازمانی»، نتیجه گرفتند که میزان رضایت اساتید در حد بیش از متوسط و تعهد سازمانی آنان در حد متوسط رو به بالا است. میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و شاخص‌های آن (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و رضایت از ارتقاء)، رابطه مثبت همبستگی وجود دارد. آن‌ها بین میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی از نقطه نظر سن و جنسیت تفاوتی به‌دست نیاوردند، اما رابطه نوع مدرک تحصیلی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر با تعهد سازمانی نشان داد که اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به

اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری دارند. درنهایت، بین میزان تعهد و رضایت اساتید از نظر سابقه خدمت نیز تفاوت معنادار به دست آمد و نتیجه کلی آن‌ها حاکی از ارتباط معنادار بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی بود.

قمری (۱۳۹۰)، باهدف «تعیین رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و مقایسه بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه»، نشان داد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی هر دو گروه اعضای هیأت علمی و کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین پنج مؤلفه رضایت شغلی (رضایت از ویژگی کار، مدیریت، همکار، ارتقا و پرداخت) و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی و کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. رابطه و میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی و کارکنان متفاوت نیست. نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که حدود ۵۶ درصد از تغییرات تعهد سازمانی در اعضای هیأت علمی را مؤلفه‌های رضایت از پرداخت، ویژگی کار و رضایت از همکار تبیین می‌کند و در کارکنان حدود ۱۴ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را مؤلفه ویژگی کار تبیین می‌کند.

کریم^۱ (۲۰۱۰)، به منظور «ارزیابی اثر ۵ متغیر مرتبط با شغل (تعارض نقش، وضوح نقش، استقلال نقش، بازخورد عملکرد شغلی و عجزین شدن با شغل) بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی»، نتیجه گرفت که از ۵ متغیر مرتبط با کار، تنها سه متغیر وضوح نقش، استقلال شغلی و عجزین شدن با شغل ارتباط آماری معنی دار دارند و پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی هستند و به طور کلی ۳۱/۸٪ از واریانس تعهد سازمانی و تنها ۱۶/۳٪ واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. سینگ^۲ و ناگوپال^۳ (۲۰۰۸)، اظهار داشتند که محققان در مورد تعهد سازمانی با ابعاد و دیدگاه‌های متنوعی کار کرده‌اند.

جلالی (۱۳۷۷)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود ارتباط نگرش‌های شغلی را با عملکرد بررسی نموده است، نتایج تحقیق او نشان داد، میان هر سه متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد و بین ارتباط عجزین شدن با شغل و عملکرد رابطه معناداری وجود دارد که با دو آزمون پیرسون و فیشر با ۹۵٪ اطمینان آزمایش شده است. ایز کروزم^۴ و همکاران (۲۰۰۸)، باهدف «رابطه ساختاری بین عجزین شدن با شغل، رضایت شغلی و سه بعد (هنجاری، عاطفی و مستمر) تعهد سازمانی»، نتیجه گرفتند که عجزین شدن با شغل، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود و عجزین شدن با شغل بر تعهد هنجاری و تعهد عاطفی اثرگذار است.

گانلو^۵ و پرسین^۶ (۲۰۰۹)، در تحقیق خود «اثرات رضایت شغلی (رضایت بیرونی و رضایت درونی) بر تعهد سازمانی (تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر)» را شناسایی کردند و نشان دادند که رضایت شغلی کلی (مجموع رضایت درونی و رضایت بیرونی)، اثر قابل توجهی بر تعهد هنجاری و تعهد عاطفی دارد. علاوه بر این، یافته‌های آن‌ها نشان داد که ابعاد رضایت شغلی اثر قابل توجهی در تعهد مستمر مدیران ندارند؛ اما هنگامی که ویژگی‌های سن، سطح درآمد، و آموزش در نظر گرفته شد و با در نظر گرفتن اثر غیر مستقیم سطح درآمد، رضایت شغلی بیرونی با تعهد عاطفی ارتباط معنی داری پیدا دارد.

گل پرو و عریضی سامانی (۱۳۸۵)، باهدف «پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی شامل (مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، چشم‌انداز شغلی، اعتماد به سرپرست، رضایت از پرداخت، فرصت ترفیع، انگیزش درونی، کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، رفتارهای فرانقشی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی، دلبستگی به کار، رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران)» و با تجزیه و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نتیجه

1 - Karim

2 - Sing

3 - Venugopal

4 - Kuruuzum

5 - Gunlu

6 - Perçin

گرفتند کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری، دل‌بستگی شغلی با ضریب همبستگی چندگانه $0/819$ قادر به تبیین 67 درصد از واریانس تعهد سازمانی بودند. با توجه به ادبیات پژوهش و منابع استفاده‌شده در این تحقیق، متغیرهای تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عجزین‌شدن با شغل به‌صورت کلی با متغیرهای دیگری از جمله عملکرد، اطلاعات مرتبط با شغل، مشارکت در بودجه‌بندی، انگیزش، مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، چشم‌انداز شغلی، اعتماد به سرپرست، انگیزش درونی، کیفیت سرپرستی، ترک خدمت، جایگزین-های شغلی، رفتارهای فرانقشی، اعتماد سازمانی، دل‌بستگی به کار، تعارض نقش، وضوح نقش، استقلال نقش، بازخورد عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی مورد تحقیق بوده‌است. هم‌چنین تعهد سازمانی به تفکیک مؤلفه‌های آن (عاطفی، هنجاری و مستمر) و رضایت شغلی به تفکیک مؤلفه‌های آن (رضایت بیرونی و رضایت درونی) یا (رضایت از ویژگی کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار، رضایت از ارتقا و رضایت از پرداخت) مورد تحقیق بوده‌است. در برخی تحقیقات نیز پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی براساس رضایت شغلی و عجزین‌شدن با شغل و یا سایر متغیرها صورت‌گرفته‌است؛ لذا در این تحقیق سعی شده ارتباط بین تعهد سازمانی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها با رضایت شغلی و عجزین‌شدن با شغل آنان بررسی شده و به این مسئله پاسخ داده شود که آیا تعهد سازمانی مدیران تربیت‌بدنی از طریق رضایت شغلی و عجزین‌شدن با شغل قابل پیش‌بینی است؟

روش‌شناسی

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است که به‌لحاظ هدف، کاربردی و از جهت روش جمع‌آوری اطلاعات، میدانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تشکیل داده‌اند. جامعه آماری بر اساس اطلاعات دریافتی از اداره کل تربیت‌بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تعداد 67 مدیر تربیت‌بدنی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نمونه آماری برابر با جامعه آماری می‌باشد. از تعداد 67 پرسش‌نامه ارسالی، 60 پرسش‌نامه جمع‌آوری شد که قابل استفاده برای انجام تحقیق بود. به‌منظور سنجش رضایت شغلی مدیران، از پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا^۱ (۱۹۶۷) که توسط ویس و همکاران استاندارد شده‌بود، استفاده‌گردید. این پرسش‌نامه دارای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت و ۲۰ گویه است که در تحقیقات زیادی از جمله لویز و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، فراکوت و وایت^۳ (۲۰۰۶) و ملک‌زاده (۱۳۸۴)، مورد استفاده قرار گرفته‌است. برای سنجش عجزین‌شدن با شغل مدیران، از پرسش‌نامه عجزین‌شدن با شغل که توسط توماس لاداهل^۴ و کجندر^۵ (۱۹۶۵)، ابداع و استاندارد شده‌بود، استفاده‌گردید. این پرسش‌نامه مشتمل بر ۲۰ سؤال با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است و در تحقیقات زیادی از جمله چاقتای^۶ (۲۰۰۸)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، طالب‌پور و غلامیان (۱۳۸۹)، استفاده شده‌است. در اندازه‌گیری این متغیر امتیازگذاری سؤالات ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۸ و ۱۹ به‌طور معکوس است. برای سنجش تعهد سازمانی مدیران از پرسش‌نامه تعهد سازمانی استاندارد شده توسط مودای و همکاران (۱۹۷۹)، مشتمل بر ۱۵ سؤال با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده‌گردید. این پرسش‌نامه در تحقیقات مختلفی از جمله طالب‌پور و غلامیان (۱۳۸۹)، غلامپور و همکاران (۱۳۸۹)، سوگیوکو^۷ (۲۰۱۰)، به‌کاررفته‌است. به‌منظور تعیین روایی ابزار تحقیق از راهنمایی استادان صاحب‌نظر در حوزه مدیریت ورزشی استفاده‌گردید و پایایی سؤالات نیز از طریق آزمون آماری آلفای کرونباخ انجام شد (رضایت شغلی، $\alpha = 0/729$ ؛ عجزین‌شدن با شغل، $\alpha = 0/703$ و تعهد سازمانی، $\alpha = 0/723$). تجزیه و تحلیل داده‌ها

1 - Minnesota Job Satisfaction Questionnaire

2 - Lopez

3 - Frucotm and White

4 - Lodahl

5 - Kejner

6 - Chaghtai

7 - Sugioiko

در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصدها، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (آزمون‌های همبستگی و آنالیز رگرسیون) با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی درخصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها از تعداد ۶۰ پرسش‌نامه قابل استفاده به شرح زیر به‌دست آمد.

۲٪ مدیران تربیت‌بدنی با گرایش بیومکانیک، ۵٪ با گرایش آسیب‌شناسی، ۲۲٪ با گرایش فیزیولوژی، ۲۷٪ با گرایش مدیریت ورزشی، ۲۵٪ با گرایش عمومی، ۶٪ با گرایش رفتار حرکتی و ۱۳٪ با سایر گرایش‌های تحصیلی هستند. ۱۲٪ مدیران تربیت‌بدنی زیر ۳۰ سال سن، ۴۸٪ بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن، ۲۵٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن و ۱۵٪ آن‌ها بالای ۵۰ سال سن دارند. ۸۸٪ مدیران تربیت‌بدنی متأهل و ۱۲٪ آن‌ها مجرد می‌باشند. ۵۰٪ مدیران تربیت‌بدنی زیر ۱۰ سال سابقه کار، ۲۳٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کار، ۲۲٪ بین ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه کار و ۵٪ آن‌ها بالای ۳۰ سال سابقه کار دارند. ۵۱٪ مدیران تربیت‌بدنی رسمی، ۲۷٪ پیمانی و ۲۲٪ آن‌ها قراردادی هستند. ۶۰٪ مدیران تربیت‌بدنی عضو هیأت علمی و ۴۰٪ آن‌ها عضو غیر هیأت علمی (کارمند) می‌باشند. ۱۷٪ مدیران تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی، ۴۵٪ دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و ۳۸٪ آن‌ها دارای مدرک دکتری هستند. ۸۸٪ مدیران تربیت‌بدنی مرد و ۱۲٪ آن‌ها زن می‌باشند.

آزمون کولموگراف - اسمیرنوف Z به‌دست آمده را در سطح معناداری (p) بزرگتر از مقدار سطح مورد سنجش (۰/۰۵) برای هریک از متغیرهای رضایت شغلی، عجزین‌شدن با شغل و تعهد سازمانی نشان داد که در جدول شماره ۱ آمده و می‌توان نتیجه گرفت، توزیع متغیرهای تحقیق با توزیع نرمال اختلاف معناداری ندارند.

جدول شماره ۱- نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	رضایت شغلی	عجزین‌شدن با شغل	تعهد سازمانی
سطح معناداری	۰/۹۴۰	۰/۲۹۴	۰/۵۵۷
Z	۰/۵۳۱	۰/۹۷۸	۰/۷۸۰

جدول شماره ۲ همبستگی بین رضایت شغلی، عجزین‌شدن با شغل و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود، بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی ($r=0/313$, $P=0/015$)، رضایت شغلی با عجزین‌شدن با شغل ($r=0/531$, $P=0/001$) و تعهد سازمانی با عجزین‌شدن با شغل ($r=0/384$, $P=0/002$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۲- یافته‌های توصیفی و همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	حداقل نمره قابل کسب	حداکثر نمره قابل کسب	میانگین	انحراف معیار	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
رضایت شغلی	۲۰	۱۰۰	۷۶/۴۸	۱۰/۳۷	-	-
تعهد سازمانی	۱۵	۷۵	۷۳/۹۰	۸/۳۱	۰/۳۱۳**	-
عجزین‌شدن با شغل	۲۰	۱۰۰	۵۶/۹۳	۷/۵۳	۰/۵۳۱**	۰/۳۸۴**

برای مشخص کردن نقش و اهمیت متغیرهای رضایت شغلی و عجزین‌شدن با شغل در تبیین تعهد سازمانی نیز از روش آماری رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده‌است.

همان گونه که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی $0/476$ به دست آمده است. ضریب تعیین متغیر پیش بین (رضایت شغلی) $0/227$ است. به این معنا که $22/7$ درصد از واریانس متغیر ملاک (تعهد سازمانی) توسط متغیر رضایت شغلی پیش بینی می شود. نسبت $(F=17/032)$ و سطح معنی داری $(P=0/001)$ نیز در تأیید این یافته است.

هم چنین، ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی $0/545$ به دست آمده است. ضریب تعیین متغیر پیش بین (عجین شدن با شغل) $0/297$ است. به این معنا که $29/7$ درصد از واریانس متغیر ملاک (تعهد سازمانی) توسط عجین شدن با شغل پیش بینی می شود. نسبت $(F=12/065)$ و سطح معنی داری $(P=0/001)$ نیز در تأیید این یافته است. تحلیل سلسله مراتبی رگرسیون نشان داد بر اساس ضرایب Beta، با هریک واحد تغییر در واریانس رضایت شغلی به میزان $0/476$ در واریانس تعهد سازمانی تغییر ایجاد می گردد. در مرتبه دوم با اضافه شدن متغیر عجین شدن با شغل به ازای هر یک واحد تغییر در واریانس رضایت شغلی و عجین شدن با شغل به ترتیب به میزان $0/436$ و $0/268$ در واریانس تعهد سازمانی تغییر ایجاد گردید.

جدول شماره ۳- نتیجه تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بین متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیر ملاک	گام	متغیرهای پیش بین	Beta	T	R	R ²	F	P
تعهد سازمانی	۱	رضایت شغلی	$0/476$	$4/127$	$0/476$	$0/227$	$17/032$	$0/001$
	۲	رضایت شغلی	$0/436$	$3/886$	$0/545$	$0/297$	$12/065$	$0/001$
		عجین شدن با شغل	$0/268$	$2/39$				

بحث و نتیجه گیری

توصیف متغیرهای تحقیق نشان داد که از حداکثر نمره قابل کسب ۷۵ برای متغیر تعهد سازمانی، میانگین نمرات به دست آمده از مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها $73/9$ بود. از حداکثر نمره قابل کسب ۱۰۰ برای متغیر رضایت شغلی، میانگین نمرات به دست آمده از مدیران $76/48$ بود. از حداکثر نمره قابل کسب ۱۰۰ برای متغیر عجین شدن با شغل، میانگین نمرات به دست آمده از مدیران $65/93$ بود. مدیران تربیت بدنی علاوه بر این که تصدی مدیریت تربیت بدنی را دارند و این پست سازمانی ناپایدار و موقتی می باشد، ردیف سازمانی پایدارتری به عنوان عضو هیأت علمی دانشگاه یا کارمند دانشگاه دارند. یکی از مشکلات اساسی سازمان ها که به عملکرد آنها لطمه وارد می کند، نبود ثبات مدیریتی است (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷)، به نظرمی رسد چون پست مدیریتی ثبات ندارد، مدیران دلبستگی کمی نسبت به این پست سازمانی داشته و در این تحقیق نیز نمره پایینی در مورد متغیر عجین شدن با شغل داشته اند. اما در متغیر رضایت شغلی امتیاز بالاتر و در متغیر تعهد سازمانی که گویه های پرسش نامه در خصوص سازمان است به مراتب امتیاز بسیار بالایی داشتند.

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد، رضایت شغلی و عجین شدن با شغل مدیران تبیین کننده تعهد سازمانی آنان است. چون در مرتبه دوم رگرسیون سلسله مراتبی با اضافه شدن متغیر عجین شدن با شغل میزان تبیین واریانس تعهد سازمانی از روی رضایت شغلی از ضریب $0/227$ به $0/297$ تغییر کرد. عجین شدن با شغل مدیران اثر تعدیل کننده در رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان دارد.

به طور کلی بر اساس یافته های تحقیق، توصیه می شود که به منظور متعهد بودن مدیران به سازمان به دو متغیر رضایت شغلی و عجین شدن با شغل آنان توجه شود. عجین نشدن با شغل در دیگر متغیرهای وابسته همچون تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر سوء دارد (قلی پور، ۱۳۸۶). در نتیجه این موضوع می تواند راضی نبودن از شغل و متعهد نبودن به سازمان را به دنبال داشته باشد. هم چنین زمانی که فرد از شغل خود رضایت نداشته باشد، متغیرهای تعهد سازمانی و عجین شدن با شغل او کم می شود و اگر به سازمان خود متعهد نباشد، رضایت شغلی و عجین شدن با شغل او کم می شود. زیرا این متغیرها در هم تنیده و به یکدیگر وابسته اند (قلی پور، ۱۳۸۶).

نتایج تحقیق نشان داد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد، که با نتیجه تحقیقات اسلامی و قره‌خانی (۲۰۱۲)، نحیر و همکاران (۱۳۸۹)، روحی و همکاران (۱۳۹۰)، استوار و همکاران (۱۳۸۷)، نادی و حاذقی (۱۳۹۰)، هم‌چنین نتیجه این فرضیه با مدل نظری پورتر و استیرز^۱ (۱۹۷۳)، پورتر و لاولر^۲ (۱۹۶۸) که میزان رضایت شغلی فرد را بر تعهد سازمانی او مؤثر می‌دانند هم‌سو است؛ اما با نتیجه تحقیق ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷) ناهم‌سو بود. احتمالاً علت ناهم‌سو بودن جامعه آماری متفاوت می‌باشد.

هم‌چنین در آزمون‌های آماری نتیجه نشان‌داد بین عجزین‌شدن با شغل و تعهد سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد، که با نتیجه تحقیقات قلی‌پور (۱۳۸۶)، کریم^۳ (۲۰۱۰) و یوگور (۲۰۰۹)، هم‌سو می‌باشد.

به منظور پاسخ به مسئله تحقیق که آیا تعهد سازمانی مدیران تربیت‌بدنی بر اساس رضایت شغلی و عجزین‌شدن با شغل قابل پیش‌بینی است، نتیجه گرفتیم که ۲۹/۷ درصد از واریانس متغیر ملاک (تعهد سازمانی) توسط عجزین‌شدن با شغل پیش‌بینی می‌شود. در ادامه تحلیل سلسله‌مراتبی رگرسیون در مرتبه دوم با اضافه‌شدن متغیر عجزین‌شدن با شغل به‌ازای هر یک واحد تغییر در واریانس رضایت شغلی و عجزین‌شدن با شغل به‌ترتیب به میزان ۰/۴۳۶ و ۰/۲۶۸ در واریانس تعهد سازمانی تغییر ایجاد شد.

کریم (۲۰۱۰)، نشان داد سه متغیر وضوح نقش، استقلال شغلی و عجزین‌شدن به‌طور کلی ۳۱/۸٪ از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. نتیجه تحقیق گل‌پرور و عریضی سامانی (۱۳۸۵)، این بود که کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری، عجزین‌شدن با شغل با ضریب همبستگی چندگانه ۰/۸۱۹ قادر به تبیین ۶۷ درصد از واریانس تعهد سازمانی بودند. نتیجه تحقیق قمری (۱۳۹۰)، با انجام تحلیل رگرسیون این بود که حدود ۵۶ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را در اعضای هیأت علمی مؤلفه‌های رضایت از پرداخت، ویژگی کار و رضایت از همکار تبیین می‌کند و در کارکنان حدود ۱۴ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را مؤلفه ویژگی کار تبیین می‌کند. پیشنهاد می‌گردد با توجه به گستردگی اثرات نگرش‌های شغلی در درازمدت و تأثیر آن‌ها بر متغیرهای دیگر، رضایت شغلی، عجزین‌شدن با شغل و تعهد سازمانی مدیران را در زمان انتخاب و انتصابات مدیران تربیت‌بدنی در نظر داشته و در ارزیابی عملکرد آنان نیز منظور گردد. نتایج تحقیق نشان داد مدیران تربیت‌بدنی از تعهد سازمانی بسیار بالا و رضایت شغلی بالایی برخوردارند که این موضوع می‌تواند پتانسیلی برای بهره‌وری، اثربخشی، کارایی و عملکرد بالا باشد.

منابع

- آراسته، حمیدرضا. (۱۳۸۷). ضرورت به کارگیری شیوه‌های نوین رهبری در میان رؤیسان دانشگاه‌های کشور. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱، ۱۷-۵۰.
- استوار، صغرا؛ و امیرزاده خاتونی، ماندانا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲، ۲۳-۳۸.
- استیفن، پی، رابینز. (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه فرزاد امیدواران، چاپ دوم، انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر.
- استیفن، پی، رابینز؛ و دیوید، ای، سنزو. (۱۳۸۸). مبانی مدیریت، ترجمه سید محمدعلی اعرابی، محمدعلی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشد، چاپ هشتم، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.

1 - Porter and Steers

2 - Porter and Lawler

3 - karim

- پورشافعی، هادی. (۱۳۸۵). تدوین الگویی جهت تصمیم‌گیری مشارکتی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ایران (مطالعه موردی دانشگاه‌های شمال شرق کشور). رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی.
- جان ماکسول. (۱۳۸۵). مدیریت نگرش، ترجمه مهندس فضل‌اله امینی، انتشارات فرا.
- جلالی، محمد مهدی. (۱۳۷۷). بررسی تأثیرات نگرشهای شغلی بر عملکرد کارکنان عملیاتی بیمارستانهای شبکه بهداشت و درمان و علوم پزشکی شهرستان شاهرود. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی.
- صداقتی فرد، مجتبی؛ و خلیج اسدی، شادی. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی/اساتید دانشگاه آزاد اسلامی/واحد گرمسار. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۶، ۳۹-۵۱.
- طالب پور، مهدی؛ و غلامیان، جواد. (۱۳۸۹). بررسی الگوی رگرسیونی نگرش‌های شغلی و جو سازمانی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور. حرکت، ۴، ۴۳-۶۳.
- غلامپور، محمد؛ طالب پور، مهدی؛ امیر نژاد، سعید؛ و حسینی، سیدعماد. (۱۳۸۹). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. پژوهش نامه علوم ورزشی، ۱۲، ۳۸-۲۵.
- گل پرور، محسن؛ و عریضی سامانی، سید حمیدرضا. (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مولفه‌های آن بر اساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، ۲۹، ۴۱-۶۸.
- قلی پور، آراین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- قلی پور، آراین. (۱۳۸۶). بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها. پژوهش زنان، ۳، ۱۴۱-۱۶۸.
- قلی پور، آراین؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ و نیک‌نژاد، عباس. (۱۳۸۷). تأثیر پیامدهای اثر مناسبات بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۰، ۷-۳۶.
- قمری، محمد. (۱۳۹۰). مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳، ۱۰۱-۱۱۹.
- ملک زاده، فریده؛ امیرچقماقی، الهام؛ مصاحب، غلامحسین؛ زعفرانی، فاطمه؛ عشرتی، بابک؛ و پارچه باف کاشانی، حسین. (۱۳۸۴). تأثیر تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون/اهواز. فصلنامه پایش، ۴، ۲۷۱-۲۷۶.
- Uygun, A., & Kilic, G. (2009). A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences*, 2(1), 113- 125.
- Kuruüzum, A., Çetin, E. I., & Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64(1), 4 – 16.
- Singh, B., & Venugopal, S. (2008). *Organisational Commitment: Revisited*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 57-68.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. S. (2010). *Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717.

- Karim, N. H. A. (2010). *The impact of work related variables on librarians' organizational commitment and job satisfaction*. Malaysian Journal of Library & Information Science, 15(3), 149-163.
- Samad, S. (2011). *The Effects of Job Satisfaction on organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies*. European Journal of Social Sciences, 18(4). 602-611.
-

به این مقاله این گونه استناد کنید:

رجبی، مجید؛ حمیدی، مهرزاد؛ و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۳). پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها از طریق رضایت شغلی و عجین‌شدن با شغل آنان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱)، ۳۵ - ۴۴.



Predicting the organizational commitment of the physical education managers at university level through job satisfaction and job involvement

Majid Rajabi¹, Mehrzad Hamidi² and Majid Jalali Farahani³

1 – M. A. in sport management, Shahid Beheshti University

2 and 3 – Associate Professor of Sport Management, University of Tehran

Received: 24 April 2014

Accepted: 27 December 2014

Abstract

Objective: The purpose of the research was to investigate the relationship between organizational commitment with job satisfaction and job involvement among the sports and physical education university administrators and to explore how job satisfaction and job involvement anticipates the organizational commitment.

Methodology: The research method was correlation; the type of the research was applied; and the data were collected by field method. The population was comprised of all the sports and physical education university administrators. The sample was equal to the total population (67 members). Three standardized questionnaires were used, job satisfaction (Weiss and et al, 1967), job involvement (Lodahl and Kejner, 1965) and organizational commitment (Mowday and et al, 1979). Correlation analysis and hierarchical regression analysis were used to analyze the data.

Finding: The results showed that there was a significant positive relationship between job satisfaction and organizational commitment ($r=0.313$), job satisfaction and job involvement ($r=0.531$), and organizational commitment and job involvement ($r=0.384$). The regression testing showed that the job satisfaction anticipates 47.6 percent and job involvement 26.8 percent of the variance of organizational commitment, respectively. As a result, job satisfaction and job involvement were identified as the overall indicators of organizational commitment.

Conclusion: Universities and the Department of Physical Education of the Ministry of Science, can consider the managers' high-level of organizational commitment and job satisfaction as a potential. In addition, in order for the managers to be committed to the organization, attention must be given to the two variables of job satisfaction and job involvement.

Keywords: Job satisfaction, Job involvement, Organizational commitment, Physical education.

To cite this article:

Rajabi, M., Hamidi, M., & Jalali Farahani, M. (2015). Predicting the organizational commitment of the physical education managers at university level through job satisfaction and job involvement. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 2(1), 35 - 44.