

تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی نیروی انسانی شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور

مهدی طالب‌پور^۱، محمد غلامپور^۲

۱. دانشیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه فردوسی مشهد

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه مازندران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۳/۱۷

چکیده

هدف این پژوهش تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی نیروی انسانی شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور می‌باشد. این پژوهش از نوع پیمایشی و همبستگی است و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق، تمام دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور در سه حوزه مدیریت، کارکنان و اعضاء هیئت علمی می‌باشند. به منظور نمونه‌گیری، افراد به صورت تصادفی طبقه‌ای مشخص شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از چهار پرسش‌نامه اطلاعات فردی، رضایت شغلی (JDI) تعهدسازمانی (OCQ) و دلبستگی شغلی (JIQ) استفاده گردید. این پرسش‌نامه‌ها برای ۲۳۱ نفر ارسال، و در مجموع ۲۰۱ پرسش‌نامه برگشت داده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار و...) و استنباطی (از ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولوموگراف-اسمیرنوف و آتوا جهت تحلیل واریانس) و برای برآورد پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج بدست آمده حاکی از متوسط بودن سطح نگرش‌های شغلی در کل نمونه تحت بررسی است. نتایج بررسی نشان می‌دهد که حوزه مدیریتی در رضایت شغلی و حوزه هیئت علمی در تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی از میانگین بالاتری برخوردار بودند. نتایج تحقیق ارتباط مثبت و همبستگی در سطح معناداری (۰/۰۰۱ < p) بین متغیرهای اصلی تحقیق را نشان داد. برنامه‌ریزان نبایستی صرفاً به نتیجه و نوع رفتار و نحوه برخورد به شاغلان توجه نمایند، بلکه لازم است جهت بهبود رفتارهای سازمانی به شیوه‌ای علمی به بررسی نگرش‌های مهم و اثرگذار شغلی بپردازند.

واژگان کلیدی: نگرش شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی، دانشکده تربیت‌بدنی.

مقدمه

نیروی انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه و آگاهی به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است (۱).

اصولاً هر سازمانی همواره درصدد آگاهی از نگرش‌های شغلی کارکنان است و اگر این نگرش‌ها به صورتی مشخص بیان شوند سازمان‌ها می‌توانند جهت مدیریت نیروی انسانی اطلاعات مفیدی بدست‌آورند (۲).

محققان سراسر دنیا به نگرش‌های شغلی تعهد سازمانی و رضایت شغلی توجه زیادی کرده‌اند. دلیل آن این است که بهره‌وری سازمانی کارکنان متعهد و راضی به طور معمول بالاست. موفقیت یک سازمان و پیگیری چگونگی عملکرد سازمان نه تنها باعث موفقیت می‌شود، بلکه توجه به بسیاری از شایستگی‌های انسانی می‌تواند عاملی برای تحریک تعهد به سازمان باشد. (۳)

نگرش فرد نسبت به کار خود نشان‌دهنده ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره جنبه‌ای از محیط کار دارد. اکثر تحقیقاتی که اخیراً در حیطه رفتار سازمانی به عمل آمده‌است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان می‌باشد (۴). بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته‌باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا درمی‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش‌های اعضای و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند. زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر بر رفتار افراد در سازمان‌ها می‌شود (۵).

آندرای و همکاران در سال ۲۰۱۳ طی پژوهشی با عنوان بررسی تعهد سازمانی در شرکت‌های خانوادگی و غیرخانوادگی و عوامل موثری چون فاکتورهای روانی، آب و هوا و تعهدسازمانی پرداختند و اعلام داشتند که شرکت‌هایی که از ترکیب خانوادگی بیشتری برخوردارند از تعهد سازمانی بالاتری نیز برخوردارند (۶).

انسان به عنوان محور توسعه، نقش اساسی را در تمام عرصه‌ها بازی می‌کند. در واقع نیروی- انسانی مهمترین زیر ساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری

می‌تواند بر میزان بهره‌وری و ارتقاء آن تاثیرگذار باشد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری، باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد (۷). رابرت هاپاک اولین کسی است که به طور رسمی، نگرش شغلی را با رضایت شغلی مقایسه کرده‌است. از دیدگاه هاپاک، نگرش یا طرز تلقی شغلی، عبارت‌است از عکس العمل فرد نسبت به بعد یا ابعادی از کار و مجموعه نگرش‌های فرد نسبت به جوانب مختلف کار، رضایت شغلی او را تشکیل می‌دهد (۸).

در محیط کار، نگرش‌های فرد می‌تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت و متعاقب آن، افزایش کارایی باشد؛ لذا پرداختن به مقوله نگرش شغلی و سازمانی کارکنان، اهمیت بسزایی برای مدیران دارد. علاوه براین، نگرش شغلی و سازمانی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت سرمایه‌های انسانی نقش دارد (۹).

در میان این نگرش‌ها، واژه دلبستگی شغلی یا کاری مدت زیادی نیست که وارد حیطه رفتار سازمانی شده‌است و تعریفی که می‌توان از آن ارائه‌داد این است که دلبستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (۵) 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 افراد تا چه اندازه دل به کار می‌بندند و در واقع وقت خود را با شغلشان سپری می‌کنند (۱۰).

رابینسون و همکاران (۲۰۰۴) تعامل را به عنوان یک ارتباط دو طرفه بین کارفرما و کارمند توصیف می‌کند. هویت تعامل به عنوان انگیزه احساسی و فکری می‌تواند به انجام بهترین کار منجر شود (۱۱).

تعهد سازمانی نیز طی دهه گذشته جایگاه مهمی را در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده‌است و عبارت است از حالتی که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند در عضویت آن بماند. مفهوم تعهد سازمانی آن چنان که وایت^۱ 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 ارزش‌های آن؛ (۲) تمایل به سعی و تلاش برای سازمان و رای آنچه در قرارداد وی با سازمان درج شده است؛ (۳) تمایل به عضویت و ماندن در سازمان (۱۲).

۱. White

ساکس (۲۰۰۶) به این نتیجه دست یافته است که بین تعهد سازمانی و تعهد شغلی تفاوت وجود دارد. وی اذعان داشته است تعهد شغلی کارکنان با کسب و کار سازمان ارتباط مستقیم دارد (۱۳).

رضایت شغلی به عنوان یکی دیگر از نگرش‌های مطرح در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است و پژوهشگران رشته رفتار سازمانی به آن اهمیت زیادی می‌دهند و بیش از هزاران مقاله در باب این موضوع به رشته تحریر درآمده است (شکرشکن، ۱۳۷۳). مفهوم رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد به کار خود نگرش مثبتی (نگرش مطلوب شغلی) دارد، ولی کسی که از کار خود ناخشنود است نگرش وی نیز نسبت به کار منفی است. رضایتمندی شغلی به عنوان مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار دارای ماهیت پویاست که کارمندان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (۱۴).

کالینز و بل (۲۰۱۱) طی تحقیق اعلام کردند که اگر برنامه‌های بهداشتی، سلامتی و ورزشی را برای کارکنان در نظر بگیرید، می‌توان تعهد کارکنان‌های را افزایش دهید. انگیزه نیروی کار با رفتن به ورزشگاه به مدت دو بار در هفته به مدت ۱۰ تا ۱۲ هفته افزایش می‌یابد و مصرف سیگار کاهش می‌یابد (۱۵).

محققان نگرش‌های شغلی را با عوامل سازمانی و جو سازمانی مرتبط دانسته‌اند به طوری که کارمندان دلبسته از سلامت بهتری در محیط کاری برخوردارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند توجه می‌نمایند و با به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارایی بیشتر و بهتر محیطی که در آن کار می‌کنند گام برمی‌دارند. در این راستا همواره مطرح بوده که رضایت و دلبستگی شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. اعضاء دارای دلبستگی بالا نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند توجه می‌نمایند. بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضاء و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند (۱۶).

هرچند طی سالیان گذشته پژوهش‌هایی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در ایران انجام گرفته است، ولی تعداد پژوهش‌هایی که در زمینه دلبستگی شغلی در ایران بالاخص در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور انجام پذیرفته بسیار اندک می‌باشد. بنابراین بررسی نگرش‌های شغلی و تحلیل و تبیین روابط میان آنها می‌تواند ابزار سودمندی برای مدیران در جهت تشخیص بهبود نگرش اعضاء، دلبستگی بیشتر به کار، افزایش پایبندی و تعهد به سازمان، رضایت از شغل خود و نیز مساعد کردن جو حاکم فراهم آورد.

از این رو با توجه به اهمیت نگرش‌های شغلی افراد در پیشبرد اهداف دانشگاهی و نقش آن در ایجاد محیطی مناسب و جوی گرم و صمیمی، این تحقیق بررسی نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضاء هیئت علمی و ارتباط آن با یکدیگر را هدف اصلی خود قرار داده است.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع پیمایشی و همبستگی است و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور شامل مدیران، سرپرستان، کارمندان اداری، آموزشی و پژوهشی و نیز اعضاء هیأت علمی هستند. به منظور نمونه‌گیری از حوزه مدیریتی و سرپرستی دانشکده‌ها، تمام مسئولین شامل رئیس دانشکده، معاون آموزشی و دانشجویی، اداری مالی، پژوهشی، مدیران گروه و سرپرستان اداره‌های مختلف دانشکده‌های تربیت‌بدنی بصورت طبقه‌بندی تصادفی استفاده شد. در حوزه کارمندی از هر اداره به نسبت جمعیت شاغل در آن نمونه‌ها به صورت تصادفی و در حوزه هیأت علمی نیز از هر دانشکده ۱۲ نفر به صورت تصادفی در این تحقیق شرکت داده شدند. در مجموع ۲۳۱ نفر به ۴ پرسش‌نامه مجزا پاسخ دادند که در کل کشور ۹۲۴ پرسش‌نامه برای بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و سه متغیر اصلی رضایت شغلی، تعهدسازمانی و دلبستگی شغلی توزیع شد. با توجه به هدف‌های پژوهش و ماهیت آن مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از پرسشنامه بود.

جهت اخذ روایی پرسشنامه‌ها از ۱۵ نفر از اساتید و متخصصین تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها استفاده شد که آلفای بدست آمده ۰/۸۲ بود که نشان از روایی این پرسشنامه‌ها داشت. بدین منظور از چهار پرسشنامه به قرار زیر استفاده گردید:

۱. پرسشنامه اطلاعات عمومی: شامل مشخصات فردی و سوابق افراد مشتمل بر جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان.
۲. پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ): مشتمل بر ۱۵ پرسش که توسط مودای، استریز و پرتز (۱۹۷۹) ساخته و استاندارد شده است (مقیمی، ۱۳۷۷) و سه شاخص پذیرش هدفها و ارزشها؛ تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمانی و تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان را می‌سنجد.

۳. پرسشنامه رضایت شغلی (JDI^۱): این پرسشنامه توسط ویوسکی و کروم^۲ در سال (۱۹۹۱) بر اساس شاخص توصیفی شغل ابداع و استاندارد شده است. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه از نوع افتراق معنایی بوده و دارای پنج شاخص نوع کار، سرپرست مافوق، همکاران، ارتقاء و ترفیع و حقوق و مزایا می‌باشد.

۴. پرسشنامه دلبستگی شغلی (JII^۳): مشتمل بر ۲۰ پرسش که توسط توماس، لاداهل و کنجر^۴ ابداع و استاندارد گردیده است. (مقیمی، ۱۳۷۷).

۵. پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه (IOCQ) شامل: ۲۴ جمله توصیفی در مورد سازمان شما است. (ساعتچی، ۱۳۸۹).

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصدها، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و در سطح آمار استنباطی تحلیل واریانس، ضرایب همبستگی متناسب با مقیاس‌ها به کمک نرم افزار SPSS انجام گرفت.

نتایج

امتیازگذاری میزان رضایت شغلی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره‌های توصیفی محاسبه و در جدول (۱) ارائه شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی در حوزه مدیریتی، ۱۷/۷۵، در حوزه کارمندان ۱۷/۱۶ و در حوزه هیأت علمی معادل ۱۷/۴۵ می‌باشد. این یافته‌ها نشان‌دهنده بالاتر بودن میزان رضایت شغلی در حوزه مدیریتی دانشکده‌های تربیت‌بدنی است. حداکثر نمره ممکن برای رضایت شغلی برابر با ۲۵ می‌باشد.

جدول ۱- امتیازگذاری نمونه تحت بررسی از میزان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی به تفکیک حوزه

شاخص‌ها آزمودنی‌ها	رضایت شغلی		تعهد سازمانی		دلبستگی شغلی		جو سازمانی	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
حوزه مدیریت	۷۱	۰/۵۶	۵۳/۳۸	۸/۶۱	۵۷/۹۸	۷/۵۸	۴۷/۱۱	۱۲/۵۱
حوزه کارمندان	۶۸/۶۴	۰/۶۷	۵۰/۸۴	۱۰/۱۷	۵۵/۷۴	۹/۳۸	۳۹/۹۵	۱۴/۰۴
حوزه هیأت علمی	۶۹/۸۰	۰/۵۴	۵۴/۵۳	۸/۲۷	۵۹/۷۱	۸/۰۳	۴۳/۸۴	۱۲/۵۸
در کل سه حوزه	۶۹/۴۸	۰/۶۰	۵۲/۷۵	۹/۲۷	۵۷/۶۶	۸/۶۳	۴۳/۱۲	۱۳/۴۲

1. Job Descriptive Index
2. Wysocki & G. Kromm
3. Job Involvement Questionnaire
4. Tomas landahel and Kejner

در بررسی جنبه‌های مختلف رضایت‌شغلی یافته‌ها نشان داد در شاخص احساس فرد به کار که حداکثر نمره ممکن در آن ۵ است (جدول ۲)، میانگین رضایت افراد تحت بررسی (۲۳۱ نفر) از نوع کار ۳/۹۲ بود. اطلاعات این جدول همچنین نشان می‌دهد میانگین رضایت اعضای هیأت علمی از نوع کار خود نسبت به افراد دیگر شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی بالاتر می‌باشد. در شاخص احساس فرد به سرپرست مافوق، میانگین ۳/۸۰ بدست آمد که نشان می‌دهد سطح رضایت کارمندان از سرپرست مافوق خود، بالاتر از دیگر حوزه‌ها می‌باشد.

در شاخص احساس فرد نسبت به همکاران، میانگین ۳/۶۹ بدست آمد. این میانگین در حوزه مدیریتی ۳/۶۳، در حوزه کارمندان ۳/۸۲ و در حوزه هیأت علمی ۳/۵۷ بود. این اطلاعات نشان می‌دهد که سطح رضایت از همکاران در میان کارمندان بالاتر از سایر حوزه‌ها بود. در شاخص ترفیع و ارتقاء در کل سه حوزه میانگین ۳/۱۴ بدست آمد که کارمندان با میانگین ۳/۱۰ دارای امتیاز بالاتری از مدیران با میانگین ۳/۳۳ و اعضای هیأت علمی با میانگین ۳/۰۴ کسب کردند. اما در شاخص حقوق و مزایا با میانگین ۲/۹۵ اعضای هیأت علمی با میانگین ۲/۹۵ بالاتر از مدیران با میانگین ۲/۷۸ و کارمندان با میانگین ۲/۷۰ قرار گرفتند.

جدول ۲- امتیاز شاخص‌های رضایت شغلی در نمونه تحت بررسی به تفکیک حوزه

نوع کار	سرپرست مافوق		همکاران		ترفیع و ارتقاء		حقوق و مزایا		شاخص آزمودنی	
	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین		
مدیریت	۰/۶۰	۴/۰۴	۳/۷۹	۰/۸۸	۳/۶۳	۰/۸۱	۳/۳۳	۰/۸۷	۲/۷۸	۰/۸۲
کارمندان	۰/۹۱	۴/۶۴	۳/۹۰	۰/۸۵	۳/۸۲	۰/۹۵	۳/۱۰	۱/۰۷	۲/۷۰	۰/۹۹
هیأت علمی	۰/۶۰	۴/۱۸	۳/۷۱	۰/۸۴	۳/۵۷	۰/۷۷	۳/۰۴	۰/۹۲	۲/۹۵	۰/۷۷
کل سه حوزه	۰/۷۸	۳/۹۲	۳/۸۰	۰/۸۵	۳/۶۹	۰/۸۶	۳/۱۴	۰/۹۷	۲/۸۰	۰/۸۸

تعهد سازمانی: امتیازگذاری میزان تعهد سازمانی نیز به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره‌های توصیفی محاسبه و در جدول (۱) ارائه شده‌است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که میانگین تعهد سازمانی در ۲۳۱ نفر افراد تحت بررسی برابر با ۵۲/۷۵ می‌باشد. همچنین میزان تعهد سازمانی در حوزه مدیریتی دارای میانگین ۵۳/۳۸، در حوزه کارمندان ۵۰/۸۴ و در حوزه هیأت علمی معادل ۵۴/۵۳ می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که سطح تعهد سازمانی در اعضای هیأت علمی بالاتر از دیگر حوزه‌های سازمان است.

همچنین امتیازگذاری ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی به تفکیک حوزه محاسبه گردید که در جدول (۳) مشاهده می‌گردد.

جدول ۳- امتیاز شاخص‌های تعهدسازمانی در نمونه تحت بررسی به تفکیک حوزه

شاخص	تمایل به ماندن		پایبندی به اهداف		تمایل به تلاش بیشتر	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
مدیریت	۱۶/۲۳	۳/۳۱	۲۴/۹۰	۴/۶۳	۱۲/۲۵	۲/۳۴
کارمندان	۱۵/۵۲	۳/۵۶	۲۳/۷۰	۵/۷۵	۱۱/۶۲	۲/۶۶
هیأت علمی	۱۶/۸۴	۳/۶۹	۲۵/۱۸	۴/۴۰	۱۲/۵۱	۱/۹۰
کل سه حوزه	۱۶/۱۵	۳/۵۷	۲۴/۵۱	۵/۰۶	۱۲/۰۸	۲/۳۷

یافته‌ها نشان می‌دهد که اعضاء هیأت علمی در هر سه بعد تعهد سازمانی دارای میانگین بالاتری نسبت به دو حوزه کارمندی و مدیریتی بودند.

دلبستگی شغلی: امتیازگذاری میزان دلبستگی شغلی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره‌های توصیفی محاسبه و در جدول (۱) ارائه شده است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین دلبستگی شغلی در ۲۰۱ نفر افراد تحت بررسی برابر با ۵۷/۶۶ می‌باشد. همچنین میزان دلبستگی شغلی در حوزه مدیریتی دارای میانگین ۵۷/۹۸ در حوزه کارمندان ۵۵/۷۴ و در حوزه هیأت علمی معادل ۵۹/۷۱ می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان دلبستگی شغلی در اعضاء هیأت علمی بالاتر است.

با توجه به یافته‌های این پژوهش بین رضایت شغلی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتایج (جدول ۴) بیانگر آن است بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در جامعه تحقیق رابطه معناداری ($r=0/60$) وجود دارد. بنابراین فرض عدم وجود رابطه بین این دو متغیر با سطح معناداری ($p < 0/001$) پذیرفته نمی‌شود و این به معنی وجود ارتباط مثبت و معنادار بین این دو متغیر است.

جدول ۴- همبستگی بین متغیرهای تحقیق در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور

متغیرهای اصلی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	دلبستگی شغلی	r
رضایت شغلی	۱/۰۰	۰/۶۰**	۰/۴۸**	
تعهد سازمانی	۰/۶۰**	۱/۰۰	۰/۶۴**	
دلبستگی شغلی	۰/۴۸**	۰/۶۴**	۱/۰۰	

یافته‌ای این پژوهش حکایت از آن دارد که بین تعهد سازمانی افراد شاغل در دانشکده‌های

تربیت‌بدنی کشور و دل‌بستگی شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در جامعه تحقیق همبستگی معناداری ($r=0/64$ ، $p<0/001$) وجود دارد، این به معنی وجود ارتباط مثبت و معنادار بین این دو متغیر است.

براساس یافته‌های بدست‌آمده در این پژوهش بین دل‌بستگی شغلی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتایج نشان می‌دهد بین دل‌بستگی شغلی و رضایت شغلی ($r=0/48$ ، $p<0/001$) همبستگی معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد بین ابعاد تعهدسازمانی و رضایت شغلی که از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود، همبستگی معناداری وجود دارد.

- همچنین یافته‌های این تحقیق نشان‌داد بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور ارتباط معناداری وجود ندارد. تنها بین وضعیت تاهل و رضایت شغلی ($r=0/22$ ، $p<0/001$)، سطح تحصیلات و دل‌بستگی شغلی ($r=0/17$ ، $p<0/001$) همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین بین ویژگی‌های فردی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نگردید.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج توصیفی نشان‌داد میانگین امتیاز کسب شده رضایت شغلی به تفکیک سه حوزه مدیریتی، کارمندان و هیأت علمی در حد متوسطی است و نشانگر آن است که افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور از رضایت شغلی مطلوب برخوردار نیستند. با توجه به پیامدهای نامطلوب نارضایتی از جمله میزان بالای غیبت، کم‌کاری‌های بیشتر، ترک خدمت و یا ترک سازمان، استعفا، تاخیرهای زیاد، بالا رفتن اعتراض‌ها و تشکیل اتحادیه‌ها و کاهش عملکرد می‌بایستی برنامه‌ریزان و مسئولان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در اندیشه بالا بردن سطح رضایت شغلی افراد شاغل در موسسات آموزشی خود باشند. لزوم توجه بیشتر به این متغیر به مسئولان تاکید می‌شود.

نتایج مربوط به تعهد سازمانی نشان داد میانگین امتیاز کسب شده در این متغیر در حد متوسط به بالا و نشانگر این موضوع است که علی‌رغم رضایت شغلی متوسط با این حال آنها از سطح تعهد و وفاداری به سازمان نسبتاً بالایی برخوردارند. با توجه به پیامدهای مثبت آن (نظیر تعقیب مشتاقانه اهداف سازمان، تمایل به تلاش فراتر از حد وظایف، قبول ارزشها و اهداف سازمان، تمایل به حفظ عضویت در سازمان، و...) و پیامدهای منفی آن نظیر مقاومت در برابر

تغییر و عدم وحدت منافع، احتمال کناره‌گیری و اخراج، افزایش هزینه‌های ناشی از بی‌ثباتی افراد، کاهش احتمالی اثربخشی سازمانی و... لازم است برنامه‌ریزان و متولیان موسسات آموزشی در اندیشه ارتقاء سطح تعهد و وجدان کاری در اعضاء خود باشند. از سوی دیگر کارمندان دارای تعهد پایین‌تری نسبت به اعضاء هیأت علمی و مدیران بودند که این می‌تواند مربوط به عوامل زمینه‌ساز تعهد سازمانی باشد که توسط مودای و همکارانش تحت عنوان پیش‌شرط‌های تعهد سازمانی (ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های مرتبط با نقش، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری) مطرح شده‌است.

توصیف داده‌های مربوط به دلبستگی شغلی نیز نشان داد میانگین امتیاز کسب شده در حد متوسطی است و علیرغم جوان بودن سابقه این موضوع در مطالعات رفتار سازمانی، زیربنای نظری تحقیق نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی به عنوان یکی از مهمترین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مطرح شده‌است. بنابراین می‌طلبید تا مسئولین در این مورد نیز درصدد رفع مشکلات موجود و افزایش سطح دلبستگی شغلی در میان افراد شاغل در موسسات آموزشی باشند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور نیز نشان می‌دهد این رابطه با اطمینان ۹۹٪ تأیید شده‌است. نتیجه این فرضیه با مدل‌های نظری رضایت شغلی چندان^۱ (۱۹۸۸) پورتر و استیرز (۱۹۷۳) که یکی از نتایج رضایت شغلی را تعهد سازمانی می‌دانند همخوانی داشته‌است. بعلاوه با تئوری عملکرد-رضایت پورتر و لاولر (۱۹۶۸) که میزان رضایت فرد را بر تعهد او موثر می‌دانند هماهنگی داشت. در نتیجه با توجه به اینکه فردی که اهداف و ارزش‌های خود را در اهداف و ارزشهای سازمان ببیند، نسبت به آن سازمان تعهد بالایی را نشان خواهد داد، تأیید فرضیه رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی توجیه پذیر می‌باشد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و دلبستگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بدان معنا که رضایت شغلی همواره موجب افزایش تعهد سازمانی می‌شود. که با یافته‌های مهرایی زاده (۱۷)، اصلاحانی (۱۸)، بحرالعلوم و همکارانش (۱۹)، رحیمی و سرمدی (۲۰)، صادقی و فتاحی (۲۱)، نوربخش و میرنادری (۲۲)، جیمز ویز^۲ (۲۳)، کومبی و الکساندر^۳ (۲۴)، یوردن (۱۹۹۹)، موریس و بلوم^۴ (۲۴)، دمیکال^۱ (۲۵) که همگی اظهار می‌دارند بین دلبستگی

-
1. Chandan
 2. James Weese
 3. Cumbey & Alexander
 4. morris & Bloom

شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، همخوانی دارد. اما با یافته‌های کابلی مغایرت دارد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ بدان معنا که دلبستگی، توجه، دقت و تعلق خاطر نسبت به شغل همواره تلاش به عضویت در جهت اهداف سازمان را به همراه دارد و با یافته‌های مهرابی‌زاده (۱۷)، (۱۰)، لیتل و دنا^۲ (۲۶)، متیو و زاجاک^۳ (۲۷) که همگی اظهار می‌دارند، بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، همخوانی دارد.

این نتایج نشان می‌دهد رضایت شغلی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور نیز نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی را دارد. به طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه تعهد سازمانی و ارتباط آن با دلبستگی شغلی می‌توان نتیجه گرفت، تعهد سازمانی به عنوان یکی از نگرش‌های مهم شغلی می‌تواند بر میزان دلبستگی شغلی افراد اثر مطلوب و یا نامطلوب داشته باشد (۲۸). بر این اساس فراهم نمودن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی که به وسیله تغییر در زیر مجموعه‌های آن قابل حصول است، می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و افزایش میزان دلبستگی افراد نسبت به شغل‌شان شود. در حالی که عدم توجه به این ارتباط باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند، زیرا کارکنان به عنوان ابزار اصلی رسیدن به اهداف تلقی می‌گردند (۲۹). به همین دلیل به مدیران و مسئولان دانشکده‌های تربیت‌بدنی تحت بررسی، توصیه می‌شود به منظور بهبود سطح کیفی تعهد سازمانی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور از شیوه‌های مدیریتی مناسب به منظور ارتقاء سطح شغلی آنان استفاده نماید. این نتایج بار دیگر لزوم توجه هر چه بیشتر به این نگرش‌ها را در دانشکده‌های تربیت‌بدنی به مسئولین تأکید می‌نماید. برنامه ریزان و متولیان امور نوابستی صرفاً به نتیجه و نوع رفتار و نحوه برخورد با آنها توجه نمایند، بلکه لازم است جهت بهبود رفتارهای سازمانی و در دست داشتن پیش‌بینی‌های نیکو از جوسازمانی دانشگاه خود و نیز سلامت نیروی کار و پیشگیری از پی‌آمدهای احتمالی نگرش‌های شغلی و آگاهی از پنداشت کارمندان و تمامی افراد شاغل نسبت به مدیریت و رویه‌های سازمان و بالاخره جهت بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان به شیوه‌ای علمی به بررسی و تجزیه و تحلیل این نگرش‌های مهم و اثرگذار پرداخته و این

-
1. Demichele
 2. Little&Dean
 3. Mothieu&Zajac

حلقه مفقوده را در زنجیره تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود قرار دهند (۳۰).

منابع:

۱. مشبکی اصغر. مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار سازمانی. تهران، چاپ دوم. انتشارات ترمه ۱۳۸۰؛ ۵
2. Bozorgzade M, Sadat-Tosi A, Review job satisfaction and organizational commitment managers and Sepah training centers. Tehran 1998. Setad Moshtarak Sepah Publication; [Persian].
3. Hoseong J, Beomjoon Ci. The relationship between employee satisfaction and customer satisfaction. *Journal of Services Marketing*, 2012; 5 (26): 332-41.
۴. مرتضوی شهناز. بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی. فصلنامه مطالعات مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. ۱۳۸۲؛ ۳: ۳۲-۴۶.
۵. رابینز استفن پی. رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول، ۱۳۷۷؛ ۴۵.
6. Andre A, Lindos D. Employee engagement in family and non-family firms.
7. Fares Sleiaty. *international strategic management review*. 2013; 11: 1-29.
۸. پدram محسن. ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی. نشریه مدیریت دولتی بانک ملی. ۱۳۹۰. ۱۸۱: ۳۳-۲۵.
9. Mcook, K. D. Organizational Perceptions and Their Relationships to Job Attitude, Effort, Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. A Dissertation Submitted to The Graduate Faculty of The Louisiana State University, For The Degree of Doctor of Philosophy. 2012.
۱۰. عظیمی حسین. طراحی پرسش‌نامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت.. اندیشه مدیریت راهبردی. ۱۳۹۰؛ ۵ (۱): ۲۰۰-۱۶۹
۱۱. عسکریان مصطفی. باقری‌شادی. بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی معاونت آموزشی ناجا بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۱۳۹۱؛ ۷ (۱): ۷-۳۱
12. Hewitt, A. Employee engagement and a strong reputation. *Queen's School of Business Research Study. Journal of management review*. 2012; 11(8): 450-62.
13. Azeem Syed M. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 2010; 1: 295-299.
14. Saks, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2006; 7 (21): 600-19.

۱۵. اعرابی علی . پارسائیان سید محمد . مدیریت استراتژیک. انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی. ۱۳۹۳ ویرایش اول. چاپ ۲۸.
16. Collins, C., & Bell, B. Employee health & wellness. The Centre for Advanced Human Resource Studies. : Biological Sciences. 2011; 278 (1703): 247-55.
۱۷. اشرفی بزرگ. دباغی پور محمود. بررسی تأثیر اجرای روش های بهبود بر جوّ سازمانی و نگرش های شغلی کارکنان. مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. ۱۳۸۹؛ ۴ (۹): ۱-۱۴.
۱۸. مهربانی زاده ، مهناز. بررسی خشنودی شغلی با ابهام نقش کارمندان ملی نفت مناطق نفتی خارک، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تهران. ۱۳۸۰.
۱۹. اصلانخانی محمد علی. توصیف سبکهای رهبری، جوّ سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاههای منتخب کشور. پایاننامه دکتری تخصصی. دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران. ۱۳۷۵.
۲۰. بحرالعلوم حسن. امیرتاش محمد علی. خبیری محمد . تندنویس فریدون. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران . نشریه المپیک. ۱۳۸۱؛ ۲۱: ۳۷-۴۹.
۲۱. رحیمی قاسم . سرمدی زهرا. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مدرسه ها و انگیزش به کار از دیدگاه معلمان ورزش (زن) شهر شیراز، مجله دانش و پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان ۵، ۱۳۸۱: ۳۳-۴۶ .
۲۲. صادقی عباس . فتحی بهمن. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش کشور، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. ۱۳۸۱.
۲۳. نوربخش مهوش . میر نادری علی اکبر. بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. فصلنامه المپیک. ۱۳۸۴؛ ۱۳. (۱).
24. James Weese Visionary leadership, the development & penetration of organization culture within campus recreation program. 1991. Dissertation presented for degree of ph.D. ohio stste.
25. morris A. B. JR. contextual factors affecting job satisfaction and organizational commitment in community mental health centers undergo system changes in the financing of care. University of California, USA. Hun. 2002: 4(2): 71-83
26. Demichele. DDimensions of job satisfaction associated with mid-level collegiate campus recreation program administrators. Journal of research quarterly. 2002; 73 (1) 110-21.

۲۷. شجاعی فر حبیب الله . رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد ..

28. Mothieu, J.E. and Zajac, D.M.A. Review and Meta- analysis of the antecedent's correlates and consequences organizational commitment. *Psychological Bulletin* .2006; 108: 171-84.

29. Ilhami Yucel., Cetin Bekta. Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012; 46: 1598-608.

30. Lumley E.J. Coetzee M .Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*. 2011; 15 (1): 100-19.

ارجاع مقاله به روش ونکوور

طالب پور مهدی، غلامپور محمد. تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی نیروی انسانی شاغل در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور. پژوهش در ورزش دانشگاهی. ۱۳۹۳؛ ۲ (۶): ۱۵-۲۸