

تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان

دکتر حمیدرضا عریضی (*)

مردان شاغل متغیرهایی از قبیل محیط کاری ادراک شده و میزان تعارض‌های مربوط به نقش شغلی و دلبستگی به فعالیت‌های حرفه‌ای و بالاخره اطلاعات زمینه‌ای از قبیل نوع شغل ممکن است به عنوان متغیرهای همبسته‌ی دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی عمل کنند. در پژوهش حاضر سؤال اساسی تحقیق این است:

آیا دلبستگی زنان به شغل خود و تعهد آنان نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنند به میزان همکاران مرد آنان می‌باشد؟

روش:

نمونه‌ی این تحقیق شامل ۷۰ نفر از دبیران زن دوره‌ی متوسطه و ۷۰ نفر از دبیران مرد دوره‌ی متوسطه بودند که همگی آنان در سال‌های اول تا سوم دبیرستان به تدریس مشغول بودند و در سال‌های دوم و سوم در رشته‌ی ریاضی فیزیک تدریس می‌کردند. دبیران از حیظه‌ی دروس اصلی این رشته‌ها انتخاب شده‌اند و بنابراین دبیرانی که به تدریس دروسی از قبیل تعلیمات دینی، ورزش و یا ادبیات فارسی مشغول بوده‌اند، در این نمونه انتخاب نشده‌اند. زیرا ممکن است رشته‌ی دبیران با نگرش‌های شغلی آنان رابطه داشته باشد. به عبارت دیگر رشته‌ی دبیران ممکن است متغیر تأثیرگذار در نگرش شغلی باشد و لذا به عنوان یک متغیر تعدیلی در نظر گرفته شده است.

ابزار تحقیق: ابزار مربوط به دلبستگی شغلی شکل کوتاه مقیاس دلبستگی شغلی که شامل شش سؤال است، توسط لودال (۱۸) و کچنر (۱۹) (۱۳۶۵) ساخته شده است، در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. گرادیک (۲۰) و فار (۱۹۸۳) پایایی این مقیاس را برابر ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند. در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ این مقیاس برابر ۰/۷۱ به دست آمده است. هم‌چنین شکل کوتاه شده‌ی

(*) استادیار روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

در سال‌های اخیر توجه زیادی به رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معطوف شده است. هر سه مفهوم مذکور جزء حیطه‌ی نگرش‌های سازمانی می‌باشند (مثلاً نگاه کنید به کانونکو (۱) ۱۹۸۲، مودی (۲) استیرز (۳) و پورتر (۴) ۱۹۷۹، رابینوویچ (۵) و هال (۶) ۱۹۷۷، استیرز (۷) ۱۹۷۷). با وجود پیشینه‌ی نظری و هم‌چنین پیشینه‌ی تجربی در این حیطه که هم‌چنان رو به گسترش است، پژوهش‌های اندکی به تفاوت‌های جنسیتی در این موارد توجه کرده‌اند. پژوهش حاضر تفاوت‌های جنسیتی در دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی را بررسی می‌کند. در پژوهش‌های اندکی که در این زمینه در غرب انجام شده است، یافته‌ها تا حدودی متناقض بوده‌اند. گرادیک و فار (۸) (۱۹۸۳) دلیل عمده‌ی این نتایج متناقض را حجم کوچک نمونه‌های زن می‌دانند. برای مثال در پژوهش‌های فرای (۹) و گریفلد (۱۰) ۱۹۸۰ هرمن (۱۱)، دو نهام (۱۲) و هولین (۱۳) ۱۹۷۵ و لفکوویتز (۱۴) ۱۹۶۷ حجم نمونه بسیار کوچک بوده است. یک سؤال مهم این است که آیا زنان شاغل می‌توانند بر مسؤلیت‌های شغل و خانواده به‌طور هم‌زمان فائق آیند و با تفاوت‌های موجود در محیط کار به خوبی کنار بیایند و هم‌چنان نسبت به شغل خود دلبستگی و نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنند تعهد داشته باشند؟ معمولاً این تصور القاء می‌شود که در ساختارهای نهادینه شده‌ای از قبیل خانواده، مدارس و رسانه‌ها، دختران به گونه‌ای اجتماعی می‌شوند که نقش‌های خانوادگی در بین آنان نسبت به جهان شغل و موارد مربوط به آن اولویت دارد (کوفمن (۱۵) و فترز (۱۶) ۱۹۸۰) از طرف دیگر در برخی از پژوهش‌ها نشان داده شده است که زنان شاغل ارزش‌هایی مشابه همکاران مرد خود نسبت به کار دارند. مثلاً پروسی (۱۷) (۱۹۶۸) در پژوهش خود نشان داده است که ارزش‌های کاری در بین مردان و زنان اگر متغیرهای سطوح تحصیلی و شغلی ثابت نگاه داشته شوند تفاوتی وجود ندارد. بنابراین برای زنان و

مقیاس دویین (۲۱) (۱۹۵۶) به عنوان پرسشنامه‌ی علائق اصلی در زندگی مورد استفاده قرار گرفت که به عنوان مقیاس دیگر برای دلبستگی شغلی استفاده شد. پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۲ به دست آمده است. برای اعتباریابی هم‌زمان این دو مقیاس، ضریب همبستگی بین آن‌ها محاسبه شد که برای مردان ضریب همبستگی برابر ۰/۷۶ و برای زنان ۰/۷۲ و در کل برابر ۰/۷۵ به دست آمد. هم‌چنین آلفای کرونباخ مقیاس کلی شامل مقیاس دلبستگی شغلی لودال و کجنر به اضافه‌ی مقیاس دویین به عنوان دلبستگی شغلی کلی با آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ به دست آمد.

شرکت کنندگان در تحقیق باید در یک طیف ۷ درجه‌ای به هر سؤال در این مقیاس‌ها پاسخ می‌دادند که ۷ برابر موافقت کامل و یک برابر مخالفت کامل در نظر گرفته شده بود که در پژوهش‌های گزارش شده در ایران برای نخستین بار برای سنجش دلبستگی شغلی استفاده شده است. عربضی ۱۳۸۲ از مقیاس کانونگو (۱۹۸۲) استفاده کرده است.

تفاوت‌های مربوط به شغل ادراک شده: مقیاسی که برای سنجش تفاوت‌های مربوط به شغل ادراک شده استفاده شده است، نخستین بار توسط کونولی (۲۲) و برکس (۲۳) و راجرز (۲۴) ۱۹۷۶ تدوین شده است که ۱۱ حیطه‌ی مربوط به تفاوت‌های مربوط به شغل در آن گنجانیده شده است و شامل حقوق، مزایا و شرکت در تصمیم‌گیری کاری و پذیرش تصمیم‌ها و شناسایی و قدر نهادن به فعالیت‌های انجام شده و آمادگی برای مشاغل سطح بالا و ترفیع و دستیابی به فرصت‌های شغلی و دسترسی به راه‌های ارتباطی و تکالیف جالب کاری را شامل می‌شود. در این مقیاس زنان و مردان خود را با همکاران خود از جنس دیگر مقایسه می‌کنند. این مقیاس بر روی یک طیف ۷ درجه‌ای انجام می‌پذیرد. مثلاً زنان باید معین کنند که آیا آنان نسبت به مردان در محیط کاری در موارد فوق بدتر و یا معادل و یا بهتر از مردان در نظر گرفته می‌شوند و یا این‌که از نظر سطح تخصص و ویژگی‌های مربوط به شغل با آنان معادل هستند. نمره‌گذاری مقیاس‌ها برای زنان در جهت عکس مردان صورت می‌گیرد. به دلیل این‌که هر ۱۱ سؤال تا حد زیادی با یکدیگر همبستگی دارد فار و گرادیک ۱۹۸۳ ضریب همبستگی میان سؤال‌ها را ۵۱ به دست آوردند. سؤال‌ها با یکدیگر جمع‌بندی می‌شوند تا یک شاخص کلی برای تفاوت‌های ادراک شده‌ی مربوط به شغل به دست آید. آلفای کرونباخ برای این مقیاس توسط کونولی و همکاران (۱۹۷۴) ۰/۹۲ و در پژوهش حاضر برابر ۰/۸۷ به دست آمده است.

مقیاس‌های تعارض مربوط به نقش: هالاها (۲۵) و گیلبرت (۲۶) ۱۹۷۹ مقیاس‌هایی برای تعارض نقش تدوین کرده‌اند که بین زوج نقش‌های عمده‌ی زندگی از قبیل تعارض بین فرد به عنوان یک شاغل در محیط کار با نقش وی به عنوان همسر و یا تعارض بین نقش وی به عنوان یک همسر و نقش او به عنوان فردی که باید خود را شکوفا کند، تدوین شده است. این مقیاس شامل سه زیر مقیاس می‌باشد که هر یک از این مقیاس‌ها یک تعارض بالقوه بین زوج نقش‌های مهم زندگی را شامل می‌شود. بنابراین یک زیر مقیاس تعارض بالقوه بین فرد به عنوان شاغل در محیط کار و همسر و دیگری به عنوان تعارض نقش فرد شاغل در محیط کار در مقابل نقش وی در خانواده و بالاخره سومین به عنوان فرد شاغل در مقابل فردی که باید خود را شکوفا کند در این مقیاس گنجانده شده است. آزمودنی‌ها باید بر روی یک طیف ۵ درجه‌ای میزان تعارض خود را در هر مقیاس مشخص کنند که عبارت از آن است که نقش ذکر شده سبب هیچ تعارضی نمی‌شود و در طرف دیگر پیوستار ۵ یعنی نقش ذکر شده تعارض زیادی برای فرد ایجاد می‌کند. آلفای کرونباخ برای این سه مقیاس به ترتیب برابر ۰/۸۲، ۰/۷۲، ۰/۷۵ به دست آمده است. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر ۰/۸۹ می‌باشد.

تعهد سازمانی: معروف‌ترین مقیاس برای تعهد سازمانی که در پژوهش‌های موجود در ایران نیز به طور گسترده‌ای به کار رفته است، مربوط به مودی و همکاران (۱۹۷۹) می‌باشد که بر روی یک طیف هفت درجه‌ای میزان موافقت افراد با سؤال‌های مربوط به تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. آلفای کرونباخ در نمونه‌ی حاضر برای مردان ۰/۷۸ و برای زنان ۰/۸۱ و در کل نمونه برابر ۰/۸۹ می‌باشد.

رویه‌ی اجرای تحقیق: برای سهولت بیشتر برای در اختیار گرفتن شرکت‌کنندگان پژوهش، از نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. آزمودنی‌ها عبارت از دبیرانی بودند که دسترسی به آنان از طریق دستیاران پژوهشگر به سهولت قابل انجام بود. دستیاران پژوهشگر به دبیران زن و یا مرد در منطقه‌ای از آموزش و پرورش که به محیط سکونت آنان نزدیک بود مراجعه کردند و یا در مواردی که با دبیرانی که از آموزش و پرورش آشنایی قبلی داشتند، پرسشنامه‌ها را به آنان ارجاع می‌دادند. به این ترتیب جمع‌آوری داده‌ها به سهولت بیشتری انجام شد.

یافته‌ها:

یافته‌ها در جداول یک و دو آمده است. در جدول یک میانگین مردان

ضرائب همبستگی بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در نمونه‌ی زنان برابر ۰/۱۷ و در نمونه‌ی مردان برابر ۰/۲۲ و هر دو معنی‌دار است. همچنین بین تعهد سازمانی و تعارض نقش همبستگی منفی و معنی‌داری در نمونه‌ی مردان دیده می‌شود که در زنان مقدار این همبستگی بسیار ناچیز است. به عبارت دیگر دبیران مرد که تعهد سازمانی بیشتری دارند تعارض خود و نقش را بسیار کم تجربه می‌کنند، اما این رابطه در زنان معنی‌دار نیست. در زیر مقیاس دیگر تعارض نقش در نمونه‌ی مردان و زنان با متغیرهای دلبستگی شغلی و تفاوت‌های مربوط به شغل ادراک شده رابطه‌ی معنی‌داری به دست نیامده است. از طرف دیگر هم در نمونه‌ی زنان و هم در نمونه‌ی مردان تعهد سازمانی با تفاوت‌های مربوط به شغل ادراک شده همبستگی منفی دارد. به عبارت دیگر افرادی که تعهد سازمانی بالاتر دارند تفاوت مربوط به محیط کار را کمتر گزارش می‌کنند.

و زنان در متغیرهای نگرش مقایسه شده است، هر چند در مقیاس‌های مربوط به دلبستگی شغلی تفاوتی بین زنان و مردان مشاهده نمی‌شود با این حال مردان نسبت به زنان تعهد سازمانی بیشتری دارند. برای دو زیر مقیاس تعارض مربوط به نقش یعنی تعارض مربوط به کار در مقابل خانواده و تعارض مربوط به نقش کاری در مقابل شکوفایی خود زنان معمولاً سطوح بالاتری از تعارض را تجربه می‌کنند. همچنین تفاوت‌های معنی‌دار و نسبتاً زیادی بین زنان و مردان در ادراک تفاوت‌های مربوط به شغل ادراک شده وجود دارد. در جدول دو ضرائب همبستگی بین چهار متغیر تعارض نقش تفاوت‌های مربوط به شغل ادراک شده دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی نشان داده شده است. اعداد بالایی ضرائب همبستگی مربوط به نمونه‌ی زنان و اعداد پایین ضرائب همبستگی مربوط به نمونه مردان می‌باشد. چنانکه در این جدول دیده می‌شود

جدول ۱: اندازه‌های گرایش به مرکز و پراکندگی متغیرهای پژوهش

متغیر	معلمان زن (n=70)		معلمان مرد (n=70)		t
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
تعهد سازمانی	۶/۸۶	۱۲/۲۰	۶۵/۲۲	۱۰/۵۰	۱/۷۵ *
دلبستگی شغلی (۱)	۲۶/۸۲	۵/۸۴	۲۶/۵۳	۵/۲۵	۰/۳۱
دلبستگی شغلی (۲)	۳۰/۸۰	۶/۱۸	۳۱/۱۵	۵/۶۲	۰/۳۵
دلبستگی شغلی کلی	۵۷/۶۲	۱۱/۸۴	۵۷/۶۸	۱۱/۴۲	۰/۰۳
تفاوت‌های شغل ادراک شده	۳۴/۲۵	۷/۹۲	۴۲/۲۵	۵/۸۵	۶/۸۳ **
کار در مقابل همسر	۷/۱۵	۳/۱۵	۶/۸۵	۲/۸۲	۰/۶
کار در مقابل خانواده	۱۱/۸۵	۳/۷۴	۱۰/۸۵	۲/۹۲	۱/۷۸ *
کار در مقابل خود	۱۱/۲۵	۴/۴۵	۹/۷۵	۳/۷۵	۲/۱۷ **

جدول ۲: رابطه بین متغیرهای پژوهش

تعهد سازمانی	دلبستگی شغلی	تفاوت‌های شغل ادراک شده	تعارض نقش کار خود
-۰/۱۲	۰/۰۲	۰/۰۴	تعارض نقش کار با خود
-۰/۲۳ *	۰/۰۴	۰/۰۷	
-۰/۰۹	-۰/۰۷		تفاوت‌های شغل ادراک شده
-۰/۰۸	-۰/۰۶		
۰/۱۷ *			دلبستگی شغلی
۰/۲۲ **			
			تعهد سازمانی

* در سطح $P=0.05$ معنی‌دار است. ** در سطح $P=0.01$ معنی‌دار است.

در پژوهش حاضر تفاوت معنی‌داری بین سطوح دلبستگی شغلی در بین نمونه‌ی مردان و زنان به‌دست نیامد. نتیجه‌ی به‌دست آمده با پژوهش گرادیک و فار (۱۹۸۳) هم‌خوانی دارد. با توجه به این که زنان به طور معنی‌داری سطوح بالاتری از تعارض نقش بین کار و خانواده و نیز بین کار و شکوفایی خود را تجربه می‌کنند، با این حال از نظر دلبستگی شغلی با مردان تفاوتی ندارند و بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که زنان بهتر از مردان می‌توانند تعارض نقش را تحمل کنند و این تعارض در میزان دلبستگی شغلی آنان کمتر تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین توجه به جدول این نکته را روشن می‌کند که تعارض نقش در زنان با تعهد سازمانی کمتر از مردان رابطه دارد. با این حال تعهد سازمانی مردان نسبت به زنان بیشتر است. این شاید به دلیل آن می‌باشد که زنان در زندگی خود دو راه برای موفقیت یعنی سازمان و خانواده را دارند، در حالی که مردان معمولاً راه موفقیت را بیشتر در سازمان جستجو می‌کنند. به همین دلیل تعارض‌های بیشتر در مردان تأثیرگذار است. استیرز (۱۹۷۷) دریافت که متغیرهای مربوط به محیط کار رابطه‌ی بسیار زیادی با تعهد سازمانی دارند. بنابراین اگر بخواهیم تعهد سازمانی زنان را افزایش دهیم باید بر ادراک آنان از محیط کار تأثیر گذاریم. رابینوویچ و هال ۱۹۷۷ دریافتند که مجموعه‌ی متنوعی از متغیرها بر نگرش‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد. بنابراین برای افزایش دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی باید مجموعه‌ای از این متغیرها مشخص شده و رابطه‌ی آن‌ها با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معین شود. در پژوهش‌های بعدی پیشنهاد می‌شود که متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهایی از قبیل سطح تحصیلی و تعداد فرزندان با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی مورد تحقیق و تدقیق قرار گیرد. هم‌چنین از پیش‌نهادهای کاربردی در تحقیق حاضر این است که زمینه‌هایی برای خودشکوفایی افراد در محیط کار ایجاد شود تا افراد تعارض بین کار در مقابل شکوفایی خود را کمتر احساس کنند و کار خود را در شکوفایی خود مؤثر بدانند.

پی‌نوشت

- 1 - Kanungo 2 - Mowday 3 - steers 4 - Porter
5 - kabinowits 6 - ltall 7 - steers 8 - Farr 9 -
Fry 10 - Greenfeld 11 - Herman 12 - Dumhaw
13 - Hulin 14 - Lefkowitz 15 - Kaufman 16 -
Fetters 17 - Perruci 18 - Lodahl 19 - Kejner
20 - Graddick 21 - Dubin 22 - Connolly 23 -

منابع

- Connolly, T., Burks, E., & Rogers, J
.The woman professional in science and engineering: An empirical study of key decisions. New York: National Sciencce Foundation, 1976.
Dubin, R. Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. Social Problems. 1956 , 3,131-142.
Fry, L. W. & Greenfeld, S. An examination of attitudinal differences between policewoman and policemen. Journal of Applied Psychology 1980, 65,123-126
Herman, J.B, Dunham, R.B,& Hulin, C.L. Organizational structure, demographic characteristics, and employee responses Organizational Behavior and Human Performance. 1975, 13,206 - 232.
Holahan, C.K.& Gilbert, L.A. Interrole conflict for working women: Career versus jobs. Journal of Applied Psychology 1979, 64,86-90.
Kanungo , R The concept of alienation and involvement revisited. Psychological Bulletin, 1979 , 86,119-138.
Kanungo.R.Measurement of job and work involvement. Journal of Applied psychology, 1982, 67,341-349.
Kaufman, D., & Fetters, M.L. Work motivation and job values among professional men and women: A new accounting. Journal of vocational Behavior, 1980 , 17,251 - 262.
Mowday, R.T., Steers, R.M.,& Porter, L. W. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocatinal Behavior. 1979, 14,224 - 247.
Rabinowitz, S.& Hall, D. Organizational research on job involvement. Psychological Bulletin 1977, 84 , 265 - 288.
Steers, R.M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. administrative science Quarterly, 1977, 22,4-56.