

بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران

دکتر حسین پورسلطانی^۱، طیبه زرگر^۲، دکتر رضا اندام^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۶/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۶

چکیده

وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان و حرفه در هر سازمانی ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. با توجه به اهمیت بررسی این موضوع در سازمان‌ها، هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران در سال ۱۳۸۸ (۲۱۵ نفر) است که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان، ۱۵۲ نفر تعیین شد. برای انجام پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته ویژگی‌هایی جمعیت‌شناختی، پرسشنامه‌های تعهد سازمانی^۴ و تعهد حرفه‌ای^۵ مایر و آلن (۱۹۹۳) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی Tukey HSD، t استودنت و t تک نمونه‌ای استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها مشخص شد جنسیت ۷۵ درصد از اعضای هیئت علمی مرد و ۲۵ درصد زن بود. درصد رتبه‌های علمی استاد، دانشیار، استادیار، مربی آموزشیار و مربی، به ترتیب ۲ درصد، ۷/۲ درصد، ۷۷/۶ درصد، ۲ درصد و ۱۱/۲ درصد بود. بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای ($r=0/414$ و $P=0/001$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس عاطفی از تعهد حرفه‌ای ($r=0/197$ و $P=0/015$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس مستمر از تعهد حرفه‌ای ($r=0/289$ و $P=0/001$) و تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس هنجاری از تعهد حرفه‌ای ($r=0/38$ و $P=0/001$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر اساس جنسیت، تأهل و گرایش تحصیلی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. از آنجا که در این تحقیق بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه معنی‌دار

۱. استادیار پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول) Email: hpszarandi@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز Email: tayebeh.zargar@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه صنعتی شاهرود Email: reza_andam@yahoo.com

4. OCQ

5. PCQ

مثبتی به دست آمده است، به مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی توصیه می‌شود برای دستیابی سریع و آسان به اهداف سازمانی، به تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن‌ها توجه جدی مبذول نمایند. توجه به تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به افزایش کارآیی و اثربخشی در قالب ارتقای سطح علمی استادان و دانشجویان، تولید علم و به‌کارگیری آن در جامعه ورزشی منجر می‌شود.

کلیدواژه‌های فارسی: تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، عضو هیئت علمی.

مقدمه

در مدیریت علمی یکی از محورهای عمده، نیروی انسانی است. وجود نیروی انسانی کارآمد است که به هر سازمانی حیات و پویایی می‌بخشد. آگاهی دست‌اندرکاران از ویژگی‌هایی نیروی انسانی و متخصصان می‌تواند ضمن شناخت استعدادها و افراد شایسته، سازماندهی نیروها را در جهت اهداف سازمان هماهنگ‌تر کند (۱). دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم‌های ورزشی همگی سازمان‌اند و دارای ویژگی‌های مشترکی از قبیل: مقاصد مشخص به‌صورت مجموعه‌ای از مأموریت‌ها، برنامه‌ها و اهداف، شکل‌گیری و برخورداری از منابع انسانی‌اند. امروزه، در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم تبدیل شده است (۲).

در دهه گذشته، تعهد سازمانی و حرفه‌ای جایگاه مهمی در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده و توجه و علاقه بسیاری از دانشمندان و محققان مدیریت را به خود معطوف کرده است. بدین سبب، محققان روابط بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای و پیامدهای آن را بررسی کرده‌اند. دلایل عمده و اصلی چنین علاقه‌ای این است که تعهد سازمانی و حرفه‌ای نگرش و طرز تلقی کاری‌ای است که می‌تواند اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی کارکنان، افزایش کارآیی و در نهایت، رسیدن به اهداف مطلوب سازمان فراهم آورد (۳). بوکانان^۱ تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز در ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف می‌کند. اخیراً به دو جنبه تعهد که شامل تعهد سازمانی^۲ و تعهد حرفه‌ای^۳ است توجه زیادی شده است (۴).

1. Buchanan

2. Organization Commitment Questionnaire (OCQ)

3. Professionals Commitment Questionnaire (PCQ)

شناخت ماهیت هر یک از این تعهدها و سازگاری یا تقابل میان دو نوع تعهد موضوع بسیاری از مباحث است (۵). شلدن^۱ تعهد سازمانی را نگرش یا جهت‌گیری‌ای نسبت به سازمان تعریف می‌کند که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌کند. سانتوز^۲ (۱۹۹۸) تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به شغل و حرفه خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در حرفه‌ای خاص به‌عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند (۶، ۷). مایر و آلن^۳ (۱۹۹۳) مدل سه بخشی تعهد سازمانی و حرفه‌ای را ارائه کردند. آن‌ها با بررسی نتایج تحقیقات انجام شده، تعهد سازمانی و حرفه‌ای را در سه بخش تعهد عاطفی^۴، تعهد مستمر^۵، تعهد تکلیفی^۶ (هنجاری) طبقه‌بندی می‌کنند. نقطه مشترک هر سه تعهد این است که حالتی روانی، روابط کارمندان را با سازمان و حرفه خود مشخص می‌کند و به‌طور ضمنی به تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان اشاره دارد (۸). سینکلر^۷ (۲۰۰۶) به این نتیجه رسید که کارمندانی که تعهد عاطفی قوی‌تری دارند، به ارزش‌های بیشتری پایبندند و خود را به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌بینند (۹). نتایج تحقیق رحمان و حنفیه^۸ (۲۰۰۲) بیانگر آن بود که نه‌تنها بین دو تعهد و ابعاد آن تعارضی وجود ندارد؛ بلکه رابطه معنی‌داری بین تعهد حرفه‌ای با ابعاد عاطفی، مستمر، و هنجاری تعهد سازمانی (به‌ترتیب با ضرایب همبستگی ۰/۴۳، ۰/۱۵ و ۰/۵۲) وجود دارد؛ به عبارت دیگر، نتایج نشان می‌دهد تعهد به سازمان با تعهد حرفه‌ای سازگاری دارد (۱۰). کاسکلی و بوج^۹ (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای تعهد سازمانی را به‌عنوان شاخصی سودآور در میان مدیران ورزش داوطلبی بررسی کردند. نتایج نشان داد تعهد سازمانی شاخص خوبی برای سودآوری اعضای داوطلب است، اما شاخصی قوی برای اینکه داوطلب در سازمان خود باقی می‌ماند یا خیر نبودند (۱۱). ترنر^{۱۰} (۲۰۰۱) ابعاد مختلف تعهد سازمانی و حرفه‌ای (هنجاری، مستمر، عاطفی) را در میان مربیان دانشگاه‌ها بررسی کرد. نتایج تحقیق نشان داد بُعد عاطفی، بیشترین میانگین را داشت و ابعاد هنجاری و مستمر در رده‌های بعدی قرار داشتند. در تعهد حرفه‌ای، مربیان بیشترین میزان تعهد را در بعد عاطفی داشتند و در تعهد سازمانی هیچ تفاوتی بین سه بعد وجود

-
1. Shelden
 2. Santos
 3. Meyer & Allen
 4. Affective commitment
 5. Continuance Commitment
 6. Normative commitment
 7. Sinclair
 8. Rahman & Hanatiah
 9. Cuskelly & boag
 10. Turner

نداشت. همچنین، هیچ رابطه معنی‌داری بین جنسیت با تعهد حرفه‌ای و سازمانی وجود نداشت. از سوی دیگر، مربیان زن متأهل تعهد عاطفی کمتری نسبت به زنان مجرد داشتند و به‌عکس مردان متأهل تعهد بیشتری نسبت به مردان مجرد داشتند (۱۲).

کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) به بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند و به این نتایج رسیدند: بین تعهد سازمانی مدیران بر حسب رشته تحصیلی و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱). طالب پور (۱۳۸۰) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی افراد شاغل در دانشکده‌های مختلف تربیت بدنی کشور تفاوت معنی‌داری ($P \leq 0/05$) وجود دارد. همچنین، بین تعهد سازمانی و جو سازمانی ارتباط مثبت و خطی ($P \leq 0/01$) وجود دارد (۱۳).

بنا بر یافته‌ها، تعارض سازمانی و حرفه‌ای زمانی به‌وجود می‌آید که ارزش‌های سازمانی با ارزش‌های حرفه‌ای مانند استقلال عمل حرفه‌ای و حفظ استانداردها مطابقت نداشته باشد. به همان میزان که سازمان‌ها به افراد حرفه‌ای اجازه دهند مطابق ارزش‌ها و قضاوت حرفه‌ای خود عمل کنند، شاخص مهم برطرف‌کننده تعارض حرفه‌ای - سازمانی به‌وجود آمده است؛ به‌عنوان نمونه تحقیق در مورد تعارض حرفه‌ای - سازمانی حسابداران نشان می‌دهد که آن‌ها تعهدی قوی به کارفرما و حرفه خویش دارند و شاهد تعارض حرفه‌ای - سازمانی کمی هستند. به هر حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهد تعارض حرفه‌ای - سازمانی می‌تواند برای نگرش‌ها و تمایلات کاری کارمندان مثل رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد و جابه‌جایی مضر باشد (۱۴). با ملاحظه دو نگرش فوق، یعنی وجود و نبود تعارض بین این دو نوع تعهد و نتایج آن‌ها در سازمان‌ها، محقق به دنبال بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی (مرد و زن) دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران در سال ۱۳۸۸ به تعداد ۲۱۵ نفر است. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۳۴ نفر است که به‌منظور اطمینان از برگشت پرسشنامه تعداد بیشتری به روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد و در نهایت، ۱۵۲ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای مایر و آلن (۱۹۹۳) بود که هر کدام از پرسشنامه‌ها ۱۸ سؤالی و دارای سه خرده‌مقیاس عاطفی، مستمر و هنجاری است. گزینه‌های هر سؤال دارای طیف لیکرتی و شامل

کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق و با امتیازگذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ بود. پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی طی مطالعه آزمایشی و با انجام آزمون آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ به دست آمد. طالب پور (۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ و صباغیان (۱۳۸۵) ضرایب پایایی ۰/۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ را به ترتیب برای خرده‌مقیاس‌های عاطفی، هنجاری و مستمر بیان کرده است. پایایی پرسشنامه تعهد حرفه‌ای ۰/۷۳ به دست آمد. مدنی و رجایی پور (۱۳۸۷) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۴ و ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (۱۵، ۱۶).
با توجه به نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف (جدول ۱) داده‌های تعهد سازمانی و حرفه‌ای طبیعی هستند ($P > 0/05$ و $Z = 1/15$)؛ بنابراین از آزمون‌های آماری پارامتریک برای تحلیل استنباطی داده‌ها استفاده می‌شود.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف در مورد طبیعی بودن داده‌ها

آزمون کولموگروف - اسمیرنف	Z	P
تعهد سازمانی و حرفه‌ای	۱/۱۵	۰/۰۹۱

جدول ۲. نتایج آزمون لوین در مورد تجانس واریانس بین داده‌ها

آزمون لوین	F	P
تعهد سازمانی و حرفه‌ای	۰/۳۱۹	۰/۵۷۳

با توجه به نتایج جدول ۲ و بر اساس آزمون لوین، بین داده‌ها تجانس واریانس ($P > 0/05$) وجود دارد؛ بدین ترتیب داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های توصیفی در قالب جدول و به صورت توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد ارائه شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، آزمون‌های پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی Tukey HSD، استودنت t و تک نمونه‌ای برای بیان اختلاف میانگین‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

حداقل سن اعضای هیئت علمی ۲۸، حداکثر ۶۶ و میانگین و انحراف استاندارد سن $(\pm 6/17)$ بود. $(M \pm SD = 42/99)$ ۷۵ درصد افراد نمونه مرد و ۲۵ درصد زن بودند. ۷/۲ درصد اعضای هیئت علمی مجرد و ۹۲/۸ درصد متأهل بودند. بیشترین رتبه علمی اعضای هیئت علمی (۷۷/۶ درصد) استادیار و کمترین آن (۲ درصد) استاد و مربی آموزشیار بود. رتبه‌های علمی مربی و دانشیار، به ترتیب ۱۱/۲ درصد و ۷/۲ درصد بودند. ۲۸/۳ درصد از اعضای هیئت علمی

دارای سنوات تدریس بین ۱۶ تا ۲۰ سال بوده‌اند. سنوات تدریس کمتر از ۵ سال (۱۱/۸ درصد)، ۶ تا ۱۰ سال (۱۹/۱ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۱/۷ درصد)، ۲۱ تا ۲۵ سال (۱۱/۲ درصد) و بالاتر از ۲۶ سال (۷/۹ درصد) بوده است. با توجه به جدول ۳ در خصوص گرایش تحصیلی اعضای هیئت علمی، بیشترین درصد (۳۳/۶ درصد) مربوط به گرایش فیزیولوژی ورزشی و کمترین درصد (۳/۳ درصد) مربوط به سایر گرایش‌هاست. همچنین گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی (۲۸/۹ درصد)، رفتار حرکتی (۲۱/۱ درصد)، آسیب‌شناسی و حرکات اصلاحی (۸/۶ درصد) بیومکانیک و فناوری ورزشی (۴/۶ درصد) در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی مطلق و درصدی گرایش تحصیلی اعضای هیئت علمی

ردیف	گرایش تحصیلی	فراوانی	درصد
۱	مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی	۴۴	۲۸/۹
۲	فیزیولوژی ورزشی	۵۱	۳۳/۶
۳	آسیب‌شناسی و حرکات اصلاحی	۱۳	۸/۶
۴	بیومکانیک و فناوری ورزشی	۷	۴/۶
۵	روان‌شناسی و رفتار حرکتی ورزشی	۳۲	۲۱/۱
۶	سایر	۵	۳/۳
۷	مجموع	۱۵۲	۱۰۰

تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که با توجه به مقادیر $P \leq 0/01$ و $t(151) = 10/84$ برای تعهد سازمانی و $P \leq 0/01$ و $t(151) = 10/04$ برای تعهد حرفه‌ای، فرض پوچ، دال بر کمتر بودن میانگین مشاهده شده از میانگین فرضی برای تعهد سازمانی ($M_{obs} = 62/72 > M_{cri} = 54$) و برای تعهد حرفه‌ای ($M_{obs} = 58/94 > M_{cri} = 54$) رد می‌شود. با قبول فرض تحقیق، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که میزان تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به مراتب از میانگین فرضی بهتر و بیشتر است.

جدول ۴. آزمون t تک نمونه‌ای برای مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

\bar{x}	مقیاس	تعداد	میانگین مشاهده شده	میانگین فرضی	اختلاف میانگین	t	درجه آزادی	P
۱	تعهد سازمانی	۱۵۲	۶۲/۷۲	۵۴	۸/۷۲	۱۰/۸۴	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
۲	تعهد حرفه‌ای	۱۵۲	۵۸/۹۴	۵۴	۴/۹۴	۱۰/۰۴	۱۵۱	* ۰/۰۰۱

* در سطح $(P \leq 0/01)$ معنی‌دار است.

با توجه به جدول ۵ که مقادیر t را برای تمامی خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای نشان می‌دهد، فرض پوچ دال بر برابری میانگین‌های مشاهده شده با میانگین‌های فرضی رد می‌شود و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که در تمامی خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، میانگین در وضعیت بهتری قرار دارد.

جدول ۵. آزمون t تک نمونه‌ای برای خرده‌مقیاس مرتبط با مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

ردیف	مقیاس	خرده-مقیاس	تعداد	میانگین مشاهده شده	میانگین فرضی	اختلاف میانگین	t	درجه آزادی	P
۱	تعهد سازمانی	عاطفی	۱۵۲	۲۳/۰۰	۱۸	۵	۱۳/۸۳	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		مستمر	۱۵۲	۲۰/۲۹	۱۸	۲/۲۹	۷/۸۸	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		هنجاری	۱۵۲	۱۹/۴۲	۱۸	۱/۴۲	۴/۷	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
۲	تعهد حرفه‌ای	عاطفی	۱۵۲	۱۸/۸۸	۱۸	۰/۸۸	۵/۷۹	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		مستمر	۱۵۲	۱۸/۹۹	۱۸	۰/۹۹	۳/۳۷	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		هنجاری	۱۵۲	۲۱/۰۵	۱۸	۳/۰۵	۱۳/۱۴	۱۵۱	* ۰/۰۰۱

* در سطح ($P \leq ۰/۰۱$) معنی‌دار است.

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای ($P \leq ۰/۰۱$ و $r = ۰/۴۱۴$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس عاطفی ($P \leq ۰/۰۵$ و $r = ۰/۱۹۷$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس مستمر ($P \leq ۰/۰۱$ و $r = ۰/۲۸۹$) و تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس هنجار ($P \leq ۰/۰۱$ و $r = ۰/۳۸$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش میزان تعهد در خرده‌مقیاس‌ها، در مقیاس کلی (تعهد سازمانی) هم افزایش مشاهده می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه تعهد سازمانی با

تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس‌های آن

ردیف	مقیاس و خرده‌مقیاس‌ها	تعداد	r	P
۱	تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای	۱۵۲	۰/۴۱۴	* ۰/۰۰۱
۲	تعهد سازمانی و عاطفی	۱۵۲	۰/۱۹۷	** ۰/۰۱۵
۳	تعهد سازمانی و مستمر	۱۵۲	۰/۲۸۹	* ۰/۰۰۱
۴	تعهد سازمانی و هنجاری	۱۵۲	۰/۳۸	* ۰/۰۰۱

* در سطح ($P \leq ۰/۰۱$) معنی‌دار است.

** در سطح ($P \leq ۰/۰۵$) معنی‌دار است.

بر اساس داده‌های جدول ۷ مشخص می‌شود بین تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس عاطفی ($r = 0/213$ و $P \leq 0/01$)، تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس مستمر ($r = 0/36$ و $P \leq 0/01$) و تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس هنجاری ($r = 0/5$ و $P \leq 0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش تعهد در خرده‌مقیاس‌های عاطفی، مستمر و هنجاری از مقیاس تعهد سازمانی، میزان تعهد حرفه‌ای هم افزایش یافته است.

جدول ۷. نتایج آزمون ضریب همبستگی در خصوص رابطه تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس‌های آن

ردیف	مقیاس و خرده‌مقیاس‌ها	تعداد	r	P
۱	تعهد حرفه‌ای با عاطفی	۱۵۲	۰/۲۱۳	* ۰/۰۰۸
۲	تعهد حرفه‌ای با مستمر	۱۵۲	۰/۳۶	* ۰/۰۰۱
۳	تعهد حرفه‌ای با هنجاری	۱۵۲	۰/۵	* ۰/۰۰۱

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است.

با توجه به جدول ۸، بین سن و تعهد سازمانی هیچ رابطه‌ای ($r = 0/071$ و $P \geq 0/05$) وجود ندارد، ولی بین سن و تعهد حرفه‌ای ($r = 0/221$ و $P \leq 0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود؛ به عبارت دیگر هر چه سن اعضای هیئت علمی افزایش می‌یابد، بر میزان تعهد حرفه‌ای آنان هم افزوده می‌شود.

جدول ۸. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه سن با مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

ردیف	میزان و مقیاس	تعداد	r	P
۱	سن و تعهد سازمانی	۱۵۲	۰/۰۷۱	۰/۳۸۵
۲	سن و تعهد حرفه‌ای	۱۵۲	۰/۲۲۱	* ۰/۰۰۶

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست آمده در جدول ۹، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تعهد سازمانی بر اساس جنسیت ($t(150) = -0/216$ و $P \geq 0/05$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر برابری میانگین‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول ۹. تفاوت میانگین تعهد سازمانی بر اساس جنسیت

ردیف	جنسیت	تعداد	میانگین تعهد سازمانی	t	درجه آزادی	P
۱	مرد	۱۱۴	۶۲/۶۲	-۰/۲۱۶	۱۵۰	۰/۸۲۹
	زن	۳۸	۶۳/۰۲			

همچنین، با توجه به نتایج جدول ۱۰ هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تعهد حرفه‌ای بر اساس جنسیت ($P \geq 0/05$ و $t(150) = 1/323$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر برابری میانگین‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۰. تفاوت میانگین تعهد حرفه‌ای بر اساس جنسیت

ردیف	جنسیت	تعداد	میانگین تعهد حرفه‌ای	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	مرد	۱۱۴	۱۸/۹۶	۱/۳۲۳	۱۵۰	۰/۱۸۸
	زن	۳۸	۱۸/۶۹			

بر اساس نتایج جدول ۱۱ مشخص می‌شود هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی بر اساس رتبه‌های علمی اعضای هیئت علمی ($P \geq 0/05$ و $F(4, 147) = 2/22$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر یکسان بودن تعهد سازمانی بین رتبه‌های علمی مختلف پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۱. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد سازمانی بر اساس رتبه‌های علمی

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۸۴۷/۸۸	۲۱۱/۹۷	۴	۲/۲۲	۰/۰۶۹
درون گروهی	۱۴۰۱۲/۵۲	۹۵/۳۲	۱۴۷		

با توجه به جدول ۱۲، بین تعهد حرفه‌ای، بر اساس رتبه‌های علمی، ($P \leq 0/01$ و $F(4, 147) = 4/17$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد که نتایج آزمون تعقیبی Tukey HSD بیانگر تفاوت بین رتبه‌های علمی استاد با مربی ($P \leq 0/01$ و $MD = 12/29$)، استاد با دانشیار ($P \leq 0/05$ و $MD = 11/18$) و استاد با استادیار ($P \leq 0/05$ و $MD = 10/08$) بود.

جدول ۱۲. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد حرفه‌ای بر اساس رتبه‌های علمی

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	P
بین گروهی	۵۶۶/۳۲	۱۴۱/۵۸	۴	۴/۱۷	۰/۰۰۳*
درون گروهی	۴۹۹۲/۱۵	۳۳/۹۶	۱۴۷		

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است

نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی بر پایه سنوالت تدریس ($P \geq 0/05$ و $F(5 و 146) = 1/9$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر یکسان بودن تعهد سازمانی بر اساس سنوالت تدریس پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۳. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد سازمانی بر اساس سنوالت تدریس

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	P
بین گروهی	۹۰۶/۸۶	۱۸۱/۳۷	۵	۱/۹	۰/۰۹۸
درون گروهی	۱۳۹۵۳/۵۴	۹۵/۵۷	۱۴۶		

همچنین با توجه به جدول ۱۴، بین تعهد حرفه‌ای بر اساس سنوالت تدریس ($P \leq 0/01$ و $F(5 و 146) = 3/29$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می‌دهد سابقه تدریس ۲۶ سال و بیشتر با سابقه ۶ تا ۱۰ سال ($P \leq 0/01$ و $MD = 7/28$) و ۱۱ تا ۱۵ سال ($P \leq 0/05$ و $MD = 5/8$) تفاوت دارد.

جدول ۱۴. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد حرفه‌ای بر اساس سنوالت تدریس

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	P
بین گروهی	۵۶۲/۸۶	۱۱۲/۵۷	۵	۳/۲۹	۰/۰۰۸*
درون گروهی	۴۹۹۵/۶۲	۳۴/۲۲	۱۴۶		

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است

بحث و نتیجه‌گیری

در تحلیل توصیفی داده‌ها مشخص شد جنسیت ۷۵ درصد از اعضای هیئت علمی مرد و ۲۵ درصد زن بود. درصد رتبه‌های علمی استاد، دانشیار، استادیار، مربی و مربی آموزشیار اعضای هیئت علمی، به ترتیب ۲ درصد، ۷/۲ درصد، ۷۷/۶ درصد، ۱۱/۲ درصد و ۲ درصد بود. همچنین درصد گرایش‌های تحصیلی مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، فیزیولوژی ورزشی، آسیب‌شناسی و حرکات اصلاحی، بیومکانیک و فناوری ورزشی، رفتار حرکتی و سایر، به ترتیب ۲۸/۹ درصد، ۳۳/۶ درصد، ۸/۶ درصد، ۴/۶ درصد، ۲۱/۱ درصد و ۳/۳ درصد گزارش شد. یافته‌های تحقیق نشان داد میانگین‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای و میانگین‌های خرده‌مقیاس‌های آن‌ها (عاطفی، مستمر و هنجاری) بیشتر از میانگین فرضی است. همچنین، یافته‌های تحقیق نشان داد میانگین تعهد سازمانی از میانگین فرضی بیشتر و معنی‌دار ($P \leq 0/01$ و $t(151) = 10/84$)

است. همچنین میانگین تعهد حرفه‌ای از میانگین فرضی بیشتر و معنی‌دارتر ($P \leq 0/01$) و $t(151) = 10/04$ است. میزان تفاوت برای تعهد سازمانی، $8/72$ و تعهد حرفه‌ای، $4/94$ به‌دست آمد. یافته‌های مذکور با تحقیق طالب پور و امامی (۱۳۸۶) هم‌خوانی دارد که بیان کردند میانگین تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی آموزشگاه‌های نواحی هشت‌گانه مشهد در سطح بالایی است (۱۳)؛ بنابراین می‌توان گفت که تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح بالایی قرار دارد و ممکن است بهبود نوعی تعهد، تأثیر مثبتی بر تعهد دیگر بگذارد. قوی بودن تعهد در سازمان می‌تواند مزایای بی‌شماری داشته باشد؛ از جمله فواید بیرونی (مثل منافع و درآمدها) و فواید روان‌شناختی (مثل رضایت درونی از شغل و ارتباطات با همکاران). یکی از فرضیه‌های تحقیق، بررسی رابطه سن با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بود که وجود رابطه بین سن و تعهد سازمانی و سن با ابعاد مستمر و هنجاری تأیید شد. ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) و بهبودی (۱۳۷۹) طی مطالعات خود بین سن و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری به‌دست آوردند (۱۷، ۱۸)، در حالی که تحقیقات زارعی (۱۳۸۱) و حمیدی و کشتی‌دار (۱۳۸۱) نشان می‌دهد هیچ‌گونه ارتباط معنی‌داری بین سن و تعهد سازمانی نمونه‌های تحت بررسی وجود نداشته است (۱۹، ۲۰). از دلایل ناهم‌خوانی این تحقیق با تحقیقات ذکر شده می‌توان به ویژگی‌های مختلف شخصیتی و تفاوت بین محیط کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها اشاره کرد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین تعهد سازمانی و همچنین تعهد بر حسب جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتیجه‌گیری مذکور با تحقیقات پرنیان (۱۳۷۸)، بهبودی (۱۳۷۹)، حمیدی و کشتی‌دار (۱۳۸۱) هم‌خوانی دارد (۱۸، ۲۱)، اما ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) و مارسدن و کالبرگ (۱۹۹۳) بر اساس مطالعات خود بیان داشتند که در سطوح مدیریت، تعهد زنان، به‌ویژه در گروه‌های تخصصی از همکاران خود کمتر است. در جامعه ما حضور زنان در محیط‌های کاری در دهه‌های اخیر پررنگ‌تر شده است، شاید بتوان دلیل برابری را در این مسئله دانست (۱۷، ۲۱). در خصوص تفاوت تعهد سازمانی بر اساس رتبه‌های علمی، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، اما بین تعهد حرفه‌ای بر اساس رتبه‌های علمی، تفاوت معنی‌دار مشاهده شد که با اجرای آزمون تعقیبی Tukey HSD، بین رتبه‌های علمی استاد با مربی، استاد با استادیار و استادیار و دانشیار و دانشیار تفاوت وجود دارد. یافته‌های حمید و کشتی‌دار (۱۳۸۱) و زارعی (۱۳۸۱) بیان‌کننده برابری تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، بر اساس مدارک تحصیلی است. از آنجا که بین تعهد حرفه‌ای بر اساس رتبه‌های علمی تفاوت معنی‌دار مشاهده شد و افراد با مرتبه علمی بالاتر، تعهد بیشتری داشتند، باید برای ارتقای سطح و مرتبه علمی استادان با مدارک پایین‌تر اقدام شود (۱۹، ۲۱). در خصوص تفاوت تعهد

سازمانی بر اساس سنوات تدریس، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، ولی در تعهد حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری مشاهده شد که انجام آزمون تعقیبی Tukey HSD نشان داد اختلافها بین سنوات ۲۶ سال به بالا با ۶ تا ۱۰ سال و ۲۶ سال به بالا با ۱۱ تا ۱۵ سال بود. شیخ و باقرزاده (۱۳۸۴) و خسروی زاده و خلجی (۱۳۸۷) بر اساس تحقیقات خود بیان کردند که بین تعهد عاطفی و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲، ۳). با این حال نتایج تحقیقات یتربی (۱۳۸۵)، زارعی (۱۳۸۱)، کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰)، واحدی (۱۳۷۹)، بهبودی (۱۳۷۹) و پرنیان (۱۳۷۸) بیان‌کننده آن بود که هیچ‌گونه ارتباطی بین سال‌های خدمت با تعهد سازمانی و بین انواع تعهد، بر اساس سال‌های خدمت وجود ندارد (۳ ف ۱۸، ۱۹، ۲۳). به‌طور خلاصه، با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه تعهد سازمانی و حرفه‌ای و ارتباط آن با یکدیگر می‌توان نتیجه گرفت که این دو نوع تعهد به‌عنوان نوعی نگرش مهم شغلی می‌توانند بر اعضای هیئت علمی تأثیر مطلوب یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس، فراهم کردن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی و حرفه‌ای که از طریق زیرمجموعه‌های آن قابل دستیابی است می‌تواند به تغییرات اساسی و افزایش میزان دلبستگی افراد به شغلشان منجر شود، در حالی که بی‌توجهی به این مسئله باعث تضعیف سازمان شده، آن را از اهداف اصلی خود دور می‌کند. به همین دلیل، به مدیران و مسئولان سازمان بررسی شده در این پژوهش توصیه می‌شود به‌منظور بهبود سطح کیفی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها از شیوه‌های مدیریتی مناسب به منظور ارتقای سطح شغلی آنان استفاده نمایند.

منابع:

۱. کوهستانی، حسینعلی، شجاعی فر، حبیب الله، (۱۳۸۰). دانش و توسعه. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳.
۲. حسین‌زاده، داوود، برزگر، نادر، (۱۳۸۳). «فرآیند آموزش در سازمان‌ها». چاپ اول. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه.
۳. اعرابی، محمد، (۱۳۸۱). تبیین عوامل توفیق کارآفرینان و ارائه الگوی مناسب از علل توفیق کارآفرینان در بازار ایران. مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان. تهران: سیمای فرهنگ، ص ۸۱-۳۸.

4. Buchanan, H. (1974). Notes of concept of commitment. American of Journal of sociology, 66: 32-40.
 5. Mathieu, J.E., Hamel, K. (1989). A Causal Model of the Antecedents of Organizational Commitment among Professionals and non-Professionals. Journal of Vocational Behavior, 34: 299-317.
 6. Sheldon, M.E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly, 16(2): 143-150.
 7. Santos, S., Emmalou, N.L. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. Journal of Agricultural Education, 35(3): 57-61.
 8. Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupation. Extension of a test of a three-component Conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78: 538-551.
 9. Sinclair, L.W. (2005). A Descriptive Study of the Relationship between Perceived Supervision Communication and Employee. Commitment the University of Denver, 21-33.
 10. Rahman, N.M., Hanafiah, M.H. (2002). Commitment to Organization versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility? Journal of Pengurusan, 21: 77-92.
 11. Cuskelly, G., Boag, A. (2001). Organizational Commitment as a Predictor of Committee Member Turnover among Volunteer Sport Administrators, Sport Management Review, 4: 65-86.
 12. Turner, B.A. (2001). Commitment among Intercollegiate Athletic Coaches. University of Oregon, 40(2): 333-349.
۱۳. طالب‌پور، مهدی و امامی، فرشاد، (۱۳۸۶). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۲: ۱۵-۳۲.
14. Bamber, E.M., Layer, V. (2001). Big 5 auditor's professional and organizational identification. University of Borgia. School of Accounting: 1-10.
۱۵. طالب‌پور، مهدی، (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن‌ها با جو سازمانی. رساله دکتری دانشگاه تهران.

۱۶. صباغیان‌راد، لیلا، تندنویس، فریدون، مظفری، سید امیر احمد، زارعی، علی، (۱۳۸۵). ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۰: ۹۹-۱۰۳.

17. Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1995). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of Organizational commitment. *Psychologies Bulletin*, 108(2): 171-194.

۱۸. بهبودی، محمدرضا، (۱۳۷۹). بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی و تبیین زمینه‌های آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.

۱۹. زارعی، جواد، (۱۳۸۱). بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بوعلی سینا همدان.

۲۰. حمیدی، مهرزاد، کشتی‌دار، محمد، (۱۳۸۱). بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور. حرکت، ۱۵: ۴۳-۵۴.

21. Kushman, J.W. (1992). The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment. A Study of Urban Elementary and Middle Schools. *Educational Administration Quarterly*, 28: 5-42.

22. Brierley, J.A. (1996). The Measurement of Organizational Commitment and Professional Commitment. *Journal of Social Psychology*, 136(2): 265-267.

۲۳. رشیدپور، ماندانا، (۱۳۸۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد کارکنان حرفه‌ای در سازمان حسابرسی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مرکز مدیریت دولتی.