فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام

شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره یازدهم (تابستان ۱۴۰۱)

بررسی و شناخت انواع، عناصر و عوامل موثر درخصوص تعهد سازمانی و پیامدهای آن در راستای رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی

(تاریخ ارسال ۱۴۰۰/۱۲/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۶/۲۰)

امیر پاکنهاد

چکیده

یکی از عوامل محسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی آنان می‌باشد. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی، حاضر است حتی فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل، فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالارفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌باشد و وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد. بر عکس نیروی‌انسانی با احساس وفاداری، تعلق و تعهد سازمانی نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت می‌کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران می‌تواند مؤثر واقع شود. لذا بررسی در زمینه تعهد سازمانی و بررسی عوامل مؤثر بر آن و نتایج حاصل از آن و به خصوص ارتباط آن با عملکرد کارکنان می‌تواند از جمله تحقیقات مؤثر در علوم رفتار سازمانی باشد. به هرحال باید دانست تعهد سازمانی نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. در این مقاله قصد داریم به بررسی و شناخت انواع، عناصر و عوامل موثر درخصوص تعهد سازمانی و پیامدهای آن در راستای رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی بپردازیم.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان، نیروی انسانی، دبیران تربیت بدنی

بخش اول: کلیات

تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که نتایجی را به دنبال دارد. در ارتباط با تعهد سازمانی مطالعات مختلفی صورت گرفته که یکی از مهمترین این مطالعات بوسیله «میر و آلن» مطرح و مدلی سه بعدی ارائه شده است. ابعاد این مدل عبارتند از:

۱- تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی معلمان به تعیین هویت با سازمان و درگیرشدن در فعالیت‌های سازمانی است.

۲- تعهد مستمر: شامل تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود.

۳- تعهد تکلیفی: شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است، به طور کلی تعهد سازمانی، منجر به نتایج مطلوبق سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر خواهد شد که تحقیقات متعددی نیز صحت آن را تأیید نموده است(شیخ، ۱۳۸۴).

پدیده کار، روابط کار، منابع انسانی و صاحبان کار در ارتباط با جامعه و فرایند حاصل از آن طی دهه های اخیر تجربیات گوناگون و گسترده ای را پشت سر نهاده و بسیاری از ضوابط قدیمی را به بایگانی تاریخ سپرده اند. اکنون ضوابط کلاسیک گذشته کار، جای خود را به اندیشه های نوینی در ارتباط با کار و ضوابط تازه و اندیشمندانه داده اند که در جوامع پیشرفته مورد توجه و استفاده قرار می گیرد. یکی از این مباحث، اخلاق کار است که از دهه هفتاد، در بحث های مدیریتی کار مطرح و در دهه نود میلادی نتایج حاصل از آن به تدریج مدون شده و به تدریج در جوامع کاری دور اندیش نهادینه می شود. بحث اخلاق کار، قبل از طرح در مجامع دانشگاهی در میان جوامع گوناگون به شکل های مختلف وجود داشته است. لیکن در مطالعات جامعه شناسی کار در قرون گذشته، شاهد ناهنجاری های فراوانی بوده ایم که بر پدیده اخلاق کار حاکم بوده است(کاویان، ۱۳۸۴). آنچه امروزه به عنوان اخلاق کار مطرح می شود، علمی و جهانی است، و در عین حال هیچ وجه تشابهی با

گذشته ندارد زیرا پیشرفت سریع جهان و تبدیل شدن سیاره زمین به دهکده جهانی، جوامع کاری را بقدری بهم نزدیک و مرتبط ساخته که هر پدیده کاری در هر نقطه از جهان می تواند بر سایر نقاط تاثیر گذار باشد. در جهان کنونی، موفقیت اغلب سازمان ها و ادارات، وابسته به میزان پای بندی صاحبان منافع با تعهدات آنهاست. اخلاق کار در طولانی مدت، باعث افزایش اعتبارِ وجهه سازمان و رضایت بیشتر کارکنان و ارباب رجوع و سود آوری بالاتر خواهد بود که در نهایت می تواند در بهره وری و اثربخشی سازمان ها موثر واقع شود(سلطانی، ۱۳۸۲).

بخش دوم: بررسی و تحلیل تعهد سازمانی[۱]

تعهد سازمانی سومین نگرش شغلی است که به آن می‌پردازیم و عبارتست از حالتی که معلم یک سازمان بخصوص هدف‌های سازمانی را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند، بنابراین سطح بالایی از وابستگی شغلی به این معنی که فرد، سازمانی را معرف خود می‌داند نه شغل را. در رابطه با تعهد سازمانی، نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی، غیبت و جابه‌جایی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد. در واقع نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که برای پیش‌بینی و توجیه رفتار فرد، تعهد سازمانی(به مراتب بیش از رضایت شغلی) مورد استفاده قرار می‌گیرد با استفاده از تعهد سازمانی(در مقایسه با رضایت شغلی) احتمالاً بهتر می‌توان میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

بند اول: مفاهیم و قلمرو تعهد

واژه تعهد در متون روانشناسی و رفتار سازمانی بارها مورد تأکید قرار گرفته است همچنین در فرهنگ اداری از وفاداری و تعهد کارکنان به تفصیل یاد می‌شود. تعهد در زبان فارسی به معنای گردن گرفتن، شرایط و پیمان، و خود را ملزم به انجام(عملی داشتن)، تعریف شده

[۱].Organizational commitment

است(لغت‌نامه دهخدا، ۱۳۷۳: ۵۹۷۶). تعهد سازمانی شامل اول بعد عاطفی است که اشاره دارد به وابستگی عاطفی معلمان در سازمان، دوم بعد مستمر که به توسعه وابستگی شناختی کارکنان نسبت به سازمان اشاره دارد، زیرا هزینه‌های ترک سازمان مهمتر از منافع ترک سازمان هستند(کانتر ۱۹۸۶، می‌یر و آلن ۱۹۹۷، اریلی و چتمن ۱۹۸۶) و سوم بعد هنجاری که به صورت «مجموع فشارهای هنجاری درونی‌شده برای انجام فعالیت‌ها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود می‌باشد» و افراد می‌توانند سطوح متفاوتی از این ابعاد را دارا باشند(زینی‌وند، ۱۳۸۳). همچنین مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در حوزه تعهد اشکال گوناگون از تعهد را نشان می‌دهد که مختصراً به آن می‌پردازیم.

تعهد به شغل [۱]: در بررسی‌های بلاورندال(۱۹۸۹) تعهد به شغل همان مشارکت و دخالت فرد در کار و شغلی که دارد، تعریف شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که تعهد به شغل برخاسته از رضایت درونی از کار است.

تعهد به حرفه: مفهومی خاص از تعهد به شغل است که بیشتر در میان اشخاص حرفه‌ای وجود دارد، افراد حرفه‌ای نظیر پزشکان، اساتید دانشگاه به دلیل برخورداری از دانش و قدرت کارشناسی به حرفه خود پشتگرم هستند و می‌خواهند مستقل باشند و به حرفه خود بپردازند.

تعهد به اتحادیه: تعهد به اتحادیه بدین مفهوم است که معلمان با عضویت در اتحادیه از مزایای حمایت و پشتیبانی آن اتحادیه برخوردار می‌شوند. بررسی گوردن و دیگران[۲](۱۹۸۰) در زمینهٔ تعهد به اتحادیه، مقایسه‌های وفاداری به اتحادیه، مسئولیت‌پذیری در قبال اتحادیه و تمایل به کار برای اتحادیه را برای این بعد از تعهد مورد استفاده قرار داده است.

---

۱. Bela & Rendall

۲. Gordon

تعهد به مسیر پیشرفت: این شکل از تعهد به دلبستگی عنصر سازمان جهت ماندن در مسیر شغلی اشاره دارد. عنصر سازمان با وجود مسیرهای شغلی جایگزین، میل و علاقه خاصی به مسیر پیشرفت خود نشان می‌دهد، در این زمینه نتایج پژوهش کری‌دی‌کارسون[۱](۱۹۹۹) حاکی از رابطهٔ مثبت بین این نوع تعهد با تعهد سازمانی است(بهبودی، ۲۱: ۱۳۷۹).

تعهد سازمانی: به طور کلی تعهد سازمانی همان گرایش و نگرش معطوف به سازمان است که هویت شخص را به سازمان پیوند می‌دهد. به بیان دیگر پورتر تعهد سازمانی را میزان تعیین هویت نسبی یک فرد با سازمان و مشارکت و دخالت او در آن سازمان تعریف کرده است(زینی‌وند، ۱۳۸۳).

واژه تعهد بطور گسترده‌ای در مطالعات جامعه‌شناسی و روانشناسی و مطالعات سازمانی بکار گرفته شده است. تعاریف و کاربرد این واژه بر ارزش‌ها، هنجارها، تأثیرات، دلبستگی‌ها و هویت تمرکز دارد.

واینر [۲] معتقد بود که مدل‌های موجود تعهد، رضایت بخش نیستند و نیازمند تعاریفی دقیق که مبنای منسجم تئوریکی داشته باشد، هستند، مارو[۳](۱۹۸۳) نشان داد که مفاهیم مختلف مرتبط با تعهد ناقص و متفاوت هستند.

اریلی و چتمن[۴](۱۹۸۶) تعهد سازمانی بعنوان وابستگی روانشناختی احساس شده بوسیله فرد نسبت به سازمان تصور شده است و به میزانی از درونی شدن یا سازگار شدن فرد با خصوصیات و جنبه‌های سازمان، ارائه شده است.

---

۱. Kerry D.Carson

۲. Weiner

۳. Marrow

۴. Oreilly and Chatman

پنل و گولد[۱](۱۹۸۸) تعهد اخلاقی که از طریق قبول و تعیین هویت با اهداف سازمانی مشخص می‌شود تعهد حسابگرانه که براساس آن معلمان به پیوند و همتاشدن با نقش‌ها تشویق می‌شوند. تعهد بیزاری که دلالت بر نوعی از وابستگی سازمانی دارد. هنگامی که درک و تلقی طولانی مدتی از برابری پاداش‌ها با آنچه او صرف کرده است، ندارد اما هنوز به خاطر فشارهای محیطی در سازمان باقی می‌ماند. آلن و می‌یر[۲](۱۹۹۷) به تعهد عاطفی اشاره دارند. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیرشدن در فعالیت‌های سازمانی است، تعهد مستمر به آگاهی از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان اشاره دارد. کارکنانی که در ابتدای کار به سازمان ارتباط می‌یابند، بر اساس تعهد مستمر در سازمان می‌مانند، زیرا آنها نیاز دارند که این کار را انجام دهند، نهایتاً تعهد هنجاری(تکلیفی) شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است، این تعهد احساس تعهد اشتغال مستمر را نشان می‌دهند. کارکنان دارای سطح بالای تعهد هنجاری احساس می‌کنند بایستی در سازمان باقی بمانند(زینی‌وند،۱۳۸۳: ۵۶).

بند دوم: عناصر اصلی تعهد سازمانی

در چهارچوب تعهد سازمانی که تورو ویرتانن[۳] طرح‌ریزی کرده‌اند، رویکرد گسترده‌ای از تعهد و بازسازی مجدد آن مد نظر قرار گرفته است. این چهارچوب، تجزیه و تحلیل چند بعدی از تعهد سازمانی را بدون قطع ارتباط با تحقیقات قبلی میسر می‌سازد. این چهارچوب شامل عناصر زیر است:

جایگاه تعهد [۴]: اشاره دارد به جایی که ما اهداف مختلفی را برای تعهد جهت‌گیری شده دنبال می‌کنیم.

---

۱. Panel & Gould

۲.Alen & Mayer

۳. Turo Virtanen

۴. Locus of Commitment

هدف تعهد[۱]: وجودی است که در آن تعهد جهت داده شده است، اعم از اینکه یک عقیده یا یک عامل باشد در بافت سازمانی، اهداف آرمانی تعهد عبارتند از: ارزش‌ها، اهداف، اصول و خط مشی.

کانون تعهد: کانون تعهد به ما دربارۀ محتوای تعهد در همان مسیر، چهارچوب‌هایی را نشان می‌دهد که زاویۀ دیدمان را نسبت به آنچه می‌نگریم نشان می‌دهد. برای مثال تعهد می‌تواند اخلاقی، قانونی، اقتصادی، سیاسی در برخی موارد حتی زیباشناختی باشد.

منبع تعهد: با ما دربارۀ زمینه‌ای که هر یک از اهداف متفاوت، کانون‌ها، بنیادها، جایگاه‌های تعهد، سخن می‌گوید.

پیشایندهای تعهد[۲]:(ماتیو، ۱۹۹۱؛ ماتیو زاجاک، ۱۹۹۰) برای مثال بین دورۀ تصدی، استقلال وظیفه و ابهام، را می‌توان به عنوان متغیرهایی که مجرای دقیق و قوی تعهدات متفاوت هستند، استنباط شوند.

پیامدهای تعهد: تعهد پیامدهایی همچون جابه‌جایی به عملکرد شغلی و مشخصه‌های هنجاری متفاوتی از رفتار سازمانی را در بردارد(زینی‌وند،۱۳۸۳: ۵۷).

بخش سوم: عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

ارزیابی‌های فراوانی در زمینۀ تعهد سازمانی صورت گرفته است و توجه خاصی به فهم هر کدام از عواملی که بیشترین تأثیر را بر توسعه تعهد در سازمان ها دارد، داشته‌اند از جمله مطالعاتی که در این زمینه صورت گرفته است می‌توان به مطالعات جرالد اسلانیک[۳]، پورتر، استیرز و مودی[۴]، ماتیو و زاجاک اشاره نمود. سالانیک در مطالعه خود بر روی عوامل مؤثر

۱. Focus of Commitment

۲. Consequences of commitment

۳. Gerald Salanick

۴. Porter Steers and Mowday

بر تعهد چهار عامل اصلی که منجر به تعهد می‌شوند را پیشنهاد می‌نماید که عبارتند از قابل مشاهده بودن[۱]، صراحت(مشهود بودن)، بازگشت ناپذیری و اراده.

قابل مشاهده بودن: یکی از مشخصه‌های اصلی چگونگی یک رفتار خاص تعهد، ممکن است چگونگی قابل مشاهده بودن رفتار برای دیگران باشد رفتارهایی که پنهان یا غیرقابل مشاهده‌اند نیروی تعهد در پس آنها نیست. یکی از ساده‌ترین و صریح‌ترین روش‌ها برای متعهد کردن افراد به سازمان آشنا کردن آنها به اطلاعات است زیرا آنان بخشی از سازمان به شمار می‌آیند از طریق ارتباط و همکاری از سازمان و هدف‌هایش حمایت می‌کنند.

صراحت و بازگشت‌ناپذیری[۲]: وضوح به تنهایی برای متعهد بودن افراد به اعمالشان کافی نیست. وضوح باید با صراحت ترکیب شود. رفتار آشکارتر، کمتر قابل انکار است، بنابراین صراحت میزانی است که افراد نمی‌توانند رفتاری را که رخ داده است انکار کنند. چگونگی صراحت رفتار به دو عامل بستگی دارد. قابل مشاهده بودن و مبهم نبودن. وقتی رفتاری را نمی‌توان مشاهده نمود، بلکه فقط استنباط شده است، وضوحش کمتر است.

بازگشت‌ناپذیری: بازگشت‌ناپذیری بدین معناست که رفتار پایدار و دائمی است و نمی‌توان به آسانی از آن عدول کرد یا آن را انجام نداد و این نوع تعهد نوعاً به تعهد رفتاری یا افزایش رفتار اشاره دارد. بسیاری از سازمان ها مجموعه‌ای از منافع را که افراد را به عضویت در سازمان متعهد می‌سازد تدوین می‌کنند.

اراده[۳]: اراده چهارمین ساز و کاری است که ما را به اعمالمان متعهد می‌سازد بدون اراده رفتارها الزامی و متعهد شده نیستند. تقویت مسئولیت‌پذیری شخصی معلمان نسبت به اعمالشان برای ایجاد و حفظ تعهدشان نسبت به وظایف سازمانی حیاتی است. طرح‌ریزی

---

۱. Visibility

۲. Irreversibility

۳. Volition

وظایف به نحوی است که مسئولیت‌پذیری یا زمانبندی شخصی وظایف را افزایش دهند راه دیگر آن است که بر مشارکت در تصمیم‌گیری برای مسئولیت‌پذیری شخصی، تأکید شود(زینی‌وند،۱۳۸۳: ۵۸).

بخش چهارم: مطالعه ماتیو و زاجاک[۱]

ماتیو و زاجاک(۱۹۹۰) با تجزیه و تحلیل یافته‌های بیش از دویست تحقیق، مقدمات ایجاد تعهد را به پنج دسته به شکل زیر تقسیم کرده‌اند(به نقل از رنجبریان، ۱۳۷۵).

الف) ویژگی‌های شخصی مؤثر بر تعهد سازمانی

- ✓ سن: تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است. اغلب محققان بر این باورند که سن با تعهد حسابگرانه ارتباط بیشتری پیدا می‌کند و دلیل آن را فرصت کمتر در خارج از شغل فعلی و هزینه‌های از دست رفته در سنین بالا می‌دانند. می‌یر و آلن اظهار می‌دارند که کارگران مسن‌تر به دلیل رضایت بیشتر از شغل خود تعهد نگرشی بیشتری پیدا می‌کنند.
- ✓ جنسیت: زن‌ها نسب به مردان تعهد بیشتری به سازمان دارند، اگرچه این تفاوت جزئی است. دلیل این امر آن است که زن‌ها برای عضویت در سازمان می‌بایست موانع بیشتری را پشت سر بگذارند.
- ✓ تحصیلات: رابطه‌ی تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. این رابطه بیشتر مبتنی بر تعهد نگرشی است و ارتباطی با تعهد حسابگرانه ندارد. دلیل این رابطه‌ی منفی انتظارات بیشتر افراد تحصیل کرده و فرصت‌های بیشتر شغلی آن‌هاست.

---

۱. Mathieu & Zajak

- ✓ ازدواج: این متغیر با تعهد سازمانی همبستگی ضعیفی دارد. اما چنین اظهار می‌شود که ازدواج به دلیل مسائل مالی با تعهد حسابگرانه ارتباط پیدا می‌کند.
- ✓ سابقه در سازمان در سمت سازمانی: به دلیل سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان سابقه بیشتر در مقام یا سازمان باعث تعهد بیشتری می‌شود اما این رابطه ضعیف است.
- ✓ استنباط از شایستگی شخصی: افراد تا حدی به سازمان تعهد پیدا می‌کنند که زمینه تأمین نیازهای رشد و کامیابی آن‌ها فراهم شود. بنابراین کسانی که استنباط شایستگی شخصی بالا دارند انتظارات بیشتری خواهند داشت. رابطه‌ی این دو متغیر مثبت و قوی است.
- ✓ توانایی‌ها: افراد با مهارت‌های بالا، برای سازمان ارزشمند هستند. این امر پاداش سازمان را به آن‌ها افزایش می‌دهد، در نتیجه موجب تعهد حسابگرانه می‌شود.
- ✓ حقوق و دستمزد: حقوق و دستمزد موجب عزت نفس برای فرد می‌شود و بدین ترتیب تعهد نگرشی را افزایش می‌دهد. ضمناً حقوق و دستمزد نوعی فرصت در سازمان محسوب می‌شود که در اثر ترک سازمان از دست خواهد رفت، نتایج تحقیقات متعدد همبستگی مثبت اما ضعیف را بین این دو متغیر نشان می‌دهد.
- ✓ سطح شغلی: سطح شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت اما ضعیفی دارد(زینی‌وند، ۱۳۸۳: ۶۸).

بخش پنجم: انواع تعهد سازمانی

«اتزیونی» سه نوع تعهد اعضاء سازمان را بشرح ذیل مشخص کرده است:

۱- تعهد توأم با احساس بیگانگی، بدین معنی که شخص از نظر روانی متعهد نمی‌باشد بلکه مجبور است بعنوان یک عضو در سازمان باقی بماند.

۲- تعهد مبتنی بر حسابگری، بدین معنی که شخص تا آنجا احساس تعهد می‌کند که در قبال «کار منصفانه روز» «از حقوق منصفانه» برخوردار شود.

۳- تعهد اخلاقی بدین معنی است که شخص بطور درونی ارزش مأموریت سازمان و شغلی را که خود او در سازمان دارد درک نموده(شاین، ۱۳۵۲: ۸۲).

بخش ششم: مراحل تعهد سازمانی

در مطالعه‌ای که اورلی و تاشمن[۱] در سال ۱۹۸۹ انجام داده‌اند سه مرحله برای تعهد سازمانی تشریح کرده‌اند.

۱- مرحله پذیرفتن[۲]: در مرحله سازگاری شخص تأثیر یا نفوذ دیگران را می‌پذیرد، بدین دلیل می‌خواهد در قبال این پذیرش منافعی حاصل نماید. در بدو ورود فرد به سازمان و یا پیوستن فرد به سازمان، تعهد همان سازگاری است و فرد با پذیرش دستورات، پاداش‌هایی را دریافت می‌کند.

۲- تعیین هویت[۳]: در این مرحله فرد نفوذ و تأثیر را می‌پذیرد تا اینکه به رابطه رضایت‌بخش و مناسبی با سازمان برسد. تعهد در اینجا به معنی تداوم ارتباط با سازمان است زیرا این ارتباط برای فرد جذابیت دارد.

۳- درونی‌شدن[۴]: درونی‌شدن مرحله پایانی است. در این مرحله فرد ارزش‌های سازمانی را مشوق درونی و سازگار با ارزش‌های خویش می‌داند. به عبارت دیگر در این مرحله ارزش‌های فرد و سازمان باهم سازگار هستند. مرحله تعیین هویت و درونی‌شدن از جمله مبانی تعهد هستند که به عنوان کانون شغلی برای افزایش انگیزه و حس مسئولیت‌پذیری

---

۱. Oreily & Tashman

۲. Compliance

۳. Identification

۴. Internalization

اعضای سازمان مطرح می‌باشد. عدم موفقیت در این دو مرحله از تعهد، سازمان را ملزم می‌کند تا بر تعهد نسبی سازگاری اکتفا نماید که در این حالت می‌بایست به سیستم‌های کنترل رسمی، الزامات شغلی و... روی آورد(بهبودی، ۳۵: ۱۳۷۹).

بخش هفتم: میزان تعهد سازمانی و پیامدهای آن

تحقیقات زیادی در زمینهٔ تعهد انجام گرفته است. در اکثر این تحقیقات فرض بر این بوده است که سطح بالای تعهد مطلوب است " لارنس [۱] " اظهار می‌کند:

سازمانی مطلوب است که تعهد سازمانی میان تمام معلمان از بالاترین رده سازمانی تا پایین‌ترین رده و در آن رواج پیدا کند. سال‌های سال اعتقاد بر این باور بود که تعهد قوی مطلوب است، محققان آمریکایی به شناسایی توانایی ژاپنی‌ها در ایجاد تعهد قوی در نیروی کار علاقه‌مند شده‌اند. به طور معمول فرض می‌شود نیروی کار ژاپن متعهدتر از نیروی کار ایالات متحده می‌باشند. چنین تعهدی، بهره‌وری بیشتر معلمان ژاپنی را در پی دارد. این فرضیه در ادبیات مربوط به تعهد که تأثیر مثبت تعهد را در سازمان توصیف می‌کند مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین در اغلب متون، تعهد قوی به سازمان به عنوان عنصری مطلوب تلقی شده و نامطلوب بودن آن به ندرت و به صورت اتفاقی در برخی منابع به چشم می‌خورد. به استثناء مطالعات در مورد تصمیم‌گیری، تحقیقات دربارهٔ خطرات سطوح بالای تعهد به صورت پراکنده و متفرقه مشاهده می‌شود. یافته‌های موجود در ادبیات مربوط به تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تعهد بالا ممکن است عواقبی چون فقدان خلاقیت و مقاومت در برابر تغییر، فشار عصبی، گرایش به روابط غیرکاری، سازگاری متعصبانه با سازمان، استفاده ناکارآمد از منابع انسانی و تأیید اقدامات غیراخلاقی سازمان به علت کسب منافع، در پی داشته باشد. تعهد برای سازمان و هم برای اعضاء سازمان باید مورد توجه بیشتری قرار گیرد. به طور کلی ما بین تعهد قوی و ضعیف، سطح متوسط تعهد مطرح است. افراد که تعهد متوسط دارند دارای تجربه زیادی هستند اما شناخت کلی نسبت به

---

۱. Lawrence

سازمان نداشته و چندان در آن درگیر نیستند. " آلپورت" در تحقیقات خود به درگیری و دخالت جزئی افراد در امور سازمانی اشاره کرده است.

بخش هشتم: بررسی و تحلیلی بر رضایت شغلی از دیدگاه های مختلف

- کوهلن [۱]می گوید: اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او با کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود.

- هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد با ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود.

- هاپاک رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی تعریف می‌کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد.

-تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در زمان معینی از شغلش احساس رضایت نماید.فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط کار و فرآورده های اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به‌طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید.

-رابینز می گوید رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت افراد نسبت به شغلشان، که نتیجه ادراک فرد از شغل خود است.

-به نگرش کلی فرد درباره کارش اتلاق میشود.کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرش مثبتی دارد، و کسی که از کار خود راضی نیست،نگرش منفی نسبت به کار خود دارد.

- جنبه های مثبت و منفی طرز تلقی فرد نسبت به شغلش رضایت شغلی نام دارد.

۱- Kuhlen

-فیشر و هانا[۱](۱۹۳۹).رضایت شغلی را عامل روانی تلقی کردندو آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال توصیف می کنند یعنی اگر شغل مورد نظر نیازهای فرد را به صورت مطلوب فرد تامین کند در این حالت فرد از شغلش راضی است در مقابل چنانچه شغل فردموردنظر،رضایت و لذت را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به ترک خدمت و درصدد تغییر آن بر می آید.-زمانی که فقدان ها و نارسائیهای انفرادی اعضا سازمانی برطرف گردد و با فراغ بال و آسودگی خاطر بتوانند کارهای خود را انجام دهند،رضایت شغلی ایجاد می گرد.

نتیجه گیری

در نتیجه گیری پایانی این مقاله فهمیدیم سازمان هایی نظیر آموزش و پرورش که با رویکرد آموزشی در جامعه فعالیت می کنند، اخلاق مداری را از اصول پایه ی خود قلمداد می کنند و به دنبال آن هستند که با ایجاد جو اخلاقی منسجم، با تأکید بر حفظ نیروی انسانی راضی و متعهد، با افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان از فرسودگی، خمودگی و ترک سازمان توسط کارکنان خویش پیشگیری کنند. به عبارت دیگر، در صورتی که کارکنان درک مثبتی از اخلاق کار سازمانی داشته باشند، میتوانند از آن سازمان رضایت داشته باشند، مدت بیشتری را در آن بگذرانند و تعهد بالایی را نسبت به انجام وظایف خود بروز دهند. از آنجا که کارکنان و نیروی انسانی، سرمایه های اصلی در هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش هستند، توجه به ویژگی های اخلاقی آنها، نیازها و ضرورت های زندگی کاری و اجتماعی آنها باید از دغدغه های اصلی مسئولان آموزش و پرورش باشد؛ زیرا با توجه به اهمیت نقش آنها در پیشبرد اهداف و عملکردهای سازمان (آموزش و پرورش) و تأثیری که عملکرد آنان بر عرضه خدمات و پاسخگویی به انتظارات می گذارد، چشم پوشی از این امر غیر قابل اجتناب و در واقع، نوعی سهل انگاری است. دبیران تربیت بدنی از احساس لذتی که در مرحله شناسایی آنان با هویت سازمانشان به

۱-Fisher&Hana

آنان دست می دهد، خود را متعهد می دانند که در راستای اهداف سازمان عمل کنند. در نتیجه این طور به نظر می رسد افزایش میزان تعهد، موجب چشم پوشی کارکنان از برخی از کاستی های سازمان می شود و از کاهش میزان رضایت آنان جلوگیری می کند (و بالعکس) که این موضوع می تواند برای سازمانها فرصت تلقی شود.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. انصاری، محمداسماعیل، شاکر اردکانی، محمد(۱۳۹۲)، اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نشریه اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ی ششم، شماره ی ۲.

۲. دلگشایی، بهرام و همکاران (۱۳۸۷). "رابطهٔ جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان". فصلنامه افق دانش، دوره ۱۴؛ شماره ۴، صص۶۰-۶۹.

۳. رجبی پورمیبدی، علیرضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی(۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی در پرستاران، دوره ۲، شماره ۶، از صفحه ۹۲-۴۹.

٤. ساعتچی، محمود، (۱۳۶۹) روانشناسی در کار، ناشر مرکز آموزش و مدیریت دولتی، چاپ اول، تهران

۵. سلطانی، مرتضی(۱۳۸۲)، مدیریت اخلاق در سازمان، ماهنامه پرستار، شماره ۱۳۲، صص: ۳۴-۳۶.

٦. سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیاز آذری، بهروز(۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران فصلنامه علمی – پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال سوم – شماره ۱ – بهار ۱۳۹۱، صص ۳۸-۲۱.

۷. فرجی، ذبیح‌اله، (۱۴۰۰) انگیزش، هیجان و واکنش‌های روان‌تنی، تهران، نشر میترا، ویرایش سوم، تهران

۸. مقیمی، سید محمد(۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه، چ هشتم.

۹. مهرزاد حمیدی و دکتر محمد کشتی‌دار، (۱۳۸۱) بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور

ب) منابع لاتین

۱۰. Celep, Certa (۲۰۱۸) Teacher’s Organizational Commitment in educational organizations. Trakya university Edirne turkey.

۱۱. Chye Koh, Hian, Boo, Elfered, H.Y. (۲۰۰۴). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. Management Decision.Vol. ۵ P:۶.

۱۲. Davies , J. (۱۹۶۲) , Towards a theory Of revolution.

۱۳. Elizur D, Koslowsky M. Values and organizational commitment. Intern J Manpower ۲۰۰۱; ۲۲(۷): ۵۹۳-۹.

۱٤. Levy R. the Social Structure of Islam.England: Cambridge University Press,۲۰۰۲; p.۱۹۲.

۱۵. Oliver N. Work reward, work values, and organizational commitment in an employeeowned firm: evidence from the UK. Hum Relat ۱۹۹۰; ۴۳(۶): ۵۱۳-۲۶.

۱٦. Sheehy , J.w(۲۰۱۴) , Nework Ethic is Frightening , persandal journal.

۱۷. Sawhill , l. V.(۱۹۷۴) , Perspectives on women and work in America , Cambridge Mass :Mit press.

۱۸. Stoner , James. A, (۲۰۱۸). Management , New Delhi, Prentice – Hall.