

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)

تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۵/۹۰۲۲ رده بندی کنگره: ح ۲۶/۷۷۸۹

شناسایی لنگرگاه های شغلی در آموزش و پرورش

خوزستان براساس مدل شاین

تهمینه کارآزموده

دانشجوی دکتر مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش خوزستان انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان آموزش و پرورش خوزستان هستند که ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه و به شیوه خوشه ای چندمرحله ای انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه لنگرهای شغلی شاین (۱۹۷۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۱) می باشد. قابل ذکر است که تمامی پرسشنامه ها از روایی و پایایی برخوردارند. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل فرضیات و بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان میدهد که بین متغیرهای لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. از تحلیل همبستگی میان متغیرها می توان نتیجه گیری کرد که افزایش لنگرهای شغلی با افزایش تعهد سازمانی همراه است.

واژگان کلیدی: لنگرهای شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان، آموزش و پرورش

مقدمه

ساختارهای سازمانی جدید به سرعت در حال تغییر و تحول بوده و علاوه بر پیچیده‌تر شدن روابط فردی، مسیرهای ترقی نیز کوتاه و تخت‌تر شده و در این مسیر سازمان‌ها و منابع موجود انسانی در آنها نیز تحت تاثیر عوامل و تهدیدهای مختلفی قرار گرفتند که از آن جمله می‌توان به لنگر شغلی اشاره نمود که چه به صورت آشکار و چه به صورت پنهان نمایان می‌شود (فیاضی و ضیایی، ۱۳۹۳).

مایر^۱ (۱۹۹۲) در مورد تعهد سازمانی کارکنان معتقد است که تعهد سازمانی احساس وظیفه شناسی نسبت به محیط مدرسه و شناسایی ارزش‌ها و هدف‌ها است. تعهد سازمانی در محیط مدرسه با وحدت کارکنان در دستیابی به هدف، تعهد به یادگیری دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان ارتباط دارد. کارکنانی که نسبت به سازمان تعهد دارند در کار خود منظم‌تر هستند و مدت زمان بیشتری را در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند (طراویان، ۱۳۸۵). با توجه به رسالت و نقش کارکنان در تحول روانی جامعه که زمینه ساز و اساس تحول در دوره‌های بعدی زندگی محسوب می‌شود، اهمیت بهداشت و سلامت روانی کارکنان آشکار است. بنابراین کارمندی که از سلامت فیزیکی و روانی رنج می‌برد، به راحتی در محیط کاری خویش نمی‌تواند با دیگران تعامل برقرار کند. این امر به مرور زمان عدم موفقیت فردی، خستگی روحی و عاطفی و مسخ شخصیت را برای کارکنان در پی دارد. کارکنان آموزش و پرورش نقش حیاتی در پیشبرد اهداف جامعه ایفا می‌کنند و عوامل کلیدی برای اصلاح بنیادی فراگیر مستمر و اثربخش در حوزه تعلیم و تربیت هستند.

در جوامع انسانی، نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهمترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی هر جامعه محسوب می‌شود و در واقع عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع، نظام آموزش و پرورش است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که این عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. کارمندان آموزش و پرورش به عنوان یکی از عناصر اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود

^۱ Meyer

پاسخگوی نیازهای روزافزون دانش آموزش جامعه خود باشد. کارمندان به عنوان یکی از بزرگترین و پر اهمیت ترین سرمایه های هر جامعه به عناصر نظام آموزشی نقش بسیار حساس و سرنوشت سازی در تربیت نیروی متخصص ایفا می کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد (ناظم و قائد محمدی، ۱۳۹۰).

تلاش برای بهبود استفاده موثر و کارآمد از منابع گوناگون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات هدف تمامی مدیران سازمان های اقتصادی و واحدهای تولید صنعتی و موسسات خدماتی و آموزشی است. تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که برای نیل به رشد مطلوب باید مورد توجه رهبران و مدیران سازمان های آموزشی قرار گیرد (باقرزاده و اعتباری، ۱۳۸۷).

در این تحقیق در صدد این هستیم که به رفع مشکلات کارکنان آموزش و پرورش خوزستان بپردازیم تا به دنبال حل مشکلات کارمندان آموزش و پرورش مشکلات دانش آموزان را نیز حل کنیم. زیرا مشکلات کارکنان آموزش و پرورش خواسته یا ناخواسته بر کیفیت بازدهی دانش آموزان نیز تاثیر می گذارد.

بخش اول: تعاریف مفهومی و عملیاتی

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی نگرشی است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندگاری در سازمان را نشان می دهد (آلن و می ی،^۱ ۱۹۹۱).

لنگر های شغلی: لنگر های شغلی، تلاش آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت ها، گرایش ها، ارزش ها، فرصت ها، محدودیت ها، انتخاب ها و دستاوردهایش می باشد و همچنین تشخیص هدف های مربوط به شغل و تعیین برنامه ای برای دستیابی به این هدف ها است (دولان و شولر، ۱۳۸۹).

^۱ Allen & Mayer

بند اول: تعریف عملیاتی

تعهد سازمانی: نمره ای که آزمودنی از پرسشنامه تعهد سازمانی به دست می‌آورد. این پرسشنامه بر پایه مدل آلن و می‌یر تدوین شده است که شامل تعهد عاطفی، هنجاری و تعهد مستمر پرسشنامه است. پرسشنامه تعهد سازمانی شامل چهار سوال بسته-پاسخ می‌باشد.

لنگرهای شغلی: پرسشنامه لنگرهای شغلی که توسط شاین طراحی شده است شامل ۸ مولفه شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، استقلال و خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش‌های محض، سبک زندگی که شامل ۳۹ سوال می‌باشد اندازه‌گیری می‌شود.

بند دوم: ادبیات پژوهشی

اشرفی و سلطان احمدی (۱۳۸۹) در تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی و هر یک از ابعاد آن با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری دارند. یعنی هرچه بر میزان تعهد سازمانی دبیران افزوده شود از میزان فرسودگی شغلی آنان کاسته می‌شود.

امیر تاش و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی ایران به این نتیجه رسیدند که بین لنگرهای شغلی هیئت علمی تربیت بدنی یا غیر تربیت بدنی تفاوت وجود دارد. که این ناشی از موقعیت اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در گروه‌های تخصصی دانشگاه‌ها می‌باشد و همچنین بین تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. قلاوندی و سلطان زاده (۱۳۹۱) طی تحقیقی با عنوان تبیین رابطه بین کار شغلی و تعهد سازمانی که در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه که تعداد آنها ۷۰ نفر بود انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین شایستگی فنی-کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی و کل مولفه‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مولفه‌های شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت

عمومی، خودمختاری، استقلال، چالش محض و سبک زندگی، پیش بینی کننده معنی‌دار ابعاد تعهد سازمانی هستند. آذر بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و لنگرهای شغلی در بین کارکنان سازمان ریخته گری آهن در اصفهان به این نتیجه دست یافتند که این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری با یکدیگر دارند و این که اجزای کیفیت زندگی کاری بسیار تاثیرگذارتر از لنگرهای شغلی در یک پارچگی اجتماعی و دلبستگی در سازمان بوده است. علاوه بر این کیفیت زندگی کاری این پرسنل در هر یک از مولفه های لنگرهای شغلی در سطح متوسط گزارش شده است.

کوتزی و همکاران^۱ (۲۰۱۵) با بررسی رابطه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی نشان داد که در مقایسه با تعهد عاطفی و مستمر، تعهد هنجاری عوامل پیش بینی کننده بهتری برای فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگیهای شخصی است و به رابطه ای منفی و معنادار میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دست یافت.

هوتن و چوکیوک^۲ (۲۰۱۳) در تحقیق با عنوان بررسی رابطه بین لنگرهای شغلی و عملکرد کارکنان به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معنی دار بین شایستگی فنی و کارکردی، خودمختاری، استقلال، خلاقیت و کارآفرینی، سبک زندگی، امنیت و ثبات، چالش محض، شایستگی مدیریت عمومی با عملکرد کارکنان وجود دارد.

بل و مولی^۳ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان بررسی لنگرهای شغلی در میان دانش آموزان با استعداد فنی در کشور رومانی به این نتیجه دست یافت که ارزش محور قرار دادن دانش آموزان با مولفه های لنگرهای شغلی شامل فنی، چالش های محض، خدمت و از خودگذشتگی، سبک زندگی و آرمان های حرفه ای به انگیزه حرفه دانش آموزان کمک می کند.

^۱ Coetzee et al

^۲ Hoon tan & Chooqek

^۳ -Bell, C.& Mjoli

بخش دوم: روش شناسی

این تحقیق از نوع کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی رابطه بین لنگرهای شغلی و تعهدسازمانی در میان کلیه کارمندان آموزش و پرورش است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش از این نظر که نظرات کارمندان را پیرامون لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار داده توصیفی است. از ویژگی های تحقیق توصیفی این است که محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آنها را دستکاری یا کنترل نمی کند و صرفاً آنچه را وجود دارد مطالعه کرده به توصیف و تشریح آن می پردازد. ضمناً از آنجا که رابطه ای میان متغیرهای لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بررسی می شود از فنون و آزمون های همبستگی نیز بهره گرفته خواهد شد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان آموزش و پرورش خوزستان می باشد که با استفاده از جدول مورگان ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. روش نمونه گیری از نوع خوشه ای چندمرحله ای است زیرا از چند ناحیه انتخاب شده اند. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از نرم افزار SPSS و شاخص های توصیفی ماتریس همبستگی آنها محاسبه خواهد شد.

بخش سوم: ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه لنگرهای شغلی: این پرسشنامه که توسط شاین طراحی شده است شامل ۸ مولفه شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، استقلال و خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش های محض، سبک زندگی که شامل ۳۹ سوال می باشد اندازه گیری می شود.

جدول ۱: توزیع سوالات پرسشنامه لنگرهای شغلی

ابعاد لنگرهای شغلی	تعداد سوال ها	شماره سوال ها
شایستگی فنی کارکردی	۵	۱-۵

شایستگی مدیریتی	۵	۶-۱۰
امنیت و ثبات	۵	۱۱-۱۵
خلاقیت و کارآفرینی	۵	۱۶-۲۰
استقلال و خودمختاری	۵	۲۱-۲۵
خدمت و از خود گذشتگی و ایثار	۵	۲۶-۳۰
چالش های محض	۵	۳۱-۳۵
سبک زندگی	۴	۳۶-۳۹

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه برپایه مدل آلن و می یر تدوین شده است که شامل تعهد عاطفی، هنجاری و تعهد مستمر است. پرسشنامه تعهد سازمانی شامل ۲۴ سوال بسته-پاسخ می باشد و نحوه توزیع سوالات پرسشنامه در قالب سه مولفه در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول: توزیع سوالات پرسشنامه تعهد سازمانی

مولفه های تعهد سازمانی	تعداد سوال ها	شماره سوال ها
تعهد عاطفی	۸	۱-۸
تعهد مستمر	۸	۹-۱۶
تعهد هنجاری	۸	۱۷-۲۴

بخش چهارم: نتایج

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات

متغیرها	تعداد	کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	۱۵۰	۰/۰۶۳	۰/۲۰۹
لنگرهای شغلی	۱۵	۰/۰۸۲	۰/۶۴۱

تحلیل فرضیه: بین لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی در بین کارمندان آموزش و پرورش خوزستان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین لنگر شغلی با تعهد سازمانی ($r=0/277$)، ($p<0/05$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و لنگرهای شغلی می تواند به صورت مثبت و معنی داری تعهد سازمانی را پیش بینی کند.

جدول: نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرها	R	R^2	F	B	S.E	β	T	P
تعهد سازمانی	۰/۱۹	۰/۰۳۹	۷/۱۵					
لنگرهای شغلی				۰/۱۶	۰/۰۶	۰/۱۹	۲/۶	۰/۰۰۸

مقدار آماره آزمون f برای بررسی رابطه تعهد سازمانی با لنگرهای شغلی برابر با $7/15$ است که در سطح $(p < 0/05)$ معنی دار است. مقدار R^2 نشان می دهد که $3/9$ درصد از واریانس تعهد سازمانی از طریق لنگرهای شغلی تبیین می شود. علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که لنگرهای شغلی $(\beta = 0/19)$ می تواند به طور مستقیم و معنی داری تعهد سازمانی را پیش بینی کند. همچنین ضریب بتا برای این متغیر $0/19$ می باشد و این بدان معناست که با افزایش یک واحد تغییر در انحراف معیار لنگرهای شغلی میتوان انتظار داشت لنگرهای شغلی $0/19$ واحد تعهد سازمانی را پیش بینی کند و سطح معنی داری باید کمتر از $(p < 0/05)$ باشد که در این رابطه کمتر از $0/05$ است پس با ضریب اطمینان 95% فرض صفر رد شده است.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج و تحلیل گام به گام رگرسیون برابر با $(r = 0/277)$ ، $(p < 0/05)$ می باشد. لذا با ضریب اطمینان 95 درصد می توان گفت که بر فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه مثبت و معناداری بین دو متغیر لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. با توجه به میزان همبستگی بین دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با $3/9$ درصد می باشد. یعنی در پژوهش حاضر $3/9$ درصد از واریانس تعهد سازمانی به وسیله متغیر مستقل لنگرهای شغلی تبیین می شود. بنابراین چنین می توان نتیجه گرفت که هرچه آگاهی کارکنان نسبت به مقوله لنگرهای شغلی افزایش یابد تعهد سازمانی کارکنان منطقه افزایش می یابد و به دنبال آن کارایی و اثربخشی سازمان افزایش می یابد. کارکنانی که دارای لنگرهای شغل هستند تمایل کمتری به ترک خدمت دارند به جهت دارا بودن توانایی تحلیلی خود به حل مشکلات مدرسه کمک می کنند. این افراد همچنین اشتیاق و تعهد بیشتری برای قبول مسئولیت در انجام وظایف محوله دارند. بنابراین می توان گفت وجود رابطه بین لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بدیهی و منطقی به نظر می رسد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات امیرمحمد تاش و همکاران (1390) ، تی سوی (1999) ، آنجل آنا (2004) ، قلاوندی و سلطان زاده (1391) همسو می باشد و نتایج این تحقیق نشان می دهد که لنگرهای شغلی توانایی پیش بینی تعهد سازمانی را در نمونه حاضر دارد.

منابع و مأخذ:

۱. فیاضی، م؛ ضیایی، ث (۱۳۹۳)، تاثیر فلات شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل بر ترک خدمت کتابداران، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۲۷-۵۰.
۲. طراویان، م (۱۳۸۵)، ابعاد تعهد سازمانی ایران، مدارس متوسطه شهر اصفهان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۱۰ و ۱۱، ۱۲۰-۱۵۰.
۳. ناظم، ف؛ قائد محمدی، م (۱۳۹۰)، تعهد سازمانی مدیران و مولفه های آن در دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال چهارم.
۴. باقرزاده، م؛ اعتباری، م (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط بین بهره وری و کیفیت زندگی کاری با بهره گیری از تکنیک، فصلنامه علوم مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، سال اول، شماره ۴، ۶۵-۸۳.
۵. دولان، شیمون و شولر، اس (۱۳۸۴)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد صائبی، و محمد علی طوسی، چاپ هفتم، تهران، انتشارات موسسه آموزش عالی و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
۶. امیرتاش، ع؛ مظفری، س (۱۳۹۰)، مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیات علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی ایران، فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۷، ۱۱۱-۱۳۰.
۷. قلاوندی، ح؛ سلطان زاده، و (۱۳۹۱)، تبیین رابطه بین کارراهه شغلی و تعهد سازمانی، نشریه مدیریت اجرایی، دوره ۴، شماره ۷، ۴۴-۵۵.
۸. اشرفی، س؛ احمدی، ح (۱۳۸۹)، بررسی رابطه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی مهاباد، نشریه پژوهش های نوین روان شناختی دانشگاه تبریز، جلد ۵، شماره ۱۸، صص ۱-۲۹.
۹. Coetzee.M , Mogale.PL & Potgieterl .(۲۰۱۵). moderating role of affectivity in career resilience and career anchors , Journal of psychology in africa, ۴۳۸-۴۴۷.



۱۰. Hoon tan,H & Chooqek,B (۲۰۱۳). An exploratory study on the career anchors of educators in singapore , the journal of psychology ۱۳۵(۵).۵۲۷-۵۵۴۵.
۱۱. -Bell, C.& Mjoli , T. (۲۰۱۴). The effects of participative leadership on organizational commitment: Comparing its effects on two gender group among bank clerks , Africa Journal of Business Management, Vol. ۸ (۱۲), ۴۵۱-۴۵۹.
۱۲. Meyer, J. Herscovitch, L. (۲۰۰۱), Commitment in the workplace Toward a general model, Human Resource Management Review (۱۱), ۲۹۹-۳۲۶.
۱۳. Allen, N & Mayer,j (۱۹۹۱). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, Vol. ۱, No. ۱, pp. ۶۱-۸۹.

| ۱۲