

اثر سرسختی ذهنی و جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان

دکتر سید عباس افسانه پورک^۱، دکتر معصومه کلاته سیفری^۲، رضا ابراهیمی^۳، احیا عابدی^۴

چکیده:

مقدمه و هدف: کارایی نیروی انسانی در یک سازمان می تواند وابسته به عوامل مختلفی همچون تعهد سازمانی، جامعه پذیر بودن و سرسختی ذهنی افراد باشد. بنابر این هدف از تحقیق حاضر تعیین اثر سرسختی ذهنی و جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان است.

روش شناسی: روش این تحقیق، توصیفی- همبستگی است و به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۵۰ نفر از معلمان تربیت بدنی زن و مرد شاغل در آموزش و پرورش استان گلستان است. بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ۲۵۱ نفر پرسشنامه ها را کامل کردند. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های سرسختی ذهنی، جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی استفاده شد که پایایی داخلی هر کدام در تحقیق به ترتیب $(\alpha=0/82)$ ، $(\alpha=0/91)$ و $(\alpha=0/81)$ به دست آمد. به منظور تعیین روایی سازه سوالات از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. از آمار توصیفی و مدل یابی معادلات ساختاری برای تحلیل داده ها استفاده و سطح معنی داری $p \leq 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته ها: نتایج نشان می دهد که سرسختی ذهنی و جامعه پذیری سازمانی به ترتیب با ضریب مسیرهای $(PC=0/21)$ و $(PC=0/58)$ بر تعهد سازمانی و سرسختی ذهنی با ضریب مسیر $(PC=0/5)$ بر جامعه پذیری سازمانی اثر گذارند.

بحث و نتیجه گیری: می توان نتیجه گرفت که سرسختی ذهنی و جامعه پذیری سازمانی از نقش مهمی در تعیین تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی بر خوردارند. بنابر این سازمان ها در مرحله گزینش برای استخدام، افرادی را انتخاب کنند که دارای سرسختی ذهنی بالایی هستند و همچنین برنامه های آموزشی برای توسعه سطح سرسختی ذهنی را در سازمان خود به مرحله اجرا در آورند. برای کارآمدتر نمودن فرایند جامعه پذیری در سازمان فرصتهای رشد و پیشرفت برای معلمان فراهم کرده و همچنین برنامه ها و جلساتی را در جهت توجیه و یادآوری سیاست های آموزش و پرورش تدارک ببینند.

واژه های کلیدی: سرسختی ذهنی، جامعه پذیری، تعهد سازمانی، معلمان تربیت بدنی، معادلات ساختاری.

مقدمه:

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان هاست و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و پیشرفت آن بیشتر خواهد بود، لذا باید تلاش بیشتری در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی انجام داد، زیرا این اقدام، به نفع دو طرف خواهد بود، اما این اقدام تنها شامل آموزش های تخصصی نمی‌شود، بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می شود (۱). افزایش تعهد سازمانی به عنوان یکی از فنون استفاده بهینه از منابع انسانی و وفاداری تعریف می‌شود و مفهومی است که از میزان کسب هویت و نحوه ارتباط حاصل می شود، که در صورت بالا بودن آن، مقدار تولید و خدمات و کارایی فرد بالا می‌رود (۲). به نظر پورتر^۱ (۱۹۷۴) (به نقل از ۳)، تعهد سازمانی میزان نسبی انطباق شخص با سازمان خاص و یا دلبستگی به آن است که می‌تواند حداقل به وسیله سه عامل، اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش ها، تلاش در جهت موفقیت و تمایل به حفظ عضویت و باقی ماندن در سازمان مشخص شود (۳). آلن و میر^۲ (۱۹۹۶) یک مدل سه بخشی از تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی^۳، تعهد هنجاری^۴ و تعهد مستمر^۵ ارائه داده اند (۴). آنها تعهد را یک حالت روانی می دانند که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در سازمان می باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه خدمت (تعهد عاطفی)، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که انجام داده ناچار به ادامه خدمت در آن است (تعهد مستمر) و الزام عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند (تعهد هنجاری) (۴). تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، قادر است اطلاعات مفیدی جهت برنامه ریزی، افزایش کارایی و عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد (۲).

یکی از راه‌های دیگر جهت ارتقای کیفیت سازمان ها جامعه پذیری در افراد آن است، جامعه پذیری افراد فرآیندی است که افراد ارزش‌های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش‌ها را شناسایی می‌کنند و یاد می‌گیرند (۵). تاورمینا^۶ (۲۰۰۹) جامعه پذیری سازمانی را شامل چهار سازه آموزش و تمرین، ادراک، حمایت همکاران و دور نمای آینده می داند (۶). آموزش و تمرین شامل دریافت مهارت های ارائه شده از طرف سازمان و چگونگی ارزیابی خود است، این آموزش ها در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان طراحی و اجرا می شود (۶). ادراک شامل چگونگی ادراک عملیات و فهم نقش های خود می‌شود. حمایت کارکنان شامل تعامل های مثبت و حمایت گرایانه همکاران می شود. جامعه پذیری سازمانی^۷ برای تناسب شخص - سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است (۷). تاورمینا (۲۰۰۹) بیان می کند جامعه پذیری حلقه گم شده بین نیازهای کارکنان و فرهنگ سازمانی محسوب می شود و عاملی مهم برای برآورد نیازهای کارکنان و نهادینه کردن فرهنگ سازمانی محسوب می گردد (۶). در صورت اجرای صحیح، جامعه‌پذیری می تواند شوک و تنش های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت های شغلی را به

1. Porter

۲. Allen & Meyer

۳. Affective commitment

۴. Normative commitment

۵. Continuance commitment

۶. Taormina

۷. Organizational socialization

حداقل رسانده و در هزینه های مربوط به جذب و استخدام، خسارت های مالی و میزان تقاضا برای رهایی را کاهش دهد (۸). محققان و روان شناسان به دنبال شیوه هایی هستند که از طریق آنها بتوانند کیفیت نیروی انسانی را در سازمان ها بالا ببرند، یکی از مواردی که می تواند در کارایی نیروی انسانی موثر واقع شود میزان سرسختی ذهنی افراد است. کلاف و همکاران^۱ (۲۰۰۲) بر اساس مدل نظری کوباسا (۱۹۷۹) مفهوم سرسختی را تحت عنوان چهار مولفه کنترل^۲، تعهد^۳، چالش^۴ و اعتماد^۵ تعریف کردند. کنترل؛ یعنی، افراد به جای اینکه تحت کنترل باشند، توانایی خود را در مواجه شدن با بسیاری از چیزها به طور همزمان نشان می دهند. تعهد به این معنی است که افراد مسئولیت موقعیت های ایجاد شده را به صورت فعال به عهده می گیرند و با وجود مشکلات اهدافشان را دنبال می کنند. چالش به افراد کمک می کند تا تهدیدهای بالقوه را با وجود تغییرات مداوم به عنوان فرصتی برای رشد و پیشرفت فردی در نظر بگیرند. اعتماد به معنای توانایی حفظ خودباوری علی رغم شکست و مرعوب نشدن به وسیله حریفان است (۱۰).

درباره این که سرسختی یک ساختار مرکب است یا عامل چندگانه، نظرات مختلفی وجود دارد. دیوریک^۶ (۲۰۰۲)، هاریسون^۷ (۲۰۰۲) و ترسی^۸ (۲۰۰۵) سرسختی را به عنوان یک ساختار مرکب در نظر گرفته اند. از سوی دیگر کrali^۹ (۲۰۰۳)، کلاگ و برادلی^{۱۰} (۲۰۰۴)، مدی^{۱۱} (۲۰۰۶) و کوباسا^{۱۲} (۱۹۹۴)، سرسختی را به عنوان سه بعد مجزا یا خرده مقیاس شامل تعهد، کنترل و مبارزه طلبی مورد استفاده قرار داده اند (۹).

تحقیقات مدی^{۱۳} (۲۰۰۵) و مدی و خوشابا^{۱۴} (۲۰۰۶) نشان داد که توسعه سرسختی ذهنی منجر به سطح بالاتری از عملکرد و کمک به کارمندان جهت انعطاف پذیری بیشتر می شود (۱۱). نتایج تحقیقات گذشته نشان می دهد سرسختی ذهنی می تواند بر عملکرد در حوزه های مختلفی از جمله: ورزش، کسب و کار و آموزش تأثیر داشته باشد (۱۲). سرسختی ذهنی اخیراً به عنوان عاملی مهم در عملکرد ورزشی افراد در نظر گرفته شده است و مربیان و ورزشکاران سعی می کنند در برنامه های تمرینی خود راهی برای توسعه آن پیدا کنند. همچنین از آن به عنوان روشی مهم برای کمک به ورزشکاران جهت دستیابی به موفقیت، غلبه بر ناکامی ها و توسعه مهارت های ذهنی نام برده شده است (۱۳). گرچه در لغات عامیانه بسیار مصطلح است اما یکی از مفاهیمی است که هنوز به درک کاملی از آن نرسیده اند. مطالعات انجام شده به وسیله کوباسا^{۱۵} و همکاران (۱۹۸۲) نشان داد، که سرسختی روانی به عنوان یک منبع مقاومت درونی آثار زیان بار استرس بر سلامت روانی را کاهش می دهد (۱۱).

۱. Clough et al

۲. Control

۳. Commitment

۴. Challenge

۵. Confidence

۶. Durak

۷. Harrison et al

۸. Terzi

۹. Crowley et al

۱۰. Klag and Bradley

۱۱. Maddi et al

۱۲. Kobbasa

۱۳. Maddi

۱۴. Maddi & Khoshaba

۱۵. Kobasa

فریرا^۱ (۲۰۱۲) نشان داد بین ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، روانی، مستمر) با ابعاد سرسختی (تعهد، کنترل، مبارزه طلبی) رابطه معناداری وجود دارد (۱۱). نتایج سزگین^۲ (۲۰۰۹) حاکی از آن بود که سرسختی ذهنی به طور معنی داری پیش بینی کننده تعهد سازمانی معلمان است و می تواند به عنوان یک جنبه شخصیتی که تعهد سازمانی و شغلی را حمایت و بهبود می بخشد در نظر گرفته شود (۹). عظیم^۳ (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان داد ابعاد سرسختی ذهنی شامل تعهد، کنترل و مبارزه طلبی است که با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه دارد (۱۴). مارچانت، پولمن، کلاف، جکسون و نیکلاس^۴ (۲۰۰۹) دریافتند که سرسختی ذهنی بر روی عملکرد مدیران تأثیر مثبتی دارد (۱۵). تروولوف^۵ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان تمرینات سرسختی ذهنی برای دوندگان دانشگاهی به این نتیجه رسید که مربیان در هر سطحی باید اندکی وقت برای بهبود مهارت های روانی افراد اختصاص دهند و نشان داد که سرسختی افراد را باید در مراحل مختلف مد نظر قرار داد (۳۱) حاجلو، صبحی و نوری (۱۳۹۰) بیان کردند با تغییر و کنترل سرسختی و ترجیح سازماندهی می توان مدیریت زمان را بهبود بخشید و زمینه موفقیت افراد را فراهم نمود. افرادی که سرسختی بالاتری دارند مانند افراد وظیفه شناس و خلاق، از زمان بهتر استفاده می کنند (۱). آلن و شانوک^۶ (۲۰۱۲) معتقدند جامعه پذیری تحت تاثیر ادراک حمایت سازمانی است و ادراک حمایت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه دارد (۱۶). نتایج پژوهش فیلستد^۷ (۲۰۱۲) نشان داد از میان ابعاد جامعه پذیری، حمایت و قدردانی از همکاران بر تعهد سازمانی کارکنان اثر می گذارد (۱۷). لو و تی جاسولد^۸ (۲۰۱۳) دریافتند هنگامی که کارمندان جدید بین خود و همکارانشان اهداف مشترکی را درک کنند (۱۸). نتایج تحقیق یانگ^۹ (۲۰۰۸) حاکی از آن است که جامعه پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می دهد و ترک شغل را در میان کارکنان کاهش می دهد (۱۹). رئیسی، سلیمیان، نجاری و امیرخانی (۱۳۹۰) هویدا، جمشیدیان و مختاری فر (۱۳۹۰) بین جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی و پور سلطانی و ایرجی (۱۳۹۱) بین جامعه پذیری سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری بدست آوردند (۲۲-۲۰). با توجه به این که پرسشنامه سرسختی ذهنی ۴۸ سوالی^{۱۰} (MTQ48) که توسط کلاف، ارلی و سول (۲۰۰۲) توسعه داده شد، تنها پرسشنامه ای است که سرسختی ذهنی را به صورت کلی و خارج از فضای ورزش برای تمامی افراد جهت سنجش میزان سرسختی ذهنی در نظر گرفته است (۱۰) و به صورت مناسب روایی و پایایی آن توسط پری و همکاران (۲۰۱۲) مورد تأیید قرار گرفته است (۱۳)، در این تحقیق از آن استفاده شد و خلأهایی که در تحقیقات گذشته جهت مشخص کردن میزان سرسختی ذهنی وجود داشت از بین رفت، همچنین با توجه به این که تاکنون، تحقیقات بیشتر بر تعریف و توصیف سرسختی ذهنی و جامعه پذیری بدون بررسی اثر آنها بر تعهد سازمانی متمرکز بوده اند، در تحقیق حاضر محققان به دنبال آن هستند تا مدلی به صورت اثرگذاری جامعه پذیری سازمانی و سرسختی ذهنی بر تعهد سازمانی فراهم کنند. بنابر این با توجه به کمبود شواهد تحقیقی و تفاوت در پرسشنامه به

۱. Ferreira

۲. Sezgin

۳. Azeem

۴. Marchant and et al

۵. Truelove

۶. Allen & Shanock

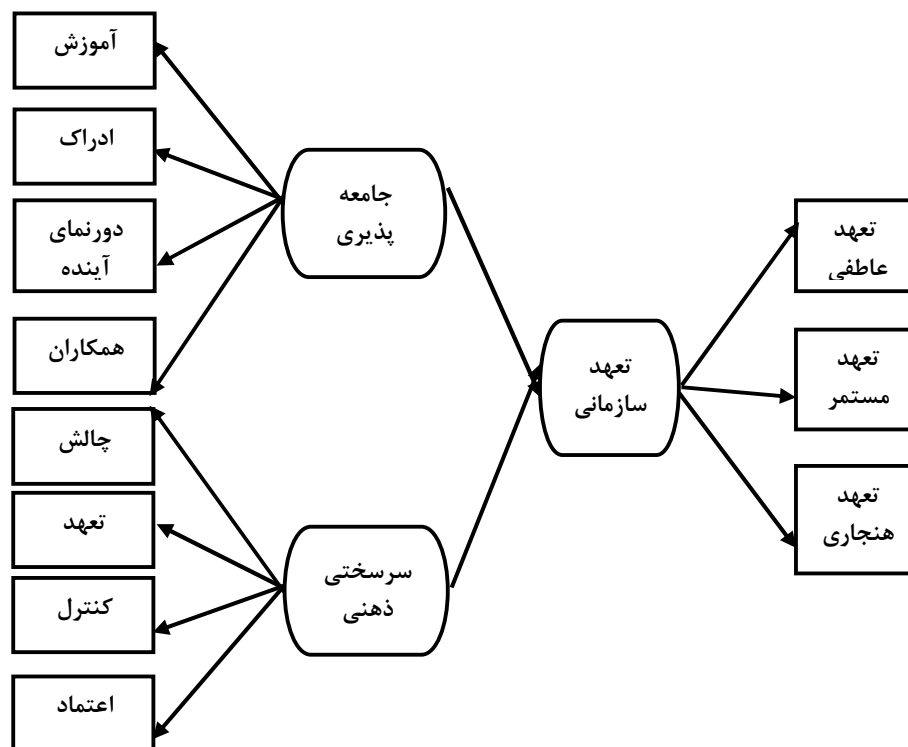
۷. Filstad

۸. Lu & Tjosvold

۹. Yang

۱۰. Mental Toughness Questionnaire 48 (MTQ48)

کار رفته، انجام تحقیق برای روشن شدن این ابهامات ضروری به نظر می رسد و سؤال اصلی این است که سرسختی ذهنی و جامعه پذیری چه اثری بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی دارند؟ در نتیجه مدل پیشنهادی برای این تحقیق به صورت شکل ۱ است.



(شکل - ۱) مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی

این پژوهش اثر سرسختی ذهنی و جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان را مورد مطالعه قرار می دهد. روش انجام پژوهش، توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی به اجرا درآمد. جامعه آماری این پژوهش را ۶۵۰ نفر از معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان گلستان تشکیل می دادند. با توجه به با توجه به جدول مورگان ۲۶۰ پرسشنامه به صورت تصادفی بین معلمان توزیع شد که در نهایت پس از جمع آوری پرسشنامه ها، ۲۵۱ پرسشنامه غیر مخدوش و قابلیت استفاده را داشت که حدود ۹۶ درصد از کل پرسشنامه های توزیع شده بود.

ابزار جمع آوری اطلاعات سه پرسشنامه استاندارد است: اولین پرسشنامه مربوط به پرسشنامه سرسختی ذهنی ۴۸ سوالی (MTQ48) کلاف و همکاران (۲۰۰۲)، بود (۱۰). این پرسشنامه حاوی ۴۸ سوال است که در قالب چهار خرده مقیاس چالش، تعهد، کنترل (کنترل هیجانی و کنترل زندگی) و اعتماد (اعتماد به تواناییها و اعتماد بین فردی) می باشد و در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) سنجیده می شود. در این تحقیق از نسخه فارسی پرسشنامه سرسختی ذهنی ۴۸ سوالی استفاده شد که به وسیله افسانه پورک و واعظ

موسوی (۱۳۹۳) روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت (۲۳). در تحقیق آن‌ها پایایی کلی درونی برابر ۰/۹۳ و در تحقیق حاضر نیز برابر ۰/۸۲ به دست آمد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی^۱ (OCQ) آلن و میر (۱۹۹۶) استفاده شد. این پرسشنامه به ارزیابی میزان تعهد سازمانی در سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌پردازد. پرسشنامه مذکور شامل بیست و چهار سؤال و براساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت است. که در تحقیق حاضر پایایی درونی کلی آن برابر ۰/۸۱ به دست آمد (۴). برای جمع‌آوری اطلاعات در رابطه با جامعه‌پذیری سازمانی از پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی^۲ (OSQ) تاورمینا (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال است که شامل چهار خرده‌مقیاس آموزش و تمرین^۳، ادراک^۴، حمایت همکاران^۵ و دور‌نمای آینده^۶ است. این پرسشنامه براساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت شامل ۷ گزینه از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ارزش‌گذاری می‌شود و نتایج پایایی درونی کلی آن برابر ۰/۹۱ به دست آمد (۶).

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در جامعه آماری پژوهش؛ در یک مطالعه مقدماتی ۳۰ پرسشنامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرسختی ذهنی ($\alpha=0/82$)، پرسشنامه تعهد سازمانی ($\alpha=0/81$) و پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی ($\alpha=0/90$) گزارش شد؛ که این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش بود.

همچنین با توجه به این که روایی درونی یک ابزار شامل روایی سازه‌ای، محتوایی، همزمان و پیش‌بین است، در این تحقیق برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها برای ۷ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران روانشناسی و مدیریت ورزشی ارسال شد و بعد از جمع‌آوری نسخه نهایی مشخص شد. همچنین برای تعیین روایی سازه سوالات از تحلیل عاملی تأییدی^۷ (CFA) استفاده شد. مقدار شاخص کیسر و میرالکین^۸ (KMO) حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری و سرسختی ذهنی به ترتیب برابر ۰/۷۷، ۰/۸۳ و ۰/۷۳ بدست آمد که نشان از تأیید کفایت نمونه برای آزمون آماری است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و مدل‌یابی معادلات ساختاری^۹ (SEM) استفاده شد. به منظور تعیین برازش مدل از شاخص‌های برازش (مطلق، تطبیقی، مقتصد) به کمک نرم‌افزارهای SPSS/18 و Amos /18 Graphic برای آزمون مدل مفهومی تحقیق استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱. آمار توصیفی مرتبط با متغیرهای تحقیق

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | حداقل | حداکثر |
|---------|---------|------------------|-------|--------|
| تعهد کل | ۳/۸۴ | ۰/۵۰۵ | ۴/۹۹ | ۱/۸۵ |

۱. Organizational Commitment Questionnaire

۲. Organizational Socialization Questionnaire

۳. Training

۴. Understanding

۵. Co-Worker Support

۶. Future Prospects

۷. Confirmatory Factor Analysis

۸. Kaiser Mayer Olkin

۹. Structural Equation Modeling

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | حداقل | حداکثر |
|----------------|---------|------------------|-------|--------|
| تعهد مستمر | ۳/۷۹ | ۰/۷۰۹ | ۵ | ۲/۲۰ |
| تعهد هنجاری | ۳/۸۷ | ۰/۶۶۱ | ۵ | ۱/۷۱ |
| تعهد عاطفی | ۳/۸۶ | ۰/۶۸۷ | ۵ | ۱/۲۵ |
| جامعه پذیری کل | ۳/۸۰ | ۰/۶۱۹ | ۲ | ۴/۸۵ |
| ادراک | ۳/۷۶ | ۰/۷۴۵ | ۱/۶۰ | ۵ |
| حمایت همکاران | ۳/۹۴ | ۰/۶۴۴ | ۲/۲۰ | ۵ |
| دورنمای آینده | ۳/۸۳ | ۰/۷۷۳ | ۱/۲۰ | ۵ |
| آموزش | ۳/۷۱ | ۰/۷۳۲ | ۱/۴۰ | ۵ |
| سرسختی ذهنی کل | ۳/۸۶ | ۰/۴۱۴ | ۴/۷۷ | ۴/۷۷ |
| چالش | ۳/۶۱ | ۰/۵۲۵ | ۱/۶۷ | ۴/۸۳ |
| تعهد | ۴/۰۹ | ۰/۵۴۸ | ۲/۴۰ | ۵ |
| کنترل | ۳/۷۹ | ۰/۴۷۲ | ۲/۵۰ | ۵ |
| اعتماد | ۳/۹۴ | ۰/۴۹۶ | ۲/۵۵ | ۵ |

برای آزمون اینکه مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است؛ از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در جدول شماره ۲ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است. همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد مقدار معنی داری برابر ۰/۰۸ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و تأیید می‌شود. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۱ (RMSEA) که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۴ است که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش است. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس^۲ (TLI) ۰/۹۷؛ شاخص برازش برازش بنتلر- بونت^۳ (BBI) ۰/۹۵؛ شاخص برازش تطبیقی^۴ (CFI) ۰/۹۸ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده^۵ شده (PNFI) ۰/۵۳؛ شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) ۰/۹۰، برازش نسبی (RFI) ۰/۹۲، برازش افزایشی (IFI) ۰/۹۸، کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/df) ۱/۳۷ و شاخص هولتر (Hoelter) ۲۰۱ است که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

جدول شماره ۲- شاخص‌های برازش مدل

| شاخص‌ها | نام شاخص | اختصار | مدل | ملاک | تفسیر |
|---------|--------------------|---------|------|--------------------|-------|
| | سطح پوشش کای اسکور | p value | ۰/۰۸ | $P(\chi^2) > 0.05$ | |
| | شاخص نیکویی برازش | GFI | ۰/۹۵ | $GFI > 0.9$ | برازش |

۱. Root Mean Squared Error of Approximation

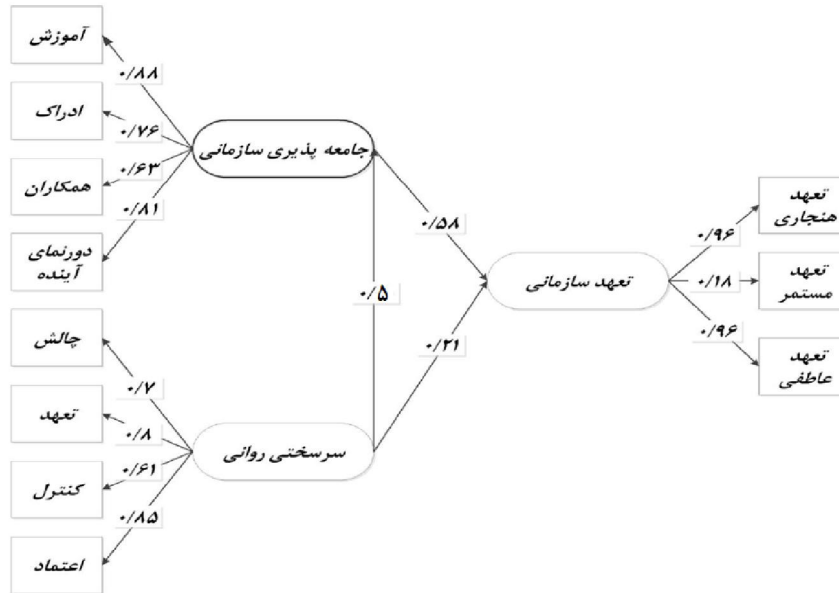
۲. Tucker- Lewis Index

۳. Bentler- Bonett Index

۴. Comparative Fit Index

۵. Parsimonious Normed Fit Index

| تفسیر | ملاک | مدل | اختصار | نام شاخص | شاخص‌ها |
|----------------|---------------|------|-----------|--|-----------------------------|
| مطلوب | | | | | شاخص‌های برازش مطلق |
| | AGFI > .۹ | ۰/۹۰ | AGFI | شاخص نیکویی برازش اصلاح شده | |
| | NNFI > .۹ | ۰/۹۷ | NNFI(TLI) | برازش هنجار نشده (توکر- لویس) | شاخص‌های برازش تطبیقی |
| | NFI > .۹ | ۰/۹۵ | NFI | شاخص برازش هنجار شده یا شاخص بنتلر- بونت | |
| برازش مطلوب | CFI > .۹ | ۰/۹۸ | CFI | شاخص برازش تطبیقی | |
| | RFI > .۹ | ۰/۹۲ | RFI | برازش نسبی | |
| | IFI > .۹ | ۰/۹۸ | IFI | برازش افزایشی | |
| | RMSEA < ۰/۱ | ۰/۰۴ | RMSEA | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | شاخص‌های برازش مقتصد |
| برازش مطلوب | بین ۱ تا ۳ | ۱/۳۷ | CMIN/df | کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی | |
| | بیشتر از ۰/۰۵ | ۰/۵۳ | (PNFI) | شاخص برازش مقتصد هنجار شده | |
| | بیشتر از ۲۰۰ | ۲۰۱ | Hoelter | شاخص هولتر | |



شکل ۲- مدل تحلیل مسیر

همان گونه که در مدل تحلیل مسیر ملاحظه می‌گردد؛ سرسختی ذهنی به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۰۵ بر جامعه پذیری سازمانی و با ضریب مسیر ۰/۲۱ بر تعهد سازمانی کارکنان اثر گذار است. جامعه پذیری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۸ بر تعهد سازمانی کارکنان اثر گذار است. در اثرگذاری جامعه پذیری به ترتیب آموزش با بار عاملی ۰/۸۸؛ دورنمای آینده با بار عاملی ۰/۸۱؛ ادراک با بار عاملی ۰/۷۶ و حمایت همکاران با بار عاملی ۰/۶۳ بیشترین نقش را دارند. در اثر گذاری تعهد سازمانی به ترتیب تعهد عاطفی با بار عاملی ۰/۹۶؛ تعهد هیجاری با بار عاملی ۰/۹۶ و تعهد مستمر با بار عاملی ۰/۱۸ بیشترین نقش را داشتند. در اثرگذاری سرسختی ذهنی به ترتیب اعتماد با بار عاملی ۰/۸۵؛ کنترل با بار عاملی ۰/۶۱؛ تعهد با بار عاملی ۰/۸ و چالش با بار عاملی ۰/۷ بیشترین نقش را دارند. در پایان مشخص شد که دو عامل سرسختی روانی و جامعه پذیری سازمانی، به میزان ۷۷/۷۴ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی می نمایند.

بحث و نتیجه گیری

هدف محقق از این تحقیق این است که نقش سرسختی ذهنی به عنوان یک ویژگی فردی و جامعه پذیری سازمانی به عنوان یک ویژگی سازمانی را بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان گلستان آزمون نماید.

نتایج نشان می دهد که سرسختی ذهنی بر تعهد سازمانی اثر گذار است ($p < 0.01$). با توجه به نتایج این تحقیق می توان بیان کرد که سرسختی ذهنی معلمان تربیت بدنی، می تواند بر متعهدتر نمودن آن ها نقش داشته باشد. در تبیین این یافته می توان گفت توسعه سرسختی فردی (قابلیتی که افراد در برابر شرایط سخت و چالش برانگیز کارآمد هستند) منجر به سطح بالاتری از عملکرد، توانایی بالاتری برای مقابله با استرس و کمک به

کارمندان در انعطاف پذیری بیشتر می شود (۱۰،۹). از آنجا که ناامنی شغلی، اضطراب و استرس در محیط کار بر روی عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان تاثیر گذار است؛ سرسختی ذهنی باکنترل این عوامل می تواند باعث بهبود تعهد سازمانی کارکنان گردد. تحقیقات فواید متعدد متعهد بودن به سازمان برای یک عضو را به صورت فواید بیرونی (مثل منافع و درآمدها) و فواید روانشناختی (مثل رضایت درونی از شغل و ارتباطات با همکاران) بر شمرده اند (۲۲،۱۸). این نتیجه با نتایج تحقیقات فریرا (۲۰۱۲)، سزگین (۲۰۰۹) و عظیم (۲۰۱۳) همخوانی دارد (۹، ۱۱، ۱۴).

نتایج تحقیق نشان می دهد که جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی اثر گذار است ($p < 0/05$). در مورد تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی می توان این گونه بیان کرد که گسترش و افزایش جامعه پذیری سازمانی منجر به تقویت تعهد سازمانی کارکنان می شود. در تبیین این یافته می توان گفت، ارائه آموزشهای لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته ای نسبت به اهداف و ارزشهای سازمان احساس تعهد کنند. درک و حمایت شدن از طرف مدیران و سرپرستان در سازمان می تواند به طور جدی خطاها و اشتباهات کارکنان را کاهش دهد. این امر در یک چرخه پیش رونده باعث رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان می شود. در واقع تفاهم یا فهم متقابل میان کارکنان و سازمان به سادگی منجر به سطح بالاتری از موفقیت و اثربخشی سازمانی و بدنبال آن باعث تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان می شود. ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل مواردی نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسئولیت های آینده وی چه خواهد بود و چه پاداش هایی از کار عاید وی می شود را دربر می گیرد. کارکنانی که از آینده شغلی خود و چشم اندازهای آن خوشنود هستند تمایل به رضایت و تعهد بالاتری نیز دارند (۱۷-۱۹). این یافته با نتایج تحقیقات آلن و همکاران (۲۰۱۲)، فیلسند (۲۰۱۲)، لو و تی جاسولد (۲۰۱۳)، بائور و همکاران (۲۰۰۷)، یانگ (۲۰۰۸)، ساکس و همکاران (۲۰۰۷)، رئیسی و همکاران (۱۳۹۰) و قلاوندی و سلطان زاده (۱۳۹۰) همسو می باشد (۲۶، ۲۰، ۲۴، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۶).

نتایج تحقیق نشان می دهد که سرسختی ذهنی بر جامعه پذیری سازمانی اثر گذار است ($p < 0/05$). در مورد تأثیر سرسختی ذهنی بر جامعه پذیری می توان این گونه اذعان داشت که سرسختی ذهنی کارکنان بر فرایند جامعه پذیری آنها اثر گذار است. درباره وجود ارتباط بین این دو متغیر تحقیقات بسیار کمی انجام شده است (۲۷، ۱۴). شاید علت آن در این امر نهفته باشد که سرسختی ذهنی پدیده نوظهوری است. در تبیین این یافته می توان گفت، افرادی که ویژگی سرسختی روانی دارند تغییرات زندگی را به صورت مثبت و چالش برانگیزی ادراک می نمایند و در پی انجام تغییراتی در جنبه های مختلف زندگی خود هستند، چنین افرادی بیشتر در پی تحرکات نو، بدیع و شدید هستند و از سوی دیگر جامعه پذیری فرایندی است که طی آن کارکنان خود را با ارزش ها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می دهند. لذا ویژگی سرسختی باعث می شود کارکنان سازگاری بیشتر با سازمان داشته و خود را با ارزش ها همانندسازی کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود و دانش اجتماعی ضروری برای انجام نقش های خود به عنوان عضوی کارآمد را فرا گیرند. در فرایند جامعه پذیری کارکنان دانش، اطلاعات و مهارت های لازم برای ایفای نقش سازمانی را به دست می آورند. فتحی و همکاران (۱۳۹۲) بیان کردند در فرایند جامعه پذیری لازم است کارکنان سازمان بتوانند با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش های سازمان در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند و همچنین محیط سازمان پذیرای روابط و تعاملات سازنده

کارکنان با یکدیگر باشد. پس می‌توان گفت که هرچه سرسختی ذهنی کارکنان بیشتر باشد، میزان سازگاری و همراهی آنها با ارزش‌ها، منش‌ها و رفتارهای درون سازمانی بیشتر خواهد بود (۲۸). این یافته با نتایج تحقیقات غفوری و همکاران (۱۳۸۷) همسو می‌باشد (۳۹).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بعد حمایت در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است. حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده، بستر و شرایطی را پدید می‌آورد که شرح وظایف و اهداف سازمان برای کارکنان روشن می‌شود. فرصت‌هایی برای انجام کارها به نحو مطلوب برای کارکنان مهیا می‌شود، از دریافت پاداش‌ها راضی می‌شوند، در نتیجه کارکنان انگیزه فراوانی برای تحقق علایق سازمانی دارند، باوری قوی برای پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و برای اعمال تلاش برای نیل به اهداف سازمانی تمایل دارند، فرد مشکلات سازمان را مشکلات خود می‌داند. در واقع، فرد وفاداری به سازمان را به عنوان ارزشی اخلاقی در درون خود می‌پذیرد. وجود مؤلفه‌های جامعه‌پذیری در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند به شکل‌گیری تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر در میان معلمان منجر شود. بنابراین، شایسته است که در سازمان‌ها توجه روزافزونی به فرایند جامعه‌پذیری شود، در نتیجه چنین توجهی در سازمان، بستر و محیطی فراهم می‌شود که افراد با چگونگی انجام کارها و امور در سازمان آشنایی یابند، روابط همکارانه بین افراد در سازمان برقرار شود، فرصت برای پیشرفت و ترقی در سازمان پدید آید، در نتیجه گرایش به ماندن، اعتقاد و وفاداری به سازمان که ناشی از تمایل شخصی خود فرد است، افزایش یابد و فرد ترک سازمان را دشوار در نظر بگیرد.

بر اساس نتایج پژوهش می‌توان دریافت که، آموزش نیز بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که بسترهای مساعد و مناسب، نظیر ارائه آموزش‌های ضمن خدمت و برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان، فراهم گردد. همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر نشان داده شده است، در تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین نقش را دارد. از این رو می‌توان گفت که هر اندازه میزان تعهد عاطفی کارکنان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر تعهد سازمانی آنها داشته و باعث ارتقای آن می‌شود. خوشبختی و همکاران (۱۳۹۱) بیان کردند پیوندهای عاطفی بین کارکنان با سازمانشان نقشی تعیین‌کننده در عملکرد بهتر آنان دارد. تعهد عاطفی به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد. معمولاً کارکنانی که تعهد عاطفی بالایی دارند تمایل دارند تا در سازمان باقی بمانند و کمتر حاضر به ترک سازمان جهت ادامه به کار در سازمانی دیگر می‌باشند (۳۰). با توجه به نتایج این تحقیق می‌توان گفت کارکنان در سازمان باقی می‌مانند نه به این دلیل که احساس تکلیف می‌کنند که باید در سازمان باقی بمانند بلکه به این علت که به سازمان احساس تعلق و وابستگی می‌کنند و از ادامه عضویت در آن لذت می‌برند و می‌توان گفت فردی که تعهد عاطفی بالایی داشته باشد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف تلاش بیش از حد از خود نشان می‌دهد.

با توجه به مدل می‌توان گفت که از جمله مؤلفه‌های مهم سرسختی ذهنی، اعتماد است. از این رو می‌توان گفت که هر اندازه میزان ویژگی شخصیتی اعتماد کارکنان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر سرسختی ذهنی آنها دارد. این ویژگی اشاره به داشتن اعتقاد پایدار به خود در کنترل سرنوشت خویش دارد (۸). زمانی که شخص به توانایی‌های خود در مقابله با شرایط مختلف اعتماد دارد حس استقلال و خودپیروی در شخص افزایش یافته و باعث ارتقاء و بهبود عملکرد فرد در سازمان می‌شود.

در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که، با توجه به نتایج پژوهش حاضر و همچنین پستوانه موجود، جامعه پذیری سازمانی و سرسختی ذهنی کارکنان در سطح سازمان‌ها، به ویژه آموزش و پرورش به عنوان موضوعی جدید می‌تواند در تعهد سازمانی کارکنان موثر باشند. برای اینکه افراد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها و باورها یا به سخن دیگر فرهنگ آن سازمان را بیاموزند. برای سازمان‌ها بسیار مهم است که با کمترین هزینه موفق به بیشترین میزان جامعه‌پذیری کارکنان نسبت به ارزش‌ها و رفتارهای درون سازمانی شوند. براساس نتایج و یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در مرحله‌گزینش برای استخدام، افرادی را انتخاب کنند که دارای سرسختی ذهنی بالایی هستند و همچنین برنامه‌های آموزشی برای توسعه سطح سرسختی ذهنی را در سازمان خود به مرحله اجرا درآورند. همچنین به مدیران و دست‌اندرکاران پیشنهاد می‌شود برای کارآمدتر نمودن فرایند جامعه‌پذیری در سازمان فرصت‌های رشد و پیشرفت برای معلمان فراهم کرده و همچنین برنامه‌ها و جلساتی را در جهت توجیه و یادآوری سیاست‌های آموزش و پرورش تدارک ببینند.

References:

1. HaJlo, N., Sobhi, N., Noori, S. (2012). The future of psychological commitment. *Journal of School Psychology*, 2, 58-108. [Persian]
2. Esmeili, K. (2002). Organizational commitment, *Journal policy*. 12, 66-69. [Persian]
3. Gary, A. (1985). A Review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
4. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33: 847-858.
5. Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Journal of Leadership & Organization Development*, 26(6): 424-441.
6. Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7): 650-676.
7. Jones, G. R. (1989). Socialization tactics, self-efficacy and newcomers adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2): 276-262.
8. Karimi, F. (2010). Socialization and maintenance personnel staffing organization. *Business and Society*, 4, 71-106. [Persian]
9. Sezgin, F. (2009). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(5): 630-651.
10. Clough, P., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology*, (pp. 32-46). London: Thomson Learning.
11. Ferreira, N. (2012). Hardiness in relation to organizational commitment in the Human Resource Management field. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2):1-10.
12. Dewhurst, S. A., Anderson, R. J., Cotter, G., Crust, L., & Clough, P. J. (2012). Identifying the cognitive basis of mental toughness: Evidence from the directed forgetting paradigm. *Journal of Personality and Individual Differences*, 53(5): 587-590.
13. Perry, J. L., Clough, P. J., Crust, L., Earle, K., & Nicholls, A. R. (2012). Factorial validity of the mental toughness questionnaire-48. *Personality and Individual Differences*, 45(5): 587- 592.
14. Azeem, S. M. (2013). Influence of Organizational Role Stress and Personality Hardiness on Teachers' Burnout, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7): 608-627.
15. Marchant, D. C., Polman, R. C., Clough, P. J., Jackson, J. G., Levy, A. R., & Nicholls, A. R. (2009). Mental toughness: Managerial and age differences. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5): 428-437.
16. Allen, D.G., & Shanock, L.R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3):350-69.
17. Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6): 376-390.
18. Lu, S. C., & Tjosvold, D. (2013). Socialization Tactics: Antecedents for Goal Interdependence and Newcomer Adjustment and Retention. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2): 245-254.

19. Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialization on organizational commitment, Job satisfaction, and turn over intention in the hotel industry. *Industries. Journal.* 28(4): 429-433.
20. Raiesi, Z., Salimian, F., Najari, R., Amirkhani, A, H. (2012). Relationship between socialization and organizational commitment of nurses of Esfahan province Shariati Hospital. *Health Information Management*, 8(8), 1104-1111. [Persian]
21. Hovaida, R., Jamshidian, A., Mokhtarifar, H. (2012). Relationship between organizational socialization and organizational commitment among high school teachers in Hamadan. *Applied Sociology*, 22(3), 63-82. [Persian]
22. Porsoultani, H., Iraj, R. (2013). Relationship between organizational socialization and job satisfaction among employees of the Department of Physical Education in Khorasan province. *Research a sport management and motor behavior*, 21, 79-96. [Persian]
23. Afsanepurak, S.A., Vaezmousavi, S.M.k. (2014). Reliability and validity of the Persian version of the questionnaire mental toughness-48. *Research a sport management and motor behavior*, 10(19), 39-54. [Persian]
24. Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D.M., Tucker, J.S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3):707-721.
25. Ghalawandi, H., Soultanzadeh, V. (2012). Relationship between organizational socialization and organizational commitment among employees of Urmia University. *Journal of Process Management and Development*, 24(4), 93-111. [Persian]
26. Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3): 413-446.
27. Thomas W. H. Ng & Feldman, D. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of Organizational tenure, *Journal of Vocational Behavior*, 79: 528–537.
28. Fathi, F., Moharamzadeh, M., Sayedameri, M.H. (2013). Relationship between organizational socialization conscientious employees of the Office of Youth and Sports in North West of Iran. *Sport Management Studies*, 5(21), 219-232. [Persian]
29. Ghafouri, M.R., Kamali, M., Nouri, A. (2009). The relationship between achievement motivation and psychological hardiness with sensation seeking and responsibility. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 10(35-36), 165-188. [Persian]
30. Khoshbakhti, J., Keshtidar, M., Zendeboodi, M. (2013). The relationship between servant leadership and commitment sporting bodies in Bushehr. *Sport Management Studies*, 4(16), 113-130. [Persian]
31. Truelove, Amanda A. (2014). *Mental Toughness Training Intervention for Collegiate Track and Field Athletes*. University of Western Ontario - Electronic Thesis and Dissertation Repository. Paper 2303.