

بررسی و مقایسه تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی

احیا عابدی^۱، دکتر سید محمد حسین رضوی^۲، دکتر فرزاد فرزاد^۳

چکیده

مقدمه و هدف: این پژوهش بررسی و مقایسه میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی بود. روش انجام تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی و به شکل میدانی انجام شد.

روش‌شناسی: جامعه آماری این تحقیق را کلیه ۶۰۷ نفر معلم تربیت بدنی زن و مرد شاغل در مدارس استان خراسان شمالی، تشکیل داده‌اند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه‌گزینش گردید. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه اطلاعات فردی و تعهد سازمانی آلن و می‌می باشد که پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۷ توسط آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید رشته تربیت بدنی و رشته مدیریت تایید شده است. از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و جدول) برای توصیف یافته‌ها و از آمار استنباطی (آزمون یومن ویتنی، آزمون کروسکال والیس و خی دو) برای آزمون فرض‌های تحقیق استفاده شد ($p \leq 0/05$).

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که اختلاف آماری معنی‌داری در تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی بر مبنای جنسیت وجود دارد؛ بدین معنی که مردان نسبت به زنان از تعهد سازمانی بالاتری برخوردار بوده‌اند. بین سن و سابقه خدمت با تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. معلمان رسمی و پیمانی از تعهد سازمانی بالاتری نسبت به معلمان قراردادی برخوردارند. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد معلمانی که از طریق مراکز تربیت معلم وارد آموزش و پرورش شده‌اند، نسبت به سایر معلمان تعهد سازمانی کمتری دارند. با توجه به نتایج تحقیق، به نظر می‌رسد که برای اصلاح وضعیت موجود در آموزش و پرورش در زمینه تعهد سازمانی معلمان باید زمینه بهبود تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی زن، معلمان قراردادی و همچنین معلمانی که از طریق مراکز تربیت معلم وارد آموزش و پرورش شده‌اند، فراهم شود.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

یکی از برجسته ترین عوامل موفقیت سازمان، چگونگی عملکرد نیروی انسانی است. یکی از عناصر اصلی عملکرد، مجموعه ارزشها و نگرش های فرد است و از طرف دیگر تعهد، نوعی نگرش و احساس درونی فرد، نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت ها، عملکرد ها و وفاداری وی نسبت به سازمان، تاثیر گذار است (۱). با توجه به اهمیت نیروی انسانی آگاهی از نگرش های کارکنان در زمینه کار و سازمان برای مدیران ضروری به نظر می رسد. بر اساس پژوهش ها، سه نگرش عمده، دلبستگی شغلی^۱، رضایت شغلی^۲ و تعهد سازمانی^۳ بیشترین توجه را به خود جلب کرده است و از این میان، در طول دو دهه گذشته، تعهد سازمانی نگرش شغلی غالبی است که محور توجه پژوهشگران بوده است (۲). تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، قادر است اطلاعات مفیدی جهت برنامه ریزی سازمان ها، افزایش کارایی و عملکرد، کاهش غیبت و تاخیر در اختیار مدیران قرار دهد. از طرفی نیروی انسانی متعهد زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند در حالیکه نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک به سازمان، نسبت به مسائل و مشکلات سازمان بی تفاوت شده و سازمان را در تحقق آرمان هایش ناکام می سازد (۳). از آنجا که آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهمترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار می آید، مدارس بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان دانست (۴). از دلایل توجه و مطالعه تعهد سازمانی این است که سازمانهایی که اعضای با سطوح بالای تعهد دارند، معمولاً از عملکرد بالاتری برخوردارند و احتمال اینکه کارکنان متعهد سازمان را ترک کنند کمتر است و از طرفی سازمانهای امروزی در دنیای رقابتی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف سازمان تلاش کنند و این مهم، در مشاغل حساس از جمله حرفه تدریس و آموزش اهمیت ویژه ای دارد (۵). تعهد سازمانی یک نگرش شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان بوده است. به طوری که این نگرش در ادبیات تحقیق جایگاهی را به خود اختصاص داده که برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است (۶).

چلبی (۱۳۷۵) تعهد کار را نوعی تمایل مثبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی (اجتماعی) پذیرفته شده درباره کار تلقی می کند و چهار نوع تعهد کاری را از هم متمایز می کند: ۱. تعهد رابطه ای ۲. تعهد سازمانی ۳. تعهد حرفه ای ۴. تعهد کاری (۷). هرسی و بلانچارد (۱۳۷۳)^۴ پنج نوع تعهد را بر شمرده اند: ۱. تعهد به سازمان ۲. تعهد نسبت به مردم ۳. تعهد نسبت به شغل ۴. تعهد نسبت به خود ۵. تعهد نسبت به مشتری (۸).

وبستر (۱۹۷۶) کلمه Commit یا Commitment را به معنای وفای به عهد به چیزی یا فردی تعریف کرده است. معمولی ترین شیوه در تعریف تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی نگرش به کل سازمانی (نه شغل) که فرد در آن مشغول به کار است در نظر بگیریم. در این تعریف، تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان به شمار می رود. فردی که به شدت به سازمان محل کارش متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (۹). از نظر رابینز^۵ تعهد سازمانی

-
1. Job Involvement
 2. Job Satisfaction
 3. Organizational Commitment
 4. Hersey & Blanchard
 5. Robbins

عبارت است از حالتی که فردی سازمان را معرف خود دانسته و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند (۱۰).

مودی، پورتر و استیرز^۱ (۱۹۸۲) تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان، مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص تعریف کرده اند. شاخص های مورد استفاده برای سنجش این متغیر شامل ارزیابی انگیزش، تمایل به باقی ماندن در سازمان و تعیین هویت فرد با سازمان است. در این تعریف تعهد سازمانی شامل ۳ عامل است:

۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان

۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه برای سازمان

۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان (همان)

در مورد تعهد سازمانی مطالعات مختلفی صورت گرفته است که یکی از مهم ترین این مطالعات بوسیله آلن و می^۲ (۱۹۹۱) صورت گرفته است آنها یک مدل سه بخشی از تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی^۳، تعهد هنجاری^۴ و تعهد مستمر^۵ ارائه داده اند.

آلن و می^۲ (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را یک حالت روانی می دانند که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه خدمت در سازمان (تعهد عاطفی) نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه گذاریهایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است (تعهد مستمر) و الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند (تعهد هنجاری). آنها معتقدند نقطه مشترک ابعاد سه گانه تعهد سازمانی پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است (۱۱).

ابعاد مدل تعهد سازمانی آلن و می عبارتند از:

۱- تعهد عاطفی: معمولی ترین شیوه برخورد با تعهدات سازمانی شیوه ای است که تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته شود و بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است خود را با سازمان تعیین هویت و در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد (۹).

۲- تعهد هنجاری (تکلیفی): تمایل افراد برای ماندن در سازمان، چون احساس می کنند که نباید سازمان را ترک کنند. و خود را ملزم به ماندن در آن می دانند. تعهد هنجاری شامل تعهد اخلاقی به ادامه کار به طور خاص برای سازمان است. کارمندان به دلایلی از جمله احساس بدهی به سازمان، نیاز به روابط متقابل، اجتماعی شدن احساس تعهد هنجاری دارند و برای ماندن در سازمان احساس وظیفه می کنند (۱۲). تعهد هنجاری نوعی تعهد اخلاقی و دو جانبه با سازمان است. تعهد هنجاری و تمایل به ترک خدمت با یکدیگر مرتبط هستند یعنی کسانی که دارای هنجارهایی هستند که ترک سازمان را نامناسب تلقی می کند، کمتر به این عمل دست می زنند (۶).

۱. تعهد مستمر: به عنوان تمایل به ماندن در سازمان تعریف شده است، فرد به دلیل سرمایه گذاری شخصی، در فرم از سرمایه گذاری های غیر قابل انتقال مانند روابط نزدیک کار با همکاران، سرمایه گذاری

1. Mowday & Porter & Steers

2. Allen and Meyer

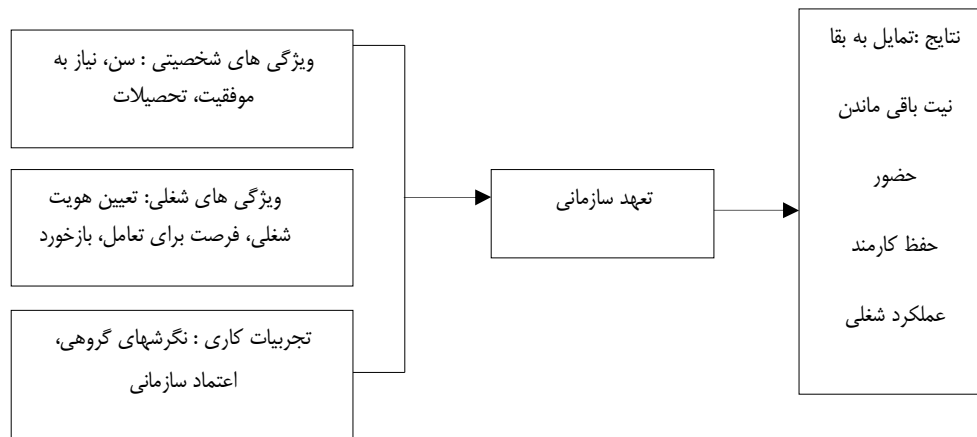
3. Affective commitment

4. Normative commitment

5. Continuance commitment

بازنشستگی و سرمایه گذاری حرفه ای، مهارت های شغلی که منحصر به یک سازمان خاص به است، اشتغال در یک سازمان خاص و مشارکت در جامعه، می خواهد در سازمان باقی بماند (۱۳). این بعد از تعهد سازمانی بر مبنای تئوری سرمایه گذاری^۱ بیکر^۲ (۱۹۶۰) قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان فرد سرمایه ای را در سازمان انباشته می کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته تر می شود و از دست دادن آن برای فرد هزینه برتر می شود. این سرمایه گذاری شامل زمان، کسب مهارت های ویژه سازمان که قابل انتقال نمی باشد، رفاقت های کاری، عوامل سیاسی و هزینه های دیگری می باشد که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می سازد. تعهد مستمر اشاره به میل باطنی برای باقی ماندن در سازمان دارد که در نتیجه آگاهی از هزینه ترک سازمان افزایش می یابد (۱۴).

تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیر های مختلفی است که نتایج مختلفی به دنبال دارد. شکل شماره یک عوامل موثر بر تعهد و نتایج حاصل از تعهد سازمانی را نشان می دهد. این مدل توسط ریچارد ام. استیروز ابداع شده است (۱۵).



شکل شماره یک- عوامل موثر بر تعهد سازمانی و نتایج حاصل از آن

تحقیقات متعددی در رابطه با تعهد سازمانی در سازمان های مختلف از جمله سازمان های ورزشی انجام شده است. لوئیس گئورگ^۳ (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان رابطه ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری، مستمر) و انگیزه کاری معلمان شهر بنگلور هند انجام داد. نتایج تحقیق رابطه مثبت و معنی داری میان تعهد سازمانی و انگیزه کاری معلمان نشان داد. معلمان با تعهد عاطفی بالاتر نسبت به معلمان با تعهد عاطفی پایین تر از انگیزه شغلی بیشتری برخوردار بودند و معلمان با تعهد هنجاری بالاتر نسبت به معلمان با تعهد هنجاری پایین تر، از انگیزه شغلی بیشتری برخوردار بودند از طرف دیگر تفاوت معنی داری میان تعهد مستمر و سطح انگیزه شغلی معلمان یافت نشد (۱۶). جین ترون^۴ (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارگران

1.Side Bet
2. Becker
3.Louis George
4.Jeanne thereon

و کارمندان در سازمان های چند ملیتی" در آفریقای جنوبی پرداخت. نتایج تحقیق بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی رابطه معنا داری نشان داد. هم چنین، بین تعهدسازمانی کارکنان براساس ویژگی های جمعیت شناختی(جنسیت، سن، سابقه خدمت) تفاوت معناداری مشاهده شد. بدین معنی که مردان تعهد بالاتری نسبت به زنان نشان دادند و بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی رابطه معنا داری مشاهده شد یعنی طولانی شدن خدمت باعث درونی شدن ارزش های سازمان و در نتیجه تعهد سازمانی بالاتر می شود. (۱۷).

پورسلطانی و همکاران(۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر ویژگیهای شخصیتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی ایران بر تعهد سازمانی آنها به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی کارکنان زن کمتر از کارکنان مرد و تعهد کارکنان عادی کمتر از مدیران و معاونان است. همچنین تعهد سازمانی کارکنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، کمتر از دیگر کارکنان بود. از نظر سن، سابقه، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی و نوع استخدام، تفاوت معنی داری در میزان تعهد سازمانی کارکنان مشاهده نشد(۱۸).

خسروی زاده و همکاران(۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی استان مرکزی نشان دادند که بین تعهد عاطفی مدیران سازمان های مختلف تفاوت آماری معنی داری وجود دارد. علاوه بر این، بین تعهد عاطفی و سابقه مدیریت و بین تعهد عاطفی و سابقه کار آنها رابطه معنی داری وجود داشت؛ یعنی بیشتر بودن سابقه کار و سابقه مدیریت مدیران موجب افزایش تعهد عاطفی و هنجاری آنها به سازمان های متبوع خود شده است و مدیران مربوط تعهد بیشتری برای ارزش ها و هنجارهای سازمان قائل بودند. در این تحقیق بین ویژگی های شخصی و تعهد سازمانی مدیران سازمان های مختلف تفاوت معنی داری یافت نشد. با وجود این، بین برخی مؤلفه ها یعنی بین سابقه مدیریت و تعهد عاطفی، سابقه کار و تعهد عاطفی، سابقه کار و تعهد هنجاری رابطه معنی داری مشاهده شد (۱۹).

در زمینه ویژگی های شخصی مؤثر بر تعهد سازمانی، محققان به نتایج متفاوت و گاه متناقضی رسیده اند. آلن و میمر(۱۹۹۳) و ماتیو و زاجاک^۱ (۱۹۹۰) در مطالعه خود بین سن و تعهد سازمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده کردند، این در حالی است که پورسلطانی و همکاران(۱۳۸۹)، خطیبی(۱۳۸۸)، حسینی و مهدی زاده(۱۳۸۹)، حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱) و کوزه چیان (۱۳۸۲) بین این دو متغیر ارتباط معنی داری مشاهده نکردند (۱۸،۳،۲۰،۲۱،۲۲).

جین ترون(۲۰۱۰) بیان می کند کارکنانی که سابقه بیشتری در سازمان دارند، از تعهد سازمانی قوی تری برخوردارند(۱۷). اما خطیبی (۱۳۸۸) و کوزه چیان (۱۳۸۲) در تحقیقات خود بین سابقه و تعهد سازمانی رابطه معنی داری به دست نیاوردند (۳،۲۲). این در حالی است حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱)، بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی ارتباط معکوس و معنی دار به دست آوردند (۲۱). در همین زمینه، شیخ و همکاران(۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش به این نتیجه رسیدند که بین سابقه خدمت با تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. ولی در این تحقیق بین سابقه خدمت با تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه معنی داری مشاهده نشد(۱).

وضعیت استخدامی کارمند نیز بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. زهره وندیان (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان رسمی و غیر رسمی ادارت تربیت بدنی

استان مرکزی به این نتیجه رسید که کارکنان رسمی نسبت به غیر رسمی تعهد سازمانی بالاتری دارند، همچنین کارکنان رسمی تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بالاتری نسبت به کارکنان غیر رسمی دارند (۲۳). در همین زمینه صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵) نشان دادند که تعهد سازمانی مدرسان هیئت علمی بیش از مدرسان حق التدریس می‌باشد (۲۴).

از دیگر عوامل موثر بر تعهد سازمانی می‌توان به جنسیت اشاره کرد. حسینی و مهدی زاده (۱۳۸۹) و جین ترون (۲۰۱۰) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معنی داری وجود دارد. در این تحقیقات مردان تعهد سازمانی بالاتری نسبت به زنان داشته‌اند (۲۰، ۱۷). از سوی دیگر تحقیقات صورت گرفته توسط خطیبی (۱۳۸۸)، قلی پور و همکاران (۱۳۸۶)، حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱) نشان می‌دهد هیچ رابطه معنی داری بین جنسیت و میزان تعهد وجود ندارد و زنان و مردان طی دوران خدمت از سطح تعهد سازمانی یکسان برخوردارند (۳، ۲۵، ۲۱). قلی پور و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی زنان نسبت به مردان در نهادهای آموزشی تفاوت معنی داری ندارد (۲۵).

طالب پور و امامی (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاههای نواحی هفت گانه مشهد به این نتیجه رسیدند میزان تعهد سازمانی افراد تحت بررسی در سطح متوسط و بالایی قرار دارد که مبین تعهد سازمانی قابل قبول در جامعه تحت بررسی بوده است (۲۶).

یک از مسائل چالشی که سازمان‌ها در ایران با آن دست به گریبانند مسئله تعهد سازمانی کارکنان است. پرسش‌های زیادی در باره عوامل موثر بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی وجود دارد. این تحقیق به دنبال روشن سازی برخی از این پرسش‌ها است. مرور تحقیقات گذشته در این زمینه نشان می‌دهد بررسی و مقایسه تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی از لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی و همچنین مقایسه معلمان تربیت بدنی فارغ التحصیل مراکز تربیت معلم با سایر دانشگاه‌ها که جذب آموزش و پرورش شده‌اند، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. آموزش و پرورش سازمانی گسترده است و می‌توان گفت شاید بیشترین نیروی انسانی را نسبت به سایر سازمانها در اختیار دارد. با پذیرش این موضوع که محور اصلی هر سازمان به خصوص سازمانهای تربیتی و آموزشی انسان است، توجه به این سرمایه از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. بخشی از این نیروی انسانی در مدارس معلمان تربیت بدنی می‌باشند. از آنجا که معلمان تربیت بدنی نقش بسیار مهمی در ارتقا ورزش کشور و تربیت نسلی سالم و بانشاط دارند مطالعه و بررسی تعهد سازمانی به عنوان عوامل موثر در ایجاد انگیزه، احساس مسئولیت و وفاداری ضروری به نظر می‌رسد. بی شک نتایج این تحقیق وضعیت تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی و برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی مؤثر بر آن را مشخص خواهد کرد. با شناخت وضع موجود، مدیران می‌توانند راهکارهایی مؤثر و برنامه‌هایی هدفمند برای فعالیت هر چه بهتر کارکنان، طراحی و تدوین کنند.

روش شناسی پژوهش

روش انجام تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جمع آوری اطلاعات به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق را معلمان تربیت بدنی زن و مرد شاغل در مدارس استان خراسان

شمالی، تشکیل داده اند که برابر با ۶۰۷ نفر می باشند. تعداد افراد پاسخ دهنده به پرسشنامه با استفاده از جدول مورگان ۲۳۰ نفر بدست آمد. در این تحقیق از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده است. ابتدا شهرستان های استان خراسان شمالی بر اساس منطقه جغرافیایی استان به چهار منطقه شرق، غرب، جنوب و شمال طبقه بندی شد و در مرحله بعد از هر طبقه بصورت تصادفی یک منطقه انتخاب گردید و جهت اطمینان بیشتر، یک شهرستان نیز از مرکز استان انتخاب شد. در هر شهرستان تعداد جامعه بر اساس مقطع و جنسیت تعیین گردید. سپس در هر طبقه به نسبت حجم جامعه همان طبقه، نمونه های مورد نظر با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. استفاده از پرسشنامه استاندارد به عنوان ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات برای دستیابی به داده های مورد نظر بود. ترکیب پرسشنامه از دو بخش مجزای ۱- مشخصات فردی و ۲- سوالات تعهد سازمانی تشکیل شده است. در پرسشنامه اطلاعات فردی معلمان مقیاس های جنسیت، سن، سابقه تدریس، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی، نوع ورود به آموزش و پرورش اندازه گیری شد. برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس تعهد سازمانی، آلن و میبر (۱۹۹۳) استفاده گردیده است. این پرسشنامه سه بعد تعهد عاطفی (۸ گویه)، مستمر (۶ گویه) و هنجاری (۶ گویه) را می سنجد. پرسشنامه مذکور ۲۰ گویه دارد و شیوه نمره گذاری آن براساس طیف لیکرات می باشد. به طوری که گزینه کاملاً موافقم نمره ۵ و گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱ را به خود اختصاص داد. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه ها، با توجه به این که هر دو آنها استاندارد است و در بسیاری از تحقیقات بکار گرفته شده است از نظرات اساتید رشته مدیریت استفاده شد و روایی آن مورد تایید قرار گرفت. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ توسط نرم افزار آمار Spss ۱۷ استفاده گردیده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی در این تحقیق ۰/۸۷ بدست آمد که نشان دهنده پایایی بالا و قابل قبول این پرسشنامه ها می باشد. در تحلیل داده ها از آمار توصیفی نظیر میانگین، حداقل، حداکثر، فراوانی، درصد و انحراف استاندارد برای توصیف متغیر ها در جامعه تحقیق استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی از تکنیک آماري KS برای تعیین وضعیت طبیعی بودن داده ها استفاده شد. با توجه به سطح معنی داری از آزمون یومن-ویتنی و کروسکال والیس و خی دو برای به آزمون گذاشتن فرضیه های تحقیق در سطح معناداری $\alpha=0/05$ استفاده شد.

یافته های پژوهش :

یافته های تحقیق در دو بخش کلی ارائه می شوند:

۱- یافته های توصیفی :

الف) یافته های توصیفی در مورد ویژگی های فردی معلمان:

جدول (۱). یافته های توصیفی برخی از ویژگی های معلمان تربیت بدنی

ویژگی های فردی	امار توصیفی	ارزش درصدی (۰/۱۰)
جنسیت	مرد	۵۱/۵
	زن	۴۸/۵
سن	کمتر از ۲۵ سال	۹
	۲۵ تا ۳۵ سال	۶۰/۵
	۳۶-۴۵ سال	۲۷
	بیشتر از ۴۵ سال	۳/۵

ویژگی های فردی	امار توصیفی	ارزش درصدی (۰/۱۰)
سابقه	کمتر از ۵ سال	۳۸/۵
	۵ تا ۱۰ سال	۲۱
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۶/۵
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۱
وضعیت تاهل	متاهل	۸۰/۵
	مجرد	۱۹/۵
وضعیت استخدامی	رسمی	۶۰/۵
	پیمانی	۳۷
	قراردادی	۲/۵
نوع ورود به آموزش و پرورش	تربیت معلم	۳۴
	غیر تربیت معلم	۶۵

همان گونه که در جدول یک مشاهده می شود بیشتر معلمان که به عنوان آزمودنی در این تحقیق انتخاب شدند مرد بودند. تقریباً (۹۸) درصد آزمودنی ها تحصیلات دانشگاهی داشتند. بیشتر معلمان در محدوده سنی ۲۵ تا ۳۵ سال بودند. (۸۰/۵) درصد معلمان که به عنوان آزمودنی در این تحقیق انتخاب شدند متاهل بودند. (۶۰/۵) درصد آزمودنی های این تحقیق استخدام رسمی آموزش و پرورش بودند. تقریباً یک سوم آزمودنی ها از مراکز تربیت معلم وارد آموزش و پرورش شدند.

(ب) یافته های توصیفی مربوط به متغیر های تحقیق :

جدول (۲). شاخص های توصیفی مربوط به تعهد معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	تعداد
تعهد عاطفی	۲۹/۶	۶/۳۹	۱۰/۰۰	۴۰/۰۰	۲۰۰
تعهد مستمر	۱۹/۰۶	۳/۸۱	۶/۰۰	۳۰/۰۰	
تعهد هنجاری	۲۲/۰۵	۴/۶۲	۷/۰۰	۳۰/۰۰	
تعهد کلی	۷۰/۷۱	۱۱/۶۵	۴۱/۰۰	۹۹/۰۰	

همانطور که در جدول شماره دو مشاهده می شود، میانگین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد کلی آزمودنی های تحقیق بیش از میزان میانگین فرضی است. در بین مولفه های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین میانگین را از دیدگاه آزمودنی ها و تعهد مستمر کمترین مقدار را داراست.

۲- یافته های تحلیلی (آزمون فرض های تحقیق):

جدول (۳). نتایج آزمون یو من ویتنی در مقایسه تعهد سازمانی معلمان زن و مرد

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین رتبه ها	Z	سطح معنی داری
تعهد عاطفی	مرد	۱۰۳	۱۱۲/۸۱	-۳/۱۰۵	*./۰۰۲
	زن	۹۷	۸۷/۴۳		
تعهد مستمر	مرد	۱۰۳	۱۰۱/۵۸	-۰/۲۷۳	۰/۷۸۴
	زن	۹۷	۹۹/۳۵		
تعهد هنجاری	مرد	۱۰۳	۱۱۱/۵۷	-۲/۷۹۸	*./۰۰۵
	زن	۹۷	۸۸/۷۵		
تعهد سازمانی	مرد	۱۰۳	۱۱۲/۲۲	-۲/۹۵۳	*./۰۰۳
	زن	۹۷	۸۸/۰۵		

همانطور که در جدول سه مشاهده می شود طبق نتایج آزمون یومان ویتنی با توجه به میزان Z مشاهده شده و سطح معنی داری بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود دارد، اما بین تعهد مستمر معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴). نتایج آزمون کروسکال والیس در مقایسه تعهد سازمانی معلمان رسمی، پیمانی و قراردادی

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین رتبه ها	خی دو	df	سطح معنی داری
تعهد عاطفی	رسمی	۱۲۱	۹۱/۵۷	۸/۳۲۰	۲	*./۰۱۶
	پیمانی	۷۴	۱۱۵/۸۶			
	قراردادی	۵	۸۹/۱۰			
تعهد مستمر	رسمی	۱۲۱	۱۰۰/۵۴	۰/۷۹۴	۲	۰/۶۷۲
	پیمانی	۷۴	۱۰۱/۹۵			
	قراردادی	۵	۷۸/۲۰			
تعهد هنجاری	رسمی	۱۲۱	۹۱/۱۳	۹/۲۲۰	۲	*./۰۰۱
	پیمانی	۷۴	۱۱۶/۶۴			
	قراردادی	۵	۸۸/۴۰			
تعهد سازمانی	رسمی	۱۲۱	۹۲/۰۵	۷/۴۲۰	۲	*./۰۲۴
	پیمانی	۷۴	۱۱۵/۰۳			
	قراردادی	۵	۹۰/۰۰			

همانطور که در جدول چهار مشاهده می شود طبق نتایج آزمون کروسکال والیس با توجه به میزان خی دو مشاهده شده و سطح معنی داری، بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی معلمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنی داری وجود دارد. اما بین تعهد مستمر معلمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۵). نتایج آزمون کروسکال والیس در مقایسه تعهد سازمانی معلمان با سنین مختلف

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین رتبه ها	خی دو	df	سطح معنی داری
تعهد عاطفی	کمتر از ۲۵ سال	۱۸	۶۹/۷۸	۸/۸۲۱	۳	*./۰.۳۲
	۲۵ تا ۳۵ سال	۱۲۱	۱۰۷/۵۹			
	۳۵ تا ۴۵ سال	۵۴	۹۸/۷۰			
	بیش از ۴۵ سال	۷	۷۰/۷۹			
تعهد مستمر	کمتر از ۲۵ سال	۱۸	۱۰۶/۵۶	۰/۲۹۲	۳	۰/۹۶۲
	۲۵ تا ۳۵ سال	۱۲۱	۱۰۰/۳۷			
	۳۵ تا ۴۵ سال	۵۴	۹۸/۳۸			
	بیش از ۴۵ سال	۷	۱۰۳/۵۷			
تعهد هنجاری	کمتر از ۲۵ سال	۱۸	۶۹/۱۱	۱۰/۲۱۰	۳	*./۰.۱۷
	۲۵ تا ۳۵ سال	۱۲۱	۱۰۸/۶۹			
	۳۵ تا ۴۵ سال	۵۴	۹۰/۲۲			
	بیش از ۴۵ سال	۷	۱۱۸/۹۳			
تعهد سازمانی	کمتر از ۲۵ سال	۱۸	۷۵/۷۵	۶/۲۲۴	۳	۰/۱۰۱
	۲۵ تا ۳۵ سال	۱۲۱	۱۰۷/۵۱			
	۳۵ تا ۴۵ سال	۵۴	۹۵/۴۸			
	بیش از ۴۵ سال	۷	۸۱/۶۴			

همانطور که در جدول پنج مشاهده می شود طبق نتایج آزمون کروسکال والیس با توجه به میزان خی دو مشاهده شده و سطح معنی داری بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری معلمان با سنین مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد. اما بین تعهد مستمر و تعهد سازمانی معلمان با سنین مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۶). نتایج آزمون کروسکال والیس در مقایسه تعهد سازمانی معلمان با سابقه خدمت مختلف

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین رتبه ها	خی دو	df	سطح معنی داری
تعهد عاطفی	کمتر از ۵ سال سابقه	۷۷	۱۰۵/۴۴	۳/۶۸۶	۴	۰/۴۵۰
	۵ تا ۱۰ سال سابقه	۴۲	۹۷/۹۶			

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین رتبه ها	خی دو	df	سطح معنی داری
	۱۱ تا ۱۵ سال سابقه	۲۶	۹۶/۵۴			
	۱۶ تا ۲۰ سال سابقه	۳۳	۱۰۷/۹۵			
	بیش از ۲۰ سال سابقه	۲۲	۸۱/۵۵			
تعهد مستمر	کمتر از ۵ سال سابقه	۷۷	۱۰۲/۰۱	۵/۴۱۲	۴	۰/۲۴۸
	۵ تا ۱۰ سال سابقه	۴۲	۹۲/۸۳			
	۱۱ تا ۱۵ سال سابقه	۲۶	۱۲۱/۱۵			
	۱۶ تا ۲۰ سال سابقه	۳۳	۹۹/۷۴			
	بیش از ۲۰ سال سابقه	۲۲	۸۶/۵۹			
تعهد هنجاری	کمتر از ۵ سال سابقه	۷۷	۱۰۴/۳۶	۲/۷۵۱	۴	۰/۶۰۰
	۵ تا ۱۰ سال سابقه	۴۲	۱۰۴/۷۰			
	۱۱ تا ۱۵ سال سابقه	۲۶	۹۳/۱۵			
	۱۶ تا ۲۰ سال سابقه	۳۳	۱۰۲/۶۷			
	بیش از ۲۰ سال سابقه	۲۲	۸۴/۴۱			
تعهد سازمانی	کمتر از ۵ سال سابقه	۷۷	۱۰۴/۶۹	۴/۳۳۳	۴	۰/۳۶۳
	۵ تا ۱۰ سال سابقه	۴۲	۹۸/۸۳			
	۱۱ تا ۱۵ سال سابقه	۲۶	۱۰۳/۵۲			
	۱۶ تا ۲۰ سال سابقه	۳۳	۱۰۵/۹۲			
	بیش از ۲۰ سال سابقه	۲۲	۷۷/۳۲			

همانطور که در جدول شش مشاهده می شود طبق نتایج آزمون کروسکال والیس با توجه به میزان خی دو مشاهده شده و سطح معنی داری بین تعهد سازمانی معلمان با سابقه خدمت مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۷). نتایج آزمون یو من ویتنی در مقایسه تعهد سازمانی معلمان با نوع ورود مختلف به آموزش و پرورش

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین رتبه ها	Z	سطح معنی داری
تعهد عاطفی	تربیت معلم	۶۸	۹۱/۱۴	-۱/۴۸۸	۰/۱۳۷
	غیر تربیت معلم	۱۳۰	۱۰۳/۸۷		
تعهد مستمر	تربیت معلم	۶۸	۸۸/۱۵	-۲/۰۲۲	*۰/۰۴۳
	غیر تربیت معلم	۱۳۰	۱۰۵/۴۳		

متغیر	گروه ها	تعداد	میانگین رتبه ها	Z	سطح معنی داری
تعهد هنجاری	تربیت معلم	۶۸	۸۳/۵۷	-۲/۸۴۰	* / ۰.۰۵
	غیر تربیت معلم	۱۳۰	۱۰۷/۸۳		
تعهد سازمانی	تربیت معلم	۶۸	۸۵/۹۷	-۲/۴۰۴	* / ۰.۰۱۶
	غیر تربیت معلم	۱۳۰	۱۰۶/۵۸		

همانطور که در جدول هفت مشاهده می شود طبق نتایج آزمون یومان ویتنی با توجه به میزان Z مشاهده شده و سطح معنی داری بین تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی فارغ التحصیل تربیت معلم و غیر تربیت معلم تفاوت معنی داری وجود دارد. اما بین تعهد عاطفی معلمان فارغ التحصیل تربیت معلم با غیر تربیت معلم تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

برای تحقق مدرسه کارآمد باید در مسیر تحقق معلم اثربخش حرکت نمود و برای نیل به معلم اثربخش، باید نقش تعهد سازمانی و اهمیت آن را مورد تاکید قرار داد و در جهت ارتقاء سطح آن در میان معلمان تلاش نمود. تعهد سازمانی معلمان بعنوان یک عامل، تأثیر بسزایی در عملکرد آنان دارد و از این رو روند آن می تواند بسیاری از مسائل را تحت تأثیر خود قرار دهد. اگر معلم، نسبت به شغل و سازمانش وفادار و متعهد باقی بماند، بطور قطع موجب بالا رفتن راندمان آموزشی می گردد.

یافته های مربوط به تعهد سازمانی در این تحقیق نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد سازمانی نسبتاً بالایی (میانگین ۷۰/۷۱) بودند. این نتیجه با نتایج پژوهش های پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۹)، طالب پور و امامی (۱۳۸۶)، صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵) هم سو می باشد (۲۶،۱۸). این یافته نقطه قوتی را برای معلمان نشان می دهد زیرا پژوهش ها سطح بالای تعهد را برای سازمان مفید دانسته اند. 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. ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، به دلیل اثرات مثبت آن در رفتار آنان، برای سازمان و مدیران آن امری حیاتی و مهم و در اولویت محسوب می شود (۲۴).

یافته های مربوط به تعهد عاطفی نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد عاطفی نسبتاً بالایی (میانگین ۲۹/۶) بودند. تعهد عاطفی به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد. معمولاً کارکنانی که در این تعهد نمره بالایی کسب می کنند تمایل دارند تا در سازمان باقی بمانند و کمتر حاضر به ترک سازمان جهت ادامه به کار در سازمانی دیگر می باشند. به عبارت دیگر کارکنان در سازمان باقی می مانند نه به این دلیل که احساس تکلیف می کنند که باید در سازمان باقی بمانند بلکه به این علت که به سازمان احساس تعلق و وابستگی می کنند و از ادامه عضویت در آن لذت می برند (۲۷).

یافته های مربوط به تعهد هنجاری نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد هنجاری نسبتاً بالایی بودند (میانگین ۲۲/۰۵). تعهد هنجاری به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد. کارکنان تا زمانی

در سازمان باقی خواهند ماند که از نظرشان ماندن در سازمان درست و مناسب باشد. معمولاً برگزاری آموزش های ضمن خدمت، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزیابی مستمر عملکرد و توجه به توانایی ها و استعداد معلمان تربیت بدنی می تواند در افزایش تعهد هنجاری نقش داشته باشد (۲۷). یافته های مربوط به تعهد مستمر نشان داد که معلمان تربیت بدنی دارای احساس تعهد مستمر بالاتر از متوسط (میانگین ۱۹/۶۰) بودند.

این تعهد در ارتباط با مزایا و هزینه هایی است که مربوط به ماندن یا ترک سازمان است. در واقع این تعهد بیان کننده یک محاسبه است که از آن به عنوان تعهد عقلانی نیز یاد می شود. معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر هستند تا زمانی در سازمان باقی می مانند که ترک سازمان هزینه های گزافی برای آن ها داشته باشد. تمایل به ادامه فعالیت در سازمان تا حدودی مرتبط با تشخیص فرد از هزینه های مرتبط به ترک سازمان است. نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود دارد. یعنی مردان تعهد سازمانی بالاتری اظهار داشته اند. این نتیجه با نتایج ارائه شده توسط جوراچی (۱۳۸۸)، حسینی و مهدی زاده (۱۳۸۹) و جین ترون (۲۰۱۰) همسو است (۲۸، ۲۰، ۱۷). در تبیین این یافته می توان گفت با توجه به اینکه زنان مجبورند هم نقش خانوادگی داشته بپذیرند و هم نقش اجتماعی داشته باشند ممکن است تمرکز فکری کمتری نسبت به مردان که نقش های اجتماعی برایشان پررنگ تر است داشته باشند (۲۸). بر اساس یافته های خطیبی (۱۳۸۸)، حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱) بین تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوتی وجود ندارد (۳، ۲۱). قلی پور و همکاران (۱۳۸۶) پیشنهاد کردند برای جلوگیری از ایجاد کلیشه های جنسیتی (تعهد سازمانی بیشتر مردان نسبت به زنان)، بهتر است سازمان ها در حین استخدام، کلاس های آموزشی برای شکستن کلیشه ها و تنوع آموزی تدارک ببینند (۲۵).

نتایج فرعی: بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود دارد اما بین تعهد مستمر معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد. بدین معنی که مردان تعهد عاطفی و هنجاری بالاتری نسبت به زنان داشتند.

نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی معلمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنی داری وجود دارد. بدین معنی که، معلمان رسمی و پیمانی از تعهد سازمانی بالاتری نسبت به معلمان قراردادی برخوردارند. این نتیجه با نتایج ارائه شده توسط زهره وندیان (۱۳۸۹)، صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵) همسو است. صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی مدرسان هیئت علمی بیش از مدرسان حق التدریس می باشد (۲۳، ۲۴). از سوی دیگر پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۹) طی تحقیقی بیان کردند بین نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی و روزمزد) و تعهد سازمانی رابطه وجود ندارد که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی ندارد (۱۸). در بیان علت مغایرت می توان گفت که یکی از عوامل موثر بر تعهد سازمانی میزان دستمزد کارکنان است. از آنجا که میزان حقوق کارکنان رسمی در آموزش و پرورش با کارکنان قراردادی تفاوت زیادی دارد این نکته می تواند از عوامل مهم در پایین بودن تعهد سازمانی کارکنان قراردادی در آموزش و پرورش باشد. نتایج فرعی: بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری معلمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنی داری وجود دارد. اما بین تعهد مستمر معلمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنی داری وجود ندارد. بدین معنی که، معلمان رسمی و پیمانی از تعهد عاطفی و هنجاری و تعهد سازمانی بالاتری نسبت به معلمان قراردادی برخوردارند.

نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی معلمان با سنین مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتیجه این تحقیق با تحقیق حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱)، کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۲)، طالب پور و امامی (۱۳۸۵)، خطیبی (۱۳۸۸) همسو است (۳، ۲۶، ۲۲، ۳۱).

نتایج فرعی: بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری معلمان با سنین مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد اما بین تعهد مستمر و سن رابطه معنی داری وجود ندارد. بدین معنی معلمان بالای ۴۵ سال سن بیشترین و کمتر از ۲۵ سال سن پایین ترین میزان تعهد هنجاری را دارا می باشند و همچنین معلمان بین ۳۵ تا ۲۵ سال سن بیشترین و کمتر از ۲۵ سال سن پایین ترین میزان تعهد عاطفی هستند.

نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی معلمان با سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتیجه این تحقیق با تحقیق کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۲) و خطیبی (۱۳۸۸) همسو است (۳، ۲۲). اما با نتایج حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱)، جین ترون (۲۰۱۰) مغایرت دارد. حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱) بیان کردند بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ارتباط معنی دار، ولی معکوس وجود دارد (۱۷، ۲۱).

نتایج فرعی: بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر معلمان با سابقه خدمت مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد. شیخ و همکاران (۱۳۸۴) در تحقیق خود بیان کردند بین سابقه خدمت با تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. ولی بین سابقه خدمت با تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه معنی داری مشاهده وجود ندارد (۱).

در همین زمینه خسروی زاده و همکاران (۱۳۸۷) بین تعهد عاطفی و سابقه مدیریت و بین تعهد عاطفی و سابقه کار آنها رابطه معنی داری بدست آوردند یعنی بیشتر بودن سابقه کار و سابقه مدیریت مدیران موجب افزایش تعهد عاطفی و هنجاری آنها به سازمان های متبوع خود شده است و مدیران مربوط تعهد بیشتری برای ارزش ها و هنجارهای سازمان قائل بودند (۱۹).

نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی معلمان که از طریق مراکز تربیت معلم جذب آموزش و پرورش شده اند با سایر معلمان تفاوت معناداری وجود دارد؛ یعنی معلمان غیر تربیت معلمی تعهد سازمانی بالاتری اظهار داشته اند.

نتایج فرعی: بین تعهد هنجاری و مستمر معلمان که از طریق مراکز تربیت معلم جذب آموزش و پرورش شده اند با سایر معلمان تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین تعهد عاطفی معلمان که از طریق مراکز تربیت معلم جذب آموزش و پرورش شده اند با سایر معلمان تفاوت معنی داری وجود ندارد. بدین معنی که معلمان غیر تربیت معلمی تعهد هنجاری، مستمر و بالاتری داشته اند. در تبیین این نکته می توان گفت به نظر می رسد معلمان که از طریق مراکز تربیت معلم جذب آموزش و پرورش شده اند احساس می کنند فرصتهای شغلی بیشتری برای آنها در سایر سازمان ها وجود دارد. همچنین عامل محدودیت های تحقیق می تواند عاملی اثر گذار باشد. تحقیقات نشان می دهد عوامل محیطی همچون فرصت های شغلی جایگزین خارج از سازمان و پایگاه اجتماعی شغل بر تعهد سازمانی افراد اثر می گذارند (۳۹). با توجه به پیشینه تحقیق، مطالعات پراکنده ای در این مورد صورت گرفته و نیاز به تحقیقات بیشتری در این زمینه احساس می شود.

در نهایت باتوجه به نتایج تحقیق حاضر، پیشنهاد می شود سازمان های مختلف ورزشی و به ویژه سازمان آموزش و پرورش، برنامه های لازم را برای رفع موانع ایجاد تعهد سازمانی انجام دهند و با اتخاذ تدابیر مدیریتی صحیح موجبات افزایش تعهد سازمانی کارکنان زن و نیز کارکنان قراردادی را فراهم کنند. برخوردهای یکسان بین دو جنس و نیز توجه به شاخصهای مالی کارکنان، از موارد مهم و یاریرسان در این زمینه است. برای ایجاد تعهد هنجاری در کارکنان، سازمان با آگاه نمودن کارکنان از میزان هزینه هایی که صرف انجام آموزش ها و آماده سازی آنها در راستای بهبود عملکرد کاریشان می شود، این احساس تکلیف را برای ماندن و ادامه فعالیت در سازمان برای جبران خدمات ایجاد می نماید. هر اندازه که سازمان به مشکلات شغلی به ویژه مشکلات خانوادگی کارکنان توجه نمایند کارکنان احساس تعلق و تمایل بیشتری به کار خود پیدا خواهند کرد. لذا توصیه می شود واحدهای مربوطه و حتی مدیران نسبت به شناخت مسائل و مشکلات نیروی انسانی خود توجه لازم را داشته باشند تا بدین وسیله بتوانند احساس تعلق کارکنان را به سازمان بیشتر برانگیزانند.

منابع :

- 1-Sheikh, M; Bagherzadeh, F; Ziviyar, F ; gholamalizadeh, R ; Esmaili, H ; Fazel, J. (2005) Surveying Organizational Employees Commitment in Physical Education And Health Ministry , Journal of Harakat ,No. 26, pp. 21-5
- 2-Cohen, A. (2007). Commitment Before and After: Anevaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review 3, pp375-356
- 3- Khatibi, Amin. (2009). Component of the relationship between organizational justice and organizational commitment Olympic and paralympics academy, Ms Thesis, Tehran university.
- 4-Saki, Reza. (2009). The Relationship between organizational commitment and academic performance of students in schools with teachers in junior girls' 6th district of Tehran, Journal of Educational Leadership and Management, Islamic Azad University Garmsar Branch, Vol 4, No. 3, pp. 88-61.
- 5-Travyan, Mina. (2006).Organizational commitment of teachers in secondary schools in Tehran, Knowledge and Research in Educational Sciences, Islamic Azad University Khorasgan, No.10, pp. 120-105.
- 6-Hamidi, Mehrzad (2003). Relationship between Organizational Structure and Organizational commitment of the staff in the field of sports organizations', phd thesis, Faculty of Physical Education Tehran University
- 7-Chlpy, Massoud. (1996). Discipline of sociology, Ney Publishing, Tehran, pp. 85-6
- 8- Hrsy, Paul; Blanchard, Ken H. (1994). Management organizational behavior, human resource, translation by Qassem Kabiri. Tehran, Jahad Daneshgahi
- 9-Esmaeili, Koresh. (2001). Measure of organizational commitment. No. 112, pp. 69-66
- 10-Robbins, Stephen P; Translation by Parsyyan Ali; Syed Mohammad, Aarabi. (1998). Organizational behavior concepts, theories, and applications, Office of Cultural Research, Vol 1, pp 28
- 11- Thomas w.H.Ng, danielc. Feldman .(2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of Organizational tenure", Journal of Vocational Behavior 79, pp537-528

- 12- Gantasalav.Prabhakar (2011). Antecedent HRM Practices for Organizational Commitment, International Journal of Business and Social Science, Vol. 2, No.2, pp62-55
- 13- Sumi. Jha (2011). Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in the Indian IT industry", Journal of Indian Business Research, Vol. 3, No. 4, pp282-263
- 14- Labatmediene. Lina, Endriulaitiene, Aukse, Gustainiene, Loreta. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization, Baltic Journal of Management .Vol. 2, No. 2, pp 196-12
- 15- Moghimi, Seyed Mohammad. (1996). Organization and Management, terme publisher, pp. 403-390.
- 16-Louis George, Thara Sabapathy. (2011).Work Motivation of Teachers Relationship with Organizational Commitment, Canadian Social Science Vol.7, No.1, pp. 90-99
- 17- Jeanne Thereon, Crystal (2011). Impact Of Psychological Empowerment And Job Satisfaction On Organizational Commitment Amongst Employees In A Multi-National Organization ,Mini-Thesis Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Magister Commerce In The Department Of Industrial Psychology, Faculty Of Economic And Management Science, University Of The Western Cape , pp1-277
- 18- Poursoltani, hossein; Faraji, rasoul; Andam, reza. (2010). The Effect of Personal Characteristics of Staff in General Offices of Physical Education on Their Organizational Commitment, Journal of Sport Management ,Vol 2, No. 6, pp. 152-137
- 19-Khosravizadeh, Esfandiar; Khalaji, H.; Khajavi, D. (2008). the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Performance of P. E Managers, Journal of Harakat, No. 37, pp. 17-5
- 20-Hosseini,Mehdi ;mehdzadeh, Ali .(2010). Identify the factors influencing organizational commitment, Journal of Management, Vol 7, No. 18, pp. 16-9
- 21-Hamidi, Mehrzad; keshtidar, Mohammad. (2002). investigate the effects of organizational structure on the organizational commitment among P.E. managers & faculty members of Higher Education Universities, Journal of Harakat, No. 15, p p. 54-43
- 22-Kozehchyan, Hashem; Zarei, J.; talebpour, M. (2003). the relationship between organizational Commitment and Job Satisfaction of Male Physical Education teachers, Administrators and Schools Khorasan Quarterly Olympics, Vol 11, No. 1 and 2, pp. 43-52
- 23-Zohrehwandyn, Karim.(2010). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees with Formal and Physical Education Central Offices, Ms Thesis, Tehran University
- 24-Sabaghian radd, Leila;Tondnves, Fereydoun; Mozaffari, Seyed Amir Ahmad; Zarei ,Ali (2006). The relationship between organizational commitment and breakdown of public physical education teachers, Research in Sport Sciences, No.10, pp. 103-89
- 25-Gholipour, Arian; Bolaghy, Amin; Ghasemi, Meysam; rohi, Mehdi. (2007). Verification of Women's Negative Stereotypes in Organizations, Women in Development & Politics, Vol 5, No. 3, pp. 168-141
- 26-Taleb Pour, Mehdi; Emami, Farshad (2007).The Relationship between organizational commitment and job involvement and comparison between male physical education teachers in seven schools districts Mashhad, Sports Science Research, No. 15, pp. 15-32
- 27- Abili, Khodayar; naseti, Nasser. (2009). Surveying the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Staff , Quarterly Faculty of Health, Vol 8, No. 1,pp. 39 -26

28-Jorabchy, Safoora. (2009). Evaluation of organizational commitment and job involvement volunteers Faculty of Physical Education Tehran, MS Thesis, Tehran University

29- Mooghali, Alireza; Hassanpour, Akbar; Hassanpour, Mohammad. (2009). Surveying of the Relationship between Employee Empowerment and Organizational Commitment in the 19 Districts of Tehran Education Organizatio, Journal of Iranian Public Administration, Vol 1, No. 2, pp. 132-119