

اعتبارسنجی الگوی ارتقای تعهد سازمانی، سازمان‌های آموزش علوم دریایی

جواد سلیمانپور^۱، ابوطالب مطلبی ورکانی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارایه مدلی جهت ارتقای تعهد سازمانی در سازمان‌های آموزش علوم دریایی انجام گرفت. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن، کلیه کارکنان سازمان‌های آموزشی دریایی به تعداد ۱۸۷۲ نفر می‌باشد. که با روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه گزینش شده‌اند. ابزار تحقیق با بهره‌گیری از پرسشنامه‌های موجود و مبانی نظری، بازنگری تدوین شد. با اجرای آن در نمونه‌های اولیه سؤالاتی که همبستگی پایینی داشتند حذف گردیدند. اعتبار آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برآورد گردید. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه پس از برآورد کفایت نمونه برداری (kmo) و آزمون کرویت بارتلت، تحلیل عاملی بر پایه روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی انجام گرفت که نتایج نشان داد که تعداد ۴ عامل روی هم ۰/۸۹ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. در مرحله نهایی با استفاده از چرخش واریماکس ماتریس عاملی ساختار ساده عامل‌ها بدست آمد و عامل‌ها تحت عناوین احساس‌های مثبت فردی نسبت به شغل و سازمان، توجه مؤثر مدیریت بر فرد سازمانی، توجه مؤثر مدیریت بر موفقیت شغلی افراد و برانگیزنده بودن شغل نامگذاری گردید. با توجه به این ۴ عامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی، مدل مفهومی آن طراحی گردید و سپس ابزار مناسب تشخیص سطح تعهد سازمانی با توجه به مؤلفه‌های اصلی و نرم‌یابی ابزار تشخیص سطح تعهد سازمان ارایه گردید.

واژگان کلیدی: سازمان آموزشی، الگوی ارتقاء، تعهد سازمانی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۷/۰۹

۱- استادیار علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن (نویسنده مسئول): javadsoleymanpoor@gmail.com

۲- استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر

مقدمه

یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی افراد در سازمان‌ها که جزء نگرش‌های شغلی کارکنان نیز می‌باشد، میزان تعهد آنان به سازمان است و لازمه افزایش کارایی و توسعه سازمان‌ها داشتن اطلاعات لازم در ابعاد مختلف، از جمله مسایل انگیزشی در زمینه منابع انسانی است. یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می‌باشد. وجود چنین نیروی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند و برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه می‌تواند در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران مؤثر باشد (اله دادی، ۱۳۸۹: ۷۸).

مطالعه میزان تعهد افراد نسبت به سازمان متبوع خود یکی از روش‌های مناسب برای قضاوت در مورد میزان موفقیت یا عدم موفقیت سازمان در تحقق اهداف مورد نظر به شمار می‌رود. سازمان‌هایی که دارای اعضاء با سطوح بالای تعهد سازمانی هستند، معمولاً از عملکرد بالاتر و غیبت و تأخیر کمتر کارکنان برخوردارند (امیر تاش و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۲).

گاهی افراد را می‌بینیم که در سازمانی کار می‌کنند ولی از کار در آن متنفر هستند و یا برعکس. احساس مثبت و یا منفی درباره شغل قسمتی از کل دیدگاه یک فرد نسبت به کارش می‌باشد، علاوه بر آن یک شخص احساس مثبت یا منفی نسبت به کل سازمان نیز خواهد داشت. چنین نگرشی معمولاً تعهد سازمانی^۱ نامیده می‌شود و انعکاس دهنده این است که تا چه حدی یک فرد با سازمانش شناخته می‌شود و به آن تعلق دارد (بارون و گرینبرگ^۲، ۱۹۹۳).

به عقیده سالانسیک^۳، تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد به اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیت‌ها تداوم بخشد و مشارکت مؤثر خویش را در انجام آن حفظ کند. استیرز و پورتر^۴ (۱۹۸۳) تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت افراد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت آن با سازمان می‌دانند. چاتمن و اراپلی^۵ (۱۹۸۹) تعهد سازمانی را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ایزاری آن (وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند (اسماعیلی، ۱۳۸۰: ۱۵).

شلون^۶ (۱۹۷۱) تعهد سازمانی را نگرشی که هویت فرد را با سازمان مرتبط می‌کند می‌داند و کانتر^۷ (۱۹۷۳) تعهد سازمانی را به عنوان تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به به نظام اجتماعی تعریف می‌کند (شکرزاده، ۱۳۸۱). مطالعات بارون و گرین برگ^۸، در سال ۱۹۹۳ عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان را چنین مطرح می‌کند که تعهد به وسیله جنبه‌های مختلفی از شغل، وجود فرصت‌های شغلی جایگزین، ویژگی‌های فردی و عوامل مربوط به محیط کار تحت تأثیر قرار می‌گیرد (افخمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵).

باتمن و استراسر^۹ در سال ۱۹۸۴ متغیرهای گوناگونی همچون استرس شغلی، تمرکز، رضایت شغلی، نیاز به موفقیت و... را در ارتباط با تعهد سازمانی سنجیدند و نتایج مطالعاتشان نشان داد که همه این متغیرها ارتباط مثبت یا منفی با تعهد دارند و همچنین تعهد سازمانی پیش شرط رضایت شغلی است نه اینکه رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی. کوهن^{۱۰} (۱۹۹۲) در تحقیقات خویش نقش تعیین‌کننده حرفه در روابط بین تعهد سازمانی و پیش شرط‌های آن را

1- Organizational Commitment

2- A. Baron . J. Greenberg

3- Salansik

4- Strees & Porter

5- Oreilly & Chatman

6- Sheldon

7- Kanter

8- Baron & Greenberg

9- Batman & Strasser

10- Cohen

مورد بررسی قرار داده و متغیر های تأثیرگذار به چهار دسته ویژگی های فردی مربوط به نقش ساختاری و تجربیات کاری تقسیم شدند (حسینی، ۱۳۹۱).

چلبی (۱۳۷۶) در تحقیقی تحت عنوان "مطالعه پیمایشی کار در سه شهر ایران"، تعهد کار را به عنوان رکن اصلی اخلاق کار مورد مطالعه قرار داد، وی در این پژوهش به این نتیجه رسید که هویت جامعه ای و احساس تعلق افراد به اجتماع ملی و هویت فردی، باور به ارزش ها و هنجارهای کاری و همچنین احساس عدالت سازمانی و مشارکت مدنی هر یک به نحوی اثر مستقیم و یا غیر مستقیم علی روی انواع چهارگانه تعهد در کار دارند. اسماعیلی (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل به ماندن در شکل و عملکرد شغلی در بین دانشجو معلمان ضمن خدمت شرق گیلان پرداخته و نتایج وجود رابطه بین فرض اصلی را تأیید کرده است. تحقیق دیگر در سال (۱۳۸۹) توسط امیری اردکانی با عنوان تعیین کننده های موفقیت تحصیلی، شغلی و تعهد سازمانی فارغ التحصیلان دانشکده کشاورزی شیراز انجام گرفت. نتایج حاکی از این بود که میزان موفقیت شغلی و تعهد حرفه ای یا سازمانی فارغ التحصیلان رشته های مختلف کشاورزی با عواملی چون دستیابی به اهداف مورد انتظار، لذت بردن از شغل، امنیت شغلی، رضایت، امکانات حرفه ای، روابط خوب انسانی و حقوق و پاداش مکفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (شکرزاده، ۱۳۸۱). با توجه به مبانی نظری در زمینه تعهد سازمانی و مطالعات انجام شده پیرامون آن، تحقیق حاضر به منظور ارایه مدلی جهت ارتقای تعهد سازمانی انجام گرفته و در صدد پاسخگویی به سؤالات زیر است:

- ۱- مؤلفه های اصلی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کدام ها هستند؟
- ۲- آیا در مجموعه مؤلفه های تشکیل دهنده آزمون عوامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی هماهنگی درونی وجود دارد؟
- ۳- مدل مناسب جهت ارتقای تعهد سازمانی در سازمان های آموزش دریایی کدام است؟
- ۴- ابزار مناسب برای تشخیص سطح تعهد سازمانی کدام است؟

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش از نوع پیمایشی^۱ می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان های آموزش دریایی شامل سازمان بنادر و گمرکات، سازمان آموزش علوم دریایی ارتش و شرکت نفت تابعه تشکیل دادند، که تعدادشان ۱۸۷۲ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه مطابق جدول مورگان، تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید. ولی برای افزایش اعتبار و بالا بردن تعمیم پذیری نتایج به جامعه، حجم نمونه معادل ۵۰۰ نفر گسترش داده شد و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای استفاده شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که برای تهیه پرسشنامه، از پرسشنامه های معتبر تعهد سازمانی مانند پرسشنامه آلن می^۲، ۱۹۹۱ و مودی و همکاران^۳، ۱۹۸۲ به عنوان مبنا استفاده شد و مؤلفه های جدید نیز از طریق مراجعه به منابع گوناگون شناسایی شد و به پرسشنامه اضافه گردید. این پرسشنامه شامل ۷۱ سؤال با طیف ۴ قسمتی (کاملاً مؤثر است، تا محدودی مؤثر است، فرقی ندارد، اصلاً مؤثر نیست) به سنجش و عوامل مؤثر بر ارتقاء تعهد سازمانی در سازمان های آموزش دریایی می پردازد. در ارزشگذاری پرسشنامه به ترتیب از کاملاً مؤثر است، تا اصلاً مؤثر نیست نمرات ۱ الی ۴ داده شد. بعد از اجرای آن و گردآوری اطلاعات سؤالاتی که همبستگی کمی داشتند حذف شده و تعداد ۴۸ سؤال باقی ماند. جهت سنجش همبستگی درونی سؤال های تشکیل دهنده از ضریب همبستگی به روش آلفای کرانباخ استفاده شد. جهت اینکه محتوای پرسشنامه اشباع شده از روش تحلیل مؤلفه های اصلی (PC) آزمون تحلیل عاملی استفاده شد و برای مناسب بودن داده ها برای تحلیل عاملی از آزمون kmo & bartlet استفاده گردید.

1-Survey

2-Allen & Meyer

3-Modey et al

در بخش آمار توصیفی از شاخص های گرایش مرکزی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) و در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

یافته های تحقیق

در این قسمت به تحلیل سؤالات پژوهش می پردازیم:

سؤال اول: مؤلفه های اصلی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کدام ها هستند؟

با مطالعه مبانی نظری پژوهش و پرسشنامه های معتبر تعداد ۶۱ مؤلفه به عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی استخراج گردید و روایی صوری مورد تأیید اساتید قرار گرفت و جهت گردآوری اطلاعات مربوط به روایی سازه پرسشنامه از روش تحلیل مؤلفه های اصلی (PC) استفاده شد. ابتدا همبستگی بین تک تک مؤلفه ها به دست آمد و مؤلفه هایی که دارای همبستگی کمی بودند حذف گردیدند. مجدداً بین مؤلفه های باقی مانده همبستگی گرفته شد و در مرحله سوم، همبستگی همه سؤالات بالا بوده و پس از اطمینان از وجود حداقل همبستگی قابل قبول بین مؤلفه ها از روش تحلیل عاملی از نوع مؤلفه های اصلی استفاده شد. نتایج آزمون کرویت بارتلت که در جدول ۱ آمده نشان می دهد که:

جدول (۱) برآورد kmo و کرویت بارتلت

کفایت نمونه برداری	۰/۹۴۹
آزمون بارتلت	۷۲۰۷۱/۹۹۱
درجه آزادی	۱۰۸۱
سطح معناداری	۰/۰۰۰

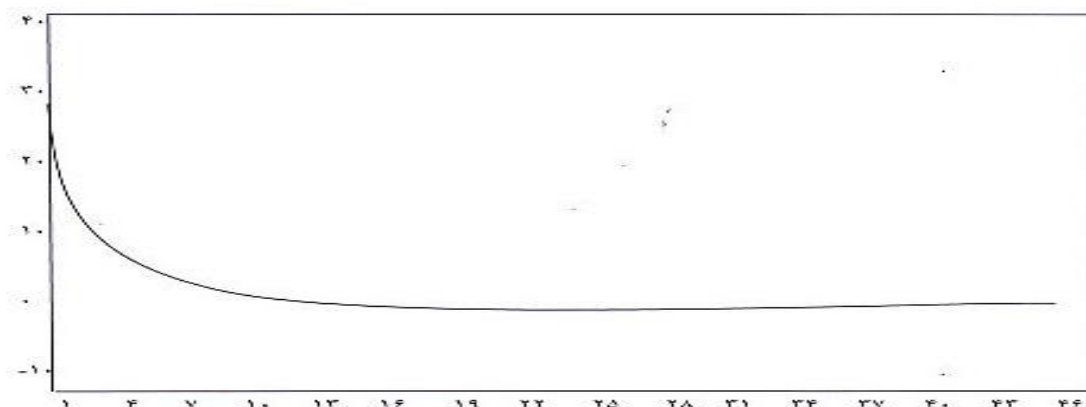
مقدار kmo گزارش شده ۰/۹۴۹ می باشد. این عدد بیانگر شرایط مناسب برای اجرای تحلیل عاملی است. نتایج حاصل از آزمون کرویت بارتلت با $df = 1081$ مقدار ۷۲۰۷۱/۹۹۱ را نشان داد که معنادار است. به عبارت دیگر همبستگی موجود در میان گزاره های مورد مطالعه برای تحلیل عاملی پذیرفتنی است و ما با توجه به این داده ها مجاز به انجام تحلیل عاملی خواهیم بود.

در گام های بعدی پس از اینکه از وجود شرایط مفروضه های تحلیل عاملی اطمینان حاصل گردید، فرایند تحلیل عاملی دنبال شد. خلاصه نتایج اجرای تحلیل عاملی مبتنی بر تحلیل مؤلفه های اصلی در جدول شماره ۲ نمایش داده شد.

جدول (۲) درصد واریانس تبیین شده توسط ۴ عامل قبل از چرخش و پس از چرخش

عاملها	درصد واریانس مشترک قبل از چرخش	درصد واریانس تجمعی قبل از چرخش	درصد واریانس مشترک بعد از چرخش	درصد واریانس تجمعی بعد از چرخش
۱	۶۸/۳۶۸	۶۸/۳۶۸	۲۸/۰۳۷	۲۸/۰۳۷
۲	۱۴/۱۸۳	۸۲/۵۵۱	۲۴/۷۹۱	۵۲/۸۲۷
۳	۴/۶۱۶	۸۷/۱۶۷	۲۱/۳۰۷	۷۴/۱۳۵
۴	۳/۵۹۵	۹۰/۷۶۳	۱۵/۸۰۶	۸۹/۹۴۲

جدول ۲ بیان می کند که مؤلفه های نظری وارد شده در پرسشنامه در ۴ عامل اصلی قابل ساده سازی است. این ۴ عامل در مجموع ۸۹/۹۴۲ درصد کل پراکندگی متغیرها را تبیین می کند. بدین ترتیب که پس از چرخش عامل اول ۲۸/۰۳ و عامل دوم ۲۴/۷۹۱ و عامل سوم ۲۱/۳۰۷ و عامل چهارم ۱۵/۸۰۶ درصد واریانس مشترک را تبیین می کند.



شکل (۱) طرح سکری عامل

سوال دوم: آیا در مجموعه مؤلفه های تشکیل دهنده آزمون عوامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی هماهنگی درونی وجود دارد؟

اعتبار به دست آمده از مجموعه مؤلفه ها قبل از حذف برابر با $0/7864$ بوده است. پس از حذف مؤلفه ها با همبستگی کم از مؤلفه های باقی مانده مجدداً اعتبار گرفته شد و در این مرحله $0/8547$ بدست آمد. اما همچنان مؤلفه هایی وجود داشتند که همبستگی آن ها کم بود. بنابراین آن مؤلفه ها نیز حذف گردید. پس از حذف مؤلفه ها مجدداً از آن ها اعتبار گرفته شد و اعتبار $0/8648$ به دست آمد.

جدول (۳) شناسایی عاملها

مؤلفه های ۱، ۷، ۹، ۱۳، ۱۹، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۵، ۴۹، ۵۱، ۵۳، ۵۵، ۵۹	عامل اول
مؤلفه های ۲، ۶، ۱۰، ۱۲، ۲۰، ۲۸، ۳۰، ۳۲، ۴۰، ۴۲، ۴۴، ۵۰، ۵۶	عامل دوم
مؤلفه های ۴، ۱۱، ۱۵، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۳۱، ۳۷، ۳۹، ۴۱، ۵۷	عامل سوم
مؤلفه های ۳، ۵، ۱۷، ۳۳، ۴۳، ۵۲، ۶۱	عامل چهارم

از آن جایی که مؤلفه های مربوط به عامل پنجم و بار عاملی پنجم و بار عاملی آن کمتر از $0/5$ بوده، عامل پنجم حذف شده و مؤلفه های این عامل را به عامل هایی که بار عاملی آن ها بیشتر بوده داده ایم و سپس با مراجعه به محتوای مؤلفه ها هر یک از عامل ها نامگذاری شد که شرح این نامگذاری در جدول ۳ آمده است:

جدول (۴) عوامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی و گویه های مربوط به آن ها

ترتیب	نام عامل ها	ترکیب مؤلفه ها
۱	احساس های مثبت فردی نسبت به شغل در سازمان	۱، ۷، ۹، ۱۳، ۱۹، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۵، ۴۹، ۵۱، ۵۳، ۵۵، ۵۹
۲	توجه مؤثر مدیریت به فرد سازمانی	۲، ۶، ۱۰، ۱۲، ۲۰، ۲۸، ۳۰، ۳۲، ۴۰، ۴۲، ۴۴، ۵۰، ۵۶
۳	توجه مؤثر مدیریت بر موقعیت شغلی افراد	۴، ۱۱، ۱۵، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۳۱، ۳۷، ۳۹، ۴۱، ۵۷
۴	برانگیزاننده بودن شغل	۳، ۵، ۱۷، ۳۳، ۴۳، ۵۲، ۶۱

همبستگی درونی هر یک از مؤلفه ها نیز در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول (۵) ضریب همبستگی هر یک از مؤلفه های پرسشنامه عوامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی

ردیف	مؤلفه ها	همبستگی درونی
۱	چالش برانگیز و هیجان انگیز بودن شغل	۰/۸۱
۲	وجود فرصت بهبود و رشد شخصی در سازمان	۰/۲
۳	بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنان با اهداف سازمانی	۰/۴۸
۴	پذیرش ایده های کارکنان از سوی مدیریت	۰/۴۵
۵	داشتن آزادی عمل و استقلال کارکنان در شغل	۰/۷
۶	ارایه مزایای بازنشستگی و بیمه از سوی سازمان	۰/۲۶
۷	داشتن شرایط مطلوب خانوادگی	۰/۸۶
۹	وجود تنش شغلی و فشار روانی در سازمان	۰/۸۱
۱۰	نظارت مستمر و مستقیم مدیران بر کار افراد	۰/۳۹
۱۱	جذاب و شوق انگیز بودن شغل	۰/۵۷
۱۲	فرصت یادگیری چیزهای جدید در محیط کار	۰/۰۸
۱۳	منصفانه بودن پاداش مبتنی بر عملکرد	۰/۸۰
۱۵	واضح بودن هدف	۰/۵۳
۱۷	دادن پیش آگاهی های شغلی قبل از استخدام	۰/۷۳
۱۹	رفتار تشویقی مدیران نسبت به کارکنان	۰/۸۷
۲۰	رفتار تنبیهی مدیران نسبت به کارکنان	۰/۴۱
۲۱	یکنواخت و تکراری نبودن وظیفه	۰/۵۶
۲۳	انجام فعالیت های اضافی در شغل	۰/۵۵
۲۴	وجود ارتباط مستمر میان مدیریت و کارکنان	۰/۴۲
۲۵	سازگاری اهداف فرد و سازمان	۰/۷۸
۲۷	احترام و توجه به مدیران نسبت به کارکنان	۰/۸۹
۲۸	وجود روابط دوستانه بین کارکنان	۰/۴
۲۹	داشتن مسئولیت خانوادگی و متأهل بودن	۰/۷۹
۳۰	سابقه خدمت کارکنان	۰/۳۸
۳۱	بالا بودن سن کارکنان	۰/۶۳
۳۲	سطح شغلی کارکنان	۰/۰۱
۳۳	نگرش مثبت همکاران نسبت به سازمان	۰/۵۴
۳۵	احساس تعلق و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان	۰/۸۲
۳۷	میزان سرمایه گذاری های فرد (زمان و انرژی) در سازمان	۰/۵۱
۳۹	نزدیکی سازمان به محل زندگی فرد	۰/۶۱
۴۰	وجود مهارت های شغلی متنوع	۰/۳۲
۴۱	سرمایه گذاری سازمان برای آموزش و کارآموزی کارکنان	۰/۷۵
۴۲	تشریح اهداف و رسالت های سازمان به کارکنان	۰/۴۱
۴۳	توجیه مشاغل برای کارکنان	۰/۶
۴۴	مطبوع و دلپذیر بودن محیط کار	۰/۰۶
۴۵	وجود فرصت پیشرفت و ارتقای شغلی	۰/۸۸
۴۹	ارایه بازخورد به کارکنان نسبت به عملکرد شغلی آنان	۰/۶۸
۵۰	توجه مدیریت به رعایت اصول انسانی محیط کار در میان کارکنان	۰/۲۵
۵۱	زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان	۰/۸

۰/۲۶	غنی سازی شغلی	۵۲
۰/۸۱	حذف تبیین ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار	۵۳
۰/۷۸	مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان	۵۵
۰/۳۶	محول کردن سطح بالاتری از مسئولیت افراد برای انجام شغل	۵۶
۰/۶۲	حذف موانع کاری	۵۷
۰/۵۴	فراهم آوردن تمهیداتی برای شناسایی کارکنان مانند نام، آرم و شرکت	۵۹
۰/۴۸	وابستگی و قابلیت اعتماد و اتکا به سازمان	۶۱

سؤال سوم: مدل مناسب جهت ارتقای تعهد سازمانی کدام است؟

مبتنی بر داده های حاصله مدل نظری زیر ارائه می گردد:



شکل (۲) عوامل ارتقاء تعهد سازمانی

سؤال چهارم: ابزار مناسب برای تشخیص سطح تعهد سازمانی کدام است؟

گام یکم: تشخیص

بر اساس چهار عامل شناسایی شده پرسشنامه ای تنظیم شده که در بر گیرنده ۴۶ سؤال در چهار مقیاس:

الف) کاملاً موافقم ب) موافقم ج) مخالفم د) کاملاً مخالفم، برای تشخیص سطح تعهد سازمانی کارکنان تنظیم شد.

گام دوم: نرم های آزمون سطح تعهد سازمانی

به منظور تعبیر و تفسیر نمره های هر فرد لازم است نمره های خام وی در مقیاسی بیان شود که چارچوبی کلی برای مقایسه نمرات بدست آید. مقصود از این مقیاس که نرم یا هنجار نامیده می شود این است که وضع نسبی و مرتبه فرد را در یک گروه مرجع مناسب بیان کند. گروه مرجع مناسب آن است که فرد می تواند به گونه ای مقتضی با آن مقایسه شود در مورد آزمون سطح تعهد سازمانی باید به این نکته اشاره شود که چون ماهیت نمره گذاری آن را اساس یک نظام مطلق تشکیل می دهد، تبدیل نمره ها به نرم های صدکی و مقوله ای که ذاتاً متکی بر گروه های نرمی است،

1- The Personal Positive Emotion Ratio to Job and Organization

2- The Management Effective Notice to Organization and Job

3- The Management Effective Notice to Personal Job Position

4- The Excite Job

موجه به نظر می‌رسد. نخست نمره‌ها به صدک‌هایی تبدیل شود که نشان می‌دهد چند درصد آزمودنی‌ها در گروه نرمی پایین تر از نرم نرم به خصوصی قرار دارند. با توجه به حجم نمونه، نمره خام طبقه‌بندی شده آزمودنی، فراوانی مطلق مربوط به هر طبقه از نمره‌ها، فراوانی تراکمی، درصد فراوانی تراکمی (رتبه درصدی) هر طبقه از نمره‌های خام را به دست آورده و بدین ترتیب با داشتن نمره هر فرد می‌توان وضعیت نسبی او را مشخص کرد که چند درصد افراد دارای تعهد سازمانی بیشتر و یا کمتری نسبت به هم دارند. نمره خام آزمودنی‌ها بر پایه مقیاس چهار مقوله‌ای پرسشنامه سطح تعهد سازمانی از بسیار کم تا بسیار زیاد با نمره‌های ۱ تا ۴ درجه بندی و محاسبه شد. نرم مقوله‌ای این مقیاس‌ها در جدول ۶ آمده است.

جدول (۶) نرم مقوله‌ای پرسشنامه تعهد سازمانی

مقوله	میانگین نمره‌ها	جمع نمره‌های خام
بسیار زیاد	۳/۰۱-۴	۱۵۱-۱۷۴
نسبتاً زیاد	۲/۰۱-۲	۱۱۶-۱۵۰
نسبتاً کم	۱/۰۱-۲	۸۱-۱۱۵
بسیار کم	۰-۱	۴۶-۸۰

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف اصلی ارایه مدلی مناسب جهت ارتقاء و تعهد سازمانی سازمان‌های آموزش علوم دریایی انجام شده تا با توجه به اهمیت موضوع سازمان‌ها تدابیر لازم را به منظور ارتقای تعهد اعضایشان اتخاذ کنند و عواملی را که منجر به کاهش تعهد کارکنان می‌شود به حداقل برساند و از میان بردارند. پس از بررسی سوابق تحقیقات انجام شده و تئوری‌های مربوط، ۶۱ مؤلفه شناسایی و در قالب یک پرسشنامه در مقیاس فاصله‌ای تنظیم و اجرا شد که پس از اجرا به ۴۸ مؤلفه تقلیل یافت و پس از پاسخگویی چهار عامل زیر شناسایی گردید:

احساس مثبت فرد نسبت به شغل در سازمان ۲- توجه مؤثر مدیریت بر فرد سازمانی ۳- توجه مؤثر مدیریت بر موفقیت شغلی ۴- برانگیزاننده بودن شغل. و سپس این چهار عامل در قالب یک مدل مناسب جهت ارتقاء تعهد سازمانی به نمایش گزارده شد و در نهایت ابزار مناسب برای تشخیص سطح تعهد سازمانی سازمان‌های آموزش علوم دریایی طراحی گردید.

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد، زیرا تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی (باتمن و استراسر، ۱۹۸۳)، تمایل به ماندن در سازمان (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی (ارایی و چاتمن، ۱۹۶۸۶) و عملکرد شغلی (آلن و مدیر، اسمیت، ۱۹۸۳) رابطه مثبت داشته و با تمایل به ترک شغل (مودی، استیرز و پورتر) رابطه منفی وجود دارد. این دلایل به عنوان پیش فرض مدل‌های ارایه شده در زمینه تعهد سازمانی به شمار می‌آیند. با نگرش به تفاوت مدل‌های ارایه شده با مدل ارتقاء تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدیم که برای استخراج عوامل مؤثر بر ارتقاء تعهد سازمانی در این مدل، علاوه بر مؤلفه‌های (مدل آلن و مدیر، مدل مایر و اسکورمن، مدل پورتر) مؤلفه‌های دیگری نیز شناسایی و اضافه شدند. از آنجایی که مدل ارایه شده جهت ارتقای تعهد سازمانی آموزش علوم دریایی می‌باشد، علائم و دلالتها بر عوامل فردی، سازمانی، که در ارتقای تعهد سازمانی نقش دارند، تأکید بر بعد مدیریت سازمان می‌باشد، که با ارایه راهکارهای مناسب زمینه‌ای را برای ارتقای تعهد سازمانی کارکنان فراهم نماید. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که با ایجاد فرصت و ارتقای شغلی و زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری سازمان و ارایه بازخورد به سازمان نسبت به عملکرد شغلی آنان و حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب در محیط کار، مثبت‌اندیشی را در افراد نسبت به شغل در سازمان فراهم کرد تا در نتیجه تعهد سازمانی کارکنان ارتقا یابد.

منابع

- اله دادی، اسماعیل. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی. نشریه مدیریت (انجمن مدیریت ایران). شماره ۷۷-۷۸.
- اسماعیلی، کوروش. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی. نشریه تدبیر، شماره ۱۱۲.
- افخمی، مهدی، فرجی، رضا. (۱۳۹۰). فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی، طراحی و تبیین مدل در پژوهشگاه صنعت نفت، مجله علوم مدیریت ایران، شماره ۲۴، ص ۱-۲۴.
- امیری اردکانی، محمد. (۱۳۹۰). تعیین کننده های موفقیت تحصیلی، شغل و تعهد سازمانی.. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته ترویج و آموزش کشاورزی، شیراز. دانشکده کشاورزی.
- امیرتاش، علی محمد، مظفری، امیراحمد. (۱۳۹۰). مقایسه سنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیات علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در دانشگاه آزاد اسلامی ایران، مجله فراسوی مدیریت، شماره ۱۷، ص ۱۱۱-۱۳۰.
- حسینی، داریوش. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین دانشجو معلمان ضمن خدمت شرق گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- شکرزاده، صادق. (۱۳۸۱). تعهد در سازمان های آموزشی. فصلنامه علمی، اجتماعی مدیریت در آموزش و پرورش. سال هشتم، شماره ۳۲. (زمستان).
- قلی پور، رحمت الله، صمدی میارکلایی، حسین و صمدی میارکلایی، حمزه. (۱۳۹۴). مدل سازی ساختاری ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی، فصلنامه پژوهش های روان شناختی در مدیریت دانشگاه حضرت معصومه، شماره ۱، ص ۱۸۹-۱۵۹.
- Baron, R.A.& Greenberg M.S. (1993). Behavior in Organization Third Edition Prentice Hall. PP:147,178-0180.
- Bateman, T.S.& Strasser,S.(1984). Alongitudinal Analisys Of The Antecedents of Organizational Commitment. Academy of Management Journal, Vol.17, Nol,P:95.
- Cohen.A.(1992). Antecedents of Organizational Commitment. Journal Of Organizational Behavior, Vol.13,No.6.PP:534-542.
- Oreilly&Chatman Jennifer.(1989). Organizational Commitment and Psychological Attachment:The Effects Of Compliance. Identification and Internalization of Personal Behavior, Vol,71,No.3,PP:492-493.
- Nehrir B, Ebadi A, To Fighi SH, Karimi zarchi A, Honarvar H.(2010).Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses military med j, 23-26.
- Streets, R.M; & Porter, L.W.(1983).Motivation and Work Behavior. MC Graw-Hill,Book Co,PP:290,329-330.