

بررسی رابطه بین تمرکز نظارتی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و

پرورش شهرستان ساری

جعفرکیالاشکی^۱، هدایت کیالاشکی^۲، مارال مهرانی^۳

تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۹/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۶

چکیده

تعهد سازمانی یعنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان. به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن که نیازمند تمرکز نظارتی دقیق است. بنابراین می‌توان گفت نظارت مسئله مهمی در هر شرکت و سازمان است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری بوده و نمونه‌گیری کارکنان به صورت تصادفی انجام پذیرفته است. تعیین تعداد نمونه آماری، با استفاده از فرمول کوکران انجام شده است و روش جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌های تمرکز نظارتی و تعهد سازمانی، و پایایی متغیرهای پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تعیین شده است. جهت تجزیه و تحلیل فرضیات از آزمون t و روش رگرسیون خطی با بهره‌گیری از نرم افزار spss استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که؛ با توجه به میزان F بدست آمده ($F=18/2$)، با درجه آزادی ۱ و ۷۸ در سطح ۰/۹۵ معنی دار است. بنابراین این نتیجه که تمرکز نظارتی پیش‌بین‌کننده مثبت و معناداری برای تعهد سازمانی است. براساس میزان F آزمون ۵/۳ بوده که در سطح ۰/۹۵ معنی دار می‌باشد و این نتایج قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارا است.

کلمات کلیدی: تمرکز نظارتی، تعهد سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک واحد نوشهر، jafar_kialashaki@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک واحد نوشهر، h.kialashaki@gmail.com

^۳ دانشجوی مدیریت دولتی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک واحد نوشهر، mehrani_1991@yahoo.com

۱- مقدمه

تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می برند. پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهدسازمانی را پذیرش ارزش های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده اند به اعتقاد آنها معیارهای اندازه گیری تعهدسازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه مندی برای حفظ عضویت در سازمان می باشد. چاتمن و اورایلی (۱۹۸۶)،

تعهدسازمانی یک مفهوم نسبتاً جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی متفاوت است. برای مثال پرستاران ممکن است کاری را که انجام می دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می کنند ناراضی باشند، که در این صورت آنها کار مشابهی را در محیط های دیگر جستجو می کنند. یا بالعکس پیشخدمت های رستوران ممکن است احساس مثبتی از محیط کار داشته باشند، ولی از شغلشان متنفر باشند (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰). تحقیقات نشان داده است که تعهدسازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، عملکرد و تمایل به ترک خدمت رابطه دارد. تعهدسازمانی می تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان به سازمان را حفظ کنند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴).

تعهد سازمانی «نیروی است که میان فرد و سازمان و میان فرد و فعالیت های مرتبط با آن سازمان پیوندی مستحکم برقرار می سازد» (میر و همکاران، ۲۰۰۶). اما اطلاعات نسبتاً اندکی در خصوص منابع این نیرو وجود دارد، خصوصاً اگر این دیدگاه متداول را بپذیریم که تعهد از سه مولفه جدی جداگانه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد استمرار تشکیل شده است (میر و آلن، ۱۹۹۷).

نظارت و کنترل یکی از اجزای اصلی مدیریت محسوب می‌گردد، به طوری که بدون توجه به این جزء سایر اجزاء مدیریت، مثل برنامه ریزی، سازماندهی و هدایت نیز ناقص بوده و تضمینی برای انجام درست آنها وجود ندارد. در حقیقت زمانی که یک برنامه تهیه شد و برای اجرای آن سازماندهی بعمل آمد و رهبری و هدایت آن مشخص شد، انتظار این است که هدفهای برنامه با تمرکز نظارتی و قدرت نظارتی بالا، تحقق پیدا کند و در اجرای برنامه، اطمینان وجود داشته باشد که روند حرکت دقیقاً به سوی اهداف تعیین شده می‌باشد. گاهی ممکن است؛ حتی جزئیات برنامه به صورت دقیق اجرا گردد اما جهت‌گیری کلی در اجرای برنامه دارای انحراف باشد و ما را از هدف دور سازد که در اینجا بحث عدم تمرکز نظارتی نمود خواهد داشت. در حالت کلی اطمینان از اینکه اجرای برنامه و هدایت آن درست صورت می‌گیرد و در صورت مشاهده انحراف، اقدام لازم برای تصحیح آن بعمل می‌آید و راهکارها و راهبردهای عملیاتی درون سازمان و بیرون از آن به درستی محقق شده و در راستای پیشبرد اهداف کوتاه، میان و بلند مدت، گام بر می‌دارد، نیازمند فرایندی است که آن را "تمرکز نظارتی" می‌نامند (مارکوویتس و همکاران، ۲۰۰۸). بنابراین براساس مفاهیم فوق‌الذکر در این مطالعه تلاش خواهد شد تا رابطه بین تمرکز نظارتی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری مورد بررسی قرار گیرد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهدسازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند به اعتقاد آنها معیارهای اندازه‌گیری تعهدسازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه مندی برای حفظ عضویت در سازمان می‌باشد. چاتمن و اورایلی (۱۹۸۶)، تعهدسازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف کرده‌اند. در حقیقت نظارت

یعنی مراقبت و مدیریت کارکنان در محیط کار. مدیریت نظارت یک مبحث درسی رایج در بسیاری دانشگاه‌ها و مدارس کسب و کار است. این مباحث درسی افراد را طوری آموزش می‌دهد که بتوانند نیروهای کاری یک شرکت را به‌خوبی و مؤثر هدایت کنند. بنابراین می‌توان گفت نظارت مسئله مهمی در هر شرکت و سازمان است.

۱-۲ تمرکز نظارتی کارکنان

در شکل سازمانی معمولاً نظارت، مفهومی گسترده دارد و وقتی فرد یا سازمانی بر روی فرد یا گروه یا سازمانی نظارت می‌کند، این حق برایش ایجاد می‌شود که از مجموعه‌ی تحت نظارت، گزارش بخواهد و عملکرد آن‌ها را بر اساس معیارهای ذهنی یا شفاف و تعریف‌شده، بررسی کند. به طور کلی، تعریف نظارت و معنای آن بستگی به این دارد که چه کسی آن را در کجا به‌کاربرد و چه وظایف و اختیاراتی برای ناظر در نظر گرفته شود تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد.

تعهد یعنی باور و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تلاش بلیغ فرد برای دست‌یابی به آن‌ها و بقای عضویت در سازمان. فرد متعهد کسی است که به جای توجه و کنترل بیرونی و عامل خارجی، به خاطر احساس تعلق و ارزش داشتن به اهداف و ارزش‌های سازمان و افتخار به عضویت در سازمان، با نوعی احساس درونی از وظیفه‌شناسی و تقید به انجام امور می‌پردازد. بنابراین، خودکنترلی یا کنترل از درون به جای کنترل بیرونی وارد عمل می‌شود و فرد با نیرویی درونی که از اعتقادات او بر می‌خیزد انجام وظیفه می‌کند.

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمانها کشورهای دیگر تامین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است.

۲-۲ اهمیت تعهد سازمانی

لوتانز (به نقل از عراقی، ۱۳۷۷) اظهار می‌دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرزتلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴).

اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش‌های اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان براساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب پرسشهایی به عمل می‌آید از قبیل: آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می‌آید یا زود می‌رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۳).

شهید مطهری (۱۳۷۰) اظهار می‌دارد اگر شخص لیاقت، شایستگی و تعهد حداکثر بهره برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، لیاقت مدیر شدن را دارد و اگر چنین تعهد و شایستگی را ندارد، نباید چنین مسئولیتی به او محول شود.

۲-۳-انواع تعهد

در مدل پنج تعهد کلیدی مک کنزی و کمپانی انواع تعهد: ۱- تعهد نسبت به مشتری ۲- تعهد نسبت به سازمان ۳- تعهد نسبت به خود ۴- تعهد نسبت به افراد ۵- تعهد نسبت به وظیفه (تکلیف). که با هم چارچوب اصلی رسیدن به مدیریت موفق را در بلندمدت تشکیل می‌دهند و حلقه اتصال میان هر یک از این تعهدات (مدیر) خواهد بود. در صورتی که این پنج تعهد به طور مستمر انجام گیرند کلید موثر مدیریت خواهد شد (اسماعیلی، ۱۳۸۰: ۲۸)

رضائیان (۱۳۷۴)، اظهار می دارد که مدیران در مجموعه ای مرکب از تعهدات زیراتفاق نظر دارند:

- تعهد نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع «CLIENT»؛
- تعهد نسبت به سازمان؛
- تعهد نسبت به خود؛
- تعهد نسبت به افراد و گروه کاری؛
- تعهد نسبت به کار. (به نقل از کبیری، ۱۳۷۱):

۱- تعهد نسبت به مشتری: اولین و شاید مهمترین تعهد سازمانی بر مشتری تاکید دارد. مدیران ممتاز می کوشند به مشتریان خدمت مفید ارائه کنند. مدیران از دو طریق عمده تعهد خود را نسبت به مشتری نشان می دهند، یکی انجام خدمت و دیگری ایجاد اهمیت برای او.

۲- تعهد نسبت به سازمان: دومین تعهد مدیریت بر سازمان تاکید دارد. مدیر موثر خود تصویرگر افتخار سازمان خویش است. مدیر این تعهد را به گونه ای مثبت به سه طریق نشان می دهد. خوش نام کردن سازمان، حمایت از مدیریت رده بالا و عمل کردن براساس ارزشهای اصلی سازمان.

۳- تعهد نسبت به خود: سومین تعهد تکیه بر شخص مدیر دارد. مدیران ممتاز تصویری قوی و مثبت از خویش برای دیگران رقم می زنند. آنها در همه موقعیتها به عنوان قدرتی قاطع عمل می کنند. این طلب را با خدمت به خود و یا خودپرستی نباید اشتباه کرد. تعهد به خود از سه فعالیت خاص معلوم می شود: نشان دادن خودمختاری، مقام خود را به عنوان مدیریت تثبیت کردن و قبول انتقاد سازنده.

۴- تعهد نسبت به مردم: چهارمین تعهد مدیریت بر کار تیمی و فرد فرد اعضای گروه تاکید دارد. مدیران ممتاز نسبت به کسانی که برای آنها کار می کنند ایثار نشان می دهند. این عمل به استفاده مدیر از شیوه صحیح رهبری به منظور کمک به افراد در حصول توفیق در انجام وظایفشان اشاره دارد. تمایل مدیر به صرف وقت و انرژی و کار روزانه با زیردستان نشان دهنده تعهد مثبت او نسبت به مردم است. بخصوص سه عمل حیاتی از اجزای تشکیل

دهنده این تعهد هستند. نشان دادن علاقه مندی مثبت و بازشناسی، دادن بازخورد پیشرفتی و ترغیب ایده های نوآورانه.

۵- تعهد نسبت به وظیفه «تکلیف»: پنجمین تعهد مدیریت بر وظایفی تکیه دارد که باید انجام گیرند. مدیران موفق به وظایفی که مردم انجام می دهند، معنا می بخشند. آنان برای زبردستان کانون توجه و جهت را تعیین کرده، انجام موفقیت آمیز تکالیف را تضمین می کنند.

چنین تعهدی زمانی عملی است که هدف اصلی و صحیح، سادگی و عمل گرایی آن حفظ شود و موجب مهم جلوه دادن تکلیف «وظیفه» شود.

۴-۲- نظریه های تعهد سازمانی

۱-۴-۲- مدل آلن و می یر

در مجموع می توان تعهد کارکنان به سازمان را به تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری تقسیم کرد (می یر و آلن، ۱۹۹۰)

۱- احساس دلبستگی به سازمان که تعهد عاطفی نام گذاری شده است.

۲- هزینه ادراکی ترک سازمان که تعهد مستمر نامگذاری شده است.

۳- الزام به ماندن در سازمان که تعهد هنجاری نامگذاری شده است.

۲-۴-۲- مدل ماتئو و زا جاک

ماتئو و زاجاک با تجربه و تحلیل یافته هایی بیش از دویست تحقیق در زمینه تعهد سازمانی به ارائه یک مدل نظری در خصوص سه مقوله زیر پرداخته اند:

۱- عوامل پیش نیاز، ضروری و مؤثر و موجب تعهد سازمانی.

۲- عوامل همبسته با تعهد سازمانی.

۳- نتایج، اثرها و پیامدهای تعهد سازمانی. (اسماعیلی: ۱۳۷۹).

۳-۴-۲- مدل مودی وهمکاران

مودی وهمکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرطهای تعهد سازمانی را بیان کرده اند، این عوامل عبارت است از: ویژگیهای شخصی، ویژگیهای شغلی،

تجربه های کاری و ویژگیهای ساختاری (کرمانی، ۱۳۸۹). عواملی چون فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و سیاستهای مدیریت منابع انسانی، بطور مستقیم و بدون واسطه می توانند برای ارتقای سطح تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گیرند. در سطوح فردی تجزیه و تحلیل، تعهد سازمانی می تواند رفتارهایی نظیر جابجایی، غیبت، عضویت سازمانی و عملکرد کارکنان را پیش بینی کند (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷: ۷۳).

۴-۲-۴-مدل آنجل و پری

آنجل و پری^۱ بر پایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایل قائل شدند. اگر چه این پرسشنامه یک بعدی در نظر گرفته شده است، تحلیل آنجل و پری دو عامل اساسی پرسشنامه را آشکار کرد. یک عامل به وسیله پرسشهایی مشخص می شود که تعهد به ماندن را ارزیابی می کنند و دیگری به وسیله پرسشهایی که تعهد ارزشی (حمایت از اهداف سازمان) را اندازه گیری می کنند، مشخص می گردد (می یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱: ۳۰۶ به نقل فرهنگي، ۱۳۸۴). تعهد ارزشی «آنجل» و «پری» گرایش مثبتی را به سازمان نشان می دهد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی دارد. تعهد به ماندن «آنجل» و «پری» اشاره به اهمیت تعاملات پاداشها- مشارکتهای تفکیک ناپذیر در یک مبادله اقتصادی دارد. این نوع تعهد اشاره به تعهد حسابگرانه مبتنی بر مبادله و تعهد مستمر دارد (مایر و شورمن، ۱۹۹۸: ۱۶-۱۵ به نقل فرهنگي، ۱۳۸۴)

۴-۲-۵-مدل پنلی و گولد

پنلی و گولد^۲ یک چارچوب چند بعدی را ارائه کردند. آنها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قایل شدند. تعریف تعهد اخلاقی به طور نزدیکی با تعریف تعهد عاطفی «می یر» و «آلن» و تعهد ارزشی «آنجل» و «پری» و «مایر» و «شورمن» یکسان است. استفاده از واژه تعهد حسابگرانه منطبق با متابعت مطرح شده در مدل اریلی و چتمن است و ممکن است به عنوان یک شکل از انگیزش به جای تعهد در نظر گرفته شود.

¹ Angle & Perry

² Penley & Gould

سرانجام منظور آنها از تعهد بیگانگی تا حدی با تعهد مستمر می‌یر و آلن یکسان است (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱: ۳۰۷ به نقل فرهنگی، ۱۳۸۴)

۶-۴-۲-مدل مایر و شورمن

به نظر مایر و شورمن^۱: تعهد سازمانی دو بعد دارد. آنها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند. اگر چه شباهتهایی بین ابعاد تعهد سازمانی شناسایی شده توسط «آنجل» و «پری» و «مایر» و «شورمن» و آنچه که توسط «می‌یر» و «آلن» شناسایی شده وجود دارد اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آنها نیز وجود دارد. سه جزء تعهد «می‌یر» و «آلن» (عاطفی، مستمر و هنجاری) اصولاً بر اساس قالب ذهنی که فرد را به سازمان مرتبط می‌کنند، متفاوت هستند. نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد با این حال مشابه است و آن ادامه کار در سازمان است. بر عکس در مدل‌های «آنجل» و «پری» و «مایر» «شورمن»، فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن با ترک سازمان است. و تعهد ارزشی مرتبط به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱: ۳۰۷-۳۰۶ به نقل فرهنگی، ۱۳۸۴).

۶-۲-عوامل موثر بر تعهد سازمانی

ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) با تجزیه و تحلیل یافته‌های بیش از دویست تحقیق مقدمات ایجاد تعهد را به پنج دسته به شکل زیر تقسیم کرده‌اند (رنجبریان، ۱۳۷۵: ۵۱-۴۷):

الف - ویژگی‌های شخصی موثر بر تعهد سازمانی

ب - خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی:

ج - تاثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر بر تعهد سازمانی:

د - ویژگی‌های سازمان و تعهد سازمانی

ه- وضعیت نقش و تعهد سازمانی

۶-۲-۷- نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی

¹ MAYER & SCHOORMAN

- بطورکلی می‌توان تعهد را از نظر نتیجه در سه سطح و در دو مقوله فرد و سازمان مورد توجه و تجزیه و تحلیل قرار داد و پیامدهای آن را نام برد (فرهنگی، ۱۳۸۴).
۱. تعهد کم یا ضعیف: سطوح پایین تعهدنه برای فردونه برای سازمان مطلوب است. در این حالت فواید حاصل از استمرار خدمات کارکنان از دست می‌رود و سازمان ناچار به تحمل نیروی کار غیروفا دار و ناشایست است. مزیت اولیه تعهد پایین افزایش خلاقیت کارکنان است. همچنین فرصتی برای افراد ناراضی فراهم می‌کند که محل سازگارتری را پیدا کنند. در برخی شرایط وجود افراد با تعهد سازمانی اندک سبب می‌شود سازمان از قصور در موازین قانونی مصون بماند.
۲. تعهد متوسط: در خصوص سطوح متوسط تعهد می‌توان گفت که بطورکلی فواید آن بیشتر از معایب آن می‌باشد. این حالت نیروی کار ثابت‌تر و راضی‌تر است. افراد قادرند خود را با موازین رفتاری تطبیق دهند، تحت چنین شرایطی رابطه بین نیازهای افراد و انتظارات سازمان در تعادل است. درست است که این افراد با سرعتی که برای افراد کاملاً متعهد ذکر می‌شود در مشاغل خود پیشرفت نمی‌کنند، اما در مقابل سازمان از نتایج منفی ناشی از سطوح بالای تعهد در امان می‌مانند. به طور کلی بین تعهد قوی و ضعیف، سطح متوسط مطرح است. افرادی که تعهد متوسط دارند دارای تجربه زیادی هستند اما شناخت کلی نسبت به سازمان نداشته و چندان درگیر نیستند (فرهنگی، ۱۳۸۴).
۳. تعهد زیاد: در سطوح بالای تعهد، پیامدهای منفی نسبت به نتایج مثبت آن کمتر است. افراد ممکن است به سرعت در شغل خود پیشرفت کنند و میزان تولید را افزایش دهند، اما آن‌ها مجبور به تحمل محدودیت‌هایی در زندگی شخصی، خانوادگی و اجتماعی هستند. در چنین وضعیتی شرایط سازمانی ممکن است به هیچ‌وجه برای افراد رضایت‌بخش نباشد. بنابراین ممکن است سازمان انعطاف‌پذیری خود را از دست بدهد و بار خود را بر دوش متعصب تحمیل کند و به انواع رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی دست بزند. (فرهنگی، ۱۳۸۴).

۲-۲- پیشینه تحقیق

بریمانی و عباس زاده (۱۳۹۹)، به بررسی رابطه میان ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش، پرداختند. بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و از طریق روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره انجام شده است. نتایج یافته‌ها نشان داده است که میان ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این نتایج رگرسیون نشان داد که سهم هر یک از مولفه‌های ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

نتایج پژوهش امیرکافی و عبدی پور (۱۳۹۵)، تحت عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی» نشان داد که تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی غیرمستقیم و از طریق متغیرهای میانجی هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد.

فرزانجو و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی» نشان دادند که رابطه عدالت و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن و رضایت شغلی رابطه‌های معنادار است. همچنین از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای و توزیعی قدرت پیش‌بینی بیشتری از تعهد سازمانی دارند.

۳- روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و بصورت تحلیلی-توصیفی می‌باشد، زیرا نتایج حاصل از آن دارای کاربرد خاص خواهد بود. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی رابطه بین رشد شغلی با تعهد سازمانی صورت گرفته است؛ بنابراین از لحاظ هدف، توسعه‌ای-کاربردی، از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی، از نظر افق زمانی، مقطعی (طی سال ۹۹-۱۴۰۰) و از نظر محیط مطالعه، میدانی (مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری) است. این

تحقیق از نوع کاربردی محسوب می شود که در آن با استفاده از روش توصیفی- پیمایشی، در سال ۹۹-۱۴۰۰، پرداخته شده است.

جدول ۱: نوع تحقیق حاضر

نوع تحقیق	مبنای طبقه بندی
توصیفی - پیمایشی	هدف تحقیق
کاربردی	نتیجه تحقیق
کمی	داده های تحقیق

۳-۱- روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش ابتدا با استفاده از پرسشنامه استاندارد رشد شغلی و تعهد سازمانی، اطلاعات مورد نیاز جهت بررسی فرضیات جمع آوری می شود. در این پرسشنامه ها، برای سنجش گویه های تحقیق از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت و برای سنجش پایای از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ بدین منظور، نمونه ی اولیه برای ۱۰ پرسشنامه، پیش آزمون می-گردد. جهت تعیین روایی سازه ها نیز از روایی همگرا (AVE) استفاده می شود. پس از جمع آوری پرسشنامه ها از ۱۶۸ کارمند، به عنوان نمونه آماری؛ اطلاعات حاصل را با استفاده از آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون و با بهره گیری از نرم افزار SPSS و تحلیل معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار داده شده است.

۳-۲- تجزیه و تحلیل داده ها

۳-۱-۲- روایی و پایایی پرسشنامه رشد شغلی:

طی تحقیق ادیبی و همکاران (۱۳۹۰)، روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را بر اساس تناسب میان ظاهر و محتوای سوالات با پدیده کنترل، دو تن از متخصصان بررسی کردند و سپس برای تطابق نهایی در اختیار متخصص دیگری قرار گرفت تا بررسی نماید. روایی سازه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس، در دو مرحله، یکی همراه با پرسشنامه های تقاضاهای شغلی، عملکرد وظیفه و ترک خدمت و یک بار هم به طور

_____ بررسی تأثیر محتوای اطلاعاتی صورت‌های مالی بر کیفیت...

مستقل مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحلیل، ۵ سوال این پرسشنامه را به شکل مستقل و قابل تمیز بر عاملی مستقل (با بارهای عاملی ۰/۵۷ تا ۰/۸۵) قرار داد. آلفای کرونباخ ۵ سوال نیز در پایان ۰/۷ به دست آمد (ادیبی و همکاران، ۱۳۹۰). در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ کنترل شغلی ۰/۸۱ بوده است.

۲-۲-۳- آمار جمعیت شناختی تحقیق

از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان استفاده شده است. فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن، میزان تحصیلات و جنسیت مورد بررسی قرار گرفته است و نمودارهای مربوط ترسیم شده است.

۳-۲-۳- محدوده‌ی سنی

براساس بررسی گروه نمونه که شامل ۱۶۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش کل، منطقه یک و دو شهرستان ساری، سن نمونه‌های آماری به شرح جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۲: فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سن

سن	۲۵-۳۹	۴۰-۵۰	بیشتر از ۵۰	کل
فراوانی	۴۵	۷۷	۴۶	۱۶۸
درصد	۲۶/۸	۴۵/۸	۲۷/۴	۱۰۰

۴-۲-۳- میزان تحصیلات

براساس بررسی گروه نمونه که شامل ۱۶۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش کل، منطقه یک و دو شهرستان ساری، وضعیت تحصیلی نمونه‌های آماری به شرح جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۳: فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب وضعیت تحصیلی

جنسیت	فراوانی	درصد
دیپلم	۵	۳
فوق دیپلم	۳۹	۲۳/۲
لیسانس	۷۲	۴۲/۹
فوق لیسانس	۵۸	۳۴/۵

دکترا	۴	۲/۴
مجموع	۱۶۸	۱۰۰

۵-۲-۳- تاهل

براساس بررسی گروه نمونه که شامل ۱۶۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش کل، منطقه یک و دو شهرستان ساری، وضعیت تاهل نمونه های آماری به شرح جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۴: فراوانی و درصد فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب تاهل

جنسیت	فراوانی	درصد
متاهل	۱۲۹	۷۶/۸
مجرد	۳۹	۲۳/۲
مجموع	۱۶۸	۱۰۰

۳-۳- نتایج معادلات ساختاری

تمرکز نظارتی کارکنان، رابطه مثبت و معنادار در تعهد سازمانی است.

جدول ۴: معادله رگرسیون تک متغیر تعهد سازمانی روی تمرکز نظارتی

متغیر	B	β	t	معنی داری	خطای استاندارد	r	R ²	F	d.f	sig
عدد ثابت	۱۳/۲	-	۲/۷	۰/۰۰۹	۵/۳	۰/۴۴۳	۰/۱۹۵	۱۸/۲	۱ و ۷۸	۰/۰۰۰
تمرکز نظارتی	۰/۲۲	۰/۴۴۳	۴/۴	۰/۰۰۰	۱۰۶					

با توجه به نتایج حاصل از جدول بالا می توان مشاهده نمود که:

براساس ضریب B معادله به ازای یک واحد افزایش در تمرکز نظارتی، ۰/۲۲ نمره تعهدسازمانی افراد اضافه می شود. بنابراین تمرکز نظارتی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی داشته است. این متغیر به تنهایی ۱۹/۵ درصد از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. این نتایج با توجه به میزان F بدست آمده (F=۱۸/۲)، با درجه آزادی ۱ و ۷۸ در سطح ۰/۹۵ معنی دار است. بنابراین این نتیجه که تمرکز نظارتی پیش بین کننده مثبت و معناداری برای تعهد سازمانی است، قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. با توجه به نتایج حاصل، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود.

۳- نتایج پژوهش

در یک جمع بندی کلی می توان چنین بیان نمود که؛ پاسخگویان این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش کل، منطقه یک و دو شهرستان ساری می باشند که بیشتر نمونه آماری این پژوهش، کارکنان مرد متأهل و دارای میانگین سنی ۴۰-۴۹ سال، با سابقه شغلی ۲۰-۱۱ سال با تحصیلات لیسانس، می باشند. ارزیابی کارمندان یک روش دوره‌ای و سیستماتیک است که بر اساس آن عملکرد افراد در محیط کار و همچنین سطح خلاقیت آنها ارزیابی می‌شود. این روش ممکن است دستاوردها، نقاط ضعف و نقاط قوت بسیاری برای اداره یا سازمان داشته باشد. سازمان ها نظام های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهمترین عامل برای اثربخشی و کارآمدی آنها است. سازمانها بدون تلاش و تعهد کارکنانشان موفق نمی شوند. رضایت کارکنان از شغل شان و تعهد نسبت به سازمان شان به عنوان تعیین کننده های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می شوند. تمرکز نظارتی کارکنان، پیش بینی کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی است.

براساس ضریب B معادله به ازای یک واحد افزایش در تمرکز نظارتی، $0/22$ نمره تعهدسازمانی افراد اضافه می شود. بنابراین تمرکز نظارتی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی داشته است. این متغیر به تنهایی $19/5$ درصد از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. این نتایج با توجه به میزان F بدست آمده $(F)=18/2$ ، با درجه آزادی 1 و 78 در سطح $0/95$ معنی دار است. بنابراین این نتیجه که تمرکز نظارتی پیش بین کننده مثبت و معناداری برای تعهد سازمانی است، قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. با توجه به نتایج حاصل، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود.

بنابراین باید گفت، تمرکز نظارتی از وظایف بسیار مهم مدیران است و با سایر وظایف آنها ارتباطی تنگاتنگ دارد. اگر نگرش مبتنی بر تمرکز نظارتی در سراسر زندگی فردی و سازمانی تسری یابد، نوعی تعهد به عمل بر مبنای تعقل و تفکر آینده نگر و عزم راسخ بر استمرار آن ایجاد می‌شود. به نوعی، تحقق اهداف فردی و سازمانی، مستلزم تمرکز نظارتی است. نیاز به نظارت از آنجا است که همه سازمان‌ها با فعالیت در محیطی پویا، نیازمند آن هستند که منابع

محدودشان را برای رفع نیازهای متنوع و فزاینده خود صرف نمایند و این پویایی محیط و وجود تلاطم و عدم اطمینان ناشی از تغییرات محیطی، بر ضرورت انکار ناپذیر نظارت می‌افزاید. بنابراین با پرداختن به نیازهای سازمان و نظارت دقیق در این زمینه، مدیران گامی در جهت افزایش تعهد سازمانی خود خواهند برداشت.

با توجه به جدید بودن موضوع پژوهش و رابطه متغیرهای پژوهش، و عدم وجود تحقیقات مشابه در این زمینه، امکان همانندی نتایج با سایر منابع وجود ندارد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد تا: مدیران توجه و اهمیت ویژه‌ای برای امر تمرکز نظارتی قائل بوده و با پیش بینی دقیق نیازها، اولویت بندی اهداف و فراهم کردن وسائل تحقق آنها با توجه به منابع موجود، زمینه لازم را برای افزایش تعهد سازمانی و موفقیت هر چه بیشتر در دستیابی به اهداف پیش بینی شده فراهم آورند.

منابع

- اقتداری، ع. م. (۱۳۹۲). سازمان و مدیریت: سیستم و رفتار سازمانی. چاپ چهل و یکم، تهران: انتشارات مولوی.
- امیرکافی، مهدی؛ عبدی‌پور، مظفر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی. دوفصلنامه پژوهشهای جامعه‌شناسی معاصر، ۹(۹).
- بریمانی ابوالقاسم، عباس زاده زهرا. (۱۳۹۹). رابطه میان ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش، ۱۷(۲).
- پورکیانی، م.، پیرمادی، ن. (۱۳۸۷). توانمندسازی و تحول سازمانی، تدبیر ماهنامه، ۱۹(۱۹۵).
- زونکر، ورنون، جی. (۲۰۰۶). مشاوره شغلی: رویکرد کلنگر. ترجمه علی محمدنظری، فرشاد محسن-زاده و علیرضا بوستانی‌پور (۱۳۹۴)، تهران: انتشارات سمت.
- ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسکریان، مهناز. (۱۳۸۹). آزمونهای روان‌شناختی. نشر ویرایش.
- فرزانجو، محمد؛ یولدوشف پرداختچی، محمدحسن؛ فتحی‌اجارگاه، کورش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۹(۱۷).

قالوندی، حسن؛ علیزاده، سیما؛ علیزاده، معصومه. (۱۳۹۴). رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی بررسی موردی دبیران زن شهر نقده. روانشناسی مدرسه، ۴(۴).

کیخا، مصطفی؛ بزی، نادر. (۱۳۹۴). تعهدسازمانی ضرورت سازمان‌های امروزی. کنفرانس ملی چارسوی علوم انسانی، شیراز

گریفین، مورهد. (۱۳۷۴). رفتارسازمانی، ترجمه الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

یارمحمدزاده، پیمان؛ فیضی، ایوب. (۱۳۹۴). نقش ویژگیهای شغل در دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹(۲).

یاوری گوهر، فاطمه؛ منصوری موید، فرشته؛ مرادی، محمد. (۱۳۹۹). تاثیر فشارهای روانی نقش بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. (۵۵).

- Baron R.A Greenberge , (1990) . "Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work " Third Edition , Ally and Bacon, USA.p.156
- Bemisal Durrani, A., Cheema, S., Fayyaz Khokhar, M., & Tisman Pasha, A. (2015). Exploring the relationship of organizational justice with employee satisfaction and employee's commitment. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), 24(6), 156-167.
- Cinamon, R. G., & Dan, O. (2010). Parental attitudes toward preschoolers' career education: A mixed-method study. Journal of Career Development, 37(2), 519-540 .
- Demirel, Y., & Yücel, İ. (2013). The effect of organizational justice on organizational commitment: A study on automotive industry. International Journal of Social Sciences, II(3), 26-37.
- Dolan, S.L., Schuler, R.S. (1987). Personnel and Resource Management in Canada. West Group.
- Gayipov, Y., & Bedük, A. (2014).The relationship of organizational justice with organizational commitment: An implementation in an education institution in City of Konya. International Journal of Business and Social Science, 5(11), 75-84
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. Journal of Vocational Behavior, 69, 331-345.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 74(2), 145-55.
- Johnson, R. E., Chang, C.-H. (2008). Relationships between organizational commitment and its antecedents: Employee self-concept matters. Journal of Applied Social Psychology, 38, 513-541.
- Kark, R., Van-Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. Academy of Management Review, 32, 500-528

- Kónya, V., Matić, D., & Pavlović, J. (2016). The influence of demographics, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13(3), 119-138.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557
- Mahmoudi, S. H., Hassani, M., & Aghlmand, S. (2017). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior among nurses (examining the mediating role of organizational commitment, organizational trust, and job satisfaction). *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 5(2), 513-520.
- Patton, W., Creed, P., & Spooner-Lane, R. (2005). Validation of the short form of the career development inventory—Australian version with a sample of university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 49-59 .
- Porfeli, E. J., Wang, C., & Hartung, P. J. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of vocational behavior*, 73(2), 278-286 .
- Porter, LW, Steers, RM, Mowday, R.T & Boulian, PV 1974, 'Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians', *Journal of Applied Psychology*, vol. 59 , no. 5, pp. 603-9
- Van-Dijk, D., Kluger, A. N. (2004). Feedback sign effect on motivation: Is it moderated by regulatory focus? *Applied Psychology: An International Review*, 53, 113–135.
- Watson, M., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 119-132.
- Y Markovits, J Ullrich, R Dick, A Davis, (2008), Regulatory foci and organizational commitment, Journal of Vocational Behavior, Volume 73, Issue 3, December 2008, Pages 485-
- Zunker, V.J. (2009). *Career counseling, holistic approach*. Translated by Nazari, A. M., Tehran: Samt Publisher (in Persian)