

# هویت و تعهد سازمانی در مراکز تربیت معلم

## مورد مطالعه: مراکز تربیت معلم استان چهارمحال و بختیاری

مهدی صادقیان سورکی<sup>۱</sup>  
عبدالرسول جمشیدیان<sup>۲</sup>  
رضا هویدا<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد سازمانی بود. این پژوهش در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان چهارمحال و بختیاری و با نمونه آماری برابر با ۵۶ نفر به روش نمونه گیری طبقه بندی متناسب با حجم انجام شد. روش پژوهش از نوع همبستگی و ابزارهای اندازه گیری پرسشنامه تعهد سازمانی میسر و آلن (۱۹۹۱) و پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۲) بوده است. برای بررسی داده‌های بدست آمده از رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه وفاداری با تعهد عاطفی ( $R^2=0/31$ )، مولفه عضویت با تعهد هنجاری ( $R^2=0/56$ ) و مولفه شباهت با تعهد پایدار ( $R^2=0/76$ ) رابطه معنی داری دارند. همچنین یافته‌های حاصل از مقایسه میانگین‌ها در بین جنسیت، عدم تفاوت بین میزان پاسخگویی را در بین دو جنس نشان می‌دهد اما در مورد سن، نشان دهنده وجود تفاوت در بین میانگین هویت سازمانی ( $P=0/000$ ) و تعهد سازمانی ( $P=0/000$ ) می‌باشد. نتایج پژوهش می‌تواند در جهت رشد و اعتلای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز در آموزش و پرورش کمک شایانی نموده و فهم متغیرهای پیشابند تعهد سازمانی را در این مراکز آسان نماید.

**کلید واژه‌ها:** هویت سازمانی، تعهد سازمانی، مدرسان مراکز تربیت معلم

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی.
۲. عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان.
۳. عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان.

## مقدمه

نقش با اهمیت تعلیم و تربیت در تعالی انسانها و نیز در شکل‌گیری تمدن بشری بر کسی پوشیده نیست. در این بین مراکز آموزشی جامعه به خصوص مراکز تربیت معلم با توجه به اینکه تربیت یافتگان آنها متولی آموزش و پرورش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. با توجه به اهمیت نقش معلم به عنوان مهمترین عنصر نظام آموزشی هر کشور، مراکز تربیت معلم در چند قرن اخیر در کشورهای مختلف به طور تخصصی با هدف تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش (معلمان) تأسیس شده‌اند و هنوز هم در برخی از کشورها مانند ایران فعالند. مراکز تربیت معلم در کشور، به منظور تربیت معلمان صالح، ذی فن، آگاه و معتقد به ولایت فقیه، جهت تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش در دوره‌های تحصیلی در سراسر کشور دایر گردیده‌اند. اهمیت مطالعه مسائل مراکز تربیت معلم به زعم زندوانیان (۱۳۸۵) از این حقایق ناشی می‌شود: (۱) اهمیت نهاد آموزش و پرورش در پیشبرد اهداف و کارکردهای جامعه و نیاز به بازسازی مستمر این نهاد؛ (۲) اهمیت نقش معلم در پیشبرد اهداف و کارکردهای نهاد آموزش و پرورش؛ (۳) تأکید اسناد بین‌المللی مربوط به آموزش عالی از جمله بیانیه جهانی علم در سال ۱۹۹۹ و سمینار آموزش عالی در قرن ۲۱ بر التزام اجتماعی دانشگاه و ارتباط فعالیت این نهاد با مسائل و انتظارات اجتماعی؛ (۴) اهمیت مراکز تربیت معلم با توجه به نقش مهم آنها در تأمین نیروی انسانی برای نهاد آموزش و پرورش.

از آن جایی که تغییرات در محیط‌های آموزشی، نگرانی‌هایی را برای مدیران و سازمانهای آموزشی ایجاد نموده، مطالعه هویت سازمانی موضوع مورد توجه تحقیقات مدیریت در ۲۰ سال گذشته بوده است. براساس نظر هیچ و شولتز<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) هویت سازمانی به طور وسیعی به آنچه اعضا در مورد سازمانشان ادراک،

احساس و فکر می کنند بر می گردد. ریکدا<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) هویت سازمانی را یک اصطلاح عاطفی - هیجانی که مبنای جذابیت و تمایل به حفظ رضایتمندی می باشد، تعریف کرده است. با توجه به ضرورت توجه به این مفهوم، مسائل هویت کاربرد گسترده‌ای در تحقیقات سازمانی یافته‌اند (توماس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ اشفورث و مایل<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹؛ آلبرت و وتن<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵). مطالعات انجام شده در زمینه هویت سازمانی بر این نکته اذعان دارند که هویت سازمانی به عنوان حالت روان‌شناختی، نشان‌دهنده‌ی ارتباط زیربنایی موجود بین کارمندان و سازمان بوده و بنابراین به صورت بالقوه قادر به تشریح و پیش‌بینی بسیاری از گرایش‌های حائز اهمیت رفتاری در محل کار می‌باشد (بوتول<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). هویت سازمانی یک چارچوب شناختی برای فهم واقعیت است و به عنوان پیش فرض‌های مشترک در مورد سازمان به کار می‌رود. این مفهوم به عنوان یک گفت و شنود راجع به احساس و واقعیت و همچنین به عنوان خواست‌های جمعی در مورد محتوای سازمان و مکانی برای هویت شخصی به کار رفته است (توماس، ۲۰۰۷). برخی محققان رفتار سازمانی بیان می‌کنند که هویت سازمانی ادراکی در سطح فردی درباره‌ی این که «سازمان چه کسی است؟» می‌باشد (دوتن و همکاران ۱۹۹۴؛ هارکویل و کینگ، ۲۰۰۳؛ هاسلام و المرز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). این نگرش هویت سازمانی را به عنوان محصول رابطه‌ی دیالکتیک بین شناخت جمعی مشترک از یک سو و شناخت‌های فردی از سوی دیگر مفهوم سازی می‌کند (هاسلام و المرز، ۲۰۰۵). در این جا تاکید بر این نکته است که هویت سازمانی سازه‌ای فوق فردی است و بوسیله‌ی شناخت‌های سطح فردی تشریح و امکان پذیر می‌شود. از جمله مزایای هویت سازمانی می‌توان به افزایش بقای افراد در سازمان، همکاری با دیگر اعضا

- 
1. Riketta .
  2. Thomas .
  3. Ashforth & Mael.
  4. Albert & Whetten.
  5. Boutwell.
  6. Haslam & Ellemers.

و حرکت در جهت منافع استراتژیک سازمان اشاره کرد. به علاوه می‌توان هویت سازمانی را به عنوان مکانیزم تشویق در نظر گرفت. از طریق تعیین هویت، می‌توان بر روی کارمندان نفوذ داشت و آنها را در جهت فعالیتهای سازمان هدایت کرد. در این حالت هدف‌های سازمان مبدل به هدف‌های فردی می‌شود و در این صورت احتمالاً در جهت رسیدن به اهداف سازمانی کار بیشتری انجام می‌دهند (هارکویل و کینگ، ۲۰۰۳).

چارچوب سازمان دهنده این مطالعه در بحث هویت سازمانی، هویت سازمانی از دیدگاه چنی<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) بوده که با توجه به نظریه هویت پاچن<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) ارائه شده است. چنی (۱۹۸۲) به سه مفهوم کلیدی در زمینه هویت سازمانی اشاره می‌کند، اولین مفهوم احساس عضویت<sup>۳</sup> است که یک حس تعلق و احساس قوی دلبستگی و کشش عاطفی را شامل می‌شود و همچنین به ضمیر، نهاد و خویشتن فرد مثلاً احساس غرور از اینکه عضو سازمان است اشاره دارد. دومین مفهوم وفاداری<sup>۴</sup> است که به معنی حمایت و دفاع فرد از سازمان و اهداف سازمانی می‌باشد. سومین مفهوم استنباط ویژگی‌های مشترک یا شباهت<sup>۵</sup> است به این معنی که کارمند اهداف و علایق مشترک با دیگر اعضای سازمان دارد. هویت سازمانی مفهومی است که بر اساس آن اعضای سازمان خود را با کل سازمان نه با گروه خاص یا با رشته تخصصی خود، یکی دانسته و دوست دارند که با آن مورد شناسایی قرار گیرند. مواردی مانند میزان تعهد، میزان وفاداری به سازمان و مدیران سازمان، احساس غرور و افتخار از عضویت در سازمان، تمایل به ماندن در سازمان و دفاع از ارزشهای سازمان در داخل و خارج از سازمان از عوامل شناسایی هویت سازمانی است. هنگامی که خودپنداره فرد و هویت سازمانی

---

1. Cheney .  
2. patchen.  
3. membership.  
4. loulality.  
5. similarity.

درک شده، قوی و مشابه باشند او درگیر و متعهد می‌شود، زیرا پیوندی شناختی و احساسی بین خود و رفتار هدفمدار را فراهم می‌کند. به عبارتی هویت سازمانی قوی به نگرش‌های رفتاری همچون تعهد، باقی ماندن در شغل و وفاداری منجر می‌گردد (شمیر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱).

بر طبق نظر پرات<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) هویت سازمانی قوی، منافع مطلوبی را برای فرد و سازمان به ارمغان می‌آورد. از این رو کرینر و اشفورث<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) اذعان دارند که بی‌هویتی با یک گروه یا سازمان از طریق مخالفت با ارزش‌ها، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان ممکن است اتفاق بیفتد و برای یک عضو سازمان، بی‌هویتی در عدم پذیرش اهمیت اهداف سازمانی رخ می‌دهد چرا که اصولاً وی آگاهانه هویت و شهرت خود را از سازمان مربوطه جدا می‌سازد.

از این رو سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به دنبال افرادی هستند که در مورد سازمان به عنوان محل کار، دارای نگرش مثبتی بوده و نسبت به سازمان وفادار مانده و قصد ترک آن را نداشته باشند، افرادی که بیشتر از وظیفه خود در سازمان عمل کرده و به این نکته اعتقاد دارند که سرنوشت آنها تا حد زیادی وابسته به سرنوشت سازمان می‌باشد. با توسعه سازمان‌ها، هویت سازمانی به عنوان ابزاری سازنده در جهت موفقیت سازمان عمل می‌کند. بدین جهت باید استراتژی منحصر به فرد و قابل اعتماد برای مراکز تربیت معلم انتخاب و راههای جذابی را برای برجسته کردن این تصویر در محیط پیرامونی مراکز و نیز در داخل قلوب و اذهان مدرسان و دانشجو معلمان برگزید.

براین اساس سازمان‌ها به دنبال افرادی هستند که وابستگی روانی به سازمان داشته باشند، این وابستگی روانی تعهد سازمانی نامیده می‌شود. میسر و

---

1. Shamir.

2. Pratt.

3. Kreiner & Ashforth.

آلن<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) بیان می‌کند که هویت مکانیسمی برای توسعه تعهد است، آنها اعتقاد دارند که هویت اساساً قبل از تعهد اتفاق می‌افتد و یک عامل ضروری برای تعهد به شمار می‌رود. همچنین اورلی، چاتمن و کالدول<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) بیان می‌کنند که، میزان ادراک هویت سازمانی بر تعهد سازمانی موثر می‌باشد. مفهوم تعهد سازمانی به صورت گسترده در مدیریت و ادبیات رفتار سازمانی توصیف شده است به گونه‌ای که یکی از عامل‌های کلیدی در روابط بین فرد و سازمان است. بنابراین مفهومی که بیشتر اوقات برای شرح وابستگی یا وفاداری کارکنان به سازمان بررسی می‌شود، همان تعهد سازمانی است که فرد و سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد. تعهد سازمانی به عنوان اعتقاد کارکنان به ارزش‌های سازمان و گرایش آنان به باقی ماندن با سازمان تعریف شده است (بالفور و وکسلر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶).

کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند تلاش بیشتری را در جهت اهداف سازمان و تعیین هویت با آن اهداف اعمال می‌کنند. در واقع، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (شول<sup>۴</sup>، ۱۹۸۱). وجه اشتراک تمام تعاریف در خصوص تعهد سازمانی، نوعی وابستگی و ارتباط با سازمان می‌باشد. به طور کلی، تعهد سازمانی را در سه ویژگی زیر می‌توان خلاصه کرد: الف) اعتقاد قوی فرد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف آن. ب) تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت دستیابی به اهداف سازمان. ج) تمایل کامل برای باقی ماندن در سازمان (لوتانز<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۸۷). مدل تعهد سازمانی مییر و آلن (۱۹۹۱) از جمله مشهورترین مدل‌ها در این زمینه به

---

1. Meyer & Allen.  
2. O'Reilly & Chatman & Caldwell.  
3. Balfour & Wechsler.  
4. Scholl .  
5. Luthans.

شمار می‌آید و دارای سه مولفه است: الف) تعهد عاطفی<sup>۱</sup> به معنای دلبستگی هیجانی و احساس درگیری کارمندان در سازمان. ب) تعهد پایدار<sup>۲</sup> در بردارنده هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. هر چه میزان سرمایه گذاری‌های فرد در سازمان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت در او کاهش می‌یابد. کارکنان در سازمان می‌مانند چون که نیاز دارند بمانند. ج) تعهد هنجاری<sup>۳</sup> الزام تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می‌دهد، تعهد هنجاری به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود اشاره دارد (مییر و آلن، ۱۹۹۱).

از آنجایی که مطالعه هویت سازمانی، شناخت و بررسی ادراک کارکنان و میزان تعلق آنها به اهداف و ارزش‌های سازمانی را امکان پذیر خواهد ساخت، مطالعه ادراک و تعلق مدرسان مراکز تربیت معلم نسبت به رسالت‌ها و اهداف آموزش و پرورش سبب افزایش کارآمدی این مراکز در زمینه تربیت نیروی انسانی موردنیاز در آموزش و پرورش خواهد بود. داشتن کارکنانی که علاوه بر درونی ساختن ارزش‌ها و اهداف سازمان، آنها را متعلق به خود نیز بدانند، این اطمینان را به وجود می‌آورد که افراد هم در ظاهر و هم در باطن در جهت تامین منافع سازمان عمل می‌نمایند. از طرف دیگر درک نوع تعهد سازمانی مدرسان نیز از دلایل ضروری این پژوهش است چون آنگونه که کاواس<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) بیان می‌کند ارزش تعهد کارکنان به سازمان، وابسته به نوع تعهد است که آیا تعهد مبتنی بر خواست درونی کارکنان است و یا تعهد آنها

---

1. affective commitment.  
2. continue commitment.  
3. normative commitment.  
4. Kuvass.

از روی اجبار است. برای مثال، تعهد عاطفی به سازمان مولفه‌ای از تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوبی نظیر تمایل پایین به ترک خدمت، غیبت و کم کاری و پذیرش بالا برای تغییر را به دلایل مستدلی چون دلبستگی هیجانی، همانندسازی و پایبندی به سازمان و اهداف آن به همراه دارد. آگاهی از میزان تعهد سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم پیش‌بینی‌کننده مفیدی در رفتار آنها خواهد بود زیرا همان گونه که عریضی (۱۳۸۴) بیان می‌کند کارکنانی که دارای تعهد بالاتری هستند نظم بیشتر در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید بتوانند به روشهای مختلف، تعهد و پایبندی کارکنان را افزایش داده و از راه‌های گوناگون آنان را حفظ نمایند و با استفاده از مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و فراهم نمودن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی، تعهد و پایبندی آنان را بیشتر کنند. از این رو درک میزان هویت سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم در جهت فهم پیشایندهای تعهد سازمانی کمک شایانی را می‌نماید. از آنجایی که هدف این پژوهش بررسی هویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بوده ۵ فرضیه به شرح زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- بین مولفه‌های عضویت، وفاداری، شباهت با تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین مولفه‌های عضویت، وفاداری، شباهت با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود دارد.
- بین مولفه‌های عضویت، وفاداری، شباهت با تعهد پایدار رابطه معناداری وجود دارد.
- بین میزان هویت سازمانی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنس و سن) تفاوت وجود دارد.
- بین میزان تعهد سازمانی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنس و سن)



تفاوت وجود دارد.

• روش پژوهش.

روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی و جامعه آماری این پژوهش کلیه مدرسان مراکز تربیت معلم استان چهارمحال و بختیاری (N=۱۷۹) در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و با استفاده از فرمول حجم نمونه، نمونه‌ای برابر با ۵۶ نفر تعیین گردید. جدول یک نشان‌دهنده تعداد افراد نمونه به تفکیک جنسیت و سن می‌باشد. تعداد مدرسان مرد شرکت کننده در این مطالعه برابر با ۳۶ نفر و تعداد مدرسان زن برابر با ۲۰ نفر می‌باشند. در خصوص متغیر دموگرافیک سن، سن مدرسان مراکز در ۳ طبقه مشخص شد که طبقه اول در بازه ۳۰ تا ۳۵ سال شامل ۹ نفر، طبقه دوم در بازه ۳۵ تا ۴۰ سال شامل ۲۰ نفر و طبقه سوم در بازه ۴۰ سال و بالاتر شامل ۲۷ نفر می‌باشند.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی نمونه بر حسب متغیرهای جنس و سن

فراوانی	متغیر	
۳۶	مرد	جنسیت
۲۰	زن	
۹	طبقه اول (۳۰ تا ۳۵ سال)	سن
۲۰	طبقه دوم (۳۵ تا ۴۰ سال)	
۲۷	طبقه سوم (۴۰ سال و بالاتر)	

در این پژوهش از دو پرسشنامه به منظور جمع آوری داده‌ها استفاده شد: الف) پرسشنامه تعهد که توسط مییر و آلن (۱۹۹۱) ساخته شده است و شامل ۲۴ سوال و ۳ خرده مقیاس است: خرده مقیاس تعهد عاطفی (۸ سوال)، خرده مقیاس تعهد پایدار (۸ سوال) و خرده مقیاس تعهد هنجاری (۸ سوال). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه، به صورت لیکرت با طیف ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم

تا کاملاً مخالفم می‌باشد. اعتبار گزارش شده توسط مییر و آلن (۱۹۹۱) برای هر کدام از ۳ خرده مقیاس تعهد سازمانی به شرح زیر است: تعهد عاطفی برابر با ۸۷٪، برای مولفه ی تعهد پایدار برابر با ۷۵٪ و بالاخره برای مولفه تعهد هنجاری برابر با ۷۹٪ بوده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه، انطباق، و اعتباریابی شده است. ضریب آلفای کرانباخ بدست آمده در این مطالعه برای تعهد عاطفی ۸۸٪، برای تعهد مستمر ۸۲٪ و برای تعهد هنجاری ۸۵٪ بوده است.

ب) پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۲) که دارای ۲۵ سوال و سه خرده مقیاس، عضویت (۱۲ گویه)، وفاداری (۳ گویه) و شباهت (۱۰ گویه) است. این پرسشنامه برای اولین بار در کشور هنجاریابی شد و روایی پرسشنامه با همکاری متخصصین علوم تربیتی سنجیده و پایایی آن در این مطالعه با ضریب آلفایی برابر با ۹۴٪ تایید شده است.

### یافته‌ها

نتایج رگرسیون به روش گام به گام در جداول ۲، ۳ و ۴ آورده شده است: جدول ۲ بیانگر این نکته است که از مجموع سه مولفه هویت سازمانی که وارد مدل رگرسیون شده‌اند دو مولفه عضویت و شباهت حذف شده و تنها مولفه وفاداری در مدل باقی می‌ماند ( $p=0/000$ ). این مولفه می‌تواند ۰/۳۱ از تغییرات مربوط به تعهد عاطفی را پیش بینی نماید، به عبارتی مولفه وفاداری با تعهد عاطفی رابطه معنادار دارد ( $P=0/000, \beta_1=0/25$ ).

جدول ۲. رگرسیون بین مولفه‌های عضویت، وفاداری و شباهت با تعهد عاطفی به روش گام به گام

مدل	ضریب تعیین	بتا	T	سطح معنی داری
۱ مولفه وفاداری	۰/۳۱	۰/۲۵	۴/۰۱	۰/۰۰

یافته‌های حاصل از جدول ۳ نشان دهنده این موضوع است که از مجموع سه مولفه هویت سازمانی که وارد مدل رگرسیون شده‌اند تنها مولفه عضویت در مدل باقی می‌ماند ( $p=0/000$ ). این مولفه می‌تواند  $0/56$  تغییرات مربوط به تعهد هنجاری را پیش بینی نماید، به عبارتی مولفه عضویت با تعهد هنجاری رابطه معنادار دارد ( $P=0/000, \beta_1=0/86$ ).

جدول ۳. رگرسیون بین مولفه‌های عضویت، وفاداری و شباهت با تعهد هنجاری به روش گام به گام

مدل	ضریب تعیین	بتا	t	سطح معنی داری
۱ مولفه عضویت	۰/۵۶	۰/۸۶	۱۹/۴۸	۰/۰۰۰

جدول ۴ بیانگر این مطلب است که فقط مولفه شباهت از مجموع سه مولفه هویت سازمانی در مدل رگرسیون باقی می‌ماند ( $p=0/000$ ). این مولفه می‌تواند  $0/76$  تغییرات تعهد پایدار را پیش بینی نماید. به عبارتی مولفه شباهت با تعهد پایدار دارای رابطه معناداری است ( $P=0/000, \beta_1=0/80$ ).

جدول ۴. رگرسیون بین مولفه‌های عضویت، وفاداری و شباهت با تعهد پایدار به روش گام به گام

مدل	ضریب تعیین	بتا	t	سطح معنی داری
۱ مولفه شباهت	۰/۷۶	۰/۸۰	۱۵/۲۹	۰/۰۰۰

جدول شماره ۵ نشان‌دهنده آزمون فرض بین میانگین هویت سازمانی و تعهد سازمانی بر حسب دو جنس بوده که بر این اساس و با توجه به سطح معناداری

مشاهده شده ( $P=0/635$ ,  $P=0/696$ ) بین میانگین این دو متغیر بر اساس جنسیت، رابطه مشاهده نشده است.

جدول ۵. آزمون فرض مقایسه میانگین میزان تعهد و هویت سازمانی بر حسب متغیر جنسیت

متغیر	اختلاف میانگین	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
هویت سازمانی	۰/۰۵۵	۰/۳۹۲	۵۴	۰/۶۹۶
تعهد سازمانی	۰/۰۵۹	۰/۴۷	۵۴	۰/۶۳۵

نتایج تحلیل واریانس برای دو متغیر تعهد سازمانی و هویت سازمانی بر اساس متغیر سن در جدول ۶ نشان داده شده است. با توجه به سطح معناداری ( $P=0/000$ ,  $P=0/000$ ) بین سه طبقه سنی در بین مدرسان مراکز میزان پاسخگویی یکسان نبوده و رابطه در بین میانگین پاسخگویی در بین ۳ طبقه سنی وجود دارد.

جدول ۶. تحلیل واریانس تعهد و هویت سازمانی بر اساس متغیر سن

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
هویت سازمانی میان گروهها	۴/۳۹	۲	۲/۱۹	۱۰/۸۶	۰/۰۰۰
درون گروهها	۱۱/۵۱	۵۳	۰/۲۰۲		
کل	۱۵/۹۰	۵۵			
تعهد سازمانی میان گروهها	۳/۲۹	۲	۱/۶۴	۱۰/۴۵	۰/۰۰۰
درون گروهها	۸/۹۷	۵۳	۰/۱۵۷		
کل	۱۲/۲۶	۵۵			

## نتیجه گیری

نتیجه گیری از فرضیات اول، دوم و سوم:

یافته‌های پژوهش نشان از وجود ارتباط عمیق بین مباحث نظری و یافته‌های پژوهش پیرامون ارتباط بین هویت سازمانی با تعهد سازمانی دارد به گونه ای که یافته‌های حاصل مطابق با یافته‌های مطالعه بوتول<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) که رابطه معنادار بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی ( $r=0/78$ ) را گزارش کرده است و نیز منطبق با یافته‌های آرناود و وانهل<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) می‌باشد که بیان می‌کنند هویت سازمانی فهم عمیقی از نگرش اعضا در مورد رهبری و موضوعات سازمانی از قبیل قدرت، انگیزه و تعهد را فراهم می‌نماید.

هویت سازمانی یکی از اشکال مهم تعلق کارکنان به سازمان است، به علاوه هویت سازمانی یکی از اشکال مشخص هویت اجتماعی است که به کمک آن افراد خود را به عنوان عضوی از یک سازمان معرفی می‌کنند و نشان دهنده تعلق روانی کارکنان به سازمان معین است که با خواسته‌های شخص و سازمان از جمله اشتغال و میل به کار همراه است. از جمله گزاره‌هایی که در پی بردن به هویت سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم مورد استفاده قرار گرفت، به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

«کار در این مرکز تربیت معلم بیشتر از پول برای من اهمیت دارد»، «برای معرفی خود به دیگران می‌گویم که در این مرکز تربیت معلم فعالیت می‌کنم»، «مشکلات مرکز تربیت معلم را مشکلات خودم می‌دانم»، «مرکز تربیت معلم به عنوان یک خانواده بزرگ است که بیشتر مدرسان به آن احساس تعلق دارند».

این گزاره‌ها همان گونه که قبلاً اشاره شد نشان دهنده احساس تعلق کارمند نسبت به سازمان خود می‌باشد هویت سازمانی و گزاره‌هایی از آن دست که در

1. Boutwell.

2. Arnaud and Vanheule.

قبل بدان اشاره شد پیشایندی برای تعهد سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم فراهم می‌آورد، کرینر و اشفورث (۲۰۰۴) بیان می‌کنند که تحقیقات اخیر هویت سازمانی را از نظر مفهومی و تجربی به عنوان یک پدیده ادراکی متفاوت از تعهد سازمانی و سایر نگرشهای شغلی و کاری معرفی می‌کنند. از جمله گزاره‌هایی که در بحث از تعهد سازمانی مطرح شده است و براساس یافته‌های این مطالعه می‌توانند پیابند هویت سازمانی باشند عبارتند از:

«در صورتی که از سازمان دیگری کار بهتر به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمانم را صحیح نمی‌دانم». «از این که درباره سازمانی که در آن کار می‌کنم با افراد خارج از آن صحبت کنم، لذت می‌برم». «اگر هم اکنون تصمیم به ترک سازمانم بگیرم، زندگی‌ام به شدت از هم گسیخته می‌شود».

این گزاره‌ها و گزاره‌هایی از این دست بیان کننده این حقیقت است که اساساً این دو مفهوم از لحاظ نظری و از لحاظ تجربی می‌توانند پیش بین‌های قوی در رفتار سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم باشند. از این رو است که محققین، هویت سازمانی را در مجموعه‌های گوناگونی به کار برده‌اند که نه تنها کارکنان سازمانهای اداری بلکه انواع مختلفی از اعضای گروه‌هایی مانند دانش آموزان، انجمن فارغ التحصیلان دانشگاه و دانش آموختگان مؤسسه‌های حساسی را در بر می‌گیرد (هیچ و شولتز، ۱۹۹۷). تحقیقات ثابت کرده‌اند که هویت سازمانی می‌تواند با متغیرهای چندی در دنیای سازمانی مرتبط شود؛ برای مثال هویت سازمانی بالا باعث کاهش تقاضای آنان برای جابجایی و افزایش تشریک مساعی آنها می‌شود. همچنین هویت سازمانی رابطه مثبتی با بهبود عملکرد و در نهادهای انتفاعی دارد. به علاوه ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که هویت سازمانی تغییرات منفی و مقاصد ترک سازمان را کاهش می‌دهد و سبب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد که یافته‌های این مطالعه نیز مبین این ارتباط است.

نتیجه‌گیری از یافته‌های مرتبط با فرضیه چهارم و پنجم:

یافته‌ها در زمینه فرضیات چهارم و پنجم پژوهش نشان داد که از نظر آماری بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی مدرسین مراکز تربیت معلم بر حسب جنس رابطه وجود ندارد که مطابق با نظر کلبرت و کان (۲۰۰۰) می‌باشد که اذعان دارند که رابطه بین تعهد در دو جنس وجود ندارد. هانت (۲۰۰۰) نیز مطابق با نظرات آنها، رابطه در سطح تعهد مدیران زن و مرد در آموزش عالی گزارش نکرده است.

اگر چه نقل قولهای متفاوتی در بحث از جنسیت و تعهد وجود دارد با این وجود به نظر می‌رسد که جنسیت نمی‌تواند رابطه را در سطح تعهد سبب شود. با وجود متیو و زاجاک (۱۹۹۰)، در تحلیلی در تعهد سازمانی همبستگی برابر با  $(r=0.08)$  را بین تعهد سازمانی و جنسیت گزارش کرده‌اند، آنها ارتباط ضعیفی بین تعهد و جنسیت قائل شده‌اند و بیان می‌کند که جنسیت می‌تواند در ادراک کارکنان و نگرش کارکنان نسبت به سازمان موثر باشد. در خصوص هویت سازمانی نیز بوتول (۲۰۰۳) اذعان دارد که جنسیت در سطح هویت سازمانی رابطه را ایجاد نمی‌کند.

همچنین تحلیل‌های مرتبط با مقایسه میانگین هویت سازمانی و تعهد سازمانی بر حسب سن مدرسان مراکز نشان دهنده تفاوت معنادار بین مدرسین است  $(p=0.000)$  که مطابق با نظر متیو و زاجاک (۱۹۹۰) می‌باشد که در تحلیل خود در ۴۱ نمونه ارتباط مثبت معناداری را در سطح  $(p<0.01)$  بین سن و تعهد عاطفی نشان داده‌اند و نیز مییر و آلن (۱۹۹۷) ارتباط معنادار بین سن و تعهد-عاطفی گزارش کرده‌اند. با این وجود تحقیقات دیگر ارتباط معناداری را بین سن و تعهد سازمانی قائل نبوده‌اند. برای مثال هانت (۲۰۰۰) در یک مطالعه بین ۳۹۶ مدیر در آموزش عالی در زمینه تعهد عاطفی همبستگی برابر  $(r=-0.004)$  بین سن و تعهد عاطفی را گزارش کرده است. کلبرت و کان (۲۰۰۰) نیز در مطالعه‌ای بین ۴۹۷ کالج هیچ‌گونه ارتباط معناداری را بین سن و تعهد عاطفی گزارش نکرده است.

یافته‌های حاصل از این پژوهش حداقل سه معنی ضمنی مهم برای مدیران مراکز تربیت معلم دارد. اولاً این که هویت سازمانی و تعهد سازمانی مستقل از یکدیگرند ولی با یکدیگر پیوند دارند، لذا هرگاه به صورت ترکیبی با هم مورد استفاده قرار بگیرند، بیشترین تأثیر را خواهند داشت. ثانیاً هرکدام از این متغیرها، به تنهایی امکان و ظرفیت رشد، توسعه و بهبود را دارند. ثالثاً چالش رهبران آموزشی ایجاد یک درک گروهی و جمعی از متغیرهای هویت سازمانی و تعهد سازمانی و شناسایی فرصت‌هایی برای رشد و توسعه‌ی هرکدام از متغیرها در آینده است. بنابراین استفاده از نظریه هویت سازمانی می‌تواند رهبران آموزشی را در ارزیابی‌های مستمر و پویا کمک نموده و امکان افزایش اثربخشی، کارایی و بهبود سازمانی را فراهم نماید. همچنین به رشد جلسات حرفه‌ای مدیران، معلمان و کارکنان کمک می‌نماید تا شرایط خود را بهبود بخشند. مطالعه متغیرهای هویت و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که با استفاده از ترکیبی از انواع پیشایندهای می‌توان نگرش مدرسان مراکز تربیت معلم را بهبود بخشید و توانایی و ظرفیت مراکز تربیت معلم را در دستیابی به اهداف آموزشی تقویت نمود.

## منابع

- زندوانیان، اصغر. (۱۳۸۵). بررسی جامع مراکز تربیت معلم استان خوزستان. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۳۶، صص. ۱۳۷-۱۶۲.
- شکرکن، حسین. (۱۳۷۵). رابطه بین تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی با تمایل به ترک شغل در کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان.
- عریضی، حمید رضا. (۱۳۸۴). رابطه بین تعهد سازمانی و متغیرهای هفده گانه مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، چشم‌انداز شغلی و... در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش نفت ایران.
- Albert, S., & Whetten, D. (1985). Organizational identity. Research in Organizational Behavior, 17, 263-295.
- Arnaud, G., and S. Vanheule. (2007). 'The division of the subject and the organization: A Lacanian approach to subjectivity at work'. Journal of



- Organizational Change Management 20/3: 359–369.
- Ashforth, B.E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization, *Academy of Management Review*, 14 (1), pp. 20–39.
  - Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents, and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, 19 (3), 256-277.
  - Boutwell, D. A. (2003). Organizational identity ,self concept ,and commitment among teachers in Northwest Florida (Doctoral dissertation ,University of West Florida).umi proquest.
  - Cheney, G. (1982). Organizational identification as process and product: A field study. Unpublished master's thesis, Purdue University.
  - Colbert, A.E & Kwon, I.G. (2000). Factors related to organizational commitment of collage and university auditors. *Journal of management issues*, 11 (4),484-502.
  - Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification, *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), pp. 239–263.
  - Harquail, C.V. & King, A.W. (2003). Organizational identity and embodied cognition: A multi-level conceptual framework. Paper presented at Academy of Management Annual Meeting, Seattle, WA.
  - Haslam, S.A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational Psychology: Concepts, controversies and contributions. In G.P. Hodgkinson (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology*, 20, 39-118. Chichester, UK: Wiley.
  - Hatch, M., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational, culture, identity, and image. *European Journal of Marketing*, 31, 356-365.
  - Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Schermerhorn, Jr. J. R. (2000). *Organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc
  - Kreiner, E; Ashforth, B. (2004). "Evidence toward an expanded model of organizational". *Journal of organizational behavior*, 5.
  - Kuvass, B. (2003). Employee Ownership and effective organizational commitment: employees perceptions of fairness and their performance for company. *Journal of Management*, 19, 193 – 212.
  - Luthans, F., Baack, D. & Taylor, L. (1987). Organizational commitment analysis of antecedent. *Human Relations*, 40 (4), 219- 239.
  - Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
  - Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 108 (2), 61- 89.
  - Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
  - O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F. (1996). Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.

- Patchen, M. (1970). Participation, achievement, and involvement on the job. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pratt, C. A. (2001). The causes of organizational citizenship behaviors: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1306-1314.
- Riketta, M. (2004). "Foci for attachment in organization: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment". *Journal of vocational behavior*, 67.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organization commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6 (4), 586- 599.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organization. *organization studies (Walter)*, 12 (3) , 405.
- Thomas. (2007). What is organizational identity and what have blogs to do with this? [www.Stylewalker.net](http://www.Stylewalker.net), Retrieved at 12 am, August 12, 2007.