





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی

بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم

استانهای اصفهان و چهارمحال و بختیاری

استاد راهنما:

دکتر رضا هویدا

استاد مشاور:

عبدالرسول جمشیدیان

پژوهشگر:

مهدی صادقیان سورکی

تیرماه ۱۳۸۹

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات
و نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت آموزشی

آقای مهدی صادقان سورکی

تحت عنوان

بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد سازمانی در در بین مدرسان مراکز تربیت

معلم استانهای اصفهان و چهارمحال و بختیاری

در تاریخ ۸۹/۴/۲۸ داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر رضا هویدا با مرتبه ی علمی استادیار امضاء

۲- استاد مشاور پایان نامه عبدالرسول جمشیدیان با مرتبه ی علمی مربی امضاء

۳- استاد داور داخل گروه دکتر سعید رجایی پور با مرتبه ی علمی استادیار امضاء

۴- استاد داور خارج از گروه علی شائمی با مرتبه ی علمی استادیار امضاء

امضای مدیر گروه

ستایش از آن زیبای پرده‌نشین است

انسان در راهی که به سمت کمال برای اون معین شده است، در گذر از سختی هایی که لازمه کمال است باید به یاد داشته باشد که منتظر او هستند تا بهترین تقدیر را برایش رقم زنند و همواره به ندای قلب خود گوش فرا دهد که پایان همه چیز خوب است و اگر غیر از این بود هنوز پایانش فرا نرسیده است. بر خودم فرض می دانم که مراتب سپاس خود را از استادان بزرگوارم ، اسوه های سخت کوشی که در تمام زندگی خود به داشتشان افتخار خواهم کرد و از شاگردی در محضرشان برخوردار می بالم را بیان کنم، از استاد بزرگوار خود جناب دکتر رضا هویدا قدردانی می کنم و از این که در این پژوهش مرا دلسوزانه راهنمایی نمودند سپاسگذارم و از آقای عبدالرسول جمشیدیان که مشاور من در این پژوهش بودند قدردانی می نمایم.از سازمان های آموزش و پرورش استانهای اصفهان و چهارمحال و بختیاری به سبب همکاری و از استادان خود در مراکز تربیت معلم این دو استان به سبب کمک و یاری به این جانب تشکر می نمایم، بویژه از معلم بزرگوارم جناب دکتر تقی آقا حسینی که مرا بسیار آموخت.

تقديم به:

خواهرم

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه‌ی بین هویت سازمانی با تعهد سازمانی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان های اصفهان و چهارمحال و بختیاری بوده است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر کلیه‌ی مدرسان مراکز تربیت معلم این دو استان بود که در سال ۱۳۸۸ مشغول به تدریس بودند و از این تعداد ۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب با حجم انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. برای جمع‌آوری اطلاعات پژوهش، از پرسشنامه‌های هویت سازمانی چنی (۱۹۸۲) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ استفاده شده است. داده‌های حاصل با استفاده از روش‌های آماری تحلیل مانوای تک‌گروهی و تحلیل رگرسیون چندگانه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در نهایت نتایج ذیل به دست آمد:

۸۳ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد سازمانی به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی شباهت، عضویت و وفاداری قابل توضیح و تبیین می‌باشد. در معادله رگرسیون همزمان، هر سه متغیر با ضرایب استاندارد بتا ۰/۱۳۵ برای مولفه عضویت، ۰/۳۸۶ برای مولفه وفاداری و ۰/۵۷۱ برای مولفه شباهت دارای توان پیش بین معناداری برای تعهد سازمانی هستند.

۲۲ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد عاطفی به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی شباهت، عضویت و وفاداری قابل توضیح و تبیین می‌باشد. در معادله رگرسیون همزمان، متغیر شباهت با ضریب استاندارد بتا ۰/۴۴ دارای توان پیش بین معناداری برای تعهد عاطفی بوده است.

۴۵ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد هنجاری به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی شباهت، عضویت و وفاداری قابل توضیح و تبیین می‌باشد. در معادله رگرسیون همزمان، متغیر شباهت با ضریب استاندارد بتا ۰/۷۴ دارای توان پیش بین معناداری برای تعهد هنجاری بوده است.

۹۸ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به تعهد پایدار به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی شباهت، عضویت و وفاداری قابل توضیح و تبیین می‌باشد. در معادله رگرسیون همزمان، متغیر وفاداری با ضریب استاندارد بتا ۰/۹۶ دارای توان پیش بین معناداری برای تعهد پایدار بوده است.

بین میزان هویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین مدرسین مراکز تربیت معلم اصفهان و چهارمحال و بختیاری با توجه به متغیر جنسیت و استان محل خدمت تفاوت معنادار وجود ندارد ($\alpha < 0/05$). اما بین گروه‌های سه‌گانه سابقه و سن، در متغیرهای هویت سازمانی و تعهد سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد ($\alpha < 0/05$).

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

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	بیان مسئله‌ی پژوهشی	۳
۳-۱	اهمیت و ضرورت پژوهش	۶
۴-۱	اهداف پژوهش	۷
۵-۱	فرضیه‌های پژوهش	۸
۶-۱	متغیرهای پژوهش	۸
۷-۱	تعریف متغیرهای پژوهش	۹

فصل دوم: مبانی و پیشینه پژوهش

۱-۲	مقدمه	۱۱
۲-۲	مفهوم هویت	۱۴
۱-۲-۲	هویت سازمانی	۱۸
۱-۲-۲-۲	ضرورت مطالعه هویت سازمانی	۱۹
۲-۱-۲-۲	مفهوم هویت سازمانی	۲۴
۳-۱-۲-۲	هویت سازمانی استعاره یا فراتر از استعاره	۴۱
۴-۱-۲-۲	رویکردها و شکل‌گیری مفهوم هویت سازمانی	۴۴
۵-۱-۲-۲	هویت سازمانی در عمل و کاربردهای آن	۶۰
۳-۲	مفهوم تعهد	۶۴
۱-۳-۲	تعهد سازمانی	۶۵
۲-۳-۲	نظریه زیربنایی تعهد سازمانی	۷۱
۳-۳-۲	رویکردها و دیدگاهها در تعهد سازمانی	۷۲
۴-۳-۲	پیدایش و پیامدهای تعهد سازمانی	۷۶
۵-۳-۲	تعهد سازمانی و رابطه آن با دیگر متغیرها	۸۲

۲-۴ رابطه هویت سازمانی و تعهد سازمانی ۸۵

۲-۵ پیشینه پژوهش ۸۸

صفحه

عنوان

۲-۵-۱ پژوهش‌های انجام شده در خارج از ایران ۸۸

۲-۵-۲ پژوهش‌های انجام شده در داخل ایران ۹۳

۲-۶ خلاصه فصل ۹۸

فصل سوم: روش اجرای پژوهش

۳-۱ روش پژوهش ۱۰۰

۳-۲ جامعه آماری پژوهش ۱۰۰

۳-۳ برآورد حجم نمونه ۱۰۱

۳-۴ روش نمونه‌گیری ۱۰۲

۳-۵ اصول اخلاقی پژوهش ۱۰۲

۳-۶ ابزار پژوهش ۱۰۲

۳-۶-۱ پرسشنامه هویت سازمانی ۱۰۶

۳-۶-۲ پرسشنامه تعهد سازمانی ۱۰۶

۳-۷ شواهد مربوط به اعتبار و پایایی ابزار سنجش ۱۰۷

۳-۸ روش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها ۱۰۹

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱ مقدمه ۱۱۰

۴-۲ توصیف نمونه برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۱۱۰

۴-۳ توصیف داده‌ها ۱۱۴

۴-۴ آزمون فرضیات پژوهش ۱۲۳

۴-۴-۱ فرضیه اول ۱۲۳

۴-۴-۲ فرضیه دوم ۱۲۴

۴-۴-۳ فرضیه سوم ۱۲۶

۱۲۷ فرضیه چهارم ۴-۴-۴
۱۲۸ فرضیه پنجم و ششم ۵-۴-۴
۱۳۵ خلاصه یافته‌ها ۵-۴

صفحه

عنوان

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۳۷ مقدمه ۱-۵
۱۳۷ بحث و نتیجه‌گیری ۲-۵
۱۳۸ نتیجه‌گیری از فرضیات اول، دوم، سوم و چهارم ۱-۲-۵
۱۴۵ نتیجه‌گیری از فرضیات پنجم و ششم ۲-۲-۵
۱۴۶ محدودیت‌های پژوهش ۳-۵
۱۴۶ پیشنهادات ۴-۵
۱۴۶ پیشنهادات کاربردی ۱-۴-۵
۱۴۷ پیشنهادات پژوهشگران آینده ۲-۴-۵
۱۴۸ پیوست
۱۵۳ منابع و مآخذ

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: خلاصه ای در تحقیقات اخیر در هویت سازمان	۲۸
جدول ۲-۲: متغیرهای مرتبط با هویت سازمانی	۳۵
جدول ۳-۲: خلاصه ای از مفهوم سازی های اصلی در هویت سازمانی	۵۵
جدول ۴-۲: نتایج بین سطوح مختلف تعهد سازمانی	۷۷
جدول ۱-۳: جامعه آماری پژوهش	۹۵
جدول ۲-۳: مولفه ها و تعداد سوالات پرسشنامه هویت سازمانی	۱۰۰
جدول ۳-۳: پایایی ابزارهای پژوهش به روش ضریب آلفای کرونباخ	۱۰۲
جدول ۱-۴: فراوانی و درصد فراوانی نمونه برحسب متغیر جنسیت	۱۰۴
جدول ۲-۴: فراوانی و درصد فراوانی نمونه برحسب متغیر استان محل خدمت	۱۰۴
جدول ۳-۴: فراوانی و درصد فراوانی نمونه برحسب متغیر سابقه خدمت	۱۰۵
جدول ۴-۴: فراوانی و درصد فراوانی نمونه برحسب متغیر سن	۱۰۶
جدول ۵-۴: توصیف داده های مربوط به هویت سازمانی	۱۰۷
جدول ۶-۴: توصیف داده های مربوط به تعهد سازمانی	۱۱۰
جدول ۷-۴: مقایسه شاخص های مرکزی و پراکندگی هویت سازمانی و تعهد سازمانی	۱۱۲
جدول ۸-۴: آزمون نرمال بودن شاخص های مربوط به هویت و تعهد سازمانی	۱۱۳
جدول ۹-۴: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی تعهد سازمانی از طریق متغیرهای پیش بین پژوهش	۱۱۴
جدول ۱۰-۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش بینی تعهد سازمانی	۱۱۴
جدول ۱۱-۴: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی تعهد عاطفی از طریق متغیرهای پیش بین پژوهش	۱۱۵
جدول ۱۲-۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش بینی تعهد عاطفی	۱۱۵
جدول ۱۳-۴: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی تعهد هنجاری از طریق متغیرهای پیش بین پژوهش	۱۱۶

جدول ۴-۱۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش بینی تعهد هنجاری ۱۱۶

جدول ۴-۱۵: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی تعهد پایدار از طریق متغیرهای پیش بین پژوهش ۱۱۷

عنوان **صفحه**

جدول ۴-۱۶: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش بینی تعهد پایدار ۱۱۷

جدول ۴-۱۷: مقایسه میزان متغیرهای پژوهش در بین مدرسین مراکز بر حسب متغیر جنسیت ۱۱۸

جدول ۴-۱۸: مقایسه میزان متغیرهای پژوهش در بین مدرسین مراکز بر حسب متغیر استان محل خدمت ۱۱۸

جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون لوین برای پیش فرض همسانی واریانس های متغیرهای پژوهش با توجه به متغیر سابقه ۱۱۹

جدول ۴-۲۰: تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش با توجه به سابقه ۱۱۹

جدول ۴-۲۱: آزمون شفه برای مشخص شدن تفاوت بین طبقات سابقه بر حسب متغیر هویت سازمانی ۱۱۹

جدول ۴-۲۲: آزمون شفه برای مشخص شدن تفاوت بین طبقات سابقه بر حسب متغیر تعهد سازمانی ۱۲۰

جدول ۴-۲۳: نتایج آزمون لوین برای پیش فرض همسانی واریانس های متغیرهای پژوهش با توجه به متغیر سن ۱۲۱

جدول ۴-۲۴: تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش با توجه به سن ۱۲۱

جدول ۴-۲۵: آزمون شفه برای مشخص شدن تفاوت بین طبقات سن بر حسب متغیر هویت سازمانی ۱۲۲

جدول ۴-۲۶: آزمون شفه برای مشخص شدن تفاوت بین طبقات سن بر حسب متغیر تعهد سازمانی ۱۲۲

فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان

- شکل ۱-۱: مدل مفهومی پژوهش ارتباط بین هویت و تعهد سازمانی ۵
- شکل ۴-۱ توصیف اعضای نمونه بر حسب متغیر جنسیت ۱۰۵
- شکل ۴-۲ توصیف اعضای نمونه بر حسب متغیر استان محل خدمت ۱۰۵
- شکل ۴-۳ توصیف اعضای نمونه بر حسب متغیر سابقه ۱۰۵
- شکل ۴-۴ توصیف اعضای نمونه بر حسب متغیر سن ۱۰۶
- شکل ۴-۵ توصیف داده‌های مربوط به هویت سازمانی بر اساس سه طبقه ۱۰۸
- شکل ۴-۶ توصیف داده‌های مربوط به مولفه عضویت در بین اعضای نمونه بر اساس سه طبقه ۱۰۸
- شکل ۴-۷ توصیف داده‌های مربوط به مولفه وفاداری در بین اعضای نمونه بر اساس سه طبقه ۱۰۹
- شکل ۴-۸ توصیف داده‌های مربوط به مولفه شباهت در بین اعضای نمونه بر اساس سه طبقه ۱۰۹
- شکل ۴-۹ توصیف داده‌های مربوط به تعهد سازمانی در بین اعضای نمونه بر اساس سه طبقه ۱۱۰
- شکل ۴-۱۰ توصیف داده‌های مربوط به تعهد عاطفی در بین اعضای نمونه بر اساس سه طبقه ۱۱۱
- شکل ۴-۱۱ توصیف داده‌های مربوط به تعهد هنجاری در بین اعضای نمونه بر اساس سه طبقه ۱۱۱
- شکل ۴-۱۲ توصیف داده‌های مربوط به تعهد پایدار در بین اعضای نمونه بر اساس سه طبقه ۱۱۲
- شکل ۴-۱۳ اختلاف میانگین بین طبقات سابقه بر حسب میانگین هویت سازمانی ۱۲۰
- شکل ۴-۱۴ اختلاف میانگین بین طبقات سابقه بر حسب میانگین تعهد سازمانی ۱۲۰
- شکل ۴-۱۵ اختلاف میانگین بین طبقات سن بر حسب میانگین هویت سازمانی ۱۲۲
- شکل ۴-۱۶ اختلاف میانگین بین طبقات سن بر حسب میانگین تعهد سازمانی ۱۲۳

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

گسترده‌گی و سرعت پیشرفت‌های علمی و فنون متأثر از آن، دگرگونی‌های اجتماعی و تحولات اقتصادی فراوانی را به همراه داشته است. بر این مبنای، در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی و اشتغال انسان به وجود آمده است. توجه به انسان به عنوان یک موجود پیچیده، سازگاری وی با پیرامونش، تلاش در برآوردن نیازهایش، تجهیزات و تغییرات در محیط شغلی و در سازمان با گذشته متفاوت است. منابع انسانی سازمانها، نیازهای و ویژگی‌های روانی آنها پیچیدگی محیط‌های سازمانی را افزونتر نموده است از این رو سازمان‌هایی قادر خواهند بود به حیات خود ادامه دهند که به منابع انسانی خود توجه کافی مبذول دارند و از نیازها و ویژگی‌های روانشناختی کارمندان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی کمک گیرند.

از جمله متغیرهایی که در کمک به اطمینان از کارکرد کارکنان در جهت منافع سازمان، بیش از حد حائز اهمیت می‌باشد هویت سازمانی^۱ است، از این رو مفهوم هویت سازمانی تبدیل به یک مفهوم اساسی در حوزه‌ی رفتار سازمانی شده و به طور کلی توجه فزاینده‌ای را در تحقیقات مدیریت به خود جلب کرده است. 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

1-organizational identity

پیش‌بینی بسیاری از گرایش‌های حائز اهمیت رفتاری در محل کار می‌باشد. 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 می‌رود. تعدادی از محققان، بیان می‌کنند که هویت سازمانی احتمال بقای افراد در سازمان و همکاری‌شان با دیگر اعضا را افزایش داده و هنگام تصمیم‌گیری، کارکنان در جهت منافع استراتژیک سازمان قدم برمی‌دارند. 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. نظریه هویت سازمانی به این مفهوم (هویت سازمانی) به عنوان توجه به آن ویژگی‌هایی از سازمان نگاه می‌کند که اعضا آن‌ها را خصیصه‌ای ظاهراً محوری، پایدار و درونی دانسته و به چگونگی تعریف کارمندان از سازمان کمک می‌کند.

از طرف دیگر میزان ادراک هویت سازمانی بر تعهد سازمانی^۱ موثر می‌باشد. مفهوم تعهد سازمانی به صورت گسترده در مدیریت و ادبیات رفتار سازمانی توصیف شده است به گونه‌ای که یکی از عوامل کلیدی در روابط بین فرد و سازمان است. 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. 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.

صرف نظر از این که مفسران درباره‌ی تعهد بیش از حد کارکنان احساس نگرانی می‌کنند، آنان کارکنان متعهد را به عنوان شخصی که به موقع در محل کار حاضر می‌شود، تمام مدت در جهت اهداف سازمان تلاش می‌کند، از دارایی‌های شرکت مراقبت می‌کند توصیف می‌کنند. دارا بودن کارمند متعهد قطعاً یک امتیاز برای سازمان به حساب می‌آید، ولی آیا مشکلاتی در تعهد کارکنان به سازمان نیز وجود دارد؟ از نظر کارکنان منافع و هزینه‌های تعهد چگونه خواهد بود؟ احتمالاً منفعی از طریق تعهد برای کارمندان می‌تواند بدست آید، چون در غیر این صورت به چه دلیل باید نسبت به سازمان متعهد و پایبند شوند؟

نقاط ضعفی در تعهد کارکنان به سازمان نیز وجود دارد به عنوان مثال وابستگی و تعهد به یک سازمان می‌تواند منجر به صرف شدن زمان در جای دیگر به غیر از خانواده و یا محلی دیگر شود. به علاوه کسانی که متعهد و پایبند به یک سازمان هستند ممکن است کمتر به فکر توسعه دانش و مهارتهایی باشند که به واسطه آن بتوانند در صورت از بین رفتن سازمان فعلی در سازمان دیگری استخدام شوند.

از جمله سازمانهایی که در اجتماع انسانی وجود دارند سازمان‌های آموزشی می‌باشند ضرورت انکار ناپذیر این سازمانها در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز سایر سازمانها خواهد بود، معلم در هر نظام آموزشی یکی از عوامل اصلی و تعیین کننده در موفقیت یا شکست برنامه‌های آموزشی و درسی می‌باشد. مراکز تربیت معلم در چند قرن اخیر در کشورهای مختلف با هدف تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش تأسیس شده اند و هنوز هم در بعضی کشورها مانند ایران فعالند، یافته‌های این پژوهش ضمن شناسایی وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرهای تحقیق با یکدیگر می‌تواند رهنمودهایی کاربردی برای مدیران و دست اندرکاران این مراکز ارائه کند تا آنان را در برنامه‌ریزی و هدایت موثر نیروی انسانی، برای دست یابی به اهداف تعیین شده یاری نماید.

در این فصل، ابتدا به شرح و بیان مسئله‌ی پژوهشی و اهمیت و ارزش این تحقیق پرداخته می‌شود، در ادامه اهداف و فرضیه‌های پژوهش و پس از آن تعریف‌های مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش ارائه می‌گردد.

۲-۱ بیان مسأله‌ی پژوهشی

سازمان‌ها بنا به اصول و ماموریت‌های خویش، افرادی را برای تحقق اهداف خود بر می‌گزینند. بنابراین، سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری موثر هر سازمانی بستگی زیادی به کارکنان وفادار و متعهدی دارد که بین اهداف سازمان و اهداف فردی خویش، ارتباط نزدیکی احساس کرده و هویت خویش را از سازمان مربوطه دریافت نموده‌اند. از این رو شناخت عوامل و شرایط موثر بر هویت سازمانی و تعهد سازمانی می‌تواند هر سازمانی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند، یاری بخشد. مطالعه فرهنگ سازمانی نشان داده است که نباید اهمیت معانی و تفاسیر مرتبط با سازمان و رویدادهای نمادین آن را نادیده گرفت. از طرف دیگر به منظور مواجهه با فشارهای رقابتی و مشارکت سرمایه‌گذاران برای قوی‌تر کردن وجهه سازمان و شهرت آن، مطالعه هویت سازمانی ضروری می‌باشد. بدین جهت مدیران بهترین استراتژی و تفکر را که منحصر به فرد، قابل اعتماد و غیر قابل تقلید است انتخاب می‌کنند و راههای جذابی را برای برجسته کردن این تصویر در محیط پیرامونی

سازمان و نیز در داخل قلوب و اذهان کارکنان انتخاب می‌کنند. لی^۱ (۱۹۷۱) اشاره می‌کند که ”هویت سازمانی بر میزانی از تعلق، وفاداری و ویژگی های مشترک دلالت دارد که این مفاهیم با مفهوم هویت سازمانی درهم آمیخته شده اند و تحلیل آنها جدای از این مفهوم امکان پذیر نیست“ (ص، ۲۵). از نظر آلبرت و وتن^۲ (۱۹۸۵) پاسخ به سوال «ما چه کسی هستیم؟» آشکار کننده هویت سازمانی است که در نظر آنها دارای سه ویژگی اساسی، مرکزیت^۳، تمایز^۴ و تداوم^۵ است. هویت سازمانی به عنوان ابزار استراتژیک در فرایند دستیابی به هدفها و رسالت های سازمان مد نظر قرار گرفته است.

از نظر هچ وشولتز^۶ (۱۹۹۷) هویت سازمانی مربوط به تجارب و ایده هایی است که اعضا به طور کلی از سازمان دارند. معانی زیادی برای هویت سازمانی ارائه شده است که در اکثر آنها هویت سازمانی به عنوان یک مفهوم شناختی، بویژه به عنوان ارزش های مشترک افراد و سازمان مفهوم سازی شده است.

از آنجایی که سازمان ها به طور فزاینده به دنبال افرادی هستند که در مورد سازمان به عنوان محل کار دارای نگرش مثبتی باشند و به سازمان وفادار بوده و قصد ترک آن را نداشته باشند (اولگا و مارتین^۷، ۲۰۰۵) وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد که به زعم موودای، پورتر و استیرز^۸ (۱۹۷۹) تعهد سازمانی خوانده می‌شود و در ضمن آن ”فرد هویت خود را با سازمان مشخص می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند، و از عضویت در آن لذت می‌برد“ (ص. ۱۵). تعهد سازمانی به عنوان اعتقاد کارکنان به ارزش های سازمان و گرایش کارمند به باقی ماندن با سازمان تعریف شده، که متفاوت از هویت سازی کارمند با سازمان می‌باشد (بالفر و وکسلر^۹، ۱۹۹۶).

مایر و آلن^{۱۰} (۱۹۹۷) بیان می‌کنند که هویت مکانیسمی برای توسعه تعهد است. آنها اعتقاد دارند که هویت اساساً قبل از تعهد اتفاق می‌افتد و یک عامل ضروری برای تعهد است. بوتول^{۱۱} (۲۰۰۳) در مطالعه خود فرضی را مطرح می‌نماید که هویت سازمانی را به عنوان پیشاینده تعهد سازمانی در نظر می‌گیرد. هویت سازمانی رشد یافته و

1-Lee

2-Albert & Whetten

3 -central

4-distinctive

5-enduring

6-Hatch & Schultz

7-Olga & Martin

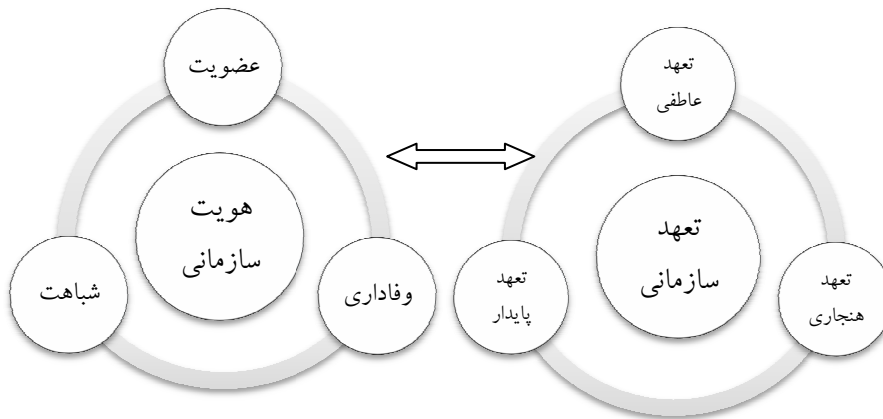
8-Mowdey , Porter & Steers

9-Balfour & Wechsler

10- Meyer & Allen

11-Boutwell

بالا، موجب افزایش عملکرد سازمانی بهبود یافته، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی می‌شود. شکل ۱-۱
مدل مفهومی مربوط به این مطالعه را نشان می‌دهد:



شکل ۱-۱: مدل مفهومی پژوهش ارتباط بین هویت و تعهد سازمانی

از سویی دیگر، تعهد سازمانی نیز بر متغیرهایی همچون: افزایش کارایی، کاهش اتلاف منابع، تاخیر و انتقال، غیبت، از خود بیگانگی، تعارضات در محیط کار، استرس شغلی، فرسودگی و افزایش نظم، روابط کاری منعطف و بدون تنش، روحیه‌ی بالا، کار تیمی و تحقق ظرفیت‌های درونی افراد و معنادار بودن کار و شغل در زندگی فرد، تاثیر می‌گذارد (بالفور و وکسلر، ۱۹۹۶). مراکز تربیت معلم به عنوان تنها سازمان‌هایی که رسالت آماده-سازی معلم را برای مدارس کشور دارا می‌باشند ناگزیرند که به میزان مشابهت اهداف مدرسین با اهداف مراکز تربیت معلم و میزان وفاداری آنان توجه نمایند. لذا مطالعه هویت سازمانی، شناخت و بررسی ادراک کارکنان و میزان تعلق آنها به اهداف و ارزشهای سازمانی را امکان‌پذیر خواهد ساخت. مطالعه ادراک و تعلق مدرسان مراکز تربیت معلم با اهداف و ارزش‌های نظام آموزشی و به صورت ویژه با اهداف و ارزش‌های خود مراکز به عنوان بخشی از جامعه آموزشی کشور و میزان هویت‌سازی کارکنان با این سازمان آموزشی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی افراد، بر اساس آنچه که در قبل بیان شد موضوع مورد مطالعه می‌باشد بدین جهت این مطالعه به بررسی رابطه بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین مدرسین مراکز تربیت معلم می‌پردازد.

۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

از آنجایی که از اهداف مهم هر سازمانی، بالا بردن سطح عملکرد کارکنان و افزایش بهره‌وری است و از سویی دیگر سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری موثر هر سازمانی نیز، بستگی زیادی به کارکنان وفادار و متعهدی دارد که نسبت به سازمان خود متعهد بوده باشند، شناخت عوامل و شرایط موثر بر هویت و تعهد سازمانی می‌تواند هر سازمانی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد. یافته‌های این تحقیق در درجه اول سعی خواهد کرد خلا دانش موجود در حوزه ادبیات هویت سازمانی را تا اندازه‌ای پر نماید و در واقع یکی از بزرگترین مزایای این تحقیق این خواهد بود که به مولفه‌هایی توجه دارد که براساس شواهد تحقیقاتی در درون سازمان از عناصر اثر گذار بر عملکرد و کارایی سازمان هستند. در درجه دوم شناسایی متغیرهای مرتبط هویت سازمانی به زعم پرات^۱ (۲۰۰۰) منافع مطلوبی را برای فرد و سازمان به ارمغان می‌آورد از آن جمله: احساس قوی‌تر پیوستگی یا تعلق، تعهد سازمانی بالا، مشارکت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی.

بخاطر این که مطالعه هویت سازمانی شناخت و بررسی ادراک کارکنان و میزان تعلق آنها به اهداف و ارزش‌های سازمانی را امکان‌پذیر خواهد ساخت، مطالعه ادراک و تعلق مدرسان مراکز تربیت معلم با، رسالت‌ها و اهداف آموزش و پرورش سبب افزایش کارآمدی این مراکز در زمینه تربیت نیروی انسانی مورد نیاز 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 می‌کنند (دونا، ۱۳۷۹).

سوم این که درک نوع تعهد سازمانی مدرسان نیز از دلایل ضروری این پژوهش است چون آن گونه که کاواس^۲ (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 او از روی اجبار است. برای نمونه، تعهد عاطفی به سازمان، مولفه‌ای از تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوبی نظیر تمایل پایین به ترک خدمت، غیبت و کم‌کاری و پذیرش بالا برای تغییر را به دلایل مستدلی چون دلبستگی هیجانی، همانندسازی و پابندی به سازمان و اهداف آن، به همراه دارد همچنین آگاهی از میزان تعهد سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم پیش‌بینی کننده مفیدی در رفتار آنها خواهد بود چرا که آن 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 انحاء مختلف،

تعهد و پایبندی کارکنان را افزایش داده و از راه های گوناگون آنان را حفظ کنند و با استفاده از مشارکت آنان در تصمیم گیری ها و فراهم نمودن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند.

مراکز تربیت معلم مورد توجه قرار گرفته چرا که اهمیت مطالعه مسائل مراکز تربیت معلم از موارد زیر ناشی می شود. (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 (روحانی ۱۳۸۱). (۳) تأکید اسناد بین المللی 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 (زندوانیان، ۱۳۸۵). از این رو درک از میزان هویت سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم در جهت فهم متغیرهای پیشایند تعهد سازمانی کمک شایانی را می نماید.

۱-۴ اهداف پژوهش

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان های اصفهان و چهارمحال و بختیاری است. به این منظور پژوهش دارای اهداف جزئی زیر می باشد:

۱. تعیین رابطه‌ی بین مولفه‌های هویت سازمانی (عضویت، وفاداری و شباهت) با تعهد سازمانی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان های اصفهان و چهارمحال و بختیاری.
۲. تعیین رابطه‌ی بین مولفه‌های هویت سازمانی با تعهد عاطفی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان-های اصفهان و چهارمحال و بختیاری.
۳. تعیین رابطه‌ی بین مولفه‌های هویت سازمانی با تعهد هنجاری در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان-های اصفهان و چهارمحال و بختیاری.
۴. تعیین رابطه‌ی بین مولفه‌های هویت سازمانی با تعهد پایدار در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان‌های اصفهان و چهارمحال و بختیاری.
۵. تعیین میزان هویت سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی.
۶. تعیین میزان تعهد سازمانی مدرسان مراکز تربیت معلم بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی.