

بررسی رابطه بین انگیزش و تعهد سازمانی در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان

هرمزگان

پروانه مهرجو^۱

۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره سوم، شماره دوازدهم، زمستان ۱۴۰۰، صفحات ۱۲۸-۱۱۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی و مطالعه انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان و تعیین ارتباط بین آنها می‌باشد. جامعه آماری تحقیق ۱۴۴ نفر بود که با توجه به محدود بودن تعداد نفرات نمونه و جامعه برابر در نظر گرفته شد. اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های استاندارد انگیزش با توجه به تئوری مک کلند که دارای پایایی ۰/۸۱ و پرسشنامه تعهد سازمانی میرو و آلن با پایایی ۰/۸ جمع‌آوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS-20 و روش آماری کلوموگراف اسمیرنوف (KS) برای تعیین نرمال بودن داده‌ها که پیش فرضی جهت استفاده از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون می‌باشد، استفاده شد. نتایج حاصل بیانگر وجود رابطه‌ی معنادار بین انگیزش و تعهد سازمانی کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان هرمزگان می‌باشد ($P=0/001 < 0/05$ و $r=0/354$). به‌طور کلی با اندیشیدن و بکار بردن نظریه‌ها، می‌توان جهت بهبود و ارتقاء سطح انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان هرمزگان کوشید.

واژه‌های کلیدی: انگیزش، تعهد سازمانی، کارکنان.

مقدمه

امروزه منابع انسانی نقش و اهمیت ویژه‌ای در سازمان‌ها داشته و لازمه موفقیت هر سازمانی داشتن نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و با انگیزه است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارتباط تعلق و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم و مثبت است. یقیناً هر سازمانی به دنبال راه کارها و ایجاد فضایی است که بتواند حس تعلق سازمانی را در کارکنان خود به وجود آورد. تا بدین وسیله علاوه بر ایجاد حس مثبت نسبت به سازمان و رضایت شغلی از بی‌انگیزگی کارکنان جلوگیری کند؛ و در این مجرا گام‌های کارکنان را در مسیر تعالی و پیشرفت و تحقق اهداف هموار نماید. به نظر می‌رسد تدوین متون علمی در این حوزه مستلزم توجه به ابعاد خرد (سازمان‌های مختلف و پرسنل) و کلان (در سطح مدیریت عالی کشور) با عنایت به آموزه‌های اسلامی (توجه به متون قرآن و نهج‌البلاغه می‌باشد. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها می‌باشد تا آن‌ها بتوانند با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود پرداخته و به رعایت اصول حاکم بر حرفه خود همت گمارند (مهرجو و احمد معظم، ۱۴۰۰).

انگیزش کارکنان از مؤلفه‌های مهم سلامت روان در میان کارکنان متعدد محسوب می‌شود که این عامل از متغیرهای مؤثر بر تعهد سازمانی هم به شمار می‌آید. به همین دلیل از موضوعات در صدر توجه مدیران نیروی انسانی سازمان‌ها محسوب می‌شوند و فقدان توجه به این عوامل می‌تواند تأثیر منفی بی‌شماری بر عملکرد کارکنان بگذارد (سهرابی و همکاران، ۲۰۲۰). درواقع از دیدگاه مدیریت منابع انسانی انگیزش عبارت است از برانگیختن کارکنان به کار و سوق دادن آن‌ها در جهت عملکرد رضایت شغلی است (شوقی و زمانی، ۲۰۱۸). عامل دیگری که در زمینه عملکرد سازمان‌ها می‌توان مورد توجه قرارداد سازه انگیزش شغلی است. محققان انگیزش را به‌عنوان انرژی که شخص در کارش خرج می‌کند، تعریف می‌کنند همچنین آن‌ها انگیزش را نیروی نامرئی می‌دانند که بخشی از انرژی را هدایت می‌کند و رفتار را در طول زمان و با تغییر شرایط محیطی حفظ می‌کند. انگیزش در تصمیم‌گیری افراد در مورد چگونگی و نوع فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند و مدت‌زمان رفتار اثر می‌گذارد (گیواکی، داوودی، منظری، علیپور کاتی‌گری، ۲۰۱۸). براین اساس نظریه‌پردازان کلید موفقیت سازمان را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به‌سوی فناوری، نقش انسان به‌عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گرفته است. ازاین‌رو جلب رضایت افراد و علاقه‌مند کردن بیشتر آن‌ها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (قاسمیه، ۲۰۱۶). در این میان مشهورترین نظریه انگیزشی مدل انگیزشی آبراهام مازلو است که در قالب سلسله‌مراتب نیازها ارائه شده که وی نیازهای انسان را به‌صورت نیازهای زیستی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی مطرح کرد (احمدی نیا، ۲۰۱۶). تئوری دیگر تئوری دو عاملی هرزبرگ است که در آن عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی به دو گروه عوامل بیرونی (بهداشتی) و عوامل درونی (ذهنی) تقسیم می‌گردد. عوامل بیرونی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقاء می‌کنند و شامل خط و مشی محیط و مقررات سازمان، ارتباط با دیگران، نحوه سرپرستی و نظارت و امنیت شغلی است. عوامل درونی از انجام کار ناشی می‌شود و موجب رضایتمندی فردی شده و به‌عنوان پاداش درونی یا ذهنی است؛ مانند شناخته شدن و مورد قدردانی قرار گرفتن پیشرفت شغلی و ماهیت کار (زیار ممتازمنش، ۲۰۱۶). این در حالی است که امروزه با توجه به تحولات و مقتضیات زندگی،

سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف‌شان به دنبال راهکارهایی برای افزایش اثربخشی سازمانی هستند. بخش عمده‌ای از زندگی افراد در سازمان‌های مختلف یا در ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود (مهری کلی، ۱۳۹۵). در مفهوم شناسی تعهد سازمانی می‌توان بیان کرد تعهد سازمانی یک نگرش است و یک حالت روانی که نشان‌دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان است (زندعموقین، ۱۳۹۸). همچنین این مقوله فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به موفقیت و کارایی پیوسته سازمان نشان می‌دهند (نودهی و عسگرزاده، ۱۳۹۳)؛ به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک کارکنان است. به منظور ارتقای عملکرد در سازمان‌ها به‌ویژه قابلیت اطمینان و تضمین کیفیت باید اقدام به افزایش تعهد از طریق تأکید بر ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان و گزینش و استخدام افراد بر این اساس نمود؛ بنابراین تعهد سازمانی یکی از مؤلفه‌های اساسی در عملکرد بهتر سازمان‌ها به شمار می‌رود (کاظم پور خلیل محله، ۱۳۹۸). لذا معمولاً مدیران فرصت‌هایی را مثل آموزش و توسعه، حمایت و پاداش برای کارکنان فراهم کرده و در عوض تمایل دارند وفاداری و تعهد سازمانی را در آن‌ها افزایش دهند (آتاک و آرتورگوت، ۲۰۱۷). عوامل متعددی که بر تعهد سازمانی مؤثر است شامل: ۱- ویژگی‌های فردی (سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و ...) ۲- ویژگی‌های شغلی (حیطه شغلی، تضاد نقش، ابهام شغل) ۳- ویژگی‌های ساختاری (رسمیت و تمرکز، اندازه سازمان) ۴- تجربیات کاری مثل تجاربی که فرد در طول دوران زندگی کاری خود به دست می‌آورد؛ می‌باشد (نبی زاده، قرقوزار و همکاران، ۱۳۹۳). مایر و آلن ۱۹۹۱ مدل سه مؤلفه‌ای تعهد سازمانی را در چارچوب غالب برای تعهد سازمانی می‌داند. الف- تعهد عاطفی: بیان‌کننده وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و مخصوصاً میزان حساسیت آن‌ها به تجارب شغلی مثل حمایت سازمانی است. این حساسیت زمانی به وجود می‌آید که کارکنان به ادامه ارتباط با سازمان تمایل دارند. ب- تعهد هنجاری: این تعهد بیان‌کننده اعتقاد کارکنان به این موضوع است که باید در سازمان بمانند و رشد کنند. ج- تعهد مستمر: به آگاهی از هزینه‌های ناشی از خروج از سازمان اشاره دارد و به دلیل نیازشان به سازمان در آن باقی بمانند (رحیمی گرجی، ۱۳۹۸). در ادامه می‌توان نتیجه گرفت تعهد سازمانی از مقوله‌های اساسی در روند امور سازمانی محسوب می‌شود. غفلت از این مهم آسیب‌های جبران‌ناپذیری چون کاهش عملکرد مؤثر کارکنان، عدم نظم، عدم شایستگی، عدم پویایی و درنهایت تأخیر در کار را به دنبال خواهد داشت. در همین راستا پژوهش‌ها نشان دادند در صورتی که اعضای یک سازمان نسبت به آن سازمان و اهداف و فرایندهای آن متعهد نباشند احتمالاً با تمام وجود در فعالیت‌های سازمان شرکت نمی‌کنند و در نتیجه وظایف خود را به بهترین شکل ممکن انجام نمی‌دهند (دهمرد، ۱۳۹۶). لذا تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. تعهد و پایداری می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که داری تعهد و پایداری هستند نظم بیشتری در کار خود دارند. مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید با مشارکت دادن و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آن‌ها تعهد و پایداری را بیشتر کنند (گرجی، ۱۳۹۸). همچنین مطالعات رابطه معکوس بین تعهد سازمانی و تأخیر کارمندان را نشان می‌دهد؛ یعنی هرچه قدر افراد متعهدتر باشند سعی می‌کنند به موقع سرکارشان حاضر شوند (کاظم پور خلیل محله، ۱۳۹۸). از سوی دیگر کارکنان متعهد سوابق خدمتی بهتر و طولانی‌تری نسبت به کارکنان بی تعهد دارند. کارکنانی که برای مدت طولانی در سازمان مانده‌اند معمولاً تعهد سازمانی قوی‌تری دارند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت افرادی که سابقه بیشتری در سازمان‌ها

دارند اعتماد و شایستگی بیشتری در شغل‌هایشان داشته و رفتار و احساس مثبتی به سازمان نشان می‌دهند (صفایی و همکاران، ۱۳۹۶). درباره مؤلفه‌های پژوهش از سوی صاحب‌نظران پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است. در رابطه با متغیرهای پژوهش (انگیزش و تعهد سازمانی) پژوهش‌هایی در کشور صورت گرفت. از آن جمله پژوهش فراتی و ناطقی (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر انگیزش بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان لرستان با روش همبستگی و ابزار پرسشنامه انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین انگیزش و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نیز پژوهش حاجی بزرگی و هادیان (۱۳۹۵) با عنوان بررسی تأثیر انگیزش بر تعهد سازمانی کارکنان بانک قوامین غرب تهران با روش توصیفی-پیمایشی صورت گرفت. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و قوی انگیزش بر تعهد سازمانی بود و بالاترین ضریب تأثیر به بُعد تعهد مستمر اختصاص داشت. در همین راستا پژوهش مرادی برزل آباد (۱۳۹۶) با عنوان بررسی انگیزش و تعهد سازمانی در داوطلبان سیزدهمین المپiad ورزشی دانشجویان کشور با روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفت. نتایج نشان داد بیشترین میزان انگیزش به عوامل شناختی و هدفمند و کمترین میزان انگیزش به عوامل مادی و خارجی، بیشترین و کمترین میزان تعهد به ترتیب به تعهد هنجاری و عاطفی اختصاص داشت. نیز در پژوهش فریدپرشتگفتی (۱۳۹۷) با عنوان پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس انگیزش شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید شهر شیراز با روش همبستگی صورت گرفت. نتایج نشان داد تعهد سازمانی به صورت مثبت توان پیش‌بینی سلامت سازمانی دارد. پژوهش روشنایی (۱۳۹۹) با عنوان ارتباط رهبری اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان با روش پیمایشی از نوع همبستگی انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی همبستگی وجود دارد و نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی با تأثیر مثبت در تعهد سازمانی تأیید شد. نظام و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که اجرای اخلاق کار اسلامی بر سه بعد تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد و نیز کارکنان با اخلاق کار اسلامی زیاد، وفاداری بیشتری به سازمان نشان می‌دهند. اسماعیل و عبدالرزاق (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که هنگامی که کارمندان رضایتمندی درونی و بیرونی از شغل خود داشته باشند در سازمان تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند. در پژوهش فراموشی (۱۴۰۰) با عنوان همبستگی برخی شاخص‌های سلامت جسمانی با تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت‌علمی و کارکنان مرد دانشگاه هنر اسلامی تبریز با روش مطالعه توصیفی-همبستگی صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد حداکثر اکسیژن مصرفی با تعهد سازمانی همبستگی معنادار و معکوس دارد. نتیجه‌گیری کلی نشان داد برخی شاخص‌های سلامت از جمله درصد توده چربی و حداکثر اکسیژن مصرفی با تعهد سازمانی افراد همبستگی معناداری دارند. همچنین پژوهش دادخواه و قیطانی (۱۴۰۰) با عنوان نقش تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان با روش توصیفی-پیمایشی انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد رضایت از شغل و سازمان بر بیگانگی کاری تأثیر معکوس دارد. نیز رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم دارد؛ و تعهد سازمانی بر احتمال قانون‌شکنی با وجود معکوس بودن بر هم تأثیر ندارد. پژوهش یزدانی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان اثربخشی برنامه آموزشی هوش هیجانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی با روش شبه آزمایشی به شیوه پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه صورت گرفت. نتایج کلی حاکی از آن بود که رضایت و انگیزش شغلی از جمله عواملی است که بر افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و عملکرد مطلوب

کارکنان تأثیر دارد. پژوهش عدالت‌خواه (۱۳۹۸) با عنوان عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل با روش کیفی و رویکرد تحلیل محتوا صورت گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته با روش نمونه‌گیری هدفمند انجام شد. نتایج نشان‌داد انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل با چالش‌های متعددی از جمله ضعف مدیریتی و فردی روبرو است. پژوهش سهرابی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بررسی میزان انگیزش و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های سندج با روش توصیفی-مقطعی صورت گرفت. یافته‌ها نشان‌داد میانگین کلی رضایت شغلی در سه رسته درمانی-اداری و خدماتی پایین‌تر از میانگین کلی رضایت شغلی بود. پژوهش رستگار و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار اخلاقی پرستاران بر اساس رابطه میانجی‌گری رضایت شغلی و تعهد سازمانی با استفاده از روش تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با ابزار پرسشنامه صورت گرفت. نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی پرستاران بود. همچنین تأثیر مثبت و معنادار سرمایه روان‌شناختی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار اخلاقی در پرستاران تأیید شد. پژوهش معمارباشی (۱۳۹۹) با عنوان واکاوی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در استان کرمانشاه با روش توصیفی و ابزار پرسشنامه انجام شد. یافته‌ها حاکی از تأثیر رضایت از ماهیت کار-رضایت از سرپرست، رضایت از دستمزد و نحوه ارتقاء بر تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه بود؛ و رضایت از نحوه ارتقاء تأثیری منفی بر تعهد سازمانی داشت. پژوهش ابراهیم نژاد (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس با روش کمی از نوع توصیفی-تحلیلی صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد به‌کارگیری کارکنان در شغل‌های گوناگون بر پایه توانایی و رضایت تلاش آن‌ها را در کار افزایش می‌دهد. همچنین اجرای برنامه‌های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی می‌تواند ضمن ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام تأثیرگذار باشد. پژوهش رحیمی گرجی (۱۳۹۸) با عنوان تأثیر جوسازمانی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بهشهر با روش پیمایشی و با ابزار پرسشنامه صورت گرفت. نتایج نشان‌داد جوسازمانی بر تعهد کارکنان تأثیر دارد همچنین جوسازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر داشته و بر مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) تأثیر داشت؛ بنابراین با عنایت به اهمیت موضوع پژوهش و توجه به سوابق پژوهشی در این حوزه پژوهشگر درصدد آن است که به بررسی رابطه بین انگیزش و تعهد سازمانی بپردازد. در همین راستا وجهه همت پژوهشگر پاسخ به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان در اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان وجود دارد؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی و به لحاظ عملیات آماری از نوع همبستگی و از نظر جمع‌آوری اطلاعات میدانی است. تعداد کل جامعه آماری تحقیق ۱۴۴ نفر می‌باشد؛ که به علت محدودیت نفرات، تعداد نمونه با جامعه آماری تحقیق برابر است به عبارت دیگر کلیه افراد جامعه به‌عنوان نمونه تحقیق محسوب می‌گردند. ۶۶ نفر از این تعداد در اداره کل مرکز استان و ۳۲ نفر از آن‌ها در باشگاه‌های شهرستان بندرعباس و بقیه در شهرستان‌های تحت پوشش آن (رودان، جاسک، حاجی‌آباد، بندرخمیر، سیریک، ابوموسی، بستک، بشاگرد، بندرلنگه، قشم و میناب) می‌باشند. با توجه به اهداف تحقیق بهترین راه حل گردآوری اطلاعات در خصوص

کارکنان اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان، استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد؛ که برای تحقق اهداف پروژه استفاده از سه پرسشنامه مجزا و مستقل در زمینه‌هایی که به شرح ذیل آورده می‌شود استفاده شده است.

۱. پرسشنامه اطلاعات عمومی: شامل مشخصات فردی و سوابق افراد که مشتمل بر جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و متوسط حقوق ماهیانه می‌باشد.

۲. پرسشنامه انگیزش: این پرسشنامه ویژگی‌های و ابعاد انگیزش را با توجه به تئوری مک کللند می‌سنجد که توسط آراستیرز و دی براون استین^۱ تدوین گردیده که شامل ۱۵ سؤال می‌باشد (شیرزاد و همکاران، ۱۳۹۶).

۳. پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه شامل سه مؤلفه (عاطفی، مستمر، هنجاری) شامل ۲۴ سؤال می‌باشد که توسط می‌یر و آلن^۲ (۱۹۹۰) ارائه گردیده است (کیبیری، ۱۳۹۲).

به‌منظور تأمین روایی این تحقیق به‌نحوی که بتوان نتایج حاصل از وسیله اندازه‌گیری را به کل جامعه تعمیم داد، از پرسشنامه‌های استاندارد که مورد تأیید اساتید مدیریت و صاحب نظران علم مدیریت ورزشی می‌باشد، تحت نظر اساتید راهنما و مشاور استفاده گردیده است. برای محاسبه ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزش ۰/۸۱ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸ به دست آمد. از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن و خلاصه کردن اطلاعات و از آزمون کالموگروف اسمیرنوف^۳ برای بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل از روش آماری همبستگی پیرسون به منظور تعیین ارتباط بین متغیرها و آزمون فرض‌های تحقیق بهره گرفته شد. در این تحقیق به منظور تحلیل و محاسبه آماری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-20 در سطح $P \leq 0/05$ انجام شده است.

یافته‌ها

نتایج حاصل از مجموع ۱۱۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده نشان می‌دهد که ۶۰ درصد کارمندان مرد و ۴۰ درصد زن بوده‌اند. حدود ۷۵ درصد از کارکنان دارای سن کمتر از ۴۰ سال بوده که بیانگر جوان بودن جامعه تحقیق می‌باشد. ۱۹/۸۱ درصد از کارکنان زیر دیپلم، ۲۵/۴۷ درصد دیپلم، ۱۶/۹۸ درصد فوق‌دیپلم، ۳۷/۷۹ درصد لیسانس و کمتر از یک درصد (۰/۹۴) فوق‌لیسانس می‌باشند. جدول توزیع فراوانی درصدی نشان می‌دهد که ۱۶/۰۴ درصد از کارکنان رسمی، ۱۹/۸۱ درصد پیمانی و ۶۴/۱۵ درصد از کارکنان به‌طور قراردادی مشغول بکارند. بیش از ۵۳ درصد آزمودنی‌ها سابقه کار کمتر از ۱۰ سال دارند.

1- Arastirs & D.Brone Estin

2- Meyer & Allen

3- Kolmogrov- Smirnov

جدول ۱. اطلاعات توصیفی آزمودنی‌ها

سن	تحصیلات	سابقه کار	استخدام	محدوده سنی	درصد	سطح تحصیلات	درصد	محدوده	درصد	نوع استخدام	درصد
کمتر از ۳۰	۲۶/۸۵	فوق لیسانس	۰/۹۴	کمتر از ۵ سال	۲۱/۱	رسمی	۱۶/۰۴				
۳۰ تا ۴۰	۴۸/۱۵	لیسانس	۳۷/۷۹	۵ تا ۱۰	۳۲/۱	پیمانی	۱۹/۸۱				
۴۰ تا ۵۰	۱۹/۴۴	فوق دیپلم	۱۶/۹۸	۱۰ تا ۱۵	۲۱/۱	قراردادی	۶۴/۱۵				
بالای ۵۰	۵/۵۶	دیپلم	۲۵/۴۷	۱۵ تا ۲۰	۱۱/۹						
		زیر دیپلم	۱۹/۸۱	۲۰ تا ۲۵	۸/۳						
				بالای ۲۵	۵/۵						

برای بررسی آزمون فرضیه‌ها ابتدا با استفاده از آزمون کلوموگروف اسمیرنوف برای بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها استفاده گردیده است؛ که نتایج آن به شرح جداول زیر می‌باشند.

جدول ۲. نتایج آزمون کلوموگروف اسمیرنوف برای انگیزش

تعداد	۱۱۰
میانگین	۴۴/۶۸
انحراف استاندارد (SD)	۵/۲۳
Z کلوموگروف اسمیرنوف	۰/۶۷۲

جدول ۳. نتایج آزمون کلوموگروف اسمیرنوف برای تعهد سازمانی

تعداد	۱۰۸
میانگین	۷۲/۹۶
انحراف استاندارد (SD)	۸/۲۸
Z کلوموگروف اسمیرنوف	۱/۰۷

با توجه به مقدار Kolmogorov-Smirnov Z، می‌توان با ۹۵٪ اطمینان نتیجه گرفت که بین فراوانی‌های مشاهده‌شده و مورد انتظار تفاوتی وجود ندارد؛ به عبارت دیگر توزیع جامعه نرمال است.

برای بررسی ارتباط بین انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان از آزمون آماری پیرسون استفاده شده است. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود در بررسی این رابطه که در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان به انجام رسیده است، مقدار همبستگی ۰/۳۵۴ - و ارزش P برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد؛ به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت بین انگیزش و تعهد سازمانی کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. بررسی ارتباط بین انگیزش و تعهد سازمانی

r	sig	
-۰/۳۵۴	۰/۰۰۱	انگیزش
-۰/۳۵۴	۰/۰۰۱	تعهد سازمانی

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین انگیزش و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان با روش توصیفی از نوع همبستگی با ابزار پرسشنامه انجام شد. بدیهی است در تمامی سازمان‌ها برانگیختن و ایجاد انگیزه در کارکنان یکی از شرایط مهم و اساسی برای حصول به اهداف سازمانی به شمار می‌رود. از طرف دیگر نیروی انسانی کارآمد، متعهد و با انگیزه به عنوان یک ابزار کار در جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده سازمان محسوب می‌شود. مطالعات نشان دادند عدم توجه به متغیرهای انگیزه و تعهد در محیط کار می‌تواند مشکلات عدیده‌ای چون عدم اعتماد، عدم شایستگی، بی‌نظمی و کاهش عملکرد مؤثر را در سازمان‌ها پدید آورند. لذا پژوهش حاضر به منظور شفاف‌سازی رابطه بین دو متغیر انگیزه و تعهد صورت گرفت. جامعه تحقیق شامل ۱۴۴ نفر از کارکنان اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان بودند که با استفاده از ابزار پرسشنامه اطلاعات عمومی (سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و...) نیز پرسشنامه انگیزش آراستیز و دی براون استین با ۱۵ سؤال و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن شامل ۲۴ سؤال و سه مؤلفه (عاطفی، مستمر، هنجاری) برای جمع‌آوری اطلاعات مورد بهره‌برداری قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش آماری همبستگی پیرسون به منظور تعیین ارتباط بین متغیرها و آزمون فرض پژوهش استفاده شد. نتایج پژوهش با توجه به سابقه مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در کشور و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین انگیزش و تعهد سازمانی کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان رابطه معنی‌داری وجود دارد. مطابق پژوهش‌های صورت گرفته در کشور این یافته با پژوهش‌های حاجی بزرگی و هادیان (۱۳۹۵)، نراقی و ناطقی (۱۳۹۳) موافق و همسو است. به نظر می‌رسد به جهت جوان بودن نیروی انسانی اداره ورزش و جوانان استان هرمزگان (۷۵٪ از آزمودنی‌ها در بازه سنی کمتر از ۴۰ سال) مدیران باید راهکارهایی در جهت استفاده بهینه از این سرمایه انسانی در عرصه‌های تصمیم‌گیری و اجرا به کارگیرند تا بتوانند مشارکت مؤثر نیروی کار مولد و متعهد را در عرصه سازمانی ارتقاء بخشیده و با ارائه طرح‌هایی چون تبدیل وضعیت شغلی این گروه را در سرنوشت سازمانی سهمیم نموده به گونه‌ای که ماندن در سازمان، ابقاء و حمایت از آن را در عرصه زندگی شغلی دنبال نمایند. از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر می‌توان به منطقه‌ی جغرافیایی استان هرمزگان اشاره کرد. لذا پیشنهاد می‌شود که موضوع پژوهش حاضر در سایر مناطق جغرافیایی کشور به صورت میدانی و با ابزارهای دیگر جمع‌آوری اطلاعات از جمله مشاهده، مصاحبه و ... صورت گیرد.

منابع

- ابراهیم نژاد، ناصر. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس. پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، ۴(۵۲)، ۱۵۷-۱۸۲.
- حاجی بزرگی، جعفر؛ هادیان، امیر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر انگیزش بر تعهد سازمانی کارکنان بانک قوامین غرب تهران. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری. تهران.
- دادخواه، علیرضا؛ قیتانی، البرز. (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان. فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، ۱۵(۵۵)، ۱۰۱-۱۳۲.
- رحیمی گرگی، عبدالحمید. (۱۳۹۸). تأثیر جوسازمانی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بهشهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی زین العابدین رحمانی. گروه مدیریت و حسابداری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر.
- رابینز استیفن پی. (۱۳۹۲). مبانی رفتار سازمانی. کبیری قاسم. چاپ سی و ششم، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رستگار، عباسعلی؛ مرادی، هادی و مرادی، وحید. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار اخلاقی پرستاران بر اساس رابطه میانجی‌گری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۹(۲)، ۵۷-۶۵.
- روشنائی، محمد. (۱۳۹۹). ارتباط رهبری اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. به راهنمایی علیرضا عصاره. در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- زندعموقین، فرح روز. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری رضایت شغلی و تعهد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی عادل زاهدبالان. در رشته علوم تربیتی. گرایش مدیریت آموزشی. دانشگاه محقق اردبیلی.
- سهرابی، فاتح؛ رضائی، قباد؛ پوربایرامیان، قدیر؛ نوروزی، اعظم. (۱۳۹۸) (۲۰۲۰). بررسی میزان انگیزش و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های سنجند. مجله علوم مراقبتی نظامی، ۶(۴)، ۳۱۵-۳۲۳.
- شیرزاد، بهارک؛ بنی‌سی، پری‌ناز؛ سوداگر، احسان. (۱۳۹۶). "رابطه انگیزش شغلی با رضایت شغلی در کارکنان هتل". مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۴(۲)، ۷۵-۸۴.
- صفایی، علی؛ احسانی، مجتبی؛ ابراهیمیان جلودار، یاسر. (۱۳۹۶). تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت و بازاریابی داخلی بر تعهد سازمانی و میل به جابجایی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی فروردین قائم شهر.
- عدالت‌خواه، حسن؛ تذکری، زهرا؛ موحدپور، آسیه؛ مهدوی، عبدالله و کریم الهی، منصوره. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۹(۲۸)، ۳۴۷-۳۵۸.
- فریدپرشتگفتی، مریم. (۱۳۹۷). پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس انگیزش شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. به راهنمایی سلطانعلی کاظمی. در رشته روانشناسی عمومی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- فراتی، حسن و ناطقی، اسد. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر انگیزش بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور لرستان. همایش بین‌المللی مدیریت، تهران.
- فراموشی، مهدی. (۱۴۰۰). همبستگی برخی شاخص‌های سلامت جسمانی با تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی و کارکنان مرد دانشگاه هنر اسلامی تبریز. نشریه پژوهشی مدیریت ارتقاء سلامت، ۱۰(۲)، ۱۲۴-۱۳۵.

- کاظم پور خلیل محله، جمشید. (۱۳۹۸). مطالعه تأثیر مفاهیم مرتبط با آموزش سازمانی ادراک شده بر عملکرد سازمانی با توجه به تعهد سازمانی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی مازندران). پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی علامه امینی.
- مرادی برزل آباد، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی انگیزش و تعهد سازمانی در داوطلبان سیزدهمین المپیاد ورزشی دانشجویان کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه حکیم سبزواری.
- معمارباشی، پیام و ملک سعیدی، حمیده. (۱۳۹۹). واکاوی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی مورد مطالعه کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه. مجله پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، ۴۹، ۳۱-۴۰.
- مهرجو، پروانه و احمد معظم، مسیح. (۱۴۰۰). در مسیر تعهد سازمانی با رویکرد اسلامی. تهران: انتشارات سبز رایان گستر.
- مهری کلی، سیمین. (۱۳۹۵). بررسی عدالت در سازمان های خویشتاوندی و تأثیر آن در اثربخشی سازمان. چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- نبی زاده قرقوزار، زهره؛ آتش زاده شوریده، فروزان؛ خزایی، ناهید و علوی مجد، حمید. (۱۳۹۳). همبستگی ویژگی های جمعیت شناسی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی اصفهان. مجله توسعه پژوهشی در پرستاری و مامایی، ۱۱(۱)، ۳۸-۳۲.
- نودهی، زهرا و عسگرزاده، هاشم. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی، تعهد و عدالت سازمانی در رابطه بین هوش عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۵(۱۰۱)، ۳۳-۳۲.
- یزدانی، امیرحسین؛ نجفی، محمود؛ امین بیدختی، علی اکبر؛ محمدی فر، محمدعلی و رحیمیان بوگر، اسحاق. (۱۴۰۰). اثربخشی برنامه آموزشی هوش هیجانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی. مجله علوم روان شناختی، ۲۰(۹۹)، ۳۷۹-۳۸۹.
- Ahmadinia Alashti, S., Ozgoli, M., Soltani, M.R. (2016). Daramadi bar Naghde Nazariyeh Selseleh Maratebe Niyazhaye Mazlo. *Organization Behavior Studies Quarterly*, 5(1), 145-172.
- Atak, M., Erturgut, R. (2015). An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment, social & Behavioral sciences, 2(2), 3472-3476.
- Ghasemiyeh, R., Sabet-Maharlouei, A., Hashemi, A., Eftekhari, A. (2016). Organizational factors influencing motivation among faculty members of Shiraz University of Medical Sciences. *Development. Journal of Medical Education Development*, 9(21), 16-25.
- Givaki, E., Davoudi, H., Manzari, A. R., & Alipour Katigarie, S. (2018). Job Satisfaction Prediction based on Job Motivation and Emotional Intelligence of Managers and Employees. *Iranian journal of educational sociology*, 1(7), 112-118.
- Ismail, A., & Abd Razak, M.R. (2016) Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Management & Marketing*, 14, 25-40.
- Nizam, S., Baharuddina, S. S., Safizal, A. M., & Osmanc, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582 – 590.
- Shoghi, B., Zamani Moghadam, A., Jafari, P. (2018). The effect of organizational wisdom on Job satisfaction with due attention to the Mediation role of emotional intelligence. *Productivity Management*, 11(43), 75-106.

- Ziar, S., Momtazmanesh, N., Ahmadi, S., Abdi, A., Ahmadi, F. (2016). Effective factors in job motivation of Shaheed Beheshti University of Medical Sciences based on Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. Journal of Medical Education Development, 9(23), 20–30.