

ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان

حسین پورسلطانی زرنندی^۱، نجف آقایی^۲، بهمن عسگری^۳

۱. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه پیام نور، کرج، ایران*
۲. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۳. مربی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۷/۰۷

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران به تعداد ۲۰۳ نفر تشکیل دادند که از میان آن‌ها، با استفاده از جدول حجم و نمونه مورگان، ۱۳۰ کارمند به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور انجام پژوهش، به ترتیب ۳۴، ۳۸، ۲۹ و ۲۹ پرسش‌نامه به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه، همدان، ایلام و کردستان توزیع گشت و سپس، جمع‌آوری گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. همچنین، ضریب هم‌بستگی بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر نیز مثبت و معنادار است. علاوه بر این، بر مبنای نتایج مشخص می‌شود که حمایت سازمانی ادراک شده، تأثیر معناداری بر متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارد. به طور کلی، یافته‌ها حاکی از آن است که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه‌ای مثبت و قوی با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (به جز مؤلفه تعهد مستمر) دارد و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند به عنوان یک متغیر تأثیرگذار بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در نظر گرفته شود.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمانی، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان.

مقدمه

موفقیت‌های اقتصادی کشورها پس از جنگ جهانی دوم و حرکت‌های وسیع توسعه‌ای پاره‌ای از کشورهای خاور دور، در معرفی اهمیت منابع انسانی در پیشرفت سازمان‌ها و جوامع نقش کاملاً چشمگیری داشته است. روند جدیدی که باعث اهمیت مدیریت منابع انسانی در تئوری و عمل گردیده است، نقش و رسالت این منبع استراتژیک به‌عنوان مهم‌ترین عامل تأمین کیفیت جامع و بهره‌وری در سازمان‌های دولتی و بازرگانی و نیز جایگاه آن به‌عنوان زیربنای اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۴، ۴). اگر سازمان‌ها قادر باشند کارکنان خود را برای رسیدن به اهداف سازمانی با خود همراه کنند (ارتقای تعهد سازمانی) و آن‌ها را به سازمان وابسته سازند می‌توانند به راحتی بر موانع فائق آیند و به اهداف سازمان نائل گردند. تاکنون، تعهد سازمانی به‌صورت گسترده‌ای مورد مطالعه قرار گرفته است و تعاریف متعددی نیز برای آن بیان شده است. تعهد سازمانی را می‌توان وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی و الزام اخلاقی به ماندن در سازمان تعریف کرد (اسدی دستجردی، حمیدی، خطیبی و سیف پناهی شعبانی، ۱۳۸۹، ۱۱۱). همچنین، از آن به‌عنوان نوعی وابستگی روانی و احساسی فرد به سازمان نیز یاد شده است (خوشنام، امیرتاش و هادوی، ۱۳۸۷، ۱۲۷). تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی، به‌ویژه روان‌شناسی اجتماعی قرار داشته است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم (تعهد عاطفی^۱، تعهد مستمر^۲ و تعهد هنجاری^۳) تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. تعهد عاطفی مهم‌ترین عنصر تعهد سازمانی می‌باشد که در آن، فرد هویت خود را از سازمان می‌گیرد، به آن احساس تعلق و وابستگی می‌کند و از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد و سازمان را ترک نمی‌کند (می‌یر و آلن^۴، ۱۹۹۱، ۶۲). تعهد هنجاری دومین مفهوم و عنصری است که تعهد سازمانی را ایجاد می‌کند و به‌عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان را به سمت این احساس هدایت می‌نماید که با سازمان بمانند (چانگ و لین^۵، ۲۰۰۸، ۹۳). تعهد مستمر نیز عنصر سوم تعهد سازمانی می‌باشد و در قالب تمایل به انجام فعالیت مستمر براساس تشخیص

-
1. Affective Commitment
 2. Continuance Commitment
 3. Normative Commitment
 4. Meyer & Allen
 5. Chang & Lin

فرد از هزینه‌های مرتبط به ترک سازمان تعریف شده است (می‌یر و آلن، ۱۹۹۱، ۶۲). درنهایت، از تعهد مستمر نیز به‌عنوان نیاز به ماندن با یک سازمان به‌دلیل هزینه‌ی بالای ترک آن یاد شده است. می‌یر و آلن (۱۹۹۱) معتقد هستند که تعهد مستمر بر پایه‌ی دو عامل "تعداد یا مقدار سرمایه‌گذاری" و "اهمیت آن سرمایه‌گذاری" ایجاد می‌شود. عنوان شده است کارکنان در سازمان باقی می‌مانند؛ زیرا، تصور می‌کنند که احتمالاً، هزینه‌ی ترک سازمان بسیار بالا می‌رود. در مطالعات مختلف انجام شده در مورد تعهد سازمانی، بیشتر بعد عاطفی آن مدنظر قرار گرفته و کمتر به دو بعد دیگر پرداخته شده است (دعایی و برجعلی‌لو، ۱۳۸۹، ۶۵). این در حالی است که می‌یر و آلن (۱۹۹۱) بیان می‌کنند هر فرد سطوح مختلفی از هر سه نوع تعهد را دارد و شدت هر سه تعهد در هر فرد باید در کنار هم مورد ملاحظه قرار گیرد. شایان ذکر است که متغیرهای متعددی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند و با آن رابطه دارند که از آن جمله می‌توان از حمایت سازمانی ادراک شده (طبق تئوری تبادل اجتماعی) نام برد.

ایده‌ی حمایت سازمانی ادراک شده، نخستین بار توسط ایزنبرگر^۱ و همکاران (۱۹۸۶) به‌صورت رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شد. در پی آن، صاحب‌نظران به تحلیل چگونگی شکل‌گیری حمایت سازمانی توجه خاص نمودند و بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه‌های فردی و سازمانی را مورد توجه قرار دادند. هنگامی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آن‌ها است و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزئی از سازمان محسوب می‌کنند، آن را معرف خود می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پابندی و وفاداری می‌کنند (تعهد سازمانی). منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته‌ی افراد از این مطلب است که سازمان برای همکاری، مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل بوده و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده‌ی آن‌ها می‌باشد. در پی این احساس، افراد در سازمان‌ها به‌عنوان عضو فعال به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایت‌مندی می‌کنند. برخی دیگر نیز می‌کوشند تا در پی فرصت‌های مناسبی باشند و با کسب آموزش‌های لازم و مورد علاقه‌ی خود بتوانند نقش خود در سازمان را به‌خوبی ایفا نمایند. کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده‌ی زیادی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید براساس رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان به ایفای نقش بپردازند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان باشد و بدین‌وسیله، حمایت و مساعدت آن را جبران نمایند (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۷، ۸۱۳).

1. Eisenberger

ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) با استفاده از چارچوب "مبادله اجتماعی" نشان دادند که به احتمال فراوان، کارکنانی که سطوح بالایی از حمایت سازمانی را ادراک می‌کنند، احساس تکلیف بیشتری در جبران حمایت سازمانی از طریق تعهد، به‌ویژه تعهد عاطفی به سازمان و رفتارهای مطلوب کاری دارند؛ بنابراین، افراد براساس برداشتی که از حمایت سازمانی می‌کنند، تعهد خود را نسبت به سازمان نشان می‌دهند. شایان‌ذکر است که حمایت سازمانی ادراک‌شده، در برانگیخته‌کردن کارکنان تأثیر خواهد داشت و انتظارات آن‌ها را افزایش خواهد داد؛ به‌همین منظور، سازمان موظف می‌شود تا با توجه به اهداف سازمانی، پاداش بیشتری را برای انجام کار بیشتر پرداخت کند.

تاکنون، مطالعات متعددی رابطه میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. باین‌حال، بیشتر این مطالعات در کشورهای خارجی انجام گرفته‌اند و مطالعات اندکی در این زمینه در داخل ایران صورت گرفته است؛ به‌عنوان مثال، یافته‌های پژوهش ارشدی (۲۰۱۱) نشان داد که ضریب هم‌بستگی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی در کارمندان سازمان‌های صنعتی ایران برابر با ۰/۷۱ می‌باشد. همچنین، ضریب تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی نیز ۰/۵۵ گزارش شد (۹). دعایی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹) نیز با انجام پژوهشی در یک سازمان دولتی گزارش کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی و ابعاد آن هم‌بستگی دارد و در این میان، بیشترین هم‌بستگی مربوط به تعهد عاطفی و هنجاری می‌باشد. علاوه‌براین، در پژوهش آن‌ها تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی، مثبت و معنادار ($r=0/65$) اعلام شد و بیان گردید که از میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده بیشترین تأثیر را بر تعهد هنجاری دارد ($r=0/81$). همچنین، شاکری‌نیا و نبوی (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای خاطرنشان کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد. البته، پژوهش‌های مشابهی ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با انواع دیگر تعهد از جمله تعهد حرفه‌ای را مورد-بررسی قرار داده‌اند. باین‌حال، با توجه به این که تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای و انواع دیگر تعهد متفاوت می‌باشد، از ذکر آن‌ها خودداری می‌شود.

با وجود تعداد اندک مطالعات داخلی در زمینه ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی، مطالعات خارجی بسیاری در این زمینه وجود دارد؛ به‌عنوان مثال، پاناسیو و واندنبرگ^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی طولی بر روی کارکنان گزارش کردند که ضریب هم‌بستگی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به ترتیب برابر با ۰/۶۳ و ۰/۳۴ می‌باشد. همچنین، ضریب تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده برای تعهد عاطفی ۰/۷۰ و برای تعهد هنجاری

1. Panaccio & Vandenberghe

۰/۳۹ گزارش شد. همچنین، ریگل^۱ و همکاران (۲۰۰۹) به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پیامدهای ناشی از آن طی یک فراتحلیل پرداختند. این مطالعه تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای و تمایل به ترک خدمت را به‌عنوان پیامدهای ناشی از حمایت سازمانی ادراک شده مورد بررسی قرار داد و بیان کرد که ضرایب همبستگی حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی از ۰/۲۱ تا ۰/۸۱ متغیر می‌باشد. دکونیک و جانسون^۲ (۲۰۰۹)، چو و وانگ^۳ (۲۰۰۸)، الهوسامی^۴ (۲۰۰۸)، لیو و همکاران^۵ (۲۰۰۶)، بیشاپ^۶ و همکاران (۲۰۰۵) و یون و تیه^۷ (۲۰۰۲) نیز با انجام مطالعاتی در جوامع مختلف، همبستگی بالایی را میان حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی گزارش کرده‌اند. همچنین، مطالعاتی نیز وجود دارند که تنها رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی که یکی از مؤلفه‌های تعهد سازمانی است را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ به‌عنوان مثال، در دو پژوهش که یکی را لاپالم^۸ و همکاران (۲۰۰۹) بر روی ۵۷۵ کارمند بیمارستان انجام دادند و دیگری نیز توسط لی و پیسیل^۹ (۲۰۰۷) در ارتباط با کارمندان دو بانک کشور کره صورت گرفت، ارتباط و تأثیر بالای حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی - نشان داده شد. علاوه‌براین، کاسپر^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۱)، ماخرجی^{۱۱} (۲۰۱۰)، گوئرو و هریاچ^{۱۲} (۲۰۰۹)، استینگل هامبر و واندربرگ^{۱۳} (۲۰۰۳) و هوچوارتر و همکاران^{۱۴} (۲۰۰۳) هرکدام در پژوهش‌های جداگانه‌ای، همبستگی بالایی را بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی در جوامع مختلف مشاهده کردند.

-
1. Riggle
 2. DeConinck & Johnson
 3. Chew & Wong
 4. AL-Hussami
 5. Loi
 6. Bishop
 7. Yoon & Thie
 8. Lapalme
 9. Lee & Pessei
 10. Casper
 11. Mukherjee
 12. Guerrero & Herrbach
 13. Stinglhamber & Vandenberghe
 14. Hochwarter

با توجه به اهمیت ورزش، کشورهای گوناگون به منظور سازماندهی و برنامه‌ریزی برای آن، سازمان‌هایی را ایجاد کرده‌اند. از جمله این سازمان‌ها، کمیته‌های ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی هستند. علاوه بر سازمان‌های مذکور، برخی از کشورها نیز دارای سازمانی به نام "وزارت ورزش" می‌باشند که مسئولیت تمام مسائل مربوط به ورزش آن کشور را برعهده دارد. در کشور ما نیز "وزارت ورزش و جوانان" در سال (۱۳۹۰) هجری شمسی تأسیس گردید و جایگزین سازمان تربیت‌بدنی و سازمان ملی جوانان شد. این وزارت، سازمان‌هایی منطقه‌ای در تمام استان‌ها دارد که عهده‌دار مسئولیت ورزش و امور جوانان آن استان می‌باشند. به نظر می‌رسد که با توجه به اهمیت ادارات کل ورزش و جوانان، توجه به موضوع تعهد سازمانی کارکنان این ادارات و حمایت سازمانی ادراک‌شده از سوی آن‌ها که توسط مسئولان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران صورت گرفته است اهمیت بالایی دارد. با این حال، تاکنون، هیچ پژوهشی رابطه دو متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن را در سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان مورد بررسی قرار نداده است؛ لذا، در این پژوهش ارتباط بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) مورد بررسی قرار خواهد گرفت تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد یا خیر؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، هم‌بستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی به تعداد ۲۰۳ نفر تشکیل دادند ($N=203$) که تعداد نمونه با استفاده از جدول حجم و نمونه مورگان برابر با ۱۲۷ نفر در نظر گرفته شد. سپس، ۱۳۸ پرسش‌نامه بین کارمندان توزیع گشت که تنها ۱۳۰ مورد از آن‌ها قابل استفاده بود. از این تعداد به ترتیب ۳۴، ۳۸، ۲۹ و ۲۹ پرسش‌نامه از کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه، همدان، ایلام و کردستان به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جمع‌آوری گردید. به منظور گردآوری داده‌ها از یک پرسش‌نامه اطلاعات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه خدمت)، دو پرسش‌نامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک‌شده ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و نیز تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده گردید. پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده، مشتمل بر هشت سؤال می‌باشد و مؤلفه‌ای ندارد. پرسش‌نامه تعهد سازمانی نیز دارای ۲۴ سؤال است که شامل: مؤلفه‌های تعهد عاطفی (سؤالات یک تا هشت)، تعهد هنجاری (سؤالات نه تا ۱۶) و تعهد مستمر (سؤالات ۱۷ تا ۲۴) می‌باشد و در هر دو پرسش‌نامه از مقیاس

هفت ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم = یک، مخالفم = دو، نسبتاً مخالفم = سه، نظری ندارم = چهار، نسبتاً موافقم = پنج، موافقم = شش و کاملاً موافقم = هفت) استفاده شده است. شایان ذکر است که پرسش-نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش از معتبرترین پرسش‌نامه‌های موجود می‌باشند و اعتبار آن‌ها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی مورد تأیید قرار گرفته است. از طریق مطالعه آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه، پایایی پرسش‌نامه‌های حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۳ به دست آمد. علاوه بر این، به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی استفاده شد و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، روش‌های آماری آزمون کلموگروف اسمیروف (نرمال بودن داده‌ها)، ضریب هم‌بستگی پیرسون (ارتباط بین متغیرها) و معادلات ساختاری (تأثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر) در نرم‌افزار اس. پی. اس. ۱ و پی. ال. اس ۲ در سطح معناداری ۰/۰۵ P استفاده شد. از جمله مزیت‌های پی. ال. اس نسبت به نرم‌افزار لیزرل ۳ آن است که پی. ال. اس، مبتنی بر واریانس می‌باشد و در جوامع با جمعیت کمتر و داده‌های غیرنرمال، کارا تر از لیزرل است (هیلین ۴، ۲۰۰۴، ۲۸۵). با توجه به این که جامعه آماری پژوهش حاضر نسبتاً پایین می‌باشد، نرم‌افزار پی. ال. اس بر نرم‌افزار لیزرل ترجیح داده شد.

نتایج

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که میانگین سنی آزمودنی‌ها (۳۶/۷±۱۳/۶۵) می‌باشد. همچنین، براساس نتایج مشخص می‌شود که ۹۰ نفر (۶۹/۲ درصد) از آزمودنی‌ها مرد بوده و ۴۰ نفر دیگر (۳۰/۸ درصد) زن می‌باشند. ۴۳ نفر (۳۳/۱ درصد) از آن‌ها نیز مجرد هستند و ۸۷ نفر (۶۶/۹ درصد) متأهل می‌باشند. علاوه بر این، از مجموع کل آزمودنی‌ها، پنج نفر دارای مدرک کمتر از دیپلم (۳/۸ درصد)، ۱۷ نفر دارای مدرک دیپلم (۱۳/۱ درصد)، ۱۳ نفر دارای مدرک کاردانی (۱۰ درصد)، ۸۲ نفر دارای مدرک کارشناسی (۶۲/۱ درصد) و ۱۳ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۱۰ درصد) می‌باشند. در این میان، ۲۶ نفر (۲۰ درصد) دارای مدرک تحصیلی در رشته تربیت بدنی هستند و

-
1. SPSS
 2. PLS
 3. Lisrel
 4. Haenlein

۱۰۴ نفر (۸۰ درصد) در رشته‌ای غیر از تربیت‌بدنی تحصیل کرده‌اند. به‌لحاظ سابقه خدمت نیز ۶۷ نفر (۵۱/۵ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۳۴ نفر (۲۶/۲ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۹ نفر (۲۲/۳ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند (جدول شماره یک).

جدول ۱- ویژگی جمعیت‌شناختی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۹/۲
	زن	۳۰/۸
وضعیت تأهل	مجرد	۳۳/۱
	متاهل	۶۶/۹
میزان تحصیلات	کمتر از دیپلم	۳/۸
	دیپلم	۱۳/۱
	کاردانی	۱۰
	کارشناسی	۶۲/۱
رشته تحصیلی	کارشناسی‌ارشد	۱۰
	تربیت‌بدنی	۲۰
	غیرتربیت‌بدنی	۱۰۴
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۵۱/۵
	۱۰ تا ۲۰ سال	۲۶/۲
	بیشتر از ۲۰ سال	۲۲/۳

شایان‌ذکر است که جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که جدول شماره دو نتایج آن را نشان می‌دهد.

جدول ۲- نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	فراوانی	نمره Z	سطح معناداری	نتیجه آزمون
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۱۳۰	۰/۷۴	۰/۵۵	داده‌ها نرمال است
تعهد سازمانی	۱۳۰	۰/۷۲	۰/۶۷	داده‌ها نرمال است

همان‌گونه که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود، متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی ($r=0/71$, $P=0/01$) و مؤلفه‌های آن شامل: تعهد عاطفی ($r=0/58$, $P=0/01$)، تعهد هنجاری ($r=0/65$, $P=0/01$) و تعهد مستمر ($r=0/18$, $P=0/05$) رابطه مثبت و معناداری دارد.

جدول ۴- الگوریتم مدل ساختاری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن

نتیجه	مقدار تی*	انحراف استاندارد	میانگین	میزان اثر	
تأیید	۲۳/۱۸	۰/۰۳	۰/۷۸	۰/۷۸	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی
تأیید	۱۶/۲۳	۰/۰۴	۰/۷۰	۰/۶۹	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی
تأیید	۵/۸۲	۰/۰۶	۰/۴۱	۰/۳۷	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد هنجاری
تأیید	۲۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۷۱	۰/۷۰	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد مستمر

* ملاک تصمیم‌گیری ۱/۹۶± است.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهشی نشان داد که رابطه‌ای قوی، مثبت و معنادار بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی وجود دارد ($r=0/715$). به عبارت دیگر، با بهبود حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. با این شرایط می‌توان اذعان کرد که سازمان با اعمال حمایت از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان، این پیام را انتقال می‌دهد که نسبت به مسائل مربوط به کارکنان خود حساسیت دارد. اگر حمایت سازمانی از سوی این کارکنان ادراک شود، این احساس در کارکنان به وجود می‌آید که در هنگام مواجهه با مشکلات، سازمان آن‌ها را تنها نخواهد گذاشت و از آن‌ها حمایت خواهد کرد. طبق نظریه مبادله اجتماعی، کارکنان نیز در یک عمل متقابل، با افزایش کمیت و کیفیت کار خود این حمایت سازمان را جبران می‌کنند و به نوعی نسبت به سازمان متعهد می‌شوند. اگر کارکنان به لحاظ مالی حمایت شوند، از امکانات رفاهی و خدماتی بیشتری سود ببرند و از پاداش‌ها، مزایا و ارتقای پستی بهره‌مند باشند، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد و با میل و علاقه بیشتری به کار خود در سازمان ادامه می‌دهند و بدین ترتیب، آثار مطلوبی را برای سازمان و جامعه خود خلق می‌کنند. دلیل این موضوع آن است که هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه آن‌ها توجه می‌کند، به سازمان وابسته می‌شوند و دیگر به ترک آن فکر نمی‌کنند. در زمینه ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی، یافته‌های این پژوهش با نتایج ارشدی (۲۰۱۱)، دعایی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹)، شاکری‌نیا و نبوی (۱۳۸۹)، پاناسیو و اندنبرگ (۲۰۰۹)، دکونیک و جانسون (۲۰۰۹)، ریگل و همکاران (۲۰۰۹)، الهوسامی (۲۰۰۸)، چو و وانگ (۲۰۰۸)، لیو و همکاران (۲۰۰۶)، بیشاپ و همکاران (۲۰۰۵) و یون و تیه (۲۰۰۲) همخوانی دارد.

شایان ذکر است پژوهشی که با این یافته‌ها ناهمخوان باشد یافت نشد. باید گفت که معنادار بودن ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی در تمام جوامع بررسی شده، نشان از تحت محدودیت قرارنگرفتن این رابطه، تحت تأثیر تغییر جامعه دارد.

علاوه بر این، یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی، رابطه‌ای قوی، مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0/853$). این موضوع نشان می‌دهد که هرچه سازمان حمایت بیشتری از کارکنان خود داشته باشد، کارکنان نیز مشکلات سازمان را مشکل خود می‌دانند و در رفع آن می‌کوشند. با حمایت سازمانی بیشتر، کارکنان نسبت به کارکردن در محل خدمت خود افتخار می‌کنند و دوست دارند مابقی خدمت خود را در این سازمان بگذرانند و در مجموع، نسبت به محل خدمت خود دلبستگی پیدا می‌کنند. در مطالعات دعایی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹)، کاسپر و همکاران (۲۰۱۱)، ماخرچی (۲۰۱۰)، پاناسیو و اندنبرگ (۲۰۰۹)، گوئرو و هریچ (۲۰۰۹)، لاپالم و همکاران (۲۰۰۹)، چو و وانگ (۲۰۰۸)، لی و پیسی (۲۰۰۷)، استینگل هامبر و واندربرگ (۲۰۰۳) و هوچارت و همکاران (۲۰۰۳) نیز رابطه مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی به دست آمد که با نتیجه پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد. شایان ذکر است که هیچ مطالعه‌ای مبنی بر نبود ارتباط بین این دو متغیر یافت نشد.

یافته‌ها حاکی از آن هستند که بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/653$). با توجه به این مسأله می‌توان ادعا کرد که هرچه سازمان توجه بیشتری به حمایت کارکنان داشته باشد می‌تواند به صورت مستقیم به افزایش تعهد هنجاری کارکنان کمک کند. در این نوع تعهد، اگرچه کارکنان به سازمان دلبستگی خاصی ندارند، با این حال، مجبور به ماندن در سازمان هستند؛ زیرا، زندگی کاری آن‌ها در خطر می‌باشد و این احتمال وجود دارد که کار جایگزینی که شرایط آن از کار فعلی بهتر باشد، برای آن‌ها وجود نداشته باشد. یافته‌های مطالعاتی نیز که ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد هنجاری را بررسی کرده‌اند با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارند. پژوهش‌های دعایی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹)، پاناسیو و اندنبرگ (۲۰۰۹) و چو و وانگ (۲۰۰۸) از این دسته هستند. علاوه بر این، براساس یافته‌ها مشخص شد که ارتباط مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد مستمر به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های تعهد سازمانی وجود دارد ($r=0/176$). این امر نشان می‌دهد که هرچه سازمان حمایت بیشتری از کارکنان داشته باشد، این موضوع به افزایش تعهد مستمر کارکنان منجر می‌شود. در مورد ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد مستمر نیز تنها یک مطالعه (کاسپر و همکاران، ۲۰۱۱) با نتایج پژوهش حاضر ناهمخوان است و سایر مطالعات مانند پژوهش دعایی و برجعلی‌لو

(۱۳۸۹)، پاناسیو واندنبرگ (۲۰۰۹) و چو و وانگ (۲۰۰۸) با یافته‌های ما هم‌سو می‌باشد. از آن‌جاکه تنها پژوهش ناهمخوان بر روی مدیران، مشاوران و مهندسان انجام گرفته است، این احتمال وجود دارد که دلیل ناهمخوانی مربوط به تفاوت در جامعه آماری باشد. همان‌گونه که مشاهده شد، در پژوهش‌هایی که کارکنان جامعه آماری آن‌ها را تشکیل می‌دادند، ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد مستمر معنادار است. در پژوهش کاسپر و همکاران (۲۰۱۱) نیز که بر روی افراد دارای پست سازمانی بالاتر، درآمد بالاتر و تحصیلات بالاتر انجام گرفت، ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد مستمر معنادار نمی‌باشد. با این حال، در پژوهش حاضر نیز کمترین ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، مربوط به مؤلفه تعهد مستمر می‌باشد. از آن‌جایی که تعهد مستمر به معنای احساس مجبور بودن برای ماندن در سازمان است (به دلیل وابسته بودن مالی به سازمان و نبود شغل جایگزین)، مشخص می‌شود که حمایت سازمانی ادراک‌شده، رابطه کمتری با احساس مجبور بودن به ماندن در سازمان دارد. در مجموع، این یافته‌ها نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معنادار بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، تنها محدود به ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران نمی‌باشد، بلکه در بسیاری از جوامع آماری و کشورهای مختلف این رابطه مشاهده می‌شود.

همان‌گونه که ذکر شد، حمایت سازمانی ادراک‌شده، ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران دارد. البته، حمایت سازمانی ادراک‌شده، میزان حمایتی است که کارکنان از سوی سازمان دریافت می‌کنند و شاید به همین دلیل است که کارکنان متناسب با میزان حمایتی که ادراک می‌کنند به سازمان متعهد می‌شوند. علاوه بر این، حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیری قوی، مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل: تعهد عاطفی و تعهد مستمر دارد. با این حال، میزان تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر مؤلفه تعهد هنجاری، ضعیف می‌باشد. تعهد هنجاری به عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان را به سمت این احساس هدایت می‌نماید که همراه با سازمان باقی بمانند. این نوع تعهد به دلیل عدم وجود شغل جایگزین برای کارمند به وجود می‌آید و کارمند به دلیل این که به ماندن در این سازمان نیاز دارد، به آن وابسته و متعهد می‌شود. با این حال، نظریه مبادله اجتماعی بیان می‌کند که وقتی سازمان کارکنان خود را مورد حمایت قرار می‌دهد، کارکنان نیز در قبال این حمایت و برای قدردانی از آن، به سازمان متعهد می‌شوند؛ لذا، منطقی به نظر می‌رسد که تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد هنجاری، کمتر از سایر مؤلفه‌ها باشد؛ زیرا، این نوع تعهد به دلیل اجبار به وجود آمده است و نه به دلیل قدردانی از حمایت سازمان مورد نظر. این امر با نتایج مطالعات ارشدی (۲۰۱۱)، دعایی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹)، پاناسیو و واندنبرگ (۲۰۰۹)، دکونیک و

جانسون (۲۰۰۹)، لاپالم و همکاران (۲۰۰۹)، لی و پیسیل (۲۰۰۷) و استینگل هامر و واندربگ (۲۰۰۳) هم‌سو است و نشان‌دهندهٔ عدم تأثیر ویژگی‌های جوامع مختلف بر تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن می‌باشد.

در مجموع، نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش به استناد داده‌های گردآوری‌شده، نشان می‌دهد که کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران که در حکم مشتریان داخلی این سازمان هستند، اگر شرایط سازمانی موجود را برای حمایت سازمانی مناسب بدانند و از پاداش‌های سازمانی و شرایط شغلی مطلوب مانند حقوق، ترفیعات، غنی‌سازی شغل و نفوذ بر سیاست‌های سازمانی بهره‌مند شوند، تعهد سازمانی آن‌ها ارتقا خواهد یافت؛ بنابراین، بر پایهٔ نظریهٔ تبادل اجتماعی، اگر کارکنان سازمان مورد مطالعه، منافع مورد نیاز و انتظارات خود از سازمان را به‌خوبی دریافت کنند، به‌منظور ارائهٔ رفتارهایی فراتر از آنچه که از آن‌ها در سازمان انتظار می‌آورد، از خود تمایل نشان می‌دهند تا دستیابی به اهداف سازمان را تسهیل نمایند. این امر به‌منزلهٔ آن است که مدیریت در-راستای تحقق نظریهٔ تبادل اجتماعی به‌عنوان مبنایی برای ارائهٔ رفتارهای مشارکتی کارکنان موفق بوده است. البته، این حمایت باید براساس اعمال داوطلبانهٔ سازمان و مدیران آن باشد و نه براساس محدودیت‌های بیرونی نظیر مذاکرات اتحادیه‌ای و یا مقررات ایمنی حکومتی؛ زیرا، اگر کارمند احساس کند که این حمایت‌ها براساس قوانین و ضوابط بیرونی اتفاق می‌افتد، این حمایت را وظیفهٔ سازمان می‌داند و آن را به‌عنوان حمایت سازمانی درک نمی‌کند. با فراهم‌کردن شرایط مناسب سازمانی، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد و می‌توان شاهد پویایی و کارآمدی ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها در سال‌های آتی بود.

شایان‌ذکر است که مطالعات مختلفی در ارتباط با حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی انجام گرفته است، اما خروجی برخی از آن‌ها یافته‌های متفاوتی را نشان می‌دهند. ازسوی دیگر، پژوهشی در این زمینه که در سازمان‌های ورزشی انجام شده باشد، یافت نشد.

باین‌حال، نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده، رابطهٔ مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. همچنین، مشخص شد که ضریب هم‌بستگی بین متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر، مثبت و معنادار می‌باشد. علاوه‌براین، یافته‌ها بیانگر آن بود که حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر معناداری بر متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارد.

منابع

1. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
2. AL-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The Relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 86: 286-95.
3. Asadi Dastjerdi, H., Hamidi, M., Khatibi, A., Sayfpanahi shaabani, J. (2010). Relationship between organizational justice and organizational commitment in national Olympic and Paraolympic academy. *Quarterly research on sport science*, 29: 109-24.
4. Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 30: 1103-8.
5. Bishop, J. W., Scott, K. D., Goldsby, M. G., & Cropanzano, R. (2005). A construct validity study of commitment and perceived support variables: A multifoci approach across different team environments. *Group & Organization Management*, 118: 153-80.
6. Casper, W. J., Harris, C., Bianco, A. T., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 15: 1-13.
7. Chang, T., & Lin, H. (2008). A study on service employees' customer-oriented behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 13: 92-8.
8. Chew, Y. T., & Wong, S. K. (2008). Effects of career mentoring experience and perceived organizational support on employee commitment and intentions to leave: A study among hotel workers in Malaysia. *International Journal of Management*, 100: 692-700.
9. DeConinck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 4: 333-50.
10. Doaei, H., Borjaliloo, S. (2010). The study of relationship between the perceived organizational support with organizational commitment and the service abandoning tendency. *Perspective of governmental management*, 3: 63-77.
11. Eisenberger, R., Cummings, J., Armelo, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82: 812-20.

12. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-7.
13. Guerrero, S., & Herrbach, O. (2009). Manager organizational commitment: A question of support or image? *The International Journal of Human Resource Management*, 20(7): 1536-53.
14. Haenlein, M. (2004). A beginner's guide to partial least squares analysis. *Understanding Statistics*, 3(4): 283-97.
15. Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrew, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 438-56.
16. Khoshnam, E., Amirtash, M.A., Havi, F. (2008). General Physical Fitness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Male Teachers of Physical Education in Fars. *Journal of Research in Sport Science*, 20: 125-42.
17. Lapalme, M. E., Tremblay, M., & Simard, G. (2009). The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: The role of organizational and supervisor support. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5): 1132-45.
18. Lee, J., & Peccel, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, (28): 661-85.
19. Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 101-20.
20. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
21. Mir Sepasi, N. (2005). Strategic management of human resources and job relations. 24th printing. Tehran: Mir Publication. (Persian)
22. Mukherjee, K. (2010). Exploring the mediating effect of perceived organizational support between organizational justice dimensions and affective commitment. *GMJ*, 4(1&2): 9-22.
23. Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, (75): 224-36.
24. Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62: 1027-30.

25. Shakerinia, I., Nabavi, S. (2010). The relationship between job satisfaction and the perceived organizational support with organizational commitment in the staffs of police station of Giulan Province. *Quarterly of police management studies*, 5(4): 608-26.
26. Stinghammer, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 251-70.
27. Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 117: 97-124.

استناد به مقاله

پورسلطانی زرنندی، حسین، آقای، نجف، و عسگری، بهمن. (۱۳۹۵). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸ (۳۵)، ۱۸۳-۱۹۸.

Poursoltani Zarandi, H., Aghaei, N., & Asgari, B. (2016). Relationship Perceived Organizational Support with Organizational Commitment among Staff. *Sport Management Studies*. 8 (35): 183-198. (Persian)

Relationship Perceived Organizational Support with Organizational Commitment Among Staff

H. Poursoltani Zarandi¹, N. Aghaei², B. Asgari³

1. Assistant Professor, Karaj Branch, Payam Noor University, Karaj, Iran*
2. Assistant Professor, Kharazmi University
3. Lectuer, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Received Date: 28/05/2013

Accepted Date: 29/09/2013

Abstract

The purpose of this research study was the relationship perceived organizational support with organizational commitment among staff of sport and youth head office of western provinces of Iran. General population of present study included all staff of sport and youth head office of western provinces of Iran (n=203). Based on the Morgan sample size criteria, the statistical sample considered equal to 130. We were collected 34, 38, 29 and 29 questionnaires among Kermanshah, Hamedan, Ilam and Kordestan staff of sport and youth head office respectively by stratified random sampling. Results showed a positive and significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment and also its subscales including affective commitment, normative commitment and continuance commitment. Also, results showed that perceived organizational support has been significant effect on organizational commitment and affective commitment, normative commitment, continuance commitment subscales. In conclusion, findings of this research showed that perceived organizational support variable has a significant relationship with organizational commitment among staff of sport and youth head office of western provinces of Iran and can be considered as effectiveness variable on organizational commitment and it subscales.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Staff of Sport and Youth Head Office

* Corresponding Author

Email: bahman.asgari@yahoo.com