

تعیین و بررسی نقش سبک زندگی در موفقیت استراتژی ایجاد تعهد سازمانی (موردکاوی: دبیران تربیت بدنی منطقه ۵ تهران)

علی همتی عقیف^۱، رامین نظری^۲، مبین حاجی حسنی^{۳*}

^۱ استادیار دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره) قزوین

^۲ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

^۳ دانشجوی کارشناسی علوم ورزشی دانشگاه زنجان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سبک زندگی در موفقیت استراتژی ایجاد تعهد سازمانی (موردکاوی: دبیران تربیت بدنی منطقه ۵ تهران) انجام گرفته است. هم‌چنین، تعیین ارتباط بین سبک زندگی و موفقیت استراتژی ایجاد تعهد سازمانی و پیش بینی موفقیت استراتژی تعهد سازمانی با استفاده از سبک زندگی در دبیران تربیت بدنی، در قالب اهداف اختصاصی مورد تحقیق و بررسی قرار گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات توصیفی و از نوع پیمایشی است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت بدنی منطقه ۵ شهرداری تهران بود ($N=190$). نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده و حجم نمونه با استفاده فرمول کوکران ۱۲۷ نفر تعیین شد. به منظور مطالعه و بررسی اهداف این پژوهش از سه پرسشنامه؛ مشخصات فردی، تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) و پرسشنامه سبک زندگی میلر و اسمیت استفاده شد. پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) شامل ۲۴ سؤال و پرسشنامه سبک زندگی میلر و اسمیت نیز از ۲۰ پرسش تشکیل شده است. این دو پرسشنامه به صورت طیف ۵ ارزشی لیکرت تنظیم شده‌اند که روایی محتوای آن‌ها توسط اساتید و متخصصان حوزه مربوطه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با محاسبه ضریب آلفای-کرونباخ به ترتیب برابر با برابر با ۰/۸۵ و ۰/۸۶ تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها، شاخص‌های گرایش‌های مرکزی و پراکندگی از نرم افزار SPSS.22 و برای آزمون فرضیات از تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین مجموعه متغیرهای سبک زندگی ($R=0/37$) با تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد ($p=0/01$) و هم‌چنین، سبک زندگی ($t=4/33$)، توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی را دارد ($p=0/01$). البته باید توجه داشت که با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده ۱۳ درصد از واریانس کل تغییرات تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی به مؤلفه سبک زندگی و ۸۷ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود؛ بنابراین مقدار تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی به ازای تغییر سبک زندگی تغییر خواهد کرد و هم‌چنین با توجه به قابلیت پیش بینی تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی به وسیله سبک زندگی، می‌توان برای سنجش تعهد سازمانی دبیران، از ابزار سبک زندگی استفاده نمود.

واژه‌های کلیدی: سبک زندگی، موفقیت، استراتژی، تعهد سازمانی.

۱. مقدمه

امروزه ورزش به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی در تأمین سلامت روحی و جسمی افراد، مورد توجه برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران اکثر جوامع قرار گرفته است. در کشور ما این موضوع اهمیت مضاعف می‌یابد؛ چرا که درصد قابل توجهی از جمعیت ما را جوانان تشکیل می‌دهند. لذا به منظور اعتلای ورزش در کشور، نظام آموزش و پرورش به سبب دسترسی گسترده و فراگیری که به نسل جوان دارد، به عنوان نقطه‌ی شروع و جایگاه اساسی اشاعه‌ی ورزش و تحقق اهداف تربیت‌بدنی قلمداد می‌گردد. سازمان آموزش و پرورش کشور ما برای دستیابی به اهداف مهم در حوزه‌ی تربیت‌بدنی، علاوه بر نیاز به بودجه و امکانات مناسب و مدیران کارآمد، به دبیرانی با انگیزه، متعهد و ماهر نیازمند است تا برای اجرای برنامه‌های تنظیم شده، اهداف درس تربیت بدنی را محقق سازد. پس سازمان آموزش و پرورش برای نیل به این هدف باید با توسل به شیوه‌های علمی، سطح کارآیی و اثربخشی دبیران تربیت بدنی را افزایش دهد (عزیزی ابرقویی، ۱۳۸۴). کارآیی و اثربخشی کادر تعلیم و تربیت تحت تأثیر سبک زندگی و دلبستگی شغلی آنان است. سبک زندگی^۱ را می‌توان به شیوه زندگی طبقات و گروه‌های اجتماعی گوناگون جامعه تعبیر کرد که در آن افراد با پیروی از الگوهای رفتاری خاص، باورها، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی ویژه یا انتخاب نمادهای فرهنگی و منزلتی خاصی (نوع مسکن، محل سکونت و...) تا الگوهایی که مبتنی بر مؤلفه‌های مصرف کالاهای فرهنگی، فعالیت‌های فرهنگی (کتاب، مجله و...)، هنری (فیلم، موسیقی و...) و نحوه گذران فراغت هستند، تعلقات خود را نسبت به آن به نمایش می‌گذارد (کردی و هادیزاده، ۱۳۹۱).

سبک زندگی الگوی منحصر به فردی از ویژگی‌ها، رفتارها و عادت‌هایی است که هر فرد از خود نشان می‌دهد. براساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، سبک زندگی به روش زندگی مردم با بازتابی کامل از ارزش‌های اجتماعی، طرز برخورد و فعالیت‌ها اشاره دارد. هم‌چنین، ترکیبی از الگوهای رفتاری و عادات فردی در سراسر زندگی است که در پی فرآیند اجتماعی شدن به وجود آمده است (استاگی^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). اهمیت بررسی سبک زندگی در این است که این موضوع از مهم‌ترین امور در حکومت‌ها و مسائل حوزه‌های کلان فرهنگی و مدیریت فرهنگی جامعه است و امور اجتماعی، امور اقتصادی و امنیت و توسعه در سطح ملی وابسته به آن است. هم‌چنین در سند چشم‌انداز بیست ساله کشور به طراحی و ترویج سبک زندگی ایرانی و اسلامی تأکید شده است. از طرفی با توجه به تأکید مقام معظم رهبری بر سبک زندگی، این مهم به یکی از اولویت‌های اساسی مطالعاتی در کشور تبدیل شده است (شریفی، ۱۳۹۲). روانشناس آلمانی، آلفرد آدلر، در مورد سبک زندگی تعبیر متعددی دارد که بر محققان علوم اجتماعی پس از خود تأثیر زیادی گذاشته است. او می‌گوید سبک زندگی، یعنی کلیت بی‌همتا و فردی زندگی که همه‌ی فرآیندهای عمومی زندگی، ذیل آن قرار دارند (آدلر، ۱۹۵۶). سبک زندگی رفتار و منش نیست بلکه امری است که همه‌ی رفتارها و تجربیات انسانی را برای واحد هدایت می‌کند و خود به واسطه‌ی خوی‌ها و منش فردی شکل می‌گیرد.

در بخش مربوط به تعهد سازمانی^۳ نیز به طور کلی ساختار این اصطلاح رابطه روحی و روانی کارکنان با سازمان را نشان می‌دهد و هم‌چنین تصمیم‌های اعضا را نسبت به همکاری یا عدم همکاری با سازمان تلویحاً بیان می‌کند. غالباً تأثیر تعهد سازمانی بر روی رفتارها و برخورد کارمندان مشهود است. سازمان‌ها در بین کارمندان‌شان برای تعهد ارزش قائل می‌شوند، چرا که تصور می‌کنند که تعهد سازمانی رفتارهای بازدارنده‌ای از قبیل تأخیر، غیبت و ناکارآمدی را کاهش می‌دهد، به طور معمول گفته می‌شود که کارمندان متعهد برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش‌های بی‌شماری انجام می‌دهند. کارمندانی که برای ارتباط-شان با یک سازمان ارزش قائل هستند به احتمال زیاد نسبت به سازمان پایبندتر و برای موفقیت سازمان تلاش بیشتری انجام می‌دهند (کانشیرو^۴، ۲۰۰۸).

1. Life Style

2. Estagi

3. Organizational Commitment

4. Kaneshiro

ماتیو و زاجاک^۱ تحلیل گسترده‌ای در زمینه تعهد سازمانی انجام داده است که نتایج این تحقیق نشان داده است که بی‌توجهی، غیبت، ناکارآمدی و تمایل به ترک سازمان همگی نشانه‌هایی از عدم تعهد نسبت به سازمان هستند، در مقابل کارمندان متعهد احتمالاً درگیر رفتارهای فرا وظیفه‌ای از قبیل خلاقیت و ابتکار می‌شوند که این رفتارها به سبب ایجاد حس رقابت، سودآوری، اثربخشی به سازمان منفعت می‌رساند، هم‌چنین سازمان را در شرایط رقابتی حفظ می‌کنند (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰). در نتیجه عواملی همچون سبک زندگی و تعهد سازمانی معلمان، بر بهره‌وری کلی مدارس تاثیر بسزایی خواهد داشت. طوری که سرچیوانی (۲۰۰۹) معتقد است که مدارس کارآمد محیطی حرفه‌ای فراهم می‌کنند که زمینه‌ساز انجام وظیفه معلمان، مشارکت آن‌ها در اخذ تصمیماتی که بر کارشان اثر می‌گذارد، اعطای حد معقولی از خود مختاری به معلمان در انجام وظایف، مشارکت در تعیین اهداف و مدیریت از سوی معلمان و دریافت احترام از سوی دیگران است و فرصت‌های رشد بیشتری را در اختیار معلمان قرار می‌دهد. چنین شرایطی منجر به خلاقیت، پایداری در برابر مشکلات و تعهد به شغل در میان معلمان می‌شود. بنابراین، با توجه به اهمیت عملکرد وظیفه‌ای اعضای هیأت علمی در بهبود کنش سیستم آموزشی و رابطه‌ی پویای سازه‌های سبک زندگی در موفقیت استراتژی ایجاد تعهد سازمانی، این تحقیق قصد دارد تا به بررسی این متغیرها در بین معلمان تربیت‌بدنی در منطقه ۵ شهر تهران بپردازد و به این سوال پاسخ دهد که آیا بین سبک زندگی و موفقیت استراتژی ایجاد تعهد سازمانی و پیش‌بینی موفقیت استراتژی تعهد سازمانی با استفاده از سبک زندگی در دبیران تربیت‌بدنی ارتباط معناداری وجود دارد؟

۲. روش شناسی پژوهش

۲.۱. جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس روش‌های گردآوری اطلاعات از جمله تحقیقات توصیفی-پیمایشی بوده که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی در منطقه ۵ شهرداری تهران به تعداد ۱۹۰ نفر (N=۱۹۰) می‌باشد که از میان آن‌ها ۱۲۷ نفر، از طریق فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. متغیر مستقل در این پژوهش دلبستگی شغلی و متغیر وابسته تعهد سازمانی است.

$$\pi = \frac{190 \cdot (1/96)^2 \cdot (0/5) \cdot (0/5)}{190 \cdot (0/05)^2 + (1/96)^2 \cdot (0/5) \cdot (0/5)} = 127$$

π = تعیین حجم نمونه کوکران

طبق فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، مقدار حجم نمونه آماری در مجموع برابر ۱۲۷ نفر می‌باشد.

۲.۲. ابزار اندازه‌گیری پژوهش

به منظور مطالعه و بررسی اهداف پژوهش از سه پرسشنامه؛ مشخصات فردی، تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) و پرسشنامه سبک زندگی میلر و اسمیت استفاده شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) شامل ۲۴ سؤال است که به‌وسیله آن سه بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) مورد سنجش قرار می‌گیرد و گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری می‌گردد. عبارات هر زیر مقیاس در این پرسشنامه به صورت زیر است:

۱. زیر مقیاس عاطفی: ۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲

۲. زیر مقیاس مستمر: ۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷-۲۰-۲۳

^۱. Mathieu & Zajac

۳. زیر مقیاس هنجاری: ۳-۶-۹-۱۲-۱۵-۱۸-۲۱-۲۴

در این پرسشنامه عبارات ۲-۳-۶-۱۰-۱۱-۱۷-۲۰ معکوس نمره‌گذاری می‌شود. روش نمره‌گذاری سؤالات پرسشنامه:

کاملاً موافقم: ۵ موافقم: ۴ نظری ندارم: ۳ مخالفم: ۲ کاملاً مخالفم: ۱

در ادامه برای اطمینان از روایی محتوا پرسشنامه، ضمن استفاده از پرسشنامه‌ی معتبر، نظر اساتید محترم نیز لحاظ گردید و برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی آن برای تعهد عاطفی ۰/۸۱، تعهد هنجاری ۰/۸۰، تعهد مستمر ۰/۸۰ و تعهد سازمانی کلی نیز ۰/۸۵ به دست آمد؛ که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه‌ها می‌باشد. در این پژوهش از پرسشنامه سبک زندگی میلر و اسمیت نیز استفاده شد. این پرسشنامه دارای بیست پرسش است. (در هر نوبت به وسیله‌ی ۳ نفر) و هر پرسش دارای پنج پاسخ (همیشه = ۱، اغلب = ۲، گاهی اوقات = ۳، به ندرت = ۴ و هرگز = ۵) می‌باشد. نمره‌های بالاتر نشان‌دهنده‌ی سبک زندگی ناخوشایند و ناسالم است (تای چای استرالیا^۱، ۲۰۰۱).

✓ نمره بین ۱-۲/۳۳: نشانگر سبک زندگی پایین است.

✓ نمره بین ۲/۳۴-۳/۶۶: نشانگر سبک زندگی متوسط است.

✓ نمره بین ۳/۶۷-۵: نشانگر سبک زندگی بالا است.

روایی محتوای این پرسشنامه نیز توسط اساتید و متخصصان حوزه مربوطه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ تأیید شد.

۳.۲. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

سرانجام برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از جدول فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع متغیرها و از آزمون رگرسیون خطی ساده دو متغیره و چند متغیره برای بررسی ارتباط میان متغیرها و توانایی پیش‌بینی آن‌ها با استفاده از بسته آماری SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

۳. یافته‌ها

۳.۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس جنسیت

شاخص آماری جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۷۸	۶۱/۴
مرد	۴۹	۳۸/۶
مجموع	۱۲۷	۱۰۰

با توجه به نتایج جدول بالا ۶۱/۴ درصد از نمونه زن و ۳۸/۶ درصد مرد بودند.

۵۵/۹ درصد از نمونه ۴۱ تا ۵۰ سال داشته و تنها ۲/۴ درصد زیر ۳۰ سال سن داشتند و از بین آن‌ها ۹/۴ درصد مجرد و ۸۱/۹ درصد متأهل بودند. رشته تحصیلی ۸۷/۴ درصد از نمونه تربیت‌بدنی و ۸/۷ درصد غیر تربیت‌بدنی بود. سابقه شغلی ۴۷/۲

¹. Tai Chi Australia

درصد بالای ۲۰ سال بود. ۹۲/۱ درصد به صورت رسمی و ۶/۳ درصد به صورت قراردادی مشغول به کار بودند که به طور میانگین ۵۲/۸ درصد دارای درآمد ۱ تا ۲ میلیون تومان در ماه داشتند، در حالی که تنها ۱ نفر درآمد بالای ۴ میلیون داشت.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس مقطع تحصیلی

شاخص آماری مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲۶	۲۰/۵
کارشناسی	۶۰	۴۷/۲
کارشناسی ارشد	۳۹	۳۰/۷
دکتر	۲	۱/۶
مجموع	۱۲۷	۱۰۰

و در نهایت با توجه به نتایج جدول ۲ مشخص گردید که بیشترین تعداد نمونه را معلمان با مدرک کارشناسی با فراوانی ۴۷/۲ درصد تشکیل داده‌اند.

۲.۳. توصیف متغیرهای تحقیق

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۳. آمار توصیفی مربوط به اخلاق مداری

متغیر	آماره		
	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل حداکثر
سبک زندگی	۳/۶۸	۰/۵۴	۱/۷۵ ۴/۹۰
تعهد سازمانی	۲/۷۱	۰/۴۴	۱/۹۰ ۴/۰۴

با توجه به نتایج جدول ۳ میانگین سبک زندگی معلمان ۳/۶۸ و میانگین تعهد سازمانی معلمان ۲/۷۱ بود.

۳.۳. یافته‌های استنباطی پژوهش

برای بررسی طبیعی بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرونف (K-S) استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تمام توزیع‌ها از لحاظ آماری نرمال می‌باشند ($P > 0.05$).

جدول ۴. آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرونف جهت طبیعی بودن توزیع داده‌ها

توزیع	آماره‌ها		متغیرهای پژوهش
	p	z	
طبیعی	۰/۲۶	۱/۰۱	سبک زندگی
طبیعی	۰/۷۱	۰/۶۰	تعهد سازمانی

جهت پاسخگویی به فرضیه تحقیق از تحلیل رگرسیون خطی ساده دو متغیره بین سبک زندگی به عنوان متغیر مستقل (پیش‌بین) و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد. در زیر جدول ۵ نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات، در مورد فرضیه پژوهش می‌باشد.

جدول ۵. نتایج همبستگی بین تعهد سازمانی و سبک زندگی

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای باقیمانده	سطح معنی داری	دوربین واتسون
رگرسیون	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۴۲	۰/۰۱	۱/۹۲

نتایج جدول ۵ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۳۷ می‌باشد که با توجه به آن بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مستقیم و معناداری ($R=0/37, p=0/01$) مشاهده می‌شود. هم-چنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۱۳ درصد از واریانس کل تغییرات تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی به مؤلفه سبک زندگی و ۸۷ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون F به منظور بررسی مدل رگرسیونی تحقیق

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig
رگرسیون	۳/۲۷	۱	۳/۲۷	۱۸/۷۳	۰/۰۱
باقیمانده	۲۰/۶۰	۱۱۸	۰/۱۸		
مجموع	۲۳/۸۶	۱۱۹			

با توجه به معناداری مقدار آزمون F ($F=18/73, P=0/01$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (سبک زندگی) و متغیر وابسته (تعهد سازمانی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادرند تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کنند.

جدول ۷ نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان، متغیر مستقل (سبک زندگی) را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش‌بین تعهد سازمانی و سبک زندگی

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۱	۵/۷۸		۰/۲۷	۱/۵۶	عرض از مبدأ
۰/۰۱	۴/۳۳	۰/۳۷	۰/۰۷	۰/۳۱	سبک زندگی

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۷ نشان می‌دهد که سبک زندگی ($t=۴/۳۳$, $p=۰/۰۱$) توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی را دارد.

بنابراین معادله رگرسیون تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی منطقه ۵ شهر تهران با توجه به متغیر پیش‌بین (سبک زندگی) بر اساس داده‌های جدول ۷ به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = a + bx$$

$$Y = ۱/۵۶ + ۰/۳۷(x)$$

بر اساس رابطه فوق مقدار تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی (Y) به ازای تغییر سبک زندگی (X) تغییر خواهد کرد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

تعهد سازمانی مقوله‌ای بسیار مهم برای سازمان‌های امروزی است و سازمان‌ها در تلاش‌اند که میزان تعهد سازمانی کارکنان خود را با روش‌های مختلف ارتقا بخشند. تعهد سازمانی رابطه روحی و روانی کارکنان با سازمان را نشان می‌دهد و همچنین تصمیم‌های اعضا را نسبت به همکاری یا عدم همکاری با سازمان تلویحاً بیان می‌کند. غالباً تأثیر تعهد سازمانی بر روی رفتارها و برخورد کارمندان مشهود است. سازمان‌ها در بین کارمندان‌شان برای تعهد ارزش قائل می‌شوند، چرا که تصور می‌کنند که تعهد سازمانی رفتارهای بازدارنده‌ای از قبیل تأخیر، غیبت و ناکارآمدی را کاهش می‌دهد. به طور معمول گفته می‌شود که کارمندان متعهد برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش‌های بی‌شماری انجام می‌دهند. کارمندانی که برای ارتباط‌شان با یک سازمان ارزش قائل هستند به احتمال زیاد نسبت به سازمان پایبندتر و برای موفقیت سازمان تلاش بیشتری انجام می‌دهند. بایستی توجه داشت که متغیرهای زیادی ممکن است با تعهد سازمانی مرتبط باشند که در تحقیق حاضر متغیر سبک زندگی مورد تحقیق قرار گرفت و نتایج به شرح ذیل مورد بحث قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده دو متغیره مربوط به فرضیه اول تحقیق نشان داد که مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرهای سبک زندگی و موفقیت استراتژی تعهد سازمانی ۰/۳۷ می‌باشد که با توجه به آن، بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مستقیم و معناداری ($R=۰/۳۷$, $p=۰/۰۱$) وجود دارد و با توجه به نتایج آزمون رگرسیون، سبک زندگی ($t=۴/۳۳$, $p=۰/۰۱$) توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی را دارد. با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده مشاهده می‌شود که ۱۳ درصد از واریانس کل تغییرات تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی به مؤلفه سبک زندگی و ۸۷ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. همچنین با توجه به معناداری مقدار آزمون F ($F=۱۸/۷۳$, $p=۰/۰۱$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (سبک زندگی) و متغیر وابسته (تعهد سازمانی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادر است تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کند. نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیق ریحانی (۱۳۹۰) همسو بود. ریحانی (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که از بین مؤلفه‌های سبک زندگی، مؤلفه کنار آمدن با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. سبک زندگی، روشی است که افراد در طول زندگی انتخاب کرده‌اند و زیربنای آن در خانواده پی‌ریزی می‌شود که در واقع متأثر از فرهنگ، نژاد، مذهب، وضعیت اقتصادی، اجتماعی و باورها می‌باشد. براساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، سبک زندگی به روش زندگی مردم با بازتابی کامل از ارزش‌های اجتماعی، طرز برخورد و فعالیت‌ها اشاره دارد. همچنین، ترکیبی از الگوهای رفتاری و عادات فردی در سراسر زندگی (فعالیت بدنی، تغذیه، اعتیاد به الکل، دخانیات و ...) است که در پی فرایند اجتماعی شدن به وجود آمده است.

آدلر در خصوص پدید آمدن سبک زندگی بر این باور بود که همه‌ی انسان‌ها به نوعی احساس کهنتری مبتلا هستند که با روش خاصی درصد برطرف کردن آن هستند، این رویه‌ی منحصر به فرد، برای جبران احساس کهنتری، سبک زندگی افراد را ایجاد می‌کند. سبک زندگی در سه دوره به کمال خود می‌رسد، دوران کودکی، زمان شکل‌گیری پنج ریشه‌ی اساسی سبک زندگی

است که عبارتند هستند از: سلامتی و ظاهر، وضعیت اقتصادی - اجتماعی، نگرش‌های والدینی، منظومه‌های خانوادگی و نقش جنسیتی؛ دومین بعد از سبک زندگی، نگرش‌ها نسبت به تکالیف زندگی می‌باشند که در دوران نوجوانی تحول می‌یابند. این نگرش‌ها عبارتند از: نگرش نسبت به خود، نگرش به سوی مشکلات، نگرش به سوی دیگران، نگرش به سوی جنس مخالف و نگرش به زندگی. سومین بعد از سبک زندگی، تکالیف زندگی است. به طور کلی می‌توان بیان داشت که سبک زندگی الگوی منحصر به فردی از ویژگی‌ها، رفتارها و عادت‌هایی است که هر فرد از خود نشان می‌دهد. همچنین، ترکیبی از الگوهای رفتاری و عادات فردی در سراسر زندگی است که در پی فرآیند اجتماعی شدن به وجود آمده است. با این تعاریف می‌توان بیان کرد که در صورت ایجاد سبک زندگی مثبت و متعهد نسبت به اطرافیان و به طور کلی زندگی شخصی، می‌توان امیدوار بود که فرد نسبت به شغل خود نیز متعهد بوده و از تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشد. این موضوع زمانی اهمیت خاص خود را نشان می‌دهد که می‌توان گفت پویایی نظام آموزش و پرورش کشور نیز وابسته به عوامل مختلفی از جمله، داشتن کارمندان خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است؛ تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کرائی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. از طرفی در دنیای مدرن امروزی بیشتر افراد مجبور می‌شوند تا از میان مجموعه انتخاب‌ها، چیزهایی را گزینش کنند. انتخاب کردن نمی‌تواند در هر لحظه و برای هر کاری به صورت خودآگاه صورت گیرد. فرد مجموعه‌ای از اصول انتخاب کردن را در خود درونی می‌کند (یا در وی درونی می‌شود) که براساس آن اعمالش را در سطحی میان خودآگاه و ناخودآگاه سامان می‌دهد. این فرآیند سبب می‌شود که وی حس کنترل داشتن بر زندگی را تجربه کرده، از عدم تعادل به در آید و نوعی امنیت هستی‌شناختی را حس کند؛ بنابراین سبک زندگی می‌تواند نوع تصمیم‌گیری‌های فرد را تحت تاثیر قرار دهد و این تصمیم‌گیری‌ها در محیط سازمانی بسیار مهم بوده و بر کارایی و اثربخشی سازمانی تأثیرگذار است و به همین دلیل است که محققان به بررسی ارتباط سبک زندگی با مواردی چون تعهد سازمانی می‌پردازند. نتیجه تحقیق نیز بیانگر ارتباط مستقیم و معنادار میان سبک زندگی و تعهد سازمانی است که حتی می‌تواند بیانگر پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس سبک زندگی باشد که البته بخشی از این پیش بینی توسط سبک زندگی انجام می‌شود و بخشی دیگر از آن توسط عوامل دیگر تعیین می‌شود؛ بنابراین میان این دو متغیر ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد که با توجه به مباحث یاد شده و ادبیات تحقیق، منطقی به نظر می‌رسد. با این تفاسیر و نتیجه تحقیق مبنی بر ارتباط بین سبک زندگی با تعهد سازمانی، می‌توان امیدوار بود که با توسعه دلبستگی شغلی و آموزش‌های لازم در رابطه با سبک‌های زندگی، به کارکنانی متعهد تر در نظام آموزش و پرورش کشور که یکی از ارکان مهم جامعه به شمار می‌آید، دست یافت.

منابع

۱. ابرقویی، رقیه (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهرستان اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد خوراسگان.
۲. کردی، حسین؛ هادیزاده، سکینه (۱۳۹۱). بررسی سبک زندگی زنان شاغل و غیرشاغل. فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، سال سوم، شماره چهارم.
۳. شریفی، سارا (۱۳۹۲). بررسی نقش رسانه ملی بر تغییر الگوی سبک زندگی (با تأکید بر سبک ایرانی-اسلامی): مورد کاوری مرکز نظارت و ارزیابی سازمان صدا و سیما و دانشجویان ارشد و دکتری دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته امور فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۴. ریحانی، الهام (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های سبک زندگی با تعهد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی.

5. Estagi, Z. Akbarzadeh, R. Tadayonfar, M. Rahnama, F. Zardosht, R & Najar, I. (2007). The study of style among Sabzevar city, journal of medical science faculty, vol 13,3, PP: 134-139 (in Persian).
6. Adler, A, 1956, The Individual Psychology of Alfred Adler, New York: Basic Books Inc.
7. Kaneshiro, P. (2008). Analyzing The organization aljustice, trust and commitmen trelationship In A public organization. Unpublished Doctoral disertation, Nrthcentral University.
8. Mathieu, J.E. Zajac, D.M. (1990). A review and meta – analysis of the anteedecents correlates, And consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108(2), 171-194.

Determining and Investigating the Role of Lifestyle in the Success of Organizational Commitment Creation Strategy (Case Study: physical education teachers of District 5 of Tehran)

Ali Hemmati Afif¹, Ramin Nazari², Mobin Haji Hasani³ *

1. Assistant Professor at Imam Khomeini International University of Qazvin

2. Master of Sport Management

3. Master student of sport science at Zanjan University

Abstract

The purpose of this study is to investigate the role of lifestyle in the success of organizational commitment creation strategy (case study: physical education teachers in District 5 of Tehran). Moreover, this research specifically aimed to determine the relationship between lifestyle and the success of the organizational commitment strategy and to predict the success of the organizational commitment strategy using lifestyle in these physical education teachers. This is an applied research in terms of the purpose and a descriptive-survey field study in terms of the data collection and analysis method. The study population consists of all teachers of physical education in District 5 Municipality of Tehran (N = 190). Sampling was done by simple random sampling method and the sample size was determined as 127 teachers using Cochran's formula. To achieve the goals of this research, we used the three following questionnaires: Demographic Information Questionnaire, Meyer & Allen's (1990) Organizational Commitment Questionnaire, and Miller & Smith's Life Style Questionnaire. The Meyer and Allen's Organizational Commitment Questionnaire contained 24 items and the Miller & Smith's Life Style Questionnaire included 20 questions. These two questionnaires have been designed in the form of Likert's 5-point scale, the content validity of which was confirmed by the professors and experts of the relevant field and the reliability of which was also determined as 0.85 and 0.86 respectively using the Cronbach's alpha coefficient. We used SPSS.22 for analysis of the data, central tendencies and dispersion indices and used one-way analysis of variance and multivariate regression test to test the research hypotheses. The results showed that there is a direct and significant relationship between the life style variables ($R = 0.37$) and organizational commitment ($p = 0.01$), and that lifestyle ($t = 4.33$), can predict the organizational commitment of physical education teachers ($p = 0.01$). However, it should be noted that based on the adjusted coefficient of determination, 13% of the total variance in the organizational commitment of the physical education teachers is related to the lifestyle component and 87% of that variance is related to factors outside the model. Therefore, the level of organizational commitment of the physical education teachers will change in response for changes in their lifestyle. In addition, considering that organizational commitment of physical education teachers can be predicted by lifestyle, we can use the lifestyle tool to measure the organizational commitment of teachers.

Keywords: lifestyle, success, strategy, organizational commitment.
