

رابطه بین ذهنیت فلسفی با تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران

کبریا اقبالی^۱، فهیمه مشگی باف^۲

^۱استادیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
^۲کارشناسی ارشد تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده ها از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران می باشند که نمونه آماری بر اساس جدول مورگان برآورد شد. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه ی ذهنیت فلسفی مدیران و پرسشنامه تعهد سازمانی می باشد. یافته ها نشان داد ذهنیت فلسفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است. تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است. بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون حاکی از آن است سهم ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) در پیش بینی ابعاد تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران متفاوت است.

کلیدواژه ها: ذهنیت فلسفی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر

مقدمه

اسمیت ذهنیت فلسفی^۱ را توانایی‌ها و ویژگی‌های ذهن می‌داند که به تفکر صحیح فرد کمک می‌کند و او را به قضاوت‌های صحیح عادت می‌دهد (برنجی، ۱۳۸۹، ص ۵۹).

تعهد سازمانی درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان می‌باشد. در این تعریف تعهد سازمان سه عامل را شامل می‌شود. ۱. اعتقاد قوی به اهداف و ارزشهای سازمان. ۲. تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان. ۳. آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان (موغلی، حسن پور و حسن پور، ۱۳۸۸).

ذهنیت فلسفی ابزاری است برای کمک به افراد در تفکر و از مدیری که در تفکر خود جامع، عمیق و قابل انعطاف است این انتظار معقول به نظر می‌رسد که در اعمال خود تأثیری متفاوت نسبت به مدیری داشته که تفکرش فاقد چنین کیفیاتی است. ذهنیت فلسفی مدیران را قادر خواهد کرد تا در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کل مؤلفه‌های سازمان کمترین خطا را مرتکب و پیچ و خم‌های سازمان را بهتر درک کرده و ترکیب مناسب و معقولی به وجود آورند (بهرنگی، ۱۳۹۳).

مهمترین هدف نظامهای آموزشی سازمانی در عصر حاضر، آموزش چگونه فکر کرد به کارکنان است و در این جهت، قبل از هر چیز، باید از تفکری صحیح، منطقی و خلاق برخوردار باشند.

نمونه‌هایی از نقش ذهنیت فلسفی در عملکرد کارکنان: الف) اتخاذ راه حل‌های مناسب در مواجهه با مشکلات. ب) تعصب نداشتن نسبت به راه حلی خاص و در نظر گرفتن رشد علمی و فکری. ج) پرهیز از تصمیمات عجولانه و امکان برقراری ارتباط صمیمانه با دیگران. د) مقاومت نکردن در موقعیتهای جدید و بروز رفتار مناسب با آن موقعیت. ه) مرتبط کردن مسائل آنی با هدف هایدور.

مبانی نظری

ذهنیت فلسفی

مفهوم تفکر

یکی از تفارتهای عمده بین انسان و حیوان آن است که رفتار انسان با اطلاعات اندوخته شده و با تجارب کسب شده در طول عمر رابطه‌ی زیادی دارد، در حالی که حیوانات بیشتر اطلاعات مورد نیاز هنگام تولد در مغز موجود می‌باشد در حیواناتی که از نظر تکامل در درجات پایین قرار دارند. این اطلاعات ارثی تقریباً تمام مایحتاج حیوان را تأمین می‌نمایند ولی هر چه حیوان از نظر تکامل در رده‌های بالاتری باشد، ظرفیت بالقوه بیشتری برای کسب اطلاعات و تجارب مختص به خود دارد. بنابر این در مورد حیوانات می‌توان گفت که بیشترین مقدار حافظه موجود در مغز را حافظه ارثی تشکیل می‌دهد. در حالی که انسان مجبور است بیشتر اطلاعات و حافظه مورد نیاز خود را کسب کند و حافظ اکتسابی بیشترین مقدار حافظه موجود در مغز انسان را تشکیل می‌دهد (معظمی، ۱۳۸۸، ص ۲۶).

تعریف ذهن

صدرالمآلهین، «ذهن» را چنین تعریف کرده است: استعداد نفس بر اکتساب علومی که برای نفس حاصل نیستند. او، در مقام توضیح گفته است که خداوند، روح انسان را خالی از علم به اشیاء قرار داد و علی‌رغم این که او هیچ نمی‌داند، اما برای دانستن آمده است. پس نفس باید بر به دست آوردن این هدف و حصول علم توانا باشد؛ و ذهن، در واقع همین استعداد است.

مفهوم ذهنیت فلسفی

با توجه به اینکه ذهنیت فلسفی^۲ یکی از ویژگیهای مدیران هنگام مواجهه با مسائل بی‌شمار رهبری آموزشی است و مدیرانی که از ذهنیت فلسفی بالا برخوردار باشند، رهبران مؤثری خواهند بود که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایت مندی و تعهد

¹ Philosophical mindedness

¹-Philosophic-Mindedness

2- Comprehensiveness

کارکنان محقق می سازند و همچنین مدیرانی که دارای تفکر جامع، عمیق و انعطاف پذیر باشند نسبت به مدیران فاقد این کیفیات تأثیری متفاوت بر کارکنان دارند.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عبارت است از حالتی است که کارگر سازمان به خصوص، هدفهایش را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. بنابراین سطح بالایی از وابستگی شغلی به معنی این است که فرد، شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن را معرف خود می داند؛ ولی تعهد سازمانی، بدان معنا است که فرد، سازمانی را معرف خود می داند. درواقع، نتیجه تحقیقات نشان می دهد که برای پیش بینی و توجیه رفتار فرد (به مراتب، بیش از رضایت شغلی) تعهد سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد و با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می توان میزان غیبت و جابه جایی کارکنان را پیش بینی کرد (رابینز^۳، ۲۰۰۵).

تأثیر مسؤلیت اجتماعی سازمان بر تعهد سازمانی

تحقیقات گذشته در مورد شناسایی تأثیر مسؤلیت اجتماعی سازمان بر کارکنان را می توان به دو دسته طبقه بندی کرد: در دسته اول، محققان چگونگی تأثیر فعالیت های اجتماعی سازمان بر کارکنان آتی را تحلیل می کنند. در این مطالعات مسؤلیت اجتماعی سازمان اعتبار خوبی برای کسب و کار ایجاد می کند و جذابیت آن را به عنوان کارفرمایان خوب افزایش می دهد (تورکر^۴، ۲۰۰۹). مطابق با این طبقه بندی، مسؤلیت اجتماعی سازمان، اعتماد درک شده را برای جوینده شغل، که فاقد هر گونه تعامل قبلی با سازمان است، افزایش می دهد (ویس وس واران^۵، ۱۹۹۸). با این حال در تحقیق گرینینگ و توربان^۶ (۲۰۰۰) این ارتباط را بر مبنای نظریه هویت اجتماعی توضیح می دهد و بیان می کند که عملکرد اجتماعی سازمان نشانه هایی برای متقاضیان آتی است.

پیشینه پژوهش

جستجوی نگارنده در منابع و مأخذ پایگاه های اطلاعاتی نشان می دهد پژوهش منتشر شده که با موضوع این پژوهش هم پوشانی داشته باشد وجود ندارد، اما به آثاری که هر کدام به قسمت هایی از این تحقیق ارتباط پیدا می کند برخورد کرده است که در ذیل به تعدادی از آنها اشاره شده است.

جولکی، عرفانی، شبیری و بیات به (۲۰۱۶) پیش بینی تدریس خلاقانه بر اساس ذهنیت فلسفی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی پرداخت. این مطالعه با هدف پیش بینی تدریس خلاقانه بر اساس ذهنیت فلسفی اعضای هیأت علمی صورت گرفت. جامعه آماری مطالعه شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان به تعداد ۳۷۴ نفر بود و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و فرمول تعدیل حجم نمونه ۱۲۶ نفر تعیین شد که به روش نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل دو پرسشنامه ذهنیت فلسفی و پرسشنامه تدریس خلاقانه بود. ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۹ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام توسط نرم افزار SPSS صورت گرفت. یافته ها نشان داد ذهنیت فلسفی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان در حد خوب بود و بین ذهنیت فلسفی و تدریس خلاقانه آن ها رابطه مستقیم معنی داری مشاهده گردید. هم چنین بین هر یک از ابعاد ذهنیت فلسفی با تدریس خلاقانه رابطه مستقیم معنی داری مشاهده شد. در ضمن نتایج نشان داد به وسیله مؤلفه جامعیت ذهنیت فلسفی می توان تدریس خلاقانه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی را پیش بینی کرد. نتیجه گیری: تدریس خلاقانه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان را می توان بر اساس بعد جامعیت ذهنیت فلسفی آنها پیش بینی کرد.

³Rabinz

⁴Turker, D.

⁵Viswesvaran, C., S. P. Deshpande and C. Milman

⁶Greening, D. W. and D. B. Turban

مهاجران، قلعه ای، حمزه رباطی، نامی و نعمتی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه میان ذهنیت فلسفی با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه مدیران مدارس پرداخت. جامعه آماری پژوهش، تمامی مدیران و معاونان مدارس متوسطه سال ۹۲-۹۳ شهر ارومیه در نظر گرفته شده است ($N=240$) که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۴۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های ذهنیت فلسفی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه پاسخ دادند. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظرات متخصصان استفاده شد و پایایی آنها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۵ محاسبه شد. یافته‌های به دست آمده با استفاده از روش تحلیل همبستگی کانونی نشان داد که ابعاد ذهنیت فلسفی رابطه معناداری با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه مدیران و معاونان دارند. تحلیل کانونی دو مجموعه معنادار بین ذهنیت فلسفی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه را نشان داد که در این مجموعه، ابعاد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری رابطه معناداری با خلاقیت، مخاطره‌پذیری، نیاز به توفیق و جایگاه کنترل داشتند. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت هر چقدر مدیران و معاونان از ذهنیت فلسفی بالایی برخوردار باشند توان کارآفرینی نیز در آنها افزایش می‌یابد.

جین ترون^۷ (۲۰۱۱) پژوهشی تحت عنوان "رابطه توانمندسازی روان شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارگران و کارمندان در سازمان های چند ملیتی" در آفریقای جنوبی انجام داده است. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین توانمندسازی روان شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین توانمندسازی روان شناختی کارکنان بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی آن ها (جنسیت، نژاد و سابقه خدمت) تفاوت یافت شد؛ بدین معنی که مردان نسبت به زنان از توانمندی روانی بالاتری برخوردار بودند و کارکنان با سابقه خدمتی بالا نسبت به کارکنان کم سابقه، احساس توانمندی بیشتری داشته اند. همچنین، بین تعهد سازمانی کارکنان بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سن و سابقه خدمت) تفاوت معناداری یافت شد؛ بدین معنی که مردان، تعهد بالاتری نسبت به زنان دارند و بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی رابطه معناداری است.

محمد و پاتون^۸ (۲۰۱۲) حتی تأثیر قرارداد روانشناسانه و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دارند. طی یک پرسشنامه ۴۳۳ نفر از پاسخ دهندگان در امارات متحده عربی نیز نشان داد که رابطه معناداری میان نوع قرارداد و تعهد سازمانی وجود دارد. این موضوع بدین معناست که بر حسب نوع قراردادی که کارمند با سازمان منعقد کرده است باعث می شود تعهدات سازمانی خود را تنظیم نماید.

روش تحقیق

هدف از انتخاب روش پژوهش این است که مشخص نماییم برای بررسی موضوعی خاص چه روش تحقیقی لازم است و محقق چه روشی و شیوه‌ای را اتخاذ کند تا هرچه دقیق‌تر و سریع‌تر به پرسش یا پرسش‌های پژوهش مورد نظر دست یابد. دستیابی به هدف‌های علمی یا شناخت علمی میسر نخواهد بود مگر زمانی که با روش شناسی^۹ درست صورت پذیرد. به عبارت دیگر پژوهش از حیث روش است که اعتبار می‌یابد نه موضوع پژوهش (خاکی، ۱۳۹۳). پژوهش را به دو منظور متفاوت انجام می‌دهند. نخست حل مشکلاتی که در حال حاضر در محل کار وجود دارد و دوم، افزودن به مجموعه دانش بشر در زمینه‌ای خاص که مورد علاقه محقق است. هنگامی که با هدف برخورداری از نتایج یافته‌ها برای حل مسائل موجود در سازمان به پژوهش می‌پردازیم آن را پژوهش کاربردی^{۱۰} می‌نامند. اما وقتی که اساساً برای بهبود درک خود درباره مسائل به خصوصی که به طور معمول در محیط‌های سازمانی روی می‌دهند و نیز چگونگی حل آنها پژوهش می‌کنند آن را پژوهش بنیادی یا پایه‌ای^{۱۱} می‌خوانند (سکاران، ۱۳۸۸). این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی است.

⁷ Jeanne thereon, crystal

⁸ Mohamed Behery & Paton

1. Methodology

2. Applied research

3. Basic of fundamental research

روش ها و ابزار جمع آوری داده ها

در این تحقیق برای جمع آوری داده ها از دو روش زیر استفاده می شود:

روش کتابخانه ای: در این روش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، مقالات، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه های اطلاع رسانی، جمع آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش برداری و ترجمه متون خارجه برای بررسی زیر بنای علمی تحقیق اقدام می گردد.

روش میدانی: برای جمع آوری داده های اولیه جهت آزمون فرضیات تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه^{۱۲} یکی از ابزارهای رایج پژوهش و روشی مستقیم برای کسب داده های پژوهش است. پرسشنامه مجموعه ای از سؤال ها (گویه ها)^{۱۳} است که پاسخ دهنده با ملاحظه آنها پاسخ لازم را ارائه می دهد. این پاسخ، داده مورد نیاز پژوهشگر را تشکیل می دهد. از طریق گویه های پرسشنامه می توان دانش، علایق، نگرش و عقاید فرد را مورد ارزیابی قرار داد، به تجربیات قبلی وی پی برده و به آنچه در حال حاضر انجام می دهد آگاهی یافت.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی^{۱۴} و آمار استنباطی^{۱۵} استفاده خواهد شد. برای تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه و متناسب با سوالات تحقیق، برای توصیف وضعیت موجود و دسته بندی گروه های آزمودنی از نظر صفات مختلف و توصیف ویژگی های جامعه آماری از روش های آمار توصیفی همچون فراوانی، درصد، نمودار، شاخص های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص های گرایش پراکندگی (خطای استاندارد میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه، بیشینه) استفاده می شود. برای کمک به برقراری ارتباط میان متغیرهای تحقیق به طوری که بتوان از طریق آنها صحت فرضیات را مورد بررسی قرارداد، از روش های آمار استنباطی همچون آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی توزیع داده ها، آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده می شود و برای این منظور از طریق نرم افزار آماری SPSS بهره برداری می شود.

اهداف پژوهش

هدف کلی:

رابطه بین ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران

اهداف جزئی:

- تبیین وضعیت ذهنیت فلسفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تبیین وضعیت تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- تعیین رابطه بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران

1. Questionnaire

2. Statements

1.Descriptive Statistics

2. Inferential Statistics

- تعیین رابطه بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران
- بررسی سهم ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) در پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران

سوالات تحقیق

- آیا ذهنیت فلسفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است؟
- آیا تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است؟
- آیا بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا سهم ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) در پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران متفاوت است؟

فرضیه های تحقیق

- ذهنیت فلسفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.
- تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.
- بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- سهم ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) در پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران متفاوت است.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

آزمون کولموگروف اسمرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

با توجه به نتایج جدول زیر اگر سطح معناداری بزرگتر از مقدار خطا باشد داده‌ها دارای توزیع نرمال و اگر مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد داده‌های متغیر دارای توزیع نرمال نیست.

جدول (۱) آزمون کولموگروف اسمیرنوف

عامل	سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه گیری
ذهنیت فلسفی	۰,۶۵۳	۰,۰۵	نرمال
تعهد سازمانی	۰,۱۵۶	۰,۰۵	نرمال

با توجه به نتایج چون مقدار سطح معنی داری برای تمامی متغیرها بزرگتر از مقدار خطا ۰,۰۵ می باشد در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال هستند.

آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اول

ذهنیت فلسفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول (۲) میانگین، انحراف استاندارد و آزمون t ذهنیت فلسفی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	معنی داری
جامعیت	۴۵,۱۴۲۹	۱۰,۸۴۸۲	۱۲/۰۴	۶۰	۰/۰۰۰
تعمق	۴۱,۰۹۲۳	۵۰,۸۱۶۳	۹/۰۲	۶۰	۰/۰۰۰
انعطاف پذیری	۶۲,۲۸۵۷	۱۰,۳۲۷۴	۸/۶۵	۶۰	۰/۰۰۰
ذهنیت فلسفی	۱۴۷,۵۲۰۹	۱۲,۵۶۹۳	۱۰/۶۸	۶۰	۰/۰۰۰

با توجه به جدول میانگین نمره انعطاف پذیری بیش از جامعیت و جامعیت بیش از تعمق است. مطابق جدول میانگین ذهنیت فلسفی و مؤلفه های آن به طرز معنی داری بالاتر از میانگین مفهومی است؛ همچنین با توجه به سطح معنی داری (۰,۰۰۰) مشاهده شده ذهنیت فلسفی مدیران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

فرضیه دوم:

تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول (۳) میانگین، انحراف استاندارد و آزمون t سکون شغلی معلمان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	معنی داری
تعهد عاطفی	۳۲,۷۵	۳,۶۴۴۳	۶,۵۳۶۲	۶۰	۰,۰۰۰
تعهد هنجاری	۳۴,۶۸	۴,۰۹۲۳	۳,۵۶۳۹	۶۰	۰,۰۰۰
تعهد مستمر	۳۱,۵۹	۱,۰۹۲۳	۴,۶۳۵۷	۶۰	۰,۰۰۰
تعهد سازمانی	۱۰۳,۶۶	۲,۵۳۶۹	۲,۲۶۳۸	۶۰	۰,۰۰۰

با توجه به جدول میانگین نمره تعهد هنجاری بیش از مابقی مؤلفه ها است. مطابق جدول میانگین تعهد سازمانی و مؤلفه های آن به طرز معنی داری بالاتر از میانگین مفهومی است؛ همچنین با توجه به سطح معنی داری (۰,۰۰۰) مشاهده شده تعهد سازمانی از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

فرضیه سوم: بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۴) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران باتعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس

تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس	جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران	
	ضریب همبستگی	۰,۱۵۱*
	سطح معنی داری	۰,۰۱
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران باتعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد. ضریب همبستگی ۰,۱۵۱ می باشد. فرضیه چهارم: بی بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۵) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران باتعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس

تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس	جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران	
	ضریب همبستگی	۰,۲۵۳*
	سطح معنی داری	۰,۰۵
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران باتعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد. ضریب همبستگی ۰,۲۵۳ می باشد. فرضیه پنجم: بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۶) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس

تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس	بعد جامعیت ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	۰,۱۲۱*
	سطح معنی داری	۰,۱۶
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد. ضریب همبستگی ۰,۱۲۱ می باشد. فرضیه ششم: بی بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. $H_0 = 0$ بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد. $H_1 \neq 0$ به نظر میرسد بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۷) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس

تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس	تعمق ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	۰,۲۹۳*
	سطح معنی داری	۰,۰۰
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد. ضریب همبستگی ۰,۲۹۳ می باشد. فرضیه هفتم: بی بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۸) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن

ورزشی نویس

تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس	بعد تعمق ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	۰,۲۱۲*
	سطح معنی داری	۰,۰۴
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه برآن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران وجود دارد. ضریب همبستگی ۰,۲۱۲ می باشد. فرضیه هشتم: بی بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد. $H_1 \neq 0$ بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۹) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن

ورزشی نویس

تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس	بعد تعمق ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	۰,۲۸۶*
	سطح معنی داری	۰,۰۰
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه برآن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد. ضریب همبستگی ۰,۲۸۶ می باشد. فرضیه نهم: بی بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۱۰) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس

تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس	بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	۰,۱۹۸*
	سطح معنی داری	۰,۰۰
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه برآن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۱۹۸ می باشد. فرضیه هم: بی بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۱۱) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس

تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس	بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	۰,۲۳۸*
	سطح معنی داری	۰,۰۰
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه برآن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۳۸ می باشد. فرضیه هم: بی بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

$H_0 = 0$ بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۱۲) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس

تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس	بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	*۰,۲۹۱
	سطح معنی داری	۰,۰۰
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۹۱ می باشد.

فرضیه دوازدهم:

سهم ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) در پیش بینی ابعاد تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران متفاوت است:

جدول (۱۳) پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس ابعاد ذهنیت فلسفی

توجه:					
تجزیه و تحلیل واریانس					
مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۳۲/۷۹	۴	۱۹۷۸/	۱۳/۷۹	۰/۰۰۰ ^b
باقی مانده	۱۴۵/۵۵	۵۶	۹۹/۵۲		
کل	۱۷۸/۳۴	۶۰			
ضرایب					
مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
ثابت a	۱/۵۸	۰/۳۷		۴/۳۲	۰/۰۰۰
جامعیت	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۱۶	۲/۷۴	۰/۰۰۷
تعمق	۰/۲۳	۰/۰۷	۰/۲۰	۳/۳۳	۰/۰۰۱
انعطاف پذیری	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۱۴	۳/۱۵	۰/۰۰۵
ذهنیت فلسفی	۰/۲۲	۰/۰۶	۰/۲۳	۳/۶۸	۰/۰۰۰

به منظور تعیین نقش هر یک از ذهنیت فلسفی در پیش بینی تعهد سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از روش ورود استفاده گردید. همانطور که جدول (۱۳) نشان می دهد R تعدیل شده ۰/۱۷ و $F=۱۳/۷۹$ معنی دار است ($P<۰/۰۰۰۱$)، بنابراین مدل فوق می تواند تعهد سازمانی را پیش بینی کند.

فرضیه اصلی: بین ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

H_0 بین ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1 \neq 0$ بین ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۱۴) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی

نویس

تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس	ذهنیت فلسفی	
	ضریب همبستگی	۰,۲۵۳**
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰
	تعداد	۶۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه $H_0 = 0$ رد شده و فرضیه $H_1 \neq 0$ تایید می شود. ما مانگونه مشاهده می شود در سطح معنی داری ۹۵ درصد رابطه معنی داری ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۵۳ می باشد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول:

ذهنیت فلسفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

یافته‌ها نشان داد میانگین نمره انعطاف پذیری بیش از جامعیت و جامعیت بیش از تعمق است. مطابق جدول میانگین ذهنیت فلسفی و مؤلفه‌های آن به طرز معنی داری بالاتر از میانگین مفهومی است؛ همچنین با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده ذهنیت فلسفی از وضعیت مطلوبی برخوردار است. در تبیین این فرضیه می توان گفت افرادی که با ذهنیت فلسفی بالا کار می کنند از کسانی که با ذهنیت فلسفی پایین کار می کنند از خلاقیت، نوآوری، صمیمیت، تلاش، اعتماد، رضایت و خشنودی بیشتری برخوردار و بازده آنان به مراتب بیشتر و بهتر می باشد. از آنجا که ذهنیت فلسفی فرد بر رفتار وی اثر می گذارد و بنا به گفته اسمیت از فردی که در تفکر خود جامع، عمیق و انعطاف پذیر باشد، رفتار متفاوتی نسبت به فردی که تفکرش فاقد چنین کیفیاتی است می توان انتظار داشت. یافته‌های این پژوهش با بخشی از یافته‌های جولکی و دیگران (۲۰۱۶)، کوشی و دیگران (۱۳۹۴)، سیدان و دیگران (۱۳۹۵)، مهاجران و دیگران (۱۳۹۴)، میرزا محمدی (۱۳۹۲)، جاویدی و دیگران (۱۳۸۹) و سخنور و مهار زاده (۱۳۸۹) همسو است.

فرضیه دوم:

تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

با توجه به یافته‌ها میانگین نمره تعهد هنجاری بیش از مابقی مؤلفه‌ها است و میانگین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن به طرز معنی داری بالاتر از میانگین مفهومی است؛ همچنین با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده تعهد سازمانی از وضعیت مطلوبی برخوردار است. در تبیین این فرضیه می توان گفت تعهد سازمانی نوعی ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان است و مستلزم وجود عوامل مختلف شخصی، سازمانی و محیطی است.

فرضیه سوم: بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه سوم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۱۵۱ می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت کسانی که در زمینه ذهنیت فلسفی صاحب نظر هستند عموماً معتقدند که ذهنیت فلسفی یکی از مهمترین شاخص های سطح کفایت و اثربخشی عملکرد است و برخورداری از این توانمندیه تعهد عاطفی بهتری منجر خواهد شد.

فرضیه چهارم: بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه چهارم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران با تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۵۳ می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت بعد جامعیت ذهنیت فلسفی برای اداره سازمان ضرورت دارد و هدف آن اصلاح و بهبود عملکرد کارکنان است لذا وجود ذهنیت فلسفی و کیفیت تداوم آن در تحقق هدف های سیستم نقش تعیین کننده ای دارد و موجب افزایش تعهد هنجاری در فرد می شود.

فرضیه پنجم: بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه پنجم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۱۲۱ می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت جامعیت نوعی کل نگری و دیدن امور در یک زمینه وسیع است که باعث می شود فرد همواره در جهت وحدت بخشیدن به اندیشه هایش تلاش کند. جامع اندیشی، مستلزم ایستادگی در مقابل تأثیری پذیری از امور زود گذر و مقطعی است. طرح سوالاتی درباره این که، مسئله حاضر چه ارتباطی با سایر مسائل دارد و یا این که اهداف ما در زندگی چیست و فعالیت های حال ما، با آن اهداف چه ارتباطی دارند؟ گامی در مسیر جامع اندیشی محسوب می شود و فرد را به سازمان متعهد تر می کند. **فرضیه ششم: بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.**

یافته‌ها در زمینه فرضیه ششم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی با تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۹۳ می باشد.

فرضیه هفتم: بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه هفتم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۱۲ می باشد.

فرضیه هشتم: بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه هشتم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۸۶ می باشد. در تبیین این موضوع می توان گفت تعمق بعد دوم ذهن فلسفی است که سبب می شود فرد ایده ها و پدیده ها را مورد مطالعه عمیق قرار دهد. فردی که از بعد دوم ذهن فلسفی برخوردار است، آنچه را که دیگران بدیهی تلقی کرده و درباره آنها پرسش نمی کنند، مورد سوال قرار می دهد، و از این طریق بر شانس خود برای حرکت به ماورای محدودیت های تعصب جاهلانه، جانبداری های شخصی و تصورات کلیشه ای می افزاید. با رهایی از جبر امور آشکار، نظریات و افکار اساسی به عنوان کلید های حل مسائل در دامنه ای وسیع نمایان می شوند. بنابراین فردی که با تعمق تر است تعهد بالاتری دارد.

فرضیه نهم: بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه نهم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد عاطفی خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۱۹۸ می باشد. رنجبریان (۱۳۷۵) اظهار می دارد

که ارتباطات قوی اجتماعی در محیط کار، انعطاف‌پذیری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخور کاری، تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی، حذف موانع کاری و تاکید بر جنبه‌هایی که موجب ارزشهای اجتماعی سازمان می‌گردد تعهد سازمانی را ارتقا می‌بخشد. آلن (۱۹۸۹) معتقد است در زندگی کاری هنر خوب گوش دادن و کیفیت ارتباط با سایر اعضای سازمان و انعطاف‌پذیری در برابر رفتارهای اعضای سازمان موجب گرمی و همدلی بین کارکنان شده و احساس مسئولیت و تعهد کاری را افزایش می‌دهد

فرضیه دهم: بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه دهم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی‌داری بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد هنجاری خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۳۸ می‌باشد.

فرضیه یازدهم: بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌ها در زمینه فرضیه یازدهم نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی‌داری بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و تعهد مستمر خبرنگاران زن ورزشی نویس وجود دارد و ضریب همبستگی ۰,۲۹۱ می‌باشد. انعطاف‌پذیری که بعد سوم ذهن فلسفی است، با نواندیشی، دگربینی و خلاقیت سروکار دارد و همچون خلاقیت ممکن است همواره بر سر راه آن موانعی وجود داشته باشد. اغلب افراد به دلیل تحت تاثیر قرار گرفتن فشارهای محیطی، عاطفی و روانی دچار نوعی تحجر فکری می‌شوند و ممکن است عکس‌العملی انجام دهند که مناسب با آن موقعیت نباشد اما فردی که انعطاف‌پذیری بیشتری دارد به سازمان متعهد تر است.

فرضیه دوازدهم:

سهم ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) در پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی خبرنگاران زن ورزشی نویس شهر تهران متفاوت است

به منظور تعیین نقش هر یک از ذهنیت فلسفی در پیش‌بینی تعهد سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از روش ورود استفاده گردید. R تعدیل شده ۰/۱۷ و $F=13/79$ معنی‌دار است ($P<0.0001$)، بنابراین مدل فوق می‌تواند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت اهمیت ذهنیت فلسفی از این جهت است که سازمان‌ها هر روز متحول می‌گردند و ابعاد تازه‌ای به خود می‌گیرند و صاحب نظران همواره در تلاش هستند تا اصولی را کشف نمایند تا مبانی سازمانی بر پایه این اصول استوار باشد. ذهنیت فلسفی یکی از ویژگی‌های آدمی است که می‌تواند ما را هنگام مواجهه با مسائل بی‌شمار یاری نمایند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان در ما ایجاد نماید. به عبارت دیگر فردیکه از ذهنیت فلسفی بالا برخوردار است، برای دیدن مسائل بر اساس اهداف درازمدت، تعمیم اخلاق، عقاید اصولی و طیف وسیعی از انتخاب‌های منطقی شانس بیشتری دارد و به سازمان متعهد تر است. یافته‌های این پژوهش با بخشی از یافته‌های جولکی و دیگران (۲۰۱۶)، کوشی و دیگران (۱۳۹۴)، سیدان و دیگران (۱۳۹۵)، مهاجران و دیگران (۱۳۹۴)، میرزا محمدی (۱۳۹۲)، جاویدی و دیگران (۱۳۸۹) و سخنور و مهار زاده (۱۳۸۹) همسو است.

ارائه پیشنهادات محقق بر مبنای نتایج حاصل شده از یافته‌های تحقیق:

با توجه به یافته‌های فرضیه اول پیشنهاد می‌شود:

در گزینش و انتصاب افراد ذهنیت فلسفی آنها را مورد بررسی قرار دهند زیرا افرادی که دارای ذهنیت فلسفی در حد مطلوبی باشند از خلاقیت‌های بیشتری برخوردارند.

با توجه به یافته‌های فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود:

مدیران سازمان‌های ورزشی به ریشه و عمق قضایای پی‌برند و برای رسیدن به یک نتیجه صحیح تمام موارد و علت‌ها را بررسی نمایند و در حل مشکلات دانشگاه نسبت به راه‌حلهای خاصی تعصب نداشته باشند. این امر باعث می‌شود که وقتی یک شیوه

خاص برای یک مسئله کارساز نباشد فکر خود را بر روی شیوه مناسبتر تغییر جهت دهند و از تخیلات تنها بعنوان قوه محرکه ای که باعث ایجاد ایده های جدید می گردد استفاده نمایند.

با توجه به یافته های فرضیه سوم پیشنهاد می شود :

مسئولان و برنامه ریزان مدیران که دارای ذهنیت فلسفی مطلوب و ایده های جدید هستند را تشویق کنند و آنها را به سایر مدیران معرفی نمایند.

با توجه به یافته های فرضیه چهارم پیشنهاد می شود :

مدیران سازمان های ورزشی در موقعیتهای هیجانی و عاطفی رفتار مناسب از خود بروز دهند و تفکر را سرلوحه تمامی اعمال و رفتار خود قرار دهند.

با توجه به یافته های فرضیه پنجم پیشنهاد می شود :

مدیران سازمان های ورزشی در بررسی پدیده ها و امور مدارس وسعت نظر داشته باشند و مسائل را از زاویه های مختلف و از جهات متعدد بررسی نمایند.

با توجه به یافته های فرضیه ششم پیشنهاد می شود :

به مدیران سازمان های ورزشی توصیه می شود زمینه های لازم راجهت پرورش ذهنیت فلسفی در محیط سازمان از طریق به کارگیری روش های تقویت خلاقیت از جمله تکنیک بارش مغزی، تکنیک تفکر موار، تکنیک شش کلاه تفکر و تکنیک های دیگر ایجاد نمایند.

با توجه به یافته های فرضیه هفتم پیشنهاد می شود :

به مدیران سازمان های ورزشی توصیه می شود که جوی منعطف و انتقادی را در جهت ایجاد زمینه های ابراز و شکوفایی خلاقیت ایجاد نمایند.

با توجه به یافته های فرضیه هشتم پیشنهاد می شود :

به مدیران سازمان های ورزشی توصیه می شود نسبت به پرورش روحیه انتقاد پذیری و انعطاف گرایی در سازمان به عنوان یک الگو عمل نمایند تا زمینه های گسترش این دو ویژگی را در محیط آموزشی ایجاد شود.

با توجه به یافته های فرضیه نهم پیشنهاد می شود :

به مدیران سازمان های ورزشی توصیه می شود به هر شکلی که امکان دارد ایده های جدید و ابتکاری مطرح نمایند و دیگر اعضای سازمان را نسبت به این امر با توجه به ابزارهای پاداش و ... ترغیب نمایند.

با توجه به یافته های فرضیه دهم پیشنهاد می شود :

به مدیران سازمان های ورزشی توصیه می شود که در باب مسائل متداول و سنتی انعطاف لازم را به خرج دهند تا بتوانند زمینه های آفرینش شیوه های جدیدتر را در سازمان ایجاد نمایند.

با توجه به یافته های فرضیه یازدهم پیشنهاد می شود :

در گذراندن افراد به منسب های مختلف در سازمان با توجه به میزان انعطاف پذیری فرد و نیاز به تعهد آن شغل افراد را با جنسیت، سن و ویژگی های دیگر مورد بررسی قرار دهند.

با توجه به یافته های فرضیه دوازدهم پیشنهاد می شود :

در سازمان ها افرادی را که دارای ذهنیت فلسفی مطلوب و ایده های جدید هستند تشویق و آنها را به سایر مدیران معرفی کنند، زیرا این افراد می توانند به سازمان متعهد تر نیز باشند.

پیشنهاد به محققان آینده:

- به محققان آتی پیشنهاد می گردد این پژوهش را در استان های دیگر و به طور گسترده تر انجام دهند.
- با توجه به اینکه نمونه مورد مطالعه در این پژوهش خبرنگاران زن ورزشی نویسنده شهر تهران بوده است ولی می توان آن را در تمامی شهرستانها اجرا نمود.

- اجرای پژوهش کیفی در ارتباط با تعهد سازمانی جهت پی بردن به نواقص و ارائه راهبردهای مناسب
- انجام تحقیق در مورد عوامل بازدارنده اجتماعی - فرهنگی در زمینه تعهد سازمانی
- اجرای پژوهش کیفی در ارتباط با تعهد سازمانی جهت پی بردن به نواقص و ارائه راهبردهای مناسب
- انجام تحقیقات دقیق تر در مورد مؤلفه های اجتماعی - فرهنگی مرتبط با موضوع.
- این تحقیق در دیگر سازمانها و ادارات دولتی انجام گیرد.
- رابطه تعهد سازمانی و ذهنیت فلسفی بر بهروری سازمان ها مورد بررسی قرار گیرد.
- رابطه ذهنیت فلسفی بر روی رضایت ارباب رجوع مورد بررسی قرار گیرد.
- رابطه بین ذهنیت فلسفی و بیگانگی از کار کارکنان دستگاههای اجرائی مورد بررسی قرار گیرد.
- رابطه بین ذهنیت فلسفی و تحصیلات کارکنان دستگاههای اجرائی مورد بررسی قرار گیرد.
- رابطه بین ذهنیت فلسفی و ترک خدمت کارکنان دستگاههای اجرائی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

۱. ابراهیمی دهشیری احمد. (۱۳۸۵). *میزان اثربخشی آموزشهای عمومی ضمن خدمت کارکنان اداره کل بنیاد شهید / انقلاب اسلامی استان یزد*. گزارش و طرح پژوهش.
۲. ابطحی، سید حسین. (۱۳۷۳). *آموزش و بهسازی منابع انسانی*. چاپ دوم، انتشارات مؤسسه مطالعات و برنامه ریزی سازمان گسترش، تهران. ص ۴۵.
۳. ادیبی حسین؛ انصاری، عبدالمعبود. (۱۳۵۸). *نظریه های جامعه شناسی*، چاپ اول، تهران: جامعه.
۴. اسکیدمور، ویلیام. (۱۳۷۲). *تفکر نظری در جامعه شناس*، ترجمه ی علی محمدحاضری ودیگران، چاپ اول، تهران: سفیر. ص ۸۰.
۵. اسماعیلی، کورش. (۱۳۷۸). *نشانه های فرسودگی شغلی، علل و راههای مقابله با آن*، مجله فولاد، شماره ۵۳. ص ۵۱.
۶. اسمیت، فیلیپ (۱۳۸۲). *ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی*. مترجم محمدرضا بهرنگی، نشر تندر.
۷. اصفهانی (کمپانی)، محمدحسین. (۱۳۸۰). *تحفه الحکیم*، تصحیح سید مصطفی محقق داماد، تهران، مرکز نشر اسلامی. ص ۸۹.
۸. اقتداری، علی محمد. (۱۳۶۸). *سازمان و مدیریت*، انتشارات مولوی، تهران. ص ۱۲۶.
۹. باقری، ناصر، شهرآرای مهرناز. (۱۳۸۲). *وارسی روان سنجی مقیاس انگیزش تحصیل در بین دبیرستان های تهران*، تهران: دانشگاه شاهد، دانشور رفتار، سال دهم، دوره جدید. ص ۲۲۶.
۱۰. بخشی، حمید. (۱۳۸۲). *بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی*. فصلنامه مدیریت.
۱۱. بهرنگی، محمد رضا. (۱۳۷۳). *مدیریت آموزشی و آموزشگاهی*، انتشارات تابان.
۱۲. بهرنگی، محمدرضا، (۱۳۹۳)، *مدیریت آموزشی و آموزشگاهی*، تهران.
۱۳. بهرنگی، محمدرضا، (۱۳۹۴)، *ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی*، تهران.
۱۴. بولتون، رابرت. (۱۳۸۴). *روان شناسی روابط انسانی*، ترجمه: حمیدرضا سهرابی، افسانه حیات روشنایی. تهران: انتشارات رشد.
۱۵. بیان، حسام الدین؛ شکبیا مقدم، محمد. (۱۳۷۲). *مدیریت شیوه های نو در آموزش*، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۶. پارسا، محمد. (۱۳۸۳). *بنیادهای روان شناختی*، تهران: انتشارات سخن.
۱۷. پالمر، مایکل. (۱۳۸۵). *مسایل اخلاقی*، ترجمه علی رضا آل بویه، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۱۸. توسلی، غلام عباس. (۱۳۷۰). *نظریه های جامعه شناسی*، چاپ دوم، تهران: سمت. ص ۳۸۲.

۱۹. حسین پور، کمال (۱۳۸۵). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی و سبک مدیریت تعارض مدیران مدارس متوسطه شهر رشت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد.
۲۰. حنیفی، فریبا. (۱۳۸۸). *رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارایی آنان در شهرهای رودهن و دماوند*، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۷۵.
۲۱. خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۳) روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران: فوژان.
۲۲. خداپناهی، محمد کریم. (۱۳۸۶). *روانشناسی فیزیولوژیک*، چاپ ششم، سازمان سمت. ص ۴۶.
۲۳. خداپناهی، محمد کریم. (۱۳۸۶). *روانشناسی انگیزش و هیجان*. چاپ دهم، سازمان سمت. ص ۷۸.
۲۴. خنیفر، حسین. (۱۳۸۵). *بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، فرهنگ مدیریت*، شماره ۱۲.
۲۵. رابینز، استیفن. (۱۳۸۳). *مبانی رفتار سازمانی*، قاسم کبیری، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۲۶. رحمانی، جعفر، نصرآبادی، علی باقی. (۱۳۷۹). *مدیر موفق*، چاپ اول، انتشارات لوح محفوظ، تهران.
۲۷. رضائیان، علی. (۱۳۷۳). *مدیریت رفتار سازمانی*، انتشارات دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. ص ۹۲.
۲۸. رضائیان، نجمه. (۱۳۸۵). *بررسی رابطه ترس از موفقیت زنان شاغل و تحلیل رفتگی آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان سیرجان*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
۲۹. طوسی، محمد علی. (۱۳۸۰). *بالندگی سازمانی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص ۲۵.
۳۰. علی پور دون، علی. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین سکون زدگی شغلی با انگیزش شغلی و روحیه کاری کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی مازندران*. فصلنامه ارتباطات و آموزش، شماره ۲.
۳۱. علیزاده اقدام، رسول. (۱۳۸۰). *ارتباطات سازمان*، چاپ اول، انتشارات آوای نور، تهران. ص ۲۹۵.
۳۲. فتحی، هوشنگ. (۱۳۶۴). *رابطه آموزش و کارآیی*، انتشارات مجرد.
۳۳. فرانکنا، ویلیام کی، ۱۳۸۳، *فلسفه اخلاق*، ترجمه هادی صادقی، نشر کتاب طه. ص ۵۷.
۳۴. فقهی فرهنگمند، ناصر. (۱۳۸۶). *مدیریت در ایران*، تبریز، مؤلف با همکاری کتابفروشی مرکز آموزش و مدیریت دولتی تبریز. ص ۵۱.
۳۵. قلیچ لی، بهروز (۱۳۸۷). *مسیر پیشرفت شغلی*. ماهنامه تدبیر. سازمان مدیریت صنعتی. ص ۲۳.
۳۶. گوتهک، جلال‌الدال (۱۳۸۸). *مکاتب فلسفی و آراء تربیتی*. محمد جعفر پاک سرشت، انتشارات سمت.
۳۷. متقی، محمدحسین. (۱۳۸۴). *مسیر شغلی*، تهران: مجله اقتصاد در مدیریت، شماره ۶۴.
۳۸. مرادی مهدی و آبادی، صدیقه (۱۳۸۶). *بررسی رابطه بین باورهای معرفت‌شناختی اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد با کیفیت تدریس آنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد.
۳۹. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۸۴). *اخلاق در قرآن*، مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره). ص ۱۲۴.
۴۰. مطهری، مرتضی. (۱۳۷۷). *نقدی بر مارکسیسم*، قم، چاپ دوم، انتشارات صدرا. ۲۷۸.
۴۱. میر سپاسی، ناصر. (۱۳۷۰). *مدیریت منابع انسانی و روابط کار*، انتشارات شروین.
۴۲. ناظم، فتاح، یادگاری، فردوس، حسومی، طاهره و قائد محمدی، محمدجواد (۱۳۸۹). *ذهنیت فلسفی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی*، مجله: نوآوری های مدیریت آموزشی. پاییز ۱۳۸۹ - شماره ۲۰، ۱۱ - ۲۴.
۴۳. نائی، محمد علی. (۱۳۸۳). *انگیزش در سازمان ها*. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز. ص ۱۲.
۴۴. هابز، توماس. (۱۳۸۰). *لویاتان*، ترجمه حسین بشیریه، نشر نی.
۴۵. هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۰). *مدیریت رفتار سازمانی*، علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر.
۴۶. هولمز، رابرت ال. (۱۳۸۲). *مبانی فلسفه اخلاق*، ترجمه مسعود علیا، انتشارات ققنوس.

48. Ablard, K. G. (1996). "Implicit theories of intelligence and self: perceptions of Academically talented Adolescents and children", Journal of youth and Adolescence.
49. Allen, N. Meyer, J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage, Newbury Park, CA.
50. Barber, Elizabeth H. (1992). "Plateauism in the workplace" [http:// www. Indianr.Edu. Barber, 2, html](http://www.Indianr.Edu. Barber, 2, html).
51. Bardwick, J.M. (1988). *The Plateauing trap*. Toronto: bantams books.
52. Becker, Lawrence C. (1992). *A History of western Ethics*, Garland Publishing, New York & London.
53. Becker, Lawrence C. (2001). *Encyclopedia of Ethics*, Routledge, New York and London, vol I.
54. Bern, Eric (1995) *Games people play, The psychology of human Relationship*, Grove press, INC. New york.
55. Bowlinger, D. (2002). *Philosophic mindedness level in educations in chicago school. [PHDDissertation Abstract]*. Irwwin University Chicago. USA.
56. Cameron, J. & pierce, W. D. (1994). "Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: a menta – analysis". Review of Educational Research. p3.
57. Crick, N. R. & dodge. K. A. (1994). *A review and reformation of social Information processing me chanisms in children's social adjustment psychological Bulletin*.
58. Dable, charyl. (1998). "Twice the career in half the time". [http:// www. Fastcompancy. Com/ online career.Html](http://www.Fastcompancy.Com/onlinecareer.Html).
59. Deci, E. L. Ryan R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self Determination in human behavior*. New york: plenum press.
60. Edward, Crait. (1998). *Routledge Encyclopedia of philosophy*, London and New York, Vol 3.
61. Flippo, Edwin B. (1994). *Personal Management Mc Graw – hill*, Singapore, sixth edition.
62. Frank Luthans. (1988). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill Book Company.
63. Franken, R. E. (1998). *Humman Motivation. Forth Edition*, Books/ col publishing company, U.S.A.
64. Harris, Wayne (1995). *clocked out. Achange American workplace means pain for survivors on both sides of the desk mailer*. Fsu. Edu/
65. Hart up, w. (1983). *The peer system*. In E. M. Hetherington (Ed). *Hand Book of psychology*. Vol 4. New York: Wiley.
66. Holland J.L. and et. Al. (2001). *Self Directed search form R intemet version. 2.o. (on-line)*. Available: <http://www.self-directed-search.com>.
67. Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa. FL: psychological Assessment Resources. Inc.
68. Holland, J.L. (1999). *Why interest inventories are also personality inventories. In vocational Interests*. Pp. 87-102.

69. Hornaday, Ann. (1995). *How do you know when it is time to go?* [http:// www.Fastcompany. Com](http://www.Fastcompany.Com)
70. Hume, David.(1989) *An Enquiry Concerning the principles of Morals*, Oxford university.p296
71. I mel, susan, (2001). *"surviving the career doldrums"*. Icdl. Uncg. Edu/ ft/ html.
72. Kidd, Jennifer m. (2000). *"Emotion" and absent presence in careertheory"*. Journal of vocational behavior, vol 5
73. Muchinsky, P.M. (1999). *Application of Holland's Theory in industrial and organizational settings*. Journal of vocational Behavior. 55, 127-35
74. Sand holtz kort. (2003). *Are you in danger of plateauing* [http:// www. HHappy career. Com/html/ are – you – in – danger of plateauing. Asp](http://www.HHappy.career.Com/html/are-you-in-danger-of-plateauing.Asp).p102.
75. Scholossberg, Nancy k. (2004) *Amodel of workife transitions*. Icdl. Uncg. Edu/ft/
76. Singer, Marc G. (2001). *Human Resource Management*. Pws-kent publishing co. USA.p192.
77. Singer, Peter.(1991.) *A companion to ethics*, Oxford, Blach Well publishers, Ltd.
78. Thompson, P. (1990). *'Crawling From the Wreckage'*, in D. Knights and H. Willmott, (eds.) *Labour Process Theory*. London: MacMillan.p12.
79. Vallerand R. J. (1993). *in education: evidence on the concurrent and construct validity of the Academci motivation scale*. Educational and psychological measurement.