

The role of Dimensions of Organization Development in the Organization Commitment of Faculty Members of Physical Education of Universities of the Country

* M. Nikoofar¹, M.Mazaheri²

1-Assistant professor of sport management, University of Sistan and Baluchestan. Email : nikoofar@ped.usb.ac.ir (Corresponding Author)

2-Associate Professor of Psychology, University of Sistan and Baluchestan

Received: 08/02/2017 ; Accepted: 12/07/2017

Extended Abstract

Employee commitment can have positive outcomes for the organization and preventing displacement, absenteeism and leaving the organization. A retirement plan should be drawn up to maintain and increase the organizational commitment of the staff. Therefore, it is necessary to investigate factors affecting organizational commitment. The purpose of this study was to Identification the role of Dimensions of organizational development in the organizational commitment of faculty of physical education in the country. The present research is of correlation and performed in Field method. The study of 215 people, including all members of the faculty of physical education across the country.

Introduction

The development and qualitative growth of the faculty members is one of the goals of today's universities, For this reason, Developing and implementing programs for the growth of these specialists is necessary, The development of faculty members includes activities that help them grow and Promoting Professional capabilities .Improve the development of faculty could have a positive impact on their organizational behaviors without hesitation. Organizational commitment of members can be one of these. Organizational commitment of employees is the positive and negative attitudes of individuals toward the organization. Organizational commitment has three dimensions that are:

- Strong belief in accepting the goals of the organization

- A lot of passion for more effort in the organization
- The desire to continue membership in the organization.

Gall (2015), showed a positive and significant correlation between organizational commitment and employee organizational development in their research at Preston University. Very little research has been done on this subject. It is necessary to do more research in this field . The present research wants to answer these questions:

Is there a relationship between organizational development and its dimensions, and the degree of organizational commitment of the faculty members of the country's physical education colleges?

Do dimensions of organizational development can predict the organizational commitment of the faculty members of the country's physical education colleges?

Case study

The purpose of this study was to Identification the role of Dimensions of organizational development in the organizational commitment of faculty of physical education in the country.

Materials and methods

The present research is of correlation and performed in Field method. The study of 215 people, including all members of the faculty of physical education across the country. The sample size has been calculated against 138 people, using the Cochran formula and is selected by stratified random sampling. In this research, organizational development questionnaire (Jamshidi, 1388) and questionnaire of organizational commitment (Allen and Meyer, 1997), which validity by experts and reliability through Cronbach's alpha, respectively, 0.78 and 0.86 respectively. To analyze the data, descriptive statistics, statistical methods, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis to single-sample t-test and Kolmogorov-Smirnov was used.

Discussion and results

The results showed that between organizational development and all its aspects, and organizational commitment of faculty members in the $P < 0.01$ a direct and significant relationship exists. Multiple regression analysis showed that the dimensions of organizational development in the next step interpersonal communication, self-efficacy and leadership are able to significantly predict organizational commitment.

Conclusion

Organizational development and its various dimensions have features that Can change the expectations of faculty members of physical education and Allowing them to perform beyond the individual's interests and beyond what is expected and Also ultimately lead to a greater commitment to organizational goals. Therefore, it is suggested that University directors help to expand interpersonal, inter-group, and work-based communication, focusing on the impact of faculty members on the country's growth, and the use of organizational development plans as one of the factors contributing to growth and Development of organizations.

Keywords : development, organizational development, organizational commitment.

نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور

دکتر مرتضی نیکوفر* - دکتر مهرداد مظاهری**

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور بود. پژوهش حاضر از نوع همبستگی و به روش میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق برابر ۲۱۵ نفر، شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری کشور بود. حجم نمونه برابر ۱۳۸ نفر، با استفاده از فرمول کوکران محاسبه و به روش طبقه ای - تصادفی انتخاب شده است. در این تحقیق از پرسش نامه بالندگی سازمانی و پرسش نامه تعهد سازمانی استفاده شده، که روایی محتوی آنها توسط متخصصان تأیید و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۷۸ و ۰/۸۶ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر شاخص های آمار توصیفی، از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام و t تک نمونه ای و همچنین آزمون کالموگراف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین بالندگی سازمانی و تمامی ابعاد آن، و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی در سطح اعتماد ۹۹ درصد ($P < 0/01$) رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که ابعاد بالندگی سازمانی در بعد ارتباطات بین فردی، خودکارآمدی و رهبری قادر به پیش بینی معنی دار تعهد سازمانی هستند.

واژه‌های کلیدی: بالندگی، بالندگی سازمانی، تعهد سازمانی

مقدمه

آموزش عالی محور توسعه و موتور محرکه ایجاد حرکت و تحول در جامعه است. آموزش عالی کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده است که می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو هر لحظه در شریان حیاتی حرکت رو به رشد جامعه، راه کارهای نوینی را تزریق کند، از این جهت نظام آموزش عالی و دانشگاه ها، طرح

* نویسنده مسئول - استادیار مدیریت ورزشی ، دانشگاه سیستان و بلوچستان nikoofar@ped.usb.ac.ir

** دانشیار روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان

اصلی، بنیان و چارچوب اساسی برنامه‌ریزی‌های رشد و پیشرفت محسوب می‌شود (جمشیدی، ۱۳۸۶). نقش آموزش عالی شامل تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور است. یکی از سیاست‌های نظام آموزش عالی ارتقای کارآیی و توانمندی علمی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها می‌باشد (صفری، ۱۳۸۸).

توسعه و رشد کیفی اعضای هیات علمی از اهداف امروزی دانشگاه‌هاست، به همین دلیل تدوین و اجرای برنامه‌هایی جهت بالندگی این متخصصین ضرورتی اجتناب ناپذیر است، بالندگی اعضای هیات علمی در واقع جهت پیشگیری از منسوخ شدن دانش و اطلاعات اعضای هیات علمی طراحی شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بالندگی به معنای ارتقای برنامه ریزی شده یک فرد یا مجموعه‌ای از افراد جهت تحقق هر چه بیشتر مأموریت و اهداف سازمان می‌باشد (Brown, 2006). بالندگی اعضای هیات علمی شامل فعالیت‌هایی است که آنها را در رشد و ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای یاری می‌رساند. فعالیت‌های بالندگی اعضای هیات علمی دارای اهداف مختلفی می‌باشد اما در کل به منظور ارتقا و بالندگی فردی، حرفه‌ای و سازمانی اعضای هیات علمی طراحی شده‌اند (Magoshi & Chang, 2009). بالندگی سازمانی^۱، بر ایجاد یک جو آموزشی اثربخش که در آن اعضای هیات علمی و پرسنل بخش بالندگی اعضای هیات علمی قادرند فعالیت‌ها و اقدامات جدیدی را در راستای فرآیند یاددهی - یادگیری به اجرا در آورند، متمرکز می‌باشد (مرزبان، ۱۳۸۸).

بالندگی سازمانی روشی است که در اجرای آن، عملکرد سازمان بهبود می‌یابد و اصولاً بر پایه فرآیند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد. با توجه به تعریف‌هایی که از سوی دانشمندان علوم رفتاری از بالندگی سازمانی شده است و با در نظر گرفتن کاربردی که از آن به دست آمده است، می‌توان بالندگی سازمانی را با بالندگی انسان مرتبط دانست و این دو پدیده را پیوسته به یکدیگر به شمار آورد (Steinert, Naismith, & Mann, 2012).

کانون برنامه بالندگی سازمانی دگرگون کردن نگرش‌ها و رفتار است. با آنکه در برنامه بالندگی سازمانی فراگردها، روشهای کار، دستورها و زمینه‌هایی از این شمار دستخوش دگرگونی می‌گردند، ولی هدف عمده دگرگونی همواره بر نگرش، رفتار و کارکرد افراد در درون سازمان توجه و تمرکز دارد (الحسینی، ۱۳۸۰). بالندگی سازمانی دارای شش بعد می‌باشد (جمشیدی، ۱۳۸۶): ۱- ارتباطات سازمانی: میزان برخورداری اعضای هیات علمی در مهارت ارتباطات درون و برون سازمانی و همچنین در ارتباطات رسمی را نشان می‌دهد. ۲- رهبری: میزان مهارت اعضا برای هدایت گروه‌ها و پروژه‌های پژوهشی و همچنین مهارت تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری‌ها را نشان می‌دهد. ۳- ارتباطات بین فردی: توانمندی اعضا هیات علمی در برقراری ارتباط با مدیران، همکاران، کارکنان و دانشجویان را نشان می‌دهد. ۴- خودکارآمدی (استقلال عملی): میزان برخورداری اعضا از صداقت، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری را نشان می‌دهد. ۵- اخلاق حرفه‌ای: میزان نیاز اعضا به انگیزش درونی و یا سیستم نظارتی، و همچنین انجام وظایف بصورت خودکار را نشان می‌دهد. ۶- نوآوری: میزان برخورداری اعضای هیات علمی در خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری و کارآفرینی را نشان می‌دهد.

بدیهی است کارکنان هر سازمانی حتی با داشتن تخصص و توانمندی لازم، چنان‌که تعهد کافی برای انجام وظایف و مسئولیت‌ها را نداشته باشند، بالطبع اثربخشی و کارایی مطلوب را نخواهند داشت (Gul, 2015). بهبود بالندگی اعضای هیات علمی بدون تردید می‌تواند تأثیر مثبت در رفتارهای سازمانی آنها به وجود آورد تعهد سازمانی اعضا می‌تواند یکی از این موارد باشد (محب‌زادگان، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی کارکنان یعنی نگرش‌های مثبت و منفی افراد نسبت به سازمان، است (صالحیان، ۱۳۸۳). تعهد تحت تأثیر عوامل مختلف شخصیتی سازمانی، شغلی، و غیر شغلی قرار دارد. تعهد سازمانی عبارتست از قدرت نسبی هویت فرد با حضور در یک سازمان ویژه (Magoshi & Chang, 2009). این تعریف سه مفهوم را در بردارد که عبارتند از:

- اعتقاد قوی برای پذیرش اهداف سازمان
- اشتیاق فراوان برای انجام تلاش قابل ملاحظه در سازمان
- تمایل برای تداوم عضویت فرد در سازمان.

میر و آلن^۱ (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را به تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد تکلیفی (هنجاری) تقسیم بندی کردند.

۱- **تعهد عاطفی:** شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. آنها که دارای تعهد عاطفی قوی هستند در سازمان می‌مانند زیرا آنها، این را دوست دارند.

۲- **تعهد مستمر:** شامل تعهدی است که مبنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. آنها که دارای تعهد مستمر خوبی هستند با سازمان می‌مانند زیرا به آن نیاز دارند.

۳- **تعهد هنجاری (تکلیفی):** شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. آنها که دارای تعهد هنجاری قوی هستند در سازمان می‌مانند زیرا احساس می‌نمایند که از نظر اخلاقی باید این طور باشند.

آگوشی امیکو^۲ (۱۹۹۹) «به نقل از اسماعیلی ۱۳۸۰» اعتقاد دارند که تعهد و پایبندی به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. بطوری که کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری را در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (Magoshi & Chang, 2009). پوجا^۳ (۲۰۱۵)، تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های هند را مهمترین عامل در موفقیت و رسیدن به اهداف دانشگاه‌ها بیان کرد (Sharma, 2015). اوکی^۴ (۲۰۱۶)، اعتقاد دارد برای نگه داشتن تعهد سازمانی کارکنان و افزایش میزان آن بایستی برنامه‌های مستمر تدوین نمود و عواملی که بتواند تعهد را افزایش دهد، باید شناسایی شوند (Ok & Vandenberghe, 2016). از طرف دیگر اگر چه تحقیقاتی به منظور شناخت متغیرهای موثر بر تعهد سازمانی انجام شده است ولی تاثیر بالندگی سازمانی بر این متغیر مستلزم تحقیق و تفحص می‌باشد. به نظر می‌رسد انجام تحقیقات بیشتر در خصوص این متغیرها، می‌تواند گام‌های اساسی را در جهت شناخت و آگاهی بیشتر مدیران دانشگاه نسبت به کنترل عوامل مخل و تقویت عوامل مثبت موثر در موفقیت و اثر بخشی سازمانی فراهم آورد. از طرف دیگر اجرای چنین تحقیقاتی

1- Meyer & Allen

2- Agoshi Emiko

3 -Pooja, sharma

4 -Ok

علاوه بر افزایش دانش مدیران و دست اندرکاران، پیرامون موضوع مورد بررسی، می‌تواند راهگشای افراد برای ادامه تحقیق در این راستا در زمینه‌های دیگر باشد (مرزبان، ۱۳۸۸).
 گال^۱ (۲۰۱۵)، در تحقیق خود ارتباط بین تعهد سازمانی و بالندگی سازمانی کارکنان دانشگاه پرستون^۲ را مثبت و معنی‌دار نشان داد (Gul, 2015). رایسینه^۳ (۲۰۱۴)، در تحقیقاتش در سازمان‌های آموزشی کشور لتونی بیان کرد افزایش بالندگی باعث بهبود تعهد سازمانی کارکنان می‌شود (Raišienė & Vilké, 2014). ماهونی^۴ (۲۰۱۵)، در پایان نامه خود در دانشگاه ایالتی سان جویس^۵ ارتباط تعهد و بالندگی کارکنان را مثبت ارزیابی نمود (Mahoney, 2015). ایوان استینرت (۲۰۱۲) در دانشگاه مک‌گیل شهر کانادا، سگال^۶ و همکاران (۲۰۱۱)، ساینیه^۷ (۲۰۰۴)، محب زادگان (۱۳۹۲) و شفیع زاده (۱۳۹۲) نیز در پژوهش‌های خود نتایج مشابهی را کسب کردند (محب زادگان، ۱۳۹۲؛ Sehgal, Sharpe, Auerbach, & Wachter, 2011; Steinert et al., 2012; Lin, 2004). اگرچه ساو^۸ (۲۰۱۵)، در تحقیقات خود نشان داد تاثیر بالندگی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان معنی‌دار نیست (Cao & Hamori, 2015).

بنابراین ضرورت دارد تا تحقیقاتی در زمینه شناسایی و بهبود بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور، از نقطه نظر شناسایی نیروهای انسانی شاغل در دانشگاه‌ها و نیازها و انگیزه‌های آنها و چگونگی اتخاذ راهکارهای متناسب با این نیازها و انگیزه‌ها انجام گیرد که در راستای یکی از اهداف پژوهش حاضر، تعیین تعهد سازمانی اساتید شاغل در دانشگاه‌ها و بررسی نقش بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اساتید دانشگاه‌ها می‌باشد، که به عنوان یکی از عوامل موثر در اثربخشی سازمانی مورد تایید کلیه دست اندرکاران و متخصصین مدیریت می‌باشد. آموزش و تربیت نیروی متخصص در زمینه ورزش، تولید و توسعه علوم ورزشی در کشور بر عهده اعضای هیات علمی علوم ورزشی دانشگاه‌ها می‌باشد. بدیهی است کارایی این افراد زمینه‌های رشد بیشتر علوم ورزشی را فراهم خواهد ساخت. لازم است در حوزه مدیریت ورزشی نیز به موازات عملکرد

1 -Gul, zafar

2 -pereston

3 -raisiene

4 -mahoney

5 -sun joes

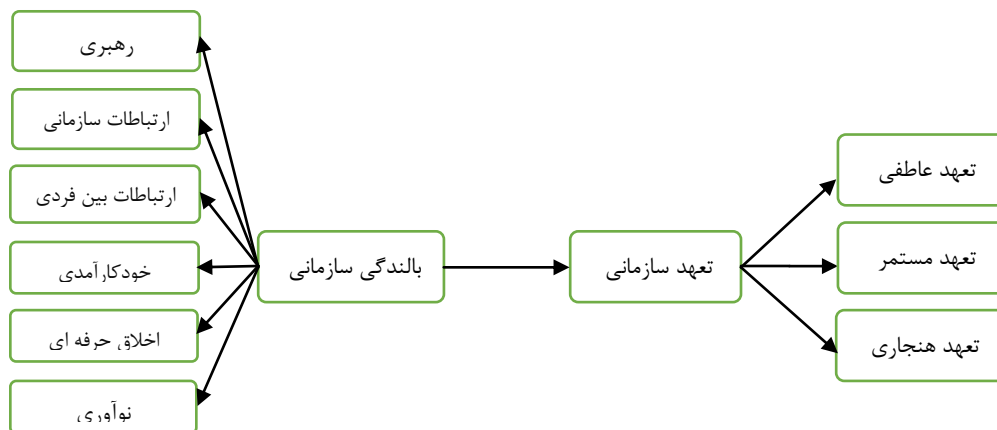
6 - Sehgal

7 -Hsieny

8 -Cao

مشابه در سایر رشته‌های علمی، فعالیت‌های پژوهشی مورد نیاز به منظور مطالعه متغیرهای مورد نظر یعنی بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در رشته علوم ورزشی انجام گیرد. به همین منظور، محقق با اعتقاد به این اندیشه و در راستای اعتلا رشته مدیریت ورزشی به سهم خود، بر آن است تا چگونگی کاربرد یکی از نظریه‌های ارزشمند مدیریت تحت عنوان بالندگی سازمانی و نقش آن در میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی علوم ورزشی دانشگاه‌ها را مورد بررسی قرار دهد که این امر مستلزم انجام تحقیقات علمی می‌باشد.

همچنین به نظر می‌رسد مطالعه و بررسی در خصوص متغیرهای بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی ضمن روشن‌تر کردن وضعیت و شرایط موجود در جامعه مورد بررسی، ایجاد یک بینش جدید در مسئولین و دست‌اندرکاران دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور و راهکارهایی برای بالا بردن پیوستگی عاطفی اساتید و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف دانشگاه‌ها در اختیار ما قرار دهد. با استفاده از مبانی نظری متغیرهای تحقیق مدل ذیل به عنوان مدل نهایی مفروض و مورد آزمون قرار گرفت.



شکل ۱: مدل مفروض پژوهش بر اساس مبانی نظری

با توجه به مسائل مطرح شده فوق و با توجه به اینکه تحقیقات بسیار کمی پیرامون موضوع بررسی ارتباط بین بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی صورت گرفته، نیاز به انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه بیش از پیش احساس می‌شود، این پژوهش جهت محدود

کردن عوامل مختلف و دامنه تحقیق و پرهیز از کلی گویی صرفاً این تحقیق به سئوالات زیر جواب داده است.

۱- میزان بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور چقدر است؟

۲- میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور چقدر است؟

۳- آیا بین بالندگی سازمانی و ابعاد آن، و میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور رابطه ای وجود دارد؟

۴- آیا ابعاد بالندگی سازمانی، توانایی پیش بینی تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور را دارد؟

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نوع، در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار می گیرد.

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق کلیه اعضاء هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های سراسری کشور می باشد که از طریق کنکور سراسری پذیرای دانشجو در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی و یا گرایش های این رشته، حداقل در یکی از مقاطع تحصیلی (کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری تخصصی) می باشند. تعداد این مراکز در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ برابر ۱۹ دانشکده بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۱۵ نفر بوده است که حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران برابر ۱۳۸ نفر محاسبه و تعیین گردید. برای انتخاب افراد نمونه از روش طبقه ای- تصادفی استفاده شد و با توجه به اینکه تعداد اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه ها از نظر تعداد کاملاً با یکدیگر متفاوت بودند برای انتخاب نمونه از هر دانشگاه از روش نمونه گیری طبقه ای از طریق فرمول $n_h = nN_h/N$ استفاده شد. (آذر، ۱۳۷۷). با توجه به احتمال ریزش، تعداد ۱۶۸ پرسشنامه در بین آزمودنی ها پخش، که تعداد برگشتی در این مرحله فقط ۷۵ پرسش نامه شد، در مرحله دوم برای افرادی که پاسخ نداده بودند مجدداً پرسش نامه ارسال و تعداد ۳۲ پرسش نامه دیگر جمع آوری شد. در مرحله سوم با توجه به تعداد نمونه انتخاب شده از هر طبقه، که به پرسش نامه ها پاسخ نداده بودند، افراد دیگری به همان تعداد در آن طبقه

به صورت کاملاً تصادفی انتخاب، و پرسش نامه برای آنان ارسال گردید، این کار در دو مرحله صورت گرفت تا این که تعداد نمونه مد نظر یعنی ۱۳۸ نفر تامین شد. ابزار و روش جمع آوری اطلاعات: برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از پرسش نامه‌های زیر استفاده شد.

۱- پرسش نامه مشخصات جمعیت شناختی که شامل شش سوال، (جنسیت، سن، تاهل، وضعیت استخدامی، سابقه کار، گرایش تحصیلی) بود.

۲- پرسش نامه بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی: این پرسشنامه مشتمل بر ۲۶ سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که در سال ۱۳۸۶ توسط جمشیدی در دانشگاه شهید بهشتی به کار برده شده است. پرسشنامه شامل ۶ بعد، ۱-ارتباطات سازمانی ۲- رهبری ۳-ارتباطات بین فردی ۴-خودکارآمدی (استقلال عمل) ۵-اخلاق حرفه‌ای ۶- نوآوری، می‌باشد.

۳- پرسش نامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه که در سال ۱۳۸۲ توسط حمیدی در رساله دکتری استفاده شده است، شامل ۲۰ سوال از پرسش نامه تعهد سازمانی استاندارد شده میر و آلن که با تعیین تعهد سازمانی در سازمان‌های ورزشی مناسبت دارد تغییر شکل مناسب یافته است. این پرسشنامه شامل سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری (تکلیفی) می‌باشد.

روایی و پایایی: برای بررسی روایی، از روایی محتوی استفاده شد. روش کار بدین ترتیب بود که پرسش نامه‌های پژوهش در اختیار تعدادی از اساتید و متخصصین رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی قرار گرفته و مرتبط و مناسب بودن پرسشنامه‌ها برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از نظر متخصصین تایید گردید. به منظور بررسی میزان پایایی پرسش نامه‌ها از ضریب همبستگی درونی سوالات پرسشنامه یا آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه‌های پژوهش بر روی نمونه‌ای متشکل از ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها به مورد اجراء گذارده و ضرایب آلفای پرسشنامه‌ها محاسبه که مقدار آن برای بالندگی سازمانی برابر با ۰/۷۸ و برای تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۶ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای توصیف متغیرهای مورد مطالعه از برخی از شاخص‌های توصیفی همچون شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، و جهت پاسخ به سوالات و فرضیه‌ها پژوهش، از آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. لازم به توضیح است که از آزمون کولموگروف - اسمیرونوف،

جهت بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها استفاده و همچنین با رسم نمودار پراکنش خطی بودن روابط بین متغیرها، و عدم هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین، نرمال بودن خطاها و مستقل بودن خطاها از یکدیگر با استفاده از آزمون دوربین - واتسون واریسی شد.

یافته‌ها

برخی از شاخص‌های توصیفی همچون فراوانی، و درصد نمونه مورد بررسی به تفکیک مرتبه علمی، جنسیت، و وضعیت تأهل تعیین و در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: توزیع گروه نمونه تحقیق

تعداد	تأهل		جنسیت		مرتبه علمی			تعداد
کل	متاهل	مجرد	زن	مرد	استاد	دانشیار	استادیار	مربی
۱۳۸	۱۳۴	۴	۲۶	۱۱۲	۸	۴۲	۸۰	۸
۱۰۰	۹۷/۱	۲/۹	۱۸/۸۴	۸۱/۱۶	۵/۸	۳۰/۴۳	۵۷/۹۷	۵/۸
تعداد	تأهل		سابقه کار		وضعیت استخدامی			تعداد
کل	بیشتر از ۲۵	۲۱_۲۵	۱۶_۲۰	۱۱_۱۵	۵_۱۰	رسمی قطعی	رسمی آزمایشی	پیمانی
۱۳۸	۲	۱۴	۳۵	۳۷	۵۰	۷۹	۵۴	۵
۱۰۰	۱/۴۵	۱۰/۱۴	۲۵/۳۶	۲۶/۸۲	۳۶/۲۳	۵۷/۲۵	۳۹/۱۳	۳/۶۲
تعداد	تأهل		رشته تحصیلی		رفتار حرکتی			تعداد
کل	سایر	فیزیولوژی	مدیریت	آسیب شناسی	بیومکانیک	مدیریت	رفتار حرکتی	کل
۱۳۸	۱۲	۵۳	۱۳	۴۱	۱۲	۴۱	۷	۱۳۸
۱۰۰	۸/۷	۳۸/۴	۹/۴۲	۲۹/۷۱	۸/۷	۲۹/۷۱	۵/۰۷	۱۰۰
تعداد	تأهل		سن		سن			تعداد
کل	بیش تر از ۵۵	۵۱_۵۵	۴۶_۵۰	۴۱_۴۵	۳۶_۴۰	۳۱_۳۵	۲۶_۳۰	کل
۱۳۸	۷	۱۳	۲۶	۶۱	۲۴	۲۴	۷	۱۳۸
۱۰۰	۵/۰۷	۹/۴۲	۱۸/۸۴	۴۴/۲	۱۷/۴	۱۷/۴	۵/۰۷	۱۰۰

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی، از آزمون کولموگروف - اسمیرونوف استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه می‌گردد.

جدول ۲: نتایج آزمون کالموگراف و اسمیرنوف

تعهد سازمانی	بالندگی سازمانی	آماره / متغیر
۱۳۸	۱۳۸	تعداد
۷۵/۶۹	۸۳/۲۰	میانگین
۱/۲۱۱	۰/۸۱۲	کالموگراف-اسمیرنوف Z
۰/۱۰۷	۰/۵۲۴	سطح معنی داری

همچنان که از جدول ۲ آشکار می‌شود توزیع نمرات متغیرهای بالندگی سازمانی و همچنین تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی نرمال بود. به منظور پاسخگویی به سوالات ۱ و ۲ پژوهش، در کنار محاسبه برخی از شاخص‌های توصیفی مربوط به داده‌های حاصل از اجراء پرسشنامه‌های پژوهش (بالندگی سازمانی و ابعاد آن، و تعهد سازمانی) در نمونه مورد بررسی، از آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون میانگین متغیرهای تحقیق، بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی استفاده شد که نتایج در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول ۳: برخی شاخص‌های توصیفی مربوط به بالندگی سازمانی و ابعاد آن و تعهد سازمانی

متغیر / آماره	پایین‌ترین نمره	بالاترین نمره	میانگین	انحراف معیار
بالندگی سازمانی	۷۳	۹۰	۸۳/۲۰	۳/۲۸۴
ارتباطات سازمانی	۱۳	۱۷	۱۴/۹۷	۱/۲۸۴
رهبری	۱۰	۱۴	۱۲/۰۲	۱/۴۳۹
ارتباطات بین فردی	۱۱	۱۵	۱۳/۰۰	۱/۲۷۲
خودکارآمدی	۱۶	۲۰	۱۸/۰۱	۱/۴۳۹
اخلاق حرفه‌ای	۱۱	۱۵	۱۳/۰۴	۱/۲۸۹
نوآوری	۱۰	۱۴	۱۲/۱۳	۱/۴۱۳
تعهد سازمانی	۶۵	۹۰	۷۵/۶۹	۳/۶۶۷

جدول شماره ۴ نتایج حاصل از مقایسه میانگین نمره بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی جمع‌آوری شده از جامعه آماری با میانگین فرضی به ترتیب ۷۸ و ۶۰ را نشان می‌دهد.

جدول ۴: مقایسه میانگین نمره بالندگی سازمانی و تعهد سازمانی جمع آوری شده از جامعه آماری با میانگین فرضی به ترتیب ۷۸ و ۶۰

متغیر	میانگین	میانگین مورد آزمون	t	درجه آزادی	سطح معنا داری
بالندگی سازمانی	۸۳/۲۰	۷۸	۱۸/۶۰۶	۱۳۷	۰/۰۰۰۱
تعهد سازمانی	۷۵/۶۹	۶۰	۵۰/۲۶۸	۱۳۷	۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد بین میانگین مشاهده شده و میانگین مقیاس نمرات بالندگی سازمانی تفاوت معنی داری مشاهده می‌شود ($P = ۰/۰۰۰۱$, $t = ۱۸/۶۰۶$) (۱۳۷). بنابراین می‌توان گفت میانگین نمرات بالندگی سازمانی بالاتر از میانگین مقیاس است. همچنین بین میانگین مشاهده شده و میانگین مقیاس نمرات تعهد سازمانی تفاوت معنی داری مشاهده می‌شود ($P < ۰/۰۰۰۱$, $t = ۵۰/۲۶۸$) (۱۳۷). بنابراین می‌توان گفت میانگین نمرات تعهد سازمانی بالاتر از میانگین مقیاس است.

در راستای آزمون سوال سوم پژوهش، برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج به شرح جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: رابطه بین بالندگی سازمانی و ابعاد آن، و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی

تعهد سازمانی		همبستگی
P	r	
۰/۰۰۰۱**	۰/۸۰	بالندگی سازمانی
۰/۰۰۰۱**	۰/۶۵	ارتباطات سازمانی
۰/۰۰۰۱**	۰/۷۱	رهبری
۰/۰۰۰۱**	۰/۷۳	ارتباطات بین فردی
۰/۰۰۰۱**	۰/۴۰	خودکارآمدی
۰/۰۰۰۱**	۰/۳۷	اخلاق حرفه ای
۰/۰۰۰۱**	۰/۲۸	نوآوری

**= $P < ۰/۰۱$, $n = ۱۳۸$

همچنان که از جدول ۵ آشکار می‌شود، ضرایب همبستگی پیرسون بین بالندگی سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در سطح اعتماد ۹۹ درصد معنادار بوده و نشان از رابطه مستقیم و معنی‌داری بین متغیرهای مورد بررسی می‌باشد.

به منظور پاسخگویی به سوال چهارم پژوهش و بررسی این موضوع که آیا ابعاد بالندگی سازمانی، پیش‌بینی‌کننده معنادار تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور می‌باشد یا خیر؛ از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده و نتایج در جداول ۶ الی ۹ ارائه شد. توضیح اینکه، قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، مفروضات استفاده از رگرسیون چندگانه بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرونوف نرمال بودن داده‌ها را نشان داد. رسم نمودار پراکنش، خطی بودن روابط بین متغیرها را تأیید کرد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون وجود رابطه بین متغیرها را تأیید کرد. نتایج آزمون دوربین - واتسون نشان داد که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۸۲۰) بود که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد؛ بنابر این فرض استقلال بین خطاها پذیرفته شد. در بررسی نرمال بودن خطاها، با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال مشاهده شد که توزیع خطاها تقریباً نرمال بوده و همچنین مقدار میانگین ارئه شده در سمت راست نمودار بسیار کوچک (نزدیک به صفر) و انحراف معیار نزدیک به یک است. همچنین بررسی هم خطی بودن چندگانه نشان داد که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود ندارد. بنابر این با توجه به نتایج پیش فرض‌های مذکور می‌توان از رگرسیون چندگانه استفاده کرد.

جدول ۶: فهرست متغیرهای وارد شده در تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی بر پایه ابعاد بالندگی

سازمانی

مدل	متغیرهای پیش‌بین وارد شده	متغیر ملاک	روش
۱	ارتباطات بین فردی		
۲	رهبری	تعهد سازمانی	گام به گام
۳	خودکارآمدی (استقلال عمل)		

نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که در گام اول ارتباطات بین فردی، در گام دوم رهبری، در گام سوم خودکارآمدی (استقلال عمل)، وارد تحلیل رگرسیون گام به گام شده است و پس از آن ورود سایر متغیرها متوقف گردیده است.

جدول ۷: خلاصه مدل رگرسیون تعهد سازمانی بر پایه ابعاد بالندگی سازمانی (ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی)

مدل	متغیر	R	R ^۲	AR ^۲	SE
۱	ارتباطات بین فردی	۰/۷۳۰	۰/۵۳۳	۰/۵۲۹	۵/۸۰۳
۲	ارتباطات بین فردی و رهبری	۰/۷۵۴	۰/۵۶۹	۰/۵۶۲	۵/۵۹۶
۳	ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی (استقلال عمل)	۰/۷۷۵	۰/۶۰۱	۰/۵۹۲	۵/۴۰۶

در راستای آزمون سوال چهارم پژوهش، نتایج مجذور تعدیل شده ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که بر پایه مدل اول، ارتباطات بین فردی ۰/۵۲۹، پایه مدل دوم، ارتباطات بین فردی و رهبری ۰/۵۶۲، پایه مدل سوم، ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی (استقلال عمل) ۰/۵۹۲، از واریانس تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور را تبیین می‌کنند.

جدول ۸: خلاصه تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی بر پایه ابعاد بالندگی سازمانی (ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی)

مدل	منبع تغییرات	SS	d.f	M.S	F	P
۱	رگرسیون	۵۰۳۴/۶۹۹	۱	۵۰۳۴/۶۹۹	۱۴۹/۵۲۲	۰/۰۰۰۱**
	باقی مانده	۴۴۱۱/۰۳۰	۱۳۱	۳۳/۶۷۲		
	کل	۹۴۴۵/۷۲۹	۱۳۲			
۲	رگرسیون	۵۳۷۴/۸۱۳	۲	۲۶۸۷/۴۰۷	۸۵/۸۱۹	۰/۰۰۰۱**
	باقی مانده	۴۰۷۰/۹۱۶	۱۳۰	۳۱/۳۱۵		
	کل	۹۴۴۵/۷۲۹	۱۳۲			
۳	رگرسیون	۵۶۷۵/۲۰۰	۳	۱۸۹۱/۷۳۳	۶۴/۷۲۱	۰/۰۰۰۱**
	باقی مانده	۳۷۷۰/۵۲۹	۱۲۹	۲۹/۲۲۹		
	کل	۹۴۴۵/۷۲۹	۱۳۲			

** P < ۰/۰۱

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که بر پایه مدل اول ارتباطات بین فردی (F_(۱,۱۳۱) = ۱۴۹/۵۲۲, P < ۰/۰۱)، بر پایه مدل دوم ارتباطات بین فردی و رهبری

($F_{(2,130)} = 85/819$, $P < 0/01$)، بر پایه مدل سوم ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی (استقلال عمل) ($F_{(3,129)} = 64/721$, $P < 0/01$) به طور معنی داری توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور را دارند.

جدول ۹: ضرایب رگرسیون پیش‌بینی تعهد سازمانی بر پایه ابعاد بالندگی سازمانی (ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی)

مدل	ضریب	B	SE	Beta	T	P
۱	ثابت	۵۶/۰۹۸	۳/۶۲۲		۱۵/۴۸۹	۰/۰۰۰۱**
	ارتباطات بین فردی	۱/۹۶۹	۰/۱۶۱	۰/۷۳۰	۱۲/۲۲۸	۰/۰۰۰۱**
۲	ثابت	۳۸/۶۹۹	۶/۳۳۰		۶/۱۱۳	۰/۰۰۰۱**
	ارتباطات بین فردی	۱/۸۰۵	۰/۱۶۳	۰/۶۶۹	۱۱/۰۶۲	۰/۰۰۰۱**
	رهبری	۰/۷۹۴	۰/۲۴۱	۰/۱۹۹	۳/۲۹۶	۰/۰۰۱**
۳	ثابت	۳۴/۷۷۳	۶/۲۳۷		۵/۵۷۵	۰/۰۰۰۱**
	ارتباطات بین فردی	۰/۸۷۶	۰/۳۳۰	۰/۳۲۵	۲/۶۵۵	۰/۰۰۹**
	رهبری	۰/۹۱۴	۰/۲۳۶	۰/۲۲۹	۳/۸۷۶	۰/۰۰۰۱**
	خودکارآمدی	۰/۹۵۸	۰/۲۹۹	۰/۳۸۱	۳/۲۰۶	۰/۰۰۲**

** $P < 0/01$

نتایج جدول شماره ۹ با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا بر پایه مدل اول نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر در ارتباطات بین فردی، باعث ۱/۹۶۹ انحراف معیار تغییر در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی می‌شود. بر پایه مدل دوم یک انحراف معیار تغییر هم‌زمان در ارتباطات بین فردی و رهبری، به ترتیب باعث ۱/۸۰۵ و ۰/۷۹۴ انحراف معیار تغییر در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی می‌شود. بر پایه مدل سوم یک انحراف معیار تغییر هم‌زمان در ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی به ترتیب باعث ۰/۸۷۶، ۰/۹۱۴ و ۰/۹۵۸ انحراف معیار تغییر در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی می‌شود. از این رو طبق مدل سوم، معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی بر پایه ابعاد بالندگی سازمانی (ارتباطات بین فردی، رهبری و خودکارآمدی) را می‌توان این گونه نوشت (دلور، ۱۳۷۹):

$$Y' = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) \rightarrow \text{برای نمرات غیر استاندارد:}$$

$$(\text{نمره خودکارآمدی}) + 0/958 + (\text{نمره رهبری}) + 0/914 + (\text{نمره ارتباطات بین}$$

$$\text{فردی}) + 0/876 = \text{تعهد سازمانی}$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین بالندگی سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های سراسری کشور بوده است. بر اساس یافته‌های تحقیق، بالندگی سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی اعضای هیات علمی می‌شود، به عبارتی هر چه بالندگی سازمانی افزایش یابد، تعهد سازمانی اعضای هیات علمی نیز افزایش خواهد یافت. این نتیجه با نتایج تحقیقات، اوکی (۲۰۱۶)، گل (۲۰۱۵) در دانشگاه پرستون، پوجا (۲۰۱۵) در دانشگاه‌های هند، رایسین (۲۰۱۴) در مراکز آموزشی لتونی، ایوان استینرت (۲۰۱۲) در دانشگاه مک گیل شهر کانادا، سگال و همکاران (۲۰۱۱)، ساینیه (۲۰۰۴)، محب‌زادگان (۱۳۹۲) و شفیع‌ی زاده (۱۳۹۲) همخوانی دارد. اما با نتایج تحقیقات ساو (۲۰۱۵) و رضا^۱ (۲۰۱۱) در دانشگاه پاکستان همخوانی ندارد (Raza & Naqvi, 2011). شاید یکی از دلایل این اختلاف در نتایج به دلیل جامعه متفاوت در پژوهش‌ها می‌باشد، با در نظر گرفتن این که نیازهای جوامع می‌تواند با یکدیگر متفاوت باشد و ممکن است در برخی جوامع انگیزه‌های مادی ترفیع و پاداش بیشتر از انگیزه‌های معنوی مثل داشتن استقلال عمل، اخلاق حرفه‌ای و داشتن ارتباطات بهتر، موثر باشد، شاید محروم بودن جامعه، وجود مشکلات زندگی، جوان بودن جامعه و انگیزه آنان برای ارتقاء سطح زندگی خود از جمله دلایل این امر باشد. همچنین ساو تاثیر بالندگی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان را مورد بررسی قرار داده است، شاید بتوان گفت که تغییرات رفتاری اساتید دانشگاه بعنوان انسان‌های فرهیخته در جامعه، بیشتر تحت تأثیر تغییرات انگیزشی و درونی خود آنها می‌باشد، تا این که تحت تأثیر رفتار سایر افراد مانند مدیران باشد.

این نتایج حاکی از آن است که وقتی اعضای هیات علمی احساس و درک نمایند که از مهارت کافی برای برقراری ارتباطات درون و بیرون سازمانی برخوردار هستند و بتوانند در جلسات تصمیم‌گیری تأثیرگذاری داشته باشند از داشتن شغل خود احساس رضایت داشته و به استمرار و ماندن در آن شغل تمایل خواهند داشت (تعهد مستمر). همچنین وقتی اعضای هیات علمی احساس کنند رویه‌های سازمانی و مقررات و آئین‌نامه‌ها در جهتی تدوین شده اند که آنها احساس خودکارآمدی (استقلال عمل) دارند اشتیاق زیادی برای انجام مسئولیت‌ها و تلاش بیشتر از خود نشان خواهند داد (تعهد تکلیفی). وقتی مدیران

دانشگاه محیط کار در دانشگاه را به شکلی سازماندهی و مدیریت کنند که ارزش لازم را برای جایگاه یک عضو هیات علمی قائل شوند و آنها از احترام متناسب با شان یک فرد صاحب کرسی علمی برخوردار باشند و درک نمایند که سهم مثبتی در پیشرفت دانشگاه دارند، تا روابط بین فردی در میان اعضاء بهبود یابد آنگاه آنها اعتقاد قوی برای پذیرش اهداف سازمان خواهند داشت (تعهد عاطفی). زمانی که تعهد سازمانی یک عضو هیات علمی افزایش یابد، بالطبع زیر مولفه های آن یعنی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی نیز افزایش خواهد یافت (Cumming & Worley, 2014; Oberholster & Taylor, 1999).

همچنین بر اساس یافته های تحقیق بالندگی سازمانی در ابعاد مختلف آن یعنی ۱- ارتباطات سازمانی ۲- رهبری ۳- ارتباطات بین فردی ۴- خودکارآمدی (استقلال عملی) ۵- اخلاق حرفه‌ای ۶- نوآوری، باعث افزایش تعهد سازمانی اعضای هیات علمی می شود، اگرچه این ارتباط در همه ابعاد بالندگی سازمانی یکسان نمی باشد، در مورد ارتباطات سازمانی، رهبری و ارتباطات بین فردی ارتباط مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد. این موضوع نشان می دهد که مدیران بایستی در خصوص بهبود شرایط محیط کار و جو حاکم در دانشگاه ها در جهتی که روابط بین فردی اعضای هیات علمی دوستانه و صمیمی باشد، توجه ویژه‌ای نمایند. همچنین آنها در جلسات تصمیم‌گیری به طور موثر مشارکت دهند.

همچنین بر اساس یافته‌های تحقیق بین خودکارآمدی (استقلال عملی)، اخلاق حرفه‌ای، نوآوری، و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و نسبتاً ضعیفی وجود دارد. شاید دلیل این امر این باشد که ماهیت شغلی اعضای هیات علمی طوری است که آنها تا حدودی از استقلال عمل برخوردار می‌باشند و با توجه به جایگاه و شان یک استاد دانشگاه، آنها اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌نمایند و همچنین پویا بودن و در حال رشد سریع علم در جهان اساتید دانشگاه را به طرف نوآوری و خلاقیت سوق می‌دهد.

همچنین بر اساس یافته‌های تحقیق، تنها سه بعد، ارتباطات بین فردی، رهبری، و خودکارآمدی (استقلال عمل)، قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها هستند، این امر ضمن نشان دادن اهمیت این سه بعد، به مدیران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه یادآوری می‌نماید جهت افزایش تعهد سازمانی اساتید، شرایط محیط کار را برای بهبود روابط بین افراد فراهم نمایند و حتی المقدور استقلال عمل آنها را افزایش دهند.

در مجموع بر اساس آزمون فرضیه‌های تحقیق و با توجه به یافته‌های تحقیق و یافته‌های دیگران می‌توان چنین نتیجه گرفت، که چون در اکثر موارد ارتباطات بالندگی سازمانی با تعهد سازمانی محکم‌تر و قوی‌تر بوده، به کارگیری برنامه‌های بالندگی سازمانی برای جامعه مورد بررسی ضروری به نظر می‌رسد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه‌ها با تمرکز بر تاثیر اعضای هیات علمی در رشد و شکوفایی کشور، با به کارگیری برنامه‌های بالندگی سازمانی، به عنوان یکی از عوامل موثر در رشد و توسعه سازمان‌ها، به گسترش تبادلات میان فردی، میان گروهی و ارتباطات در محل کار کمک نمایند. بنابر این به نظر می‌رسد که بالندگی سازمانی با توجه به ویژگی‌هایی که ابعاد مختلف آن دارند می‌توانند انتظارات اعضای هیات علمی تربیت بدنی خود را دگرگون ساخته و آنها را به عملکرد و رای منافع فردی و بیش از آنچه مورد انتظار است و نیز در نهایت به داشتن تعهد بیشتر نسبت به اهداف و سازمان برانگیزند و از بروز پدیده شوم فرار مغزها جلوگیری نماید.

References:

- 1-Alhoseini, S,h, (2001), organizational development. Tehran: Bharyh publications chapter 2, P:28-32.(In persian)
- 2-Azar, A. and Momeni, M., (1998), Statistics and its application in management, Tehran, the publisher, Second Edition, Vol. 1 and 2. (In persian)
- 3-Brown, A. (2006). Where manuscript development meets faculty development. *Journal of scholarly publishing*, 37(2), 131-135.
- 4-Cao, J., & Hamori, M. (2015). The impact of management development practices on organizational commitment. *Human Resource Management*.
- 5-Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change: Cengage learning*.
- 6-Delaware, A, (2000). *Research Methods in Psychology and Behavioral Sciences*, Tehran, Publication and editing, Eighth Edition. (In persian)
- 7-Gul, Z. (2015). Impact of Employee Commitment on Organizational Development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9(2), 117.
- 8-Jamshidi, L., (2007), "check the status of shahid Beheshti University faculty development and provide a model for continuous improvement", Master Thesis, University shahid Beheshti. (In persian)
- 9-Lin, H. (2004). A study of learning organization and faculty development in higher education.
- 10-Magoshi, E., & Chang, E. (2009). Diversity management and the effects on employees' organizational commitment: Evidence from Japan and Korea. *Journal of World Business*, 44(1), 31-40.
- 11-Mahoney, A. (2015). *Commitment and Employee Development: Comparing Generations X and Y*.
- 12-Marzban, Z., (2009) "Evaluation of faculty members at the University shahid Beheshti necessity of establishing a development center", Master Thesis, Faculty of Education, University shahid Beheshti. (In persian)
- 13-Mohebzadegan, useph (2013), growth pattern design faculty at the University of Tehran, thesis, University hsahid Beheshti, the field of educational management. (In persian)
- 14-Oberholster, F. R., & Taylor, J. (1999). Spiritual experience and organizational commitment of college faculty. Paper presented at the International forum.
- 15-Ok, A. B., & Vandenberghe, C. (2016). Organizational and career-oriented commitment and employee development behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 930-945.

- 16-Raišienė, G., & Vilke, R. (2014). Employee organizational commitment development at voluntary organizations in Lithuania. *Human Resources Management and Ergonomics*, 8(2), 88-101.
- 17-Raza, S. A., & Naqvi, S. (2011). Quality of Pakistani university graduates as perceived by employers: Implications for faculty development. *Journal of Quality and Technology Management*, 7(1), 57-72.
- 18- Safari, S., (2009), "Designing a model of educational evaluation in line with the development of the shahid Beheshti University faculty members' doctoral thesis, University shahid Beheshti. (In persian)
- 19-Salehian, A., (2004), organizational development, *Journal of Management*, Vol. XIII, No. 91-92, azar and dey, Tehran, published by the Ministry of Culture and Islamic Guidance. (In persian)
- 20-Sehgal, N. L., Sharpe, B. A., Auerbach, A. A., & Wachter, R. M. (2011). Investing in the future: building an academic hospitalist faculty development program. *Journal of hospital medicine*, 6(3), 161-166.
- 21-Sharma, P. (2015). Organizational Commitment Among Faculty Members in India: A Study of Public and Private Technical Schools. *Global Business and Organizational Excellence*, 34(5), 30-38.
- 22-Steinert, Y., Naismith, L., & Mann, K. (2012). Faculty development initiatives designed to promote leadership in medical education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 19. *Medical teacher*, 34(6), 483-503.