

تأثیر ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش

(مورد مطالعه کارکنان پلدشت و چایپاره ۹۵)

محمد رضاپور^۱، اسداله خدیوی^۲، منیره ترابی نهاد^۳

^۱ دانشجوی دکترای رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند، مرند، ایران

نویسنده مسول [email: mohammad . rezapour2017@yahoo.com](mailto:mohammad_rezapour2017@yahoo.com)

^۲ هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، تبریز . ایران

^۳ دانشجوی دکترای رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند، مرند، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش پلدشت و چایپاره انجام شده است. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف کلوربدی و به لحاظ-ماهیت موضوع توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پلدشت و چایپاره می باشند

شهرستان های پلدشت و چایپاره می باشند که شامل ۸۰ نفر پرسنل می باشد که به دلیل ناقص بودن بعضی از پرسشنامه ها برگشتی، حجم نمونه ۷۲ نفر و به روش نمونه گیری تمام شماری به عنوان نمونه انتخاب شده اند.

برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه های استاندارد و شافلی و همکاران ۲۰۰۸ استفاده شده است. که روایی آن توسط چند تن از اساتید صاحب نظر مورد تایید قرار گرفته و برای برآورد پایایی آن نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آلفا برای کل پرسشنامه ۰/۸۷/بندست آمده است. داده های جمع آوری شده از طریق آزمونهای آماری از جمله آزمون آتک متغیره با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی بر درگیری شغلی و مولفه های آن موثر می باشد.

واژه های کلیدی: سیاست های سازمانی، درگیری شغلی، معناداری شغلی، اشتیاق کاری، تعلق بالا، غرق شدن در کار، احساس خوشایند نسبت با شغل.

-مقدمه

انسان هایی که در یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ زندگی می کنند دارای احساس مشترکی هستند که تعیین کننده مشارکت ها و یا همبستگی های آنان می باشد (میرهاشمی و حنیفی ۱۳۹۰). یکی از مهمترین این همبستگی ها که برای افراد در سازمان ها مطرح می شود درگیری شغلی است (مودراک^۱ ۲۰۰۴). درگیری شغلی، به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (الانکوماران^۲ ۲۰۰۴)، در مورد مفهوم درگیری شغلی دیدگاه های مختلفی مطرح شده است. فلستید و گالی معتقدند که درگیری شغلی یک نگرش مرتبط با کار است که به عنوان یک واکنش روان شناختی فرد به کار و مسئولیت مرتبط با آن تعریف می شود (فلستید^۳ و گالی^۲ ۲۰۰۴). همچنین کوهن مطرح کرد که درگیری شغلی یک ویژگی ذاتا مطلوب در نزد کارکنان یک سازمان است که باعث می شود افراد از کار خود احساس رضایت کرده و روحیه مثبتی از خود نشان دهند (کوهن^۳ ۱۹۹۵). طبق تعریف کونگو (۱۹۸۲). درگیری شغلی به میزان هویت روان شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد و

^۱ Mudrack, P. E.

^۲ - Elankumaran, S.

3- Cohen, A