

میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران - شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل مؤثر بر آن

دکتر فیض الله نوروزی^۱

چکیده:

این تحقیق، با هدف بررسی میزان تعهد حرفه‌ای در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل مؤثر بر آن انجام شده است. روش تحقیق، پیمایشی و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است. جامعه آماری مورد مطالعه، کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران - شمال و دانشگاه شهید بهشتی بوده و حجم نمونه ۲۳۰ نفر می‌باشد که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نامتناسب انتخاب شدند. از مجموع ۲۳۰ نفر پاسخگو، ۱۴۰ نفر (۶۰/۹٪) زن و بقیه (۳۷/۴٪) مرد هستند. میانگین سن آنها حدود ۳۵ سال است. ۳۱/۵٪ پاسخگویان مجرد و ۶۸/۵٪ متأهل هستند. میانگین سابقه کار کارمندان دو دانشگاه معادل ۱۰/۵ سال و میانگین سواد کارمندان حدود ۱۵ کلاس می‌باشد. ۴۵/۲٪ پاسخگویان را کارمندان قراردادی و ۷/۸٪ را کارمندان رسمی آزمایشی و ۴۷٪ را کارمندان رسمی قطعی تشکیل می‌دهند. میانگین حقوق برابر با ۴۷۱ هزار تومان است. تعهد حرفه‌ای کارمندان در دو دانشگاه شهید بهشتی و آزاد اسلامی (واحد تهران - شمال) تقریباً در حد «متوسط» است.

بین میزان تحصیلات، میزان حقوق، ابهام نقش‌های شغلی، احساس حمایت‌های سازمانی، احساس رضایت شغلی، احساس عدالت سازمانی، بیگانگی از کار، نگرش و اعتقادات دینی، احساس نظارت سازمانی، احساس انومی و وضعیت تأهل با میزان تعهد حرفه‌ای رابطه معنی‌دار وجود دارد. متغیرهای مستقل مجموعاً ۲۴/۵٪ از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

کلیدواژه: دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه شهید بهشتی، تعهد حرفه‌ای، کارمند.

۱. استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. f_noroozi@iau/tnb.ac.ir

بیان مسأله

جامعه امروز، جامعه سازمانی^۱ است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. هر سازمان دارای کارکردی است که، هر یک به نیاز خاصی در جامعه پاسخ می‌دهند. استفاده بهینه از منابع موجود، (به خصوص نیروی انسانی) در یک سازمان، وجه اشتراک دیدگاه کلیه صاحب نظران علم مدیریت می‌باشد. آنها بقای دائمی یک مؤسسه و سازمان را منوط به بهره‌برداری مناسب از این منابع می‌دانند.

هرچند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است اما پویایی نظام دانشگاهی وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندان خشنود، برخوردار از تعهد حرفه‌ای بالا و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به‌کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر این سازمان علمی- فرهنگی گام بردارند. بررسی‌ها کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه-شناسان نشان می‌دهد که اخلاق کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایینی قرار دارد. ضعف اخلاق کار در کشور و خصوصاً در بخش دولتی، دغدغه بسیاری از مسؤولان و مدیران است.

علی‌رغم تمدن گذشته ایران، نهادهای علمی و صنعتی آن به تدریج ضعیف و به تنزل اخلاق کار و ضعف مسؤولیت منتهی شده است. در جامعه ما، علی‌رغم وجود عناصر مثبت در فرهنگ آرمانی دینی و علی‌رغم وجود ارزش‌های مثبت نسبت به کار در «سازمان سنتی کار» از جمله در روستا و سازمان کشاورزی و اصناف، که کار را به‌عنوان جلوه و بروز جوهره انسان تلقی کرده، در ساختار کلی جامعه، ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری و تعهد شغلی را تضعیف می‌کند.

در روایت از حضرت محمد(ص) داریم که ایشان فرمودند: «العباده سبعون جزء افضلها جزء طلب الحلال». عبادت هفتاد قسمت است که برترین قسمت آن کارکردن در طلب حلال است.

1-Organizational society

با وجود این دوگانگی در سطح سازمان کار و نظام اجتماعی کل، جامعه ایران در برخورد با غرب، فرآیند «توسعه برونزای» خود را تحت تأثیر غرب آغاز می‌کند. برونزایی توسعه، موجب شده است، در اقدامات توسعه‌ای و گسترش سازمانی، ارزش‌های نظام اجتماعی کل، به‌ویژه نظام سیاسی، گسترش یابد تا ارزش‌های سازمان‌های کار سنتی. زیرا اقدامات توسعه‌ای به‌طور عمده توسط کارگزاران سیاسی و اداری و در بستر همان فرهنگ انجام شده است. به‌طوری که نتایج حاصل از اجرای یک پیمایش ملی در سال ۱۳۸۲ در ایران، نشان می‌دهد، ۵۹/۲٪ مردم میزان وجدان کار در جامعه را «کم»، ۳۰/۳٪ «متوسط» و ۱۰/۴٪ «زیاد» ارزیابی کرده‌اند. (وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۸۲)

لذا به منظور بررسی دقیق‌تر این مسأله در حال حاضر، مطالعه دو دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال و دانشگاه شهیدبهشتی در دستور کار قرار گرفت.

اهمیت مسأله:

تعهد شغلی، یکی از مباحث مهم و تأثیرگذار در حوزه نیروی انسانی است. تا زمانی که نیروی انسانی از رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیت‌های سازمان، نتیجه و ثمره‌ی لازم را نخواهد داشت.

اثربخشی یک سازمان، مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. نیروی انسانی، مهمترین درون‌داد سازمان محسوب می‌شود و در سازمان‌های آموزشی مثل دانشگاه، انسان اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا در تمام مراحل این سیستم، اعماز درون داد، فرآیند و برون داد، نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان، رشد همه جانبه‌ی انسان است.

از آنجاکه، رفتار کارکنان در سازمان، می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این‌رو، آگاهی از آنها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

نیروی انسانی، در صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثر داشته باشد که دارای انگیزه‌ی مناسب، روحیه مناسب و رضایت و تعهد حرفه‌ای بالایی باشد. تعهد حرفه‌ای، جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دارا می‌باشد؛ زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده، نظیر ترک شغل، تأخیر در حضور به موقع در محل

کار، کم‌کاری، غیبت و... مؤثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. بنابراین، لازم است، برای شناخت بهتر وضع موجود، از نظر فرهنگ و اخلاق کار و به‌طور مشخص، «تعهد حرفه‌ای» و عوامل مرتبط با آن مطالعاتی صورت گیرد.

اهداف تحقیق:

سنجش میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران - شمال و دانشگاه شهید بهشتی.
شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران - شمال و دانشگاه شهید بهشتی.
مقایسه میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران - شمال با دانشگاه شهید بهشتی.
ارایه راه‌کار برای افزایش میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران - شمال و دانشگاه شهید بهشتی.

پیشینه تحقیق:

در اینجا به دلیل رعایت اختصار نویسی از بین تعداد بسیار زیاد تحقیقات انجام شده فقط به معرفی اجمالی چند مورد می‌پردازیم. (چلبی و حبیبی، ۱۳۷۷)
این تحقیق، با روش پیمایشی انجام شده و واحد مشاهده فرد است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه و از بین ۲۱۶۰ نفر گردآوری شده‌اند. در تحقیق ویتعهد در کار، به عنوان یک سازه، از چهار بعد اصلی تشکیل می‌شود: تعهد عمومی کار، تعهد سازمانی کار، تعهد حرفه‌ای کار و تعهد گروهی (رابطه‌ای) کار.
آنها، برای تبیین تعهد در کار و ابعاد آن، متغیرهایی نظیر: مشارکت مدنی، احساس عدالت اجتماعی، ارزش درونی و بیرونی کار، معنی و تلقی از کار، هویت سازمانی، هویت حرفه‌ای، هویت جامعه‌ای، هنجار کار، عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی و رضایت شغلی و متغیرهای پیشینه‌ای را ملحوظ نموده‌اند.

سعید معیدفر، سنجش میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران در سال ۱۳۸۱، انجام شده است.

این تحقیق، با روش پیمایشی انجام شده است و جامعه آماری آن عبارت است از: کارکنان واحدهای اداری- دولتی استان تهران. واحد تحلیل فرد و حجم نمونه ۶۰۰ نفر است. اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است. روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای (PPS) بوده است. متغیرهای تحقیق عبارتند از: میزان تحصیلات فرد، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی، مدت خدمت در محل کار، اعتقاد فرد به نقش مؤثر خود در روند کار، میزان شهروندی و تعداد دریافت تشویق در محل کار. اخلاق کار، در مرتبه اول، تحت تأثیر عوامل مربوط به ارزش‌های اجتماعی فرد و در مرتبه دوم تحت تأثیر عوامل مربوط به سازمان کار است.

هرچه فرد به ارزش‌های مدرن نزدیکتر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود.

هرچه فرد در سازمان و فرآیند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است. میانگین نمره اخلاق کار، در بین کارمندان ادارات دولتی در استان تهران نسبتاً بالاست.

بررسی عوامل مرتبط با تعهد شغلی و سازمانی مربیان دومینکن که توسط ساتنوز در سال ۱۹۹۸ در کشور جمهوری دومینکن انجام شده است. این تحقیق، دارای نمونه‌ای ۵۵۰ نفری است که به صورت خوشه‌ای انتخاب شده است. (Santos, 1998, 61-57)

«تسای» و «وانگ» (۲۰۰۴)، در پژوهشی، تحت عنوان «مطالعه نقش متغیرمداخله‌گر رضایت از پرداخت، بر رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی»، به بررسی عوامل فردی اثرگذار بر تعهد حرفه‌ای و سازمانی پرداخته‌اند. (Tsai & Wang, 2004, 179-189)

تئوری‌های تحقیق

ویژگی‌های فردی و عوامل محیطی

بنا به نظر کورت لوین (Kurt.Lewin) در تئوری میدانی (field theory)، رفتار انسان محصول تأثیر دو عامل فرد و محیط است که می‌توان آن را به صورت فرمول زیر بیان نمود:

$B = F(p+E)$ که رفتار انسان (B) تابعی از شخص (P) محیط (E) است. (روشه، ۱۳۷۰، ۳۴)

نخستین مفهومی که از نظریه میدانی برمی‌آید، آن است که رفتار فرد، اولاً به خصوصیات درونی او، یعنی توارث، توانایی‌ها، شخصیت، تندرستی و نظایر آن و ثانیاً موقعیت اجتماعی که وی آن لحظه در آن قرار گرفته، نظیر حضور یا عدم حضور دیگران، ممانعت از رسیدن او به هدف، نگرش جامعه نسبت به رفتار وی و مانند آنها بستگی دارد. (کریمی، ۱۳۷۵، ۴۲)

اهمیت ویژگی‌های فردی از آنجا ناشی می‌شود که بسیاری از این ویژگی‌ها، نقش فزاینده یا کاهنده در تعهد حرفه‌ای فرد دارند.

رضایت شغلی

بین محققین مختلف در مورد وجود یا عدم وجود رابطه بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای اختلاف نظر وجود دارد به طوری که بعضی محققان وجود رابطه قوی بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی را مورد تأکید قرار داده، درحالی که گروهی دیگر ادعا کرده‌اند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد. دیدگاه‌های مختلف در این مورد وجود دارد:

بیست مطالعه انجام یافته در این زمینه نشانگر آن است که بین رضایت شغلی و عملکرد ارتباط ضعیفی وجود دارد و بیانگر آن است که کارمند راضی ضرورتاً عملکرد بالایی ندارد. تحقیقات نشان می‌دهد، عملکرد بالاتر، رضایت بالاتری را نیز بدنبال دارد. (چلبی، ۱۳۷۶، ۱۰۲)

اما در این میان دیدگاهی که عامل پاداش را به عنوان متغیر مداخله‌گر در ارتباط بین عملکرد و رضایت شغلی معرفی می‌کند بیشتر مورد تأیید قرار گرفته است. این بدان مفهوم است که عملکرد، پیامد رضایت شغلی نیست و همچنین رضایت شغلی نیز پیامد عملکرد نیست.

در سال ۱۹۵۵ «برایفیلد و کروکت» ادبیات ارتباط رضایت شغلی و عملکرد را مورد بازنگری قرار دادند و نتیجه گرفتند که بین این دو پدیده ارتباط مستقیم کمی وجود دارد. در حقیقت بعضی اوقات رضایت شغلی و عملکرد به طور معکوس با یکدیگر ارتباط دارند. تئوری انتظار تا حدودی این معما را حل نمود.

به نظر می‌رسد بین تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت وجود داشته باشد.

مطالعه (لیونز Lyons و همکاران، ۱۹۹۲، ۹۹-۱۱۰)، (مکنرو Mckenrue، ۱۹۸۴، ۸۶-۳۷۹)، (چانگ Chang و همکاران، ۲۰۰۷، ۲۳-۲۱۱)، (لی Lee و همکارانش، ۲۰۰۰، ۸۱۱-۷۹۹)، (پالیش Palish و همکاران، ۱۹۹۵، ۹۰-۶۷۱)، (بلایز Bliese و همکاران، ۲۰۰۰، ۷۳-۶۵) و (لانگ Lang و همکاران، ۲۰۰۷، ۲۴-۱۱۶) نشان دادند که، ارتباط مثبتی بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان وجود دارد.

به علاوه کلین Klein و همکاران و کینگ King و همکاران (کلین Klein و همکاران، ۲۰۰۶، ۱۱۵-۶۹؛ کینگ King و همکاران، ۱۹۹۲، ۱۴۷-۸۶) نیز مشخص کردند که ارتباط مثبتی بین وضوح نقش و تعهد شغلی وجود دارد. (همان، ۱۴۷)

بی‌سازمانی اجتماعی، بی‌هنجاری

دورکیم، در بحث خود در مورد انواع همبستگی اجتماعی معتقد است: جوامع، در انتقال از همبستگی مکانیکی به ارگانیکی شرایطی را تجربه می‌کنند که در آن ارزش‌ها و هنجارهای قبلی از بین رفته‌اند، اما ارزش‌ها و هنجارهای جدید هنوز سیطره عام نیافته است.

از نظر دورکیم، هرگاه شیرازه تنظیم‌های اجتماعی از هم گسیخته گردد و نفوذ نظارت‌کننده جامعه برگرایش‌های فردی نظام اجتماعی بیشتر باشد، سطح خودگرایی (و کاهش تعهد حرفه‌ای) در آن نظام بیشتر می‌شود. (کوزر، ۱۳۷۰، ۱۹۲)

مرتون (۱۹۵۷)، یک نظام اجتماعی را توصیف می‌کند که از یکپارچگی ضعیفی برخوردار است. نظامی که به واسطه تأکید بیش از حد بر اهداف اجتماعی موفقیت و متقابلاً عدم تأکید لازم بر وسایل نیل به آن اهداف، یک نوع سوء یکپارچگی در آن وجود دارد. در این نظام اجتماعی اغلب مردم دریافته‌اند که امکان دسترسی به چنین موفقیتی را ندارند. یا حداقل در محدوده مقررات اجتماعی موجود چنین امکانی وجود ندارد با درک چنین مطلبی، مردم برای حصول به موفقیت به شیوه‌های انحرافی روی می‌آورند. حاصل فونکسیون این وضع، زوال بیشتر تعهد، (از جمله تعهد حرفه‌ای)، نسبت به رعایت مقررات اجتماعی است. عدم تعادل ساختی، موجب کاهش اعتماد و تعهد می‌شود. (اسکیدمور، ۱۳۷۲، ۱۶۰)

افرادی که از سرپرستان خود و عدالت ارزشیابی بازده کاری خویش، رضایت بیشتری دارند و احساس می‌کنند که، سازمان در زمینه مسایل رفاهی به آنان توجه بیشتری دارد، سطح تعهد بالاتری دارند.

سبک مدیریت

سبک‌های مدیریتی از دیدگاه‌های متفاوت و توسط صاحب‌نظرانی چون، بلک و موتن، تاتنبوم و اشمیت، میشل و هاوس، هرسی و بلانچارد و کورت لوین، مطرح شده است. معمولاً دو سبک مدیریت، یعنی مدیریت آمرانه و مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. یکی از مهمترین علل افت انگیزه‌های کار در سازمان‌های مدرن را مدیریت آمرانه دانسته‌اند. کورت لوین از چهار سبک مدیریتی به شرح زیر نام می‌برد:

۱) سبک مستبدانه ۲) سبک آزاد ۳) سبک دموکراتیک ۴) سبک مشارکتی

نتایج تحقیقات او نشان می‌دهد، افراد در سبک مدیریت مستبدانه همگی احساس نارضایتی می‌کردند و رفتار پرخاشگرانه یا بی‌تفاوتی از خود بروز می‌دادند. همچنین سبک مدیریت آزاد هم به علت دارا بودن بی‌نظمی و ناهماهنگی، رضایت خاطر آنها را جلب نمی‌کرد. آزمون لوین نشان داد که تنها سبک مدیریت مشارکتی و دموکراتیک قادر به افزایش میزان رضایتمندی و تعهد است. (مشبکی، ۱۳۷۶، ۱۸۶)

تحقیقات زفانی (۱۹۹۵) نشان داد، در سازمان‌های دولتی مهمترین عامل تعهد از لحاظ سبک مدیریت، انعطاف‌پذیری و سازگاری است، در حالی که در سازمان‌های خصوصی، میزان رعایت مقررات و قوانین از اهمیت بیشتری برخوردار است. علاوه بر این، نتیجه کلی دیگری که از این تحقیق حاصل شد این بود که سبک مدیریت روی تعهد افراد تأثیر می‌گذارد. (همان، ۱۸۶)

تشویق و تنبیه

هومنز در طرح قضایای بنیادی خود، تأکید می‌کند که هرگاه شخصی پاداش مورد انتظارش را به دست بیاورد، به‌ویژه اگر پاداش بیش از حد انتظارش باشد یا با تنبیه مورد انتظارش روبرو نشود، احساس خرسندی خواهد کرد. در این صورت، احتمال بیشتری می‌رود که آن شخص

رفتار تأییدآمیزی از خود نشان دهد و نتایج رفتارش نیز برایش ارزشمندتر شود. (ریتزر، ۱۳۸۴، ۴۳۱)

به نظر می‌رسد که ما می‌توانیم پاداش‌های مشترکی بیابیم که قویترین آنها تأیید اجتماعی است. مردم در زندگی روزمره خود، در جستوی «مطلوب بودن» (واقع شدن) هستند و از آن در روابط اجتماعی خود لذت می‌برند. انطباق با معیارهای گروه، ممکن است، به خودی خود منبع رضایت باشد. انجام کارهایی که دیگران انتظار انجامشان را از ما دارند، بدون اینکه اجباری خارجی در انجامشان داشته باشیم، همان چیزی است که معمولاً از اصطلاح «تعهد»، به دست می‌آید. به عبارت دیگر، از دیدگاه نظریه پردازان مبادله، «تعهد» میزان رعایت هنجارها و قواعد گروه است. بدین معنا که از افراد با توجه به موقعیت‌های متفاوتشان در گروه انتظاراتی می‌رود. در صورتی که این انتظارات برآورده گردد، اعضای دیگر گروه، پاداش متناسبی به آنها خواهند داد. به همین علت است افراد در رده‌های پایین، تعهد کمتری نسبت به گروه دارند. به‌ویژه اگر گروه‌های دیگری برای جذب آنان وجود داشته باشد. زیرا پاداش عضویت آنان در گروه ممکن است به‌طور نسبی، کمتر باشد به همین علت مشارکت‌شان هم کمتر می‌شود. (اسکیدمور، ۱۳۷۲، ۹۰)

معنی کار

چلبی با الهام از مدل آجیل پارسنز چهار نوع تعهدکار را تشخیص می‌دهد: تعهد رابطه‌ای، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، تعهد. در مورد معانی کار، باید گفت که، هر فردی ممکن است درک یک بعدی یا چند بعدی از معنی کار داشته باشد. به طور مثال یک نفر ممکن است که کار را چیزی بیش از رنج و زحمت نبیند در مقابل برای فرد دیگری ممکن است کار همزمان دارای معانی متفاوتی باشد. (چلبی، ۱۳۷۶، ۸۵)

ارزش درونی کار با احساسات رابطه بی‌واسطه دارد. برای فهم بهتر ارزش‌های درونی کار که با نوعی احساسات مثبت و رضایت خاطر توأم است، می‌توان به قطب مخالف احساسات مثبت یعنی احساسات منفی توجه نمود. مثلاً تحریک کار را در نظر بگیرید. کار، خود نوعی جنب و جوش و تحریک است، یعنی فرد با انجام هر کاری به جنب و جوش می‌افتد. از نظر روانی، جنب و جوش ممکن است حاوی نوعی رضایت باشد. کار می‌تواند برای فرد، فی‌نفسه

دارای ارزش سازندگی باشد. در ارتباط با این ارزش درونی کار است که فرد بیکار ممکن است، احساس بیهوده‌گی نماید. کار ممکن است برای فرد، دارای ارزش به اصطلاح «تکمیلی» باشد. عکس آن موجب احساس بی‌لیاقتی و احساس ناکامی در فرد شود. اگر کار به‌عنوان نوعی وظیفه اخلاقی و معنوی تلقی شود، در آن صورت کار حائز ارزش اخلاقی خواهد شد. در این حالت، کار یا بهتر است گفته شود، انجام وظیفه اخلاقی ولو اینکه برای فرد توأم با هزینه باشد، برای او نوعی سرخوشی و رضایت باطنی فراهم می‌نماید. بدیهی است برای چنین فردی، عدم انجام کار و بیکاری، تولید احساس و لنگاری و احساس بی‌مسئولیتی می‌کند.

کار می‌تواند بالقوه دارای ارزش شناختی نیز باشد. برای شخص، ممکن است کار فی حد ذاته نوعی تجربه و شناخت باشد، تجربه و شناختی که خود نوعی پاداش درونی تلقی گردد. (همان، ۲۷۰-۲۶۷)

دیگر وجه اجتماعی کار، تعهد کاری است. تعهد، در کار منشاء اصلی اخلاق عملی کار است. تعهد، فی نفسه ریشه در کنش سنتی دارد. در صورتی که کنش سنتی با کنش ابزاری (مثل کار) ترکیب شوند، در این حالت می‌توان صحبت از تعهد و اخلاق عملی در کار نمود. منشاء تعهد، وابستگی عاطفی است و منبع تغذیه اخلاق عملی در کار، انرژی عاطفی است.

منشاء تعهد، نوعی علاقه و دلبستگی عاطفی است و پیش شرط این دلبستگی و وابستگی عاطفی، وجود نوعی «دیگر» است. پیش نیاز تعهد کاری، به عنوان عام‌ترین نوع تعهد در کار، وجود نوعی «دیگر» تعمیم یافته انتشاری است یا به تعبیری دیگر، «اجتماع جامعه‌ای». این خود ایجاب می‌نماید که از قبل در جامعه انسجام عام و وفاق تعمیم یافته فعال وجود داشته باشد، تا چنین احساس تعلق و علاقه‌ای قابل تصور باشد. به بیان دیگر، وجود تعهد کاری، منوط به وجود اجتماع جامعه‌ای، انسجام اجتماعی و وفاق تعمیم یافته است. میزان تعهد حرفه‌ای، تابعی از وجود اجتماع حرفه‌ای و میزان بشاشت و سرزندگی آنها است و این تا حدی بستگی به تجسم خارجی اجتماع حرفه‌ای دارد که معمولاً در هیأت انجمن‌های داوطلبانه نظیر اصناف، اتحادیه‌ها، انجمن‌های حرفه‌ای و غیره تجلی می‌یابد

شرایط کار، انگیزه درونی کار، رضایت کاری، احساس عدالت و هویت کار در مورد ضمانت‌های اجرای کار در فرآیند مقایسه اجتماعی نظایر آنها از شایع‌ترین علل قریب تعهد کار به نظر می‌رسند.

بیگانگی از کار:

مفهوم «بیگانگی»، عمدتاً برگرفته از نوشته‌های هگل، فوئرباخ و مارکس است. از نظر مارکس، بیگانگی عمدتاً زمانی آغاز می‌شود که انسان نسبت به چیزی که در اصل متعلق به خود اوست احساس خویشی نمی‌کند. بنابراین بیگانگی انسان ممکن است با سازمان و کاری که می‌کند پیش بیاید. به‌طور کلی از نظر مارکس بیگانگی با عدم کنترل دستاوردها از طرف خود فرد در ارتباط است. (باتومور، ۱۹۸۴، ۱۲۹)

به نظر مارکس، تاریخ نوع بشر جنبه‌ای دوگانه دارد، یعنی از یک سوی تاریخ، نظارت آفریننده انسان بر طبیعت است و از سوی دیگر، تاریخ از خود بیگانگی هرچه بیشتر انسان است. از خود بیگانگی به وضعی اطلاق می‌شود که در آن، انسان‌ها تحت چیرگی نیروهای خود آفریده‌اشان قرار می‌گیرند و این نیروها به عنوان قدرت‌های بیگانه در برابرشان می‌ایستند.

به نظر مارکس از خود بیگانگی در محل کار از همه انواع دیگر بیگانگی بیشتر اهمیت دارد، زیرا به عقیده او، انسان گذشته از هرچیز دیگر یک انسان سازنده است. (کوزر، ۱۳۷۳، ۸۶-۸۴)

گئورگ زیمل (G.Simmel): کلانشهر را جایگاه اقتصاد پولی می‌داند. بنابراین، زندگی شهری، صرفاً با آنچه که در تمامی افراد مشترک و قابل سنجش است سر و کار دارد و تمام ویژگی‌های فردی را به سؤال، «چقدر؟» فرو می‌کاهد. تمام روابط عاطفی و صمیمی میان افراد که بر فردیت آنها استوار شده‌است، در روابط عقلانی کلانشهر به چیزی شبیه عدد که به خودی خود، ارزشی ندارد فرو کاسته می‌شود.

ملوین سیمن: انواع بیگانگی را از هم تفکیک می‌کند. از نظر او، بیگانگی در اشکال از

خودگریبی، انزوا، بی‌هنجاری، بی‌معنایی و ناتوانی ظاهر می‌شود. (چلبی، ۱۳۸۳، ۴)

می‌توان گفت که با افزایش بیگانگی (با هر تعریفی) کار میزان تعهد حرفه‌ای کاهش می‌یابد.

تبدیل پول به ارزش

همان‌طور که اشاره شد، زیمل، معتقد بود که، جایگزینی پول در نظام داد و ستد اقتصادی، موجب می‌شود که پول معیاری برای برخوردهای انسانی و سرانجام جایگزین ارزش‌های بشری شود. «پول»، نمونه عالی ابزاری است که خود هدف شده‌است. در جامعه‌ای که پول خود هدف می‌گردد، علاوه بر هدف غائی، اثرات منفی بر افراد دارد. ورود جامعه به مرحله تسلط و سیطره بعد اقتصادی به دیگر ابعاد جامعه، تقلیل ارزش‌های انسانی به ارزش‌های مادی و تضعیف حوزه اخلاق را به دنبال دارد.

یکی از تأثیرات پول، تأثیر آن بر سبک زندگی افراد است. برای مثال در جامعه‌ای که اقتصاد پولی حاکم است، همه چیز به پول ختم می‌شود و زیمل، آن را «خصیصه حسابگری»، دنیای جدید می‌خواند، که تمایل و تکیه بر امور کمی به جای امور کیفی را پیش می‌کشد. (ریترز، ۱۳۷۳، ۱۶۶-۱۶۴) اجرای برنامه‌های توسعه و سیاست‌های بانک جهانی در سال‌های اخیر - که از لحاظ نظری بر تقویت مصرف‌گرایی متکی بوده است - نوسانات اقتصادی دو دهه گذشته و ثروت‌های بادآورده آن برای اقشاری در جامعه، از جمله عواملی است که با تقویت پول به عنوان کالایی ارزشمند و وابسته به شانس و اقبال (تا کار)، وجدان کاری را پیش از پیش تضعیف کرده است. (رجب زاده، ۱۳۷۶، ۶۱)

عدالت سازمانی

نظریه برابری که اولین بار توسط آدامز (Adams) در سال ۱۹۶۳ مطرح شد بر این فرض استوار است که افراد تمایل دارند، با آنها به عدالت رفتار شود و برایشان این سؤال مطرح می‌شود که آیا با آنها در مقایسه با دیگران به انصاف رفتار شده است یا نه. (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ۱۱۵ به نقل از زاهدی، ۱۳۸۴) وجود نابرابری موجب تغییر ادراک و رفتار فرد می‌شود و فرد تا رسیدن به تعادل به تغییر ادراک و رفتار خود ادامه می‌دهد. تخطی از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (از جمله تعهد حرفه‌ای)، یک پدیده اجتماعی است که ریشه‌های آن، در نابرابری یافت می‌شود. و در واقع، پاسخی به خشونت نهادی روابط اجتماعی به واسطه عدم تساوی در توزیع امکانات و بی‌عدالتی اجتماعی می‌باشد.

منظور از عدالت سازمانی، این است که، کارکنان یک سازمان به چه میزان احساس می‌کنند سازمان در رعایت قوانین و مقررات، توزیع اختیارات، امکانات و پاداش‌ها و همچنین برابری فرصت‌ها در سازمان برای ارتقاء، عادلانه و درست عمل می‌نماید. هر قدر این احساس درجه بالاتری داشته باشد، احساس رضایت بیشتری می‌نمایند، زیرا کارکنان می‌پذیرند کارها و تلاش‌های فوق‌العاده آنان از چشم مدیران سازمان دور نمی‌ماند و مدیران براساس ضوابط و ملاک‌های مشخص به تشویق و تنبیه کارکنان خاطمی می‌پردازند و در حق هیچ‌کس اجحافی صورت نمی‌گیرد، لذا تعهد آنان نسبت به سازمان و منافع سازمان افزایش می‌یابد.

از نظر دیویس و گار، بی‌عدالتی اجتماعی، مهمترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی بوده و تغییراتی بنیادی در ساختار جامعه پدید می‌آورد.

اگر میزان نابرابری اجتماعی زیاد باشد، یعنی توزیع منابع ارزشمند در جامعه به طور قابل ملاحظه‌ای چوله باشد. پس زمینه‌عینی وفاق اجتماعی در جامعه محدود می‌شود. (چلبی، ۱۳۷۵، ۱۴۱)

استرون، بر ادراک برابری چندین بعد معرفی کرده است:

بعد حقوق: عبارت است از عدالت ادراک شده از میزان حقوق دریافتی کارمند.

بعد کار و محیط کاری: عبارت است از، عدالت ادراک شده از میزان وسختی کار، شرایط،

امکانات و مناسبات اجتماعی محیط کار.

بعد احترام و توجه سازمانی: عبارت است از عدالت ادراک شده از میزان احترام و توجه‌ای

که از سوی مسئولین و همکاران نسبت به یک کارمند اعمال می‌گردد.

بعد عدالت رویه‌ای: عبارت است از عدالت ادراک شده از نحوه اجرای مقررات قانونی

که حقوقی را به روشنی برای کارمندان تعیین نموده‌اند. (استرون، ۱۳۷۵)

نگرش دینی

با ایجاد قانون و مقررات، می‌توان افراد را تا حدی به انجام وظایف خود واداشت، ولی در

موارد متعددی استفاده از قانون و مقررات کاربرد ندارد؛ درحالی‌که اگر ایمان و تقوا در جامعه

حاکم باشد فرد تکلیف مورد نظر خود را به خوبی به انجام خواهد رساند.

امیل دورکیم، از جمله جامعه‌شناسانی است که به درستی بر نقش مثبت اعتقادات دینی بر

حیات اجتماعی تأکید دارد. به نظر وی انسان دارای تمایلات خودخواهانه‌ای است که اگر مهار نشود برای خود و جامعه تهدیدآمیز است و مهمترین عامل مهار این علایق، اخلاق جمعی است. (ریتزر، ۱۳۷۳، ۹۴) اعتقادات دینی، بخش مهمی از اخلاق جمعی را می‌سازد. و بر از دین برای درک کنش‌های اجتماعی استفاده می‌کند. به نظر و بر، برای درک کنش‌های انسان باید به معانی ذهنی توجه کرد که عامل به فعالیت خود نسبت می‌دهد. بر این مبنا مجموعه اعتقادات و اندیشه‌های سازنده این نظام معنایی هستند و دین در کانون این نظام اندیشه قرار دارد. بنابراین تحلیل بینش مذهبی نزد او حائز اهمیت است چرا که مذهب روابط اجتماعی یا کنش‌های انسانی را تحت تأثیر قرار داده و به آن شکل می‌دهد. (ملاحسنی، ۱۳۸۱، ۷۰) بدیهی است که نگرش دینی تأثیر به‌سزایی در تعهد حرفه‌ای دارد.

ارضای نیازها

مازلو، نیازهای آدمی را به پنج طبقه تقسیم می‌نماید: نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی و تأمینی، نیازهای اجتماعی، نیازهای مربوط به مقام و احترام و نیازهای مربوط به شناخت شخصیت خویش. مازلو، معتقد است این نیازها سلسله مراتبی هستند. در همه انسان‌ها، هسته‌ای از تمایل به ارضاء نیازهای متعالی‌تر وجود دارد. نیازهایی مانند عزت نفس انسان، نیاز به لذت بردن از کار و توسعه توانایی‌های انسانی. در بسیاری از موارد به‌ویژه در شرایطی که اوضاع اقتصادی نابسامان است، نیازهای متعالی، پس رانده می‌شود و کارمندان درحالی‌که از کار، لذت نمی‌برند و از نوع شغل خود، رضایتی کسب نمی‌کنند، به خاطر ارضاء نیازهای مادی، ناچار به ادامه کار هستند. در این شرایط، تعهد حرفه‌ای آسیب‌پذیر خواهد بود. از نظر فردریک هرزبرگ، پنج عامل: موفقیت، شناخته شدن، خود شغل، مسئولیت، و پیشرفت به عنوان مشخصه‌های قوی رضایت شغل مطرح هستند.

فرضیات تحقیق:

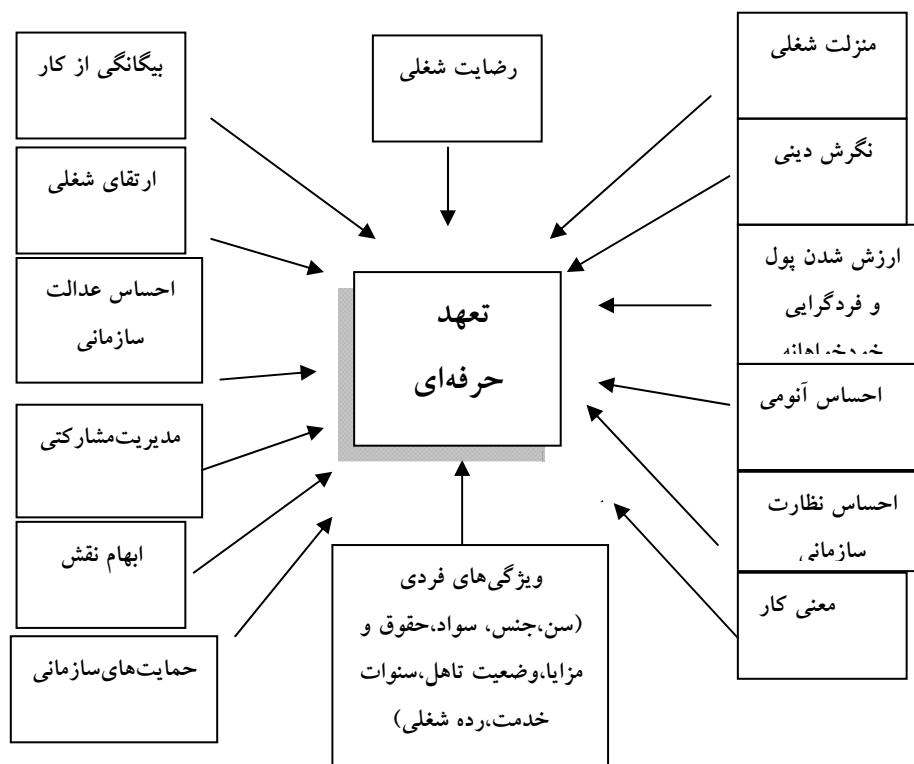
به نظر می‌رسد ویژگی‌های فردی (سن، جنس، سواد، حقوق و مزایای، وضعیت تأهل، سنوات خدمت، رده شغلی) بر تعهد حرفه‌ای کارمند مؤثر است. اگر ابهام نقش‌های سازمانی، در کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او کاهش می‌یابد. اگر احساس حمایت‌های سازمانی، در کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد.

اگر رضایت شغلی کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد.
اگر احساس عدالت سازمانی، در کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد
اگر بیگانگی از کار، در کارمند افزایش یابد پس تعهد حرفه‌ای او کاهش می‌یابد.
اگر احساس مشارکتی بودن مدیریت، در نزد کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد.

اگر نگرش دینی کارمند تقویت شود، پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد.
اگر تبدیل پول به ارزش و فردگرایی خودخواهانه، در نزد کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد.

اگر منزلت شغلی کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد.
اگر احساس نظارت سازمانی، در کارمند افزایش یابد، پس تعهد شغلی او افزایش می‌یابد.
هرچقدر امکان ارتقای شغلی کارمند افزایش یابد پس تعهد حرفه‌ای او افزایش می‌یابد.
به نظر می‌رسد معنی و تلقی از کار بر تعهد حرفه‌ای کارکنان مؤثر است.
اگر احساس انومی در کارمند افزایش یابد، پس تعهد حرفه‌ای او کاهش می‌یابد.

مدل علی تحقیق :



نوع مطالعه

- روش تحقیق: پیمایشی از نوع مقطعی و تبیینی بوده و واحد تحلیل «فرد» می‌باشد.
- ابزار گردآوری داده‌ها: ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ساخت یافته است.
- جامعه آماری: جامعه آماری این تحقیق کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران - شمال و کارمندان دانشگاه شهید بهشتی می‌باشند که در زمان اجرای طرح در حالت اشتغال باشند.
- حجم نمونه: حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۳۰ نفر بدست آمده است.
- روش نمونه‌گیری: از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و تصادفی ساده استفاده شد.
- اعتبار و روایی: اعتبار تحقیق از طریق صوری و روایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. میزان آلفا، به شرح ذیل می‌باشد: تعهد حرفه‌ای ۰/۶۶۷، تعهد سازمانی ۰/۷۲۲، تعهد به مشتری ۰/۷۲۹، تعهد به همکاران ۰/۶۶۷، بیگانگی از کار ۰/۶۹۲، معنی کار ۰/۸۲۱، حمایت سازمانی ۰/۸۰۶، مدیریت مشارکتی ۰/۷۷۷، ابهام نقش ۰/۷۷۹، انومی ۰/۷۸۴، رضایت شغلی ۰/۸۶۳، گرایش دینی ۰/۸۷۴ و فردگرایی و ارزش پول ۰/۷۷۶، عدالت سازمانی ۰/۶۷۱ و احساس کنترل و نظارت سازمانی ۰/۷۰۷.

- سطح تحلیل و واحد مشاهده:

در این تحقیق واحد مشاهده، کارمندان شاغل در دو دانشگاه مذکور و سطح تحلیل «خرد» است.

- تعریف متغیر وابسته (تعهد حرفه‌ای):

«تعهد حرفه‌ای»، راجع به احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص و اجتماع آن (اجتماع حرفه‌ای) است. اجتماع حرفه‌ای، نوعی «تعمیم یافته ویژه» است. تجسم بیرونی اجتماع حرفه‌ای را باید در انجمن‌های شغلی، اصناف، اتحادیه‌های کارگری و نظایر آن جستجو نمود. (چلبی، ۱۳۷۵، ۲۷۲)

سانتوز، تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک حرفه خاص می‌داند و بر تمایل به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند. (Santos, 1998, 57 – 61)

یافته‌های تحقیق:

ویژگی‌های زمینه‌ای پاسخگویان:

از مجموع، ۲۳۰ نفر پاسخگو ۱۱۶ نفر ۵۰/۴٪ کارمند دانشگاه آزاد اسلامی و ۱۱۴ نفر ۴۹/۶٪ کارمند دانشگاه شهیدبهشتی هستند و از بین آنها ۱۴۰ نفر ۶۰/۹٪ زن و بقیه ۳۷/۴٪ مرد هستند. میانگین سن پاسخگویان حدود ۳۵ سال و ۳۱/۵٪ آنها مجرد هستند. میانگین سابقه کار کارمندان این دانشگاه‌ها معادل ۱۰/۵ سال و میانگین سواد آنها حدود ۱۵ کلاس می‌باشد. حدود نیمی از کارمندان (۴۵/۲٪) را کارمندان قراردادی و ۷/۸٪ را کارمندان رسمی آزمایشی و حدود نیمی دیگر (۴۷٪) را کارمندان رسمی قطعی تشکیل می‌دهند. میانگین حقوق پاسخگویان برابر با ۴۷۱ هزار تومان است.

نظرات پاسخگویان:

میانگین ارزش اخلاقی کار معادل ۲/۸ (بین صفر تا چهار نمره) است که به این معنی است که کارمندان برای «کار»، معنا و ارزش اخلاقی بالاتر از حد متوسط قایل هستند. میانگین نمره پاسخگویان از بیگانگی از کار برابر با ۲ است که به معنی متوسط و میانگین نمره آنها از احساس حمایت سازمانی برابر با ۱/۲ است که به معنی آن است که احساس حمایت دانشگاه از کارکنان کمتر از متوسط است. میانگین نمره پاسخگویان از احساس مشارکتی بودن مدیریت برابر با ۱/۱ است که به معنی آن است که احساس مشارکت در امور دانشگاه در بین کارکنان تقریباً معادل «کم» است.

میانگین نمره پاسخگویان از میزان ابهام نقش دانشگاه برابر با ۲/۲ است که به معنی آن است که ابهام در نقش‌های شغلی دانشگاه در بین کارکنان بیشتر از «متوسط» است و میزان احساس انومی برابر ۱/۴ است که به معنی آن است که از نظر کارمندان، میزان انومی کمتر از «متوسط» است. میانگین نمره رضایت شغلی پاسخگویان برابر ۱/۴ است که به معنی آن است که

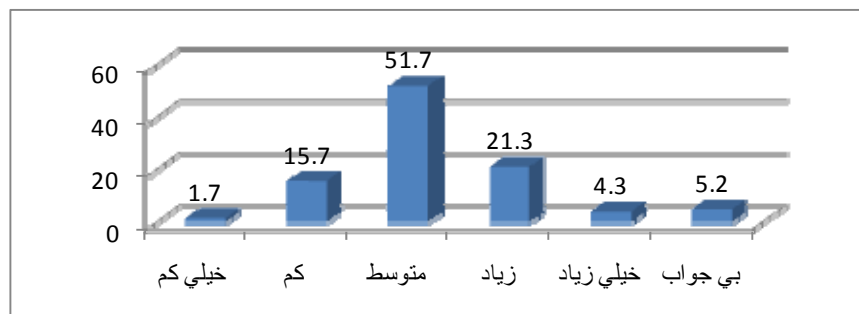
رضایت شغلی کارمندان، کمتر از «متوسط» است. میانگین نمره وجود نظارت و کنترل در دانشگاه، از سوی پاسخگویان برابر ۱/۴ است که معنی آن احساس نظارت و کنترل در نزد کارمندان، کمتر از «متوسط» است و میانگین نمره وجود عدالت سازمانی ۱/۱ است. یعنی احساس عدالت سازمانی در نزد کارمندان، در حد «کم» است. میانگین نمره پاسخگویان از میزان توجه به ارزش‌های مادی و پول و توجه به منافع فردی و فردگرایی خودخواهانه حدود ۱/۳ است به معنی کمتر از «متوسط» و میانگین نمره پاسخگویان از نگرش دینی حدود ۲/۷ است. یعنی نگرش‌های دینی در بین کارمندان قوی‌تر از «متوسط» و نزدیک به «زیاد» است.

جدول ۱: توزیع درصد فراوانی پاسخگویان به تفکیک میزان تعهد حرفه‌ای

طبقات جواب	فراوانی	درصد	درصد معتبر
خیلی کم	۴	۱.۷	۱.۸
کم	۳۶	۱۵.۷	۱۶.۵
متوسط	۱۱۹	۵۱.۷	۵۴.۶
زیاد	۴۹	۲۱.۳	۲۲.۵
خیلی زیاد	۱۰	۴.۳	۴.۶
بی جواب	۱۲	۵.۲	۰
جمع	۲۳	۱۰۰	۱۰۰

میزان تعهد حرفه‌ای، ۱۸/۳٪ کارمندان دانشگاه، کمتر از متوسط و ۵۴/۶٪ دیگر متوسط بوده است در مقابل، تعهد حرفه‌ای ۲۷/۱٪ کارمندان بالاتر از متوسط است. میانگین نمره پاسخگویان از این متغیر حدود ۲/۱ است که به معنی آن است که تعهد حرفه‌ای کارمندان تقریباً در حد «متوسط» است.

نمودار شماره ۱: توزیع درصد فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیر تعهد حرفه‌ای



آزمون فرضیات:

هرچقدر میزان سواد افراد افزایش یابد میزان تعهد حرفه‌ای آنها افزایش می‌یابد. همچنین با افزایش ابهام نقش‌های شغلی، افزایش بیگانگی از کار، افزایش احساس انومی، تعهد به همکاری و تعهد به مشتری میزان تعهد حرفه‌ای افزایش می‌یابد.

اما رابطه میزان حقوق با تعهد حرفه‌ای منفی است یعنی هرچقدر میزان حقوق افراد افزایش یابد تعهد حرفه‌ای آنها کاهش می‌یابد. به علاوه با افزایش احساس حمایت‌های سازمانی، افزایش احساس عدالت سازمانی، افزایش احساس رضایت شغلی، افزایش نگرش و اعتقادات دینی، احساس نظارت سازمانی و تعهد سازمانی میزان تعهد حرفه‌ای کاهش می‌یابد. میزان تعهد حرفه‌ای در بین مجردین بیشتر از متأهلین است.

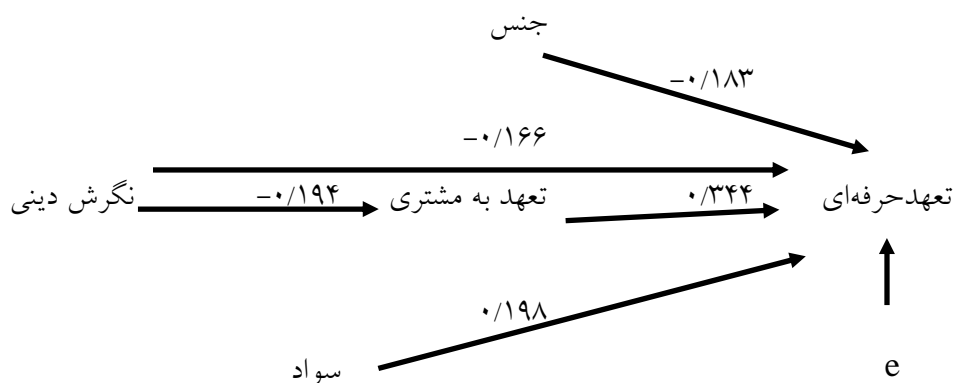
بین متغیرهای جنسیت، سن، سابقه خدمت، افزایش ارزش پول و فردگرایی خودخواهانه، متغیر مشارکتی بودن مدیریت، تلقی از کار به‌عنوان یک امر اخلاقی و واجد ارزش معنوی و ارتقای شغلی از یک طرف و تعهد حرفه‌ای از طرف دیگر رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین کارمندان و کارشناسان از یک طرف با مدیران از طرف دیگر تفاوت معنی‌داری از نظر میزان تعهد حرفه‌ای وجود ندارد.

رگرسیون چند متغیره عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای در دو دانشگاه آزاد و شهید بهشتی

معادله رگرسیون بر اساس بتاها B به شرح زیر به‌دست آمد.

نگرش دینی $0/166-$ جنس $0/183-$ سواد $0/198+$ تعهد به مشتری $0/344+$ تعهد حرفه‌ای =
مقدار R^2 برابر $0/245$ است، که بیانگر آن است که در این تحقیق $24/5\%$ از تغییرات متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل قابل تبیین است.

۵-۴- مدل مسیر تعهد حرفه‌ای:



نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر نشان می‌دهد که تعهد به مشتری با ضریب $0/344$ بالاترین نقش را در تبیین تعهد حرفه‌ای دارد و خود تحت تأثیر گرایش دینی افراد (با ضریب $-0/194$) است. متغیر گرایش دینی به‌طور مستقیم نیز تعهد حرفه‌ای را متأثر می‌سازد میزان این تأثیر $-0/166$ است. به علاوه متغیر جنسیت با $-0/183$ و سواد با ضریب $0/198$ به‌طور مستقیم بر تعهد حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

بحث و نتیجه‌گیری:

ابهام نقش:

۱. **ابهام نقش:** ابهام نقش، تعارض نقش و نبودن قواعد، روابط اجتماعی را کدر نموده و بر کشمکش‌ها و تعارض‌های درون سازمانی می‌افزاید. به منظور افزایش شفافیت نقش کارمندان، آنها باید در جریان مأموریت‌ها، استراتژی‌ها، چشم‌انداز و اهداف بلند مدت و کوتاه مدت و مسیر حرکت سازمان خود باشند.

۲. **عدالت سازمانی:** احساس عدم رعایت عدالت در تخصیص حقوق، پاداش‌ها و امکانات بین کارمندان از عوامل کاهنده تعهدسازمانی است لذا تعیین دقیق نحوه‌ی محاسبه حقوق و مزایا و پاداش‌های نقدی و غیرنقدی و مطلع نمودن کارکنان در مورد آنها پیشنهاد می‌گردد. اغلب در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی این تصور وجود دارد که میزان دریافت حقوق و پاداش‌ها در دانشگاه آزاد اسلامی بسیار کمتر از دانشگاه‌های دیگر به‌ویژه دانشگاه‌های دولتی است. در حالی‌که تحقیق حاضر تفاوت معنی‌داری را از نظر میزان حقوق و پاداش بین دو دانشگاه نشان نمی‌دهد. لذا لازم است به نحو مقتضی به کارمندان اطلاع‌رسانی شود تا احساس تبعیض از بین برود. گاهی نیز شکایت کارمندان از تبعیض پرداختی‌ها بین کارمندان هم سطح خودشان است. مدیر باید کارمندان را توجیه کند که تفاوت دستمزدها به کدام دلیل است.

۳. پیشنهاد می‌شود از طریق ارضای نیازهای کارمندان اعم از مادی و معنوی در جهت افزایش رضایت شغلی آنها کوشید. حمایت‌های سازمانی از مواردی است که می‌تواند در افزایش رضایت شغلی مؤثر بوده و وابستگی کارمند به دانشگاه را افزایش دهد.

۴. **مشارکت سازمانی:** به‌منظور افزایش احساس مشارکت در امور دانشگاه در بین کارمندان لازم است مدیر در مواردی، بحث‌های کاری با کارمندان داشته باشد. توصیه می‌شود مدیران از کارکنان سؤال کنند که کجای کار آنها ایراد دارد یا نقاط قوت کارشان کجاست تا کارمندان نیز احساس کنند نظرات آنها در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مورد توجه و استفاده قرار می‌گیرد. این امر احساس بی‌قدرتی و بیگانگی از کار در بین کارمندان را کاهش داده و تعهد سازمانی آنها را افزایش می‌دهد. این احساس که دستورات همیشه از بالا به پایین صادر شده و کارمندان بدون مشارکت در تصمیم‌گیری فقط مجری دستور هستند آنها را از نتایج کاری که انجام می‌دهند و این‌که چرا باید چنین کاری را انجام دهند ناآگاه گذاشته و تعهد حرفه‌ای آنها را کاهش می‌دهد.

۵. **ارتباط مدیران با کارمندان تعهد شغلی آنها را بالا خواهد برد:** بهترین نوع این ارتباط ارتباط رو در رو یا حضوری است. شایسته است مدیران وقتی را در طول هفته برای ملاقات کارمندان و رتق و فتق امور آنها اختصاص دهند. برگزاری جلسات مشترک بین

کارمندان و مسئولین عالی‌رتبه دانشگاه و از جمله جناب آقای دکتر جاسبی و معاونین ایشان احساس هویت سازمانی را افزایش داده و تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد.

۶. به کارمندان اجازه داده شود تا در کارهای تیمی سایر بخش‌های سازمان نیز فعالیت کنند و در جلسات آنها شرکت کنند. بگذارید کارکنان در نشست‌ها، ناهار، جلسات و کارگاه‌های سایر بخش‌ها شرکت کنند تا حضور در جلسات مختلف، فرصت آشنائی آنها با سایرین را به دست دهد. چه این کار روابط اجتماعی کارمندان با یکدیگر را افزایش داده و تعهد به همکاری و دلبستگی شغلی کارکنان را سبب خواهد شد.

۷. امنیت شغلی: اگر استرس کارکنان از بالاگیری پاک سازی‌ها، اخراج‌ها، تعطیلی‌ها در دانشگاه کم شود، کارکنان متعهدتر خواهند شد. تلاش در جهت تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان از حالت‌های ناپایداری مثل قراردادی به رسمی قطعی، پیوند کارمندان با سازمان را افزایش داده و تعهد حرفه‌ای آنها را بیشتر می‌کند.

۸. نقش واحدهای اداری مثل دفتر فرهنگ اسلامی در دانشگاه در برگزاری سفرها و اردوهای سیاحتی - زیارتی: ضمن افزایش و تعمیق روابط دوستی بین کارمندان و افزایش تعهد به همکاری با تقویت اعتقادات دینی تعهد حرفه‌ای را افزایش خواهد داد.

فهرست منابع:

۱. استرون، حسین، (۱۳۷۵)، بررسی نگرش معلمین نسبت به زمینه‌های ادراک نابرابری منفی و پیامدهای آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۲. اسکیدمور، ویلیام، (۱۳۷۲)، تفکر نظری در جامعه‌شناسی، ترجمه علی محمد حاضری و دیگران، تهران، انتشارات سروش.
۳. آرون، ریمون، (۱۳۸۴)، مراحل اساسی سیراندیشه در جامعه‌شناسی، ترجمه باقر پرهام، شرکت انتشارات علمی فرهنگی، تهران.
۴. تودارو، مایکل، (۱۳۶۴)، توسعه اقتصادی در جهان سوم، مترجم: غلامعلی فرجادی، انتشارات سازمان برنامه و بودجه.

۵. توسلی، غلام عباس، (۱۳۷۵)، جامعه‌شناسی کار و شغل، انتشارات سمت، چاپ اول.
۶. چلبی، مسعود، (۱۳۷۵)، جامعه‌شناسی نظم، نشر نی، تهران.
۷. _____، (۱۳۷۶)، تعهد کار، نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵، مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، صص ۱۰۴-۷۵.
۸. چلبی، مسعود و محمد حبیبی، (۱۳۷۷)، بررسی تجربی اخلاق کار در ایران (جلد اول و دوم)، منتشر نشده، مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۹. چلبی، مسعود و مهدی امیرکافی، (۱۳۸۳)، تحلیل چندسطحی انزوای اجتماعی، مجله‌ی جامعه‌شناسی، دوره‌ی پنجم، شماره دو، ناشر: انجمن جامعه‌شناسی ایران.
۱۰. رجب زاده، احمد، (۱۳۷۶)، ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران، نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵، مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، صص ۷۳-۶۱.
۱۱. رفیع پور، فرامرز، (۱۳۷۰)، توسعه و تضاد، تهران، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهیدبهبشتی.
۱۲. روشه، گی، (۱۳۷۰)، کنش اجتماعی، ترجمه هما زنجانی زاده، انتشارات دانشگاه فردوسی، مشهد، چاپ دوم.
۱۳. ریتزر، جورج، (۱۳۸۴)، نظری‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی.
۱۴. _____، (۱۳۷۳)، نظریه‌های جامعه‌شناسی، ترجمه احمدرضا غروی زاده، تهران، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۵. کاویان، بهنام، (بی‌تا)، بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی.
۱۶. کریمی، یوسف، (۱۳۷۵)، روانشناسی اجتماعی، انتشارات ارسباران، تهران.
۱۷. کوزر، لوئیس، (۱۳۷۰)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی، تهران.
۱۸. مدنی حسین و محمدجوادزاهدی، (۱۳۸۴)، تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱.
۱۹. معیدفر، سعید، (۱۳۸۱)، میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

۲۰. مشبکی، اصغر، (۱۳۷۶)، رابطه تعهد و وجدان کاری با تحولا اداری، نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵، مرکز پژوهش های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، صص ۱۹۳-۱۷۵.
۲۱. ملاحسنی، حسین، (۱۳۸۱)، بررسی بین‌میزان سرمایه‌اجتماعی و نوع دینداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۲۲. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، (۱۳۸۲)، ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان، موج دوم، ویرایش اول دفتر انتشارات طرح های ملی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران.

23. Bliese PD, Castro CA. Role clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support. *J Work and Stress*. 2000; 14(1): 65-73.

24. Chang TY, Chang TL. Relationship between role stress and Job performance in salespeople employed by travel agents in Taiwan. *Int J Stress Manage*. 2007 May; 14(2): 211-23.

25. King RC, Sethi V. Socialization of professionals in high-technology firms. *J High Technol Manage Res*. ۱۹۹۲; ۳(۲): ۱۴۷-۶۸.

26. Lang J, Thomas JL, Bliese PD, Adler AB. Job demands and job performance: the mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. *J Occup Health Psychol*. 2007 Apr; 12(2): 116-24.

27. Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *J Appl Psychol*. 2000 Oct; 85(5): 799-811.

28. Lyons TF. Role Clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal. *Organ Behavi Hum Perform*. 1992; 1: 99-110.

29. Mcenrue MP. Perceived competence as a moderator of the relationship between role clarity and job performance: a test of two hypotheses. *J Organ Behavi Hum Perform*. ۱۹۸۴ Dec; 34(3): 379-86.

30..Palish LE, Hom PW, Griffeth RW. Managing in the international context: testing cultural generality of sources of commitment to multinational enterprises. *J Manage.* 1995; 21(4): 671-90.

31.Santos. S. and N.L. Emmalou . (1998).”Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic...”, *Journal of Agricultural Education.* Vol. 35 , No.3:57 – 61.

32.Tsai . K. , & Wang, J.(2004). “ The R & D Performance in Taiwan's Electronic Industry...”. *R & D management.* Vol. 34 , No. 2. PP:179 – 189.