

عوامل موثر بر تعهد سازمانی مطالعه موردی: اعضای جهاد دانشگاهی

عزت‌الله اصغری زاده^۱، مجید سعیدی نژاد^۲

^۱ استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت امور شهری

چکیده

تعهد سازمانی از جمله نگرش‌هایی است که در مباحث رفتار سازمانی مطرح می‌شود. این نگرش حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف‌های آن را معرف خود می‌داند و تمایل دارد تا عضو آن باقی بماند. تعهد سازمانی در سه بعد "تعهد عاطفی"، "تعهد هنجاری" و "تعهد مستمر" قابل بررسی است. در این مقاله، ضمن ارزیابی میزان تعهد سازمانی اعضای جهاد دانشگاهی در ابعاد سه‌گانه فوق، تاثیر عواملی چون: نگرش اعضا نسبت به مدیران ارشد، ویژگی‌های شغل، عدالت در پرداختها، سابقه کار و میزان دریافتی بر ابعاد تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است؛ یافته‌های تحقیق حاکی از میزان زیاد تا خیلی زیاد تعهد سازمانی اعضای جهاد دانشگاهی و وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین تمام متغیرهای مذکور با میزان تعهد سازمانی اعضای این نهاد در هر سه بعد می‌باشد.

کلمات کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، جهاد دانشگاهی.

مقدمه

فن آوری‌های نوین، با تکیه بر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، با شتاب چشمگیری تمام ابعاد زندگی انسان را تحت تأثیر قرار داده اند. این تحولات موجب گردیده تا این دوران را عصر اطلاعات بنامند، لیکن این اتفاق نظر وجود دارد که هنوز، بزرگترین و اصلی ترین سرمایه سازمان های دانش محور، سرمایه انسانی آنهاست. در شرایطی که تنها اطمینان، عدم اطمینان است، یگانه منبعی که می‌تواند به عنوان یک مزیت استراتژیک باقی بماند، دانش است. سازمان دانش محور، سازمانی است که به طور مستمر، دانش جدید مربوط به کسب و کارش را خلق می‌کند، آن را در تمام سازمان پخش می‌نماید و سرعت، نتایج کارش را بر مبنای آن توسعه می‌دهد. طبیعی است که تمام سرمایه‌گذاری‌ها در چنین سازمانی، تحت الشعاع سرمایه گذاری روی منابع انسانی قرار دارد. آگاهی مدیران از میزان تعهد سازمانی کارکنان و شناخت عوامل موثر بر آن، امکان برنامه‌ریزی بهتر و مناسب تر برای منابع انسانی را فراهم می‌نماید. در این مطالعه، به بررسی عوامل موثر بر میزان تعهد سازمانی اعضای جهاد دانشگاهی، به عنوان سازمانی که دانش و فرهنگ را محور فعالیت های خود قرار داده است، پرداخته شده است. اهداف تحقیق عبارت بود از:

- ۱) بررسی میزان تعهد سازمانی اعضای سازمان،
- ۲) شناسایی عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی در این سازمان،
- ۳) کمک به شناساندن بیشتر مبنای نظری تعهد سازمانی.

مبنای نظری تحقیق

بیشتر تحقیقات انجام شده در حوزه رفتار سازمانی، در رابطه با سه نوع نگرش انجام شده است:

- ۱) رضایت شغلی^۱،
- ۲) وابستگی شغلی^۲،
- ۳) تعهد سازمانی^۳.

1 Job Satisfaction
2 Job Involvement
3 Organizational Commitment

رضایت شغلی کارکنان بسیاری از سازمان ها مورد بررسی قرار گرفته، نتایج حاصل از آنها به صورت گزارش تحقیق و یا مقاله منتشر شده است. اما موضوع تعهد سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این کم توجهی می تواند حاصل دیدگاه های متفاوتی باشد که در این خصوص وجود دارد. باروچ^۱، از جمله افرادی است که معتقد است، با توجه به رویکردهای اخیر در مورد کوچک سازی سازمانها با روشهایی نظیر مهندسی مجدد، در سه دهه اخیر، ماهیت روابط کار به نحو چشمگیری، تغییر کرده؛ به طوری که تعهد کارمند به سازمان موضوع کم اهمیتی شده است. او اهمیت تعهد سازمانی را به عنوان یک مفهوم عمده در مدیریت و رفتار سازمانی در حال کاهش می داند.

در مقابل، مودی^۲ معتقد است که تعهد سازمانی کاملاً مهم است. شواهدی وجود دارد که بسیاری از سازمان هایی که استراتژی کوچک سازی و کاهش هزینه ها را دنبال می کنند نیز به دنبال عملکرد بالا و استراتژی هایی برای افزایش تعهد کارکنانشان هستند تا بتوانند سود اقتصادی بیشتری را به دست بیاورند. از این دیدگاه، تعهد کارمند نه تنها کم اهمیت نیست بلکه به عنوان یک مفهوم مدیریتی که می تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، بسیار مهم نیز است. (فرهنگی، ۱۳۸۴)

علاوه بر مطالعاتی که در مورد تعهد سازمانی انجام شده است، پژوهشهایی نیز وجود دارد که در آنها که به ماهیت تعهد سازمانی پرداخته شده است (براون^۳، ۱۹۹۶؛ بکر^۴، ۱۹۹۲؛ بکر و همکاران، ۱۹۹۵؛ بالاجی^۵، ۱۹۹۲). مودی و همکارانش (۱۹۷۹) دو رویکرد را نسبت به تعهد سازمانی مورد توجه قرار دادند: (۱) رویکرد مبتنی بر رفتارها و (۲) رویکرد مبتنی بر نگرشها. رویکرد رفتاری، بر رفتارهایی که بیانگر تعهد یک فرد باشند، متمرکز است. در این رویکرد، افراد به دلیل حس خوشایند مشتری که بین خودشان و سازمان درک می کنند، رفتارهای بخصوصی را برمی گزینند. هنگامی که فرد یک نوع تجانس و تطابق بین اهداف خود و سازمان متبوعش می بیند، گفته می شود

1 Baruch
2 Mowday
3 Brown
4 Becker
5 Balaji

تعهد نگرشی در او وجود دارد؛ در چنین شرایطی، او هویت خود را در هویت سازمان متبلور می‌بیند (کاترین^۱، ۲۰۰۳).

تعهد سازمانی و مؤلفه های آن

تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف های آن را معرف خود می داند و تمایل دارد تا عضو آن سازمان باقی بماند. تفاوت بین تعهد سازمانی و وابستگی شغلی در این است که وابستگی شغلی وقتی وجود دارد که فرد شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن شغل را معرف خود می داند؛ در حالیکه، تعهد سازمانی تبلور این حالت است که فرد، سازمان را معرف هویت خود می داند. (رابینز، ۲۰۰۷)

مفهوم تعهد سازمانی در موارد متعددی بکار می رود. در اغلب موارد، از این عبارت برای اشاره به عضوی از سازمان استفاده می کنیم که دارای تعهد سازمانی بالا باشد. در این حالت، معمولاً، به سه الگوی رفتاری قابل مشاهده اشاره می کنیم. وقتی عضوی از سازمان را می بینیم که این الگوهای رفتاری در او تجلی یافته است، این الگوها را به چیزی ارتباط می دهیم که آن را تعهد می نامیم و می گوئیم "این فرد متعهد است". اخیراً این رفتارها به عنوان "رفتار شهروندی سازمانی" نیز نامیده شده است. سه مؤلفه تعهد عبارتند از:

۱) هویت یافتن با اهداف سازمان، آشکارا مباحثات ورزیدن به مأموریت سازمان و دفاع از آن،

۲) عضویت طویل المدت و قصد ماندن در سازمان (وفاداری)،

۳) سطح بالایی از عملکرد وظیفه‌ای به مثابه رفتاری ماوراء عملکرد لازم.

نکته حائز اهمیت این است که هر یک از این مؤلفه‌ها می‌تواند ناشی از یک منظر انگیزشی دانسته شود؛ برای مثال، ممکن است بعضی افراد برای تضمین تحقق مأموریت سازمان، تلاش سختی را انجام دهند- اما نه به دلیل هیچگونه فداکاری نسبت به سازمان، بلکه به این دلیل که مأموریت سازمان برایشان به صورت یک

1 Catherine

ماموریت خاص اجتماعی، هویت یافته است. در این حالت، باید تعهد به سازمان را از تعهد به حرفه (با جهت گیری فراسازمانی) تمیز دهیم. همچنین، عضویت طولی مدت می‌تواند بر اساس یک تعامل مثبت و مستمر با سازمان بیان شود. به عبارت دیگر، رضایت از شغل و تعادل بین انگیزه و همکاری، دلیل استمرار عضویت باشد. اما اگر با کاهش رضایت شغلی و یا برهم خوردن تعادل مذکور، مثلاً با مطرح شدن شرایط بالقوه بهتری در خارج از سازمان، همچنان این عضویت تداوم یابد، این تمایل به ماندن در سازمان، با تئوری های رسمی انگیزش بسادگی قابل توجیه نیست.

براساس "تئوری انتظار"، چنین فردی انتظارات بالایی دارد؛ بنابراین، نمایش نقش‌های فوق‌العاده رفتاری با میل به موفقیت قابل توجیه است (باور اینکه تلاش او به عملکرد بالا و عملکرد بالایی او به نتایجی همچون پاداش و ارتقاء منتهی می‌شود). اما تعهد سازمانی وقتی مطرح است که فرد نقش‌های فوق‌العاده رفتاری خود را علی‌رغم کاهش رضایت شغلی و در پایین‌ترین سطح از انتظار، همچنان حفظ نماید. (اسکال^۱، ۲۰۰۲)

پیش‌آیندهای^۲ تعهد سازمانی

تعهد سازمانی، با ویژگی‌هایی که به آن اشاره شد، در عین حال که می‌تواند بر رهیافت‌هایی چون مزیت رقابتی و موفقیت‌های مالی سازمان اثرگذار باشد، خود متأثر از عواملی است که شناخت آنها می‌تواند چراغ راهی باشد در برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی سازمان.

در پژوهش‌هایی که طی سال‌های اخیر انجام شده، تعهد سازمانی هم به مثابه متغیر مستقل و هم به مثابه متغیر وابسته مورد توجه قرار گرفته است، لیکن اکثر مطالعات به منظور شناخت عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی، انجام شده است. به طور خلاصه، پژوهش‌های انجام شده در این زمینه عبارت بوده است از:

1 Scholl

2 antecedents

۱. استیرز و پورتر^۱ در مطالعات خود که نتایج آن در سال ۱۹۸۳ منتشر شده است، تأثیر مثبت میزان تعلق بالقوه کارمند را در بدو ورود به سازمان، به مثابه اصلی ترین عامل فردی و توانایی مشارکت در تصمیم گیری مربوط به شغل را به مثابه عامل سازمانی و سرانجام، قابلیت دسترسی به جایگزین‌های شغلی را به عنوان عامل فراسازمانی مطرح کردند (استیرز و پورتر، ۱۹۹۱).
۲. باتمن و استراسر^۲ متغیرهایی چون رفتار تشویقی رهبر، رفتار تنبیهی رهبر، ویژگی های شغل، نیاز به موفقیت، جایگزین های شغلی در خارج از سازمان، استرس شغلی، رضایت شغلی، سن، تحصیلات، سابقه خدمت و سابقه در مسیر شغلی را با تعهد سازمانی سنجیده‌اند.
۳. آلن و می‌یر^۳ در پژوهشهای خود، به منظور سنجش عوامل موثر در شکل‌گیری تعهدسازمانی، از سوالاتی درباره میزان چالشی بودن شغل، وضوح نقش، وضوح هدف، دستیابی مشکل به هدف، مسئولیت پذیری، انسجام همکاران، تبعیت از سازمان، عدالت، اهمیت شغل برای شخص، بازخور، و مشارکت استفاده نموده‌اند (فرهنگی، ۱۳۸۴).

پیامدهای تعهد سازمانی

با توجه به اینکه تعهد سازمانی تأثیر بسزایی روی رفتارهای شغلی افراد دارد، آثار آن مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. بخش قابل توجهی از ادبیات مربوط به این موضوع، بر وجود ارتباط مثبت بین تعهدسازمانی و برون دادهای وابسته به کار- مثل عملکرد^۴ (لارسون و فوکامی^۵، ۱۹۸۴؛ پتی و همکاران^۶، ۱۹۸۴)، رفتارهای فرااجتماعی^۷ (بریف و موتوویدلو^۸، ۱۹۸۶؛ ویلیامز و اندرسون^۹، ۱۹۹۱) و

1 Steers, & Porter

2 Bateman, & Strasser

3 Allen, & Meyer

4 performance

5 Larson & Fukami

6 Petty et al.

7 prosocial

8 Brief & Motowidlo

9 Williams & Anderson

رفتارهای شهروندی سازمانی (اورگان^۱، ۱۹۹۰؛ ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱) - و همچنین، ارتباط منفی بین تعهد سازمانی با رفتارهایی نظیر ترک کار و قصد ترک کار (لی و همکاران^۲، ۱۹۹۲؛ تامسون و همکاران^۳، ۱۹۹۲؛ تت و میر^۴، ۱۹۹۳؛ استامف و هارتمن^۵، ۱۹۸۴)، غیبت و تاخیر (مودی و همکاران، ۱۹۸۲؛ ریچرز^۶، ۱۹۸۵؛ استیرز و رودز^۷، ۱۹۷۸؛ کگ^۸، ۱۹۸۳) متمرکز است (کاترین^۹، ۲۰۰۳).

ابعاد تعهد سازمانی

در مورد تک بعدی یا چند بعدی بودن مفهوم تعهد سازمانی، نظریات مختلفی ارائه شده است. پورتر، تعهد را به مثابه یک همانند سازی بین هویت فرد و سازمان متبوع و مشارکت او در امور سازمان تعریف می‌کند. تعهد، از این منظر، یک مفهوم تک بعدی است که تنها بر تعهد عاطفی متمرکز است. اریلی و چتمن^{۱۰}، تعهد را به مثابه یک مفهوم چند بعدی می‌دانند که نگرش افراد به سازمان را شکل می‌دهد. آنها معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می‌تواند به سه شکل اطاعت، همانند سازی، و درونی کردن تجلی یابد. اطاعت، زمانی اتفاق می‌افتد که نگرشها و رفتارهای همسو با آنها، به منظور کسب پاداشهای خاص، اتخاذ می‌شوند. همانند سازی زمانی رخ می‌دهد که فرد نفوذ سازمان را به سبب ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکنده می‌پذیرد. و سرانجام، درونی کردن، منعکس کننده ارزشها و یا اهدافی است که، بر ارزشها یا اهداف سازمان منطبق هستند (اریلی و چتمن، ۱۹۸۶). می‌یر و آلن، مدل سه بعدی خود را بر مشاهده شباهت ها و تفاوت هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، متمرکز کردند. آن ها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل شدند:

-
- 1 Organ
 - 2 Lee et al.
 - 3 Thompson et al.
 - 4 Tett & Meyer
 - 5 Stumph & Hartman
 - 6 Reichers
 - 7 Steers & Rhodes
 - 8 Clegg
 - 9 Catherine
 - 10 OREILLY & CHATMAN

- ۱) **تعهد عاطفی**، بیانگر وابستگی احساسی فرد نسبت به سازمان است.
 - ۲) **تعهد مستمر**، نشان دهنده تمایل فرد به ادامه اشتغال و عضویت در سازمان است.
 - ۳) **تعهد هنجاری**، احساس مسئولیت و تکلیف فرد را نسبت به سازمان و همکاران منعکس می سازد (می‌یر و آلن^۱، ۱۹۹۱).
- به نظر مایر و شورمن^۲، تعهد سازمانی دو بعد دارد. آن ها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند (مایر و شورمن، ۱۹۹۲).
- با توجه به پژوهش های انجام شده، فرضیات تحقیق به صورت زیر تدوین شد:
۱. بین دیدگاه اعضا، نسبت به مدیران ارشد و میزان تعهد سازمانی اعضا رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.
 ۲. بین ویژگی های شغل و میزان تعهد سازمانی اعضا، رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.
 ۳. بین عدالت درک شده توسط اعضا در پرداختهایی که صورت می گیرد و میزان تعهد سازمانی آنها، رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.
 ۴. بین میزان سابقه کار اعضا و میزان تعهد سازمانی آنها، رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.
 ۵. بین میزان درآمد اعضا از سازمان و میزان تعهد سازمانی آنها، رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش، پژوهشی کاربردی و توصیفی-پیمایشی است که در یک جامعه آماری متشکل از تمام اعضای جهاد دانشگاهی در سراسر کشور، مشتمل بر ۴۱۱۰ نفر که به صورت رسمی، پیمانی و قراردادی و در سطوح مختلف سازمانی و در دو رشته هیأت علمی و غیر هیأت علمی در استخدام جهاد دانشگاهی هستند انجام شد. به

1 Meyer & Allen

2 MAYER & SCHOORMAN

منظور لحاظ نمودن نظرات اعضا در تمام واحدهای سازمانی جهاد دانشگاهی در اقصی نقاط کشور، نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای انجام گرفت. تعداد ۶۵۰ پرسشنامه برای اعضای که به طور تصادفی در هر طبقه (استان) انتخاب شده بودند ارسال و ۶۳۲ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری گردید. برای بررسی و تجزیه و تحلیل میزان تعهد سازمانی اعضا و عوامل موثر بر آن، مدل سه بعدی می‌یر و آلن مبنای بررسی قرار گرفت؛ بنابراین سه بعد تعهدسازمانی با مفاهیم تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر مستقلا به عنوان متغیرهای وابسته و سن، سابقه کار، میزان درآمد، رده سازمانی، تحصیلات و نگرش افراد نسبت به نوع کار، محیط کار، مدیران ارشد، سرپرست مستقیم، همکاران، عدالت در پرداخت‌ها، و چگونگی ارتقاء به عنوان متغیرهای مستقل، در نظر گرفته شد.

بر این اساس، پرسشنامه ای که برای گردآوری داده‌های طرح مورد استفاده قرار گرفت، شامل ۱۰ پرسش در مورد مشخصات شخصی و شغلی و ۸ گروه گویه‌هایی برای اخذ نظرات پاسخ دهندگان که یکی از آن‌ها شامل ۱۳ گویه با استفاده از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت و ۷ گروه دیگر جمعا" با ۶۶ گویه در قالب مقیاس افتراق معنایی یا دو قطبی پنج درجه ای بود. پایایی هر گروه از گویه‌ها که بیانگر یکی از متغیرهای مفهومی به کار گرفته شده در پرسشنامه می باشد از طریق محاسبه آلفای کرونباخ و بدست آوردن اعدادی بین ۰.۷۵ و ۰.۹۲ می باشد.

به منظور سنجش روایی، با استفاده از روش تحلیل محتوا، نظر دو تن از استادان دانشکده مدیریت و دو تن از مدیران حوزه مدیریت منابع انسانی جهاد دانشگاهی اخذ گردید.

معیارهای به کار گرفته شده برای بیان هریک از ابعاد تعهد سازمانی (متغیرهای وابسته) عبارت بود از:

- **تعهد عاطفی** - نظر عضو در مورد ارزش فعالیت‌های جهاد، ارزش کار در جهاد، چگونگی ارتباط بین اعتبار فردی و سازمانی، دستیابی فرد به اهداف شغلی، دفاع از حیثیت جهاد و چگونگی وابستگی به سازمان

- **تعهد هنجاری** - نظر عضو در مورد انگیزه فرد از انجام وظیفه ، احساس وی از به خطر افتادن آبروی جهاد ، ایفای نقش در ارتقای موقعیت اجتماعی جهاد و اعتبار و حیثیت جهاد
- **تعهد مستمر** - تمایل به استمرار همکاری با جهاد ، نگرانی از آینده خود در جهاد و نظر او در مورد امکان ارتقای علمی در سازمان

مشخصات نمونه

رسته استخدامی	۶۵ نفر هیات علمی (۱۰/۳ درصد) و ۵۶۷ نفر غیرهیات علمی (۸۹/۷ درصد)
نوع استخدام	۱۳۲ نفر رسمی (۲۰/۹ درصد) ، ۹۴ نفر پیمانی (۱۴/۹ درصد) ، ۲۸۷ نفر قراردادی (۶۱/۲ درصد) و ۱۷ نفر بدون پاسخ (۳ درصد)
جنسیت	۴۱۱ نفر مرد (۶۵ درصد) ، ۲۱۴ نفر زن (۳۳/۹ درصد) و ۷ نفر بدون پاسخ (۱/۱ درصد)
تحصیلات	دیپلم ۲۰۳ نفر (۳۲/۲ درصد) فوق دیپلم ۷۹ نفر (۱۲/۵ درصد) لیسانس ۲۰۷ نفر (۳۲/۸ درصد) فوق لیسانس و دکترا ۱۲۰ نفر (۱۹ درصد) بدون پاسخ ۲۳ نفر (۳/۵ درصد) جمع ۶۳۲ نفر (۱۰۰ درصد)
رده سازمانی	عضو ۲۶۴ نفر (۴۱٫۸ درصد) مسئول امور ۶۲ نفر (۹/۸ درصد) سرپرست قسمت ۷۶ نفر (۱۲ درصد) مدیر اداره/گروه ۸۶ نفر (۱۳/۶ درصد) مدیرکل/معاون ۲۵ نفر (۴ درصد) بدون پاسخ ۱ نفر (۰/۲ درصد) جمع ۶۳۲ نفر (۱۰۰ درصد)
سابقه خدمت	صفر تا ۵ سال ۳۱۵ نفر (۴۹/۸ درصد) ۶ تا ۱۰ سال ۱۵۳ نفر (۲۴/۲ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال ۶۴ نفر (۱۰/۱ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال ۵۸ نفر (۹/۲ درصد)

۲۱ و بالاتر بدون پاسخ جمع	۳۷ نفر (۵/۹ درصد) ۵ نفر (۰/۸ درصد) ۶۳۲ نفر (۱۰ درصد)
سن	۲۱ تا ۲۵ سال ۲۶ تا ۳۰ سال ۳۱ تا ۳۵ سال ۳۶ تا ۴۰ سال ۴۱ سال به بالا بدون پاسخ جمع
درآمد ماهانه	تا ۱۲۵ هزار تومان ۱۲۶ تا ۲۵۰ هزار تومان ۲۵۱ تا ۳۵۰ هزار تومان ۳۵۱ تا ۵۵۰ هزار تومان ۵۵۱ هزار تومان به بالا بدون پاسخ جمع

یافته های آماری:

شاخص میزان تعهد	تعهد عاطفی (درصد)	تعهد هنجاری (درصد)	تعهد مستمر (درصد)
خیلی کم	۱/۳	۰/۸	۴/۵
کم	۱/۴	۲/۷	۱۴/۲
متوسط	۱۴/۶	۱۰/۷	۳۲/۸
زیاد	۴۸/۱	۴۲/۹	۳۸
خیلی زیاد	۳۲	۴۲/۹	۱۰/۵

چنانچه در جدول فوق مشاهده می شود، ۸۰/۱ درصد از اعضای جهاد دانشگاهی از تعهد عاطفی زیاد و خیلی زیاد نسبت به این نهاد برخوردارند. ۸۵/۸ درصد از اعضای این نهاد نسبت به سازمان خود تعهد هنجاری زیاد و خیلی زیاد دارند. و سرانجام اینکه ۴۸/۵ درصد اعضا دارای تعهد مستمر زیاد و خیلی زیاد هستند. در مجموع می توان ادعا کرد که تعهد سازمانی اعضای جهاد دانشگاهی در حد خیلی زیاد ارزیابی می شود.

نتایج پژوهش

جدول ۱- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در مورد متغیرهای اثرگذار بر تعهد عاطفی

متغیر	R^2	ΔR^2	β	df	F	ΔF
گام ۱ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد	۰/۲۵۶	-	۰/۵۰۶	۱ و ۵۲۲	۱۷۹/۶۶	-
گام ۲ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد ویژگی های شغل	۰/۳۲۳	۰/۰۶۷	۰/۲۹۴	۲ و ۵۲۱	۱۲۴/۳۶	۵۵/۳
گام ۳ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد ویژگی های شغل عدالت در پرداخت ها	۰/۳۴۸	۰/۰۲۵	۰/۲۶۹ ۰/۲۰۱	۳ و ۵۲۰	۹۲/۴۴	۳۱/۹۲
گام ۴ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد ویژگی های شغل عدالت در پرداخت ها سابقه کار	۰/۳۶۱	۰/۰۱۳	۰/۲۵۶ ۰/۲۷۳ ۰/۱۹۵ ۰/۱۱۶	۴ و ۵۱۹	۷۳/۳۸	۱۹/۰۶

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در مورد متغیرهای اثرگذار بر تعهد هنجاری

متغیر	R^2	ΔR^2	β	df	F	ΔF
گام ۱ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد	۰/۱۲۸	-	۰/۳۵۸	۱ و ۵۲۲	۷۶/۶۵	-
گام ۲ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد	۰/۱۶۴	۰/۰۳۶	۰/۲۵۶	۲ و ۵۲۱	۵۰/۹۸	۲۵/۶۷

ΔF	F	df	β	ΔR^2	R^2	متغیر
			۰/۲۱۴			ویژگی های شغل
۱۴/۶۷	۳۶/۳۱	۵۲ و ۳	۰/۱۸۷ ۰/۱۹۹ ۰/۱۲۵	۰/۰۰۹	۰/۱۷۳	گام ۳ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد ویژگی های شغل عدالت در پرداخت ها
۷/۵۱	۲۸/۸۰	۵۱ و ۴	۰/۱۹۴ ۰/۲۰۲ ۰/۱۲۱ ۰/۰۹۲	۰/۰۰۹	۰/۱۸۲	گام ۴ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد ویژگی های شغل عدالت در پرداخت ها سابقه کار

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در مورد متغیرهای اثرگذار بر تعهد مستمر

ΔF	F	df	β	ΔR^2	R^2	متغیر
-	۱۳۷/۷۲	۵۲ و ۱	۰/۵۰۰	-	۰/۲۴۸	گام ۱ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد
۶۷/۸۶	۱۰۵/۸۶	۵۲ و ۲	۰/۳۴۶ ۰/۲۵۱	۰/۰۲۸	۰/۲۶۸	گام ۲ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد عدالت در پرداخت ها
۲۵/۳۶	۸۰/۵۰	۵۲ و ۳	۰/۲۷۳ ۰/۲۲۱ ۰/۱۹۳	۰/۰۲۷	۰/۳۱۳	گام ۳ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد عدالت در پرداخت ها ویژگی های شغل
۱۳/۸۶	۶۶/۶۴	۵۱ و ۴	۰/۲۸۵ ۰/۲۱۴ ۰/۱۹۸ ۰/۱۵۰	۰/۰۲۱	۰/۳۳۴	گام ۴ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد عدالت در پرداخت ها ویژگی های شغل سابقه کار
۱۱/۷۹	۵۴/۸۵	۵۱ و ۵	۰/۲۸۸ ۰/۱۹۹ ۰/۱۹۵ ۰/۱۲۱ ۰/۰۸۹	۰/۰۰۶	۰/۳۴۰	گام ۵ دیدگاه نسبت به مدیران ارشد عدالت در پرداخت ها ویژگی های شغل سابقه کار میزان درآمد ناخالص از جهاد

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام (جدول ۱)، مشخص شد که دیدگاه اعضای جهاد دانشگاهی نسبت به مدیران ارشد این نهاد بیشترین تاثیر را در به وجود آمدن هر سه بعد تعهد سازمانی در جهاد دانشگاهی دارد. همچنین، این عامل قوی ترین تاثیر را در میزان تعهد عاطفی با ضریب تعیین اثر R^2 برابر ۰/۲۵۶ دارد که مربوط به همبستگی سوالات مرتبط با دیدگاه اعضا نسبت به مدیران ارشد و تعهد عاطفی پاسخ دهندگان است. این ضریب برای تعهد هنجاری و تعهد مستمر در گام اول، به ترتیب برابر ۰/۱۲۸ و ۰/۲۴۸ است.

در گام دوم، ویژگی‌های شغل به عنوان دومین عامل موثر در تعهد عاطفی و تعهد هنجاری شناخته شده است. در گام دوم، تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش بینی‌کننده تعهد مستمر، نشان می‌دهد که عدالت در پرداختها بیشترین تاثیر را بر تعهد مستمر برجا می‌گذارد. دو عامل دیدگاه اعضا نسبت به مدیران ارشد و ویژگی‌های شغل مجموعاً ۳۲/۳ درصد در تعهد عاطفی و ۱۶/۴ درصد در تعهد هنجاری نقش دارند و دو عامل دیدگاه اعضا نسبت به مدیران ارشد و عدالت در پرداختها در مجموع ۲۸/۶ درصد بر تعهد مستمر موثرند.

در گام سوم، عدالت در پرداختها به عنوان عامل موثر بعدی در تعهد عاطفی و تعهد هنجاری شناخته شد. این سه عامل مجموعاً ۳۴/۸ درصد در شکل‌گیری تعهد عاطفی و ۱۷/۳ درصد در شکل‌گیری تعهد هنجاری نقش داشته‌اند. ویژگی‌های شغل، سومین عاملی است که نقش آن در شکل‌گیری تعهد مستمر در گام سوم نمایان گردید. سه عامل مزبور در مجموع ۳۱/۳ درصد در به وجود آمدن تعهد مستمر نقش دارند. در گام چهارم، نقش سابقه‌کار در هر سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر مشخص گردید؛ به طوری که چهار عامل دیدگاه اعضا نسبت به مدیران، ویژگی‌های شغل، عدالت در پرداختها و سابقه‌کار در مجموع، ۳۶/۱ درصد در تعهد عاطفی، ۱۸/۲ درصد در تعهد هنجاری و ۳۴/۴ درصد در شکل‌گیری تعهد مستمر نقش داشته‌اند.

در گام پنجم، تنها میزان دریافتی ناخالص از جهاد به عنوان عامل موثر بر تعهد مستمر معرفی شده است. این پنج عامل در مجموع، ۳۴ درصد در شکل‌گیری تعهد مستمر نقش دارند.

نتایج تحلیل واریانس نشان داد که در سطح احتمال ۹۵ درصد، بین سطوح درآمدی و میزان تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود ندارد.

همچنین، تحلیل مشابهی در سطح احتمال ۹۵ درصد حاکی از وجود رابطه معنی دار بین میزان تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر اعضا با دیدگاه آنان در مورد سرپرستان مستقیم، همکاران، و محیط کار آنان می‌باشد. بررسی ضرایب همبستگی نشان داد که بین دیدگاه اعضا در مورد سرپرست مستقیم، همکاران، و محیط کار با میزان تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر، همبستگی مثبت وجود دارد.

نتایج تحلیل واریانس در سطح احتمال ۹۵ درصد بیانگر آن است که بین سن و میزان تحصیلات اعضا با هیچ یک از ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

سرانجام این که نتایج تحلیل واریانس در سطح احتمال ۹۵ درصد، رابطه معنی داری را بین رده سازمانی با تعهد عاطفی و تعهد مستمر نشان می‌دهد، ولی این رابطه با تعهد هنجاری دیده نمی‌شود. بررسی ضرایب همبستگی نشان داد که بین رده سازمانی با میزان تعهد عاطفی و مستمر همبستگی مثبت وجود دارد.

نتیجه گیری

داده‌های پژوهش و نتایج حاصل از تحلیل آنها در مورد هریک از فرضیه‌ها به شرح زیر است:

تأیید فرضیه اول در مورد وجود رابطه مثبت و معنی دار بین دیدگاه اعضا نسبت به مدیران ارشد و میزان تعهدسازمانی آنها و بیشترین تاثیر آن نسبت به سایر متغیرهای مستقل، می‌تواند به دلیل وجود نوعی ارتباط رهبر-پیرو باشد که بین اعضا و مدیران وجود دارد. این رابطه می‌تواند به دلیل نوع انتخاب و انتصاب مدیران ارشد در این نهاد باشد که به دور از دسته بندی‌های سیاسی و با اتکا به خرد جمعی اعضا و تصمیم گیرندگان در سطوح مختلف انجام می‌گیرد. توضیح اینکه برای تعیین رئیس جهاد دانشگاهی که بالاترین مقام اجرایی در جهاد دانشگاهی است، معمولاً جمع بزرگی از اداره کنندگان بخشها و واحدهای سازمانی، افرادی را از طریق هیأت امناء به شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورا از میان آنان رئیس جهاد دانشگاهی را

تعیین و با حکم رئیس جمهور منصوب می‌نمایند. این فرایند به نوعی در انتصاب مدیران ارشد در سطوح پایین‌تر نیز مدنظر قرار دارد.

فرضیه دوم در مورد وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین ویژگی های شغل و میزان تعهدسازمانی اعضا نیز در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت که این نتیجه با میانی تئوری مربوط به تأثیر ویژگی های شغل بر رضایت شغلی کارکنان در چنین سازمانها انطباق دارد. فعالیت های جهاد دانشگاهی عمدتاً، متنوع، چالشی و غیریکنواخت است. البته ویژگی های شغل دارای دومین تأثیر بر تعهد عاطفی و هنجاری است که منطقی به نظر می‌رسد.

فرضیه سوم نیز مورد تأیید قرار گرفت؛ یعنی بین عدالت در پرداختها و میزان تعهدسازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این متغیر در مورد میزان تعهد مستمر اعضا که همان تمایل به ماندن در عضویت جهاد است، پس از دیدگاه نسبت به مدیران ارشد، بیشترین تأثیر را دارد. به عبارت دیگر، دومین عامل حفظ نیروی انسانی در جهاد دانشگاهی، نگرش اعضای آن نسبت به وجود عدالت در پرداخت هاست.

به طور معمول، انتظار می‌رود که با افزایش سابقه، میزان رابطه عاطفی بین اعضا و بین آنها با سازمان و نیز میل به استمرار عضویت در سازمان افزایش و پایبندی به هنجارهای سازمانی بیشتر شود. این موضوع در فرضیه چهارم، مورد تأیید قرار گرفت؛ اگرچه چهارمین عامل تأثیرگذار بر هر سه بعد، تعهدسازمانی بود.

اما فرضیه پنجم در مورد وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین میزان دریافتی از جهاد و میزان تعهد سازمانی، فقط در مورد تعهد مستمر، مورد تأیید قرار گرفت. که نشان دهنده آن است که خاتمه عضویت اعضای جهاد عمدتاً به دلیل دریافتی کم خواهد بود. با عنایت به نتایج فوق پیشنهاد می‌شود:

➤ به کارگیری روشهای مبتنی بر خرد جمعی در فرآیند انتخاب و انتصاب مدیران ارشد در سازمانها مورد حمایت و تقویت قرار گیرد.

➤ عدالت سازمانی در ابعاد مختلف، خصوصاً اعطای پاداش و امتیازات مادی، مورد توجه ویژه قرار گیرد.

➤ در طبقه‌بندی و طراحی مشاغل، به ویژگی‌های شغلی متناسب با فعالیت‌ها و مأموریت‌های سازمان، توجه خاص مبذول گردد.

پیشنهاد می‌شود، محققان آینده به موضوع‌هایی نظیر: نقش فرهنگ سازمانی بر میزان تعهد سازمانی اعضا؛ نقش خصوصیات فردی، نظیر شخصیت بر میزان تعهد سازمانی؛ تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی؛ و ارتباط تعهد سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمانهای عمومی بپردازند.

منابع و مأخذ

- رجب بیگی، مجتبی؛ امینی، مجید (۱۳۸۴) "نقش تعهد سازمانی در توسعه منابع انسانی: مطالعه موردی وزارت کشور"، *تحول اداری* شماره ۴۸
- فرهنگی، علی اکبر؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۴) "دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی" *ماهنامه تدبیر* شماره ۱۵۷ خرداد ۱۳۸۴
- Angle, H. & Perry, J. (1981). "An empirical assessment of organizational commitment organizational effectiveness", *Administrative Science Quarterly* 26, 1-14
- Balaji, C. (1992) "As Organizational Commitment Decomposes ...", *Indian Journal of Industrial Relations* 28(2) : 155-60
- Becker, T.E.; Randall, D.M. & Riegel, C.D. (1995) "The Multidimensional View of Commitment and the Theory of Reasoned Action: A Comparative Evaluation", *Journal of Management* 21(4): 617-38
- Brown, R.B. (1996) "Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology", *Journal of Vocational Behavior* 49: 230-51
- Kwantes, Catherine T. (2003) "Organizational Citizenship and Withdrawal Behaviors in the USA and India ...", *International Journal of Cross Cultural Management* 3(1): 5-26
- Lee, T.W. ; Ashford, S.J. ; Walsh, J.P. and Mowday, R.T. (1992). "Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: a longitudinal study of organizational study of organizational entry processes", *Journal of Management* 18, 15-26
- Loui, K. (1995). "Understanding employee commitment in the public organization: A study of the juvenile detention center", *International Journal of Public Administration* 18(8), 1269-1295

- O'Reilly, C.A. & Chatman, J. (1986)"Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", **Journal of Applied Psychology** 71(3): 492-9
- Mayer, R.C. & Schoorman, F.D. (1992) "Predicting Participation and Production Outcomes through a Two-dimensional Model of Organizational Commitment", **Academy of Management Journal** 35(3): 671-84
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991)"A Three Component Conceptualization of Organizational commitment", **Human Resource Management Review** 1: 61-89
- Morrow, P. (1993)."The theory and measurement of work commitment", Greenwich, CT: JAL.
- Mowday, R.T.(1998).“Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment”. **Human Resource Management Review**, Vol. 8, No 4
- Steers, R. (1975)."Problems in the measurement of organizational effectiveness", **Administrative Science Quarterly** 22, 46-56
- Steers, R.M& Porter, L.W. “**MOTIVATION AND WORK BEHAVIOR**”. McGraw-Hill, Inc. th ed 1991
- Scholl, Richard W. (2002) "**Human Research Strategies : Commitment and Approaches to Workforces Management**" , available from : www.cba.uri.edu/scholl/notes/commitment [April 3,2006]