

نقش تعهد سازمانی در مشارکت اعضای هیئت علمی در فعالیتهای فرهنگی (مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی واحد تهران شمال)^۱

علی عطا فر

عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

محمود عزیزی

دانشجوی دوره دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات اصفهان

mahmoudazizi52@yahoo.com (مسئول مکاتبات)

چکیده

موضوع مقاله حاضر «بررسی نقش تعهد سازمانی در مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فعالیتهای فرهنگی: مطالعه موردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال» می باشد. تعهد سازمانی عبارت از میزان نسبی همانندسازی با سازمانی خاص و یا دل بستگی به آن سازمان را تعهد سازمانی گویند و در این مقاله به سه بخش تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر تقسیم می شود. نوع رابطه بین تعهد سازمانی و مشارکت اعضای هیئت علمی در مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی، به عنوان هدف اصلی پژوهش تعیین شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع توصیفی و از نظر روش تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری ۳۶۵ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (دانشکده مدیریت - علوم اجتماعی و دانشکده علوم انسانی) می باشد که حجم نمونه بر اساس جدول کرجس و مورگان به ۱۹۱ نفر رسیده است و با استفاده از پرسشنامه به جمع آوری اطلاعات پرداخته است که بعد از تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده و از طریق آزمون کای اسکور و شدت ارتباط ضریب توافقی C، این فرضیه ها که بین که تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی دارد، به اثبات رسیده است. نتایج مقاله نشان می دهد بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه خیلی قوی و بین تعهد هنجاری و مشارکت آنان در فعالیتهای فرهنگی رابطه نسبتاً قوی وجود دارد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد هنجاری، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، مشارکت، اعضای هیئت علمی

مقدمه

به سازمان و دانشگاه به طرق مختلفی نقش بی‌بدیلی را در تحقق بهتر و سریع‌تر اهداف مذکور ایفا می‌کند. آموزش عالی نیز نقش مهمی در ایجاد و تقویت فرهنگ تعهد از قبیل بالا بردن انسجام اجتماعی، مشارکت و افزایش اعتماد ایفا می‌کند و تعهد نیز نقش اساسی در تحقق مأموریت‌ها، اهداف دانشگاهی، روح دانش‌گری و پژوهشی از طریق تسهیل و تسریع گردش اطلاعات و دانش (چه دانش ضمنی و چه دانش مدون) در دورن دانشگاه، تسهیل شکل‌گیری سرمایه انسانی، کاهش هزینه‌هایی از قبیل هزینه‌های کنترل و نظارت و همچنین تسهیل نمودن دسترسی به افراد داخل و خارج سازمان ایفا می‌کند.

تعهد و مشارکت از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌باشد. سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره‌برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. بدون سرمایه اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه‌ای نمی‌رسد، به طوری که بسیاری از گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند.

اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بسیار حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی انسانی ایفاء می‌کنند و ثمره تلاش آن‌ها در نهایت رشد و توسعه جوامع بشری را در تمامی زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی به‌ویژه فرهنگی را در بر می‌گیرد.

لذا کمیت و کیفیت فعالیت‌های فرهنگی دانشجویان که آینده‌سازان این مرز و بوم هستند می‌تواند تحت تأثیر فعالیت‌های فرهنگی اعضای هیئت‌علمی قرار گیرد. زیرا هر انسانی تحت شرایط اجتماعی، فرهنگی،

امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان نگریسته می‌شود و مدیران به‌خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرا نقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد. تعهد سازمانی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است.

تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (مجیدی، عبدالله، ۱۳۷۶: ۳۲).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، سازمان‌هایی هستند که به‌طور همزمان محصولات متنوعی تولید می‌کنند، محصولات آن‌ها، توسعه توانایی‌های علمی، دانشی افراد، سازمان‌ها و گروه‌های مختلف جامعه و پیشبرد مرزهای دانش از طریق آموزش و پژوهش و فعالیت‌های فرهنگی است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی این رسالت خطیر آموزش و پژوهش و فعالیت‌های را از طریق سرمایه‌های انسانی، فکری و اجتماعی خویش انجام می‌دهند. در این میان تعهد افراد

۱. عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور؛
 ۲. عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع؛
 ۳. تقبل یا عهده‌دار شدن انجام کاری در آینده.
- (صادقی فر، ۸۶: ۳۷)

پورتر^۲ (۱۹۷۴) و همکاران وی تعهد سازمانی را همسان‌سازی و پیوند به آن تعریف می‌کنند؛ که از سه عامل زیر تشکیل می‌شود:

۱. قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف آن؛
۲. آمادگی برای بذل کوشش قابل توجه بیشتر؛
۳. علاقه‌مندی به حفظ عضویت در سازمان. (مرتضوی و دیگران، ۷۹: ۳۳)

تعهد سازمانی عبارت از میزان نسبی همانندسازی با سازمانی خاص و یا دل‌بستگی به آن سازمان که می‌تواند حداقل به‌وسیله سه عامل مشخص شود:

۱. اعتقاد راسخ به ارزش‌ها و اهداف سازمان
 ۲. تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمان.
 ۳. تمایل قوی به باقی ماندن و عضویت در سازمان
- (صادقی فر، ۸۶: ۴۴)

مدل سه‌بخشی تعهد سازمانی

مدل سه‌بخشی تعهد سازمانی عبارتند از:

۱. تعهد عاطفی؛ این بخش از تعهد سازمانی، به‌عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به‌وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد، تعریف می‌شود. (همان، ۳۸)

۲. تعهد تکلیفی یا هنجاری؛ تعهد تکلیفی، به‌عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیان‌گر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که

هنجارها و ارزش‌های حاکم بر جامعه رشد می‌کند و رفتار خویش را با آن منطبق می‌سازد و از آن جایی که دانشگاه خانه دوم دانشجویان تلقی می‌شود، اعضای هیئت‌علمی نقش اساسی می‌تواند در تربیت دانشجویان دارد.

فعالیت فرهنگی کاری است که تمام شئون زندگی فردی و اجتماعی بشر را در بر می‌گیرد. کاری است که

همه افراد جامعه را متأثر می‌سازد و با این نفوذ در ۱. ارتباطات و روابط علت و معلولی و تأثیر و تأثرات؛ ۲. آمادگی برای بذل کوشش قابل توجه بیشتر؛ ۳. افراد جامعه بر یکدیگر، شدنی خواهد بود. در مجموع ۳. می‌توان این تعریف را ارائه داد که فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌هایی هستند که هدف آن‌ها تغییر، تقویت و یا توسعه ارزش‌ها، بینش‌ها و دانش‌های (اطلاعات) جامعه و در نتیجه روابط اجتماعی جامعه می‌باشد (پرویز، داودی، ۱۳۸۸: ۹۸).

در این مقاله مفهوم تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل می‌باشد که بر اساس دیدگاه جعفر صادقی فر به سه نوع تعهد عاطفی، تعهد هنجاری یا تکلیفی و تعهد مستمر تقسیم می‌شود و مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی نیز به‌عنوان متغیر وابسته می‌باشد که بر اساس دیدگاه هلی در دو بعد مشارکت در فعالیت‌های رسمی و مشارکت در فعالیت‌های غیررسمی بررسی می‌شود تا تأثیر تعهد سازمانی در مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فعالیت‌های فرهنگی مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین آنچه که در این تحقیق به دنبال آن هستیم و در تحقیقات قبل ارائه نشده است این است که تعهد سازمانی در مشارکت اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی چه تأثیری دارد؟

چارچوب نظری تحقیق

تعهد از نظر لغوی عبارت از به کار گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارت است از:

داشته باشند از دل‌بستگی شغلی نیز برخوردار باشند و همچنین احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند؛ که این خود، موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می‌شود. (همان)

انواع تعهد

هرسی و بلانچارد^۳ در تحقیقات خود اظهار می‌دارند که مدیران اثربخش در مجموعه‌ای مرکب از تعهدات زیر اتفاق نظر دارند:

۱. تعهد نسبت به ارباب رجوع؛ یک مدیر یا کارمند موفق می‌تواند تعهد در کار خود را از طریق خدمت کردن به ارباب رجوع و اهمیت قائل شدن برای او نشان دهد.
۲. تعهد نسبت به سازمان؛ مدیران یا کارکنان مؤثر به سازمانشان افتخار کرده و این افتخار را در رفتار خودشان متجلی می‌سازند. این مدیران یا کارکنان، تعهد خود را به گونه‌های متفاوتی انجام می‌دهند و می‌کوشند تا با ایجاد فضای مناسب سازمانی، حمایت مدیران عالی و رعایت ارزش‌های اساسی سازمان، به این مهم دست یابند.
۳. تعهد نسبت به خود؛ همواره مدیران یا کارکنان تصویر قوی و مثبتی به دیگران ارائه می‌دهند و تمامی موقعیت‌ها، به‌عنوان یک نیروی مثبت عمل می‌کنند؛ ولی این امر، نباید با خودخواهی یا خودمحوری اشتباه شود. تعهد، خود را با نشان دادن استقلال عمل، کسب مهارت‌های لازم برای اعمال مدیریت و پذیرش انتقادهای سازنده مشخص کنند.
۴. تعهد نسبت به افراد و گروه کاری؛ مدیران یا کارکنان موفق به افراد گروه کاری نیز متعهدند و نسبت به آن‌ها تعلق خاطر خاصی نشان می‌دهند.
۵. تعهد نسبت به کار؛ مدیران یا کارکنان مؤثر، تلاش می‌کنند، با حفظ تمرکز صحیح بر کار، اهل عمل

افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آن‌هاست. (همان)

۳. تعهد مستمر؛ ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های از دست رفته در یک سازمان است. هزینه‌های از دست رفته عبارت است از مخارج یک فعالیت یا پروژه که قابل بازیافت نباشند. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد. (همان)

ارائه‌کنندگان این مدل، معتقدند که بهتر است تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی را به‌عنوان اجزای تشکیل‌دهنده تعهد در نظر گرفت؛ تا انواع خاص آن. به دلیل اینکه اگر انواع خاصی از تعهد باشند، فرد عضو، الزام و احساس وظیفه اندکی نسبت به باقی ماندن در سازمان در خود احساس می‌کند.

اهمیت تعهد سازمانی

اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. (صادقی فر، ۸۶: ۴۱)

اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است؛ که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد، برای اثربخشی سازمانی ضرورتی تام دارد. (همان)

همچنین مطالعات مختلف در سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد، برای این‌که کارکنان بتوانند کارایی بیش‌تر و تمایل قوی برای ماندن در شغل خود

نوآوری‌ها، رفاه اعضا و کارکنان یا رشد و پیشرفت آنان، تصمیمات معقول و مناسب بگیرند. (همان)

ارزش‌های اخلاقی در سازمان؛ رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی، به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده که در بیش‌تر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیررسمی سازمان‌ها درآمده است. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است؛ مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است. (همان)

مشارکت

تعاملات و ارتباطات و ایجاد شبکه‌ها با افزایش مشارکت افراد امکان‌پذیر است. مشارکت^۴ به معنای انبازی، همیاری و همراهی می‌باشد. مشارکت کردن به معنای سهمی در چیزی یافتن و از آن سود بردن و یا در گروهی شرکت جستن و بنابراین با آن همکاری داشتن است. به همین جهت، از دیدگاه جامعه‌شناسی، باید بین مشارکت به عنوان حالت یا وضع (امر شرکت کردن) و مشارکت به عنوان عمل و تعهد (عمل مشارکت) تمیز قائل شد. مشارکت در معنای اول از تعلق به گروهی خاص و داشتن سهمی در هستی آن خبر می‌دهد و در معنای دوم داشتن شرکتی فعالانه در گروه را می‌سازند و به فعالیت اجتماعی انجام شده نظر دارد (بیرو، ۱۳۶۶: ۲۵۷).

مشارکت می‌تواند اشکال و درجات گوناگونی یابد، نظیر همکاری، همیاری، همبستگی، انطباق، سازگاری، پذیرش، انقیاد، شیفتگی. مشارکت را می‌توان در یک یا چند گروه که با توجه به شکل، ماهیت، شدت و فراوانی تماس‌های فرد با گروه تعریف کرد و از دیدی وسیع‌تر و با در نظر گرفتن کل جامعه و بخش‌های گوناگون سازمان آن، مشارکت به معنای تعلق همراه با

بودن و روشن کردن اهمیت کار، به کارهایی که خود و دیگران انجام می‌دهند، معنا و مفهوم ببخشند و با متمرکز نمودن توجه کارکنان دیگر به کار و ارائه هدایت‌های لازم آنان، از انجام موفقیت-آمیز امور اطمینان حاصل کنند. (صادقی فر، ۸۶: ۴۳)

هدف‌های سازمانی

در هر سازمان، چندین نوع هدف وجود دارد و برای تأمین هر یک، باید کار بخصوصی انجام شود. هدف‌هایی که به صورت رسمی تعیین می‌شوند و با هدف‌های عملیاتی که سازمان درصدد تأمین آنهاست، تفاوت عمده وجود دارد. تعیین و تأمین اهداف، مزایای ذیل را در بردارد:

مشروعیت بخشیدن به عمل؛ یک سازمان نوع مأموریت (هدف رسمی) خود را مشخص و آن را به گروه‌های ذی‌نفع، در داخل و خارج سازمان، اعلان می‌نماید. هدف رسمی بیانگر آرمان یا مقصد نهایی سازمان است. فراتر از اینکه، هنگامی که کارکنان از هدف‌های اعلان‌شده و مشروع سازمان آگاهی یابند به آن می‌پیوندند و نسبت به آن متعهد می‌شوند. (ریچارد ال، ۸۶: ۸۲)

هدایت و انگیزش کارکنان؛ هدف موجب می‌شود که عضو سازمان، مسیر خود را مشخص کند. هدف نهایی که سازمان برای رسیدن به آن تلاش می‌کند و استراتژی‌هایی را که در این راه به اجرا درمی‌آورد، تعیین‌کننده کاری است که کارکنان و اعضای سازمان باید انجام دهند. (همان)

راهنمایی‌هایی برای تصمیم‌گیری؛ تعیین هدف سازمان یعنی قید و بند گذاشتن یا محدود کردن رفتار فرد و تصمیماتی که او باید بگیرد. این هدف‌ها به افراد کمک می‌کند تا در فرایند تعیین ساختار سازمان،

مجموعه‌ای از وظایف و هم به معنای امکان سود بردن از آن است. مشارکت اجتماعی در این صورت، عبارت است از مشارکت کم و بیش آشکار در حیات اقتصادی، گذراندن اوقات فراغت، فرهنگ، تقبل مسئولیت‌های سیاسی، مدنی و ... خواهد بود (همان). مشارکت به دو صورت نهادی (رسمی) و مشارکت غیر رسمی (فردی) صورت می‌گیرد:

۱. مشارکت رسمی که در برگیرنده مشارکت در سازمان‌ها، انجمن‌ها و کلوب‌ها (باشگاه‌ها) می‌شود.
۲. مشارکت غیر رسمی (فردی) که خود در برگیرنده دو نوع:

الف: درگیری اتفاقی شامل مشارکت در فعالیت‌های گروهی با فواصل نامنظم مثل همکاری با خیریه‌هایی که در کمک به محرومین و افراد خاص تشکیل می‌شود.

ب: مشارکت پایدار که شامل مشارکت قاعده‌مند و فعالیت در گروه‌هایی که به صورت مؤسسه و سازمان نیستند، ولی نسبتاً دائمی و همیشگی (مثل گروه‌های موسیقی و جوانان) هستند (هلی، ۲۰۰۱: ۴-۳).

هرکدام از مکاتب موجود در جامعه‌شناسی با توجه به چشم‌اندازهای خود تعابیر متفاوتی از مشارکت اجتماعی ارائه داده‌اند:

- ۱) **مکتب ساخت‌گرایی**^۵: این مکتب معتقد است که مشارکت اجتماعی مردم جزئی از ساخت اجتماعی هر جامعه را تشکیل می‌دهد. از نظر صاحب‌نظران این مکتب، روابط پایدار نهادینه‌شده در جامعه‌اند که میزان مشارکت افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مشارکت اجتماعی توده مردم، ساخت جامعه را حفظ می‌کند و موجب بقا و ادامه حیات آن‌ها می‌شود. برای بالا بردن مشارکت افراد یا گروه‌ها در جامعه باید تغییرات اساسی در ساخت‌های گوناگون جامعه ایجاد شود (مجموعه مقالات، ۱۳۸۳: ۲-۴۶۱).

۲) **مکتب کارکردگرایی**^۶: این مکتب توجه خود را به نقش‌ها و کارکردهایی معطوف می‌دارد که مشارکت افراد یا گروه‌ها در جامعه موجب پدید آمدن آن‌ها می‌شود. از نظر طرفداران این مکتب عملکرد یا فونکسیون که مشارکت گروه یا طبقه خاصی در جامعه به وجود می‌آورد، حائز اهمیت است. زیرا در نتیجه این کارکردها، نظام اجتماعی می‌تواند به حیات خود ادامه دهد و انسجام اجتماعی و وفاق جمعی را پدید آورد. در این مکتب، نقشی که هر جزئی از ساخت اجتماعی در رابطه با کل در جهت یکپارچگی ایفا می‌کند، حائز اهمیت است (همان).

۳) **مکتب تضاد**^۷: این مکتب مشارکت اجتماعی را در قالب روابط طبقاتی، مبادله نابرابر و کشمکش و ستیز میان گروه‌ها مورد توجه قرار می‌دهد. نظریه‌پردازان مکتب تضاد، روح جمعی و انسجام اجتماعی را مورد غفلت قرار می‌دهند. این مکتب، معنای عام و واقعی مشارکت را در جامعه‌ای آرمانی و بی طبقه جست‌وجو می‌کند (همان).

۴) **دیدگاه‌های فرهنگی**^۸: این دیدگاه جنبه‌های پویایی مشارکت را برحسب ایجاد تغییرات در ساخت هنجارهای جامعه، به‌خصوص مجموعه‌ای از ارزش‌ها که مانع یا مشوق مشارکت اجتماعی می‌شوند، بررسی می‌کند. در این دیدگاه‌ها اهمیت متغیرهای ساختی انکار نمی‌شود ولی ارزش‌های فرهنگی پیش‌نیاز اساسی برای وصول به مشارکت اجتماعی محسوب می‌شوند (همان).

۵) **دیدگاه‌های روان‌شناختی**^۹: این دیدگاه افزایش مشارکت در جامعه را ناشی از تغییر در نگرش، افکار و شخصیت افراد می‌داند. به‌منظور بالا رفتن میزان

مشارکت مردم در جامعه، ایجاد سلسله تغییرات مطلوبی در ساخت شخصیت آن‌ها الزامی است. در این دیدگاه، تأکید بر الگوهای تغییر در سیستم اعتقادات و خصوصیات شخصیتی است، مردم باید از نظر روانی، انگیزه کسب موفقیت بیشتر را داشته باشند. از نظر انگلس^{۱۰} انسان مدرن، شهروندی مشارکت‌کننده، آگاه، مستقل، خودمختار و قابل‌انعطاف است و نسبت به انجام وظایف و کارها احساس مسئولیت کامل می‌کند (همان).

کارکردهای مشارکت

اندیشمند آلمانی کورت لوین،^{۱۱} معتقد است که مشارکت از ایستادگی مردم در برابر دگرگونی، نوسازی، نوآفرینی می‌کاهد و بر سازگاری آن‌ها می‌افزاید. در فضای مشارکتی، تعارض‌ها و ستیزها جای خود را به همکاری و تعاون می‌دهند. بنابراین:

- مشارکت احساس وابستگی و علاقه‌مندی را تقویت می‌کند. تحقیقات نشان داده‌اند هرگاه انسان در پدید آوردن امری مشارکت کند، از آن پشتیبانی خواهد کرد.
- مشارکت، کناره‌گیری و فردگرایی را از میان برمی‌دارد. مشارکت کسانی را که در حاشیه کارها ایستاده‌اند، به درون کوشش‌های گروهی می‌کشاند.
- مشارکت فرهنگ سکوت را می‌شکند. مشارکت انسان را به گفتمان وامی‌دارد و راه را برای پدیدار شدن سرمایه‌های فکری هموار می‌کند.
- مشارکت شنیدن صدای دیگران را آسان می‌سازد.
- مشارکت رشد و توسعه را شتاب می‌بخشد و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.
- مشارکت مشکل کمبود سرمایه و نیروی انسانی دولتی را برطرف می‌کند و در اجرا و حفاظت از پروژه‌های توسعه، سازمان‌های دولتی را یاری می‌رساند (سعیدی، ۱۳۸۲: ۱۴).

فعالیت‌های فرهنگی در واحد تهران شمال

در تحقیق حاضر فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال به دو دسته فعالیت‌های رسمی و فعالیت‌های غیر رسمی تقسیم می‌شود.

فعالیت‌های رسمی از قبیل:

الف- اتاق فکر کار گروه‌ها

ب- داوری مقالات، سمینارها و همایش‌ها

ج- حضور در کارگاه‌های تخصصی (ارتقاء دانش

فنی، زیر گروه‌های آموزشی و...) علمی، مذهبی و

فرهنگی (نماز، قرآن و عترت (ع) و...)

د- تدریس کارگاه‌های تخصصی و عمومی

ه- حضور در کمیته‌های فرهنگی (کانون‌های نماز،

کانون‌های قرآن و عترت (ع) و کمیته‌های ادبی،

هنری و...)

فعالیت‌های غیر رسمی از قبیل

الف- ارائه مقالات پژوهشی

ب- شرکت در کلاس‌ها و دوره‌های عمومی

ج- حضور در فعالیت‌های مذهبی

د- کلاس‌های فوق‌برنامه عمومی (هنر، نقد فیلم،

عکاسی و...)

ه- حضور در اردوهای فرهنگی (اردوهای زیارتی

- سیاحتی، اردوهای فرهنگی یک روزه و...).

منظور از فعالیت‌های رسمی یعنی مشارکت

در فعالیت‌هایی که از شخص مخاطب طی صدور

دعوت‌نامه، دعوت به عمل می‌آید، اما در

فعالیت‌های غیر رسمی شخص به صورت

داوطلبانه و خودجوش در فعالیت‌ها شرکت

می‌کند.

روش تحقیق و نحوه جمع‌آوری داده‌ها

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی پیمایشی از نوع مقطعی است که در آن به بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر میزان مشارکت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آزاد اسلامی (واحد تهران شمال) در فعالیتهای فرهنگی از طریق نظرسنجی مورد بررسی قرار گرفته است. برای انجام این تحقیق پس از مطالعه مقدماتی و بررسی پیشینه موضوع ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها تدوین شد، سپس با مراجعه به دانشکده‌های مورد نظر در واحد تهران شمال ابتدا اعضای محترم هیئت‌علمی توجیه شدند و سپس پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل و اطلاعات و داده‌ها جمع‌آوری گردیدند.

جدول ۱: جدول کرجس و مورگان برای حجم نمونه

جامعه	تعداد اندازه نمونه	تعداد پرسشنامه توزیع شده	تعداد پرسشنامه قابل استفاده
اعضای هیئت‌علمی دانشگاه	۳۶۵	۲۲۰	۲۰۱

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانشکده‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می‌باشد که شامل دانشکده‌های علوم انسانی، علوم پایه، علوم و فنون دریایی، شیمی، فنی و مهندسی، زبان‌های خارجی، مدیریت و علوم اجتماعی، علوم زیستی و الهیات و معارف اسلامی است که از بین این دانشکده‌ها از طریق نمونه‌برداری تصادفی ساده دو دانشکده انتخاب شده‌اند.

اندازه جامعه نمونه با توجه به جدول کرجس و مورگان به شرح جدول شماره ۱ تعیین گردید. جمعیت کل اساتید دانشکده‌های مدیریت و علوم

انسانی واحد شمال تهران ۳۶۵ نفر می‌باشند، که این تعداد جمعیت جامعه در جدول مورگان بین ۳۶۰ و ۳۸۰ واقع می‌شود که محقق برای اطمینان خاطر از اینکه تعداد نمونه نماینده کل جامعه باشد اندازه جامعه از روی جدول کرجس و مورگان ۱۹۱ نفر تعیین نموده است و اقدام به توزیع ۲۲۰ پرسشنامه بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه واحد شمال تهران نموده که داده‌های ۲۰۱ پرسشنامه قابل استفاده بوده است.

برای جمع‌آوری داده‌های لازم در این پژوهش از پرسشنامه‌های از طراحی شده استفاده شده است. سؤالات پرسشنامه به صورت بسته پاسخ پنج گزینه‌ای در مقیاس لیکرت می‌باشد که با توجه به اطلاعات مورد نیاز برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش تدوین شده‌اند در تنظیم این پرسشنامه‌ها سعی شده است که اطلاعات مورد نیاز درباره ضرورت‌های انواع فعالیت‌های فرهنگی با توجه به تأثیر تعهد سازمانی بر میزان مشارکت اعضای هیئت‌علمی در این فعالیت‌ها مورد سنجش قرار گیرد.

فرضیه‌های تحقیق

۱- فرضیه اول: چنین به نظر می‌رسد بین تعهد عاطفی اعضای هیئت‌علمی و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های فرهنگی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲): تعهد عاطفی اعضای هیئت‌علمی و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های فرهنگی

مورد مشاهده	مورد انتظار	انحراف
×	*	*
8	50.25	-42.25
4	50.25	-46.25
162	50.25	111.74
27	50.25	-23.25
201		جمع

جدول (۳): آزمون کای اسکوئر فرضیه اول

Chi-Square	337.30	ضریب توافقی
df	3	$C = \sqrt{337 \div (201+337)}$
Asymp. Sig.	.000	C=0.79

همانگونه که ملاحظه می‌شود از دیدگاه جمعیت مخاطب بین تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه قوی وجود دارد آیا این از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد؟ شدت این رابطه چقدر است؟ برای بررسی معنی‌دار بودن این رابطه از آزمون کاسکوئر استفاده می‌نماییم و برای بررسی شدت ارتباط ضریب توافقی را محاسبه می‌نماییم.

همانگونه که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود از دیدگاه جمعیت مخاطب بین تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه قوی وجود دارد آیا این از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد؟ شدت این رابطه چقدر است؟ برای بررسی معنی‌دار بودن این رابطه از آزمون کاسکوئر استفاده می‌نماییم و برای بررسی شدت ارتباط ضریب توافقی را محاسبه می‌نماییم.

جدول (۵): آزمون کای اسکوئر فرضیه دوم

Chi-Square	132.22	ضریب توافقی
df	3	$C = \sqrt{132 \div (201+132)}$
Asymp. Sig.	.000	C=0.62

با توجه به درصد خطای محاسبه شده کوچک‌تر از ۵ درصد می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه معنی‌دار وجود دارد و با توجه به ضریب توافقی ($0.5 < C = 0.62 < 1$) محاسبه شده این ارتباط نسبتاً قوی می‌باشد.

با توجه به درصد خطای محاسبه شده کوچک‌تر از ۵ درصد می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه معنی‌دار وجود دارد و با توجه به ضریب توافقی ($0.5 < C = 0.79 < 1$) محاسبه شده این ارتباط خیلی قوی می‌باشد.

۳- فرضیه سوم: چنین به نظر می‌رسد بین تعهد مستمر اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه معنادار وجود دارد.

۲- فرضیه دوم: رابطه بین تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه وجود دارد.

همانگونه که در جدول شماره ۶ ملاحظه می‌شود از دیدگاه جمعیت مخاطب بین تعهد مستمر اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی رابطه قوی وجود دارد آیا این از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد؟ شدت این رابطه چقدر است؟ برای بررسی معنی‌دار بودن این رابطه از آزمون کاسکوئر استفاده می‌نماییم و برای بررسی شدت ارتباط ضریب توافقی را محاسبه می‌نماییم.

جدول (۴): رابطه بین تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی و مشارکت آنها در فعالیتهای فرهنگی

مورد مشاهده	مورد انتظار	انحراف
خیلی کم	×	*
کم	9	-41.25
تا حدودی	10	-40.25
زیاد	90	39.75
خیلی زیاد	92	41.75
جمع	201	

فعالیت‌های فرهنگی رابطه معنی‌دار وجود دارد. با توجه به ضریب توافقی C به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که تعهد عاطفی بیشترین تأثیر و تعهد هنجاری کمترین تأثیر را در مشارکت اعضای هیئت‌علمی واحد تهران شمال در فعالیت‌های فرهنگی را دارند.

چون تعهد عاطفی به معنای قصد افراد برای باقی ماندن در سازمان است زیرا تمایل شدیدی برای کار کردن دارند. و با درجه همانندسازی افراد با سازمان و اهداف آن شناخته شده است. تعهد عاطفی شامل اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، رضایت از اعمال تلاش به خاطر سازمان، یک تمایل برای باقی ماندن به عنوان عضوی از سازمان می‌باشد.

فردی که تعهد عاطفی دارد علاقه زیاد برای رفاه سازمان در وی وجود دارد. کسانی که تعهد عاطفی را تجربه می‌کنند در سازمان باقی می‌مانند چون آن‌ها حس می‌کنند که باید این کار را بکنند و تلاش خویش را صرف خدمات بیشتر به ارباب رجوع و رضایت ایشان و سازمان مطبوع خویش می‌کنند. تعهد عاطفی به نرخ کمتر غیبت در کار، کیفیت بالاتر در کار، افزایش بهره‌وری منجر می‌شود. بنابراین مدیران باید تعهد عاطفی را تشویق کنند زیرا افرادی که تعهد عاطفی دارند تلاش مربوط به کار بیشتری را صرف می‌کنند و نسبت به دیگران تمایل کمتری به ترک سازمان دارند. مدیران می‌توانند تعهد عاطفی را با برقراری ارتباط افزایش دهند. آن‌ها می‌توانند از طریق ارزش نهادن به همکاری کارکنان این کار را انجام دهند. ایجاد انگیزه و تجارب منفی در کار بدون شک باعث کاهش تعهد عاطفی می‌شود. ایجاد انگیزه با توجه به نیازهای اولیه افراد، دستمزد، قدردانی از پرسنل، توجه به تفاوت‌های فردی، رفع تبعیض و ترفیع شغلی و سازمانی و... ممکن می‌گردد.

جدول (۶): آزمون رابطه بین تعهد مستمر اعضای هیئت‌علمی و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های فرهنگی

مورد مشاهده	مورد انتظار	انحراف
خیلی کم	*	*
کم	4	-46.25
تا حدودی	6	-44.25
زیاد	60	9.75
خیلی زیاد	131	80.75
جمع	201	

جدول (۷): آزمون کای اسکوئر فرضیه سوم

ضریب توافقی	213.11	Chi-Square
$C = \sqrt{213 \div (201+213)}$	3	df
C=0.71	.000	Asymp. Sig

با توجه به درصد خطای محاسبه شده کوچک‌تر از ۵ درصد می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین تعهد مستمر اعضای هیئت‌علمی و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های فرهنگی رابطه معنی‌دار وجود دارد و با توجه به ضریب توافقی ($0.5 < C = 0.71 < 1$) محاسبه شده این ارتباط خیلی قوی می‌باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

یافته‌ها نشان می‌دهد که فرضیه‌های مذکور قابل قبول بوده و کاملاً پذیرفته شده است یعنی بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر سازمانی اعضای هیئت‌علمی و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های فرهنگی رابطه خیلی قوی و بین تعهد هنجاری و مشارکت آنان در فعالیت‌های فرهنگی رابطه نسبتاً قوی وجود دارد. برای بررسی معنی‌دار بودن این رابطه از آزمون کاسکوئر استفاده می‌نماییم و برای بررسی شدت ارتباط ضریب توافقی را محاسبه می‌نماییم. با توجه به درصد خطای محاسبه شده کوچک‌تر از ۵ درصد می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری اعضای هیئت‌علمی و مشارکت آن‌ها در

منابع و مآخذ

- الحسینی، سید حسن (۱۳۸۰)، بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه.
- الوانی، مهدی (۱۳۷۲)، آسیب‌شناسی گروه‌اندیشی در تصمیم‌گیری، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیرو، آلن (۱۳۶۶) فرهنگ علوم اجتماعی، سااروخانی، باقر، تهران: مؤسسه کیهان.
- بیرو، آلن (۱۳۶۶) فرهنگ علوم اجتماعی، سااروخانی، باقر، تهران: مؤسسه کیهان.
- پرویز، ابراهیم و داودی مرتضی (۱۳۸۸) مجله مدیریت فرهنگی سال سوم / شماره سوم / بهار.
- مجیدی، عبدالله (۱۳۷۶)، «بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان» پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس
- Allen. N.J. & Smith, C.A. Mayer, J.P. & (1993). "Commitment to organizations and Occupations: Extension and test of a three. Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, vol. 78, No.4, PP:538-551.
- Helly, Denise (2001) Voluntary and social participation by people of Immigrant origin. Overview of Canadian Research, second National Metropolis conference, Immigrant and civic participation: Contemporary policy and Research Issues, Montreal, November 1997.
- Mowday R.TR. Steers M. & Porter, L.M. (1979) The measurement of organizational commitment, Journal of Vocational Behavior, 14, pp. 224-24

یادداشت‌ها

^۱ مقاله حاضر قبل از درگذشت مرحوم محمود عزیزی در شهریور ۱۳۹۲ مورد پذیرش هیئت داوران مجله قرار گرفته بود.

^۲ Lyman W. Porter

^۳ Hersey and Blanchard

^۴ Participation

^۵ Structuralism

^۶ Functionalism

^۷ Conflict

^۸ Cultural Perspectives

^۹ Perspectives Psychological

^{۱۰} Engels

^{۱۱} kurt lewin

- مدیریت فرهنگی سال سوم / شماره سوم / بهار.
- سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ریچارد ال، دف؛ تئوری و طراحی سازمان، علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۶، چاپ نهم، جلد ۱.
- سعیدی، محمدرضا (۱۳۸۲) درآمدی بر مشارکت مردمی و سازمان‌های غیردولتی، تهران، سمت.
- صادقی فر، جعفر؛ ارزش فردی و تعهد سازمانی، شیراز، نوید شیراز، ۱۳۸۶، چاپ اول،
- فاضل، رضا و میری آشتیانی، الهام (۱۳۸۷) آسیب‌های اجتماعی؛ نگاهی به آینده، تهران: مجمع تشخیص مصلحت نظام، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک.