

## بررسی تعهد کاری استادان و عوامل جامعه‌شناختی موثر بر آن

### (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان گلستان)

صدیقه امینیان<sup>۱</sup>

آذر اسکندری چراتی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۴/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۶

#### چکیده

این مقاله، به بررسی میزان تعهد کاری استادان و عوامل جامعه‌شناختی موثر بر آن در استان گلستان پرداخته است. هدف از انجام این تحقیق، ارائه اطلاعات و راهکارهایی جهت تاثیر گذاری بر میزان تعهد کاری استادان بوده است. روش تحقیق پیمایشی و جامعه آماری آن، شامل کلیه استادان شاغل در دانشگاه‌های شرق استان گلستان بوده است، که تعداد ۲۵۷ نفر (برابر با کل جامعه آماری) به روش تمام شماری پرسشنامه مربوطه را تکمیل کردند. برای سنجش متغیر وابسته از پرسشنامه استاندارد شده تعهد سازمانی به صورت متناسب سازی شده؛ و برای سنجش سایر متغیرها از پرسشنامه محقق ساخته با اعتبار یابی ( $\alpha = 0.82$ ) استفاده شده است. تحلیل توصیفی داده‌ها نشان داده است که ۱۹/۶ درصد از پاسخگویان دارای تعهد کاری در سطح بالا و ۶۸/۸ درصد از پاسخگویان دارای تعهد کاری در سطح متوسط و ۱۱/۶ درصد از پاسخگویان دارای تعهد کاری در سطح پایین بوده‌اند. نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرهای وابسته و مستقل نشان داده است که بین تعهد کاری استادان با متغیرهای: اعتقادات مذهبی، وجدان کاری، اهمیت شغل برای فرد، خود اثر بخشی، سرمایه گذاریهای مادی و معنوی فرد برای شغل، انگیزه پیشرفت، منزلت شغل، شغل دوم، انسجام، فرصت پیشرفت، اعتماد سازمانی، درک عدالت سازمانی، درک حمایت سازمانی، پذیرش مدیریت، مشارکت در تصمیم‌گیریها، هماهنگی سازمانی، تنوع در نظام ارتباطات و تبادل اطلاعات سازمان، رضایت شغلی، درک اهمیت شخص برای سازمان، تضاد نقش، بار نقش، شفافیت نقش، میزان حقوق، تمایل به ترک کار، احساس تعلق به سازمان، کار داوطلبانه، استقلال در کار، روابط انسانی و اخلاقی در سازمان، کنترل سازمانی و اصرار به ادامه کار رابطه معنا دار وجود دارد. اما بین تعهد کاری استادان با متغیرهای: جنس، سن، نوع استخدام، تاهل، موقعیت کارآزمودگی، تبعیت خواهی و مشارکت کاری هیچ رابطه‌ی معنی داری مشاهده نشده است. بررسی مدل رگرسیونی عوامل موثر بر تعهد کاری استادان نشان داده است که این عوامل می‌توانند ۶۹/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند. نتایج تحلیل مسیر - پس از محاسبه اثرات علی کل - نشان داده است که متغیر اصرار به ادامه کار بالاترین سهم در تبیین را به عهده داشته است و پس از آن به ترتیب: احساس تعلق به سازمان، فرصت پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری، استقلال در کار، انگیزه پیشرفت، شفافیت نقش، بار نقش و سرمایه گذاری مادی و معنوی در مراتب بعدی این تحلیل قرار گرفتند. واژگان کلیدی: تعهد کاری، تعهد حرفه‌ای، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی

۱- دکتری پژوهشگری علوم اجتماعی، هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر samin.5445@gmail.com

۲- دکتری جامعه‌شناسی، هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر azareskandari@yahoo.com

## ۱. مقدمه

بی‌تردید سودای دستیابی به دنیایی مشحون از نظم و ثبات، گرچه بعید اما وسوسه‌برانگیز است. اندیشمندان علوم رفتاری، در خدمت این آرمان دیرینه بشر، همواره سعی در مطالعه و فهم رفتار آدمی داشته‌اند تا به خود و دیگران این امکان را بدهند که ضمن پیش‌بینی رفتار انسان، بر گروه‌های اجتماعی کنترل داشته و آنان را تحت نظم و سرواد مطلوب خویش درآورند. چنین کنترلی گاه در جهت تثبیت و گاهی نیز در جهت تغییر رفتارهای آدمی اعمال می‌شود. این آرمان تا آنجاکه در خدمت اهداف بشر دوستانه بوده و با هویت انسانی افراد و گروه‌های انسانی مبادی نداشته باشد آرمانی مثبت مشروع و قابل دستیابی به شمار می‌رود.

در نظام‌های اجتماعی مبتنی بر جهان‌بینی اسلامی این آرمان به طور دقیق و با حساسیت‌های فراوان، و به گونه‌ای که متضمن رسیدن انسان به جایگاه الهی او باشد، تبیین شده است. اما علوم انسانی و بویژه علوم رفتاری این آرمان را محدود به اهدافی نموده‌اند که گروه‌های اجتماعی و جمعیتی بر مبنای آن اهداف تشکیل شده و می‌شوند.

یکی از مفاهیمی که در حوزه‌های مختلف علوم رفتاری از جمله روانشناسی، جامعه‌شناسی به ویژه مدیریت بر آن تأکیدی خاص صورت گرفته است، مفهوم «تعهد» است. این مفهوم معمولاً زمانی به کار برده می‌شود که بحث از علل پایبندی افراد به نقش‌های اجتماعی و سازمانی‌شان، یا علل ثبات رفتاری فرد در گروه مطرح باشد. هر گاه اندیشمندان از این واژه در تحلیل رفتار افراد، و به عنوان مفهومی برای مشخص نمودن اشکال مختلف آن، استفاده نمایند؛ در واقع ثبات رفتاری افراد و نهایتاً نظم و ثبات اجتماعی و سازمانی را هدف گرفته‌اند.

بنابراین در قلمرو موضوعی این تحقیق، به اقتضای ویژگی‌های نقش گروه مورد مطالعه یعنی «نقش استادان»، اولین نوع تعهد، یعنی تعهد کاری، مورد بررسی قرار گرفته است. تعهد کاری، عام‌ترین، عمیق‌ترین و دیرپاترین شکل تعهد در کار محسوب شده و نسبت به سایر انواع تعهد، از تقدم برخوردار است. سطوح و اشکال مختلف تعهد برای فرد و سازمان دارای نتایج مثبت و مطلوب و همچنین منفی و نامطلوبی است که در این تحقیق به آن اشاره شده است. میزان تعهد افراد نسبت به مقتضیات نقش و حرفه خویش نیز تابع عوامل مختلف فردی، اجتماعی و سازمانی است که این تحقیق درصدد بررسی این ارتباط در گروه شغلی استادان دانشگاه خواهد بود.

اگر تعهد را درجه‌ای از درونی کردن ارزشها و اهداف، و احساس یک حس وفاداری نسبت به محیط کار توسط فرد دانسته و آن را بازتاب تنظیم و مطابقت نیازها و ارزشهای افراد با نیازها و ارزشهای سازمانشان، که خود نتیجه وحدت و همبستگی قوی بین کارکنان سازمان است بدانیم (Kushman, 1992:6) بدین ترتیب تعهد استادان را مهمترین عامل برای تمایل به کار بیشتر، گرایش به حرفه استادی و مسئولیت‌پذیری آنان برای توسعه آموزشی در دانشگاهها و آموزش عالی خواهیم دید.

تعهد کاری استادان هسته اصلی توسعه آموزشی در دانشگاهها و آموزش عالی است چرا که روحیه ایثار و فداکاری برای دستیابی آموزش عالی به اهداف خود دراصل از همین روحیه تعهد نسبت به محیط کار سازمان دانشگاه و آموزش دانشجویان ناشی می‌شود.

فضای آموزشی در نظام آموزش عالی ایران، به مقدار زیاد فضایی استاد محور است در واقع بیش از هر چیز بر مهارتها و ویژگیهای فردی استادان از جمله دانش، تخصص، تعهد و مهارتهای تدریس آنان تکیه دارد

(آموزش عالی بعد از ارائه سر فصلها و منابع مربوط به آن، نحوه ارائه درس و روشهای تدریس و ارزشیابی دانشجویان را به عهده استادان می‌گذارد) لذا استادان در خط مقدم اقدامات آموزشی ایفای نقش می‌نمایند اما آیا استادان همواره بر

ملزومات نقش حرفه ای خود پافشاری می کنند و بعنوان عاملان فعال نظام آموزشی به اهداف آن وفادارند و یا اینکه اداره کلاس و درس را به گونه ای خود محورانه انجام می دهند؟

تحقیقات انجام شده در مورد کارکنان در نظام های اداری مختلف نشان می دهد چنانچه تعهد کاری در سطح بالا باشد استعداد های کارکنان شکفته شده، نیروی خلاقیت و ابتکار آنان ارتقاء یافته، ارزشها و هنجارهای سازمانی به راحتی پذیرفته شده و زمینه های مناسب رشد سازمان فراهم می شود. اما در مقابل تعهد کاری پایین نتایج نامطلوبی برای فرد و سازمان به بار می آورد.

از آنجا که، تعهد کاری، نقش مهمی در ایجاد نظم و تعادل در سازمان دارد، می توان گفت بررسی چگونگی و شناخت عوامل موثر بر تعهد کاری و تلاش برای افزایش آن، راه حلی عملی برای دستیابی به آرمان افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی بین تمامی کارکنان از جمله استادان نظام آموزش عالی می باشد.

در میان تحقیقات انجام شده در زمینه جنبه های گوناگون مسائل حرفه ای استادان در استان گلستان جای دارد تحقیقی در مورد مفهوم بسیار مهم و اساسی تعهد کاری در تبیین عملکرد و اخلاق حرفه ای استادان نیز انجام شود. لذا با توجه به اهمیت موضوع تعهد کاری و نقش و جایگاه بی بدیل آن در نظام آموزش عالی تحقیق حاضر در مورد تعهد کاری استادان و عوامل موثر بر آن در استان گلستان انجام شده است.

#### - هدف کلی:

بررسی میزان تعهد کاری استادان و عوامل جامعه‌شناختی موثر بر آن در دانشگاه‌های آزاد شرق استان گلستان.

#### - اهداف جزئی:

- تعیین رابطه بین ویژگیهای فردی و تعهد کاری استادان.
  - تعیین رابطه بین عوامل اجتماعی و تعهد کاری استادان.
  - تعیین رابطه بین عوامل سازمانی و تعهد کاری استادان.
  - پیش بینی سهم هر یک از عوامل فردی اجتماعی و سازمانی در تبیین تعهد کاری استادان (ارائه الگوی مفهومی).
- از تعهد تعاریف متعددی ذکر شده است. از این مفهوم با توجه به جایگاهی که در علوم اجتماعی و علوم رفتاری بویژه در مباحث مربوط به مدیریت رفتار سازمانی داراست استفاده شده است و اجزای تعاریف موجود با توجه به قلمرو موضوعی دستخوش تنوع و تغییراتی گشته است. در این قسمت از بحث به ذکر برخی از این تعاریف موجود، پرداخته می شود.
- مرتضی مطهری، تعهد را به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی می‌داند که انسان نسبت به آنها معتقد است (الحسینی، ۱۳۸۰: ۳۰). ویلبرت مور و آرنولد فیلدمن (W.E. Moore & A.S. Feldman) تعهد را شامل پذیرش و اجرای رفتارهای متناسب با سبک زندگی صنعتی می دانند؛ بنابراین، مفهوم تعهد در ارتباط با کنش‌های آشکار افراد و هنجارها می‌باشد. به عبارت دیگر، فرد کاملاً متعهد، هنجارهای سازمان و تشکیلات تولیدی و سیستم اجتماعی جدید را درونی ساخته است. (Moore & Feldman, 1982:1) پیتر. جی. بورک و دونالد. سی. رایتزس (P.J. Burk & D.C. Reitzess, 1991:234) تعهد را اینگونه تعریف کرده اند: تعهد تبلور روشی است که افراد برای انطباق دادن نقش‌های رفتاری خودانگیخته شان (self-motivated) با ساختارهای اجتماعی بکار می‌برند و بدینوسیله خود را با ساختار اجتماعی مرتبط می‌سازند. تعهد به مقدار نیروها، فشارها یا کنش‌هایی نسبت داده می‌شود که بر مردم تأثیر می‌گذارد تا میان هویت خویش و هویت ناشی از تعاملات اجتماعی، هماهنگی را حفظ کنند. در نظریات هرشی تعهد در کنار مشارکت و باورها بعنوان عناصر کنترل اجتماعی در نظر گرفته شده این مفهوم به طور نظری، با سرمایه‌گذاری فرد در رفتار اجتماعی تعریف می‌شود. (wardak, 2000: 211) تئودور میلز (T.M. Mills) عنصر اصلی نقش‌های رفتاری که بوسیله نظم اجتماعی تعیین

می‌شود را تعهد نامیده است. به نظر وی تعهد، درک یک مبادله و داد و ستد در گروه‌هاست. اعم از اینکه این مبادله صریح و روشن و آشکار باشد یا پنهان و ضمنی. (Mills, 1988: 122)

### - انواع تعهد

در یک دسته‌بندی عام، تعهد را می‌توان به تعهد مکتبی، تعهد ملی، تعهد خویشتن مدارانه، تعهد گروهی و تعهد سازمانی تقسیم‌بندی نمود (الحسینی، ۱۳۸۰: ۳۱).

در دسته‌بندی تعهد بر مبنای احساس مسئولیت و علاقه‌ای که فرد نسبت به کار خود و در قبال دیگران از خود بروز می‌دهد، تعهد را می‌توان به تعهد رابطه‌ای، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای و تعهد کاری تقسیم بندی نمود.

تعهد کار نوعی احساس مسئولیت و علاقه به کار است در قبال دیگری اعم از دیگر تعمیم یافته یا دیگر انضمامی. عام‌ترین و عمیق‌ترین و دیرپاترین شکل تعهد در کار، تعهد کاری است. تعهد کاری عبارتست از همذات پنداری و پاسخ عاطفی به اجتماع جامعه‌ای (دگر تعمیم یافته انتشاری) از طریق کار.

در مدلی که «می‌یر» و «آلن» مطرح کردند تعهد کارکنان به سازمان را می‌توان به سه دسته:

۱- «تعهد عاطفی»: «Affective commitment»

۲- «تعهد مستمر»: «continuance commitment»

۳- «تعهد تکلیفی»: «Normative commitment» تقسیم نمود.

تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است.

تعهد مستمر: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و در طی آن کارکنان در زندگی سازمان سهیم می‌شوند.

تعهد تکلیفی: تعهد تکلیفی شامل احساسات افراد، مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است.

وجه اشتراک سه تعهد مذکور این است که تعهد حالتی روانی است که: اولاً: رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند، ثانیاً:

تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد. (Allen & Meyer, 1990: 1-18)

### پیش‌شرط‌های تعهد:

هریک از اجزا تعهد دارای پیش‌شرط‌هایی می‌باشند، مودی و همکارانش (۱۹۸۲) معتقدند با توجه به تفاوت‌های مفهومی اجزا تعهد، به نظر می‌رسد بحث در مورد اینکه هر یک از این سه بخش تعهد تا حدودی مستقل از یکدیگر ایجاد می‌گردند و بعنوان نتیجه پیش شرط‌های مختلف هستند، منطقی باشد، لذا،

پیش شرط‌های مطرح شده توسط مودی و همکارانش بدین شرح ارائه می‌شود:

۱/ پیش شرط‌های تعهد عاطفی: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، تجربیات کاری، ویژگی‌های ساختاری

۲/ پیش شرط‌های تعهد مستمر: حجم و اندازه سرمایه‌گذاری افراد برای سازمان، درک فقدان فرصت‌های شغلی در خارج از سازمان

۳/ پیش شرط‌های تعهد تکلیفی یا هنجاری: تجربیات فرد قبل از ورود به سازمان (اجتماعی شدن خانوادگی - فرهنگی)،

تجربیات فرد بعد از ورود به سازمان (اجتماعی شدن سازمانی) (الحسینی، ۱۳۸۰: ۴۶)

و رابینز مرحله سوم را نیز به آن افزوده است:

۱- مرحله پیش از ورود به سازمان

۱- مرحله رویارویی: در این مرحله فرد تازه استخدام شده متوجه واقعیت سازمان می‌شود و احتمالاً در می‌یابد که باید در

انتظارات خود در آنچه که به نظر وی واقعیت بوده تجدیدنظر کند

۲- مرحله تحول جامع: در این مرحله تغییرات نسبتاً دائمی رخ می‌دهد و فرد خود را با سازمان سازگار می‌کند (رابینز ، ۱۳۷۸: ۲۴۱)

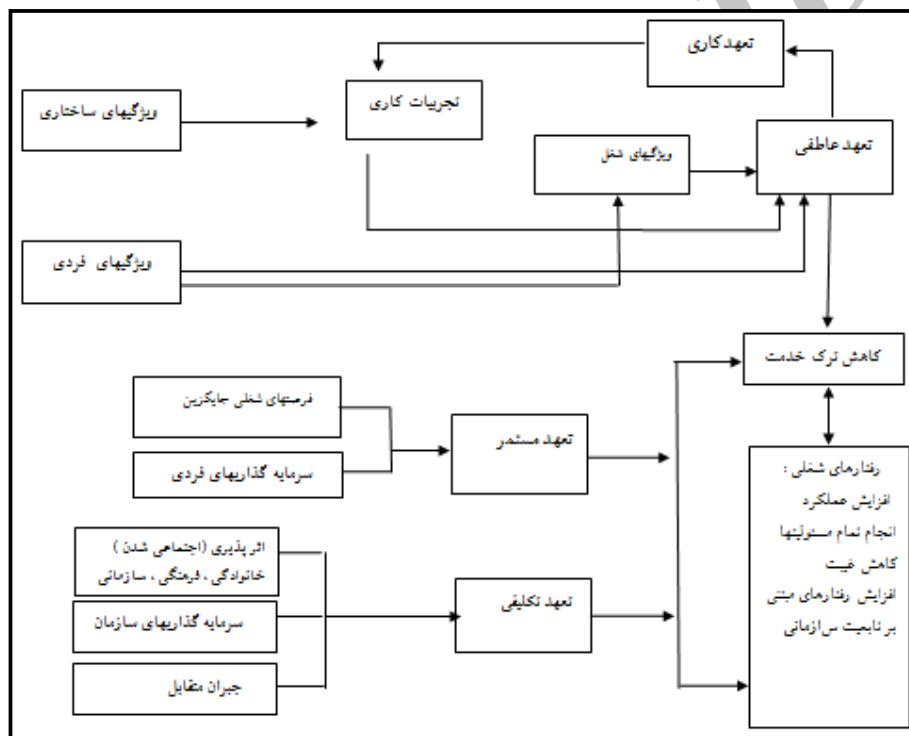
#### مدل تحلیلی :

به نظر پیر بورديو مدل نظری تنها مدلی است که توانایی تبیین دارد. و از آنجا که این تحقیق از نوع تبیینی است، لذا مدل تحلیلی آن باید از نوع مدل نظری باشد. مدل تحلیلی باید واجد دو شرط باشد:

۱- دستگاهی از روابط تشکیل دهد

۲- با استدلال عقلی یا منطقی ساخته شده باشد.

از بین نظریه‌های موجود درباره تعهد، نظریه‌ای که توسط آلن و می‌یر ارائه شده است به دلیل جامعیت و در نظر گرفتن همه ابعاد تعهد سازمانی، برای تبیین تعهد کاری استادان نیز مناسب به نظر می‌رسید. لذا مدل سه بخشی تعهد سازمانی آلن و می‌یر به عنوان مدل تحلیلی این طرح انتخاب و ارائه گردید.



نمودار ۱

مدل تحلیلی پژوهش

#### - فرضیه های تحقیق :

براساس اهداف ذکر شده و نظریه های ارائه شده، سه فرضیه کلی و دو سوال اصلی در این تحقیق عبارتند از:

سوال اول) تعهد کاری استادان در شرق استان گلستان چگونه و به چه میزان است؟

فرضیه کلان اول) بین ویژگیهای فردی و تعهد کاری استادان، رابطه وجود دارد.

فرضیه کلان دوم) بین عوامل سازمانی و تعهد کاری استادان، رابطه وجود دارد.  
فرضیه کلان سوم) بین عوامل اجتماعی و تعهد کاری استادان، رابطه وجود دارد.  
یاد آوری: (این سه فرضیه توسط بیش از چهل فرضیه جزئی سنجیده شده‌اند).  
سوال دوم) سهم هر یک از متغیرهای فردی، اجتماعی و سازمانی در تبیین تعهد کاری استادان به چه میزان است؟

## ۲. روش

این تحقیق با توجه به اهداف مطروحه یک تحقیق توصیفی و تبیینی است و تبیین در این تحقیق در سطح بیان روابط همبستگی بین متغیرها است. در این تحقیق مطالعات در دو بخش «کتابخانه‌ای» و «پیمایشی» انجام گرفته است. رایج‌ترین تکنیک در تحقیق پیمایشی استفاده از پرسشنامه است. در این تحقیق نیز از پرسشنامه استاندارد شده، جهت تهیه ماتریس داده‌های ساختمند استفاده شده است. جامعه آماری مورد بررسی در این تحقیق تمامی استادان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان گلستان شامل اعضای هیات علمی تمام وقت، نیمه وقت و مدعو بوده است. تعداد این افراد بر اساس آمارهای دریافتی از این سازمانها در سال ۱۳۸۸ (۲۵۷) نفر بوده که همین تعداد مبنای جامعه آماری تحقیق قرار گرفته است. به دلیل حجم نسبتاً کوچک جامعه آماری، حجم نمونه برابر با کل جامعه آماری در نظر گرفته شده است. از آنجایی که حجم نمونه برابر با جامعه آماری است لذا داده‌ها از طریق شمارش کامل افراد (سرشماری یا تمام شماری) گردآوری شده‌اند. از آنجا که در این تحقیق از ابزار استاندارد شده استفاده شده است در تعیین روایی ابزار به ماخذ (مقیم، ۱۳۷۸) استناد شده است. پایایی ابزار تحقیق توسط پیمایش مقدماتی تعیین گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای پیمایش مقدماتی ( $\alpha = 0.82$ ) بدست آمد که نشانگر هماهنگی درونی مناسب عبارات ابزار سنجش، می‌باشد. تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در این تحقیق از نوع تحلیل‌های توصیفی و استنباطی است، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از برنامه نرم افزاری «SPSS» از طریق آزمونهای آماری ( $\chi^2$  و...) و ضرایب همبستگی، ضریب رگرسیون و تحلیل مسیر، آزموده شده و سپس به صورت اطلاعات در قالب جداول یک بعدی، دو بعدی، ماتریس داده‌ها توصیف و تفسیر شده است.

## ۳. یافته‌ها

### الف) نتایج تحلیل توصیفی داده‌ها:

در پاسخ به سوال اول تحقیق در مورد میزان تعهد کاری استادان داده‌های توصیفی تحقیق نتایج ذیل را نشان می‌دهد:

جدول شماره (۲): توزیع فراوانی تعهد کاری استادان

		فراوانی	دزصد	درصد تجمعی
تعهد کاری	پایین	۲۶	۱۱٫۶	۱۱٫۶
	متوسط	۱۵۴	۶۸٫۸	۸۰٫۴
	بالا	۴۴	۱۹٫۶	۱۰۰
	جمع	۲۲۴	۱۰۰	

## ب) نتایج آزمون فرضیه‌ها :

جدول شماره (۳): نتایج آزمون عوامل موثر بر تعهد کاری استادان

عوامل	متغیرها	ضریب همبستگی	شدت همبستگی	سطح معنا داری	نتیجه آزمون فرضیه	
					تایید	عدم تایید
فردی	جنس	فی، کرامر	۰/۱۴۳	۰/۱۰۱	*	
	سن	کندال	۰/۰۲۶	۰/۶۵۴	*	
	سنوات خدمت	کندال b	-۰/۰۶۷	۰/۲۷۱	*	
	انگیزه موفقیت	کندال تائو b	۰/۱۵۸	۰/۰۱۱	*	
	وجدان کاری	کندال تائو b	۰/۲۲۱	۰/۰۰۰	*	
	وضع زناشویی	فی، کرامر	۰/۱۴۳	۰/۱۰۱	*	
	خود اثر بخشی	کندال تائو b	۰/۲۳۲	۰/۰۰۰	*	
	سرمایه گذاری مادی و معنوی برای شغل	کندال تائو b	۰/۱۱۵	۰/۰۵	*	
	اعتقادات مذهبی	کندال تائو b	۰/۲۱۴	۰/۰۰۰	*	
	موقعیت کار آزمودگی	کندال تائو b	۰/۱۱۸	۰/۰۶۰	*	
	اهمیت شغل برای فرد	کندال تائو b	۰/۳۲۹	۰/۰۰۰	*	
اجتماعی	تمایل به ترک کار	کندال تائو b	-۰/۳۲۸	۰/۰۰۰	*	
	منزلت شغلی	کندال تائو b	۰/۲۲۴	۰/۰۰۰	*	
	انسجام درون گروهی	کندال تائو b	۰/۴۵۸	۰/۰۰۰	*	
	شغل دوم	فی، کرامر	۰/۲۹۹	۰/۰۰۰	*	
	نوع استخدام	فی	۰/۰۷۴	۰/۸۷۸	*	
	تضاد نقش	کندال تائو b	۰/۱۹۲	۰/۰۰۵	*	
	شفافیت نقش	کندال تائو b	۰/۳۴۶	۰/۰۰۰	*	
	بار نقش	کندال تائو b	۰/۲۳۲	۰/۰۰۰	*	
	استقلال سازمانی	کندال تائو b	۰/۲۳۹	۰/۰۰۰	*	
	فرصت پیشرفت	کندال تائو b	۰/۴۶۰	۰/۰۰۰	*	
	پذیرش مدیریت	کندال تائو b	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰	*	
سازمانی	روابط اخلاقی در سازمان	کندال تائو b	۰/۳۹۶	۰/۰۰۰	*	
	مشارکت در تصمیم گیری	کندال تائو b	۰/۴۷۴	۰/۰۰۰	*	
	عدالت محوری	کندال تائو b	۰/۳۳۹	۰/۰۰۰	*	
	رضایت شغلی	کندال تائو b	۰/۲۶۴	۰/۰۰۰	*	
	کنترل سازمانی	کندال تائو b	۰/۲۴۲	۰/۰۰۰	*	
	تبعیت خواهی	کندال تائو b	-۰/۰۳۴	۰/۶۱۷	*	
	اهمیت شخصی فرد برای سازمان	کندال تائو b	۰/۳۰۹	۰/۰۰۰	*	
	مشارکت کاری	کندال تائو b	۰/۱۶۳	۰/۱۴۷	*	
	حمایت سازمانی	کندال تائو b	۰/۴۹۱	۰/۰۰۰	*	
	نظام ارتباطات و تبادل اطلاعات	کندال تائو b	۰/۴۵۱	۰/۰۰۰	*	
	همه‌نگی سازمانی	کندال تائو b	۰/۴۱۵	۰/۰۰۰	*	

	*	۰/۰۰۰	۰/۴۱۸	فی	میزان حقوق
	*	۰/۰۰۰	۰/۶۳۸	کندال تائو b	احساس تعلق به سازمان
	*	۰/۰۰۰	۰/۲۶۱	کندال تائو b	کار داوطلبانه
	*	۰/۰۰۰	۰/۴۹۵	کندال تائو b	اصرار به ادامه کار
	*	۰/۰۰۰	۰/۴۱۷	کندال تائو b	اعتماد سازمانی

جدول شماره (۴): آماره تحلیل رگرسیون چند متغیره تعهد کاری استادان

ضرب همبستگی چند گانه R	ضرب تبیین R Square	ضرب تبیین تصحیح شده Adjusted R Square	اشتباه معیار Std. Error of the Estimate
۰,۸۳۶a	۰,۶۹۹	۰,۶۴۲	۰,۳۲۷

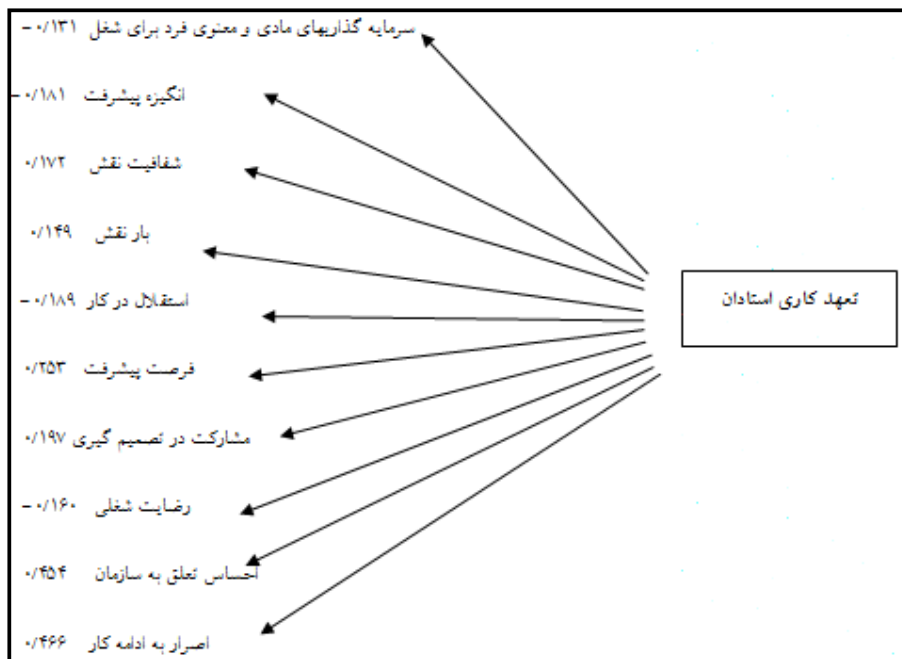
جدول شماره (۵): تحلیل واریانس چند متغیره تعهد کاری استادان

منبع تغییرات Mode	مجموع مربعات Sum of Squares	درجه آزادی Df	میانگین مربعات Mean Square	کمیت F	سطح معنی داری Sig.
اثر رگرسیون Regression	۳۹,۳۳۵	۳۰	۱,۳۱۱	۱۲,۲۹۲	۰,۰۰۰a
باقیمانده Residual	۱۶,۹۶۰	۱۵۹	۰,۱۰۷		
جمع کل Total	۵۶,۲۹۵	۱۸۹			

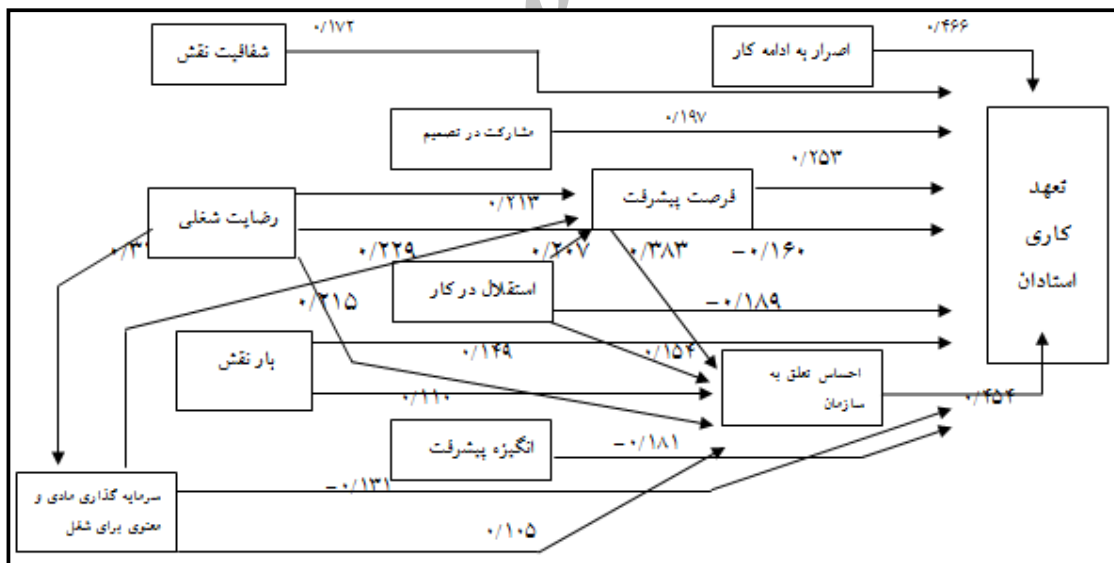
بررسی جدول آنوا نشان می دهد که مدل مورد مطالعه با مجموع مربعات ۳۹/۳۳۵ با درجه آزادی ۳۰ و میانگین مربعات ۱/۳۱۱ و  $F = ۱۲/۲۹۲$  و  $Sig = ۰/۰۰۰$  در سطح معنی داری قرار دارد و این به این معنی است که حداقل یکی از متغیرهای مستقل در پیش بینی متغیر وابسته موثر بوده است.

بررسی مدل رگرسیونی عوامل موثر بر تعهد کاری استادان نشان می دهد که متغیرهای مذکور می توانند ۶۹/۹ درصد از تغییرات تعهد کاری استادان را تبیین نمایند و بقیه تغییرات مربوط به متغیرهایی است که در این پژوهش در نظر گرفته نشده اند. در مدل رگرسیونی ۱۰ متغیر سرمایه گذاری مادی و معنوی برای شغل، انگیزه پیشرفت، شفافیت نقش، بار نقش، استقلال در کار، فرصت پیشرفت، مشارکت در تصمیم گیری، رضایت شغلی، تعلق به سازمان، اصرار به ادامه کار معنی دار بودند که در مرحله بعد برای رسم دیاگرام تحلیل مسیر وارد معادله رگرسیون چندگانه شدند.





نمودار شماره (۲): مدل رگرسیون عوامل موثر بر تعهد کاری استادان



نمودار شماره (۳): تحلیل مسیر

## د) نتایج تحلیل مسیر:

به منظور محاسبه اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. ضرایب استاندارد شده جزئی در تحلیل مسیر عوامل موثر بر تعهد کاری استادان بصورت مستقیم نشان می دهد سرمایه گذاری مادی و معنوی برای شغل ( $\beta = -0/131$ )، انگیزه پیشرفت ( $\beta = -0/181$ )، شفافیت نقش ( $\beta = 0/172$ )، بار نقش ( $\beta = 0/149$ )، استقلال در کار ( $\beta = -0/189$ )، فرصت پیشرفت ( $\beta = 0/253$ )، مشارکت در تصمیم گیری ( $\beta = 0/197$ )، رضایت شغلی ( $\beta = -0/160$ )، تعلق به سازمان ( $\beta = 0/454$ )، اصرار به ادامه کار ( $\beta = 0/466$ )، بر روی تغییرات تعهد کاری استادان تاثیر گذار بوده اند.

## محاسبه میزان تاثیر علی کل برای متغیر های مستقل:

برای محاسبه اثرات غیر مستقیم هر متغیر، ضرایب بتای هر مسیر تا رسیدن به متغیر وابسته در هم ضرب می شوند و مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم هر متغیر می تواند تاثیر کلی آن متغیر بر متغیر وابسته را نشان دهد.

جدول شماره (۶): مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (تعهد کاری استادان)

متغیر مستقل	اثرات غیرمستقیم	اثرات مستقیم	مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم هر متغیر
سرمایه گذاری مادی و معنوی برای شغل	0/105607	-0/131	-0/025394
انگیزه پیشرفت	0	-0/181	-0/181
شفافیت نقش	0	0/172	0/172
بار نقش	0/04994	0/149	0/19894
استقلال در کار	0/069916	-0/189	-0/119084
فرصت پیشرفت	0/173882	0/253	0/426882
مشارکت در تصمیم گیری	0	0/197	0/197
رضایت شغلی	0/1434125	-0/160	-0/0165875
احساس تعلق به سازمان	0	0/454	0/454
اصرار به ادامه کار	0	0/466	0/466

جدول شماره (۶) مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را نشان می دهد همانطور که ملاحظه می کنید متغیر اصرار به ادامه کار با رقم 0/466 نسبت به بقیه متغیر ها از اهمیت بالاتری برخوردار است. محاسبه کمیت خطا: در تحقیقات اجتماعی- اقتصادی معمولاً شناسایی کلیه عوامل تأثیرگذار بر متغیر وابسته برای محقق امکانپذیر نمی باشد. بنابراین متغیرهای تحلیل مسیر همواره می توانند تنها بخشی از واریانس متغیر وابسته را تبیین کنند. به همین دلیل در تحلیل مسیر آنچه که به عنوان اثر یا عوامل ناشناخته باقی می ماند بوسیله « e » که به « کمیت خطا » معروف است، نشان داده می شود. مقدار e بیانگر میزان واریانس متغیری است که متغیرهای مستقل قبلی دیاگرام قادر به تبیین آن نبوده اند. با مجذور کردن e، واریانس تبیین نشده بدست می آید. چنانچه مقدار e از عدد 1 کم شود مقدار واریانس تبیین شده (که آن را با R نشان می دهند) بدست می آید. بعبارت دیگر:  $R = 1 - e$  حال در این تحقیق برای دستیابی به این موضوع که مدل علی ارائه شده در دیاگرام تحلیل مسیر چه میزان از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند، از ضریب تعیین (R) می توان کمک گرفت. بر اساس نتایج بدست آمده از جداول این تحقیق، مقدار ضریب

تعیین (R) برای تحلیل مسیر برابر ۰/۶۴۱ می‌باشد. یعنی ۶۴/۱ درصد از مجموع تغییرات متغیر وابسته توسط مدل تحلیلی اول تبیین می‌شود. از طریق R می‌توان ضریب خطا یا مقدار e را نیز محاسبه کرد.

$$R=1-e \quad 0/641=1-e \quad e=0/391$$

بنابراین آنچه که در این تفسیر اهمیت دارد این است که مدل علی بدست آمده ۳۹/۱ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین نمی‌کند. به عبارت دیگر علیرغم متغیرهای بسیاری که مورد بررسی قرار گرفت تغییرات تعهد کاری استادان تحت تأثیر متغیرهایی خارج از مدل تحلیلی این تحقیق نیز می‌باشد که تغییرات آن را تبیین می‌کنند. برای شناسایی آن دسته از متغیرهای خارج از معادله و مدل تحلیلی فوق لزوم مبادرت به انجام تجربیات پژوهشی و تحقیقات فراتر از بررسی حاضر احساس می‌گردد تا بتوان به کمک آن پژوهشها مقدار بیشتری از واریانس تعهد کاری را تبیین نمود.

#### ۴. بحث

مطابق نظریه‌های موجود، تعهد کاری، درجه‌ای از درونی کردن ارزشها و اهداف، و احساس یک حس وفاداری نسبت به محیط کار توسط فرد است. تعهد کاری بازتاب تنظیم و مطابقت نیازها و ارزشهای افراد با نیازها و ارزشهای سازمانشان می‌باشد، که خود نتیجه وحدت و همبستگی قوی بین کارکنان سازمان می‌باشد. این تحقیق بر مبنای این نظر که ابراز تعهد کاری مانند همه اشکال کنش اجتماعی، تابعی از شرایط اجتماعی و سازمانی است، به دنبال تعیین میزان و نوع رابطه بین شرایط و ویژگیهای اجتماعی و سازمانی موجود در دانشگاههای آزاد شرق استان گلستان و میزان تعهد کاری استادان بوده است. برای نیل به این مقصود با مطالعه و بررسی تحقیقات و نظریه‌های مرتبط با موضوع، کلیه عوامل اجتماعی و سازمانی موجود که از بعد نظری بر تعهد کاری موثرند گرد آوری و در مرحله پیمایش توسط ابزاری مشتمل بر ۱۰۰ گویه، بر روی نمونه مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج حاصل از این سنجش در برخی موارد با اطلاعات نظری و پیش بینی‌های موجود تطابق کامل داشته‌اند و در برخی موارد نتایج تازه‌ای بدست آمده است که بیانگر ویژگی خاص در جامعه مورد بررسی می‌باشد. بررسی فرضیه‌ها، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر نشان می‌دهد که متغیرهای این تحقیق ۶۹/۹ درصد از تغییرات تعهد کاری استادان را تبیین می‌نمایند.

نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرهای وابسته و مستقل نشان داده است که بین تعهد کاری استادان با متغیرهای: اعتقادات مذهبی، وجدان کاری، اهمیت شغل برای فرد، خود اثر بخشی، سرمایه‌گذاریهای فرد برای شغل، انگیزه پیشرفت، منزلت شغل، شغل دوم، انسجام، فرصت پیشرفت، اعتماد سازمانی، درک عدالت سازمانی، درک حمایت سازمانی، پذیرش مدیریت، مشارکت در تصمیم‌گیریها، هماهنگی سازمانی، تنوع در نظام ارتباطات و تبادل اطلاعات سازمان، رضایت شغلی، درک اهمیت شخص برای سازمان، تضاد نقش، بار نقش، شفافیت نقش، میزان حقوق، تمایل به ترک کار، تعلق به سازمان، کار داوطلبانه، استقلال در کار، روابط انسانی و اخلاقی در سازمان، کنترل سازمانی و اصرار به ادامه کار رابطه معنا دار وجود دارد که در مدل رگرسیونی ۱۰ متغیر سرمایه‌گذاری مادی و معنوی برای شغل، نگرینه پیشرفت، شفافیت نقش، بار نقش، استقلال در کار، فرصت پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت شغلی، تعلق به سازمان، اصرار به ادامه کار باقی‌ماندند. با مشخص نمودن ضرایب بتای هر یک از متغیرهای مستقل تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم آنها بر متغیر وابسته محاسبه شد که متغیر اصرار به ادامه کار با رقم ۰/۴۶۶ نسبت به بقیه متغیرها در مرتبه بالا قرار گرفت.

## منابع

- الحسینی، سید حسن (۱۳۸۰). سنجش بالندگی سازمانها با رویکردی تحلیلی-کاربردی. تهران: نشر بهارپه.
- حسینی، قاسم؛ علی محمدی، محمد علی (۱۳۸۲). بررسی مقایسه‌ای عملکرد تحصیلی طرح چند معلمی با الگوهای تک معلمی در دوره ابتدایی استان گلستان. گرگان: شورای تحقیقات استان گلستان.
- رابینز، استیفن. پی (۱۳۷۸). مبانی رفتار سازمانی. (علی پارسایان، مترجم). تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- کلانتری، خلیل (۱۳۸۵). پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی با استفاده از نرم افزار spss. تهران: شریف.
- مطور، معصومه؛ بیانی، علی اصغر (۱۳۸۳). بررسی راهکارهای کاهش ترک تحصیل در مناطق روستایی استان گلستان. گرگان: شورای تحقیقات استان گلستان.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۷۸). مبانی سازمان و مدیریت (رویکرد پژوهشی). تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- مولوی زاده، اکرم؛ امینیان، صدیقه (۱۳۸۷). مطالعه و بررسی تعهد کاری معلمان و عوامل موثر بر آن با تاکید بر عوامل سازمانی. گرگان: سازمان آموزش و پرورش استان گلستان.
- **Burk, peter.j.&Rehtzes, Donald.c.(1991)**. "An identity theory approach to commitment", social psychology quarterly 1991.vol,54. no3.pp239-251.
- **Mills, Theodore,.m.(1988)**. " The sociology of small groups". Prentice hall of India, newDehli
- **Moor, Wilbert.E.&Feldman,Arnold.s.(1982)**. " labor commitment and social change in developing areas".
- **Wardak, Ali."Social control and deviance"(2000)**. A south Asian community in Scotland, Ashgat. Publish company .

Archive of SID