

رابطهٔ تعهدسازمانی با ویژگیهای اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور*

محمد جواد حضوری**

اطلاعات و ارتباطات مورد توجه قرار گرفته، آموزش باز و از راه دور است. محور آموزش در این نظام، از استاد به دانشجو تغییر می‌یابد. در ایران این شیوهٔ آموزش با ایجاد دانشکدهٔ مکاتبه‌ای آغاز، سپس با تأسیس دانشگاه آزاد ایران در سالهای قبل از انقلاب و با استفاده از شیوه‌های جدید نظیر کتاب و نوارهای دیداری شنیداری در تعداد محدودی مراکز دانشگاهی تداوم یافت. در سالهای اولیهٔ بعد از پیروزی انقلاب این نظام آموزشی نادیده گرفته شد و سازمان مرکزی و مراکز آن در برخی مراکز دانشگاهی دیگر ادغام شدند. در نیمهٔ دوم دههٔ ۶۰ با تلاشهایی دوباره موضوع آموزش از راه دور مورد توجه قرار گرفت و این بار با عنوان دانشگاه پیام‌نور فعالیتهای

چکیده: محور آموزش، در نظام آموزش از راه دور، از استاد و محتوا به رکن دیگری که یادگیرنده نام دارد، تغییر می‌یابد. به نظر می‌رسد این انتقال، تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار دهد.

این تحقیق با استفاده از مدل سه گانهٔ تعهد سازمانی آلن و می پر (۱۹۹۷)، شامل تعهد عاطفی، تکلیفی و مستمر، وضعیت تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی را در دانشگاه پیام‌نور مورد پژوهش قرار داده است. نتایج حاکی از آن است که، علی‌رغم تغییر محوریت در آموزش، اعضای هیئت علمی همچنان به دانشگاه متعهد هستند، هرچند ملاحظاتی در این زمینه وجود دارد.

کلیدواژه: تعهد سازمانی، تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، عضو هیئت علمی.

مقدمه

یکی از نظامهای آموزشی که در سالهای اخیر به دلیل افزایش تقاضا برای آموزش و امکان استفاده از فناوری

* این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مؤلف است که در سال ۱۳۸۱ از محل اعتبارات دانشگاه پیام‌نور انجام شده است.

** عضو هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور، مرکز ورامین.

تشخیص و درک فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان تعریف کرده است. بر این اساس، هر قدر که فرد تصور کند، در صورت ترک خدمت، هزینه‌های زیادی متوجه او خواهد شد، تمایل به ماندن در سازمان و احساس تعهد به آن در وی بیشتر خواهد شد. وی معتقد است این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که احتمالاً با ترک سازمان از بین خواهد رفت. تعریف فوق وقتی برای بیان تعهد به سازمان به کار می‌رود که فعالیتهای مستمر فقط به عضویت در سازمان اشاره داشته باشد.

سرانجام واینر (1982:420) تعهد سازمانی را به عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد در قبال سازمان تعریف می‌کند. وی تعهد سازمانی را مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیتها، به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود، تعریف می‌کند.

هر چند تعاریف فوق ابعاد متفاوتی از تعهد سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند، ولی عوامل موثر بر تعهد سازمانی ابعاد وسیعتری دارد که در ادامه به مرور آن پرداخته می‌شود.

۱-۲- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

الف) عوامل شخصی

مطالعات در مورد تعهد سازمانی آن را یا به عنوان متغیر مستقل و یا به عنوان متغیر وابسته مورد توجه قرار داده است. در عمده پژوهشهایی که در آن تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته مد نظر قرار گرفته تأثیر ویژگیهای شخصی شامل سن، سابقه خدمت، سطح آموزش، جنسیت، نژاد و... بر تعهد سازمانی بررسی شده است (March & Simon, 1985; Mowday, 1982; Curry, 1989; Bruning & Sinder, 1993; Steers, 1983).

مارچ و سایمون (1958) خاطرنشان می‌کنند که سن و سابقه خدمت با تعهد ارتباط مستقیم دارند. از نظر آنان وقتی سن و سابقه خدمت در سازمانی افزایش می‌یابد، فرصتهای شغلی جایگزین برای فرد محدود می‌شود. این

خود را آغاز کرد. فرایند یاددهی-یادگیری بر محور کتاب استوار شد و از مؤلفان متعدد برای تألیف این کتابها دعوت به عمل آمد، ضمن آنکه در همین سالها اعضای هیئت علمی نسبتاً زیادی جذب دانشگاه شدند.

تصور بر این بود که محوریت کتاب در فرایند یاددهی - یادگیری و اعمال ارزشیابی‌های تقریباً متمرکز دانشجویان موجب در حاشیه قرار گرفتن اعضای هیئت علمی و در نتیجه کاهش تعهد سازمانی شود.

۱- مبانی نظری پژوهش

۱-۱- تعریف تعهد سازمانی

در نظریه‌های مدیریت، تعهد سازمانی با تأکید بر یکی از سه جنبه کلی وابستگی عاطفی درک هزینه‌ها و احساس تکلیف، به صورت تعهد عاطفی، عقلانی و تکلیفی تعریف شده است.

تعهد سازمانی از منظر وابستگی عاطفی و روانی به حالتی اطلاق می‌شود که فرد خود را با سازمان تعیین هویت می‌کند، در سازمان مشارکت و درگیری دارد و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. بوکانان (1974: 535) با عطف توجه به این بعد تعهد آن را چنین تعریف می‌کند:

تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است، این وابستگی نه از طریق ارزشهای ابزاری بلکه از طریق نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان و به طور کلی خود سازمان نمود پیدا می‌کند. پورتر و همکاران (1974) نیز تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان، مشارکت و درگیری در فعالیتهای یک سازمان خاص تعریف کرده‌اند. در این حالت تعهد سازمانی فرد با سه عنصر تعیین هویت، مشارکت و درگیری در کار و وفاداری به سازمان اندازه گیری می‌شود (Shepherd & Mathews, 2000: 557).

بیکر (۱۹۶۰: ۳۳) از منظری دیگر تعهد سازمانی را به عنوان تمایل به انجام فعالیتهای مستمر بر اساس

سازمانی در چهار گروه نمونه وجود ندارد. از نظر آنان، تفاوت جنسی و تفاوت در پست و مقام، ارتباط بین متغیرهای مستقل و تعهد سازمانی در چهار گروه نمونه را تعدیل می‌کنند و نمی‌توانند به عنوان تعیین‌کننده مهم برای تعهد سازمانی مطرح شوند.

ب) عوامل سازمانی

دومین مجموعه عواملی که در تحقیقات تعهد سازمانی مورد توجه قرار گرفته است، عوامل سازمانی نظیر حیطة شغل، بازخورد، استقلال و خود مختاری در کار، چالش شغلی و اهمیت شغل، درگیری و مشارکت رفتاری است.

مودی و همکارانش (1982) در تحقیقات خود علاوه بر متغیرهای شخصی کارکنان، به ویژگیهای شغلی آنان نیز توجه کردند. از نظر آنان سه جنبه از نقش حرفه‌ای که تأثیر بالقوه‌ای بر تعهد سازمانی دارند، عبارت‌اند از: حیطة شغلی یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش. غنی شدن شغل موجب چالشی شدن آن و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی می‌شود. به علاوه مطالعه آنان، ارتباط معکوس بین تضاد نقش و ابهام نقش با تعهد را مورد بررسی قرار داده و اعلام می‌کنند که تعهد با تضاد و ابهام نقش کارکنان ارتباط معکوس دارد. علاوه بر موارد فوق تجربیات حرفه‌ای و عوامل ساختاری نیز مورد توجه آنان قرار گرفت. آنان از تجربه شغلی به عنوان یک نیروی عمده در فرآیند اجتماعی شدن یا اثر پذیری کارکنان یاد کرده آن را عامل عمده وابستگی روانی کارکنان به سازمان می‌دانند.

در مورد عوامل ساختاری آنان ارتباط معناداری بین چهار متغیر اندازه سازمان، حیطة نظارت، تمرکز و پیوستگی شغلی و تعهد سازمانی نیافتند. هر چند در تحقیقات دیگری دوباره متغیرهای ساختاری مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که هر چند اندازه سازمان و حیطة نظارت با تعهد غیر مرتبط هستند، ولی رسمیت و پیوستگی شغلی و تمرکز با تعهد مرتبط هستند، بدین معنا که کارکنانی که عدم تمرکز

کاهش آزادی فرد ممکن است محبوبیت کارفرمای (سازمان) فعلی را افزایش دهد. کاری و همکاران (1989) نیز در مطالعه‌ای که در سال 1989 به انجام رساندند علاوه بر دو متغیر سابقه کار و تحصیلات به عوامل سابقه در ترک خدمت و درگیری و مشارکت شغلی نیز اشاره کرده‌اند. از نظر آنان هنگامی که فرد به استانداردهای بالای عملکرد حرفه‌ای متعهد می‌شود در شغل خود مشارکت وسیعی دارد.

بر خلاف سن و سابقه خدمت، سطح آموزش با تعهد سازمانی ارتباط معکوس دارد. دلیل این ارتباط معکوس ممکن است ناشی از عدم برآورده شدن انتظارات افراد با سطح تحصیلات عالی از طرف سازمان باشد. علاوه بر این افراد با سطح تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه متعهد باشند تا به سازمان.

تحقیقات دیگری ارتباط جنسیت با تعهد را مورد توجه قرار داده‌اند. از جمله در مطالعاتی که توسط آنجل و پری (1981) صورت گرفت مشخص شد که زنان از مردان متعهدتر هستند. استدلال می‌شود که به طور کلی زنان برای کسب موقعیت در سازمان باید موانع زیادی را پشت سر بگذارند، به همین خاطر عضویت در سازمان برای آنها مهمتر است.

برائینگ و سیندر (1993) نیز بر نقش جنسیت و پست و مقام به عنوان متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده، در ارتباط بین تعهد سازمانی و متغیرهای اثرگذار بر آن، توجه کرده‌اند. آنان با استفاده از چهار گروه نمونه، سرپرستان زن، کارکنان زن، سرپرستان مرد، کارکنان مرد، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را در چهار طبقه زیر بررسی کرده‌اند.

۱) قواعد اجتماعی، شامل سبک رهبری، انسجام

تیمی و ...،

۲) آگاهی از موقعیت، شامل تضاد نقش، وضوح

نقش و ...،

۳) ارزیابی شخصی شامل احساس شایستگی فردی.

۴) رضایت شغلی شامل رضایت از کار، رضایت از

همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از فرصتهای ارتقا.

نتایج تحقیق نشان داد که تفاوت معنی داری از

نظر ارتباط هر یک از متغیرهای مستقل با تعهد

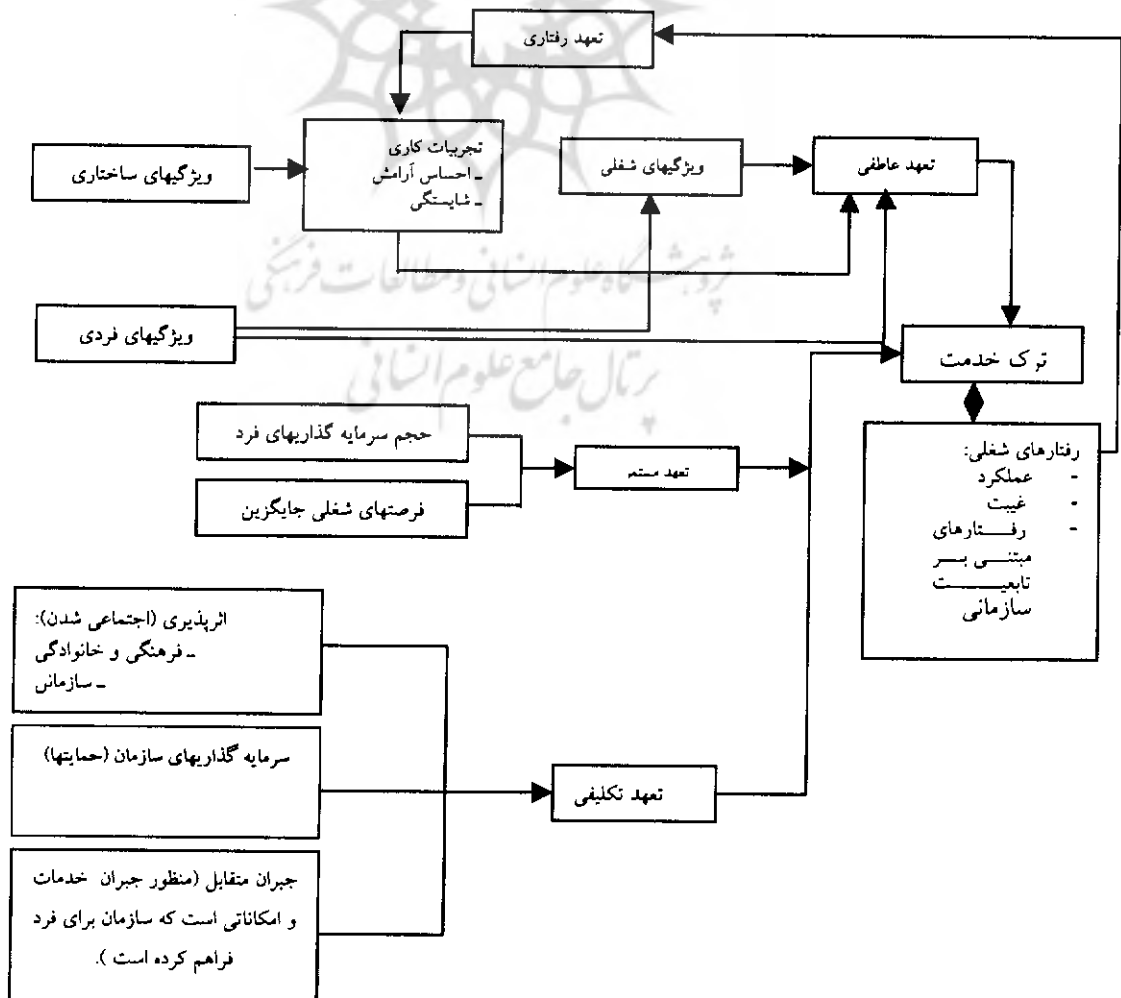
بیشتر، پیوستگی شغلی بیشتر و رسمیت بیشتر قوانین و روشهای تدوین شده را تجربه کرده‌اند، نسبت به کسانی که این عوامل را در حد کمتر تجربه کرده‌اند، تعهد سازمانی بیشتری را احساس می‌کنند.

ج (عوامل محیطی)

عامل مهم دیگری که تعهد سازمانی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، فرصتهای شغلی و مسئولیتهای خانوادگی کارکنان است. استیروز و پورتر (1983) با عطف توجه به این عامل، معتقدند میزان دستیابی به جایگزینهای شغلی بعد از انتخاب شغل فعلی فرد، تعهدسازمانی آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بر این اساس، افرادی که شغلی با حقوق بالاتر نیافته‌اند (توجیه خارجی ضعیف از انتخاب خود) به طور قابل ملاحظه‌ای سطح بالاتری از تعهد

سازمانی را وقتی شغل دیگری به آنها پیشنهاد نشده نسبت به زمانی که مشاغل جایگزین در دسترس بود، از خود نشان دادند. افرادی که شغلی با بالاترین حقوق را قبول کرده بودند (توجیه خارجی کافی از انتخاب خود) چه در زمانی که شغل جایگزین در دسترس بود و چه زمانی که شغل جایگزین در دسترس نبود، سطح تعهد یکسانی را از خود نشان دادند. بنابراین به نظر می‌رسد بالاترین سطح تعهد اولیه در میان افرادی وجود دارد که اولاً توجیه خارجی ناقصی برای اولین انتخاب خود دارند، ثانیاً انتخاب اولیه خود را قطعی و غیر قابل تغییر می‌بینند، یعنی فرصتی برای تغییر تصمیم اولیه خود ندارند. در نهایت می‌یر و آلن (1997) با ترکیب عوامل فوق و اجزای سه گانه تعهد مدلی سه بخشی برای تعهد سازمانی ارائه کرده‌اند.

نمودار ۱. مدل سه بخشی تعهد سازمانی (Meyer & Allen, 1997)



برای نمونه‌گیری، از روش «نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی شده» استفاده شد. بدین ترتیب که پراکنش جامعه آماری در سطح کشور مورد توجه قرار گرفته و ۵ منطقه در قسمتهای مرکزی (مناطق ۳ و ۱۰ و سازمان مرکزی)، شمال شرقی (منطقه ۸)، شمال غربی (منطقه ۲) و جنوب شرقی (منطقه ۴) انتخاب و پس از اخذ اسامی اعضای هیئت علمی به صورت تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب و پرسشنامه به صورت پستی برای آنان ارسال شد.

۲-۲- ابزار تحقیق

جمع آوری اطلاعات تحقیق علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای که به منظور شناخت و بررسی مبانی نظری تحقیق انجام شد، با استفاده از شبکه جهانی اینترنت به منظور دسترسی به آخرین دستاوردهای محققان در زمینه تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی انجام شد. سپس بر اساس یافته‌های هر دو زمینه فوق، پرسشنامه‌ای حاوی سؤالات باز و (عمدتاً) بسته تدوین شد. پرسشنامه‌ها از طریق پست به مراکز محل اشتغال نمونه انتخابی ارسال و از آنان تقاضا شد که پس از تکمیل به دبیرخانه دانشگاه پیام‌نور محل کار محقق ارسال شود. (پاکت پرسشنامه‌ها برای سهولت برگشت از ابتدا مبردار شده بود)

پرسشنامه در دو قسمت شامل اطلاعات فردی و سؤالات تعهد سازمانی تدوین شده بود. نحوه طراحی سؤالات به صورت گویه‌های خبری و از زبان خواننده طرح شده بود. در مقابل هر گویه با استفاده از طیف لیکرت پاسخها از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طبقه بندی شده بود که پاسخ دهنده یکی از آنها را انتخاب می‌کرد. یک ستون جداگانه نیز برای مواردی که پاسخگو مایل به اظهار نظر نبود در نظر گرفته شده بود. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه در حد ۰/۸۹۶ بود. نشاندهنده پایایی نسبتاً مناسب آن بود.

به نظر آنان کارکنان با تعهد عاطفی قوی به این خاطر در سازمان می‌مانند که آن تمایل دارند؛ افرادی که تعهد مستمر یا عقلانی بالایی دارند به خاطر نیاز خود و آن دسته که تعهد تکلیفی و یا هنجاری قوی دارند به خاطر مسئولیتهای فردی خود در سازمان می‌مانند. در این حالت افراد احساس می‌کنند باید بمانند و در واقع احساس مسئولیت و دین و تکلیف به ماندن در سازمان می‌کنند.

تمهیدات یاد شده بیانگر تاثیر عوامل سه‌گانه شخصی، سازمانی و محیطی بر تعهد سازمانی است. از طرفی نظام خاص آموزش در دانشگاه پیام‌نور و نوع خاص سازماندهی آن که عمدتاً بر روشهای متمرکز در تصمیم‌گیری استوار شده است، دارای تمایزات خاصی با دیگر دانشگاههاست که می‌تواند تعهد سازمانی آنان را تحت تاثیر قرار دهد. بر این اساس مسئله اساسی تحقیق حاضر واریس سطوح تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و نیز تاثیر عوامل شخصی بر آن است. هر چند در این مطالعه رابطه متغیر جنسیت، رشته تدریسی و تصدی پست مدیریت با تعهد نیز مورد توجه قرار گرفته است.

۲- روش اجرای پژوهش

۲-۱- آزمودنیها

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور بوده است. مجموع جامعه مورد بررسی در زمان تحقیق دارای پانصد و دو عضو بود، که با وضعیت استخدامی پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی در ده منطقه و سازمان مرکزی به تدریس و پژوهش اشتغال دارند.

نمونه تحقیق: تعداد نمونه تحقیق با توجه به معین بودن جامعه آماری و نیز تخمین اولیه تعهد سازمانی (۵۰ درصد متعهد و ۵۰ درصد غیر متعهد) با حدود تقریبی خطای ۸٪ با استفاده از فرمول مربوط برابر با ۱۰۷ نفر تعیین شده است.

مدیریتی اشتغال داشتند. همچنین ۸۰ درصد آنان در مراکز، دو درصد در مناطق و ۱۰ درصد نیز در سازمان مرکزی و ۸ درصد نیز وضعیت محل اشتغال خود را مشخص نکرده بودند.

(۱) نگاهی به نتایج جدول شماره ۱ نشان‌دهنده آن است که اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور مسائل و مشکلات سازمان را همچون مسائل و مشکلات خود می‌دانند. به دانشگاه محل خدمت خود علاقه عاطفی و روانی شدیدی دارند، درک کاملی از ماموریت دانشگاه دارند، ولی در عین حال تمایلی به گذراندن اوقات فراغت خود در سازمان ندارند و حاضر نیستند بیش از حد معمول برای آن نیرو و زمان صرف کنند.

در زمینه تعهد عقلانی یا مستمر نیز اعضای هیئت علمی معتقدند که الزامات محل زندگی، یکی از عوامل ماندن در سازمان است. هر چند شواهد کافی مبنی بر کسب سرمایه‌ها و اندوخته‌های اجتماعی فوق‌العاده در دانشگاه برای آنان وجود ندارد، ضمن آنکه اعضا بر این اعتقادند که هزینه‌های خروج از دانشگاه زیاد نیست ولی در عین حال، حاضر به ترک سازمان نیستند.

اطلاعات درج شده در دو ردیف انتهایی جدول نشان‌دهنده آن است که اعضا وفاداری به سازمان را به عنوان یک ارزش تلقی می‌کنند، ولی معتقدند که ماندن در سازمان به مفهوم جبران خدمات ارائه شده از طرف سازمان به آنان نیست. آنان بر این اعتقادند که سازمان برای آنان خدمات فوق‌العاده‌ای انجام نداده است تا به دلیل فشارهای هنجاری درونی مکلف به ماندن در سازمان باشند.

شاخصهای سنجش تعهد عاطفی شامل ۶ گویه، تعهد مستمر یا عقلانی ۳ گویه و تعهد تکلیفی شامل ۲ گویه به ترتیب زیر بود:

تعهد عاطفی

- درک کامل مأموریت سازمان (سؤال ۸)

- لذت بردن از گذراندن اوقات فراغت در سازمان (سؤال ۱)

- احساس غرور از عضویت در سازمان (سؤال ۲)

- احساس یکسان بودن مسائل و مشکلات سازمان با خود (سؤال ۳)

- احساس وابستگی روانی شدید به سازمان (سؤالهای ۴ و ۵)

تعهد مستمر یا عقلانی

- حجم سرمایه گذاری فردی (سؤال ۱۱)

- افزایش هزینه‌های خروج (سؤال ۱۰)

- الزامات محل زندگی (سؤال ۱۴)

تعهد تکلیفی

- جبران متقابل خدمات (سؤال ۱۲)

- وفاداری به عنوان یک ارزش (سؤال ۱۳)

۲-۳- روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها

اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌های برگشتی پس از کدگذاری با نرم افزار SPSS با استفاده از آزمونهای ناپارامتری نظیر Binomial Test - Mann - U wallis, Whitney Kruskal مورد سنجش قرار گرفت.

۳- یافته‌های پژوهش

از مجموع پرسشنامه‌های ارسالی تعداد ۱۰۶ پرسشنامه برگشت داده شد. ۷۵ نفر (۷۱ درصد) از پاسخگویان مرد و ۲۹ نفر (۲۷ درصد) زن بودند. وضعیت استخدامی آزمودنیها در نمونه تحقیق شامل ۳۰ نفر (۲۸ درصد) پیمانی، ۳۹ نفر (۳۷ درصد) رسمی آزمایشی و ۳۴ نفر (۳۲ درصد) رسمی قطعی بودند، ضمن آنکه ۳۵ درصد پاسخگویان در پست

جدول شماره ۱. نتایج تفصیلی آزمون تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی اعضای هیئت علمی

نوع تعهد	شماره سوال	مسئله تعهد	میانگین امتیاز	تعداد برابر یا پایتر از نقطه برش (۳)	نسبت مشاهدات H_0	سطح معنی دار	تائید یا رد H_1
تعهد عاطفی	۱	لذت بردن از گذراندن اوقات فراغت در سازمان	۲/۵۲	۶۸	۱/۷۳	۱۰۰۷	رد
	۲	احساس غرور از عضویت در سازمان	۲/۹۵	۶۱	۱/۶۱	۱/۴۵۹	رد
	۳	احساس یکسان بودن مسائل و مشکلات سازمان و خود	۳/۹۱	۲۷	۱/۲۶	۱۰۰۰	تائید
	۵	احساس وابستگی روانی شدید به سازمان	۳/۴۵	۴۹	۱/۲۷	۱۰۰۵	تائید
	۶	احساس علاقه عاطفی شدید به سازمان	۳/۵۷	۴۲	۱/۴۰	۱۰۰۰	تائید
	۸	درک کامل مأموریت سازمان	۳/۶	۴۵	۱/۴۳	۱۰۰۰	تائید
تعهد مستمر یا عقلانی	۱۰	بالا بودن هزینه های خروج از سازمان	۲/۲۱	۶۳	۱/۸۳	۱۰۰۰	رد
	۱۱	حجم سرمایه گذاری عضو در سازمان	۳/۲۲	۵۵	۱/۵۶	۱/۲۴۸	رد
	۱۲	الزامات محل زندگی	۳/۷۸	۳۴	۱/۳۷	۱۰۰۰	تائید
تعهد تکلیفی	۱۲	جبران متقابل خدمات	۳/۶۲	۷۴	۱/۷۶	۱۰۰۱	رد
	۱۳	وفاداری به عنوان یک ارزش	۳/۵۲	۴۴	۱/۴۴	۱۰۰۱	تائید

جدول شماره ۲. نتایج کلی آزمون تعهد اعضای هیئت علمی

نوع تعهد	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	میانگین امتیاز	نقطه برش	تعداد پایتر یا برابر با نقطه برش	نسبت مشاهدات H_0	سطح معنی دار	تائید یا رد H_1
تعهد عاطفی	۸	۳۰	۲۰/۱۶	۱۸	۲۹	۰/۳۵	۰/۱۰۰۰	تائید H_1
تعهد مستمر	۳	۱۵	۹/۱۹	۹	۳۲	۰/۴۶	۰/۰۱۴	تائید H_1
تعهد تکلیفی	۲	۱۰	۶/۱۲	۶	۵۰	۰/۵۳	۰/۱۰۶	رد H_1

بر تعمیم این نظر در مورد تعهد تکلیفی به دست نمی‌دهد. در تعهد تکلیفی فرد به علت احساس دین نسبت به سازمان در حد امکان در سازمان می‌ماند و تمایل به ترک آن ندارد. به نظر می‌رسد این احساس درونی در اعضای هیئت علمی از متوسط کمتر است.

(۲) نتایج مندرج در جدول شماره ۲ به طور کلی تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی اعضای هیئت علمی را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که تعهد عاطفی و مستمر اعضای هیئت علمی دانشگاه در سطح بیش از ۹۵ درصد اطمینان از حد متوسط بالاتر است. یافته‌های تحقیق شواهد روشنی مبنی

جدول شماره ۳. نتایج آزمون تعهد عاطفی با برخی متغیرهای مستقل اعضای هیئت علمی

نوع متغیر	نوع آزمون	طبقه اول		طبقه دوم		سطح معنی دار (آزمون دو طرفه)	نتیجه آزمون
		میانگین	تعداد	میانگین	تعداد		
جنسیت	Mann - whitney	۴۰/۲۵	۵۸	۴۲/۸۹	۲۳	۰/۶۴۸	تفاوت معنی دار وجود ندارد
مدیریت	Mann - whitney	۳۳/۶	۲۹	۲۴/۲۳	۲۸	۰/۰۳۳	تفاوت معنی دار وجود دارد
رشته تحصیلی	Mann - whitney	۳۴/۲۲	۴۹	۳۸/۴۸	۲۱	۰/۴۲۲	تفاوت معنی دار وجود ندارد

نوع متغیر	نوع آزمون	میزان کاسکور	درجه آزادی	سطح معنی دار (آزمون دوطرفه)	نتیجه آزمون
نوع استخدام	Kruskal Wallis	۰/۷۷۸	۲	۰/۶۷۸	تفاوت معنی دار وجود ندارد
سنوات خدمت در دانشگاه	Kruskal Wallis	۵/۹۸۱	۶	۰/۴۲۵	تفاوت معنی دار وجود ندارد

لحاظ با بیش از ۹۵ درصد اطمینان ادعا می شود که پست مدیریتی در تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.

(۴) همچون تعهد عاطفی، می توان میزان تأثیر سایر متغیرهای شخصی را بر میزان تعهد مستمر با استفاده از آزمونهای ناپارامتری مورد سنجش قرار داد.

یافته های مذکور در جدول زیر آمده است.

(۳) یافته های مربوط به نتایج آزمون متغیرهای جنسیت، مدیریت، رشته تحصیلی، نوع استخدام و سنوات خدمت در دانشگاه با تعهد عاطفی در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

نتایج حاکی از آن است که تفاوت معنی داری بین گروه های متفاوت از لحاظ جنسیت، رشته تحصیلی، نوع استخدام و سنوات خدمت در دانشگاه وجود ندارد. ولی نکته قابل توجه آن است که افرادی که دارای پست مدیریتی هستند نسبت به سایرین از تعهد عاطفی بالاتری برخوردارند بدین

جدول شماره ۴. نتایج آزمون تعهد مستمر با برخی متغیرهای مستقل اعضای هیئت علمی

نوع متغیر	نوع آزمون	طبقه اول		طبقه دوم		سطح معنی دار (آزمون دوطرفه)	نتیجه آزمون
		تعداد	میانگین	تعداد	میانگین		
جنسیت	Mann -whitney	۵۱	۳۱/۸۴	۱۶	۴۰/۸۸	۰/۱۰۰	رد H_1
مدیریت	Mann -whitney	۲۲	۲۱/۹۳	۲۴	۲۴/۹۴	۰/۴۴۲	رد H_1
رشته تحصیلی	Mann -whitney	۴۴	۳۰/۹۸	۳۱	۲۲/۳۱	۰/۰۹۱	رد H_1

نوع متغیر	نوع آزمون	میزان کاسکور	درجه آزادی	سطح معنی دار (آزمون دوطرفه)	نتیجه آزمون
نوع استخدام	Kruskal Wallis	۳/۰۱۸	۲	۰/۲۲۱	رد H_1
سنوات خدمت در دانشگاه	Kruskal Wallis	۴/۰۲۵	۵	۰/۵۴۶	رد H_1

(۵) متغیرهای پنج گانه جنسیت، مدیریت، رشته تحصیلی، نوع استخدام و سنوات خدمت در مورد تعهد تکلیفی اعضا مورد آزمون قرار گرفت. نتایج در جدول شماره ۵ خلاصه شده است.

جدول فوق نشان می دهد که کلیه متغیرهای مورد رسیدگی تأثیر چندانی بر تعهد مستمر افراد هیئت علمی ندارد و تعهد مستمر (عقلانی) از این متغیرها تأثیر نمی پذیرند.

جدول شماره ۵. نتایج آزمون تعهد تکلیفی با برخی متغیرهای مستقل

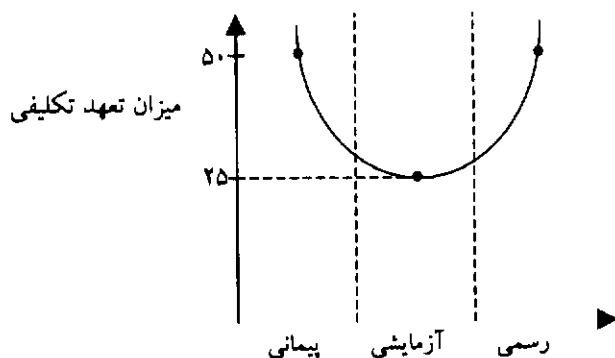
نوع متغیر	نوع آزمون	طبقه اول		طبقه دوم		نتیجه آزمون
		تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	
جنسیت	Mann - whitney	۶۶	۳۹/۶۷	۲۶	۰/۱۲۱	H_1 رد
مدیریت	Mann - whitney	۳۵	۳۰/۸۴	۲۸	۰/۶۵۰	H_1 رد
رشته تحصیلی	Mann - whitney	۵۱	۳۹/۹۲	۲۶	۰/۷۹۴	H_1 رد

نوع متغیر	نوع آزمون	میزان کاراسکور	درجه آزادی	سطح معنی دار (آزمون دوطرفه)	نتیجه آزمون
نوع استخدام	Kruskal Wallis	۶/۷۵۱	۲	۰/۰۳۴	H_1 تأیید
سنوات خدمت در دانشگاه	Kruskal Wallis	۱۱/۰۸۰	۶	۰/۰۸۶	H_1 رد

استخدام تقریباً حالت مشابه دارند. با توجه به اینکه اعضای پیمانی به احتمال در اوایل سالهای استخدام خود قرار دارند از سطح بالاتری از تعهد تکلیفی برخوردارند. این تعهد در هنگام رسمی آزمایشی کاهش و سپس در موقع استخدام رسمی قطعی دوباره افزایش می‌یابد. به دیگر سخن منحنی تعهد تکلیفی در طول سنوات خدمت تقریباً به شکل U خواهد بود. شکل زیر گویای این موضوع است.

بر اساس اطلاعات جدول فوق، تصدی پست مدیریت - رشته تحصیلی و جنسیت در میزان تعهد تکلیفی در سطح ۹۵ درصد اطمینان تأثیر ندارد. در آزمون دیگری ارتباط نوع استخدام و سنوات خدمت در دانشگاه مورد توجه قرار گرفته است یافته‌های تحقیق حاکی است که تفاوت معنی‌داری بین انواع متفاوت استخدام و تعهد تکلیفی وجود دارد. کمترین میزان در تعهد تکلیفی اعضای هیئت علمی رسمی آزمایشی است و دو حالت دیگر

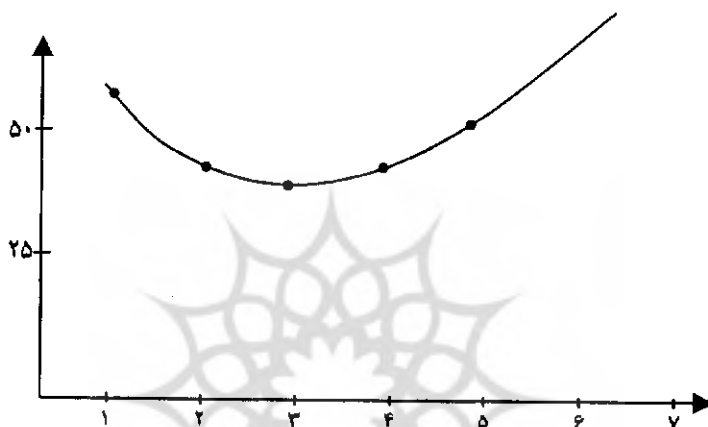
شکل شماره ۱. منحنی رابطه نوع استخدام و میزان تعهد تکلیفی



۶) در نهایت امتیازات کلیه گویه‌ها به عنوان امتیاز نهایی تعهد یک عضو هیئت علمی مورد بررسی قرار گرفت.

مطالب فوق در تأثیر متغیر سنوات خدمت دانشگاهی نیز قابل مشاهده است. یافته‌های تحقیق در سطح ۹۲ درصد اطمینان مورد تأیید قرار می‌گیرند در عین حال شکل منحنی، حالت خود را حفظ کرده است.

شکل شماره ۲. منحنی رابطه سنوات خدمت در دانشگاه با میزان تعهد تکلیفی



جدول ۶. نتایج آزمون تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور

تایید یا رد H_1	سطح معنی‌دار	نسبت مشاهدات H_0	تعداد پایین‌تر یا برابر با نقطه برش	نقطه برش	میانگین امتیاز	حداکثر امتیاز	حداقل امتیاز	تعداد گویه‌های مرتبط
تایید H_1	۰/۰۵	۰/۴۸	۲۵	۴۲	۴۲/۲۳	۷۰	۱۴	۱۴ گویه

اعضای هیئت علمی و پژوهشگران به عنوان کسانی که پژوهش‌های متعددی را در این زمینه به انجام رسانده‌اند، خود کمتر به عنوان نمونه تحقیق تعهد سازمانی مورد پژوهش قرار گرفته‌اند. از طرفی، دانشگاه پیام‌نور به عنوان یکی از دانشگاه‌های باز در فرایند یاددهی - یادگیری با محور قرار دادن کتاب مبنای آموزش را از استاد به دانشجو تغییر داده است. این تحقیق با عطف توجه به وضعیت فوق، تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی را از سه منظر تعهد عاطفی، مستمر و

همان‌گونه که از جدول فوق مشخص است تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه تقریباً با ۹۵ درصد اطمینان از حد متوسط بالاتر است و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هر چند تعهد سازمانی در پژوهش‌های مدیریتی، از جمله مباحث دیرپا و بحث برانگیز است، ولی عمده تحقیقات، بر تعهد سازمانی کارکنان تأکید دارند.

این یافته تحقیق نیز با یافته‌های پری و آنجل (1981) که بر تعهد بالاتر زنان نسبت به مردان تأکید کرده‌اند، تفاوت دارد.

به نظر می‌رسد شغل عضویت در هیئت علمی دانشگاه به دلیل غنی بودن و چالشی بودن، زمینه مساعدی را برای افزایش تعهد سازمانی به منصفه ظهور می‌رساند. از این منظر یافته تحقیق با نتایج تحقیقات مودی و همکارانش همخوانی دارد. مارچ و سایمون (۱۹۵۸) با تأکید بر متغیر سن و سابقه خدمت، معتقدند که با افزایش خدمت در سازمان، فرصتهای جایگزین شغلی برای فرد محدود می‌شود و این کاهش محبوبیت کارفرمای فعلی را افزایش می‌دهد. یافته‌های تحقیق به طور کامل پژوهشهای آنان را مورد تأیید قرار می‌دهد. براساس نتایج پژوهش، اعضای هیئت علمی در سالهای ابتدایی خدمت، به دلیل پذیرش در سازمان، در خود احساس دین می‌کنند و از این رو تعهد تکلیفی نسبتاً بالایی دارند. در سالهای بعد با تبدیل وضعیت از استخدام پیمانی به رسمی آزمایشی و رسیدن به نیمه‌های سنوات خدمت تعهد آنان کاهش می‌یابد. به نظر می‌رسد در این حالت عضو با کسب تجربه و شهرت امکان پذیرش در دیگر دانشگاهها را برای خود فراهم می‌کند. این فرصت با افزایش سن عضو کاهش می‌یابد و دوباره محبوبیت دانشگاه فعلی را افزایش می‌دهد، به نحوی که اعضا در سالهای انتهایی خدمت بالاترین میزان تعهد و وفاداری را به سازمان به منصفه ظهور می‌رسانند.

همان‌گونه که قبلاً عنوان شد مشارکت و درگیری در سازمان یکی از جنبه‌های اصلی تعهد عاطفی به سازمان است. اعضای هیئت علمی در دانشگاههای باز به دلیل جابه جایی محور آموزش در فرایند یاددهی - یادگیری در معرض تعهد سازمانی قرار دارند. نتایج تحقیق با عطف توجه به این مهم، با استفاده از تصدی پستهای مدیریتی توسط اعضای، نتایج آن را مورد پژوهش قرار داده است. یافته‌های

تکلیفی مورد بررسی قرار داده است.

مشارکت و درگیری در کار و سازمان به عنوان یکی از عناصر اصلی تعهد عاطفی در تحقیقات تعهدسازمانی شناخته می‌شود. (Shepherd & Mathews, 2000: 555-557) به نظر می‌رسد آموزش از راه دور، به دلیل تغییر محوریت، زمینه‌های مساعدی را برای کاهش تعهد سازمانی استاد فراهم می‌سازد.

یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که علی‌رغم تغییر محور آموزش، اعضای هیئت علمی دانشگاه به ارزشها و آرمانهای آن عشق می‌ورزند و وفاداری به آن را به عنوان یک ارزش همواره مورد توجه قرار می‌دهند، ضمن آنکه الزامات محل زندگی و تجربیات شغلی ناشی از عضویت در دانشگاه موجب تقویت تعهد مستمر یا عقلانی در آنان شده است. اعضای علمی با عضویت در دانشگاه، علاوه بر پاسخگویی به شرایط و الزامات محل زندگی، فرصت استفاده از اوقات فراغت را برای خود فراهم می‌بینند. آنان بر این اعتقادند که عضویت در این‌گونه دانشگاهها حُسن استفاده از روزهای تعطیلی را برای آنان فراهم و از این رو امکان تصدی مشاغل نیمه وقت را به دست می‌آورند. برخلاف یافته‌های مربوط به تعهد عاطفی و مستمر، اعضای هیئت علمی بر این اعتقادند که دانشگاه خدمات فوق‌العاده‌ای را برای آنان انجام نداده است، تا به خاطر احساس دین، ناچار از ماندن در سازمان باشند. در مجموع اعضای هیئت علمی علی‌رغم سطح آموزش بسالا و تغییر محوریت در فرآیند آموزش، تعهد سازمانی مطلوبی دارند. این یافته تحقیق با تحقیقات کاری (۱۹۸۹) که به رابطه منفی سطح آموزش کارکنان با تعهد اذعان داشت، همخوانی ندارد. بر این اساس هرچند افزایش سطح آموزش کارکنان موجب کاهش تعهد سازمانی آنان و تقاضا برای انتقال می‌شود، اعضای هیئت علمی دانشگاهها چنین رفتاری را از خود بروز نمی‌دهند. علاوه بر آن تحقیق اختلاف معنی‌داری بین تعهد سازمانی زنان و مردان عضو هیئت علمی را نشان نداد.

دانشگاهها با به کارگیری اعضای هیئت علمی در سمتهای مدیریتی علاوه بر استفاده از تواناییهای آنان و در نتیجه افزایش تعهد عاطفی بستر لازم را برای مشارکت و ارتقای سازمانی فراهم می‌سازد.

تحقیق نشان داد افرادی که در سازمان دارای سمتهای اجرایی هستند، به دلیل مشارکت و درگیری مستمر با سازمان، از تعهد بالاتری نسبت به سایر اعضا برخوردارند. بر این مبنا، این گونه

منابع

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981), "An empirical assessment of organizational communication and organizational effectiveness." *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14;
- Becker, H.S. (1960), "Notes on the concept of commitment." *American Journal of Sociology*, 66, 32-40;
- Bruning N.S.; Synder R.A. (1993). "Sex and Postion as predictor of organizational commitment." *Academy of Managemet Journal*, Vol. 29, No.3, P.485;
- Buchanan, B. (1974), "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations." *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, pp 533-546;
- Curry et al (1989), "On the Causal ordering of Job Satisfaction snd Organizational Commitment." *Acadmy of Management Journal*, Vol. 29, No.4, P.847;
- March, J.G. & Simon, H.A. (1958), *Organization*. New York: John Wiley & sons;
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Newbury Park, CA: Sage Publications;
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982), Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. In P. Warr (Ed.), *Organizational and occupational psychology*, (pp. 219-229). New York;
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974), "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology*, vol.59, pp. 603-609;
- Shepherd, L.J.& Mathews, B.P. (2000), "Employee Commitment:academic vs. practitioner perspectives." *Employee Relation*, vol.22,no.6, pp 555-575;
- Steers, R.M.; Porter L.W.(1983). *Motivation and work Behavior London: Mc Graw Hill book co. Academic Press, Inc;*
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in organizations: A normative view". *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. ■