

## بررسی عوامل مؤثر جامعه‌شناختی بر تعهد سازمانی در ایران

علی معین‌فر\*

### چکیده

مقاله حاضر با توجه به قابلیت ارزیابی موضوع تعهد سازمانی از زوایای گوناگون، سعی دارد از دیدگاه جامعه‌شناختی و به صورت اثباتی به تحلیل این مسئله بپردازد. این موضوع، به دلیل ماهیت خاص تعهد سازمانی کنشگران در سازمان و ایجاد زمینه‌های تعهد سازمانی در آن‌ها اهمیت به‌سزایی دارد. زیرا بدون شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی افراد در سطح سازمان، نمی‌توان به کارآیی و ثمربخشی و همذات‌پنداری آنان با سازمان مطمئن بود. تحقیق حاضر از نوع پیمایشی است و با بهره‌گیری از چندین شاخص، عوامل مؤثر جامعه‌شناختی بر تعهد سازمانی معلمان شناسایی شده و اجزای عمده تعهد سازمانی در افراد مذکور با استفاده از چارچوب تئوری کنش پارسونز تجزیه و تحلیل شده است. بدیهی است، یافته‌های این تحقیق، از آن‌رو که بیانگر تمامی واقعیات موجود درباره تعهد سازمانی و دربرگیرنده تمامی معلمان نبوده است، نمی‌تواند در همه سطوح قابل تعمیم باشد؛ ولی می‌تواند مقدمه‌ای برای انجام پژوهش‌های تکمیلی آتی به‌شمار رود.

### کلید واژه

تعهد سازمانی، میزان رضایت شغلی از بعد روحی و عاطفی، تعلق سازمانی، تأیید اجتماعی، عدالت اجتماعی.

## مقدمه

واژه «تعهد»، منحصر به جامعه‌شناسان نیست، بلکه متفکران حوزه‌های دیگر از جمله: سیاست، فلسفه، مدیریت، اقتصاد و اخلاق نیز آن را به کار گرفته‌اند. این واژه برگرفته از لغت لاتین (commitment) است و در حوزه‌های زیر، معانی ویژه‌ای دارد.

۱- در حوزه اخلاق، به معنای تعهدات ارزشی و علایق مشترک در فهم روابط بین ذهنی، مابین تعداد زیادی از کنشگران، عمدتاً با پشتوانه تعاملات گفتگومانی نسبتاً گرم، استوار است.

۲- در حوزه سیاست، به معنای تعهدات مشترک به اهداف جمعی و علایق مشترک در ایجاد نظم اجتماعی محیط، مابین تعداد کنشگر، عمدتاً با پشتوانه تعاملات اقتداری جاذب، استوار است.

۳- در حوزه اقتصاد یا اجتماع بازار<sup>(۱)</sup>، بر تعهدات مشترک بر کنترل منابع اقتصادی و علایق مشترک در بده‌بستان، مابین تعداد کنشگر، با پشتوانه روابط مبادله‌ای، مبتنی است.

۴- در حوزه فلسفه، واژه تعهد به معنای وجدان انسانی است. یعنی وجدان پهناور و عمیقی که تمام خوشی‌ها و ناملایمات انسان‌ها را در خود درک می‌کند (جعفری، ۱۳۴۵).

علاوه بر چهار دیدگاه مذکور، می‌توان در سطح جامعه اجتماع تلفیقی و ترکیبی را نیز برشمرد که پارسونز آن را اجتماع جامعه‌ای یا اجتماع عام می‌نامد (چلبی، ۱۳۷۵، ۷۱).

به بیان ساده، اجتماع جامعه‌ای، اجتماع تعمیم‌یافته‌ای است، که در نتیجه نفوذ متقابل چهار مورد فوق‌الذکر در سطح کلان به وجود می‌آید، که البته حضور دو عنصر اساسی تعهد و علقه اجتماعی در آن ضروری است.

واژه تعهد، کاربردهای گسترده‌ای در رشته‌های مختلف علوم انسانی دارد، که در پژوهش حاضر، کاربرد آن تنها در سه حوزه فلسفه اجتماعی، جامعه‌شناسی و مدیریت بررسی می‌شود. تعهد، یکی از ارکان اصلی اخلاق در جامعه است. به همین دلیل، این مفهوم، در تمام نظریه‌های اخلاقی جامعه‌شناسان، عضویت محوری دارد. ولی بعضی از نظریه‌ها، تعهد و «الزام» را به صورت مقوله [شرطی] مفهوم‌سازی می‌کنند و برای برخی «الزام» هنگامی دارای مراتب

(1) Market commitment

اخلاقی می‌شود که خصصت [قطعی] به خود بگیرد. از این روی می‌توان با اندکی مسامحه، نظریه‌های اخلاقی جامعه‌شناسی را به دو دسته یا دو رهیافت تقسیم کرد: نخست) نظریه‌هایی که الزام و تعهد را شرطی می‌دانند و به نظریه‌های اخلاقی پی‌آمدگرا<sup>(۱)</sup> موسوم‌اند.

دوم) نظریه‌هایی که الزام و تعهد را به‌مثابه مقوله‌ای قطعی قلمداد می‌کنند و معمولاً به نام نظریه‌های غیرپی‌آمدگرا شناخته می‌شوند (MC Gin. 1991). اما مکاتب جامعه‌شناسی به‌طور عام، و رویکرد کارکردگرایی به‌طور خاص، بیشتر بر نظم و توافق جمعی در سازمان تأکید دارد.

در نگاه متفکران کارکردگرایی، سازمان عبارت است از:

«وابستگی متقابل اجزای هر مجموعه که در آن جنبش‌ها و تغییرات نمی‌تواند بی‌نظم و تصادفی باشد، بلکه محصول کنش متقابل پیچیده‌ای است که ساختارها و فرآیندها از آن نتیجه می‌شود» (گی‌روشه. ۱۳۷۶. ۵).

رهیافت کارکردگرایی، تعهد سازمانی را همذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های آن می‌داند (چلبی. ۱۳۷۶. ۸۶).

در حوزه مدیریت، تعهد سازمانی، هنگامی واقعیت می‌یابد که فرد به جامعه و سازمان خود، (در عمل) احساس مسئولیت و وابستگی کند. احساس تعلق عاطفی و همذات‌پنداری اعضای سازمان، همانند رویکرد جامعه‌شناختی یکی از مهم‌ترین عوامل به‌منظور ایجاد تعهد کاری در علم مدیریت است. از منظر این رهیافت (مدیریت)، نقش وابستگی عاطفی در سازمان ضرورت می‌یابد، چرا که پایه نظم هنجاری سازمان عاطفه است؛ بدین معنا که احساس تعلق به جمع، اعتقاد اجتماعی متقابل بین اعضای سازمان و دوستی متقابل (که از مشخصه‌های اصلی همبستگی اجتماعی‌اند)، همگی ریشه در وابستگی عاطفی دارند (علاقه‌بند. ۱۳۷۳. ۵۴).

مراد از تعهد سازمانی که موضوع بحث پژوهش حاضر است، همذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های آن سازمان است. تعهد سازمانی، به فرهنگ

سازمانی و وفاق سازمانی در سازمان کار وابسته است و انسجام سازمانی و وفاق سازمانی هر دو در تقویت سازمان نقش مؤثری دارند.

تعبیر شهروند سازمانی<sup>(۱)</sup>، مفهومی است که اخیراً به منظور تقویت تعهد سازمانی (به شکل مشروط) عرضه شده است. این تعبیر به تبعیت از سه موج عرضه شده از سوی مارشال، به مثابه موج چهارم تلقی می‌شود. این چهار موج عبارتند از:

۱- شهروندی قانونی: یعنی آزادی فکر و بیان و برابری در مقابل قانون.

۲- شهروندی سیاسی: یعنی حق مشارکت در اعمال قدرت سیاسی.

۳- شهروندی اجتماعی: یعنی حق حداقل رفاه اجتماعی و اقتصادی.

۴- شهروندی سازمانی: یعنی حق مشارکت در اداره سطحی از سازمان، و مکانیسمی است برای تحکیم انسجام اجتماعی در سازمان و تقویت تعهد سازمانی (Grint. 1997. 99).

به رغم وجود نگرش‌ها و تعاریف متفاوت از مفهوم تعهد، می‌توان گفت بیشتر این تعاریف در هیافت جامعه‌شناسی و مدیریت، بر این نقطه توافق دارند که: تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و روانی به اجتماع و سازمان است که موجب پیوند فرد و سازمان با یکدیگر می‌شود.

## ۱- طرح مسئله

گرایش به گروه و حضور در جامعه به مثابه نظام‌های اجتماعی از جمله نیازهای انسان به شمار می‌رود. افراد با عضویت و نقش‌پذیری در گروه، ارزش و توان خود را از طریق انجام کار مثبت و پرسود نشان می‌دهند. هرچه افراد از ارزش، اعتبار و اعتماد بیشتری از سوی سازمان بهره‌مند شوند، نیازهای «خود شناساندن» و «شناخته شدن» در آن‌ها با مشارکت در امور سازمانی بیشتر تأمین می‌شود (مزلو. ۱۳۷۶. ۸۴).

سازمان‌ها در فرآیند حرکت خود در جهت تحقق اهداف نظام اجتماعی ممکن است دچار ضعف شوند، که این امر موجب اختلال در روند بهینه‌سازی در هماهنگ‌سازی امور در سطح مجموعه می‌شود. در سطح سازمانی مهم‌ترین نقطه ضعف متوجه مسائل مدیریتی است؛ زیرا

مدیران خود یکی از عوامل افزایش تمایلات و تعلقات تعهد سازمانی در کارکنان به‌شمار می‌روند. نبود سیستم مدیریتی کارآمد و برانگیزاننده و وجدان کاری در سازمان‌ها، موجبات کاهش گرایش به کار را در میان کارکنان فراهم می‌کند. گرایش‌ها و اندیشه‌های موجود در سازمان نیز از جمله عوامل مؤثر در کاهش وجدان کاری است. برای نمونه، چنانچه کارکنان دریابند می‌توانند با استناد به «رابطه» با مدیر و نه «ضابطه» موجبات ارتقای خویش را فراهم آورند، زمینه کاهش گرایش به اخلاق کار یا وجدان کار در آنان پدید می‌آید. همچنین است، عدم توجه به کارکنان فعال، مستعد، متخصص، نوآور و خلاق از سوی سازمان. از آن‌جا که این نگرش بر فعالیت سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد، در نتیجه در مرحله عمل، وجدان کاری در حد بایسته و مطلوب خود پدیدار نمی‌شود، و این امر خود منشأ ناهنجاری‌های بسیاری را در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در جامعه فراهم می‌کند.

در جوامع امروز، جامعه‌شناسی سازمان‌ها حوزه مطالعاتی خاصی را در این رشته به خود اختصاص داده‌اند. جامعه‌شناسی سازمان‌ها، حوزه‌ای است که به مطالعه ساختارها و رفتارهای سازمانی می‌پردازد. موضوعات قابل بررسی در این‌باره عبارتند از: بهره‌وری کارکنان، غیبت کارکنان، رضایت شغلی، انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان (علی پارسائیان، ۱۳۷۴: ۵۶).

پژوهش حاضر نیز از بعد جامعه‌شناختی به مطالعه نمونه‌ای از رفتار سازمانی با عنوان «تعهد سازمانی معلمان آموزش و پرورش» می‌پردازد؛ و از دیدگاه کارکرده‌گرایی ساختی، تعهد سازمانی را در این گروه بررسی می‌کند. پیش از تبیین این دیدگاه ضروری است، چگونگی رابطه کارکنان با سازمان بررسی شود. اگر سازمان آموزش و پرورش را نهادی پویا در جامعه بدانیم، معلمان، در پیشبرد اهداف پیش‌بینی شده در برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی نقش اساسی دارند؛ و به منزله باارزش‌ترین سرمایه‌های انسانی به‌شمار می‌روند که باید در همه ابعاد مادی، معنوی، پرورشی و انگیزشی به آن توجه خاص داشت (کلی‌لینگرن، ۱۳۷۱).

## ۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر، از نوع پیمایشی است و اطلاعات آن از طریق پرسشنامه با بهره‌گیری از الگوی طیف لیکرت جمع‌آوری شده است.

### ۳- اهداف تحقیق

پژوهش حاضر، از یک سو به شناسایی دقیق و علمی پدیده تعهد سازمانی بر معلمان سازمان آموزش و پرورش می پردازد و از سوی دیگر بر آن است تا زمینه های لازم به منظور افزایش تعهد سازمانی معلمان و آگاهی از نیازهای روانی و اجتماعی آنان را بررسی کند و به شناخت شرایط حاکم بر سازمان و محیط های آموزشی بپردازد.

### ۴- ضرورت های کاربردی تحقیق

۴-۱- با توجه به شناسایی عواملی که از صافی آزمون های نظری و عملی می گذرند و با توجه به شرایط خاص هر سازمان، می توان برنامه ریزی مفیدی به منظور افزایش میزان تعهد سازمانی به صورت تحقیقات میدانی متعدد انجام داد.

۴-۲- یافته ها و داده های پژوهشی که به ترتیب حاصل مطالعات تاریخی نظام اجتماعی ایران، و پژوهش های پیمایشی در سازمان آموزش و پرورش شهر ارومیه است، بیانگر واقعیت های جامعی است که می تواند در ابعاد ذیل طراحی و مطرح شود.

- اعتقاد معلمان به سازمان آموزش و پرورش و پذیرش اهداف سازمان.
- تلاش فراوان و مشتاقانه معلمان همسو با اهداف سازمان آموزشی.
- تمایل کامل معلمان به باقی ماندن در سازمان.
- شناسایی دقیق تعهد سازمانی به منزله رفتار سازمانی.
- آگاهی به دست اندرکاران و برنامه ریزان آموزشی به منظور اتخاذ سیاست های منطبق با فرهنگ بومی جامعه، و عدم اجرای اموری که منجر به افزایش و تعمیق عدم تعهد سازمانی یا بی سامانی سازمانی در نظام آموزشی ایران می شود.
- در این تحقیق سعی شده است، انگیزش، رفتار رهبر و قدرت، ارتباط بین افراد، ساختار سازمان و فرآیندهای آن، آموزش، شیوه نگرش و بصیرت، فرآیندهای تحول تضاد و فشارهای شغلی بررسی شود و برنامه ریزی مفیدی به منظور افزایش میزان تعهد در سازمان و رساندن آن به سطحی مناسب عرضه شود.

## ۵- چارچوب نظری تحقیق (نظریه)

در پژوهش حاضر، تعهد سازمانی با تکیه بر رویکرد کارکردگرایی ساختی، به خصوص کارکردگرایی ساختی پارسونز بررسی می‌شود.

براساس تحلیل پارسونزی، کنش<sup>(۱)</sup> عبارت است از تمامی رفتار انسانی، اعم از فردی یا جمعی، آگاه یا ناآگاه در سازمان. بنابراین، اصطلاح کنش و رفتار انسانی در این جا و در ابعاد وسیع کلمه، نه فقط شامل رفتارهای بیرونی قابل مشاهده، بلکه شامل تفکرات، احساسات، تمایلات و امیال کنشگران در سازمان نیز می‌شود (گی‌روشه، ۱۳۷۵، ۱۶۲).

از دیدگاه پارسونز، در ارتقای تعهد سازمانی کنشگران در سازمان، دو مقوله زیر دارای اهمیت زیادی است.

نخست) نوع نگرش کنشگران به اهداف سازمانی.

اگر کنشگران سازمان از روی علاقه و دل‌بستگی و وظیفه و تعهد خویش را انجام دهند، تعهد سازمانی آن‌ها به سازمان افزایش می‌یابد. و این امر در واقع همان موضوعی است که در بحث فلسفه تعهد اجتماعی و رویکرد مکاتب جامعه‌شناسی بر آن اشاره شده است. همان‌که دورکیم آن را پیوند عاطفی و یا تمایل عاطفی مثبت به نوعی دیگر می‌داند و مارشال آن را نوعی شهروندی سازمانی یعنی حق مشارکت در اداره سطحی از سازمان به منظور تحکیم انسجام اجتماعی در سازمان و تقویت تعهد سازمانی می‌پندارد.

دوم) نوع ارزیابی و ارزشیابی کنشگران سازمانی.

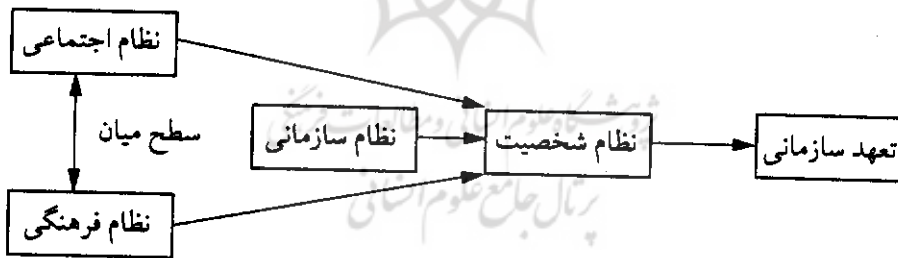
ارزیابی کنشگران در سازمان، براساس ملاک‌های ذهنی مدیران سازمانی، در کاهش تعهد سازمانی اعضا تأثیر به‌سزایی دارد. چنانچه ارزشیابی به‌صورت نگرش عینی، براساس قوانین و هنجارهای سازمانی انجام شود تعهد سازمانی اعضا نیز افزایش خواهد یافت.

پارسونز در ارزیابی کنشگران در سازمان، به کار و تلاش اعضا اهمیت می‌دهد و نه مسائل غیرسازمانی. وی بر این باور است که باید در فرایند ارزشیابی به پایگاه‌های محقق و اکتسابی توجه شود.

پارسونز در ایجاد تعهد سازمانی میان کنشگران سازمان، تاحدودی معتقد به اصول بوروکراسی وبری است. وی برای افزایش تعهد در سازمان از یک سو به عواملی چون، تخصص گرایی، تقسیم کار، عقلانی بودن و اختیاری بودن کنش اعضا و از سوی دیگر به ارزیابی درست عملکرد اعضای سازمان براساس خدماتی که انجام می دهند، اشاره می کند. پارسونز برای افزایش تعهد سازمانی در سطح سازمان، به اهمیت دو نوع رضایت اشاره می کند: نخست) رضایت های روانی که شامل تأیید فرد از سوی دیگران، تصدیق موفقیت شغلی و تأمین شغلی است.

دوم) رضایت های ابزاری که شامل پاداش های موجود در سازمان هاست که اساساً از نوع پاداش های مادی به شمار می رود (صبوری. ۱۳۷۴. ۱۷۲).

به این ترتیب، هر دو مجموعه رضایت های روانی و ابزاری در سازمان، تعهد سازمانی اعضا را افزایش می دهد. بنابراین، تعهد سازمانی، بیشترین تأثیر تنظیمی را بر فعالیت سازمانی کارکنان و دلبستگی آنان به سازمان دارد. الگوی علی از تعهد سازمانی در زیر بیانگر چگونگی تأثیرات چهار خرده نظام پارسونز بر تعهد سازمانی به مثابه متغیر وابسته است.



شکل ۱: الگوی اولیه تعهد سازمانی

در این الگو، آن دسته از متغیرهای اصلی منظور شده اند که گمان می رود بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) داشته باشند. به همین منظور ابتدا الگوی علی به صورت چارچوب مفهومی کلی مطرح می شود. این الگو بیانگر تعهد سازمانی کار به شکل کلی است. در این الگو چهار نوع نظام در سه سطح منظور شده اند. دو نظام کلان، دو نظام فرهنگی و



اجتماعی ضمن تأثیرگذاری بر یکدیگر، به منزله محیط‌های اجتماعی و فرهنگی، نظام سازمان کار را مشروط و مقید می‌کنند و به این ترتیب از طریق این دو نظام، نظام شخصیت طی فرآیند جامعه‌پذیری، شکل می‌گیرد. در سطح میانه، نظام سازمان نیز خود به‌مثابه جامعه‌پذیری ثانویه از طریق فرآیند جامعه‌پذیری مجدد روی نظام شخصیت کم و بیش تأثیر می‌گذارد. بنابراین کم و کیف سه نظام اجتماعی، فرهنگی و سازمانی، کم و کیف احساس تعلق، تمایل به وفاداری و تعهد سازمانی را در نظام شخصیت فرد رقم می‌زند. همچنین کم و کیف حس تعلق و وفاداری، تمایل به احساس تعهد سازمانی فرد را تعیین می‌کند.

#### ۶- جامعه آماری

این تحقیق بنا به فرضیه‌های آن، دارای یک سطح تحلیل است. به عبارت دیگر، تمامی تحلیل‌های پژوهش در سطح سازمان آموزش و پرورش شهر ارومیه انجام شده است، اما جامعه آماری را معلمان مشغول به تدریس در نواحی دوگانه آموزش و پرورش شهر ارومیه تشکیل داده که پس از جمع‌آوری اطلاعات، میانگین نتایج آن در سطح سازمان تحلیل شده است. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از فرمول کوکران به شرح ذیل استفاده شده است:

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 - \frac{1}{n} \left( \frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

اجزای فرمول عبارتند از:

N حجم جامعه آماری که در این تحقیق عبارت است از: ۷۰۱۹ معلم نواحی دوگانه آموزش و پرورش شهر ارومیه.

t تعداد اشتباه استاندارد لازم برای دستیابی به ضریب اطمینان (۹۵ درصد) معادل ۱/۹۶ است.

d دقت احتمالی و معادل ۰/۰۵ است.

p احتمال وقوع تعهد سازمانی و q احتمال عدم وقوع تعهد سازمانی است که هر دو احتمال

۰/۵ فرض شده است.

با جای دادن ارقام فوق در فرمول کوکران حجم نمونه به دست می‌آید.

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} = 364$$

$$1 - \frac{1}{7.19} \left[ \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} - 1 \right]$$

حجم جمعیت نمونه، براساس فرمول کوکران و متناسب با تعداد جمعیت معلمان محاسبه شده است. این روش نمونه‌گیری در تعیین حجم نمونه در اصطلاح، احتمال متناسب با حجم یا به اختصار PPS نامیده می‌شود. از طرف دیگر برای جبران احتمالی پرسشنامه‌های ناقص تعداد ۴۰۰ نفر انتخاب و در نهایت ۳۷۴ پرسشنامه کامل و معتبر تجزیه و تحلیل شده است. به این ترتیب که: ابتدا جمعیت آماری در مقطع تحصیلی به‌طور جداگانه در نظر گرفته شد و سپس پرسشنامه‌ها به‌طور متناسب در میان معلمان هر مقطع توزیع و در نهایت افراد (معلمان) به‌طور تصادفی به‌منظور پاسخ‌دادن به پرسشنامه‌ها انتخاب شدند.

جدول ۱: آمار معلمان ناحیه یک و دو شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۷۹-۸۰

متوسطه		راهنمایی		ابتدایی		مقطع	
						ناحیه	
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن		
۶۱۱	۵۳۲	۴۹۰	۶۶۵	۳۵۳	۱۰۷۷	ناحیه یک	
۴۸۱	۴۱۴	۳۴۹	۴۳۹	۵۴۲	۱۰۱۸	ناحیه دو	
۱۰۹۵	۹۴۶	۸۸۴	۱۱۰۴	۸۹۵	۲۰۹۵	جمع	
۷۰۱۹						جمع کل	

### ۷- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در مرحله تحلیل داده‌ها، به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های مختلف تحلیل ضرایب همبستگی دو متغیری، تحلیل همبستگی جزئی، تحلیل واریانس، تحلیل عامل و آزمون‌های معنادار t و f استفاده شده، و با استفاده از معادلات رگرسیونی چندمتغیره به روش مرحله‌ای، متغیرها براساس دارا بودن بیشترین واریانس از متغیر وابسته، بررسی شده است.

## ۸- تعریف مفاهیم

۱-۸- **تعهد سازمانی:** عبارت است از، همذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های آن سازمان. تعهد سازمانی به فرهنگ سازمانی و وفاق سازمانی کار وابسته است و انسجام سازمانی و وفاق سازمانی هر دو در تقویت سازمان نقش مؤثری دارند. به تعبیر دیگر، تعهد سازمانی عبارت است از راه‌حل جدیدی برای رفع مسائل مدیریتی و سطح نازل بهره‌برداری (چلبی، ۱۳۷۶، ۱۱۱).

۲-۸- **میزان رضایت شغلی از بعد روحی و عاطفی:** عبارت است از، سه بعد مشارکت سازمانی، احساس تعلق به سازمان و تأیید اجتماعی. اصطلاح مشارکت سازمانی در این پژوهش، به این معناست که باگسترش و افزایش مشارکت سازمانی در سطوح مختلف سازمان، احساس تعلق و وفاق سازمانی فزونی می‌یابد و موجب تقویت فرهنگ سازمان و هویت سازمانی می‌شود؛ و همه این‌ها تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر مشارکت سازمانی موجب افزایش کرامت فرد نیز خواهد شد.

۳-۸- **تعلق سازمانی:** عبارت است از، تلاش فرد به منظور کاهش شکاف بین خود و سازمان و فراهم آوردن زمینه‌ای مناسب به منظور افزایش تعهد سازمانی در خود.

۴-۸- **تأیید اجتماعی:** عبارت است از، پاداشی که معلمان در صورت متعهد بودن باید از آن بهره‌مند شوند.

۵-۸- **عدالت اجتماعی:** در این تحقیق به معنای درجه و اندازه‌ای است که هر عضو سازمانی می‌تواند بر مبنای نوع فعالیت، ویژگی‌های فردی و امکانات سازمانی از فرصت‌های موجود به منظور گسترش و شکوفایی توانایی‌های خود بهره‌مند شود. از آن‌جا که بی‌عدالتی سازمانی نوعی انحراف به شمار می‌رود، خود نیز به نوعی انحراف و عدول از وظایف و اهداف سازمان را طلب می‌کند.

۶-۸- **میزان توانمندی مدیریت سازمان:** عبارت است از، توانایی و قدرت مدیریت در برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، فرماندهی و کنترل امور مهم در سازمان.

۷-۸- **میزان رضایت مادی:** عبارت است از، کیفیت خدمات مادی و رفاهی عرضه شده در

سازمان آموزش و پرورش؛ که منظور از کیفیت خدمات مادی عرضه شده، نحوه ارزیابی معلمان از آن خدمات است. همچنین منظور از رضایت مادی، رضایت معلمان از حقوق دریافتی است که به صورت ماهیانه در ازای تدریس دریافت می‌کنند.

### ۹- پرسش‌های تحقیق (فرضیه)

فرضیات تحقیق جهت تبیین تعهد سازمانی عبارت است از:

- ۹-۱- احتمالاً بین عدالت سازمانی و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۹-۲- احتمالاً بین مشارکت سازمانی و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۹-۳- احتمالاً بین تأیید اجتماعی در سازمان و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۹-۴- احتمالاً بین مدت سابقه کار در سازمان و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۹-۵- احتمالاً بین احساس تعلق سازمانی و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۹-۶- احتمالاً بین میزان توانمندی مدیریت سازمان و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۹-۷- احتمالاً بین رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۹-۸- احتمالاً بین میزان پاداش‌های مادی و میزان تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

### ۱۰- موانع و محدودیت‌های تحقیق

۱۰-۱- عدم همکاری بعضی از مدیران مدارس در جمع‌آوری اطلاعات و حجم نسبتاً کم نمونه تحقیق که تنها در یک شهر (ارومیه) انجام شده، و این امر خود، موجب عدم قابلیت تعمیم نتایج به کل نظام آموزش و پرورش شده است.

۱۰-۲- عدم تمایل بعضی از معلمان در پاسخ دادن به پرسشنامه‌ها، چرا که از منظر آنان این‌گونه پژوهش‌ها تأثیری در بهبود وضعیت روحی و شغلی آنان نخواهد داشت.

۱۰-۳- کمبود منابع و مطالعات انجام شده درباره تعهد سازمانی از بُعد جامعه‌شناختی در داخل کشور.

۱۰-۴- محدودیت امکانات مالی و زمانی پژوهش.

## ۱۱- یافته‌های تحقیق

در این بخش از مطالعه، به آزمون فرضیه‌ها از طریق آمار استنباطی می‌پردازیم:

### ۱۱-۱- آزمون همبستگی پیرسون

از میان متغیرهای مستقلی که در سطح سنجش نسبی و فاصله‌ای قرار دارند، دو متغیر سن و سابقه خدمت رابطه معناداری با تعهد سازمانی ندارند و چهار متغیر: رضایت از عدالت سازمانی، رضایت مادی، رضایت روحی - روانی و توانمندی مدیریت سازمان، رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارند. براساس نتایج به دست آمده، هر چهار متغیر، رابطه مثبت با متغیر وابسته دارند و این بدان معناست که با افزایش میزان رضایت در ابعاد مختلف رضایت شغلی و رضایت از شیوه مدیریت، میزان تعهد سازمانی در افراد افزایش می‌یابد. همچنین، میزان رضایت مادی با تعهد سازمانی کمترین همبستگی را دارد. برخلاف آنچه که ممکن است تصور شود، مسائل مادی در ایجاد تعهد سازمانی نقش اساسی ندارند، بلکه رضایت در ابعاد روحی - روانی و رفع تبعیض در سازمان تأثیر بیشتری نسبت به مسائل مادی دارد. جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و متغیرهای مستقلی که در سطح سنجش فاصله‌ای و نسبی قرار دارند را نشان می‌دهد.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و متغیرهای مستقل

نام متغیر مستقل	میزان رضایت شغلی از بعد روحی و روانی	میزان رضایت شغلی از بعد عدالت	میزان رضایت شغلی از توانمندی مدیریت	میزان رضایت مادی	سن	سابقه خدمت
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۹۴۳**	۰/۵۳۰۶**	۰/۵۲۹۱**	۰/۳۶۳۰*	۰/۰۰۶	۰/۰۰۴

\* P < ۰/۰۱

\*\* P < ۰/۰۰۱

### ۲-۱۱- بررسی تعهد سازمانی در گروه‌های مختلف تحصیلی

با توجه به این‌که مقطع تحصیلی پاسخگویان در سطح سنجش ترتیبی است، برای آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل پراکنش استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده از این آزمون، بیانگر آن است که میزان تعهد سازمانی در میان کارکنان با تحصیلات بالاتر از لیسانس کمتر از سایر گروه‌ها است. به‌طوری‌که میانگین نمره تعهد سازمانی در این گروه ۱۹/۸۶ است، و این در حالی است که افراد با میزان تحصیلات دیپلم بیشترین تعهد سازمانی (۲۳/۳۲) را دارند. با توجه به میزان F به‌دست آمده نتایج حاصل بیش از ۹۵ درصد معنادار است (جدول ۳).

جدول ۳: آزمون معناداری تفاوت میانگین تعهد سازمانی در گروه‌های مختلف تحصیلی

گروه تحصیلی	تعداد	میانگین نمره تعهد سازمانی
دیپلم	۱۱۶	۲۳/۳۲
فوق‌دیپلم	۱۱۵	۲۲/۷۱
لیسانس	۱۳۶	۲۳/۱۹
فوق‌لیسانس و بالاتر	۷	۱۹/۸۶
$R^2 = ۰/۵۰۴$	$Sig = ۰/۰۳۵$	$F = ۲/۹۰۸$ $D.F = ۶/۳۶۷$

### ۳-۱۱- بررسی تعهد سازمانی در مقاطع مختلف تحصیلی

نتایج به‌دست آمده از این بررسی نشان می‌دهد که معلمانی که در مقطع راهنمایی تدریس می‌کنند تعهد سازمانی کمتری دارند، به‌طوری‌که میانگین نمره تعهد سازمانی در میان معلمان این مقطع، ۲۳/۱۷ است و این در حالی است که میانگین نمره تعهد سازمانی در میان معلمان مقطع ابتدایی و دبیرستان ۲۳/۳۷ و ۲۳/۳۳ است و با توجه به میزان  $R^2$  به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که ۴۹/۸ درصد از تغییرات در میزان تعهد سازمانی توسط این متغیر تبیین می‌شود (جدول ۴).

جدول ۴: آزمون معناداری تفاوت میانگین تعهد سازمانی براساس مقطع تدریس

گروه تحصیلی	تعداد	میانگین نمره تعهد سازمانی
ابتدایی	۱۵۶	۲۳/۳۷
راهنمایی	۱۰۵	۲۳/۱۷
دبیرستان	۱۱۳	۲۳/۳۳
$R^2 = ۰/۴۹۸$		$F = ۴/۸$ $D.F = ۵/۳۶۸$ $Sig = ۰/۰۰۹$

#### ۱۱-۴- رگرسیون چندمتغیره

به منظور تجزیه و تحلیل چندمتغیره، از روش رگرسیون چندمتغیره از شیوه مرحله‌ای استفاده شده است. مزیت این روش بر سایر روش‌های رگرسیون در این است که پژوهشگر در ورود متغیرها به معادله هیچ‌گونه دخالتی ندارد و متغیرها براساس بیشترین واریانس تابع متغیر وابسته اهمیت می‌یابند. در رگرسیون چندمتغیره، به جزء ۶ متغیری که در سطح فاصله‌ای و نسبی قرار داشته‌اند ۲ متغیر جنس و وضعیت تأهل نیز به صورت متغیر ساختگی وارد معادله شده است. اولین متغیری که وارد معادله رگرسیون شده و بیشترین واریانس متغیر وابسته (تعهد سازمانی) را تبیین می‌کند، رضایت شغلی از بعد روحی و روانی است. این متغیر به تنهایی بیانگر ۴۸/۲ درصد از تغییرات در تعهد سازمانی است. براساس ضریب B به ازای یک واحد افزایش در میزان رضایت روحی و روانی ۰/۶۱ نمره به میزان تعهد سازمانی فرد افزوده می‌شود. با توجه به میزان F (۱ و ۳۴۶) برای درجه آزادی ۳۷۲ و ۱ می‌توان نتیجه گرفت که نتیجه به دست آمده حداقل ۹۵ درصد قابلیت تعمیم را داراست (جدول ۵).

جدول ۵: معادله رگرسیونی تعهد سازمانی در مرحله اول براساس ضرایب B و Beta

نام متغیر مستقل	ضریب B	Beta	میزان افزایش $R^2$	T-value	Sig
میزان رضایت از بعد روحی و روانی	۰/۶۱۳۴	۰/۶۹۴۳	۰/۴۸۲۰۱	۱۸/۶۰۶	۰/۰۰۰
عدد ثابت	۱۱/۱۷	-	-	۱۶/۹۱	۰/۰۰۰
$R^2 = ۰/۴۸۲$		$Sig = ۰/۰۰۰$	$D.F = ۱/۳۷۲$	$F = ۳۴۶/۱$	

میزان رضایت از عدالت سازمانی، متغیری است که در مرحله دوم وارد معادله شده و قدرت تبیین معادله را به میزان  $1/10$  درصد افزایش داده است. براساس ضریب B به ازای یک واحد افزایش رضایت روحی و روانی،  $0/535$  نمره به میزان تعهد سازمانی فرد افزوده می‌شود و این در حالی است که به ازای یک واحد افزایش در عدالت سازمانی،  $0/161$  نمره بر میزان تعهد سازمانی فرد افزوده خواهد شد.

مقایسه ضرایب Beta در این مرحله، نشان می‌دهد که وزن متغیر رضایت از بعد روحی و روانی در حدود  $4/4$  برابر متغیر رضایت از عدالت سازمانی است. با توجه به میزان F به دست آمده، این نتایج، حداقل ۹۵ درصد قابلیت تعمیم دارد (جدول ۶).

جدول ۶: معادله رگرسیونی تعهد سازمانی در مرحله دوم براساس ضرایب B و Beta

Sig	T-value	میزان افزایش $R^2$	Beta	ضریب B	نام متغیر مستقل
$0/0000$	$12/43$	$0/482$	$0/606$	$0/535$	میزان رضایت از بعد روحی و روانی
$0/0054$	$2/8$	$0/011$	$0/136$	$0/164$	رضایت از عدالت سازمانی
$0/000$	$15/23$	-	-	$10/54$	عدد ثابت
$F = 180/17$		$D.F = 1/371$		$Sig = 0/000$	$R^2 = 0/482$

متغیر رضایت مادی، سومین متغیری است که وارد معادله رگرسیون شده و قدرت تبیین معادله را از  $49/3$  درصد به  $49/97$  درصد افزایش داده است. این متغیر با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. با افزایش رضایت مادی، تعهد سازمانی افراد نیز افزایش می‌یابد. در این مرحله به ازای یک واحد افزایش در رضایت روحی و روانی پاسخگویان،  $0/515$  نمره به میزان تعهد سازمانی و به ازای یک واحد افزایش در میزان رضایت از عدالت سازمانی،  $0/136$  نمره به تعهد سازمانی افراد، افزوده می‌شود. همچنین به ازای یک واحد افزایش در رضایت مادی  $0/11$  تعهد سازمانی افراد افزایش می‌یابد. براساس ضرایب Beta متغیرهای تأثیر رضایت روحی و روانی، بیش از عدالت سازمانی و تأثیر رضایت عدالت سازمانی، بیش از رضایت مادی است. نتایج حاصل نیز ۹۵ درصد قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارد (جدول ۷).



جدول ۷: معادله رگرسیون تعهد سازمانی در مرحله سوم براساس ضرایب B و Beta

Sig	T-value	میزان افزایش $R^2$	Beta	ضریب B	نام متغیر مستقل
۰/۰۰۰۰	۱۱/۷۹۶	۰/۴۸۲	۰/۵۸۳	۰/۵۱۵	میزان رضایت از بعد روحی و روانی
۰/۰۱۹۷	۲/۳۴۳	۰/۰۱۱	۰/۱۱۶	۰/۱۳۶	رضایت از عدالت سازمانی
۰/۰۲۴۱	۲/۲۶۵	۰/۰۰۶۷	۰/۰۹۲	۰/۱۱	رضایت مادی
۰/۰۰۰۰	-	-	-	۹/۳۵	عدد ثابت
F = ۱۲۳/۱۶		D.F = ۳/۳۷۰		Sig = ۰/۰۰	$R^2 = ۰/۴۹۹۷$

آخرین متغیری که وارد معادله رگرسیون می‌شود رضایت از مدیریت است. این متغیر قدرت تبیین معادله را به ۵۰/۶۳ درصد افزایش می‌دهد ( $R^2 = ۵۰/۶۳$ ) براساس ضرایب B به ازای یک واحد افزایش در میزان رضایت روحی و روانی پاسخگویان، ۰/۴۶۳ نمره بر تعهد سازمانی، و به ازای یک واحد رضایت آن‌ها از عدالت سازمانی، ۰/۱۰۴ نمره بر میزان تعهد سازمانی آن‌ها افزوده می‌شود. همچنین افزایش یک واحد بر میزان رضایت مادی، ۰/۱۱۶ نمره، بر میزان تعهد سازمانی می‌افزاید و با افزایش یک واحد بر میزان رضایت از مدیریت ۰/۰۶۴ نمره بر میزان تعهد سازمانی پاسخگویان افزوده می‌شود. براساس ضرایب Beta به ترتیب متغیر رضایت از بعد روحی و روانی، رضایت از مدیریت، رضایت مادی و رضایت از عدالت سازمانی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی می‌گذارند. میزان F به دست آمده ۸۴/۶۲ است که با درجه آزادی ۳۶۹ و ۴ حداقل ۹۵ درصد معنادار است. جدول ۸ بیانگر این مطلب است.

جدول ۸: معادله رگرسیون تعهد سازمانی در مرحله نهایی براساس ضرایب B و Beta

Sig	T-value	میزان افزایش $R^2$	Beta	ضریب B	نام متغیر مستقل
۰/۰۰۰۰	۹/۴۰۲	۰/۴۸۲	۰/۵۲۴	۰/۴۶۳	میزان رضایت از بعد روحی و روانی
۰/۰۵	۱/۹۹	۰/۰۱۱	۰/۰۸۹	۰/۱۰۴	رضایت از عدالت سازمانی
۰/۱۵۰	۲/۴۵	۰/۰۰۶۷	۰/۰۹۹	۰/۱۱۶	رضایت مادی
۰/۰۲۵	۲/۲۴	۰/۰۰۶۷	۰/۱۱۲	۰/۰۶۵	رضایت از مدیریت
۰/۰۰۰۰	۱۰/۳۲	-	-	۹/۰۱	عدد ثابت
F = ۸۴/۶۲		D.F = ۴/۳۶۹		Sig = ۰/۰۰۰	$R^2 = ۰/۵۰۶۴$

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود هیچ‌یک از متغیرهای اجتماعی پاسخگویان (جنس، وضعیت تأهل، سن و سابقه خدمت) وارد معادله نشده‌اند.

## ۱۲- پیشنهادات

- ۱-۱۲- حاکمیت قانون و رفع تبعیض در سازمان آموزش و پرورش. به عبارت دیگر قانونمند شدن فعالیت‌های سازمانی در تمام سطوح آن.
- ۲-۱۲- انتخاب صحیح مدیران در تمام سطوح و توزیع عادلانه امکانات و مزایای سازمانی در بین اعضای سازمان بدون در نظر گرفتن گرایش‌های خطی و جناحی.
- ۳-۱۲- ارضای نیازهای اجتماعی و عاطفی و تقویت تعلق عاطفی معلمان به سازمان آموزش و پرورش با حفظ منزلت و کرامت آن‌ها.
- ۴-۱۲- تقویت و گسترش زمینه‌های مشارکت معلمان به منزله شهروندان سازمانی به منظور تحکیم و انسجام اجتماعی سازمان و تقویت تعهد سازمانی.

## منابع و مأخذ

### الف) منابع فارسی

- اثنی‌عشری. فریده (۱۳۷۸). «بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- احمدی. خدیجه (۱۳۷۸). «بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر بهره‌روی کادر اداری سازمان‌های دولتی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- اشرفی. بزرگ (۱۳۷۴). «تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال‌سنگ البرز شرقی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- امیری اردکانی. محمد (۱۳۷۶). «تبیین‌کننده‌های موفقیت‌های تحصیلی، شغلی و تعهد سازمانی فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- اقتداری. علی محمد (۱۳۷۳). «سازمان و مدیریت». تهران. انتشارات مولوی.
- پارسائیان. علی (۱۳۷۴). «مدیریت رفتار سازمانی». جلد ۱. تهران. انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- علاقه‌بند. علی (۱۳۷۳). «مدیریت رفتار سازمانی». تهران. انتشارات امیرکبیر.
- ترنز. جانانان. اچ (۱۳۷۳). «ساخت نظریه جامعه‌شناختی». ترجمه عبدالعلی لهسایی‌زاده. شیراز. انتشارات نوید.
- تنهایی. ابوالحسن (۱۳۷۴). «نظریه‌های جامعه‌شناسی». تهران. انتشارات نوید.
- جعفری. محمدتقی (۱۳۴۵). «وجدان از نظر اخلاقی، روانی، فلسفی». تهران. انتشارات اسلامی.
- چلبی. مسعود (۱۳۷۵). «جامعه‌شناسی نظم». تهران. انتشارات نشر نی.
- چلبی. مسعود (۱۳۷۶). «تعهد کار». فصلنامه نامه پژوهش. مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. تهران. ش ۵.
- دواس. دی. رای (۱۳۷۶). «پیمایش در تحقیقات اجتماعی». ترجمه هوشنگ ناییبی. تهران. انتشارات نشر نی.
- ریتزر. جرج (۱۳۷۳). «نظریه‌های جامعه‌شناسی». ترجمه احمدرضا غروی‌زاده. تهران. انتشارات ماجد.

- سروش. عبدالکریم (۱۳۶۱). دانش و ارزش. تهران. انتشارات یاران.
- سلیمی. حسن (۱۳۷۴). «چگونگی اعتلای وجدان کار و انضباط اجتماعی». روزنامه اطلاعات، ۱۸ و ۱۹ تیر. تهران.
- ساروقی. احمد (۱۳۷۵). «بررسی تأثیر تعهد سازمانی در تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه آهن». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- صبوری. منوچهر (۱۳۷۴). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. تهران. انتشارات شب تاب.
- قاضی مرادی. حسن (۱۳۷۹). «تعهد کاری در ایران». روزنامه عصر آزادگان. تهران. ش ۱۵۳.
- کلی لینگرن. هنری (۱۳۷۱). فرآیندهای روان‌شناختی در سازمان‌ها. ماهنامه زمینه. تهران. انتشارات مؤسسه اقتصادی بنیاد شهید انقلاب اسلامی. سال دوم. ش ۱۰.
- گی. روشه (۱۳۷۵). سازمان اجتماعی. ترجمه هما زنجانی‌زاده. تهران. انتشارات سمت.
- گی. روشه (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز. ترجمه نیک‌گهر. تهران. انتشارات تبیان.
- میرسپاسی. ناصر (۱۳۷۵). «موانع تقویت وجدان کار». مجله اقتصاد و مدیریت. تهران. انتشارات مدیریت دولتی. ش ۲۸.
- مزلو. آبراهام. اچ (۱۳۷۶). انگیزش و شخصیت. ترجمه احمد رضوانی. مشهد. انتشارات آستان قدس رضوی.

### ب) منابع انگلیسی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

- Bachrach. S.b & Lower. E.J. (1981). *bargaining power tactics & out comes*. SanFrancisco. CA: Loosy Bass.
- Brinkerhoff. Kobert. O. & Dressler. Deniss (1990). *Productivity Management & Evaluators*. London. Sage publication. Inc.
- Clegg. S. & Dunkerly. D. (1980). *Organization, class and control*. London Routledge and kegan paul.
- Davis. K. (1981). *Human Behavior At Work Organizational Behavior*. NewYork. McGorw-Hill.
- Grint. Keith (1997). *The Sociology of Work*. Cambridge Polity Press.
- McGin. Robert E. (1991). *Science, Technology & Society*. NewJersey: Prentice Hall.
- Parsons. T. (1960). *Structure & process in modern societies*. Chicago. Free Press.
- Turner. J. (1998). *The Structure of sociological Teory*. Dorscy Press.