

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته جامعه‌شناسی

بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی سازمان‌های
غیر دولتی (مردم‌نهاد): مطالعه موردی سازمان‌های غیردولتی
زنان شهر شیراز

به وسیله ی:
آمنه عباسی

استاد راهنما:
دکتر محمدتقی ایمان

۱۳۸۸ / ۳ / ۳۱

کتابخانه مرکزی دانشگاه شیراز
تاسیس ۱۳۵۲

بهمن ماه ۱۳۸۷

۱۱۳۵۱۳

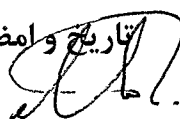
به نام خدا

اظہار نامہ

اینجانب آمنہ عباسی (۸۵۰۶۸۸) دانشجوی رشته‌ی جامعه‌شناسی دانشکده‌ی اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی اظہار می‌کنم کہ این پایان نامہ حاصل پژوهش خودم بوده و در جاهایی کہ از منابع دیگران استفاده کرده‌ام، نشانی دقیق و مشخصات کامل آن را نوشته‌ام. همچنین اظہار می‌کنم کہ تحقیق و موضوع پایان نامہ ام تکراری نیست و تعہد می‌نمایم کہ بدون مجوز دانشگاه دستاوردهای آن را منتشر ننموده و یا در اختیار غیر قرار ندهم. کلیہ حقوق این اثر مطابق با آیین نامہ مالکیت فکری و معنوی متعلق بہ دانشگاه شیراز است.

نام و نام خانوادگی: آمنہ عباسی

تاریخ و امضا: ۸۸/۲/۲۱



به نام خدا

بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی سازمان های غیردولتی

(مردم نهاد):

مطالعه موردی سازمان های غیردولتی زنان شهر شیراز

توسط:

آمنه عباسی

پایان نامه

ارائه شده به تحصیلات تکمیلی دانشگاه به عنوان بخشی از فعالیت های تحصیلی لازم

برای اخذ درجه ی کارشناسی ارشد

در رشته ی:

جامعه شناسی

از دانشگاه شیراز

شیراز

جمهوری اسلامی ایران

ارزیابی شده توسط کمیته ی پایان نامه با درجه: عالی

دکتر محمد تقی ایمان، دانشیار بخش جامعه شناسی (رئیس کمیته)

دکتر سید سعید زاهد زاهدانی، استادیار بخش جامعه شناسی

دکتر عبدالعلی لهسایی زاده، استاد بخش جامعه شناسی

بهمن ماه ۱۳۸۷

تقدیم به

**آنکه جهان در انتظار آمدنش نظاره گر
لحظه‌هاست**

« السلام علیک یا ابا صالح المهدی »

تقدیر و تشکر

« من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق »

در آغاز بر خود فرض می دانم که از تمامی کسانی که مرا در انجام این رساله یاری نموده اند تقدیر و تشکر نمایم. از استاد عزیز و علامه ام جناب آقای دکتر ایمان که به عنوان استاد راهنما حق بزرگی به گردن من دارند و در طول انجام این رساله همواره مرا یاری نموده و هیچ گاه از راهنمایی بنده دریغ ننموده اند تقدیر و تشکر فراوان دارم و از خداوند منان خواستارم که خود مزد ایشان را ادا نمایند. از اساتید محترم مشاورم آقایان دکتر لهسایی زاده و دکتر زاهد که هیچ گاه راهنمایی های آنان را از یاد نخواهم برد نیز سپاس گذار بوده و از خداوند متعال سلامتی و توفیق روزافزون آنها را خواهانم. از دوستان و هم کلاسی های عزیزم که با کمک ها و راهنمایی های خود مرا شرمنده ی خود نموده اند نیز بسیار ممنون و سپاس گذارم. از خانواده ی خود بخصوص پدر و مادر عزیز و مهربانم که تمام زندگی خود را به آن دو عزیز مهربان و فداکار مدیون بوده و بی شک تنها خداوند متعال می تواند حق آن دو را تمام و کمال ادا نماید نیز بسیار ممنون و سپاس گزار بوده و از خداوند متعال خواهانم که مرا در خدمت رسانی به آن ها یاری نماید.

تو خوشنود باشی و ما رستگار

خدایا چنان کن سرانجام کار

چکیده

بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی سازمان های غیر دولتی (مردم نهاد) مطالعه موردی سازمان های غیردولتی زنان شهر شیراز

بوسیله ی:
آمنه عباسی

به دلیل ماهیت بسیار پیچیده و در حال تغییر جوامع امروزی، آنها با مسائل و مشکلات پیچیده و متنوعی روبرو می شوند که دولتها به تنهایی قادر به حل آنها نمی باشند، لذا در راستای حل مشکلات و مسائل خود، نیاز به همراهی، کمک و مساعدت از ناحیه ی عموم مردم جامعه ی خود دارند. در این راستا حضور و فعالیت سازمان های غیر دولتی به عنوان بخشی از مشارکت های مردمی حائز اهمیت بسیار می باشد، و از آنجا که این سازمان ها به دنبال کسب سود و منافع مالی نمی باشند، لذا نیازمند اعضای متعهد هستند که در راه رسیدن به اهداف سازمان تلاش نمایند. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی در سازمان های غیر دولتی (مردم نهاد) زنان شهر شیراز انجام شده است. این پژوهش به شیوه ی پیمایشی و با کمک پرسشنامه بر روی ۲۰۵ نفر از اعضای سازمان های غیردولتی زنان در شهر شیراز صورت گرفت. از روش آماری آلفای کرونباخ برای پایایی ابزار سنجش، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیات و رگرسیون و تحلیل مسیر برای سنجش مدل تحقیق استفاده شد. بر اساس یافته های تحقیق رابطه ی معنی داری بین متغیرهای سن ($R^2 = 0/162$)، مشارکت ($F = 0/308$)، حمایت سازمانی ($F = 0/497$)، سرمایه سازمانی ($F = 0/329$)، انتظارات سازمانی ($F = 0/355$)، جامعه پذیری ($F = 0/200$) و رضایتمندی ($F = 0/414$) با تعهد سازمانی عاطفی وجود دارد. همچنین بین متغیرهای مشارکت ($F = 0/308$)، حمایت سازمانی ($F = 0/537$)، سرمایه سازمانی ($F = 0/329$)، انتظارات سازمانی ($F = 0/308$)، و رضایتمندی ($F = 0/407$) با تعهد سازمانی بهنجار رابطه ی معنی داری وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان می دهد که متغیر وابسته ی تعهد عاطفی مستقیماً تحت تأثیر متغیر حمایت سازمانی ($Beta = 0/445$) قرار گرفته است و در مجموع این متغیر توانسته است مقدار ($R^2 = 0/198$) از تغییرات متغیر وابسته ی تعهد عاطفی را پیش بینی نماید و متغیر وابسته ی تعهد بهنجار نیز مستقیماً تحت تأثیر متغیر حمایت سازمانی ($Beta = 0/504$) قرار گرفته است و در مجموع این متغیر توانسته است مقدار ($R^2 = 0/254$) از تغییرات متغیر وابسته ی تعهد بهنجار را تبیین نماید. در مدل مسیر، متغیر حمایت سازمانی به صورت مستقیم بیشترین اثر علی و متغیر سرمایه سازمانی نیز بیشترین اثر علی غیر مستقیم بر روی متغیر تعهد عاطفی و متغیر حمایت سازمانی به صورت مستقیم و غیر مستقیم بیشترین اثر علی را بر متغیر تعهد بهنجار داشته است.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول
	مقدمه
۱	۱-۱- بیان مسأله
۱	۱-۲- اهمیت موضوع
۳	۱-۳- اهداف تحقیق
۵	
	فصل دوم
	تاریخچه ی سازمان های غیردولتی
۷	۲-۱- مقدمه
۷	۲-۱-۱- تاریخچه ی سازمان های غیر دولتی در خارج از ایران
۷	۲-۱-۲- تاریخچه ی سازمان های غیر دولتی در داخل ایران
۹	
	فصل سوم
	بررسی پیشینه ی تحقیق
۱۲	۳-۱- مطالعات داخلی
۱۲	۳-۲- مطالعات خارج
۱۶	۳-۳- جمع بندی تحقیقات پیشین
۲۰	
	فصل چهارم
	چارچوب نظری
۲۱	۴-۱- مقدمه
۲۱	۴-۱-۱- دیدگاه اقتصاد جدید
۲۲	۴-۱-۱-۱- بارنارد
۲۳	۴-۱-۱-۲- مازلو
۲۴	

۲۵	۴-۱-۲- دیدگاه ارتباطی
۲۶	۴-۱-۲- اتزیونی
۲۷	۴-۱-۳- نظریه ی کنش متقابل نمادین
۲۹	۴-۱-۳- جرج هربرت مید
۳۱	۴-۱-۴- نظریه ی عاملیت
۳۲	۴-۱-۵- نظریه ی تعاون
۳۴	۴-۱-۶- نظریه ی کنترل اجتماعی
۳۶	۴-۱-۶- ادوارد راس
۳۷	۴-۲- چارچوب نظری تحقیق حاضر
۴۱	۴-۳-۱- مدل مفهومی و تحقیق
۴۲	۴-۳-۲- مدل تجربی تحقیق
۴۳	۴-۴- فرضیات تحقیق

فصل پنجم

۴۴	روش شناسی تحقیق
۴۴	۵-۱- روش تحقیق
۴۴	۵-۲- جامعه ی آماری
۴۴	۵-۳- حجم نمونه
۴۵	۵-۴- شیوه ی نمونه گیری
۴۵	۵-۵- ابزار گردآوری داده ها
۴۵	۵-۶- شیوه ی تجزیه و تحلیل داده ها
۴۶	۵-۷- روایی و پایایی ابزار سنجش
۴۶	۵-۷-۱- روایی
۴۶	۵-۷-۲- پایایی
۴۷	۵-۸- تعریف مفاهیم و متغیرهای تحقیق
۴۸	۴-۸-۱- تعریف نظری عملیاتی متغیرهای مستقل تحقیق
۴۹	۴-۸-۲- تعریف نظری و عملیاتی متغیر وابسته

فصل ششم

۵۰	تجزیه و تحلیل داده ها
----	-----------------------

۵۰	۱-۶- مقدمه
۵۰	۲-۶- طیف های مورد نظر جهت سنجش متغیرها
۶۳	۳-۶- ویژگیهای فردی، اجتماعی پاسخگویان
۶۵	۵-۶- بررسی فرضیات
۷۶	۶-۶- مدل ساختاری رابطه ی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته

فصل هفتم

۸۵	بحث و نتیجه گیری
۸۵	۱-۷- مقدمه
۸۷	۲-۷- نتیجه گیری
۹۰	۳-۷- محدودیت های تحقیق
۹۰	۴-۷- پیشنهادات و ارائه ی راهکارها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۵-۱ میزان آلفای کرومباخ (پایایی) گویه های هر طیف.....	۴۷
جدول ۶-۲-۱ گویه های مطرح شده برای سنجش تعهد عاطفی.....	۵۱
جدول ۶-۲-۲ گویه های مطرح شده برای سنجش تعهد بهنجار.....	۵۲
جدول ۶-۲-۳ گویه های مطرح شده برای سنجش حمایت سازمانی.....	۵۳
جدول ۶-۲-۴ گویه های مطرح شده برای سنجش رضایتمندی.....	۵۴
جدول ۶-۲-۵ گویه های مطرح شده برای سنجش انتظارات سازمانی.....	۵۶
جدول ۶-۲-۶ گویه های مطرح شده برای سنجش مشارکت.....	۵۷
جدول ۶-۲-۷ گویه های مطرح شده برای سنجش جامعه پذیری.....	۵۹
جدول ۶-۲-۸ گویه های مطرح شده برای سنجش سرمایه ی سازمانی.....	۶۱
جدول ۶-۳-۱ توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب جنس و سن.....	۶۴
جدول ۶-۳-۲ توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب وضعیت تأهل و تحصیلات.....	۶۵
جدول ۶-۴-۱ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و سن اعضاء.....	۶۶
جدول ۶-۴-۲ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و سن اعضاء.....	۶۶
جدول ۶-۴-۳ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و سابقه ی عضویت اعضاء.....	۶۷
جدول ۶-۴-۴ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و سابقه ی عضویت اعضاء.....	۶۸
جدول ۶-۴-۵ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و مشارکت اعضاء.....	۶۸
جدول ۶-۴-۶ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و مشارکت اعضاء.....	۶۹
جدول ۶-۴-۷ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و حمایت سازمانی.....	۶۹
جدول ۶-۴-۸ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و حمایت سازمانی.....	۷۰
جدول ۶-۴-۹ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و سرمایه ی سازمانی.....	۷۱
جدول ۶-۴-۱۰ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و سرمایه ی سازمانی.....	۷۱
جدول ۶-۴-۱۱ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و انتظارات سازمانی.....	۷۲
جدول ۶-۴-۱۲ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و انتظارات سازمانی.....	۷۳
جدول ۶-۴-۱۳ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و جامعه پذیری.....	۷۳
جدول ۶-۴-۱۴ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و جامعه پذیری.....	۷۴

جدول ۶-۴-۱۵ آزمون همبستگی تعهد عاطفی و رضایتمندی.....	۷۵
جدول ۶-۴-۱۶ آزمون همبستگی تعهد بهنجار و رضایتمندی.....	۷۵
جدول ۶-۵-۱ عناصر متغیرهای مستقل درون معادله برای پیش بینی جامعه پذیری.....	۷۹
جدول ۶-۵-۲ عناصر متغیرهای مستقل درون معادله برای پیش بینی رضایتمندی.....	۷۹
جدول ۶-۵-۳ عناصر متغیر واسطه ای درون معادله برای پیش بینی تعهد عاطفی.....	۸۰
جدول ۶-۵-۴ عناصر متغیر واسطه ای درون معادله برای پیش بینی تعهد بهنجار.....	۸۰
جدول ۶-۵-۵ عناصر متغیر مستقل درون معادله برای پیش بینی تعهد عاطفی.....	۸۱
جدول ۶-۵-۶ عناصر متغیر مستقل درون معادله برای پیش بینی تعهد بهنجار.....	۸۲
جدول ۶-۵-۷ اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل و واسطه‌ای بر تعهد عاطفی.....	۸۳
جدول ۶-۵-۸ اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل و واسطه‌ای بر تعهد بهنجار.....	۸۴

فصل اول

کلیات

۱-۱- بیان مسأله

با نگاهی به دنیای پیرامون می توان دریافت که سازمان ها همه ی زندگی ما را دربر گرفته اند. در دنیای امروز سازمان ها در زندگی اجتماعی انسانها پدیده های ضروری می باشند، به گونه ای که نمی توان جامعه ی بدون سازمان را تصور نمود. آنها تمامی جنبه های زندگی جوامع انسانی را که شامل جنبه های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می باشند تحت تأثیر قرار می دهند(قلی پور، ۱۳۸۰: ۲۹). آناسی وکیل^۱ (۱۹۹۲) سازمان های غیردولتی^۲ را به عنوان سازمان هایی تعریف می کند خصوصی و خود گردان که با هدف کسب منفعت ایجاد نشده اند بلکه به دنبال بهبود کیفیت زندگی مردمی بوده که در وضعیت نامساعد به سر می برند (محمدی، ۱۳۸۳: ۲۵۰). منظور از سازمان های غیر دولتی، سازمان ها یا شرکت های خصوصی نیز نمی باشد. "صندوق جمعیت سازمان ملل متحد"^۳ به دو نوع وسیع از سازمان اشاره می کند: سازمان های مردمی و سازمان های غیر مردمی. سازمانهای مردم نهاد عبارت است از سازمانهای داوطلبانه ای که با دیگران و اغلب برای دیگران کار می کنند(گروه مؤلفان سازمان ملی جوانان، ۱۳۸۳: ۱۹). چیزی که جامعه ی امروز ایران شدیداً به آن نیاز دارد و برای پیشرفت امری حیاتی و ضروری است.

امروزه بر همگان فرض شده که سازمان های دولتی به تنهایی قادر به حل مشکلات جامعه نمی باشند و این امر تنها مختص به جامعه ی ایران نیست و بعدی جهانی دارد. ما در سطح جهان نیز در دهه ی آخر قرن بیستم شاهد کاهشی چشم گیر در نقش مستقیم و اعمال کنترل دولت هستیم(نمازی، ۱۳۸۱: ۵۴). و دراین بین شاهد روند گسترش فعالیت سازمان های داوطلبی هستیم که بیشتر اوقات برای دیگران کار می کنند و کار و فعالیت آنها موضوعات و افرادی فراتر از کارکنان و اعضای خودشان را در بر می گیرد(صندوق جمعیت سازمان ملل

1- Anna.C,Vakil

2- Non Governmental Organizations(NGOs)

3-United Nation Fund for Population Assasment(UNFPA)

متحد). آنها سازمان‌هایی هستند جدای از دولت، فعال در حیطه‌ی موضوعات اجتماعی و خصوصی که به دنبال سود و منافع مالی نیستند (Gordenker et al., 1995). در کل می‌توان خصوصیات زیر را برای سازمان‌های غیر دولتی برشمرد: از نظر پرسنلی و مالی از دولت مستقل هستند؛ بر اساس تمایل و علائق خود اعضاء و تصمیم و رأی خود اعضای عضو شکل می‌گیرند؛ کاملاً غیر انتفاعی و بدون هدف کسب سود می‌باشند (سرایبی و قاسمی، ۱۳۸۱: ۲۹).

همان‌گونه که بیان شد، سازمان‌های غیر دولتی درآمد مالی ندارند و به دنبال کسب سود و منافع مالی نیستند. بنابراین جهت ادامه‌ی حیات خود نیازمند این هستند که حمایت‌های مالی را به خود جذب نمایند، عملکرد مطلوبی داشته باشند و در نتیجه‌ی عملکرد مطلوب سرمایه‌گذاران مالی مردم را به خود جذب نمایند (Mowday, 1998: 392-396). بنابراین این سازمان‌ها نیازمند اعضای متعهد هستند که کارایی و عملکرد سازمان را بالا برده و از این طریق سرمایه‌های مالی را به سمت این سازمان‌ها جذب نمایند. بر این اساس سرمایه‌های انسانی برای سازمان‌ها اهمیت اساسی دارند. آنها ساختمانهای بی‌روح را به سازمان‌ها مبدل می‌کنند. نمی‌توان سازمان‌ها را بدون انسان تصور نمود. حضور انسانهای شایسته و متعهد در سازمانها باعث بقا و تداوم حیات آنهاست. از این رو ادامه‌ی فعالیت افراد در سازمان متضمن بقا و رشد آن است (قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۲۳). تعهد سازمانی به معنای وابستگی عاطفی و روانی به سازمان که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و از عضویت در آن لذت می‌برد (Meyer et al., 1984).

در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را می‌شناسد (استرون، ۱۳۷۶: ۷۴-۷۳). به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی که انسان به آنها معتقد است، فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ پیمان بسته است صیانت کند (مطهری، ۱۳۶۸: ۱۲۵). فرد به عضویت خود در سازمان مباحثات می‌کند، در سازمان خود سرمایه‌گذاری نموده و دوست دارد که همچنان در سازمان باقی بماند و به فعالیت خود ادامه دهد (Brewer et al., 1998: 118)، در واقع حالتی روان‌شناختی که فرد را به سازمان متصل می‌کند (Allen et al., 1990). پس مسئله‌ی تحقیق ما می‌تواند اینگونه باشد که چه عواملی بر تعهد سازمانی اعضای سازمان‌های غیر دولتی می‌تواند تأثیر داشته باشد.

در این راستا در انجام این تحقیق به دنبال این هستیم که تعهد سازمانی را به عنوان وابستگی روان‌شناختی فرد نسبت به سازمان در سازمان‌های غیر دولتی به عنوان سازمان‌هایی که جهت بقای خود نیازمند این وابستگی روان‌شناختی بوده بررسی نمائیم. اما سازمان‌های غیر دولتی نیز خود انواع مختلف دارند. آنها با توجه به حیطه‌ی فعالیتشان به انواع

مختلفی تقسیم می شوند که یکی از آنها سازمان های غیر دولتی زنان است (نمازی، ۱۳۸۱: ۱۲۸). تعریفی که در انجام این تحقیق به عنوان تعریف سازمان های غیردولتی زنان در نظر گرفته می شود، تعریفی است که سعیدی ارائه داده است. وی سازمان های غیردولتی زنان را به عنوان سازمان هایی می داند که اکثریت اعضاء و هیئت مدیره ی آنان را زنان تشکیل می دهند و یا اینکه به اموری می پردازند که مستقیماً مربوط به زنان است (سعیدی، ۱۳۸۴: ۵۳). با مروری بر تاریخ ایران و جهان نقش ارزنده و پرننگی را که زنان در وقوع رویدادهای مهم داشته اند می توان به خوبی درک کرد (نمازی، ۱۳۸۱: ۱۳۷). بنابراین پرداختن به حیطه ی فعالیت آنها، تلاشهایی که در سازمان های غیر دولتی در سطح جامعه ایفا می کنند، می تواند بسیار حائز اهمیت باشد. بنابراین موضوع این تحقیق بررسی عوامل جامعه شناختی مرتبط با تعهد سازمانی در سازمان های غیر دولتی زنان می باشد.

۲-۱- اهمیت موضوع

هر نوع مطالعه در زمینه ی مسائل و مشکلات اجتماعی بنا بر ضرورتی در حوزه ی عملی و نظری صورت می گیرد. این تحقیق نیز همانند سایر مطالعات اجتماعی به دنبال ضرورت های موجود در زمینه ی نظری و عملی طراحی و اجرا شده است. در اینجا اهمیت نظری و عملی تحقیق بطور جداگانه آمده است.

۱-۱-۲- اهمیت نظری:

محافل بین المللی و علمی در دنیای امروزه یکی از ابزارها و همچنین اهداف توسعه ی انسانی را گسترش و رشد حوزه ی عمومی می دانند که می توان سازمان های داوطلبانه را به عنوان یکی از اجزای اصلی این حوزه برشمرد (سرای و قاسمی، ۱۳۸۱: ۲۷). در جامعه ی ما نیز سازمان ها دارای نقشی بسیار مهم و ضروری هستند و شکل دهی زندگی ما بر عهده ی آنهاست، به گونه ای که تولد، تحصیل و آموزش و کارکردن ما در سازمان ها صورت می گیرد (قلی پور، ۱۳۸۰: ۳۰). در سالهای اخیر نسبت به موضوع تعهد سازمانی توجه بسیاری شده (Shaw et al., 2003: 1021) و کارهای قابل توجهی نیز در این حیطه صورت گرفته، و با توجه به نقش مهمی که سازمان های غیردولتی در توسعه ی ملی و بین المللی کشورها و دنیا دارند (نمازی، ۱۳۸۱: ۳۳) بررسی و تحقیق پیرامون تعهد سازمانی در سطح سازمان های

غیردولتی دارای اهمیت بسیاری است.

سازمان ها در پی عملکرد بالا و استراتژی های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارکنانشان هستند که می تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آنها فراهم کند (Mowday:1998: 392-396) و در سطح سازمان های غیردولتی منجر به جذب سرمایه های مردمی بیشتر شود. یعنی در واقع سازمان های غیردولتی به عنوان بخشی از تشکلهای مردمی تأثیر بسیار مهمی را در افزایش مشارکت مردمی جهت پیشرفت های اجتماعی- اقتصادی دارند (نمازی، ۱۳۸۱: ۳۳). از این دیدگاه تعهد کارمند نه تنها بی ربط نیست، بلکه به عنوان یک مفهوم مدیریتی به خاطر اینکه می تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، خیلی مهم است. در حقیقت تعهد از این دیدگاه ممکن است، به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی در جهت جذب سرمایه های مردمی محسوب شود (Mowday,1998: 392-396).

می توان چهار بعد اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی را برای کار در سازمان در نظر گرفت. تعهد سازمانی نیز می تواند در هر یک از ابعاد جا بگیرد. در واقع تردیدی وجود ندارد که امروزه شغل و هویت کاری دارای نقش و اهمیت ویژه ای شده اند و به این سمت می روند که جزء اصلی هویت فردی اشخاص شوند (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۷ و ۲۶۳)، که در نتیجه برای سازمان غیر دولتی دارای ارزش سازندگی و برای کل جامعه و اجتماع نیز دارای ارزش کارکردی است.

عده ای تعهد را در فرآیند موجود در نظم سنتی جستجو می کنند (همان، ۴۲) و شاید با آن چندان موافق نباشند، بنابراین می توان دیدگاههای متفاوت و گاه متضادی را در رابطه با تعهد سازمانی دید. با وجود اهمیت موضوع در ارتباط با تعهد سازمانی در سازمان های غیر دولتی نظریات منسجم زیادی وجود ندارد. در این راستا با بررسی این موضوع می توان به روند انباشتگی علم و دانش و تأثیر مثبتی که در فرآیند پر بار شدن این شاخه از علم دارد کمک نمود.

۲-۱-۲- اهمیت عملی (کاربردی):

جوامع مدنی دارای نقشی بسیار مهم و برجسته در توسعه ی همه جانبه ی ملی و بین المللی می باشند. اهمیت این نقش و افزایشی که این اهمیت امروزه داشته در ارتباط با ظرفیت تشکلهای و ارتباط نزدیکی که آنها با مردم، بخصوص در جوامع فقیر دارند، می باشد. تشکلهای داوطلب مردمی نیز که سازمان های غیردولتی به عنوان نمونه ای از آنها می باشند، بخشی از جنبش جامعه ی مدنی هستند که به عنوان بخشی مهم، تأثیر بسیاری بر افزایش مشارکت مردمی در پیشرفت های اجتماعی- اقتصادی دارند. تنها زمانی که تسلط و کنترل همه جانبه

ی دولتها بر جامعه کاهش یابد، می توان انتظار داشت که نقش جامعه ی مدنی در جهان سوم افزایش پیدا کند (نمازی، ۱۳۸۱: ۳۳). بنابراین می بایست در سطح جامعه، در جهت گسترش سازمان های غیر دولتی و تلاش جهت ارتقای آنها تلاش نمود و با توجه به اینکه سازمان های غیردولتی به عنوان سازمان هایی مطرح می باشند که به دنبال کسب سود و منافع مالی نیستند، بنابراین تنها در قبال داشتن اعضای متعهد می توان انتظار گسترش و رشد و ارتقای آنها را داشت. در واقع آنها به عنوان سازمان هایی مطرح می باشند که حد فاصل بین دولت و مردمند و به افزایش و رشد دموکراسی در جامعه و دخالت بیشتر مردم در امور اداره ی جامعه کمک می کنند (Gordenker et al., 1995).

با توجه به اینکه جامعه ی ایران، جامعه ای است که بخش اصلی جمعیت آن را جوانان تشکیل می دهند، و با مسائل و مشکلات متعدد بیکاری، ازدواج، تحصیل و اوقات فراغت و... روبرو هستند، مسائل و مشکلاتی که دولت به تنهایی قادر به حل آنها نیست و نیازمند مشارکت بیشتر خود مردم جهت حل این مسائل و مشکلات می باشد. در این بین زنان نیز به عنوان نیمی از جمعیت تشکیل دهنده ی جامعه می توانند نقش بسیار مهم و ارزنده ای را در جهت حل مسائل و مشکلات جامعه ایفا نمایند. اما در زمینه ی تعهد سازمانی در سازمان های غیر دولتی تحقیقات کافی صورت نگرفته و نیازمند این هستند که از جانب محققین و پژوهشگران اجتماعی مورد توجه بیشتری قرار گیرند. تحقیقاتی که در زمینه ی تعهد سازمانی اعضای سازمان های غیردولتی صورت می گیرد، می تواند در جهت برنامه ریزیهای دولتی برای ارتقای عملکرد این سازمانها مؤثر واقع شده و در روند رشد و گسترش مفید آنها تأثیر بسزایی داشته باشد.

در مجموع می توان اینگونه بیان نمود که پژوهش در زمینه ی تعهد سازمانی در سازمان های غیردولتی علاوه بر اینکه می تواند به رفع کاستی های نظری موجود در این حوزه یاری رساند، می تواند در جهت برنامه ریزی مؤثر این سازمانها برای ارتقای تعهد اعضا نسبت به سازمان و جذب سرمایه های مردمی و ارتقای عملکرد آنها و کمک در جهت حل مشکلات اجتماعی توسط خود مردم تأثیر بسزایی داشته باشد.

۱-۳- اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی در سازمان های غیردولتی می باشد و به دنبال آن است تا دریابد زمانی که سازمان های غیر دولتی با عدم تعهد اعضای خود روبرو می شوند باید به چه نحو به حل این مسئله و مشکل بپردازند. دنبال نمودن این هدف، در پاسخ به سؤالات اصلی و فرعی زیر میسر می شود:

سؤال اصلی: عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی در سازمان های غیردولتی زنان چه می باشند؟

سؤالات فرعی:

- ۱- تعهد سازمانی در سازمان های غیر دولتی زنان به چه میزان است ؟
- ۲- به چه طریق می توان تعهد سازمانی را در بین اعضای سازمان های غیردولتی زنان افزایش داد؟
- ۳- عوامل جمعیت شناختی مرتبط با تعهد سازمانی در سازمان های غیردولتی زنان کدامند؟
- ۴- عوامل سازمانی مرتبط با تعهد سازمانی در سازمان های غیردولتی زنان کدامند؟

فصل دوم

تاریخچه ی سازمان های غیردولتی

۲- ۱- مقدمه

در طی چند دهه ی گذشته، مشارکتی که بخش سازمان های غیر دولتی در زمینه های مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی داشته اند رشد بسیاری داشته است. در زمینه ی سیاسی سازمان های غیر دولتی نقش مهمی را در تحقق بخشیدن به جامعه ی مدنی داشته اند. در زمینه های اقتصادی و اجتماعی، دور بودن سازمان های غیر دولتی از بوروکراسی پیچیده ی بخش دولتی و منفعت طلبی های بخش خصوصی منجر به این امر شده تا در زمینه هایی همچون جنگلداری، حفاظت از محیط زیست، مبارزه با فقر، افزایش آگاهیهای عمومی، رفاه و بهداشت جامعه و خانواده و غیره نسبت به بخش های دولتی و خصوصی موفق تر عمل نمایند (محمدی، ۱۳۸۳: ۲۴۸). جهت بررسی سازمان های غیر دولتی لازم است که تاریخچه و نحوه ی شکل گیری آنها را نیز بررسی نمود و پیرامون آن توضیحاتی را ارائه داد.

جهت بررسی تاریخچه ی تشکیل سازمان های غیردولتی می توان آن را به دو دسته ی تاریخچه ی خارج از ایران، که در سطح دنیا را شامل می شود، و تاریخچه ی داخل ایران تقسیم بندی نمود. لذا در این قسمت تاریخچه ی تشکیل آنها به این دو دسته دسته بندی شده و پیرامون آنها توضیحاتی داده می شود.

۲- ۱- ۱- تاریخچه ی سازمان های غیردولتی در خارج از ایران:

دهه ی ۱۹۹۰ شاهد رشد فزاینده ی سازمان های غیر دولتی و سازمان های جامعه ی مدنی در سطح جهان بوده است. دولتها، سازمان های بین دولتی و نهادهای بین المللی مالی سیاست گسترش جامعه ی مدنی را مطرح نموده و آن را به طرز فزاینده ای ارتقا دادند (Choudry, 2008: 53). سازمان های غیردولتی یک پدیده ی جدید نیست. آنها در زمینه

های بسیاری به فعالیت مشغول هستند. زمینه های بسیار گسترده و پیچیده ای که نمی توان در ارتباط با آنها به جامعیت خاصی دست یافت. مارکسیستها بر این باورند که سازمان های غیردولتی از ناحیه ی نئولیبرالها جهت یکپارچگی نظام سرمایه داری جهانی ایجاد شده اند. به عنوان مثال پتراس^۱ و ولتمیت^۲ سازمان های غیردولتی را به عنوان عناصر نظام امپریالیسم می دانند. تعدادی از سازمان های غیردولتی که ریشه در تبلیغات مذهبی قرن بیستم دارند، به کارهای بشر دوستانه می پردازند (Ibid:54).

در چهل سال اخیر به دلیل رشد فزاینده ی جوامع و کشورها، به ناچار در راستای این رشد با مسائل و مشکلاتی روبرو شده اند که دولتها به تنهایی قادر به حل و فصل این مسائل و مشکلات نمی باشند. به همین جهت در طی این چهل سال شاهد رشد فزاینده ی سازمان های غیردولتی جهت کمک به حل نمودن مشکلات جدیدی که جوامع پیشرفته با آن مواجه هستند بوده ایم. این سازمان ها نه تنها در جوامع پیشرفته بلکه در کشورهای درحال توسعه به فعالیت مشغول بوده اند. عمده ی فعالیت آنها در جوامع درحال توسعه کمک جهت حل نمودن مشکل فقر در این جوامع می باشد. آنها به این منظور بر سیاستمداران و دولتمداران کشورهای پیشرفته فشار می آورند تا با بخشش بدهیهای جوامع درحال توسعه و کمک های مالی به آنها در جهت حل مشکل فقر در این جوامع کمک نمایند (Ahsan,2005:1053).

انجمن های داوطلب در ایران و جهان قدمت دیرینه ای دارند (سرایبی و قاسمی، ۱۳۸۱: ۲۶). عده ی بسیاری تاریخچه ی تشکیل سازمان های غیر دولتی را به بعد از جنگ سرد نسبت می دهند. یعنی در واقع اواخر قرن بیستم شاهد انقلابات بسیاری بود که در ایده ها روی داد. آنگاه که تفکرات پیرامون توسعه تحت چالش قرار گرفت و بحث اقتصادی حقوق جدید که از تجارت آزاد و واگذاری توسعه ی دولت محور، افزایش نقش بخش خصوصی و کم رنگ شدن نقش دولت حمایت می نمود، توسعه پیدا کرد (Wallace,1997). در سطح بین المللی واژه ی NGO برای نخستین بار در قطع نامه ی شورای اجتماعی و اقتصادی سازمان ملل در فوریه ی ۱۹۵۰ به این ترتیب مورد استفاده قرار گرفت: هر گونه سازمان بین المللی که از طریق موافقت دولتی شکل نگرفته باشد، به عنوان سازمان غیر دولتی محسوب می شود (سعیدی، ۱۳۸۲: ۳۹). در واقع سال ۱۹۸۰ میلادی به عنوان آغاز پیدایش سازمان های غیر دولتی محسوب می شود، اما تاریخ شروع فعالیت های تشکل های غیر دولتی عملاً به سال ۱۹۹۰ میلادی باز می گردد.

در واقع می توان اینگونه بیان نمود که سازمان خیریه و عام المنفعه در سطح جهان، بخصوص در زمینه ی اقتصادی همیشه وجود داشته و به اینگونه فعالیتها مشغول بوده اند، اما خود لفظ و واژه ی سازمان های غیر دولتی در سال ۱۹۹۰ ابداع شد. سازمان های غیردولتی در

1- Petras
2- Veltmeyer