



۱۳۸۶ / ۱۶ / ۲۰۱۹

۹۲۴۱۸



**دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران**

**دانشکده پرستاری و مامایی**

**تبیین مفهوم تعهد سازمانی در اعضای هیات علمی**

**پرستاری و مامایی: طراحی الگو**

**استاد راهنما: دکتر منصوره نیکروش**

**دانشجو: اکرم ثناگو**

**استاد مشاور: دکتر فاطمه دباغی**

**رساله پایانی جهت دریافت درجه دکترای (PhD) پرستاری**

**۱۳۸۴**

۱۳۸۶ / ۱۶ / ۳۱

دفتر اطلاعات مرکز علمی ایران  
تهران

۹۴۴۱۸

تقدیم به

معلمین پرستاری

# تقدیر

مایلم از افرادی که کمک و حمایت خود را در طول دوره تحصیلی و طی انجام فرآیند این رساله دریغ ننمودند، تشکر نمایم.

تشکر ویژه خود را تقدیم اعضای هیات علمی می‌نمایم که با اعتماد به محقق، داوطلبانه در پژوهش شرکت کردند. از استاد راهنما خانم دکتر نیکروش و استاد مشاور خانم دکتر دباغی تشکر می‌شود.

از سرکار خانم دکتر اسکویی ریاست دانشکده پرستاری تشکر می‌شود.

از سرکار خانم دکتر سید فاطمی بابت ارشادات و راهنمایی‌های خردمندانه و حمایت‌هایی که برای اینجانب در طی تحصیل فراهم آوردند (و برای سایر دانشجویان دکتری) صمیمانه تقدیر می‌نمایم. اخلاق حسنه خانم دکتر سیدفاطمی یکی از صفات اخلاقی عالی ایشان است که موجب محبوبیت و مقبولیت ایشان نزد دانشجویان و همکاران شده است.

صمیمانه ترین تشکر خود را تقدیم دوست و همکار عزیزم خانم دکتر لیلا جویباری می‌نمایم که حمایت‌های بی‌شائبه خود را هیچگاه از من دریغ نداشتند. بدون همراهی چنین دوست ارزشمندی، طی میسر بسیار دشوار می‌شد.

از آقای دکتر حمید پیروی، خانم دکتر فروغ رفیعی و دکتر سرور پرویزی بابت همراهی‌شان در طول تحصیل تشکر می‌شود.

از استاد محترم آقای دکتر رضا زمانی بابت ارشادات خردمندانه‌شان سپاسگزارم.

تشکر ویژه خود را تقدیم سرکار خانم فرنوش رهنمائی می‌نمایم که همواره پاسخگوی سوالات فنی دانشجویان در دیپارتمان دکتری بوده‌اند. از کارکنان عزیز کتابخانه و از واحد نگهبانی و آشپزخانه بابت صبر و حوصله و همکاری‌شان، خانواده محترم آقای معیری و سایر عزیزانی که به نحوی از همیاری‌شان برخوردار بوده‌ام، تشکر عمیق خود را تقدیم می‌دارم.

آخر از همه و نه کمتر از همه سپاس عمیق خود را نثار خانواده‌ام بویژه برادرم یوسف ثناگو می‌نمایم که همواره در طی تحصیل یار و همراه من بوده‌اند.

## چکیده:

مقدمه: نظام‌های آموزشی به منظور دستیابی به هدف والای خود؛ یعنی تعلیم و تربیت انسانها، مستلزم برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد می‌باشند. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثر بخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند.

هدف: این مطالعه به منظور کاوش و توصیف تجارب و دیدگاه تعهد سازمانی اعضای هیات علمی انجام شد.

روش کار: به این منظور با ۳۴ تن از اعضای هیات علمی شاغل در دانشکده‌های پرستاری و مامایی شهر تهران مصاحبه‌های نیمه ساختار به عمل آمد. داده‌ها مطابق رویکرد "نظریه پایه" استراوس و کوربین (۱۹۹۸) تحلیل شدند.

یافته‌ها: طبقه اصلی شامل مفهوم "متعهد بودن به سازمان" آنگونه که توسط شرکت کنندگان تجربه و درک شد شامل مضامین "تبعیت از قانون و اجرای وظایف، کفایت و صلاحیت آموزشی، عشق ورزیدن به کار، بکارگیری حداکثر توانمندی" بود. مشکل اساسی روانی اجتماعی که شرکت کنندگان در این تحقیق با آن مواجه بودند تحت عنوان "عدم انگیزه" با مضامین احساس تبعیض در سازمان، نادیده گرفته شدن نیازها، مشارکت نداشتن در امور سازمانی، و بی‌انگیزگی دانشجو تبیین شد. راهبردهایی که شرکت کنندگان در مواجهه با مشکل اساسی روانی اجتماعی خود بکار می‌بردند تحت عنوان مقوله‌های "مسائل عقیدتی و انسانی را مد نظر قرار دادن، حسابگرانه اندیشیدن، فاصله گرفتن" تبیین شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این مطالعه و الگوی پیشنهادی، مدیران آموزشی را به شناخت بیشتر اعضای هیات علمی و درک آنها از تعهد سازمانی رهنمون می‌سازد. این شناخت ممکن است به طور غیر مستقیم به طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های آموزشی کمک نماید.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، نظریه پایه، اعضای هیات علمی مامایی و پرستاری، الگوی تعهد سازمانی.

## فهرست مطالب

<b>چکیده فارسی</b>	
<b>فصل اول: معرفی موضوع</b>	
۱	بیان مساله
۱۱	اهداف پژوهش
۱۱	سوال پژوهش
<b>فصل دوم: بررسی متون</b>	
۱۳	کنش متقابل نمادی
۱۶	متون موجود در باره تعهد
<b>فصل سوم: روش شناسی تحقیق</b>	
۳۸	روش پژوهش
۳۹	جامعه پژوهش
۳۹	فرآیند نمونه‌گیری
۴۲	محیط پژوهش
۴۳	فرآیند جمع آوری داده‌ها
۴۵	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۴۹	صحت و دقت یافته‌ها
۵۲	ملاحظات اخلاقی
۵۳	محدودیت‌های پژوهش
<b>فصل چهارم: نتایج</b>	
۵۵	مشخصات شرکت کنندگان در پژوهش
۵۶	متعهد بودن به سازمان
۵۶	تبعیت از قانون و اجرای وظایف
۵۹	عشق ورزیدن به کار
۶۲	استفاده از حداکثر توانایی‌های خود
۶۳	کفایت و صلاحیت آموزشی

۶۶	عدم انگیزه: مشکل اساسی روانی اجتماعی
۶۷	احساس تبعیض در سازمان
۷۰	نادیده گرفته شدن نیازها
۷۸	مشارکت نداشتن در امور سازمانی
۸۱	بی انگیزگی دانشجو
۸۴	راهبردهای مقابله با مشکل اساسی روانی اجتماعی
۸۵	مسائل عقیدتی و انسانی را مد نظر قرار دادن
۹۱	حسابگرانه اندیشیدن
۹۵	فاصله گرفتن
۱۰۷	تبیین نظری
فصل پنجم: بحث پیرامون یافته ها و نتیجه گیری نهایی	
۱۱۱	بحث در مورد یافته های پژوهش
۱۳۷	ارائه الگو
۱۵۴	کاربرد یافته ها
۱۵۶	محدودیت های مطالعه
۱۵۶	پیشنهاد برای پژوهش های بعدی
۱۶۴	نتیجه گیری نهایی
۱۶۷	فهرست منابع
فهرست پیوست ها:	
۱۷۷	• پیوست شماره ۱: راهنمای مصاحبه
۱۷۹	• پیوست شماره ۲: فرم رضایت آگاهانه
۱۸۱	• پیوست شماره ۳: نمونه ای از کد های باز
۱۸۵	• پیوست شماره ۴: پذیرش مقالات
۱۹۳	• پیوست شماره ۵: تاییدیه رئیس دانشکده برای انجام پژوهش
۱۹۵	• پیوست شماره ۶: اظهارنامه ارزیابی اخلاق در پژوهش
۱۹۷	• پیوست شماره ۷: چکیده انگلیسی

# فصل اول

## معرفی موضوع



## این فصل شامل: بیان مسئله، اهداف و سوال پژوهش می‌باشد

بیان مسئله: مهمترین رکن نظام‌های آموزشی نیروی انسانی آن، یعنی معلمان، هستند.

این عامل چرخ‌های سازمان آموزشی را به حرکت وا داشته، باعث بقای سازمان می‌شود، و موجب می‌گردد شناسنامه سازمانی مملو از ابتکار، خلاقیت‌ها، توسعه و پیشرفت باشد.

بررسی‌هایی که هر از چند گاهی توسط محققان و یا موسسات مختلف کشور ایران در خصوص ساعات کاری مفید کارکنان به عمل می‌آید وضعیت کارکنان بخصوص کارکنان اداری را طوری می‌نمایاند که جز یأس و دلسردی و افسوس، احساس دیگری را به ذهن انسان نمی‌رساند. به عنوان مثال، کار مفید هفتگی در صنایع ایران ۶ تا ۹ ساعت برای هر نفر اعلام شده است که این وضعیت در ادارات هم وجود دارد (واحدی ۱۳۸۱). مطالعه‌ای که در سال ۱۳۶۵ برای تعیین ساعت کار مفید یک سازمان اداری به عمل آمد نشان داد که علی‌رغم اینکه ساعت کار رسمی هفتگی در سازمان مزبور ۵۲ ساعت، یعنی ۸ ساعت بیشتر از ۴۴ ساعت مقرر بوده است، اما ساعت کار مفید کارکنان مزبور فقط ۷ تا ۸ ساعت در هفته بوده است. علاوه بر کم کاری که یکی از جلوه‌های بارز وضعیت کاری در کشور ماست، عدم احساس مسئولیت، عدم حضور در محل کار، عدم پاسخگویی و راهنمایی صحیح به مراجعه کنندگان به ادارات، حیف و میل و یا عدم محافظت از اموال دولتی، عدم توجه به کیفیت کار و مواردی از این قبیل بر همگان آشکار است (عباس زاده، ۱۳۷۴). دانشکده‌های پرستاری و مامایی نیز که جزو ادارات دولتی هستند نیاز به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر دارند تا علاوه بر بقای سازمان، از هزینه‌های مجدد جلوگیری شود، و کار مفید بیشتری انجام گردد. نظام‌های آموزشی زمانی می‌توانند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشند که نیروی انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش کاری، پایبندی، وابستگی و مشارکت شغلی

بیشتری داشته باشد، به شغل و سازمان متبوع خود متعهد بوده و احساس تعلق، وفاداری و مسئولیت بکنند.

امروزه تعهد کارکنان به سازمان تعیین کننده فردای سازمان و دستیابی آن سازمان به اهداف خود است. سازمانهای آموزشی که نیروی انسانی پایبند به اهداف سازمانی داشته باشند قادر خواهند بود علی رغم فراز و نشیب های محیطی، مسیر خود را در راستای اهداف اساسی مورد نظر حفظ کنند.

اخیراً تعهد سازمانی در ادبیات رفتار سازمانی به عنوان یک متغیر مورد مطالعه وسیع قرار گرفته است. توجه به این عامل ناشی از تاثیر آن بر وفاداری افراد نسبت به سازمان، پذیرش اهداف سازمان توسط کارکنان، ماندگاری افراد در سازمان، رابطه آن با انگیزش، رضایت شغلی و ترک خدمت می باشد (شکرزاده، ۱۳۸۱).

تعهد در زمره واژه‌هایی است که تعاریف زیادی برای آن از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است. با وجود اینکه مفاهیمی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت پذیری معانی متفاوتی دارند، اما، معمولاً معادل با تعهد در نظر گرفته می‌شوند. به عبارت دیگر، تعهد نیز مانند بسیاری از مفاهیم روانشناختی سازمانی به شیوه های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس‌های گوناگونی اندازه‌گیری شده است (همان منبع). تعریف تعهد از دیرباز به صورت‌های مختلفی تعریف شده است. مطابق تعریف دیکشنری اکسفورد<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) تعهد؛ الف) یک نیروی ملزم کننده و یا ثابت کننده است و ب) به رفتار جهت می‌بخشد، آزادی را محدود می‌کند، و شخص را به انجام کار موظف می‌کند.

---

<sup>1</sup> Oxford Dictionary

تعهد سازمانی را جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد (شلدن<sup>۲</sup>، ۱۹۷۱)، تمایل افراد به صرف انرژی و وفاداری به نظام اجتماعی تعریف کرده‌اند (کانتر<sup>۳</sup>، ۱۹۷۴). طبق این تعاریف، تعهد گونه‌ای از وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان تعیین می‌کند.

بیکر<sup>۴</sup> (۱۹۶۰)، تعهد را به عنوان تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر جهت ذخیره کردن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی می‌داند که با ترک آن فعالیت این اندوخته‌ها از بین می‌روند. طبق این تعریف، تعهد فرد به سازمان به خاطر استفاده از مزایای سازمانی است و فعالیت و تعهد مستمر فرد بر اثر تصور فقدان فرصت‌های شغلی دیگر افزایش می‌یابد. واینر<sup>۵</sup> (۱۹۸۲)، تعهد را به عنوان مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها می‌داند به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود در این تعریف، تعهد سازمانی به عنوان یک اعتقاد و هنجار در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان در نظر گرفته می‌شود.

با توجه به نتایج مطلوب سازمانی ناشی از تعهد سازمانی کارکنان، مطالعات و نگرش‌ها نسبت به تعهد سازمانی جایگاهی خاص داشته و ابعاد متعددی از آن مورد توجه قرار گرفته است.

تعهد در محیط کاری اشکال متعددی داشته و تاثیر بالقوه‌ای بر کار آمدی سازمانی و تندرستی کارکنان دارد.

---

<sup>2</sup> Sheldon

<sup>3</sup> Kanter

<sup>4</sup> Becker

<sup>5</sup> Wiener

افرادی که با ادبیات مربوط به تعهد آشنایی چندانی ندارند هنگام مراجعه به ادبیات مربوط، چهار چوب‌های پنداشتی مختلفی را می‌یابند که تعهد را به صورت مفهومی تک بعدی (بلا<sup>۶</sup>، ۱۹۸۵، براون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶، مادی، پورتر و استیرز<sup>۸</sup>، ۱۹۸۰؛ وینر<sup>۹</sup>، ۱۹۸۲)، یا چند بعدی (آلن و میر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۰؛ آنجل و پری<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۱؛ گوردن، فیلوت، بارت، تامپسون و اسپیلر<sup>۱۲</sup>، ۱۹۸۰؛ جاروس، جرمیر، کوئلر و سینیچ<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۳) تعریف کرده‌اند.

مروری بر ادبیات موجود بیانگر انواع تعهد کاری از قبیل تعهد به سازمان، تعهد به اتحادیه‌ها، تعهد به مشاغل و حرفه‌ها، تعهد به تیم و رهبران، و تعهد به مشاغل شخصی و اهداف است (هال<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۶، مورگان<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۴، لاک، لاتهم، ارض<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۸).

یکی از عوامل مهم در بررسی تعهد این است که بتوان تعهد را از مفاهیم مرتبط با آن مانند انگیزش و نگرش متمایز نمود. در غیر این صورت، تعهد ارزش خود را به عنوان یک مفهوم توجیهی و یا روشنگرانه از دست می‌دهد. تعهد چیزی بیش از تمایل به درگیر شدن در یک رفتار خاص و یا یک نگرش مثبت به یک موضوع است. اگر تعهد صرفاً یک حالت و یا وضعیت ذهنی مثبت نباشد که افراد به هنگام برقراری ارتباط با موضوعات و مسائل پیرامون اطراف خویش تجربه می‌نمایند پس هیچ اهمیتی نخواهد داشت، چرا که تئوری‌های موجود درباره انگیزش مانند تئوری برابری نیز قادر به پاسخ به سوالات ما در خصوص شناخت رفتارهای سازمانی خواهد بود.

---

<sup>6</sup> Blau

<sup>7</sup> Brown

<sup>8</sup> Moday, Porter, & Steers

<sup>9</sup> Wiener

<sup>10</sup> Allen & Meyer

<sup>11</sup> Angle & Perry

<sup>12</sup> Gordon, Philot, Burt, Thompson, & Spiller

<sup>13</sup> Jaros, Jermier, Koehler, & Sinich

<sup>14</sup> Hall

<sup>15</sup> Morgan

<sup>16</sup> Locke, Latham, & Erez

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. همچنین، عده‌ای از صاحب‌نظران با توجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک سازی و ادغام شرکت‌ها عنوان کرده‌اند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت منجمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی مورد است، اما، عده‌ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده و همچنان می‌تواند مورد تحقیق قرار گیرد (وایتنر و والز<sup>۱۷</sup> ۱۹۹۳).

نویسندگانی که پیرامون موضوع تعهد مطالعه کرده‌اند به این موضوع توجه داشته‌اند که اثر تعهد بر رفتار جدا از اثر انگیزش و نگرش افراد بر رفتار آنها است ( براون، ۱۹۹۶، بریکمن<sup>۱۸</sup>، ۱۹۸۷، اسکال<sup>۱۹</sup>، ۱۹۸۱). به عبارتی، تعهد ممکن است منجر به رفتار خاصی شود در حالی که فرد انگیزش و نگرش متناقض با آن رفتار را دارد. برای مثال، تعهد می‌تواند باعث شود افراد به گونه‌ای عمل کنند که از دید یک مشاهده‌گر بی‌طرف متناقض با منافع شخصی باشد.

معلمان متعهد از روحیه مراقبتی برخوردارند، ایثارگر بوده و به کار به عنوان مقوله‌ای جدی و با اهمیت می‌نگرند. معلمان متعهد، تعهد را به عنوان بخشی از هویت حرفه‌ای خود در

<sup>17</sup> Whitener & Walz

<sup>18</sup> Brickman

<sup>19</sup> Scholl

نظر می‌گیرند و در واقع تعهد است که آنها و کارشان را تعریف می‌نمایند، بگونه ای که از کارشان لذت زیادی می‌برند، از خود مایه می‌گذارند و کار خود را شغلی می‌دانند که تمام زندگی‌شان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (الیوت و کراسول، ۲۰۰۱).

از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این رو، آگاهی از این رفتارها برای مدیران سازمانها ضروری به نظر می‌رسد. با وجود این، باید اذعان کرد که آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به دانستن همه این نگرش‌ها ندارند. در واقع، مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. طبق تحقیقات انجام گرفته در این زمینه سه نگرش عمده بیشترین توجه محققین را به خود جلب کرده است. که یکی از مهمترین آنها تعهد سازمانی می‌باشد.

### ضرورت توجه به تعهد سازمانی

کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کارگیری صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که سازمان‌ها بزرگتر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می‌شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می‌کنند. شاید تصور این مدیران این است که کارکنان، زیردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می‌برند بیشتر توجه و تمایل

آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی کارکنان به تدریج علاقه مند به انجام کارهایی با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود می‌شوند تا بدین طریق احساس ارزشمندی بکنند. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان شناسی سازمانی در غرب گسترش یافته، مساله تعهد سازمانی است (دسل<sup>۲۱</sup> ۲۰۰۵).

برای این سؤال که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد دلایل زیادی مطرح شده است (استیرز و پورتر<sup>۲۲</sup>، ۱۹۹۲). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل‌های مشابه‌ای را در محیط‌های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیشخدمتهای رستورانها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به طور کلی همان شغلشان متنفر باشند (گرینبرگ و بارون<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۰). ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی (باتمن و استراسر<sup>۲۴</sup>، ۱۹۸۰)، حضور (ماتیو زاجیک<sup>۲۵</sup>، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی<sup>۲۶</sup> (اریلی و چتمن<sup>۲۷</sup>، ۱۹۸۶) و عملکرد شغلی (می، یر، آلن و اسمیت ۱۹۹۳) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (مودی، پورتر و استیرز ۱۹۸۲) رابطه منفی دارد (شیان چنج<sup>۲۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳۱۳). تعهد معلمان به عنوان یکی از مهمترین عوامل موثر

<sup>21</sup>Desselle

<sup>22</sup> Steers & Porter

<sup>23</sup> Greenberg & Baron

<sup>24</sup> Bateman & Strassers

<sup>25</sup> Mathie & Zajac

<sup>26</sup> Meta social

<sup>27</sup> O' Reilly & Chatman

<sup>28</sup> Shiuan C

در موفقیت و آینده آموزش (هوبرمن<sup>۲۹</sup>، ۱۹۹۷؛ نایس<sup>۳۰</sup>، ۱۹۸۱)، عملکرد معلم، غیبت و فرسودگی شغلی، چرخش شغلی، موفقیت دانشجویان و نگرش آنها به دانشکده (چنگ<sup>۳۱</sup>، ۱۹۹۹؛ فایراستون<sup>۳۲</sup>، ۱۹۹۶، گراهام<sup>۳۳</sup>، ۱۹۹۶، لوئیس<sup>۳۴</sup>، ۱۹۹۸) می باشد.

بطور کلی دو دیدگاه در مورد تعهد سازمانی وجود دارد، بعضی از نویسندگان معتقدند که تعهد سازمانی موضوع بی ربطی است و نیازی به تحقیق و بررسی ندارد. باروچ<sup>۳۵</sup> (۱۹۹۸) یکی از این افراد است. به اعتقاد وی روندهای اخیر در مورد کوچک سازی سازمانها مثل فرآیند مهندسی مجدد، ماهیت روابط کار را در سه دهه اخیر به نحو چشمگیری تغییر داده است به طوری که تعهد کارمند به سازمان موضوع بی ربطی شده است. او می گوید اهمیت تعهد سازمانی به عنوان یک مفهوم عمده در مدیریت و رفتار سازمانی در حال کاهش است و این روند همچنان ادامه دارد. اساس بحث باروچ این است که تعهد سازمانی برای کارکنان یک پیش شرط مهم است، اما مهمترین پیش شرط نیست. سازمانها با توجه به فعالیتهای کوچک سازی در سالهای اخیر نسبت به استخدام کارکنان با تعهد نسبت به سازمان، یا ناتوان و یا بی میل بوده اند. حتی دراکر<sup>۳۶</sup> (۲۰۰۲) برجسته ترین نویسنده مدیریت نیز نسبت به شرکتهایی که می گویند برای کارکنان شان ارزش قائلند، بدبین است، چرا که آنها خلاف آن را ثابت کرده اند. دراکر می گوید، همه سازمانها هر روزه ادعان می کنند که کارکنان بزرگترین دارایی آنها هستند، ولی با وجود این، به آنچه که می گویند کمتر عمل می کنند چه رسد به آنکه واقعاً معتقد به آن باشند. اکثر سازمانها معتقدند همان طور که تعهد

---

<sup>29</sup> Huberman

<sup>30</sup> Nias

<sup>31</sup> Cheng

<sup>32</sup> Fireston

<sup>33</sup> Graham

<sup>34</sup> Louis

<sup>35</sup> Baruch

<sup>36</sup> Drucker



سازمان به کارمند، کاهش یافته این انتظار وجود دارد که تعهد کارمند هم نسبت به سازمان کاهش یافته باشد.

به طور کلی نمی‌توان به منطق باروچ ایراد گرفت. تحقیقات نشان می‌دهند که حمایت سازمان از کارمند با تعهد کارمند به سازمان رابطه دارد. همچنین شواهد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه بسیاری از سازمانها کارکنان‌شان را با خرید می‌کنند تا هزینه‌ها را کاهش دهند و از این طریق توانایی رقابت در بازارهای جهانی را به طور فزاینده‌ای افزایش دهند (والاس<sup>۳۷</sup> ۱۹۹۳). (طبق تخمین امشف<sup>۳۸</sup> ۱۹۹۴) بالغ بر ۹۰ درصد شرکتهای بزرگ، کوچک شده اند. درباره تغییرات در محیطهای کاری، در روزنامه نیویورک تایمز گزارش کرده است، که بین سالهای ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۵، ۴۳ میلیون شغل در آمریکا از بین رفته است. این رقم ترک شغل کارکنان و این بی‌نظمی ممکن است اثر منفی بر تعهد سازمانی داشته باشد. همچنین مشخص شده است که شرکتها نه تنها در زمان ورشکستگی یا رکود کارکنان‌شان را با خرید می‌کنند، بلکه در زمان سودآوری و رونق نیز دست به این عمل می‌زنند.

تعهد سازمانی واقعاً مهم است: چطور می‌توان بحث باروچ را که معتقد است تعهد سازمانی یک مفهوم مدیریتی بی‌ربطی است قبول کرد. شواهدی وجود دارد که بسیاری از سازمانها استراتژی‌های کوچک سازی و کاهش هزینه‌ها را دنبال می‌کنند. برای این شرکتها ایجاد سطح بالایی از تعهد کارمند ظاهراً به عنوان یک استراتژی نه چندان مهم برای کسب موفقیت اقتصادی محسوب می‌شود.

بنابراین، براساس تجربه واقعی مدیریت، ممکن است، صاحب‌نظری استدلال کند که تعهد کارمند چیز بی‌ربطی است، به خاطر اینکه سازمان‌های کمتری استراتژی‌هایی را برای

<sup>37</sup> Wallace  
<sup>38</sup> Emshoff

افزایش تعهد کارکنان ادامه می‌دهند. طبق این دیدگاه، نظر باروچ ممکن است تا حدودی درست باشد. با این حال، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و استراتژی‌های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارکنان‌شان هستند که می‌تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آنها فراهم کند. از این دیدگاه تعهد کارمند نه تنها بی‌ربط نیست، بلکه به عنوان یک مفهوم مدیریتی که می‌تواند به رقابت و موفقیت منجر شود، خیلی مهم است. در حقیقت، تعهد از این دیدگاه ممکن است به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب شود. در این دیدگاه تعهد کارمند به عنوان یک استراتژی رقابتی، کاملاً برخلاف آنچه که باروچ می‌گوید، چیز بی‌ربطی نیست (مودی، ۱۹۹۸).

تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش و طرز تلقی کاری قادر است اطلاعات مفیدی جهت برنامه‌ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تاخیر در اختیار مدیران قرار دهد. کوتاهی در جهت ایجاد تعهد، و همچنین تعلق و وابستگی بین اعضای سازمان منجر به افزایش هزینه‌های هنگفتی جهت ایجاد سیستم‌های کنترل، و نظارت دقیق و پیچیده خواهد شد (جوشنگ ریگی، ۱۳۷۷).

علی‌رغم توجه فزاینده به مطالعاتی که درباره تعهد سازمانی است، هنوز ابهامات قابل ملاحظه‌ای در این خصوص وجود دارد از جمله ابهام در مورد اینکه تعهد چیست و چگونه هدایت می‌شود، چگونه توسعه می‌یابد و چگونه رفتار فرد را متاثر می‌نماید.

پاسخ ادبیات موجود در خصوص اینکه تعهد چیست، چگونه رشد می‌یابد، و چگونه روی رفتارکاری، کارایی سازمان و سلامت کارکنان تاثیر می‌گذارد بسیار متفاوت است. آیا تعهد را می‌توان در کارکنان پرورش داد؟ تعهد به چه چیزی؟ و برای چه مقصد و هدفی؟ اینها همه سوالاتی هستند که در ادبیات به آنها بخوبی پاسخ داده نشده است. اگر این نظریه را

بپذیریم که مولفه‌های چندگانه‌ای در محیط کاری وجود دارد که تعهد کارکنان را شکل می‌دهد، شناخت ما از اینکه چگونه تعهد به سازمان رفتار سازمانی را شکل می‌دهد ممکن است منجر به شناسایی راه‌هایی برای تقویت آن شود. تحقیق حاضر به روشن شدن ابهامات در ادبیات موجود کمک خواهد کرد. همچنین، الگویی که درباره تعهد سازمانی طراحی شده است می‌تواند راهگشای ما در آموزش و مدیریت آموزشی باشد.

## اهداف پژوهش

### هدف کلی

تبیین تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی

### اهداف ویژه

- تبیین مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی
- تبیین نظری تعهد سازمانی اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی
- ارائه الگوی مناسب برای تعهد سازمانی اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی

## سوال پژوهش

روند تعهد سازمانی اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی چگونه است؟

هدف اصلی تحقیق پرستاری تولید دانش برای ارتقاء خدمات بالینی و آموزشی است. این تحقیق در نوع خود بدیع بوده و در پی ارائه تعریف روشن و کاربردی از مفهوم تعهد سازمانی است. پژوهشگران امیدوارند الگوی استخراج شده از یافته‌های این تحقیق و راهبردهای ناشی از آن، ضمن کمک به توسعه دانش حرفه‌ای، چهارچوبی را برای درک رفتار سازمانی اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی و ارتقای مدیریت آموزشی فراهم نماید.

فصل دوم

بررسی متون