

Identifying the Factors Promoting the Organizational Commitment of Human Resources Working at Farhangian University

Hasan Shamiyan^{1*}, Alireza Badeleh²

1. Assistant Professor, Department of Persian language and Literature, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: January 24, 2022; Accepted: March 13, 2022)

Abstract

This study aims to identify factors promoting organizational commitment of human resources working at Farhangian University. In the qualitative part, through grounded theory research method and Glaser emerging design, factors promoting organizational commitment of human resources working at Farhangian University were identified. Based on theoretical saturation criteria, 19 people were selected by purposive sampling. Semi-structured interview was used to collect data. Inter-coder reliability was 0.78, and intra-coder reliability was 0.80. Thematic analysis was used to identify themes and categories of organizational commitment of human resources working at the university. Finally, after the researcher's coding, six components of individual, behavioral, psychological, managerial, organizational, and motivational factors were recognized as components effective for promoting organizational commitment of human resources. The psychological component with a standard coefficient of 91% had the most effective role and the individual component with a standard coefficient of 59% had the least effective role in explaining promotion of organizational commitment of human resources. In the quantitative part, 260 individuals (149 males and 111 females) were selected as the research sample using purposeful sampling from among the faculty and staff of Farhangian University. The research tool was a researcher-made questionnaire based on the interviews. Based on the results of factor analysis, psychological and behavioral criteria had the greatest impact on promoting organizational commitment. This means that increasing level of trust, training, and awareness of employees, preserving human values, and creating a healthy environment free of any stress and tensions that decrease job security, will enhance organizational commitment at Farhangian University.

Keyword: Farhangian University, Human resources, Organizational commitment, Promoting factors.

* Corresponding Author, Email: hasan.shamiyan@gmail.com

شناسایی عوامل ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان

حسن شامیان^{۱*}، علیرضا بادله^۲

۱. استادیار، گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۲)

چکیده

هدف پژوهش شناسایی عوامل ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان بود. در مطالعه کیفی، نظریه برخاسته از داده‌ها و از طرح نوحاسته گلیزر عوامل ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. بر اساس معیار اشباع نظری ۱۹ نفر به روش هدفمند انتخاب شدند، ابزار گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بهره گرفته شد. میزان پایایی بین کدگذاران ۰/۷۸، و پایایی کدگذاری مجدد ۰/۸۰ به دست آمد. برای شناسایی مضامین و مقوله‌های تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه از روش تحلیل مضمون استفاده شد. در نهایت، پس از کدگذاری پژوهشگر، ۶ مؤلفه فردی، رفتاری، روان‌شناختی، مدیریتی، سازمانی و انگیزشی به عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان شناخته شدند و مؤلفه روان‌شناختی با ضریب استاندارد ۹۱ درصد بیشترین نقش و مؤلفه فردی با ضریب استاندارد ۵۹ درصد کمترین نقش را در تبیین ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی داشتند. در بخش کمی، با استفاده از روش طرح نمونه‌گیری هدفمند از بین استادان هیئت علمی و کارکنان دانشگاه فرهنگیان ۲۶۰ نفر (۱۴۹ نفر مرد و ۱۱۱ نفر زن) به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند. ابزار پژوهش در فاز کمی پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر مصاحبه بود. بر اساس نتایج تحلیل عاملی، معیارهای روان‌شناختی و رفتاری، بیشترین تأثیرگذاری را در ارتقای تعهد سازمانی داشتند. این بدین معناست که با بالابردن سطح اعتمادسازی، آموزش و آگاهی‌بخشی به کارکنان، حفظ ارزش‌های انسانی، ایجاد محیطی سالم و عاری از هرگونه استرس و تنش‌هایی که امنیت شغلی را به مخاطره می‌اندازد، باعث ارتقای تعهد سازمانی دانشگاه فرهنگیان خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، دانشگاه فرهنگیان، عوامل ارتقای تعهد، نیروی انسانی.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها جایگاه وسیعی در ساختار فرهنگی و اجتماعی یک جامعه پیدا کرده‌اند؛ به همین دلیل داشتن سازمان‌های سالم و کارآمد مهم و لازم است (شفیع‌پور، زارع زیدی و متانی، ۱۳۹۶). منابع انسانی از مهمترین منابع هر سازمانی در نظر گرفته می‌شود و رهبران سازمان‌ها به‌خوبی متوجه این امر مهم هستند که مهمترین عامل در رقابت بین سازمان‌ها، منابع انسانی آن‌ها است (حسین‌پور و قربانی‌پاجی، ۱۳۹۶). هرچه نیروی انسانی از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار شود، احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان نیز بیشتر خواهد شد (اونگالو و تاری^۱، ۲۰۱۵). توسعه منابع انسانی یکی از فرایندها و مأموریت‌های اصلی و مهم در مدیریت منابع انسانی است (فدایی‌کیوانی و اشکور، ۱۳۹۶). رهبران سازمان‌ها در رابطه با امور مختلف، سعی در کنترل و تحت نظر گرفتن کارکنان خود هستند؛ طبق تصور آن‌ها، رضایت کارکنان را به واسطه پاداش‌ها و تشویق‌های سازمانی به انجام کار، می‌توان افزایش داد (حکیم^۲، ۲۰۲۰). نیروی انسانی سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان بوده و چنین نیرویی توأم با افزایش سطوح عملکرد و کاهش میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان است و با جلوه‌های مناسب زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد (سهرابی، حسن‌زاده و فیاضی، ۱۳۹۵). برعکس نیروی انسانی با احساس و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۵). تعهد، به عنوان ارزشی اساسی برای سازماندهی کردن اعضای سازمان در نظر گرفته می‌شود و کارکنان با توجه به میزان تعهدشان به سازمان، ارزشیابی می‌شوند (شفیعی، ۱۳۹۲). در دنیای کنونی، سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنانی مؤثر داشته باشند و نسبت به شغل خود تعهد داشته باشند (شفیع‌پور، زارع زیدی و متانی، ۱۳۹۶). تعهد سازمانی به‌طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی متفاوت است؛ همچنین تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی و رفتار سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (محبی‌فر، ۱۳۹۷).

1. Ongalo & Tari

2. Hakim

تعهد سازمانی از جمله نگرش‌های شغلی است که بر رفتارهای مهمی مثل ترک خدمت و غیبت و نظایر آن، اثرگذار شناخته شده است. (ضیاء‌الدینی و رضوانی قوام‌آبادی، ۱۳۹۲). صاحب‌نظران علم مدیریت، تعهد را تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کنند (سلیمانپور، مطلبی و رشیدی، ۱۳۹۶) در حالی که پورتر^۱ تعهد را براساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کند. در این دیدگاه تعهد ناشی از سه عامل می‌شود: ۱. قبول اهداف و ارزش‌های سازمان، ۲. تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش، ۳. میل به باقی ماندن در سازمان (استیرز^۲، ۱۹۸۹).

تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان تعریف می‌کنند. به عبارتی دیدگاه موکاو^۳ تعهد سازمانی قلمرو دامن‌های است که فرد با آن تعیین هویت کرده و برای دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمانی فعالیت می‌کند (فرخ، بینگ و منصور^۴، ۲۰۱۷). چی^۵ و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند تعهد سازمانی دربرگیرنده تمام سطوح پایینی و بالایی یک سازمان است. هرچند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزات منوط است، اما پویایی‌های نظام آموزش عالی، به عوامل گوناگونی از جمله داشتن کارمندی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود بستگی دارد تا با به کار بستن تمام توان خویش در محیطی پویا و سالم، برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند (تاجوران و صیف، ۱۳۹۶). مدل تعهد سازمانی مایر و آلن^۶ (۱۹۹۱) از جمله مشهورترین مدل‌ها در این زمینه به شمار می‌آید و بیشترین الگوی مورد استفاده در تحقیقات قبلی مربوط به این موضوع بوده است که دارای سه مؤلفه است: الف) تعهد عاطفی به معنای دلبستگی هیجانی و احساس درگیری کارکنان در سازمان، ب) تعهد پایدار، دربردارنده هزینه‌های ناشی از

-
1. Porter
 2. Steers
 3. Moco
 4. Farrukh, Ying & Mansori
 5. Cheah
 6. Meyer & Allen

ترک سازمان است، چ) تعهد هنجاری به احساس الزام به کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود، اشاره دارد (مایر و آلن، ۱۹۹۱). در مدل مایر و شورمن، فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان است. و تعهد ارزشی مرتبط به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (می‌یر و هرسکویچ^۱، ۲۰۰۱).

بارون^۲ (۱۹۸۶) نیز عواملی مانند مسئولیت فردی، تکرارپذیری کار، فرصت برای ارتقای شغلی، وجود فرصت‌های شغلی جایگزین، سن، سابقه اشتغال، جنسیت و رضایت از سرپرست را مؤثر بر تعهد سازمانی مطرح کرد. سطح بالای تعهد، نتایج مثبت برای افراد سازمان به همراه دارد و به دنبال آن، پیشرفت در مسیر شغلی، افزایش درآمدها، در نظر گرفتن پاداش‌هایی برای کارکنان متعهد از سوی سازمان و همچنین، پیگیری داوطلبانه و با انگیزه اهداف سازمان توسط کارکنان را می‌توان اشاره کرد (غریب‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). داشتن کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف سازمان در آن‌ها درونی شده باشند و آن‌ها را متعلق به خود بدانند، این اطمینان را به وجود می‌آورد که افراد باطناً در جهت تأمین منافع سازمان کار و تلاش کنند (جمشیدیان، ۱۳۹۶). آگاهی از میزان تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند در مراحل گوناگون فرایند مدیریت منابع انسانی، مبنای مناسبی برای تصمیم‌گیری مدیران باشد؛ مدیران منابع انسانی می‌توانند با آگاهی از تعهد سازمانی، اهداف سازمانی را بهبود بخشند و راهکارهایی برای توسعه سازمانی تبیین کنند (سلیمانپور، مطلبی و رشیدی، ۱۳۹۶). کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به‌خوبی بشناسند (حسینیان و عیسی‌آبادی، ۱۳۹۶). به بیان پاک‌طینت و فتحعلی‌زاده (۱۳۸۷)، سرمایه انسانی عامل بهره‌وری و مزیت بزرگ هر سازمان است، این سازمان‌ها به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته‌اند و توانمندسازی عامل آزادی این قدرت؛ برنامه‌های تواناساز از آن رو اهمیت دارند که به سازمان این امکان را می‌دهند تا به شیوه خلاق و نوآور عمل کرده و برنامه‌های کاری را به گونه‌ای ارائه کنند که همواره موقعیت خود را در بهترین حالت حفظ کنند، مهمترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها کارکنان متعهد با انگیزه و وظیفه‌شناس

1. Herscovitch

2. Baron

هستند (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهم‌ترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این اهداف از راه گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف فوق باید عوامل مرتبط و تقویت‌کننده آن شناسایی شوند و پس از شناسایی و بررسی باید در جهت تقویت آن‌ها گام برداشت (ابراهیمی و مبینی، ۱۳۹۵). باید برای بهبود کیفی نیروی انسانی بسیار کوشید، اما تنها آموزش‌های تخصصی کافی نیست، بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد نیز لازم است و تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین نگرش‌ها است، زیرا تعهد سازمانی می‌تواند در تحقق اهداف سازمان، نقشی ایفا کند (فدایی‌کیوانی و اشکور، ۱۳۹۶).

مارتینز^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند بین تعهد سازمانی، انتقال دانش و بلوغ مدیریت دانش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش محبوب‌خواه و بیگزاده (۱۳۹۸) نشان داد که قدرت مرجعیت و تخصص مدیران در ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و تعهد سازمانی کارکنان نقش مثبت و معنادار دارند. مهدوی و زمانی (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود نشان دادند که بین تعهد حرفه‌ای رده سازمانی و رضایت شغلی با پذیرش کمتر از واقع گزارش کردن زمان به وسیله حسابرس، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش دعاگویان و همکاران (۱۳۹۸) نیز حاکی از آن بود که رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر کاهش تخلفات شغلی مأموران پلیس تأثیر دارد. نتایج پژوهش چلیک و اورال^۲ (۲۰۱۹) نشان داد که رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با تأثیر واسطه‌ای رضایت شغلی بود. همچنین، پژوهش کولبرک^۳ و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که مدل‌های موجود انگیزه کار، باید با داده‌های تجربی سازگار شوند، در نتیجه، در مدل پیشنهادی اصلاح‌شده، مشارکت شغلی، تا حدی رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

بررسی تعهد سازمانی در دانشگاه، مقوله جدیدی است که به دنبال طرح موضوع تعهد سازمانی در جامعه روبه رشد و متحول و پویا مطرح می‌شود. تحقق اهداف و دستاوردها و نتایج مورد انتظار در ابعاد مختلف علمی، آموزشی، پژوهش و فناوری، مستلزم تدوین برنامه‌ای جامع در زمینه تعهد سازمانی و اجرای کامل آن‌هاست و مدیریت دانشگاه نمی‌تواند بی‌توجه به واقعیات و نتایج فعالیت‌ها،

1. Martins
2. Celik & Oral
3. Culibrk

مدیریت مؤثر خود را بر فرایندها اعمال کند. دانشگاه فرهنگیان، همان‌گونه که اساسنامه‌ها و کارکردهای ماهیتی زیرمجموعه‌های آن نشان می‌دهد، وظیفه دارد آموزش جامعه را از حیث اجتماعی و فرهنگی با برنامه‌ریزی هدایتی و نظارتی برای تأمین منابع انسانی بر عهده گیرد. حرکت اجتماع به سمت صنعتی شدن، نیاز به هدایت مدیریت منابع انسانی را در ابعاد گوناگون جامعه، بیش از پیش محسوس کرده است؛ از این رو، شایسته است مدیران در عصر جدید به مباحث جدید و مرتبط با منابع انسانی بپردازند و در نظام‌های آموزشی اهمیت بیشتری به آن بدهند. دانشگاه فرهنگیان با توجه، به اقتضای ماهیت خود با مأموریت‌ها و وظایف گسترده، مهم و حساسی روبه‌رو است. دانشگاه فرهنگیان از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای امروز است که وظیفه تربیت نیروی انسانی کارآمد و متخصص را بر عهده دارد و کارکنان این دانشگاه از ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند و نقشی اساسی در این راستا را برعهده دارند (تورانی، ۱۳۹۶). نیل به اهداف نظام تعلیم و تربیت در گرو بازسازی اندوخته حرفه‌ای و عنایت به توسعه حرفه‌ای معلمان است و این مستلزم آن است که اعضای هیأت علمی و مدرسین فرهنگیان خود مجهز به این مهارت‌ها باشند تا بتوانند دانش‌ها و مهارت‌ها را به آنان انتقال دهند (زجاجی و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به انجام بخش عمده‌ای از مأموریت‌های علمی و پژوهشی توسط کارکنان دانشگاه فرهنگیان و ارتباط مستقیم آنان با معلمان آینده و بخش آموزش کشور و نیز گستردگی وظایف کارکنان در دانشگاه، بررسی تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان مهم و ضروری بوده و می‌توان با تبیین عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی آنان گام مهمی در افزایش کارایی و اثربخشی و در نهایت، بهبود عملکرد کل دانشگاه فرهنگیان برداشت. آگاهی از چگونگی این نتایج، می‌تواند به استفاده‌کنندگان و در رأس آن مدیران دانشگاه فرهنگیان، جهت گذر از چالش‌های پیش‌روی ناشی از محیط کاملاً رقابتی و پرتلاطم کنونی و دستیابی به راهکارهای عملی برون‌رفت از وضعیت فعلی و رهنمون‌شدن به تعالی سازمانی کمک‌های شایان توجهی ارائه کند. به همین دلیل پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان انجام خواهد شد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به صورت آمیخته اکتشافی که در بخش کیفی، با استفاده از نظریه‌ی برخاسته از داده‌ها^۱ روشی استقرایی برای نظریه‌گستری که نظریه‌تدوین شده در نتیجه گردآوری و تحلیل همزمان داده‌ها رویداده یا زاییده می‌شود (نامداری پژمان و همکاران، ۱۳۹۸)؛ که عوامل ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. در بخش کمی به روش پیمایشی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، میزان تأثیر هر یک از عوامل بر ارتقاء تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان بررسی شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، اساتید عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کشور در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ است. برای انتخاب حجم نمونه از نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله‌برفی استفاده شد، بدین صورت که اولین خبره کسی بود که سال‌ها در دانشگاه فرهنگیان تجربه داشت و جزء افراد بسیار باتجربه و مورد اعتماد دانشگاه در سیاست‌گذاری‌های دانشگاه فرهنگیان کشور بود که بر اساس معیار اشباع نظری ۱۹ نفر به روش هدفمند از اساتید عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان که دارای تجربه بلندمدت در زمینه ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی داشت و این افراد با هدف خاص (آشنایی با ساختار و فرایند تربیت معلم) انتخاب شدند، بنابراین، به این دلایل، نمونه‌گیری بر اساس هدف پژوهش شکل گرفت.

جدول ۱. ویژگی‌های خبرگان شرکت‌کننده در مصاحبه

کد	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	مرتبه علمی	محل خدمت
۱	دکتری تخصصی	ادبیات	استادیار	دانشگاه فرهنگیان اصفهان
۲	دکتری تخصصی	ادبیات	استادیار	دانشگاه فرهنگیان گرگان
۳	دکتری تخصصی	ادبیات	استادیار	دانشگاه فرهنگیان گیلان
۴	دکتری تخصصی	ریاضی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان بندرعباس
۵	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان تبریز
۶	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان کرمان
۷	دکتری تخصصی	شیمی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان ایلام
۸	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان ساری

1. Grounded Theory Research Method

کد	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	مرتبه علمی	محل خدمت
۹	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان گرگان
۱۰	دکتری تخصصی	آموزش زبان انگلیسی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان گیلان
۱۱	دکتری تخصصی	زبان‌شناسی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان تهران
۱۲	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان مشهد
۱۳	دکتری تخصصی	معارف	استادیار	دانشگاه فرهنگیان آمل
۱۴	دکتری تخصصی	زیست‌شناسی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان خرم‌آباد
۱۵	دکتری تخصصی	زیست‌شناسی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان اصفهان
۱۶	دکتری تخصصی	زبان انگلیسی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان ساری
۱۷	دکتری تخصصی	معارف	استادیار	دانشگاه فرهنگیان ساری
۱۸	دکتری تخصصی	ریاضی	استادیار	دانشگاه فرهنگیان ساری
۱۹	دکتری تخصصی	ادبیات	استادیار	دانشگاه فرهنگیان ساری

در بخش کمی، جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان بودند. نمونه پژوهش با استفاده از طرح نمونه‌گیری هدفمند تعیین شد. زیرا باید اطلاعات از افرادی به دست می‌آمد که با فرایند و رسالت دانشگاه فرهنگیان و آماده‌سازی افراد متعهد آشنایی داشته و در این زمینه فعالیت فکری و فرهنگی انجام داده یا تجربه زیسته داشتند، بدین منظور با استفاده از جدول تعیین اندازه نمونه ۲۶۰ نفر (شامل ۱۴۹ نفر مرد و ۱۱۱ نفر زن) بود.

ابزار پژوهش شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته برای دستیابی به عوامل ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان بود. سپس، به منظور سنجش متغیرهای پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته براساس یافته‌های حاصل از نظریه برخاسته از داده‌ها و از طرح نوحاسته گلیزر بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای طراحی شد که مشتمل بر زمینه‌های فردی (۲۲)، رفتاری (۱۸)، روان‌شناختی (۲۳)، مدیریتی (۲۱)، سازمانی (۲۱) و انگیزشی (۱۶) سؤال بود. سپس، به منظور بررسی سؤالات پژوهش از رویکرد دومرحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که در مرحله اول مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش به منظور اطمینان از دارابودن سازه‌ها از حداقل معیارهای علمی تعریف‌شده، مورد آزمون قرار می‌گیرند. سپس در مرحله دوم پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل‌های

اندازه‌گیری حاضر در مدل تدوین‌شده، به آزمون و بررسی پرداخته شد. برای بررسی روایی ابزار پژوهش نیز از آزمون روایی محتوایی استفاده شد؛ بدین صورت که از نظرات چند تن از متخصصان و استادان دانشگاه فرهنگیان که نسبت به ارتقای تعهد سازمانی کارمندان علم و آگاهی دارند، استفاده شد و با انجام اصلاح نظرات اعلام‌شده، پروتکل مصاحبه تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش براساس مراحل پژوهش به شرح زیر است.

مرحله اول: پژوهش کیفی

در این پژوهش به منظور شناسایی عوامل مؤثر در ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان از نظریهٔ برخاسته از داده‌ها استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مضمون‌دپوی و گیتلین^۱ انجام شده است که شامل شش مرحلهٔ آشنایی با داده‌ها، کدگذاری، جست‌وجو برای مضامین، تشکیل مضامین، مرور مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین نگارش است. بر این مبنا از طریق طبقه‌بندی داده‌ها و الگویابی درون‌داده‌ای و برون‌داده‌ای به یک سنخ‌شناسی تحلیلی دست یافته شد. علت استفاده از این روش این بود که باید ابتدا عوامل مؤثر در ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان شناسایی می‌شد و سپس، به واسطه مصاحبه‌های انجام‌شده و مؤلفه‌های به دست آمده، پرسشنامه تدوین می‌شد.

برای اطمینان از پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، از کدگذاری مجدد محقق و کدگذار دوم استفاده شد. زیرا میزان همبستگی بالای بین دو کدگذار مشخص می‌کند که این ابزار پایا می‌باشد یا خیر؟ البته به نقل از کمالی (۱۳۹۶)، در زمینهٔ پایایی کدگذارها در مصاحبه‌های پژوهشی، پراستفاده‌ترین و ساده‌ترین روش، استفاده از ضریب توافق درصدی است که مقادیر بالای ۷۰٪ مطلوب گزارش شده است. در این راستا در انتخاب کدگذار دوم، سعی شده است از یک اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان که چندین تحقیق کیفی در رزومهٔ خود داشته است استفاده شود و از ایشان خواسته شد که متن پیاده شده را کدگذاری کند. پایایی بین کدگذاران، ۷۸ به دست آمد.

1. Depoi and Gitlin

جدول ۲. نتایج کدگذاری مجدد مصاحبه‌ها توسط کدگذار دوم

عنوان مصاحبه	تعداد کدهای به دست آمده توسط پژوهشگر	تعداد کدهای به دست آمده توسط کدگذار دوم	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای عدم توافق
۷-ن	۸۱	۷۵	۶۹	۱۸
۹-ب	۷۳	۷۱	۵۲	۴۰
جمع کل	۱۵۴	۱۴۶	۱۲۱	۵۸

$$\text{درصد پایایی بین کدگذاران} = \frac{121}{154} * 100 = 78$$

روش دوم برای پایایی، شاخص ثبات یا پایایی بازکدگذاری^۱ است که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. روش محاسبه این نوع پایایی چنین است که از میان مصاحبه‌ها، چند نمونه به صورت تصادفی انتخاب و هر یک از آن‌ها را، دوبار، در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص پنج تا سی روز کدگذاری کردیم. در این فاصله زمانی، هر یک از مصاحبه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود، در دو مرحله کدگذاری و شاخص ثبات محاسبه شد. کدهای مشابه با عنوان «توافق» مشخص شدند و کدهای غیر مشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص شدند. از بین مصاحبه‌های انجام گرفته دو مصاحبه به صورت تصادفی مجدداً کدگذاری شدند که اطلاعات آن‌ها در جدول ۲ گزارش شده است. مقدار پایایی بازکدگذاری، ۸۰ به دست آمد که میزان مطلوبی است.

جدول ۳. نتایج از بازکدگذاری مصاحبه‌ها

عنوان مصاحبه	تعداد کدهای به دست آمده بار اول	تعداد کدهای به دست آمده بار دوم	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای عدم توافق
۳-م	۸۰	۷۰	۶۹	۱۲
۷-ی	۷۱	۷۲	۵۲	۳۹
جمع کل	۱۵۱	۱۴۲	۱۲۱	۵۱

$$\text{درصد پایایی باز کدگذاری} = \frac{121}{151} * 100 = 80$$

برای تعیین روایی ابزار (از واژه‌های دقت و صحت داده‌ها استفاده می‌شود) هم از درگیری طولانی‌مدت، پرسش و جست‌وجوگری از همکاران و بازبینی به وسیله افراد مطلع استفاده شده است. درگیری طولانی‌مدت و مشاهده مداوم^۱ یکی از بهترین راه‌های ایجاد دقت، درگیری طولانی‌مدت با موضوع است (گوبا و لینکولن^۲، ۱۹۹۴). به همین دلیل محققان به طور کامل درگیر تحقیق شده‌اند، با مشارکت‌کنندگان، ارتباط صحیح و مناسب برقرار کرده و با پذیرش مفاهیم عمیقی که در فرایند مصاحبه آشکار می‌شوند، دقت علمی را افزایش داده و در زمینه پژوهشی غوطه‌ور شده‌اند. یعنی هریک از فایل‌های صوتی مصاحبه‌ها چند بار به دقت گوش داده می‌شد. و یادداشت برداری‌هایی از پیام‌ها و فحوای کلام مصاحبه‌شوندگان انجام می‌گرفت. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، هر متن برای چندین بار بررسی می‌شد تا مضمونی در ذهن و محقق نقش نبسته باشد.

روش بعدی در تعیین روایی ابزار، بازبینی توسط همکار علمی تحقیق است. بازبینی توسط همکار به معنای تعامل بین پژوهشگر و سایر افرادی است که در زمینه روش‌های تحقیق تجربه دارند. کاوش به وسیله افراد مطلع به این معنا است که از افرادی که از دانش و آگاهی لازم نسبت به تعهد سازمانی برخوردارند، جست‌وجو و پرسش به عمل آوریم تا بتوانیم با استفاده از دانش و تجاربی که افراد آگاه نسبت به ارتقای نیروی انسانی دارند نسبت به شناخت ابعاد مختلف عوامل مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی آگاهی یابیم و عواملی را که بر ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان تأثیر می‌گذارند، شناسایی کنیم.

پس از اینکه روایی محتوا از نظر کیفی تأیید شد. به منظور بررسی روایی محتوا از نظر کمی، از ضریب روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) استفاده شد. با توجه به اینکه تعداد متخصصان نظارت بر محتوای مفاهیم ۱۰ نفر بوده‌اند. بر اساس جدول لاوشه، حداقل مقدار ضریب نسبی روایی محتوا باید ۰/۶۲ باشد. نتایج ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی محتوا برای متغیرها در جدول ۳ قابل مشاهده است.

-
1. Prolonged engagement and persistent
 2. Guba & Lincoln

جدول ۴. شاخص روایی محتوا مؤثر در ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در دانشگاه فرهنگیان

محدوده ضریب نسبی روایی محتوا برای هر سؤال (CVR)	۰,۸ - ۱
تعداد متخصصان	۱۰
تعداد سؤال‌های عوامل فردی	۷
شاخص روایی محتوای عوامل فردی (CVI)	۰,۹۱
تعداد سؤال‌های عوامل رفتاری	۱۵
شاخص روایی محتوا عوامل رفتاری (محتوا) (CVI)	۰,۹۴
تعداد سؤال‌های عوامل روان‌شناختی	۷
شاخص روایی محتوای عوامل روان‌شناختی (CVI)	۰,۹۱
تعداد سؤال‌های عوامل مدیریتی	۱۱
شاخص روایی محتوا عوامل مدیریتی (CVI)	۰,۸۷
تعداد سؤال‌های عوامل سازمانی	۶
شاخص روایی محتوا عوامل سازمانی (CVI)	۰,۸۷
تعداد سؤال‌های عوامل انگیزشی	۴
شاخص روایی محتوای عوامل انگیزشی (CVI)	۰,۸۱

پس از بررسی متون نظری تحقیق برخی سؤالات کلی برای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته طراحی شد و این و در بین اساتید دانشگاه فرهنگیان اجرا شد. در مجموع، ۱۹ مصاحبه از اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد و سعی شد که در آن شاخص‌هایی استخراج شود که می‌تواند ارتقای تعهد سازمانی نیروهای انسانی دانشگاه فرهنگیان را به‌خوبی پوشش دهد و آن را اندازه‌گیری کند. نتیجه این مصاحبه‌ها و تجزیه و تحلیل‌های بعدی این شاخص‌ها را به دست داد.

پس از انجام مصاحبه‌های لازم این مصاحبه‌ها به صورت سطر به سطر، بررسی و مفهوم‌سازی شد، و سپس براساس ارتباط مفهومی بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات مشخص شدند. ابتدا پاسخ‌های ارائه‌شده توسط مصاحبه‌شوندگان به واحدهایی کوچکتر تجزیه شد که این کار پس از بررسی رونوشت مصاحبه‌ها در سطح جمله انجام شد. سپس، مفاهیم در چارچوب مقوله‌های بزرگتر قرار گرفتند و پس از این مرحله مقوله‌ها نیز در چارچوب دسته‌های مفهومی بزرگتری طبقه‌بندی شدند. با توجه به اینکه کدهای باز به دست آمد، پس از هر مرحله از طبقه‌بندی و بررسی دوباره

داده‌ها مفاهیم تکراری حذف و مفاهیم مشابه درهم ادغام شدند. این کار تا چندین مرحله برای رسیدن به اشباع نظری برای مقوله‌های اصلی انجام شد. زمانی که مجموعه‌ای از مفاهیم (کدهای اولیه) استخراج شد. مفاهیم مشترک براساس مقایسه‌های ثابت (تشابهات و تفاوت‌ها) در قالب مقولات عمده دسته‌بندی شد (مضامین پایه). مرحله آخر نیز کدگذاری بر اساس شواهد بیان شده، بود. این مرحله از طریق مقایسه هر مقوله محوری با دیگر مقوله‌ها انجام شد. بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده، در این مرحله ۶ مضمون پایه استخراج شده و در جدول ۵ ارائه شده‌اند.

جدول ۵. جدول مضامین پایه مستخرج از مصاحبه با خبرگان این امر

شواهد	مضامین پایه
شناخت اهداف	فردی
وجدان کاری	
میزان تحصیلات	
شایستگی حرفه‌ای نیروی انسانی	
تعلق خاطر نسبت به کار	
احساس مسئولیت	
رده سنی	
جنسیت	
داشتن استقلال فردی	
اشتیاق شغلی	
تغییرپذیر بودن	
بلوغ سازمانی	
باورهای مذهبی	
تجربه‌های کاری اولیه	
آگاهی از هویت وظیفه	
ارزش‌گذاری به سازمان	
نگرش‌های شخصی	
پشتکار در کار	
دلبستگی شغلی	
ویژگی‌های شخصیتی	
وجود تفکر سیستمی	
مدیریت دانش	

شواهد	مضامین پایه
<p>الگوی رفتاری مدیران دانشگاه</p> <p>برقراری کنش متقابل در بین مدیران و کارکنان دانشگاه</p> <p>فداکاری</p> <p>افزایش میزان همبستگی کارکنان در گروه‌های کاری</p> <p>تعامل اعضای دانشگاه</p> <p>عدالت‌خواهی کارکنان دانشگاه</p> <p>سبک رهبری تبادلی مدیران دانشگاه</p> <p>هوش اخلاقی</p> <p>اخلاق حرفه‌ای</p> <p>کنش مدیران دانشگاه</p> <p>احترام متقابل در بین اعضای دانشگاه</p> <p>رفتار هدفمند اعضای دانشگاه</p> <p>صداقت و درستکاری مدیران بالادست</p> <p>احترام به قوانین دانشگاه از سوی همه اعضا</p> <p>روابط اجتماعی مناسب در بین کارکنان دانشگاه</p> <p>خوش‌برخوردی در بین اعضای سازمان</p> <p>عملکرد اخلاقی مناسب مدیران دانشگاه</p> <p>شادابی و نشاط کارکنان در دانشگاه</p>	رفتاری
<p>رعایت تعهد شغلی از سوی مدیران دانشگاه</p> <p>نوع دوستی</p> <p>افزایش اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان دانشگاه</p> <p>کاهش تنش‌ها و استرس‌های شغلی در سازمان</p> <p>ایجاد تکالیف شغلی چالش‌برانگیز از سوی مدیران دانشگاه</p> <p>فشار نقش</p> <p>هویت‌بخشی به کارکنان توسط مدیران دانشگاه</p> <p>محیط فیزیکی و اجتماعی و جو روانی حاکم بر دانشگاه</p> <p>ایمنی محیط روحی کار</p> <p>آموزش و آگاهی‌بخشی به کارکنان</p> <p>محافظت از ارزش‌های انسانی درون‌سازمانی</p> <p>محافظت از عزت‌نفس و جایگاه اجتماعی کارکنان</p> <p>هوش بالای معنوی کارکنان دانشگاه</p> <p>قراردادهای روانی (قراردادهای ذهنی و نانوشته بین کارفرما و کارمند)</p> <p>احساس امنیت شغلی</p>	روان‌شناختی

مضامین پایه	شواهد
	<p>ایجاد محیط یادگیرنده برای کارکنان دانشگاه</p> <p>احترام به ارزش‌های اسلامی در محیط دانشگاه</p> <p>سلامت روانی سازمانی</p> <p>رضایت از نحوه ارتقای شغلی کارکنان دانشگاه</p> <p>مدیریت استرس</p> <p>تلاش در زمینه بهبود عواطف کارکنان</p> <p>تقویت سرمایه روان‌شناختی افراد</p> <p>برخوردادی از فضای مناسب آموزشی در دانشگاه</p>
مدیریتی	<p>تقسیم درست وظایف کارکنان</p> <p>رعایت عدالت بین کارکنان از سوی مدیران دانشگاه</p> <p>نظارت بر وقت‌شناسی کارکنان</p> <p>انتصاب کارکنان براساس تخصص‌شان</p> <p>ارزشیابی دوره‌ای کارکنان دانشگاه توسط مدیران</p> <p>به کارگیری سبک‌های مدیریتی جدید</p> <p>اعتماد و تفویض اختیار به کارکنان</p> <p>برقراری خط‌مشی‌های کاری در دانشگاه</p> <p>انعطاف‌پذیری مدیران دانشگاه در مواجهه با مسائل مختلف</p> <p>نظارت مدیران بر کارکنان و اهمیت گذاشتن به کار آنها</p> <p>جلوگیری از ایجاد فساد اداری</p> <p>رهبری اشتراکی</p> <p>رهبری تحول‌آفرین</p> <p>رهبری آینده‌نگر</p> <p>توانمندسازی فردی و گروهی کارکنان</p> <p>عدم سازماندهی کارکنان در بازه‌های زمانی کوتاه‌مدت</p> <p>جلوگیری از فلات‌زدگی (احتمال بسیار پایین ترفیع) کارکنان</p> <p>گزینش کارکنان براساس مؤلفه‌های مدیریت استعداد</p> <p>مدیریت کوانتومی (اثربخشی کارکنان مبتنی بر اصل وحدت وجودی)</p> <p>قدرت مرجعیت (به لحاظ تخصص) مدیران دانشگاه</p> <p>عدالت رویه‌ای (اجرا و پیروی از مقررات)</p>
سازمانی	<p>جامعه‌پذیری و فرهنگ سازمانی مطلوب</p> <p>قانون‌مداری</p> <p>برگزاری برنامه‌های تربیتی</p> <p>فراهم‌بودن شرایط پیشرفت برای کارکنان دانشگاه</p>

شواهد	مضامین پایه
<p>توجه ویژه در جهت توسعه حرفه‌ای اساتید و کارکنان دانشگاه همگرایی و هم‌افزایی کارکنان دانشگاه عدم تضاد منافع درون‌سازمانی شفاف‌سازی وظایف و اهداف نقش استراتژی‌های دانشگاه در پیشبرد اهداف ایجاد رقابت بین سازمان‌ها ویژگی‌های شغلی مطلوب غنی‌سازی شغلی ساختار اداری منظم اهمیت‌دادن به پیشرفت فردی و گروهی کارکنان ارتباطات مطلوب درون‌سازمانی جو اخلاقی حاکم در سازمان تناسب کلی فرد با سازمان تعهدات زنجیره‌وار تمام اعضای سازمان کسب دانش روزآمد پایبندی مدیران دانشگاه به اهداف تعیین شده تعاملات فرهنگی</p>	
<p>ایجاد فضای مناسب تشویق و قدردانی تأمین رفاه مالی حقوق و مزایای متناسب با وظایف کارکنان امکانات رفاهی مناسب امکانات آموزشی در جهت به‌روزرسانی اطلاعات کارکنان حمایت مدیران از خلاقیت‌ها و نوآوری‌های کارکنان افزایش انگیزه درونی پاداش‌های مالی عدالت در توزیع پاداش‌ها و پرداخت‌های مالی بهبود تسهیلات و امکانات رفاهی افزایش حقوق کارکنان صمیمیت افراد حمایت سازمانی مدیران دانشگاه از کارکنان زیردست افزایش فرصت و شانس ارتقای کارکنان در دانشگاه احساس وجود منافع مشترک در کارکنان دانشگاه مشارکت‌دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها</p>	انگیزشی

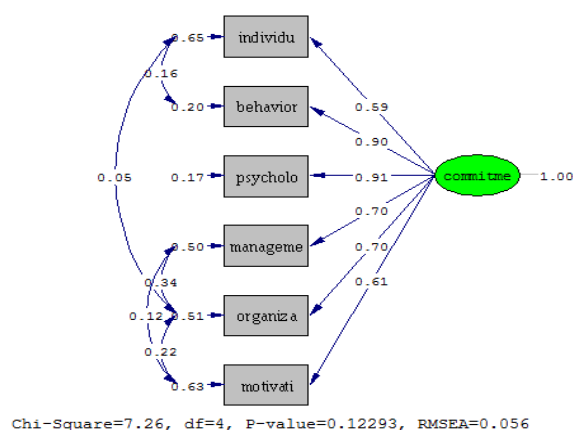
مرحله دوم: تحلیل داده‌های کمی

در این پژوهش از آزمون معتبر کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. با توجه به جدول آزمون کلموگروف-اسمیرنوف اگر سطح معناداری برای کلیه متغیرها بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد، توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۵. سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف شاخص‌ها

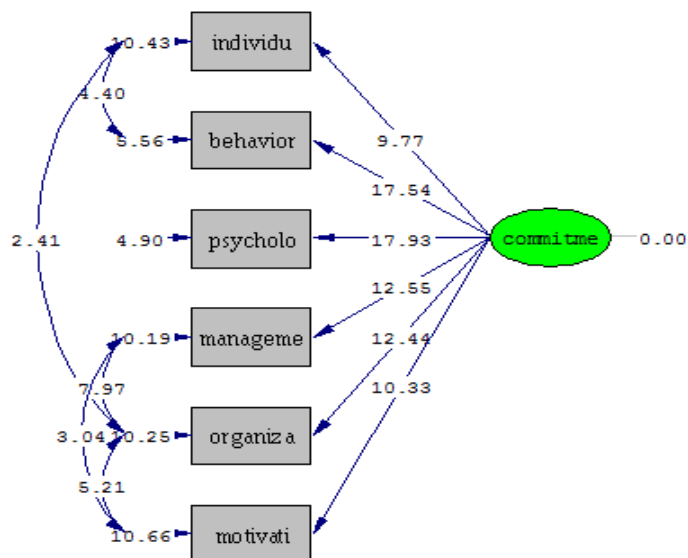
مؤلفه‌ها	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون نرمالیت
معیارهای فردی	۰/۸۵۲	۰/۴۶۲	نرمال
معیارهای رفتاری	۰/۸۲۴	۰/۵۰۶	نرمال
معیارهای روان‌شناختی	۰/۹۶۷	۰/۳۰۷	نرمال
معیارهای مدیریتی	۱/۱۹	۰/۱۱۸	نرمال
معیارهای سازمانی	۰/۹۷۳	۰/۳۰۰	نرمال
معیارهای انگیزشی	۱/۰۳	۰/۱۵۴	نرمال

با توجه به جدول ۵ به دلیل اینکه سطح معناداری به دست آمده برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است، بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه پژوهش رد و فرضیه صفر تأیید می‌شود؛ در نتیجه، توزیع داده‌های تمامی متغیرها نرمال است.



شکل ۱. نمودار تحلیل عاملی تأییدی کل (ضریب استاندارد)

همان طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود بار عاملی همه متغیرها مطلوب و بیشتر از ۰/۳ است. برای تشخیص معنادار بودن روابط، مدل با عدد معناداری اجرا شد (شکل ۲).



Chi-Square=7.26, df=4, P-value=0.12293, RMSEA=0.056

شکل ۲. نمودار تحلیل عاملی تأییدی کل (عدد معناداری)

مطابق با شکل ۲ عدد معناداری همه متغیرها بیشتر از ۱/۹۶ و به معنای تأیید روابط است. در جدول ۶ میزان ضرایب استاندارد، عدد معناداری و آلفای کرونباخ آورده شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل عاملی تأییدی کل

رتبه	رد/پذیرش	آلفای کرونباخ	عدد معناداری	ضریب استاندارد	متغیر
پنجم	پذیرش	۰,۹۷۶	۹,۷۷	۰,۵۹	معیارهای فردی
دوم	پذیرش		۱۷,۵۴	۰,۹۰	معیارهای رفتاری
اول	پذیرش		۱۷,۹۳	۰,۹۱	معیارهای روان‌شناختی
سوم	پذیرش		۱۲,۵۵	۰,۷۰	معیارهای مدیریتی
سوم	پذیرش		۱۲,۴۴	۰,۷۰	معیارهای سازمانی
چهارم	پذیرش		۱۰,۳۳	۰,۶۱	معیارهای انگیزشی

با توجه به جدول ۶، ضریب آلفای کرونباخ کل بیشتر از ۰٫۷ و مطلوب است. در جدول ۷، کلیه شاخص‌های برازش برای سنجش تناسب مدل با داده‌های جمع‌آوری شده محقق آورده شده است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل کلی

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار استاندارد	برازش مدل	نتیجه
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	$< 0,08$	۰٫۰۵۶	مطلوب
CMIN/DF	شاخص بهنجار نسبی	۳	۱٫۸۱	مطلوب
GFI	شاخص نیکویی برازش	$\geq 0,90$	۰٫۹۹	مطلوب
AGFI	شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته	$\geq 0,90$	۰٫۹۵	مطلوب
SRMR	ریشه میانگین توان دوم خطای استانداردشده	$< 0,08$	۰٫۰۱۰	مطلوب
NFI	شاخص برازش نرمال‌شده	$\geq 0,90$	۰٫۹۹	مطلوب
NNFI	شاخص برازش غیر نرمال‌شده	$\geq 0,90$	۰٫۹	مطلوب
IFI	شاخص برازش افزایشی	$\geq 0,90$	۱٫۰۰	مطلوب
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	$\geq 0,90$	۱٫۰۰	مطلوب

دو شاخص مهم برازش مدل (RMSEA) و (CMIN/df) در جدول ۷ است. مقدار (CMIN/df) برابر ۱٫۸۱ است. مقدار (CMIN/df) هرچه کوچکتر از عدد ۳ باشد، مدل دارای برازش بهتری است. شاخص RMSEA میانگین مجذور خطاهای مدل است (۰٫۰۵۶). این شاخص براساس خطاهای مدل ساخته می‌شود. حد مجاز این مقدار ۰٫۰۸ است، یعنی مقادیر زیر ۰٫۰۸ قابل قبول هستند و همین‌طور زیر ۰٫۰۵ خیلی خوب است. سایر شاخص‌ها نیز در محدوده قابل قبولی قرار دارند. بنابراین، در مجموع می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

با توجه به نتایج تحلیل عاملی در جدول ۶ معیارهای روان‌شناختی با ضریب استاندارد (۰٫۹۱) و عدد معناداری (۱۷٫۹۳) بیشترین نقش و معیارهای فردی با ضریب استاندارد (۰٫۵۹) و عدد معناداری (۹٫۷۷) کمترین نقش را در تبیین ارتقای تعهد سازمانی داشتند.

جدول ۸. رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (آنوا)

اولویت	میانگین	ابعاد تحقیق
اول	۶,۰۷	معیارهای انگیزشی
دوم	۵,۸۷	معیارهای رفتاری
سوم	۵,۸۲	معیارهای فردی
چهارم	۵,۷۸	معیارهای روان‌شناختی
پنجم	۵,۶۷	معیارهای سازمانی
ششم	۵,۶۵	معیارهای مدیریتی
میزان F: ۱۲,۸۵ سطح معناداری = ۰,۰۰۰		

با توجه به خروجی نرم‌افزار در جدول ۸، مقدار عددی سطح معناداری برابر با ۰,۰۰۰ است، که از مقدار استاندارد ۰,۰۵ کوچکتر است. بنابراین، فرض صفر مبنی بر برابری میانگین متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود و می‌توان گفت بین میانگین‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. بعد از تأیید تفاوت بین میانگین نمره متغیرها، برای اولویت‌بندی میانگین‌ها و تفکیک طبقه‌ها از آزمون دانکن استفاده شد. طبق نتایج میانگین هر متغیر در طبقه همگن خود، به ترتیب، از کمترین به بیشترین به صورت صعودی نمایش داده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد متغیرهای پژوهش سطوح متفاوتی از تأثیرگذاری بر ارتقای تعهد سازمانی را داشتند. این بدین معناست که برخورداری کارمندان از تحصیلات دانشگاهی مرتبط با سمت شغلی‌شان باعث آشنایی اهداف، مسئولیت‌های فردی و سازمانی‌شان شده و بهتر می‌توانند اهداف سازمانی تعیین‌شده را درک کنند، و با ارزش‌گذاری به سازمان، پشتکار در کار و اشتیاق شغلی بیشتر نسبت به انجام وظایف محوله تلاش کرده و تعهدات سازمانی‌شان را به خوبی ایفا کنند. این یافته‌ها با نتایج برخی پژوهش‌ها (از جمله محبوب‌خواه و بیگزاده، ۱۳۹۸؛ مهدوی و زمانی، ۱۳۹۸؛ دعاگویان و همکاران، ۱۳۹۸؛ چلیک و اورال، ۲۰۱۹؛ مارتینز و همکاران، ۲۰۱۹؛ کولبرک^۱ و همکاران،

۲۰۱۸) همسو است. این نتایج بیان می‌کند با اهمیت‌دادن به شاخص‌های مورد ارزیابی در سطح سازمان، مانند متغیرهای بررسی‌شده در این پژوهش، می‌توان ارتقای کیفی و کمی سطح تعهد سازمانی در بین نیروی‌های شاغل را تضمین کرد. همچنین، با توجه به نتایج، ایجاد محیطی سالم و به دور از تنش‌های شغلی و جو روانی مناسب و نیز احترام به حقوق کاری نیروی انسانی شاغل در سازمان باعث افزایش تعهد سازمانی و شغلی در این افراد می‌گردد. همسو با پژوهش حاضر غریب‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی را شامل ۱۶ عامل برشمردند که در قالب ۴ دسته کلی عوامل شخصیتی، مرتبط با نقش، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری تفکیک کرده‌اند. براساس نتایج تحلیل عاملی، معیارهای روان‌شناختی و رفتاری، بیشترین تأثیرگذاری را در ارتقای تعهد سازمانی داشتند. این بدین معناست که با بالابردن سطح اعتمادسازی و نیز آموزش و آگاهی‌بخشی به کارکنان و حفظ ارزش‌های انسانی آن‌ها و ایجاد محیطی سالم و عاری از هرگونه استرس و تنش‌هایی که امنیت شغلی را به مخاطره می‌اندازد، ارتقای تعهد سازمانی را موجب خواهد کرد. طبق یافته پژوهش، مشارکت نیروی انسانی در سازمان به موجب قرارداد سازمانی، تا جایی امکان‌پذیر خواهد بود که شأن و منزلت نیروی انسانی در سازمان حفظ شود و با در نظر گرفتن نظام شایسته‌سالاری، افراد مجری وظایف و مسئولیت‌های خاص خود باشند تا در نهایت، تعهد سازمانی افراد به کمال خود برسد. سطوح بالای معنادار بودن و احساس شایستگی از طریق ایجاد علاقه در افراد درباره مشاغلشان، باعث افزایش تعهد سازمانی خواهد شد (شکرالهی و همکاران، ۱۳۹۶).

تعهد سازمانی بدین معنا است که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص تعهد دارد و تعهد سازمانی انگیزه اصلی این سازمان‌های مثبت‌نگر است که این به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی رفتاری کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی و رفتار و اخلاق حرفه‌ای می‌شود، در همین راستا، می‌توان گفت هر قدر تعهد سازمانی در سطح بالاتری در سازمان باشد، رفتار و اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز بهبود می‌یابد و برعکس. در واقع نتایج نشان داد که تعهد سازمانی در کارکنان در سطح بالاتر از متوسط است. در تبیین یافته فوق می‌توان اظهار داشت که ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان به عنوان عوامل تأثیرگذار و دارای رابطه با محیط سازمانی است و رفتار آنان تحت تأثیر روان و

شخصیت‌شان است و تعهد سازمانی نیز به عنوان یک رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی آنان است. فردی که از وجدان‌مندی بالایی برخوردار است، نه تنها در محیط کاری، بلکه در دیگر محیط‌های زندگی خود مانند تحصیل، زندگی شخصی و هر محیط اجتماعی دیگر هم روابط مناسب و کارکرد مناسبی از خود ارائه می‌دهد، پیگیری و تعهد بالای این افراد به انجام وظایف خود و برنامه‌های از پیش تعیین‌شده باعث می‌شود که این افراد یکی از بهترین گزینه‌ها برای مشاغلی باشند که در آن‌ها عامل از پیش تعیین‌شده زیادی وجود دارد و فرد باید اهدافی را پیگیری و رفتارهای مناسبی را از خود نشان دهد. از آنجا که تعهد سازمانی حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان متبوع خود مشخص می‌کند و نوعی احساس انطباق و همسازی عاطفی و ذهنی نسبت به ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان در فرد به وجود می‌آورد، این رفتار سازمانی با حالات و حرکات افراد ارتباط پیدا می‌کند که این خود ریشه در معیارهای روان‌شناختی آنان دارد و می‌توان ادعان کرد که معیارهای روان‌شناختی، یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر ایفای مطلوب تعهدات سازمانی است. در مقابل، رفتارهای نایمن و تنش‌زا از سوی مدیران و مسئولان سازمان، باعث بروز نگرش منفی کارکنان نسبت به سازمان شده و به بی‌اعتمادی و بی‌اعتنایی کارکنان نسبت به سازمان منجر می‌شود که نهایتاً کاهش تعهد شغلی و سازمانی را در پی خواهد داشت. تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر برای تحقق اهداف سازمان کار و تلاش کند. از آنجا که نیروی انسانی در سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است، باید اسباب لازم جهت موفقیت و ارتقاء شغلی آن‌ها فراهم شود؛ در این راستا مدیران همواره باید بکوشند تا در جهت بهبود کیفی نیروی انسانی اقدام کرده و نگرش‌ها و ارزش‌گذاری‌های آن‌ها را نسبت به سازمان تعدیل‌سازی کنند. هرچه نیروی انسانی احساس تعلق بیشتری به سازمان پیدا کرده و حمایت سازمانی را به همراه داشته باشد، در پایبندی به تعهد وظیفه و اهداف سازمان محکم‌تر خواهد بود. بنابراین، مدیران سازمان باید تلاش کنند تا شرایط و بستر مناسب، برای حفظ و افزایش کیفیت معیارهای حوزه روان‌شناختی و رفتاری برای نیروی انسانی زیردست خود را فراهم کرده تا شاهد بالارفتن تعهد و پایبندی بیشتر در انجام وظایف شغلی آن‌ها باشند. برای سنجش تعهد سازمانی، مدل و پرسشنامه‌ای طراحی شد که برازندگی آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تجزیه و تحلیل شد و نتایج تحلیل آن نشان داد که

میزان بار عاملی بین سؤالات پرسشنامه و متغیرهای مربوط، به لحاظ آماری معنادار بوده و نیاز به حذف یا تغییر در سؤالات پرسشنامه وجود ندارد. همچنین، نتایج شاخص‌های برازش مدل و همچنین مقدار آلفای کرونباخ در سطح مطلوب و قابل استنادی قرار دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه حاصل با ۶ مؤلفه اصلی فردی، رفتاری، روان‌شناختی، مدیریتی، سازمانی و انگیزشی به ترتیب با ۲۲، ۱۸، ۲۳، ۲۱، ۲۱ و ۱۶ گویه بر مبنای تحلیل عاملی تأییدی از نظر روایی و پایایی تأیید شد. یافته‌های پژوهش حاضر از پیشنهاد‌های کاربردی ذیل جهت ارتقای تعهد سازمانی نیروی انسانی برخوردار است.

- ایجاد محیطی با سلامت روان و عاری از موقعیت‌های تنش‌زا برای نیروی انسانی شاغل در دانشگاه
- شناخت ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان مانند ویژگی منبع انگیزش و خودکارآمدی، خودتنظیمی و ...
- دوره‌های اختصاصی آشنایی با آیین‌نامه‌ها و تعهدات سازمانی توسط مسئولان دانشگاه فرهنگیان
- برنامه‌ریزی نسبت به ارتقای مهارت‌های فردی کارکنان
- برگزاری دوره‌های اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیأت علمی و کارکنان
- برنامه‌ریزی برای امنیت و آسایش روانی کارکنان از قبیل اردوهای آموزشی، تفریحی، مسابقات ورزشی و ...
- بهره‌گیری از افرادی که دارای مهارت و دانش مدیریت سازمانی هستند در جهت در مدیریت سازمانی
- برنامه‌ریزی در جهت ایجاد انگیزش شغلی کارکنان
- برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، مهارت‌های اجتماعی، وظایف و اخلاق سازمانی
- حمایت و پشتیبانی کامل مدیران سازمان نسبت به نیروی انسانی شاغل تحت نظرشان

منابع

- ابراهیمی، مسیح، و مبینی، الهه (۱۳۹۵). تحلیل نقش نظام ارزشیابی عملکرد در بهره‌وری سازمان با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۳)، ۵۹-۸۱.
- افشانی، سیدعلیرضا، توکلی‌زاده‌راوری، محمد، سهیلی، فرامرز، و جنتی‌فر، اکرم (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۸، ۱۴۴-۱۲۱.
- تاجوران، مرضیه، و صیغ، محمدحسن (۱۳۹۶). مدل علی بیگانگی از کار براساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۹(۴۳)، ۸۰-۶۱.
- تورانی، حیدر (۱۳۹۶). دانشگاه فرهنگیان به مثابه سازمانی یادگیرنده (ابعاد، مؤلفه‌ها و راهکارها). *پژوهش در تربیت معلم*، ۱(۳)، ۱۹۵-۱۶۵.
- جمشیدیان، محمدامین (۱۳۹۶). تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک کارکنان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی. *مهندسی مدیریت نوین*، ۱(۲ و ۱)، ۸۹-۱۰۵.
- حسین‌پور، داود، و قربانی پاچی، عقیل (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۳(۶۵)، ۷۵-۴۵.
- حسینیان، شهابت، و عیسی‌آبادی، مجید (۱۳۹۶). ابعاد استراتژی توانمندسازی منابع انسانی معاونت نیروی انسانی ناجا. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۵(۳۶)، ۹۷-۱۲۶.
- دعاگویان، داوود، ابراهیم‌نژاد، ناصر، فقیهی، سیداحمد، و گرجیان، محمد مهدی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام. *انتظام اجتماعی*، ۱۱(۳)، ۱۴۰-۱۱۹.
- زجاجی، ندا، خنیفر، حسین، آقاحسینی، تقی، و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶). طراحی چارچوب توسعه حرفه‌ای مدرسان تربیت معلم در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان. *تدریس پژوهی*، ۵(۴)، ۱۶۴-۱۴۳.

- سلیمانپور، جواد، مطلبی، ابوطالب، و رشیدی، مجید (۱۳۹۶). اعتبارسنجی الگوی ارتقای تعهد سازمانی، سازمان‌های آموزش علوم دریایی. *آموزش علوم دریایی*، ۴(۳)، ۵۲-۶۰.
- سهرابی، آرزو، حسن‌زاده، کاظم، و فیاضی، مرجان (۱۳۹۵). راهبردهای بهبود نگرش شغلی درک‌شده کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی. *پژوهش‌های پیشرفت و تعالی*، ۱(۲)، ۴۸-۴۱.
- شفیع‌پور، سیده فاطمه، زارع زیدی، علیرضا، و متانی، مهرداد (۱۳۹۶). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان‌ها. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۲(۵)، ۴۸-۳۸.
- شفیعی، مهرداد (۱۳۹۲). تعهد سازمانی در شرکت‌های نوپای دانش‌بنیان؛ عامل انسجام تیم و بقای کسب و کار در محیط رقابتی. *پارک‌ها و مراکز رشد*، ۹(۳۴)، ۵۲-۴۴.
- شکرالهی یانچشمه، محمد، افشار، علی، خورشیدی، وحید، و عسکریان، مجید (۱۳۹۶). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد کارکنان در ارتباط بین رهبری خدمت‌گزار و تعهد سازمانی. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۵(۲)، ۱۱۱-۸۵.
- ضیاءالدینی، محمد، و رضوانی قوام‌آبادی، سکینه (۱۳۹۲). الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۵، ۱۹۹-۱۷۷.
- غریب‌زاده، رامین، زاهدان بابلان، عادل، معینی کیا، مهدی، خالق‌خواه، و علی (۱۳۹۹). فراتحلیل عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان به عنوان یک متغیر اخلاقی در سازمان‌های آموزشی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴، ۳۸-۳۱.
- فدایی کیوانی، رضا، و اشکور، سیده زلیخا (۱۳۹۶). جایگاه آموزش در توسعه منابع انسانی سازمان‌های عصر حاضر. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۲(۵)، ۱۲-۱.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله، شریعتی، مسعود، ولی‌پور، مهدی، و هاشمی، محمد (۱۳۹۷). الگوی توانمندسازی منابع انسانی سازمان عقیدتی-سیاسی نیروی انتظامی. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۳(۲)، ۲۶۱-۲۸۴.
- کمالی، یحیی (۱۳۹۶). روش‌شناسی فراترکیب و کاربرد آن در سیاستگذاری عمومی. *سیاست*، ۴۳، ۷۳۶-۷۲۱.
- محبوب‌خواه، فرهاد، و بیگزاده، یوسف (۱۳۹۸). روابط بین پایه‌های قدرت با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و تعهد سازمانی؛ نقش میانجی عدالت رویه‌ای. *مجله آینده‌پژوهی مدیریت*، ۱۱۷، ۱۴۸-۱۳۵.

محبی‌فر، امیر (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و میل ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان واحد بهره‌برداری پتروشیمی نوری. *مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۴(۱)، ۲۷۵-۲۷۰.

مهدوی، غلامحسین، و زمانی، رضا (۱۳۹۸). تأثیر تعهد حرفه‌ای و رده سازمانی بر پذیرش کمتر از واقع گزارش کردن زمان به وسیله حسابرس: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رضایت شغلی. *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، ۳۰، ۲۰-۵.

نامداری پژمان، مهدی، میرکمالی، سیدمحمد، پورکریمی، جواد، و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار در تضمین کیفیت آماده‌سازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان: رویکرد کیفی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳۸)، ۳۴-۱.

- Baron, R. (1986). *Behaviour in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Celik, G., & Oral, E. (2019). Mediating effect of job satisfaction on the organizational commitment of civil engineers and architects. *International Journal of Construction Management*, 21(10), 969-986.
- Cheah, C. S., Chong, V. S. W., Yeo, S. F., & Pee, K. W. (2016). An empirical study on factors affecting organizational commitment among generation X. *Procedia- Social Sciences*, 219, 167-174.
- Culibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(132), 1-11.
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Work-Applied Management*, 9(1), 18-34.
- Hakim, A. (2020). Effect of compensation, career development, work environment on job satisfaction and its impact on organizational commitments in PT Jakarta Tourisindo. *Critical Reviews*, 7(12), 538-548.
- Lincoln, Y., & Guba, E. G. (1985), *Naturalistic inquiry*, 1st edition, Sage Publications, Beverly Hills.
- Martins, J., Lopes, J., Machado, F., Fernandes, C. & Tasso, J. (2019) The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity. *Knowledge Management*, 23(3), 489-507.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Ongalo, E. A., & Tari, J. (2015). Effect of employee motivation strategies on organizational performance: A case of electricity generating and distribution firms in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 7, 55-65.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1989). *Motivation and work behavior*. 5th ed, McGraw-Hill, INC.