

نقش تعهد سازمانی در اثر بخشی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران)

نیکزاد تقی خانی^۱، جواد پور کریمی^۲

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعهد سازمانی در اثر بخشی سازمانی انجام شد. روش تحقیق از نوع کمی و به صورت توصیفی (پیمایش) انجام شده است. داده‌ها از طریق پرسشنامه اثر بخشی پارسونز (۱۹۶۹) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) جمع‌آوری شد. جامعه آماری کارکنان دانشگاه تهران ($N=2000$) بود که از این میان ۲۴۴ نفر به صورت روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، به عنوان نمونه انتخاب شد. برای تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ استفاده شد (ضریب آلفا برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۱۷ و برای پرسشنامه اثر بخشی سازمانی ۰/۹۶۲ بدست آمد) و برای تعیین نقش مؤلفه‌های تعهد سازمانی در پیش بینی اثر بخشی سازمانی از رگرسیون استفاده شد. نتایج کلی حاکی از آن است که بین اثر بخشی سازمانی و تعهد عاطفی ($r=0/481$) و اثر بخشی سازمانی و تعهد هنجاری ($r=0/435$) رابطه معنی داری وجود دارد و بین مؤلفه تعهد مستمر و اثر بخشی رابطه معنی دار وجود ندارد، همچنین ۰/۳۹۷ واریانس ($R^2=0/397$) متغیر اثر بخشی سازمانی توسط مؤلفه‌های تعهد سازمانی تبیین شده است.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، اثر بخشی سازمانی، دانشگاه تهران.



The Role Of Organizational Commitment In Organizational Effectiveness (Case Study: University Of Tehran Staff)

Abstract:

The aim of this study was to investigate the role of organizational commitment in organizational effectiveness. The research method is quantitative and descriptive (survey). Data were collected through the Parsons Effectiveness Questionnaire (۱۹۶۹) and the Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire (۱۹۹۰). The statistical population was the staff of the University of Tehran ($N = 2000$) from which 244 people were selected as a sample by proportional stratified sampling method. Cronbach's alpha was used to determine the validity of the measuring instrument (Alpha coefficient for organizational commitment questionnaire was $.917$ and for organizational effectiveness questionnaire was $.962$) and regression was used to determine the role of organizational commitment components in predicting organizational effectiveness. The general results indicate that there is a significant relationship between organizational effectiveness and emotional commitment ($r = .481$) and organizational effectiveness and normative commitment ($r = .435$) and there is no significant relationship between the component of continuous commitment and effectiveness. Also, $.397$ variance ($R^2 = .397$) of organizational effectiveness variable is explained by the components of organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Effectiveness, University of Tehran.

مقدمه

اندازه‌گیری تعهد سازمانی با مشاهده رفتار افراد در محل کار نیز امکان پذیر است. آلن و می‌یر در دهه ۹۰ میلادی یک نظریه تحلیلی برای تعهد سازمانی بیان کردند و آن را به سه بخش قابل تعریف تجزیه کردند: تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی مستمر و تعهد سازمانی هنجاری. تعهد عاطفی، دلبستگی احساسی کارکنان به ارزش‌های سازمانی است که در آن کار می‌کنند. یعنی اینکه فرد تا چه اندازه به سازمان علاقه دارد. تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه همکاری با همان سازمان است. تعهد هنجاری با التزام و مسئولیت پذیری سرو کار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند. اگر چه هر یک از این انواع تعهد سازمانی ممکن است بر سایر انواع آن اثر بگذارد.

وقتی هدف طراحی استراتژیک مدیریت است، کار ساده‌تر این است که سه نوع تعهد سازمانی را جداگانه در نظر بگیریم و تک تک به ذهن بیاوریم تا بر اساس آن بتوانیم آنها را در کارکنان تقویت کنیم. تعهد سازمانی در علوم رفتاری به طور گسترده‌ای به عنوان یک عامل کلیدی در رابطه ما بین افراد و سازمان شناخته شده است. به عنوان مثال برخی محققان بر این باورند که تعهد سازمانی عاملی است که علاقه و دلبستگی فرد را به سازمان افزایش می‌دهد.

همچنین با مدیریت تعهد کارکنان، بسیاری از عواقب ناخواسته در سازمان‌ها از میان می‌رود. موضوع تعهد سازمانی در دهه‌های اخیر مورد علاقه بسیاری بوده است و مطالعات زیادی برای یافتن عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی صورت پذیرفته است. تعهد سازمانی به ویژه از منظر مدیران در جهت دستیابی به موفقیت بسیار مهم است. امروزه با سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش تعهد کارکنان هستند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند.

از اوایل دهه ۱۹۵۰ که تعهد سازمانی در زمینه رفتار سازمانی مطرح شد، این مقوله یکی از موضوعاتی است که همیشه در رأس علایق محققان قرار گرفته، چرا که آنان معتقدند، مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی از قبیل اثر بخشی سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش جا به جایی، هم‌چنین کاهش غیبت شود.

امروزه اندیشمندان مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که منابع انسانی مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها است. تعهد سازمانی تعلق خاطر است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، احساس می‌کنند تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند.

بوکاتان (۱۹۷۴) تعهد را چنین تعریف می‌کند: تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف سازمان جدای از ارزش‌های ابزاری آن است. در دنیای پر رقابت کنونی سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند. و به منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند و در تلاشند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه تعیین شده در شرح شغل عمل کنند. یکی از موضوعاتی که توجه محققان را در زمینه تعهد به خود جلب کرده است، جنبه‌های مختلف مفهوم تعهد است. زیرا وابستگی تعهدی کارکنان نه تنها با سازمان بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب و غیره در ارتباط است. (عزیزی شهبابی، اسدیان ۱۳۹۴)

تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند. یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد. تعهد سازمانی را می‌توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری کرد. علاوه بر این تعهد سازمانی را می‌توان برحسب درجه تکمیل مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان مورد ارزیابی قرار داد.

-تعهد سازمانی کارکنان، به ویژه از نظر مدیران، در جهت دستیابی به موفقیت بسیار مهم می‌باشد. امروز با سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، مدیران به دنبال راههایی برای افزایش تعهد کارکنان می‌گردند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند. تعهد سازمانی یک نگرش است، یک حالت روانی که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل به معنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه فعالیت در سازمان، نیاز یعنی اینکه فرد به خاطر سرمایه گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است، الزام عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند (Greenberg & Cohorts, 2000)

مطالعه تجربی انجام شده درباره موضوع تعهد سازمانی مجموعه غنی از یافته‌ها در مورد پیش شرط‌ها و پیامدهای تعهد سازمانی را فراهم می‌کند.

از چند سال قبل اثرات تعهد سازمانی به سه طبقه گروه بندی شده‌اند که عبارتند از: ۱- ویژگی‌های شخصی
۲- ویژگی‌های شغلی یا ویژگی‌های مرتبط با نقش، ۳- تجربیات کاری، مطالعه مجدد استیرز آ (۱۹۹۱) در این مورد اهمیت هر سه طبقه را تأیید کرد.

تحقیقات بعدی نیاز به اضافه شدن طبقه چهارمی از پیش شرط‌ها با عنوان ویژگی‌های ساختاری منجر شد.

با توجه به این عوامل هر چند نمی‌توان از وجود عوامل محیطی نیز غافل شد مثلاً فرصت‌های استخدامی دیگر، تعهد را تحت تأثیر قرار می‌دهد هر چقدر جذابیت این فرصت‌ها بیشتر باشد، تعهد کارمند کمتر خواهد شد. همچنین تعهد سازمانی می‌تواند از چند عامل محیطی دیگر تأثیر بپذیرد. هر قدر کارکنان احساس رضایت بیشتری از مدیران خود داشته باشند و احساس کنند که سازمان به رفاه آنان توجه دارد، سطح تعهدشان بالاتر خواهد بود.

تعهد سازمانی بر عوامل مختلف سازمانی (به ویژه خروجی‌های سازمان) تأثیر گذار است که یکی از آن عوامل اثربخشی سازمانی می‌باشد که به ذیل آن پرداخته می‌شود.

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و بطور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد.

-نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است، چرا که نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمان به حساب می‌آید. تعهد به عنوان یک نگرش انسانی مطرح می‌شود و شکی نیست که سازمان‌های دارای اعضای با سطح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتری برخوردارند. به عبارت دیگر تعهد باعث افزایش کارایی، اثربخشی و نهایتاً بهره‌وری سازمان شده و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت (Askari, 2003).

- نیروی انسانی متعهد خود را متعهد به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها از هیچ تلاش و کوشش مضایقه نخواهد کرد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد که علاوه بر بالندگی خود در جهت عظمت و ترقی سازمان گام بر می‌دارد از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک‌تر می‌شود (Armstrong, 1999)

- تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی بر بسیاری از رفتارهای سازمانی نظیر غیبت، تأخیر و جابجایی تأثیر منفی دارد، یعنی هرچه تعهد سازمانی بیشتر باشد این متغیرها کاهش خواهند یافت. بنابراین تعهد سازمانی اثرات بالقوه جدی بر عملکرد سازمان دارد و می‌تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد. لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان بار است و هزینه‌های زیادی به دنبال دارد (Karimzadeh, 1998)

- برای هر چیزی داشتن هدف بدون داشتن تعهد، کار عبثی است. نه فقط داشتن هدف بلکه داشتن تعهد برای آن هدف است که منجر به پیشرفت و موفقیت می‌شود (Dessler, 2001)



کامرون^۷ (۱۹۶۸) می‌گوید اگر سازمان به عنوان سیستم فعال هدف یاب، منطقی و عمدی تصور کنیم، بنابراین طبیعی است که از میزان موفقیت در تحقق اهداف به عنوان یک مقیاس مناسب برای اثر بخشی بحث کنیم.

تاون ساوند^۸ (۱۹۹۵) معتقد است یک محیط آموزشی اثر بخش کانونی است که یک برنامه با کیفیت بالا برای تحقق اهداف وسیع سیستم و اهداف مشخص طراحی شده را تدوین و حفظ می‌کند. اوچمن و سی شور^۹ (۱۹۶۸) اثر بخشی سازمانی را به عنوان توانایی بهره برداری از محیط برای کسب منابع نادر و ارزشمند جهت تداوم کارکرد، تعریف می‌نماید.

- از نظر ریچارد آل دفت^{۱۰} (۱۹۹۰) اثر بخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نائل می‌آید.

اثر بخشی یک مفهوم کلی دارد، آن به صورت خنثی در برگیرنده تعداد زیادی از متغیرها می‌باشد. هنگام تعیین اثر بخشی سازمان، حدود یا میزانی که هدف‌های چندگانه تأمین شده‌اند، سنجیده و مورد قضاوت قرار می‌گیرند.

- لارنس و لورش^{۱۱} (۱۹۶۷) معتقدند سازمانی اثر بخش است که ویژگی‌های سازمان با بخش‌های گوناگون محیط مربوط به آن دارای تعادل و توازن باشد.

- ندلر و توشمن^{۱۲} (۱۹۸۰) نیز اظهار می‌دارند که سازمانی که درجه بالایی از تناسب و سازگاری و توافق بین عناصر و عوامل تشکیل دهنده‌اش نشان دهد، انتظار می‌رود که سازمان اثر بخش باشد (Ashrafi, 2002).

- ریچارد اسکات^{۱۳} در مورد اثر بخشی چنین می‌گوید: اثر بخشی از نظر سیستم عقلایی تعداد و کیفیت برون دادها و کارایی می‌باشد.

منظور از اثر بخشی در واقع بررسی میزان مؤثر بودن اقدامات انجام شده برای دست یابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارت دیگر در اثر بخشی میزان تحقق اهداف اندازه گیری می‌شود. اما اثر بخشی در یک دوره آموزشی هنگامی حاصل می‌شود که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود، ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعاً ارزیابی مناسبی از فرایند آموزشی و در نهایت دستیابی به اهداف انجام شود. از اثر بخشی سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

اثر بخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده، به بیان دیگر اثر بخشی نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش انجام شده، نتایج مورد نظر حاصل شده است. بارنارد^{۱۴} در سال ۱۹۳۸ اثر بخشی را انجام اهداف سازمانی تعریف می‌نماید، او بر انجام اهداف و بقای سازمان توجه داشت. وی سازمان را به عنوان سیستم همکاری تعریف نمود. تعادل داخلی، تنظیم با شرایط خارجی و رهبری ماهرانه از معیارهای اثر بخشی مورد توجه او می‌باشد (Ashrafi, 2002).

آرمسترانگ^{۱۵} (۱۹۹۰) معتقد است اثر بخشی مفهوم پیچیده‌ای است که به طرق گوناگون تعریف شده است و متناسب با هر

تعریف قابل اندازه‌گیری و ارزیابی است. (Hassany &

cohorts, 2010)، اتریونی^{۱۶} (۱۹۶۴) معتقد است که اثر بخشی

واقعی یک سازمان خاص به وسیله درجه و میزانی که سازمان به اهدافش دست می‌یابد، تعیین می‌شود. در واقع سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف

سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آنها

باشد. (Hoy & Miskel, 2001, translated by

Abbaszadeh, 1998)

۴-kameron

۵-Town Sond

۶-Yachtman and Seashore

۷-Daft Richard

۸-Lawrence and Lorch

۹-Nedler and Tushman

۱۰-Scott, Richard

۱۱-Barnard

۱۲-Armstrong

۱۳-Etzioni

ساختار کلی خود ایجاد نماید (Thibodeaux&Favilla, ۱۹۹۶).

- اثربخشی سازمانی به سطحی اشاره دارد که سازمان توانسته است به جایگاه هدف گذاری شده خود نائل آید (Lawal, Salaiman, ۲۰۰۷).

- اثربخشی سازمان توانایی شرکت در بهره‌برداری از محیط خود در راه تحصیل و تأمین منابع ارزشمند و کمیاب می‌باشد (Mollahosani, Arsalan, ۲۰۱۰).

- هوج^۶ (۱۹۹۸) اثربخشی سازمانی را وضعیتی می‌داند که در آن سازمان مورد نظر منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد.

- پیتر دراگر^۷ معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نگاه دراگر اثربخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می‌شود.

- اثربخشی را توتو^۸ این‌طور تعریف می‌کند: فرآیندهای چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می‌شود و شامل تمام فعالیت‌هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می‌کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (Ghorbani, ۱۹۸۶).

یکی از ویژگی‌های سازمان‌های موفق اثربخشی سازمانی است. سازمان‌های آموزشی هر جامعه همانند سازمان‌های دیگر تحقق اهداف سازمان‌های خود را در اولویت قرار می‌دهند. مطالعات نشان می‌دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد. زیرا این امر بستگی به دیدگاه مدیریت هر سازمان نسبت به اثربخشی دارد.

در زمینه اثربخشی نظرات مختلف و تا حدودی مشابه بیان شده است. به عنوان نمونه اثربخشی عبارت است از درجه یا میزان که سازمان به هدف‌های مورد نظر نزدیک می‌شود.

از دیدگاه سیستم طبیعی اثر بخشی تداوم بقای سازمان و روحیه و وضعیت افراد از نظر دیدگاه سیستم باز، اثر بخشی کسب منابع کمیاب و ارزشمند محیط می‌باشد (Ashrafi, ۲۰۰۲).

- میرکمالی (۱۹۹۷) منظور از اثر بخشی و کارآیی را دستیابی به نیازها و مقاصد فردی و سازمانی می‌داند که با نوعی رضایت فردی و سازمانی همراه است.

در نتیجه علاوه بر افزایش تولید، بازدهی و بهره‌وری سازمان، روحیه و احساس مسئولیت افراد را بالا برده و باعث می‌شود که آنان از کار و سازمان خود احساس رضایت، خوشنودی و خوشبختی کنند.

- فیدلر^۴ که نظریه رهبری اثر بخش را مطرح کرده است. اثر بخشی را مشتمل بر روابط مدیر با همکاران، میزان کار از پیش تعیین شده و میزان قدرتی که مدیر در مقام خود به دست می‌آورد، می‌داند (Mirkamali, ۱۹۹۷).

- رایبزنز^{۱۵} (۲۰۰۲) در تعریف اثر بخشی سازمانی، هم به وسایل و امکانات (فرایند) توجه نموده و هم به نتایج حاصل از آن. او (۱۹۹۱) طی تحقیقی بیان نمود درجه یا یا میزانی که شخص کار یا شغل خود را می‌شناسد و به صورت فعال در آن مشارکت می‌کند منجر به رضایت شغلی شده و با استفاده از فرصت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های خود را بالا برده و چنین ویژگی منجر به احساس رضایت فرد و هم‌اوردطلبی او و بهبود اثر بخشی می‌گردد. - اثر بخشی تعریف و معنای گسترده‌ای دارد. منظور از اثربخشی نیروی انسانی در محیط کار این است که افراد به استانداردهای کمی و کیفی بهتری در انجام امور محوله و تحقق اهداف دست پیدا کنند (Gaffarian, ۲۰۱۰).

- در یک تحقیق (Cools&cohorts, ۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که متغیرهای توانایی‌های شناختی و تجارب رابطه معنی داری با عملکرد شغلی و در نتیجه اثربخشی افراد دارند.

- اثر بخشی سازمانی عبارت است از حدی که یک سازمان با بکار گیری منابع مختلف به اهداف از پیش تعیین شده نائل می‌آید بدون آنکه موجب هدر رفت منابع گردد یا تغییری در سیستم و

۱-Hoch
۲-Drcher, Peter
۳-Toto

۴-Fidler, Fred
۵-Rabbins

در واقع مهمترین عاملی که می‌تواند تحقق هدف‌ها را تعیین کند، اثربخشی سازمانی است. پیتر دراگر بر این باور است که مدیریت اثربخش احتمالاً عامل اصلی در کشورهای توسعه یافته و مورد نیازترین عامل برای کشورهای در حال توسعه است. اتریونی نیز در بحث اثر بخشی، اهداف سازمانی را عبارت از حالت مطلوب امور می‌داند که سازمان درصدد کسب آنها است. به باور وی سازمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده آن مساوی با اهداف یا بیشتر از آنها باشد (Niknami, 1997).

اثربخشی سازمانی از سازه‌های مطرح در مدیریت آموزشی است که غالباً به آن پرداخته شده است. اثربخش سازی، مجموعه تلاش‌هایی است که مدیریت برای انجام بهتر کارها و تحقق اهداف سازمانی صورت می‌دهد. سازمان‌های امروزی با حفظ و افزایش اثر بخشی خود می‌توانند حضورشان را در عرصه رقابت تضمین کنند. اثربخشی سازمانی بطور مستقیم با اهداف سازمانی در ارتباط است. اثربخشی مشخص می‌کند که سازمان تا چه حد توانسته است مأموریت‌های خود را معین نماید. از این رو سنجش مناسب اثربخشی می‌تواند نقاط ضعف و قوت را تعیین و به تبع آن موجب اتخاذ و بکارگیری راهبردهای ویژه در سازمان شود. (Solaymaninazad, Adenahzadeh, 2012).

جوهری، کامل (۲۰۱۳) عوامل متعددی را بر اثربخشی مؤثر می‌داند، این عوامل عبارتند از: ۱- انگیزش: این معیار یکی از اساسی‌ترین ملاک‌های بررسی اثربخشی افراد یک سازمان است و تأثیر زیادی بر اثربخشی کل سازمان از جنبه تأمین رضایت شغلی پرسنل دارد. از این رو مدیر برای سود یا بهره‌وری بیشتر سازمان یا کارآمدی و عملکرد بهتر کارکنان باید پیوسته مراقب انگیزش و گروه‌های کار باشد. ۲- توازن و آمادگی کار: در ارزیابی عملکرد کارکنان باید بررسی گردد که آیا کارکنان دانش و مهارت‌های لازم برای انجام موفقیت آمیز کار را دارند؟ این یکی از راههای ایجاد فرصت رشد حرفه‌ای و تخصصی و ایجاد جذابیت کار یا بهسازی منابع انسانی است. ۳- شناخت شغل یا ادراک فرد از نقش خود در سازمان: کارکنان باید از کار، زمان انجام و چگونگی آن شناخت داشته باشند و کار مورد قبول آنها باشد. برای افزایش و شناخت خوب کار، کارکنان باید از اهداف بلند و کوتاه مدت و

یک سازمان زمانی اثر بخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر آن باشد. (Hoy & Miskel, 2006)

با این وجود می‌توان پذیرفت اثر بخشی سازمانی معمولاً در قالب میزان یا درجه‌ای است که در آن، یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد.

ملاک اثر بخشی، معمولاً رفتار فردی است که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد، معیضاً، ملاک سنجش نمی‌تواند صرفاً خود رفتار باشد بلکه رفتار را نسبت به انتظارات معینی که ارزشیابی کننده به رفتار قائل است، باید مورد سنجش قرار داد. اثر بخشی تابعی است از توافق رفتار با انتظارات نقش معینی. یا به عبارت دیگر، اثر بخشی، میزان توافق رفتار اجتماعی شهود با انتظارات نقش معین سازمانی است. (Alaghaband, 1984)

اثربخشی معنای کیفیت را در بطن خود دارد. مطالعات نشان می‌دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد، زیرا این امر به دیدگاه مدیریت هر سازمان نسبت به اثر بخشی بستگی دارد (Abili, Naderi, Yazdani, Nastizaei, 2015)

اثربخشی سازمانی یکی از مباحث مهم و مورد توجه تمامی مدیران سازمان‌ها است. اما در مورد ویژگی‌های سازمان‌های اثربخش، توافق همگانی وجود ندارد. علت لین امر شاید تمایز سازمان‌ها از نظر اهداف و مأموریت‌های خاص آنها است. امروزه اثربخشی بطور فزاینده بر ایجاد انگیزش، طرز تلقی، ذهنیت‌ها، ارزش‌ها و در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار بوده و امکان رویاری، شناخت و برخورد با جبهه‌ای گسترده از تلاطم محیطی را فراهم می‌آورد.

اثربخشی، رفتارهای منطقی و به عبارتی سیر رفتاری هماهنگ با محیط و استراتژی سازمان را بوجود می‌آورد (Ghorbani, Barahat, 2014).

اثربخشی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف و در مکاتب مدیریتی مختلف به شیوه‌های گوناگون تفسیر شده است. اما در یک تعریف کلی، اثربخشی سازمانی مقصدی است که تمام تلاش‌های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می‌گیرد (Sherazi, 1996).

رسمی خودش بیان می‌کند در همه موارد آیا اهداف واقعی هستند؟ از این روی اهداف رسمی سازمان تحت تأثیر مطلوبیت اجتماعی این اهداف فرار می‌گیرد. علاوه بر این اهداف پویا هستند. بنابراین آنها به احتمال زیاد در طول زمان، در درجه اول به دلیل آرایش سیاسی سازمان تغییر می‌کند. با این حال در مطالعه سازمان‌های پیچیده یک سؤال مهم که محققان سازمانی از آن اجتناب می‌کنند، این است که چگونه می‌توان درجه‌ای که سازمان اهداف و مقاصد خود را کسب کرده است تعیین کرد؟ این مسائل باعث می‌شود که استفاده از اهداف به عنوان یک استاندارد برای ارزیابی اثربخشی سازمانی مشکل ساز باشد (Love, Skitmore, ۱۹۹۶) ۲- رویکرد مبتنی بر تأمین منابع - سیستم: عدم رضایت از تئوری هدف به پژوهش برای رویکردهای جایگزین منجر شد و نتیجه این بود که تئوری‌های سیستمی پیشنهاد شدند. تئوری‌های سیستمی سازمان را به عنوان یک ساختار اجتماعی در نظر می‌گرفتند که با محیطش در تعامل است. مدل منبع سیستم که توسط اوچمن و سی شور^{۱۹} پیشنهاد شد یکی از مشهورترین تئوری‌های سیستمی است. این محققان نتیجه گرفتند که اثربخشی بر حسب موقعیت چانه زنی تعریف شود که توانایی سازمان را در شرایط مطلق و نسبی، بهره برداری از محیطش در دستیابی به منابع کمیاب و با ارزش مشخص می‌کند. اوچمن و سی شور اعتقاد دارند که این تئوری این امکان را فراهم می‌سازد که سازمان‌ها را بهتر مقایسه کنیم، زیرا این رویکرد بر توانایی سازمان در کسب منابع تمرکز می‌کند (Small, ۲۰۰۹) ۳- رویکرد مبتنی بر فرآیند درونی: در این رویکرد، اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان اثربخش، فرآیند درون سازمانی، یکپارچه، بی دغدغه و نمونه و هماهنگ دارد، به گونه‌ای که کارکنان و اعضای آن احساس خوشی و رضایت می‌کنند و دواپرسازمانی و بخش‌های مختلف موسسه دست به دست

اولویت‌ها و چگونگی کسب هر یک آگاهی داشته باشند. ۴- حمایت سازمانی: یکی از شرایط لازم برای تحقق اهداف حمایت و هدایت کافی از طرف سازمان است. تأمین بودجه کافی، تهیه تجهیزات و تسهیلات مناسب برای انجام دادن کار، حمایت لازم از طرف سایر واحدهای سازمان، در دسترس قرار دادن محصول با کیفیت و وجود ذخیره کافی منابع انسانی از جمله عوامل کمکی است. ۵- بازخورد عملکرد: فرایند بازخورد مؤثر، کارکنان را در جریان چند و چون کارشان بریک مبنای منظم قرار می‌دهد. اگر در سازمان فرایند بازخورد نباشد و کارکنان از آن طریق از ضعف عملکرد خود مطلع نشوند، انتظار مدیر نسبت به بهبود عملکرد کارکنان غیر واقعی است. ۶- اعتبار: مدیران در محیط امروزی نیاز دارند برای تصمیمات خود پشتوانه قانونی بیابند و تمامی آنها را مستند سازند، پیوسته باید قانونی بودن اقدامات پرسنلی خود را از جمله تجزیه تحلیل‌های شغل، استخدام، ارزشیابی، کارآموزی، ارتقا و اخراج را مورد قرار دهند و در صورت وجود مشکل اعتبار، از دفتر حقوقی کمک بگیرند. ۷- سازگاری محیطی: محیط خارجی یک سازمان دارای نقش عمده‌ای در اداره کار و کارآمدی آن است. مدیران نمی‌توانند به خوبی از عهده وظایف خود برآیند، مگر آنکه از عنصرهای محیط بیرونی آگاه باشند و در برابر آن از خود حساسیت نشان دهند و پاسخگو باشند.

رویکردهای اثربخشی سازمانی: (Sedeghpour, ۲۰۰۷) ۱۱ (from Tahmacebi, ۲۰۱۱) شرح معرفی نموده است: ۱- رویکرد مبتنی بر تعیین هدفک در این رویکردها اهداف سازمان توجه می‌شود و میزان هدف‌های تأمین شده، معرف میزان اثربخشی سازمانی خواهد بود. این رویکرد روشی منطقی است زیرا سازمان‌ها همواره می‌کوشند تا به سطح یا میزان معینی از اهداف دست یابند. در اجرای این رویکرد میزان پیشرفت برای تحقق اهداف سازمان اندازه گیری می‌شود. کامرون معتقد است که این رویکرد دارای چند محدودیت است. هنگامی که این رویکرد برای ارزیابی اثربخشی اعمال می‌شود ما باید بپرسیم که اهداف چه کسانی باید اندازه گیری شود؟ سازمان‌ها؟ افراد؟ مشکل دیگر این است که آنچه یک سازمان به عنوان اهداف

پذیری که از سهولت در انطباق سازمان یا محیط خارجی‌اش ناشی می‌شود در تضاد است. دوم تعامل درونی که به درون سازمان توجه دارد و تمایل دارد که نیازهای فنی و اجتماعی کارکنان را به جای نیازهای هدف گذاری شده و رقابت در محیط خارجی تأمین کند. سوم ارج نهادن به روش‌هایی که بوسیله آن سازمان اهداف واقعی را تحقق می‌بخشد (کوپین و رورباف) ۶- رویکرد نظام اجتماعی: برحسب الگوهای نظام اجتماعی، اثربخشی، کارایی و رضایت با یکدیگر تفاوت دارند. ملاک اثربخشی رفتاری است که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. رفتار نسبت به انتظارات معینی که ارزیابی کننده برای آن قائل است مورد سنجش قرار می‌گیرد. یعنی اثربخشی میزان توافق رفتار سازمانی با انتظارات سازمانی است. کارایی رابطه‌ای است میان رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد فردی. به عبارت دیگر کارایی تابعی است از توافق رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد شخصی، رضایت نیز به رابطه میان انتظارات سازمان و نیازهای فردی اشاره دارد. رضایت زمانی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخصی هماهنگی داشته باشد. اگر انتظارات سازمان با نیازهای شخصی سازگار نباشد میزان رضایت کم خواهد بود. یعنی فرد ممکن است رفتارش اثربخش یا کارآمد باشد بدون آنکه رضایتی در کار باشد (Alaghaband, 2007)

سوالی که در این بین مطرح می‌باشد این است که تعهد سازمانی کارکنان چه نقشی در اثر بخشی سازمانی دارد؟

رابطه تعهد سازمانی با اثر بخشی: از اوایل دهه ۱۹۵۰ که تعهد سازمانی در زمینه رفتار سازمانی مطرح شد، این مقوله یکی از موضوعاتی است که همیشه در رأس علایق محققان قرار گرفته، چرا که آنان معتقدند، مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی از قبیل اثربخشی سازمانی، بهبود

هم می‌دهند تا اثربخشی را به بالاترین حد خود برسانند. در این رویکرد به محیط خارجی توجهی نمی‌شود. رکن اصلی این رویکرد بر این پایه است که سازمان با منابع موجود خو نموده و این اقدام به صورت سلامت درون سازمانی و کارایی متجلی می‌گردد. طبق این رویکرد سازمان زمانی اثربخش است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار بوده و پرسنل آن افرادی دارای انگیزه، علاقه مندی، تعهد، احساس مسئولیت، روحیه، حس وفاداری نسبت به سازمان باشند. ۴- رویکرد عوامل استراتژیک: بر اساس این رویکرد که رویکردی جدید به شمار می‌آید، سازمان زمانی اثربخش است که عوامل محیطی خود را که تداوم سازمان مستلزم حمایت آنهاست، برآورده کند این رویکرد شبیه نظریه سیستمی است ولی تأکیدات متفاوتی را در بر دارد. براساس این مدل اثربخشی سازمانی همچون دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، تأکید بر آموزش دانشجویان و فراگیران و در نهایت، فارغ التحصیل شدن آنان دارد، از این رو دانشگاه‌ها باید اثربخشی را بر حسب تعداد پذیرش دانشجویان، مورد توجه قرار دهند. در مورد کارایی و اشتغال فارغ التحصیلان، هدفی مورد نظر نیست به این ترتیب بقای دانشگاه حفظ می‌شود. ۵- رویکرد ارزش‌های رقابتی: جدیدترین رویکرد در مطالعه اثربخشی سازمانی، رویکرد ارزش‌های رقابتی یا چند گانه است (Quinn & Rohrbaugh, 1983)، اثربخشی را در قالب یک نظم سه بعدی سازماندهی نموده‌اند. این محورها بر یکدیگر عمودند و ویژگی‌های ساختاری سازمان‌های متمرکز (کنترل) و غیر متمرکز (انعطاف)، با جهت گیری توجه به داخل یا خارج رابطه‌ای میان ابزار و اهداف برای بدست آوردن نتایج مطلوب طبقه بندی می‌شوند بر اساس رویکرد کوپین و رورباف، چهار مدل اثربخشی سازمانی مطرح است که با توجه به ملاک‌های سه بعدی، یا رد شده و یا مورد بررسی قرار می‌گیرند (salahi, 2013) کوپین و رورباف سه ارزش رقابتی سازمانی را به این شرح مشخص کردند: اول ارزش ثبات که از هماهنگی و کنترل ناشی می‌شود و با انعطاف

تعهد سازمانی نیروی انسانی با توجه به ابعاد سه گانه (عاطفی، مستمر، هنجاری) در همه سازمان‌ها می‌تواند به عنوان یک نگرش در میزان علاقه مندی به تمایل به ماندن و ترک سازمان و اثر بخشی رفتاری تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. (Dabastani, Kazami, Fazali, ۲۰۱۸).

سوالی که در این نوشتار مطرح می‌شود این است که آیا رابطه‌ای بین تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی وجود دارد یا خیر؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و برحسب گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی به شمار می‌رود که به صورت همبستگی و با استفاده از روش رگرسیونی انجام شده است. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. همچنین در این تحقیق برای تعیین پایانی هر یک از پرسشنامه‌ها با تأکید بر همبستگی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. که ضریب آلفای زیر مقیاس‌های اثر بخشی شامل انطباق ۰/۸۵۳، تحقق هدف ۰/۹۰۹، انسجام ۰/۸۶۰، پایداری و حفظ الگوها ۰/۸۷۸ و کل پرسشنامه اثر بخشی ۰/۹۶۲ به دست آمد. همچنین ضریب آلفای زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی ۰/۹۱۶، تعهد هنجاری ۰/۸۴۶، تعهد مستمر ۰/۸۶۴ و کل پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۱۷ به دست آمد. در این پژوهش جامعه آماری دانشگاه تهران ($N=2000$) بود که از این میان ۲۴۴ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، به عنوان نمونه انتخاب شد.

یافته‌ها

ابتدا به ارائه یافته‌های توصیفی و سپس به یافته‌های استنباطی پرداخته می‌شود. بر اساس یافته‌های بدست آمده میانگین سن پاسخ دهندگان ۳۹/۵ سال می‌باشد از میان ۲۴۴ نفر پاسخ دهنده، ۳۳ نفر (۱۳/۵٪) از دانشکده‌های فنی، ۲۶ نفر (۱۰/۷٪) از دانشکده‌های علوم، ۱۹ نفر (۷/۸٪) از دانشکده ادبیات، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده‌های هنرهای زیبا، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده حقوق، ۷ نفر (۲/۹٪) از دانشکده اقتصادی، ۱۴ نفر (۵/۷٪) از دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۲۰ نفر (۸/۲٪) از دانشکده مدیریت، ۸ نفر (۳/۳٪) از دانشکده علوم اجتماعی، ۶ نفر (۲/۵٪)

عملکرد، کاهش جایجایی و همچنین کاهش غیبت شود. (Ansari, Baghari, Kolchahi, Salahi, ۲۰۱۱)

یکی از معضلات موجود در سازمان‌های داخلی کشور پایین بودن تعهد افراد نسبت به سازمان خود می‌باشد. درحالی که با توجه به این مهم با ارزیابی و شناخت میزان تعهد افراد در ارتباط با سازمان متبوع و نیز تلاش در جهت جذب، آموزش و آگاهی نیروی انسانی می‌توان از این نیروی باارزش در تصمیمات مدیران مربوطه در جهت منافع دخیل در افراد سازمانی و نیز فردی کارکنان بهره برداری نمود. لازم بذکر است موضوع تعهد سازمانی به میزان غیبت، ماندگاری و تمایل افراد به اشتغال در سازمان متبوع، نحوه برخورد با مراجعین، وفاداری و نیز تلاش در جهت نیل به افراد سازمانی و حصول عملکرد، بهره برداری و کارایی مؤثر است و هر نوع همراهی آنان با تغییرات سازمان را بالاتر ببرد (Rmzgooyan, Hassanpoor, ۲۰۱۴).

افزایش کارایی و اثربخشی از جمله موضوعات مهمی است که کانون توجه اقدامات مدیریتی قرار گرفته است. یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر اثربخشی سازمان، تعهد سازمانی است. (Darziramandi, ۲۰۱۴).

بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان و غور در مؤلفه‌های شکل‌گیری تعهد سازمانی می‌تواند به یافتن و ارائه راهکارهای موثری بیانجامد که مدیران سازمان با توسل به آن، به بهبود عملکرد کارکنان خودو نهایتاً به پیشبرد اهداف سازمان توفیق یابند. (Haghighatmonfared, Hazrati, Mirzazadeh, ۲۰۱۱)

مطالعات انجام شده بر روی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی نیروی انسانی حاکی از آن است که سازمان‌ها با داشتن اعضای با تعهد سازمانی قوی، از عملکرد بالاتر، رضایت و اثر بخشی بیشتر و میزان غیبت و تأخیر و ترک خدمت کمتری برخوردارند.



معیار ۳ بالاتر است. و لذا وضعیت تعهد سازمانی بالاتر از متوسط می‌باشد.

جدول شماره ۲: آزمون t تک نمونه‌ای جهت تعیین وضع موجود مؤلفه‌های تعهد سازمانی

متغیر	M	Sd	t df	sig
عاطفی	۳/۴۱	۰/۸۷	۷/۴۳ ۲۴۰	۰/۰۰۰
هنجاری	۳/۰۳	۰/۷۹	۰/۶۲ ۲۳۶	۰/۵۳۲
مستمر	۳/۱۲	۰/۷۹	۲/۲۶ ۲۴۱	۰/۰۱۹

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره مؤلفه عاطفی در گروه نمونه ۳/۴۱ با انحراف معیار ۰/۸۷ می‌باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ بالاتر است. میانگین مؤلفه هنجاری ۳/۰۳ با انحراف استاندارد ۰/۷۹ می‌باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ بالاتر نیست و در سطح متوسط قرار دارد. میانگین مؤلفه مستمر ۳/۱۲ با انحراف استاندارد ۰/۷۹ می‌باشد که بطور معنی داری از نمره معیار ۳ بالاتر است.

جدول شماره ۳: آزمون t تک نمونه‌ای جهت تعیین وضع موجود مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی

متغیر	M	Sd	t df	sig
انطباق	۲/۹۴	۰/۶۷	-۱/۲۸ ۲۲۲	۰/۲۰۱
تحقق هدف	۳/۰۰۵	۰/۷۹	۰/۱۰ ۲۳۵	۰/۹۱۸
انسجام	۲/۸۰	۰/۶۸	-۴/۲۳ ۲۳۱	۰/۰۰۰
پایداری و حفظ الگوها	۳/۲۱	۰/۶۸	۴/۷۳ ۲۳۱	۰/۰۰۰

از دانشکده زبان خارجی، ۱۱ نفر (۴/۵٪) از دانشکده تربیت بدنی، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده الهیات و معارف اسلامی، ۴ نفر (۱/۶٪) از دانشکده کار آفرینی، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده‌های کشاورزی، ۱۲ نفر (۴/۹٪) از دانشکده ابوریحان، ۱۰ نفر (۴/۱٪) دانشکده فارابی (قم)، ۱۴ نفر (۵/۷٪) از دانشکده دامپزشکی، ۶ نفر (۲/۵٪) از دانشکده جغرافیا، ۵ نفر (۲٪) از دانشکده مطالعات جهان، ۴ نفر (۱/۶٪) از دانشکده علوم و فنون نوین و ۹ نفر (۳/۷٪) از استاد دانشگاه هستند. از بین پاسخ دهندگان ۱۲/۷٪ دیپلم، ۴۷/۱٪ لیسانس، ۳۹/۳٪ فوق لیسانس و ۸٪ دکترا هستند. همچنین ۱۰۰ نفر (۴۱/۲٪) از پاسخ دهندگان مرد و ۱۴۳ نفر (۵۸/۸٪) زن می‌باشند. از بین پاسخ دهندگان ۸۵/۷٪ غیر مدیر و ۸/۶٪ مدیر می‌باشند. از نظر وضعیت استخدامی نیز ۱۱۵ نفر (۴۸/۱٪) از پاسخ دهندگان رسمی، ۲۴ نفر (۱۰٪) رسمی آزمایشی، ۳۸ نفر (۱۵/۹٪) پیمانی و ۶۲ نفر (۲۵/۹٪) قرار دادی می‌باشند:

در جدول زیر نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای تعیین وضعیت موجود اثربخشی سازمانی و تعهد سازمانی نمونه مورد بررسی، با در نظر گرفتن نمره ملاک (۳) ارائه شده است:

جدول شماره ۱: آزمون t تک گروهی جهت تعیین وضع موجود متغیرهای پژوهش

متغیر	M	Sd	t	do	Sig
اثربخشی سازمانی	۳/۰۱۳۷	۰/۶۴۷۱۱	۰/۳۰۰	۱۹۹	۰/۷۶۵
تعهد سازمانی	۳/۱۶۰۸	۰/۶۸۶۰۴	۳	۲۳۱	۰/۰۰۰

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره اثر بخشی در گروه نمونه ۳/۰۱۳ با انحراف استاندارد ۰/۶۴ می‌باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ بالاتر است و لذا وضعیت اثربخشی سازمانی در حد متوسط می‌باشد. همچنین مشاهده می‌شود میانگین نمره تعهد سازمانی در گروه نمونه ۳/۱۶ با انحراف استاندارد ۰/۶۸ می‌باشد که به طور معنی داری از نمره



همان گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، همبستگی چندمتغیری بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی ۰,۶۳۰ می‌باشد و ضریب تبیین چندمتغیری نیز ۰,۳۹۷ بدست آمده است.

جدول شماره ۶: تحلیل واریانس رگرسیون متغیر تعهد سازمانی بر اثربخشی سازمانی

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
۱	Regression	۳۲,۲۲ ۳	۳	۱۰,۷۴ ۱	۴۱,۴۷ ۰	.۰۰ .b
	Residual	۴۸,۹۵ ۲	۱۸ ۹	.۲۵۹		
	Total	۸۱,۱۷ ۵	۱۹ ۲			

a. Dependent Variable: effectiveness
b. Predictors: (Constant), mostamar, atefi, hangary

جدول بالا نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری برای پیش بین اثر بخشی سازمانی از طریق مؤلفه‌های تعهد سازمانی را نشان می‌دهد و مشخص می‌شود که رگرسیون مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر اثربخشی سازمانی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد.

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره مؤلفه انطباق در گروه نمونه ۲/۹۴ با انحراف معیار ۰/۶۷ می‌باشد که در حد متوسط است. میانگین مؤلفه تحقق هدف ۳ با انحراف معیار ۰/۷۹ می‌باشد که در حد متوسط است. میانگین مؤلفه انسجام ۲/۸۰ با انحراف معیار ۰/۶۸ می‌باشد که پایین تر از حد متوسط می‌باشد. میانگین مؤلفه پایداری و حفظ الگوها ۳/۲۱ با انحراف معیار ۰/۶۸ می‌باشد که پایین تر از حد متوسط است.

جدول شماره ۴: جدول همبستگی مؤلفه‌های تعهد سازمانی با اثربخشی سازمانی

sig	اثربخشی	
۰/۰۰۱	۰/۴۸۱	تعهد عاطفی
۰/۰۰۱	۰/۴۳۵	تعهد هنجاری
۰/۰۰۱	۰/۶۱۸	تعهد مستمر
۰/۰۰۱	۰/۶۰۹	تعهد سازمانی

آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که در سطح $(p < 0.001)$ بین اثر بخشی و تعهد سازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد $(r = 0.609)$. همچنین بین اثر بخشی و مؤلفه عاطفی $(r = 0.481)$ و بین اثر بخشی و مؤلفه هنجاری $(r = 0.435)$ و بین اثر بخشی و مؤلفه مستمر $(r = 0.618)$ نیز رابطه معنی داری وجود دارد.

در این پژوهش برای پیش بینی اثر بخشی سازمانی از طریق مؤلفه‌های تعهد سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است که نتایج آن در جداول زیر گزارش شده است:

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی چند متغیری بین متغیرهای پژوهش

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	.۶۳۰ ^a	.۳۹۷	.۳۸۷	.۵۰۸۹۳

a. Predictors: (Constant), mostamar, atefi, hangary

جدول شماره ۷: ضرایب رگرسیونی مولفه‌های تعهد

سازمانی بر اثربخشی سازمانی

Sig.	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		Model
			Beta	Std. Error	
.۰۰	۶,۶۲۹	.۱۸۲	۱,۲۰	۵	مقدار ثابت
.۰۲	۲,۲۶۹	.۱۶۴	.۰۵۵	.۱۲۴	تعهد عاطفی
.۵۱	.۶۴۶	.۰۵۰	.۰۶۶	.۰۴۳	تعهد هنجاری
.۰۰	۵,۱۸	.۴۸۲	.۰۷۷	.۴۰۰	تعهد مستمر

a. Dependent Variable: effectiveness

مقدار R^2 نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر $۰/۳۹۷$ واریانس اثربخشی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. با تحلیل مقدار بتای محاسبه شده هر مؤلفه مشخص می‌شود با افزایش یک انحراف استاندارد در میزان مؤلفه عاطفی، اثر بخشی سازمانی $۰/۱۶$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد همچنین با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه هنجاری، اثر بخشی $۰/۰۵$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و با افزایش یک انحراف استاندارد و مؤلفه مستمر، اثر بخشی $۰/۴۸$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. همچنین R^2 نشان می‌دهد که $۰/۳۹$ واریانس متغیر ملاک (اثر بخشی سازمانی) توسط مؤلفه‌های متغیر پیش بین (تعهد سازمانی) تبیین شده است. به عبارتی مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تعهد مستمر قابلیت پیش‌بینی متغیر ملاک که اثربخشی سازمانی می‌باشد را دارا است.

بحث و نتیجه گیری:

میانگین سنی پاسخ دهندگان $۳۹/۵$ سال بوده که نشان می‌دهد با بازنشستگی کارکنان جذب شده در دانشگاه در دهه ۱۶۰ اکنون میانگین سنی کارکنان رو به کاهش است. همچنین با توجه به درصد کارکنان دیپلم $۱۲/۷$ ٪، لیسانس $۴۷/۱$ ٪، فوق لیسانس $۳۹/۳$ ٪ و دکترا $۰/۸$ می‌توان گفت بدنه کارشناسی در دانشگاه تقویت شده است که این امر می‌تواند به علت جذب کارکنان با مدارک تحصیلی بالاتر و یا فراهم شدن امکان ادامه تحصیل کارکنان دانشگاه باشد. از نظر وضعیت استخدامی نیز $۵۸/۱$ ٪ کارکنان رسمی و یا رسمی آزمایش هستند و $۴۱/۹$ ٪ نیز وضعیت استخدامی غیر رسمی دارند که می‌تواند به علت محدودیت تعداد مجوزهای استخدام رسمی و یا به علت جذب نیروی مازاد به صورت عمدتاً قراردادهای معین و خدماتی باشد. از نظر سمت نیز $۸۵/۷$ ٪ غیر مدیر و $۸/۶$ ٪ مدیر می‌باشند که با توجه به تحصیلات کارکنان اهمیت بدنه کارشناسی در انجام امور در دانشگاه تهران مشخص می‌گردد. مقایسه میانگین تعهد سازمانی در هر یک از دانشکده‌ها نشان می‌دهد که دانشکده مطالعات جهان با میانگین $۳/۸۷$ بالاترین میانگین تعهد سازمانی و دانشکده علوم اجتماعی با میانگین $۲/۷۵$ پایین‌ترین میانگین تعهد سازمانی را دارند. همچنین مقایسه اثر بخشی سازمانی در هریک از دانشکده‌ها نشان می‌دهد که دانشکده کارآفرینی با میانگین $۳/۹۷$ بالاترین میانگین اثر بخشی و دانشکده زبانهای خارجی با میانگین $۲/۰۴$ پایین‌ترین میانگین اثر بخشی را دارند. بنابراین دانشکده‌ای که تعهد سازمانی بالاتری دارد لزوماً دارای میانگین اثر بخشی بالاتری نیز نمی‌باشد.

به منظور مقایسه نمره اثربخشی و تعهد سازمانی در گروه نمونه با نمره معیار t از آزمون t تک گروهی استفاده شد که مشخص نمود میانگین اثر بخشی $۳/۰۱$ با انحراف استاندارد $۰/۶۴$ می‌باشد که به طور معنی داری از نمره معیار بالاتر است. همچنین میانگین تعهد سازمانی $۳/۱۶$ با انحراف استاندارد $۰/۶۸$ می‌باشد که به طور معنی داری از نمره معیار بالاتر است. که نشان می‌دهد مدیران در رابطه با عوامل مؤثر در

استفاده از تحلیل رگرسیون چند متغیری برای پیش بینی اثر بخشی سازمانی از طریق مؤلفه‌های تعهد سازمانی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های عاطفی، هنجاری و مستمر $0/38$ واریانس اثر بخشی را پیش بینی می‌کنند.

($R^2 = 0/38$) همچنین مقدار Beta هر مؤلفه نشان می‌دهد که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره مؤلفه عاطفی، اثر بخشی $0/16$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه هنجاری، اثر بخشی $0/05$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه مستمر، اثر بخشی $0/48$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. همچنین مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/39$ واریانس متغیر وابسته (اثر بخشی) توسط مؤلفه‌های متغیر مستقل (تعهد سازمانی) تبیین شده و $0/61$ نیز توسط سایر عوامل تبیین می‌شود

منابع:

۱. ودادی، احمد، رضائی زاده، محمود، میرهاشمی، علی، نجفی، حسین علی (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان، (مطالعه موردی شرکت مهرکام پارس)، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲(۲)، ۴۲-۴۱
۲. قربانی، محمود، برکات، مجید (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی بر اساس مدل سازمانی دنیسون کارکنان استاندارد خراسان شمالی، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، ۳۷(۳)، ۱۰۶-۸۶
۳. نیکنامی، مصطفی (۱۳۷۵)، مفاهیم، کارایی و اثربخشی مدیران مدارس، فصلنامه مدیریت و آموزش و پرورش (۱۵)، ۱۹-۱۴
۴. شیرازی، علی (۱۳۷۴)، مدیریت آموزشی، مشهد انتشارات جهاد دانشگاهی
۵. صادقی تبار، میترا (۱۳۹۳)، بررسی رابطه هوش اخلاقی با رهبری تیمی و اثربخشی سازمانی در جهاد دانشگاهی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

افزایش تعهد سازمانی شامل متغیرهای انگیزشی، سطح تحصیلات، برقراری معیارهای عادلانه، بهبود فضای سازمانی و امنیت و ثبات شغلی تا حدودی موفق عمل کرده‌اند.

مقیاس نمره مؤلفه‌های تعهد سازمانی در گروه نمونه با نمره معیار ۳ از طریق آزمون تحلیل t تک گروهی نشان داد که میانگین مؤلفه عاطفی $3/41$ با انحراف استاندارد $0/87$ میانگین مؤلفه هنجاری $3/03$ با انحراف استاندارد $0/79$ و میانگین مؤلفه مستمر $3/12$ با انحراف استاندارد $0/79$ به طور منی داری از نمره معیار ۳ بالاتر می‌باشد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که در سطح $p < 0/05$ بین اثر بخشی سازمانی و تعهد سازمانی به طور کلی همبستگی معنا داری وجود دارد ($r = 0/609$) که با نتیجه پژوهش دبستانی و همکاران (۱۳۹۶) تحت عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران در نظام‌های آموزشی که نشان داد رابطه بین تعهد سازمانی و اثر بخشی مدیران معنادار است و نیز نتایج پژوهش عسکر پور (۱۳۸۹) با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد با اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دولتی شهرستان گچساران در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ که نشان داد بین تعهد سازمانی و عملکرد و همچنین اثربخشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین با پژوهش بندری (۱۳۸۴) با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران حوزه سیاسی سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران که وجود رابطه معنا دار بین تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران را نشان داد و تحقیق علی درزی رامندی (۱۳۹۵) با عنوان تأثیر تعهد سازمانی بر اثربخشی سازمانی با نقش واسطه‌ای جو سازمانی در دانشگاه پیام نور استان قزوین که معنی داری رابطه بین اثر بخشی و تعهد سازمانی را نشان داد، مطابقت دارد. همچنین بین اثر بخشی سازمانی و مؤلفه عاطفی ($r = 0/481$) و بین اثر بخشی سازمانی و مؤلفه هنجاری ($r = 0/435$) و بین اثر بخشی و مؤلفه مستمر ($r = 0/618$) نیز رابطه معنی داری وجود دارد. که با نتایج به دست آمده از تحقیقات دبستانی و همکاران (۱۳۹۶)، عسکر پور (۱۳۸۹)، بندری (۱۳۸۴) و درزی رامندی (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

۱۵. سلمان زاده، زهرا (۱۳۹۱)، رابطه مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی با بهره‌وری در بین کارکنان پیمانکار مجتمع گاز پارس جنوبی (مطالعه موردی پالایشگاه دوم)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی-سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی
۱۶. شمس کوپایی، علی اکبر (۱۳۹۵)، بررسی رابطه حرفه‌گرایی میدان با اثر بخشی مدارس دولتی پسرانه متوسطه دوم شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
۱۷. عزیززی شهابی، هوشنگ، اسدیان، سیروس (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اثر بخشی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین
۱۸. علاقه بند، علی (۱۳۹۱)، مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۱۹. علی‌دایانی، شوکت، (۱۳۹۵)، ارزیابی تأثیر مدیریت مشارکتی و اثر بخشی بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد، سومین کنفرانس روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی با رویکرد بین‌المللی، مشهد، ۹-۳
۲۰. محمدی ایبانه، حمید (۱۳۹۱) رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی شرکت بیمه ملت)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی
۲۱. یکتا یار، مظفر (۱۳۹۱) تأثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر اثر بخشی درمربیان ورزشی، پایان‌نامه دکتری تخصصی تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی
۲۲. ابیلی، خدایار، نادری، ابوالقاسم، اورعی یزدانی، بدرالدین، ناستی زایی، ناصر، (۱۳۹۳)، تأثیر مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی و اثر بخشی سازمانی، مجله دانشکده پرستاری و مامائی ارومیه، ۱۲ (۲)، ۱۰۸-۱۰۱
۶. سلیمانی نژاد، عادل، آدینه زاده صدیقه (۱۳۹۰)، معرفی اثربخشی سازمان و الگوهای آنها، مجله مدیریت و کارآفرینی، (۹۱)
۷. انصاری، محمد اسماعیل، باقری کلچاهی، علی، صالحی، مسلم (۱۳۸۹)، تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان، نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۱)، ۷۹-۳۵
۸. باقری، مسلم؛ تولایی، روح‌اله (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۰)، ۹۶-۷۳.
۹. نویدی نیکو، رضا، آریان فر، خسرو، هنرمند، هانی (۱۳۹۱)، بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمانی از منظر مسئولیت اجتماعی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های تعاونی استان تهران)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ۲۳ (۹۷)، ۵۴-۴۳
۱۰. رمزگویان، غلامرضا، حسن پور، کاووس (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصاد و دارایی، مجله اقتصادی (۴)، ۴۸-۳۳
۱۱. عزیززی شهابی، هوشنگ، اسدیان، سیروس (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه
۱۲. حقیقت منفرد، جلال، حضرتی، علی اوسط، میرزازاده، حجت، (۱۳۸۹)، تأثیرات تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۲ (۶)، ۱۱۲-۸۷
۱۳. دبستانی، محمد کریم، کاظمی بهزاد، فاضلی، سجاد (۱۳۹۶)، بررسی رابطه تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران در نظام‌های آموزشی، پنجمین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین
۱۴. درزی رامندی، علی، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر اثر بخشی سازمانی با نقش واسطه‌ای جوسازمانی در دانشگاه پیام نور استان قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی،

- organizational citizenship behavior. Iranian journal of medical education ۲۰۱۴
۳۲. Khayeri B, Monajati F & Moradi A. (۲۰۱۴). Relationship between in-service training for employees in Aboozar hospital with occupational outcomes: Organizational commitment, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. Iranian Journal of Medical Education. ۱۴(۶): ۴۹۵-۵۰۶ [Article in Persian]
۳۳. Llobet, J., & Fito, A. M. (۲۰۱۳). Contingent workforce, organisational commitment and job satisfaction: Review, discussion and research agenda. Intangible Capital, ۹(۴).
۳۴. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (۱۹۹۱). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, ۱(۱), ۸۹-۶۱.
۳۵. Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N., & Tran, Q. D. (۲۰۱۶). Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions. Employee Relations, ۳۸(۴), ۶۱۹-۵۹۶.
۳۶. Norizan, Ismail (۲۰۱۲) *Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Staff of Higher Learning Education Institutions in Kelantan*. Masters thesis, Universiti Utara Malaysia.
۳۷. Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V., & Dragić, M. (۲۰۱۷). Employee organizational commitment. International Review, (۱-۲), ۲۶-۱۸.
۳۸. Saxena, S., & Saxena, R. (۲۰۱۵). Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior. International Journal of Management and Business Research, ۵(۱), ۳۰-۱۹.
۳۹. Wasti, S. A. (۲۰۰۵). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. Journal of Vocational Behavior, ۶۷(۲), ۳۰۸-۲۹۰.
۲۳. درگویی، آسیه (۱۳۹۲) بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی واحدهای شرکت مخابرات شهر بوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه خلیج فارس
۲۴. شریفی اصل، زهره (۱۳۹۰) بررسی رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری اعضای تیم توانبخشی، مرکز آموزشی درمانی روانپزشکی رازی، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند
۲۵. صالحی فهیمه (۱۳۹۲) بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان شعب بانک مسکن استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی
۲۶. Anari, N.N teachers :emotional intelligence , job satisfaction, and organizational commitment , journal of workplace learning, vol.۲۴. ۲۰۱۲
۲۷. Baird, K. M., Tung, A., & Yu, Y. (۲۰۱۷). Employee organizational commitment and hospital performance. Health care management review.
۲۸. Boehman, J. (۲۰۰۶). Affective, continuance, and normative commitment among student affairs professionals.
۲۹. Celliah, S. (۲۰۱۵). A Research on Employees Organizational Commitment in Organizations: A Case of Smes in Malaysia. International Journal of Manajerial Studies and Research, ۳(۷), ۱۸-۱۰.
۳۰. Imani, A., Saadati, M., Rezapour, R., & Bashirzadeh, A. (۲۰۱۷). Professional ethics and organizational commitment among the education department staff of Tabriz University of Medical Sciences. Research and Development in Medical Education, ۶(۱), ۵۱.
۳۱. -Khayeri B, Monajati F and Moradi A. relationship between in – service training for employees in Aboozar hospital with occupational outcomes: organizational commitment , job satisfaction and



۴۰. Zincirkiran, M., Emhan, A., & Yasar, M. F. (۲۰۱۵). Analysis of teamwork, organizational commitment and organizational performance: A Study of health sector in Turkey. Asian Journal of Business and Management (ISSN: ۲۳۲۱-۲۸۰۲), ۳(۰۲).