

ارزشیابی تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه شیراز

دکتر جعفر ترکزاده *

دکتر مهدی محمدی **

رضا ناصری جهرمی ***

حمیده زاهدی ****

چکیده

هدف کلی از انجام این تحقیق ارزشیابی تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه شیراز بر اساس عوامل جمعیت شناختی بود. جامعه آماری شامل 2708 نفر دانشجوی ورودی سال 1388 دانشگاه در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای و فرمول کوکران تعداد 337 نفر انتخاب و پرسشنامه تعلق و تعهد سازمانی دمیرای¹ (2008) که روایی و پایایی آن محاسبه شده است بین آنان توزیع و گردآوری شد. داده‌ها با استفاده از برخی روش‌های آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شد. که نتایج نشان داد:

1) میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه شیراز کمتر از سطح کفایت مطلوب (75%) و بالاتر از حداقل قابل قبول (50%) می‌باشد. 2) میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان زن بالاتر از مردان می‌باشد. 3) بالاترین میانگین تعلق سازمانی مربوط به دانشجویان مهندسی و کمترین میانگین مربوط به دانشجویان علوم پایه می‌باشد ولی تفاوت بین دو گروه معنی‌دار نیست. 4) دانشجویان رشته‌های علوم انسانی از بیشترین و دانشجویان رشته‌های مهندسی از کمترین میزان تعهد سازمانی به دانشگاه برخوردار هستند. 5) میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان کارشناسی ارشد به طور معنی‌داری بیشتر از دانشجویان کارشناسی است.

واژگان کلیدی: تعلق سازمانی، تعهد سازمانی، دانشجو، دانشگاه شیراز.

* عضو هیأت علمی دانشگاه شیراز (مسئول مکاتبات: djt3779@yahoo.com)

** عضو هیأت علمی دانشگاه شیراز

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

**** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه

از دیدگاه محققان مختلف شرایط، فضا و نظام حاکم بر دانشگاه باید به گونه‌ای باشد که ضمن فراهم آوردن زمینه رشد و پیشرفت هر یک از دانشجویان در زمینه‌های علمی و تخصصی، منجر به رشد اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی آنان نیز شود. تحصیل دانشجو باید ریشه در انگیزه‌های درونی وی داشته باشد و دانشجو اهداف دانشگاه را اهداف خود بداند و مدیریت دانشگاه در سایه تعلق خاطر دانشجو، پاسخگوی واقعی به نیازهای دانشجویان باشد و بتواند کرامت انسانی و شخصیت اجتماعی دانشجویان را حتی در بحرانی‌ترین شرایط حفظ نماید (دمیرای، 2008، ماسودا و همکاران¹، 2009، کرمت²، 2009 و کهن³، 2010).

تعلق سازمانی دانشجویان در تلاش آنان برای نیل به اهداف و ارزش‌های دانشگاه و موفقیت آن نمود پیدا می‌کند. در حقیقت خواست عمیق و قوی دانشجویان برای باقی ماندن در دانشگاه در طول دوران تحصیل و علاقه‌مندی آنان نسبت به دانشگاه می‌باشد. تعهد سازمانی دانشجویان را نیز می‌توان به پیوند روانی با دانشگاه تعریف کرد که در آن احساس درگیر بودن شعلی، وفاداری و باور به ارزش‌های دانشگاه جای دارد (نیراوی، 1379). می‌توان گفت میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان نسبت به دانشگاه با میزان تفاوت در خواسته‌ها و انتظاراتی که پیش از ورود به دانشگاه داشته‌اند و آنچه در هنگام تحصیل مشاهده می‌کنند و همچنین با اعتقادات آنان نسبت به رشد و بالندگی علمی دانشگاه همبستگی دارد (غیائی، 1383). معتمد (1382) عوامل ذیل را در بروز تعهد و تعلق دانشجویان نسبت به دانشگاه دارای نقش و اهمیت اساسی یافته است: اعتقاد قوی به ارزش‌ها و اهداف بلند مدت دانشگاه، نیاز به ادامه تحصیل، تمایل به تلاش و فداکاری به خاطر دانشگاه و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در دانشگاه.

به زعم زکی (1379)، تعلق سازمانی حالتی است که فرد آرزو می‌کند در سازمان باقی بماند. تعلق سازمانی موجب می‌شود که کارکنان برای نیل به اهداف فردی و سازمانی از هیچ کوششی دریغ نکنند و در جهت تأمین نیازهای مشتری بکوشند تا سازمان به یک مزیت رقابتی دست یابد (فصیحی و روح‌الامینی، 1387). از سوی

1. Masuda et al

2. Kermit

3. Cohen

دیگر تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (زکی، 1383). رایبیز¹ (2002) تعهد سازمانی را درجه‌ای می‌داند که هر کارمند با یک سازمان و اهداف آن شناخته می‌شود و تمایل دارد در عضویت سازمان باقی بماند. میر² و آلن³ (1993) تعهد سازمانی را نوعی نگرش می‌دانند که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندگاری در سازمان را نشان می‌دهد که این نگرش می‌تواند ناشی از تمایل، الزام یا نیاز فرد باشد که به ترتیب تعهد عاطفی⁴، عقلایی⁵ و هنجاری⁶ نام دارند. دیاموند⁷ (2002)، تعهد سازمانی را تعریف موثری از طبیعت چندبعدی کارکنان می‌داند که شامل وفاداری آنان به سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان، مجموعه‌ای از اهداف و ارزش‌های متناسب با سازمان و میل به تداوم عضویت در سازمان است. کمرون و کوین⁸ (2006)، معتقدند که تعهد سازمانی تطابق رفتار کارکنان با اهداف سازمان را تضمین می‌کند. به عقیده آنان حالات و رفتارهای کارمندان هر سازمان نشانگر درجات مختلف تعهد در آن سازمان است. تعهد سازمانی، نتایج مهم رفتاری از قبیل بهبود عملکرد و تمایل به عضویت اثربخش کارکنان در سازمان را در پی خواهد داشت (هرسی و بلانچارد⁹، 2002).

در تحلیل عوامل موثر بر تعهد سازمانی و هم چنین اثرات و پیامدهای آن، می‌توان از مدل نظری مودی¹⁰ و همکاران (1982) بهره گرفت. آنان در مدل نظری خود، چهاردسته از عوامل مرتبط و مؤثر بر تعهد سازمانی و نیز نتایج مثبت حاصل از تعهد سازمانی را به شرح زیر بیان نموده‌اند:

- ویژگی‌های فردی، همچون سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه خدمت، تاثیر قابل توجه‌ای در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش دارد.
- ویژگی‌های مرتبط با نقش، همچون هویت شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش از دیگر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی تلقی می‌شوند.

1. Robbins
 2. Meyer
 3. Allen
 4. Sentimental Commitment
 5. Mentality Commitment
 6. Normative Commitment
 7. Diamond
 8. Cameron & Quinn
 9. Hersey & Blanchard
 10. Mowday

• ویژگی‌های ساختاری، همچون اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمانی، حیطه نظارت از جمله عوامل موثر در تعهد سازمانی افراد هستند.

• تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تاثیر دارد. از جمله ابعاد این عامل می‌توان به نگرش‌های شغلی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی و احساس تعلق به سازمان اشاره نمود.

به نظر مودی و همکاران (1982)، میزان تعهد سازمانی کارکنان که تحت تاثیر عوامل بالا متغیر خواهد بود، روی تمایل به بقای افراد در سازمان و تداوم حضور فعال و معنی‌دار آنان در کار خود و سطح کیفیت عملکرد شغلی آنان اثرگذار است.

تحقیقات متعددی در زمینه ویژگی‌های جمعیت شناختی موثر بر تعلق و تعهد سازمانی صورت گرفته است. برخی از تحقیقات نشانگر تعهد سازمانی بالاتر زنان در مقایسه با مردان است (یثربی، 1385، ذوالقدر نسب، 1384، کرमित¹، 2009). تحقیقات دیگری از جمله فرهنگی و حسین‌زاده (1386)، سلطان حسینی و همکاران (1386)، غیاثی (1387)، ویلیامز² و هازر³ (2009) و ماسودا و همکاران⁴ (2009) نشان داده‌اند داده‌اند که میانگین تعلق سازمانی دانشجویان در مقاطع تحصیلی کاردانی و کارشناسی بالاتر از میانگین تعلق سازمانی دانشجویان در مقاطع تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا است. معتمد (1385)، مالکی (1387)، کهن⁵ (2010) و استیون و همکاران⁶ (2010) در تحقیقات خود دریافته‌اند که میزان تعلق سازمانی زنان بیش از مردان می‌باشد. دیکوتیز⁷ و سامرز⁸ (2008) و سکاکی (1383) نیز دریافته‌اند که میزان تعهد تعهد سازمانی دانشجویان مقاطع بالاتر بیشتر است.

با توجه به نقش و تاثیری که میزان تعلق و تعهد سازمانی افراد می‌تواند در کیفیت رفتار و عملکرد آنان نسبت به دانشگاه خود داشته باشد، اهمیت موضوع آشکار می‌شود. لذا ارزیابی مستمر میزان تعلق و تعهد سازمانی می‌تواند اطلاعات مفیدی در

1. Kermit
 2. Williams
 3. Hazer
 4. Masuda et al
 5. Cohen
 6. Steven et al
 7. Decotiis
 8. Summers

اختیار مدیران دانشگاه برای شناخت شرایط و عوامل زمینه‌ای محیط درونی دانشگاه قرار دهد. شناخت حاصل از این اطلاعات می‌تواند مبنایی برای اقدام نظام‌مند مدیریت دانشگاه در خصوص ارتقای سطح احساس تعلق و تعهد سازمانی و به تبع آن بهبود سطح کیفیت رفتار و عملکرد افراد در دانشگاه فراهم آورد. در این میان شناخت و ارتقای سطح احساس تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان نسبت به دانشگاه، اهمیت ویژه‌ای دارد. چون دانشجویان از سویی اعضای دانشگاه هستند که کیفیت رفتار و عملکرد آنها تاثیر بسزایی در اثربخشی دانشگاه دارد؛ و از سوی دیگر مشتریان دانشگاه هستند. علاوه بر این، آنان به نوعی محصولات دانشگاه نیز محسوب می‌گردند. لذا احساس، رفتار و عملکرد آنها نسبت به دانشگاه خود، در واقع معرف و مبلّغ (مثبت یا منفی) دانشگاه مورد نظر خواهد بود و از این حیث می‌تواند تاثیر آشکاری در تصویر بیرونی¹ دانشگاه در محیط داشته باشد.

با توجه به آنچه گفته شد و نظر به ارتقاء موقعیت دانشگاه شیراز در سطح ملی و بین‌المللی به عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر ایران و ضرورت ارتقای توانمندی علمی و التزام اجتماعی دانشجویان و نیز تأمین رفاه، سلامت و نشاط جسمی و روانی آنان در راستای احیاء هویت ملی و دینی و فراهم آوردن محیطی مساعد برای پرورش همه جانبه قوای بالقوه و بالفعل دانشجویان باعث گردیده است تا ارزیابی و ارتقای سطح تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه در کانون توجه قرار گیرد. از این رو پژوهش حاضر به منظور ارزیابی میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه شیراز طرح ریزی و اجرا شده است. انتظار می‌رود این پژوهش با شناسایی نقش و تاثیر عواملی همچون جنسیت، رشته تحصیلی، دوره تحصیلی در میزان احساس تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان نسبت به دانشگاه، حساسیت، تصمیم‌گیری و اقدام مسئولین ذیربط در خصوص ارتقاء کیفیت خدمات آموزشی، پژوهشی و فرهنگی و اجرایی؛ حفظ منزلت و کرامت دانشجویان و افزایش اثربخشی حرفه‌ای و التزام اجتماعی هر چه بیشتر آنان را موجب شود.

سئوال‌های پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سئوال کلی بوده است که تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه شیراز بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان به چه میزان است؟ در این راستا سئوال‌های جزئی زیر مطرح و پیگیری شده اند:

1. آیا بین تعلق سازمانی دانشجویان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
2. آیا بین تعلق سازمانی دانشجویان رشته‌های تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
3. آیا بین تعلق سازمانی دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
4. آیا بین تعهد سازمانی دانشجویان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
5. آیا بین تعهد سازمانی دانشجویان رشته‌های تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
6. آیا بین تعهد سازمانی دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

روش شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی بوده که به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دانشجویان ورودی سال تحصیلی 88-89 دانشگاه شیراز بوده است. بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای از هر یک از رشته‌های مهندسی، هنر و معماری، علوم انسانی و علوم پایه یک دانشکده و از هر دانشکده دو کلاس، یکی کارشناسی و دیگری کارشناسی ارشد به صورت تصادفی انتخاب شدند. مجموع تعداد پاسخ‌دهندگان 312 نفر بوده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه تعلق و تعهد دمیرای (2008) استفاده شده است که برخی از مقیاس‌ها به دلیل عدم نیاز در پژوهش حاضر و یا عدم تناسب با شرایط فرهنگی ایران حذف و در نهایت در دو مقیاس تعلق و تعهد سازمانی تنظیم گردید. برای سنجش روایی این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل گویه، ضریب همبستگی بین گویه‌های هر مقیاس با نمره کل مقیاس مربوطه محاسبه گردید که نتایج آن به صورت کمترین و بیشترین ضریب همبستگی گویه‌ها در هر مقیاس، در جدول (1) آمده است.

جدول (1) طیف ضرایب همبستگی سئوالات با نمره کل مقیاس مربوطه

تعهد	تعلق	همبستگی
0/62 - 0/83	0/46 - 0/82	همبستگی
0/001	0/001	سطح معنی داری

برای محاسبه پایایی درونی و بیرونی ابزار نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آلفای کرونباخ نشانگر پایایی دو مقیاس پرسشنامه بود. نتایج در جدول (2) منعکس شده است.

جدول (2): ضرایب آلفای کرونباخ هر یک از مقیاس‌ها

تعهد	تعلق	آلفای کرونباخ
0/74	0/71	آلفای کرونباخ

برای مقایسه میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان زن و مرد و نیز دانشجویان در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد از آزمون T مستقل، برای مقایسه در رشته‌های تحصیلی مختلف از روش تحلیل واریانس ساده و به منظور مقایسه میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان با سطح کفایت مطلوب از آزمون T تست تک نمونه‌ای استفاده شده است. لازم به ذکر است در این پژوهش، چارک سوم مقیاس اندازه‌گیری به عنوان سطح کفایت مطلوب و چارک دوم مقیاس نیز به عنوان سطح حداقل قابل قبول، مبنای مقایسه قرار گرفته است.

یافته‌ها

• میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان

جدول شماره (3) نشان می‌دهد که میانگین تعلق سازمانی دانشجویان به دانشگاه 69/16% و میانگین تعهد سازمانی آنان 55/85% می‌باشد. میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان از سطح کفایت مطلوب پایین‌تر است اما از سطح حداقل کفایت قابل قبول برخوردار می‌باشد. تفاوت بین هر دو میانگین با سطح مورد نظر معنی‌دار است.

جدول (3) میانگین و انحراف استاندارد تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان در مقایسه

با سطوح کفایت مطلوب (Q₃) و حداقل قابل قبول (Q₂)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Q ₃	t	p	Q ₂	t	p
تعلق	69/16	10/57	75	-15/87	0/001	50	7/46	0/001
تعهد	55/85	7/29		-14/67	0/001		5/96	0/001

• درصد توزیع میزان احساس تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان
جدول شماره (4) نشان می‌دهد که در بعد تعلق سازمانی، 1% دانشجویان از احساس تعلق کمتر از میزان میانگین، 24/5% آنان از تعلق سازمانی در حد متوسط و 74/5% از تعلق سازمانی بالاتر از میانگین برخوردار هستند. اما در بعد تعهد، 2/5% دانشجویان دارای تعهد سازمانی کمتر از میزان میانگین، 39/5% آنان دارای تعهد سازمانی در حد متوسط و 58% از تعهد سازمانی بالاتر از میانگین برخوردار هستند.

جدول (4) درصد توزیع میزان احساس تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان

متغیر	پایین تر از میانگین	برابرمیانگین	بالاتر از میانگین
درصد			
تعلق	1	24/5	74/5
تعهد	2/5	39/5	58

• مقایسه تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان زن و مرد
جدول شماره (5) نشان می‌دهد که میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان زن بالاتر از دانشجویان مرد بوده و تفاوت بین دو گروه در سطح 0/0001 معنی دار است.

جدول (5) مقایسه تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان زن و مرد

p	t	df	انحراف معیار		میانگین		متغیر
			مرد	زن	مرد	زن	
0/0001	13/86	310	9/45	5/31	41/26	56/09	تعلق
	17/24		4/87	4/39	29/59	40/89	تعهد

• مقایسه تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان رشته‌های تحصیلی مختلف
بالاترین میانگین تعلق سازمانی مربوط به دانشجویان رشته‌های مهندسی و کمترین میانگین مربوط به دانشجویان رشته‌های علوم پایه می‌باشد ولی تفاوت بین دو گروه معنی دار نیست. همچنین دانشجویان رشته‌های علوم انسانی از بیشترین میزان تعهد سازمانی و دانشجویان رشته‌های مهندسی از کمترین میزان تعهد سازمانی به دانشگاه برخوردار هستند و تفاوت بین دو گروه در سطح 0/0001 معنی دار می‌باشد. نتایج در جدول شماره (6) نشان داده شده است:

جدول (6) مقایسه میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان رشته‌های تحصیلی مختلف

p	f	df	انحراف معیار				میانگین				متغیر
			علوم پایه	علوم انسانی	هنر و معماری	مهندسی	علوم پایه	علوم انسانی	هنر و معماری	مهندسی	
0/914	1/997	308	12/73	10/65	7/55	10/38	46	49/9	50/12	50/48	تعلق
0/0001	6/117		7/23	6/85	7/53	6/45	34/62	37/96	37/18	32/58	تعهد

آزمون شفه به منظور مقایسه دو به دو رشته‌های تحصیلی در بعد تعهد سازمانی انجام شد که مشخص گردید فقط تفاوت میانگین تعهد سازمانی دانشجویان رشته‌های مهندسی با رشته‌های هنر و معماری و علوم انسانی معنی‌دار است. نتایج در جدول شماره (7) ارائه شده است:

جدول (7) مقایسه دو به دو رشته‌های تحصیلی در بعد تعهد سازمانی

علوم پایه	علوم انسانی	هنر و معماری	مهندسی	
				مهندسی
			0/15	هنر و معماری
			0/003	علوم انسانی
				علوم پایه

• مقایسه تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دوره‌های تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد

بر اساس جدول شماره (8)، میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دوره کارشناسی ارشد بیشتر از دانشجویان دوره کارشناسی بوده و تفاوت بین دو گروه در سطح 0/0001 معنی‌دار است.

جدول (8) مقایسه میانگین تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد

p	t	df	انحراف معیار		میانگین		متغیر
			ارشد	کارشناسی	ارشد	کارشناسی	
0/0001	5/05	310	11/71	7/85	52/69	45/56	تعلق
	2/50		7/49	6/89	36/86	34/31	تعهد

نتیجه‌گیری و بحث

یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه شیراز کمتر از سطح کفایت مطلوب (75%) بوده است. لذا می‌توان گفت هم‌اکنون وضعیت تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه شیراز وضعیت مناسبی نیست. این بدان معنی است که در شرایط کنونی، دانشجویان پیوند روانی مستحکمی با دانشگاه و باور و وفاداری چندانی به اهداف و ارزش‌های آن ندارند. از همین روی تلاش زیادی نیز برای تحقق هدف‌ها، تبلور ارزش‌ها و موفقیت دانشگاه به عمل نمی‌آورند؛ چرا که موارد یاد شده برای آنان مهم تلقی نمی‌شود. بدیهی است در چنین شرایطی نیز تمایل چندانی برای حضور فعال و مستمر در دانشگاه در حین تحصیل و ادامه تحصیل در دانشگاه در دوره‌های بالاتر نداشته باشند. برخی شواهد تجربی موجود نیز بیش و کم (در رشته‌های مختلف) مؤید این نکته است. با این وجود تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان بالاتر از حداقل قابل قبول (50%) بوده است که البته لازم است با توجه به تاثیر معنی‌دار آن در کیفیت رفتار عمومی و عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان در راستای اهداف و ارزش‌های دانشگاه، ارتقاء یابد (هرسی و بلانچارد، 2002؛ دیاموند، 2002؛ کمرون و کوین، 2006).

مقایسه میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان زن و مرد نشان داد که میزان تعلق و تعهد سازمانی در زنان به طور معنی‌داری بیشتر از مردان است. این نتیجه با نتایج تحقیقات معتمد (1385)، مالکی (1387)، کهن (2010)، استیون و همکاران (2010)، یثربی (1385)، ذوالقدر نسب (1384) و کریمت (2009) همسو است. این ویژگی می‌تواند ناشی از روحیه مهرطلبی و پذیرندگی بیشتر دانشجویان زن و در نتیجه وابستگی عاطفی بیشتر آنان نسبت به دانشگاه باشد (ترک زاده و همکاران، زیر چاپ). مقایسه میزان تعلق سازمانی دانشجویان رشته‌های تحصیلی مختلف نشان داد که بالاترین میانگین تعلق سازمانی مربوط به دانشجویان مهندسی بوده و کمترین میانگین نیز مربوط به دانشجویان علوم پایه می‌باشد ولی تفاوت بین دو گروه معنی‌دار نیست. همچنین مقایسه میزان تعهد سازمانی دانشجویان رشته‌های تحصیلی مختلف نشان داد که بالاترین میانگین تعهد سازمانی مربوط به دانشجویان رشته انسانی و کمترین میانگین مربوط به دانشجویان رشته مهندسی می‌باشد که به طور معنی‌داری با یکدیگر متفاوت هستند. در تبیین این نتیجه شاید بتوان گفت دانشجویان رشته‌های علوم انسانی با توجه به نوع و محتوای دروسی که می‌گذرانند و نیز آشنایی بیشتر با جهان‌بینی‌ها و دیدگاه‌های متفاوت به زندگی، به تدریج نگرش اجتماعی وسیع‌تر و

عمیق‌تری بدست می‌آورند و محیط انسانی و اجتماعی اطراف خود را بیشتر احساس می‌کنند؛ بنابراین نسبت به دانشجویان رشته‌های مهندسی از تعهد بیشتری نسبت به دانشگاه برخوردار هستند. علت دیگری که در این رابطه می‌تواند قابل ذکر باشد تفاوت در کیفیت تعامل اساتید رشته‌های علوم انسانی و مهندسی با دانشجویان خود است. به نظر می‌رسد دشواری بیشتر دروس و سختگیری‌های مرسوم اساتید در مجموعه رشته‌های مهندسی دانشگاه در بروز این نتیجه مؤثر بوده باشد.

مقایسه میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد نیز نشان داد که میزان تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان کارشناسی ارشد به دانشگاه شیراز به طور معنی‌داری بیشتر از دانشجویان کارشناسی بوده است. این نتیجه بر خلاف نتایج تحقیقات فرهنگی و حسین زاده (1386) سلطان حسینی و همکاران (1386)، غیائی (1387)، ویلیامز و هازر (2009) و ماسودا و همکاران (2009) می‌باشد اما با یافته‌های دیکوتیز و سامرز (2008) و سکاکی (1383) همسو است. به نظر می‌رسد با بالاتر رفتن میزان سن و تجربه در دانشجویان کارشناسی ارشد، از سویی نگرش‌ها و انتظارات آنها نسبت به شرایط زندگی و تحصیل در دانشگاه متعادل‌تر می‌شود و از سوی دیگر آنان راه‌های بیشتر و بهتری برای پیگیری و تحقق اهداف و خواسته‌های خود در دانشگاه می‌آموزند. علاوه بر این تحصیل در دوره‌های تحصیلات تکمیلی با آزادی عمل و احترام بیشتری برای دانشجویان همراه است؛ سطح و نوع روابط استاد و دانشجو متفاوت است؛ دانشگاه نیز نوعاً تسهیلات و امکانات بیشتری در اختیار دانشجویان می‌گذارد؛ و در عین حال امید به اشتغال آنان نیز بیشتر می‌شود. مجموعه این شرایط می‌تواند در ارتقای سطح تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان تحصیلات تکمیلی نسبت به دانشگاه اثر مثبت داشته باشد.

یافته‌های این تحقیق در مجموع حاکی از آن است که صرفنظر از برخی تفاوت‌های موجود در میان دانشجویان، تعهد و تعلق سازمانی دانشجویان نسبت به دانشگاه محل تحصیل خود در سطح مطلوبی قرار ندارد. وجود چنین وضعیتی به معنای عدم امکان بهره‌مندی دانشگاه از پیامدهای مثبت تعهد و تعلق دانشجویان از جمله پیوند روانی مناسب و باور و وفاداری آنان نسبت به دانشگاه و اهداف و ارزش‌های آن است. بدیهی است نتیجه چنین وضعیتی در رفتار و عملکرد دانشجویان در محیط دانشگاه و در قبال آن جلوه‌گر خواهد شد. تلاش کمتر دانشجویان و کم‌رنگ شدن حضور و مشارکت آنان در دانشگاه و اهداف و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی و فرهنگی آن، کم‌علاقگی، دلسردی و همراهی کمتر و البته احتمال بروز

تعارض بیشتر با دانشگاه در زمان تحصیل و احتمال عدم انتخاب دانشگاه برای ادامه تحصیل و مواردی از این قبیل از جمله پیامدهای نامطلوب وضعیت یاد شده می‌باشد. این گونه پیامدها به نوبه خود منجر به بروز پیامدهای نامطلوب دیگری می‌شوند؛ به عنوان مثال افت کیفیت تحصیلی و بروز مشکلات و معضلات رفتاری مرتبط با دانشجویان، ضعف خروجی‌های دانشگاه و تاثیر منفی بر تصویر بیرونی دانشگاه قابل ذکر است. در چنین شرایطی، زنجیره‌ای از پیامدهای منفی تشکیل می‌شود که برای کیفیت و موفقیت دانشگاه مضر و خطرناک خواهد بود. لذا ضرورت دارد که مسئولین امر از یکسو به بررسی و شناسایی علل و عوامل موثر در کاهش سطح تعهد و تعلق سازمانی دانشجویان نسبت به دانشگاه پردازند. بدیهی است این مهم مستلزم اتخاذ رویکرد پژوهشی نسبت به موضوع می‌باشد. از سوی دیگر، مبتنی بر شناخت حاصل از بررسی زمینه‌ای¹ موضوع، اقدام به رفع عوامل بازدارنده و کاهنده و توسعه و تقویت عوامل زمینه ساز و افزایش تعهد و تعلق دانشجویان در دانشگاه نمایند. با این حال تا زمان تحقق این امر بهتر است بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به شرایط کنونی دانشگاه شیراز، راهکارهای زیر در جهت افزایش تعلق و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه مد نظر قرار گیرد. امید است اجرای موارد ذکر شده به توسعه و تقویت پیوند روانی دانشجویان با دانشگاه خود و تقویت باورهای مثبت در آنان نسبت به دانشگاه و وفاداری بیشتر نسبت به اهداف و ارزش‌های آن گردد.

- تلاش برای حضور خوشایند در زندگی دانشجویان از طریق طراحی و بهسازی فضای فیزیکی دانشگاه، برگزاری مراسم‌ها و اجرای برنامه‌های جذاب علمی و فرهنگی با حضور دانشجویان و مواردی از این قبیل؛
- مشارکت دادن بیشتر دانشجویان در زمینه‌هایی از قبیل امور فرهنگی و دانشجویی؛
- تاکید ویژه بر بهسازی شیوه برخورد اساتید و کارکنان دانشگاه با دانشجویان؛
- فراهم نمودن زمینه‌های لازم برای پوشش نیازها و علایق گروه‌های مختلف دانشجویان تا حد امکان؛
- برگزاری نشست‌های علمی معنادار و همایش‌های علمی معتبر در زمینه‌های مرتبط با رشته‌های علمی مختلف دایر در دانشگاه؛
- اعلام موفقیت‌ها و دستاوردهای دانشگاه، اساتید و دانشجویان در عرصه‌های مختلف علمی و عملی.

منابع

- ترک‌زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی و بذرافشان مقدم، مجتبی (زیرچاپ). بررسی رابطه نیازهای آشکار دانشجویان و امید به تحقق‌پذیری آنها با برخی ویژگی‌های فردی و تحصیلی آنها، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حسین‌زاده، علی (1383). بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارشناسان شهرداری و سازمان‌های تابعه آن در مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ذوالقدرنسب، محسن (1384). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مقطع ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی 82-83. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، تهران.
- زکی، محمد علی (1379). بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزشی رضایت شغلی معلمان، فصلنامه مصباح، پژوهشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین، سال نهم، شماره 33، بهار.
- زکی، محمدعلی (1383). بررسی جامعه‌شناختی نگرش شغلی در سازمان‌های خدماتی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال نهم، شماره 1، بهار و تابستان.
- سکاکی، سیاوش (1383). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات و اداره کل پست استان اردبیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- سلطان حسینی، محمد؛ امیرتاش، علی محمد و مظفری، امیراحمد (1386). توصیف و مقایسه سبک‌های مختلف رهبری با تعهد سازمانی و ابعاد آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور، نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره 6، تهران.
- غیاثی، محمدرضا (1387). بررسی، سنجش و روش‌های بهبود تعهد سازمانی کارمندان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- فرهنگی، علی اکبر و حسین‌زاده، علی (1386). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، تدبیر، شماره 157، تهران.
- فصیحی هرنندی، محمد و روح‌الامینی، آزاده (1387). سلامت سازمانی، حلقه مفقوده ادارات دولتی، پک، 187 شماره، کرمان.

لیراوی، مسعود (1379). بررسی رابطه بین شرایط فیزیکی محیط کار و عوامل انگیزشی (مشارکت در تصمیم‌گیری) بر تعلق سازمانی بخش عملیات و تولید کارکنان شرکت سهامی سیمان تهران (سهامی عام). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

مالکی، نسرين (1387). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان سیستان و بلوچستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان.

معمد، حمیدرضا (1385). بررسی تأثیر رشته تحصیلی مدیران آموزشی دبیرستان‌ها و مراکز پیش‌دانشگاهی شهر شیراز بر تعهد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

یثربی، عبدالقادر (1385). بررسی رابطه بین تعهد شغلی دبیران و جو سازمانی مدارس شهر سقز در سال تحصیلی 84-85، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

Akihiko Masuda, Steven C .Hayes, Lindsay B .Fletcher, Paul J. Seignourel and Kara Bunting (2009). Impact of acceptance and commitment therapy versus education on stigma toward people with psychological disorders, *Journal of Applied psychology*, 94, 338-44.

Allen, N .J .and Meyer, J .P. (1993). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational psychology*, 63, 1-18.

Cameron, Kim S. Quinn, Robert E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, San Francisco: Jossey- bass.

Cohen Aaron. (2010). Antecedents of Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. No. 13, 539-558.

Decotiis T, A and T. P Summers, (2008). A path Analysis of a model of the Antecedents and consequences of organizational commitment, *Journal of Human Relations*, No. 40.

Diamond, Robert M. (2002). *Field Guide to Academic leadership*, San Francisco: Jossey- bass.

Demiray Emine, (2008). Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students, *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, No. 124.

Hersey, Paul. Blanchard, Kenneth H. Johnson, Dewey E, (2002). *Management of Organizational Behavior (Leading Human Resource)*, New Delhi: Prentice –Hall.

- Kermit L, (2009). The effects of maternal parenting style and religious commitment on self-regulation, academic achievement, and risk behavior among African-American parochial college students, *Journal of Applied psychology*, 71, 508-14.
- Mowdey R.T, Porter L.W & Steers R.M, (1982). *Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York :Academic Press .
- Robbins. Stephan P, (2002). *Organizational Behavior*, New Delhi: Prentice –Hall.
- Steven C.Hayes, Jason B. Luoma, Frank W. Bond, Akihiko Masuda and Jason Lillis. (2010). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes, *Journal of Human Relations*, No. 86.
- Williams L.J. and John T.Hazer, (2009). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in Turnover Models: A Reanalysis using latent variable structural Equation Methods, *Journal of Applied Psychology*, No. 71.