

بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان

دکتر فیض اله نوروزی^۱، جواد عباس پور قلعه نوی^۲

چکیده

یکی از عوامل مهم در رشد و توسعه جامعه، عامل کار و نیروی انسانی است، توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را به اهداف خود نزدیک تر می سازد. بنابراین یکی از وظایف مدیران، مسئولان و متخصصان این است که عوامل تأثیرگذار بر کیفیت نیروی انسانی را دریابند و در حفظ و رشد آن تلاش نموده و کارکنان را به سازمان متعهد نمایند. این مقاله تحقیقی در پی بررسی عوامل مؤثر بر میزان تعهد کار کارکنان است. مدل در نظر گرفته شده در این پژوهش شامل متغیرهای هویت کار، رضایت کار، عدالت کار و متغیرهای زمینه ای است که به عنوان متغیرهای تأثیرگذار بر تعهد کار کارکنان دخالت داده شده اند.

۲۹۶ نفر از کارکنان استانداری تهران و فرمانداری های تابعه که با نمونه گیری طبقه ای متناسب انتخاب شده اند، جمعیت نمونه این مطالعه را تشکیل می دهند. نتایج نشان می دهد که مهمترین متغیر در بین متغیرهای در نظر گرفته شده در رابطه با میزان تعهد کار کارکنان، رضایت کار است، متغیرهای هویت کار و عدالت کار و دو متغیر زمینه ای «جنسیت و مدرک تحصیلی» به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم از طریق رضایت کار، بر تعهد کار تأثیر معنادار دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان می دهد که رضایت کار با ضریب استاندارد ۰/۴۶ بیشترین تأثیر را بر تعهد کار دارد و پس از آن هویت کار با ضریب ۰/۳۳ قرار دارد. R^2 برابر با ۰/۴۵ نیز بیان می کند که متغیرهای در نظر گرفته شده در این پژوهش، در کل قادر به تبیین ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تعهد کار) می باشند.

کلید واژه: تعهد کار، اخلاق کار، رضایت کار، هویت کار، عدالت کار

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۳/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۲/۱۰

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (نویسنده عهده دار مکاتبات) faizollah_nouroozi@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال javad_1981352@yahoo.com

طرح مسأله

تعهد کار از ارکان عمده اخلاق کار در هر جامعه و سازمان به شمار می آید (چلی، ۱۳۸۵، ص ۱۲۹). ضعف در تعهد کار یک مسئله اجتماعی و از جمله معضلات اساسی در جامعه ما محسوب می شود. اصطلاح تعهد کاری چندی است که به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران قرار گرفته است، اما تا به حال گام های اساسی در جهت شناسایی آن برداشته نشده است. این در حالی است که تجربه سازمان های موفق در کشور نشانگر آنست که امکان بسیاری از تحولات مثبت در درون سازمان ها وجود دارد، تحولاتی که خود می تواند زمینه ساز تحول در کل جامعه باشد. کارشناسان مسایل نیروی کار معتقدند، احساس تعهد، حساسیت و وفاداری، مهارت های ارتباطی، توانایی های مشارکتی و مهارت های فنی، از جمله مواردی است که می بایست برای مشخص کردن ویژگی های نیروی انسانی با کیفیت بالا، بیشتر مورد توجه قرار گیرد. در این بین پرورش حس تعهد کارکنان موضوعی است که سال ها ذهن محققان را به خود مشغول داشته و آنها را بر آن داشته تا مفاهیم مرتبط با آن را مورد کاوش قرار دهند چرا که نیروی انسانی متعهد، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می دهد. از جمله این مفاهیم می توان هویت، رضایت و عدالت کار را برشمرد که این تحقیق بر آن است که به بررسی آنها پردازد. همان گونه که در حرکت به سوی توسعه سعی می شود عوامل مادی تا حد ممکن کنار هم قرار گیرند تا بهترین نتایج حاصل آید، استفاده از نیروی انسانی نیز مستلزم آن است که این نیرو به حد کافی دارای انگیزش، اشتیاق، تعهد به کار و آفرینندگی و سرشار از تلاش برای ساختن، تولید و سازندگی باشد.

به عبارتی، عامل نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در توسعه، چنانچه نتواند به حد کافی بهره وری داشته باشد، کل فرآیند توسعه را تحت تأثیر قرار داده و حرکت آن را کند و متوقف می سازد. لذا توجه به کلیه عواملی که در ضمن توسعه، انگیزش و تعهد به کار، التزام به هنجارهای نقش، میل به پیشرفت و نیاز به موفقیت، سخت کوشی، اهتمام و رقابت سرسختانه را در افراد ایجاد و تقویت می نماید، حائز اهمیت است. و این خود وظیفه ی همه جوامعی است که به رشد و توسعه ی پایدار می اندیشند (تبریزی، ۱۳۸۳: ۵).

مبانی نظری

اخلاق به معنی رعایت حقوق و انتظارات اجتماعی به صورت درونی و از روی میل و تمنا، از دیرباز مورد توجه بسیاری از فلاسفه و اندیشمندان اجتماعی بوده است. هر چند که از دریچه های متفاوت به

بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان.....۵۷

این موضوع نگریسته شده است، اما در یک جمع بندی می توان آنها را در سه دسته قرار داد، دسته اول نظریه پردازانی هستند که بر جنبه های شناختی در رشد اخلاق تأکید می کنند، این دسته از نظریه ها، اخلاق را بر اساس شناخت، ادراک، استدلال، وظیفه و نوعی تمایلات حسابگرانه ی بیرونی توضیح می دهند؛ در دسته ی دوم نظریه پردازانی هستند که گرایش را به جای شناخت، به عنوان مؤلفه ی رشد اخلاقی در نظر می گیرند، از نظر آنان رعایت قواعد و هنجارهای اخلاقی بدون میل و علاقه و تنها از روی وظیفه و اجبار غیرممکن است، اما سومین گروه که بیشترین توجه را در آموزش به خود اختصاص داده اند تئوری های رفتار اخلاقی هستند، با این ایده که رفتارهای اخلاقی از طریق مشاهده دیگران یاد گرفته می شود. کاملترین نظریات در این حوزه، که با فرض پیچیدگی شخصیت بوجود آمده اند، گروهی از نظریه ها هستند که به ترکیب این سه عنصر پرداخته اند با این ایده که شناخت، گرایش و رفتار از هم جدا نیستند، بر اساس نظریه آنان پیشنهاد می شود که برنامه های آموزشی، به منظور رشد اخلاقی با استفاده از مکان های گوناگون و رویکردهای کاری متفاوت باید هر سه جنبه رشد اخلاق (شناخت، گرایش و رفتار) را در نظر داشته باشند (پیاژه ۱۳۶۹، ساوتر ۲۰۰۵، گیوریان ۱۳۸۴، چلبی ۱۳۸۵، تقی زاده ۱۳۸۰، نقل از خرم دل، ۱۳۸۷: ۱۳۷).

تعهد کار

اندیشمندان برای اخلاق به صورت تحلیلی دو بُعد قائلند: بُعد فرهنگی (نظری) و بُعد اجتماعی (عملی)، که بُعد عملی اخلاق در برگیرنده احساس مسئولیت و تعهد نسبت به دیگران می باشد. دورکیم با این توضیح که هیچ جامعه ای را تنها با دنبال کردن منافع شخصی نمی توان بنا نهاد، بر احساس تعهد و مسئولیت در زمینه انسجام ارگانیک تأکید کرده و آن را با فردگرایی اخلاقی پیوند داده است. اما بر نه همچون دورکیم در رویای یک اخلاق علمی بلکه خواهان آن است که طبیعت این جامعه (عقلانی) را به نحوی علمی بیندیشد. او معتقد است که حیاتی ترین یا معتبرترین چیز در هستی بشری در ورای فعالیت - های حرفه ای هر کس قرار دارد و از گوهر همان چیزی است که ما امروزه تعهد می نامیم (آرون، ۱۳۸۱: ۳۵۳).

پارسونز معتقد است که ما در جامعه با مسئله ای به نام انتقال ارزش های اساسی به افراد روبرو هستیم و این ارزش ها هستند که کیفیت عمل افراد را تعیین می کنند. پارسونز همانند دورکیم، دلیل پذیرش ارزش ها و هنجارها توسط اعضای جامعه را درونی کردن آن ها توسط افراد می داند که از این طریق

ارزش ها و هنجارها جزو اعتقادات درونی، امتیازات شخصی و انتظارات افراد از یکدیگر می شود. به عبارتی او اجتماعی شدن را عامل مهم و مؤثر بر تعهد معرفی می کند (ورسلی، ۱۳۸۸: ۷۳).

از نظر چلبی میزان احساس تکلیف و تعهد نسبت به قاعده اخلاقی در قبال جمع، تابعی از میزان استحکام اجتماعی جمع است. این جمع می تواند یک جمع دونفره در سطح خرد یا یک جمع میلیونی در سطح کلان باشد که اگر به « ما » یا اجتماع تبدیل شود و دارای درجه ای از انسجام و وحدت اجتماعی شود، در این صورت برای عمل اخلاقی اعضای خود تولید انرژی عاطفی و احساسی تعهد می کند. بنابراین در سطح کلان، احساس تکلیف نسبت به قاعده اخلاقی در قبال کل جامعه، وابسته به میزان وحدت اجتماعی (وحدت ملی) است. و وحدت اجتماعی و استحکام اجتماع منوط به این است که اعضای اجتماع تا چه حد در « مای جامعه ای » مستحیل شده و با آن هم ذات پنداری کنند (چلبی، ۱۳۸۵: ۱۶۶).

در ادبیات مربوط به موضوع از جمله جامعه شناسی کار، تعاریف متفاوتی از تعهد به عمل آمده و بر این اساس انواع مختلفی از تعهد نیز مطرح شده اند، اما شاید جامع ترین دسته بندی را بتوان به چلبی نسبت داد که توانسته با الگوگیری از قالب اجیل پارسونز با نگاهی جامع و فراگیر دسته بندی اش را ارائه دهد. چلبی چهار نوع تعهد کار را از هم تشخیص می دهد که عبارتند از: تعهد رابطه ای - تعهد سازمانی - تعهد حرفه ای و تعهد کاری، که به ترتیب از سطح خرد وارد سطح کلان می شوند.

از دید چلبی در سطح خرد و آتی می توان صحبت از تعهد رابطه ای نمود که از نظر مفهومی این صفت ناظر به وجود تعهد شخص در روابط اجتماعی مستمر او با دیگران (یا عبارتی کنش متقابل اجتماعی شخص) در زندگی روزمره است. او همچون کالبرگ^۱ تعهد سازمانی را درجه ای می داند که یک کارمند با اهداف و ارزش های سازمان یکی انگاری دارد و تمایل دارد که نهایت تلاشش را برای کمک به موفقیت سازمان بکار گیرد.

تعهد حرفه ای به یکی انگاری و درگیری شخص در شغلش اشاره می کند. اما عام ترین نوع تعهد را تعهد کار می داند که نه به سازمان و نه به حرفه بلکه به خود کار اشاره دارد (لدال^۲ و کنجر^۳؛ به نقل از مولر^۴ و دیگران، ۱۹۹۲). افراد متعهد به کار حس وظیفه شناسی قوی نسبت به کارشان داشته و ارزش درونی کار در علایق اصلی شان نسبت به زندگی جای دارد (بیلی^۵، ۱۹۸۴؛ لینکلن^۶ و کالبرگ^۷؛ نقل از مولر و دیگران، ۱۹۹۲).

بطور خلاصه در بحث تعهد و احساس مسئولیت دو نکته را باید مورد توجه داشت. اول توجه به انگیزه فرد برای به صورت مسئولانه عمل کردن و دوم فرصت ها یا شرایط محیطی که زمینه رشد این انگیزه را

بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان..... ۵۹

در افراد تسهیل می کند. توجه به انگیزه بر مؤلفه های غیرقابل دیدن شامل شناخت و نگرش تأکید دارد، با این تعریف که انگیزه، گرایش درونی به درگیر شدن در علایق و به کار بردن استعدادها است. آنچه از مجموع نظرات در این موضوع بر می آید این است که فرد، ابزارهای معقولی را برای رسیدن به اهداف مناسبی که برای او ارزش دارند، انتخاب می کند. به هر حال این رشد نیاز به تقویت نگرش ها و موضع گیری های خاص دارد، ادارات و نهادها در انتقال این موضع گیری ها به کارکنان خود نقش بسیار مهمی دارند و می توانند از طریق اعمال مدیریتی و نحوه تعامل با کارکنان، ارزش هایی چون احساس تعهد، رضایت، عدالت و مشارکت کردن و... را تقویت کنند. در این میان سه متغیر رضایت کار، احساس عدالت و هویت کار، عواملی هستند که در ادامه به بررسی آنان می پردازیم.

هویت و تعهد کار

از منظر جامعه شناسی هویت به عنوان یکی شدن با خود و دیگران محسوب می شود که توضیح دهنده هویت فردی و اجتماعی است، هویت مجموعه ای از معانی است که چگونه بودن را در خصوص نقش های اجتماعی به فرد القا می کند (طایع، ۱۳۸۷).

از دید چلبی برای هر هویت نقش اجتماعی از جمله نقش شغلی می توان ابعاد گوناگونی را متصور شد، این ابعاد عبارتند از: معانی کار، مقتضیات (انتظارات) کار، ارزش بیرونی و درونی کار و خودپنداره از استعداد در ایفای نقش شغلی (چلبی، ۱۳۸۴: ۲۶۷).

معانی کار در دیدگاه کلی، اشاره به نگرش و طرز تلقی شخص از کار دارد که بر این اساس می توان کار را نوعی عبادت، نوعی تفریح یا سرگرمی و... تلقی کرد. در بررسی مقتضیات و انتظارات کار می توان مفاهیمی چون دقت، ابتکار و خلاقیت، تلاش و... را بیان کرد، با ذکر این نکته که این دو مفاهیمی چندبُعدی اند یعنی ممکن است از فردی به فرد دیگر و یا شغلی به شغل دیگر تفاوت کنند. خودپنداره از استعداد کاری نتیجه ارزیابی فرد از استعداد، ظرفیت و توانایی خود در انجام کار است و ارزش درونی یا امیال، انگیزه ها و سطح پرورش احساسات شخص مرتبط است (همان).

هویت کار به خودپنداره مبتنی بر کار برمی گردد. بطوری که می توان آن را همچون تعهد در چهار بُعد مورد بررسی قرار داد. اما آنچه در این مطالعه مد نظر قرار گرفته، توجه به هویت از یک دید کلی نسبت به مفهوم کار است.

رضایت و تعهد کار

بی تردید یکی از مهمترین عوامل در بحث تعهد کار، رضایت کار است. چلبی معتقد است اگر رضایت کاری در هر سطحی از سلسله مراتب نقش های کاری افزایش یابد، کم و کیف کار نیز افزایش خواهد یافت. بدون شك مطالعه این مطلب بسیار مهم است که آیا رضایت کارکنان به دلیل این اعتقاد است که: کارکنانی که رضایتمندی بیشتری دارند احساس، تفکرات و اعمال مثبت تری را نسبت به شغل شان نشان می دهند.

مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه بندی است: ۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل محیطی ۳- ماهیت کار ۴- عوامل فردی.

از دید لاک رضایت شغلی در برگیرنده چهار عامل است که عبارتند از: پاداش- یعنی حقوق و شرایط ارتقاء، زمینه شغلی- به معنی شرایط و مزایای شغلی، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و همچنین ویژگی های شغل یا حرفه (مرتضوی، ۱۳۷۲، نقل از ترابیان فرد).

آلپورت در رابطه با شغل و خشنودی شغل، نگرش ها و باورها را مطرح کرده و تأکیدش بر نگرش ها و باورهای مثبت است. از نظر وی نگرش عامل و پیش بینی مهمی برای عمل است. رفتار فرد از نگرش و نیات او نشأت می گیرد و ما اگر بخواهیم رفتار و عملکرد فرد را تغییر دهیم باید از باورهای فرد شروع و باورهای مثبت در کارکنان ایجاد نماییم.

عدالت و تعهد کار

یکی از عوامل تأثیرگذار بر میزان تعهد کار افراد، عدالت است. بطور عمومی در فرهنگ این عقیده وجود دارد که تصمیم ها و پیامدها باید متناسب با لیاقت های فردی یا مشخصه های کسب شده به جای روابط فردی یا مشخصه های محول باشد و قانون برابری فرصت بعنوان نتیجه یک چنین خط فکری است. با وجود اینکه انصاف و عدالت بیشتر در حوزه اقتصاد مورد بررسی قرار گرفته است اما در بسیاری از زمینه های دیگر، محققانی همانند گرینبرگ، تایلر، لیند، بری و... ثابت کرده اند که انگیزه، رضایت، عملکرد، نگرش ها و رفتار مثبت افراد نسبت به یک سازمان زمانی بالاتر است که افراد درک کنند، با آنها به صورت منصفانه رفتار شده است (هاستون^۷ و بتکورت^۸، ۱۹۹۹).

دو بُعد مهم عدالت، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای هستند. عدالت توزیعی اشاره به پیامد های منصفانه ای است که افراد موقعیت شان را با آن می سنجند، سپس تصمیم می گیرند که آیا پیامد کسب

بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان..... ۶۱

شده بر اساس آن موقعیت خاص منصفانه است یا نه (گرینبرگ، ۱۹۸۷). به عبارتی عدالت توزیعی مبتنی بر اصول مبادله است.

عدالت رویه ای بر شیوه ها یا رویه هایی متمرکز است که با آن نتایج خاصی حاصل شده است. رویه های که یک پیامد با آن منتج شده است از نظر تأثیرش بر کارکنان به اهمیت خود آن پیامد است. گرینبرگ در پاسخ به این سؤال که چگونه درک ابعاد عدالت، کار افراد را تحت تأثیر قرار می دهد، معتقد است که درک عدالت سازمانی ابزار اصلی ای برای کارکرد سازمان و رضایت شخصی افرادی که آنجا کار می کنند، هست (گرینبرگ، ۱۹۹۰ نقل لامبرت و دیگران، ۲۰۰۷).

فرضیه های تحقیق

- بین میزان رضایت کار و تعهد کار کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد.
- کارکنانی که هویت کار بالاتری دارند، تعهد کار بیشتری دارند.
- بین عدالت کار کارکنان و تعهد کار آنان رابطه مثبتی وجود دارد.
- هر چه عدالت کار بیشتر باشد، رضایت کار کارکنان افزایش می یابد.
- بین عوامل فردی و تعهد کار رابطه مثبتی وجود دارد.

تعاریف مفهومی

تعهد رابطه ای (گروهی): نوعی احساس تعلق و وظیفه به دیگران «بویژه دیگران مهم» و وفاداری به ارزش ها، انتظارات و ظرفیت های آنان است (چلی، ۱۳۸۴: ۲۷۷).

تعهد حرفه ای: احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه ای خاص و اجتماع آن (چلی، ۱۳۸۵، ص ۱۶۹).

تعهد سازمانی: همذات پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش ها و اهداف و انتظارات آن (همان).

تعهد کار: تمایل عاطفی مثبت و گرایش رفتاری مثبت به رعایت حقوق اجتماع جامعه ای و تمامی اعضای آن در زمینه کار است (چلی، ۱۳۸۴: ۲۷۵).

رضایت شغلی: مجموعه نگرش هایی است که کارکنان نسبت به شغل شان دارند.

هویت کار: خودپنداره مبتنی بر کار و ترکیبی است از هویت سازمانی، شغلی و فردی که نقش هایی که فرد اقتباس می کند را شکل می دهد (کیت^۱ و دیگران، ۱۹۸۷: ۶۱-۴۶).

عدالت توزیعی: میزان انصاف درک شده در توزیع و اختصاص پیامد های درون یک سازمان بر اساس میزان ورودی هاست (بروکر^۱ و دیگران، ۲۰۰۳).

۶۲.....پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۸۸

عدالت رویه ای: انصاف درک شده از رویه هایی است که با آن پیامدهای توزیعی تعیین شده اند (همان).

روش تحقیق

جامعه آماری مطالعه کنونی را کارکنان استانداری تهران و فرمانداری های تابعه استان شامل ۱۲۹۶ نفر، تشکیل می دهند. روش مطالعه از نوع پیمایش اجتماعی و حجم نمونه ۲۹۶ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب و بصورت تصادفی از بین کارکنان استانداری تهران و فرمانداری های تابعه انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز برای این تحقیق با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شده است. واحد تحلیل و واحد مشاهده فرد می باشد و اعتبار و روایی کلیه متغیرها مورد تأیید قرار گرفت (جدول شماره ۱) زمان گردآوری اطلاعات پاییز ۱۳۸۸ بوده است.

جدول شماره (۱) ضریب روایی طیف ها در پرسشنامه ی مقدماتی و نهایی

ضریب آلفای کرونباخ		
پرسشنامه نهایی	پرسشنامه مقدماتی	
۰/۸۷۷۹	۰/۸۷۰۲	کل پرسشنامه
۰/۷۰۱۴	۰/۷۹۸۹	تعهد کار
۰/۸۳۳۵	۰/۸۴۸۷	رضایت کار
۰/۵۴۴۴	۰/۷۴۵۹	هویت کار
۰/۸۰۸۴	۰/۷۳۵۳	عدالت کار

یافته های تحقیق

با عنایت به ویژگی های فردی پاسخگویان، اطلاعات حاصل از پیمایش نشان می دهد که ۷۶ درصد از پاسخگویان مرد و بقیه زن بوده اند. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مدرک تحصیلی مبین این امر است که حدود یک سوم افراد در نمونه مورد بررسی دارای تحصیلات دیپلم و پایین تر هستند، این امر نشان دهنده ی این است که این سازمان از نظر یکی از مهمترین مولفه ها یعنی سرمایه فرهنگی در سطح نسبتاً پایینی قرار دارد. اما نکته دیگر مربوط به احساس پاسخگویان نسبت به شغل شان است که حدود ۴۰ درصد آن ها ابراز نارضایتی کرده و علت این نارضایتی را نیز به ترتیب: حقوق پایین، نداشتن فرصت ارتقا، متناسب نبودن مدرک با شغل و ... بیان نموده اند.

تعهد کار

میزان تعهد کار کارکنان با استفاده از چهار شاخص تعهد رابطه ای، تعهد حرفه ای، تعهد سازمانی و تعهد عمومی کار و با طرح ۱۹ گویه سنجیده شده است. نتایج نشان می دهد که ۳۸/۵ درصد پاسخگویان دارای تعهد کار بالا، ۵۸/۱ درصد تعهد کاری متوسط و ۳/۴ درصد از این حیث در رده پایین قرار دارند. کمترین میزان تعهد در بین شاخص های مذکور مربوط به تعهد رابطه ای است که در آن پاسخگویان بطور میانگین نمره کمتری نسبت به بقیه کسب کرده اند.

نتایج ضریب پیرسون نشان می دهد که بین تمامی متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد وجود دارد. بر این اساس بیشترین رابطه مربوط به رضایت کار با ضریب ۰/۵۶۴ است، پس از آن به ترتیب هویت کار با ۰/۴۷۲ و عدالت کار با ۰/۲۹۸ قرار دارند. مقایسه میانگین نمره کسب شده در متغیرهای مستقل نشان می دهد که پاسخگویان بطور میانگین در عدالت کار با ۴۰/۷۷ کمترین نمره و در هویت کار با ۵۶/۸۷ بیشترین نمره را کسب کرده اند. رابطه دو به دو متغیرهای پیشینه ای با تعهد کار نیز بیانگر آن است که بین جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت با متغیر وابسته (تعهد کار) روابط معنادار ولی نسبتاً ضعیف (به ترتیب ۰/۲۰، ۰/۱۱۱- و ۰/۱۷۸) وجود دارد. آزمون T مؤید این مطلب است که مردان نسبت به زنان و دارندگان مدرک تحصیلی پایین نسبت به مدارک بالا، از نظر میزان تعهد کار، (هر چند به مقدار جزئی) در سطح بالاتری قرار دارند.

رگرسیون چند متغیره

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان می دهد که در بین متغیرهای مستقل اصلی، تنها دو متغیر رضایت کار و هویت کار دارای همبستگی معنی دار با متغیر وابسته هستند که در این میان رضایت کار با ضریب استاندارد ۰/۴۶، بیشترین تأثیر را بر تعهد کار دارد و پس از آن متغیر هویت کار با ضریب ۰/۳۳ قرار دارد.

جدول شماره (۲) ضرایب رگرسیون تعهد کار با متغیرهای مستقل

Sig	β	B	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۰/۴۶	۰/۴۳۴	رضایت کار
۰/۰۰۰	۰/۳۳	۰/۵۴۴	هویت کار
۰/۰۰۰		۲۴/۲۳	مقدار ثابت

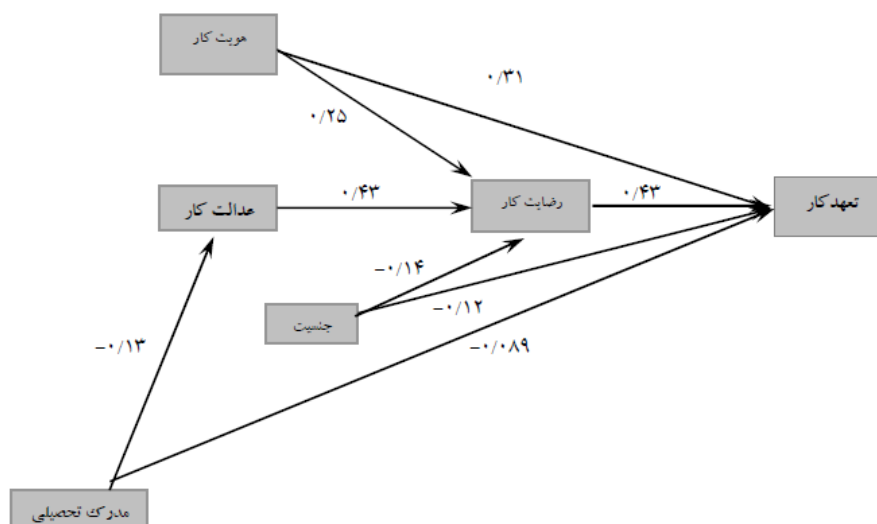
$$R = ۰/۶۴۸, R^2 = ۰/۴۲, \text{Sig } f = ۰/۰۰۰$$

میزان R^2 در کل برابر با ۴۵ درصد بوده است که مفهوم آن اینست که در کل، متغیرهای در نظر گرفته شده قادر به تبیین ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تعهد کار) می باشند.

تحلیل مسیر

جهت بررسی تجربی نظام علی متغیرهای تحت مطالعه و اطلاع از صحت و سقم مدل پیشنهادی، در مرحله ی نهایی تحقیق از تکنیک تحلیل مسیر استفاده شده است. همچنانکه در شکل ذیل دیده می شود، تعهد کار به عنوان متغیر وابسته نهایی از سوی چهار متغیر به طور مستقیم تأثیر می پذیرد که بیشترین تأثیر مستقیم از جانب متغیر رضایت کار اعمال می شود و به دنبال آن متغیرهای دیگری که اثر علی مستقیم بر تعهد کار دارند عبارتند از: هویت کار، جنسیت و مدرک تحصیلی.

شکل شماره (۱) مدل تحقیق، الگوی علی تعهد کار



نتیجه گیری

از آنجا که تعهد کار بعنوان بُعد عملی اخلاق کار بیشترین اثر تنظیمی را بر کار دارد، می بایست با دقت مورد توجه قرار گرفته تا بتوان با ارائه پیشنهادات سازنده به تقویت این بُعد از کار پرداخت. تحقیق حاضر نیز با توجه ویژه به ابعاد شخصیتی و اجتماعی کار در پی رسیدن به هدف فوق می باشد. با توجه به تنوعی های انتخاب شده در مطالعه کنونی، تعهد کار بعنوان متغیر وابسته در چهار بُعد « رابطه ای، حرفه ای، سازمانی و عمومی» در نظر گرفته شده است. لذا بمنظور افزایش میزان تعهد کار کارکنان،

۶۵.....بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان.....

در کنار توجه به متغیرهای اصلی پژوهش حاضر (رضایت کار، هویت کار و عدالت کار)، می بایست ابعاد آن را نیز مورد توجه قرار داد. در مطالعه کنونی تعهد کار با توجه به دامنه تغییراتش به سه دسته ی کم، متوسط و زیاد تقسیم گردد. در دسته بندی انجام شده روی متغیر تعهد کار، نتایج تحقیق نشان می دهد حدود ۶۰ درصد پاسخگویان از نظر میزان تعهد کار در سطح متوسط و کم قرار دارند. اما نکته قابل تأمل در بررسی ابعاد چهارگانه تعهد کار، بیان آماره های توصیفی از درصد فراوانی تعهد رابطه ای است بطوری که تنها ۳ درصد پاسخگویان از نظر میزان تعهد رابطه ای در سطح بالا قرار دارند. به منظور بررسی موضوع به سراغ ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل با شاخص های تعهد کار می رویم. جدول مذکور بیان می کند که دو متغیر مستقل عدالت کار و رضایت کار با ۰/۲۴ و ۰/۱۹ به ترتیب بیشترین میزان همبستگی را با تعهد رابطه ای دارند. هر چند بوسیله ی ضرایب همبستگی نمیتوان روابط علت و معلولی را نتیجه گرفت اما می توان گفت بهبود یا افزایش هر یک از این دو متغیر می تواند سطح تعهد رابطه ای کارکنان را ارتقا بخشد که نتیجتاً افزایش میزان تعهد کار را به دنبال خواهد داشت. تحقق تعهد کار و کم و کیف آن از سویی به نظام شخصیتی وابسته است چنانکه شخصیت دارای انگیزه و هویت کاری، کار خود را جدی گرفته، آن را مشتاقانه، آگاهانه، روشمند و کارا انجام داده و در انجام آن احساس مسئولیت و تعهد می نماید. آماره های توصیفی متغیر هویت کار در تحقیق حاضر نشان می دهد که هویت کاری کارکنان در حد مطلوب و قابل قبول قرار دارد.

اما کار در بُعد اجتماعی بر اصل سازگاری مبتنی است که این نظم و سازگاری منوط به چگونگی روابط کاری و تعهد کار است و تمامی این ابعاد نیز مشروط به ترکیب مجموعه ای از عناصری است که با کمک یکدیگر بر نتیجه کار اثرگذار می باشند. در تحقیق حاضر، سه دسته از متغیرهای اصلی منظور شده اند که گمان می رفت بیشترین تأثیر را بر تعهد کار دارند و تبیین حدود ۵۰ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط تنها دو متغیر اصلی باقیمانده در تحلیل بیانگر این امر می باشد. با نگاهی به جدول ضرایب رگرسیون معمولی و استاندارد در بین متغیرهای مستقل باقیمانده در تحلیل، رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر تعهد کار داراست، که این خود دال بر اهمیت فی النفسه ی این متغیر و در نتیجه روی تعهد کار و سرانجام بهره وری و کم و کیف کار است. تأثیر نسبتاً زیاد هویت کار نیز بیانگر این مطلب است که با افزایش هویت کاری، به همان نسبت فرد در کار خود بیشتر احساس مسئولیت در قبال جامعه نموده و آمادگی بیشتری دارد تا حقوق همه را در کار خود رعایت کند.

بر اساس نتایج این تحقیق (معادله رگرسیون استاندارد) مؤثرترین متغیر مستقل که می تواند بیشترین نقش را در افزایش تعهد کار کارکنان داشته باشد، رضایت کار است. آمار بدست آمده بیانگر آن است که در میان معرف های در نظر گرفته شده ی این متغیر، می بایست به شرایط محیط کار و تسهیلات رفاهی کارکنان توجه جدی نمود. عدم رضایت بیش از نیمی از کارکنان از شرایط محیط کار و نیز بیش از دو سوم آنان از تسهیلات رفاهی، تأییدی بر این موضوع است هر چند رضایت کار خود تحت تأثیر متغیرهای دیگر چون هویت کار، عدالت و عوامل فردی قرار دارد.

تبیین حدود ۵۰ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط سه متغیر مستقل در نظر گرفته شده در این تحقیق علاوه بر اهمیت آنها، به ما یادآور می شود که نمی توان از دو متغیر مستقل دیگر نیز بسادگی گذشت. اهمیت این نکته آنجا مشخص می شود که در تحلیل مسیر انجام شده مشخص می شود ضریب مسیر بین متغیر رضایت کار (بعنوان متغیر مستقل) و تعهد کار برابر با ضریب مسیر حاصله بین متغیر عدالت کار (بعنوان متغیر مستقل) و رضایت کار (بعنوان متغیر وابسته) است (۰/۴۳). این در حالی است که در تحلیل رگرسیون چندمتغیره انجام شده، متغیر عدالت از تحلیل خارج شد. حال نظر به اهمیت این متغیر (عدالت کار) و با نگاهی به آماره های توصیفی، درصد فراوانی ها نشان می دهند در بین متغیرهای مستقل این تحقیق، بیشترین کاستی و نارضایتی مطرح شده از طرف پاسخگویان در ابعاد عدالت خود را نمایان می سازند. متغیری که به ساختار سازمانی و نگاه ویژه مدیران برمی گردد که می بایست اصلاحات اساسی در آن صورت گیرد.

پیشنهادها

در پایان پژوهش ابتدا دو سؤال اساسی مطرح و سعی می کنیم براساس یافته های تحقیق، توصیه ها و پیشنهادهایی ارائه نماییم.

- چه راهبردهایی را جهت بالا بردن تعهد کار کارکنان می توان در پیش گرفت؟
- احساس مسئولیت و تعهد در قبال کار و نقشی که افراد در جامعه برعهده دارند، چگونه قابل افزایش است؟

افزایش تعهد کار در سطح شخصیتی منوط به تقویت هویت کار شامل: معانی، مقتضیات، خودپنداره از استعداد نقش و ارزش کار است. به طوری که افراد کار را برای خود نوعی عبادت محسوب کرده و در پی کسب پاداش آخروی باشند نه توجه به ارزش های بیرونی کار.

بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان.....۶۷

در سطح اجتماعی تعهد کار، بیشترین تأثیر را از رضایت کار کسب می کند به همین دلیل می بایست معرف های ارائه شده برای این متغیر (داشتن آزادی عمل، فرصت ارتقا، شرایط محیطی و امکانات) را برای کارکنان فراهم نمود تا فضای کاری برای آنان خسته کننده و ملال آور نبوده، بتوانند از توانایی های خود به نحو مطلوب استفاده نمایند.

از جمله نتایج بدست آمده و قابل توجه در تحقیق حاضر می توان به پایین بودن تعهد رابطه ای کارکنان اشاره کرد. بنابراین اگر با دور کیم در نگاهش به جامعه جدید همسو شویم، می توان گفت بالا بردن پیوستگی عاطفی و رابطه ای کارکنان امری ضروری است. بطوری که با افزایش آن و نیز درگیر کردن بیشتر کارکنان با اهداف سازمان، بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی در کار و مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری ها می توان گامی مؤثر جهت افزایش تعهد کار کارکنان برداشت.

هر چند در پژوهش حاضر و در تحلیل نهایی متغیر عدالت در معادله باقی نماند، اما از موضوع عدالت در کار نیز نمی توان به سادگی گذشت. زیرا تحلیل مسیر انجام شده نشان می دهد احساس عدالت، رابطه ای مستقیم با احساس رضایت از کار دارد، متغیری که خود اثر مستقیم (بیشترین اثر را در تحقیق حاضر) بر تعهد کار دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد، تصمیمات در سطوح بالای سازمانی به گونه ای اتخاذ گردد که توزیع پاداش ها، عناوین سازمانی و ... با توجه به لیاقت و شایستگی صورت گرفته و خط و مشی های ارائه شده نیز زمینه رضایت کارکنان را فراهم سازد. زیرا در این صورت می توان بیشترین بازده کاری را از کارکنان داشت.

هر چند آمارها توصیف خوبی از میزان تعهد حرفه ای کارکنان را نشان می دهند اما لازم است به مقوله فرهنگی کار و فراهم نمودن زمینه دسترسی کارکنان به کتب علمی مورد نیاز شغلی و فرصت های آموزشی جهت ارتقا علمی میسر گردد. زیرا بیشترین نقص در این زمینه مشاهده می شود.

از آنجا که هیچ تحقیقی در حوزه علوم انسانی نمی تواند ادعا کند که جامع و کامل است، تحقیق حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست. بدین منظور پیشنهاد می شود این تحقیق در بُعد وسیع تر (ادارات مختلف) با در نظر گرفتن متغیرهای مستقل بیشتر انجام شود تا بتوان اظهار نظر کلی تری در مورد تأثیر متغیرهای مستقل اصلی این پژوهش بر میزان تعهد کار کارکنان داشت.

علاوه بر این می توان این تحقیق را به صورت عمیق تر اما در حجم کمتر با روش های کیفی مانند مطالعه موردی نیز انجام داد تا مکملی بر مطالعه کنونی و مطالعات مشابه انجام شده باشد.

بی نوشت ها

- | | |
|--------------|----------------|
| 1- Kalleberg | 7- Houston |
| 2- Lodahl | 8- Bettencourt |
| 3- Kejner | 9- Greenberg |
| 4- Mueller | 10- Kate |
| 5- Bielby | 11- Brocker |
| 6- Lincoln | |

منابع

۱. آرون، ریمون (۱۳۸۱). *مواحل اساسی سیر اندیشه در جامعه شناسی*. ترجمه باقر پرهام. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ پنجم.
۲. ترابیان فرد، نیما (۱۳۸۱). "تعیین سهم هر یک از عوامل مؤثر (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری) در بهره وری دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهین شهر". پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
۳. چلبی، مسعود (۱۳۸۴). *جامعه شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی*. تهران: نشر نی، چاپ سوم.
۴. چلبی، مسعود (۱۳۸۵). *تحلیل اجتماعی در فضای کنش*. تهران: نشر نی.
۵. خرم دل، سکینه (۱۳۸۷). "بررسی رابطه خودمختاری، عزت نفس و انصاف با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مقطع راهنمایی شهرستان ورامین". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
۶. ساعی، علی (۱۳۸۱). *تحلیل آماری در علوم اجتماعی با نرم افزار SPSS for windows در آمدی بروش تحقیق اجتماعی*. تهران: انتشارات کیان مهر، چاپ سوم.
۷. طابع مهسا (۱۳۸۷). *جامعه شناسی: در تکاپوی هویت، منبع اینترنت*.
۸. کرلینجر، فردریک، پدهاوزر، الازار (۱۳۸۴). *رگرسیون چندمتغیری در پژوهش رفتاری*. ترجمه حسن سرایی. تهران: سمت.
۹. کوزر، لوئیس (۱۳۸۰). *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی*. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علمی، چاپ نهم.
۱۰. محسنی تبریزی، علیرضا، و میرزایی، محمد (۱۳۸۳). *سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن. مجله جامعه شناسی ایران*، دوره پنجم.
۱۱. معیدفر، سعید (۱۳۸۳). *بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن*. شورای عالی انقلاب فرهنگی (webmaster@iranculture.org).
۱۲. ورسل، پتر (۱۳۸۸). *نظریه های جامعه شناسی نظم*. ترجمه سعید معیدفر. تهران: جامعه شناسان، چاپ اول.
13. Brocker, J. et al. (2003). **High procedural fairness heightens the effect of outcome favourability on self-evaluations: An attributional analysis**. *Organizational Behavior and Human Decision Process* (91).
14. Carmeli, Abraham ; Gefen, David (2005). **The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions**. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 20, No 2, PP.63-86.
15. Greenberg, Jerald. (1987). **A taxonomy of organizational justice theories**. *The academy of managemet review*, 12, 1.
16. Houston, Mark B& Bettencourt, Lance A. 1999. **But that s no fair! An exploratory study of student perceptions of instructor fairness**. *Journal of marketing education*. 21, 84.
17. Kate, Walsh ; Gordon Judith R. (1987). **Creating an individual work identity**. *ScieceDirect: Human Resouce Management Review* 18, P 46-61.
18. Lambert, Eric G. et al. (2007). **The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job satisfaction, and organizational commitment**. *Journal of criminal justice*, V. 35(644-656).

بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان.....۶۹

19. Meyer, John P., Becker, Thomas E. (2004). **Employee commitment and Motivation: A conceptual Analysis and Integrative Model.** Journal of Applied Psychology, V. 89, N o.6
20. Meyer, John P., Allen, Natalie J. (2004). **commitment in the workplace: Theory,Research and Application.**
21. Muller et al.(1992). **Employee Commitment : Resolving some Issues.** Work and Occupations, SAGE .
22. Swaner,Lynn E.(2005). **Educating for Personal and Social Responsibility:a Review of the Literature,Liberal Education,Summer-Fall.**

Archive of SID