

## وضعیت تعهد سازمانی و رابطه آن با نقش پایگاه هویت شغلی کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان گلستان در سال ۸۷

دکتر لینا ملک‌میان\*، دکتر حیدر قجر عضدانلو\*\*، اعظم سالکی شیرجینی\*\*\*

**چکیده:** هدف تحقیق حاضر، بررسی وضع موجود تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان گلستان و تأثیر انواع پایگاه‌های هویت شغلی بر آن است، تا امکان استفاده از این اطلاعات در مراحل مختلف فرایند مدیریت منابع انسانی فراهم شود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان گلستان، اعم از رسمی، قراردادی، ساعتی در سال ۱۳۸۷ است که شامل بیمارستان گرگان ۳۳۹ نفر و بیمارستان گنبد ۳۹۹ نفر، جمعاً ۷۳۸ نفر است؛ از بین آنها تعداد ۱۸۰ نفر با استفاده از روش PPS (متناسب با حجم) به‌عنوان نمونه برای مطالعه انتخاب شد. روش تحقیق از نوع کاربردی و روش تحلیل همبستگی است. نحوه جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت پیمایشی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در بخش بررسی سوابق موضوع مطالعه، اسنادی و کتابخانه‌ای و در بخش فرضیات، پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه‌ها پس از تعیین اعتبار و روایی با نرم‌افزار SPSS از رایانه استنتاج و با جداول توصیفی و تحلیلی تفسیر شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و درصد و در بخش آزمون فرضیات با استفاده از آزمون‌های تحلیل واریانس یک‌طرفه، تحلیل واریانس دوطرفه، توکی، T، گروه‌های مستقل انجام شد. نتایج آزمون فرضیات نشان داد، بین تعهد سازمانی و هویت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، سطح تعهد سازمانی کارکنان شاغل در سطح قابل قبول است، بین تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های گنبد کاووس و بیمارستان گرگان اختلاف معنی‌داری مشاهده شد. در فرضیه مربوط به تعامل پایگاه هویت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان با میزان سابقه کار رابطه معنادار مشاهده شد. اما بین تعامل متغیرها با متغیرهای سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رشته شغلی، نوع استخدام رابطه معنادار مشاهده نشد. مجموع یافته‌ها نشان داد، افرادی که هویت موفق دارند دارای بالاترین تعهد سازمانی هستند و افرادی که هویت مغشوش دارند دارای پایین‌ترین تعهد سازمانی هستند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که سابقه هویت شغلی کارکنان عامل تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی آنان است و به نظر می‌رسد سابقه کار نیز می‌تواند در تعیین تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشد.

**کلید واژه‌ها:** تعهدسازمانی، پایگاه‌های هویت شغلی (هویت موفق، هویت مهلت خواه، هویت زودرس، هویت مغشوش)

\* مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

\*\* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

\*\*\* کارشناس ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی

## مقدمه

رفتار و خصوصیات هر فردی تحت تأثیر رویدادهای مختلفی است که در جریان رشد برای او اتفاق می‌افتد. بنابراین درک و شناختن فرایندهای روانی آدمی مثل ادراک، الگوهای تفکر، انگیزه‌ها، هیجانات و تعارضات و شیوه‌های مقابله با آنها، شناسایی منشأ و نحوه تغییر آنها ضروری به نظر می‌رسد. در این میان، نوجوانی و در پی آن جوانی بحرانی‌ترین دوره سازندگی شخصیت فرد است. در زمانی که نوجوانان و جوانان با تغییرات بیولوژیکی، شناختی و رشد جسمانی مواجه‌اند، باید خود را با انتظارات والدین، گروه همسالان و مدرسه که با شتاب زیادی در حال تغییر است سازگار کنند. نوجوانان و جوانان برای سپری کردن این تغییرات و دستیابی به مهارت، قدرت و ارتباط مناسب با دیگران لازم است به رفتارها و توانایی‌های شناختی و اجتماعی جدید دست یابند.

جستجوی هویت متضمن این است که فرد ارزش‌ها و ایده‌آل‌های خود را بشناسد و معیارهایی برای ارزیابی رفتار خود و دیگران بیابد. این جستجو، تکوین احساس خودشکوفایی و شایستگی را نیز در برمی‌گیرد. تشکیل هویت به‌طور عمده فرایندی ناخودآگاه است و فرد در طی این فرایند احساس می‌کند مجبور است در مدتی کوتاه در خصوص امور متعدد تصمیم بگیرد، به نحوی که هر تصمیم از حق انتخاب وی در آینده خواهد کاست (حسینی طباطبایی نقل از اکبرزاده، ۱۳۷۶).

## طرح مسئله

در مطالعات تعهد سازمانی به سه شیوه با موضوع برخورد شده است و استدلال می‌شود که تعهد به‌عنوان یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک است که عبارتند از نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه اشتغال و فعالیت در یک سازمان. در مدلی که "آلن و می‌یر" مطرح کرده‌اند، هر یک از موارد به ترتیب تعهد عاطفی<sup>۱</sup>، تعهد مستمر<sup>۲</sup> و تعهد تکلیفی<sup>۳</sup> نامیده شده‌اند.

- تعهد عاطفی بیانگر وابستگی عاطفی و نشان‌دهنده احساس کارمند در مورد ارزش‌ها و اهداف سازمان است (خواستن و میل باطنی برای ماندن در سازمان).

- تعهد مستمر یا عقلانی بیانگر درک هزینه‌های ناشی از ترک سازمان و لذا نیاز به باقی ماندن در سازمان است. در واقع نشان می‌دهد که ادامه فعالیت برای سازمان و عدم تمایل به ترک آن

1. Affirmative Commitment  
3. Normative Commitment

2. Continuance Commitment

ناشی از زیان‌هایی است که در صورت ترک سازمان نصیب فرد (احساس نیاز به ماندن در سازمان).

- تعهد تکلیفی یا هنجاری بیانگر احساس تکلیف و دین و بنابراین الزام اخلاقی به باقی ماندن در سازمان است. در این حالت فرد خود را تحت فشار هنجارهای درونی شده می‌پندارد و به فعالیت خود برای تحقق اهداف سازمان ادامه می‌دهد (نوعی الزام اخلاقی).

نقطه مشترک هر سه جزء مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که روابط کارمند با سازمان را مشخص می‌کند و به‌طور ضمنی به میزان بقا و ماندگاری و عملکرد و بهره‌وری فرد در سازمان اشاره دارد (مقیمی، ۱۳۸۰).

هویت مرحله‌ای از رشد انسان است. جیمز مارشیا بر پایه نظریه اریکسون، تصویر کامل‌تری از تشکیل هویت را ارائه داده است. او به دنبال تحقیقات خود، مراحل تفکر جوانان در دستیابی به هویت را دارای چهار پایگاه ذکر کرد که از اغتشاش و گیجی در نقش آغاز می‌شود و در صورتی که روند مناسب خود را طی کند، به موفقیت در هویت یابی خواهد رسید. برای اغلب افراد تشکیل هویت به معنای رویارویی موفقیت آمیز با مجموعه‌ای کوشش‌ها و تکاپوهای نسبتاً کوچک است. مارشیا (۱۹۹۱) معتقد است که این دوره‌های تلاش و تکاپو و سازگاری در سراسر زندگی ادامه می‌یابد. وی این دوره‌ها را به‌عنوان الگوهای پی در پی هویت دیررس و موفق توصیف می‌کند و از این الگوها تحت عنوان دوره‌های MA<sup>۱</sup> نام می‌برد (حسینی طباطبایی نقل از اکبرزاده، ۱۳۷۶).

هویت شغلی بخش مهمی از مجموعه هویت غالب افراد را تشکیل می‌دهد. داشتن شغلی که ارزش اجتماعی داشته باشد و به‌خوبی از عهده آن برآمدن، حرمت نفس را زیاد می‌کند و به ایجاد احساس ایمنی و هویت با ثبات کمک می‌کند. بر عکس، اگر جامعه به افرادش بگوید که به آنها نیازی ندارد و اشتغال امکان پذیر نباشد، در آنان احساس تردید و سرخوردگی به وجود می‌آید و دچار کمی عزت نفس می‌شوند (ماوسن، ترجمه یاسایی، ۱۳۷۰).

در این مورد جیمز مارشیا چهار پایگاه هویت شغلی را مشخص کرد:

- هویت موفق<sup>۲</sup>: در این پایگاه فرد بحران هویت را پشت سر گذاشته است و تصویری که وی از یگانگی و ثبات درونی خود دارد با تصور دیگران از ثبات و یگانگی وی هماهنگ است. فرد به مجموعه‌ای از باورها و تعهدات در مورد ارزش‌ها رسیده است.

- هویت مهلت خواه<sup>۱</sup>: در این پایگاه فرد هنوز در تلاش گذراندن بحران و در جستجوی انتخاب مناسب است. وی نیاز به زمان و فرصت دارد تا تجارب مختلف را بیازماید و با تعمق و اتخاذ تصمیمی سنجیده به شناخت عمیقی از خود برسد.

- هویت زودرس<sup>۲</sup>: در این پایگاه گرچه فرد بحران را حل نکرده، به تعهد رسیده و مجموعه‌ای از باورهای شغلی را پذیرفته است. نقش بزرگ‌ترها و افراد با نفوذ در انتخاب او کاملاً بارز است. چنین فردی از استقلال هراسان و از مسئولیت ناشی از آزادی می‌ترسد.

- هویت مغشوش<sup>۳</sup>: حالت تعلیق در زندگی است. یعنی عدم تعهد به دیگران، عقاید و اصول آنها و تأکید بر نسبیّت و زندگی کردن در لحظه. فرد هنوز در بحران به سر می‌برد، به تعهد نرسیده و سرگردان و بدون هدف است (حسینی، ۱۳۷۵).

شواهد نشان می‌دهد در سال‌های گذشته تعدادی از همکاران سازمان به دلایل گوناگون، ترک خدمت کرده و جذب سایر سازمان‌های دولتی یا بخش خصوصی شده‌اند و شاید هنوز هم در بعضی از همکاران چنین تمایلی وجود داشته باشد. وجود چنین مسئله‌ای باعث شکل‌گیری این سؤال شد. که چه عواملی بر تعهد سازمانی افراد مؤثر است و محقق را بر آن داشت تا به بررسی تأثیر پایگاه هویت شغلی بر تعهدسازمانی افراد بپردازد.

## مبانی نظری

دو متغیر مورد بحث در این تحقیق تعهد سازمانی و هویت شغلی است که در این جا به این دو مقوله خواهیم پرداخت.

### ۱- تعهد سازمانی

در مورد تعهد سازمانی دو دیدگاه وجود دارد: دیدگاه دوبخشی و دیدگاه چندبخشی. در دیدگاه دوبخشی، دانشمندان با جمع‌آوری نتایج تحقیقات دیگران چندین تعریف و روش برای مطالعه تعهد سازمانی ذکر کرده‌اند. این روش‌ها را به بخش تعهد رفتاری و تعهد اعتقادی یا نگرشی طبقه‌بندی کرده‌اند. گرچه این طبقه‌بندی در دهه هشتاد صورت گرفته است اما می‌توان بسیاری از تحقیقات جدید مربوط به تعهد سازمانی را در آن گنجانده (دسلر، ۱۹۸۰).

دیدگاه سه بخشی تعهد سازمانی را می‌یر و آلن مطرح کردند. در این الگو با توجه به نتایج تحقیقات انجام شده در مورد تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود که تعهد سازمانی را می‌توان به سه بخش تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طبقه‌بندی کرد.

1. Identity Moratorium  
3. Identity Diffusion

2. Identity Fosodosurc

معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی، شیوه‌ای است که تعهد را وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می‌گیرد و براساس آن، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را ناشی از سازمان می‌داند، در سازمان مشارکت دارد، با کارها درگیر می‌شود و از عضویت در آن لذت می‌برد (دولت آبادی، ۱۳۷۹).

تعهد مستمر مبتنی بر هزینه‌های ناشی از ترک خدمت است و در این مورد، هر چه سرمایه‌گذاری روی کارکنان بیشتر باشد، امکان ترک خدمت کمتر خواهد بود. به عبارتی، در صورت صرف وقت و تلاش بیشتر، افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً به کار خویش ادامه می‌دهند در این نوع تعهد پیش‌شرطها و عوامل تعیین‌کننده‌ای وجود دارد که عبارت‌اند از:

اول: ترس از دست دادن سرمایه‌های اندوخته.

دوم: فقدان فرصت شغلی.

تعهد هنجاری شامل احساسات افراد در مورد ضرورت ماندن در سازمان است (مقیمی، ۱۳۸۰). در این تعهد، افراد ادامه فعالیت و انجام دادن کار را وظیفه فردی خود می‌دانند و می‌خواهند به این صورت دینشان را نسبت به آن ادا کنند. در این نوع تعهد هم پیش‌شرطها و عوامل تعیین‌کننده وجود دارد. ونیر معتقد است این تعهد می‌تواند نتیجه درونی شدن فشارهای هنجاری باشد که معمولاً تحت تأثیر انتظارات فرد قبل از ورود به سازمان یا بعد از آن اعمال می‌شود. در این صورت، اگر سازمان دارای سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی باشد، با متغیرهایی چون به‌هم پیوستگی و تعهد فردی نیز همراه خواهد بود (طالب پور، ۱۳۸۰).

#### تعهد در حوزه مکاتب جامعه‌شناسی

در رویکرد کارکردگرایی بیشتر بر نظم و توافق جمعی در سازمان تأکید دارد. از دیدگاه متفکران کارکردگرا سازمان عبارت است از وابستگی متقابل اجزای یک مجموعه، به طوری که جنبش‌ها و تغییرات آن نمی‌تواند بی نظم و تصادفی باشد، بلکه محصول کنش متقابل پیچیده‌ای است که نتیجه آن، ساختارها و فرایندهاست (گی روشه به نقل از نیک گهر، ۱۳۷۶).

رهیافت کارکردگرا، تعهد سازمانی را هم ذات‌پنداری یا سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها و انتظارات و هدف‌های آن می‌داند (خاکی، ۱۳۷۶).

دورکیم با اتخاذ این رویکرد معتقد است، گرد هم آمدن افراد با اهداف و منافع مشترک در یک سازمان نه تنها موجب کسب منفعت است، بلکه نفس با هم بودن نیز برای کنشگران سازمان لذت بخش خواهد بود. دورکیم روال سلامت سازمان را منوط به میزان وفاق جمعی کنشگران آن می‌داند و معتقد است، وفاق جمعی یکپارچگی سازمان را به دنبال دارد. به نظر

دورکیم هر سازمانی که دارای وفاق جمعی نیرومندتری باشد، کنشگران را به یکدیگر متمایل تر می‌کند و بر میزان تعهد سازمانی و روابط متقابل میان آنها می‌افزاید؛ بر عکس هر چه میزان وفاق جمعی کمتر باشد، تعهد سازمانی افراد نیز کمتر خواهد بود. دورکیم بر این باور است که تقسیم کار عامل مهم و ایجاد کننده تعهد سازمانی در بین اعضا به‌شمار می‌رود. او می‌گوید: توزیع مداوم کارهای مختلف یک سازمان موجب افزایش روابط میان اعضای آن سازمان می‌شود. با تقسیم کار میزان روابط میان اعضای سازمان افزایش می‌یابد و تعهد سازمانی بیشتر می‌شود. دورکیم اعتقاد دارد افراد برای برآوردن نیازهای خود در سازمان، به اهداف جمعی نیاز دارند. او با توجه به منفعت طلبی ذاتی کنشگران سازمان باورهای جمعی را برای رسیدن به اهداف مشترک امری ضروری می‌داند و معتقد است بدون آن قطعاً سازمان به اهداف خود نخواهد رسید و تعهد سازمانی در بین کنشگران به‌وجود نخواهد آمد. دورکیم در این مورد می‌گوید سازمان‌ها به دنبال مرتفع نمودن نیازهای مشترک و دستیابی به اهداف مشترک هستند و نیازها براساس باورهای مشترک شکل می‌گیرند (دورکیم، ۱۹۸۶).

بنابراین ضروری است که باورها در سازمان مدون، قانونی و حقوقی شوند. از این‌رو ناگزیر قراردادهای جمعی در سازمان ایجاد می‌شود. تا وقتی این قوانین و قراردادهای جمعی در سازمان استوار و پابرجاست و یکنوع هنجار سازمانی قلمداد می‌شود، در ذهنیت اعضای سازمان تأثیر عمیق می‌گذارد و حالت ثبات و در ذهن افراد تثبیت می‌شوند، به گونه‌ای که اعضا آن را می‌پذیرند و نوعی تعهد سازمانی پیدا می‌کند (تنهایی، ۱۳۷۴).

از طرف دیگر، دورکیم تعهد سطح بالا به سازمان را یک عامل بازدارنده رشد و تحرک اعضای آن می‌داند و معتقد است تعهد سازمانی در سطح افراطی، قوه صلاحیت و نوآوری اعضای سازمان را خاموش می‌کند. او می‌گوید:

«اگر کنشگران سازمان به آن تعهد ندارند احتمالاً به پاداش‌هایی که از سازمان می‌گیرند، بستگی دارد بدین معنا که پاداش‌های دریافتی کنشگران با هزینه‌ای که صرف سازمان می‌کنند همخوانی ندارد و وقتی کنشگر رابطه را سود بخش نداند، چندان به آن سازمان تعهد نشان نمی‌دهد» (ترنر، ۲۰۰۱).

رویکرد ستیز نقطه مقابل رویکرد کارگردگرایی است که بر تعادل، وفاق و تعهد سازمانی تأکید دارد. به عقیده تضادگرایان، تعهد سازمانی نوعی عامل از خود بیگانگی افراد در سازمان است و موجب تضاد بین مدیران و اعضای سازمان می‌شود (ترنر، ۲۰۰۱).

در این رویکرد، مارکس تعهد سازمانی را از عوامل روابط تولید در سازمان می‌داند و معتقد است تعهد کارگر و کارمند به سازمان باعث از خود بیگانگی او می‌شود. وی بر این باور است که کار بیگانه در سازمان حالت شیء پرستانه‌ای پیدا می‌کند، بدین معنا که انسان تحت تسلط

فرایند کار یا تعهد سازمانی و کاری که ساخته و پرداخته خود اوست قرار خواهد گرفت و به جای اداره کردن سازمان تحت سیطره آن قرار می‌گیرد. سازمان کار فرد را اداره می‌کند یعنی انسان به جای فاعل بودن، مفعول است. نتیجه این فرایند، از خود بیگانگی اعضای سازمان است. مارکس بر این باور است که در سازمان‌های مدرن، اقتدار و قدرت تولید و مدیریت کار از دست کارکنان گرفته می‌شود و صاحبان قدرت در سازمان‌ها با ایجاد تعهد سازمانی، کارمند را از خود بیگانه می‌کنند و فرایند کار، او را نه کنش مند، بلکه به صورت عاملی بی اختیار و بدون اراده در می‌آورد (مارکس، ۱۹۷۷؛ به نقل از افراسیابی، ۱۳۸۰)

پس نتیجه می‌گیریم، نظریه پردازان ستیز برخلاف کارکردگرایان که معتقد به حالت توازن و تعادل هستند، هر سازمانی را در هر مقطعی دستخوش فراگردهای دگرگونی می‌دانند، در حالی که کارکردگرایی بر سامان مندی و تعهد سازمانی تأکید می‌ورزد. نظریه پردازان ستیز عدم توافق و عدم تعهد سازمانی را در هر نقطه‌ای از نظام سازمانی می‌بینند و آن را عامل بیگانگی کارکنان در سازمان می‌دانند. کارکردگرایان بر این تصورند که هنجارها، ارزش‌ها و اخلاقیات مشترک، سازمان‌ها را به گونه‌ای رسمی منسجم می‌کنند. نظریه پردازان ستیز هر گونه نظم در سازمان‌ها را ناشی از اعمال زور فرادستان سازمانی می‌دانند. به عبارتی دیگر در حالی که کارکردگرایان بر انسجام ناشی از ارزش‌های مشترک اجتماعی در سازمان‌ها تأکید می‌ورزند. نظریه پردازان ستیز بر نقش قدرت در حفظ نظم سازمان‌ها انگشت می‌گذارند (ریترز، ۲۰۰۰).

### رویکرد تفهیمی

در این دیدگاه، تعهد سازمانی عبارت است از عقلانی شدن کارها در سازمان. به سخن دیگر در فرایند عقلانی شدن، عنصر شخصی و سلیقه‌ای در بین اعضای سازمان از میان می‌رود، در نتیجه قدرت و اختیار فرد نیز رو به تقلیل می‌گذارد، اعضا صرفاً با توجه به الزامات غیر شخصی در ذیل اقتدار دیوان سالاری در سازمانی قرار می‌گیرند و در برابر قوانین دیوان سالار در سازمان احساس تعهد و تعلق می‌کنند (معین فر، ۱۳۷۵).

در این رویکرد، ماکس وبر تعهد سازمانی افراد را به فهم آنها از سازمان وابسته می‌داند. در واقع همین درک و تعبیر اعضا از موفقیت سازمانی است که کنش عضو سازمان را به طرف تعهد سازمانی سوق می‌دهد. وبر معتقد است که وقتی انسان در یک سازمان قرار می‌گیرد، تابع فرهنگ کلی آن سازمان می‌شود، با تعقل آن را می‌پذیرد و همراه با دیگران به تلاش مشترک می‌پردازد (تنهایی، ۱۳۷۴).

ویر در نظریه سازمان‌های دیوان سالار معتقد است، دستیابی به بیشترین میزان تعهد سازمانی به تقسیم کار منظم و دقیقی نیاز دارد. بنابر نظر ویر، وجود عقلانیت در سازمان باعث افزایش تعهد سازمانی و کارایی بیشتر در سازمان‌ها می‌شود (اقتداری، ۱۳۷۳).

نکته بسیار مهم دیدگاه ویر در مورد ایجاد تعهد سازمانی بیشتر در میان اعضا، اشاره به سیاست‌های استخدامی سازمان‌هاست. او می‌گوید «سیاست‌های استخدامی که در سازمان‌های دیوان سالار وجود دارد، تعهد سازمانی و روحیه همکاری جمعی را در میان اعضای سازمان تشویق می‌کند و آنها را به کوشش بیشتر در راه هدف‌های سازمان بر می‌انگیزد». او سیاست‌های استخدامی را که باعث تقویت تعهد سازمانی اعضا می‌شود بدین شرح بیان می‌کند: «گزینش اعضا براساس شایستگی، استخدام براساس قرارداد، امکان ترفیع منظم و ارتقای شغلی» (آرون، ۱۹۸۹).

## ۲- هویت شغلی

متغیر دیگر مورد بررسی در این پژوهش هویت شغلی است. در زمینه هویت شغلی به نظرات اریکسون و جمیز مارشیا در زمینه هویت و هویت شغلی پرداخته می‌شود.

اریکسون در مورد هویت شغلی متذکر می‌شود که اگر چه آسفتگی و سردرگمی نقش جنسیتی یکی از مشکلات نوجوانان و جوانان است، عدم تمرکز بر هویت شغلی نگران‌کننده‌تر است، زیرا شغل بیشتر از عوامل دیگر در تعیین هویت یک جوان نقش بازی می‌کند. او در کتاب «هویت، نوجوان و بحران» خاطر نشان می‌سازد، در جوامع صنعتی و نیمه صنعتی که آمادگی حرفه‌ای فرایندی طولانی است، جوان به مهلتی روانی-اجتماعی نیاز دارد تا به یکپارچگی دست یابد. این فرایند بسیار دشوار است، زیرا نوجوان و جوان به مرحله تفکر انتزاعی پیازه رسیده است و لذا باید بتواند آینده را پیش بینی کند و امکانات مختلف را بسنجد (اریکسون، ۱۹۶۸).

به اعتقاد وی انتخاب حرفه در صورتی برای نوجوان و جوان کاملاً ساده است که بتواند با نقش‌های جدیدی که متضمن شایستگی و ابتکار هستند، همانند سازی کند. یعنی نوجوان و جوان باید به نحو معقولانه‌ای از زندگی در جامعه صنعتی احساس راحتی کند. نوجوان و جوان در مقابل جامعه‌ای که مانع رشد حس هویت وی شود می‌ایستد (بیلر: ۱۹۸).

برخی از نوجوانان و جوانانی که قادر به مواجهه با سردرگمی ناشی از نقش جنسیتی و شغلی خود نیستند، هویتی انتخاب می‌کنند که در مراحل حساس رشد به آنها عرضه شده است و به خطا بر نقش‌هایی متکی است که نامطلوب‌ترین و خطرناک‌ترین اعمال را در پی دارد. گاهی این هویت منفی دلیل ضرورت کشف خویش و دفاع از موضع خود در قالب



ایده‌آلهایی افراطی است که والدین یا سایر بزرگسالان به فرد تحمیل کرده‌اند (اریکسون، ۱۹۶۸).

با وجود این هویت شخصی و احتمالاً هویت شغلی یک فرد پس از شکل‌گیری، الزاماً ثابت و ایستا نمی‌ماند. افراد ممکن است در بزرگسالی علائق، عقاید و مهارت‌های تازه‌ای کسب کنند و این امر سبب می‌شود هویت آنها از نظر خودشان تغییر کند. برای مثال، اغلب زنان متأهل پس از آنکه تاحدودی از بچه داری آسوده می‌شوند، وقت کافی برای پرورش علائق و دنبال کردن حرفه‌ای تازه پیدا می‌کنند و به هویت تازه‌ای دست می‌یابند (هیلگارد، ۱۹۸۸).

مارشیا کامل‌ترین تصویر شکاف‌های منظم رشد را طی مراحل تشکیل هویت ارائه داده است. یافته‌های او براساس مصاحبه‌های نیمه باز با جوانان دانشگاهی تدوین شده است. وی در این مصاحبه‌ها با سئوال‌هایی در زمینه‌های شغلی، ایدئولوژی مذهبی و ایدئولوژی سیاسی به دانشجویان فرصت ابراز عقیده مفصل می‌داد.

مارشیا براساس این مطالعات، چهار جنبه مشخص تشکیل هویت را در تفکر دانشجویان شناسایی کرد:

۱- هویت مشوش یا سردرگم: دشوارترین و پرزحمت‌ترین حالت هویت، حالت مشوش است که به موقعیت تعلیق در زندگی مربوط می‌شود. فرد در این حالت نوعاً دارای عزت نفس پایین، سردرگمی، حداقل توانایی تحمل فشار و استرس، حداقل فردیت معنادار، هدف‌های محدود و کمترین میزان پیچیدگی‌های شناختی است (حسینی، ۱۳۷۵).

۲- هویت زودرس: در این پایگاه، افراد به احساس تعهد در مورد ارزش‌ها، هدف‌ها و عقایدشان رسیده‌اند و تغییری را پیش بینی نمی‌کنند، بیشتر دیگران به آنها جهت می‌دهند، انتخاب آنها تا حدی جبری است نه آزادانه. تعهد در این گروه بدون فعالیتی قابل ملاحظه، تنها دربرخورد با اولین تصور جدی شکل می‌گیرد و بیشتر مشتق از عقاید والدین و خانواده است. این افراد از کشمکش برای استقلال می‌پرهیزند و از قبول مسئولیت ناشی از استقلال‌گریزانند. زودرس‌ها همچون موفق‌ها تعهد خود را حفظ می‌کنند، چرا که تصور می‌کنند به آنها شخصیتی معنادار می‌دهد و به نحو شایسته‌ای پاداش می‌گیرند. افراد با هویت زودرس بدون اینکه بحرانی را پشت سر گذاشته باشند به تعهد می‌رسند. هویت زودرس را می‌توان وقفه‌ای در فرایند شکل‌گیری هویت دانست. هویت‌یابی زودرس، تثبیت زودرس تصور فرد از خودش است (حسینی، ۱۳۷۵).

۳- هویت دیررس یا مهلت‌خواه: این نوع هویت معمولاً نتیجه تصمیمی سنجیده و با تعمق است که به فرد فرصت می‌دهد تا از فشار ناشی از مدرسه، دانشگاه یا اولین شغل تا حدی

خلاص شود (اکبرزاده، ۱۳۷۶). افراد در این پایگاه هویتی، در بحران بسر می‌برند مثلاً فعالانه در پی کشف راه حل‌های متنوع تشکیل هویت‌اند و تمایل صریح و واضحی دارند که سرانجام به تعهدات هویتی دست یابند و شناخت عمیقی در مورد خود به‌دست آورند، گرچه در این دوره موقتاً و به دلایل موجه از قبول تعهدات خودداری می‌کنند (کروژور، ۱۹۹۵؛ نقل از حسینی طباطبائی، ۱۳۷۷).

۴- هویت موفق یا پیشرفته: این افراد غالباً دوره‌ای از بحران‌ها و تصمیم‌گیری‌ها را تجربه کرده‌اند و در حال حاضر از تعهد به یک حرفه یا ایدئولوژی احساس اطمینان می‌کنند (برک، ۱۹۹۱؛ نقل از عراقی، ۱۳۷۷). تعریف اریکسون از این پایگاه چنین است: «هرگاه فرد بتواند بین تصویری که از یگانگی و ثبات درونی خود دارد و تصویری که دیگران از یگانگی و ثبات درونی وی دارند هماهنگی ایجاد کند، اعتماد به نفس به‌دست می‌آورد.» (اسپرننتیهال - کولینز، ۱۹۸۵-۱۹۸۴؛ به نقل از اکبرزاده).

مارشیا پی برد که هویت موفق غالباً با عناصری چون مقابله، بحران‌های شخصی و تصمیم‌گیری متفکرانه همراه است. فرد از انتخاب‌های گوناگون و دشواری که زندگی برایش پیش می‌آورد آگاهی می‌یابد و دست به انتخابی می‌زند که می‌داند برای وی تعهدی در پی دارد. تعهد شخصی منابع روانی فرد را در مسیر رسیدن به هدف قرار می‌دهد. افرادی که پس از یک دوره جستجوی فعالانه به احساس قوی دست یافته‌اند، استقلال رأی بیشتری دارند، خلاق‌ترند، تفکر پیچیده‌ای دارند، دارای حداقل اضطراب و قدرت طلبی هستند، در استفاده از شیوه‌های شناختی به تفکر عمیق تمایل دارند، دارای سطح قضاوت اخلاقی بالاتر و نگرش مستقل هستند (مارشیا، ۱۹۸۰؛ نقل از حسینی، ۱۳۷۸).

### فرضیه‌های پژوهش:

- ۱- بین تعهد سازمانی شاغلان و پایگاه هویت شغلی آنها رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان گنبد و گرگان اختلاف معناداری وجود دارد.
- ۳- بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با وضعیت تأهل آنها رابطه وجود دارد.
- ۴- بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد.
- ۵- بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان در سنین مختلف تفاوت وجود دارد.
- ۶- بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با سطوح مختلف تحصیلی رابطه وجود دارد.
- ۷- بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با نوع استخدام آنها رابطه وجود دارد.

- ۸- بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با رسته شغلی آنها رابطه وجود دارد.
- ۹- بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با سوابق کاری آنها رابطه وجود دارد.
- ۱۰- تعهد سازمانی شاغلان در سطح قابل قبولی است.

### روش‌شناسی پژوهش

- **روش پژوهش:** این تحقیق از نوع کاربردی است. تحقیق با استفاده از روش تحلیل همبستگی اجرا شده است، به این صورت که به بررسی رابطه بین متغیر تعهد سازمانی با متغیرهای پایگاه هویت شغلی پرداخته‌ایم و سعی بر این بود که تعیین کنیم تا چه اندازه می‌توان تعهد سازمانی افراد را با توجه به پایگاه هویت شغلی آنها تبیین و پیش بینی کرد.

- **جامعه آماری:** جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی اعم از رسمی، قراردادی و ساعتی در سطح استان گلستان است. این جامعه متشکل از دو بیمارستان گرگان با ۳۳۹ نفر و از بیمارستان گنبد ۳۹۹ نفر کارکن است. بنابراین جامعه آماری ما جمعاً ۷۳۸ نفر است.

- **حجم نمونه و روش نمونه‌گیری:** نمونه‌گیری به روش متناسب با حجم PPS صورت گرفته است. با این توضیح که با توجه به تعداد اعضای جامعه آماری در هر یک از گروه‌های سنی، تحصیلی و ...، تعداد نمونه‌ها برای هر گروه مشخص شد، به طوری که هر یک از اعضای جامعه آماری شانس مساوی برای انتخاب شدن داشتند و نمونه‌ها به نسبت تعداد افراد گروه‌های مختلف توزیع شدند. حجم نمونه از بیمارستان حکیم جرجانی گرگان ۸۳ نفر و از بیمارستان خاتم الانبیای گنبد ۹۷ نفر است، در نتیجه جمعاً تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند.

- **ابزار پژوهش:** در جمع‌آوری اطلاعات از شیوه‌های مختلف مطالعه کتابخانه‌ای برای قسمت متون و از شیوه پیمایشی با مراجعه به جامعه آماری و پر کردن پرسش‌نامه استفاده شده است. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات برای بررسی فرضیه‌ها دو پرسش‌نامه تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی است. اما از روش‌های کمکی دیگر (فیش برداری) نیز استفاده شده است.

- پرسش‌نامه تعهد سازمانی: این پرسش‌نامه شامل ۲۴ سؤال بسته پنج گزینه‌ای یا گویه است که به سنجش نگرش تعهد سازمانی شاغلان مربوط می‌شود. برای سنجش تعهد سازمانی از شاخص آلن و می‌یر استفاده شده است. این شاخص به طور گسترده برای سنجش اجزای سه

گانه تعهد سازمانی به کار رفته است. در این شاخص برای سنجش هر یک از اجزای سه گانه تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی از هشت گویه (آیتم) استفاده شده است. سؤال‌های ۱ تا ۸ تعهد عاطفی، ۹ تا ۱۶ تعهد مستمر و ۱۷ تا ۲۴ تعهد تکلیفی افراد را می‌سنجند. طیف و امتیازبندی سؤال‌های بسته مربوط به تعهد سازمانی به صورت زیر است: کاملاً موافق (۵) موافق (۴) بی تفاوت (۳) مخالف (۲) کاملاً مخالف (۱)؛ برای بومی کردن شاخص‌ها پس از برگردان لاتین به زبان فارسی و انطباق بیشتر آن با فرهنگ سازمانی در بخش دولتی، ابتدا پرسش‌نامه به صورت آزمایشی بین ۲۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که ضمن پاسخ دادن به سؤال‌ها، موارد نامفهوم را با علامت مشخص کنند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، مشخص شد که سؤال‌ها غالباً برای پاسخ‌دهندگان مفهوم است. پس از اعمال اصلاحات جزئی، پرسش‌نامه بین گروه نمونه توزیع شد.

- پرسش‌نامه پایگاه هویت شغلی افراد: ابتدا از خصوصیات پاسخگویان پرسش شده است تا بتوان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه را تعیین و برای بررسی رابطه ویژگی‌های افراد و نظرات آنها اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. در ادامه برای تعیین پایگاه‌های هویت شغلی از پرسش‌نامه هویت شغلی دیلاس<sup>۱</sup> (DISI-O) بر اساس مدل مارشیا<sup>۲</sup> استفاده شده است. پرسش‌نامه مذکور را اولین بار دیلاس و جرینگان در ۱۹۸۱ اجرا کردند و اعتبار آن ارزیابی شد. این پرسش‌نامه آزمودنی را در یکی از پنج پایگاه هویتی قرار می‌دهد که عبارت‌اند از: هویت موفق، مهلت خواه، زودرس، مغشوش - شانس، مغشوش - مغشوش. در تحقیق حاضر با توجه به روش مورد استفاده دیلاس و جرینگان، دو پایگاه هویت مغشوش - و مغشوش - شانس در مقوله واحدی به نام هویت مغشوش قرار می‌گیرند. این پرسش‌نامه را در ایران نخستین بار فیض درگان (۱۳۷۴) با راهنمایی دکتر اکبرزاده از انگلیسی به فارسی ترجمه کرد و اعتبار آن ارزیابی شد. در ۱۳۷۵ نیز خانم راستگو مقدم تغییراتی در ترجمه آن داد و مجدداً ارزیابی شد و در پژوهش‌هایی مثل تحقیق خانم حسینی و خانم حسینی طباطبائی مورد استفاده قرار گرفت و اعتبار آنها ارزیابی شده است. در تحقیق حاضر نیز از همین ترجمه استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۵ گویه است که هفت قسمت دارد و هر قسمت دارای پنج جمله است، آزمودنی در هر قسمت باید یک جمله از پنج جمله را انتخاب کند. برای تکمیل آن بیست دقیقه وقت کافی است.

در این تحقیق برای محاسبه قابلیت اعتماد پرسش‌نامه تعهد سازمانی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده و به کارگیری نرم افزار

1. Dellas

2. Marcia

SPSS روایی پرسش‌نامه در پیش آزمون معادل  $0/90$  بوده است که می‌توان گفت از روایی قابل قبولی برخوردار است. همچنین در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب به دست آمده برابر  $0/80$  است.

همچنین در این تحقیق برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه پایگاه‌های هویت شغلی دیلاس که در تحقیقات گسترده‌ای اعتباریابی شده است از روش آلفای کرونباخ نیز استفاده شد که برابر  $0/82$  به دست آمد. ضرایب اعتبار محاسبه شده در مورد پایگاه‌های هویت شغلی در جدول زیر نمایش داده شده است:

جدول شماره ۱: ضرایب اعتبار پرسش‌نامه هویت شغلی

وضعیت‌های هویت شغلی	دیلاس (۱۹۸۱)	ویم موس (۱۹۹۳)	فیض درگان (۱۹۹۵)	حسینی (۱۹۹۶)	حسینی طباطبائی (۱۹۹۷)
هویت موفق	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۷۷	۰/۸۰	۰/۷۱
هویت مهلت خواه	۰/۸۴	۰/۷۴	۰/۸۰	۰/۶۲	۰/۷۷
هویت زودرس	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۶۲
هویت مغشوش - مغشوش	۰/۷۳	۰/۷۰	۰/۵۷	۰/۶۱	۰/۸۲
هویت مغشوش - شانس	۰/۶۴	۰/۶۵	۰/۶۰	۰/۶۷	

در این تحقیق نیز از روش آلفای کرونباخ نیز استفاده شد که برابر  $0/82$  به دست آمد.

**روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:** برای طبقه‌بندی و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری زیر با به‌کارگیری نرم‌افزارهای آماری SPSS استفاده شده است تا هر یک از فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گیرند. روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات دارای دو بخش آمار توصیفی و استنباطی است، به این ترتیب که در بخش آمار توصیفی برای نمایش بهتر داده‌ها از جداول و نمودارها، همچنین از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون  $t$  گروه‌های مستقل و  $t$  تک متغیره - آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و دوطرفه و آزمون توکی استفاده شد.

## یافته‌ها

نتایج بررسی تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان گنبد و گرگان با استفاده از آزمون  $t$  گروه‌های مستقل (پس از آزمون KS کولمونگرف - اسمیرنف مبنی بر تقریب نرمال بودن توزیع آزمون).

جدول شماره ۲: آزمون t گروه‌های مستقل در گروه‌های کارکنان بیمارستان گنبد و گرگان

	F یکسانی واریانس‌ها		t یکسانی میانگین‌ها	
	F	سطح معناداری	t	درجه آزادی
تعهد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۹۷۳	-۴/۵۷۱	۱۷۸

جدول فوق نشان می‌دهد t مشاهده شده ( $t=۴/۵۷$ ) در سطح  $\alpha \leq ۰/۰۰۱$  معنادار است، بنابراین بین کارکنان بیمارستان گنبد و گرگان در زمینه تعهد سازمانی اختلاف معنی‌دار وجود دارد و با توجه به میانگین‌ها می‌توان گفت کارکنان بیمارستان گنبد نسبت به گرگان، تعهد سازمانی بالاتری دارند.

در بررسی سطح تعهد سازمانی شاغلان با استفاده از آزمون t تک متغیره (پس آزمون KS کولمونگروف-اسمیرنوف برای توزیع تقریب نرمال). میانگین مشاهده شده ۹۲/۴۵ با میانگین مورد انتظار ۷۲ مقایسه شد (به این صورت که ۲۴ سؤال در پرسش‌نامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت وجود دارد که اگر افراد گزینه متوسط را پاسخ دهند ( $۲۴ \times ۳ = ۷۲$ ) میانگین برابر ۷۲ خواهد بود. نتیجه مقایسه نشان می‌دهد t برابر با ۲۲/۴۹ با درجه آزادی ۱۷۸ در سطح آلفای ۰/۰۰۱ معنادار است و میانگین مشاهده شده با اختلاف معنادار از میانگین مورد انتظار بالاتر است و به عبارتی تعهد سازمانی شاغلان در نمونه مورد مطالعه در سطح قابل قبول است.

جدول شماره ۳: شاخص‌های سطح تعهد سازمانی شاغلان

	خطای میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد
تعهد سازمانی	۰/۹۰۹۲۷	۱۲/۱۹۹۱۵	۹۲/۴۵۵۶	۱۸۰

جدول شماره ۴: آزمون t تک متغیره سطح تعهد سازمانی شاغلان

	۷۲=میانگین مورد انتظار			
	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t
تعهد سازمانی	۲۰/۴۵۵۵۶	۰/۰۰۰	۱۷۸	۲۲/۴۹۷

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی شاغلان و پایگاه هویت شغلی آنها نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد، F مشاهده شده ( $F=۶$ ) در سطح  $\alpha=۰/۵$  معنادار است. بنابراین بین تعهد سازمانی حداقل دو گروه از شاغلان و پایگاه هویت شغلی آنها اختلاف معناداری وجود دارد. در نتیجه برای بررسی تفاوت‌های مشاهده شده از آزمون توکی استفاده شد. نتایج آزمون توکی نشان می‌دهد، افراد دارای هویت موفق، بالاترین تعهد سازمانی را دارند و افراد دارای هویت مغشوش دارای پایین‌ترین تعهد سازمانی هستند.

جدول شماره ۵: آزمون تحلیل واریانس تعهد سازمانی و هویت شغلی

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات
۰/۰۰۱	۶/۰۰۶	۸۲۴/۶۲۵	۳	۲۴۷۳/۸۷۵
		۱۳۷/۳۰۰	۱۷۶	۲۴۱۶۴/۷۷
			۱۷۹	۲۶۶۳۸/۶۴

جدول شماره ۶: آزمون توکی برای پایگاه هویت شغلی با توجه به تعهد سازمانی افراد نمونه

هویت شغلی	تعداد	آلفا در سطح ۵ درصد	
		سطح ۱	سطح ۲
مغشوش	۲۰	۸۵/۰۵۰۰	
مهلت خواه	۳۵	۸۹/۱۱۴۳	۸۹/۱۱۴۳
زودرس	۲۱	۹۰/۴۷۶۲	۹۰/۴۷۶۲
موفق	۱۰۴		۹۵/۴۰۳۸
سطح معناداری		۰/۲۸۸	۰/۱۷۰

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و هویت شغلی با میزان سابقه کار کارکنان از آزمون تحلیل واریانس دو طرفه استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد تفاوت‌های مشاهده شده بین هویت شغلی و تعهد سازمانی، در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است، اما تفاوت بین سوابق کاری معنادار نیست. بررسی رابطه هویت شغلی و سابقه کاری با تعهد سازمانی نیز نشان داد که تفاوت‌ها در سطح  $\alpha=0.05$  معنادار است و به عبارتی بین تعهد سازمانی و هویت شغلی کارکنان با سابقه کاری آنها تفاوت معناداری وجود دارد. و در نهایت، آزمون توکی نشان می‌دهد افراد دارای هویت موفق دارای بالاترین تعهد سازمانی و افراد دارای هویت مغشوش دارای کمترین تعهد سازمانی هستند. بین هویت مهلت خواه و زودرس نیز تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

$$F(6 \text{ و } 180) = 3/59 \quad P > 0.05$$

جدول شماره ۷: آزمون تحلیل واریانس دو طرفه تعهد سازمانی و هویت شغلی با سابقه کار

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات
۰/۰۰۱	۳/۰۱۹	۳۹۱/۸۷۰	۱۳	۵۰۹۷/۳۰۸۸
۰/۰۰۰	۶/۳۱۶	۸۱۹/۷۵۱	۳	۲۴۵۹/۲۵۳
۰/۳۳۵	۱/۱۵۱	۱۴۹/۳۶۵	۴	۵۹۷/۴۵۸
۰/۰۲۰	۲/۵۸۸	۳۳۵/۹۴۰	۶	۲۰۱۵/۶۳۸
		۱۲۹/۷۸۵	۱۶۶	۲۱۵۴۴/۳۳۶
			۱۸۰	۱۵۶۵۲۸۴

جدول شماره ۸: آزمون توکی

هویت	تعداد	سطح	
		۱	۲
مغشوش	۲۰	۸۵/۰۵۰۰	
مهلت خواه	۳۵	۸۹/۱۱۴۳	۸۹/۱۱۴۳
زودرس	۲۱	۹۰/۴۷۶۲	۹۰/۴۷۶۲
موفق	۱۰۴		۹۵/۴۰۳۸
سطح معناداری		۰/۲۶۴	۰/۱۵۱

نتایج بررسی رابطه تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با جنسیت آنها نشان می‌دهد ( $F=2/924$ ) بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی تفاوت‌ها معنادار است، اما بین جنسیت و تعهد سازمانی تفاوت معنادار وجود ندارد. همچنین بین هویت شغلی و جنسیت با

تعهد سازمانی نیز رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود.  $F(3 و 180) = 2/924$ ;  $P > 0/5$ ; NS

در بررسی رابطه تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با وضعیت تأهل آنها نتایج نشان می‌دهد، بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود، همچنین رابطه بین وضعیت تأهل و تعهد سازمانی نیز معنادار نیست. در بررسی هویت شغلی و وضعیت تأهل نشان داد که تفاوت‌ها در سطح آلفای ۵ درصد معنادار نیست.  $P > 0/5$ ; NS

$$F(3 و 180) = 1/42$$

در بررسی رابطه تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با سن آنها نتایج نشان می‌دهد، بین تعهد سازمانی با هویت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین سن و تعهد سازمانی رابطه معنادار است. نتایج نیز نشان داد بین سن و هویت شغلی با تعهد سازمانی

$$F(7 و 180) = 0/929$$
;  $P > 0/5$ ; NS

در بررسی رابطه تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با سطح تحصیلات آنها نتایج نشان می‌دهد، بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی تفاوت معناداری مشاهده می‌شود. بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی نیز تفاوت معناداری وجود دارد، اما بین هویت شغلی و سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. به عبارتی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه

$$F(9 و 180) = 1/48$$
;  $P > 0/5$ ; NS

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی با نوع استخدام نتایج نشان می‌دهد، بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی تفاوت معناداری مشاهده می‌شود و  $F$  مشاهده شده در سطح  $\alpha = 0/5$  معنادار است، اما بین هویت شغلی و نوع استخدام با تعهد سازمانی کارکنان تفاوت‌های معنادار مشاهده نشد. بنابراین رابطه بین تعهد سازمانی و هویت

$$F(5 و 180) = 1/07$$
;  $P > 0/5$ ; NS



در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با رسته شغلی آنها نتایج نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و هویت شغلی تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. بین رسته‌ای که افراد در آن تخصص دارند و کار می‌کنند با تعهد سازمانی تفاوت‌های مشاهده شده در سطح  $\alpha=0.05$  معنادار است، اما بین رابطه تعهد شغلی و پایگاه هویت شغلی با رسته شغلی فرد تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.  $F(6 \text{ و } 180) = 0.99$ ;  $P > 0.05$ ; NS

### بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی رابطه تعهد سازمانی شاغلان و پایگاه هویت شغلی آنها مشاهده شد افراد برخوردار از هویت موفق دارای بالاترین تعهد سازمانی هستند و افراد دارای هویت مغشوش پایین‌ترین تعهد سازمانی را دارند. در نهایت نتایج نشان داد بالاترین تعهد سازمانی به افراد دارای هویت موفق و سپس به افراد دارای هویت زودرس اختصاص دارد و افراد دارای هویت مغشوش دارای پایین‌ترین تعهد سازمانی هستند. همچنین افراد دارای هویت مهلت خواه نسبت به هویت زودرس و موفق تعهد بالاتر و نسبت به هویت مغشوش تعهد پایین‌تری دارند.

نتایج فرضیه فوق با پژوهش «ویلسون» (۱۹۹۰) در مورد ارتباط میان درگیری شغلی، رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران همسوست. پژوهش ویلسون نشان داد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط بالایی وجود دارد.

نتایج بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی با سوابق کاری نشان داد رابطه بین سابقه کاری و هویت شغلی با تعهد سازمانی دارای تفاوت‌های معنادار است و بیشتر افرادی که هویت موفق دارند سابقه کاری آنها ۲۰-۱۶ سال است، تعهد سازمانی بالاتری دارند، اما افراد دارای هویت مهلت خواه و زودرس و افرادی که سابقه کاری آنها پنج سال است تعهد سازمانی بالاتری دارند، افراد دارای هویت مغشوش نیز که دارای سابقه کاری ۱۰-۶ سال هستند تعهد سازمانی بالایی دارند.

- نتایج فرضیه فوق با پژوهش «کی ویت کلیپ» در دانشگاه ترکیه تحت عنوان تعهد سازمانی معلمان در سازمانهای آموزشی غیر همسوست. پژوهش کی ویت کلیپ نشان داد بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشد و سوابق کاری افراد در میزان تعهد آنها به سازمان هیچ‌گونه تأثیری نداشته است. به نظر می‌رسد کارکنان این دو بیمارستان با افزایش سابقه کار اهداف و ارزش‌های سازمان را بهتر درک می‌کنند و تعهد سازمانی بالاتری نشان می‌دهند.

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با رسته شغلی آنها، در رابطه بین تعهد سازمانی و سمت شغلی فرد تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود و می‌توان گفت هویت موفق، مغشوش، مهلت خواه و زودرس، همگی در سمت خدماتی دارای بالاترین تعهد سازمانی و در سمت بهداشتی - درمانی دارای کمترین تعهد سازمانی هستند.

نتایج فرضیه فوق با پژوهش کی ویت کلیپ در دانشگاه ترکیه تحت عنوان تعهدسازمانی معلمان در سازمانهای آموزشی همسوست. نتایج کی ویت کلیپ نشان داد بین تعهد به شغل و حرفه با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، یعنی افراد با توجه به حرفه و شغل خود، تعهد سازمانی متفاوت دارند.

با توجه به تفاوت تعهد سازمانی افراد و رسته شغلی آنها می‌توان نتایج به‌دست آمده را با پژوهش فوکامی و لارسون (۱۹۸۴) در مورد خصوصیات شغلی کارمندان، هم سو دانست. پژوهش فوکامی و لارسون نشان داد، کارمندانی که میزان استقلال شغلی‌شان بالاتر است تعهد سازمانی بالاتری دارند. و به نظر می‌رسد رسته‌های درمانی که کار درمان بیمار را انجام می‌دهند و جان بیماران به کار آنها بستگی دارد، استرس بیشتری دارند.

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با نوع استخدام آنها، بین هویت شغلی و نوع استخدام و تعهد سازمانی نیز رابطه مشاهده شده در سطح آلفای ۵ درصد معنادار نیست. در نهایت می‌توان گفت افرادی که دارای هویت موفق، مهلت خواه و مغشوش هستند و نوع استخدامشان قراردادی است، تعهد سازمانی بالاتری دارند، اما افرادی که هویت زودرس دارند و در استخدام رسمی سازمان هستند تعهد سازمانی بالایی دارند.

نتایج فرضیه فوق با توجه به نظریه ماکس وبر قابل استنباط است. نکته بسیار مهمی که در دیدگاه وبر برای ایجاد تعهد سازمانی بیشتر در میان اعضای سازمان به چشم می‌خورد سیاست‌های استخدامی سازمان‌هاست. او می‌گوید سیاست‌های استخدامی که در سازمان‌های دیوان سالار، تعهد سازمانی و روحیه همکاری جمعی را در میان اعضای سازمان تشویق می‌کند و آنها را به کوشش بیشتر در راه هدف‌های سازمان برمی‌انگیزد. به نظر وی سیاست‌های استخدامی باعث تقویت تعهد سازمانی می‌شود.

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی در میان کارکنان دارای سطوح مختلف تحصیلی بین هویت شغلی و سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نشد. می‌توان گفت افراد دارای هویت موفق دارای بالاترین تعهد سازمانی و افراد دارای هویت مغشوش دارای پایین‌ترین تعهدسازمانی هستند. در نهایت مشاهده شد در بین افراد دارای هویت موفق، مهلت خواه و مغشوش، کسانی که سطح تحصیلات آنها تا دیپلم و فوق دیپلم است دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند و افراد دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر تعهد سازمانی

پایینی دارند. در مجموع هر چه تحصیلات افراد بالاتر است، تعهد سازمانی پایین‌تری دارند. در اغلب مطالعات مشخص شده است که آموزش با تعهد رابطه معکوس دارد. اگر چه این نتایج کاملاً پایدار نیستند، چنین رابطه معکوسی ممکن است ناشی از این واقعیت باشد که افراد با آموزش بالا انتظارات بیشتری از سازمانشان دارند و سازمان ممکن است قادر به ارضای این نیازها نباشد.

بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی در میان کارکنان در سنین مختلف نشان داد که بین هویت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در نهایت مشاهده شد در بین افراد دارای هویت موفق، مهلت خواه و زودرس، افرادی که سنین آنها ۳۵-۲۶ سال است تعهد سازمانی بالاتری دارند، اما در بین افراد دارای هویت مغشوش، افرادی که بیشتر از ۴۵ سال دارند دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند. به نظر می‌رسد سن بالا در بالا رفتن تعهد سازمانی مؤثر است.

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با جنسیت آنها، کارکنان زن و مرد در زمینه تعهد سازمانی تفاوت معناداری نداشتند و نیز رابطه پایگاه هویت شغلی افراد در زنان و مردان با تعهد سازمانی آنها معنادار نیست به عبارتی تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان زن و مرد متفاوت نیست. نتایج آزمون توکی نشان داد، افراد دارای هویت موفق بالاترین سطح تعهد سازمانی را دارند و افراد دارای هویت مغشوش دارای پایین‌ترین سطح تعهد سازمانی هستند. در نهایت مشاهده شد در افرادی که هویت موفق و زودرس دارند مردان نسبت به زنان تعهد سازمانی بالاتری دارند، اما در افراد دارای هویت مهلت خواه و مغشوش، تعهد سازمانی زنان نسبت به مردان بالاتر است. در مطالعات محققان درباره رابطه جنسیت با تعهد مشخص شده است که زنان نسبت به مردان متعهدترند. در توضیح این رابطه گفته‌اند که چون زنان عموماً برای کسب موقعیت در سازمان مجبورند بر موانع بیشتری غلبه کنند، عضویت سازمانی برای آنها مهم‌تر است. در این سازمان به نظر می‌رسد که این مانع برطرف شده است یا زنان نیازی به کسب موقعیت در سازمان ندارند.

در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با وضعیت تأهل آنها نتایج نشان داد، بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی رابطه معنادار مشاهده می‌شود، اما بین تعهد سازمانی با وضعیت تأهل تفاوت معنادار مشاهده نمی‌شود. نتایج بررسی رابطه بین پایگاه هویت شغلی و وضعیت تأهل نیز نشان داد که تفاوت‌ها معنادار نیست، به عبارتی رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه هویت شغلی کارکنان با وضعیت تأهل آنها رابطه معناداری وجود ندارد. در بین افراد دارای هویت موفق، مهلت خواه و مغشوش، متأهلان تعهد سازمانی بالاتری دارند و

در بین افرادی که دارای هویت زودرس‌اند می‌باشند مجردها دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند.

در بررسی تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان گنبد و گرگان نشان داد، بین کارکنان بیمارستان گنبد و گرگان در زمینه تعهد سازمانی اختلاف معنی‌داری وجود دارد و با توجه به میانگین‌ها می‌توان گفت کارکنان بیمارستان گنبد نسبت به کارکنان بیمارستان گرگان تعهد سازمانی بالاتری دارند، باید توجه کرد که بیمارستان گنبد نسبت به بیمارستان گرگان سابقه طولانی‌تری دارد و به تبع آن سن کارکنان بیمارستان گنبد نسبت به بیمارستان گرگان بیشتر است و سن کارکنان در تعهد سازمانی آنها مؤثر است. با توجه اینکه در بررسی تعهد سازمانی شاغلان میانگین مشاهده شده بالاتر از میانگین مورد انتظار است، تعهد سازمانی در سطح قابل قبول است.

### منابع فارسی

- آرون، ر. (۱۹۸۹). مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی. ترجمه: باقر پرهام (۱۳۷۷). تهران: شرکت انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
- اکبرزاده، ن. (۱۳۷۶). گذر از نوجوانی به پیری (روان‌شناسی رشد و تحول). ناشر: مولف. چاپ اول بهار.
- ابراهیمی، ا. (۱۳۷۸). تعهد سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی مدیران و معلمان مدارس دولتی مقطع راهنمایی آمل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- اشرفی، ب. (۱۳۷۴). تعیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت، تهران.
- دورکیم، ا. (۱۹۸۶). درباره تقسیم کار اجتماعی. ترجمه: حسن حبیبی (۱۳۶۹). بابل.
- ساروقی، ا. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه آهن، جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران.
- گیدنز، آ. (۱۹۸۰). جامعه‌شناسی. ترجمه: منوچهر صبوری (۱۳۷۴). تهران: نشر نی.
- مجیدی، ع. (۱۳۷۴). تأثیر جابه‌جایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان اداره کل مالیات بر شرکت‌ها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

مورهد، ج. و گریفین، ر. (۱۳۸۰). رفتار سازمانی. ترجمه: م. الوانی و غ. معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.  
 ماوسن، ه. (۱۳۷۰). رشد و شخصیت کودک. ترجمه: مهشید یاسایی. نشر مرکز.

### منابع انگلیسی

- Baron, R. A. & Greenberg, J. (1997). Behavior in Organizations. Boston, Allyn and Bacon 3<sup>rd</sup> ed.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin, 120(2), 235-255.
- Biler, S. P. & Leigh, T. W. (2004). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. Journal of Applied Psychology, 81(4), 358-368.  
<http://www.roznet>
- Burgess, R. & Turner, S. (2000). Seven Key Features for creating and sustaining commitment. International journal of project management, vol 18. <http://www.roznet>
- Greenberg, J & Baron, R. A. (1997). Behavior in Organizations. N. J, Prentice-Hall, Inc, 6<sup>th</sup> ed.
- Hersay, P. & ken. Blanchard. (1998). Management of organizational Behavior. Journal of organizational Behavior. op,cit,p:146. <http://www.roznet>
- Heresy, P. & Blanchard, K. (1988). Management of organizational behavior. N. J, Prentice-Hall, Inc, 5<sup>th</sup> ed 1988.
- Luthans, F. (1992). Organizational behavior. N. Y McGraw-Hill, Inc, 6<sup>th</sup> ed.
- Mayer, R. C & Schorman, D. F. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of march and simon' Model. Journal of organizational behavior, Vol 19 No. <http://www.roznet>.
- McElroy, J. C & Morrow, P. C & Lacznia, R. N. (2001). External organizational commitment. journal of Human resource management review, vol 11. <http://www.roznet>

- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). **Commitment in the workplace, toward a general model**. Human resource management review vol 11.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. **Human resource management review**, vol 8, No 4.
- Mullins, I. J. (1999). **Management and organizational behavior**. Harlow, Prentice-Hall, Inc, 5th ed .
- Meyer & allen, L. (1991). Commitment in the workplace, toward a general model. **Human resource management review** vol 11.
- Robbins, S. P. (2002). **Organizational behavior**. N. D, Prentice-Hall, Inc, 9<sup>th</sup> ed. <http://www.roznet>
- Shiuan, C. B & Yu, J. D & Relley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypothesis or global hypothesis. **Journal of organizational behavior**, 24, No 3.
- Somers, M. J & Birnbaum, D. (1999). Work-Related commitment and job performance: it also the nature of the performance that counts. **journal of organizational behavior**, vol 19, No 6. <http://www.roznet>.
- Steers, R. M. (1989). **Introduction to organizational behavior**. Illinois scott-forsmand and company 3<sup>rd</sup> ed.
- Steers, R. M & porter, L. W. (1991). **Motivation and work behavior**. N. Y, McGraw-Hill, Inc, 5<sup>th</sup> ed.
- Grint, K. (1996). **Fuzzy Management**. Oxford university press
- James, R. Vanscotter. (2000) Relations hips of task performance and contextual performance with turnover, Job satisfaction, and affective commitment **Human resource management review**. Vol 10-No. 10 , p. 79.95

## تحلیل محتوای اجتماعی آثار مسعود کیمیایی و داریوش مهرجویی

دکتر سوسن سرخوش\*، زهرا مرادی\*\*

**چکیده:** مقاله حاضر به تحلیل محتوای اجتماعی آثار مسعود کیمیایی و داریوش مهرجویی می‌پردازد. با توجه به اینکه کیمیایی و مهرجویی دو فیلم‌ساز مؤلف، مدت زمانی بسیار طولانی در پیش و پس از انقلاب در کنار یکدیگر به کار در سینمای ایران پرداخته‌اند، برای بررسی نقش جامعه بر آثار آنها به این تحقیق می‌پردازیم. به علت کیفی بودن تحقیق، به جای فرضیه، پرسش‌های تحقیق مطرح شدند و از هر یک از کارگردانان مذکور، چهار فیلم مربوط به پایان هر دهه (در مجموع چهار دهه) به عنوان جامعه تحقیق به شکل کاملاً انتخابی تعیین شدند. نمونه‌های انتخابی از میان فیلم‌های نامبرداران به صورت تحقیق کیفی و با روش تحلیل محتوا بررسی شدند. به این شکل که هر فیلم به روش قیاسی-استقرایی ابتدا از «کل به جزء، خرد کردن محتوای فیلم» و پس از آن از «جزء به کل، مقوله‌گذاری و گردآوری اجزای پراکنده شده» مورد تحلیل قرار گرفت. به عنوان چهارچوب نظری پژوهش، نظرات جامعه‌شناسی هنر (نظریه بازتاب)، جامعه‌شناسی ادبیات (نظرات گلدمن و زالامانسکی)، جامعه‌شناسی سینما و نظریه جامعه‌شناختی محض کنش متقابل نمادین بلومر انتخاب شدند و تحلیل جامعه‌شناختی جامعه فیلم‌ها به کمک آنها انجام شد. برای درک اینکه آیا فیلم‌ها به مسائل و مشکلات دوره خود پرداخته‌اند یا خیر، مهم‌ترین مشکلات جامعه در هر یک از دهه‌ها بر اساس روزنامه‌های وقت و کتاب‌های تاریخ بررسی و فیلم‌ها با توجه به موارد فوق سنجیده شدند. برای تحلیل محتوای فیلم‌ها، صحنه‌ها، دیالوگ‌های آنها، نمادهایی که در هر فیلم نشان داده شده‌اند و به طور کلی عناصر گوناگون هر فیلم استخراج و مقوله‌ها مشخص شدند برای نتیجه‌گیری و مقایسه آثار دو فیلم‌ساز به شباهت‌ها و اختلافات کاری آنها در هر دهه پرداخته شد و سپس با تحلیل عناصر مشترک آثار دو کارگردان به این نتیجه رسیدیم که هر دو کارگردان مانند دو نیمه پازل، مکمل یکدیگرند و یک سخن را به زبان آورده‌اند. یعنی کنشگران فیلم‌های آنها یا در اسارت کنش‌های نابرابر و ستم‌کارانه هستند یا در غل و زنجیرهای به جای مانده از گذشته. در رویارویی با این سلطه، کیمیایی همیشه یک قهرمان یا مبارز دارد که بر ضد سلطه‌ای که بر او رفته است، مقابله می‌کند و مهرجویی هم جمعی را نشان می‌دهد که هیچ یک از افراد آن برای رهایی از سلطه تلاش نمی‌کنند. همچنین در طول تحلیل‌ها پاسخ تمامی پرسش‌های تحقیق به دست آمد. در آخر، این تحقیق موفق به ارائه دو فرضیه شد.

**کلید واژه‌ها:** تحلیل محتوای فیلم، جامعه‌شناسی هنر، جامعه‌شناسی ادبیات، کیمیایی، مهرجویی

\* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

\*\* کارشناسی ارشد مطالعات زنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن