
رابطه بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی با تعهدسازمانی (کارکنان بنیاد شهید و

امور ایثارگران شعبه شرق تهران - ۱۳۹۱)

صحبت اله سبزیعلیان^۱ دکتر محمد زاهدی اصل^۲

چکیده: در این مقاله به بررسی رابطه بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران پرداخته شده و طی آن ۱۶۹ نفر از کارکنان این سازمان از طریق شیوه نمونه گیری نظام مند مورد مطالعه قرار گرفتند. برای سنجش پایگاه اقتصادی اجتماعی از سه شاخص منزلت شغلی، میزان درآمد و سطح تحصیلات مدنظر قرار گرفته و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده آلن و می بر (۱۹۹۰) استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه ای وجود ندارد و نبود چنین رابطه ای در محاسبه ضریب همبستگی بعد عاطفی تعهد سازمانی و پایگاه اقتصادی - اجتماعی نیز مشهود است. همچنین نتیجه تحقیق گویا آن است که بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و میزان تعهد مستمر کارکنان رابطه ضعیفی مشاهده شد، در حالی که بین تعهد هنجاری و پایگاه اقتصادی - اجتماعی رابطه ای وجود ندارد.

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۹

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۱۲

کلید واژه ها: تعهد سازمانی، پایگاه اقتصادی - اجتماعی

-
۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، پژوهش علوم اجتماعی، تهران، ایران.
 ۲. دانشگاه علامه طباطبایی، گروه مددکاری اجتماعی، تهران، ایران.

مقدمه

با ظهور انقلاب صنعتی در قرن هفدهم و مهاجرت گسترده روستائینی که زندگی آنها وابسته به اقتصاد محلی بود به شهرها، کارخانه ها و ادارات عظیمی در این مناطق تأسیس شد. اما این امر گرچه در آغاز موجب افزایش تولید در صنعت و کشاورزی شد، مشکلات عدیده ای نیز به وجود آورد، از جمله پایین بودن دستمزدها، عدم توجه کافی به نیروی انسانی، استثمار و بیگانگی کارگر و از همه مهم تر پیامدها و روندهایی که در طول دهه ها و سده های بعدی به وجود آمد. افزایش روزافزون این مشکلات موجب شد سیاستمداران، مدیران و دست اندرکاران به فکر راه چاره ای برای این مسائل باشند. از طرف دیگر، در طول دوران رکود بزرگ اقتصادی غرب، در دهه ۱۹۲۰، عامل انسانی در محیط کار در سیر تکوین نظریه های مدیریت مورد بررسی و توجه قرار گرفت و متعاقب آن با به رسمیت شناخته شدن جنبش روابط انسانی در دهه ۱۹۳۰، مدیران به جستجوی شیوه های جدیدی برای اداره کارکنان پرداختند. پس از آن کارشناسان علوم رفتاری که درباره مشاغل به تحقیق و پژوهش می پرداختند خواستار توجه بیشتر به عامل انسانی شدند. همچنین مدیرانی که در مبارزه با دور نگه داشتن صنایع و کارخانجات خود از اتحادیه های کارگری شکست خورده بودند، توجه بیشتری به روابط انسانی بهتر و شرایط کار نمودند. این رویه تا زمان حال ادامه داشته و دارد و در این زمینه موضوعات مختلف و مرتبطی درباره نیروهای انسانی، نیازهای انسانی، عوامل موثر بر آنها و غیره مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است. در این میان یکی از موضوعاتی که امروزه توجه بسیاری از مدیران و نظریه پردازان را به خود جلب کرده، موضوع تعهدسازمانی^۱ و عوامل موثر بر آن است. این عامل موجب علاقه و دلبستگی فرد و در پی آن رضایت فرد از کار و حرفه خود می شود. اما چنین امری به خودی خود در خلا به وجود نمی آید و عوامل و متغیرهایی در آن دخیل و موثرند. با توجه به اینکه امروزه برخی از متفکران براین باورند که موقعیت اجتماعی - اقتصادی افراد در جامعه بر روی نگرش های آنها تأثیر می گذارد یا به گفته ویلن پایگاه فرد در پهنه فنی و اقتصادی، بینش و عادت های او را تعیین می کند و از آنجایی که تعهد سازمانی نیز نوعی نگرش و در عین حال نشان دهنده میزان اهمیت سازمان برای فرد است، در این پژوهش به بررسی رابطه بین این دو متغیر پرداخته می شود.

1. organizational commitment

بیان مسئله

تعهدسازمانی حاکی از تمایل قوی و تلاش زیاد برای بقا در سازمان، باور قاطع به ارزش‌های سازمان، قبول نگرش وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر است که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه آنها به سازمان و موفقیت و رفاه آن حاصل می‌شود (مقیم، ۱۳۸۶: ۳۹۲) و هنگامی واقعیت می‌یابد که فرد به جامعه و سازمان خود، (در عمل) احساس مسئولیت و وابستگی کند (معین فر، ۱۳۸۱: ۵). بالا بودن میزان تعهدسازمانی از یک طرف موجب می‌شود که کارکنان نظم بیشتری در کار خود داشته باشند، مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و بیشتر کار کنند و از طرف دیگر با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور مستمر، عملکرد بهتر و عدم تمایل به ترک خدمت رابطه دارد (حسینی و مهدی زاده اشرفی، ۱۳۸۸: ۱۰). اما یکی از مشکلات عدیده و مهم سازمان‌ها و ادارات دولتی ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته عدم احساس مسئولیت، وفاداری، دلبستگی و تعهد کارکنان و مدیران به سازمان متبوع خود است (اسمعیل طلایی، ۱۳۸۰: ۳) و از آنجایی که توسعه و کارایی هر سازمانی تا حد زیادی به استفاده صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد، هر قدر سازمان‌ها و ادارات بزرگ‌تر باشند بالطبع مشکلات مربوط به این حوزه نیز افزایش خواهد یافت (رهنمای رودپشتی و محمود زاده، ۱۳۸۷: ۳۱). اهمیت این موضوع توجه بسیاری از متفکران مدیریت را به خود جلب کرده است تا هم در پی شناسایی و بررسی موضوع باشند و هم به دنبال راه‌حل‌های مفیدی برای این مسئله بگردند. اما سؤال این است که چه عامل یا عواملی می‌تواند نگرش‌های کلی افراد به سازمان یا به عبارتی تعهد سازمانی آنها را تحت تأثیر قرار دهد؟ در پاسخ به سؤال‌هایی از این قبیل اندیشمندان علوم اجتماعی و مدیریت به دلایل و عوامل متفاوت و مختلفی اشاره کرده‌اند. ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) به بررسی پنج دسته از عوامل مؤثر بر تعهدسازمانی پرداخته و معتقدند که: (۱) ویژگی‌های شخصی (سن، جنسیت، تحصیلات و غیره (۲) خصوصیات شغل، (۳) روابط گروهی و رابطه با رهبر، (۴) ویژگی‌های سازمان و (۵) وضعیت نقش می‌توانند میزان تعهدسازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند (همان: ۴۱ - ۳۸). کلابی (۱۳۷۲) نیز با اشاره به اهمیت تأثیرگذاری طبقه اجتماعی بر ادراکات افراد معتقد است که طبقات اجتماعی شدیداً تحت تأثیر شرایط اقتصادی خود قرار دارند و شکل‌گیری آن تا حد زیادی به دلیل سطح تولیدات و نحوه توزیع ثروت اجتماعی بستگی دارد. چرا که افراد هر جامعه‌ای به دلیل مشابهت‌های شیوه زندگی، از نظر ادراکات، عواطف و خواسته‌ها نیز به هم

شبیه و دارای یک پاره فرهنگ (فرهنگ طبقه ای) در بطن فرهنگ عمومی هستند که از آگاهی و شعور طبقه‌ای مایه می‌گیرد (به نقل از فرتاش، ۱۳۸۴: ۲۷). وبر نیز بیان می‌دارد افرادی که از نظر طبقاتی در موقعیت یکسانی قرار دارند در اقدامات جمعی در موقعیت‌های مادی و عینی مثل موقعیت‌های اقتصادی معمولاً در جهتی واکنش نشان می‌دهند که با منافع میانگین افراد جامعه هماهنگی دارد (وبر^۱، ۲۰۰۷: ۲۱۲). اما یکی از عواملی که به نظر می‌رسد می‌تواند تأثیر مهمی بر روی تعهدسازمانی کارکنان داشته باشد پایگاه اجتماعی - اقتصادی^۱ (SES) افراد است، یعنی موقعیت افراد، خانواده‌ها، خانوارها در یک یا چند بعد از قشربندی از جمله در درآمد، تحصیلات، منزلت، ثروت یا دیگر جنبه‌هایی که اعضای جامعه آنها را مهم می‌دانند (بولن^۲، گلانویل^۳ و استکلو^۴، ۲۰۰۱: ۱۵۷) حال با توجه به این مباحث می‌توان این سؤال را مطرح کرد که آیا بین تعهدسازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران (شعبه شرق تهران) رابطه معنادار وجود دارد؟

سؤال های پژوهش

سؤال اصلی:

- آیا بین میزان تعهدسازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

سوال های فرعی:

- آیا بین میزان تعهدعاطفی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

- آیا بین میزان تعهدمستمر و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

- آیا بین میزان تعهدهنجاری و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

1. Max Weber

1. Socioeconomic status

2. Bollen

3. Glanville

4. Stecklov

- آیا بین سطوح تحصیلات کارکنان از نظر میانگین نمره تعهدسازمانی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- آیا بین منزلت شغلی کارکنان از نظر میانگین نمره تعهدسازمانی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- آیا بین گروه های درآمدی کارکنان از نظر میانگین نمره تعهدسازمانی تفاوت معناداری وجود دارد؟
- آیا بین میزان تعهد سازمانی و سابقه کار کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین جنسیت کارکنان از نظر میانگین نمره تعهدسازمانی تفاوت معناداری وجود دارد؟

چارچوب نظری

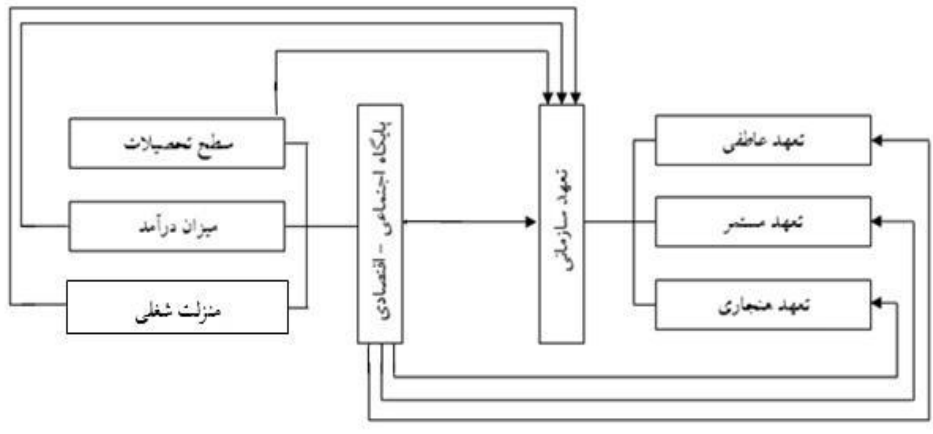
آلن و می یِر^۱ (۱۹۹۰) مدلی سه مؤلفه ای را برای سنجش تعهدسازمانی طراحی کردند که شامل سه تعهد عاطفی^۲، مستمر^۳ و هنجاری^۴ است. از نظر آنها کارکنان دارای تعهد عاطفی، با تشخیص و درگیری خود در سازمان می مانند، چون «می خواهند بمانند»، اما کارکنان دارای تعهد مستمر، با آگاهی از هزینه های همراه با ترک سازمان، برای اینکه «نیاز دارند بمانند» در سازمان باقی می مانند. همچنین کارکنان دارای تعهد هنجاری به سازمان احساس التزام می کنند و بر این باورند که «می بایست بمانند» (سکاکی، ۱۳۸۳: ۱۲) به عبارتی دیگر، تعهد عاطفی حاکی از همذات پنداری و مشارکت فرد با سازمان است، در حالی که تعهد مستمر نشان دهنده میل به ماندن در سازمان به دلیل سرمایه گذاری کارکنان در سازمان یا سرمایه گذاری های غیر قابل انتقال آنها است. اما تعهد هنجاری شامل آن دسته از اعتقادات و باورهای شخصی است که افراد در مورد سازمان خود دارند یا ناشی از احساس افراد به سازمان است (مایر، استانلی^۵،

1. Allen & John Meyer
2. affective commitment
3. continuance commitment
4. normative commitment
5. Stanley
6. Herscovitch
7. Topolnytsky
8. personal characteristics
9. Role related characteristics
10. structural characteristics
11. work experiences

هرسوچی^۶ و توپولنیتسکی^۷، ۲۰۰۲: ۴-۳). اما از نگاه محققان عوامل مختلفی می‌توانند میزان تعهد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. مودی و همکاران (۱۹۸۲) با بررسی عوامل و پیش شرط‌های مؤثر بر تعهدسازمانی کارکنان بر این باورند که ویژگی‌های شخصی و فردی^۸، ویژگی‌های مرتبط با نقش^۹، ویژگی‌های ساختاری^{۱۰} و تجربیات کاری^{۱۱} مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر تعهدسازمانی افراد هستند. از نظر آنها ویژگی‌های شخصی شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت است، در حالی که ویژگی‌های مرتبط با نقش، حیطة شغل یا چالش‌های شغلی (هویت شغلی)، تضاد نقش و ایهام نقش را در بر می‌گیرد اما تجربیات کاری به عنوان عاملی مهم در فرایند اجتماعی کردن افراد میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (به نقل از حسینیان، مجیدی و حبیبی، ۱۳۸۶: ۱۵-۱۴). اوپارا^۱ (۲۰۰۴) نیز معتقد است که متغیرهای رضایت از دستمزد، رضایت از همکار، رضایت از سرپرست، رضایت از ارتقاء و رضایت کلی از شغل مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی افرادند. علاوه بر این، پورتر و همکارانش^۲ (۱۹۸۲) تعهدسازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن کارکنان در سازمان تعریف کرده‌اند و بر این باورند که معیارهای اندازه‌گیری تعهد سازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش هدف‌های آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه مندی به حفظ عضویت در سازمان است (به نقل از حسینی و مهدی زاده اشرفی، ۱۳۸۸) به طور کلی می‌توان گفت، مجموعه عواملی که پایگاه اجتماعی-اقتصادی نامیده می‌شود و شامل سطح تحصیلات، میزان درآمد و منزل شغلی است میزان تعهدسازمانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

1. John O. Okpara

2. Porter, etal.



نمودار شماره ۱: مدل نظری رابطه بین تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: بین میزان تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

۱. بین میزان تعهد عاطفی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین میزان تعهد مستمر و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین میزان تعهد هنجاری و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین سطوح تحصیلات کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.
۵. بین منزلت شغلی کارکنان از نظر نمره میانگین تعهدسازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

۶. بین گروه های درآمدی کارکنان از نظر میانگین نمره تعهدسازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.
۷. بین میزان تعهدسازمانی و سابقه کار کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شرق تهران رابطه معناداری وجود دارد.
۸. بین جنسیت (مرد یا زن بودن) کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران از نظر میانگین نمره تعهدسازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

جامعه مورد مطالعه

جامعه آماری مورد مطالعه ما در این پژوهش کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق استان تهران در سال ۱۳۹۱ و شامل کلیه افرادی است که در حال حاضر به صورت قراردادی، پیمانی یا رسمی در یکی از حوزه های این شعبه در حال فعالیت هستند. جمعیت این افراد ۳۰۰ نفر است.

حجم نمونه و شیوه نمونه گیری

در این پژوهش برای برآورد حجم نمونه از جدول کرسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) استفاده شده است. طبق این جدول حجم مناسب نمونه برای جامعه آماری ۳۰۰ نفری برابر با ۱۶۹ است. با توجه به در دسترس بودن فهرست کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران برای انتخاب نمونه ها از شیوه نمونه گیری نظام مند استفاده شده است. به این صورت که ابتدا نسبت جامعه آماری نسبت به حجم نمونه محاسبه شد و رقم ۲ به دست آمد ($\frac{N}{n} = \frac{300}{169} = 1.77$) بعد اعداد ۱ و ۲ در کیسه ای ریخته شد و به صورت تصادفی یکی از آنها از کیسه بیرون کشیده شد که عدد ۲ بود. بنابراین با توجه به اینکه این عدد نشان دهنده شروع کار است - یعنی نفر اولی که باید پرسشنامه را به وی داد - بقیه افراد نمونه انتخاب شدند پرسشنامه برای تکمیل در اختیار آنها قرار گرفت.

1. Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan

واحد تحلیل

واحد تحلیل در این پژوهش فرد مورد مشاهده است، یعنی هر یک از کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران که در سال ۱۳۹۱ مورد بررسی قرار گرفته اند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه است و با توجه به اینکه این پژوهش دارای دو متغیر تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی است، از یک پرسشنامه دو قسمتی برای سنجش هر یک از متغیرها استفاده شده است.

بخش اول پرسشنامه محقق ساخته است که با الگوبرداری از پرسشنامه چاوشیان تبریزی (۱۳۸۱) برای سنجش پایگاه اجتماعی - اقتصادی تکمیل شد و دارای ۳ گویه هفت قسمتی با دامنه نمره از ۱ تا ۷ است.

اما بخش دوم ابزار که برای سنجش میزان تعهد سازمانی افراد در نظر گرفته شده است، پرسشنامه استاندارد شده‌ای با ۲۴ گویه پنج گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق و نه مخالف، مخالف، کاملاً مخالفم) به صورت طیف لیکرت و با دامنه نمره ۱ تا ۵ است. گویه های این پرسشنامه را آلن و می (۱۹۹۰) ساخته اند و محققان مختلفی، در داخل و خارج از کشور، از آن استفاده کرده اند.

پایایی و اعتبار

برای سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ^۱ و برای سنجش اعتبار متغیرهای مورد بررسی نیز از اعتبار محتوا^۲ استفاده شده است. میزان آلفای به دست آمده برای متغیر میزان تعهد سازمانی با ۲۴ گویه پنج گزینه ای برابر با ۰/۹۳۰ است که این میزان با توجه به حداقل آلفای مورد نیاز یعنی ۰/۷۰ از سطح پایایی بالایی برخوردار است. همچنین با محاسبه نظرات ۱۰ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت و علوم اجتماعی از طریق فرمول س اچ لاوشه^۳ که برای

1. Cronbach's Alpha
2. Content Validity
3. C. H. Lawshe
4. O'Reilly and Chatman
5. Khan et al

سنجش اعتبار محتوی به کار می رود میزان اعتبار به دست آمده برای این پژوهش ۶۶ درصد شد که با توجه به جدول حداقل CVR مورد نیاز برای ۱۰ نفر این درصد مورد قبول است.

فنون مورد استفاده

برای بررسی رابطه بین میزان تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران از ضریب همبستگی r پیرسون، آزمون تی تست مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه با ضریب اطمینان ۹۵ و آلفای ۵ درصد استفاده شده است.

تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم

تعهد سازمانی: ریلی و چاتمن^۴ (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را شامل همذات پنداری خود با سازمان، درونی کردن ارزشهای سازمان و پذیرش هدف های آن می دانند (کان و همکاران^۵، ۲۰۱۱). آلن و می یو (۱۹۹۰) نیز با تعریف تعهدسازمانی به عنوان نگرشی که بیان می کند فرد تا چه اندازه خودش را با هدف های سازمان تطبیق داده، عضویت در آن سازمان را ارزشمند دانسته است و تمایل دارد تمام توان خود را برای رسیدن به هدف های سازمان به کار ببرد، آن را به ترتیب دارای سه بُعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری می دانند. آنها تعهد عاطفی را به عنوان وابستگی عاطفی، همذات پنداری و مشارکتی که کارکنان با سازمان خود و هدف های آن دارند تعریف می کنند، در حالی که تعهد مستمر را بیانگر میل به ماندن در سازمان به دلیل حجم سرمایه گذاری های غیر قابل انتقال و فقدان فرصت های شغلی خارج از سازمان می دانند. اما نوع سوم تعهد یعنی تعهد هنجاری حاکی از آن دسته از اعتقادات و باورهای شخصی است که افراد در مورد سازمان خود دارند، یا به عبارت دیگر احساس تعلق به محل و ماندن و کار کردن در سازمان (مایر و همکاران، ۲۰۰۲: ۲۲-۲۱؛ سکاکی، ۱۳۸۴: ۵۹). به عبارت دیگر، تعهد عاطفی شامل سه مقوله احساس تعلق قوی به سازمان، اهمیت سازمان برای فرد و همذات پنداری با سازمان است اما در تعهد مستمر به حجم و اندازه سرمایه گذاری در سازمان، درک فقدان فرصت های شغلی خارج از سازمان توجه می شود و در نهایت تعهد هنجاری نشان دهنده دو بُعد اجتماعی شدن در خانواده قبل از ورود به سازمان و اجتماعی شدن بعد از ورود به سازمان است.

پایگاه اجتماعی - اقتصادی: به موقعیت افراد، خانواده ها، خانوارها یا دیگر انبوهه ها در یک یا بیش از یک بعد از ابعاد قشربندی اشاره دارد. این ابعاد شامل درآمد، تحصیلات، منزلت، ثروت یا دیگر جنبه های ثابتی هستند که اعضای جامعه آنها را مهم و ملموس می پندارند (بولن، گلانوئل و استکلو، ۲۰۰۱: ۱۵۷). به عبارت دیگر، پایگاه اجتماعی - اقتصادی به عنوان یک مفهوم چند بعدی حاکی از یک سلسله مراتب کاملاً مدرج از موقعیت اجتماعی است که برای توصیف موقعیت یا جایگاه اجتماعی یک شخص به طور کلی به کار برده می شود. چنین مفهومی با شاخص هایی از قبیل وضعیت استخدام^۱، پایگاه شغلی^۲، دستیابی تحصیلی^۳، درآمد^۴ و ثروت^۵ مشخص می شود (مارکس، مک میلان، جونز و اینلی، ۲۰۰۰: ۵۴)

هاوسر^۱ (۱۹۷۲) نیز نشان می دهد که متغیرهایی از قبیل درآمد والدین، تحصیلات، و منزلت شغلی اثرات گوناگونی بر دستیابی به پایگاه اجتماعی - اقتصادی افراد دارند (به نقل از بولن، گلانوئل و اسکلاف، ۲۰۰۱: ۱۸۰) یعنی می توان گفت که سه بُعد منزلت شغلی، درآمد و میزان تحصیلات از عوامل مهم در سنجش پایگاه اجتماعی اقتصادی هستند (سراج زاده و پویافر، ۱۳۸۶). در این پژوهش برای سنجش پایگاه اجتماعی - اقتصادی افراد از میزان درآمد فعلی پاسخگو، منزلت شغلی و سطح تحصیلات وی استفاده شده است.

یافته های پژوهش

شاخص های توصیفی: نتیجه به دست آمده از پژوهش نشان می دهد که میزان تعهد سازمانی در سازمان ۵۶/۲ درصد از کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران کم، ۴۲ درصد متوسط و ۱/۸ درصد بالاست. همچنین نتایج به دست آمده از جامعه مورد مطالعه برحسب پایگاه اجتماعی - اقتصادی گویای آن است که پایگاه اجتماعی - اقتصادی ۲۰/۷ درصد از کارکنان پایین، ۶۶/۹ متوسط و تنها ۱۲/۴ بالاست. به عبارت دیگر، پایگاه اجتماعی - اقتصادی اکثر کارکنان متوسط و پایین تر است.

1. employment status
2. employment status
3. occupational status
4. educational attainment
5. wealth
6. Marks, McMillan, Jones, Ainley
1. Hauser

آزمون فرضیه ها

فرضیه اصلی: بین میزان تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه: نتیجه در محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین میزان تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رقم ۰/۱۲۹ به دست آمد و سطح معناداری محاسبه شده برابر با ۰/۰۹۴ است. از این رو، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق رابطه معناداری وجود ندارد، چرا که هم سطح معنی محاسبه شده بالاتر از سطح معناداری مورد نظر است (۰/۰۵) و هم رابطه محاسبه شده بین دو متغیر خیلی ضعیف است.

آزمون فرضیه های فرعی

فرضیه اول: بین میزان تعهد عاطفی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه: در محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین میزان تعهد عاطفی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی که رقم ۰/۰۹۸ به دست آمد که همراه با بیشتر بودن سطح معناداری محاسبه شده (۰/۲۰۶) نسبت به سطح معناداری مورد نظر (۰/۰۵) حاکی از عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق است، یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین دو متغیر فوق رابطه ای وجود ندارد.

فرضیه دوم: بین میزان تعهد مستمر و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه: در محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین دو متغیر تعهد مستمر و پایگاه اجتماعی - اقتصادی رقم ۰/۱۵۲ به دست آمد و چنین ضریبی در سطح ۰/۰۴۸ معنادار است. به عبارت دیگر، می توان گفت که بین دو متغیر فوق رابطه ای ضعیف اما معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین میزان تعهد هنجاری و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه: میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۱۰۴) بین این دو متغیر (بین میزان تعهد هنجاری و پایگاه اجتماعی - اقتصادی) و نیز بزرگتر بودن سطح معناداری محاسبه شده (۰/۱۷۷) نسبت به سطح معناداری مورد نظر (۰/۰۵) نشان می دهد که بین میزان تعهد هنجاری و پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه چهارم: بین سطوح تحصیلات کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه: با توجه به F محاسبه شده (۵۸۱) و سطح معناداری (۰ ۷۴۵) می توان گفت که تفاوتی بین سطوح تحصیلات کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی وجود ندارد.

فرضیه پنجم: بین منزلت شغلی کارکنان از نظر نمره میانگین تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه: نتیجه حاصل از تحلیل واریانس یک طرفه (۲/۰۳۹) برای بررسی تفاوت بین منزلت شغلی افراد از نظر نمره میانگین تعهد سازمانی نشان می دهد که چنین میزانی در سطح (۰ ۰۶۳) معناداری نیست. به عبارت دیگر، بین گروههای شغلی یا منزلت شغلی افراد از نظر نمره میانگین تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ششم: بین گروههای درآمدی کارکنان از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه: میزان F به دست آمده برای بررسی تفاوت بین گروههای درآمدی از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی برابر با ۱۹۹ است، اما نتیجه پژوهش گویای آن است که چنین مقداری در سطح ۰ ۳۰۹ معنادار نیست، چرا که سطح معناداری محاسبه بیش از سطح معناداری مورد نظر یعنی ۰ ۰۵ است. از این رو با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین گروههای درآمدی از نظر نمره میانگین تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه هفتم: بین میزان تعهد سازمانی و سابقه کار کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شرق تهران رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه: ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۱۶۰) بین دو متغیر سابقه کار و میزان تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران و نیز سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۳۷) نشان می دهد که رابطه ضعیفی بین این دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر ضریب همبستگی به دست آمده در سطح ۰/۰۳۷ معنادار است.

فرضیه هشتم: بین جنسیت (مرد یا زن) کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه حاصل از آزمون تی تست مستقل نشان می دهد که میزان t به دست آمده (۰/۳۹۵) در سطح ۰/۶۹۳ معنادار نیست، چرا که چنین میزانی بالاتر از سطح معناداری مورد نظر یعنی ۰/۰۵ است. به عبارت دیگر، می توان گفت که از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی تفاوتی بین کارکنان مرد و زن وجود ندارد.

جدول شماره ۱: آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	ضریب به دست آمده	فرضیه
عدم رابطه	۰/۰۹۴	۰/۱۲۹	رابطه بین میزان تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی-اقتصادی
عدم رابطه	۰/۲۰۶	۰/۰۹۸	رابطه بین میزان تعهد عاطفی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی
وجود رابطه	۰/۰۴۸	۰/۱۵۲	رابطه بین میزان تعهد مستمر و پایگاه اجتماعی - اقتصادی
عدم رابطه	۰/۱۷۷	۰/۱۰۴	رابطه بین میزان تعهد هنجاری و پایگاه اجتماعی-اقتصادی
عدم تفاوت	۰/۷۴۵	۰/۵۸۱	تفاوت بین سطوح تحصیلات از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی
عدم تفاوت	۰/۰۶۳	۲/۰۳۹	تفاوت بین منزلت شغلی از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی
عدم تفاوت	۰/۳۰۹	۱/۱۹۹	تفاوت بین گروه های درآمدی از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی
وجود رابطه	۰/۰۳۷	۰/۱۶۰	رابطه بین میزان تعهد سازمانی و سابقه کار
عدم تفاوت	۰/۶۹۳	۰/۳۹۵	تفاوت بین جنسیت از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی

بحث و نتیجه گیری

یکی از موضوعات مورد توجه بسیاری از مدیران سازمان‌ها و نهادها، تعهدسازمانی و عوامل مؤثر بر آن است. مجموعه ای از عوامل و پیش‌شرط‌های مؤثر بر تعهدسازمانی کارکنان وجود دارد که می‌توان آنها را به ویژگی‌های شخصی و فردی، ویژگی‌های مرتبط با نقش، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری تقسیم کرد. همچنین مجموعه ای از نیازها نیز وجود دارد که می‌توانند موجب به وجود آوردن رفتارهای هدف‌دار در انسان شوند، یعنی ارضای این نیاز موجب بالا رفتن میزان تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. مثلاً اوپارا معتقد است که تعهد سازمانی افراد تحت تأثیر میزان درآمد و منزلت شغلی آنها است. بدین معنی که افراد دارای درآمد و منزلت شغلی بالاتر تعهدسازمانی بیشتری دارند. بر این اساس، باید گفت که پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان به عنوان عاملی که از برخی ویژگی‌های فردی و برخی چند ویژگی دیگر، از جمله میزان درآمد و منزلت شغلی تشکیل شده است می‌تواند عامل مؤثری بر تعهدسازمانی باشد. در پژوهش حاضر نیز هدف ما بررسی این موضوع بود که آیا بین پایگاه اجتماعی و اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران رابطه معناداری وجود دارد یا نه؟ بدین منظور ۱۶۹ نفر از کارکنان این نهاد با استفاده از شیوه نمونه‌گیری نظام مند و یک پرسشنامه دو قسمتی محقق ساخته و استاندارد شده مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد که در میان ۲۰/۷ درصد از کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران پایین، در ۶۶/۹ درصد متوسط و در ۱۲/۴ درصد بالاست. به عبارت دیگر می‌توان گفت که پایگاه اجتماعی - اقتصادی اکثر کارکنان این حوزه در سطح متوسط است. همچنین نتیجه پژوهش در مورد میزان تعهد سازمانی نشان می‌دهد که میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران و نیز انحراف معیار آن به ترتیب برابر با ۵۴/۶۷ و ۱۵/۹۷ است، به این ترتیب که میزان تعهد سازمانی ۵۶/۲ درصد از کارکنان پایین، ۴۲ درصد متوسط و ۱/۸ درصد بالاست. علاوه بر این، میانگین هر یک از ابعاد تعهد سازمانی، یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب برابر با ۱۶/۷۲، ۱۸/۶۷ و ۱۹/۲۸ است.

در بخش دیگر پژوهش رابطه بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و نتیجه حاکی از عدم وجود رابطه در بین این دو متغیر بود. به عبارت دیگر، بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران رابطه معناداری وجود نداشت چرا که هم سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۹۴) بالاتر از سطح

معناداری مورد نظر بود (۰/۰۵) و هم ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۱۲۹) بین دو متغیر خیلی ضعیف است. فقدان چنین رابطه‌ای در محاسبه ضریب همبستگی بین بعد عاطفی تعهد سازمانی و پایگاه اجتماعی-اقتصادی نیز مشهود بود، چرا که در اینجا نیز سطح معناداری محاسبه شده (۰/۲۰۶) بیش از سطح معناداری مورد نظر (۰/۰۵) بود.

این در حالی است که محاسبه ضریب همبستگی پیرسون (۰/۱۵۲) برای بررسی رابطه بین دو متغیر تعهد مستمر و پایگاه اجتماعی-اقتصادی نشان داد که هر چند رابطه بین این دو متغیر ضعیف است، اما در سطح ۰/۰۴۸ معنادار محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، بین دو متغیر فوق رابطه‌ای ضعیف اما معنادار وجود دارد، اما بررسی رابطه بین بعد سوم تعهد سازمانی یعنی بعد هنجاری و پایگاه اجتماعی-اقتصادی حاکی از عدم وجود رابطه بین این دو متغیر است. به عبارت دیگر، هم میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۱۰۴) بین این دو متغیر و هم بزرگ‌تر بودن سطح معناداری محاسبه شده (۰/۱۷۷) نسبت به سطح معناداری مورد نظر (۰/۰۵) نشان داد که بین میزان تعهد هنجاری و پایگاه اجتماعی-اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق شهر تهران رابطه معناداری وجود ندارد.

در بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مشخص شد که جنسیت افراد به عنوان یکی از ویژگی‌های فردی نمی‌تواند تأثیری بر روی میزان تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد، چرا که نتیجه حاصل از آزمون تی تست مستقل نشان می‌دهد که میزان t به دست آمده در سطح ۰/۳۹۵، به علت اینکه سطح معناداری محاسبه شده بیش از سطح معناداری (۰/۰۵) مورد نظر است، معنادار نیست. همچنین محاسبه تحلیل واریانس یک طرفه برای پی بردن به تفاوت سطوح تحصیلی از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی بیانگر آن بود که در اینجا نیز تفاوتی بین سطوح تحصیلی از نظر میزان تعهد سازمانی وجود ندارد. فقدان چنین تفاوتی در بررسی تفاوت بین منزلت شغلی افراد براساس میانگین نمره تعهد سازمانی با استفاده از تحلیل واریانس یک طرفه (۰/۱۸۲) و سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۱۸) نیز مشهود بود. همچنین بین گروه‌های درآمدی از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود نداشت، چرا که میزان F به دست آمده ۱/۱۹۹ در سطح ۰/۳۰۹ معنادار نیست. و در نهایت ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۱۶۰) بین دو متغیر سابقه کار و میزان تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران و نیز سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۳۷) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه‌ای ضعیف اما معنادار وجود دارد. حال با توجه به نشان به دست

آمده می توان گفت که از میان متغیرهای مورد بررسی تنها بین تعهد مستمر و پایگاه اجتماعی اقتصادی و همچنین بین سابقه کار و میزان تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و در سایر موارد یا بین گروه‌ها از نظر میانگین نمره تعهد سازمانی تفاوتی وجود ندارد یا بین متغیرهای مورد بررسی رابطه ای مشهود نیست. در توضیح این علت باید همانند آلن و می یر (۱۹۹۰) استدلال کرد که تعهد مستمر بیانگر این واقعیت است که کارکنان چون «نیاز دارند بمانند» در سازمان باقی می مانند و از هزینه هایی که ترک سازمان برای آنها دارد آگاهند. به عبارت دیگر، طبق گفته مازلو، انگیزه و هدف فعالیت های انسان تأمین و ارضای مجموعه ای از نیازهاست و ارضای این نیازها می تواند موجب رفتارهای هدف دار انسان شود. از طرف دیگر، همین امر موجب بالا رفتن سابقه کار افراد می شود، یعنی کارکنانی که از هزینه های همراه با ترک سازمان آگاهی دارند در سازمان باقی می مانند و سال های زیادی از عمر را خود صرف سازمان می کنند و براساس نتایج به دست آمده چنین امری وابسته به جنسیت، میزان درآمد و سطح تحصیلات کارکنان نیست.

پیشنهاد و راهکار

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی رابطه بین پایگاه اجتماعی- اقتصادی و تعهدسازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شعبه شرق تهران بود می توان راهکارهای زیر را برای بالا بردن میزان تعهدسازمانی این کارکنان پیشنهاد کرد:

الف) آگاهی دادن به کارکنان در زمینه هزینه های ترک سازمان: با توجه به اینکه بسیاری از کارکنان نگران از دست دادن مزایایی هستند که از طریق شغلشان در این نهاد به دست می آورند، هر گونه اطلاع رسانی از طریق بروشور، نشریه، کلاس های ضمن خدمت و مقایسه کیفیت مزایای موجود در سازمان با سازمان های دیگر می تواند موجب افزایش تعهد سازمانی یا به عبارت دقیق تر افزایش تعهد مستمر کارکنان در این سازمان شود. به گفته آلن و می یر (۱۹۹۰) کارکنان دارای تعهد مستمر با آگاهی از هزینه های ترک سازمان، به این دلیل در سازمان می ماند که «نیاز دارند بمانند».

ب) ارتقای شغلی: اکثر محققان بر این باورند که ارتقای کارکنان در سازمان یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی آنهاست. مثلاً مودی بر این باور است هنگامی که کارکنان دریابند در حال پیشرفت و موفقیت در سازمان فعلی شان هستند، سطح تعهد سازمانی

آنها برای ماندن در سازمان بالا می‌رود، اما اگر پی ببرند که در سازمان فرصت‌هایی برای بهبود و پیشرفت آنها وجود ندارد به دنبال فرصت‌های شغلی دیگر می‌گردند. حال می‌توان گفت که ارتقای شغلی کارکنان هم می‌تواند انگیزه آنها به ماندن در سازمان را بیشتر کند و هم کارایی سازمان را بالا ببرد.

منابع

فارسی

- اسمعیل طلایی، ف. (۱۳۸۰). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر تعهد کار. (کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا).
- حسینی، س. م، مهدی زاده اشرفی، ع. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت. ۱۸، ۱۶ - ۹.
- حسینیان، ش. مجیدی، ع. و حبیبی، ص. (۱۳۸۶). عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی. ۲، ۲۵ - ۹.
- رهنمای رودپشتی، ف. محمودزاده، ن. (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی: مطالعه موردی تعلق و تعهد سازمانی و رقابت پذیری. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- سراج زاده، ح. پویافر، م. ر. (۱۳۸۶). مقایسه تجربی سنجه های دینداری: دلالت های روش شناسانه کاربرد سه سنجه در یک جمعیت. مجله جامعه شناسی ایران. ۴، ۳۷ - ۷۰.
- سکاکی، س. (۱۳۸۳). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات اداره کل پست استان اردبیل. (مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز).
- فرتاش، س. (۱۳۸۴). رابطه سبک های هویت و تعهد هویت با کیفیت دوستی با توجه به نقش جنس و پایگاه اجتماعی اقتصادی در دانش آموزان سال سوم دبیرستان. (مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران).

- مقیمی، س. م. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.
- معین فر، ع. (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر جامعه شناختی بر تعهد سازمانی در ایران. مجله نامه پژوهش. ۱ و ۲، ۳ - ۲۲.
- وبر، ماکس (۲۰۰۷). دین، قدرت، جامعه. ترجمه احمد تدین (۱۳۸۹). تهران: انتشارات هرمس.

انگلیسی

- *Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology. 63, 1 – 18.*
- *Bollen, K. A., Glanville, J. L. & Stecklov, Guy (2001). Socioeconomic status and class in studies of fertility and health in developing countries. Annual Review Sociology. 27,153–85*
- *Khan, H., Razi, A. AtifAli, S., Asghar, A. (2011). A study on Relationship between Organizational job Commitment, and its Determinants among CSRs and Manag erial level Employees of Pakistan (Telecommunication sector). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 8, 269 – 284.*
- *Krejcie, R. V., Morgan & Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30, 607 – 610.*
- *Marks, G. N., McMillan, J., Jones, F. L. & Ainley, J. (2000). The Measurement of Socioeconomic Status For the Reporting of Nationally Comparable Outcomes of Schooling (Draft Report). Australian Council for Educational Research & Sociology Program: Australian National University, Research School of Social Sciences*

- Meyer, J.P., and other (2002). **Affective, continuance and Normative Commitment to the organization: A Meta – Analysis of Antecedents, Correlates, Consequences.** *Journal of Vocational Behavior.* 61, 20 – 52.
- Okpara, J.O (2004). **Personal characterizes as predictors of job satisfaction.** *Infomation technology & people.* 3, 327 – 338.

Archive of SID