



بررسی ارتباط بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی در دیوان محاسبات استان گیلان

مهدی لطیفی کرارودی^۱، دکتر موسی رضوانی چمن زمین^۲، مهناز کارگر^۳

چکیده:

هدف از این پژوهش " بررسی ارتباط بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی در دیوان محاسبات استان گیلان " می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان با جامعه آماری ۱۸۰ نفر می باشند. از آنجائیکه در تحقیق حاضر جامعه آماری مشخص است و مقیاس داده ها از نوع کیفی هستند از فرمول کوکران برای تعیین اندازه نمونه استفاده شده است. برای جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه آلن و می یو (۱۹۹۳) در خصوص تعهد سازمانی و نیز بر مبنای مدل هاگمن - اولدهام (۱۹۸۳) در زمینه متغیر ویژگی های شغلی و مطالعه انجام شده توسط سیکرینا آلینا و همکاران (۲۰۱۴)، استفاده شده است. داده های به دست آمده، پس از جمع آوری از نمونه های مورد پژوهش از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار آماری spss.ver 19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس یافته های پژوهش بین (تنوع وظایف، هویت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال شغلی و بازخورد شغلی) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های شغلی - تعهد سازمانی - دیوان محاسبات

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا

۲. استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا

۳. گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا



Abstract

The aim of this study was to "examine the relationship between job characteristics and organizational commitment in Gilan Court" is. The population consists of all employees Court of Gilan province with population of 180 persons. As identified in the study population and the scale of qualitative data from the sample is used to determine sample size. Data were collected using two questionnaires Allen and Meyer (1993) Hakmn- model based on organizational commitment and Oldham (1983) in variable job characteristics and Sykryna study conducted by Alina et al. (2014), Used. The data obtained from samples collected through a questionnaire and analyzed using statistical software spss.ver 19 is located. Based on the results of (a variety of tasks, job identification, job importance, job autonomy and job feedback) there is a significant positive correlation with organizational commitment



مقدمه

از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می تواند متأثر از نگرشهایشان باشد، از این رو، آگاهی از آنها برای مدیران سازمانها ضروری به نظر می رسد. با وجود این، بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرشهای کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه ای به دانستن همه این نگرشها ندارند. در واقع مدیران بیشتر علاقه مند به دانستن آن دسته از نگرشهایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. طبق تحقیقات انجام گرفته در این مورد سه نگرش عمده بیشترین توجه و تحقیق را از سوی محققان به خود جلب کرده اند. این سه نگرش عبارتند از:

-رضایت شغلی^۱

-وابستگی شغل^۲

- تعهد سازمانی^۳

در این پژوهش به بررسی یکی از این نگرشها یعنی تعهد سازمانی پرداخته شده است.

چرا که نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می بیند و برای اهداف سازمان که اهداف خود اوست از خویش مایه می گذارد. نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می بخشد. لذا نیروی انسانی متعهد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است. این شانس اثربخشی و کارایی سازمان را افزایش می دهد.

بیان مسأله

اندیشمندان مدیریت و صاحب نظران رفتار سازمانی پیرامون مقوله تعهد و بویژه تعهد سازمانی به تفصیل سخن گفته اند. مروری بر ادبیات مربوطه نشان می دهد. تعهد سازمانی موضوع جدیدی است که بیشتر در دو دهه اخیر بسط و گسترش یافته است. تعهد در زبان فارسی به معنای برگردن گرفتن شرط و پیمان و خود را ملزم به انجام عملی دانستن تعریف شده است (مولایی، ۱۳۷۸).

بوکانان (۱۹۷۴) تعهد را اینگونه تعریف کرده است: تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان می باشد. وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف نسبت به سازمان به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن (مولایی، ۱۳۷۸).

استیرز و پورتر (۱۹۸۳) تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان بیان کرده اند. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود (Porter, 1983, 283 & Steers):

الف) اعتقاد قوی به اهداف و ارزشهای سازمان

- 1- Job Satisfaction
- 2- Job Involvement
- 3- Organizational Commitment



ب) تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان

ج) آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان

آلن و می یر (۱۹۹۱) معتقدند که تعهد یک حالت روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می- باشد. این اندیشمندان تعهد را به سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم کرده‌اند (Allen, Meyer, 1991, 61-67).

جان کروپانزا و همکاران (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را اینگونه تعریف نموده‌اند. تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است (مولایی، ۱۳۷۸).

آرجیس (۱۹۹۸) معتقد است که تعهد یک مفهوم روابط انسانی است که به توانمند کردن و فعال کردن ذهن انسان اشاره دارد. بدون تعهد اجرای هر تمهید یا ایده جدیدی به سختی پذیرفته می‌شود (مولایی، ۱۳۷۸).

در مجموع چنین به نظر می‌رسد که کلیه تعاریف ارائه شده در زمینه تعهد سازمانی در بر گیرنده این سه موضوع کلی است.

الف) وابستگی عاطفی به سازمان

ب) هزینه‌های متصوره (احتمالی) ناشی از ترک سازمان

ج) احساس مسئولیت، الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان

در پژوهش حاضر تعریف مورد نظر ما از تعهد سازمانی معطوف به دیدگاه آلن و می یر از تعهد سازمانی است.

در مدلی که توسط آلن و می یر (۱۹۸۷) مطرح شده هر یک از این موارد به ترتیب چنین نامیده شده‌اند. (Meyer, & Allen, 1990, 1-18)

۱. تعهد عاطفی^۱

۲. تعهد عقلانی یا مستمر^۲

۳. تعهد تکلیفی یا هنجاری^۳

نقطه مشترک هر سه جز مذکور این است که تعهد یک حالت روانی بوده که در ابتدا روابط کارمند را با سازمان مشخص کرده و ثانیاً بطوری ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد.

تعهد عاطفی: بیانگر پیوستگی عاطفی و تعیین هویت کارمند با ارزشها و اهداف سازمان.

تعهد مستمر یا عقلانی: بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان و لذا اجبار به باقی ماندن در سازمان.

تعهد هنجاری: بیانگر احساس تکلیف، دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است.

۱- Affective Commitment
۲- Continuance Commitment
۳- Normative Commitment



در عین حال تئوری خاصی که ترنر ولارنس مبتنی بر پیش نیازهای شغلی ارائه کردند سنگ بنای چیزی را گذاشت که می توان بدان وسیله ویژگی های کار را تعریف کرد و به رابطه بین انگیزش، عملکرد و رضایت شغلی افراد پی برد. یعنی ریچارد هاگمن و گرگ الدهام توانستند الگوی ویژگی های شغلی را (بر آن اساس) ارائه کنند (رایبیز، ۱۳۸۳، ۹۲۸).

استونر و دیگران (۱۳۸۲، ۶۱۹) بیان می دارند ریچارد هاگمن و همکارانش می خواستند که کارگرا برای انجام دادن کار خود دارای انگیزه بالایی باشند، پنج بعد شغل را در نظر گرفتند. با توجه به الگوی ویژگی های شغلی، هر نوع کار یا شغلی را می توان بر حسب پنج بعد اصلی کار به شرح زیر بیان کرد:

۱. تنوع مهارت (وظایف):^۱

رایبیز (۱۳۸۳، ۹۲۸) اظهار می دارد: میزان یا درجه ای که کار به مهارتهای مختلف نیاز دارد و کارگر باید چنین مهارتهایی را داشته باشد.

مورهد و گریفین (۱۳۸۲، ۲۰۳) بر این اعتقادند: تنوع مهارت درجه نیازمندی شغل به فعالیت های متنوع است که لازمه آن داشتن مهارت ها و استعداد های مختلف می باشد.

فعالیت های مختلفی که برای انجام کار مورد نظر لازم است، و کارگر یا کارمند باید از مهارت ها، شایستگی ها و توانایی های خاص خود استفاده کند (رایبیز، ۱۳۸۳، ۱۸).

انواع مهارت هایی که برای انجام وظایف محوله لازم است (استونر و دیگران، ۱۳۸۲، ۶۲۰).

تنوع مهارتها، تعداد و گوناگونی مهارتهای لازم برای انجام کار است. مشاغل نیازمند فعالیتهای مختلفی هستند که دربرگیرنده استفاده از شماری از مهارتها و استعدادها است. هنگامی که وظیفه ای نیازمند فعالیتهای تلاش برانگیز یا مهارتها و استعدادهای مختلف است، آن وظیفه از سوی هر فردی که آن را انجام می دهد، معنی دار تلقی می شود. هرگاه شغلی مهارت چندگانه کارمند را به کار گیرد آن فرد شغل را شخصاً معنی دار می یابد هرچند که به هرصورت آن شغل به طور مطلق دارای اعتبار و اهمیت چندانی نباشد.

۲. هویت وظیفه (شغل):^۲

منظور از هویت شغل عبارت از تفهیم این مطلب به کارکنان است که کارشان با سایر فعالیت های سازمان چه ارتباطی دارد؟ برخی از کارکنان به علت اینکه از نحوه ارتباط کارشان با سایر فعالیت های سازمان آگاهی ندارند، در ضمن کار کردن و یا در پایان آن احساس موفقیت نمی کنند. و اگر کار آنها به گونه ای باشد که شاغلین احساس کنند کارشان با سایر کارها ارتباط دارد درخواست یافت که در رسیدن به هدف های سازمان، کار مهمی را انجام می دهند و بدین گونه رضایت شغلی آنان افزایش می یابد.



طرح، واحد یا بخشی از کار که کاملاً مشخص و به خودی خود دارای هویت خاص است (استونر و دیگران، ۱۳۸۲، ۶۲۰).

هویت کار، درجه نیازمندی شغل به انجام یک کار مشخص یا به عبارت دیگر، داشتن شغلی است که دارای آغاز و پایان و یک نتیجه ملموس است. اگر کارمندی یک محصول را به طور کامل تولید یا مونتاژ کند و یا یک واحد کامل خدمت ارائه دهد، وی کار را معنی دارتر از آن می یابد که فقط بخش کوچکی از تمامی کار را انجام دهد.

۳. اهمیت وظیفه (شغل) ^۱:

رابینز (۱۳۸۳، ۹۲۸) بر این اعتقاد است که: میزان یا درجه ای که کار می تواند بر زندگی سایر افراد اثر بگذارد.

به نظر مورهد و گریفین (۱۳۸۲، ۲۰۳) اهمیت شغل به میزان اثر شغل بر زندگی یا کار دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج از سازمان بستگی دارد.

اهمیت کار را می توان از اثری که بر دیگر کارکنان سازمان دارد مشاهده کرد.

میزان یا حدودی است که کار مزبور بر کارها یا زندگی دیگران اثر می گذارد (چه در داخل و چه در خارج از سازمان) (استونر و دیگران، ۱۳۸۲، ۶۲۰).

۴. آزادی عمل (استقلال) ^۲:

میزان یا درجه ای که کارگر یا کارمند دارای استقلال یا آزادی عمل است و می تواند به هنگام انجام کار و تعیین مراحل انجام آن از اختیارات و آزادی عمل برخوردار شود (رابینز، ۱۳۸۳، ۹۲۸).

مورهد و گریفین (۱۳۸۲، ۲۰۳): درجه آزادی، استقلال و دخالت داشتن فرد در تنظیم جدول های کاری مربوطه، و روشهای انجام کار.

استقلال یا آزادی عمل در حقیقت به آن ویژگی از کار گفته می شود، که به کارکنان نوعی از اختیار و نظارت بر تصمیمات وابسته به شغل را می بخشد. چنین می نماید که این آزادی و اختیار در پدید آوردن احساس مسئولیت در کارگران اثری بنیادی دارد (سنجری کهرودی، ۱۳۸۰).

همچنین اختیار، میزان استقلال کارکنان در برنامه ریزی و سازماندهی کار است.

خود - مدیریتی ویژگی اساسی کارهای خود کنترل و خودگردان است. در چنین وضعی افراد احساس مسئولیت فردی نیرومندی درباره نتایج کار خود می کنند.

۵. بازخورد (نتیجه) ^۳:

-
- 1- Task Significance
 - 2- Autonomy
 - 3- Feedback

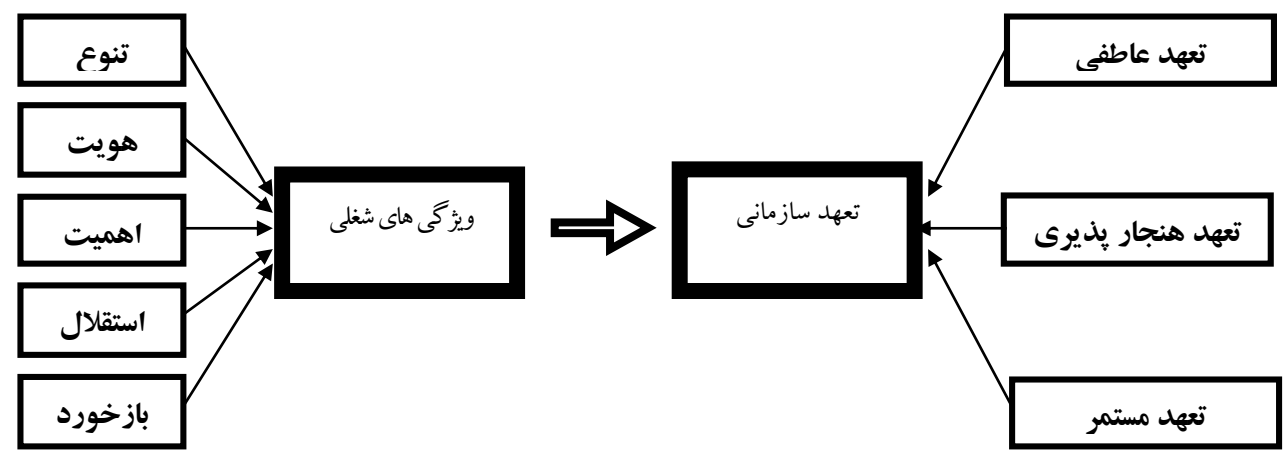


رابینز (ترجمه اعرابی وپارساییان، ۱۳۸۳، ۹۲۸) بیان می کند : میزان یا درجه ای که نتیجه حاصل از کارهای انجام شده به فرد داده می شود و اطلاعات در مورد اثر بخشی عملکرد به صورت مستقیم به کارگر یا کارمند داده می شود. دریافت اطلاعات محیطی را بازخورد می نامند. یعنی فرایندی که بخشی از ستاده به عنوان داده عمل می کند (رابینز، ۱۳۸۳، ۳۴).

الگوی ویژگی های شغلی از بسیاری جهات مورد تحقیق قرار گرفته است. نتیجه بیشتر تحقیق ها چارچوب کلی تئوری را تایید می کند (یعنی مجموعه ای از ویژگی های شغلی وجود دارد و این ویژگی ها بر رفتار اثر می گذارند). ولی در مورد اینکه کدام ویژگی (یا ویژگی ها) هسته مرکزی را تشکیل می دهند توافق نظر کامل وجود ندارد. همچنین در مورد اینکه احساس نیاز به رشد می تواند به عنوان یک عامل واسطه ای فعالیت کند یا خیر توافق نظر وجود ندارد (رابینز، ۱۳۸۳، ۹۳۱). در پژوهش حاضر تعریف مورد نظر ما از ویژگی های شغلی معطوف به دیدگاه الدهام و هاگمن می باشد.

همچنین در تعدادی از تحقیقات، تعهد سازمانی متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و برخی از عمده ترین عوامل مؤثر بر آن را مورد بررسی قرار داده اند. در این پژوهش با توجه به سوال آغازین و هدف پژوهش، تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته و ویژگی های شغلی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

با نظر به مطالب فوق الذکر مدل مفهومی تحقیق حاضر بر پایه طبقه بندی آلن و می ی (۱۹۹۳) در خصوص تعهد سازمانی و نیز بر مبنای مدل هاگمن-ولدهام (۱۹۸۳) در زمینه متغیر ویژگی های شغلی و مطالعه انجام شده توسط سیکرینا آینا و همکاران (۲۰۱۴) به شرح شکل شماره ۱ است:





ضرورت و اهمیت تحقیق

نیروی انسانی هر سازمان منبع گرانبهائی آن سازمان است که می تواند آن را در راستای نیل به اهدافش یاری نماید. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزشها و اهداف سازمانی دارای انگیزه قوی و متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت سازمانی از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است. سازمان به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند.

چه بسا بسیاری از جوامع علیرغم بر خورداری از منابع طبیعی فراوان تنها به دلیل فقدان نیروی انسانی لایق توان استفاده از این مواهب را نداشته حال آنکه ملت‌های دیگر با وجود عدم برخورداری از منابع طبیعی فراوان تنها به دلیل بهره مندی از نیروی انسانی متعهد مسیر پیشرفت توسعه و ترقی را با سرعت چشمگیری طی نموده اند.

لوتانز^۱ اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده است.

تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد، کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار میکنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را با سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم آوردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد، ۱۳۷۴).

بنابراین از دلایل عمده بررسی تعهد سازمانی این است که سازمانهای دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر و جابه جایی کمتری برخوردار هستند. مطالعه تاثیر ویژگی های شغلی بر تعهد سازمانی که بواسطه تعهد باعث کاهش این مشکلات (ناشی از غیبت و کم کاری) می شود کاری بسیار موثر در این زمینه است. بنابراین مطالعه ویژگی های شغلی در میان کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان و بررسی میزان تاثیر آنها بر تعهد، کمک شایانی در افزایش عملکرد کارکنان خواهد داشت. در واقع ما در این تحقیق در پی آن هستیم تا ببینیم چگونه می توان افراد را متعهد کرد و در آنها احساس تعلق، وفاداری و مسئولیت ایجاد کرد و نقش اهمیت، تنوع، هویت، بازخورد و استقلال بر تعهد چگونه است.

اهداف تحقیق

هدف اساسی این تحقیق «بررسی رابطه ویژگی های شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان» است. در این راستا اهداف فرعی این تحقیق که مدنظر است عبارتند از

۱- سنجش رابطه بین تنوع وظایف با تعهد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان.

1- Luthans



- ۲- سنجش رابطه بین هویت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان.
- ۳- سنجش رابطه بین اهمیت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان.
- ۴- سنجش رابطه بین استقلال شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان.
- ۵- سنجش رابطه بین بازخورد شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان.

معرفی دیوان محاسبات

تاریخچه دیوان

بطور کلی میتوان تاریخ حساب را قبل از تاریخ خط و کتابت و از زمان انسانهای ابتدائی تلقی کرده و شمارش را اولین رابطه کمی و عملی انسانها دانست زیرا قدیمی ترین مدارک مکتوب در جهان از صورتحساب و واژه نامه ها تشکیل میگردد. و بالطبع نگاه داشتن حساب چیزها یکی از نیازهای انسان اجتماعی است حسابداری و حسابداری از عصر سومری ها آغاز و در عصر رنسانس در اروپا حسابداری بعنوان دفترداری دوطرفه وجود پیدا کرده است و سپس دولتها بعنوان اهرم کنترل دخل و خرج از آن استفاده نموده اند. «سیستم ثبت و ضبط معقول» ناشی از مسئولیت حکمرانان در برابر مردم و در میان سلسله مراتب خود جایگاهی ویژه پیدا کرده و در ایران نیز از دوره هخامنشیان نظام مالی وجود داشته است. بعد از اینکه ایرانیان به دین اسلام مشرف شدند در اداره امور حسابداری مشاغلی چون وزیر و والی، حاسب (به کلیه کارکنان امور مالی که در محاسبات دخل و خرج مملکت فعالیت داشته اند «حاسب» گفته میشده)، قاسم، عامل زکات و امثالهم وجود داشته است. در دوره صفویه و قاجاریه امور مالی از اوضاع بهتری برخوردار شده بطوریکه امیرکبیر اولین وزارتخانه (مالیه) را تأسیس نمود و از سال ۱۲۲۵ هجری قمری یکی از رشته های مدرسه دارالفنون به «حسابداری» اختصاص داده شده و به فارغ التحصیلان این رشته مدرک ارائه می شده است. بعد از تصویب متمم قانون اساسی در ۱۲۸۶ هجری شمسی «محاسبات» و «تفریح حساب جاری» مطالبی است که زیر بنای حسابداری و حسابداری را تعیین نمودند.

دیوان محاسبات کشور طبق اصول ۱۰۱ تا ۱۰۳ قانون اساسی و متمم آن در سالهای ۱۲۵۸ و ۱۲۸۶ هجری و شمسی موجودیت پیدا کرده و قانون آن در دوره دوم ۲۳ صفر ۱۳۲۹ بتصویب رسیده است. ساختار دیوان محاسبات بنحوی بوده است که رئیس آن بطور فردی و اعضاء محکمه آن بطور جمعی از طرف مجلس شورای ملی انتخاب میشده اند. دیوان محاسبات در سال ۱۳۰۲ منحل گردیده و در سال ۱۳۱۲ هجری شمسی مجدداً تأسیس گردید که سه شعبه مستشاری داشته و رئیس شعبه اول ریاست دیوان محاسبات را نیز عهده دار بوده و هر شعبه تعداد کافی ممیز حساب داشته است.



در دیوان محاسبات یک نفر مدعی العموم (دادستان) و به تعداد کافی وکیل عمومی تعیین شده بوده است. در این زمان دیوان محاسبات وابسته به وزارت دارائی بوده است. وزیر مالیه ۲۷ نفر را از میان مستخدمین رسمی دولت به مجلس شورای ملی پیشنهاد می نمود و مجلس نیز از بین آنان ۱۸ نفر را انتخاب می کرد وزیر مالیه (۹) نفر آنها را به ریاست و عضویت شعب سه گانه مستشاری منصوب نموده و ۹ نفر دیگر عضو قائم مقام بوده که در صورت فوت و استعفا یکی از رؤسا یا اعضاء شعب و یا اگر وزیر مالیه تغییر یکی از آنها را لازم می دانست به جانشینی منصوب می شده اند. انتخاب اعضاء دیوان از طرف مجلس هر سه سال یکبار تجدید میشد و اعضاء سابق را میتوانستند مجدداً انتخاب کنند.

دادستان دیوان از طرف وزیر مالیه و بموجب فرمان شاه تعیین می شد و ممیزین و اعضاء دفتری دیوان را وزیر مالیه در حدود مقررات استخدامی انتخاب می کرد. از سال ۱۳۱۳ تا ۱۳۵۲ یعنی حدود ۴۰ سال تغییری در قانون دیوان محاسبات ایجاد نشد و کماکان دیوان محاسبات زیر نظر وزارت مالیه اداره میشده است.

در سال ۱۳۵۲ قانون دیوان محاسبات مورد تجدید نظر کلی قرار داده شده و وزیر دارائی مکلف بوده ظرف سه ماه پس از افتتاح هر دوره قانونگذاری مجلس شورای ملی به معرفی مستشاران و جانشین آنها اقدام و ۴۰ نفر از افراد واجد شرایط را به مجلس شورای ملی معرفی نماید. کمیسیون دارائی و بودجه مجلس از بین ۴۰ نفر ۱۵ نفر را بعنوان مستشاران عضو اصلی و ۵ نفر را بعنوان جانشین یا عضو علی البدل انتخاب میکرد و ۱۵ نفر در ۵ شعبه مستشاری انجام وظیفه می نموده اند. رئیس شعبه اول هیئت مستشاری رئیس کل دیوان محاسبات بود که با پیشنهاد وزیر دارائی و فرمان شاه منصوب می شد و قائم مقام رئیس کل نیز به پیشنهاد رئیس کل دیوان و حکم وزیر دارائی انتصاب می یافت.

دادستان دیوان از بین مستخدمین رسمی واجد شرایط وزارت دارائی و از طرف وزیر دارائی انتخاب و منصوب میشد که ریاست دادسرای دیوان محاسبات را عهده دار بوده و دادیاران دادسرای دیوان محاسبات نیز با پیشنهاد دادستان و حکم وزیر دارائی منصوب می گردیدند.

حاج میرزاشمس الدین جلالی - حسنعلی کمال هدایت - نصراله صبا - محمد مهدی شاهرخ - احمد ضرغام پور - اسداله اکرمی - مهدی شهملکی - عبدالولی نور نعمت الهی - رؤسای دیوان محاسبات از ۱۳۱۲ تا ۱۳۵۸ بوده اند.

بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۵۸ مطابق اصول ۵۴ و ۵۵، دیوان محاسبات کشور از وزارت امور اقتصادی و دارائی منفک و تحت اداره مستقیم مجلس شورای اسلامی و بعنوان سازمانی مستقل موجودیت یافت. قانون دیوان محاسبات کشور در سال ۱۳۶۱ به تصویب رسیده و بعدها اصلاحاتی در آن بعمل آمده است.

دیوان محاسبات جمهوری اسلامی ایران مستقیماً زیر نظر مجلس شورای اسلامی است و در امور مالی و اداری استقلال دارد و اعتبار مورد نیاز آن با پیشنهاد دیوان و تایید کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی جداگانه در لایحه بودجه



کل کشور منظور میشود. رئیس و دادستان دیوان محاسبات پس از افتتاح هر دوره قانونگذاری به پیشنهاد کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی و تصویب نمایندگان مردم انتخاب میشوند. مقر دیوان محاسبات کشور در تهران بوده و در مراکز استانها نیز ادارات کل مستقر میباشد. ۳ تا ۷ هیئت مستشاری و یک محکمه تجدید نظر و تعدادی کافی دادیار دادرسی دیوان از دیگر اعضاء دیوان محاسبات کشور هستند. جهت تعیین اعضاء هیئت مستشاری رئیس دیوان محاسبات به ازای هر هیئت مورد نیاز ۵ نفر افراد واجد شرایط را به کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی معرفی و کمیسیون مزبور نیز به ازای هر هیئت ۳ نفر را بعنوان اعضاء اصلی و یک نفر را بعنوان عضو علی‌البدل انتخاب و به دیوان اعلام می نماید و رؤسای شعب از طرف رئیس دیوان محاسبات تعیین و منصوب میگرددند.

محکمه تجدید نظر دارای یک شعبه بوده که ریاست آنرا حاکم شرع منتخب رئیس قوه قضائیه عهده دار است و دو نفر کارشناس محکمه توسط رئیس دیوان و از میان مستشارانی که در صدور رأی مورد تجدیدنظر شرکت نداشته‌اند انتخاب میشوند.

هیئت عمومی دیوان محاسبات کشور به ریاست رئیس کل دیوان محاسبات و با حضور دادستان و حداقل سه چهارم از مستشاران اصلی دیوان محاسبات کشور با دعوت رئیس دیوان جهت رسیدگی به مواردی که در قانون تصریح شده تشکیل و تصمیمات آن با رأی اکثریت مطلق حاضرین معتبر است.

دیوان محاسبات کشور از نظر مقررات استخدامی تابع آئین نامه خاصی است که از طرف دیوان تهیه و به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است. لازم به ذکر است مطابق مصوبه ۱۳۵۸/۴/۱۷ شورای انقلاب اسلامی ایران از تاریخ تصویب، خدمت مستشاران دیوان محاسبات (قبلی) منقضی اعلام و وظایف دیوان محاسبات تا تشکیل مجلس شورای اسلامی و انتخاب مستشاران جدید به هیأتی مرکب از یک رئیس و دو نفر عضو که از طرف وزارت امور اقتصادی و دارائی پیشنهاد و به تصویب هیئت وزیران رسیده با تایید نهائی شورای انقلاب واگذار گردید.

آقای سید محمود روح الامینی به سمت رئیس و آقایان پرویز افشار و ذبیح‌اله ممیززاده به سمت اعضاء هیئت مزبور در جلسه مورخ ۱۳۵۸/۸/۱ شورای انقلاب تصویب و از سوی وزیر امور اقتصادی و دارائی منصوب گردیدند.

از سال ۱۳۶۱ تاکنون با توجه به تصویب مجلس شورای اسلامی در دوره اول آقای محمود پاکروان (رئیس) و آقای میر جواد عطاری ابراهیم زاده (دادستان) و در دوره دوم و سوم آقای ایرج صفاتی دزفولی (رئیس) و آقای احمد علیزاده (دادستان) در دوره چهارم آقای علیرضا رخشندهرو (رئیس) و آقای سید لطف اله اتابکی (دادستان)، دوره پنجم و ششم مجلس شورای اسلامی آقای مهندس سید کاظم میرولد (رئیس) و آقایان سید لطف اله اتابکی و سید اصغر هندی به ترتیب (دادستان)، در دوره هفتم آقای رحیمی (رئیس) و آقای امیری اصفهانی (دادستان) و در دوره هشتم آقای دکتر رحمانی فضلی (رئیس) و آقای دکتر عربیان به عنوان (دادستان) انجام وظیفه نمودند.



در دوره نهم آقای دکتر رحمانی فضلی همچنان به عنوان (رئیس) و آقای امین حسین رحیمی به عنوان (دادستان) انتخاب گردیده و مشغول انجام وظیفه شدند. در عین حال با انتخاب آقای دکتر رحمانی فضلی به عنوان وزیر کشور دولت یازدهم، آقای امین حسین رحیمی به عنوان (رئیس) و آقای فیاض شجاعی به عنوان (دادستان) از طرف مجلس شورای اسلامی انتخاب و مشغول انجام وظیفه می باشند .

روش تحقیق

تحقیق حاضر از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می پردازد در دسته تحقیقات توصیفی قرار می گیرد. در تحقیقات توصیفی می توان ویژگی های جامعه مورد مطالعه را از طریق بررسی پیمایشی یا نظر سنجی ارزیابی نمود.

برای بررسی توزیع ویژگی های یک جامعه آماری روش تحقیق پیمایشی به کار می رود. این نوع تحقیق می تواند برای پاسخ به سؤالاتی پژوهشی از نوع زیر مورد استفاده قرار گیرد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶، ۸۲-۸۱)

الف) ماهیت شرایط موجود چگونه است ؟

ب) چه رابطه ای میان رویدادها وجود دارد ؟

ج) وضعیت موجود چگونه است ؟

از سوی دیگر تحقیق حاضر را می توان در دسته مطالعات میدانی قرار داد. محقق سعی نموده است تا با انتخاب یک جامعه آماری و نمونه مشخص، روابط میان متغیرهای تحقیق را از دیدگاه شرکت کنندگان در مطالعه کشف و شناسایی کند. نهایتاً اینکه تحقیق حاضر را میتوان در دسته تحقیقات همبستگی قلمداد کرد. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن سعی می شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف و یا تعیین شود (دلاور، ۱۳۷۶، ۱۸۶). در این مطالعه، محقق با استفاده از آزمون ضریب همبستگی به تجزیه و تحلیل همبستگی بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته است.

جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری عبارتست از مجموعه ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان است که بر اساس آمار آرایه شده برابر با ۱۸۰ می باشد.

اندازه نمونه و روش نمونه گیری



پژوهشگران غالباً توانایی اجرای پژوهش با کل اعضای جامعه را ندارند. به همین دلیل پژوهش خود را به نمونه کوچکتري محدود می کنند. نمونه عبارت است از تعدادی از افراد جامعه که صفات آنها با صفات جامعه مشابهت داشته و معرف جامعه بوده، از تجانس و همگنی با افراد جامعه برخوردار باشند. یکی از تصمیمات مهمی که در پیش روی پژوهشگر قرار دارد، انتخاب نمونه است. نمونه ای که باید نماینده جامعه ای باشد که پژوهشگر قصد تعمیم یافته های تحقیق را به آن دارد (دلاور، ۱۳۷۶، ۱۰۹). از آنجائیکه در تحقیق حاضر جامعه آماری مشخص است و مقیاس داده ها از نوع کیفی هستند از فرمول زیر برای تعیین اندازه نمونه استفاده می کنیم (آذر و مومنی، ۱۳۷۷: ۷۱).

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

- n = حجم نمونه
- N = جامعه آماری
- P = نسبت موفقیت در جامعه آماری
- P - 1 = نسبت عدم موفقیت در جامعه آماری
- ε = دقت برآورد
- Z_{α/2} = توزیع جامعه نرمال

حال مقدار جامعه آماری را داریم که ۱۸۰ نفر می باشد یعنی N = ۱۸۰ می باشد.

مقدار P و ε و Z_{α/2} را هم می توان بطور تقریبی در نظر گرفت.

با عنایت به اینکه بسیاری از تحقیقات در مدیریت از مقیاس کیفی برخوردارند، استنباط نسبت موفقیت در جامعه آماری (P) حائز اهمیت است. اگر پژوهشگر نتواند به برآورد بهتری برای P دست یابد، می تواند آن را مساوی ۵۰ درصد در نظر گرفته و n را محاسبه کرد. در این تحقیق هم نسبت موفقیت در جامعه آماری (P) ۵۰ درصد یا $\frac{1}{2}$ در نظر گرفته شده است.

ε = دقت برآورد است که در تحقیقات معمولاً بین ۰/۰۱ تا ۰/۱ انتخاب می شود.

در تحقیق حاضر هم مقدار دقت برآورد ۰/۰۸ در نظر گرفته شده است.

Z_{α/2} سطح اطمینان جامعه آماری با فرض نرمال بودن توزیع می باشد که در این تحقیق سطح اطمینان ۰/۹۵ = (۱ - α) و مقدار خطا α = ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

$$Z_{\alpha/2} = \frac{\%5}{2} = 0.025 = \pm 1.96$$

با در اختیار داشتن اطلاعات فوق مقدار نمونه را انتخاب می کنیم:

$$n = \frac{440(1.96)^2(1-1/2)1/2}{(0.08)^2(440-1) + (1.96)^2(1-1/2)1/2} = 112$$



حجم نمونه در تحقیق حاضر طبق فرمول ۱۱۸ نفر بدست آمد. محقق برای اینکه بتواند به اندازه حجم نمونه لازم، داده ها را تجزیه و تحلیل نماید، ۱۲۵ نسخه پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و مقدار پرسشنامه های برگشتی که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفتند ۱۱۸ نسخه بودند.

روش نمونه گیری

نمونه گروه کوچکتري از جامعه است که برای مشاهده و تجزیه و تحلیل انتخاب شده است. با مشاهده مشخصات نمونه ای که از یک جامعه انتخاب شده است می توان از مشخصات کل جامعه استنتاج معینی به عمل آورد. برخلاف برخی پندارهای معمولی، نمونه ها بطور بی رویه انتخاب نمی شوند؛ بلکه براساس روش تصادفی منظم انتخاب می شوند به گونه ای که عامل تصادف یا احتمال در آن اعمال گردد (جان بست، ۱۳۷۳، ۲۴).

در این روش هم از نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است که افراد به گونه ای انتخاب شده اند که همه آنها در انتخاب شدن دارای شانس برابر بوده و هر انتخاب از انتخاب دیگر مستقل بوده است.

روش جمع آوری اطلاعات

روش اصلی جمع آوری اطلاعات در این پژوهش روش پرسشنامه ای است که یکی از روشهای بسیار متداول در گردآوری اطلاعات میدانی است که امر گردآوری اطلاعات را در سطح وسیع، امکان پذیر می سازد. در تحقیقات توصیفی و نیز تحقیقاتی که از گسترده جغرافیایی زیادی برخوردار باشد یا افراد جامعه آماری و نمونه آن زیاد باشند معمولاً از روشهای پرسشنامه ای استفاده می شود. روش پرسشنامه ای محتاج پیش بینی ها و برنامه ریزیها و تدارک امکانات و نیروی انسانی قابل ملاحظه ای است که محقق باید از وجود آنها اطمینان خاطر داشته باشد.

اطلاعات مربوط به مسائل جمعیتی جامعه و نمونه تحقیق حاضر از واحد نیروی انسانی سازمان جمع آوری شده است که در قسمت معرفی سازمان و جامعه به آن اشاره شد.

مطالعات نظری در ادبیات تعهد سازمانی و ویژگی های شغلی با راهنمایی اساتید بزرگوار توسط محقق دنبال شد. در این راستا از مقالات لاتین تخصصی مدیریت که به موضوع پرداخته بودند استفاده شد. دستیابی به این مقالات تخصصی از طریق شبکه اینترنت و کتابخانه های دانشگاهها صورت پذیرفت. اطلاعات مربوط به اندازه گیری داده های تحقیق با یک پرسشنامه معتبر جمع آوری گردید. این پرسشنامه ۳۹ سوال یا گویه داشت و از پاسخ دهندگان خواسته شده بود که نظراتشان را براساس مقیاس لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، کمی موافقم، بی نظرم، کمی مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) نسبت به هر سؤال اعلام دارند.



تخصیص سوالات پرسشنامه به متغیرهای تحقیق بدین شرح است که ۱۵ سوال اول پرسشنامه، به ویژگیهای شغلی و ۲۴ سوال بعدی پرسشنامه به ابعاد تعهد سازمانی اختصاص داده شده است. ویژگیهای شغلی در تحقیق حاضر که همان تنوع مهارت، هویت وظایف، اهمیت وظایف، استقلال و بازخورد می باشند هر کدام ۳ سوال را در پرسشنامه به خود اختصاص داده اند. سوالات ابعاد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در پرسشنامه ۸ سوال برای هر یک از ابعاد عاطفی، مستمر (ابزاری) و هنجاری می باشد که از ردیف ۱۶ تا ۳۹ در پرسشنامه مشخص شده اند.

جدول شماره ۳-۱ تفکیک دقیق سوالات پرسشنامه تأثیر ویژگیهای شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان را نشان می دهد.

همچنین در این جدول تعداد سوالاتی که به صورت معکوس (منفی) مطرح شده اند قابل تشخیص می باشد و امتیاز این سوالات هم به صورت معکوس ثبت می شود.

متغیر مورد مطالعه	تعداد سوالات	شماره سوالات	تعداد سوالات معکوس R	شماره سوالات معکوس
تنوع مهارت	۳	۱-۴-۱۳	۱	۴
هویت وظایف	۳	۲-۷-۱۲	۲	۲-۱۲
اهمیت وظایف	۳	۵-۱۰-۱۴	۱	۱۰
استقلال	۳	۶-۹-۱۱	۱	۶
بازخورد	۳	۳-۸-۱۵	۱	۸
تعهد سازمانی :				
تعهد عاطفی	۸	۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳	۴	۱۹-۲۰-۲۱-۲۳
تعهد مستمر	۸	۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱	۲	۲۴-۲۷
تعهد هنجاری	۸	۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸-۳۹	۴	۳۲-۳۳-۳۴-۳۹
جمع کل		۳۹		

جدول شماره ۳-۱: توزیع فراوانی سوالات پرسشنامه تحقیق حاضر



بررسی آمار توصیفی

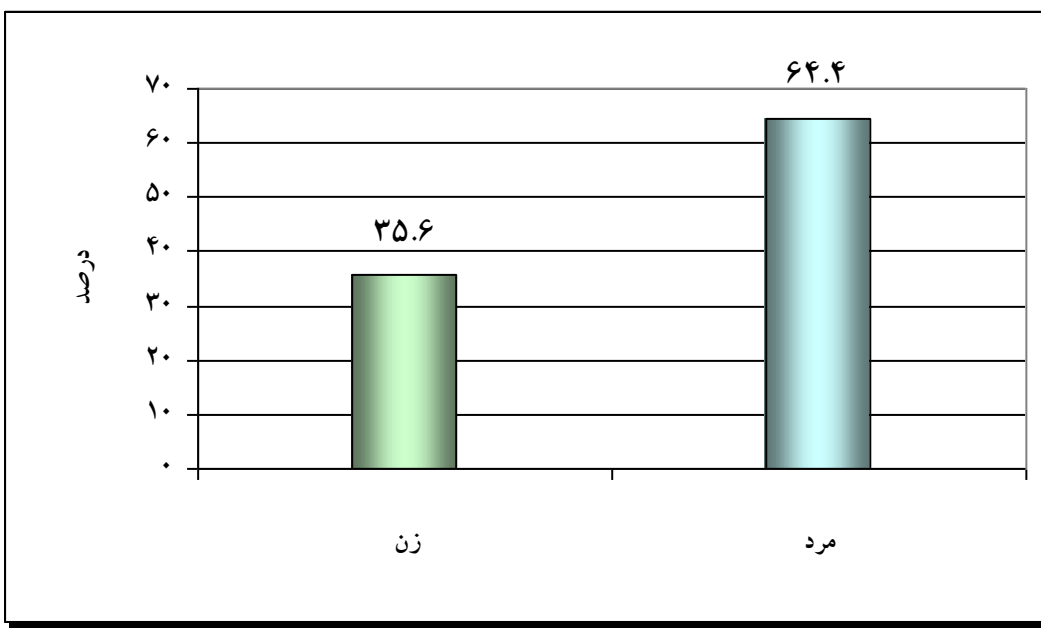
ویژگی‌های شخصی پاسخگویان

توصیف جنسیت پاسخ دهندگان

جدول شماره ۴-۱: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب جنس

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	
۳۵,۶	۳۵,۶	۳۵,۶	۴۲	زن
۱۰۰,۰	۶۴,۴	۶۴,۴	۷۶	مرد
	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۱۱۸	جمع

بر اساس جدول شماره ۴-۱، ۶۴/۴٪ از نمونه آماری این تحقیق را مردان و ۳۵/۶٪ مابقی را زنان تشکیل می‌دهد.



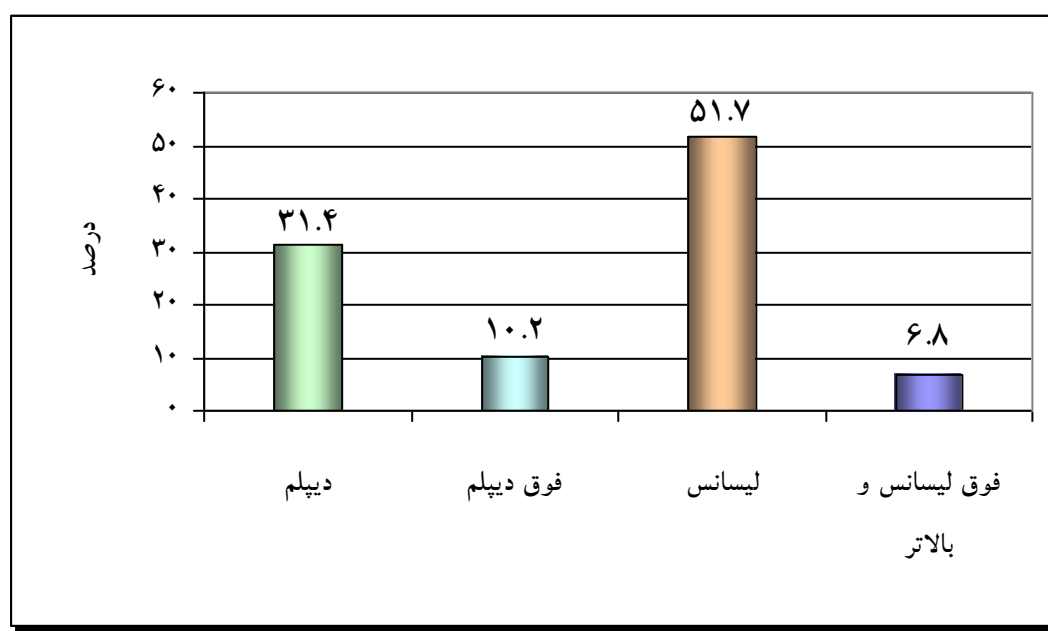


توصیف وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان

جدول شماره ۴-۲: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب تحصیلات

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	
۳۱,۴	۳۱,۴	۳۱,۴	۳۷	دیپلم
۴۱,۵	۱۰,۲	۱۰,۲	۱۲	فوق دیپلم
۹۳,۲	۵۱,۷	۵۱,۷	۶۱	لیسانس
۱۰۰,۰	۶,۸	۶,۸	۸	فوق لیسانس و بالاتر
	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۱۱۸	جمع

بر اساس جدول شماره ۴-۲، ۵۱/۷٪ دارای مدرک تحصیلی لیسانس با بیشترین فراوانی سپس ۳۱/۴٪ دیپلم، ۱۰/۲٪ فوق دیپلم و ۶/۸٪ نیز دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر می باشند. به عبارت دیگر بیش از ۵۰٪ از کارکنان دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر هستند.



نمودار ۱-۱) وضعیت جنسی پاسخگویان



توصیف متغیرهای تحقیق

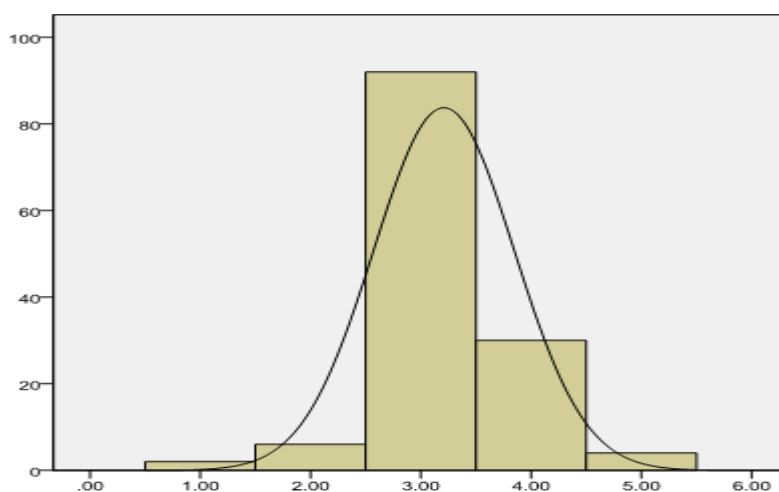
توصیف متغیر (وابسته) تعهد سازمانی کارکنان

جدول ۴-۳- توصیف متغیر تعهد سازمانی کارکنان

	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	واریانس	انحراف معیار
تعهد عاطفی	۱۱۸	۱	۵	۴/۲۸۷۱	۰/۵۰۳	۰/۷۰۹۴۹
تعهد هنجار پذیر	۱۱۸	۱	۵	۳/۷۷۵۶	۰/۵۴۵	۰/۷۳۸۵۸
تعهد مستمر	۱۱۸	۱	۵	۲/۸۲۲۴	۰/۶۰۲	۰/۷۷۶۱۵
تعهد سازمانی	۱۱۸	۱	۵	۳/۴۹۱۷	۰/۲۸۴	۰/۵۳۲۸۰

با توجه به جدول و نمودار فوق مشاهده می‌شود که متغیر تعهد سازمانی سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجار پذیر و تعهد مستمر) دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین مقدار ۵، میانگین ۳/۴۹۱۷، انحراف معیار ۰/۵۳۲۸۰ و واریانس ۰/۲۸۴ می‌باشد. ضمن آنکه در مورد تعهد سازمانی (متغیر وابسته)، میانگین حاصله طبق اطلاعات جدول (۳-۴)، بیشتر از میانگین مورد انتظار (۳) بدست آمد.

در عین حال در میان ابعاد تعهد سازمانی دیوان محاسبات استان گیلان، بعد تعهد عاطفی بیشتر مد نظر کارکنان بوده و این در حالی است که بعد تعهد مستمر سازمانی نسبت به سایر ابعاد این متغیر از میانگین کمتری برخوردار است.



نمودار (۳-۴) هیستوگرام متغیر تعهد سازمانی

توصیف متغیر (مستقل) سکوت سازمانی

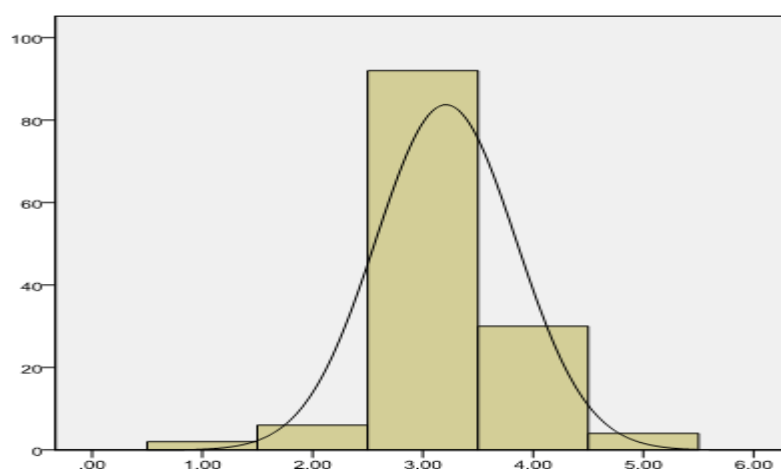


جدول ۴-۴- توصیف متغیر ویژگی های شغلی

	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	واریانس	انحراف معیار
تنوع وظایف	۱۱۸	۱	۵	۳/۷۷۱۵	۰/۹۶۸	۰/۹۸۳۶۵
هویت شغلی	۱۱۸	۱	۵	۳/۵۱۶۶	۰/۵۱۶	۰/۷۱۸۵۷
اهمیت شغلی	۱۱۸	۱	۵	۳/۰۷۲۸	۰/۶۱۹	۰/۷۸۶۹۳
استقلال	۱۱۸	۱	۵	۲/۸۸۷۴	۰/۶۲۵	۰/۷۹۰۶۷
بازخورد	۱۱۸	۱	۵	۳/۲۳۵۱	۰/۵۰۶	۰/۷۱۱۳۴
ویژگی های شغلی	۱۱۸	۱	۵	۳/۱۵۸۹	۰/۳۱۴	۰/۵۵۹۹۳

با توجه به جدول و نمودار فوق مشاهده می شود که متغیر ویژگی های شغلی (تنوع وظایف، هویت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال، بازخورد) دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین مقدار ۵، میانگین ۳/۱۵۸۹، انحراف معیار ۰/۵۵۹۹۳ و واریانس ۰/۳۱۴ می باشد. ضمن آنکه در مورد ویژگی های شغلی (متغیر وابسته)، میانگین حاصله طبق اطلاعات جدول (۴-۴)، بیشتر از میانگین مورد انتظار (۳) بدست آمد.

در عین حال در میان ابعاد ویژگی های شغلی دیوان محاسبات استان گیلان، بعد تنوع وظایف بیشتر مد نظر کارکنان بوده و این در حالی است که بعد استقلال نسبت به سایر ابعاد این متغیر از میانگین کمتری برخوردار است.



نمودار ۴-۴) هیستوگرام متغیر ویژگی های شغلی



آمار استنباطی تحقیق (تایید یا رد فرضیه)

بررسی اثرات متغیرهای مداخله گر بر متغیر وابسته

بررسی تاثیر جنسیت به عنوان متغیر مداخله گر بر تعهد سازمانی

جدول ۴-۵: جدول توافقی بین جنس و ویژگی های شغل

تعداد	گروه بندی		
۴۲	زن	۱,۰۰	جنس
۷۶	مرد	۲,۰۰	
۴۰	کم	۱	ویژگی های شغلی
۳۹	متوسط	۲	
۳۹	زیاد	۳	

جدول ۴-۶: نتایج آنالیز واریانس

سطح معنی داری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع
۰۰۰.	۶۵۱۷,۵۹۸	۱۶۴۶,۹۹۵	۱	۱۶۴۶,۹۹۵	مقدار ثابت
۹۸۴.	۰۰۰.	۰۰۰.	۱	۰۰۰.	جنس
۰۱۱.	۴,۶۹۴	۱,۱۸۶	۲	۲,۳۷۲	ویژگی های شغلی
۰۰۶.	۵,۳۰۹	۱,۳۴۲	۲	۲,۶۸۳	جنس * ویژگی های شغلی
		۲۵۳.	۱۱۲	۲۸,۳۰۲	خطا
			۱۱۸	۱۸۵۶,۳۳۱	جمع
			۱۱۷	۳۴,۳۱۶	جمع تصحیح شده

a R Squared = .175 (Adjusted R Squared = .138)

Dependent Variable: تعهد سازمانی

بر اساس جدول ۴-۶، مشاهده می کنیم که سطح معنی داری در حالتی که تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته، ویژگی های شغلی متغیر مستقل و جنس به عنوان متغیر مداخله گر می باشند، برای متغیر جنس بیشتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه رابطه معنی داری بین جنس پاسخ دهندگان و تعهد سازمانی وجود ندارد. اما سطح معنی داری بین تعهد سازمانی و ویژگی های شغلی کمتر از ۰/۰۵ است که رابطه بین آن دو متغیر معنی دار است. از طرفی اثر متقابل بین ویژگی های شغلی و جنس به دلیل کمتر بودن سطح معنی داری آنها از مقدار ۰/۰۵ وجود دارد. به عبارت دیگر بین تعهد سازمانی در



سطوح مختلف جنسی و ویژگیهای شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد.

با توجه به ویژگی موضوع مطالعاتی و جامعه نمونه، ابزار و روش جمع آوری اطلاعات در این کار استفاده از پرسشنامه، می باشد. جهت قرار دادن تحقیق در یک چارچوب نظری و تئوری متقن و مشخص دست به مروری گسترده از مباحث تئوریک و تحقیقات تجربی پیشین زده و با شناسایی و بررسی عمده‌ی تئوری‌ها و تحقیقات تجربی در باب خودکشی و کثرتاری، امکانات تنظیم فرضیات تحقیق فراهم آمد.

با توجه به گستردگی و تنوع نظریه‌ها و تحقیقات مربوط به موضوع تحقیق، مدل مفهومی تحقیق حاضر بر پایه طبقه بندی آلن و می‌یر (۱۹۹۳) در خصوص تعهد سازمانی و نیز بر مبنای مدل هاگمن-اولدهام (۱۹۸۳) در زمینه متغیر ویژگی-های شغلی و مطالعه انجام شده توسط سیکرینا آلینا و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۴) طراحی گردید.

همچنین برای ارزیابی رابطه متغیرهای پژوهش حاضر از ضریب همبستگی پیرسون و نیز رگرسیون تک و چند متغیره استفاده گردید. تحقیق حاضر در پنج بخش تدوین گردیده است که شامل موارد ذیل می باشد:

فصل اول؛ کلیات تحقیق که در برگیرنده مقدمه، بیان مساله و اهداف و فرضیات تحقیق می باشد؛ در واقع چارچوب علمی کار در این فصل بنیان گذارده شده است.

فصل دوم؛ مبانی نظری، که در این بخش تعاریف، چارچوب‌ها و تئوریهای مرتبط با موضوع تحقیق ارائه گردید و در نهایت خلاصه‌ای از سوابق تحقیقات انجام شده در زمینه موضوع پژوهش ارائه گردید.

فصل سوم؛ روش شناسی پژوهش، که در این بخش به معرفی جامعه آماری، روش گردآوری اطلاعات و همچنین شرح روش پیمایشی به عنوان متدولوژی تحقیق پرداخته ایم.

فصل چهارم؛ این بخش شامل یافته‌های تحقیق است که به صورت جداول فراوانی و درصد ارائه گردیده و در این قسمت محقق بررسی نموده که بین ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی تا چه میزان ارتباط وجود دارد.

فصل پنجم؛ خلاصه و نتیجه‌گیری که در این بخش همانطور که از عنوانش پیداست به نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات پرداخته شده است.



بحث و نتیجه گیری

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها و نتایج آزمون های انجام شده اینک نتایج میدانی حاصل از این تحقیق را بصورت خلاصه فهرست می کنیم.

۱. بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سطح $\alpha=0/05$ ارتباط و همبستگی معنی داری وجود دارد (۰/۱۸). اگر چه این رابطه اندک است ولی بدلیل معنی دار بودن آن حاکی از تأثیر ویژگی های شغلی بر تعهد سازمانی در جهت مثبت می باشد.
۲. بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد (۰/۴۰). هر چند که ضریب همبستگی بدست آمده در حد بالایی نیست ولی این رابطه حاکی از تأثیر ویژگی های شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان در جهت مثبت می باشد. بدین معنی که مشاغل جذاب تر، چالشی تر و مشاغل غنی شده تعهد عاطفی کارکنان را افزایش می دهد و مدیران می توانند ویژگی های شغلی را یکی از عوامل مهم و مؤثر بر تعهد عاطفی، قلمداد نموده و بر آن تأکید نمایند.
۳. بین هویت وظایف و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد (۰/۲۶). اگر چه این ارتباط ضعیف است اما حاکی از آن است که چنانچه کار از ابتدا تا انتها برای شاغل مشخص بوده و فرد تصویر کاملی از وظایف شغلی خود داشته باشد، تعهد عاطفی او افزایش می یابد.
۴. بین اهمیت وظایف و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد (۰/۱۸). بدین معنی که چنانچه درک کارکنان از اهمیت و تأثیر کارشان بر کار و زندگی سایر افراد در سازمان و خارج از آن بیشتر شود تعهد عاطفی آنها نیز افزایش می یابد.
۵. بین استقلال شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد (۰/۲۶). بدین معنی که هر چه کارکنان به هنگام انجام کار و تعیین مراحل انجام آن از اختیار و آزادی عمل بیشتری برخوردار باشند، بر تعهد عاطفی آنها مؤثرتر است.



۶. بین دریافت بازخورد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد (۰/۳۶). بدین معنی که هر چه نتیجه حاصل از کارهای انجام شده و اطلاعات در مورد اثر بخشی عملکرد به صورت مستقیم به کارکنان داده شود وابستگی عاطفی آنها نیز افزایش می یابد.

۷. بین تنوع مهارت و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد (۰/۳۷) و با مقایسه ضریب همبستگی تنوع مهارت با تعهد عاطفی، نسبت به سایر ویژگی های شغلی، آشکار می گردد که رابطه تنوع مهارت با بعد عاطفی تعهد نسبت به سایر ویژگی ها قوی تر است و بدین معنی است که هرچه شغل شامل وظایف متنوعی بوده، به گونه ای که فرد بتواند از مهارت‌ها و توانایی های گوناگونی بهره بگیرد تعهد عاطفی او افزایش می یابد.

همچنین مشاهده کردیم که در حالتی که تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته، ویژگی های شغلی متغیر مستقل و جنس به عنوان متغیر مداخله گر باشند، بین تعهد سازمانی در سطوح مختلف جنسی و ویژگی های شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. نمودار میانگین تعهد سازمانی در مردها از ویژگی های شغلی کم تا زیاد به صورت صعودی است. اما در زن ها، نمودار میانگین تعهد سازمانی از ویژگی های شغلی کم تا متوسط نزولی و از متوسط به بالا صعودی است. از طرفی میانگین تعهد سازمانی در وضعیت ویژگی های شغلی کم، در مردها بسیار پائینتر از زنها می باشد بدین معنی که تعهد سازمانی زنها در مواردی که از ویژگی های شغلی خود ناراضی هم هستند نسبت به مردها بالاتر است. اما تعهد سازمانی در وضعیت ویژگی های شغلی زیاد در مردها کمی بیشتر از زن ها است. یعنی با بهبود آیتیم های ویژگی های شغلی، تعهد سازمانی مردها نسبت به زنها بیشتر می شود. در وضعیت ویژگی های شغلی متوسط، تعهد سازمانی در مردها بیشتر از زن ها است. یعنی با بهبود ویژگی های شغلی از کم به متوسط، تعهد سازمانی زنها نسبت به مردها کاملاً معکوس عمل می نماید. به عبارت دیگر تعهد عاطفی زنها نسبت به مردها کاهش چشمگیری می یابد.

نتایج این فرضیه ها مبنی بر اینکه ویژگی های شغلی با تعهد سازمانی تعهد کارکنان رابطه معنی دار دارد، با ادبیات تحقیق و نتایج مطالعات قبلی مطابقت می کند. زیرا در اکثر پژوهش هایی که در زمینه تاثیر ابعاد ویژگی های شغلی بر تعهد سازمانی صورت گرفته است، از پرسشنامه مودی و پرسشنامه پورتر استفاده شده است و این پرسشنامه ها که از ۱۵ سوال تشکیل شده است تنها به بررسی بعد عاطفی تعهد سازمانی کارکنان می پردازد. در زیر به تعدادی از این پژوهش ها اشاره می کنیم.



استیروز (۱۹۷۷) رابطه چهار ویژگی شغلی استقلال، تنوع مهارت، بازخورد و هویت وظیفه را با تعهد سازمانی کارکنان بررسی کرد و دریافت اگر این متغیرها به صورت گروهی وارد مدل رگرسیون شوند، رابطه معنی داری با تعهد دارند و اگر جداگانه وارد شوند تنها هویت وظیفه با تعهد رابطه معنی داری خواهد داشت.

در این پژوهش نیز همانطور که نشان داده شد رابطه ویژگی های شغلی با تعهد رابطه معنی داری است (۰/۴۰)، اما تک تک ویژگی های شغلی رابطه اندکی با تعهد عاطفی دارند.

بهیام^{۱۷} (۱۹۹۶) نیز که تاثیر این چهار ویژگی را بررسی کرده بود تنها بین تنوع مهارت و تعهد رابطه معنی داری یافت و هیچ رابطه معنی داری بین هویت وظیفه، استقلال و بازخورد یافت نشد.

در تحقیق دیگری که توسط لانگ لین و هیش^{۱۸} (۲۰۰۴) صورت گرفته است تنها یک رابطه معنی دار اما اندک بین تنوع مهارت و تعهد دیده شده است و متغیر بازخورد نیز اگر چه دارای رابطه معنی داری بوده است اما بر خلاف انتظار رابطه آن منفی است.

دانهام و همکاران (۱۹۹۴) بیان کردند که بین ابعاد پنجگانه ویژگی های شغلی الدهام و هاگمن و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، اگر چه که آنها تنها به یک ارتباط جزئی بین ویژگی های شغل و تعهد اشاره کرده اند.

کن و کالبرت^{۱۹} (۲۰۰۴) که در تحقیقاتشان از پرسشنامه پورتر استفاده کرده اند، ویژگی های شغلی تنوع مهارت و بازخورد را جزء عوامل تاثیر گذار بر تعهد عنوان کرده اند.

تعدادی از مطالعات بیانگر رابطه مثبتی بین حیطه شغل و تعهد سازمانی کارکنان می باشند (Agrawal & Ramaswami, ۱۹۹۳; Steers, ۱۹۷۷; Young et al, ۱۹۹۸) و همچنین تعدادی از مطالعات تجربی اثبات کرده اند تعهد سازمانی بالاتر وابسته است به، تنوع مهارت بیشتر (Agrawal & Ramaswami, ۱۹۹۳; Hunt et al, ۱۹۸۵)، هویت وظیفه بیشتر (Pearson & Cheng, ۱۹۹۷; Steers, ۱۹۷۷)، افزایش استقلال (Agrawal & Ramaswami, ۱۹۹۳; Pearson and Chong, ۱۹۸۵; Hunt et al, ۱۹۹۷) و بازخورد شغلی بیشتر (Hunt et al, ۱۹۸۵; Steers, ۱۹۷۷).

اگر چه نمی توان به طور قطع اعلام داشت که رابطه تعهد سازمانی و هویت وظیفه مثبت است.

17- Bhuiam

18- Shao Lung Lin & An Tien Hsieh

19- Colbert & Kwon



ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) یافته های بیش از دویست تحقیق را مرور نموده و معتقد هستند اگر چه رابطه خصوصیات متفاوت شغلی و تعهد سازمان در تحقیقات متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است، اما هیچ مدل نظری برای توضیح دلیل همبستگی آنها در دست نیست. اغلب مطالعات اشاره به کار الدهام و هاگمن دارند. تحقیق ماتیو و زاجاک هم تاکید می کند که مشاغل غنی شده موجب تعهد سازمانی بیشتری می گردد. خصوصیات بدست آمده از تحقیقات شامل تنوع مهارت، استقلال، چالش و دامنه شغل می باشد.

تنوع مهارت با تعهد سازمانی دارای همبستگی مثبت است، تنها یک تحقیق رابطه این دو متغیر را منفی نشان داده است و تنها تحقیقی بود که به کارهای نیمه وقت پرداخته است.

بارن و همکارانش (۱۹۹۳) بیان کردند مشاغل که میزان مسئولیت و اختیار واگذار شده در آن زیاد، تکرار پذیری آن کم و جذابیت آن زیاد می باشد، متصدی آن سطح بالایی از تعهد را از خود نشان می دهد.

آن و می یر (۱۹۹۰) بازخورد، استقلال، حیطه شغل و اهمیت شخصی را به عنوان پیش شرط های تعهد عاطفی بیان کردند.

ماتیو (۱۹۹۱)، بیتمن و استراسر (۱۹۸۴) و بیژگی های شغل را به عنوان عوامل موثر بر تعهد عاطفی کارکنان بیان کردند.
۴-۵- پیشنهادات :

پیشنهاداتی به مدیران سازمان

همانگونه که نتایج تحقیقات آماری نشان می دهد، بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. بدین معنی که با ارتقا ابعاد ویژگی های شغلی می توان تعهد کارکنان را افزایش داد.

چرا که بهبود ابعاد ویژگی های شغلی به دلیل اینکه سبب با معنی تلقی شدن کار، ایجاد احساس مسئولیت و آگاهی از نتایج عملکرد برای فرد می گردد در او ایجاد انگیزش کرده، رضایت شغلی کارکنان افزایش یافته، سبب بهبود عملکرد شده و نهایتاً تعهد را افزایش می دهد.

البته باید دانش و مهارت، و شدت نیاز به رشد کارکنان را مورد توجه قرار داد. چرا که ارتقا ابعاد ویژگی های شغلی سبب افزایش توان انگیزشی شغل شده و چنانچه فرد از شدت نیاز به رشد پایینی برخوردار بوده و دانش و مهارت کافی برای انجام کار مورد نظر را نداشته باشد، سبب دلزدگی آنان از کار شده و احتمال ترک خدمت افزایش می یابد.



در همین راستا موارد زیر به مدیران پیشنهاد میشود تا از طریق افزایش توان انگیزشی شغل تعهد کارکنان را افزایش دهند.

۱- از آنجایی که جامعه آماری این پژوهش کارکنان دیوان محاسبات استان گیلان بوده و وظایف و فعالیتها در دیوان محاسبات مشخص و معین می باشد و کارکنان موظف هستند طبق دستورالعمل های از پیش تعیین شده ای به انجام وظایف خود بپردازند بنابراین به نظر می رسد یکی از شیوه هایی که می توان بوسیله آن یکنواختی و روزمرگی کارها را حل کرد و با تنوع بخشیدن به نوع فعالیت کارکنان بانک از میزان خستگی آنها کاست، چرخش شغلی یا گردش کار است که این روش پیشنهاد می کند، کارکنان در همان سطح شغلی به کار دیگری بپردازند.

راه حل دیگری که می توان به مدیران دیوان جهت تنوع بخشیدن به وظایف کارکنان پیشنهاد داد، ارتقاء شغلی است. از طرفی دیوان از جمله سازمان هایی هستند که می بایست همگام با پیشرفت تکنولوژی حرکت کرده و تغییرات لازم را در فعالیتها و وظایف خود اعمال کنند. بنابراین استفاده از تکنولوژی جدید در بالا بردن سطح امور سازمان، توصیه می شود. در این راستا لزوم دیدن دوره های آموزشی و شرکت در سمینارها می تواند کارمند را از روزمرگی به آموختن پدیده های جدید ترقیب نموده و باعث رضایت شغلی و ایجاد انگیزش گردد.

به همین دلیل برای فراهم آوردن میزان مطلوبی از تنوع مهارت، اجرای پاره ای از آموزشها به نظر لازم می آید برای مثال بکار گرفتن برخی از نرم افزارها، جهت محاسبات و فعالیت های کاری، مستلزم آموزش از قبل می باشد و به دلیل ایجاد تنوع در چگونگی انجام امور می تواند موجب احساسات و تجارب خوشایندی از جانب کارکنان شود.

۲- جهت ارائه بازخورد به کارکنان پیشنهاد می شود هر یک از کارکنان دیوان در پایان روز گزارشی از عملکرد خود را به سرپرست مربوطه ارائه کرده و بازخوردی از فعالیت روزانه خود دریافت کنند تا از این طریق کارکنان در جریان حاصل اقداماتشان قرار گیرند. این بازخورد از این جهت که به صورت مستقیم و سریع به خود کارمند داده می شود می تواند اثرات مثبت زیادی در پی داشته باشد و کمک می کند تا کارمند بانک به طور روزانه کارهای خود را ارزیابی و اشتباهات را اصلاح کند، عملکرد را بهبود بخشد و با آگاهی بیشتری برای فعالیت روز بعد خود برنامه ریزی کند. همچنین پیشنهاد می شود فرم ارزیابی طراحی شده که هر شش ماه یکبار فعالیت کارکنان بانک را ارزیابی کرده و نتایج مربوطه را به آنها ارائه دهند.



همچنین پیشنهاد می شود رویه های کلی انجام امور از قبل به کلیه کارکنان آموزش داده شود تا در حین عمل خود کارمند بتواند صحت انجام امور را ارزیابی کند و با گرفتن بازخورد از خود کار احساس خود کارآمدی وی تقویت شود و بیش از پیش بر انجام امور تاثیرگذار د.

۳- نحوه فعالیت در دیوان به صورتی است که کارکنان نمی توانند از استقلال و آزادی عمل کامل برخوردار باشند، چرا که فعالیتها براساس دستورالعملهایی است که از قبل تعیین شده و آنها تنها مجری آن هستند، بنابراین فعالیتها در اینگونه سازمانها یا براساس دستورالعملهای خاص صورت می گیرد یا زیر نظر سرپرست مستقیم هر بخش. با این حال دادن آزادی عمل در چگونگی انجام وظایف کاری و همچنین فراهم آوردن موقعیتهایی که موجب بکارگیری قضاوت و ابتکار فردی در کارکنان شود، می تواند در بالا بردن تعهد سازمانی کارکنان بسیار موثر باشد.

۴- به علت گسترده بودن فعالیتها و وظایف نمی توان انجام یک فعالیت را از ابتدا تا انتها به یک کارمند محول کرد بلکه هر کارمند مسئول انجام بخشی از کار می باشد و برای حفظ یکپارچگی فعالیتی که انجام می شود می توان برای آن فعالیت یک گروه کاری تشکیل داد تا ضمن ایجاد و حفظ هویت وظیفه، افراد بتوانند درک واضح و روشنی از کل فعالیت مورد نظر بدست آورند.

بنابراین به دلیل نبودن استقلال و آزادی عمل کامل در کار و پایین بودن هویت شغلی به مدیران دیوان پیشنهاد می شود از طریق افزایش اهمیت شغلی برای کارکنان، حس تعهد را در کارکنان افزایش دهند.

۵- اهمیت وظیفه به مبانی و اعتقادات فکری هر فرد بستگی پیدا می کند که عامل خارجی و دور از کنترل سازمان محسوب می شود. در این رابطه گزینشهای اولیه برای استخدام مناسب ترین افراد و همچنین فرایندهای اجتماعی کردن کارکنان پس از ورود به سازمان می توانند شیوه هایی برای همنا کردن افراد با ارزشهای سازمان محسوب شوند. در این صورت می توان اطمینان نسبی حاصل شود که وظایف سازمانی از جانب اعضا با ارزش تلقی شوند.

همچنین می توان در دوره های آموزشی که برای هر یک از کارکنان در ابتدای دوره استخدام و همچنین هر چند سال یک بار صورت می گیرد، فرهنگ سازی و جامعه پذیری سازمانی صورت گرفته، حساسیت و اهمیت شغل را برای کارکنان بانک بیان کرده و آنها را از رسالتها و اهداف بانک آگاه ساخته و نقش تک تک کارکنان را در جهت رسیدن به اهداف و رسالتها عنوان کنند.



و نیز کارکنان را آگاه سازند که اگر چه ممکن است کار آنها جزئی باشد اما هر یک از آنها می تواند نقش بسیار مهمی در جذب مشتری داشته و سهم مهمی را در ارتقا کیفیت ارائه خدمات بانک به مشتری ایفا نموده و نهایتاً در توسعه اقتصادی نقش مهمی داشته باشد.

پیشنهاداتی به سایر پژوهشگران

در پایان لازم می دانم به لحاظ اهمیت و حساسیت موضوع به سایر پژوهشگرانی که می خواهند در این زمینه تحقیق کنند پیشنهاداتی ارائه نمایم.

۱. مدل ویژگی های شغلی الدهام وهاکمن بر روی شغل تمرکز دارد و به شاغل توجه نمی کند و از آنجاییکه در این پژوهش نیز مدل ویژگی های شغلی مورد نظر مدل الدهام وهاکمن است، در نتیجه شخصیت شاغل و ویژگی های فردی او مورد توجه قرار نگرفته است در صورتی که در دنیای واقعی شغل بدون شاغل وجود ندارد و باید علاوه بر توجه به ویژگی های شغلی به ویژگی ها و شخصیت شاغل نیز توجه شود. بنابراین امیدواریم که در تحقیقات بعدی این عوامل هم دیده شود و خصوصیت شاغلین به ویژگی های شغلی اضافه شود و این دو با هم بررسی شوند.
۲. پژوهشگران می توانند همین موضوع را در سایر سازمانها و مراکز خدماتی یا تولیدی دیگر نیز اجرا کنند و نتایج را به صورت تطبیقی مقایسه نمایند.
۳. سایر پژوهشگران می توانند همین موضوع را بطور همزمان در یک بخش دولتی و خصوصی اجرا نمایند و نتایج بدست آمده را با یکدیگر مقایسه نمایند.
۴. پژوهشگران می توانند رابطه ابعاد مختلف تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) را با عملکرد مدیریت مشارکتی، کارایی، غیبت و ترک خدمت کارکنان مورد بررسی قرار دهند.
۵. پژوهشگران می توانند رابطه عوامل شغلی (بر اساس مدل ویژگی های شغل) را با رضایت شغلی، کارایی، کیفیت عملکرد، اثر بخشی، انگیزش، غیبت و ترک خدمت کارکنان مورد بررسی قرار دهند.



فهرست منابع

منابع فارسی :

- * آذر، عادل و مؤمنی، منصور، ۱۳۷۵، کاربرد آمار در مدیریت (تحلیل آماری) ، تهران، انتشارات سمت، جلد دوم، چاپ اول.
- * اسماعیلی، کورش، تعهد سازمانی ، نشریه تدبیر ۱۱۲.
- * ابطحی، حسین و مولائی، ناصر، ۱۳۸۵، رابطه میان تعهد حرفه ای و سازمانی ، نشریه تدبیر ۱۷۷.
- * باقری کلجاهی، علی، آسیب شناسی تعهد سازمانی از منظر سیاست های مدیریت منابع انسانی از دیدگاه کارکنان دفاتر مرکزی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- * بزرگر، نادر و مرادی، سعید، آموزش های حرفه ای و نقش آن در تعهد سازمانی ، نشریه مدیریت ۱۱۹.
- * جان، بست، ۱۳۷۳، روشهای تحقیق در علوم تربیتی ، مترجمان حسین پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران، انتشارات رشد، چاپ پنجم.
- * حافظ نیا، محمد رضا، ۱۳۸۵، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی ، تهران، انتشارات سمت.
- * دلاور، علی، ۱۳۷۶، مبانی نظر و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی ، تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ دوم.
- * رابینز، استیفن پی، ۱۳۷۵، مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسایان، تهران، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- * رابینز، استیفن پی، ۱۳۸۲، تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها) ، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، تهران، نشر صفار.
- * رابینز، استیفن پی، ۱۳۸۳، مدیریت رفتار سازمانی ، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، نشر پژوهش های فرهنگی.
- * رابینز، استیفن پی، ۱۳۸۴، تئوری سازمان ، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر حسن دانائی فرد ، انتشارات صفار.
- * رهنمای رودپشتی، فریدون و محمود زاده، نصرت الله، ۱۳۷۸، توسعه منابع انسانی مطالعه موردی تعلق، تعهد سازمانی و رقابت پذیری ، تهران، انتشارات مدیریت صنعتی.



- * سنجرى كرهرودى، احمدرضا، ۱۳۸۰، طراحی مجدد شغل در مدیریت منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۸.
- * سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه، ۱۳۷۶، روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه.
- * فرهنگى، على اكبر و حسين زاده، على، ۱۳۸۳، دیدگاههای نوین درباره تعهد سازمانی، نشریه تدبیر ۱۵۷.
- * کیوی، ریمون و کامپنهود، نوک وان، ۱۳۸۴، روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه عبدالحسین نیک گوهر، تهران، انتشارات توتیا.

- * مقیمی، محمد، ۱۳۸۶، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهش، تهران، انتشارات ترمه، صص ۸۲-۷۲
- * مولائی، ناصر، ۱۳۷۸، بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- * مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و معمار زاده، تهران، انتشارات مروارید.
- * مورهد و گریفین، ۱۳۸۲، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده، تهران، انتشارات مروارید.
- * نصراله پور، مجتبی، بررسی الگوی ویژگی های شغل هاکنم و الدهام، تهران، ۱۳۸۵.

منابع لاتین :

- * Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative commitments to the organization", *Journal of occupational psychology*, vol.63, pp: 1-18.
- * Meyer, J.P., & Allen, N.T. (1991). "A three – component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol.1, NO.1, pp: 61-67.
- * Steers, R.M., & porter, L.w. (1983). "Motivation and work Behavior".
Mc Grow Hill book Co, thered edition, p: 288
- * Mowdey, R.T., porter, L.W. & steers, R.M (1982). "Employee organizational linkage: the psychology of Commitment, absenteeism, and turnover " *New York: Academic press*, pp: 20-30.
- * Cohen, A, (2007) "Commitment before and after, An evaluation and reconceptualization of organizational commitment", *human Resource Management Review* 17, pp: 336-354.
- * Swailes. S, (2002) " organizational commitment: a critique of the construct and measures ", *international Journal of management Review*, vol 4, pp: 155-178.



- * Garg, Pooja & Rastogi, Rrenu, (2006), "New model of job design: motivating employees' performance ", Journal of management Development, vol. 25, pp: 572-587.
- * Hackman, J.R. and Oldham, R.G. (1975), "Development of the job diagnosticsurve", Journal Applied psychology, vol. 60, pp: 159-170
- * Lin, Shao-lung & Hsieh, N-Tien, (2002), "Constraints of task identity on organizational commitment", International Journal of Manpower, Vol. 23 No. 2 pp: 151-165
- * G.Kwon, IK.Whan & Banks, Doyle, (2004) "Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors", Management Auditing Journal, VOL.19 No.5 pp: 606-622
- * S.Friday, Shawnta & Friday, Earnest, (2003), "Racioethnic perceptions of job characteristics job satisfaction", journal of Management development, Vol.22 No. 5 pp: 426-442
- *W.Renn, Robert & J.Vandenberg, (1995), "The Critical Psychological State: An Underrepresented Component in Job Characteristics Model Research ", Journal of Management, Vol. 21 No.2 PP: 279-303