

ارزیابی تاثیر مشخصه های جمعیت شناختی بر ابعاد تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه مازندران

محمود یحیی زاده فر، پیمان ابراهیمی زنگلانی، محسن علیزاده ثانی

۱ استاد، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، ایران

m.yahyazadeh@umz.ac.ir

۲ کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، ایران

peyman.hrm@yahoo.com

۳ استادیار، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، ایران

alizadehsani@umz.ac.ir

چکیده

هدف: این مطالعه در صدد بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با انواع تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) در بین کارکنان می باشد. روش: جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان دانشگاه مازندران است، که تعداد آنها حدود ۳۵۰ نفر؛ و حجم نمونه ۱۸۳ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری طبقه ای-متناسب انتخاب شدند که در نهایت ۲۰۶ پرسشنامه کامل گردآوری شد. برای گردآوری داده های متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن، میر و اسمیت (۱۹۹۳) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از بسته نرم افزاری اس.پی.اس.اس (آزمون یو من-ویتنی، آزمون کروسکال-والیس و آمار توصیفی) استفاده گردید. یافته ها: بر اساس نتایج به دست آمده میانگین تعهد سازمانی در کل نمونه مورد بررسی معادل ۶۶,۲۲۵ امتیاز بوده است و بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن، سابقه کاری و نوع استخدام) با تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی هیچ گونه رابطه معناداری وجود ندارد در صورتی که تنها بین میزان تحصیلات با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود داشت. نتیجه گیری: با توجه به نتایج حاصل، در بین متغیرهای جمعیت شناختی با تعهد سازمانی و ابعاد آن، تنها رابطه معنادار و تفاوت میانگین بین سطوح تحصیلی (دکتری و کارشناسی ارشد) و تعهد مستمر بود و بین میانگین بقیه متغیرها با یکدیگر تفاوت معناداری وجود نداشت.

واژه های کلیدی: مشخصه های جمعیت شناختی، تعهد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری.

مقدمه

امروزه یکی از شاخص های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعدد است (الهدادی، ۲۰۰۳). وجود کارکنان متعهد وجهه سازمان را در اجتماع ارتقا می دهد و زمینه رشد و توسعه آن را فراهم می کند. بر عکس نیروی انسانی با تعهد اندک، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مشکلات سازمان موثر است. ایده جدید ایجاد نمی شود و یا از بین می رود؛ اگر کسی نسبت به آن تعهد نداشته باشد. پس تعهد واقعی به این مفهوم است که فرد و یا منبع حیاتی خود را برای پرورش ایده جدید بکار گیرد (مالی تفتی و تژادین، ۲۰۰۸). واینر (۲۰۰۶) تعهد را به عنوان انعکاس مجموع فشارهای هنجاری درونی شده توصیف کرد که به روشی عمل می کند که اهداف و تمایلات سازمانی حاصل گردد. و باور داشت که کارکنان متعهد مایلند که به خاطر سازمان فداکاری کنند. یکی از موضوع هایی که توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است، جنبه های گوناگون مفهوم تعهد است زیرا، دل بستگی و تعهد کارمند نه تنها با سازمان بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب و غیره در ارتباط است.

آلن و میر تعهد سازمانی را از سه جنبه به شرح زیر بررسی کرده اند:

۱- تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمان با داشتن احساس مثبت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می مانند، زیرا آنها می خواهند که در سازمان بمانند. ۲- تعهد مستمر: شامل تعهد است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. در این بعد از تعهد، کارکنان در سازمان می مانند، چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا هستند. ۳- تعهد تکلیفی: شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. کارکنان با تعهد تکلیفی قوی، به دلیل اینکه احساس می کنند باید در سازمان بمانند، در سازمان می مانند.

تعهد سازمانی با تاثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره وری و بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می گردد. از ای رو این مطالعه در صد برر سی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با تعهد سازمانی و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه مازندران برآمده است.

مروری بر مبانی نظری پژوهش

۱. مفهوم تعهد سازمانی

همه مدیران در محیط های سازمانی به این نتیجه رسیده اند که رمز موفقیتشان را باید در قدرت بخشیدن به عناصر هوشمند (نیروی انسانی) سازمان دریابند (بلانچارد و هر سی، ۲۰۰۸). نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان هاست و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد بود. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی و عضوی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت می کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد (حسینیان و حبیبی، ۲۰۰۷). بی تردید تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری یکی از اساسی ترین عوامل افزایش کارایی و اثربخشی سازمان و نیل آن به سوی اهداف تحول می باشد (زکی و آشفوز، ۲۰۰۵). امروزه یکی از شاخص های میزان موفقیت و بالندگی سازمان ها نسبت به هم، توانمندسازی نیروی انسانی و متعاقب آن تعهد و وفاداری آنان نسبت به سازمان است که باعث می شود افراد وظایف محوله را با کیفیت بالاتری انجام دهند و از حداکثر توان خود در تحقق اهداف سازمان بهره گیرند (نهریر و همکاران، ۲۰۱۰).

تعهد سازمانی، پیوند افراد با سازمان است که توسط سه عامل اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، تعهد عاطفی - تمایل به تلاش زیاد برای سازمان، تعهد مستمر و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان، تعهد تکلیفی - مشخص می شود (چینگ و هائی، ۲۰۰۹). اهمیت تعهد سازمانی در حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان و بهتر کار کردن آن ها است (مهداد، ۱۳۸۵). تعهد سازمانی به عنوان پذیرش اهداف سازمانی از سوی کارکنان، رضایت آن ها را برای نشان دادن تلاش به منظور تداوم بقای سازمان است (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴؛ آنجل و پری، ۱۹۸۶؛ سوبرامانیام، مانو و لوک من، ۲۰۰۲).

۲. انواع تعهد سازمانی

انواع تعهد سازمانی عبارتند از: ۱- تعهد مستمر: تعهد به سازمان به خاطر آگاهی از هزینه های ترک سازمان می باشد. به گفته چن و فراچسکو (۲۰۰۳) تعهد مستمر یعنی ادامه کار و به عضویت در آمدن در سازمان به علت انتظارات شخصی و سود. ۲- تعهد عاطفی: زمانی رخ می دهد که کارمند به دلیل وابستگی دوست دارد در سازمان باقی بماند (اسپکتور، ۱۳۷۸؛ ناکتیوک و یکلر، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر پذیرش کارکنان سازمان به عنوان بخشی از خانواده و وفاداری به سازمان (بویی، ۲۰۰۷). ۳- تعهد هنجاری: یعنی اینکه فرد به خاطر فشار هنجارها در سازمان باقی می ماند (قلی پور، ۱۳۸۶). به علت متفاوت بودن انگیزه ها در تعهد سازمانی (خواستن، مجبور بودن، نیاز داشتن) ارزش تعهد شخص در سازمان، لزوما وابسته به ماهیت آن تعهد است (مایر و همکاران، ۱۹۸۹؛ کوواس، ۲۰۰۳). در طبقه بندی جدید سه نوع تعهد به صورت تعهد مبادله ای، تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی معرفی شده است. ۱- تعهد مبادله ای: فرآیند محاسباتی است که فرد با آن به بررسی منافع خود مانند حقوق و مزایا، ترفیع، پایگاه اجتماعی و دست یابی به شبکه اجتماعی که او را به سازمان پیوند زده است می پردازد. ۲- تعهد همانند سازی شده: بر مبنای توافق با ارزش های سازمان است. ۳- تعهد پیوستگی: ناظر بر وابستگی به سازمان است (بالفور و وسکلر، ۱۹۹۶). پژوهشگرانی مانند آرانیا و فریس (۱۹۸۴)؛ آرانیا و همکاران (۱۹۸۱)؛ بریزلی (۱۹۹۹) و لئونگ و همکاران (۲۰۰۳)، بر اساس تعریف تعهد سازمانی، با جایگزینی کردن واژه «حرفه» به جای «سازمان»، تعهد حرفه ای را اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های حرفه قبول آن، اراده برای تلاش حداکثری در حرفه و تمایل زیاد برای حفظ عضویت در حرفه تعریف کردند (الرجبی، ۲۰۰۷). تعهد حرفه ای به معنای تعیین هویت با حرفه است، که شامل تعهد به حرفه، وقف حرفه شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه ای است. تعهد حرفه ای بر اساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه فرد مبتنی است. به عبارت دیگر، احساس پایبندی فرد به وظایفی که با بر عهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام دادن آن ها می داند (حبیبی، ۱۳۸۶). سانتوس (۱۹۹۸)، تعهد حرفه ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می داند و بر تمایل و علاقه به کار گیری در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه ای تاکید می کند. والاس (۱۹۹۵)، مانند میر و آلن (۱۹۹۱) برای تعهد حرفه ای مانند تعهد سازمانی سه بعد

عاطفی، مستمر و هنجاری در نظر گرفته و تعهد حرفه ای را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن تعریف کرده است (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵).

در خصوص ابعاد تعهد سازمانی طبقه بندی های مختلفی وجود دارد که در جدول (۱) این ابعاد را از دیدگاههای مختلف نشان می دهد که از مهمترین آنها می توان به دیدگاههای (اتزیونی، ۱۹۶۱) (ماتیوو زاجاک، ۱۹۹۰) (آلن و میر، ۱۹۹۰) (بارهیم و برمن، ۱۹۹۲) اشاره نمود.

ابعاد تعهد سازمانی	پژوهشگر
تعهدات اخلاقی، تعهدات حسابگرانه، تعهد گواه یا کنترل	اتزیونی
تعهد مستمر، تعهد جمعی (همبستگی جمعی)، تعهد گواه یا کنترل	کانتر
تعهد نگرشی، تعهد رفتاری	استاو
تعهد رفتاری، تعهد نگرشی، تعهد عاطفی	یورمن ری
تعهد هویت، تعلق، وفاداری	بوتر و کوک
تعهد فعال، تعهد منفعل	بارهام و برمن
تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری	آلن و میر
تعهد بیرونی، تعهد درونی	کریس آرچریس

جدول ۱: ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه های مختلف (شکرزاده، ۱۳۸۷؛ ۴۸)

۳. پیش شرط های تعهد سازمانی

مودی و همکارانش (۱۹۸۲)، پیش شرط های تعهد سازمانی را در چهار گروه دسته بندی کردند:

۱- ویژگی های شخصی: ویژگی های شخصی بررسی شده شامل سن، جنسیت، سابقه خدمت، سطح آموزش، نژاد و عوامل شخصی دیگر است. در این پژوهش ها به طور کلی مشخص شده است سن و سابقه خدمت با تعهد رابطه مستقیم دارند. مارچ و سایمون (۱۹۵۸) در حمایت از ارتباط این متغیرها خاطر نشان کردند که وقتی سن و سابقه خدمت در سازمانی افزایش می یابد، فرصت های شغلی جایگزین برای فرد از بین می رود. این کاهش آزادی فرد ممکن است محبوبیت سازمان فعلی را افزایش دهد. نتایج پژوهش های دیگر نشان می دهد که سطح تحصیلات با تعهد ارتباط معکوسی دارد. این ارتباط معکوس ممکن است ناشی از این امر باشد که سازمان قادر نیست انتظارات افراد را با سطوح تحصیلات عالی را برآورده سازد. علاوه بر این افراد با سطوح تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه خود متعهد باشند تا به سازمان.

۲- ویژگی های مرتبط با نقش: سه جنبه از نقش شغلی که تاثیر بالقوه ای بر تعهد کارکنان به سازمان می گذارند عبارتند از: حیطه شغلی، ابهام نقش و تضاد در نقش. تحقیقات زیادی نشان داده که شغل غنی شده، چالش شغلی را افزایش و در نتیجه تعهد را افزایش می دهد. علاوه بر این در مطالعات متعددی که ارتباط تضاد در نقش و ابهام در نقش بررسی شده نشان می دهد که تعهد با این دو ارتباط معکوس دارد.

۳- ویژگی ساختاری: مطالعات در مورد اندازه سازمان، حیطه نظارت، تمرکز و پیوستگی شغل نشان می دهد که رابطه معناداری بین هر یک از این متغیرها با تعهد سازمانی وجود ندارد. یافته های حاصل از مطالعه دیگر نشان می دهد که اندازه سازمان و حیطه نظارت با تعهد غیرمرتبط بودند ولی رسمیت و پیوستگی شغلی و تمرکز با تعهد مرتبط می باشند. یعنی کارکنانی که عدم تمرکز بیشتر، پیوستگی شغلی بیشتر و رسمیت بیشتر را تجربه کرده بودند، تعهد بیشتری داشتند.

۴- تجربیات کاری: تجربیات کاری که در طی زندگی کاری فرد در سازمان رخ می دهد، به عنوان یکی از نیروهای عمده در

فرآیند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارکنان محسوب شده و بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تاثیر می گذارد. احساس اهمیت فرد برای سازمان بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت دارد. هم چنین احساس کارکنان در مورد نگرش های مثبت بر تعهد فرد موثر می باشد.

۴. عوامل موثر بر تعهد سازمانی

طی سالهای اخیر مطالعات زیادی در مورد تعهد سازمانی صورت گرفته که در هر یک از این مطالعات تعهد سازمانی یا به عنوان متغیر مستقل و یا به عنوان متغیر وابسته مدنظر قرار گرفته شده است. یک بازنگری در ادبیات موضوع که توسط ریچرز (۱۹۸۵) صورت گرفته نشان داد که ۱۱ مطالعه، تعهد را به عنوان یک متغیر مستقل و بیش از ۲۰ مطالعه آنرا به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته است (می یو و آلن، ۶۱-۶۲: ۱۹۹).

در زیر مطالعاتی که در آن تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته مدنظر قرار گرفته و عوامل مؤثر آن بررسی شده، آمده است. از میان سه بخش تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و تکلیفی)، تعهد عاطفی بیشتر مورد بررسی واقع شده است. در یک تجزیه و تحلیل جامع مشخص شده که از میان ۴۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی ۲۴ مورد آن به بررسی تعهد عاطفی پرداخته است.

۴-۱- مطالعه کوچ و استیروز

در این مطالعه که در سال ۱۹۷۸ انجام شد، برخی از عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی را به صورت زیر مطرح شده است: ۱- عوامل شخصی: اصلی ترین عامل شخصی، میزان تعلق و پیوستگی بالقوه ای است که کارمند در اولین روز کاری خود، به سازمان می آورد. افرادی که در اولین روز کارشان خود را خیلی متعهد به سازمان نشان می دهند احتمالاً با سازمان باقی خواهند ماند. افرادی که در آغاز ورود به سازمان خیلی متعهد باشند، احتمالاً مسؤولیت های اضافی را خواهند پذیرفت و عضویت خویش را با سازمان ادامه خواهند داد.

این فرآیند تعهد اولیه ممکن است به شکل یک سیکل خود تقویت کننده درآید. یعنی اگر افراد در بدو ورود به سازمان تلاش و کوشش وافر مبذول دارند، ممکن است آنها تلاش بیشتر را در مبنای تعهد بیشتر خود به سازمان توجیه نمایند.

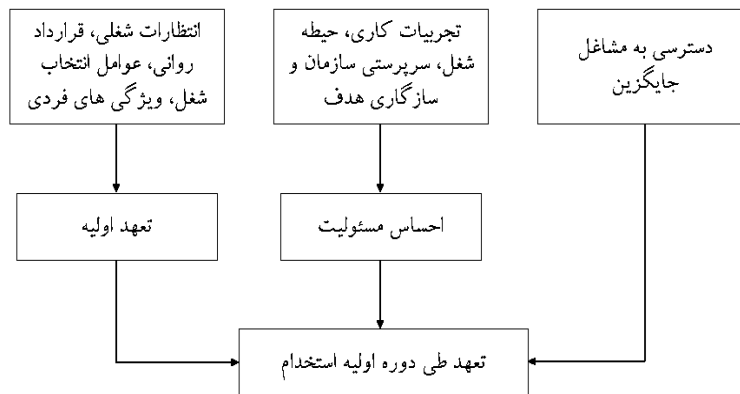
۲- عوامل سازمانی: عوامل سازمانی چون حیطه شغل، باز خورد، استقلال و خود مختاری در کار، چالش شغلی و اهمیت شغل، درگیری و مشارکت رفتاری را افزایش می دهد. توانایی مشارکت در تصمیم گیری مربوط به شغل بر سطح تعهد موثر می باشد. سازگاری بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی، تعهد نسبت به این اهداف را افزایش می دهد، ویژگی های سازمان چون توجه به منافع بهتر کارکنان و مالکیت کارکنان، بطور مثبت باعث افزایش تعهد سازمانی می شود.

۳- عوامل غیر سازمانی: عوامل غیر سازمانی مهمی که باعث افزایش تعهد می شود، قابلیت توانایی دستیابی به جایگزین های شغلی بعد از انتخاب شغل فعلی فرد می باشد. تحقیقی در یک سازمان نشان داد که افرادی که شغلی با حقوق بالا پیدا نکرده اند توجیه خارجی ضعیف از انتخاب خود، بطور قابل ملاحظه ای سطح بالاتری از تعهد سازمانی را نسبت به سازمانی که مشاغل جایگزین برای آنها در دسترس بوده و چه زمانی که شغل جایگزین در دسترس نبوده، سطح تعهد یکسانی از خود نشان دادند. بنابراین به نظر می رسد بالاترین سطح تعهد اولیه در میان افرادی وجود دارد که:

۱- توجیه خارجی ضعیفی برای اولین انتخاب آنها وجود دارد.

۲- انتخاب اولیه را قطعی و غیر قابل تغییر می بینند، یعنی فرصتی برای تغییر تصمیم اولیه خود ندارند (استیروز و پرتز، ۲۹۰:

۱۹۸۳).



شکل ۱: عوامل سه‌گانه اثرگذار بر تعهد سازمانی (کوچ و استیرز، ۱۹۷۸)

۴-۲- مطالعه مطالعه باتمن و استراسر

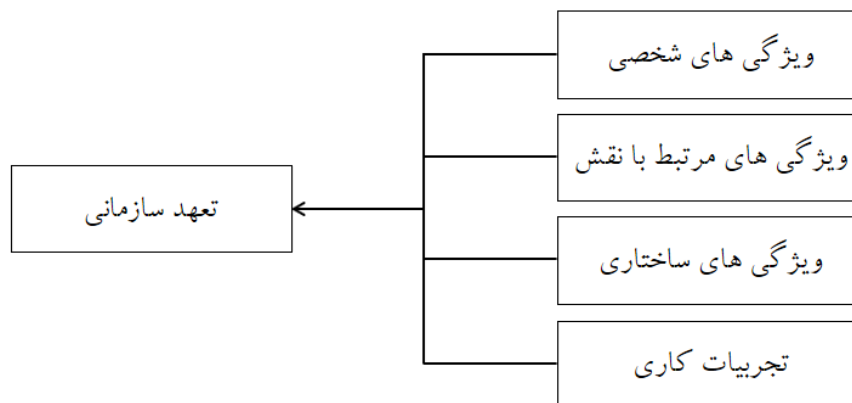
در مطالعه ای که توسط باتمن و استراسر صورت گرفت، ارتباط متغیرهای زیر با تعهد سازمانی سنجیده شده است: ۱- رفتار تشویقی رهبر؛ ۲- رفتار تنبیهی رهبر؛ ۳- ویژگیهای شغل؛ ۴- تمرکز؛ ۵- نیاز به موفقیت؛ ۶- جایگزین‌های شغلی در خارج از سازمان؛ ۷- استرس شغلی؛ ۸- رضایت شغلی؛ ۹- سن؛ ۱۰- تحصیلات؛ ۱۱- سابقه خدمت؛ ۱۲- سابقه در مسیر شغلی.^{۱۳}

تجزیه و تحلیل همبستگی بین این متغیرها و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تمام این متغیرها با تعهد دارای رابطه (مثبت یا منفی) هستند. (باتمن و استراسر، ۹۵: ۱۹۸۴).

۴-۳- مطالعه مودی و همکاران

مودی و همکارانش (۱۹۸۲)^۴ پیش شرطهای تعهد سازمانی (تعهد عاطفی) را در چهار گروه بصورت (شکل ۹-۳) دسته بندی می‌کنند:

Bateman & Strasser
Leader Reward Behavior
Leader Punishment Behavior
Job Characteristic's
Centralization
Needs For Achievement
Environmental, Alternative
Job tension
Job Satisfaction
Age
Education
Seniority (tenure)
Career tenure
Mowdey, Poter & Steers,



شکل ۲: پیش شرط های تعهد سازمانی (مودی و همکاران، ۱۹۸۲)

۱- ویژگیهای شخصی^۱

مطالعات متعددی تاثیر ویژگیهای شخصی مختلفی را بر تعهد سازمانی بررسی کرده اند. ویژگیهای شخصی بررسی شده شامل سن، جنسیت، سابقه خدمت، سطح آموزش، نژاد و عوامل شخصی دیگر می باشد. بطور کلی مشخص شده است که سن و سابقه خدمت با تعهد رابطه مستقیم دارند. مارچ و سایمون (۱۹۵۸) آذر حمایت از ارتباط این متغیرها، خاطر نشان کرده اند که وقتی سن و سابقه خدمت در سازمانی افزایش می یابد فرصت های شغلی جایگزین برای فرد محدود می شود. این کاهش آزادی فردی ممکن است محبوبیت کارفرمای (سازمان) فعلی را افزایش دهد. در مقایسه با سن و سابقه خدمت، سطوح آموزش اغلب مشخص شده که با تعهد ارتباط معکوس دارد. مطرح می شود که این ارتباط معکوس ممکن است ناشی از این باشد که سازمان قادر نیست انتظارات افراد با سطوح تحصیلات عالی را برآورده سازد. علاوه بر این افراد با سطوح تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه خود متعهد باشند تا به سازمان. در پژوهش دیگری مشخص شده که جنسیت با تعهد مرتبط می باشد. در مطالعاتی که توسط انگل و پری^۲ (۱۹۸۱) و نیز تحقیقات دیگر صورت گرفته مشخص شد که زنان متعهد تر از مردان هستند. گروسکی^۳ در مورد این ارتباط استدلال می کند که بطور کلی زنان برای کسب موقعیتهای مناسب در سازمان باید موانع زیادی را پشت سر بگذارند به همین خاطر عضویت در سازمان برای آنها مهمتر می باشد.

۲- ویژگیهای مرتبط با نقش^۴

دومین گروه از عوامل موثر بر تعهد سازمانی که در ادبیات موضوع مشخص شده، نقش کارکنان و ویژگیهای شغلی آنها می باشد. سه جنبه از نقش شغلی که تاثیر بالقوه ای بر تعهد سازمانی کارکنان می گذارند عبارتند از: حیطة شغل یا چالش شغلی، تضاد در نقش و ابهام نقش. تحقیقات زیادی ارتباط بین حیطة شغل و تعهد را بررسی کرده اند، فرضیه اصلی در اینجا این است که شغل تقویت شده (غنی شده) چالش شغلی و در نتیجه تعهد را افزایش می دهد. علاوه بر این مطالعات متعددی ارتباط بین تضاد نقش و ابهام نقش را بررسی کرده و مطرح می کنند که تعهد با تضاد نقش و ابهام ارتباطی معکوس دارد.

Personal Characteristic's
March & Simon
Angle & Pery
Grusky
Role-Related Characteristic's

۳- ویژگیهای ساختاری^۱

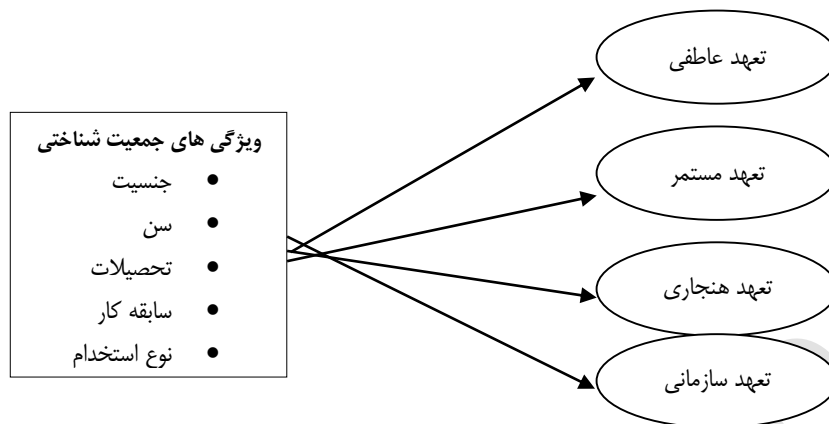
اولین مطالعه در این زمینه توسط استیرز و همکارانش (۱۹۷۸) صورت گرفته که چهار متغیر ساختاری ذیل در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته اند: اندازه سازمان، حیطه نظارت، تمرکز و پیوستگی شغلی. در این پژوهش ارتباط معنی داری بین هیچ یک از این متغیرها و تعهد یافت نشد. بدنبال آن موریس و استیرز (۱۹۸۰) تأثیر متغیرهای ساختاری را نیز مورد بررسی قرار دادند. آنها متوجه شدند که اندازه سازمان و حیطه نظارت با تعهد سازمانی غیر مرتبط بودند ولی رسمیت پیوستگی شغلی و تمرکز با تعهد ارتباط دارند. بدین معنا که کارکنانی که عدم تمرکز بیشتر، پیوستگی شغلی بیشتر و رسمیت بیشتر قوانین و روشهای تدوین شده را تجربه کرده اند، نسبت به کسانی که این عوامل را در اندازه کمتری تجربه کرده اند، تعهد سازمانی بیشتری را احساس می کنند. این یافته ها به استثنای متغیر تمرکز با نتایج استیرز و همکارانش سازگار نبوده است. این دو مطالعه، جنبه های متفاوتی از ساختار را بعنوان عوامل مرتبط با تعهد، مورد بررسی قرار دادند. استیرز و رودمودز در مطالعه تأثیر مالکیت کارکنان بر تعهد به این نتیجه رسیدند که وقتی کارکنان در مالکیت سازمان سهیم باشند، تعهد سازمانی بیشتری دارند تا زمانی که تنها به عنوان یک کارمند سازمان باشند. این پژوهش همچنین نشان داد که مشارکت در تصمیم گیری (یک جنبه مربوط به تمرکز) با تعهد سازمانی ارتباط دارد.

۴- تجربیات کاری^۴

چهارمین دسته از پیش شرطهای عمده تعهد سازمانی، تجربیات کاری می باشد که در طی زندگی شغلی فرد رخ می دهند. تجربیات کاری بعنوان یک نیروی عمده در فرآیند اجتماعی شدن یا اثر پذیری کارکنان محسوب شده و همین نیز به نوبه خود عامل عمده ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تأثیر می گذارد. متغیرهای تجربه کاری چندین مشخص شده که با تعهد سازمانی مرتبط می باشند. در سه مطالعه، وابستگی سازمانی به طور قابل ملاحظه ای با تعهد مرتبط بود. علاوه بر این بوکانان (۱۹۷۴) و استیرز (۱۹۷۷) به این نتیجه رسیدند که احساس اهمیت شخصی برای سازمان با تعهد سازمانی مرتبط است. بدین معنا وقتی کارکنان احساس کنند، آنها مورد نیاز سازمان هستند و یا برای مأموریت و هدف سازمان مهم می باشند، تعهد سازمانی آنها افزایش می یابد، دیگر عامل مهم مربوط به تجربیات کاری، احساس کارکنان در مورد نگرشهای مثبت همکاران نسبت به سازمان می باشد. بدین معنا که نگرشهای مثبت همکاران بر تعهد فرد موثر می باشد.

روش شناسی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۳: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

- فرضیه ۱: جنسیت بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تاثیر معنی دار دارد.
- فرضیه ۲: میزان سن بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تاثیر معنی دار دارد.
- فرضیه ۳: میزان تحصیلات بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تاثیر معنی دار دارد.
- فرضیه ۴: میزان سابقه کاری بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تاثیر معنی دار دارد.
- فرضیه ۵: نوع استخدام بر تعهد سازمانی و ابعاد آن تاثیر معنی دار دارد.

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها (طرح تحقیق) از تحقیقات توصیفی-همبستگی محسوب می شود. ابزار گردآوری داده های پژوهش، پرسشنامه استاندارد، آلن، میر و اسمیت (۱۹۹۳) اقتباس گردیده و شامل ۱۸ گویه است که برای سنجش تعهد سازمانی استفاده می شود و به سه بخش تقسیم می شود: ۶ گویه نخست برای سنجش تعهد عاطفی، ۶ گویه دوم برای سنجش تعهد مستمر و ۶ گویه پایانی برای سنجش تعهد هنجاری می باشد. پرسشنامه در طیف پنج تایی لیکرت تنظیم شده و درک درستی سوالات، روایی پرسشنامه به تایید خبرگان رسیده است. برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه و اطمینان از هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری تحقیق، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. همانطور که در جدول زیر مشاهده می شود آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نشان از پایایی درونی مناسب بوده که بالاتر از ۰/۷ می باشند.

متغیرها	آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۰/۷۹
تعهد مستمر	۰/۷۲
تعهد هنجاری	۰/۹۲
تعهد سازمانی	۰/۹۲

جدول ۲: نتایج آلفای کرونباخ متغیرها

جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه مازندران به تعداد ۳۰۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که تعداد ۱۶۹ نفر به دست آمد، تعداد ۲۲۱ پرسشنامه پخش شد و ۲۰۶ پرسشنامه جمع آوری گردید که با روش نمونه گیری طبقه ای-متناسب انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه های پژوهش از بسته نرم افزاری SPSS 24 (آزمون من-ویتنی، آزمون کروسکال-والیس و آمار توصیفی) استفاده شده است.

یافته ها

در این بخش ۲۰۶ شرکت کننده در نمونه به تفکیک ویژگی های جمعیت شناختی بررسی شدند که اطلاعات آنها در جدول ۴ آورده شده است. همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، بیشترین تعداد مشارکت کنندگان را مردان تشکیل می دهند. از نظر سنی کارکنان بین ۳۶ سال تا ۴۰ سال و ۴۱ سال تا ۴۵ سال، از نظر تحصیلات کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس و از نظر سابقه کار کارکنان با ۱۱ تا ۲۰ سال خدمت، بیشترین فراوانی را داشته اند.

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی های جمعیت شناختی	
%۳۰,۱	۶۲	زن	جنسیت
		مرد	
%۲۶,۹	۶	۳۰ سال و کمتر	سن
		از ۳۱ سال تا ۳۵ سال	
		از ۳۶ سال تا ۴۰ سال	
		از ۴۱ سال تا ۴۵ سال	
		از ۴۶ سال تا ۵۰ سال	
%۱۹,۴	۴۰	۵۱ سال و بیشتر	تحصیلات
		دیپلم و فوق دیپلم	
%۳۲,۵	۶۷	کارشناسی	سابقه کار
		کارشناسی ارشد	
		دکتری	
%۲۹,۶	۶۱	۱۰ سال و کمتر	نوع استخدام
		از ۱۱ تا ۲۰ سال	
		از ۲۱ سال تا ۳۰ سال	
%۲۴,۷	۵۱	۳۱ سال و بیشتر	جمع کل
		رسمی	
%۳۴,۵	۷۱	پیمانی	جمع کل
		قراردادی	
%۱,۵	۳۱	-	
%۵۰,۵	۱۰۴	-	
%۱۰۰	۲۰۶	-	

جدول ۳: نتایج ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

آمار توصیفی تعهد سازمانی و ابعاد آن

در جدول (۵)، میانگین، بیشترین مقدار، کمترین مقدار و انحراف معیار نمرات برای تعهد سازمانی و ابعاد آن گزارش شده است. در نهایت می توان گفت میانگین متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن در سطح متوسط به بالا است.

متغیرها	تعداد (N)	Min.	Max.	میانگین	انحراف معیار
تعهد عاطفی	۲۰۶	۱۲,۰۰	۳۰,۰۰	۲۲,۳۱	۴,۱۵
تعهد مستمر	۲۰۶	۸,۰۰	۳۰,۰۰	۲۱,۷۹	۳,۸۳
تعهد هنجاری	۲۰۶	۶,۰۰	۳۰,۰۰	۲۲,۱۵	۴,۹۶
تعهد سازمانی	۲۰۶	۲۶,۰۰	۸۹,۰۰	۶۶,۲۵	۱۱,۸۳

جدول ۴: نتایج آمار توصیفی تعهد سازمانی و ابعاد آن

آزمون فرضیه ها

ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد جدول (۶). تمام متغیرها ضریب پایین ۰,۰۵ داشتند و نشان از غیرنرمال بودن داده ها بود، در نهایت از آزمون های ناپارامتریک برای آزمون فرضیه ها استفاده شد.

متغیر	ضریب Z کولموگروف-اسمیرنوف	P-Value	وضعیت توزیع
تعهد عاطفی	۰,۶۷	۰,۰۲۴	غیرنرمال
تعهد مستمر	۰,۸۸	۰,۰۱	غیرنرمال
تعهد هنجاری	۰,۱۶	۰,۰۰	غیرنرمال
تعهد سازمانی	۰,۰۶	۰,۰۴۲	غیرنرمال

جدول ۵: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیر

فرضیه اول: بر اساس روش تحلیل آزمون من-ویتنی؛ بین جنسیت و تعهد سازمانی و ابعاد آن، در جدول (۷) مشخص شد که سطح معناداری (*sig*) بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، و تفاوت معناداری بین خانم و آقایان وجود ندارد ($p > 0,05$). در نتیجه میزان تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد مستمر و تعهد سازمانی بین خانم ها و آقایان برابر بود، پس فرض H_1 رد (عدم برابری میانگین ها) و فرض H_0 (برابر بودن میانگین ها) پذیرفته می شود.

P-Value	ضریب Z	ضریب من-ویتنی	جمع رتبه ها	میانگین رتبه ها	تعداد	جنسیت	
۰,۶۹	-۰,۳۸	۴۳۱۱,۵۰۰	۱۵۰۷۸	۱۰۴,۵۶	۱۴۴	زن	تعهد عاطفی
			۶۲۶۴	۱۰۴,۰۴	۶۲	مرد	
۰,۶۵	-۰,۴۴	۴۲۹۰,۰۰۰	۱۵۰۵۶	۱۰۴,۷۱	۱۴۴	زن	تعهد مستمر
			۶۲۴۳	۱۰۰,۶۹	۶۲	مرد	
۰,۴۳	-۰,۸۸	۴۱۵۹,۵۰۰	۱۵۲۰۸	۱۰۵,۶۱	۱۴۴	زن	تعهد هنجاری
			۶۱۱۲	۹۸,۵۹	۶۲	مرد	
۰,۴۰	-۰,۸۳	۴۱۳۷,۵۰۰	۱۵۲۳۰	۱۰۵,۷۷	۱۴۴	زن	تعهد سازمانی
			۶۰۹۰	۹۸,۲۲	۶۲	مرد	

جدول ۶: نتایج آزمون من-ویتنی (مقایسه میانگین متغیرهای ابعاد تعهد سازمانی با جنسیت)

¹ Mann-Whitney

فرضیه دوم: نتایج تحلیل آزمون کروسکال-والیس^۱ بین سطوح مختلف سنی و (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) در جدول (۸) نشان داد، که بین سطوح مختلف سنی و ابعاد تعهد سازمانی اختلاف معناداری وجود ندارد، یعنی درصد معناداری در همه سطوح بالاتر از ۵ صدم بود ($p > 0.05$). بنابراین با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه پژوهشگر مبنی رابطه معنادار بین میانگین سطوح سنی و ابعاد تعهد سازمانی، فرض H_1 (وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) رد و فرض H_0 (عدم وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) پذیرفته می‌شود.

فرضیه سوم: نتایج تحلیل آزمون کروسکال والیس بین سطوح مختلف تحصیلی و (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) در جدول (۸) نشان داد، که بین سطوح مختلف تحصیلی با (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) تفاوت معناداری وجود ندارد، یعنی درصد معناداری در همه سطوح بالاتر از ۵ صدم بود ($p > 0.05$). بنابراین با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه پژوهشگر مبنی رابطه معنادار بین میانگین سطوح تحصیلی و (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی)، فرض H_1 (وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) رد و فرض H_0 (عدم وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) پذیرفته می‌شود. ولی نتایج تحلیل آزمون کروسکال والیس بین سطوح مختلف تحصیلی با (تعهد مستمر) نشان داد بین میانگین‌ها تفاوت معناداری وجود دارد ($p = 0.06$ ، $df = 2$). با توجه به جدول (۸)، میانگین گروه فوق لیسانس (96.43 ± 3) بطور معناداری ($p = 0.06$) کمتر از گروه دکتری (129.22 ± 3) بوده است ($p < 0.05$).

فرضیه چهارم: نتایج تحلیل آزمون کروسکال والیس بین سطوح میزان سابقه کار و (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) در جدول (۸) نشان داد، که بین سطوح میزان سابقه کار با (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) تفاوت معناداری وجود ندارد، یعنی درصد معناداری در همه سطوح بالاتر از ۵ صدم بود ($p > 0.05$). بنابراین با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه پژوهشگر مبنی رابطه معنادار بین میزان سابقه کار با (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی)، فرض H_1 (وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) رد و فرض H_0 (عدم وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) پذیرفته می‌شود.

فرضیه پنجم: نتایج تحلیل آزمون کروسکال والیس بین نوع استخدام (رسمی، قراردادی و پیمانی) با (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) در جدول (۸) نشان داد، که بین نوع استخدام با (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) تفاوت معناداری وجود ندارد، یعنی در صد معناداری در همه سطوح بالاتر از ۵ صدم بود ($p > 0.05$). بنابراین با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه پژوهشگر مبنی رابطه معنادار بین میانگین نوع استخدام با (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی) فرض H_1 (وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) رد و فرض H_0 (عدم وجود تفاوت در بین میانگین‌ها) پذیرفته می‌شود.

¹ Kruskal-Wallis

جدول ۷: نتایج آزمون کروسکال-والیس

متغیرهای جمعیت شناختی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی	
	میانگین گروه ها	میانگین گروه ها	میانگین گروه ها	میانگین گروه ها	
سن	۳۰ سال و کمتر (n=۶)	۱۰۷.۵۰	۸۵.۵۸	۱۰۵.۵۸	۱۰۲.۵۰
	۳۱ - ۴۵ سال (n=۱۳۶)	۱۰۴.۲۱	۱۰۰.۶۰	۱۰۲.۸۸	۱۰۱.۹۹
	۴۶ - ۵۵ سال (n=۴۰)	۹۸.۱۱	۱۰۷.۰۶	۱۰۵.۰۸	۱۰۳.۸۵
	۵۵ سال و بیشتر (n=۲۴)	۱۰۷.۴۲	۱۱۸.۴۶	۱۰۳.۸۸	۱۱۱.۷۱
		کای دو: ۰.۴۷ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۹۲۴	کای دو: ۲.۵۳ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۴۶۹	کای دو: ۰.۰۵ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۹۹۷	کای دو: ۰.۵۴ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۹۰۹
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم (n=۱۳)	۱۱۳.۲۳	۱۲۶.۶۲	۱۱۶.۷۳	۱۲۰.۵۰
	کارشناسی (n=۶۷)	۹۸.۲۰	۱۰۰.۲۵	۱۰۴.۲۹	۱۰۰.۷۸
	کارشناسی ارشد (n=۱۱۰)	۱۰۱.۸۴	۹۶.۴۳	۹۸.۸۳	۹۸.۳۶
	دکتری (n=۱۶)	۱۲۹.۲۲	۱۴۶.۹۴	۱۲۱.۵۳	۱۳۶.۳۸
		کای دو: ۳.۹۶ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۲۶۵	کای دو: ۱۲.۲۹ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۰۰۶	کای دو: ۲.۸۷ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۴۱۱	کای دو: ۶.۸۸ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۰۷۶
سابقه کار	۱۰ سال و کمتر (n=۵۱)	۱۰۹.۷۴	۱۱۳.۱۸	۱۰۷.۸۴	۱۱۱.۲۳
	۱۱ سال تا ۱۵ سال (n=۵۰)	۱۰۱.۸۵	۹۴.۳۲	۹۹.۷۹	۹۸.۵۱
	۱۶ سال تا ۲۱ سال (n=۴۹)	۱۱۲.۱۹	۱۰۶.۲۹	۱۱۰.۶۲	۱۰۹.۴۲
	۲۰ سال و بیشتر (n=۵۶)	۹۱.۶۰	۱۰۰.۴۵	۹۶.۶۳	۹۵.۷۴
		کای دو: ۳.۸۶ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۲۷۷	کای دو: ۲.۸۰ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۴۲۳	کای دو: ۱.۹۹ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۵۸۰	کای دو: ۲.۶۴ درجه آزادی: ۳ معناداری: ۰.۴۵۰
نوع استخدام	رسمی (n=۷۱)	۱۰۸.۶۳	۱۰۷.۶۸	۱۰۹.۳۰	۱۰۹.۵۸
	پیمانی (n=۳۱)	۹۲.۹۰	۱۰۱.۳۷	۸۹.۸۷	۹۲.۶۸
	قراردادی (n=۱۰۴)	۱۰۳.۱۶	۱۰۱.۲۸	۱۰۳.۶۰	۱۰۲.۵۷
		کای دو: ۱.۵۱ درجه آزادی: ۲ معناداری: ۰.۴۶۸	کای دو: ۰.۵۳ درجه آزادی: ۲ معناداری: ۰.۷۶۵	کای دو: ۲.۳۶ درجه آزادی: ۲ معناداری: ۰.۳۰۷	کای دو: ۱.۷۸ درجه آزادی: ۲ معناداری: ۰.۴۰۹

بحث و نتیجه گیری

امروزه به کارکنان به عنوان ثروت های انسانی متغیر نگاه می شود؛ از این رو سازمان ها در تلاش هستند با اجرای برنامه های مختلف در جهت ارزش گذاری به این منابع، پله های ترقی را یکی پس از دیگری پیموده و به موفقیت های پی در پی دست یابند و در این راه بی پایان با نهایت سرعت و تلاش خستگی ناپذیر حرکت می کنند؛ از جمله متغیرهای مطرح در حوزه منابع انسانی تعهد سازمانی است که به فرد انگیزه و اشتیاق ماندن و تلاشی پیوسته داشته باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده و گفتگو در این خصوص، می توان اذعان کرد که بین میانگین متغیرهای جمعیت شناختی با ابعاد تعهد سازمانی تفاوت چندانی وجود ندارد. همچنین مشاهده شد که هر چه میزان تحصیلات کارکنان افزایش می یابد، میزان تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری آنان نیز افزایش پیدا می کند.

با مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی و ابعاد آن و متغیرهای جمعیت شناختی مشخص گردید که برخی از مطالعات داخلی و خارجی هم سو با نتایج این پژوهش می باشد. با این حال، در ادامه به برخی از مطالعات داخلی و خارجی که از نظر موضوعی با پژوهش حاضر مشابهت دارند، اشاره خواهد شد. در این مطالعه سطح تعهد عاطفی (۲۲،۳۱±۴،۱۵)، تعهد مستمر (۲۱،۷۹±۳،۸۳) و تعهد هنجاری (۲۲،۱۵±۴،۹۶) کارکنان متوسط به بالا بود که مشابه نتایج مطالعات حمیدی (۲۰۰۰) و مهدوی (۲۰۰۶) است و با یافته های مالک و همکاران (۲۰۱۶) مغایرت دارد. مالک و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی که بین ۱۶۰ نفر از پزشکان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میزان تعهد سازمانی پزشکان در سطح مناسبی قرار ندارد. بنلیگری و سولماز (۲۰۱۲) در مطالعه خود بین ۴۱۱ نفر از پزشکان دریافتند که پزشکان در سطح تعهد سازمانی بالاتری قرار دارند. در مطالعه ای که دمیرال (۲۰۱۴) در بین پزشکان انجام داد میانگین تعهد عاطفی (۳،۱۲±۰،۸۳) تعهد مستمر (۳،۲۹±۰،۷۱) و تعهد هنجاری (۳،۲۸±۰،۷۴) در سطح متوسط بود.

در فرضیه اول تحقیق حاضر بررسی رابطه جنسیت با تعهد سازمانی و ابعاد آن بود که رابطه معناداری بین متغیرهای مذکور نشان نداد؛ این یافته ها با پژوهش دوغار (۲۰۱۴) مطابقت و با پژوهش وو وان (۲۰۱۵) و کوچاکوزکان (۲۰۱۵) مغایرت است. وو وان (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافت که بین تعهد عاطفی با جنسیت رابطه معنادار ($p < 0,05$)، و با تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه ای مشاهده نشد. کوچاکوزکان (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافت که میانگین تعهد سازمانی بین آقایان و خانم ها متفاوت است در نتیجه رابطه معناداری را مشاهده کردند. در مطالعه ای که چیهانگیرواغلو (۲۰۱۰) انجام داد، از لحاظ جنسیت میانگین تعهد مستمر پزشکان متفاوت و در تعهد عاطفی و هنجاری یکسان بوده است. کاراهان (۲۰۱۰) در مطالعه خود دریافت که سطح تعهدات پزشکان با توجه به جنسیت متفاوت بوده است. سجادی، خامسی پور و حسن زاده (۲۰۰۸) و اتلیخانی (۲۰۱۱) نیز بر وجود رابطه بین جنسیت و تعهد عاطفی اشاره داشته اند.

در فرضیه دوم تحقیق حاضر بررسی رابطه میزان سن با تعهد سازمانی و ابعاد آن بود که رابطه معناداری بین متغیرهای مذکور نشان نداد؛ این یافته ها با پژوهش شاین و ریاز (۱۹۹۲)، نگو (۱۹۹۸)، اوون و همکاران (۱۹۹۳)، لاوان و بنر (۱۹۸۵)، وو وان (۲۰۱۵)، چیهانگیرواغلو (۲۰۱۰) و فربورن (۲۰۰۱) مغایرت است. وو وان (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافت که بین میزان سن با تعهد هنجاری و تعهد مستمر رابطه معنادار ($p < 0,05$) و با تعهد عاطفی رابطه مشاهده نشد. فربورن (۲۰۱۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که با افزایش میزان سن کارکنان، میزان تعهد سازمانی آنان نیز افزایش پیدا می کند. سلیمان دمیرال (۲۰۱۷) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین میزان سن با میانگین تعهد عاطفی رابطه معنادار ($p < 0,05$) وجود دارد.

در فرضیه سوم تحقیق حاضر بررسی رابطه میزان تحصیلات با تعهد سازمانی و ابعاد آن بود که رابطه معناداری بین میزان تحصیلات با تعهد مستمر مشاهده شد ($p < 0,05$). ولی با تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی رابطه ای مشاهده نشد. وو وان (۲۰۱۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسید بین میزان تحصیلات و تعهد هنجاری رابطه معنادار ($p < 0,05$) و با تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه مشاهده نشد. در مطالعه ای که چیهانگیرواغلو (۲۰۱۰) انجام داد، میانگین تعهد عاطفی و هنجاری با توجه به تحصیلات پزشکان متفاوت بود و رابطه معناداری را مشاهده کرد. کوچاکوزکان (۲۰۱۵) در مطالعه خود رابطه معناداری بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی مشاهده نکرد.

در فرضیه چهارم تحقیق حاضر بررسی رابطه میزان سابقه کار با تعهد سازمانی و ابعاد آن بود که رابطه معناداری بین میزان سابقه کار با تعهد سازمان و ابعاد آن مشاهده نشد؛ این یافته‌ها با پژوهش وو وان (۲۰۱۵) مطابقت و با پژوهش مغایرت دارد. وو وان (۲۰۱۵) در پژوهش خود رابطه‌ای بین میزان تحصیلات با تعهد عاطفی و تعهد مستمر مشاهده نکرد ولی با تعهد هنجاری رابطه معناداری مشاهده کرد. دوغار (۲۰۱۴) در پژوهشی که انجام داد به این نتیجه رسید که بین میزان سابقه کار با تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه معنادار وجود دارد.

در فرضیه پنجم تحقیق حاضر بررسی رابطه نوع استخدام با تعهد سازمانی و ابعاد آن بود که رابطه معناداری بین نوع استخدام با تعهد سازمان و ابعاد آن مشاهده نشد؛ یعنی میانگین کارکنان با وضعیت استخدام رسمی، قراردادی و پیمانی در یک سطح می‌باشد که این یافته‌ها با مطالعه فرح آبادی و همکاران (۱۳۹۱) و سجادی و همکاران (۲۰۰۹) مغایرت دارد.

بنابراین می‌توان گفت تعهد سازمانی از عوامل موثر بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها می‌باشد، به ویژه در سازمان‌های دولتی، این اهمیت چشم‌گیر است. از این رو برای افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان، توجه به مواردی نظیر بالا بردن امنیت شغلی کارکنان، اصلاح نظام‌های استخدامی و ساختارهای تشکیلاتی، جذب مدیران از دورن سازمان‌ها، ارائه آموزش‌های مناسب و توجیهی قبل از استخدام و توسعه مهارت‌های شغلی کارکنان می‌تواند موثر باشد. هم‌چنین فراهم کردن شرایط تحصیل و مدارک تحصیلی بالاتر می‌تواند میزان تعهد مستمر کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه کارکنان به سازمان متعهدتر می‌شوند.

در نهایت چون این پژوهش محدود به یک سازمان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران به بررسی نمونه‌های آماری بیشتر در سازمان‌های دولتی و غیردولتی در خصوص ابعاد تعهد سازمانی بپردازند.

منابع

- فرح آبادی، سید محمد احسان؛ فتاحی، مرضیه؛ آرتنگ، مهرداد؛ حسن زاده، اکبر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه تعهد سازمانی با ویژگی های جمعیت شناختی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی استان اصفهان. پایگاه مرکز علمی جهاد دانشگاهی، شماره ۴، صص ۲۹-۳۸.
- گودرزوندچگینی، مهرداد؛ امین، رودپشتی زهرا. (۱۳۹۱). رابطه بین جد سیت و تعهد سازمانی با توجه به سن. فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه، شماره ۴، صص ۴۳-۶۷.
- مساح، هاجر؛ سماواتیان، حسین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی، هوش هیجانی و انواع تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری. مجله روانشناسی، شماره ۴۲، صص ۳۳۶-۳۵۲.
- یادگار، میترا؛ صیف، محمدحسن. (۱۳۹۶). رابطه بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با ویژگی های جمعیت شناختی در کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، دانشگاه علامه مجلسی.
- جعفری، پریسا؛ رجائی پور، سعید؛ مهرابی، حسینعلی. (۱۳۹۳). بررسی تعهد سازمانی آموزگاران با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی آنان. همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی.
- امامی، مصطفی (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن. نشریه راهبرد انجمن پردیس قم دانشگاه تهران، شماره ۱، صص ۱۲۷-۱۴۴.
- حسینی، سیدمهدی؛ مهدی زاده اشرفی، علی. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی. نشریه پژوهشگر مدیریت، شماره ۱۸، صص ۹-۱۶.
- قلی پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی و رفتار فردی، تهران: نشر سمت.
- سلطانی، شاروخ. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد. فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی. شماره ۱، صص ۱۰۷-۹۳.
- خنیفر، حسین؛ مقیمی، سیدمحمد؛ جندقی، غلامرضا؛ زورندی، نفیسه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مولفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم. نشریه مدیریت دولتی، شماره ۲، صص ۱۸-۳.
- باسامی، احمد؛ چیذری، محمد؛ عباسی، عنایت. (۱۳۹۲). تاثیر ویژگی های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، صص ۸۱-۹۶.
- Linh, T.W. (2015). Demographical Factors Affecting Organizational Commitment of Lecturers. VNU Journal of Science: Educational Research, Vol. 31, No. 4, pp. 16-25.
- Fedayi Yagmar. & Sema Dokme. (2017). The Relationship Between Organizational Commitment and Demographic Variables of Physycians in public institutions. International Journal of Physicians in Public Institutions.
- Cand Abdulkadir. & Ramazan Erdem. (2017). The Role of Demographical Factors in Predicting Organizational Commitment Among Security Employees. Journal of Organizational Change Management, Vol. 2, No. 5, pp. 409-415.
- Dogar Nizameddin. (2014). Relation Between Organizational Commitment and Demographical Factors: a research in banking sector, ProQuest Journal, P-p. 103-115.

- Irfanullah K, Farhatullah K, Hamid K, Allah N. (2013). Determining the Demographics on the Organizational Commitment of Academicans in the HEIs of DCs like pakistan, European Journal of Sustainable Development, Vol. 2, No. 4, P-p. 117-130.
- Küçüközkan Y. (2015). Relation between organizational commitment and gender: a research on health care staff working in hospitals, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi. 2015;1(1):14-37.
- Cihangiroğlu N. (2010). A study on the military physicians' perceptions on organizational commitment, Gülhane Tıp Dergisi. 2010; 56:82-90.
- Karahan A. (2009). A research of analyzing the organizational commitment and job satisfaction on physicians: example of Afyon Kocatepe University Hospital, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2009; 23:421-432.
- Mahdavi, M. (2006). A comparative Study of Organizational Commitment and Desire to Job quitting in Public Tehran Hospitals, [Master Thesis]. Department of Health and Medical Research, Tehran University, 2006. [In Persian]
- Hamidi M. (2000). Relationship between Organizational Structure, Organizational Effectiveness and Commitment of Staff in the areas of Sports Organizations. [PhD Thesis] Faculty of Physical Education, Tehran University, 2000. [In Persian]
- Sajadi H, Khamesipor M. (2009). The Study of Organizational Commitment and Staff Job Quitting in Administrative Vice- Chancellery of Isfahan University of Medical Sciences, Journal Iran work health, 2009; 6 (3). [In Persian]
- Atlikhani, M. & Amirkhani, A. H., (2011), The relationship between organizational commitment and employee participation in decision making on environmental protection department of Hamedan province, Journal of Light Peak, No. 3 (Persian)
- Ngo, H. (1998), Employment practices and organizational commitment: Differential effects for men and women?, International Journal of Organizational Analysis, 6(3), 251-267.
- Lavan, H., & Banner, D. K. (1985), The perception of role conflict", role ambiguity and organizational commitment differences between sexes, International Journal of Manpower, 6(5), 32-36.
- Demirel Y. (1991). The impact of organizational trust on organizational commitment: a study of employees in the textile industry, Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2008;15(2):179-184.
- Meyer J, Allen J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, Hum Res Manage Rev. 1991;1(1):61-89.
- Blanchard P, Hersey K. (2008). Organizational Behavior Management. 7 th ed. J Organizational Behavior, 34:133-135.

Assessing the Impact of Demographic Characteristics on Dimensions of Organizational Commitment among the Staff of Mazandaran University

Mahmood, Yahyazadeh far¹; Peyman, Ebrahimi Zangalani²; Mohsen, Alizadeh Sani³

1- Department of Human Resource Management, University of Babolsar, Mazandaran, Iran
(Email: m.yahyazadeh@umz.ac.ir)

2- Master of Human Resource Management, University of Babolsar, Mazandaran, Iran
(Email: peyman.hrm@yahoo.com)

3- Department of Human Resource Management, University of Babolsar, Mazandaran, Iran
(Email: Alizadehsani@umz.ac.ir)

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the relationship between demographic variables and organizational commitment (emotional commitment, continuous commitment, normative commitment) among employees. **Method:** The statistical population of this study consisted of staff of Mazandaran University, which numbered about 350 people and sample size was 183 who were selected by Cochran formula by stratified-proportional sampling method. Finally, 206 questionnaires were completed. The standard questionnaire of Allen, Meyer and Smith (1993) was used to collect the variables of organizational commitment. Data were analyzed by SPSS software package (U-Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test, and descriptive statistics). **Results:** Based on the results, the mean of organizational commitment in the whole sample was 66.225 points and it was between demographic variables (gender, age, work experience and type of employment) with emotional commitment, continuous commitment, normative commitment and organizational commitment. There was no significant relationship if there was only a significant relationship between education and continuous commitment. **Conclusion:** According to the results, among the demographic variables with organizational commitment and its dimensions, there was only significant relationship and mean difference between educational levels (doctoral and master's degree) and continuous commitment, and there was a significant difference between the mean of the other variables. did not have.

Keywords: *Demographic Characteristics, Organizational Commitment, Continuous Commitment, Emotional Commitment, Normative Commitment.*