

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال هفتم، شماره بیست و هشتم، پائیز ۱۳۹۴

صص ۱۴۱-۱۳۱

بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان شرقی

محمدتقی باغبان‌خلجانی^۱

دکتر عزیز جوان‌پور هروی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۱۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۳/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر، به منظور بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان شرقی انجام شده است. برای تحقق اهداف پژوهش ۵ فرضیه مورد مطالعه قرار گرفتند. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان - شرقی می‌باشد. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، ۶۶ نفر از کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان شرقی انتخاب شدند. پرسشنامه‌ای که توسط پژوهشگر تهیه و تنظیم شده بود به وسیله نمونه مورد مطالعه تکمیل گردیدند. در این تحقیق با توجه به ماهیت مساله از روش پیمایش استفاده شده است. پس از استخراج داده‌ها، برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای اثربخشی آموزش و توسعه، حقوق و دستمزد، ارزیابی عملکرد، ارتباط مناسب با کارکنان و مشارکت رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی دارد. ولی متغیر فرصت‌های جایگزین شغلی رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان ندارد.

واژگان کلیدی: اهداف سازمانی، تعهد سازمانی و عوامل اجتماعی.

مقدمه

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است (رکنی‌نژاد، ۱۳۸۶). این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین این تغییر در قلمرو

۱. دانش‌موخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز - ایران.

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تبریز - ایران (نویسنده مسئول).

مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است (همان منبع). همچنین با توجه به تحولات اخیر در حیطة کسب و کار، از جمله: کوچک‌سازی‌ها و ادغام‌های سازمان‌های دولتی و خصوصی در یکدیگر، عده‌ای از صاحب‌نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزة مدیریت، از جمله: ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی‌مورد است (ساغروانی، ۱۳۸۸). اما عده‌ای دیگر از محققان، این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده است و همچنان می‌تواند مورد توجه قرار گیرد (فرهنگی و دیگری، ۱۳۸۴). با توجه به برخی اختلاف نظرها درباره میزان تاثیر تعهد سازمانی بر رفتار کارکنان در سازمان، بررسی موضوع میزان تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان - شرقی، برای مدیران این سازمان ضروری به نظر می‌رسد. زیرا این اداره دارای مدیریت‌های متعددی در سطح استان و سایر شهرستان‌های تابعه می‌باشد و در جهت کوچک‌سازی و ادغام گام برمی‌دارد و نیز پیوند نزدیکی با موسسات خصوصی دارد. لذا کارشناسان و مدیران اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی علاقمند به دانستن میزان تاثیر عوامل اجتماعی بر تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن در سازمان هستند. پرسش‌های اساسی در این پژوهش این است که، عوامل اجتماعی موثر بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی کدامند؟ می‌توان انتظار داشت که نتایج تحقیق در پاسخ به این پرسش‌ها، مدیران را در بهبود رفتار سازمانی کارکنان کمک نماید.

در تحقیقات انجام شده درباره سازمان، سه نگرش عمده بیشترین توجه را از سوی محققان به خود جلب کرده است. این سه نگرش عبارتند از:

۱. رضایت شغلی^۱، ۲. وابستگی شغلی^۲، ۳. تعهد سازمانی^۳ (رکنی‌نژاد، ۱۳۸۶).

تعهد سازمانی، مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی^۴ به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که، تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (آمسترانگ، ۱۳۸۱: ۱۰۸). پورتر و همکاران (۱۹۹۴)، تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل: انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. کوهن^۵ (۲۰۰۴) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کند (رنجریان، ۱۳۸۵).

¹ Job Satisfaction

² Job Involvement

³ Organizational Commitment

⁴ Behavior Organizational

⁵ Cohen

تعهد سازمانی عبارت است از: نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی، شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (استرون، ۱۳۷۷). شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند: نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. کانتر نیز، تعهد سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم‌های اجتماعی می‌داند (به نقل از اسماعیلی، ۱۳۸۰).

به عقیده سالانسیک، تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیت‌ها تداوم بخشد و مشارکت موثر خویش را در انجام آن‌ها حفظ کند (به نقل از ساروقی، ۱۳۷۵). بوکانان^۱، تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌داند، یعنی وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف و به سازمان فی‌نفسه جدای از ارزش ابزاری آن (همان منبع).

به نظر لوتانز^۲ و شاو (۱۹۹۲)، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش عبارت است از: تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان و اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف (عراقی، ۱۳۹۳). وجه اشتراک تعاریف بالا این است که، تعهد حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص کند و تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵). در پژوهش حاضر، تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه، دلبستگی، وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. لذا به پیروی از برخی محققان (مولایی، ۱۳۸۵)، تعهد سازمانی شامل سه بخش در نظر گرفته شده است:

۱. تعهد عاطفی (چالش شغل، وضوح نقش، وضوح اهداف، مشکل بودن هدف، پذیرش مدیریت، انسجام همکاران، تبعیت‌پذیری سازمانی، عدالت، اهمیت شخصی، بازخورد و مشارکت)
۲. تعهد مستمر (مهارت‌ها، آموزش، تغییر محل زندگی، سرمایه‌گذاری فرد و درک قابلیت دست‌یابی به جایگزین‌های شغلی)

۳. تعهد هنجاری یا تکلیفی (هنجار تعهد سازمانی)

مدنی و زاهدی (۱۳۸۴)، نشان داده‌اند که متغیر درک حمایت سازمانی، قوی‌ترین رابطه مستقیم و مثبت را با تعهد سازمانی کلی (شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) دارد و متغیر احساس عدالت سازمانی، همبستگی نسبتاً قوی مستقیم با تعهد سازمانی دارد و متغیر احساس امنیت شغلی، همبستگی مستقیم نسبتاً ضعیف با تعهد سازمانی داشته است. اسماعیلی (۱۳۸۰) مهم‌ترین عوامل موثر بر ایجاد و حفظ تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف را در قالب سه متغیر رضایت شغلی، عوامل بهداشتی و وجود عوامل محیطی دسته‌بندی و سپس ارتباط آن‌ها را با تعهد سازمانی مورد آزمون قرار داد.

¹. Biukanan

². Loutaz

یافته‌های تحقیق وی نشان داد که بین میزان رضایت شغلی عوامل نگهدارنده بهداشتی و وجود عوامل محیطی از یک طرف و میزان تعهد سازمان مدیران از طرف دیگر رابطه خطی مثبت وجود دارد. بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. آلن و همکاران (۱۹۹۶)، نشان دادند که تفویض اختیار بر تعهد سازمانی و تصمیمات شغلی اعضاء سازمان موثر بوده است. هدف اصلی تحقیق حاضر، تعیین عوامل اجتماعی مرتبط با تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان شرقی می‌باشد.

فرضیه‌های تحقیق

- بین اثربخشی حقوق و دستمزد و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- بین اثربخشی آموزش و توسعه و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- بین اثربخشی ارزیابی عملکرد و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- بین فرصت‌های شغلی جایگزین و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

متغیر وابسته

تعهد سازمانی: حالتی است که کارکنان یا کارمندان سازمان به خصوص، هدف‌های سازمان را معرف خود می‌دانند و آرزو می‌کنند که در عضویت آن سازمان بمانند (سیدجوادین، ۱۳۸۸). در این تحقیق برای اندازه‌گیری و سنجش تعهد سازمانی سه بعد داریم که به تعریف هر سه بعد می‌پردازیم.

تعهد عاطفی: این بخش از تعهد سازمانی، به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد، تعریف می‌شود (صادقی‌فر، ۱۳۸۶). تعهد تکلیفی یا هنجاری: تعهد تکلیفی، به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آن‌هاست.

تعهد مستمر: ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های از دست رفته در یک سازمان است. هزینه‌های از دست رفته عبارت است از: مخارج یک فعالیت یا پروژه که قابل بازیافت نباشند. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد (صادقی‌فر، ۱۳۸۶).

متغیرهای مستقل

حقوق و دستمزد: حقوق و دستمزدی که به افراد، در قبال انجام و یا جبران وظایف و مسئولیت‌های که آن‌ها در مشاغل خویش به عهده دارند پرداخت می‌شود (سعادت، ۱۳۸۶).

برای سنجش متغیر حقوق و دستمزد و عملیاتی کردن آن در این تحقیق، از شاخص‌های میزان مناسب بودن مزایای ارائه شده برای برآورد نیازها، میزان پرداخت مبتنی بر عملکرد، میزان عادلانه بودن حقوق در مقایسه با وظایف و مسئولیت‌ها، میزان شناخت از معیارهای پرداخت (راتناورا، ۲۰۱۰)، میزان قدردانی از تلاش‌های پیشرفت کیفی کارکنان، تشویق به بهبود کیفی کار با تمهیدات ارتقای حقوق، ارائه مشوق‌های لازم برای کارکنانی که دارای عملکرد مناسبی هستند و میزان شفاف بودن پاداش و تنبیه کارکنان، استفاده شده است (یانگ فونگ و همکاران، ۲۰۱۱).

آموزش و توسعه: آموزش یکی از مهم‌ترین وظایف منابع انسانی است که می‌تواند مستقیماً به بهره‌وری و سودآوری سازمان کمک کند. گستره برنامه‌های آموزشی متغیر بوده و شامل آموزش فنی، عملیاتی، خدمات مشتری، فروش، سرپرستی و مدیریت می‌باشد (یانگ فونگ و همکاران، ۲۰۱۱).

برای سنجش متغیر آموزش و توسعه و عملیاتی کردن آن در این تحقیق، از شاخص‌های میزان آموزش دریافت‌شده متناسب با کاری که انجام می‌شود، میزان تناسب آموزش با ارتقاء به پست بعدی (راتناورا، ۲۰۱۰)، نحوه کسب آموزش توسط مدیران در طول فرآیند کاری و به روز بودن آموزش استفاده شده است (یانگ فونگ و همکاران، ۲۰۱۱).

ارزیابی عملکرد: فرآیندی است که به وسیله آن کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرند (سعادت، ۱۳۸۶). به بیان دیگر ارزیابی عملکرد عبارت است از: روش رسمی تشخیص خصوصیات کارکنان بر اساس بازخورد مثبت یا منفی از نتایج عملکرد افراد در چگونگی انجام وظایف می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۸).

برای سنجش متغیر ارزیابی عملکرد و عملیاتی کردن آن در این تحقیق، از شاخص‌های میزان منصفانه بودن ارزیابی عملکرد، میزان اطلاع‌رسانی به افراد در رابطه با نحوه ارزیابی عملکرد آن‌ها، میزان ارائه بازخور به افراد در رابطه با عملکردشان، میزان رسمی و مکتوب بودن ارزیابی عملکرد و میزان مفید بودن ارزیابی عملکرد در شناسایی نقاط ضعف و قوت افراد استفاده شده است (راتناورا، ۲۰۱۰).

ارتباط مناسب با کارکنان: به یک ارتباط مناسب و پویا بین مدیران یک سازمان و کارکنان آن اشاره می‌کند که در آن کارکنان به راحتی تمامی مسائل را با مدیران خود در ارتباط می‌گذارند. این متغیر با

سوالاتی نظیر اخلاق نیکو، حسن مدیریت و ارزش قائل شدن بر پیشنهادات کارکنان مورد سنجش قرار گرفته است.

مشارکت: مشارکت بر این عقیده بنیادین استوار است که، همه افراد حق دارند در مورد اموری که مربوط به خودشان است احساس مسئولیت نمایند، درباره آن فکر کنند و درباره آن تصمیم بگیرند و در تحقیق این متغیر به مشارکت دادن کارکنان در سیاست‌ها و امور سازمان یا اداره اشاره می‌کند. این متغیر با گویه‌هایی مانند: مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تاکید بر سیاست‌های عدم تمرکزگرایانه در سازمان مورد سنجش قرار گرفته است.

فرصت‌های شغلی جایگزین: فرصت‌هایی برای ارتقاء، کاهش تنش‌هایی در شغل و نقش باعث شکل‌گیری تعهد سازمانی می‌شود (پازارگادی، ۱۳۸۵: ۲۲).

تعریف عملیاتی: فرصت‌هایی که در اداره برای کارکنان جهت ارائه خدمات در سطوح مختلف ایجاد می‌شود تا فرد بر اساس علایق و شایستگی‌ها بتواند به ارائه خدمات مشغول باشد.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری مورد نظر ما در این پژوهش، همه کارکنان شاغل در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی که ۲۰۰ نفر هستند می‌باشد. در این پژوهش نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی از کارکنان شاغل در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی انجام گرفته است. در این تحقیق ۶۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش پرسشنامه استاندارد پورتو و هم‌چنین محقق ساخته بوده است. در این پژوهش برای تعیین اعتبار از اعتبار صوری استفاده شده است و جهت تعیین پایایی از پیش‌آزمون استفاده گردید و نتایج آزمون آلفای کرونباخ در جدول شماره (۱)، آمده است.

جدول شماره (۱): نتایج آزمون آلفای کرونباخ

| متغیرها | پرسشنامه نهایی | | متغیرها | پرسشنامه نهایی | |
|----------------|----------------|-------------|-------------------------|----------------|-------------|
| | تعداد گویه‌ها | ضریب پایایی | | تعداد گویه‌ها | ضریب پایایی |
| تعهد عاطفی | ۵ | ٪۷۷ | ارتباط مناسب با کارکنان | ۶ | ٪۸۱ |
| تعهد مستمر | ۵ | ٪۷۱ | فرصت شغلی جایگزین | ۴ | ٪۶۸ |
| تعهد هنجار | ۵ | ٪۶۸ | آموزش و توسعه | ۴ | ٪۷۴ |
| ارزیابی عملکرد | ۵ | ٪۶۹ | حقوق و دستمزد | ۵ | ٪۷۰ |
| مشارکت | ۴ | ٪۷۲ | --- | --- | --- |

یافته‌ها

نمونه‌های تحقیق حاضر شامل: ۹ نفر زن و ۵۷ نفر مرد بودند. از نظر تحصیلی بیشترین فراوانی با سطح تحصیلی لیسانس به تعداد ۳۶ نفر بوده است. در این میان ۸۰/۳ درصد پاسخگویان موافق با اثربخشی آموزش و توسعه، ۱۹/۷ درصد مخالف آن؛ ۶۸/۱ درصد موافق اثربخشی ارزیابی عملکرد و ۳۱/۸ درصد مخالف آن؛ ۸۳/۶ درصد موافق با اثربخشی حقوق و دستمزد و ۱۶/۶ درصد مخالف آن؛ ۶۲/۲ درصد موافق فرصت‌های شغلی جایگزین و ۳۷/۸ درصد بدون نظر؛ ۷۲/۲ درصد موافق مشارکت کارکنان و ۲۲/۷ درصد مخالف آن؛ ۸۱/۸ درصد موافق ارتباط مناسب با کارکنان و ۱۸/۲ درصد مخالف آن؛ ۵۹/۱ درصد موافق تعهد سازمانی و ۴۰/۹ درصد مخالف بوده‌اند.

فرضیه ۱: بین اثربخشی آموزش و توسعه و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در این فرضیه، متغیر مستقل و وابسته در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند و لذا می‌توانیم از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود تاثیر بین این دو متغیر استفاده کنیم. جدول شماره (۲)، نشان می‌دهد که رابطه متوسط (۴۳٪) بین این دو متغیر وجود دارد و با سطح ۰/۰۰۰ درصد معنی‌دار است و بیان‌کننده این مطلب است که، با افزایش و میزان متغیر اثربخشی آموزش و توسعه، متغیر وابسته نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۲): ضریب همبستگی بین اثربخشی آموزش و توسعه و تعهد سازمانی

| عنوان | تعهد سازمانی |
|-----------------------|---------------|
| ضریب همبستگی | ۰/۴۳ |
| اثربخشی آموزش و توسعه | سطح معنی‌داری |
| | ۰/۰۰۰ |
| | تعداد مشاهدات |
| | ۶۶ |

فرضیه (۲): بین اثربخشی ارزیابی عملکرد و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در این فرضیه، متغیر مستقل و وابسته در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند و لذا می‌توانیم از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی وجود تاثیر بین این دو متغیر استفاده کنیم.

جدول شماره (۳)، نشان می‌دهد که رابطه متوسط (۲۹٪) بین این دو متغیر وجود دارد و با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ درصد معنی‌دار است و بیان‌کننده این مطلب است که، با افزایش و کاهش متغیر اثربخشی ارزیابی عملکرد، متغیر وابسته به ترتیب افزایش و کاهش می‌یابد.

جدول شماره (۳): ضریب همبستگی بین اثربخشی ارزیابی عملکرد و تعهد سازمانی

| عنوان | تعهد سازمانی |
|------------------------|---------------|
| ضریب همبستگی | ۰/۲۹ |
| اثربخشی ارزیابی عملکرد | سطح معنی‌داری |
| | ۰/۰۰۰ |
| | تعداد مشاهدات |
| | ۶۶ |

فرضیه ۳: بین اثربخشی حقوق و دستمزد و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در این فرضیه، متغیر مستقل و وابسته در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند و لذا می‌توانیم از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین این دو متغیر استفاده کنیم. جدول شماره (۴)، نشان می‌دهد که رابطه متوسط (۳۸٪) بین این دو متغیر وجود دارد و با سطح معنی‌داری ۰/۰۱ درصد معنی‌دار است و بیان‌کننده این مطلب است که، با افزایش و کاهش متغیر اثربخشی حقوق و دستمزد متغیر وابسته به ترتیب افزایش و کاهش می‌یابد.

جدول شماره (۴): ضریب همبستگی بین اثربخشی حقوق و دستمزد و تعهد سازمانی

| عنوان | تعهد سازمانی |
|-----------------------|---------------|
| ضریب همبستگی | ۰/۳۹ |
| اثربخشی حقوق و دستمزد | سطح معنی‌داری |
| | ۰/۰۰۰ |
| | تعداد مشاهدات |
| | ۶۶ |

فرضیه ۴: بین ارتباط مناسب با کارکنان و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در فرضیه ۴ نیز متغیر مستقل و وابسته هر دو در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند و لذا می‌توانیم از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین این دو متغیر استفاده کنیم. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد همبستگی ضعیف، ۲۸ درصد بین این دو متغیر وجود دارد.

جدول شماره (۵): ضریب همبستگی بین ارتباط مناسب با کارکنان و تعهد سازمانی

| عنوان | تعهد سازمانی |
|---------------------------------|---------------|
| ضریب همبستگی | ۰/۲۸ |
| اثربخشی ارتباط مناسب با کارکنان | سطح معنی‌داری |
| | ۰/۰۳ |
| | تعداد مشاهدات |
| | ۶۶ |

فرضیه ۵: بین مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در فرضیه ۵، متغیر مستقل تحقیق (مشارکت کارکنان) در سطح فاصله‌ای است، بنابراین می‌توانیم از آزمون پیرسون برای بررسی رابطه بین دو متغیر استفاده کنیم. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که بین این دو متغیر، همبستگی متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش مشارکت کارکنان میزان تعهد سازمانی کارکنان هم افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۶): ضریب همبستگی بین مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی

| عنوان | تعهد سازمانی |
|----------------|-----------------------|
| ضریب همبستگی | ۰/۳۶ |
| مشارکت کارکنان | سطح معنی داری ۰/۰۲ |
| تعداد مشاهدات | ۶۶ |

فرضیه ۶: بین فرصت‌های شغلی جایگزین و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در این فرضیه، متغیر مستقل و وابسته در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند و لذا می‌توانیم از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین این دو متغیر استفاده کنیم. جدول شماره (۷)، نشان می‌دهد که رابطه متوسط (۲۹٪) بین این دو متغیر وجود دارد و با سطح معنی‌داری ۰/۰۷ درصد معنی‌دار نیست.

جدول شماره (۷): ضریب همبستگی بین فرصت‌های شغلی جایگزین و تعهد سازمانی

| عنوان | تعهد سازمانی |
|-----------------------|----------------------|
| فرصت‌های شغلی جایگزین | ضریب همبستگی ۰/۲۹ |
| سطح معنی داری | ۰/۰۷ |
| تعداد مشاهدات | ۶۶ |

رگرسیون چند متغیره

تحلیل رگرسیون یکی از روش‌های پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل می‌باشد. برای وارد کردن این متغیرها در SPSS از روش استپ‌وایز^۱ استفاده شد و متغیرهای مستقلی که با متغیر وابسته همبستگی نداشتند، کنار گذاشته شدند. ضریب همبستگی چندگانه نشان دهنده میزان همبستگی بین مقادیر متغیر وابسته و مقایر پیش‌بینی شده می‌باشد و ضریب تعیین نیز مقدار تبیین‌کنندگی مدل تحقیق را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، مدل این تحقیق ۰/۳۵ درصد تغییرات وابسته را تبیین می‌کند و ۰/۶۵ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط عوامل دیگر قابل تبیین است. آماره دوربین واتسون نیز این مطلب را نشان می‌دهد که، میزان خطا در برآورد مدل تحقیق چقدر است. جدول شماره (۸)، مربوط به ضرایب مدل تحقیق و جدول شماره (۹)، به ضرایب هر یک از متغیرهای مستقل و معنی‌داری آن‌ها اشاره دارد.

جدول شماره (۸): ضرایب مربوط به رگرسیون چندمتغیره

| ضریب همبستگی چندگانه | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | آماره دوربین واتسون |
|----------------------|------------|----------------------|---------------------|
| ۰/۶۰ | ۰/۳۶ | ۰/۳۵ | ۱/۷۵ |

^۱ Stepwise

جدول شماره (۹): ضرایب رگرسیونی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

| متغیرهای مستقل | ضرایب رگرسیون استاندارد نشده | ضرایب رگرسیون استاندارد شده | آماره T | سطح معنی داری |
|----------------|---------------------------------|--------------------------------|---------|---------------|
| مقدار ثابت | ۴۹/۰۷۵ | | ۹/۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| آموزش و توسعه | ۳/۱۴ | ۰/۳۹۱ | ۶/۴۸ | ۰/۰۰۰ |
| حقوق و دستمزد | ۳/۰۲ | ۰/۳۵۶ | ۵/۸۶ | ۰/۰۰۰ |
| مشارکت | ۲/۲۰ | ۰/۲۹۱ | ۵/۲۰ | ۰/۰۰۰ |
| ارتباط مناسب | ۱/۹۴ | ۰/۲۷۳ | ۴/۱۱ | ۰/۰۰۰ |
| ارزیابی عملکرد | ۱/۸۵ | ۰/۲۰۱ | ۳/۳۹ | ۰/۰۰۰ |

جدول شماره (۹)، نشان می‌دهد که متغیر آموزش و توسعه به ترتیب بیشترین تاثیر و متغیر ارزیابی عملکرد کمترین تاثیر را بر روی متغیر وابسته (تعهد سازمانی) داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از فرصت‌ها و چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی با آن مواجه هستند، مسئله تعهد سازمانی کارکنان و استفاده از حداکثر نیروی انسانی برای رسیدن به بهره‌وری حداکثری سازمانی می‌باشد. از عمده‌ترین عوامل توسعه اقتصادی و اجتماعی در جوامع مختلف، توجه به نقش‌سازنده و موثر نیروی انسانی است که می‌تواند کار خود را از جنبه کمی و کیفی ارتقا بخشد و با ابداع روش‌های جدید مشکلات احتمالی را برطرف نماید. و نیروی انسانی آموزش دیده و ماهر است که می‌تواند با قدرت تعقل و تفکر خود بهترین استفاده را از منابع موجود ببرد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود:

- مسئولان نسبت به افزایش مشارکت کارکنان در امور اداری که باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود، اقدام نمایند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر تاثیرات حقوق و دستمزد نسبت به افزایش پاداش‌ها و تنبیه‌ها در سازمان اقدام، تا موجبات افزایش تعهد سازمانی را فراهم نمایند.
- برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد کارکنان.
- برقراری نظام تشویق و تنبیه در اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- استفاده از برنامه‌های گردش شغلی و توسعه شغلی در جهت افزایش و توانایی کارکنان.
- تقویت روحیه کاری، وجدان کاری و انضباط اجتماعی که خود عامل خودکنترلی و افزایش تعهد سازمانی است.

منابع

- آمسترانگ، م. (۱۳۸۱). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی**. ترجمه: م، اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- استرون، ح. (۱۳۷۷). **تعهد سازمانی و مدیریت در آموزش و پرورش**. دوره پنجم، صص ۷۴-۷۳.
- اسماعیلی، ک. (۱۳۸۰). **تعهد سازمانی**. فصلنامه تدبیر. شماره ۱۱۲.
- پازارگادی، م. (۱۳۸۵). **تعهد سازمانی پرستاران و عمل مرتبط با آن**. نشریه دانشکده پرستاری دانشگاه شهید بهشتی. شماره ۵۴.
- رکنی‌نژاد، م. (۱۳۸۶). **نظریه‌ها و مدل‌های جدید تعهد سازمانی**. تهران: انتشارات شایسته.
- ساغروانی، س. (۱۳۸۸). **بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.
- سعادت، ا. (۱۳۸۶). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: انتشارات سمت. چاپ سوم.
- سیدجوادین، س. (۱۳۸۸). **مبانی مدیریت منابع انسانی**. انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. چاپ پنجم.
- صادقی‌فر، ج. (۱۳۸۹). **ارزش فردی و تعهد سازمانی**. شیراز: نوید شیراز. چاپ اول.
- عراقی، م. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- فرهنگی، ع؛ و دیگری. (۱۳۸۴). **دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی**. ماهنامه تدبیر.
- مدنی، ح؛ و دیگری. (۱۳۸۴). **تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد کارکنان**. مجله جامعه‌شناسی ایران. دوره ششم، شماره ۱.
- مولایی، ن. (۱۳۸۵). **حرفه‌گرایی و تعهد کارکنان**، (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران). رساله دکترا، دانشگاه علامه طباطبایی.