

بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و رابطه آنها با تعهد سازمانی در

کارکنان سازمان آب و برق خوزستان

آرتادخت آصف

کارشناس تحقیقات، مدیریت نوآوری توسعه فناوری و پژوهشهای کاربردی، سازمان آب و برق خوزستان

Artaasaf0@gmail.com

چکیده

با توجه به اهمیت تعهد سازمانی در پیشبرد استراتژی ها، سازمانها باید در جهت ارتقای این مهم گام بردارند لذا با در نظر گرفتن جایگاه سازمان آب و برق خوزستان هدف اصلی در این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و رابطه آنها با تعهد سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان می باشد. روش انجام این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که هدف یافتن عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان و همچنین رابطه آن عوامل با انواع تعهد می باشد. ابزار بکار گرفته شده برای دستیابی به اهداف تحقیق و جمع آوری اطلاعات ۲ نوع پرسشنامه بوده است که در تکمیل آنها نمونه ای مشتمل بر ۲۷۴ نفر از پرسنل با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از میان جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه بین آنان توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از ضریب همبستگی و تحلیل عاملی استفاده شده است. یافته های تحقیق عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را ۴ مورد شناسایی نمود و دیگر یافته های تحقیق نشان دهنده آن است که بین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تعهد عاطفی تعهد هنجاری و تعهد مستمر رابطه مثبت معنی دار وجود دارد و تاثیرگذاری تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر

مقدمه

امروزه با پیشرفت علم و تکنولوژی، جوامع به سوی پیچیده و تخصصی شدن پیش می روند. سازمانها نیز بعنوان نهادهایی در جامعه از این قاعده مستثنی نیستند. پیامد این روند پیچیده و تخصصی تر شدن، ایجاد یک دنیای پرقابته می باشد. در این دنیای پرقابته کنونی منابع انسانی متعهد، باانگیزه و ماهر نقش مهم استراتژیک در بقاء و موفقیت سازمان دارند که این نیروی انسانی باانگیزه، متعهد و ماهر جز در سایه توجه به نیازهای افراد و آموزش و تربیت نیروی انسانی به وجود نمی آید. بنابراین کار سازمانها در این رقابت شدید برای بقاء مشکل تر شده است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی بوده است. نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر میگذارند. همچنین تعهد و پایبندی میتواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان میمانند و بیشتر کار میکنند. تعهد سازمانی در دهه های اخیر به علت ادراک کارکنان از تعهد و عموماً صرف نظر از اینکه تعهد به عنوان یکی از تعیین کنندگان کلیدی اثربخشی و بهره وری سازمانی، در نظر گرفته شده است، مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان ها بوده است. بنابراین امروزه مدیران باید راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان خود در محیط کاری اتخاذ نمایند.

بیان مسئله

یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روانشناسی صنعتی سازمانی در دنیای مدرن گسترش یافته، مساله تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی کارکنان از عوامل استراتژیک در عملکرد و خدمت رسانی آنها به شمار می آید زیرا تعهد باعث افزایش عملکرد، بهره وری و اثربخشی سازمان می شود و نیز یکی از شاخص های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می باشد. وجود چنین نیروی انسانی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند و برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان و سایر همکاران خواهد شد. مهمتر از این، سازمان را در تحقق اهداف و آرمان هایش ناکام می سازد، بررسی تعهد سازمانی

از دیدگاه اجتماعی، می تواند بسیاری از سرمایه ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند با عنایت به اهمیت این مساله ضروری است که سازمان ها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان ببندیشند و عواملی را که می تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند.

اهمیت موضوع

امروزه منابع انسانی نقش و اهمیت ویژه ای در سازمان ها داشته و لازمه موفقیت هر سازمانی داشتن نیروی انسانی باکیفیت، خلاق و با انگیزه است. پژوهش ها نشان داده اند که ارتباط تعهد و تعلق سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم و مثبت است. یقیناً هر سازمانی به دنبال راهکارها و ایجاد فضایی است تا بتواند حس تعلق سازمانی را در کارکنان خود بوجود آورد تا بدین وسیله علاوه بر ایجاد حس مثبت نسبت به سازمان و رضایت شغلی، از بی انگیزگی و کسالت کارکنان جلوگیری کند و به این وسیله کارکنان متعهد که ارزشمندترین سرمایه و دارایی سازمان هستند در مسیر تعالی و پیشرفت گام بردارند و اهداف تجاری و بازرگانی سازمان را محقق سازند. لذا به نظر می رسد باید عوامل مؤثر در ایجاد تعهد سازمانی در سازمان های مختلف و پرسنل شناسایی و مورد توجه قرار گیرند تا از این مسیر کارایی و بهره وری سازمان ها افزایش یافته و عملکردهای مدیریتی در تخصیص بهینه منابع و امکانات محدود بهبود یابد.

ادبیات و پیشینه

تعهد سازمانی یکی از مفاهیم اساسی توصیف کننده رابطه بین یک کارمند و یک سازمان است و همراه با مفاهیمی مانند تعهد کاری و رضایت شغلی، یکی از موضوعات تحقیقاتی پیشرو برای بیش از ۳۰ سال گذشته بوده است. علاقه زیاد محققین به ایجاد تعهد سازمانی نتیجه نقش آن در عملکرد افراد در محل کار است. به عنوان مثال، استدلال های متعددی وجود دارد که نشان می دهد کارکنان به شدت متعهد بیشتر کار میکنند و نتایج بهتری نسبت به کارکنان با سطح تعهد پایین تر دارند. آنها همچنین تمایل بیشتری برای کمک به سایر همکاران از خود نشان می دهند. صاحب نظران علوم رفتاری با مطالعه و بررسی در حوزه تعهد سازمانی تعاریف مختلفی از آن ارائه داده اند. شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می کند: نگرش یا جهت گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته کند. کانتر Kanter تعهد را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستمهای اجتماعی می

داند. بوکانان Buchanan تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به اهداف و ارزشهای سازمان می داند، وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف و به سازمان جدای از ارزش ابزاری آن. به نظر لوتانز Lotan و شاو تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب اینگونه تعریف شده است:

✓ تمایل قوی به ماندن در سازمان

✓ تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان

✓ اعتقاد قوی به پذیرش ارزشها و اهداف سازمان

نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی است و در واقع پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴)

تعهد سازمانی نگرش فرد شاغل نسبت به سازمان است. و یا عبارت است از یک رابطه قوی از همانندسازی فرد با یک سازمان و دلبستگی وی به آن سازمان (مودای و همکاران، ۱۹۸۲)

آلن و مایر (۱۹۹۰) تعهد سازمانی را یک حالت روانی می دانند که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد و دربرگیرنده سه بعد زیر است:

تعهد عاطفی (Affective Commitment): به وابستگی عاطفی، همانندسازی فردی و دلبستگی کارکنان به سازمان اشاره می کند. تعهد عاطفی به عنوان دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان تعریف می شود.

تعهد مستمر (Continuance Commitment): به مزایا و امتیازاتی که کارمند با ترک سازمان از دست می دهد اشاره می کند. تعهد مستمر مبتنی بر هزینه های ناشی از ترک سازمان است که هر چه سرمایه گذاری کارکنان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت توسط آنان کمتر خواهد بود.

تعهد هنجاری (Normative Commitment): به احساس التزام کارمند به باقی ماندن در سازمان اشاره می کند. در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند.

تعهد سازمانی و اجزای سه گانه تعهد

متغیرها	اجزای سه گانه تعهد	تعهد سازمانی
۱- ویژگی های شخصی و جمعیتی (سن، تحصیلات، جنس و ...) ۲- ویژگی های ساختاری (رسمیت، تمرکز، مشارکت، مالکیت و ...) ۳- ویژگی های شغلی (ابهام نقش، تعارض و ...) ۴- تجربیات کاری (اجتماعی شدن و اثرپذیری)	تعهد عاطفی	
✓ اندوخته ها و فراهم بودن فرصتهای شغلی	تعهد مستمر	
۱- پاداشهای سازمانی ۲- سرمایه گذارهای سازمان برای فرد ۳- درونی شدن هنجارها	تعهد هنجاری	

پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را درجه نسبی هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده اند. در این تعریف تعهد شامل سه عامل می باشد:

- ۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمانی
- ۲- تمایل به تلاش شدید در راه سازمان
- ۳- تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان

تعهد را شبیه مفاهیمی از قبیل همانندسازی یا وابستگی سازمانی می دانند. (پاچن ۱۹۷۰، هال و اشنايدر ۱۹۷۲)

تعهد سازمانی یک واژه چند بعدی است که شامل: اشتیاق به حفظ عضویت خود در سازمان، اعتقاد به قبول ارزشها و اهداف سازمان و علاقه به جد و جهد در قبال سازمان می باشد. (کوپر و روبرتسون ۱۹۸۶)

نظریه های مربوط به تعهد سازمانی

نظریه مزیت‌های جانبی بکر

بکر (۱۹۶۰) بر این امر تاکید دارد که فرد در طول زمان فعالیت خود در یک سازمان ممکن است امتیازها و مزیت‌هایی کسب یا ذخیره کند که در صورت ترک کردن سازمان آنها را از دست دهد و در نظر نداشتن شغلی دیگر، موجب می‌شود که فرد به سازمان متعهد گردد و بکر معتقد است فردی که تمایل دارد شغل جدیدی انتخاب کند ممکن است به وسیله تعدادی از مزیت‌های جانبی در شغل خود، از این عمل صرف نظر کند:

- ✓ مزایا و امتیازات مادی مربوط به دوره بازنشستگی که در صورت ترک شغل از آنها محروم شود.
 - ✓ ارتقاء مقام و درجه در سازمان محل شغل فعلی که در صورت تغییر شکل ممکن است کاهش یابد.
 - ✓ وعده مساعده، ارتقاء مقام و درجه شغلی فعلی که در صورت ادامه اشتغال، پا بر جا باشد.
 - ✓ تسلط سهولت کار به دلیل موقعیت و شرایط خاص شغل فعلی که در صورت جابجایی از این سازمان به سازمان دیگر ممکن است کاهش یابد.
 - ✓ راحتی و آسایش زندگی خانوادگی در اثر اجبار خانواده به جا به جایی، ممکن است کاهش یابد.
- به عبارتی دیگر، می‌توان گفت نظریه مزیت‌های جانبی بکر بیان‌کننده نوعی تعهد حسابگرانه می‌باشد.

نظریه یا مدل تعهد سازمانی استیروز

بنا به اعتقاد استیروز تعهد سازمانی متغیری است که به طور همزمان می‌توان آن را هم به عنوان متغیر مستقل و هم به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفت، در واقع تعهد سازمانی همچنان که بر روی متغیرهایی اثر می‌گذارد، از متغیرهایی تاثیر می‌پذیرد. این الگوها پایه بسیاری از پژوهش‌های بعدی را بنا نهاد و استیروز معتقد است وقتی که تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته مد نظر باشد بعضی از متغیرها مانند:

- ✓ خصوصیات شخصی (پیشرفت، سن و تحصیلات)
- ✓ ویژگی‌های شغلی (هویت وظیفه، آزادی تعامل و پسخوراند)
- ✓ تجربه‌های شغلی (نگرش‌های شغلی گروه، قابلیت وابستگی سازمان و اهمیت شخصی)

می تواند به عنوان متغیر مستقل بر تعهد سازمانی اثر داشته باشند و هنگامی که تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شود به متغیرهایی مانند ترک شغل ، تمایل به باقی ماندن در سازمان و عملکرد شغلی، به عنوان متغیر وابسته اثر می گذارد.

مدل سه بخشی تعهد سازمانی مایر و آلن

آلن و مایر مدل سه بخشی تعهد سازمانی را معرفی کردند. در این مدل تعهد سازمانی از سه مورد تعهد عاطفی ، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تشکیل شده است. پیش شرط های تعهد عاطفی مطرح شده در این مدل شامل چهار دسته می باشند: ویژگی های شخصی ، ویژگی های شغلی ، تجربیات کاری و ویژگی های ساختاری ؛ همچنین جزء مستمر تعهد سازمانی بر اساس دو عامل حجم و اندازه سرمایه گذاری فوری و نیز درک فقدان فرصتهای شغلی در خارج از سازمان ایجاد می شود. در نهایت جزء هنجاری تعهد سازمانی ، تحت تاثیر تجربیات فرد قبل از ورود به سازمان (اجتماعی شدن خانوادگی - فرهنگی) و همچنین پس از ورود به سازمان (اجتماعی شدن سازمانی) قرار می گیرد. درباره اجتماعی شدن خانوادگی - فرهنگی باید گفت که فرد هنگامی تعهد هنجاری قوی نسبت به سازمان پیدا می کند که افراد مهم از دیدگاه او ، مانند والدین ، بر وفاداری به سازمان تاکید کنند یا خود افراد برای مدت طولانی در آن سازمان شاغل باشند. همچنین به پیروان مختلف رهنمون شده تا سازمان را به خوبی باور کنند و وفاداری و تعهد هنجاری بیشتری به سازمان به دست آورند. در پایان باید گفت که تعهد عاطفی ، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به کاهش ترک شغل و بالا بردن عملکرد و کاهش جابه جایی و رفتارهای مبتنی بر متابعت سازمانی منتج می شود.

مدل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

در تحلیل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و همچنین اثرات و پیامدهای آن ، به طور خاص از دو مدل نظری می توان بهره گرفت. مودی و همکاران ، در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرط های تعهد سازمانی را بیان نموده اند:

- ویژگی های شخصی و فردی همچون سن ، جنس ، میزان تحصیلات ، نژاد ، سابقه خدمت ، تأثیر قابل توجهی در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش دارد.
- ویژگی های مرتبط با نقش همچون حیطة ی شغل یا چالش شغلی ، تضاد نقش و ابهام از دیگر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی تلقی می شود.

- ویژگی های ساختاری همچون بعد و اندازه سازمان ، میزان تمرکز و رسمیت سازمانی ،حیطه ی کنترل و نظارت ، معرف عواملی هستند که موجب تعهد سازمانی پرسنل می شوند.
- تجربیات کاری که درطول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می دهد.

دیدگاههایی در مورد کانونهای تعهد سازمانی

دیدگاه ریچرز

ریچرز، اعتقاد دارد در درون سازمان تنها درک تعهد سازمانی مهم نیست بلکه توجه به کانون های تعهد نیز الزامی است. ریچرز تعهد کارکنان را شامل تعهد به مدیریت عالی سرپرستان، گروه کاری، همکاران و مشتریان سازمان دانسته و معتقد است که کارکنان می توانند به این کانون ها، با توجه به درجه انطباق اهداف و ارزش هایشان به طور متفاوتی متعهد شوند.

دیدگاه بکر و بیلینگز

برای طبقه بندی کانون های تعهد، بکر و بیلینگز بین کسانی که متعهد به سطوح پایین سازمان همچون گروه کاری و سرپرست مستقیم هستند و کسانی که عمدتاً متعهد به سطوح بالای سازمان مثل مدیریت ارشد و سازمان در کل بودند تمایز قائل شدند.

با ترکیب هر کدام از این سطوح بالا و پایین آنها چهار دیدگاه متمایز را مطرح کردند:

افرادی که تعهد کمی هم به گروه های کاری و سرپرستان و هم به مدیریت ارشد و سازمان دارند که به آنها عنوان بی تعهد دادند. بر عکس افرادی که به هر دو کانون تعهد بالایی را نشان دادند، متعهد نامیده شدند در بین این دو گروه افرادی هستند که به سرپرست و گروه کاریشان کاملاً متعهد اما به مدیریت عالی و سازمان متعهد نیستند که به عنوان افراد متعهد جزئی (محلی) در نظر گرفته می شوند و کسانی که به مدیریت ارشد و سازمان کاملاً متعهد ولی به سرپرست و گروه کاریشان متعهد نیستند که به آنها افراد متعهد کلی (جهانی) می گویند.

اهداف

- ۱- شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آب و برق خوزستان
- ۲- تعیین رابطه بین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و انواع تعهد در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان
- ۳- ارائه راهکارهای مناسب در رابطه با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آب و برق خوزستان

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.
- ۳- بین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که هدف یافتن عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان و همچنین رابطه آن عوامل با انواع تعهد می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از روشهای آماری زیر استفاده شده است:

- ۱- از آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد استفاده گردیده است.
- ۲- از آمار استنباطی شامل تجزیه و تحلیل عاملی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده گردیده، ضمناً سطح معنی داری $\alpha=0/50$ در نظر گرفته شد و داده ها به کمک نرم افزار spss تحلیل گردیدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق و جمع آوری اطلاعات ۲ نوع پرسشنامه شامل پرسشنامه تعهد سازمانی به همراه پرسشنامه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی تهیه گردید و در تکمیل آنها نمونه ای مشتمل بر ۲۷۴ نفر از پرسنل با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از میان جامعه آماری ۹۵۰ نفری انتخاب و پرسشنامه بین آنان توزیع گردید. یافته های تحقیق عوامل مؤثر بر تعهد

سازمانی را شناسایی نمود و دیگر یافته های تحقیق نشان دهنده آن است که بین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر رابطه مثبت معنی دار وجود دارد و تاثیرگذاری تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ذیل آورده شده است.

ضرایب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی در پژوهش حاضر

ضرایب پایایی	شاخص آماری
آلفای کرونباخ	پرسشنامه
٪۷۵	تعهد عاطفی
٪۷۲	تعهد مستمر
٪۷۳	تعهد هنجاری

تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه گیری

در خصوص روایی پرسشنامه تعهد سازمانی، با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه و تأیید اساتید فن و خبرگان، روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی توسط محقق ساخته شد بدین نحو که ابتدا پس از مشخص شدن اعضای نمونه ابتدا پرسشنامه ای با یک سوال باز در رابطه با عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی طراحی و بین اعضای نمونه توزیع گردید. پس از جمع آوری پرسشنامه اولیه از بین پاسخهای داده شده ۵۵ ماده یا عبارت انتخاب گردیدند و پرسشنامه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی بر اساس آنها طراحی گردید و سپس به ۱۵ نفر از افرادی که جزو جامعه نمونه نبودند به عنوان Pre-test توزیع گردید که پس از اخذ نقطه نظرات آنان پرسشنامه اصلاح گردید. پرسشنامه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی دارای پنج گزینه پاسخ براساس مقیاس لیکرت می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از روش تحلیل عاملی استفاده شده است. با استفاده از این روش ۴ عامل برتر و مؤثرتر در تعهد سازمانی کارکنان کشف و شناسایی گردید.

یافته های تحقیق

یافته های تحقیق به دو صورت به شرح زیر بیان می شود:

الف- یافته های مربوط به سوالات تحقیق

ب- یافته های مربوط به فرضیات تحقیق

در این تحقیق دو سوال مطرح گردید. سوال اول عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان کدامند؟ و سوال دوم عوامل چه رابطه ای با تعهد سازمانی کارکنان دارند؟ در پاسخگویی به سوال اول تحلیل عاملی روی داده ها انجام گرفت. در این تحلیل ابتدا مناسب بودن داده های جمع آوری شده و همچنین کفایت نمونه که با آزمونهای KMO و بارتلت مشخص می شوند، بیان می شوند، سپس برای مشخص کردن تعداد عوامل از نمودار اسکری استفاده شده و بعد از آن ماده های هر عامل همراه با بار عاملی ارائه می شوند.

آزمون بارتلت: این آزمون نشان دهنده

آزمون KMO: اگر مقدار این آزمون بیش از $0/60$ باشد نشان دهنده کفایت نمونه برای تحلیل است و اجرای آن بلامانع می باشد. در پژوهش حاضر مقدار KMO برابر با $0/88$ می باشد که نشان دهنده کفایت نمونه در این تحقیق است.

یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش بشرح زیر می باشد:

۱- بین ۴ عامل اصلی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آب و برق خوزستان و تعهد عاطفی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

۲- بین ۴ عامل اصلی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آب و برق خوزستان و تعهد مستمر رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

۳- بین ۴ عامل اصلی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آب و برق خوزستان و تعهد هنجاری رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به جایگاه ارزنده و ویژه تعهد سازمانی در مطالعات اکثر صاحب‌نظران علوم رفتاری و تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی و نقش اساسی کارکنان وفادار و متعهد به سازمان، در کارایی و اثربخشی سازمانها، اهداف و ارزشهای آن، لازم است سازمانها با در نظر گرفتن شرایط محیطی توجه بیشتری به تعهد سازمانی مبذول داشته و در راستای جلب رضایت کارکنان و ارتقاء تعهد درونی و ایمان به منافع و خواسته‌های سازمان که تبلوری از نیازهای جامعه هستند همت گماشته و تدابیر لازم برای رفع از خود بیگانگی کارکنان نسبت به سازمان و برانگیختگی اشتیاق و تعهد آنان به سازمان را اتخاذ نمایند. لذا با علم به این مهم به تبیین چارچوب این پژوهش پرداخته شد. تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی-پژوهشی است که در سال ۱۴۰۱ در سازمان آب و برق خوزستان انجام گردید و مانند هر تحقیق توصیفی دیگری مبتنی بر جمع‌آوری اطلاعات و واقعیات می‌باشد. داده‌ها با استفاده از شیوه‌های آماری توصیفی و استنباطی توسط نرم افزار SPSS پردازش و نتایج حاصل نشان داد عوامل موثر بر تعهد سازمانی بترتیب شایسته سالاری، رضایت شغلی و مسائل انگیزشی در صدر عوامل تاثیرگذار قرار گرفتند.

منابع

- ۱- رابینز استیفن پی (۱۹۹۷) مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی (۱۳۷۶) چاپ اول، انتشارات رشد.
- ۲- رضاییان، علی. ۱۳۷۴. مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۳- مورهد، گریفین. ۱۳۷۴. رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- ۴- مرضیه، حسن زاده و گنجی پور، سیدرضا، عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان ادارات شهر بوشهر، همایش ملی نقش اقتصاد دیجیتال و کسب و کار خلاق در رونق تولید و مهار تورم، شهریور ۱۴۰۲.