Organizational commitment and job quitting among staff in Administrative chancellery of Isfahan University of Medical Sciences*

Received: 2009/8/16 Revised: 2009/10/20 Accepted: 2009/12/2

Haniye S. Sajadi1
Majid Khamesipoor2
Akbar Hassanzadeh3
Leila Vali4

Abstract:

Background and aims: Organizational commitment has left a considerable impact on work output of employees as well as on many of their behaviors. On one side one of the issues affecting job behavior of employees and has increasingly become problematic for organizations is Job quitting. This study aimed to survey the Organizational commitment and Job quitting at Isfahan University of Medical Sciences.

Methods: This cross-sectional study was carried out in 2008. The staffs of Administrative Vice-Chancellery of Isfahan University of medical sciences were our statistical population. Data were collected by questionnaire that its validity and reliability was tested in past studies. Date was analyzed by SPSS software.

Results: The score of organizational commitment was gained 58.45. The score of affective commitment was 63.27 (first rank), continuance commitment was 50.28 (third rank) and normative commitment was 60.33 (second rank). The maximum score was 100. Furthermore job quitting was in low level.

Conclusion: Providing more job security, reforming the employment systems, job enrichment, making some positive changes in organizational culture, holding appropriate training and socializing courses, skill development programs and providing more facilities for staffs are useful to increase commitment and decrease Job Quitting

Keywords: Organizational Commitment, Job Quitting, Staff.

1. (Corresponding author) PhD Student in Healthcare Management, Vice-Chancellery for Administrative and Financial Affairs, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. Email: h_sajadi@mail.mui.ac.ir.
2. B.S. in Healthcare Management, Vice-Chancellery for Treatment, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
3. Faculty Member of Health School, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
4. PhD Student in Healthcare Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

* The study is performed under the financial support of Vice-Chancellory for Research, Isfahan University of Medical Sciences, Project Registry No. 287044.

Iran Occupational Health, Vol. 6 (3). Fall 2009
تحت‌سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارگان حوزه معاونت پشتیبانی
دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: 1387

جایی از دست سجادی، مجید خامسی پور، اکبر حسن زاده، ایلولالی

†تاریخ پذیرش: 88/5/24
تاریخ دریافت: 88/9/11

چکیده
زمینه و هدف: نبود ویژگی انسانی متعدد، و فناوری و سازگاری با اهداف و ارزش‌های سازمانی که قرار نهاده و یکمصوبه، مؤثر و موثر در حوزه حاکی می‌باشد. این یک‌پژوهش به برسی و ضعیفی تحت‌سازمانی و تقابلی به ترک خدمت کارگان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود. 

روش بررسی: مطالعه توصیفی تحلیلی، بحث به صورت مقطعی در سال‌های 1357 تا 1361 جرداد گرفته شد. آماری یک‌پژوهشی که مطالعات پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را به دست آورد. استفاده از روش معمول گربه طبقه بنی شرکت 200 دست آمد. با استفاده از نرم‌افزار آماری و آماری SPSS تحلیل گردید. در تحلیل اطلاعات حداکثر میانگین اثرات صفر و حداقل آن 100 بود. 

نتیجه‌گیری: میانگین امتیازات تکنیکی 27/77، ت.employee تکنیکی 687/85، ت.Employee تکنیکی 37/1 و ت.Employee تکنیکی 687/85 به دست آمد. در مجموع میانگین امتیاز تعداد سازمان 85/1 بطور مثبت و هم‌چنین تقابلی به ترک خدمت کارگان در سطح باینی قرار داشت. 

کلیدواژه‌ها: تحت‌سازمانی، تقابل به ترک خدمت، کارگان.

سازمان‌ها دارا موفقیت و مستقل‌نافذی به اهداف سازمان‌ها تنها در سایه نیروی کار با کیفیت بالا تأمین می‌شود.

مقدمه
یکی از مهم‌ترین منابع دستیابی به اهداف هر سازمان، خصوصاً در بخش‌های خدماتی، منابع انسانی می‌باشند. نبود ویژگی انسانی که شکل‌دهنده و نماینده به سازمان می‌شود، از نظر توجه به نیروی کار کیفیت به سازمان نسبت به سازمان دیگر داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد معرفی

1.(نویسنده مسئول) دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
Email: h_sajadi@mail.mui.ac.ir
2.کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
3.عضو هیات علمی دانشکده بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
4.دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
*این یک‌پژوهش با حمایت مالی معاونت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به شماره لیزه 1387/6414 انجام شده است.
تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمات کارکنان...

تعاریف ارائه شده در زمینه تعهد در برگیرنده این سه موضوع کلی می‌باشد و ابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های منشوره‌ای که تراکم سازمان و ارزش سازمانی که ارزش‌های وظایف و مسئولیت‌های شبیه فعالیت نماید، می‌تواند عامل مهمی در کارآیی سازمانی باشد. [۲] در دو ده‌گذشته مفهوم تعهد سازمانی چگونه می‌رود؟ تحقیقات مربوط به فشار سازمانی به خود اختصاص داده دارد. تعهد سازمانی مفهومی است که از طریق عمق وابستگی افراد به سازمان تقلید می‌کند. [۲] هنگامی که شورای نمازی گفته‌ای یا ارائه‌دهنده برای تعهد می‌کند، است که

در داخل و خارج آنجا انتظار در سازمان تعهد سازمانی به منظور فراهم آمده بین‌بینی برای تصمیم‌گیری منابع انسانی در زمینه برنامه‌ریزی و پیش‌بینی انسانی و کارشناسی هزینه‌های ناشی از کبدکم شدن از همکاری مهم‌ترین بازارهای خدماتی کشور این روز و هم‌سنتو حرف آن برای آن‌ها حاصل می‌شود. این است که

سوی‌گذاری نگرانی‌های الکترونیک در ورودی شده است. [۴] تعهد سازمانی اثر چشمگیر و منحصربه‌فرد بر روی عملکرد کلی کارکنان دارد. کارکنان با تعهد سازمانی بالاتر، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار می‌باشند. [۵] از بین آوردهایی که کارکن‌ها تعهد سازمانی را باعث علاوه‌گردی به وظیفه‌ها و سایر خدمات در کارگاه‌ها که دارای ارزش در نظر گرفته‌اند. تعهد سازمانی می‌تواند اثری بر کیفیت کارکنان کارکنان که تعهد سازمانی بالاتری برخوردارشونده است که باعث رضایت کارکنان شده، به‌خصوص

روش بررسی مطالعه توصیفی تحلیلی حاضر به صورت مقطعی

۳۳
در یکی از مطالعات اخیر در سال ۱۳۹۶، در تعداد زیادی افراد یاد شد که این افراد به مدت طولانی از مسایل و مشکلات توانایی و توانمندی بیشتری به مدت طولانی یافته‌اند. البته این نتایج نشان می‌دهد که در برخی از این افراد، توانایی و توانمندی به‌طور طولانی‌تری در مورد مسائل و مشکلات بیشتری به‌طور طولانی‌تری یافته‌اند. البته این نتایج نشان می‌دهد که در برخی از این افراد، توانایی و توانمندی به‌طور طولانی‌تری در مورد مسائل و مشکلات بیشتری به‌طور طولانی‌تری یافته‌اند.
تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمات کارکنان...

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول ۲- توزیع فراوانی درصد و میانگین نمره وضعیت تعهد و تمایل به ترک خدمات افراد موردطالعه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ابعاد موردطالعه</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد مستمر</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد متقابل</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد سازمانی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول ۱- توزیع فراوانی افراد موردطالعه براساس سن و سابقه کار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سال</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>زیر ۱۵ سال</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۵ تا ۳۰ سال</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۰ تا ۶۰ سال</td>
</tr>
<tr>
<td>بیش از ۶۰ سال</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول ۳- توزیع فراوانی درصد و میانگین نمره وضعیت تعهد و تمایل به ترک خدمات افراد موردطالعه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ابعاد موردطالعه</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد مستمر</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد متقابل</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد سازمانی</td>
</tr>
</tbody>
</table>
کارکنان و معامله‌های مشتریان، نشان داد می‌تواند امتیاز تعهد تحلیلی با توجه به آنکه تعهد تکلیفی/7 درصد از افراد در وضعیت زیرا و خالی زبان قرار داشت. در برابر میزان تعهد مستمر و وضعیت استخدامی افراد، نیز اختلاف معنی‌دار آماری مشاهده شد. تعهد مستمر در افرادی که به طور قراردادی در انتظار مشغول به خدمت بودند، بیشتر از سابی ها (مصرف گروه‌های استخدامی حدود 1/3). تحلیل اطلاعات درباره تعیین میزان تعهد تکلیفی استفاده شد.

جدول ۳: رابطه ابعاد سه‌گانه تعهد و تعامل به ترتیب در مشاهده سفارشی و دموگرافیک افراد مورد معامله

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعهد سازمانی</th>
<th>تعهد تکلیفی</th>
<th>تعهد مستمر</th>
<th>تعهد عاطفی</th>
<th>مشخصات افراد</th>
<th>ابعاد مورد معامله</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>تعهد مستمر در زبان بیشتر است.</td>
<td>تعهد عاطفی در منابع بیشتر است.</td>
<td>سابقه کار</td>
<td>میزان تحصیلات</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>تعهد تکلیفی در قراردادها بیشتر است.</td>
<td>تعهد مستمر در قراردادها بیشتر است.</td>
<td>وضعیت استخدامی</td>
<td>داشتن زیرمست</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>تعهد تکلیفی در قراردادها بیشتر است.</td>
<td>تعهد مستمر در قراردادها بیشتر است.</td>
<td>محل خدمت</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>تعهد تکلیفی در قراردادها بیشتر است.</td>
<td>تعهد مستمر در قراردادها بیشتر است.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
توجه سازمانی و تقابل به ترک خدمت کارکنان

<table>
<thead>
<tr>
<th>ابعاد مورد مطالعه</th>
<th>تعداد تکلیفی</th>
<th>تعداد مستمر</th>
<th>رابطه مستقیم قوی دارد</th>
<th>رابطه مستقیم دارد</th>
<th>p-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعهد سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>&lt; 0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه مستقیم قوی دارد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>&lt; 0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه مستقیم دارد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>&lt; 0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>p-value = 0/03</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>&lt; 0/33</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 2: وضعیت رابطه ابعاد سازمانی تعهد و تقابل به ترک خدمت افراد مورد مطالعه

نتایج آزمون همبستگی سیپرمن در مورد بررسی ارتباط بین ابعاد سازمانی تعهد و تقابل به ترک خدمت، به شرح زیر به دست آمد:
- برخی تعداد عاطفی و معرفه تعهد مستمر در افراد مورد مطالعه رابطه مستقیم و موجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تعهد مستمر نیز افزایش می‌یابد.
- برخی تعداد عاطفی و معرفه تعهد تکلیفی در افراد مورد مطالعه رابطه مستقیم وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تعهد تکلیفی نیز افزایش می‌یابد.
- برخی تعداد عاطفی و معرفه تعهد سازمانی در افراد مورد مطالعه رابطه مستقیم قوی و وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.
- برخی تعداد عاطفی و معرفه تعهد تکلیفی در افراد مورد مطالعه رابطه مستقیم وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تعهد مستمر کاهش می‌یابد.
- برخی تعداد مستمر و معرفه تعهد تکلیفی در افراد مورد مطالعه رابطه مستقیم وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد مستمر افزایش یابد، تعهد تکلیفی نیز افزایش می‌یابد.

قراردادی در دانشگاه مشغول به خدمت بودند، بیشتر از سایر گروه‌های استفاده‌کننده بود (جدول 2)

تجربه افراد، درباره تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان مورد استفاده، نشان داده می‌کنند ابتدا تعهد سازمانی با توجه به آنکه تعهد سازمانی 2/5 درصد از افراد در وضعیت زیاد و خیالی قرار داشت، 18/25 بود (جدول 2). مقایسه وضعیت تعهد سازمانی در گروه مورد مطالعه با افرادی که به صورت قراردادی در دانشگاه مشغول به خدمت بودند، بیشتر از سایر گروه‌های استفاده‌کننده بود (جدول 2).
مهم‌تر [8] نیز در مطالعات خود به ترتیج‌های مورد استفاده نتایج بهبود مؤثری در ارائه مدل با استفاده از مدل‌های مبتنی بر روش‌های مختلف شبیه‌سازی به‌وجود شده است.

- بین‌نمای نتایج تکثیر و نمای نتایج سازمانی در افراد مورد مطالعه باید مستقیم قوی و وجود داشته باشد. با عبارتی هر چه نتایج تکثیر افزایش یابد، نتایج سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

- بین‌نمای نتایج تکثیر و نمای نتایج سازمانی در افراد مورد مطالعه باید مستقیم قوی و وجود داشته باشد. با عبارتی هر چه نتایج تکثیر افزایش یابد، نتایج سازمانی نیز افزایش می‌یابد. ترک خدمت کاهش می‌یابد.

- بین‌نمای نتایج تکثیر و نمای نتایج سازمانی در افراد مورد مطالعه باید مستقیم قوی و وجود داشته باشد. با عبارتی هر چه نتایج تکثیر افزایش یابد، نتایج سازمانی نیز افزایش می‌یابد. ترک خدمت کاهش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

در این بررسی میزان نتایج سازمانی در بین کارکنان در وضعیت متغیر فاکتور دریافت در مطالعه حرمی نشان داد که کاهش در مدل تکثیر دانشمندی نشان داده است که تکثیر در نتایج سازمانی باید به‌صورت مستقیم قوی و وجود داشته باشد. با عبارتی هر چه تفاوت در نتایج تکثیر افزایش یابد، نتایج سازمانی نیز افزایش می‌یابد. ترک خدمت کاهش می‌یابد. این نتایج نشان داد که در این مدل، تکثیر به عنوان یک فاکتور مهم در تغییرات در نتایج سازمانی نقش دارد و بهبود تکثیر می‌تواند منجر به بهبود نتایج سازمانی شود.

بررسی تحقیقات انجام شده با توجه به نتایج در دریافت فاکتور دریافت در مطالعه حرمی نشان داد که در این مدل، تکثیر به عنوان یک فاکتور مهم در تغییرات در نتایج سازمانی نقش دارد و بهبود تکثیر می‌تواند منجر به بهبود نتایج سازمانی شود.
## منابع


5. Talebpour M. The Analysis and Explanation of Job Attitude in Managers and Faculty Member of Physical education Faculties and its Relationship with Organizational Climate [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University, School of Physical Educational and sports Sciences; 2001.


