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

Haniye S. Sajadi
Majid Khamesipoor
Akbar Hassanzadeh
Leila Vali

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-Chancellory 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-Chancellory 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
تعداد سازمانی و تمایل به ترک خدمات کارگاه حوزه معاونت پشتیبانی
دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: 1387

چکیده
زمینه و هدف: ترکیه انسانی متعدد، وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که قادر از طرف و مستندات های عملیاتی تماشایی می‌باشد، می‌تواند عامل مهمی در کاهش سازمانی باشد. این ترکیه به بررسی وضعیت تعداد سازمانی و تمایل به ترک خدمات کارگاه حوزه معاونت پشتیبانی اصفهان پرداخته‌است.

روش بررسی: مطالعه توصیفی تحلیلی حاضر به صورت مقطعی در سال 1387 انجام گرفت و جامعه آماری ترکیه‌های حوزه معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند. همچنین تمایل به ترک خدمات کارگاه در سطح اهلیت قرار داشت.

نتیجه‌گیری: بالا بردن امتیاز شغلی کارگاهان، اصلاح نظام‌های استفاده و ساختاری‌های تکمیلی، جذب مدیران جدید از درون سازمان، عنوان سازی شغلی، ایجاد تغییرات مناسب در فرهنگ سازمانی و از آموزش‌های مناسب و تجدید قیل از استفاده و اندازه و قرار نمونه شرایط ادامه تحصیل، اجرای برنامه‌های تشویقی و توسعه مهارت‌های شغلی کارگاهان در افزایش میزان تعداد سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمات می‌تواند مؤثر باشد.

کلید واژه‌ها: تعداد سازمانی، ترک خدمات، کارگاه

سازمان‌ها در دو موقتی با وجود تمایل به اهداف سازمانی تنها در سایه نیروی کار با کمیته بالا تأمین می‌شود. 

مقدمه
یکی از مهم‌ترین منابع تنش‌های اجتماعی به اهداف هر سازمان، خصوصاً در بخش‌های خدماتی، منابع انسانی می‌باشد. نیروی انسانی باید با کمک نشان محرور در

1.(وبسایت مسئول) دانشگر: تخصص مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
2.کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
3.عضوهای علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
4.دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
*این پژوهش با همکاری مالی معاونت پژوهش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به شماره لیست 104 به انجام شده است.
در حال حاضر، یکی از تعدادی از مشکلات اصلی، به خصوص در زمینهٔ هنر و هنرهای تجسمی، شامل آنالیز، تحلیل و تدوین است. این موضوع به طور کلی به عنوان یک مورد حاشیه‌ای در حالی که هنرمندان و هنرمندان محترم در آن حضور دارند، بررسی می‌شود. به‌طور خاص، در مورد برخی از اهداف، یا همانندی‌هایی که در تصاویر مختلفی در مورد این موضوع مطرح شده است، چنین بررسی‌هایی به فراوانی می‌تواند خروجی‌های متفاوتی را به خاطر داشته باشد.

پیشینه‌ای که در زمینه‌های مختلفی از جمله نقاشی، مجسمه‌سازی، تئاتر، موسیقی و همچنین هنرهای تجسمی در حالی که به‌طور کلی مورد توجه قرار می‌گیرد، باعث شده که یکی از دیدگاه‌های اصلی در مورد این موضوع باشد. به‌طور خاص، در مورد برخی از اهداف، یا همانندی‌هایی که در تصاویر مختلفی در مورد این موضوع مطرح شده است، چنین بررسی‌هایی به فراوانی می‌تواند خروجی‌های متفاوتی را به خاطر داشته باشد.
در نیمه اول سال ۱۳۸۷، تعداد افراد متأثر از این بررسی از آن استفاده‌های مدل سه بعدی تعهد‌مایر و آلن بود. داده‌های جمع آوری شده با استفاده از ترم افراد آمایی و پراش و با توجه به اهداف پژوهش، تحلیل گرده و خاکش خاصی بر جامعه آماری را تشکیل دادند. تعداد افراد بر اساس آخرین امر موجود در سال ۱۳۸۷، ۲۷۵۰۰ نفر بود. پس از نمونه‌گیری مقدماتی و اطلاعات به دست آمده، برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی ساده استفاده شد. که با دقت نمونه‌گیری به‌طور کلی در دو خطای نمونه گیری به‌طور متوسط نمونه نهایی ۷۳ خالقی به دست آمد. افزایش گردآوری داده‌ها با پرسشنامه تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارگران، مشتمل بر ۳۴ سوال، بود و در مطالعات قبلی [۱۰] و پایابی و اشتراوی [۱۱] و دیگران گزارش شده است.

این اکثریت افزایش سطح تعهد و تمایل به ترک کارگری را ایجاد کرده است. البته این‌ها افزایش گردآوری داده‌ها با پرسشنامه تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارگران، مشتمل بر ۳۴ سوال، بود و در مطالعات قبلی [۱۰] و پایابی و اشتراوی [۱۱] و دیگران گزارش شده است. البته این‌ها افزایش سطح تعهد و تمایل به ترک کارگری را ایجاد کرده است. البته این‌ها افزایش سطح تعهد و تمایل به ترک کارگری را ایجاد کرده است. البته این‌ها افزایش سطح تعهد و تمایل به ترک کارگری را ایجاد کرده است.
تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمات کارکنان ...

بودن (نمونه 3) و نزدیک به یک سوم افراد در مدریت خدمات بهبودیابی فعالیت داشتند (نمونه 5).

در تحلیل اطلاعات در بر گرفته میزان تعهد عاطفی کارکنان مورد بررسی قرار گرفتند. نشان داد میانگین امتیاز تعهد عاطفی با توجه به آنکه تعهد عاطفی 61/3 درصد از افراد در وضعیت زیاد و خیلی زیاد قرار داشت. 62/3 درصد از افراد در وضعیت متوسط قرار داشت، 50/3 درصد از افراد در وضعیت کم قرار داشتند. 48 درصد (جدول 2) مقایسه وضعیت تعهد مستمر براساس مشخصات فردی و دموگرافیک گروه مورد بررسی تعهد مستمر و جنس تنش با جنس سازمانی را بیشتر از زنان بود (50%)(پ). در افراد مورد بررسی 16 درصد فاقد زیردست سازمانی بودند (نمونه 3) و از نظر سازمانی کار، افراد با سابقه کار 15-30 سال بیشترین درصد فراوانی را در مقایسه با بقیه گروه‌های خود اختصاص دادند (جدول 1). در افراد مورد بررسی 61/3 درصد فاقد زیردست سازمانی بودند (نمونه 3). در نهایت کانال معادل آماری وجود داشت. به طوری که تعهد مستمر در زنان بیشتر از مردان بود (50%)(پ).

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>زیردست</th>
<th>متوازن</th>
<th>زیاد</th>
<th>کم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>10/0</td>
<td>41/1</td>
<td>41/1</td>
<td>2/0</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>2/0</td>
<td>10/0</td>
<td>10/0</td>
<td>2/0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 2- توزیع فراوانی درصد میانگین نمره وضعیت تعهد متوسط و سازمانی کار در مورد زیردست به ترک خدمات کارکنان...

جدول 3- توزیع فراوانی درصد و میانگین نمره وضعیت تعهد متوسط و سازمانی کار در مورد زیردست به ترک خدمات کارکنان...
رابطه، رایطه‌ای مکسوس بود؛ بطوریکه افزایش سایقه‌کار، میزان تعداد مسکن‌گاهی می‌باشد. در بررسی رابطه وضعیت تعداد مسکن و وضعیت استخدامی افراد نیز اختلاف معناداری مشاهده شد. تعداد مستمر در افرادی که به طور قراردادی در دانشگاه مشغول به فعالیت بودند، بیشتر از سایر گروه‌های استخدامی بود (جدول ۳).

توجه اطلاعات درباره تعیین میزان تعداد تکلیفی (۵/۰۰٪). تعداد تکلیفی در افرادی که به صورت ایجاد مورد مطالعه مشخصات فردی و دموگرافیک، اختلاف معناداری آماری را در بررسی رابطه بین وضعیت تعداد تکلیفی و وضعیت استخدامی نشان داد.

![نمودار ۵- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه براساس محل خدمت](image)

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره</th>
<th>مشخصات افراد</th>
<th>تعداد سازمانی</th>
<th>تعداد تکلیفی</th>
<th>تعداد مسکن</th>
<th>تعداد عاطفی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
<td>رابطه ندارد</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
<td>رابطه دارد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۳- رابطه ابعاد سازنده تعیین تفاوت در تعداد با مشخصات فردی و دموگرافیک افراد مورد مطالعه

کارکنان مورد مطالعه، نشان داد میانگین امتیاز تعهد تکلیف‌ی با توجه به آنچه تعهد تکلیفی ۱/۵۲ درصد افراد در وضعیت زیاد و خیلی زیاد قرار داشت. ۶/۰۷ بود (جدول ۳). مقایسه وضعیت تعهد تکلیفی در گروه مورد مطالعه براساس مشخصات فردی و دموگرافیک، اختلاف معناداری آماری را در بررسی رابطه بین وضعیت تعهد تکلیفی و وضعیت استخدامی نشان داد.
تعهد سازمانی و تامین به ترک خدمت کارکنان...

جدول ۲- وضعیت رابطه ابعاد سازمانی تعهد و تامین به ترک خدمت افراد موردطلاعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعهد سازمانی</th>
<th>تعهد تکلیفی</th>
<th>تعهد مستمر</th>
<th>ابعاد موردطلاعه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>برابه مستقیم قوی دارد</td>
<td>p-value &lt; 0.01</td>
<td>r = 0.39</td>
<td>تعهد عاطفی</td>
</tr>
<tr>
<td>برابه مستقیم قوی دارد</td>
<td>p-value &lt; 0.01</td>
<td>r = 0.37</td>
<td>تعهد مستمر</td>
</tr>
<tr>
<td>برابه مستقیم قوی دارد</td>
<td>p-value &lt; 0.01</td>
<td>r = 0.36</td>
<td>تعهد تکلیفی</td>
</tr>
<tr>
<td>برابه مستقیم قوی دارد</td>
<td>p-value &lt; 0.01</td>
<td>r = 0.35</td>
<td>تعهد سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>برابه مستقیم قوی دارد</td>
<td>p-value &lt; 0.01</td>
<td>r = 0.34</td>
<td>تعهد مکسس دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>برابه مستقیم قوی دارد</td>
<td>p-value &lt; 0.01</td>
<td>r = 0.33</td>
<td>تعهد سازمانی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج آزمون همبستگی استخراجی در مورد بررسی ارتباط میان ابعاد سازمانی تعهد و تامین به ترک خدمت، به شرح زیر است:
- بین نمره تعهد عاطفی و نمره تعهد مستمر در افراد موردطلاعه رابطه مستقیم و وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یافد، تعهد مستمر نیز افزایش می‌یابد.
- بین نمره تعهد عاطفی و نمره تعهد تکلیفی در افراد موردطلاعه رابطه مستقیم و وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یافد، تعهد تکلیفی نیز افزایش می‌یابد.
- بین نمره تعهد عاطفی و نمره تعهد سازمانی در افراد موردطلاعه رابطه مستقیم و وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یافد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.
- بین نمره تعهد تکلیفی و نمره تعهد تامین به ترک خدمت در افراد موردطلاعه رابطه مکسس و وجود دارد: به عبارتی هر چه تعهد تکلیفی افزایش یافد، تامین به ترک خدمت افزایش کاهش می‌یابد.
- بین نمره تعهد مستمر و نمره تعهد تکلیفی در افراد موردطلاعه رابطه مستقیم و وجود داشت: به عبارتی هر چه تعهد مستمر افزایش یافد، تعهد تکلیفی نیز افزایش می‌یابد.

قراردادی در دانشگاه مشغول به خدمت بودن، بیشتر از سایر گروه‌های استخدامی بود (جدول ۲). تحلیل اطلاعات درباره تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان موردطلاعه، نشان داده بود که تعهد سازمانی با توجه به آنکه تعهد سازمانی ۳/۲ درصد از افراد در وضعیت زیاد و خیلی زیاد قرار داشت، ۵۸/۲۵ بود (جدول ۲). مقایسه وضعیت تعهد سازمانی در گروه موردطلاعه با افراد دیگر می‌تواند تغییراتی در وضعیت تعهد سازمانی و وضعیت اعمال بررسی شود. تعهد سازمانی در افرادی که به صورت قراردادی در دانشگاه مشغول به خدمت بودند، بیشتر از سایر گروه‌های استخدامی بود (جدول ۲). در تعیین میزان تامین به ترک خدمت کارکنان موردطلاعه، تحلیل اطلاعات نشان داد وضعیت تامین به ترک خدمت کارکنان در سطح پایینی قرار داشت. به طوری که تامین به ترک خدمت تنها در ۶/۷ درصد افرادی موردطلاعه زیاد و خیلی زیاد بوده و ۶/۷ درصد افراد میزان تامین به ترک خدمت در دانشگاه داشتند (جدول ۲). مقایسه وضعیت تامین به ترک خدمت در گروه موردطلاعه با افراد مشخصات فردی و دموگرافیک، رابطه معنی‌داری را در هیچ یک از مشخصات فردی و دموگرافیک نشان نداد (جدول ۲).
مهدوی [8] نیز در مطالب خود به تجربه ای مشایه نتایج این تحقیق دست یافتند. ولی بدین سطح تعبیر عاطفی در مطالب بازی و مخلوط بارای را می‌توان به عواملی مانند ساختار سازمانی، نوع وظایف، فرهنگ سازمانی، چالش‌های شغلی، نیاز استقلال فردی و تنوع مهارت‌های مورد نیاز که تاثیر آن در تعبیر عاطفی به‌صورت سری‌های مرتبط داشته، می‌تواند تأثیر مستقل در مطالعه و اثرات آنچه را بیان می‌کند. نتایج در اثر افزایش و مطمئن بودن در تعداد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

- بین نمره تعهد مستمر و نمره تعهد نیاز افزایشی در افراد مورد مطالعه رابطه مستقیم قوی و هم‌زمان داشت، به عبارتی به چه تعبیر مستمر افزایش یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

- بین نمره تعهد مستمر و نمره تعاونی به ترتیب در افراد مورد مطالعه رابطه معکوس و وجود داشت، به عبارتی به چه تعبیر مستمر افزایش یابد، تمامی به ترتیب در کمک کاهش می‌یابد.

- بین نمره تعهد تکلیفی و نمره تعهد سازمانی در افراد مورد مطالعه رابطه مستقیم وجود داشت: به عبارتی به چه تعبیر تکلیفی افزایش یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

- بین نمره تعهد تکلیفی و نمره تعاونی به ترتیب در افراد مورد مطالعه رابطه معکوس وجود داشت: به عبارتی به چه تعهد تکلیفی افزایش یابد، تمامی به ترتیب در کمک کاهش می‌یابد.

- بین نمره تعهد سازمانی و نمره تعاونی به ترتیب در افراد مورد مطالعه رابطه معکوس وجود داشت: به عبارتی به چه تعهد سازمانی افزایش یابد، تمامی به ترتیب در کمک کاهش می‌یابد (جدول ۴).

نتیجه گیری
در این بررسی نیز مطالعه تعهد سازمانی در بین کارکنان برای تعیین سطح مستمر و متقابل در سازمان‌های وزارتی کشور در اثر متوسط مطالعات شد مطالعات انجام شده. مؤدی آن که تعهد بالا در برای رضا شغلی را بالا و ترد کمک کمتر می‌شود. خاک این احتمال تعیین گرد جامعه مورد مطالعه از رضایت فعالیت سازمانی مشارکت‌های همبستگی و متقابل را نوشت. این رابطه به تجربه افزایش و تقلید مخصوص سازمانی، مبتنی بر تابعیت فردی بر بهبود تعهد سازمانی افزایش مثبت دارد لازم است در راه‌های بهبود تولید و سازمانی با دیکتریکی راه‌حل مورد مطالعه در میان ابزار سازمانی معتقد، در مطالعه حاضر طبق تعهد عاطفی‌نشستی سازمانی مستمر و متقابل در سطح بالایی قرار داشت. حاجی‌بایی‌نیا [۱۲]، حمیدی [۱۰] و

فصل‌نامه
دروهمه، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۲

می‌تواند به طور مستمر در این بررسی بر خلاف مطالعات قبلی که این بررسی را تایید [۸] و پیش از نظارت درصد [۱۲] میزان کرده و در سطح بالایی قرار داشت. علی‌اپناهی بدون تمایل به ترک خدمت و عوامل
به علاوه می‌توان ادعا کرد که پایین‌ترین تجربیه و ترس از کارکنان درجه دوم سازمان و جذب مدیران جدید در این سازمان بیشتر محدودیت‌های امکان دخالت در بازار کار

- ایجاد تغییرات مثبت در فرهنگ سازمانی
- ارائه اموزش‌های مناسب و توجیهی قبل از استفاده و انتصاب
- فراهم نمودن شرایط ادامه تحصیل اجرای برنامه

- های تشویقی و توسعه مهارت‌های شغلی کارکنان

**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.


