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

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

Haniye S. Sajadi[1]
Majid Khamesipoor[2]
Akbar Hassanzadeh[3]
Leila Vali[4]

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.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]

تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: ۱۳۸۷*

حانیه السادات سجادی[۱]، مجید خامسی پور[۲]، اکبر حسن زاده[۳]، لیلا والی[۴]

تاریخ دریافت: ۸۸/۵/۲۴ تاریخ ویرایش: ۸۸/۷/۲۸ تاریخ پذیرش: ۸۸/۹/۱۱

چکیده

زمینه و هدف: نیروی انسانی متعهد، وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی که فراتر از وظایف و مسؤولیت های شغلی فعالیت نماید، می تواند عامل مهمی در کار آیی سازمانی باشد (۱). این پژوهش به بررسی وضعیت تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته است.

روش بررسی: مطالعه توصیفی تحلیلی حاضر به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۷ انجام گرفت و جامعه آماری پژوهش کارکنان حوزه معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه بندی ساده ۷۳ به دست آمد. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ای بود که روایی و پایایی آن تایید شده بود. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS تحلیل گردید. در تحلیل اطلاعات حداقل میانگین امتیازات صفر و حداکثر آن ۱۰۰ بود.

یافته ها: میانگین امتیازات تعهد تکلیفی ۶۳/۲۷، تعهد مستمر ۵۰/۲۸ و تعهد تکلیفی ۶۰/۳۳ به دست آمد. در مجموع نیز میانگین امتیاز تعهد سازمانی ۵۸/۴۵ محاسبه شد. همچنین تمایل به ترک خدمت کارکنان در سطح پایینی قرار داشت.

نتیجه گیری: بالابردن امنیت شغلی کارکنان، اصلاح نظامهای استخدامی و ساختارهای تشکیلاتی، جذب مدیران جدید از درون سازمان، غنی سازی شغلی، ایجاد تغییرات مثبت در فرهنگ سازمانی، ارائه آموزشهای مناسب و توجیهی قبل از استخدام و انتصاب و فراهم نمودن شرایط ادامه تحصیل، اجرای برنامه های تشویقی و توسعه مهارتهای شغلی کارکنان در افزایش میزان تعهد سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمت می تواند مؤثر باشد.

کلید واژه ها: تعهد سازمانی، ترک خدمت، کارکنان.

مقدمه

یکی از مهمترین منابع دستیابی به اهداف هر سازمان، خصوصاً در بخشهای خدماتی، منابع انسانی می باشد. نیروی انسانی پویا و کار آمد نقش محوری در سازمانها دارد و موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانها تنها در سایه نیروی کار با کیفیت بالا تأمین می شود [۲،۱].

از شاخص های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد معرفی

۱.(نویسنده مسئول) دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
Email: h_sajadi@mail.mui.ac.ir
۲. کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
۳. عضو هیات علمی دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
۴. دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
* این پژوهش با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به شماره ثبت ۲۸۷۰۴۴ انجام شده است.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]

شده است. نیروی انسانی دارای وابستگی سازمانی، وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی که فراتر از وظایف و مسؤولیت های شغلی فعالیت نماید، می تواند عامل مهمی در کارآیی سازمانی باشد [۳].

در دو دهه گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. تعهد سازمانی مفهومی است که از طریق آن عمق وابستگی افراد به سازمان تعیین می شود و نشان می دهد کارمند تا چه حد خود را با اهداف سازمانی تطبیق داده، عضویت در آن سازمان را ارزشمند می داند و مایل است با تمام توان جهت نیل به اهداف کلی سازمان تلاش نماید. از این نظر تعهد با صرف پیوستن و با عضویت در سازمان متفاوت است؛ چرا که تعهد سازمانی، مستلزم ایجاد رابطه ای فعال بین کارمند و سازمان می باشد؛ به گونه ای که کارمند با تمایل باطنی، فراتر از رفتارهای از پیش تعیین شده، می خواهد که با ایفای نقش فعال تر به تحقق سازمان کمک نماید [۴].

تعهد سازمانی اثر چشمگیر و منحصر به فردی بر روی عملکرد کلی کارکنان دارد. کارکنان با تعهد سازمانی بالاتر، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار می باشند [۵]. از دیگر دلایل توجه به تعهد سازمانی، این است که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، ترک خدمت را بهتر از نگرش های کاری دیگر بخصوص رضایت شغلی، پیش بینی می کند. یافته ها نشان داده است که یک رابطه منفی بین تمایل به ترک خدمت کارکنان و تعهد سازمانی آنان وجود دارد. به عبارتی کارکنانی که از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند، تمایل کمتری به ترک خدمت از خود نشان می دهند [۴].

تاکنون مدلهای مختلفی برای تعهد سازمانی کارکنان ارائه شده است که یکی از جامع ترین آنها، مدل سه بخشی تعهد مایر و آلن است. مایر و آلن در سال ۱۹۹۱ مدلی سه بخشی از تعهد ارایه کردند که از تمایز بین تعهد نگرشی و رفتاری فراتر رفته است. محققین مذکور استدلال کرده اند که تعهد به عنوان یک حالت روانی حداقل دارای سه جز قابل تفکیک است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد. به نظر می رسد که کلیه تعاریف ارایه شده در زمینه تعهد در برگیرنده این سه موضوع کلی می باشند؛ وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه های متصوره ناشی از ترک سازمان و الزام به باقیماندن در سازمان که هر یک از این موارد به ترتیب تحت عنوان تعهد عاطفی، تعهد مستمر (عقلانی) و تعهد هنجاری نامگذاری شده اند [۶].

تحقیق در زمینه تعهد سازمانی به منظور فراهم آمدن مبنایی برای تصمیمات مدیران منابع انسانی در زمینه برنامه ریزی و نگهداری نیروی انسانی و کاهش هزینه های ناشی از ترک خدمت کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. به همین جهت پژوهشهای متنوعی در مبحث تعهد سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن در داخل و خارج کشور انجام شده است [۹-۴].

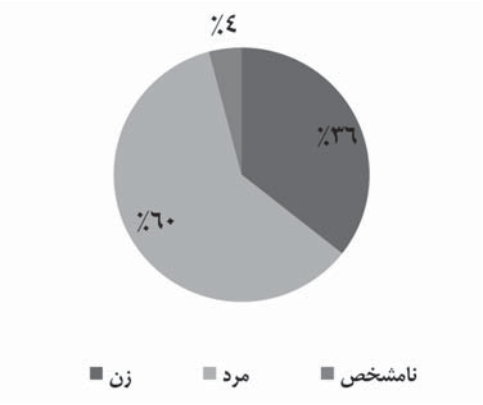
علیرغم ضرورت توجه به بحث تعهد سازمانی، بررسی ها نشان می دهد، یکی از مسایل عمده ای که دانشگاههای علوم پزشکی کشور، به عنوان یکی از مهمترین نهادهای خدماتی کشور با آن روبرو هستند و حل آن برای آنها حائز اهمیت می باشد، این است که علیرغم هزینه های زیاد و سرمایه های فراوان جهت بکار گیری نیروی انسانی در دانشگاه پس از مدتی کارکنان مذکور انگیزه خود را جهت خدمت در قسمتهای مختلف دانشگاه (آموزشی، درمانی، اداری، خدماتی، ...) از دست داده و بعضاً از سازمان مذکور جدا و جذب مراکز خصوصی می شوند. حل این معضل مستلزم انجام پژوهشهای علمی در مورد سطح تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاهای علوم پزشکی است تا با ارائه راهکارهای صحیح جهت تداوم تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاهای علوم پزشکی، بتوان سطح ارائه خدمات بهداشتی و درمانی را در کشور ارتقا داد. پیاده سازی این راهکارهای مطلوب می تواند افراد را به ماندن در دانشگاه تشویق نماید و موجب شود سرمایه گذاریهای گذشته مطلوب و مفید واقع شده و در نهایت نتایج حاصل از این کار عاید جامعه و مردم گردد [۵،۴].

برهمین اساس در این مطالعه به مقایسه وضعیت تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته شده است.

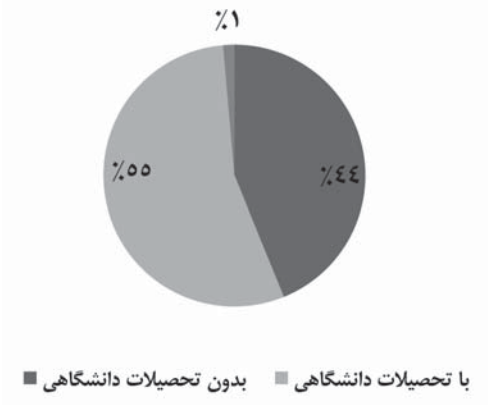
روش بررسی

مطالعه توصیفی تحلیلی حاضر به صورت مقطعی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]



نمودار ۱- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس جنس



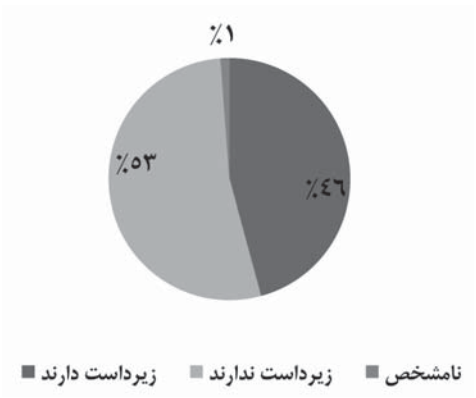
نمودار ۲- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس میزان تحصیلات

در نیمه اول سال ۱۳۸۷ انجام گرفت. کارکنان تمام وقت شاغل در حوزه معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان، به جز کارکنان شرکتهای خدماتی، در مقطع پژوهش جامعه آماری را تشکیل دادند. تعداد این افراد براساس آخرین آمار موجود در سال ۱۳۸۷، ۲۷۵ نفر بود. پس از نمونه گیری مقدماتی و اطلاعات به دست آمده، برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری طبقه بندی ساده استفاده شد که با دقت نمونه گیری برابر ۱ درصد و خطای نمونه گیری ۵ درصد اندازه نمونه نهایی ۷۳ به دست آمد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، مشتمل بر ۳۴ سؤال، بود و در مطالعات قبلی [۴، ۸] روایی و پایایی آن تایید شده بود. مدل تعهد سازمانی که در این بررسی از آن استفاده شد همان مدل سه بعدی تعهد مایر و آلن بود. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۱۱ و با توجه به اهداف پژوهش تحلیل گردید.

یافته ها

در این مطالعه تعداد مردان افراد مورد مطالعه بیشتر از زنان بود (نمودار ۱). بیشترین توزیع فراوانی افراد از نظر سنی، به گروه سنی ۳۰ تا ۵۰ سال اختصاص داشت (جدول ۱). از نظر میزان تحصیلات ۵۵/۶ درصد افراد مورد مطالعه دارای تحصیلات دانشگاهی بودند (نمودار ۲). بیشترین افراد از نظر وضعیت استخدامی،

نمودار ۳- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس وضعیت استخدامی



نمودار ۴- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس داشتن زیر دست

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]

ویژگیهای دموگرافیک	فراوانی	درصد
گروه سنی:		
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۳	۱۸/۳
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۲۶	۳۶/۶
بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۲۶	۳۶/۶
بالاتر از ۵۰ سال	۶	۸/۴
جمع	۷۱	۱۰۰
بدون پاسخ	۲	
سابقه کار:		
زیر ۵ سال	۱۰	۱۳/۹
۵ تا ۱۰ سال	۸	۱۱/۱
۱۰ تا ۱۵ سال	۲۲	۳۰/۶
۱۵ تا ۲۰ سال	۱۶	۲۲/۲
۲۰ تا ۲۵ سال	۵	۶/۹
۲۵ تا ۳۰ سال	۱۰	۱۳/۹
بالاتر از ۳۰ سال	۱	۱/۴
جمع	۷۲	۱۰۰
بدون پاسخ	۱	

جدول ۱- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه براساس سن و سابقه کار

رسمی بودند (نمودار ۳) و از نظر سابقه کار، افراد با سابقه کار ۱۵-۱۰ سال بیشترین درصد فراوانی را در مقایسه با بقیه گروهها به خود اختصاص دادند (جدول ۱). در افراد مورد مطالعه ۶۱/۱ درصد فاقد زیردست بودند (نمودار ۴) و نزدیک به یک سوم افراد در مدیریت خدمات پشتیبانی فعالیت داشتند (نمودار ۵).

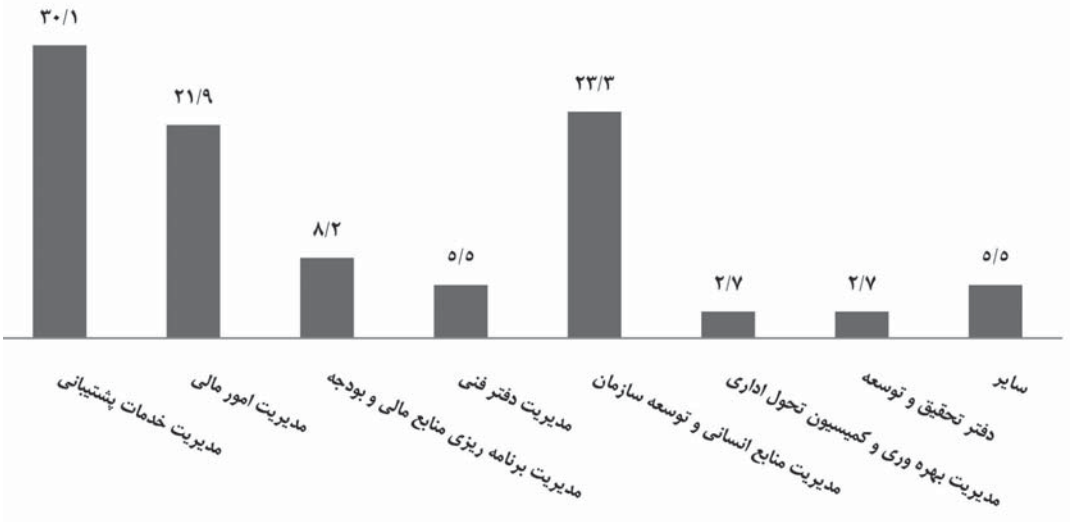
تحلیل اطلاعات درباره تعیین میزان تعهد عاطفی کارکنان مورد مطالعه، نشان داد میانگین امتیاز تعهد عاطفی با توجه به آنکه تعهد عاطفی ۶۱/۶ درصد از افراد در وضعیت زیاد و خیلی زیاد قرار داشت، ۶۳/۲۷ بود (جدول ۲). مقایسه وضعیت تعهد عاطفی براساس مشخصات فردی و دموگرافیک در گروه مورد مطالعه، تفاوت معنادار آماری را بین وضعیت تعهد عاطفی و جنس افراد به اثبات رساند. تعهد عاطفی در مردان بیشتر از زنان بود ($p<۰/۰۵$) (جدول ۳).

تحلیل اطلاعات درباره تعیین میزان تعهد مستمر کارکنان مورد مطالعه، نشان داد میانگین امتیاز تعهد مستمر با توجه به آنکه تعهد مستمر ۴۱/۴ درصد از افراد در وضعیت متوسط قرار داشت، ۵۰/۲۸ بود (جدول ۲). مقایسه وضعیت تعهد مستمر براساس مشخصات فردی و دموگرافیک در گروه مورد مطالعه نشان داد بین وضعیت تعهد مستمر و جنس افراد، اختلاف معنادار آماری وجود داشت. به طوریکه تعهد مستمر در زنان بیشتر از مردان بود ($p<۰/۰۵$). همچنین در بررسی رابطه وضعیت تعهد مستمر و سابقه کار افراد، رابطه معنی دار به اثبات رسید که این

ابعاد مورد مطالعه	میزان	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع	میانگین امتیاز
تعهد عاطفی	فراوانی	۳	۵	۲۰	۳۲	۱۳	۷۳	۶۳/۲۷
	درصد	۴/۱	۶/۸	۲۷/۴	۴۳/۸	۱۷/۸	۱۰۰	
تعهد مستمر	فراوانی	۴	۱۹	۳۰	۱۵	۵	۷۳	۵۰/۲۸
	درصد	۵/۵	۲۶	۴۱/۴	۲۰/۵	۶/۸	۱۰۰	
تعهد تکلیفی	فراوانی	-	۱۱	۲۵	۲۸	۹	۷۳	۶۰/۳۳
	درصد	-	۱۵/۱	۳۴/۲	۳۸/۴	۱۲/۳	۱۰۰	
تعهد سازمانی	فراوانی	۱	۷	۳۲	۲۷	۶	۷۳	۵۸/۴۵
	درصد	۱/۴	۹/۶	۴۶/۸	۳۷	۸/۲	۱۰۰	
تمایل به ترک خدمت	فراوانی	۲۴	۲۵	۲۰	۳	۱	۷۳	۳۰/۹۱
	درصد	۳۲/۹	۳۴/۲	۲۷/۴	۴/۱	۱/۴	۱۰۰	

جدول ۲- توزیع فراوانی، درصد و میانگین نمره وضعیت تعهد و تمایل به ترک خدمت افراد مورد مطالعه

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]



نمودار ۵- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس محل خدمت

رابطه، رابطه ای معکوس بود؛ بطوریکه افزایش سابقه کار، میزان تعهد مستمر کاهش می یابد. در بررسی رابطه وضعیت تعهد مستمر و وضعیت استخدامی افراد نیز اختلاف معنادار آماری مشاهده شد. تعهد مستمر در افرادی که به طور قراردادی در دانشگاه مشغول به خدمت بودند، بیشتر از سایر گروه های استخدامی بود (جدول ۳).

تحلیل اطلاعات درباره تعیین میزان تعهد تکلیفی کارکنان موردمطالعه، نشان داد میانگین امتیاز تعهد تکلیفی با توجه به آنکه تعهد تکلیفی ۵۰/۷ درصد از افراد در وضعیت زیاد و خیلی زیاد قرار داشت، ۶۰/۳۳ بود (جدول ۲). مقایسه وضعیت تعهد تکلیفی در گروه موردمطالعه براساس مشخصات فردی و دموگرافیک، اختلاف معنادار آماری را در بررسی رابطه بین وضعیت تعهد تکلیفی و وضعیت استخدامی نشان داد ($p<۰/۰۵$). تعهد تکلیفی در افرادی که به صورت

ابعاد موردمطالعه / مشخصات افراد	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد تکلیفی	تعهد سازمانی	تمایل به ترک خدمت
سن	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد
جنس	رابطه دارد: تعهد عاطفی در مردان بیشتر است.	رابطه دارد: تعهد مستمر در زنان بیشتر است.	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد
سابقه کار	رابطه ندارد	رابطه معکوس دارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد
میزان تحصیلات	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد
وضعیت استخدامی	رابطه ندارد	رابطه دارد: تعهد مستمر در قراردادیها بیشتر است.	رابطه دارد: تعهد تکلیفی در قراردادیها بیشتر است.	رابطه دارد: تعهد سازمانی در قراردادیها بیشتر است.	رابطه ندارد
داشتن زیردست	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد
محل خدمت	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد	رابطه ندارد

جدول ۳- رابطه ابعاد سه گانه تعهد و تمایل به ترک خدمت با مشخصات فردی و دموگرافیکی افراد موردمطالعه

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]

ابعاد موردمطالعه	تعهد مستمر	تعهد تکلیفی	تعهد سازمانی	تمایل به ترک خدمت
تعهد عاطفی	رابطه مستقیم دارد p-value = ۰/۰۰۳ r = ۰/۳۲	رابطه مستقیم دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = ۰/۶۶	رابطه مستقیم قوی دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = ۰/۸۳	رابطه معکوس دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = −۰/۳۹
تعهد مستمر		رابطه مستقیم دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = ۰/۴۵	رابطه مستقیم قوی دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = ۰/۷	رابطه معکوس دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = −۰/۴۳
تعهد تکلیفی			رابطه مستقیم قوی دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = ۰/۸۵۴۵	رابطه معکوس دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = −۰/۵۲
تعهد سازمانی				رابطه معکوس دارد p-value < ۰/۰۰۱ r = −۰/۵۲

جدول ۴- وضعیت رابطه ابعاد سه گانه تعهد و تمایل به ترک خدمت افراد موردمطالعه

قراردادی در دانشگاه مشغول به خدمت بودند، بیشتر از سایر گروه های استخدامی بود (جدول ۳).

تحلیل اطلاعات درباره تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان موردمطالعه، نشان داد میانگین امتیاز تعهد سازمانی با توجه به آنکه تعهد سازمانی ۴۵/۲ درصد از افراد در وضعیت زیاد و خیلی زیاد قرار داشت، ۵۸/۴۵ بود (جدول ۲). مقایسه وضعیت تعهد سازمانی در گروه موردمطالعه براساس مشخصات فردی و دموگرافیک، نشان داد بین وضعیت تعهد سازمانی و وضعیت استخدامی افراد اختلاف معنادار آماری وجود داشت ($p<۰/۰۵$). تعهد سازمانی در افرادی که به صورت قراردادی در دانشگاه مشغول به خدمت بودند، بیشتر از سایر گروه های استخدامی بود (جدول ۳).

در تعیین میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان موردمطالعه، تحلیل اطلاعات نشان داد وضعیت تمایل به ترک خدمت کارکنان در سطح پایینی قرار داشت. به طوریکه تمایل به ترک خدمت تنها در ۶٪ افراد موردمطالعه زیاد و خیلی زیاد بوده و ۶۷/۱ درصد افراد میزان تمایل کمی برای ترک خدمت در دانشگاه داشتند (جدول ۲). مقایسه وضعیت تمایل به ترک خدمت در گروه موردمطالعه براساس مشخصات فردی و دموگرافیک، رابطه معنی داری را در هیچ یک از مشخصات فردی و دموگرافیک نشان نداد (جدول ۳).

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در مورد بررسی ارتباط بین ابعاد سه گانه تعهد و تمایل به ترک خدمت، به شرح زیر به دست آمد:

- بین نمره تعهد عاطفی و نمره تعهد مستمر در افراد موردمطالعه رابطه مستقیم وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تعهد مستمر نیز افزایش می یابد.
- بین نمره تعهد عاطفی و نمره تعهد تکلیفی در افراد موردمطالعه رابطه مستقیم وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تعهد تکلیفی نیز افزایش می یابد.
- بین نمره تعهد عاطفی و نمره تعهد سازمانی در افراد موردمطالعه رابطه مستقیم قوی وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد.
- بین نمره تعهد عاطفی و نمره تمایل به ترک خدمت در افراد موردمطالعه رابطه معکوس وجود دارد؛ به عبارتی هر چه تعهد عاطفی افزایش یابد، تمایل به ترک خدمت افراد کاهش می یابد.
- بین نمره تعهد مستمر و نمره تعهد تکلیفی در افراد موردمطالعه رابطه مستقیم وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد مستمر افزایش یابد، تعهد تکلیفی نیز افزایش می یابد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]

- بین نمره تعهد مستمر و نمره تعهد سازمانی در افراد موردمطالعه رابطه مستقیم قوی وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد مستمر افزایش یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد.

- بین نمره تعهد مستمر و نمره تمایل به ترک خدمت در افراد موردمطالعه رابطه معکوس وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد مستمر افزایش یابد، تمایل به ترک خدمت کاهش می یابد.

- بین نمره تعهد تکلیفی و نمره تعهد سازمانی در افراد موردمطالعه رابطه مستقیم وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد تکلیفی افزایش یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد.

- بین نمره تعهد تکلیفی و نمره تمایل به ترک خدمت در افراد موردمطالعه رابطه معکوس وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد تکلیفی افزایش یابد، تمایل به ترک خدمت کاهش می یابد.

- بین نمره تعهد سازمانی و نمره تمایل به ترک خدمت در افراد موردمطالعه رابطه معکوس وجود داشت؛ به عبارتی هر چه تعهد سازمانی افزایش یابد، تمایل به ترک خدمت کاهش می یابد (جدول ۴).

نتیجه گیری

در این بررسی میزان تعهد سازمانی در بین کارکنان در وضعیت متوسط قرار داشت. در مطالعه حمیدی [۱۰] نیز میزان تعهد سازمانی در سازمانهای ورزشی کشور در سطح متوسط گزارش شد. مطالعات انجام شده مؤید آن است که تعهد بالا منجر به رضایت شغلی بالاتر و ترک خدمت کمتر می شود. لذا می توان ادعا نتیجه گیری کرد جامعه موردمطالعه از رضایت شغلی نسبتاًخوب و مطلوبی برخوردار بودند. البته با توجه به آنکه عواملی مانند فرهنگ سازمانی [۱۱]، ارزش ها و منصفانه بودن سیاست های سازمانی، تمرکززدایی، رقابت، چالش های شغلی و میزان استقلال فردی بر بهبود تعهد سازمانی افراد تأثیر مثبت دارد، لازم است در راستای بهبود تعهد سازمانی با درنظرداشتن موارد فوق برنامه ریزی لازم را انجام داد.

در میان ابعاد سه گانه تعهد، در مطالعه حاضر سطح تعهد عاطفی نسبت به تعهد مستمر و تکلیفی در سطح بالایی قرار داشت. حاجی بابایی [۱۲]، حمیدی [۱۰] و مهدوی [۸] نیز در مطالعات خود به نتیجه ای مشابه نتایج این تحقیق دست یافتند. علت بالا بودن سطح تعهد عاطفی در مطالعات قبلی و مطالعه اخیر را می توان به عواملی مانند ساختار سازمانی، نوع وظایف، فرهنگ سازمانی، چالش های شغلی، میزان استقلال فردی و تنوع مهارت های مورد نیاز که تأثیر آن در تعهد عاطفی به اثبات رسیده، مربوط دانست.

سطح تعهد مستمر در گروه موردمطالعه در وضعیت متوسطی قرار داشت. نتایج این مطالعه مشابه نتایج مطالعات حمیدی [۱۰] و مهدوی [۸] بود. در دو مطالعه مذکور نیز تعهد مستمر کارکنان از یک وضعیت متوسطی برخوردار بود. یکسان بودن تقریبی وضعیت تعهد مستمر در این مطالعات می تواند بر این مسأله دلالت داشته باشد که افراد به لحاظ «نیاز» به ماندن در سازمان خود، وضعیت مشابهی داشتند؛ به این معنی که کلیه کارکنان موردمطالعه، نگرش تقریباً یکسانی نسبت به هزینه های ناشی از ترک سازمان داشته اند.

تعهد تکلیفی نیز در گروه مطالعه در وضعیت نسبتاً بالایی قرار داشت. مشابه بررسی حاضر، مطالعه مریم حاجی بابایی [۱۲] نیز تعهد تکلیفی بالا را برای حدود نیمی از افراد موردمطالعه اش گزارش نمود. این درحالی است که در مطالعه حمیدی [۱۰] و مطالعه مهدوی [۸] تعهد تکلیفی در سطح متوسط قرار داشت.

براساس تحقیقات انجام شده بالا بودن میزان تعهد تکلیفی نشان دهنده مطلوب بودن اثرپذیری اجتماعی (اجتماعی شدن) فرهنگی، خانوادگی و سازمانی است. بنابراین می توان گفت مطلوب بودن میزان تعهد تکلیفی در جامعه موردمطالعه نشان داد پاداش هایی که سازمان به کارکنان داده و یا هزینه هایی که سازمان برای افراد صرف نموده است، در کارکنان این احساس را به وجود آورده که دینی بر عهده دارند و بدین ترتیب نسبت به سازمان احساس تعهد نموده اند؛ تعهدی که مبتنی بر قدرشناسی از سازمان و وظیفه شناسی نسبت به آن بود.

میزان تمایل به ترک خدمت در این بررسی برخلاف مطالعات قبلی که این میزان را پنجاه [۸] و بیش از پنجاه درصد [۱۳] گزارش کرده بودند، در سطح پایینی قرار داشت. علل پایین بودن تمایل به ترک خدمت و عوامل

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]

اثرگذار بر آن نیازمند انجام پژوهش مستقل دیگری است. ولی با توجه به رابطه معنی دار معکوس بین هر یک از اجزاء سه گانه تعهد عاطفی، مستمر، تکلیفی با تمایل به ترک خدمت کارکنان که در مطالعات قبلی [۴] و این مطالعه به اثبات رسیده است، می توان گفت پایین بودن تمایل به ترک خدمت در دانشگاه تحت تأثیر تعهد سازمانی بالا در کارکنان بوده است؛ به عبارتی به موازات افزایش تعهد سازمانی افراد، تمایل به ترک خدمت آنان نیز کاهش یافته است.

به علاوه می توان ادعا کرد که پایین بودن تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشگاه تحت تأثیر عواملی مانند نبود فرصت های شغلی جایگزین قرار داشت. یافته گلکار [۱۴] مؤید این مطلب است؛ مطالعه وی نشان دهنده وجود یک ارتباط معنادار بین تمایل به ترک خدمت و تصور افراد از وجود فرصت های شغلی دیگر بود. وی نشان داد که ۷۹/۲٪ افرادی که تصور می‌کردند فرصتهای شغلی دیگری در جامعه برای آنها وجود دارد، تمایل به ترک خدمت داشتند. در حالیکه تنها ۲۵ درصد از کسانی که تصور می کردند فرصتهای شغلی برای آنها در حد کم و خیلی کم است، تمایل به ترک خدمت داشتند. بنابراین ارتباط بین سه متغیر حقوق، مزایا و منزلت درون سازمانی با تمایل به ترک خدمت تحت تأثیر عامل قوی تر تصور از وجود فرصت های شغلی قرار دارند. این امر به موقعیت اقتصادی جامعه، سطح اشتغال و بیکاری در جامعه باز می گردد. بنابراین چنانچه فرصت شغلی جایگزین برای فرد موجود نباشد یا فرصت های شغلی موجود محدود باشد، احتمال کمتری دارد که سازمان را ترک نماید. در عوض فرد می تواند درگیر اشکال جایگزین رفتارهای مبتنی بر کناره گیری، به منظور کاهش میزان اضطراب یا ناکامی حاصل از ناتوانی در ترک سازمان باشد. این راهکارها می تواند شامل غیبت، فقدان یا ضعف روحیه، بی تفاوتی، بی انگیزگی، افسردگی، کم کاری، پناه بردن به مواد مخدر، کارشکنی، پرخاشگری و نظایر اینها باشد.

از دیگر نتایج قابل توجه پژوهش حاضر، ارتباط بین ابعاد سه گانه تعهد و تمایل به ترک خدمت بود که براساس آن می توان نتیجه گیری کرد بین ابعاد سه گانه تعهد و تعهد سازمانی یک رابطه معنادار آماری و مستقیم وجود داشت؛ به عبارتی با افزایش هر یک از ابعاد سه گانه تعهد، بعد دیگر نیز افزایش می یابد. درحالیکه میان ابعاد سه گانه تعهد و تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت یک رابطه معنادار آماری و معکوس وجود داشت؛ یعنی با افزایش یک بعد از ابعاد سه گانه تعهد، تمایل به ترک خدمت کاهش می یابد. این نتیجه در مطالعات قبلی نیز به دست آمده بود [۴، ۵].

باتوجه به آنچه گذشت، به منظور افزایش میزان تعهد سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان بهره گیری از راهکارهای زیر پیشنهاد می شود:

- تلاش در جهت افزایش امنیت شغلی کارکنان
- اصلاح نظامهای استخدامی و ساختارهای تشکیلاتی
- لحاظ نمودن راهکارهای درون سازمانی و جذب مدیران جدید از درون سازمان؛ علیرغم محدودیتهای امکان دخالت در بازار کار
- تلاش در جهت غنی سازی شغلی
- ایجاد تغییرات مثبت در فرهنگ سازمانی
- ارائه آموزشهای مناسب و توجیهی قبل از استخدام و انتصاب
- فراهم نمودن شرایط ادامه تحصیل، اجرای برنامه های تشویقی و توسعه مهارتهای شغلی کارکنان

منابع

1. Tabibi SJ, Salarian A, Nazarimanesh L. Toseeye niroye ensani (2002), Tehran: Ministry of Health and Medical Education, 2002. [Article in Persian].
2. Pahlevan P. Modiriyate niroye ensani (2002), Tehran: Ministry of Health and Medical Education, 2002. [Persian].
3. Hoseini MA, Shahzeidi Sh. Baresiye Tasire Amozeshe Erteghae Mostamare Keifiyat Bar Mizane Rezayate shoghli Parastarane Shaghel dar Bimarestanhaye Shohadaye Tajrish va Taleghani Tehran (2002), Tehran: Ministry of Health and Medical Education, 2002. [Persian].
4. Saroghi A. Organizational Commitment and its Relationship with Job Quitting. Modiriyate Dolati Quarterly 1996; 35: 65-73.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]

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.

6. Meyer JP, Allen N J. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review 1991; 1(1): 61-88.

7. Hoshyar A R. The Measurement of Organizational Commitment among Nonclinical Faculty Members in Shiraz University of Medical Sciences [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University of Medical Sciences, School of Health; 2007.

8. Mahdavi M. The Comparative Study of Organizational Commitment and Job Quitting among Staff of General Hospitals of Tehran [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University of Medical Sciences, School of Health; 2006.

9. Lars N, Anders S, G H. Discriminant validation of measures of organizations commitment, job involvement, and job satisfaction among Swedish army officers. Scandinavian Journal of Psychology 2008; 40(1): 49-55.

10. Hamidi M. The Study of Relationship among Organizational Structure, Effectiveness and Commitment in Supportive departments of Sports Organizations. Tehran: Tehran University, School of Physical Educational and sports Sciences; 1996.

11. Steers R M, Porter L W. Motivation and Behavior. Mc Graw Hill Book Companies; 1983.

12. Hajibabaei M. The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment among Staff of Asia Assurance Company [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University, Faculty of Management; 2000.

13. Taheri Lari M. The Effect of Supportive Factors on Job Quitting among Staff of administrative affairs Organization [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University, School of Management; 1993.

14. Golkar T. The Study of Job Quitting and its Factors as View of M.B. And PhD students working in Shiraz Education and Nurture Organization [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University, School of Physiology and Educational Sciences; 1995.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-08-09]