

بررسی و تبیین عوامل پیش‌زمینه‌ای موثر بر تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان

سراج‌الدین محبی^۱ و مهدی سوادی^۲

چکیده

تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مهم شغلی در طول سالیان گذشته توجه بسیاری از محققین رشته‌های مختلف خصوصاً رشته‌های مرتبط با علوم رفتاری را به خود اختصاص داده است. با توجه به اینکه منابع انسانی در درون هر سازمان با ارزش‌ترین منابع سازمانی می‌باشد، لذا توجه ویژه به این منبع مهم و با ارزش و ایجاد مکانیزم‌های موثر جهت افزایش انگیزه این گروه در سازمان که نهایتاً منجر به تعهد و وفاداری و ایجاد زمینه‌های لازم در خصوص افزایش بهره‌وری و اثر بخشی سازمان فراهم می‌نماید، از وظایف مهم و انکارناپذیر مدیران می‌باشد. لذا با توجه به ضرورت تربیت افراد متعهد در سازمان‌ها و اینکه یکی از راه‌های حفظ سازمان در محیط رقابتی امروز حفظ نیروهای کارآمد و توانمند می‌باشد تحقیق حاضر به بررسی عوامل پیش‌زمینه‌ای موثر بر تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان پرداخته. در تحقیق حاضر پس از تعیین پایایی و روایی پرسشنامه تعهد سازمانی ((آلن و میر)) تعداد ۳۲۰ نفر از شاغلین در مرکز آموزشی دانشگاه‌های آزاد استان هرمزگان از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به عنوان نمونه مورد بررسی، انتخاب و پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتایج نشان داده که میزان درآمد، جنسیت و سطح تحصیلات با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری داشته در حالی که متغیرهای وضعیت تاهل و سن ارتباط معنی‌داری با تعهد سازمانی نداشته و ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر مذکور و تعهد سازمانی مشاهده نگردید.

واژگان کلیدی: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد وظیفه‌ای

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۱/۲۴

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۱۵

^۱ استادیار گروه مدیری، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران Mohebi.abcd@gmail.com

^۲ استادیار مدیریت ورزشی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

مقدمه

سازمانها جهت دسترسی به اهداف خود احتیاج به منابع متعددی دارند. از مهمترین این منابع منابع انسانی است. اگر به سیر تحولات مدیریت توجه داشته باشیم. در خواهیم یافت که انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد توجه صاحب نظران مدیریت بوده، و ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت امور قرار دارد. زیر نیل به اهداف و خواسته های منطقی و مشروع منابع انسانی مقدمه ای جهت دسترسی به اهداف سازمانی است. (ابطحی، ۱۳۸۳)

یکی از مهمترین نگرش‌هایی که امروزه با حجم گسترده ای از مطالب در زمینه های روانشناسی، رفتار سازمانی و منابع انسانی مطرح می باشد موضوع تعهد سازمانی^۱ می باشد. موضوع تعهد سازمانی در دهه های گذشته توجه بی شماری را به خود جلب نموده بطوریکه محققین زیادی مطالعات خود را در زمینه تعهد سازمانی گسترش داده اند که از آن جمله می توان به موارد ذیل اشاره کرد.^۲

بطور کلی می توان گفت تعهد سازمانی عبارت است از ماندن در درون سازمان و انجام منظم و تلاش کامل در انجام صحیح کارها و نگهداری از اموال و دارایی های سازمانی، تعهد جنبه های متعددی را در بر می گیرد، یکی از مهمترین تئوری ها در خصوص تعهد سازمانی، تئوری تعهد سازمانی "آلن و میر"^۳ بوده که در این تحقیق بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس تئوری آلن و میر تعهد یک ارتباط عاطفی نسبت به سازمان است که کارکنان ضمن شناخت نسبت به سازمان به انجام کار در سازمان متعهد می گردند و این موضوع سه جنبه عاطفی، هنجاری و مستمر را در بر می گیرد. (آلن و میر، ۱۹۷۷)

با توجه به مطالعات انجام گرفته در این زمینه و ذکر این موضوع که تعهد سازمانی می تواند به نتایج سودمندی از قبیل اثربخشی سازمانی، کاهش جابجایی، کاهش غیبت و بهبود عملکرد منجر شود و همچنین بیان این مساله که تعهد سازمانی همچنان که باعث ایجاد نتایج سودمند سازمانی و بهبود مدیریت افراد می گردد متاثر از عوامل پیش زمینه ای نیز می باشد انجام تحقیق در این زمینه ضروری است و با توجه به اینکه تاثیر عوامل پیش زمینه ای و ارتباط آنها با تعهد سازمانی در محیط های آموزشی کمتر مورد توجه و بررسی بوده است، ما در این تحقیق علاوه بر تشریح و

تبیین تعهد سازمانی در سازمانهای آموزشی، به تشریح عوامل پیش زمینه ای و میزان تاثیر بر تعهد سازمانی خواهیم پرداخت.

ادبیات نظری تحقیق

تعهد سازمانی را به عنوان یک رابطه دو طرفه تبادلی بین فرد و سازمان تعریف نموده اند در این رابطه دو طرفه، طرفین ضمن مطرح نمودن تقاضاهای خود به خواسته های طرف مقابل نیز پاسخ میدهند. هرچه سازمان در این زمینه در تامین نیازهای کارکنانش مؤثرتر باشد تمایل کارکنانش برای مشارکت و بهره وری در آن سازمان افزایش میابد.

در اوایل دهه ۱۹۸۰ تعهد سازمانی کارکنان یکی از مهمترین مسایلی بود که توجه محققان را به خود جلب نمود و تحقیقات وسیعی بر روی این موضوع صورت گرفت. براساس بررسی های صورت گرفته تعهد سازمانی را می توان بعنوان یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر که به واسطه آن مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی افزایش یافته و توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را گسترش میدهد در نظر گرفت. همچنین تعهد سازمانی عبارت است از پیوند عاطفی بین فرد و سازمان که در این میان فرد به ارزشهای سازمان احترام می گذارد و نسبت به سازمان خود وفادار است. (بارتلت و مک کنی، ۲۰۰۴)

تعهد سازمانی دارای سه مرحله است:

الف). پذیرفتن ارزشهای سازمان (ب). همانند شدن با ارزشهای سازمان (ج). درونی کردن ارزشهای سازمان

در مرحله اول فرد به چیزهای که نیاز دارد شناخت پیدا کند و ضمن بررسی های لازم نسبت به پذیرش ارزشها و امور شناخته شده سازمان اقدام می کند. در مرحله دوم ارزشهای سازمان را با توجه به ارزشهای فردی خود و این که پذیرش آنها دسترسی به اهداف فردی را تسهیل می کند، را می پذیرد. در مرحله سوم ارزشهای سازمان با ارزشهای فردی عجین شده و یکی می گردد بطوریکه فرد ارزشهای سازمان را ارزشهای همانند ارزشهای خود دانسته و نسبت به آن وفادار می ماند. (چاتمن و اریلی، ۱۹۸۶)

در دهه ۱۹۶۰ در تعریف تعهد سازمانی بعنوان یک فرایند تغییراتی ایجاد شد، از آن پس تعهد سازمانی توسط دانشمندان مختلف از یک بعدی بودن به چند بعدی بودن تبدیل شد بطوریکه در سال ۱۹۷۴ "پورتر^۴ و همکارانش" تعهد سازمانی را بعنوان یک نقطه قوت سازمان مشخص، و

تعهد سازمانی را در سه جنبه عاطفی، هنجاری و مستمر مورد توجه قرار دادند (پورتز، ۱۹۷۴) هم چنین "آلن و میر" تعهد سازمانی را یک ارتباط عاطفی نسبت به سازمان توسط کارکنان تعریف کرده اند که کارکنان ضمن شناخت پیدا کردن با سازمان خود به انجام کار در سازمان متعهد گردید. آن را در سه بعد مهم مورد بررسی قرار دادند. (آلن و میر، ۱۹۷۷)

الف: تعهد عاطفی^۵

تعهد عاطفی عبارت است از علاقه شدید مبنی بر پذیرفته شدن با ارزشها و اهداف سازمان و تعیین هویت شدن از طریق سازمان، در این نوع تعهد فرد تمایل زیادی به ادامه فعالیت در سازمان داشته و احساس تعلق و دلبستگی عمیقی نسبت به سازمان دارد. (آلن و میر، ۱۹۷۷)

ب). تعهد مستمر (تعهد به ماندگاری^۶)

تمایل به حفظ عضویت در سازمان، این نوع تعهد بر مبنای تئوری سرمایه گذاری^۷ قرار داد. این تئوری بیان می کند که با گذشت زمان و زندگی فرد در سازمان، فرد سرمایه ای در سازمان انباشته می کند که هر چه سابقه فرد در سازمان بیشتر باشد این سرمایه نیز انباشته تر و از دست دادن آن برای فرد پر هزینه تر خواهد بود. در اصل این نوع تعهد اشاره به میل باطنی فرد برای باقی ماندن در سازمان دارد که با ترک سازمان هزینه آن افزایش می یابد.

ج. تعهد هنجاری^۸

به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد، یعنی کارکنان تا زمانی در سازمان باقی خواهند ماند که از نظر آنها ماندن در سازمان کار درست و مناسبی باشد، این نوع تعهد در پی فشارهای درونی که از هنجارها ناشی می شود، افزایش می یابد و باعث ایجاد تعهد بلندمدتی برای سازمان می گردد. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که نقطه مشترک ابعاد سه گانه تعهد سازمانی علاقه فرد به سازمان بوده و نتیجه آن می تواند باعث افزایش اثربخشی کارکنان و همچنین ترک خدمت کمتر آنان شود (مک کنا، ۲۰۰۳)

تاریخچه تعهد سازمانی در محیط های آموزشی:

"بروکور^۹ در سال ۲۰۰۲ تحقیقی را انجام داد که رابطه بین سطح تعهد سازمانی اعضای هیات علمی در دانشگاه Clemson را با پیش زمینه های سن، جنسیت، وضعیت تاهل، حقوق و وضعیت تحصیلی را نشان می داد. این تحقیق تعهد رفتاری و نگرشی را با عوامل پیش زمینه ای مورد ارزیابی قرارداد و مشخص شد که سن با تعهد رفتاری رابطه دارد ولی بین سن و تعهد نگرشی

رابطه معنی داری وجود ندارد. همچنین نتایج تحقیقات نشان داد که هیچ ارتباط معنی داری بین وضعیت تاهل و تعهد نگرشی و بین حقوق و تعهد نگرشی وجود نداشت اما بین حقوق و تعهد رفتاری رابطه معنی داری وجود است. اعضای هیات علمی که فارغ التحصیل خود دانشگاه Clemson بودند نسبت به افرادی که از دانشگاه‌های دیگر فارغ التحصیل شده بودند تعهد نگرشی بالاتر داشتند در صورتیکه ارتباطی بین تعهد رفتاری و فارغ التحصیلی وجود نداشت. (بروکور، ۲۰۰۲) در تحقیق دیگری که توسط "هانگ" در سال ۲۰۰۴ در موسسات آموزش عالی کشور تایوان انجام شد سطح تعهد سازمانی این افراد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج در این تحقیق نشان داد که هیچ رابطه معنی داری بین سن و تعهد سازمانی عاطفی و تعهد سازمانهای هنجاری و تعهد سازمانی وظیفه ای وجود ندارد. به همین ترتیب نشان داده شد که هیچ رابطه معنی داری بین وضعیت تاهل و سه نوع مختلف تعهد سازمانی وجود ندارد. (هانگ، ۲۰۰۴)

"آل خانتی" در تحقیق دیگری که در سال ۲۰۰۴ انجام داد تعهد سازمانی اعضای هیات علمی موسسه آموزش عالی را در ارتباط با متغیرهای پیش زمینه ای از قبیل سن، جنس، تحصیل، حقوق و متغیرهای وابسته به شغل نظیر نوع شغل و سطح شغلی را مورد بررسی قرار داد. این محقق از طیف تعهد سازمانی ویرایش شده برای اندازه گیری سطح تعهد سازمانی اعضای هیات علمی استفاده کرد. نتایج نشان داد که سن، جنس، حقوق سالانه بطور چشم گیری مرتبط با تعهد سازمانی در تمامی سطوح خود بودند. همچنین نتایج نشان داد که تحصیلات ارتباط معنی داری با تعهد وظیفه ای دارد. (آل خانتی، ۲۰۰۴) در تحقیق دیگری در میان کارکنان دانشگاهی زن پاره وقت در استرالیا که توسط "میر و آلن و هارتمن" در سال ۱۹۹۰ انجام شد آنها فرض را بر این گذاشتند که تعهد سازمانی در میان کارکنان پاره وقت از سطح پایینی برخوردار خواهد بود. نتایج نشان داد یک ارتباط مثبت بین کارکنان قراردادی و سطوح پایین تعهد عاطفی است. (آلن و میر و هارتمن، ۱۹۹۰)

بعلاوه آنها عنوان می کنند که شرایط کاری متفاوت ممکن است شامل انواع مختلف تعهد شود. بعنوان مثال یک کارمند نیمه وقت ممکن است به صورت نیمه وقت کار کند برای اینکه بیشتر وقت خود را در خارج از سازمان می گذارند بنابراین اگر چنین شخصی توسط کارفرما حمایت شود نسبت به سازمان تعهد بیشتری دارد. در حالیکه یک کارگر نیمه وقت دیگر ممکن است به این شکل کار کند تا بتواند یک شغل تمام وقت دیگر داشته باشد و تعهد اولیه او نسبت به شغل

تمام وقتش می‌باشد. کارکنان تمام وقت و نیمه وقت ممکن است نمرات تعهدی متفاوت بر اساس شرایط شخصی داشته باشند. بطور کلی دلایل مختلف در تحقیقات فوق ناشی از تفاوت‌های پیش زمینه‌ای بود که بر تعهد سازمانی آنها تاثیر می‌گذاشت. (گلدنر، ۱۹۶۰)

مدلهای تعهد سازمانی

تئوریهای مربوط به تعهد سازمانی که قبلاً استفاده شده می‌تواند بعنوان اساس تئوریهای معاصر مورد استفاده قرار گیرد. در این بخش تئوریهای مختلف مربوط به تعهد سازمانی ارائه می‌گردد.

تئوری تعهد سازمانی بر اساس تئوری تبادل و تعامل اجتماعی بیان می‌گردد. (امرسون، ۱۹۷۶)
تعامل اجتماعی یک هنجار اجتماعی است که بر اساس آن ۱- افراد باید به آنهایی که به آنها کمک می‌کنند کمک کنند. ۲- افراد نباید به آنهایی که به آنها کمک کرده اند صدمه بزنند. این نوع ارتباط در اصل ارتباط منابع دوطرفه است بین کارمند و کارفرما و در این تبادل منابع هر طرف منفعتی از طرف مقابل می‌برد. (گلدنر، ۱۹۶۰)

تئورسینهای متفاوتی، منابع تبدالی این ارتباط را به شکلهای مختلفی تقسیم بندی کرده اند. از مهمترین مدل‌های تعهد سازمانی می‌توان به مدل‌های زیر اشاره کرد در این تحقیق بیشتر از مدل "میر و آلن" استفاده شده و مورد بحث می‌باشد.

۱- مدل side - bet² بکر (۱۹۶۰)

۲- مدل مودی، پورتر، استیرز و بولیان³ (۱۹۷۴)

۳- مدل چتمن و اوریلی^{۱۲} (۱۹۸۶)

۴- مدل سه جنبه‌ای میر و آلن (۱۹۸۴-۱۹۹۰)

مدل سه جنبه‌ای آلن و میر

میر و آلن چندین مدل و تعریف از تعهد سازمانی را ادغام و نهایت یک مدل سه بعدی از تعهد سازمانی را ارائه نمودند آنها در ابتدا تعهد سازمانی را ارتباط عاطفی بین کارکنان و سازمان تعریف نموده و سپس دو بعد از ابعاد تعهد سازمانی را که شامل وابستگی عاطفی و وابستگی مالی بود ارائه دادند بعد از آن آلن و میر نگرش عاطفی، نگرش هنجاری، (نگرش مالی) و نگرش مستمر (وابستگی روحی) را ارائه کردند. میر و آلن سه مطلب و تعریف مشترک را مشخص کردند. آنها مشخص نمودند که تعهد عاطفی را کارکنانی دارند که در سازمانند و می‌خواهند در آن سازمان باشند بنابراین هر کسی می‌تواند از آنها انتظار داشته باشد که سر کار خود حاضر و دارای انگیزه

باشند برای اینکه تلاش خود را به بهترین نحو انجام دهند. این نوع تعهد منجر به کاهش خروج از سازمان و غیبت می شود و بهره وری را بالا می برد. بیشتر تحقیقات انجام گرفته توسط آلن و میر در زمینه تعهد عاطفی به نسبت تعهد هنجاری و مستمر بوده است. تعهد هنجاری اشاره به آن گروه از کارکنان دارد که احساس می کنند که باید در سازمان بمانند بدون احساس اجبار، پیش زمینه های تعهد هنجاری ممکن است شامل اجتماعی کردن کارکنان قبل از استخدام، روابط اجتماعی کارکنان با افراد سازمان و خارج از سازمان و همچنین آشنایی با فرهنگ و شرایط سازمان باشد. تعهد مستمر کارکنانی را مورد بررسی قرار می دهد که اگر بخواهند کارشان را ترک کنند هزینه های مربوط به ترک کار

برای آنها بالاست. بنابراین در درون سازمان می مانند. پیش زمینه های تعهد مستمر به دو دسته کلی تقسیم شده است. سرمایه ها و حق انتخاب، سرمایه ها اشاره به آنچه که یک کارمند معتقد است در شغلش سرمایه گذاری کرده (زمان، تلاش و پول) و نمی خواهند آنها را از دست بدهد. حق انتخاب اشاره به درک کارکنان از آنچه که برای آنها در مورد موقعیتهای شغلی دیگر فراهم یا فراهم نیست، دارد. بهر حال نتایج رفتاری در محل کار در میان کارمندانی که از تعهد مستمر بالا برخوردارند متفاوت خواهد بود زیرا آنها ممکن است احساس کنند که آنها در دام شغلشان افتاده اند و تنها با حفظ شغلشان حداقل بهره وری آنها تامین خواهد شد. (میر و آلن، ۱۹۹۷)

هدف از تحقیق

تا کنون تحقیق رسمی در خصوص عوامل پیش زمینه ای موثر بر تعهد سازمانی در میان کارکنان آموزشی مؤسسات آموزش عالی صورت نگرفته است، هدف از این تحقیق بیان رابطه بین عوامل پیش زمینه ای از قبیل جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سطح درآمد و سن و انواع تعهدات سازمانی در میان کارکنان دانشگاههای آزاد اسلامی استان هرمزگان می باشد. سه نوع تعهد شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیق بطور کلی با بررسی این موضوع که رابطه معنی داری بین متغیرهای پیش زمینه ای و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) وجود دارد آن را در میان کارکنان دانشگاههای آزاد استان هرمزگان مورد بررسی قرار میدهد.

اهمیت تحقیق

تحقیقات گذشته نشان می دهد که محققین فاکتورهای مختلفی از جمله فاکتورهای مربوط به

سازمان و فاکتور های مربوط به شغل را در خصوص تاثیر آنها بر تعهد سازمان مورد بررسی قرار داده اند. اما معمولاً فاکتور های پیش زمینه ای کمتر مورد توجه محققین قرار گرفته است. از مهمترین عواملی که باعث اهمیت این تحقیق می‌گردد این است که به دنبال بررسی تعهد سازمانی است و این که آیا عوامل پیش زمینه ای از قبیل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل و میزان درآمد در میان کارکنان آموزشی باعث افزایش یا کاهش تعهد سازمانی می‌شود و کدام نوع از تعهدات سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) و از کدام عامل پیش زمینه ای بیشتر تاثیر گذار است. نتایج این تحقیق برای مدیران منابع انسانی حائز اهمیت خواهد بود و در زمینه جذب و استخدام کارکنان سازمانی آنها را هدایت می‌کند که با در نظر گرفتن چه عاملی می‌تواند به آنها در جذب و استخدام شایسته افراد سازمانی کمک کند

فرضیات تحقیق

با توجه به مطلب ارائه شده فرضیات این تحقیق به صورت زیر می‌باشد.

فرضیه اصلی:

بین عوامل پیش زمینه ای (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، میزان درآمد) و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) ارتباط معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

- ۱- بین سن و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) تفاوت معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین جنسیت و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) تفاوت معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) تفاوت معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین وضعیت تاهل و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) تفاوت معنی داری وجود دارد.
- ۵- بین میزان درآمد و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) رابطه معنی داری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و از حیث گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی است، روش انجام تحقیق نیز به صورت پیمایشی بوده است.

روش گردآوری اطلاعات

روشهای گردآوری اطلاعات را می‌توان به طور کلی به دو طبقه تقسیم کرد.

۱- روشهای میدانی

۲- روشهای کتابخانه ای

در این تحقیق علاوه بر استفاده از روش کتابخانه ای و این که عمده اطلاعات نظری از طریق بررسی و مطالعات کتابخانه ای بدست آمد از روش پرسشنامه جهت جمع آوری اطلاعات در میدان تحقیق استفاده گردیده است. پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق شامل دو بخش بوده است. بخش اول شامل ۵ آیتم که عوامل پیش زمینه ای سن، جنسیت و وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و میزان درآمد را بعنوان متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار داده و در بخش دوم از پرسشنامه تعهد سازمانی ارائه شده توسط آلن و میر استفاده شده است. پرسشنامه (OCQ) یک ابزار خود گزارشی است که شامل شش آیتم مربوط به سه سطح تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) بوده که جمعاً ۱۸ سوال را در بر می گرفت.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

مدل سه جنبه ای تعهد سازمانی (TCM) در تحقیقات زیادی مورد استفاده قرار گرفته است. در این تحقیقات آلفای کر و نباخ برای هر بعد از ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی بالاتر از ۰/۷ بوده است. همچنین تحقیق دیگری در ترکیه در میان ۸۳ نفر از کارکنان نشان داد که ضریب آلفای کر و نباخ تعهد عاطفی ۰/۷۹، تعهد هنجاری ۰/۷۵ و تعهد مستمر ۰/۷۴ بوده است. با توجه به انجام تحقیقات مختلف با استفاده از TCM و تعیین پایایی این پرسشنامه می توان گفت که پایایی پرسشنامه مذکور مورد تائید می باشد. (Chang And , 1998 , Ngo and Tsang , 2002 , Yousef , 2006). در این تحقیق آلفای کرو نباخ برای ابعاد سه گانه تعهد سازمانی به صورت زیر به دست آمده است.

متغیرها	مقیاس	آلفای کرو نباخ
تعهد عاطفی	۱-۵	۰/۷۲
تعهد هنجاری	۱-۵	۰/۸۳
تعهد مستمر	۱-۵	۰/۶۹

روایی پرسشنامه مذکور نیز با توجه به انجام تحقیقات زیادی که با این پرسشنامه انجام گرفته مورد تائید می باشد و بعنوان پرسشنامه ای استاندارد جهت انجام تحقیقات مرتبط با تعهد سازمانی در نظر گرفته می شود. این پرسشنامه توسط صاحب نظران و متخصصین امر نیز مورد تائید قرار گرفته است.

جامعه و نمونه تحقیق

جامعه آماری در این تحقیق با توجه به متغیرهای تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان بوده است که تعداد آنها حدود ۱۸۲۶ نفر بوده است بر اساس جدول مورگان برای جامعه‌ای با این حجم تعداد نمونه حداقل باید ۳۱۰ نفر باشد که از میان کلیه واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه‌های استان هرمزگان تعداد ۳۲۰ نفر جهت این تحقیق انتخاب شدند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از تعیین روایی و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر^۱ از این ابزار برای سنجش تعهد سازمانی استفاده شد. این پرسشنامه محتوی ۱۸ سوال در قالب مقیاس لیکرتی که به هر یک از گویه‌ها ارزش عددی ۱ تا ۵ اختصاص داده شد و عوامل پیش‌زمینه‌ای شامل سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و سطح درآمد در قالب پرسشنامه‌ای جداگانه توزیع و اطلاعات جمع‌آوری گردید. در مجموع ۴۰۰ پرسشنامه در میان کارکنان واحدهای مختلف آموزشی استان توزیع گردید که از این بین ۳۵۶ پرسشنامه برگشت داده شد و پس از بررسی و تجزیه و تحلیل نهایی ۳۲۰ پرسشنامه (واحد آموزشی قشم ۹۰ پرسشنامه، واحد آموزشی بندرعباس ۱۳۳، واحد آموزشی بندرلنگه ۸۶ و واحد میناب ۴۷) مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها پس از اطمینان از نرمال بودن آنها با استفاده از آزمون تحلیل واریانس و آزمون t مستقل استفاده شد و به طور کلی سطح معنی‌داری در کلیه آزمونها ($p < 0/05$) در نظر گرفته شده است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در این تحقیق از مجموع ۳۲۰ آزمودنی مورد بررسی ۱۵۸ نفر مرد و ۱۶۲ نفر زن و ۲۸/۸ درصد مجرد و ۷۱/۲ درصد متأهل بوده‌اند از نظر پست سازمانی ۳۰ نفر جزو مدیران و معاونین و ۲۹۰ نفر جزو کارکنان عادی بوده‌اند.

۲۰ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دیپلم و زیردیپلم ۲۸ درصد کاردانی ۵۰ درصد کارشناسی و ۲ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. از نظر وضعیت استخدام نیز حدود ۴۰ درصد کارکنان رسمی، ۴۵ درصد قراردادی و ۱۵ درصد پیمانی و قرارداد کارمعیین بوده‌اند. ۷۰ درصد پاسخ‌دهندگان دارای سن بالاتر از ۳۵ سال و ۲۰ درصد بین ۲۵ تا ۳۵ و ۱۰ درصد پایین‌تر از ۲۵ سال سن داشتند. میزان درآمد پاسخ‌دهندگان با توجه به اطلاعات دریافتی از ۶۵ درصد بالاتر

بررسی و تبیین عوامل پیش زمینه‌ای موثر بر تعهد..... ۱۵۹

از ۵/۰۰۰/۰۰۰ ریال تا ۱۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال و ۳۵ درصد از ۳/۰۰۰/۰۰۰ ریال تا ۵/۰۰۰/۰۰۰ ریال در ماه دریافتی داشته اند.

جدول ۱: فراوانی و میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) به تفکیک سن

سن	شاخص	انواع تعهد	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
بالتر از ۳۵ سال	کل	۲۲۴	۹/۲۶	۱۸/۸۵	
	عاطفی	۲۲۴	۳/۳۰	۶/۴۶	
	هنجاری	۲۲۴	۳/۱۱	۶/۴۰	
	مستمر	۲۲۴	۲/۸۴	۶/۲۹	
بین ۲۵-۳۵ سال	کل	۶۵	۱۰/۳۳	۲۱/۲۹	
	عاطفی	۶۵	۳/۰۴	۶/۹۷	
	هنجاری	۶۵	۳/۱۱	۷/۳۴	
	مستمر	۶۵	۳/۶۱	۷/۲۹	
زیر ۲۵ سال	کل	۲۱	۶/۹۰	۱۷/۲۸	
	عاطفی	۲۱	۲/۳۳	۵/۵۵	
	هنجاری	۲۱	۲/۰۹	۵/۶۸	
	مستمر	۲۱	۲/۴۷	۶/۱۸	

جدول ۲: نتایج تحلیل واریانس مقایسه میزان تعهد (عاطفی، هنجاری، مستمر) و سن کارکنان

سن	شاخص	انواع تعهد	مجموع مجذورات	درجه آزادی (d.f)	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
واریانس بین گروهی	کل	۴/۴۵	۲	۲/۲۲	۰/۰۶	۰/۹۹۴	
	عاطفی	۱۳/۸۷	۲	۶/۹۳	۰/۱۶۳	۰/۸۴۹	
	هنجاری	۶/۲۹	۲	۳/۱۴	۰/۰۷۳	۰/۹۳۰	
	مستمر	۱۵/۲۵	۲	۷/۶۲	۰/۱۸۰	۰/۸۳۶	
واریانس درون گروه	کل	۱۱۴۴۲۷	۳۰۷	۳۷۲/۸۳	۰/۰۶	۰/۹۹۴	
	عاطفی	۱۳۰۴۳	۳۰۷	۴۲/۴۸	۰/۱۶۳	۰/۸۴۹	
	هنجاری	۱۳۲۹۷	۳۰۷	۴۳/۳۱	۰/۰۷۳	۰/۹۳۰	
	مستمر	۱۳۰۳۰	۳۰۷	۴۲/۴۴	۰/۱۸۰	۰/۸۳۶	
واریانس کل	کل	۱۱۴۴۳۲	۳۰۹	-	۰/۰۶	۰/۹۹۴	
	عاطفی	۱۳۰۵۷	۳۰۹	-	۰/۱۶۳	۰/۸۴۹	
	هنجاری	۱۳۳۰۳	۳۰۹	-	۰/۰۷۳	۰/۹۳۰	
	مستمر	۱۳۰۴۵	۳۰۹	-	۰/۱۸۰	۰/۸۳۶	

فرضیه ۱: بین تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) با توجه به سطوح سنی تفاوت معنی داری وجود دارد، با توجه به جدول تحلیل واریانس فوق از آنجا که تمام سطوح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توانیم چنین استنباط کنیم که تفاوت معنی داری بین تعهد سازمانی افراد با توجه سطوح سنی وجود ندارد. بنابراین سن عامل تاثیر گذاری بر میزان تعهد نمی باشد.

جدول ۳: مقایسه تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) با توجه به جنسیت کارکنان

شاخص	انواع تعهد	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	Sig.
زن	کل	۱۶۳	۱/۴۲	۴/۳۱	318	11/76	/000
	عاطفی	۱۶۳	/۱۷۷	1/09			
	هنجاری	۱۶۳	/۲۱۴	/96			
	مستمر	۱۶۳	۱/۰۳	2/75			
مرد	کل	۱۵۷	۱۰/۴۸	8/79	318	11/76	/000
	عاطفی	۱۵۷	۳/۵۴	3/03			
	هنجاری	۱۵۷	۳/۴۳	3/10			
	مستمر	۱۵۷	۳/۵۰	2/84			

فرضیه ۲: بین تعهد سازمانی کارمندان با توجه به جنسیت آنها تفاوت معنی داری وجود دارد. چنانچه در جدول فوق مشاهده می‌کنیم بین تعهد سازمانی افراد (عاطفی، هنجاری، مستمر) با توجه به جنسیت آنها تفاوت معنی داری مشاهده می‌کنیم ($p < /0.05$) زیرا سطح معنی داری همه ی خرده مقیاس های تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) و تعهد کل کمتر از 0.05 می‌باشند. بنابراین با اطمینان 0.95 می‌توانیم بگوییم که این تفاوت واقعی و چنانچه در میانگین نمرات مشاهده می‌کنیم میانگین تعهد سازمانی مردان از خانمها بیشتر است.

جدول ۴: فراوانی و میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) به تفکیک سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	انواع تعهد	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
سطح تحصیلات دیپلم و زیردیپلم	کل	۶۴	۸/۹۵	۱۰/۲۲
	عاطفی	۶۴	۳/۳۱	۳/۸۳
	هنجاری	۶۴	۲/۳۵	۳/۳۵
	مستمر	۶۴	۳/۲۸	۳/۲۶
کاردانی	کل	۶۸	۹/۵۸	۱۰/۰۱
	عاطفی	۶۸	۳/۶	۴/۵۰
	هنجاری	۶۸	۳/۲۷	۳/۱۸
	مستمر	۶۸	۳/۱۴	۳/۵۲
کارشناسی	کل	۱۶۰	۴/۰۳	۷/۸۲
	عاطفی	۱۶۰	۱/۳۸	۲/۶۱
	هنجاری	۱۶۰	۱/۲۶	۲/۳۵
	مستمر	۱۶۰	۱/۳۸	۳/۰۷
کارشناسی ارشد	کل	۱۸	۲	۵/۰۴
	عاطفی	۱۸	/۸۸	۲/۳۹
	هنجاری	۱۸	/۴۴	۱/۳۳
	مستمر	۱۸	/۶۶	۱/۴۱

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس مقایسه میزان تعهد (عاطفی، هنجاری، مستمر) و سن کارکنان

Sig.	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی (d.f)	مجموع مجذورات	انواع تعهد	شاخص سطح تحصیلات
/۰۰۰	۱۰/۱۲	۷۷۶/۹۲	۳	۲۳۳۰/۷۶	کل	واریانس بین گروهی
	۹/۶۴	۹۲/۵۸	۳	۲۷۷/۷۴	عاطفی	
	۱۰/۷۶	۸۱/۵۷	۳	۲۴۴/۷۳	هنجاری	
	۹/۴۴	94/45	۳	۲۸۳/۳۷	مستمر	
/۰۰۰	۱۰/۱۲	76/72	۳۰۶	۲۳۴۹۱/۱۰	کل	واریانس درون گروهی
	۹/۶۴	9/60	۳۰۶	۲۹۳۸/۷۲	عاطفی	
	۱۰/۷۶	7/57	۳۰۶	۲۳۱۸/۳۱	هنجاری	
	۹/۴۴	10/004	۳۰۶	۳۰۶۱/۲۱	مستمر	
/۰۰۰	۱۰/۱۲	-	۳۰۹	۲۵۸۰۹/۸۷	کل	واریانس کل
	۹/۶۴	-	۳۰۹	۳۲۱۶/۴۶	عاطفی	
	۱۰/۷۶	-	۳۰۹	۲۵۶۳/۰۴	هنجاری	
	۹/۴۴	-	۳۰۹	۳۳۴۴/۵۸	مستمر	

فرضیه ۳: بین سطح تحصیلات تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) تفاوت معنی داری وجود دارد، چنانچه در جدول فوق مشاهده می‌کنیم بین تعهد سازمانی فرد (عاطفی، هنجاری، مستمر) با توجه به سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < /0.05$) و نکته جالب توجه این است که با بالا رفتن سطح تحصیلات میزان تعهد افراد کاسته می‌شود.

جدول ۶: مقایسه تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) و وضعیت تاهل کارکنان

Sig.	t	انحراف استاندارد	میانگین	فروانی	انواع تعهد	شاخص وضعیت تاهل
/000	۳/۴۲	۳۱۸	۱۱/۵۵	۹/۲۸	کل	متاهل
	۳/۲۷		۳/۸۶	۳/۰۵	عاطفی	
	۲/۹۹		۳/۸۶	۳/۱۱	هنجاری	
	۳/۸۸		۳/۹۲	۳/۱۲	مستمر	
/000	۳/۴۲	۳۱۸	۸/۶۲	۴	کل	مجرد
	۳/۲۷		۳/۱۶	۱/۳۴	عاطفی	
	۲/۹۹		۳/۳۱	۱/۵۳	هنجاری	
	۳/۸۸		۲/۴۰	۱/۱۲	مستمر	

فرضیه ۴: بین وضعیت تاهل و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) تفاوت معنی داری وجود دارد.

همانطور که در جدول فوق (t دو گروه مستقل) مشاهده می‌کنیم بین تعهد سازمانی افراد با توجه به وضعیت تاهل (مجرد و متاهل) و با توجه به سطح معنی داری تفاوت معنی داری وجود دارد. یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توانیم بگوییم که این

تفاوت واقعی است و میزان تعهد کارکنان متاهل بالاتر از کارکنان مجرد می باشد و ما دلایل کافی برای رد فرض فرض صفر را داریم.

جدول ۷: مقایسه تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) با توجه به درآمد کارکنان

شاخص	انواع تعهد	فروانی	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	Sig.
درآمد ۳۰۰-۵۰۰ هزار تومان	کل	۱۱۲	۱/۷۷	۴/۳۸	۳۱۸	۸/۴۹	/۰۰۰
	عاطفی	۱۱۲	۰/۶۴	۱/۵۲		۷/۷۸	
	هنجاری	۱۱۲	۰/۵۵	۱/۲۴		۸/۵۹	
	مستمر	۱۱۲	۰/۵۸	۱/۷۳		۸/۵۱	
درآمد ۵۰۰-۱۰۰۰ هزار تومان	کل	۲۰۸	۱۰/۱۳	۹/۹۰	۳۱۸	۸/۴۹	/۰۰۰
	عاطفی	۲۰۸	۳/۳۵	۳/۵۰		۷/۷۸	
	هنجاری	۲۰۸	۳/۴۴	۳/۱		۸/۵۹	
	مستمر	۲۰۸	۳/۳۳	۳/۱۷		۸/۵۱	

فرضیه ۵: بین تعهد سازمانی افراد با توجه به سطح درآمد آنها تفاوت معنی داری وجود دارد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می کنیم بین تعهد سازمانی افراد با توجه به وضعیت درآمدی آنها و سطح معنی داری ($p < /0.05$) تفاوت معنی داری وجود دارد. یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می توانیم بگوییم درآمد یکی از عوامل تاثیرگذار بر تعهد سازمانی و خرده مقیاس های آن (عاطفی، هنجاری، مستمر) می باشد که طبیعتاً درآمد بالاتر باعث تعهد سازمانی بیشتر می گردد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق تعهد سازمانی کارکنان مراکز و واحدهای آموزشی دانشگاههای آزاد اسلامی استان هرمزگان مورد بحث و بررسی قرار گرفت. با بررسی این تحقیق و ذکر این نکته که عوامل پیش زمینه ای می تواند در استخدام و بکارگیری نیروی انسانی به مدیران واحدها و مراکز کمک کند و همچنین تعهد بالای کارکنان بعنوان نقطه قوتی است که سازمانها از آن بعنوان یک ابزار مناسب جهت رسیدن به اهداف خود استفاده می کنند و همچنین پیامدهای فردی و سازمانی از قبیل رضایت شغلی، ارتباط با همکاران رفتار مثبت با افراد درون و بیرون سازمان، بهره وری و اثربخشی بالا، غیبت کمتر در درون سازمان، تعهد سازمانی می تواند بعنوان امری مهم در اولویت کار سازمانها قرار گیرد.

فرضیه ۱. بین سن و تعهد سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به داده های بدست آمده بین سن و میزان تعهد سازمانی تفاوت معنی داری بدست نیامد. بنابراین سن عامل تاثیرگذاری بر میزان تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) نیست. در این راستا

بررسی و تبیین عوامل پیش زمینه‌ای موثر بر تعهد..... ۱۶۳

نتایج برخی از تحقیقات قبلی ارتباط مثبت و معنی داری را بین سن و تعهد سازمانی نشان می‌داد. در این راستا نتیجه تحقیقات آلن و مایر (۱۹۹۳)، ماتیر و زاجاک (۱۹۹۰) و بهبودی (۱۳۷۸) با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی نداشته اما نتایج تحقیقاتی از قبیل حمیدی (۱۳۸۱) طالب پور (۱۳۸۵) و پرنیان (۱۳۷۸) با این تحقیق همخوانی دارد و آنها نیز بین سن و تعهد سازمانی تفاوتی مشاهده نکردند.

فرضیه ۲. بین جنسیت و تعهد سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

در این تحقیق تعهد سازمانی کارکنان زن کمتر از کارکنان مرد مشاهده گردید که این تفاوت واقعی است و چنانچه در میانگین نمرات مشاهده می‌کنیم میانگین تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان می‌باشد و با نتایج برخی از تحقیقات از قبیل مارسدن و کالبرگ (۱۹۹۰) همخوانی ندارد. این محققان در تحقیق خود تعهد سازمانی زنان را بیشتر از مردان ارزیابی کردند. اون، پارکر و مک‌اوی (۱۹۹۳) به این نتیجه رسیدند که می‌توان تعهدهای مشابهی در میان زنان و مردان بدست آورد مشروط بر اینکه سازمانها با تمام کارکنان، مثل هم برخورد کنند. با توجه به اینکه این تحقیق تعهد سازمانی کارکنان زن از مرد کمتر است ممکن است دلایل این موضوع برخورد تبعیض آمیز در واحدهای دانشگاهی با کارکنان زن و مرد باشد و برخورد دوگانه مدیران با کارکنان زن دلایل کاهش تعهد سازمانی آنها باشد.

فرضیه ۳. بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی کارکنانی که مدارک تحصیلی بالاتری نسبت به بقیه دارند پایین تر می‌باشند. شاید یکی از دلایل این موضوع عدم توجه به انگیزاننده‌های لازم جهت ارضاء نیازهای سطح بالای این گروه از کارکنان با توجه به اینکه سطح توقعات این گروه از افراد با بقیه افراد دارای مدرک پایین تر متفاوت خواهد بود، عدم پاسخ سازمان به این سطح توقعات باعث کاهش انگیزه این گروه از نیروهای سازمان و همچنین کاهش تعهد سازمانی آنها می‌گردد. در عین حال می‌توان یکی از دلایل دیگر این کاهش تعهد عدم انطباق شغل با شاغل در واحدهای آموزشی می‌شود و معمولاً افراد بدون توجه به تخصص و مهارت و سطح دانش در پست‌ها و مشاغل غیر تخصصی جایگزین شده‌اند. تحقیقات مشابهی از قبیل تحقیق قلی پور و همکاران (۱۳۸۶) نیز بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه منفی و معنی داری بدست آمد که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی دارد. حمیدی (۱۳۸۱) و طالب پور (۱۳۸۵) نیز بین سطح تحصیلات و

تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نکرده اند از سوی دیگر شیخ و همکاران (۱۳۸۴) طی تحقیقات خود بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری بدست آوردند که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی ندارد.

فرضیه ۴. بین وضعیت تاهل و تعهد سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

نتایج این تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی افراد مجرد و متاهل تفاوت معنی داری وجود دارد پس وضعیت تاهل نمی تواند بعنوان عامل پیش زمینه ای موثر در افزایش یا کاهش تعهد سازمانی باشد. با توجه به یافته های تحقیق می توان گفت شاید نوع و انتظارات افراد مجرد و متاهل متناسب با نیازهای خاص دوران مجردی و متاهلی متفاوت باشد و اینکه سازمان بتواند متناسب با این خواسته ها جواب معقول و متناسبی ارائه دهد می تواند نوع تعهد سازمانی افراد مجرد و متاهل را تعیین مسیر نماید.

فرضیه ۵. بین میزان درآمد و تعهد سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

نتایج تحقیق حاضر حاکی از رابط مثبت و معنی داری بین سطح درآمد حاصل از کار کارکنان واحدهای آموزشی و میزان تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) می باشد. پس می توانیم بگوییم که درآمد بعنوان یکی از عوامل تاثیر گذار بر تعهد سازمانی است و افراد دارای درآمد بالا تعهد سازمانی بالاتری دارند و بالعکس. در نهایت با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می شود واحدها و مراکز آموزشی برنامه های لازم را برای ایجاد تعهد سازمانی کارکنان خود ایجاد نمایند و با اتخاذ تدابیری موثر موجبات افزایش تعهد سازمانی را فراهم نمایند. توجه به نیازهای افراد دارای سطح تحصیلات بالاتری و پاسخگویی به سطح توقعات معقول و منطقی و ایجاد انگیزه و همچنین جلوگیری از برخوردهای تبعیض آمیز میان کارکنان زن و مرد در واحدهای آموزشی از موارد مهم و اساسی است که میتوان به تعهد سازمانی افراد کمک کند. مدیریت مراکز آموزشی باید توجه داشته باشند هر گونه فعالیتی که می تواند به افزایش تعهد سازمانی کمک کند آن را در سرلوحه برنامه های خود داشته باشند زیرا تعهد سازمانی یکی از مهمترین عواملی است که علاوه بر حفظ نیروی انسانی شایسته در درون سازمان، سازمان را به سمت اثربخشی و بهره وری و همچنین ارتقاء مدیریت و موفقیت در راه رقابت با سازمانهای رقیب سوق می دهد و این می تواند یکی از راهکارهای ایجاد انگیزه در نیروی انسانی باشد

پی‌نوشت‌ها

1. Organizational Commitment
2. Larky And Morrill, 1995), (Barnard, 1938), (Simon, 1945), (Etzioni, 1961), (Kanter, 1968), (Meyer And Allen, 1997)
3. Meyer And Allen, 1997
4. porter
5. Affective CommitmenT
6. Continuance commitment
7. biker
8. Normative Commitment
9. Brookover
10. Huang
11. Al-khanti
12. chatman and overly

منابع

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۳)، مدیریت منابع انسانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ سوم
- بهبودی، محمدرضا (۱۳۷۹) "بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکتهای دولتی و خصوصی و تبیین زمینه‌های آن" پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهیدبهبشتی
- پرریان، علیرضا (۱۳۷۸) "بررسی ادراک کارکنان و رابطه آن با تعهد سازمانی" در دانشگاه فردوسی مشهد پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
- حمیدی، مهرزاد، کشتی‌دار، محمد (۱۳۸۱) "بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده تربیت بدنی کشور" نشریه حرکت، شماره ۱۵، ص ۴۳-۵۴
- رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵) تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲، صفحه ۴۱-۵۷
- سرمد، زهره و همکاران (۱۳۷۷) روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات پگاه
- قلی‌پور، آرین و همکاران (۱۳۸۶)، "بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمانها"، پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۳
- Al-Kahanti, M. (2004). An assessment of organizational commitment in the Institute of Public Administration in the kingdom of Saudi Arabia: The effects of personal demographics and job-related factors on faculty commitment. Dissertation Abstracts International, 65(7).
- Barnard, C. I. (1968). "The function of the executive." Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Bartlett. K. R & Mckinney. W. R. (2004). A study of the Role of Professional development, job attitudes, and turnover among public park and recreation employees. *Journal of Park and Recreation Administration*, 22(4), 62-80.
- Brookover, R. (2002). An assessment of organizational commitment among faculty at Clemson University. *Dissertation Abstracts International*, 63(3),
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Chang, K., & Chelladurai, P. (2003). Comparison of part-time workers and full time workers: Commitment and citizenship behaviors in Korean sport organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 394-416.
- Etzioni, A. 1964, *Modern Organizations*. Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Gouldner, A. W. (1960). "The norm of reciprocity: A preliminary statement." *American Sociological Review* 25(2): 161-178.
- Hartmann, L. C, & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8, 89-100.
- Huang, Y. (2004). Job satisfaction and organizational commitment among faculty at Taiwan's higher education institutions. *Dissertation Abstracts International*, 65(8).
- Iverson, R. and D. Buttigieg (1999). "Affective, normative, and continuance commitment: Can the "right kind" of commitment be managed?" *Journal of Management Studies* 36(3): 307-333.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33: 499-517.
- Meyer, J., N. Allen, et al. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization." *Journal of Applied Psychology* 78(4): 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen (1997). "Commitment in the workplace: Theory, research, and application" Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990) Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 710-720.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, et al. (1982). "Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover." New York: Academic Press.
- Mueller, C.W., & Wallace, J.E. (1992). Employee commitment. *Work & Occupations*, 19, 211-237.
- Porter, L. W., R. T. Mowday, et al. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology* 95: 603-609.

- Simon, Herbert A. (1945, 1976): Administrative Behaviour. A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. The Free Press, New York
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment." Administrative Science Quarterly 22(1): 46-56.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. Academy of Management Review, 7(3), 418-428.
- Yousef, D.A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between Role stressors and organizational commitment: A study from the Arabic cultural Commitment: A study from the Arabic cultural perspective . Journal of Managerial Psychology, 17(4), 250-266.