

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد شاهرود
دانشکده علوم انسانی - گروه مدیریت دولتی
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد "M.A"
گرایش: منابع انسانی

عنوان پایان نامه:
بررسی اثر نوع استخدام بر تعهد سازمانی کارکنان
مطالعه موردی: اداره کل راه آهن تهران

استاد راهنما:
دکتر مراد کردی

استاد مشاور:
دکتر نورالدین نوری

نگارش:
عابدین هادی نژاد لاجیمی

پاییز ۱۳۹۲



تعهد نامه اصالت رساله پایان نامه تحصیلی

اینجانب **عابدین هادی نژاد لاجیمی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته / دکتری تخصصی

در رشته مدیریت دولتی که در تاریخ / / ۱۳۹۲ از پایان نامه / رساله خود تحت عنوان : **بررسی اثر نوع استخدام بر تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی : اداره کل راه آهن تهران** با کسب نمره ۱۸ و درجه بسیار خوب دفاع نموده ام، بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه / رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج نموده ام.
- ۲) این پایان نامه / رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه / رساله داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

عابدین هادی نژاد لاجیمی
تاریخ و امضاء:

تقدیم به:

همسرم :

که با همه سختی‌ها مرا تحمل کرد .

پدر و مادرم:

آنان که نگاهشان، آینه عطف و دلشان شکوفه عطر افشان در باغ محبت است.

بار پروردگارا :

همه این عزیزان را از من راضی کن.

تقدیر و سپاس:

خداوند متعال را سپاسگزارم که توفیق اتمام این پایان نامه را به اینجانب عنایت فرمود. با استناد به حدیث "کسیکه از مخلوق تشکر ننماید، شکرگزار خالق نیز نخواهد بود" لازم است از عزیزانی که هر یک به نحوی یاری گر اینجانب در تدوین پایان نامه و یا حضور در دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی بوده اند ، تشکر نمایم . امیداست در پناه خداوند متعال در کلیه مراحل زندگی موفق و مؤید باشم.

جناب آقای دکتر مراد کردی ، استاد راهنمای محترم که محقق را قدم به قدم در نگارش این پایان نامه همراهی نموده و در تمامی مراحل از هیچگونه مساعدت و کمکی مضایقه نداشته اند.

جناب آقای دکتر نورالدین نوری که با زحمات بی دریغ و نظرات سودمند خود در این پژوهش همراه یام نمودند و همچنین کلیه همکارانی که در اداره کل راه آهن تهران ، محقق را در انجام این پژوهش یاری نمودند، که بی شک اگر همکاری صمیمانه و بی شائبه آنان نبود این تحقیق به سرانجام نمی رسید.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
۳	۱-۱ بیان مساله
۴	۲-۱ سوابق مربوط
۴	۲-۱-۱ تحقیقات خارجی
۵	۲-۱-۲ تحقیقات داخلی
۸	۳-۱ فرضیه‌ها
۸	۳-۱-۱ فرضیه اصلی
۸	۳-۱-۲ فرضیات فرعی
۹	۴-۱ اهداف تحقیق
۹	۴-۱-۱ اهداف اصلی
۹	۴-۱-۲ اهداف فرعی
۹	۵-۱ نوع روش تحقیق
۱۰	۶-۱ روش گردآوری اطلاعات
۱۰	۷-۱ ابزار گردآوری اطلاعات
۱۰	۸-۱ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

- ۹-۱-۱ تعریف اصطلاحات و مفاهیم ----- ۱۱
- ۹-۱-۱-۱ تعهد سازمانی ----- ۱۱
- ۹-۱-۱-۲ تعهد عاطفی ----- ۱۱
- ۹-۱-۱-۳ تعهد هنجاری ----- ۱۱
- ۹-۱-۱-۴ تعهد مستمر ----- ۱۱

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

بخش اول: استخدام

- ۱-۲- تأثیر اهداف بر ایجاد کار ----- ۱۶
- ۲-۲- طراحی مشاغل ----- ۱۶
- ۲-۲- مراتب تأثیر اهداف در تحلیل شغل ----- ۱۶
- ۳-۲- تجزیه و تحلیل مشاغل ----- ۱۷
- ۴-۲- برنامه‌ریزی نیروی انسانی ----- ۱۷
- ۱-۴-۲- تأمین نیرو و کارمندیابی ----- ۱۸
- ۲-۴-۲- جایگزین‌های کلومندیابی ----- ۲۰
- ۳-۴-۲- انواع کارمندیابی ----- ۲۰
- ۵-۴-۲- انتخاب (گزینش) ----- ۲۱
- ۶-۴-۲- استخدام ----- ۲۲
- ۵-۲- تعریف مستخدم دولت طبق قانون استخدام کشوری ----- ۲۳
- ۶-۲- تعریف مستخدم دولت طبق قانون مدیریت خدمات کشوری ----- ۲۴
- ۷-۲- نگاهی به تحولات نظام استخدامی در ایران ----- ۲۴
- ۸-۲- انواع مستخدمین وزارت‌خانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری ----- ۲۹
- ۱-۸-۲- استخدام رسمی ----- ۳۰
- ۲-۸-۲- استخدام رسمی آزمایشی ----- ۳۰
- ۳-۸-۲- استخدام پیمانی ----- ۳۱
- ۴-۸-۲- سایر مستخدمین غیر رسمی ----- ۳۱
- ۵-۸-۲- انواع استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری ----- ۳۳
- ۹-۲- دایره شمول قانون استخدام کشوری ----- ۳۴
- ۱۰-۲- تغییر روند استخدام ----- ۳۵

۳۹	۱۱-۲- مزایا و محدودیت‌های استخدام موقت و واحدهای کاری موقت
۳۹	۱۱-۲-۱- مزایا
۳۹	۱۱-۲-۲- محدودیت‌ها
۴۰	۱۲-۲- شرایط لازم برای به‌کارگیری استخدام موقت
	بخش دوم: تعهد سازمانی
۴۴	۱۲-۲- تعاریف و مفاهیم تعهد
۴۴	۱۳-۲- انواع تعهد
۴۵	۱۴-۲- تعهد نسبت به ارباب رجوع
۴۵	۱۵-۲- تعهد نسبت به وظیفه (تکلیف)
۴۵	۱۶-۲- تعهد نسبت به افراد
۴۶	۱۷-۲- تعهد نسبت به مردم
۴۶	۱۸-۲- تعهد نسبت به خود
۴۶	۱۹-۲- تعهد به مسیر پیشرفت
۴۷	۲۰-۲- تعهد به شغل
۴۷	۲۱-۲- تعهد به حرفه
۴۷	۲۲-۲- تعهد به اتحادیه
۴۷	۲۳-۲- تعهد نسبت به نوع استخدام
۴۸	۲۴-۲- تعهد نسبت به سازمان
۴۸	۲۵-۲- تعهد سازمانی
۴۹	۲۵-۲-۱- تاریخچه مختصری از تعهد سازمانی
۴۹	۲۵-۲-۲- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی
۵۱	۲۵-۲-۳- انواع تعهد سازمانی
۵۲	۲۵-۲-۴- عناصر اصلی تعهد سازمانی
۵۲	۲۶-۲- جایگاه تعهد
۵۲	۲۶-۲-۱- هدف تعهد
۵۲	۲۶-۲-۲- کانون تعهد
۵۲	۲۶-۲-۳- منبع تعهد
۵۳	۲۶-۲-۴- پیشایندهای تعهد

۵۳	-----	۵-۲۶-۲ پیامدهای تعهد
۵۳	-----	۲۷-۲ مراحل ایجاد تعهد سازمانی
۵۳	-----	۲۸-۲ عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۵۸	-----	۱-۲۸-۱ مطالعات استیرز
۵۹	-----	۲-۲۸-۲ مطالعه سالانسیک
۶۱	-----	۳-۲۸-۲ مطالعه پورتر، مودای و استیرز
۶۱	-----	۵-۲ عواملی که موجب تعهد اولیه می‌شوند
۶۲	-----	۴-۲۸-۲ مطالعه بارن و همکاران
۶۳	-----	۵-۲۸-۲ مطالعه باتمن و استراسر
۶۵	-----	۲۹-۲ تعهد سازمانی در چرخه زندگی سازمانی
۶۵	-----	۳۰-۲ بررسی رابطه برخی از رفتارهای شغلی با تعهد سازمانی
۶۶	-----	۱-۳۰-۲ تعهد و ترک خدمت
۶۷	-----	۲-۳۰-۲ تعهد و عملکرد
۶۸	-----	۳-۳۰-۲ تعهد و غیبت
۶۸	-----	۴-۳۰-۲ تعهد و رفتارهای مبتنی بر تعلق سازمانی
۶۹	-----	۳۱-۲ نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۷۳	-----	۳۲-۲ راهبردهایی برای افزایش تعهد سازمانی از دیدگاه‌های مختلف
۷۳	-----	۱-۳۲-۲ مراحل اصلی و فرعی در پیاده کردن سیستم مدیریت تعهدمدار
۷۵	-----	۲-۳۲-۲ استراتژی تعهد (رویکرد تعهد محور)
۷۷	-----	۳۳-۲ ابعاد تعهد سازمانی
۷۸	-----	۱-۳۳-۲ دیدگاه دوبعدی
۷۹	-----	۲-۳۳-۲ دیدگاه سه‌بعدی
۸۰	-----	۳-۳۳-۲ مطالعات صورت گرفته در ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی
		بخش سوم: پیشینه تحقیق
۸۷	-----	۳۴-۲ تحقیقات خارجی
۸۹	-----	۳۵-۲ تحقیقات داخلی
۹۳	-----	۳۶-۲ مدل تحقیق

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- ۹۶-۳-۱- نوع روش تحقیق-----
- ۹۷-۳-۲- جامعه آماری-----
- ۹۷-۳-۳- روش نمونه‌گیری-----
- ۹۸-۳-۴- تعیین حجم نمونه-----
- ۱۰۰-۳-۵- روش‌های جمع‌آوری اطلاعات-----
- ۱۰۰-۳-۶- ابزار سنجش تحقیق-----
- ۱۰۱-۳-۷- تحلیل پرسشنامه-----
- ۱۰۱-۳-۸- متغیرهای تحقیق-----
- ۱۰۲-۳-۹- روایی و پایایی پرسشنامه-----
- ۱۰۳-۳-۱۰- آزمون‌های به‌کار گرفته شده در این تحقیق-----

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

- ۱۰۵-۴-۱- بررسی توصیفی نمونه آماری-----
- ۱۰۶-۴-۱-۱- جنسیت-----
- ۱۰۹-۴-۱-۲- نوع استخدام-----
- ۱۱۲-۴-۱-۳- مدرک تحصیلی-----
- ۱۱۵-۴-۱-۴- سابقه-----
- ۱۱۸-۴-۱-۵- تأهل-----
- ۱۲۱-۴-۱-۶- میانگین نمره تعهد زنان و مردان-----
- ۱۲۲-۴-۱-۷- میانگین نمره تعهد مجردین و متأهلین-----
- ۱۲۳-۴-۱-۸- میانگین نمره تعهد مدیران و کارمندان-----
- ۱۲۴-۴-۱-۹- میانگین نمره تعهد براساس سابقه کار-----
- ۱۲۵-۴-۲- آمار استنباطی-----
- ۱۲۵-۴-۲-۱- آزمون فرضیه‌ی فرعی اول-----
- ۱۳۳-۴-۲-۲- آزمون فرضیه‌ی فرعی دوم-----
- ۱۳۸-۴-۲-۳- آزمون فرضیه‌ی فرعی سوم-----
- ۱۴۴-۴-۲-۴- آزمون فرضیه‌ی اصلی-----
- ۱۵۰-۴-۲-۵- تحلیل‌های تکمیلی تحقیق-----

۱۵۰-۲-۵-۱- بررسی اثر وضعیت تأهل بر تعهد سازمانی -----

۱۵۵-۲-۵-۲- بررسی اثر نوع مدرک بر تعهد سازمانی -----

۱۶۰-۲-۵-۳- بررسی اثر میزان سابقه بر تعهد سازمانی -----

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۱۶۷-۱-۵- نتایج حاصل از آمار توصیفی -----

۱۶۷-۱-۱-۵- جنسیت -----

۱۶۷-۲-۱-۵- نوع استخدام -----

۱۶۸-۳-۱-۵- مدرک تحصیلی -----

۱۶۸-۴-۱-۵- سابقه کار -----

۱۶۹-۵-۱-۵- وضعیت تأهل -----

۱۶۹-۶-۱-۵- میانگین نمره تعهد -----

۱۶۹-۱-۶-۱-۵- میانگین نمره تعهد در زنان و مردان -----

۱۶۹-۲-۶-۱-۵- میانگین نمره تعهد متأهلین و مجردین -----

۱۶۹-۳-۶-۱-۵- میانگین نمره تعهد کارمند و مدیران -----

۱۶۹-۴-۶-۱-۵- میانگین نمره تعهد بر اساس سابقه کار -----

۱۷۰-۲-۵- نتایج حاصل از آمار استنباطی -----

۱۷۰-۱-۲-۵- فرضیه فرعی اول: نوع استخدام بر تعهد عاطفی فرد تأثیر دارد. -----

۱۷۲-۲-۲-۵- فرضیه فرعی دوم: نوع استخدام بر تعهد هنجاری فرد تأثیر دارد. -----

۱۷۴-۳-۲-۵- فرضیه فرعی سوم: نوع استخدام بر تعهد مستمر فرد تأثیر دارد. -----

۱۷۵-۴-۲-۵- فرضیه اصلی: نوع استخدام بر تعهد فرد تأثیر دارد. -----

۱۷۷-۱-۳-۵- بررسی اثر وضعیت تأهل بر تعهد سازمانی -----

۱۷۷-۲-۳-۵- بررسی اثر نوع تأهل بر تعهد عاطفی -----

۱۷۷-۳-۳-۵- بررسی اثر نوع تأهل بر تعهد هنجاری -----

۱۷۷-۴-۳-۵- بررسی اثر نوع تأهل بر تعهد مستمر -----

۱۷۸-۵-۳-۵- بررسی اثر نوع تأهل بر تعهد سازمانی -----

۱۷۸-۴-۵- بررسی اثر نوع مدرک تحصیلی بر تعهد سازمانی -----

۱۷۸-۱-۴-۵- بررسی اثر نوع مدرک بر تعهد عاطفی -----

۱۷۸-۲-۴-۵- بررسی اثر نوع مدرک بر تعهد هنجاری -----

- ۱۷۹ ----- ۳-۴-۵ بررسی اثر نوع مدرک بر تعهد مستمر
- ۱۷۹ ----- ۴-۴-۵ بررسی اثر نوع مدرک بر تعهد سازمانی
- ۱۷۹ ----- ۵-۵ بررسی اثر وضعیت سابقه کار بر تعهد سازمانی
- ۱۷۹ ----- ۱-۵-۵ بررسی اثر سابقه کار بر تعهد عاطفی
- ۱۸۰ ----- ۲-۵-۵ بررسی اثر سابقه کار بر تعهد هنجاری
- ۱۸۰ ----- ۳-۵-۵ بررسی اثر سابقه کار بر تعهد مستمر
- ۱۸۰ ----- ۴-۵-۵ بررسی اثر سابقه کار بر تعهد سازمانی
- ۱۸۱ ----- ۶-۵ توضیحاتی درباره دلایل احتمالی رد فرضیات این تحقیق
- ۱۸۳ ----- ۷-۵ پیشنهادها
- ۱۸۳ ----- ۱-۷-۵ پیشنهادهای حاصل از تحقیق
- ۱۸۴ ----- ۲-۷-۵ محدودیتهای تحقیق
- ۱۸۵ ----- ۳-۷-۵ پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده
- ۱۸۶ ----- مزایع فارسی
- ۱۸۸ ----- منابع غیر فارسی
- ۱۹۹ ----- چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۳۶	جدول ۱-۲ درصد استخدام موقت در استرالیا
۳۷	جدول ۲-۲. سهم نیروی کار موقت در برخی کشورهای توسعه‌یافته
۳۸	جدول ۲-۳. سهم نیروی کار موقت و ثابت در سازمان های مشمول قانون استخدام کشوری
۹۹	جدول ۱-۳ توزیع تعداد کارمندان بر اساس نوع استخدام
۹۹	جدول ۲-۳. توزیع تعداد مدیران بر اساس نوع استخدام
۱۰۱	جدول ۲-۳. توزیع سئوالات پرسشنامه تعهد سازمانی طبق شاخصه ۱
۱۰۶	جدول ۱-۴: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری برحسب جنسیت
۱۰۷	جدول ۲-۴: توزیع فراوانی کارمندان برحسب جنسیت
۱۰۸	جدول ۳-۴: توزیع فراوانی مدیران برحسب جنسیت
۱۰۹	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری برحسب نوع استخدام
۱۱۰	جدول ۵-۴: توزیع فراوانی کارمندان برحسب نوع استخدام
۱۱۱	جدول ۶-۴: توزیع فراوانی مدیران برحسب نوع استخدام
۱۱۲	جدول ۷-۴: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری برحسب نوع مدرک
۱۱۳	جدول ۸-۴: توزیع فراوانی کارمندان برحسب نوع مدرک
۱۱۴	جدول ۹-۴: توزیع فراوانی مدیران نمونه آماری برحسب نوع مدرک
۱۱۵	جدول ۱۰-۴: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری برحسب سابقه
۱۱۶	جدول ۱۱-۴: توزیع فراوانی کارمندان برحسب سابقه
۱۱۷	جدول ۱۲-۴: توزیع فراوانی مدیران برحسب سابقه
۱۱۸	جدول ۱۳-۴: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری برحسب تأهل
۱۱۹	جدول ۱۴-۴: توزیع فراوانی کارمندان برحسب تأهل
۱۲۰	جدول ۱۵-۴: توزیع فراوانی مدیران برحسب تأهل

- جدول ۴-۱۶ : میانگین نمره شاخص‌های تعهد در زنان و مردان ----- ۱۲۱
- جدول ۴-۱۷ : نمره شاخص‌های تعهد در مجردین و متأهلین ----- ۱۲۲
- جدول ۴-۱۸ : نمره شاخص‌های تعهد در کارمندان و مدیران ----- ۱۲۳
- جدول ۴-۱۹ : میانگین نمره شاخص‌های تعهد براساس سابقه کار ----- ۱۲۴
- جدول ۴-۲۰ : توزیع فراوانی نمونه در گروه‌های استخدامی ----- ۱۲۶
- جدول ۴-۲۱ : توزیع فراوانی نمونه در گروه‌های استخدامی کارمندان و مدیران ----- ۱۲۶
- جدول ۴-۲۲ : توزیع فراوانی نمونه در گروه‌های استخدامی کارمندان و مدیران ----- ۱۲۸
- جدول ۴-۲۳ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های تعهد عاطفی در
- گروه‌های استخدامی و جنسیتی ----- ۱۲۸
- جدول ۴-۲۴ : نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه‌های استخدامی ----- ۱۲۹
- جدول ۴-۲۵ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی ----- ۱۲۹
- جدول ۴-۲۶ : نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۳۰
- جدول ۴-۲۷ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۳۰
- جدول ۴-۲۸ : نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۳۰
- جدول ۴-۲۹ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۳۱
- جدول ۴-۳۰ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی کارمندان ----- ۱۳۱
- جدول ۴-۳۱ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی کارمندان ----- ۱۳۱
- جدول ۴-۳۲ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی مدیران ----- ۱۳۲
- جدول ۴-۳۳ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی مدیران ----- ۱۳۲
- جدول ۴-۳۴ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های تعهد هنجاری در گروه‌های استخدامی و جنسیتی ----- ۱۳۳
- جدول ۴-۳۵ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های تعهد هنجاری در گروه‌های استخدامی و کارمندان و مدیران ----- ۱۳۴
- جدول ۴-۳۶ : نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه‌های استخدامی ----- ۱۳۴
- جدول ۴-۳۷ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی ----- ۱۳۵
- جدول ۴-۳۸ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۳۵
- جدول ۴-۳۹ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۳۵
- جدول ۴-۴۰ : نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۳۶

- جدول ۴-۴۱ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۳۶
- جدول ۴-۴۲ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی کارمندان ----- ۱۳۷
- جدول ۴-۴۳ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی کارمندان ----- ۱۳۷
- جدول ۴-۴۴ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی مدیران ----- ۱۳۷
- جدول ۴-۴۵ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی مدیران ----- ۱۳۸
- جدول ۴-۴۶ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های
تعهد مستمر در گروه‌های استخدامی و جنسیتی ----- ۱۳۹
- جدول ۴-۴۷ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های
تعهد مستمر در گروه‌های استخدامی و کارمندان و مدیران ----- ۱۴۰
- جدول ۴-۴۸ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی ----- ۱۴۰
- جدول ۴-۴۹ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی ----- ۱۴۱
- جدول ۴-۵۰ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۴۱
- جدول ۴-۵۱ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۴۲
- جدول ۴-۵۲ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۴۲
- جدول ۴-۵۳ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۴۲
- جدول ۴-۵۴ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی کارمندان ----- ۱۴۳
- جدول ۴-۵۵ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی کارمندان ----- ۱۴۳
- جدول ۴-۵۶ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی مدیران ----- ۱۴۳
- جدول ۴-۵۷ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی مدیران ----- ۱۴۴
- جدول ۴-۵۸ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های
تعهد سازمانی در گروه‌های استخدامی و جنسیتی ----- ۱۴۵
- جدول ۴-۵۹ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌های
تعهد سازمانی در گروه‌های استخدامی و کارمندان و مدیران ----- ۱۴۶
- جدول ۴-۶۰ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۴۶
- جدول ۴-۶۱ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی مردان ----- ۱۴۷
- جدول ۴-۶۲ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۴۷
- جدول ۴-۶۳ : نتایج آزمون برابری میانگین‌ها در گروه‌های استخدامی زنان ----- ۱۴۷
- جدول ۴-۶۴ : نتایج آزمون برابری واریانس‌ها در گروه‌های استخدامی کارمندان ----- ۱۴۸

- جدول ۴-۶۵: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های استخدامی کارمندان ----- ۱۴۸
- جدول ۴-۶۶: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های استخدامی مدیران ----- ۱۴۹
- جدول ۴-۶۷: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های استخدامی مدیران ----- ۱۴۹
- جدول ۴-۶۸: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های استخدامی ----- ۱۴۹
- جدول ۴-۶۹: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های استخدامی ----- ۱۵۰
- جدول ۴-۷۰: توزیع فراوانی نمونه در میان متأهلین و مجردین ----- ۱۵۰
- جدول ۴-۷۱: بررسی نرمال بودن داده های شاخص های تعهد در میان مجردین ----- ۱۵۱
- جدول ۴-۷۲: نتایج آزمون برابری واریانس ها در میان متأهلین و مجردین ----- ۱۵۲
- جدول ۴-۷۳: نتایج آزمون برابری میانگین ها در میان متأهلین و مجردین ----- ۱۵۲
- جدول ۴-۷۴: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های تأهل ----- ۱۵۲
- جدول ۴-۷۵: نتایج آزمون برابری میانگین ها در میان متأهلین و مجردین ----- ۱۵۳
- جدول ۴-۷۶: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های تأهل ----- ۱۵۳
- جدول ۴-۷۷: نتایج آزمون برابری میانگین ها در میان متأهلین و مجردین ----- ۱۵۴
- جدول ۴-۷۸: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های تأهل ----- ۱۵۴
- جدول ۴-۷۹: نتایج آزمون برابری میانگین ها در میان متأهلین و مجردین ----- ۱۵۴
- جدول ۴-۸۰: توزیع فراوانی نمونه با توجه به نوع مدرک ----- ۱۵۵
- جدول ۴-۸۱: نتایج نرمال بودن داده های شاخص های تعهد سازمانی در میان دارندگان
دیپلم ----- ۱۵۶
- جدول ۴-۸۲: نتایج نرمال بودن داده های شاخص های تعهد سازمانی در میان دارندگان
لیسانس ۱۵۶
- جدول ۴-۸۳: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های مدارک تحصیلی ----- ۱۵۷
- جدول ۴-۸۴: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های مدارک تحصیلی ----- ۱۵۷
- جدول ۴-۸۵: آزمون برابری واریانس ها در گروه های مدارک تحصیلی ----- ۱۵۸
- جدول ۴-۸۶: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های مدارک تحصیلی ----- ۱۵۸
- جدول ۴-۸۷: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های مدارک تحصیلی ----- ۱۵۹
- جدول ۴-۸۸: نتایج آزمون مقایسه میانگین تعهد مستمر در گروه های مدارک تحصیلی --- ۱۵۹
- جدول ۴-۸۹: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های مدارک تحصیلی ----- ۱۶۰
- جدول ۴-۹۰: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های مدارک تحصیلی ----- ۱۶۰

- جدول ۹۱-۴: توزیع فراوانی نمونه با توجه به نوع مدرک ----- ۱۶۱
- جدول ۹۲-۴: نتایج نرمال بودن داده های شاخص های تعهد سازمانی در میان افراد با
بیش از ۲۰ سال سابقه ----- ۱۶۱
- جدول ۹۳-۴: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های سابقه کار ----- ۱۹۲
- جدول ۹۴-۴: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های سابقه کار ----- ۱۹۲
- جدول ۹۵-۴: آزمون برابری واریانس ها در گروه های سابقه کار ----- ۱۶۳
- جدول ۹۶-۴: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های سابقه کار ----- ۱۶۳
- جدول ۹۷-۴: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های سابقه کار ----- ۱۶۴
- جدول ۹۸-۴: نتایج آزمون مقایسه میانگین تعهد مستمر در گروه های سابقه کار ----- ۱۶۴
- جدول ۹۹-۴: نتایج آزمون برابری واریانس ها در گروه های سابقه کار ----- ۱۶۴
- جدول ۱۰۰-۴: نتایج آزمون برابری میانگین ها در گروه های سابقه کار می کنیم: ----- ۱۶۵

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۴-۱: نمودار ستونی بررسی وضعیت جنسیت اعضای نمونه آماری	۱۰۶
نمودار ۴-۲: نمودار ستونی بررسی وضعیت جنسیت کارمندان نمونه آماری	۱۰۷
نمودار ۴-۳: نمودار ستونی بررسی وضعیت جنسیت مدیران نمونه آماری	۱۰۸
نمودار ۴-۴: نمودار ستونی بررسی وضعیت استخدام اعضای نمونه آماری	۱۰۹
نمودار ۴-۵: نمودار ستونی بررسی وضعیت استخدام کارمندان نمونه آماری	۱۱۰
نمودار ۴-۶: نمودار ستونی بررسی وضعیت استخدام مدیران نمونه آماری	۱۱۱
نمودار ۴-۷: نمودار ستونی بررسی وضعیت مدرک اعضای نمونه آماری	۱۱۲
نمودار ۴-۸: نمودار ستونی بررسی وضعیت مدرک کارمندان	۱۱۳
نمودار ۴-۹: نمودار ستونی بررسی وضعیت مدرک مدیران	۱۱۴
نمودار ۴-۱۰: نمودار ستونی بررسی سابقه اعضای نمونه آماری	۱۱۵
نمودار ۴-۱۱: نمودار ستونی بررسی سابقه کارمندان	۱۱۶
نمودار ۴-۱۳: نمودار ستونی بررسی سابقه مدیران	۱۱۷
نمودار ۴-۱۳: نمودار ستونی بررسی تأهل اعضای نمونه آماری	۱۱۸
نمودار ۴-۱۴: نمودار ستونی بررسی تأهل کارمندان	۱۱۹
نمودار ۴-۱۵: نمودار ستونی بررسی تأهل مدیران	۱۲۰
نمودار ۴-۱۶: نمودار ستونی بررسی نمره تعهد زنان و مردان	۱۲۱
نمودار ۴-۱۷: نمودار ستونی بررسی نمره تعهد مجرد و متأهل	۱۲۲
نمودار ۴-۱۸: نمودار ستونی نمرات شاخص‌های تعهد کارمندان و مدیران	۱۲۳
نمودار ۴-۱۹: نمودار نمره تعهد بر اساس سابقه کار	۱۲۴
نمودار ۴-۲۰: نمودار نرمال بودن داده‌های تعهد عاطفی مردان با استخدام پیمانی	۱۲۷
نمودار ۴-۲۱: نمودار نرمال بودن داده‌های تعهد عاطفی مردان با استخدام پیمانی	۱۲۷

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۵	شکل ۱-۲. فرآیند استخدام
۱۹	شکل ۳-۲. تحلیل عرضه و تقاضای نیروی انسانی
۵۸	شکل ۴-۲. عوام مؤثر بر تعهد سازمانی، استیرز
۷۳	شکل ۶-۲. پیامدهای مختلف تعهد (ادامه)
۷۷	شکل ۷-۲. مقایسه استراتژی تعهد با استراتژی کنترل
۹۴	شکل ۸-۲. مدل تحقیق

چکیده :

دنیای ما، دنیای سازمان‌ها است و گرداننده اصلی این گردونه، انسان‌ها هستند. آنانند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند. بدون انسان سازمان بی‌معنی است و مدیریت امری موهوم [۵]. راه آهن نیز مانند هر سازمان دیگری دارای درونداها و برونداهاست و یکی از مهمترین درونداهای آن نیروی انسانی متخصص و زبده می‌باشد؛ در واقع هیچ سازمانی بدون داشتن نیروی انسانی مجرب و متعهد، نمی‌تواند به هدف اصلی خود دست یابد.

از سوی دیگر، همواره باید به خاطر داشت که نیروی انسانی به همان اندازه که عامل تعیین‌کننده در حفظ موجودیت و موفقیت سازمان محسوب می‌شود، به همان اندازه نیز می‌تواند مشکل‌ساز باشد و مدیران را در دستیابی به اهداف سازمانی مستأصل سازد.