



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت – گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش منابع انسانی

عنوان :

بررسی ارتباط بین ابعاد اصلی شغل و تعهد سازمانی کارکنان
اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز

استاد راهنما :

دکتر محمد عباسی

پژوهشگر :

حمدالله سلیمانی

تابستان ۱۳۹۳

تقدیم به پدر و مادر عزیزم:

خدای را بسی شاکرم که از روی کرم پدر و مادری فداکار نصیبم ساخته تا در سایه درخت پر بار وجودشان بیاسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ گیرم و از سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلاش نمایم آنها که وجودم برایشان همه رنج بود و وجودشان برایم همه عمر توانشان رفت تا به توانی برسم مویشان سفید گشت تا رویم سفید بماند.

و

تقدیم به همسر و فرزندان عزیزم :

که سایه مهربانی شان سایه سار زندگیم می باشد، آنانکه اسوه صبر و تحمل بوده اند و مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمودند و در سایه همیاری و همدلی آنان به این منظور نائل شدم زیرا زمانی که متعلق به آنها بود صرف تدوین این پایانامه گردید.

قدردانی و سپاس:

به مصداق «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» بسی شایسته است اکنون که به لطف و مرحمت خداوند توفیق حاصل گشته و این تحقیق به سرانجام رسیده است بر خود وظیفه میدانم از تلاشها و مساعی کلیه دوستان و عزیزانی که در جمع آوری اطلاعات و تدوین این مجموعه با اینجانب همکاری داشته اند تشکر نمایم.

بدینوسیله از ریاست محترم دانشکده مدیریت جناب آقای دکتر عباس صالح اردستانی و همچنین راهنمائیهای دکتر محمد عباسی و داوری اساتید محترم دکتر داریوش غلامزاده و دکتر علیرضا امیر کبیری سپاسگزاری نموده توفیق روز افزون از خداوند متعال برایشان مسئلت دارم.

با سپاس فراوان

حمدالله سلیمانی

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۱ | چکیده |
| ۲ | فصل اول: کلیات تحقیق |
| ۳ | مقدمه |
| ۴ | ۱-۱- بیان مسئله |
| ۶ | ۲-۱- اهداف تحقیق |
| ۷ | ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق |
| ۸ | ۴-۱- مدل تحقیق |
| ۹ | ۵-۱- فرضیات تحقیق |
| ۹ | ۶-۱- روش تحقیق |
| ۱۰ | ۷-۱- قلمرو تحقیق |
| ۱۰ | ۸-۱- جامعه آماری روش نمونه گیری |
| ۱۰ | ۹-۱- تعریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی تحقیق |
| ۱۲ | فصل دوم: مطالعات نظری تحقیق |
| ۱۳ | مقدمه |
| ۱۳ | ۱-۲- تعهد سازمانی |
| ۱۳ | ۱-۱-۲- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی |
| ۱۷ | ۲-۱-۲- دو دیدگاه کلی درباره تعهد سازمانی |
| ۱۹ | ۳-۱-۲- اهمیت و ضرورت توجه به تعهد سازمانی |
| ۲۰ | ۴-۱-۲- سطوح تعهد سازمانی و پیامدهای آن |
| ۲۲ | ۵-۱-۲- ابعاد تعهد سازمانی |
| ۲۷ | ۶-۱-۲- دیدگاه هایی در مورد کانون های تعهد سازمانی |
| ۲۸ | ۷-۱-۲- عوامل موثر بر تعهد سازمانی |
| ۳۰ | ۱-۷-۱-۲- الگوی ماتیو |
| ۳۳ | ۲-۷-۱-۲- الگوی مودی و دیگران |
| ۳۴ | ۳-۷-۱-۲- الگوی بارون و گرینبرگ |

| | |
|----|--|
| ۳۵ | ۲-۱-۷-۴- الگوی دیوید اوتس |
| ۳۶ | ۲-۱-۷-۵- الگوی کوچ و استیرز |
| ۳۷ | ۲-۱-۷-۶- مدل آلن و می یر |
| ۳۸ | ۲-۱-۷-۷- مدل اریلی و چاتمن |
| ۳۹ | ۲-۱-۷-۸- مدل آنجل و پری |
| ۳۹ | ۲-۱-۷-۹- الگوی مایر و شورمن |
| ۴۰ | ۲-۱-۸- تعهد سازمانی و روحیه رقابت پذیری |
| ۴۱ | ۲-۱-۹- فرهنگ سازمانی و تعهد |
| ۴۲ | ۲-۱-۱۰- ایجاد تعهد سازمانی در بخش دولتی |
| ۴۳ | ۲-۱-۱۱- تعهد سازمانی در چرخه زندگی سازمان |
| ۴۴ | ۲-۱-۱۲- شرایط ایجاد تعهد سازمانی |
| ۴۵ | ۲-۲- ویژگی های شغلی |
| ۴۵ | ۲-۲-۱- تئوری های ویژگی های شغلی |
| ۵۱ | ۲-۲-۲- اقدامات مؤثر جهت ارتقای ابعاد پنج گانه شغلی |
| ۳۹ | ۲-۲-۹- بسترهای موردنیاز برای توسعه بانکداری الکترونیکی |
| ۴۵ | ۲-۲-۱۲- ماشین خودپرداز |
| ۵۴ | ۲-۳- پیشینه تحقیق |
| ۵۴ | ۲-۳-۱- پژوهش های داخلی |
| ۵۷ | ۲-۳-۲- پژوهش های خارجی |
| ۵۹ | فصل سوم: روش شناسی تحقیق |
| ۶۰ | مقدمه |
| ۶۰ | ۳-۱- روش تحقیق |
| ۶۱ | ۳-۲- جامعه آماری |
| ۶۱ | ۳-۳- حجم نمونه و روش نمونه گیری |
| ۶۲ | ۳-۴- ابزار جمع آوری اطلاعات |
| ۶۲ | ۳-۴-۱- نحوه اندازه گیری متغیرها |
| ۶۴ | ۳-۴-۲- روایی و پایایی پرسشنامه |

| | |
|----|---|
| ۶۵ | ۵-۳- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۶۸ | فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۶۹ | مقدمه |
| ۶۹ | ۴-۱- تحلیل آمار توصیفی |
| ۶۹ | ۴-۱-۱- جنسیت |
| ۷۰ | ۴-۱-۳- میزان تحصیلات |
| ۷۱ | ۴-۱-۲- سن |
| ۷۲ | ۴-۱-۴- سابقه کار |
| ۷۳ | ۴-۲- تحلیل آمار استنباطی |
| ۷۳ | ۴-۲-۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف |
| ۷۴ | ۴-۲-۲- آزمون میانگین تک نمونه ای |
| ۷۸ | ۴-۲-۳- آزمون فرضیات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون |
| ۸۵ | ۴-۲-۴- مدل معادلات ساختاری |
| ۸۷ | فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها |
| ۸۸ | مقدمه |
| ۸۸ | ۵-۱- نتیجه گیری |
| ۸۹ | ۵-۱-۱- نتایج تحلیل آمار توصیفی |
| ۸۹ | ۵-۱-۲- نتایج تحلیل آمار استنباطی |
| ۸۹ | ۵-۱-۲-۱- نتایج تحلیل توزیع داده‌ها |
| ۸۹ | ۵-۱-۲-۲- نتایج آزمون فرضیات (تحلیل همبستگی پیرسون) |
| ۹۲ | ۵-۱-۲-۳- نتایج مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) |
| ۹۲ | ۵-۱-۲-۴- نتایج آزمون تی تک نمونه ای |
| ۹۴ | ۵-۲- پیشنهادهای تحقیق |
| ۹۴ | ۵-۲-۱- پیشنهادهای مرتبط با نتایج فرضیات |
| ۹۴ | ۵-۲-۱-۱- پیشنهادات فرضیه اول |
| ۹۴ | ۵-۲-۱-۲- پیشنهادات فرضیه دوم |
| ۹۵ | ۵-۲-۱-۳- پیشنهادات فرضیه سوم |

- ۹۶ ۵-۲-۱-۴- پیشنهادات فرضیه چهارم
- ۹۷ ۵-۲-۱-۵- پیشنهادات فرضیه پنجم
- ۹۸ ۵-۲-۲- پیشنهادات برای پژوهشهای آتی
- ۹۹ ۵-۳- موانع و محدودیت‌های تحقیق

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|--|
| ۶۳ | جدول (۱-۳) توزیع گویه های پرسشنامه ها |
| ۶۹ | جدول (۱-۴) توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان |
| ۷۰ | جدول (۲-۴) توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ دهندگان |
| ۷۱ | جدول (۳-۴) توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان |
| ۷۲ | جدول (۴-۴) توزیع فراوانی مربوط به نوع اشتغال پاسخ دهندگان |
| ۷۳ | جدول (۵-۴) نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف |
| ۷۵ | جدول (۶-۴) آماره آزمون تی تک نمونه ای ابعاد شغلی |
| ۷۵ | جدول (۷-۴) نتایج آزمون تی تک نمونه ای ابعاد شغلی |
| ۷۷ | جدول (۸-۴) آماره آزمون تی تک نمونه ای تعهدسازمانی |
| ۷۷ | جدول (۹-۴) نتایج آزمون تی تک نمونه ای تعهدسازمانی |
| ۷۸ | جدول (۱۰-۴) وضعیت متغیرهای پژوهش براساس نتایج آزمون تی تک نمونه ای |
| ۷۹ | جدول (۱۱-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی |
| ۸۰ | جدول (۱۲-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اول |
| ۸۱ | جدول (۱۳-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم |
| ۸۲ | جدول (۱۴-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم |
| ۸۳ | جدول (۱۵-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم |
| ۸۴ | جدول (۱۶-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم |
| ۸۴ | جدول (۱۷-۴) خلاصه نتایج آزمون فرضیات با استفاده از ضریب همبستگی |
| ۸۵ | جدول (۱۸-۴) شاخصهای برازش مدل ساختاری پژوهش |

فهرست شکل ها

| <u>صفحه</u> | <u>عنوان</u> |
|-------------|--|
| ۸ | شکل ۱-۱) مدل مفهومی تحقیق |
| ۲۶ | شکل ۱-۲) مدل سه بخشی تعهد سازمانی |
| ۲۷ | شکل ۲-۲) دیدگاه نگرشی و رفتاری به تعهد سازمانی |
| ۴۰ | شکل ۳-۲) تأثیر تعهد و تعلق سازمانی بر روحیه رقابت جویی کارکنان |
| ۴۲ | شکل ۴-۲) فرهنگ سازمانی و تعهد |
| ۵۰ | شکل ۵-۲) مدل مشخصه های شغلی هاکنم و اولدهام |
| ۸۶ | شکل ۴-۱) مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد |
| ۸۶ | شکل ۴-۲) مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معناداری |

فهرست نمودارها

| <u>صفحه</u> | <u>عنوان</u> |
|-------------|---|
| ۳۷ | نمودار ۱-۲) عوامل سه گانه موثر بر تعهد سازمانی |
| ۶۹ | نمودار ۱-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان |
| ۷۰ | نمودار ۲-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ دهندگان |
| ۷۱ | نمودار ۳-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان |
| ۷۲ | نمودار ۴-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی مربوط به سابقه کار پاسخ دهندگان |

چکیده

مدیران سازمان‌ها بخوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌ها است. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرافرا نقشی منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران است. مطالعات متعددی به بررسی عوامل موثر بر تعهدسازمانی کارکنان در سازمانهای مختلف پرداخته‌اند و هرکدام به دنبال ارائه نتایج و یافته‌هایی بودند تا بتوانند به افزایش تعهدسازمانی کارکنان کمک کنند. در این راستا پژوهش حاضر نیز به دنبال بررسی ارتباط بین ابعاد شغلی و تعهدسازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز مشتمل بر ۱۷۵ نفر تشکیل می‌دهند. روش تحقیق در آن بین به روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۰۵ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش تحقیق در پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده و به لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که روایی آن به روش روایی محتوا و پایایی آن براساس آلفای کرونباخ تایید گردیده است. به منظور دستیابی به اهداف تحقیق یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی در این پژوهش تدوین گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده و آزمون فرضیات از روشهای آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده است. از جمله آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون تی تک نمونه‌ای، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده گردید. با تایید تمامی فرضیات تحقیق، نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که در سازمان مورد مطالعه بین ابعادشغلی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه مثبت، مستقیم و معنادار اما ضعیف وجود دارد. مدل معادلات ساختاری پژوهش، نشان داد که ابعادشغلی با ضریب استاندارد ۰.۳۶ اثر مثبت و معناداری بر تعهدسازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز دارد.

واژگان کلیدی: ابعاد شغلی، تعهدسازمانی، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد توجه بسیاری از پژوهشگران رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن باشد. یکی از عوامل پنهان ، ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان ، میزان تعهد آنان به سازمان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد.

مدیران سازمان ها بخوبی دریافته اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان ها است. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرافرا نقشی منابع انسانی یکی از دغدغه های جدی مدیران است. اهمیت بررسی موضوع سنجش تعهد و وفاداری سازمانی از چنان ضرورتی برخوردار گردیده است که بدون آگاهی از نتایج آن، تدوین برنامه استراتژیک مرتبط با نیروی انسانی جهت فعالیت در کلاس جهانی مشکل می شود و این امر، غیر ممکن و یا ناکارآمد خواهد آمد. اندیشه تعهد موضوع اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش های اساسی است که سازماندهی برآن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد ارزشیابی می شوند Mac (Daniel,1992,143-159).

معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این شیوه فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵، ۳۵-۲۵). بدیهی است تعهد سازمان کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد و راندمان سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره وری و بازدهی سازمان گردد. یکی از عوامل موثر در تعهد سازمانی کارکنان در نظر گرفتن محتوای شغلی آنان است که الگوی ویژگی های شغلی هاگمن و اولدهام^۱ با غنی تر ساختن مشاغل در سازمان زمینه افزایش

¹ - Hackman & Oldham

تعهد سازمانی را فراهم می کند و کمک می کند تا تصویر روشنی از پست ها و شغل های سازمان در اختیار مدیران قرار بگیرد.

این فصل از پژوهش چارچوب کلی از تحقیق را ارائه می نماید بطوریکه بتوان انگیزه محقق را برای پرداختن به این موضوع و ضرورت انجام چنین پژوهشی را به همراه متدولوژی آن در جامعه مورد مطالعه درک نمود.

۱-۱- بیان مساله

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهدسازمانی اعضایش را افزایش دهد. پایین بودن سطح کارایی و بهره وری، پایین بودن سطح انگیزش کارکنان، افزایش تمایل به ترک سازمان و یا غیبت از کار و ... از جمله ی این دلایل می تواند باشد. کارایی و توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکتها و سازمانها بزرگتر می-شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی گسترش یافته مسئله تعهد سازمانی است. صاحب نظران علم مدیریت تعهد سازمانی را چنین تعریف کرده اند: نگرش یا جهت گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می سازد. (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰) پری نیز عقیده دارد، «اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، بطور کامل به هدف های خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می باشد» (رضائیان، ۱۳۸۷، ۱۱۲).

آلن و می یو (۱۹۹۱) معتقدند که تعهد یک حالت روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد. این اندیشمندان تعهد را به سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم کرده اند. در پژوهش حاضر نیز تعریف موردنظر از مفهوم تعهد سازمانی معطوف به همین تقسیم بندی می باشد.

اما عوامل متعددی می تواند در افزایش یا کاهش سطح تعهد سازمانی اثرگذار باشد و یکی از این عوامل، ویژگیهای شغلی است. استونر و دیگران (۱۳۸۲) بیان می دارند ریچارد هاگمن و همکارانش

می خواستند که کارگرها برای انجام دادن کار خود دارای انگیزه بالایی باشند، پنج بعد شغل را در نظر گرفتند. با توجه به الگوی ویژگی های شغلی، هر نوع کار یا شغلی را می توان بر حسب پنج بعد اصلی کار به شرح زیر بیان کرد:

- تنوع وظایف و مهارت ها

-بامفهوم بودن وظایف

- مهم بودن وظایف

- استقلال و اختیار در کار

- وجود بازخور در شغل

الگوی ویژگی های شغلی از بسیاری جهات مورد پژوهش قرار گرفته است. نتیجه بیشتر پژوهشها چارچوب کلی تئوری را تایید می کند (یعنی مجموعه ای از ویژگی های شغلی وجود دارد و این ویژگی ها بر رفتار اثر می گذارند). ولی در مورد اینکه کدام ویژگی یا ویژگی ها هسته مرکزی را تشکیل می دهند توافق نظر کامل وجود ندارد. همچنین در مورد اینکه احساس نیاز به رشد می تواند به عنوان یک عامل واسطه ای فعالیت کند یا خیر توافق نظر وجود ندارد.(رابینز، ۱۳۹۰، ۳۳۱)

در پژوهش حاضر تعریف مورد نظر ما از ویژگی های شغلی معطوف به دیدگاه الدهام و هاگمن می باشد. در تعدادی از پژوهشها تعهد سازمانی متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و برخی از عمده ترین عوامل مؤثر بر آن را مورد بررسی قرار داده اند. در این پژوهش با توجه به سوال اصلی پژوهش که عبارت است از اینکه چه ارتباطی بین ابعاد شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد؟ تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته و ابعاد شغلی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز نیز یکی از سازمانهایی است که با توجه به ماموریتها، اهداف و رسالتش، همواره به دنبال داشتن کارکنانی بوده است که در کنار تخصص از تعهد بالایی برخوردار باشند. از سوی دیگر مشابه اغلب سازمانهای دولتی، پایین بودن کارایی نیروی انسانی که ممکن است یکی از دلایل آن سطح تعهد سازمانی کارکنان باشد، از جمله مشکلاتی است که سازمان مورد مطالعه با آن روبرو بوده و مانعی بر سر راه توسعه این سازمان و سازمانهای مشابه می باشد. لذا شناخت راههای برون رفت از این مشکل می تواند مزایای مناسبی هم از لحاظ بهره وری و هم از نظر

توسعه‌ی مشاغل داشته باشد. در حال حاضر بیشتر سازمانها درصدد تعدیل نیرو هستند. در حالی که بعید است تنها با کاهش نیروی انسانی موجبات افزایش بهره‌وری را در سازمان فراهم نمود. چون غیر از تعداد نیرو عوامل دیگری مانند تخصص، مهارت، رضایت شغلی و انگیزش و ... در کارایی و بهره‌وری سازمان موثرند و از آنجایی که نمی توان همه‌ی تخصص ها را در تعدادی محدود یافت، لذا باید به راه‌های افزایش تعهد سازمانی کارکنان در جهت افزایش کارایی کارکنان و میزان بهره‌وری سازمان اندیشید. پست ها و شغل های مشابه نه تنها در سازمان های مختلف بلکه در سازمان های با زمینه فعالیت مشابه الزاماً از شرایط کاری یکسانی برخوردار نیستند چرا که تحت مدیریت افراد متفاوتی قرار دارند که افکار مدیریتی خود را پیاده می کنند و همین مسئله تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان خواهد گذاشت. بررسی ابعاد اصلی شغلی که در آن پنج بعد ماهیت کار را مشخص می کند، این امکان را می دهد تا تصویر روشنی از پست ها و شغل های سازمان در اختیار تصمیم گیرندگان قرار بگیرد تا از این طریق بتوانند با اطلاعات جامع تری نسبت به عواملی مانند رضایت شغلی، توانمند سازی، تعهد سازمانی و ... برخورد کنند. بنابراین در این پژوهش سعی بر آن است تا با تعیین رابطه بین ابعاد شغلی و تعهد سازمانی گامهای موثری در جهت ارتقای تعهد سازمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز برداشته شود. بدین ترتیب سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین ابعاد اصلی شغل و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

۱-۲- اهداف تحقیق

هدف کلی :

تبیین رابطه بین ابعاد اصلی شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز.

اهداف ویژه :

- ۱- تعیین رابطه بین تنوع مهارتها در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز.
- ۲- تعیین رابطه بین هویت و وظایف در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز.

۳- تعیین رابطه بین اهمیت وظایف در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز.

۴- تعیین رابطه بین استقلال و آزادی عمل در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز.

۵- تعیین رابطه بین وجود بازخور نتیجه در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

به لحاظ علمی دلیل عمده بررسی تعهد سازمانی این است که سازمان های دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر و جا بجایی کمتری برخوردار هستند. بررسی و شناخت کارکنان متعهد می تواند در فرایند اثر بخشی به مدیران منابع انسانی کمک شایانی نماید. تعهد سازمانی بر کاهش غیبت، افزایش ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره وری، پذیرش راهبرد و هنجارها و ارزشهای سازمان نقش عمده ای دارد. مطالعات و بررسی های مربوط به تعهد کارکنان در سازمان به کاهش هزینه های هنگفت ناشی از ترک خدمت و جذب نیروهای جدید و نیز بهبود شاخصهای کلیدی عملکرد می انجامد. (دولت آبادی فراهانی، ۱۳۷۸) کارکنانی که دارای تعهد هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند.

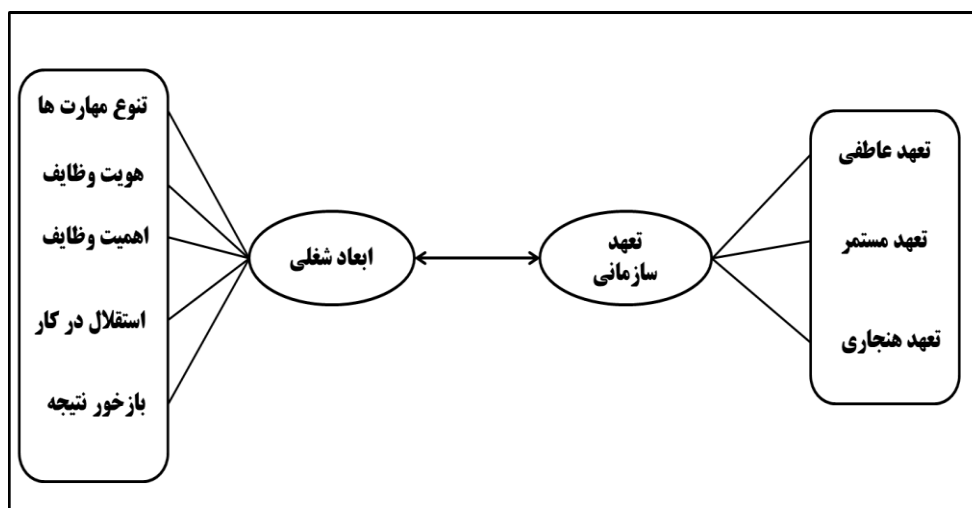
تحقیقات متعددی در مورد عوامل موثر بر تعهد سازمانی از سوی محققین انجام شده است. در این مطالعات اثر عواملی همچون ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، نظام مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. اغلب این تحقیقات نگاه فرا شغلی به این مقوله داشته اند و به نوعی تاثیر عوامل خارج از شغل را بر تعهد سازمانی مدنظر قرار داده اند. هرچند برخی تحقیقات بصورت متفرقه به برخی ابعاد شغل مانند ماهیت شغل و شرایط احراز شغل را مورد توجه قرار داده اند اما بسیار اندک اند مطالعاتی که اثر تمامی ابعاد اصلی شغل را بر تعهد سازمانی بررسی نموده اند. از این رو محقق انجام پژوهشی که بتواند رابطه ی عوامل درون شغلی (ویژگی های شغلی) با تعهد سازمانی تبیین نماید را ضروری می داند. انجام این تحقیق می تواند راهکارهای

مناسبتی در جهت طبقه بندی مشاغل، طراحی مجدد مشاغل، غنی سازی مشاغل، گسترش مشاغل و ... ارائه نماید که جملگی می توانند در جهت بهبود نگرشهای مثبت کارکنان نسبت به سازمان و بویژه در جهت ارتقای تعهد سازمانی موثر واقع شود.

از سوی دیگر بررسی بعد فرهنگی در هر کشوری از اهم موضوعات است و با توجه به ماهیت فرهنگی فعالیتهای کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز و اهمیت سازمان مذکور به عنوان یکی از شاخه های اصلی اجرایی و نظارتی اهداف کلان کشور، برخورداری از کارکنان متخصص و متعهد ضروری است. از این جهت تحقیق حاضر بر آن است که به بررسی رابطه بین ابعاد اصلی شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز بپردازد.

۱-۴- مدل تحقیق

با ابتناء بر چارچوب نظری که بیان شد و با توجه به متغیرهای در نظر گرفته شده در این پژوهش، الگوی مفهومی تحقیق حاضر بصورت زیر ترسیم می گردد:



شکل ۱-۱- الگوی مفهومی پژوهش (منبع: آلن و می یر، ۱۹۹۰ و هاگمن و الدهام، ۱۹۸۰ به نقل از رابینز، ۱۳۹۰)

۱-۵- فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق :

بین ابعاد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین تنوع مهارتها در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۲. بین هویت وظایف در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۳. بین اهمیت وظایف در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۴. بین وجود استقلال و آزادی عمل در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۵. بین وجود بازخور نتیجه در شغل و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان البرز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۱-۶- روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است. این تحقیق از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می پردازد در دسته پژوهش های توصیفی قرار می گیرد. همچنین پژوهش حاضر از نوع همبستگی می باشد، تحقیقات همبستگی برای کسب اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها انجام می پذیرد؛ ولی در آنها الزاماً کشف رابطه علت و معلولی مورد نظر نیست. در تحقیق همبستگی برکشف وجود رابطه بین دوگروه از اطلاعات تأکید می شود.