

«مدیریت بهره‌وری»

سال دهم - شماره چهل - بهار 1396

ص ص: 71 - 49

تاریخ دریافت: 94/12/15

تاریخ پذیرش: 96/01/21

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل سهامی خاص

دکتر عزت ا... اصغری زاده¹

علیرضا عرب^{2*}

مسعود نیک تبار³

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل (آمیگو) انجام شده است. روش انجام این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی از نوع مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه 506 نفر کارمند شرکت را شامل می‌شود. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران حجم نمونه 218 نفر برآورد گردید که این میزان از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه جهت شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و از اسناد و مدارک موجود در کارخانه برای اندازه‌گیری بهره‌وری تولید استفاده شده است. برای تحلیل سؤالات تحقیق از روش‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی، رگرسیون خطی ساده و روش بردار ویژه نیز برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از دیدگاه خبرگان استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که تأثیرگذاری تمامی عوامل لیست شده اولیه (22 عامل) بر تعهد سازمانی تأیید گردید و اولویت‌بندی بدست آمده به این ترتیب می‌باشد: 1. عوامل سازمانی، 2. عوامل فردی، 3. عوامل شغلی - سازمانی، 4. عوامل شغلی - محیطی. همچنین میزان تأثیرگذاری تعهدسازمانی بر بهره‌وری تولید نیز در سطح معنی‌داری 0,18/019 درصد به دست آمد.

واژه‌های کلیدی: تعهدسازمانی، بهره‌وری تولید، آمیگو

1. دانشیار دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، asghari@ut.ac.ir

2. دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت (نویسنده مسؤول)، alireza.arab@ut.ac.ir

3. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه تهران، پردیس بین‌المللی ارس

مقدمه

امروزه سازمان‌های موفق به شدت به دنبال مراقبت از کارکنان خود می‌باشند، چراکه بر این باورند این کار تعهدسازمانی کارکنان را تضمین کرده و در نهایت بر عملکرد و بهره‌وری سازمان اثر قابل توجهی خواهد داشت (اوسا و آموس¹، 2014).

تعاریف مختلفی در مورد تعهد سازمانی ارائه شده ولی وجه اشتراک کلیه تعاریف در این است که تعهد حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص کند و تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود به همراه دارد (ساروقی، 1375). به گفته میرزا محمدی و عبدالملکی (1387)، مشارکت در زندگی سازمانی، مهارت‌های همکاری، احساس مسؤلیت و تعهد سازمانی افراد را تحت تأثیر قرار داده است و درنهایت این تعهد با نحوه ارائه خدمات در سازمان رابطه تنگاتنگی دارد. همچنین لوتانز² (2006) تعهد سازمانی را تمایل به عضوی از سازمان بودن و عدم شکایت از سازمان مطرح نمود (احمد و همکاران³، 2014).

طبق تعریف سازمان ملی بهره‌وری ایران، بهره‌وری را می‌توان معیار ارزیابی فعالیت‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی-اجتماعی قلمداد کرد که با نسبت مطلوبیت حاصل (برون‌داد) بر منابع و آنچه که برای حصول آن صرف شده است (درون‌داد) نشان داده می‌شود (شیروانی و صمدی، 1377، 39). بهره‌وری بر حسب تعریف رسمی عبارتست از میزان کمی و کیفی بازده کار باتوجه به منابع به کار گرفته شده (کیانی و رادفر، 1394).

بهره‌وری یک عامل کلیدی مؤثر در پیشرفت اقتصادی است، چه برای یک صنعت و چه برای یک ملت. بهره‌وری با درآمد واقعی کارکنان و سطح زندگی افراد یک جامعه ارتباط دارد. افزایش سطح بهره‌وری موجب افزایش دستمزدها و کاهش قیمت‌های محصولات و در نهایت افزایش سطح زندگی عموم مردم و افزایش رفاه عامه خواهد شد (صمدی میارکلائی، 1390؛ اسماعیل پور و همکاران، 1393).

سیاست‌های دولت در خصوص گسترش و رونق دادن منطقه آزاد ارس و شکل گرفتن شرکت‌های تولیدی مختلف در منطقه، تهدیدی جدی برای شرکت‌های قدیمی این منطقه همچون ارس خودرو دیزل (آمیکو) در جهت نگهداشت نیروی انسانی

1.Osa and Amos

2.Luthans

3.Ahmad et al.

محسوب می‌شود؛ این مشکل یکی از دغدغه‌های فکری کارفرمایان و مدیرعامل شرکت آمیکو است که ایجاد و تقویت تعهد سازمانی و همچنین وفاداری کارکنان به سازمان را به اصلی‌ترین اولویت در برنامه‌های سازمان تبدیل کرده است. از طرفی دیگر بهره‌وری همیشه یکی از متغیرهای مورد بحث در همه سازمان‌ها می‌باشد که اساس ارتقای کیفیت و ایجاد مزیت رقابتی برای هر سازمانی است. این امر در شرکت‌های تولیدی فعال در بخش خصوصی که بقای آنها در محیط کسب و کار بسیار رقابتی امروز به سودآوری و بهره‌وری بالا بستگی دارد، بسیار مهم می‌باشد. رسیدن به این مهم به واسطه با ارزش‌ترین منبع سازمان یعنی منابع انسانی سازمان میسر می‌گردد. لذا هدف اصلی این تحقیق شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی و سپس بررسی تأثیر گذاری عوامل شناسایی شده بر بهره‌وری تولید می‌باشد.

مطابق با نظر اغلب اندیشمندان منابع انسانی، تحولات مستمر سازمان‌ها و شرکت‌ها موجب تفاوت نظرها در مورد تأثیر تعهد سازمانی روی عملکرد و بهره‌وری شرکت‌ها شده است. لذا بررسی میزان اثر تعهد سازمانی کارکنان روی میزان عملکرد سازمان، برای همه شرکت‌ها امری ضروری است. مسلماً شناسایی متغیرهای تعهد سازمانی متأثر از تفاوت‌های فرهنگی و تئوری‌های مدیریتی مختلف می‌باشد. لذا تعمیم نتایج برای همه سازمان‌ها و شرکت‌ها جای تردید به همراه دارد. در نتیجه انجام پژوهش‌های مستقل برای هر شرکت و سازمان در این زمینه، ضرورتی انکار ناپذیر است. دربارهٔ با تعهد سازمانی و بهره‌وری و جوانب آنها تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به چند مورد از آنها اشاره می‌شود:

تحقیقات انجام شده در خارج از کشور: لینکلن¹ (1985) در تحقیقی که در مورد عوامل مؤثر بر تعهد و رضایت شغلی روی هشت هزار کارمند امریکایی و ژاپنی انجام داده است، اظهار می‌دارد تعهد سازمانی قابل توجه کارکنان ژاپنی بیانگر یک الگوی کلی‌تر مربوط به رابطه فرد با گروه است. به بیان دیگر تابعیت شدید کارمندان ژاپنی را از سازمان‌های شغلی، می‌توان فقط به وسیله ارزش‌های خاصی که در فرهنگ ژاپنی ریشه دارد، توجیه کرد (مرتضوی، 1372، 8).

- سانتوز¹ (1998) به بررسی عوامل مرتبط با تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای مربیان سازمان توسعه دومینیکن پرداخت. در این تحقیق اهداف زیر مدنظر بود:
- الف) بررسی روابط میان متغیرهای کاری (سابقه، سازمان، شغل، حرفه، حوزه برنامه و منطقه کاری)، متغیرهای اجتماعی (اعتبار شغلی، سازمانی و حرفه‌ای) و متغیرهای تعهد.
- ب) تعیین میزان همبستگی تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای با متغیرهای کاری و اجتماعی.
- پ) تعیین بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داد که: بین سه نوع اعتبار (شغلی، سازمانی و حرفه‌ای) و تعهد شغلی رابطه مثبت وجود دارد و نیز بین این سه نوع اعتبار و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین سه نوع اعتبار شغلی، سازمانی و حرفه‌ای با تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت دارند.

بررسی رابطه بین استانداردهای اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی توسط فریتز و همکارانش² در سال 1999 صورت گرفت. نتایج تحقیق آنها نشان داد که اجرای استانداردهای اخلاقی به وسیله سازمان، طرفداری مدیران از این استانداردها و ارزش‌های اخلاقی در سازمان و گفتگوی همکاران با یکدیگر در مورد این استانداردها، جزء پیش‌بینی‌کنندگان مهم تعهد سازمانی هستند. یعنی سازمان‌هایی که کارکنانشان را از آنچه که آنها برای اجرای استانداردهای اخلاقی انجام می‌دهند و آنچه که آنها به خاطر طرفداری مدیران از استانداردها به آنها پاداش می‌دهند آگاه می‌سازند، هویت سازمانی را تقویت می‌کنند و همچنین تعهد کارکنان را به آن هویت بیشتر می‌سازند (حلمی، 1387، 49).

چن و همکاران³ (2006)، رابطه میان تعهد سازمانی، ارتباطات و عملکرد کاری را بررسی نمودند. نتایج پژوهش آنها نشان دهنده این نکته بود که روابط مثبت و معناداری میان این سه متغیر وجود دارد. بر مبنای نتایج این تحقیق پیشنهادهایی ارائه

1.Santos

2.Fritz et al.

3.Chen et al.

گردید که از مهمترین آن‌ها می‌توان به این مورد اشاره کرد که سازمان‌ها برای افزایش سطح تعهد کارکنان و عملکرد آن‌ها باید مسیرهای ارتباطی و فرآیندهای کاری خود را تقویت کنند.

تحقیقی با عنوان "تحلیل رابطه عدالت سازمانی، اعتماد و تعهد در سازمان‌های دولتی" در سال 2008 توسط پائول کانشیرو¹ انجام شده است. در این مطالعه، دو متغیر پیشابندی²، عدالت سازمانی و اعتماد در سازمان را برای تعیین درجه همبستگی به تعهد بررسی کرده‌اند و از پرسشنامه 65 گویه‌ای که ترکیبی از مقیاس عدالت سازمانی بیوگر³ (1998)، موجودی اعتماد سازمانی نیهان و مارلو⁴ (1997) و نظرخواهی تعهد کارکنان مایر و آلن⁵ (2004) استفاده کردند. آزمون‌های آماری رگرسیون چند گانه و همبستگی دو متغیر نشان دهنده این بود که عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی به طور معنی‌داری با تعهد سازمانی و بویژه با تعهد هنجاری و مستمر مرتبط هستند. همچنین این بررسی نشان داد مدیران با استفاده از همبستگی تعهد سازمانی، می‌توانند به عملکرد سازمانی بلند مدت دست یابند.

ریاض خان و همکاران⁶ (2010) در تحقیقی به بررسی اثر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در بخش نفت و گاز پاکستان پرداختند. آنها برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر (1997) و از پرسشنامه ویلیامز و اندرسون⁷ (1991) برای سنجش عملکرد کارکنان بهره‌گرفتند. نتایج تحقیق آنها نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر بود.

معماری و همکاران⁸ (2013) در تحقیقی به بررسی اثر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در بانک ملی کردستان پرداختند. آنها برای این منظور از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (1997) و از پرسشنامه ویلیامز و اندرسون⁹ (1991) برای سنجش

1. Paul Kaneshiro

2. Antecedent variable

3. Beugre

4. Nyhan and Marlowe

5. Meyer and Allen

6. Riaz Khan et al.

7. Willams and Anderson

8. Memari et al.

9. Willams and Anderson

عملکرد کارکنان بهره‌گرفتند. نتایج تحقیق نشان دهنده این مورد بود که در میان سه بعد تعهد سازمانی آلن و می‌یر، تعهد هنجاری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

احمد و همکاران¹ (2014) در پژوهشی به بررسی آثار تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان بر رضایت آنها پرداختند. نتایج تحقیق اثر مثبت و معناداری را نشان داد. اوسا و آموس² (2014) در پژوهشی به بررسی اثر تعهد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در صنعت نوشابه‌سازی نیجریه پرداختند. نتایج بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان دلالت داشت. در این راستا آموزش و توسعه مهارت‌های کاری کارکنان برای افزایش سطح تعهد سازمانی آنها توصیه گردید. همین‌طور وجود شبکه ارتباطی اثربخش و کافی جهت ارائه اطلاعات صحیح و به موقع به کارکنان در راستای افزایش سطح بهره‌وری آنها بر اساس نتایج پژوهش توصیه گردید. علاوه بر این وجود سیستم پاداش و جبران خدمت کارکنان هم در همین راستا توصیه گردید.

ایرفین و مکانیک³ (2014) در پژوهشی به بررسی اثر تعهد کارکنان بر عملکرد سازمانی در شرکت کواکولای نیجریه پرداختند. آنها بدین منظور از آزمون همبستگی پیرسون و پرسشنامه محقق ساخته بهره‌گیری نمودند. نتایج تأیید کننده رابطه مثبت و معنی‌دار میان این دو متغیر بود. بر این مبنای پیشنهاد شد تا مدیران کارکنانی را استخدام کنند که میل به پیوند با سازمان در آنها بیشتر باشد و همچنین مدیران باید نمایی واضح، شفاف و واقع‌گرایانه از سازمان و شغل به کارکنان ارائه دهند.

تحقیقات انجام شده در داخل کشور: بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه آهن (آزمون مدل آلن و مییر⁴) توسط ساروقی (1375) انجام شد. هدف این تحقیق یافتن نوع و میزان ارتباط و همبستگی بین هر یک از اجزاء سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی با تمایل به ترک خدمت

1. Ahmad et al.

2. Osa and Amos

3. Irefin and Mechanic

4. Allen and Meyer

مدیران و کارشناسان جامعه آماری می باشد. برای این منظور سه فرضیه مطرح شده است:

- (الف) ارتباط معناداری بین تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان حوزه واحد های مرکزی شرکت راه آهن وجود دارد.
- (ب) ارتباط معناداری بین تعهد مستمر و تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان حوزه واحد های مرکزی شرکت راه آهن وجود دارد.
- (ج) ارتباط معناداری بین تعهد تکلیفی و تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان حوزه واحد های مرکزی شرکت راه آهن وجود دارد.

خلیلیان و رحمانی (1387) به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی ایران پرداختند. هدف این تحقیق بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی ایران در فاصله سالهای 1378-1353 بود. عوامل مورد بررسی در این تحقیق عبارت بودند از سرمایه گذاری خالص بخش کشاورزی و کل، خالص صادرات بخش کشاورزی و کل، بارندگی، درآمد روستاییان و متغیر روند بر بهره‌وری نیروی کار. با توجه به نتایج این پژوهش همه متغیرهای فوق بجز متغیر سرمایه گذاری کل، دارای تأثیر مثبت بر بهره‌وری نیروی کار هستند.

کرمانی (1387) رابطه بین جوّ سازمانی با تعهدسازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان را بررسی کرد. هدف این پژوهش تعیین رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می سازد. وی پژوهش خود را به روش مقطعی انجام داد و جامعه پژوهش او کلیه مدیران و کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان (اکباتان، بعثت، فرشچیان و مباشر کاشانی) بود. داده ها با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و آزمون t، آزمون کای دو، رگرسیون چند متغیره و آزمون ANOVA تحلیل شده است. نتایج آن بیانگر این است که جو سازمانی رابطه مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران دارد. این تحقیق نشان داد که بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان و مدیران به سازمان شود و می تواند پیوسته منجر به حفظ توانایی ها و مزایای رقابتی سازمان گردد.

حسینی و مهدیزاده اشرفی (1389) به شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی پرداختند. هدف این مطالعه، شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان واحد دانشگاهی فیروزکوه بوده است. روش این تحقیق توصیفی-پیمایشی بود. برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی لوتانس استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های این تحقیق بیانگر آن است که متغیرهای تکراری بودن کار، رضایت از سرپرست، استقلال کاری و استنباط کارکنان از عدم تمرکز دارای رابطه معناداری با تعهد سازمانی داشته است و همچنین میزان تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان و میزان تعهد کارکنان واحد پژوهش بیشتر از کارکنان سایر واحدها بوده است.

هدایتی و همکارانش (1390) رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل را مطالعه کردند. این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه پژوهش از پرسشنامه پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده گردید. برای عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمن¹ و برای ارزیابی بهره‌وری کارکنان از پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای نظریه گلداسمیت² با 26 سؤال استفاده شده است. در این تحقیق یک فرضیه اصلی برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان و سه فرضیه فرعی برای بررسی رابطه بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) با بهره‌وری کارکنان طراحی شده است. نتایج این تحقیق بیانگر آنست که بین عدالت سازمانی و عدالت تعاملی با بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی توسط صفرنیا (1390) صورت پذیرفت. این تحقیق به بررسی نحوه تأثیر عواملی مانند امنیت شغلی، مشارکت در مالکیت، مشارکت در هدف‌گذاری و مشارکت در تصمیم‌گیری بر میزان تعهد سازمانی مجموعه‌ای از کارکنان بانک‌های دولتی انجام شد. نتایج این تحقیق بیانگر آن‌بود که میزان مشارکت در تصمیم‌گیری، امنیت شغلی، مشارکت در هدف‌گذاری و مشارکت در مالکیت مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در ایجاد و تقویت تعهد کارکنان بانک‌های دولتی شیراز در سال 1386 می‌باشند.

1. Niehoff and Moorman

2. Goldsmith

حاتمی و همکاران (1390) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم پرداختند. یافته‌ها نشان دهنده این موضوع بود که کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم همبستگی مثبت و معناداری دارد.

شریفی اصل و همکاران (1391) در پژوهشی به بررسی رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی مرکز آموزشی-درمانی روان‌پزشکی رازی پرداختند. آنها برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر و از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت¹ جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی بهره‌گرفتند. نتایج حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در این مورد مطالعاتی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و در مجموعه تلاش‌های یکه به منظور ارتقای بهره‌وری گروه توانبخشی انجام می‌پذیرد، لازم است طراحی و اجرای مداخلاتی برای ارتقای تعهد سازمانی اعضای گروه در نظر گرفته شود.

ابزار و روش

در تحقیق حاضر برای شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان و تأثیر آن بر بهره‌وری تولید، نظریه تعهد سازمانی آلن و می‌یر² و مدل APC³ به عنوان چارچوب نظری انتخاب شد. در بسیاری از تحقیقات از مدل آلن و می‌یر برای سنجش تعهد سازمانی کارکنان استفاده شده است و همچنین مدل آلن و می‌یر از بقیه مدل‌های مورد بررسی جامع‌تر و کامل‌تر است. مدل APC نیز به دلیل سادگی و در دسترس بودن داده‌های آن در جامعه مورد بررسی (شرکت آمیکو) به عنوان مبنای تئوریک این تحقیق در نظر گرفته شد.

1. Hersey and Goldsmith

2. Allen and Meyer, 1990, pp. 1-18

3. American Productivity Center (APC) model

پرسش‌های پژوهش

1. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ارس خودرو دیزل (آمیگو) کدامند؟
2. اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ارس خودرو دیزل (آمیگو) به چه ترتیبی می‌باشد؟
3. تعهد سازمانی کارکنان چه تأثیری بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل (آمیگو) دارد؟

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شرکت ارس خودرو دیزل (آمیگو) است، که تعداد آنها در مجموع 506 نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران 218 نفر انتخاب شدند. در تحقیق حاضر برای انتخاب گروه نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. از لحاظ دوره زمانی، مباحث رفتار سازمانی در بازه زمانی خرداد 1392 تا شهریور 1392 و بازه زمانی سنجش بهره‌وری تولید از 1387 تا 1391 است.

ابزار پژوهش در این تحقیق پرسشنامه بوده است. سؤالات پرسشنامه از نوع بسته و از طیف 5 گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. اعتبار محتوای پرسشنامه‌ها توسط استادان و صاحب نظران بر مبنای روایی صوری یا ظاهری صورت گرفت و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید و نتیجه آن 0,85 بود که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌ها از روش‌های آماری تحلیل عاملی و رگرسیون خطی استفاده شده است. همچنین برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از منظر خبرگان روش بردار ویژه به کار رفته است.

تحلیل داده‌های شرکت آمیگو

عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ارس خودرو دیزل (آمیگو) کدامند؟ در این پژوهش در ابتدا با بررسی دقیق مبانی نظری و پیشینه پژوهش، 22 عامل اولیه مؤثر بر تعهد سازمانی شناسایی شدند که در جدول شماره 2 مشاهده می‌شود. سپس برای تعیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ارس خودرو دیزل (آمیگو)

از آزمونهای زیر بهره‌گیری شد. همان‌گونه که در جدول شماره 1 نشان داده می‌شود ضریب KMO، 0/874 است که بیانگر قوی و مناسب بودن داده‌های تحقیق برای اجرای تحلیل عاملی می‌باشند (KMO بین صفر و یک در نوسان است و هرچه به یک نزدیکتر باشد، بیانگر تناسب بیشتر داده‌ها برای تحلیل عاملی است) آزمون بارتلت نیز که با سطح معنی داری کای دو قضاوت می‌شود در سطح $\text{Sig} < 0/001$ معنی دار است.

جدول 1: آزمون KMO و بارتلت

کفایت نمونه به روش کرویت بارتلت	0/934
آزمون کرویت بارتلت مقدار کای دو	3079/020
درجه آزادی	253
سطح معنی داری	0/000

جدول 2: ضرایب اشتراک گویه‌های عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان بر اساس تجزیه به

مؤلفه‌های اصلی

	اشتراک اولیه (Initial)	اشتراک استخراجی (Extraction)
ویژگی‌های فردی	1/000	0/66
ویژگی‌های اجتماعی	1/000	0/583
ویژگی‌های شغلی	1/000	0/58
پاداش‌های کاری	1/000	0/57
ارزش‌های کار	1/000	0/652
عدالت سازمانی	1/000	0/684
استقلال کاری	1/000	0/536
فشار نقش	1/000	0/595
فرصت ارتقای شغلی	1/000	0/626
ابهام نقش	1/000	0/585
مشارکت در تصمیم‌گیری	1/000	0/597
امنیت شغلی	1/000	0/60
مشارکت در هدف‌گذاری	1/000	0/535
مشارکت در مالکیت	1/000	0/54
حمایت سازمانی	1/000	0/513
رضایت شغلی	1/000	0/787

عوامل بهداشتی	1/000	0/538
تفویض اختیار	1/000	0/668
غنی سازی شغلی	1/000	0/677
سابقه شغلی	1/000	0/775
کانون کنترل	1/000	0/695
خط مشی های کاری	1/000	0/744

بعد از تأیید مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی، مطابق با جدول شماره 2 مشخص گردید که واریانس (مقدار اشتراک استخراجی) مربوط به هریک از متغیرها همگی بالاتر از 0/50 است که بیانگر توانایی عاملهای تعیین شده در تبیین واریانس متغیرهای مورد مطالعه است.

جدول 3: مقادیر ویژه

عامل	مقدار ویژه اولیه			مقدار ویژه عوامل استخراجی			مقدار ویژه عوامل استخراجی با چرخش		
	کل	واریانس	مجموع	کل	واریانس	مجموع	کل	واریانس	مجموع
1	10/994	47/8	47/8	10/994	47/8	47/8	23/385	23/385	5/379
2	1/366	5/938	53/738	1/366	5/938	53/738	45/119	21/734	4/999
3	1/064	4/628	58/366	1/064	4/628	58/366	56/211	11/092	2/551
4	1/001	4/353	62/719	1/001	4/353	62/719	62/719	6/508	1/497
5	0/902	3/923	66/642						
6	0/824	3/581	70/223						

در مرحله بعد با توجه به مقادیر ویژه، یعنی نسبتی از واریانس کل متغیرها که توسط هر عامل تبیین می‌شود، از بین عوامل، آنهایی که مقادیر 1 و بالاتر را دارند در تحلیل نهایی مورد استفاده قرار می‌گیرند. همان‌طور در جدول شماره 3 نمایان است، چهار عامل اول از مقادیر ویژه قابل قبولی برخوردار بوده و این عاملها مجموعاً 62/719 درصد واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کنند که بیشتر از مقدار قابل قبول (50%) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که 22 متغیر پژوهش با استفاده از روش تحلیل مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس بر روی 4 عامل سوار شدند.

جدول 4: ماتریس عوامل بعد از چرخش

4	3	2	1	
		0/599		1 ویژگی های فردی
0/476				2 ویژگی های اجتماعی
0/808				3 ویژگیهای شغلی
	0/673			4 پاداش‌های کاری
	0/756			5 ارزش‌های کار
	0/729			6 عدالت سازمانی
	0/598			7 استقلال کاری
	0/551			8 فشار نقش
	0/568			9 فرصت ارتقای شغلی
		0/627		10 ابهام نقش
	0/512			11 مشارکت در تصمیم‌گیری
		0/507		12 امنیت شغلی
		0/498		13 مشارکت در هدف گذاری
	0/479			14 مشارکت در مالکیت
	0/48			15 حمایت سازمانی
	0/848			16 رضایت شغلی
	0/487			17 عوامل بهداشتی
		0/686		18 تفویض اختیار
		0/679		19 غنی سازی شغلی
	0/811			20 سابقه شغلی
	0/755			21 کانون کنترل
		0/784		22 خط مشی های کاری

جدول 4 ماتریس چرخیده شده نام دارد و شامل بارهای عاملی چرخش داده شده به روش واریماکس 22 گویه مربوط به عوامل مرتبط با تعهدسازمانی کارکنان می‌باشد. در ماتریس مولفه‌ها بعد از چرخش (با روش واریماکس) مشاهده می‌شود که هر عامل شامل کدام متغیرها هستند، متغیرهای هر عامل عبارتند از:

عوامل شغلی و سازمانی:

1. ابهام در نقش، 2. تفویض اختیار، 3. غنی سازی شغلی، 4. امنیت شغلی، 5. مشارکت در هدف گذاری، 6. خط مشی های کاری

عامل فردی:

1. ویژگی های فردی، 2. سابقه شغلی، 3. کانون کنترل

عامل سازمانی:

1. پاداش‌های کاری، 2. ارزش‌های کاری، 3. عدالت سازمانی، 4. استقلال کاری،
 5. فشار نقش، 6. فرصت ارتقای شغلی، 7. مشارکت در تصمیم‌گیری، 8. مشارکت
 - در مالکیت، 9. حمایت سازمانی، 10. رضایت شغلی، 11. عوامل بهداشتی
- عامل شغلی - محیطی:
1. ویژگی‌های اجتماعی، 2. ویژگی‌های شغلی

اولویت بندی عوامل مؤثر بر تعهدسازمانی کارکنان شرکت ارس خودرو دیزل (آمیکو) به چه ترتیبی می باشد؟

براساس نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی انجام شده تمامی 22 متغیر مورد بررسی بر تعهدسازمانی کارکنان مؤثر می باشند ولی اولویت بندی آنها براساس جدول شماره 3 برحسب واریانسهای عوامل چهارگانه مستخرج شده به ترتیب زیر می باشد.

1. عوامل سازمانی 2. عوامل فردی 3. عوامل شغلی-سازمانی 4. عوامل شغلی- محیطی

تعهدسازمانی کارکنان چه تأثیری بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل (آمیکو) دارند؟

برای تحلیل سوال فوق ابتدا چگونگی سنجش بهره‌وری تولید ارائه می شود و سپس از طریق آزمون رگرسیون خطی به تحلیل آن پرداخته می شود:

$$\text{بهره‌وری (برمبنای مدل APC)} = C_B \left[\left(\frac{S_t^D}{S_B} \right) - \left(\frac{C_t^D}{C_B} \right) \right]$$

C_B : هزینه‌ها در دوره پایه

C_t^D : هزینه‌ها در دوره t که به قیمت واقعی سال پایه تبدیل شده است.

S_B : درآمدهای فروش در سال پایه

S_t^D : درآمدهای فروش در دوره t که به قیمت واقعی سال پایه تبدیل شده است.

جدول 5: محاسبه بهره‌وری تولید

درآمد فروش پنج سال اخیر طبق محصولات

بهره‌وری	هزینه کل تولید (میلیون ریال)	سود کل (میلیون ریال)	جمع (میلیون ریال)	قیمت واحد (میلیون ریال)	تعداد فروخته شده	نوع محصول	ردیف
0	53900	138600	770000	700	1100	D1929	87
0	71400	183600	1020000	850	1200	2631	
0	11200	28800	160000	800	200	2640	
0	3150	8100	45000	900	50	3840	
0	20090	51660	287000	140	2050	M6	
0	6720	17280	96000	120	800	M5/2	
0	44800	115200	640000	800	800	D1929	88
-7/92699E-12	56700	145800	810000	900	900	2631	
0	10500	27000	150000	1000	150	2640	
0	5390	13860	77000	1100	70	3840	
0	13440	34560	192000	160	1200	M6	
	4550	11700	65000	130	500	M5/2	
9/9476E-12	72800	187200	1040000	800	1300	D1929	89
1/25899E-11	66150	170100	945000	900	1050	2631	
0	14350	36900	205000	1000	205	2640	
0	3388	8712	48400	1100	44	3840	
0	11984	30816	171200	160	1070	M6	
-5/05151E-13	3822	9828	54600	130	420	M5/2	
0	63175	162450	902500	950	950	D1929	90
0	124950	321300	1785000	1050	1700	2631	
0	15540	39960	222000	1200	185	2640	
1/50457E-12	8662/5	22275	123750	1250	99	3840	
2/66098E-12	18270	46980	261000	180	1450	M6	
-8/48654E-13	4998	12852	71400	140	510	M5/2	
0	73500	189000	1050000	1500	700	D1929	91
6/93612E-12	69300	178200	990000	1800	550	2631	
0	16478	42372	235400	2200	107	2640	
-4/80865E-13	6888	17712	98400	2400	41	3840	
-2/02838E-12	21781/9	56010/6	311170	370	841	M6	
1/10978E-12	12544	32256	179200	320	560	M5/2	

با وارد نمودن داده‌های مربوط به بهره‌وری تولید در نرم افزار spss اقدام به پاسخ سوال 3 تحقیق پرداخته می‌شود:

جدول 6: آزمون F پیرسون تعهدسازمانی کارکنان و بهره‌وری تولید

تعهدسازمانی	
0/425	همبستگی پیرسون بهره‌وری تولید
0/010	سطح معناداری تک دامنه (Sig)
30	تعداد

همان‌طور در جدول شماره 6 مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری تک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون F پیرسون 0/010 بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری که 0/05 می‌باشد کوچکتر است و ضریب همبستگی بین دو متغیر 0/425 می‌باشد که بیانگر رابطه متوسط و مستقیم بین دو متغیر تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری تولید است، یعنی هرچه تعهد سازمانی کارکنان بیشتر شود، بهره‌وری تولید افزایش می‌یابد. ضریب تعیین برابر 0/18 است، یعنی 18 درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر وابسته توسط متغیر مستقل توجیه می‌شود. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که تعهد سازمانی کارکنان به اندازه 18% در میزان تغییرات (کاهش یا افزایش) بهره‌وری تولید شرکت ارس خودرو دیزل (امیکو) تأثیر دارد، به‌طور کلی ادعای محقق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر و مقایسه آن با پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که متغیرهای انتخاب شده در جامعه مورد بررسی بر تعهدسازمانی کارکنان مؤثر تلقی می‌شوند. که این نتیجه با نتایج تحقیق حسینی و مهدی‌زاده اشرفی (1389)، صفرنیا (1390)، کانشیرو (2008)، هدایتی و همکاران (1390)، مدنی (1383)، کرمانی (1387)، سانتوز (1998) همخوانی دارد و همراستا می‌باشد.

براساس نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی انجام شده تمامی 22 متغیر مورد بررسی بر تعهدسازمانی کارکنان مؤثر می‌باشند و برحسب واریانس‌های عوامل چهارگانه مستخرج شده به ترتیب زیر می‌باشد.

1. عامل اول شامل (شغلی-سازمانی)، 2. عامل دوم شامل (فردی)، 3. عامل سوم شامل (سازمانی)، 4. عامل چهارم شامل (شغلی-محیطی)
 اولویت بندی عوامل براساس نظر خبرگان که با روش بردار ویژه صورت گرفته است به شرح زیر می باشد:
 1. عوامل سازمانی، 2. عوامل فردی، 3. عوامل شغلی - سازمانی، 4. عوامل شغلی - محیطی.

همچنین با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی که مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر 0/18 است، لذا می توان چنین نتیجه گرفت که تعهد سازمانی کارکنان به اندازه 18% در میزان تغییرات (کاهش یا افزایش) بهره‌وری تولید شرکت ارس خودرو دیزل (آمیکو) تأثیر دارد.

با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمانی نیروی انسانی ماهر و متعهد آن سازمان می‌باشد. تعهد سازمانی با عملکرد ارتباط تنگاتنگ و مستقیم داشته و تأثیر بسزایی بر آن دارد و می‌تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد (کریم زاده، 1378، 20). صاحب نظران معتقدند که تعهد کارکنان در تمام سطوح سازمانی یکی از منابع بهبود و تقویت بهره‌وری در سازمان محسوب می‌شود. لذا، تئوری تحقیق نیز بیانگر آنست که تعهد سازمانی پرسنل بر بهره‌وری سازمان تأثیرگذار است و رابطه مثبت و معناداری دارد. به طور کلی نتیجه به دست آمده در این تحقیق با مبانی نظری موجود در این خصوص همراستا بوده و قابل توجیه می‌باشد. لذا بر مبنای نتایج فوق پیشنهادهای زیر قابل طرح است:

- مدیران بایستی زیردستان خود و مهارت‌های آنان را باور داشته باشند و مسؤولیت‌های بیشتری به آنان تفویض نمایند تا تعهد سازمانی پرسنل بهبود یابد.
- با توجه به این که احساس امنیت شغلی باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود، مدیران شرکت باید با فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی تعهد کارکنان را بیش تر و پایدارتر کنند. امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روان کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمانها مشکل آفرین است. در گذشته وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد استخدام رسمی و دائم تداعی می‌گردید ولی در دنیای امروز که امنیت شغلی با

امنیت اجتماعی گره خورده است، امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسانهاست. در مفهوم جدید امنیت شغلی سازمانها بایستی به افراد وابسته شوند، یعنی سازمانها بایستی بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند. تواناشدن کارکنان یک سازمان بدین صورت تضمین کننده امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی های کسب شده می توانند جذب شوند.

- اگر مدیران شرکت، کارکنان را در امر آموزش، مشارکت و تصمیم گیری دخالت دهند، خود ایزاری در جهت درگیر کردن کارکنان در انجام مستقیم کارها می باشد که به دنبال آن از هیچ کوششی برای رسیدن به اهداف تعیین شده دریغ نمی کنند.

- بنابراین قضایای موفقیت ارزش جورج هومنز، تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش کاراست؛ یعنی اگر یک فرد سطح تعهد بالایی داشته باشد اما در قبال آن پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند، احتمال باقیماندن در تعهد پیشین او کاهش می یابد. تجانس بین پاداش های کار و ارزش های کار به تعهد سازمانی بیشتر منجر می گردد. طبق نظریه برابری آدامز نیز، وقتی کارکنان حس کنند که به آنان به طریقی ناعادلانه و غیرمنصفانه رفتار می شود، به فعالیت هایی می پردازند که هدف آنها اصلاح احساس مربوط به رفتار عادلانه است. بنابراین، اگر پاداش های ارائه شده از سوی سازمان از دید کارکنان عادلانه باشد، خشنودی بالاتر حاصل می شود، زیرا کارکنان احساس می کنند که متناسب با کار و کوشش خود پاداش گرفته اند. لذا میزان خشنودی فرد بر تعهد بیشتر و یا کمتر وی اثر می گذارد که آن نیز بر کوشش و کارکرد او تأثیرگذار است. بنا بر تئوری و روم نیز سه عامل ارزش پاداش ها، ارتباط پاداش ها با عملکرد مورد نیاز و تلاش مورد نیاز برای عملکرد بر رفتار تاثیر گذارند. در نتیجه انگیزش به مقدار زیادی از ادارک افراد از

نتایج رفتار تأثیر می‌پذیرد و این خود می‌تواند بر رفتار آینده فرد از جمله تعهد او نیز تأثیرگذار باشد.

- رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد. رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه فرد است. در واقع افزایش رضایت شغلی نه تنها به خودی خود اهمیت فراوانی دارد، بلکه با توجه به تأثیر آن بر دیگر جنبه‌های نگرش شغلی ارزش سرمایه‌گذاری را داراست. در واقع میتوان با افزایش رضایت شغلی، جنبه‌های دیگر نگرش شغلی نظیر تعهد سازمانی را بهبود بخشید. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. در کارکنان به سبب کار در یک شغل حالت‌های گوناگونی ایجاد می‌شود. چنانچه افراد از شغل خود راضی باشند، این وضعیت سبب می‌شود با انگیزه و علاقه بیشتری به وظایف خود همت گمارند. ناخرسندی کارکنان از شغل سبب بی‌علاقگی و کم‌تعهدی به انجام وظایف می‌شود.

- با توجه به این که در تحقیق حاضر، کارکنان شرکت ارس خودرو دیزل (آمیکو) در نظر گرفته شده است، پیشنهاد می‌گردد محققان بعدی چنین بررسی را در سایر شرکت‌های تولیدی انجام دهند تا با مقایسه نتایج حاصل از تحقیقات مختلف در این زمینه اطمینان و اعتماد بیشتر در به کارگیری نتایج، حاصل گردد.

References

- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014), Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the Organization. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Chen, J. C., Silverthorne, C., & Hung, J. Y. (2006), Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & organization Development journal*, 27(4), 242-249.
- Esmaeilpour, R., Kashani, H., & Nikookar, H. (2015), Knowledge sharing, investigating the role of effective factors on it and organizational productivity. *Quarterly journal of Productivity Management*, 8(31), 51-73, (In Persian)
- Haghighatjoo, Z., & Naazem, F. (2008), Relationship between Managers Creativity and Organizational Health with Employees Efficiency in Medical Sciences Universities of Iran. *Health Information Management*, 4(1), 143-151, (In Persian)
- Hatami, H., Mirjafari, A., & MojahediJahromi, S. (2011), Relationship between quality of Work life, organizational commitment and productivity in Jahrom Medical Science University staffs. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2(3), 25-40, (In Persian)

- Hedayati, P., Faraji, A., Mohebatti, F., Hamed, S., Emadi, V., & Sharifi, T. (2011). Relationship between organizational justice and Productivity of hospital's staffs of the cities of Zabol in 2010. *Medical Ethics Journal*, 5(17),105-118, (In Persian)
- Helmi, B. (2009), Investigating the relationship between organizational commitment with the performance of water and wastewater company staffs in Western Azerbaijan province. (BonabIslamicAzad university's master thesis), (In Persian)
- Hosseini, S. M., & Mahdizadeh, A. A. (2010), Identifying effective factors on organizational trust. *Journal of Industrial Strategic Management*, 7(18), 9-16, (In Persian)
- Irefin, P., & Mechanic, M. (2014), Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 19(3), 33-41.
- Kaneshiro, P. (2008), Analyzing the organizational justice, trust, and commitment relationship in a public organization.
- Karimzadeh, M. (2000), Organizational commitment, management *Journal*. 39(3), 11-20, (In Persian)
- Kermani, B. (2009), Investigating the relationship between organizational commitment with the performance of water and wastewater company staffs in Western Azerbaijan province. (Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, master thesis), (In Persian)
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F., & Ramay, M. I. (2010), The impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3),292-298.

- Kiani, N., & Radfar, R. (2016), Identifying and Prioritization Affective Factors on Organization Productivity by Using DEMATEL. Quarterly journal of Productivity Management, 9(35), 111-130, (in Persian)
- Madani, H. (2005), Prioritization the Affective factors on Organizational Commitment of Fajr and Bidbolandgas Refinery Companie's Staffs. (Payam Noor university's master thesis), (in Persian)
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013), The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. A study of Meli bank. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 5(5), 164.
- Mirzamohammadi, M. H., & Abdolmaleki, J. (2009), The Relationship between Organizational Commitment and the Quality of Services Offered by Administrative and Educational Staff in Shahed University. Training and Learning Research, 1(33), 67-86, (In Persian)
- Mortazavi, S. (1994), Human Resource productivity, investigating job satisfaction, organizational commitment, and job security. Journal of Management Studies, 9(1), 5-25, (In Persian)
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (2014), The Impact of Organizational Commitment on Employees productivity: a case study of Nigeria brewery, PLC. International Journal of Research in Business Management, 2(9), 107-122.
- Safarnia, H. (2011), Investigation of the Effective Factors on Creation and Enforcement of Organizational Commitment among the Public Banks' Staff. Management Research in Iran, 15(2), 85-106, (In Persian)

- Samadi, H. (2011), Factors affecting the productivity of the organization, the first national conference on entrepreneurship, cooperation, economic jihad, Naain.
- Santos, S., & Norland, E. (1998), Factors related to commitment of extension professionals in the Dominican Republic: Implications for theory and practice. *Journal of agricultural education*, 3(5).
- Saroghi, A. (1997), The effect of organizational commitment on railway experts and manager's turnover intention. (University of Tehran master thesis), (In Persian)
- SharifiAsl, Z., Chabok, A., Hatamizadeh, N., & Rezasoltani, P. (2012), Relationship between organizational commitment and productivity of psycho-rehabilitation team members: Razi Medical and Educational Psychiatry Center. *Modern Care Journal*, 9(2), 129-136, (In Persian).
- Shirvani, A., & Samadi, B. (1999), The concept of productivity and improving the productivity of human resources. *Journal of Culture and Cooperation*, 9(3), 36-41, (In Persian).

