

بررسی وضعیت تعهد سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی، غیبت و تأخیر، ترک خدمت و عملکرد کارکنان<sup>۱</sup>  
*The survey of organizational commitment and its relationship with job satisfaction, absenteeism and delays, leaving the service and staff performance*

Mohammadbagher Gorji

Department of Management, Aliabad Katol Branch,  
Islamic Azad University, Aliabad Katol, Iran.

Sahar Siami

Department of Management, Aliabad Katol Branch,  
Islamic Azad University, Aliabad Katol, Iran.

Somayeh Shamani

**Abstract**

**Purpose:** The purpose of this study to determine the status and comparative organizational commitment & impact of on job satisfaction, desertion, absence and performance nurses in the khatam-ol-anbia hospital of Semnan province.

**Method:** The purpose of applied research methodology and methods of descriptive- is a survey Statistical population included all hospital staff population numbers 250 and sample size for all the number has been set. Data gathering included four questionnaires and documents Organization, which is using Cronbach reliability of the questionnaires were 0.638, 0.89, 0.879, 0.8 is, the narrative method, content was confirmed. **Results:** Research findings indicate that organizational commitment is equal to 64.8 percent and Considering that the first level is significantly larger than 0.05 was between organizational commitment and job satisfaction, and there is a relationship with a correlation coefficient of the second 0.12, there's the relationship between organizational commitment and employee performance is confirmed and the third and fourth -0.278 factor and there's -0.130 relationship between organizational commitment and absenteeism and desertion delay was confirmed that this relationship was reversed.

**Key words:** organizational commitment, job satisfaction, absence and delay, desertion, performance

دکتر محمد باقر گرجی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی آباد کتول، گره مدیریت، علی آباد کتول، ایران.

مهندس سحر صیامی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی آباد کتول، گره مدیریت، علی آباد کتول، ایران.

سمیه شامانی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی

**چکیده**

**هدف:** هدف پژوهش حاضر تعیین وضعیت تعهد سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تاخیر و عملکرد کارکنان در بیمارستان خاتم الانبیاء سمnan بوده است. **روش:** روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی بوده و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان بیمارستان به تعداد ۲۵۰ نفر و حجم نمونه به صورت تمام شماری بوده است. ابزار گردآوری داده ها شامل ۴ پرسشنامه و اسناد و مدارک سازمانی بوده که با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۶۳۸، ۰/۸۹۰، ۰/۸۷۹ و ۰/۸۰ و روایی با روش محتوایی تأیید گردید. **نتایج:** یافته های تحقیق نشان می دهد که میزان تعهد سازمانی برابر است با ۶۴/۸ درصد و با توجه به اینکه سطح معناداری فرض اول بزرگتر از ۰/۰۵ بوده میان تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه ای وجود نداشته و فرض دوم با ضریب همبستگی ۰/۱۲ مبنی بر وجود رابطه میان تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان تأیید و فرض سوم و چهارم با ضریب ۰/۲۷۸- و ۰/۱۳۰- مبنی بر وجود رابطه میان تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر و ترک خدمت تأیید گردید که این رابطه معکوس بوده است.

**واژگان کلیدی:** تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تاخیر، عملکرد

## مقدمه

یکی از مهمترین دلایل اهمیت موضوع تعهد سازمانی این است که، سازمانهایی با کارکنان متعهد معمولاً دارای عملکرد بهتری هستند. همچنین از آنجائیکه تعهد سازمانی می‌تواند بر عواملی چون رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تاخیر و عملکرد کارکنان تاثیر گذارد بسیار مورد توجه است. (بهبودی، ۱۳۷۹) تعهد سازمانی<sup>۲</sup> سومین نگرش شغلی است و عبارت است از حالتی که کارمند به طوری خاص هدفهای سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. (رابینز، ۱۳۸۶) در واقع جایگاه تعهد سازمانی به تفاوت موضوعات و درک افراد بستگی دارد و به نوعی جهت آن به برداشت شخصی فرد از تعهد بستگی دارد. (شیربگی، ۲۰۰۶)

تعریف تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و می<sup>۳</sup> شامل تعهد تکلیفی، عاطفی و مستمر است. تعهد عاطفی به تعلق خاطر کارکنان، احساس هویت با سازمان و مشارکت در فرآیندهای سازمانی اشاره دارد. تعهد مستمر، به تعهد مثبتی بر هزینه‌ها معطوف است که بر بقای کارکنان و تداوم خدمت آنها در سازمان تاکید دارد و تعهد هنجاری، به احساس اطاعت و تبعیت کارکنان، در راستای ماندن در سازمان معطوف است. (یعقوبی، ۲۰۰۹) در تعریف دیگری تعهد به معنای بکارگیری تمامی توانایی‌های افراد عضو سیستم و گروه می‌باشد به عبارت دیگر در چنین سازمانی روابط بین افراد و سازمان به وضوح تعریف شده است (پارکر و رایس، ۲۰۰۱). با عنایت به مباحث مطرح شده در ادبیات علمی، دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی وجود دارد. اولین دیدگاه، تعهد را موضوعی عاطفی یا نگرشی می‌داند و لاجرم تعهد سازمانی عاطفی را می‌توان در این دیدگاه قرار داد. در دیدگاه دوم اعتقاد بر این است که تعهد امری رفتاری می‌باشد. از این دیدگاه افراد در شرایط خاص تعهد قوی به سازمان خواهند داشت و لذا تعهد مستمر و تعهد تکلیفی را می‌توان در این دیدگاه قرار داد. به طور کلی چهار عامل اصلی منجر به تعهد می‌شوند: پایداری، صراحت، برگشت ناپذیری و اراده. (شیربگی، ۲۰۰۶)

تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی یکی از شاخصهای مهم تعهد سازمانی است که با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت و با تعهد مستمر رابطه معکوس دارد (سیکورسکا، ۲۰۰۵). همچنین بین تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد. برخی از مطالعات نشان می‌دهد که منافع بیشتر کارکنان باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود. (یامادا و همکاران، ۲۰۰۵)

اثرات یا پیامدهای تعهد سازمانی را می‌توان به طور کلی شامل موارد زیر دانست:

الف) عملکرد شغلی: عملکرد حدی است که کارمند الزامات شغلش را برآورده می‌کند. در یک تعریف رسمی تر، عملکرد شغلی کمیت و کیفیت وظایف انجام شده توسط یک فرد یا گروه در کار محوله را می‌گویند. عملکرد شغلی زیربنای بهره‌وری است و بایستی بتواند به کسب اهداف سازمانی کمک کند (حسین زاده، ۱۳۸۳). نتایج تحقیق آلن و می<sup>۴</sup> (۱۹۸۹) بیان می‌کند که تعهد عاطفی کارکنان در جامعه آماری مورد تحقیق (سازمان خدمات غذایی) با عملکرد شغلی آنها رابطه مثبت دارد، در حالیکه تعهد مستمر دارای ارتباط منفی با تعهد سازمانی است. بنابراین، ارزش تعهد سازمان بستگی به طبیعت یا نوع تعهد دارد. زمانی که تعهد منعکس کننده تعیین هویت با سازمان و وابستگی به آن است، همانطوریکه پورتر<sup>۴</sup> از تعهد مفهوم سازی می‌کنند (۱۹۷۴) از دو جهت کاهش ترک خدمت و عملکرد بالا به نفع سازمان است. در مقابل زمانی که تعهد بر مبنای شناخت هزینه‌های مربوط به ترک سازمان باشد همانطوریکه بیکر<sup>۵</sup> (۱۹۶۰) آن را توصیف کرده، مزایای ترک خدمت کم با عملکرد ضعیف از بین می‌رود (می‌یر و آلن، ۱۹۹۱)

2 . Organizational Commitment

3 - Allen & Meyer

4 - Porter

5 - Beyker

ب- رضایت شغلی: رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، استعداد، آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می باشد. ما از یک شغل یا خوشمان می آید یا خوشمان نمی آید و می توانیم میزان این احساس را روی یک طیف، یعنی، از احساس "بسیار مثبت" تا احساس "بسیار منفی" اندازه گیری کنیم (ساعتچی، ۱۳۸۶). باید دانست که تنها تعداد محدودی از کارکنان هستند که تمام توان کاری خود را جهت پیشبرد اهداف سازمان بکار می گیرند تا سازمان به هدف خود برسد و از این بابت احساس رضایت شغلی کنند لذا در اکثر افراد سازمان بایستی زمینه رضایت شغلی را برای افراد مهیا کند (ناریموویت، ۲۰۰۷). رضایت شغلی و تعهد سازمانی تا زمانی که در همه کارکنان وجود دارد نوعی تعادل روحی سازمانی بوجود می آورد که باعث تنظیمات رفتاری در سازمان می شود (اسلاتری و راجان، ۲۰۰۵). نارضایتی کارکنان عاملی برای گوشه گیری رفتاری است که باعث غیبت و تاخیر در کار، تعویض مکان کاری و یا بازنشستگی زودتر از موعد و در انتها ممکن است شاغلین اعم از کارگر یا کارمند تغییرات رفتاری مخصوصی را از خود نشان می دهند (شهنواز و جویال، ۲۰۰۶). بسیاری از تحلیل گران در تحقیقاتشان بر تاثیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر یکدیگر تاکید ویژه کرده اند و نکته جالب توجه در این تحلیل ها اینست که تضادهای فرهنگی و تفاوتهای فرهنگی که بیشتر خود را نشان می دهند و مورد پرسش قرار می گیرند به نوعی روی طبیعت رفتاری سازمانی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در محل کار تاثیر می گذارند. (بشیرساجید و محمد، ۲۰۰۸)

ج- غیبت و تاخیر کارکنان: یکی از مهمترین عوامل موثر بر غیبت با توجه به تحقیقات انجام شده تعهد سازمانی می باشد. از جنبه نظری انتظار می رود که ارتباط بین تعهد سازمانی و غیبت معکوس باشد. می یرو و همکارانش در سال ۱۹۹۳ در مطالعه ای متوجه شدند که رابطه بین غیبت عمودی و تعهد سازمانی معکوس است. در این رابطه ارتباطی بین تعهد مستمر و غیبت یافت نشد. به هر حال در صورتی که متغیرهایی مثل سن، سابقه خدمت و رضایت شغلی در بررسی مد نظر باشد، اهمیت آماری این روابط کاهش می یابد (گالاتلی، ۱۹۹۵). اما درباره رابطه تعهد سازمانی با تاخیر مطالعات بسیار کمی انجام شده است. ولی از جنبه نظری و با توجه به رابطه سایر متغیرها با تعهد سازمانی، می توان به این نتیجه رسید که کارکنان متعهد برای کار اهمیت قائلند و منظم و مرتب در کارشان حاضر می شوند. پس رابطه بین تعهد سازمانی و تاخیر کارکنان معکوس می باشد. یعنی افراد متعهد سعی می کنند بموقع سرکارشان حاضر شوند (مودی و همکاران، ۱۹۹۸) ترک خدمت در دستگاههای دولتی به صورت بازنشستگی، استعفا، مرخصی بدون حقوق بازخریدی و مامور یا انتقال به واحدهای تابع آن سازمان یا سایر سازمانهای نمایانگر است. یکی دیگر از پیامدهای تعهد سازمانی ترک خدمت یا جابجایی می باشد. به خاطر اهمیت ترک خدمت کارکنان تعهد سازمانی مورد توجه خاص قرار گرفته است. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، ترک خدمت را بهتر از نگرشهای کاری دیگر بخصوص رضایت شغلی پیش بینی می کند. رابطه تعهد سازمانی و ترک خدمت معکوس است. کارکنان متعهدتر، با احتمال کمتری از افرادی که متعهد نیستند، سازمان را ترک می کنند. (معینی بادی، ۱۳۷۹)

به زعم بسیاری از محققان، یکی از مشکلات عمده بیمارستانها به جهت ماهیت خدماتی که ارائه می دهند، عدم توانایی آنان در جذب نیروهای کارآمد، توانا و متعهد به سازمان می باشد. (بهبودی، ۱۳۷۹) لذا سوال اصلی تحقیق این بوده که، وضعیت تعهد سازمانی و اثرات آن بر رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تاخیر و عملکرد کارکنان چگونه است؟ هدف اصلی تحقیق حاضر، تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان و تعیین رابطه آن با رضایت شغلی، غیبت و تاخیر و ترک خدمت و عملکرد کارکنان بیمارستان خاتم الانبیاء است.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی/همبستگی و پیمایشی بوده و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان بیمارستان خاتم الانبیاء استان سمنان به تعداد ۲۵۰ نفر و نمونه‌ها به شیوه تمام شماری تعیین گردیده است. ابزار گردآوری داده‌ها شامل ۴ پرسشنامه شامل پرسشنامه استاندارد اندازه‌گیری تعهدسازمانی آلن و می‌یر دارای ۲۴ سوال، پرسشنامه استاندارد ترک خدمت جنکانیز و تامیلسون دارای ۱۳ سوال، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اقتباس از کتاب روانشناسی بهره‌وری (شامل ۲۱ سوال)، پرسشنامه محقق ساخته غیبت و تاخیر دارای ۸ سوال و اسناد و مدارک موجود سازمان در خصوص میزان عملکرد کارکنان بوده که همه پرسشنامه‌ها براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده بودند. پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۶۶۸، رضایت شغلی ۰/۹۶۱، پرسشنامه استاندارد جنکانیز و تامیلسون ترک خدمت ۰/۸۱۷ و پرسشنامه غیبت و تاخیر ۰/۷۷۸ و روایی آنها با استفاده از روش محتوایی و همسانی درونی مورد تأیید قرار گرفت. روشهای آماری مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها عبارتند از: آمار توصیفی (درصد فراوانی) به منظور تعیین وضعیت تعهدسازمانی کارکنان و به منظور آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی شامل: ضرایب همبستگی اسپیرمن و کندال استفاده شده و نیز جهت تعیین رابطه خطی میان متغیرهای تحقیق از مدل رگرسیون و آنالیز واریانس استفاده شده است.

## یافته‌های تحقیق

ابتدا به منظور تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان، میزان فراوانی تعهدسازمانی بدست آمد که در جدول شماره ۱، ارائه گردیده است.

	فراوانی	درصد فراوانی
عدم تعهدسازمانی	۸۸	۳۵/۲
تعهد سازمانی	۱۶۲	۶۴/۸

همانطور که در جدول ۱، مشاهده می‌شود، میزان تعهد سازمانی کارکنان حدود ۶۴/۸ درصد و عدم تعهد سازمانی ۳۵/۲ درصد می‌باشد.

## آزمون فرضیه‌ها

فرضیه فرعی ۱: بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۲: تعیین میزان رابطه تعهدسازمانی و رضایت شغلی کارکنان

		رضایت شغلی
تعهد سازمانی	اسپیرمن	۰/۰۹
		۰/۱۵۵
	نمونه	۲۵۰
کندال	اسپیرمن	۰/۰۹۷
		۰/۱۲۹
	نمونه	۲۵۰

\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

\* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است

همانطور که در جدول شماره ۲، مشاهده می گردد فرضیه اول با توجه به آزمون اسپیرمن و سطح معناداری ۰/۱۵۵ و نیز آزمون کندال و سطح معنی داری ۰/۱۲۹، رد می گردد بدین معنی که رابطه معناداری بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان وجود ندارد. فرضیه فرعی ۲: بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در جدول شماره ۳، مشاهده می گردد فرضیه دوم با توجه به ضریب ۰/۱۳۰-، آزمون اسپیرمن و سطح معناداری ۰/۰۴ و نیز ضریب ۰/۰۹۴- آزمون کندال و سطح معنی داری ۰/۰۳۶ تائید میگردد. پس می توان نتیجه گرفت رابطه معکوس بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان وجود دارد. به این معنی که تعهد سازمانی بالا می تواند موجب کاهش ترک خدمت کارکنان گردد. همچنین در ادامه با استفاده از روش آنالیز واریانس، به بررسی وجود رابطه خطی فرضیه دوم پرداخته شد که نتایج در جدول شماره ۴، نشان داده شده است. همانطور که در جدول شماره ۴، مشاهده می شود چون سطح معنی داری ۰/۰۳ > ۰/۰۵ است، فرض عدم وجود رابطه خطی رد می گردد یعنی بین تعهد سازمانی و ترک خدمت رابطه خطی وجود دارد.

جدول ۳: تعیین میزان رابطه تعهدسازمانی و ترک خدمت کارکنان

		ترک خدمت	
تعهد	اسپیرمن	ضریب همبستگی	** -۰/۱۳۰
		سطح معنی داری	۰/۰۴
سازمانی	کندال	نمونه	۲۵۰
		ضریب همبستگی	* -۰/۰۹۴
		سطح معنی داری	۰/۰۳۶
		نمونه	۲۵۰

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

\* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است

جدول ۴: خلاصه مدل و جدول آنالیز واریانس تعهدسازمانی و ترک خدمت

میزان انحراف از استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب مدل
۰/۳۳۵۲۸۶	۰/۰۳۱	۰/۰۳۵	۰/۱۸۸

آنالیز واریانس

سطح معنی داری	آماره F	میانگین توانهای دوم	درجه آزادی	مجموع توانهای	مدل
۰/۰۳	۹/۵۷	۰/۰۱۸	۱	۰/۰۱۸	رگرسیون
		۰/۱۱۲	۲۴۸	۲۷/۸۷۹	میزان خطا
		۲۴۹		۲۸/۸۹۷	جمع

جدول شماره ۵: مدل رگرسیونی رابطه تعهدسازمانی و ترک خدمت

سطح معنی داری	آماره T	B	مدل
۰/۰۰۰	۳۸/۲۸۷	۲/۹۱۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۳	۳/۰۰۹	a-۰/۰۹۳	تعهد سازمانی

a=متغیر وابسته (ترک خدمت)

در ادامه با توجه به جدول شماره ۵، چون سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ می باشد نتیجه می گیریم که ضریب در مدل می ماند بدین معنی که با توجه به فرمول  $Y=a+bx$ ، مقدار  $a=2/917$  و مقدار  $b=0/093$  داریم:

$$\text{(ترک خدمت)} = 2/917 + (-0/093) \times \text{تعهد سازمانی}$$

با توجه به تحلیل بعمل آمده مشخص گردید که بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس وجود دارد و این دال بر تأیید فرضیه دوم تحقیق است.

فرضیه فرعی ۳: بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد

فرضیه سوم، با توجه به ضریب  $-0/278$  - آزمون اسپیرمن و سطح معناداری  $0/000$  و نیز ضریب  $-0/191$  - آزمون کندال و سطح معنی داری  $0/000$ ، که در جدول شماره ۶، ارائه شده، تأیید میگردد. بدین معنی که رابطه معکوس معناداری بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان وجود دارد.

همچنین در ادامه با استفاده از روش آنالیز واریانس، به بررسی وجود رابطه خطی فرضیه سوم پرداخته شد که نتایج در جدول شماره ۷، نشان داده شده است. همانطور که در جدول مشاهده می شود چون سطح معنی داری برابر  $0/000$ ، فرض عدم وجود رابطه خطی رد می گردد یعنی بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر رابطه خطی وجود دارد.

جدول ۶: تعیین میزان رابطه تعهدسازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان

		غیبت و تاخیر	
تعهد سازمانی	اسپیرمن	ضریب همبستگی	$-0/278^{**}$
		سطح معنی داری	$0/000$
	کندال	نمونه	۲۵۰
		ضریب همبستگی	$-0/191^{**}$
		سطح معنی داری	$0/000$
		نمونه	۲۵۰

\*\* همبستگی در سطح  $0/01$  معنی دار است

جدول ۷: خلاصه مدل و جدول آنالیز واریانس تعهدسازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان

میزان انحراف از استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
$0/331528$	$0/053$	$0/057$	$0/238$	۱
سطح معنی داری	F آماره	میانگین توانهای دوم	درجه آزادی	مجموع توانهای دوم
$0/000$	۱۴/۹۱۷	۱/۶۴	۱	۱/۶۴
		۱۱۰	۲۴۸	۲۷/۲۵۸
			۲۴۹	۲۸/۸۹۷

جدول ۸: مدل رگرسیون رابطه تعهدسازمانی و غیبت و تاخیر

سطح معنی داری	آماره T	B	مدل
$0/000$	۴۶/۲۵۷	۲/۹۰۹	مقدار ثابت
$0/000$	۳/۸۶۲	$-0/116a$	تعهدسازمانی

$a =$  متغیر وابسته (غیبت و تاخیر)

در ادامه با توجه به جدول شماره ۸، چون سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد نتیجه می گیریم که ضریب در مدل می ماند بدین معنی که با توجه به فرمول  $Y=a+bx$ ، مقدار  $a=2/909$  و مقدار  $b=-0/116$  داریم:

$$\text{غیبت و تاخیر) (} 2/909 + (-0/116) \text{ = تعهد سازمانی}$$

با توجه به تحلیل بعمل آمده مشخص گردید که بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان رابطه معکوس وجود دارد. به این معنی که تعهد سازمانی بالا می تواند موجب کاهش غیبت و تاخیر کارکنان گردد.

فرضیه فرعی ۴: بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد

فرضیه چهارم، با توجه به ضریب ۰/۱۲۰، آزمون اسپیرمن و سطح معناداری ۰/۰۴۶ و نیز ضریب ۰/۱۱۵، آزمون کندال و سطح معنی داری ۰/۰۴۸، که در جدول شماره ۹، ارائه شده، تائید میگردد. بدین معنی که رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد.

جدول ۹: تعیین رابطه بین تعهدسازمانی و عملکرد کارکنان

		عملکرد کارکنان	
تعهد سازمانی	اسپیرمن	ضریب همبستگی	۰/۱۲۰**
		سطح معنی داری	۰/۰۴۶
	کندال	نمونه	۲۵۰
		ضریب همبستگی	۰/۱۱۵*
		سطح معنی داری	۰/۰۴۸
		نمونه	۲۵۰
		** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است	
		* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است	

### بحث و نتیجه گیری

همانطور که اشاره شد هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین میزان تعهدسازمانی کارکنان و رابطه آن با رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تاخیر و عملکرد کارکنان بیمارستان خاتم الانبیاء شهر سمنان بوده است. نتایج تحقیق ضمن تعیین وضعیت تعهدسازمانی نسبتاً خوب (۶۴/۸ درصد) در کارکنان، نشان داد که بین تعهدسازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد، بدین معنا که علیرغم بالا بودن تعهدسازمانی کارکنان در سازمان مورد مطالعه میزان رضایت شغلی مناسب نیست. همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد و این رابطه خطی است یعنی با افزایش تعهد میزان عملکرد افراد بیشتر می گردد. در واقع مشخص شد که افرادی با تعهد سازمانی بالاتر از عملکرد بهتری برخوردارند. برت<sup>۶</sup> و همکارانش (۱۹۹۵) و انگل و لوسون (۱۹۹۴) در مطالعات خود درباره رابطه بین تعهدسازمانی و عملکرد کارکنان آنها در یک شرکت تولیدی و بازاریابی، وجود این رابطه را تائید کردند. در مطالعه سیف اله پور و حسین زاده نیز، رابطه مستقیم بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان مورد تائید قرار گرفت. (سیف اله پور، ۱۳۸۵) (حسین زاده، ۱۳۸۳) همچنین نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی و ترک خدمت و غیبت و تاخیر کارکنان رابطه معکوس وجود دارد. بدین معنا که هرچه میزان تعهد سازمانی بیشتر شود میزان ترک خدمت و غیبت و تاخیر کارکنان نیز کاهش می یابد. آبراهام ساجی (۱۹۹۸)، سامرز و می یر و همکارانش در مطالعاتی جداگانه وجود رابطه میان تعهد سازمانی و ترک خدمت و

6- Bert  
7 - Engel & Lovsson  
8 - Sagic

غیبت و تاخیر کارکنان را تأیید کردند. (می‌یر، ۱۹۹۱) ساروقی نیز در مطالعات خود وجود رابطه معکوس بین تعهد سازمانی و میزان ترک خدمت کارکنان را مورد تأیید قرار داد. (ساروقی، ۱۳۷۵) بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر و مطالعات سایرین می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت سازمان با افزایش تعهد سازمانی، می‌تواند شاهد کاهش ترک خدمت و غیبت و تاخیر کارکنان و متعاقباً افزایش عملکرد کارکنان در سازمان گردد. با توجه به نتایج حاصله پیشنهادات ناشی از یافته‌های تحقیق عبارتند از:

۱- با توجه به وجود رابطه معکوس بین تعهد سازمانی و ترک خدمت، پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش میزان ترک خدمت کارکنان که خود باعث کاهش میزان هزینه‌های ناشی از استخدام کارکنان جدید، آموزش و بهسازی آنان و همچنین افزایش مزیت رقابتی بین سازمان‌ها و از دست ندادن کارکنان نخبه می‌شود بایستی بر عوامل موثر بر تعهد سازمانی تأکید بیشتری گردد.

۲- با توجه به وجود رابطه معکوس بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر، پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش میزان غیبت و تاخیر کارکنان که خود باعث انضباط بیشتر در سازمان و جلوگیری از بی‌علاقگی و هزینه‌های ناشی از جابجایی کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت ارباب رجوعان می‌شود بایستی بر عوامل موثر بر تعهد سازمانی تأکید بیشتری گردد.

۳- با توجه به وجود رابطه مستقیم بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان، پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش میزان عملکرد شغلی کارکنان که خود باعث افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان و افزایش میزان خدمات‌دهی و سود دهی در سازمان می‌شود بایستی بر عوامل موثر بر تعهد سازمانی تأکید بیشتری شود.

#### منابع

- ۱- بهبودی، م. ر. (۱۳۷۹). بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکتهای دولتی و خصوصی و تبیین زمینه‌های آن، دانشکاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری، تهران
- ۲- حسین زاده، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارشناسان شهرداری و واحدهای تابعه آن در مشهد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت
- ۳- ساعتچی، م. (۱۳۸۶). روانشناسی بهره‌وری ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی - سازمانی "موسسه نشر ویرایش، ج اول، تهران
- ۴- ساروقی، ا. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه آهن:، دانشکده مدیریت
- ۵- سیف‌اله پور، س. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های اصفهان و کردستان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ۶- رایینز، ا. پی. (۱۳۸۶). رفتار سازمانی، مفاهیم نظریه‌ها و کاربردها"، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ج اول، چ هفتم، تهران
- ۷- معینی بادی، ع. (۱۳۷۹). بررسی علل ترک خدمت کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه تربیت مدرس
- 6- Bashir Sajid, I.M & Mohammad A, (2008) Determinates of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professionals in Pakistan, Institute of Behavioral and Applied Management.
- 7- Geilaty, L.R.(1995), Individual and Group Determinates of Employee Absenteeism: Test of a Causal Model. Journal of Organizational Behavior, Vol(26)
- 8- Meyer, j & Allen,N.j, (1991)The Measurement And Antecedent of Affective, Continuance and Normative to Organization. Journal of Occupational psychology.vol 63
- 9- Modye R.T & Porter L. w. & Sterrs, R.M.( 1998). Employee Organization Linkage. The Psychology of Commitment Turnover and Absenteeism, New York: Academic press
- 10- Narimawati S.E.U, (2007). The Influence of work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution, Journal of Applied Sciences Research, Vol(3)No(7)



- 11- Shirbagi N, (2006) "A Study of Organizational Commitment of Faculty members in relation to Organizational culture and leadership frames of chairpersons in tabriz University and Panjab University", Panjab
- 12- Parker O. & Wright L. (2001), The missing Link pay and employee Commitment, Ivey Management Services ,February
- 13- Sikorska S, (2005) "Predictors of Organizational Commitment among Staff in Assisted living" Gerentologisapr'
- 14- Slattery J. P & Rajan T.T. (2005). Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intentions
- 15- Shahnawaz M.G & Juyal R.C.( 2006) Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol(32)No(3)
- 16- Yaghoubi ,M & Raeisi, A.R, & Yarmohammadian ,M .H. (2009) A Study of Relationship between the Learning Organization and Organizational Commitment, International Conference on Technology and Business Management
- 17- Yamada Y. & Sagisa W. & Sagiharray S, (2005) "factors Relating to Organizational Commitment of older Mal Employees in Japan" international University

