



تأثیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان بروجرد)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۴

مهتاب شمسی پور

دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد ایران.
darya2019fafa@gmail.com

محمد طاهری روزبهانی

گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.
taheriiroozbahani@gmail.com (نویسنده مسئول)

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: تحقیق حاضر با هدف تأثیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری سازمانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد، انجام شد.

روش پژوهش: روش مورد استفاده در این تحقیق از لحاظ روش توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی و از شاخه میدانی بود. جامعه آماری مورد مطالعه کارکنان شهرداری شهرستان بروجرد بود، که تعداد آنها در زمان انجام تحقیق ۱۱۰۰ نفر می‌باشند. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، تعداد ۲۸۵ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد آنومی سازمانی لارا و روردریگوئز (۲۰۰۷)، بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰)، استفاده شد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه گردید که حاکی از پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها بود.

یافته‌ها: جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین امتیاز و در بخش آمار استنباطی از معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۱ و PLS3 مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاکی از آن است که آنومیک سازمانی بر بهره‌وری سازمانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: آنومیک سازمانی، بهره‌وری سازمانی، تعهد سازمانی، شهرداری

مقدمه

در عصر حاضر با توجه به تغییر و تحولات صورت گرفته، سازمان‌ها دچار دگربرداری از وضعیت کلاسیک به سازمان‌هایی با ویژگی عدم تمرکز، جهانی‌شدن و رهبری متمرکز بر تیم شده‌اند. در این شرایط، نیروی انسانی به‌عنوان یکی از منابع مهم و اساسی سازمان‌ها در نیل به اهداف، نقش بی‌بدیلی ایفاء می‌نمایند؛ بنابراین یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها، بهره‌گیری از تمامی ظرفیت‌های کارکنان است. میزان بهره‌مندی سازمان‌ها از این پتانسیل، منوط به همراهی منابع انسانی در تبعیت از هنجارها، چارچوب‌ها، قوانین، ارزش‌های سازمانی، احترام و استحکام ارتباط متقابل بین افراد و گروه‌های سازمانی بستگی دارد. امروزه سازمان نیازمند این است که از امکانات و منابعی که در اختیار دارد به بهترین شکل ممکن استفاده کند تا به بیشترین منفعت و بالاترین جایگاه در میان سایر رقبا دست پیدا کند. بهره‌وری به عنوان یک فرهنگ نگرش به کار و زندگی مطرح است، پیشرفت آن سبب گسترش ابعاد گوناگون می‌شود و در کارکرد مؤثر سازمان اهمیت دارد. عوامل زیادی در رشد و بهبود یک سیستم یا سازمان مؤثرند که از میان آنها بهره‌وری نیروی انسانی مهم‌تر به نظر می‌رسد (فعال و همکاران، ۱۳۹۵).

استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی یا به تعبیر دیگر بهره‌وری نیروی انسانی یکی از مسائل عمده هر جامعه‌ای است. منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین نهادهای هر سازمانی نقش بسیار مهمی در کیفیت و کمیت ستاده‌های آن سازمان دارد. رشد و توسعه نیروی انسانی، افزایش مهارت، نوآفرینی و دانش نیروی کار در تمام سطوح سازمان برای مدیران از دهه نود میلادی اولویت راهبردی به شمار می‌آید. اهمیت این موضوع باعث شده به بهره‌وری منابع انسانی و تعیین جایگاه و سهم آن در تولید کالا و خدمات بیش از پیش توجه شود؛ زیرا یکی از راهبردهای بهره‌وری، توجه به نیروی انسانی است (مهرابی‌ان و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری نیروی انسانی در هر سازمانی شود، آنومیک سازمانی است. سازمان، پدیده‌ای اجتماعی است که در راستای دستیابی به اهداف جمعی و مشترک، به صورت آگاهانه و هماهنگ شده و حدود مشخص دارد. عبارت پدیده اجتماعی دال بر این مفهوم است که سازمان، شامل افراد و گروه‌هایی در تعامل با یکدیگر است. از آنجا که سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، لذا الگوها و هنجارهایی که سازمانها از آن تبعیت می‌کنند، می‌بایست

هماهنگ باشد تا ابهام و سردرگمی به حداقل رسیده و اطمینان حاصل شود که سازمان دچار بینظمی و آشوب نمی‌شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۶).

در واقع؛ سازمانها به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده، آنومی سازمانی گفته می‌شود. سازمانها در شرایط آنومیک به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها و شیوع بینظمی، قادر به ارائه اشکار ارزشهای واقعی خود نیستند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸). آن چه ضرورت بررسی مسأله آنومی سازمانی را دو چندان می‌سازد، رخداد شرایطی در سازمان است که کارکنان به دلیل ناکارآمدی هنجارها و عرف، بی‌اعتمادی به نهادها و قوانین و ضوابط ساری و جاری در آن، بی‌اعتمادی در تعاملات با یکدیگر در برقراری کنش ارتباطی و تعاملی پویا و سازنده درمی‌مانند و سازمان در معرض فروپاشی ساختارها و بی‌سازمانی نهادینه شده قرار می‌گیرد. همچنین می‌توان گفت اگر کارکنان با شغل و حرفه خود عجین شده باشند، تلاش بهتری جهت موفقیت خود و در نهایت سازمان انجام خواهند داد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷).

سازمان‌های آنومیک، سازمانهایی‌اند که از نبود هنجارهای مشترک رنج می‌برند؛ یعنی با وجود اینکه برخی سازمانها ممکن است واجد مشخصه‌های سازمان آنومیک باشند، اما افرادند که در سازمان از دیگران و حتی از خود بریده و گسسته شده، فضای لازم را برای سازمان بی‌هنجار فراهم می‌آورند. به عبارتی؛ از آنجا که سازمانها بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شوند و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار در کنش متقابل میان کارکنان هستند؛ پس پیروی از این هنجارها و الگوهای سازمانی موجب تعادل و نظم در سازمان می‌شود. در واقع؛ هنجارهای سازمانی برای استحکام شرایط وضع می‌شوند؛ از این رو، وجود هنجارها و رعایت آن در گروه و سازمان باعث هم‌نوایی، نظم، یکپارچگی، وحدت روحیه و انسجام در سازمان شده و بر عکس، عدم رعایت آنها موجب از هم پاشیدگی و هرج و مرج می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸).

بهبود مستمر تمامی امور سازمان، کلید دستیابی به کیفیت و بهره‌وری برتر می‌باشد و این میسر نمی‌شود مگر برای جلب مشارکت تمامی کارکنان. از طرفی دیگر تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. به طور کلی تعهد سازمانی،

پایداری بیشتر نیروی انسانی در سازمان را به دنبال دارد (شریفی و همکاران، ۱۳۹۱).

داشتن کارکنانی با تعهد سازمانی بالاتر می‌تواند به رشد و ترقی سازمان، بهره‌وری کارکنان و در نتیجه به بهره‌وری سازمان کمک کند. مدیریت مناسب منابع انسانی در سازمان می‌تواند تعهد کارکنان را بالا برده و به عملکرد مناسب سازمان منجر شود. اگر در سازمان به حرفه و کار افراد و ارزشهای درونی فعالیت کارکنان توجه شود و مدیران سازمان، شرایطی را فراهم آورند که افراد کار خود را مهم و ارزشمند تلقی کنند، در این صورت می‌توان انتظار داشت که تعهد سازمانی آنها نیز افزایش پیدا کند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷).

محققان بر نقش مثبت تعهد سازمانی در ارتقاء بهره‌وری در سازمان تاکید داشته‌اند. تعهد سازمانی یک عامل تأثیرگذار در جهت افزایش انگیزه کارکنان در محل کار می‌باشد. با توجه به اینکه منابع انسانی مهمترین و اصلی‌ترین عنصر سازمان محسوب می‌شود و کامیابی هر سازمانی در دستیابی به اهدافش در گرو منابع انسانی مطلوب است، توجه کردن به نیازهای روحی و جسمی کارکنان در تحقق این امر ضروری است. همچنین یکی از ضعف‌هایی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزشهای آن ابراز می‌کنند (جوادی و جعفری، ۱۳۹۲). بنابراین با توجه به مطالب فوق پژوهشگر با انجام پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آنومیک سازمانی بر بهره‌وری سازمانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد، چه تاثیری دارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

آنومیک سازمانی

سازمان‌ها یا محیط‌های کاری به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، بی‌نظمی و نهایتاً فروپاشی ساختارها و بی‌سازمانی نهادینه شده شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود. به طور کلی محققین به طور متفاوتی از آنومیک و انعکاس بیشتر بر تعریف آنومیک استفاده کرده اند که نیازمند بازنگری مسیر تاریخی و توسعه آن است. به علاوه بازنگری تئوری‌های اصلی آنومیک و مفهوم سازی و عملیاتی سازی آن امری مهم در نشان دادن درک

روانشناختی این موضوع برای اغنای چارچوب مفهومی آنومیک و درک واکنش‌های افراد از موضوع اجتماعی با آنومیک بالاست (آنتونیو فاندینو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

آنومی سازمانی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته شده یا سازمان در طول دوره‌های از تغییرات سریع، کارآمدی خود را از دست می‌دهد. وقتی در حوزه‌های کلان مانند وضعیت سازمان نزد کارکنان احساس بی‌هنجاری و بینظمی اتفاق می‌افتد، پیش از هر اتفاق دیگری، شکلی از سرایت اثر بی‌هنجاری سازمانی در ادراکات گروهی و تیمی اتفاق می‌افتد. به لحاظ نظری، وقوع گسست و تعارض بین هنجارهای گروهی غیر رسمی با هنجارهای سازمانی رسمی، از طریق سازوکارهای فشار روانی اجتماعی در محیط‌های کار به خوبی قابل تبیین است. به بیانی ساده‌تر، وقتی بین هنجارهای گروه کاری و هنجارهای سازمانی تضاد و تعارض پیش می‌آید، افراد باید موقعیت خود را به سرعت مشخص کنند؛ یعنی یا باید پیروی از هنجارهای رسمی سازمان را بپذیرند یا با هنجارهای غیر رسمی گروه خود که در تعارض با هنجارهای رسمی سازمان قرار دارد، امور را پیش ببرند. در چنین موقعیت‌هایی، این احتمال زیاد است که افراد پیروی از هنجارهای غیر رسمی گروه خود را بپذیرند و فعالیت‌های خود را بر مبنای آن تنظیم کنند. پیروی از ناهنجاری‌های سازمان موجب به وجود آمدن رفتارهای کاری نابهنجار می‌شود. رفتار کاری نابهنجار نوعی رفتار داوطلبانه است که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند. این اقدامات باعث کاهش بهره‌وری سازمان و افراد می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸).

در شرایط آنومیک، به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آنها و حتی پدید آمدن عرصه‌هایی فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی پدید می‌آید که طی آن الگوها به خوبی راهنمای رفتارهای کارکنان نیستند؛ به عبارت دیگر، در این شرایط، اختلال، تعارض، ناپایداری هنجارها و در برخی زمینه‌های بی‌هنجاری به وضوح قابل مشاهده است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که چون سازمان بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین کننده رفتار، در کنش متقابل میان کارکنان هستند، پیروی از آنها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌گردد (جانسون و دو برلی^۲، ۲۰۱۵).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف‌های آن را معرف خود می‌داند و تمایل

دارد تا عضو آن سازمان باقی بماند. تفاوت بین تعهد سازمانی و وابستگی شغلی در این است که وابستگی شغلی وقتی وجود دارد که فرد شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن شغل را معرف خود می داند؛ در حالی که، تعهد سازمانی تبلور این حالت است که فرد، سازمان را معرف هویت خود می داند (شکرزاده، ۱۳۹۱). تعهد و پایبندی می توانند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیش تری در کار خود دارند، مدت بیش تری در سازمان می مانند و بیش تر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیش تر کنند (اله دادی، ۱۳۹۱).

در ارتباط با تعهد سازمانی، مطالعات مختلفی صورت گرفته که مهمترین آنها مطالعات آلن و میر، (۱۹۹۷)، بوده که با شاخص های تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بیان شده است. تعهد عاطفی که به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر در ارتباط با مزایا و هزینه هایی است که مربوط به ماندن در سازمان یا ترک آن است. معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر هستند، تا زمانی درون سازمان باقی میمانند که ترک سازمان هزینه گزافی برای آنها داشته باشد. تعهد هنجاری به ماندن در سازمان اشاره دارد و کارکنان تا زمانی در سازمان باقی خواهند ماند که از نظر آنان ماندن در سازمان کار درست و مناسبی باشد (امراللهی و نیکنام، ۱۳۹۸).

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری نیروی انسانی شامل کسب حداکثر سود ممکن با استفاده و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان است (ارانکی^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). بهره‌وری در یک سازمان حاصل تعامل عوامل نرم افزار و سخت افزار می باشد. تعدادی از عوامل نرم افزار بر روی میزان بهره‌وری کارکنان تاثیر دارند که توجه به آنها می تواند برای سازمان امری مهم باشد. لذا سازمان ها باید ضمن بررسی عوامل نرم افزاری و سخت افزاری تعامل میان آنها را با دقت بررسی نماید. در محیط پرتلاطم و متغیر امروزی چیزی که میتواند سازمانها را نسبت به سایر سازمانها در شرایط مطلوبتری نگه دارد، توجه به بهره‌وری در سازمان

است. در چنین محیطی، بهره‌وری، عنصر حیاتی برای سازمانها است و سازمانها به طور فزاینده‌ای برای یافتن راههایی جهت بهبود بهره‌وری از نظر عملکرد کارکنان و سازمان به طور کلی به منظور کسب و حفظ یک مزیت رقابتی تلاش می کنند (سوزبیلیر^۴، ۲۰۱۸). نتایج رتبه بندی عوامل موثر بر بهره‌وری در این تحقیق نشان می دهد عواملی چون آموزش و بکارگیری کارمند، انتظارات مشتری، برنامه های آموزش چند مهارتی، انگیزش کارکنان، رضایت شغلی، توانمند سازی سبک مدیریت، پاداش های پرداختی به کارکنان و فرهنگ سازمانی به ترتیب در افزایش بهره‌وری کارکنان موثر می باشد. اعضاء این تیم ها در وهله اول باید با افراد بطور متفاوتی ارتباط برقرار نمایند. رهبرانی که دارای ارتباطات مؤثر در این زمینه می باشند در حل و فصل مشکلات پیش آمده و سازگاری افراد مختلف یک تیم در کنار هم، از توان بیشتری برخوردارند. وی سبک های رهبری، آموزش های میان فرهنگی و رهبر تیمی را از عوامل مؤثر در مواجهه با تیم های چندفرهنگی برمی شمارد (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۷). در دنیای رقابتی امروز، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر راهبرد بهبود نیروی انسانی، مهمترین اهداف سازمانها را تشکیل می دهد و می تواند همچون زنجیری فعالیتهای کلیه بخش های جامعه را تحت تاثیر قرار دهد. بهبود بهره‌وری تفکری است مبتنی بر بالا بردن توان آفرینش، خلاقیت و توانایی تطبیق جامعه و سازمان با تحولات اقتصادی، علمی و تکنولوژیک در جهان (نصیری ولک نی و همکاران، ۱۳۹۴).

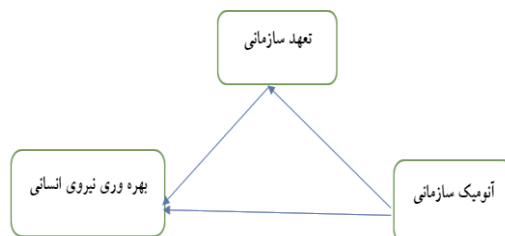
رضائی و همکاران، (۱۳۹۸)، در بررسی رابطه انومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه ای در اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان نشان دادند رابطه معناداری بین انومی سازمانی و تعهد حرفه ای در گروه مورد مطالعه وجود دارد. همچنین شناسایی عوامل ایجاد کننده بی هنجاری در سازمان و ارائه راهکارهای مناسب برای حذف علل بروز انومی، می تواند از بروز بسیاری از عوامل مخرب، پیشگیری نماید. پیری بنه، (۱۳۹۸)، در بررسی تاثیر استراتژی سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان نظام مهندسی استان اردبیل) نشان داد که استراتژی سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی، تاثیر مثبت و معناداری دارد. حسینی و همکاران، (۱۳۹۷)، در بررسی تاثیر اعتماد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان

روش‌شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در این تحقیق از لحاظ روش توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی و از شاخه میدانی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه کارکنان شهرداری شهرستان بروجرد می‌باشند، که تعداد آنها در زمان انجام تحقیق ۱۱۰۰ نفر می‌باشند. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، تعداد ۲۸۵ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد آنومی سازمانی لارا و روردریگوئز (۲۰۰۷)، بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰)، استفاده شد. پرسشنامه آنومی سازمانی ۸ سوالی است و توسط لارا و روردریگوئز (۲۰۰۷) طراحی شده است. برای پاسخ از طیف لیکرت پنج درجه کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شده است. سوال شماره یک این پرسشنامه معکوس می‌باشد. پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ ارائه شده است. این پرسشنامه با ۲۶ سوال با طیف لیکرت به بررسی ۷ بعد از ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی این مدل می‌پردازد. برای پاسخ از طیف لیکرت پنج درجه کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن در سال ۱۹۹۰ پس از بازبینی-های مکرر پرسشنامه ۲۴ عبارتی برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) ارائه دادند که سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر بود. برای پاسخ از طیف لیکرت پنج درجه کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شده است. در این پرسشنامه سوالات ۲-۳-۶-۱۰-۱۱-۱۷-۲۰ معکوس نمره‌گذاری می‌شود. برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از معیارهای روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در این روش پایایی توسط دو معیار سنجش میشود (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی (CR). ضریب آلفای کرونباخ بیانگر میزان توانایی سوالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است. ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سوالات یک بعد به یک دیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند. چون مقدار آلفا برای تک تک ضرایب بیشتر از مقدار ۰/۷ شد، لذا پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوب برخوردار هستند. روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا و با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی بررسی شد. روایی هم‌گرا نشان دهنده میزان توانایی شاخص‌های یک بعد در تبیین آن بعد بوده و به منظور روایی واگرای قابل

شرقی نشان دادند که اعتماد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. تعهد حرفه‌ای نیز اثری مثبت و مستقیم بر بهره‌وری نیروی انسانی داشته است. در نهایت، کلیه شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده برازش مطلوب بودند. پریسای و همکاران، (۱۳۹۴)، در بررسی رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری با داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده و تحلیل آماری با نرم افزار اسپاس اس اس انجام نشان دادند تعهد سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری دارد. انتصار فومنی، (۱۳۹۴)، در بررسی رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران نشان دادند بین انگیزش شغلی معلمان با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت وجود دارد. پژوهشگر نتیجه گرفت بین میزان انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران رابطه مثبت وجود دارد. زینسیرکیان و همکاران، (۲۰۱۵)، در بررسی اثرات کار تیمی و تعهد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان عمومی در کشور ترکیه نشان دادند که یک رابطه خطی مثبت بین کار گروهی و تعهد سازمانی با نمرات بهره‌وری نیروی انسانی از کارکنان وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

اقتباس شده از: (لارا و روردریگوئز ۲۰۰۷)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و مایر و آلن (۱۹۹۰))

- با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌ها به شکل ذیل است:
- ۱- آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
 - ۲- آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
 - ۳- آنومیک سازمانی بر تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.
 - ۴- تعهد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است که نتایج آن در شکل های اول نمایش داده شده است. آماره t برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل های دوم آمده است. برای شناسایی متغیرهای تحقیق از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. همچنین در نهایت مدل کلی تحقیق قرار داده شده است. در تکنیک حداقل مربعات جزئی چند نکته از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است:

۱- قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین $0/3$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگتر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است. با توجه به مدل های ارائه شده تمامی بارهای عاملی بیشتر از $0/3$ گزارش شده است، لذا هیچ یک از سوالات مدل حذف نمی شوند.

زمانیکه همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معناداری همبستگی های مشاهده شده از روش های خودگردان سازی (بوت استراپ^۳) و یا برش متقاطع جک نایف^۴ استفاده می شود. در این مطالعه از روش خودگردان سازی استفاده شده است که آماره t را به دست می دهد. در سطح خطای 5% اگر مقدار آماره بوت استرایپینگ t -value بزرگتر از $1/96$ باشد همبستگی های مشاهده شده معنادار است.

قبول نیز سازه های مدل پژوهش بایستی نسبت به سازه های دیگر همبستگی بیشتری با سوالات خود داشته باشند. روایی همگرا از طریق معیار AVE بررسی می شود که در صورت بیشتر بودن این معیار از $0/4$ ، روایی همگرایی ابزار تایید می شود. مطابق جدول ۱، تمامی مقادیر نشان دهنده روایی همگرای مناسب پرسشنامه است.

جدول ۱: جدول معیارهای درونی و بیرونی مدل

| تحقیق | | | |
|-----------------------|---------------|-------|-------|
| متغیرها | آلفای کرونباخ | CR | AVE |
| آنومیک سازمانی | ۰/۷۹۸ | ۰/۷۹۲ | ۰/۶۰۵ |
| بهره‌وری نیروی انسانی | ۰/۹۵۵ | ۰/۹۵۸ | ۰/۶۱۹ |
| تعهد سازمانی | ۰/۹۵۲ | ۰/۹۵۸ | ۰/۵۹۸ |

یافته‌ها

آزمون فرضیه های پژوهش

با توجه به نتایج جدول ۲، در نمونه ۲۸۵ نفری، آنومیک سازمانی دارای میانگین $2/03$ و انحراف معیار $0/54$ ، بهره‌وری نیروی انسانی دارای میانگین $3/88$ و انحراف معیار $0/59$ و تعهد سازمانی دارای میانگین $3/71$ و انحراف معیار $0/7$ می باشد. میانگین متغیر آنومیک سازمانی از حد وسط طیف ۱ تا ۵ (یعنی عدد ۳) کمتر است. درحالیکه میانگین متغیرهای بهره‌وری نیروی انسانی و تعهد سازمانی از حد وسط طیف ۱ تا ۵ (یعنی عدد ۳) بیشتر است. لذا متغیرها از مطلوبیت لازم برخوردار هستند.

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه های تحقیق براساس یک ساختار علی با تکنیک

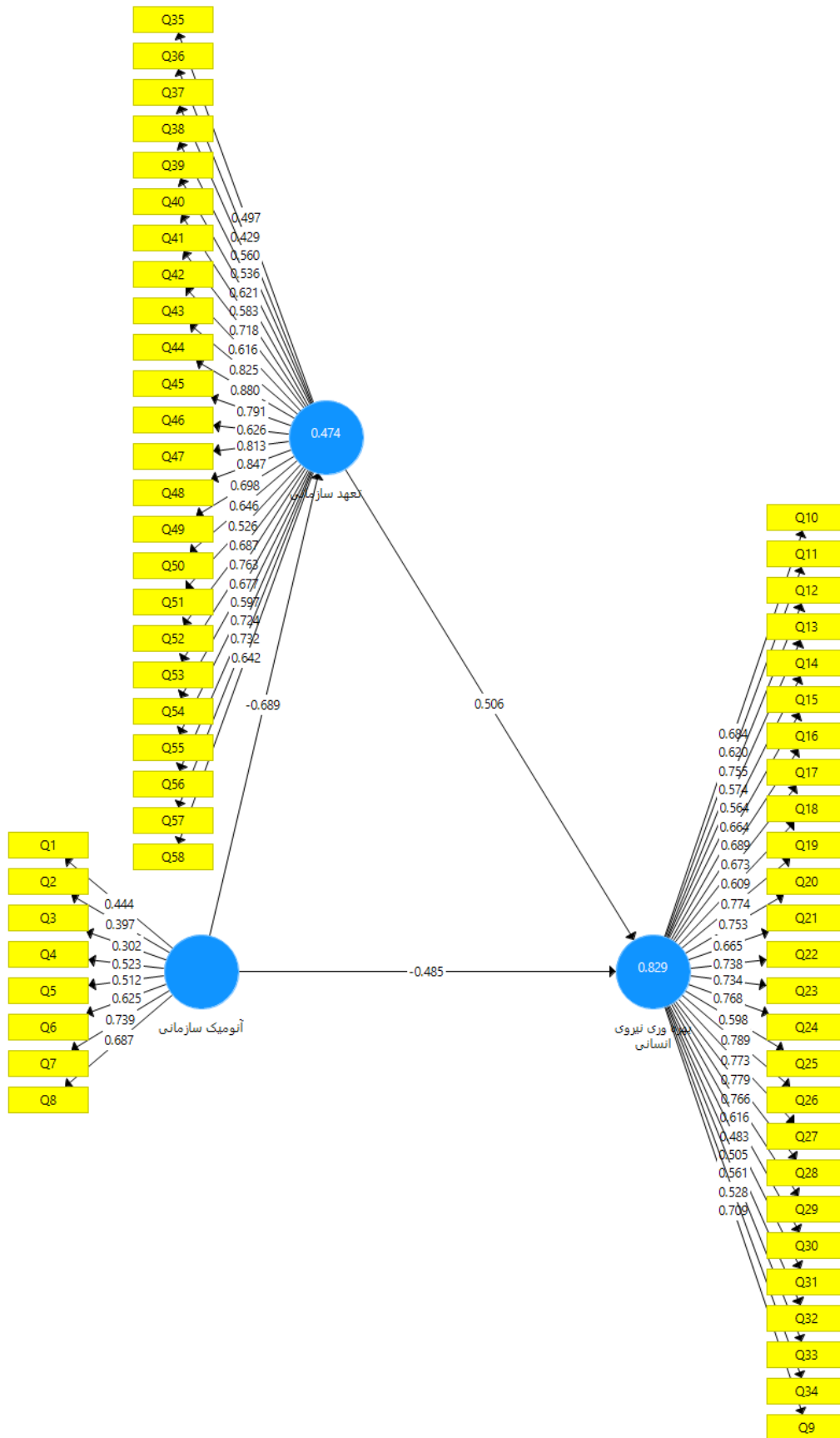
جدول ۲: آماره های توصیفی شاخص های اصلی

| شاخص ها | تعداد | میانگین امتیاز | انحراف معیار | کمترین امتیاز | بیشترین امتیاز |
|-----------------------|-------|----------------|--------------|---------------|----------------|
| آنومیک سازمانی | ۲۸۵ | ۲/۰۳ | ۰/۵۴ | ۱ | ۵ |
| بهره‌وری نیروی انسانی | ۲۸۵ | ۳/۸۸ | ۰/۵۹ | ۱ | ۵ |
| تعهد سازمانی | ۲۸۵ | ۳/۷۱ | ۰/۷ | ۱ | ۵ |

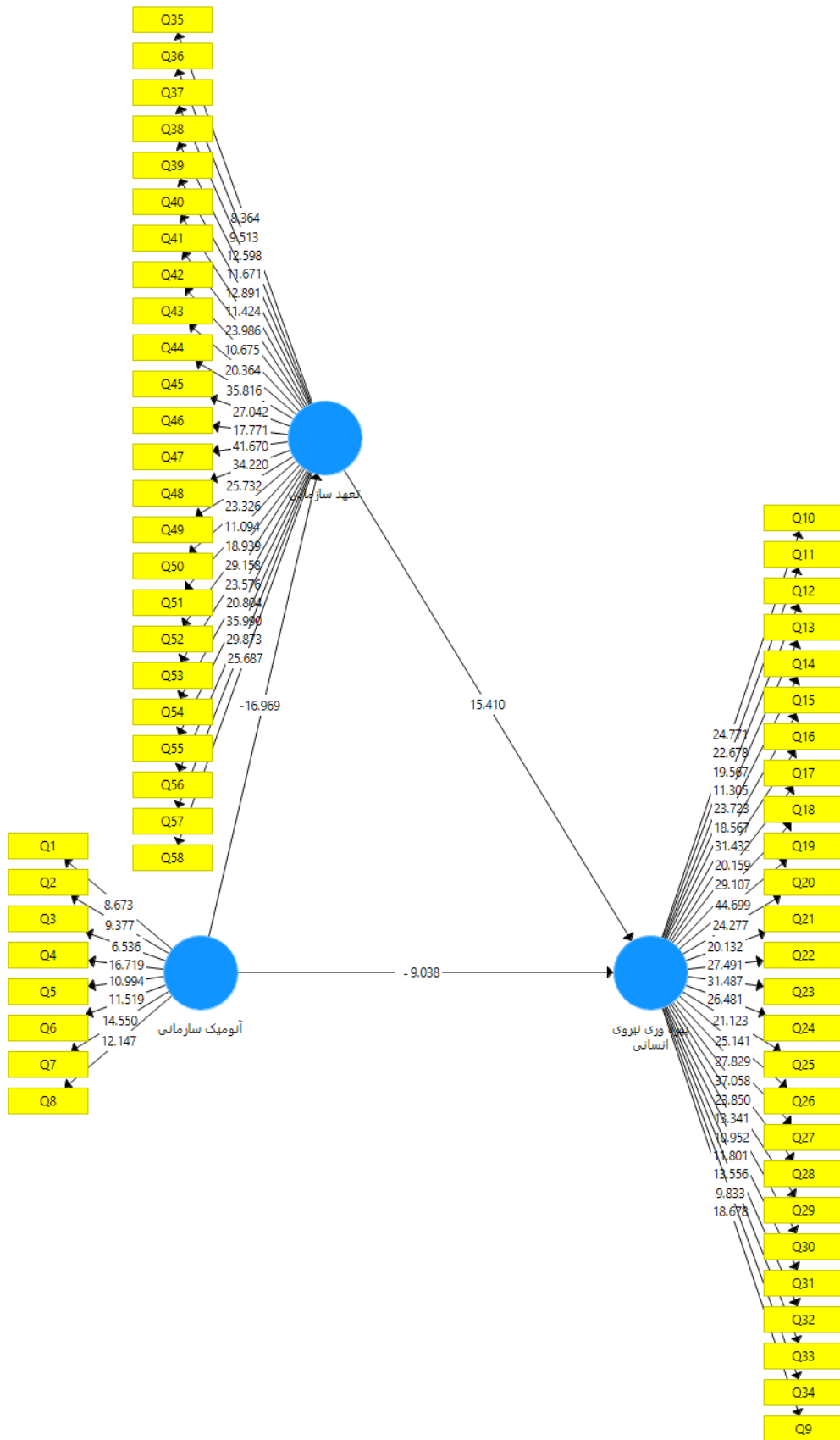
جدول ۳: بررسی شاخص های تحلیل فرضیه ها

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | سطح معنی داری (sig) | ضریب مسیر (β) | آماره t |
|----------------|-----------------------|---------------------|---------------|---------|
| آنومیک سازمانی | تعهد سازمانی | ۰/۰۰۰* | -۰/۶۸۹ | -۱۶/۹۶۹ |
| تعهد سازمانی | بهره‌وری نیروی انسانی | ۰/۰۰۰* | ۰/۵۰۶ | ۱۵/۴۱۰ |
| آنومیک سازمانی | بهره‌وری نیروی انسانی | ۰/۰۰۰* | -۰/۴۸۵ | -۹/۰۳۸ |

* sig < 0/05



شکل ۱: مدل‌سازی معادلات ساختاری تحقیق؛ حالت ضرایب مسیر (مدل تخمینی)



شکل ۲: مدل‌سازی معادلات ساختاری تحقیق؛ حالت معناداری ضرایب مسیر (مدل تخمینی)

فرضیه ۴: تعهد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

مسیر تعهد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی مقدار قدر مطلق آماره "t"، ۱۵/۴۱۰، معنادار می باشد (مقدار قدر مطلق آماره "t"، بزرگتر از سطح ۱/۹۶ است) لذا با اطمینان ۹۵٪، تعهد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد. علاوه بر این، میزان تاثیر تعهد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد برابر ۰/۵۰۶ است که تاثیر مثبت و مستقیم می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

امروزه در فضایی که بر سازمان‌ها حاکم است، سود جستن از منابع انسانی به عنوان یکی از دارایی‌های اصلی سازمان در جهت نیل به اهداف سازمانی ارزش قابل ملاحظه‌ای دارد. مدیران سازمانها باید برای به حداکثر رساندن بهره‌وری از نیروی انسانی سازمان خود عوامل و فاکتورهای تأثیرگذار در این زمینه را به‌درستی شناسایی، تحلیل و ارزیابی کنند. این مهم محقق نخواهد شد مگر با بهره‌گیری از نتایج تحقیقات، یافته‌های مدون و مستند گردآوری شده توسط واحدهای تحقیقاتی درون سازمانی یا سایر پژوهشگرانی که در این زمینه فعالیت می‌کنند. با توجه به شرایط رقابتی بین سازمانها و تلاش آنها برای دستیابی به بیشترین بهره‌وری، توجه به کارکنان سازمان و اهمیت دادن به نظرات و خواسته‌های آنها می‌تواند سازمان را در مسیر موفقیت قرار دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸). بهبود بهره‌وری در سازمانها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر بیاندیشد، نوآوری کرده و نگرش سیستماتیک داشته باشد. امروز توجه به بهره‌وری، به ویژه بهره‌وری نیروی انسانی به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است، به طوری که سازمانها برای رقابت و حفظ بقا بدون توجه به آن کم و بیش ناتوان هستند؛ زیرا در عصر جهانی شدن و چالش‌هایی که مدیریت سازمانها در کشورها با آنها روبه رو هستند، آگاهی از مبانی افزایش بهره‌وری می‌تواند، آمادگی لازم را در مدیران ایجاد کند و آنها را برای روبرویی با آینده مجهز سازد (نصیری و لک نی و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین هدف از این پژوهش بررسی تاثیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری سازمانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد است. در فرضیه اول نشان داده شد آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد. در فرضیه دوم

فرضیه ۱: آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

مسیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی، مقدار قدرمطلق آماره "t"، ۹/۰۳۸، مسیر آنومیک سازمانی بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب با مقادیر آماره "t"، ۱۶/۹۶۹ و ۱۵/۴۱۰ معنادار می‌باشند (مقدار قدرمطلق آماره "t"، بزرگتر از سطح ۱/۹۶ است). لذا با اطمینان ۹۵٪، آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد. لذا آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیرمستقیم تاثیر دارد. علاوه بر این، میزان تاثیر مستقیم آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۴۸۵- است که تاثیر منفی و معکوس است و همچنین تاثیر غیرمستقیم آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی برابر با $(-0/349) = -0/506 \times (-0/689)$ است که با توجه به مقادیر معناداری این ضرایب، می‌توان نتیجه گرفت که نقش تعهد سازمانی مورد تأیید است.

فرضیه ۲: آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

مسیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی مقدار قدر مطلق آماره "t"، ۹/۰۳۸، معنادار می باشد (مقدار قدر مطلق آماره "t"، بزرگتر از سطح ۱/۹۶ است) لذا با اطمینان ۹۵٪، آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد. علاوه بر این، میزان تاثیر آنومیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری شهرستان بروجرد برابر ۰/۴۸۵- است که تاثیر منفی و معکوس می باشد.

فرضیه ۳: آنومیک سازمانی بر تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد.

مسیر آنومیک سازمانی بر تعهد سازمانی مقدار قدر مطلق آماره "t"، ۱۶/۹۶۹، معنادار می باشد (مقدار قدر مطلق آماره "t"، بزرگتر از سطح ۱/۹۶ است) لذا با اطمینان ۹۵٪، آنومیک سازمانی بر تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد تاثیر دارد. علاوه بر این، میزان تاثیر آنومیک سازمانی بر تعهد سازمانی در شهرداری شهرستان بروجرد برابر ۰/۶۸۹- است که تاثیر منفی و معکوس می باشد.

تر می تواند به تشخیص زیرساخت ها ی متمایزتر کمک کند. زیادی تعداد سوال های پرسشنامه ها موجب کم حوصلگی و مشکل برقراری ارتباط با پاسخ دهندگان و عدم ایجاد اعتماد بیشتر برای پاسخ دقیق و صحیح یکی دیگر از محدودیت های این پژوهش به حساب می آید.

منابع و ماخذ

امراللهی، ناهید. نیکنام، منصور. (۱۳۹۸)، تبیین اثرات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تعهد سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: نیرو انتظامی شهرستان یزد)، مدیریت منابع انسانی پایدار، دوره ۱، شماره ۱.

اله دادی، اسماعیل. (۱۳۹۱)، فرهنگ سازمانی، مجله مدیریت، شماره ۶۸-۶۷.

انتصار فومنی، غلامحسین. (۱۳۹۴)، رابطه انگیزش شغلی، دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. نشریه علمی مدیریت بهره وری. دوره ۹. سال هشتم. شماره ۳۲.

پریسای، مهرداد. قشقایی، مریم. نوروزی، مریم. چراغی شیرازی، زهرا. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه تعهد سازمانی با بهره وری مورد بررسی قرار گرفته است. جا معه آماري مورد بررسی کلیه شرکت های فعال در سطح شهرستان شیراز. کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار.

پیری بنه، علی النقی. (۱۳۹۸)، تأثیر استراتژی سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان نظام مهندسی استان اردبیل). دومین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی. دانشگاه تهران.

جوادی، مرضیه. جعفری، مهرنوش. (۱۳۹۲)، رابطه تعهد سازمانی و بهره وری در کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۱۰، شماره ۷.

حسینی، میرابراهیم. دهقان، سید امین. داروغه عارفی، ناهید. علیدوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۷)، به بررسی تأثیر اعتماد سازمانی و تعهد حرفه ای بر بهره وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش.

حمیدی، یداله. طوسی، زهرا. تاپاک، لیلی. (۱۳۹۷)، رابطه قابلیت های فردی و بهبود کیفیت و بهره وری سازمانی، ارگونومی، صفحه ۱۱ تا صفحه ۱۸.

تأثیر آنومیک سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی، در فرضیه سوم تأثیر آنومیک سازمانی بر تعهد سازمانی و در فرضیه چهارم تأثیر تعهد سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی، تأیید شد. لذا نتایج فرضیه ها با نتایج تحقیقات، رضایی و همکاران، (۱۳۹۸)، پیری بنه، (۱۳۹۸)، حسینی و همکاران، (۱۳۹۷)، پریسای و همکاران، (۱۳۹۴)، انتصار فومنی، (۱۳۹۴)، زینسیرکیان و همکاران، (۲۰۱۵)، همخوانی دارد و هم راستاست. بنابراین به مسئولین سازمان پیشنهاد می شود: کارکنان جدید خود را با هنجارها، ارزشها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق دهند و دانش، اطلاعات و مهارت های لازم را برای ایفای نقش سازمانی به آنان آموزش دهند. با توجه به اینکه عدم شایسته سالاری در سازمان از عوامل موجد آنومیک سازمانی تلقی می شود، افراد بر اساس شایستگی ها و توانایی هاییشان به کار گرفته شوند و کاراهه مناسبی برای ارتقای کارکنان در نظر بگیرند. با توجه به اینکه تعهد سازمانی به عنوان یک عامل میانجی و تأثیرگذار بر بهره وری سازمانی عمل می کند لذا لازم است مدیران سازمان با تدوین برنامه ها و سیاستها و خط مشی های سازمانی تعهد را در کارکنان بالا ببرند تا ضمن ایجاد محیطی مناسب در سازمان، بهره وری را بهبود بخشند. با بومی سازی و با در نظر گرفتن شرایط محیطی و فرهنگی اقدامات لازم را در خصوص بکارگیری بهتر استراتژی های تدوین شده انجام دهند تا موجبات بهبود بهره وری در کارکنان فراهم گردد. شرایط لازم را در جهت ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان به عنوان اصلی ترین سرمایه فراهم آورند تا با تعهد بیشتر موجب بهبود بهره وری گردند.

همچنین به محققین بعدی پیشنهاد می شود: با توجه به خدماتی و دولتی بودن شهرداری، پژوهش در سازمان های غیردولتی و نیز تولیدی انجام شود و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه گردد. برای اطمینان از صحت نتایج به دست آمده در این پژوهش، متغیرهای پژوهش حاضر در دیگر موقعیت های جغرافیایی دیگر انجام پذیرد. پیش برای جمع آوری داده ها از روش های تلفیقی (کمی و کیفی) بهره گرفته شود. این پژوهش دارای محدودیتهای بود از قبیل: محدود بودن نمونه پژوهش چه از نظر مکانی و چه از نظر زمانی موجب محدودیت در تعمیم پذیری نتایج این پژوهش است و اگر در محدوده زمانی و مکانی دیگری انجام گیرد ممکن است نتایج متفاوت باشد. حجم کم نمونه و شیوه نمونه گیری در دسترس را می توان از محدودیت های پژوهش به شمار آورد. انجام پژوهش حاضر در نمونه های بزرگ

- Aranki, D., Suifan, T., & Sweis, R. (2016). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154.
- Johnson, P. and Duberley, J. (2015), "Anomic and culture management: reappraising Durkheim", *Organization*, Vol. 18, No. 4. pp. 563- 584.
- Sozibilir, F. (2018). The interaction between Social Capital, Creativity and efficiency in organization, *journal: thinking Skills and Creativity*, Vol 27, PP. 92-100
- Zincirkiran M, Emhan A, Yasar MF. (2015). Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management* (ISSN: 2321-2802). 3(02)

یادداشت‌ها

¹ Antonio Fandiño

² Johnson & Duberley

³ Aranki

⁴ Sozibilir

⁵ Bootstrap

⁶ Jackknife

رضانی، فریبرز. مودی، داود. کشتی دار، محمد. (۱۳۹۸)، رابطه ی آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه ای در اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه علوم ورزشی. دوره ۱۱. شماره ۳. صفحه ۵۹-۷۲.

سپهوند، رضا. عارف نژاد، محسن. زارع، فرجام. سپهوند، مهدیه. (۱۳۹۸)، اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان). مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۸ / سال هشتم، شماره ۲/ پاییز و زمستان ۱۳۹۹

شریفی اصل، زهره. چابک، علی. حاتمی زاده، نیکتا. رضا سرلطانی، پوریا. (۱۳۹۱)، رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری اعضای گروه توان بخشی: مرکز آموزشی درمانی روانپزشکی رازی، مراقبت‌های نوین، سال ۹، شماره ۲، صص ۱۱۹-۱۳۶.

شکرزاده، صادق. (۱۳۹۱)، تعهد در سازمان های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۳۲.

فعال، آرمین؛ علی دوست، ابراهیم. جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۵)، رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۵(۳). ۳۷-۴۵.

مهرابیان، فردین. نصیریپور، امیراشکان. فرمانبر، ربیع الله. کشاورز محمدیان، سکینه. (۱۳۹۵)، تعیین عوامل ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان. پژوهش در علوم پزشکی، ۳(۲). ۵۸-۶۳.

موسوی، سیدنجم الدین. شریعتنژاد، علی. عارف، محسن. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمانهای دولتی با استفاده از فن دلفی فازی مدیریت سازمانهای دولتی، سال چهارم، ش ۶ نصیری ولک نی، فخرالسادات. قلناش، عباس. سرچهانی، زهرا. (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس، مدیریت بر آموزش سازمانها، سال ۴، شماره ۲، صص ۶۳-۹۰.

Antonio Fandiño, Souza, Marcos Aguiar, Nilton Soares Formiga, Rui Menezes, Sonia Ricardo Bentes, (2015), Organizational Anomie, Professional Self-Concept and Organizational Support Perception: Theoretical Model Evidences for Management, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 6, No. 11(1), PP: 1-10.



The Effect of Organizational Anomics on Human Resource Productivity by Explaining the Mediating Role of Organizational Commitment (Case of Study: Boroujard City Municipality)

Mehtab Shamsipour

Master's student, public administration (human resources orientation), Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran.

Mohammad Taheri Rozbahani

Instructor of Public Administration Department, Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran. taheri-rozbahani@gmail.com (Corresponding Author)

Abstract

Introduction and purpose: The current research was carried out with the aim of the effect of organizational anomics on organizational productivity by explaining the mediating role of organizational commitment in the municipality of Borujerd city.

Method: The method used in this research was a descriptive-survey method and applied in terms of purpose and from the field branch. The statistical population studied was the municipal employees of Borujerd city, whose number is 1100 at the time of the research. Using Cochran's sample size formula, 285 people were selected as a sample by simple random sampling. In this research, the standard questionnaires of Lara and Rodriguez (2007), Hersey and Goldsmith (1980) and Mayer and Allen (1990) organizational commitment were used. In order to check the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha and combined reliability (CR) were calculated, which indicated the satisfactory reliability of the questionnaires.

Findings: In order to analyze the data, descriptive statistics including: mean, standard deviation, minimum and maximum score, and structural equations were used in the inferential statistics section using SPSS version 21 and PLS3 software. The results indicate that organizational anomics has an effect on organizational productivity by explaining the mediating role of organizational commitment in Borujerd city municipality.

Keywords: organizational anomics, organizational productivity, organizational commitment, municipality