

فصل نامه مطالعات کمی در مدیریت

دوره ۱۰، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۹، صص ۹۷ - ۱۱۸

بررسی تفاوت تعهد سازمانی میان کارمندان زن و مرد با توجه به ویژگی های

شخصی کارکنان

نادره السادات نجفی زاده^۱ و سعید میر^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۷/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۵

چکیده

هدف از این تحقیق شناسایی رابطه عوامل جمعیت شناختی با تعهد سازمانی می باشد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی می باشد. جامعه آماری تحقیق نیز کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک هستند که به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه مودی و همکاران (۱۹۷۶) استفاده شده است که میزان آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۷۸۳ می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده های حاضر در بخش استنباط های آماری از روش آزمون t برای نمونه های مستقل، روش آنالیز واریانس (ANOVA) و رگرسیون خطی ساده یک متغیره برای بررسی فرضیات پژوهش با بهره گیری از نرم افزارهای SPSS و Excel استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که سن، تحصیلات، سابقه کاری و وضعیت تاهل افراد نمونه مورد بررسی تفاوتی وجود ندارد. این در حالی است که زنان دارای تعهد بیشتری نسبت به مردان بوده و میزان درآمد در تعهد افراد نقش دارد.

کلمات کلیدی: تعهد سازمانی، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، حقوق و دستمزد و وضعیت

تاهل

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک سه راه خمین، شهرک دانشگاهی فلق، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی لرستان، خرم آباد، کمالوند، دانشکده ادبیات، گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد. saeedmir63@yahoo.com

مقدمه

رشد و توسعه‌ی اقتصادی هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان، بهره‌وری عوامل انسانی بسیار با اهمیت است. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب-نظران امور اقتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که کارآیی و پویایی کار در سازمان‌های اقتصادی و صنعتی، بدون استفاده از عامل انسانی میسر نیست (حاجیلو و همکاران، ۱۳۹۲، ۵۹).

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد است. وجود کارکنان متعهد وجهه سازمان را در اجتماع ارتقاء می‌دهد و زمینه رشد و توسعه آن را فراهم می‌کند. برعکس نیروی انسانی با تعهد اندک، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مشکلات سازمان مؤثر است. ایده‌ای جدید ایجاد نمی‌شود و یا از بین می‌رود؛ اگر کسی نسبت به آن تعهد نداشته باشد. پس تعهد واقعی به این مفهوم است که فرد خود و یا منابع حیاتی خود را برای پرورش ایده جدید به کار گیرد (گودرزوند چگینی و رودپشتی، ۱۳۹۱، ۴۴).

به طور خلاصه می‌توان گفت که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد، لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود. این بهبود کیفی تنها از طریق آموزش‌های تخصصی فراهم نمی‌شود، بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز شامل می‌گردد. یکی از مهم‌ترین این نگرش‌ها تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی تحت‌تأثیر عوامل مختلف از جمله میزان عزت‌نفس، ابعاد شخصیتی و کیفیت زندگی، قرار دارد. (حاجیلو و همکاران، ۱۳۹۲، ۶۱).

در عصر حاضر منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد احتمال موفقیت، بقا و ارتقا سازمان بیشتر خواهد شد. به اعتقاد پری «اگر سازمان‌ها بخواهند با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف‌های خود دست یابند، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می‌باشند» از این رو باید

در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد، زیرا این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. با توجه به این موضوع و این نکته که بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان نیل به اهداف سازمانی مشکل خواهد بود، سازمان‌ها همواره در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی و بهبود کیفی نیروی انسانی در جهت حداکثر کردن کارایی و بهره‌وری خود می‌باشند (موسوی و مجیدی، ۱۳۹۲، ۱۶۰).

عصر کنونی دوره تحولات با شتاب فزاینده و غیرقابل پیش‌بینی است. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند. مسائل و مشکلات مدیریت آن چنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای انسانی این امر را دو چندان می‌نماید. با درک وجود این مشکلات بر سر راه سازمان‌ها هرگز نباید در انتظار معجزه در گشایش کارها بود بلکه سازمان باید با ایجاد تحول و دگرگونی سازنده به سمت ترقی و پیشرفت مطلوب قدم بردارد، تا پاسخگویی نیازهای بشر امروزی باشد. انسان به‌طور ذاتی علاقمند به پیشرفت است و تلاش می‌کند که در تمام جنبه‌های زندگی به پیشرفت نایل شود. شغل فرد نیز که بخش مهمی از زندگی است، از این قاعده مستثنی نیست. اگر سیستم ارتقای شغلی به خوبی برنامه‌ریزی شده باشد که کارکنان در مقابل کسب تجربه و دانش بیشتر نائل آیند موجب رضایت شغلی افراد در سازمان می‌شود و این عامل باعث بیشتر شدن تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد. در سال‌های اخیر مطالعات زیادی در مورد تعهد سازمانی صورت گرفته است. عوامل گوناگونی بر تعهد سازمانی مؤثر است که مهمترین این عوامل به اختصار عبارتند از: مشخصه‌های فردی مانند جنسیت، سن و تحصیلات (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۰، ۳۴).

بر اساس پژوهش‌های انجام شده در محافل مختلف پژوهش‌های و آموزشی، یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی، توجه به شخصیت و ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی کارکنان است و از آنجا که این ویژگی‌ها زیر بنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در

زمینه‌های مختلف آشکار سازد. توجه به شخصیت و ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی افراد از مقوله‌هایی است که همواره می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف و بهره‌وری سازمانی یاری نماید و منبع توسعه‌ی اخلاقیت و یا ریشه‌ی بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان موثر باشد (موسوی و مجیدی، ۱۳۹۲، ۱۶۱).

در این تحقیق سعی شده است عوامل تاثیرگذار بر تعهد سازمانی پرسنل مورد شناسایی قرار گرفته و به این سوال پاسخ داده شود که:

چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، نوع استخدام، میزان حقوق و مزایا...) و میزان تعهد سازمانی پرسنل وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

گودرزوند (۱۳۹۱) چگینی و رودپشتی پژوهشی با عنوان رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی با توجه به سن انجام دادند. آن‌ها در این پژوهش به بررسی رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی با توجه به سن در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان پرداختند. نتایج بیانگر این بود که بین جنسیت و تعهد سازمانی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری هیچ گونه ارتباط معنی‌داری وجود ندارد، ولی بین جنسیت و تعهد عاطفی ارتباط وجود دارد.

عباس زاده و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند. آن‌ها این پژوهش را بر روی ۴۰۰ نفر از پرسنل پرستاری شاغل در مراکز آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند نتایج بیانگر آن بود که فراوانی تعهد خیلی پایین (۲/۳)، تعهد پایین (۶۴/۵)، تعهد بالا (۳۲/۵) و تعهد خیلی بالا (۰/۸) بوده است.

موسوی و مجیدی (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان یکی از مراکز انتظامی شهر تهران انجام دادند. آن‌ها این پژوهش را بر روی ۲۱۲ نفر از کارکنان شاغل در یکی از مراکز انتظامی شهر تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که بین پنج ویژگی شخصیتی شامل ثبات عاطفی، برون‌گرایی، وجدان کاری، انعطاف‌پذیری و دلبذیر بودن با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود

داشته است. و در میان آن‌ها دلپذیر بودن بالاترین همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان داشته است.

کاستلیوس و همکارانش (۲۰۰۴) پژوهشی را بین ۶۱ نفر از معلمان تربیت بدنی کشور یونان انجام دادند که هدف از آن پژوهش بررسی تاثیر ابهام نقش و تعارض نقش بر روی رضایت شغلی بوده است. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ابهام و تعارض نقش بر رضایت شغلی یک نقش پیش‌بینی‌کننده دارد.

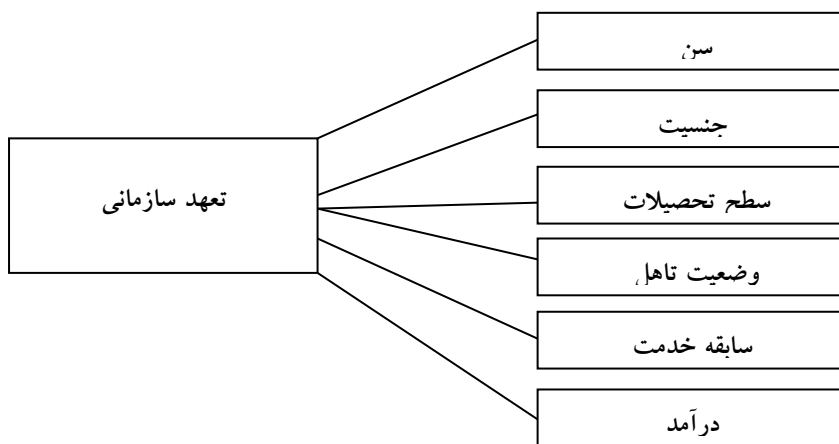
مبانی نظری پژوهش

طی سال‌های اخیر مطالعات بسیاری در مورد تعهد سازمانی صورت گرفته که در هر یک از این مطالعات تعهد سازمانی یا به عنوان متغیر مستقل و یا به عنوان متغیر وابسته مد نظر قرار گرفته است. ریچرز (۱۹۸۵) با مرور ادبیات موضوع، نشان داد که یازده مطالعه، تعهد را به عنوان یک متغیر مستقل و بیش از بیست مطالعه آن را به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته است (مایر و همکاران، ۱۹۹۳، ۵۴۰).

در مدل نظری مودی و همکارانش ۱ در دهه ۱۹۸۲ چهار دسته از پیش شرط‌های تعهد سازمانی بیان شده که بیانگر عوامل موثری است که موجب تعهد سازمانی می‌شود، نظیر ویژگی‌های شخصیتی (سن، جنس، تحصیل، سابقه خدمت)، ویژگی‌های شغلی (ابهام نقش و فشار شغلی: بعضی از نقش‌ها پیچیده‌تر از بعضی دیگرند. بعضی از اعضای گروه فقط یک نقش دارند و بعضی نقش‌های متعدد. کسانی که نقش‌های پیچیده را بازی می‌کنند معمولاً پایگاه بالاتری دارند. اما همین نقش‌های پیچیده می‌توانند فشار روانی زیادی بر فرد مورد نظر وارد آورند خصوصاً وقتی رفتارهایی که در آن نقش باید انجام بدهند به خوبی مشخص نباشند یا با هم تعارض داشته باشند. فشارهای ناشی از ابهام نقش و تعارض نقش بر تعهد سازمانی فرد و گروه موثر است. بر اساس مطالعات مودی و همکارانش وضعیت نقش یکی از مقدمات ایجاد تعهد می‌باشد.

در مدل مفهومی این تحقیق ضمن پایه قراردادادن مدل مودی و همکارانش (۱۹۸۲)، با عنایت

به مفروضات و استدلال‌های بیان شده در خصوص ویژگی‌های شخصی و رابطه آن با تعهد سازمانی، دو متغیر وضعیت تاهل و میزان درآمد نیز بدان اضافه نموده‌ایم که مدل مذکور به شرح نمودار زیر می‌باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (مدل محقق ساخته)

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: بین تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی کارکنان مجرد و متأهل تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی کارکنان در بازه‌های سنی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین تعهد سازمانی کارکنان با سطوح تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه پنجم: بین تعهد سازمانی کارکنان با سابقه کاری مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ششم: بین تعهد سازمانی کارکنان با سطوح درآمد مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، تحقیقی کاربردی، و با توجه به نحوه جمع آوری اطلاعات، از نوع توصیفی و پیمایشی است. روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش، روش کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش از پرسشنامه مودی و همکاران (۱۹۷۶) استفاده شده است.

پرسشنامه طراحی شده از دو بخش سوالات توصیفی و سوالات پژوهش تشکیل شده که در بخش توصیفی سوالاتی در مورد مولفه‌های (جنسیت، تاهل، سن، تحصیلات، سابقه کاری و حقوق دریافتی) و در بخش پژوهشی ۱۵ سوال برای بررسی وضعیت تعهد سازمانی کارکنان طراحی شده است. برای امتیازبندی شاخص‌ها در پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

در این پژوهش به منظور بررسی روایی پرسشنامه از روش منطقی و از شاخه محتوایی استفاده شده است. در این حالت کمیت و کیفیت سوالات از نظر خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق به منظور سنجش و اندازه‌گیری پایایی در مراحل اولیه تحقیق نسبت به جمع‌آوری اطلاعات از ۲۵ پرسشنامه اقدام گردید، سپس برای تعیین اعتبار از نرم افزار *SPSS* استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای ۱۵ سوال پرسشنامه برابر $0/783$ تعیین شد و با توجه به اینکه بیشتر از $0/7$ می‌باشد بنابراین پرسشنامه پژوهش از اعتبار کافی برخوردار است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک می‌باشد که با توجه به اینکه تعداد اعضای این جامعه بالغ بر ۳۸۰ نفر می‌باشد از این رو جامعه مورد بررسی از نوع محدود می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که نمونه آماری به دست آمده برابر با ۱۹۱ نفر می‌باشد.

در این مرحله به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز منطبق با نمونه محاسبه شده است. برای توزیع پرسشنامه‌ها از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد، به این ترتیب که افراد بر اساس کد پرسنلی و به صورت تصادفی انتخاب گردیده‌اند که در مجموع تعداد ۲۰۳ پرسشنامه کامل شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌ها از روش‌های زیر استفاده شده است:

- برای بررسی و اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون $K-S$ (آزمون کولموگوروف - اسمیرونوف) استفاده شده است.
- برای بررسی تفاوت موجود در تعهد سازمانی با توجه به مولفه‌های جنسیت و تاهل از آزمون t دو جامعه استفاده شده است.
- برای بررسی تفاوت موجود در تعهد سازمانی با توجه به مولفه‌های سن، تحصیلات، سابقه کاری و درآمد دریافتی از آزمون $ANOVA$ استفاده شده است.

در این پژوهش با توجه به اینکه محقق تلاش می‌کند تا به بررسی تفاوت تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک در گروه‌های مختلف پردازد، در این مسیر از آنجا که شش مولفه (جنسیت، تاهل، سن، تحصیلات، سابقه کاری و حقوق و دستمزد) مورد بررسی قرار گرفته، لذا در فرضیه اول و دوم برای بررسی تفاوت موجود در تعهد سازمانی با توجه به اینکه مولفه‌های جنسیت و تاهل دو بعدی می‌باشند، از آزمون t دو جامعه استفاده شده است. در فرضیه‌های سوم تا ششم برای بررسی تفاوت موجود در تعهد سازمانی با توجه به اینکه مولفه‌های سن، تحصیلات، سابقه کاری و درآمد دریافتی بیشتر از دو بعد دارند از آزمون $ANOVA$ استفاده شده است.

جدول ۱- آزمون کولموگوروف - اسمیرونوف

متغیر بررسی شده	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	203	3/4860	38708	1/263	0/082

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۲- نتایج آمار توصیفی گروه‌ها

گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
زن	84	3/6373	45609	0/04976
مرد	119	3/3793	0/28704	0/02631

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۳- آزمون t دو جامعه

متغیر	وضعیت	آماره F	سطح معنی داری F	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری t	حد پایین	حد بالا
تعهد سازمانی	برابری واریانس	22/258	/000	4/941	201	/000	/15506	/36099
	عدم برابری واریانس			4/584	128/817	/000	/14665	/36941

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۴- نتایج آمار توصیفی گروه‌ها

گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
مجرد	38	3/4649	/32641	/05295
متاهل	165	3/4909	/40048	/03118

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۵- آزمون t دو جامعه

متغیر	وضعیت	آماره F	سطح معنی داری F	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری t	حد پایین	حد بالا
تعهد سازمانی	برابری واریانس	1/673	/197	-/372	201	/710	-/16363	/11163
	عدم برابری واریانس			-/423	65/330	/674	-/14870	/09671

جدول ۶- نتایج آزمون ANOVA بر اساس سن

متغیر	مولفه	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	در بین گروه‌ها	1/055	4	/264	1/787	/133
	داخل گروه‌ها	29/211	198	/148		
	کل	30/266	202			

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۷- نتایج آزمون ANOVA بر اساس تحصیلات

متغیر	مولفه	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	در بین گروه‌ها	/303	3	/101	/672	/570
	داخل گروه‌ها	29/963	199	/151		
	کل	30/266	202			

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۸- نتایج آزمون ANOVA بر اساس سابقه کاری

متغیر	مولفه	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	در بین گروه‌ها	/339	3	/113	/750	/523
	داخل گروه‌ها	29/927	199	/150		
	کل	30/266	202			

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۹- نتایج آزمون ANOVA بر اساس حقوق دستمزد

متغیر	مولفه	تعداد مجموعه	درجه آزادی	مربعات میانگین	F	معنی داری سطح
تعهد سازمانی	در بین گروه‌ها	21/837	4	5/457	128/022	۰/۰۰۰
	داخل گروه‌ها	8/439	198	۰/۰۴۳		
	کل	30/266	202			

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۱۰- نتایج آزمون توکی

حد بالا	حد پایین	سطح معنی داری	گروه مقایسه حقوق و دستمزد	گروه پایه حقوق و دستمزد
/2146	-/4080	/913	۷۰۰ هزار تا ۱ میلیون تومان	کمتر از ۷۰۰ هزار تومان
-/2872	-/8646	/000	۱ تا ۱/۵ میلیون تومان	
-/8673	-1/4702	/000	۱/۵ تا ۲ میلیون تومان	
-/8077	-1/4256	/000	بیشتر از ۲ میلیون تومان	۷۰۰ هزار تا ۱ میلیون تومان
/4080	-/2146	/913	کمتر از ۷۰۰ هزار تومان	
-/3423	-/6161	/000	۱ تا ۱/۵ میلیون تومان	
-/9101	-1/2341	/000	۱/۵ تا ۲ میلیون تومان	۱ تا ۱/۵ میلیون تومان
-/8444	-1/1956	/000	بیشتر از ۲ میلیون تومان	
/8646	/2872	/000	کمتر از ۷۰۰ هزار تومان	
/6161	/3423	/000	۷۰۰ هزار تا ۱ میلیون تومان	۱ تا ۱/۵ میلیون تومان
-/4803	-/7055	/000	۱/۵ تا ۲ میلیون تومان	
-/4094	-/6722	/000	بیشتر از ۲ میلیون تومان	
1/4702	/8673	/000	کمتر از ۷۰۰ هزار تومان	۱/۵ تا ۲ میلیون تومان
1/2341	/9101	/000	۷۰۰ هزار تا ۱ میلیون تومان	
/7055	/4803	/000	۱ تا ۱/۵ میلیون تومان	
/2095	-0/1053	/892	بیشتر از ۲ میلیون تومان	بیشتر از ۲ میلیون تومان
1/4256	/8077	/000	کمتر از ۷۰۰ هزار تومان	
1/1956	/8444	/000	۷۰۰ هزار تا ۱ میلیون تومان	
/6722	/4094	/000	۱ تا ۱/۵ میلیون تومان	
/1053	-0/2095	/892	۱/۵ تا ۲ میلیون تومان	

جدول ۱۱- دسته‌بندی گروه‌ها

حقوق و دستمزد	تعداد	گروه اول	گروه دوم	گروه سوم
کمتر از ۷۰۰ هزار تومان	4	2/8167		
۷۰۰ هزار تا ۱ میلیون تومان	20	2/9133		
۱ تا ۱/۵ میلیون تومان	125		3/3925	
۱/۵ تا ۲ میلیون تومان	32			3/9854
بیشتر از ۲ میلیون تومان	22			3/9333
سطح معنی داری		755 /	1/000	968 /

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

تحقیق حاضر به بررسی تفاوت تعهد سازمانی میان کارمندان زن و مرد با توجه به ویژگی‌های شخصی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در شهر اراک پرداخته است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول نشان می‌دهد که سطح معناداری در آزمون t برای تفاوت تعهد سازمانی بین زنان و مردان برابر با (۰/۰۰۰) بوده که کمتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین در دو گروه مورد بررسی رد شده و مشخص می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی اراک وجود دارد. از سوی دیگر با توجه به اینکه حد پایین (۰/۱۴۶۶۵) و حد بالا (۰/۳۶۹۴۱) هر دو مثبت می‌باشند از این رو مشخص می‌شود که میانگین تعهد سازمانی کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد می‌باشد که این موضوع حاکی از این مطلب است که بین تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود داشته و این فرضیه پذیرفته شده است. بررسی فرضیه دوم نشان می‌دهد که سطح معناداری در آزمون t برای تفاوت تعهد سازمانی بین افراد مجرد و متاهل برابر با (۰/۷۱۰) بوده که بیشتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین در دو گروه مورد بررسی رد نشده و مشخص می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین

تعهد سازمانی کارکنان مجرد و متاهل دانشگاه علوم پزشکی اراک وجود ندارد. از سوی دیگر با توجه به اینکه حد پایین منفی (۰/۱۶۳۶۳-) و حد بالا (۰/۱۱۱۶۳) مثبت می‌باشند. از این رو مشخص می‌شود که میانگین تعهد سازمانی کارکنان مجرد تفاوت معنی‌داری با کارکنان متاهل ندارد که این موضوع حاکی از این مطلب است که بین تعهد سازمانی کارکنان مجرد و متاهل تفاوت معنی‌داری وجود نداشته و این فرضیه رد شده است. بررسی فرضیه سوم نشان می‌دهد که سطح معناداری در آزمون *ANOVA* برابر با (۰/۱۳۳) بوده و بیشتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین تعهد سازمانی در گروه‌های سنی مختلف رد نشده و مشخص می‌شود که بین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک در بازه‌های سنی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشته و این فرضیه رد می‌شود. بررسی فرضیه چهارم نشان می‌دهد که سطح معناداری در آزمون *ANOVA* برابر با (۰/۵۷۰) بوده و بیشتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین تعهد سازمانی در گروه‌های تحصیلی مختلف رد نشده و مشخص می‌شود که بین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک با سطوح تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشته و این فرضیه رد می‌شود. بررسی فرضیه پنجم نشان می‌دهد که سطح معناداری در آزمون *ANOVA* برابر با (۰/۵۲۳) بوده و بیشتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین تعهد سازمانی در گروه‌های با سابقه کاری مختلف رد نشده و مشخص می‌شود که بین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک با سطوح سابقه کاری مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشته و این فرضیه رد می‌شود. بررسی فرضیه ششم نشان می‌دهد که سطح معناداری در آزمون *ANOVA* برابر با (۰/۰۰۰) بوده و بیشتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین تعهد سازمانی در گروه‌های با سطح درآمد مختلف رد شده و مشخص می‌شود که بین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک با سطح درآمد مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد از این رو برای بررسی تفاوت بین گروه‌ها از آزمون توکی استفاده شده است.

نتایج آزمون توکی نشان می‌دهد که تعهد سازمانی کارکنانی که دارای دستمزد کمتر از ۷۰۰ هزار تومان هستند تفاوت معنی‌داری با کارکنانی که ۷۰۰ هزار تا ۱ میلیون تومان

حقوق دریافت می‌کنند ندارد. از سوی دیگر مشخص شد که تعهد سازمانی این گروه از کارکنان نسبت به سه گروه دیگر کمتر است. همچنین مشخص شد که تعهد سازمانی کارکنانی که دارای دستمزد ۱/۵ تا ۲ میلیون تومان هستند تفاوت معنی داری با کارکنانی که بیشتر از ۲ میلیون تومان حقوق دریافت می‌کنند ندارد.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیات

- جنسیت: پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها با نهادهای دیگر برابری جنسیتی در سازمان‌ها و بها دادن به هر دو قشر زن و مرد سعی در گسترش هر چه بیشتر تعهد سازمانی افراد نمایند.

- تاهل: پیشنهاد می‌گردد که به افراد متأهل امتیازاتی داده شود که با توجه به مشغله بیشتر و مسئولیت‌هایی که دارند، احساس کنند که از حمایت عاطفی لازم برخوردار هستند و همین امر با تقویت بعد عاطفی و مستمر منجر به افزایش تعهد سازمانی در بین کارمندان می‌شود.

- سن: پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمان با توجه به افراد جوان و حمایت از آن‌ها به عنوان تاملین کنندگان آینده سازمان و تقویت بعد مستمر و عاطفی تعهد در میان جوانان آن‌ها را تشویق به داشتن تعهد سازمانی نمایند.

- تحصیلات: پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها با فراهم کردن امکان حضور در دوره‌های ضمن خدمت در داخل و خارج سازمان و افزایش وجهه و اعتبار سازمان که منجر به تقویت بعد هنجاری سازمان می‌شود سعی در تقویت تعهد سازمانی افراد نمایند.

فهرست منابع

۱. استرون، حسین، (۱۳۷۷)، "تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش"، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، صص: ۷۴-۷۳.
۲. ام بوری، آنجلا (۱۳۸۴)، «مدیریت نظام های حقوق ودستمزد»، ترجمه دکتر محمد صائبی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳. باقری، مسلم و روح اله تولایی، (۱۳۸۹)، "بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها"، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صص: ۹۴-۷۳.
۴. بهاری فر، علی و مهدی جواهری کامل، (۱۳۸۹)، "بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)"، دوماهنامه پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، صص: ۹۵-۱۱۷.
۵. بهرامی، محمد امین و اسما امام رضایی و الهام ستار و محمد رنجبر عزت آبادی و عارفه دهقانی تفتی، (۱۳۸۹)، "بررسی مقایسه ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی: مطالعه موردی در پرستاران بیمارستان های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد"، طلوع بهداشت، دانشکده بهداشت یزد، سال نهم، شماره دوم و سوم، صص: ۴۴-۵۷.
۶. بهروان، حسین و رقیه سعیدی، (۱۳۸۹)، "عوامل موثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز خراسان رضوی"، شهر مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی فردوسی مشهد، سال ششم، صص: ۱۹۹-۱۶۱.
۷. بیدختی، ع. ا و معصومه صالح پور، (۱۳۸۶)، "رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش"، دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد سال چهارم، شماره ۲۶.
۸. پروین لارنس و جان الیور (۱۳۸۱) «شخصیت»، نظریه و پژوهش، ترجمه م جواد، پ کدیور، تهران: انتشارات آیتز.
۹. پورسلطانی زرنندی، حسین و رسول فرجی و رضا اندام، (۱۳۸۹)، "تاثیر ویژگی های شخصیتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی ایران بر تعهد سازمانی آن‌ها"، مدیریت ورزشی، شماره ۶، صص: ۱۵۲-۱۳۷.
۱۰. پورمیدانی، سمیه و ابوالقاسم نوری و عباس شفتی، (۱۳۹۳)، "رابطه سبک زندگی بارضایت زناشویی"، خانواده پژوهی، سال دهم، شماره ۳۹، صص: ۳۴۴-۳۳۱.

۱۱. حاجلو، نادر و ناصر صبحی قراملکی و حسین بهرامی رضاقی، (۱۳۹۲)، "پیشایندهای روان شناختی تعهد سازمانی"، روانشناسی مدرسه، دوره ۲، شماره ۲، صص: ۷۴-۵۸.
۱۲. الحسینی، سید حسن، (۱۳۸۰)، «بالندگی سازمانی»، تهران: انتشارات بهاریه.
۱۳. حسینی، مهدی و علی مهدی زاده اشرفی، (۱۳۸۹)، "شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی"، پژوهشگر، سال هفتم، شماره ۱۸، صص: ۱۷-۹.
۱۴. حضرتی ویری، اصغر و عباس عباس پور و محمد اکبری محله کلائی، (۱۳۹۲)، "تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی و میزان تحصیلات"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳، صص: ۱۷۳-۱۵۹.
۱۵. حمیدی، مهرزاد و محمد کشتی دار (۱۳۸۲)، "بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های کشور"، نشریه حرکت، شماره ۱۵.
۱۶. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲)، «روش تحقیق با رویکردی بر پایان نامه نویسی»، انتشارات بازتاب، چاپ اول.
۱۷. خنیفر، ح، سید محمد مقیمی، غلامرضا جندقی و نفیسه زروندی، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین مؤلفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم)"، نشریه مدیریت دولتی، صص: ۳-۱۸.
۱۸. دعایی، ح، و شهلا برجعلی لو، (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، صص: ۷۷-۶۳.
۱۹. دولان، شیمون و رندال شولر، (1375)، «مدیریت امور کارکنان»، ترجمه ی محمدعلی طوسی و محمد صائبی، تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۰. رایبیز، استیفن . پی و جاج تیموتی، (۱۳۸۹)، «رفتار سازمانی»، ترجمه مهدی زارع، تهران: نص، جلد اول، ویراست دوم.
۲۱. رضائیان، علی، (۱۳۸۷)، «مبانی سازمان و مدیریت»، تهران: انتشارات سمت.
۲۲. رنجبریان، بهرام، (۱۳۷۵)، "تعهد سازمانی"، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲، صص: ۴۱-۵۷.
۲۳. رونقی، یوسف (۱۳۸۵)، «مدیریت حقوق و دستمزد»، (چاپ اول)، تهران: انتشارات فرمنش.
۲۴. ساروقی، احمد، (۱۳۷۵)، "تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت"، فصل نامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص: ۷۳-۶۵.

۲۵. سکاران، اوما، (۱۳۸۵)، «روش‌های پژوهش در مدیریت»، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران: چاپ چهارم.
۲۶. سیادت، علی و حسنعلی بختیار نصرآبادی و قربانعلی سلیمی، (۱۳۸۴)، "بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه ی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۰-۷۹"، مجله ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۱۲، دوره ۴، صص: ۱۱۰-۱۲۰.
۲۷. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۴)، «مدیریت منابع انسانی وامور کارکنان»، تهران، انتشارات نگاه دانش.
۲۸. شریفی، سمانه و قربانعلی سلیمی و سید احمد احمدی، (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ی ۴. صص: ۸۱-۱۰۶.
۲۹. شعبانی بهار، غلامرضا و ابوالفضل فراهانی و عبدالله جعفری، (۱۳۸۹)، " تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان"، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، شماره ۸، صص: ۴۲-۳۳.
۳۰. صمدی، عباس و رضا مهدوی خو، ۱۳۸۸، "بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان"، فصلنامه تخصصی مالیات، دوره جدید، شماره چهارم، مسلسل ۵۲، صص: ۷۱-۴۵.
۳۱. طالبان، م. ر، (۱۳۸۰)، "تاملی بر مطالعات و پژوهش‌ها مربوط به تعهد سازمانی در ایران و جهان"، ماهنامه پژوهش فرهنگی، سال هفتم، دوره جدید، شماره ۴.
۳۲. طراویان، م، (۱۳۸۵)، "ابعاد تعهد سازمانی دبیران مدارس منطقه متوسطه شهر اصفهان"، دانش و پژوهش در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، صص: ۱۲۰-۱۰۵.
۳۳. عباس زاده، عباس و فریبا برهانی و فاطمه السادات سید غیبی و مصطفی شکوهی، (۱۳۹۲)، "تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز"، اخلاق پزشکی، سال هفتم، شماره بیست و سوم، صص: ۴۷-۳۳.
۳۴. قمری، محمد، (۱۳۹۰)، "مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی"، رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد گرمسار، سال

- پنجم، شماره ۳، صص: ۱۱۹-۱۰۱.
۳۵. کاملی، محمد جواد و رضا دارابی و محمد جعفری و محمد نامجو کرمی، (۱۳۹۰)، "بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارآیی کارکنان ستاد ناجا"، توسعه، سال ششم، شماره ۲۰، صص: ۷۰-۴۱.
۳۶. کاظمی، حمید (۱۳۸۰)، «مدیریت حقوق و دستمزد»، تبریز: نشر مؤلف.
۳۷. گودرزوند چگینی و زهرا امین رود پشته، (۱۳۹۱)، "رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی با توجه به سن"، زن و جامعه، سال سوم، شماره چهارم، صص: ۶۸-۴۳.
۳۸. مجیدی، عبدالله، (۱۳۷۷)، "بررسی تاثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
۳۹. مدنی، حسین و محمد جواد زاهدی، (۱۳۸۴)، "تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد کارکنان"، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱.
۴۰. موسوی، محسن و محمد عبدالله مجیدی، (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان یکی از مراکز انتظامی شهر تهران"، طب انتظامی، دوره ۲، شماره ۳، صص: ۱۶۶-۱۵۹.
۴۱. نیلی، مسعود و شهاب نفیسی، (۱۳۸۴)، "نخمن سرمایه انسانی بر مبنای متوسط سالهای تحصیل نیروی کار برای ایران (۱۳۴۵-۱۳۷۹)"، فصلنامه پژوهش های اقتصادی ایران، سال هفتم، شماره ۲۵.
۴۲. الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۴)، «مدیریت عمومی»، نشر نی، چاپ بیست سوم.
۴۳. یعقوبی، م، سکینه سقاییان، حسن گرجی، محسن نوروزی و فاطمه رضایی، (۱۳۸۸)، "رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، پژوهش مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵.
۴۴. یگانه، محمد منتخب و نسرین ارشدی و مصطفی بهارلو و سحر احمدی چگنی، (۱۳۹۲)، "رابطه بین جو سازمانی اخلاقی، تبادل رهبر - عضو و اعتبار بیرونی ادراک شده با تعهد سازمانی"، روان شناسی اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۹، صص: ۷۳-۶۱.
45. Ahmed, S.A., Isa, U.H., Frag, M.A. (2013). *Evaluation of risk factors affecting time and cost of construction projects in Yemen*. International Journal of Management 5(4), 168-178.
46. Ahmad, z. , Dennis Taylor, (2009) , "Commitment to independence by

- internal auditors: the effects of role ambiguity and role conflict”, *Managerial Auditing Journal* Vol. 24 No. 9, pp. 899-925.
47. Bakan, İsmail, Tuba Büyükbeşe, Burcu Erşahan, (2011), An Investigation of Organizational Commitment and Education Level among Employees, *Int. J. Emerg. Sci.*, Vo.1, No.3, pp.231-245
 48. Boyar, S. L. , & Mosley, D. C. (2007) , “The relationship between Core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation”, *Journal of Vocational Behavior*, No. 71, PP. 265-281 .
 49. Cohen, A. & Gattiker, U. E. (1994), “Rewards and organizational commitment across structural characteristics: A Meta-analysis”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 9, No. 2, pp.137-157.
 50. Cohen,A. (1994). “Antecedents of organizational commitment”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 6, pp. 539-542 .
 51. Dogar, Nizamettin, PhD.Colonel, (2012), “Relations between organizational commitment and demographic factors: a research in banking sector”, *Academicus - International Scientific Journal*, 103-115
 52. Garcia, A. , Oliver herrbach, (2009) , “Organisational commitment, role tension and affective states in audit firms”, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25 No. 3, pp. 226-239 .
 53. Handlon, R. L. , (2009) , “The Departure of the Insurance Agent: The Impact Organizational Commitment, Organizational Justice, and Job Satisfaction have on Intent to Leave in the Insurance Industry”, *Dissertation Presented in Partial* .
 54. Hawkins, W. D. (1998) , “Predictors of Affective Organizational Commitment Among High School Principals, Virginia Polytechnic Institute and State University”, *Unpublished Doctoral Dissertation* .
 55. Kalbers, Lawrence P. ,William J. Cenker, (2007) , “Organizational commitment and auditors in public accounting”, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22 No. 4, pp. 354-375 .
 56. Khan , Irfanullah, Farhatullah Khan, Hamid Khan, Allah Nawaz, Naseem Bakht Yar, (2013), Determining the Demographic impacts on the Organizational Commitment of Academicians in the HEIs of DCs like Pakistan, *European Journal of Sustainable Development*, Vol.2 No. 4, pp.117-130
 57. Kline, C. J. and Peters, L. H. (1991) , "Behavioral commitment and tenure of New employees: a replication and extension", *Academy of Management*

- Journal, No. 34, PP. 194-204 .
58. Koustelios, A. ,N. Theodorakis, D. Goulimaris, (2004) , “Role ambiguity,role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece”, The International Journal of Educational Management, Vol. 18 , Number 2 , pp. 87–92 .
 59. Mayer, C. R. , Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1993) , "An integrative model of organizational trust", Academy of management Review, Vol. 20, No. 3, pp. 709-34;
 60. Meyer JP. Stanoley DJ. Herscoritch L. Topolaytsy L. (2002) , “ Affective, continuance and normative commitment to the organization; A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences”, Journal of vocational behavior , No. 61, PP. 20-25 .
 61. Meyer, J. P. , Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993) , “Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization”, Journal of Applied Psychology, Vol. 78 No. 4, pp. 538-51 .
 62. Mintzberg, H. (1990) , “The Design School: Reconsidering the Basic Premises of Strategic Management”, Strategic Management Journal, V. 11, No. 3, PP. 96-117 .
 63. Mohammed, Fatema. Eleswed, Muath. (2013), “ Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Studu in Bahrain” ,International Journal of Business, Humanities and Technology, Vol. 3,No. 5,PP. 43-54 .
 64. Mowday RT. Porter LW. Sterss RM. (1979) , “The measure of organizational commitment”, Journal of vocational behavior, V, 22, No. 8, PP. 90-106 .
 65. Mowdny, R. T. , Porter, L. W. , Steers, Richard M. (1982) , “Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitmunt, Absenteeism, and Turnover,NewYork, Academic press,”
 66. Pala ,Fikri ., Semih Eker, Melek Eker, (2008), The Effects Of Demographic Characteristics On Organizational Commitment And Job Satisfaction: An Empirical Study On Turkish Health Care Staff, The Journal of Industrial Relations and Human Resources, Vol.10, No.2 , April, PP. 1303-2860
 67. Pala, F & Eker, S & Eker, M. Is, G. (2008) , “The Effects of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Emprical Study on Turkish Health Care Staff”, The Journal of Industrial Relations & Human Resources, Vol. 10 .

68. Rafiee, Noora ., Mohammad Amin Bahrami, Samaneh Entezarian, (2015), Demographic Determinants of Organizational Commitment of Health Managers in Yazd Province, International Journal of Management, Accounting and Economics, Vol. 2, No. 1, ISSN 2383-2126 (Online)
69. Salami ,Samuel O. (2008), Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers, Anthropologist, Vol,10, No1, pp.31-38
70. Sikorska-Simmons, E. (2005) , “Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living”, The Erotological Society of America, Vol. 45, No. 2, PP. 196–205
71. Somers,M.j.(1995)“Organizational Commitment,Turn-Over & Absen-teesm: an Examination of Direct & Interaction Effects”, Jornal of Organizational Behavior, Vol. 16 .
72. Verheul I. (2003), “Human resource management practices in female and male-led businesses”, Small business economics, pp: 1-13.
73. Zangaro, G. A. (2001) , “Organizational Commitment: A Concept Analysis”, Nursing Forum, vol. 36 , NO. 2.

