

شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی

دکتر سید مهدی حسینی* دکتر علی مهدی زاده اشرفی**

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۰۳/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۷/۰۴

چکیده

در مقاله حاضر قصد بر آن است که ضمن اندازه گیری تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، عوامل مرتبط با آن نیز شناسایی شود. مطالعه مقدماتی در ادبیات تحقیق نشان داده است که عواملی از قبیل گروه شغلی، وجود فرصت‌های شغلی جایگزین، تاهل، سابقه کار در سازمان، حقوق و دستمزد، استنباط کارکنان از عدم تمرکز، استقلال کاری، تکرار پذیری کار، رضایت از سرپرست، جنسیت و سن می‌تواند بر میزان تعهد سازمانی کارکنان موثر باشد. برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی لوتانس استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و برای انتخاب اعضای نمونه از روش تصادفی طبقه‌ای و تصادفی ساده استفاده شده است. روش‌های آماری برای پاسخ به سوالات تحقیق شامل ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، آزمون‌های غیر پارامتری من ویتنی و کروسکال والیس بوده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داده 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.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت از سرپرست، عدم تمرکز، استقلال کاری

مقدمه

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. پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند به اعتقاد آنها معیارهای

اندازه‌گیری تعهد سازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه مندی برای حفظ عضویت در سازمان می‌باشد. چاتمن و اورایللی (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف کرده‌اند. در پژوهش حاضر تعهد سازمانی به عنوان یک

خدمت انجام داده است، نشان می‌دهد با بررسی تعهد سازمانی با دقت بیشتری می‌توان احتمال استعفا را پیش بینی کرد.

مطالعه بارن و همکاران نشان داده است که عواملی از قبیل مسئولیت فردی، تکرارپذیری کار، فرصت برای ارتقای شغلی، وجود فرصت‌های شغلی جایگزین، سن، سابقه، جنسیت و رضایت از سرپرست از عوامل موثر بر تعهد سازمانی محسوب می‌شوند.

بهبودی (۱۳۷۹) در یک بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی، ضمن نشان دادن وجود رابطه مثبت بین سن و تعهد سازمانی، بر وجود رابطه بین سابقه کار، سن، جنسیت و تاهل با تعهد عاطفی اشاره کرده است. در بررسی تاثیر عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران صنایع کرمان توسط سلاجقه (۱۳۷۷) به وجود رابطه بین عوامل نگاهدارنده و رضایت شغلی با تعهد سازمانی اشاره شده است. ریگی (۱۳۷۷) در بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان مخابرات استان سیستان و بلوچستان نشان داد که بین پذیرش اهداف از سوی کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری و امنیت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

در تحقیق دیگری که توسط اشرفی (۱۳۷۴) جهت تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان زغال سنگ البرز شرقی انجام گرفت وجود رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی، عوامل نگاهدارنده و برخی از عوامل محیطی مورد تایید قرار گرفت. حسین زاده (۱۳۸۳) با استفاده از الگوی سه بعدی می‌یر و آلن در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارشناسان شهرداری مشهد نشان داد که بین عملکرد و تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی رابطه مستقیم وجود دارد. در تحقیق دیگری که توسط مدنی (۱۳۸۳) با عنوان شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز فجر انجام شد، ضمن استفاده از الگوی می‌یر و آلن نشان داد که حمایت سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، احساس عدالت سازمانی، فرصت‌های شغلی موجود در خارج از سازمان، فرصت‌های ارتقای شغلی، نگرش مثبت به کار، امنیت شغلی، تحصیلات، سابقه کار و رسیدگی به

متغیر وابسته مورد مطالعه قرار گرفته است. براساس مطالعه مقدماتی پژوهشگر در ادبیات تحقیق روشن شده است که تعهد سازمانی کارکنان تحت تاثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد؛ این عوامل شامل: سن، جنسیت، تاهل، سابقه کار در سازمان، حقوق و دستمزد، سطح شغلی، استنباط کارکنان از عدم تمرکز، استقلال کاری، تکرارپذیری کار، فرصت‌های ارتقا، وجود فرصت‌های شغلی جایگزین، رضایت از سرپرست و عواملی از این قبیل می‌باشد. پژوهشگر در نظر دارد از یک طرف به کمک پرسشنامه لوتانس تعهد سازمانی کارکنان واحد فیروزکوه را اندازه‌گیری و از طرف دیگر با استفاده از تعدادی سوال که به پرسشنامه مذکور اضافه شده است عوامل موثر بر تعهد را اندازه‌گیری کند و در نهایت به کمک روش‌های آماری مناسب روابط موجود بین متغیرهای تحقیق مطالعه شده است.

دلایل زیادی وجود دارد که چرا سازمان‌ها باید تعهد سازمانی اعضای خود را افزایش دهند (استیروز و پورتر، ۱۹۹۲). اول اینکه تعهد سازمانی یک مفهوم نسبتاً جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی متفاوت است. برای مثال پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند ناراضی باشند، که در این صورت آنها کار مشابهی را در محیط‌های دیگر جستجو می‌کنند. یا بالعکس پیشخدمت‌های رستوران ممکن است احساس مثبتی از محیط کار داشته باشند، ولی از شغلشان متنفر باشند (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰). دوم اینکه تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، عملکرد و تمایل به ترک خدمت رابطه دارد.

تعهد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند (مورهد و گریفین، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴).

پورتر در تحقیقی که درباره عوامل موثر بر ترک

است. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه، در دو مرحله زمانی متفاوت پرسشنامه در بین یک گروه ۳۰ نفره از اعضای جامعه آماری توزیع و جمع آوری شده و سپس به روش ضریب آلفای کرونباخ تحلیل شده است. نتیجه حاصل نشان داده است که اندازه این ضریب ۰/۸۵/می باشد. برای پاسخ به سوالات تحقیق بر مبنای نوع متغیر و مقیاس اندازه‌گیری آنها از روش‌های ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، آزمون من و یتنی یو و آزمون کروسکال والیس استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

برای بیان توصیفی داده‌های آماری جمع آوری شده با توجه به نوع و مقیاس اندازه‌گیری متغیرها از شاخص مرکزی میانه استفاده شده است.

جدول شماره (۱): تعهد سازمانی بر اساس جنسیت

جنسیت	میانه
مرد	۵۲
زن	۴۶
کل	۴۸

محاسبه اندازه میانه در گروه مورد مطالعه نشان داده است که مردان با میانه ۵۲ در مقایسه با گروه زنان که دارای میانه تعهد سازمانی ۴۶ بوده‌اند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردار بوده‌اند.

جدول شماره (۲): تعهد سازمانی بر اساس سن

سن	میانه
زیر ۳۰ سال	۴۹
۳۰ الی ۴۰ سال	۴۸
بالتر از ۴۰ سال	۴۳
کل	۴۹

مشکلات کارکنان از عوامل موثر بر تعهد سازمانی می‌باشند. وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) در مطالعه رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان داده است که عواملی چون رضایت از شغل، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، امکان ارتقای شغلی و حقوق و مزایا، بر میزان تعهد سازمانی کارکنان موثر بوده است. بازارگادی (۱۳۸۵) در بررسی تعهد سازمانی پرستاران و عوامل موثر بر آن به تاثیر امنیت شغلی، میزان پرداخت‌ها و آموزش بر تعهد سازمانی پرستاران اشاره کرده است. در تحقیق دیگری توسط حسینیان (۱۳۸۶) در جهت شناسایی عوامل درون سازمانی موثر بر تعهد سازمانی کارکنان کلاتری‌های تهران به تاثیر ماهیت کار، همسویی اهداف کارکنان و سازمان، خواست قلبی، تامین شرایط برای کسب موفقیت و اقدامات رفاهی بر تعهد سازمانی اشاره شده است.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر بر مبنای هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و بر مبنای روش انجام تحقیق از یک طرف به لحاظ بیان وضعیت فعلی متغیرهای تحقیق به روش نظر سنجی، توصیفی - پیمایشی محسوب می‌شود و از طرفی دیگر بر مبنای آنکه پژوهشگر قصد مطالعه روابط بین متغیرهای تحقیق را دارد یک تحقیق همبستگی به حساب می‌آید.

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کارمندان واحد دانشگاهی فیروزکوه می‌باشند که در زمان انجام پژوهش تعداد آنها ۸۵ نفر بوده است.

از جامعه آماری مورد مطالعه تعداد ۶۸ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق انتخاب شده‌اند. برای محاسبه حجم نمونه آماری با توجه به تعداد اعضای جامعه آماری به جدول جرسی و مورگان مراجعه شده است.

برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه لوتانس و با ایجاد تغییراتی در آن استفاده شده است. این پرسشنامه شامل تعداد ۲۷ سوال می‌باشد که از بین آنها تعداد ۱۵ سوال برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی و سایر سوالات برای اندازه‌گیری سایر متغیرهای تحقیق ارائه شده

سوال شماره ۱

آیابین تعهد سازمانی واستقلال کاری رابطه وجود دارد؟ برای پاسخ به این سوال تحقیق از روش ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده است. نتیجه حاصل از انجام این آزمون نشان می‌دهد که اندازه ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰.۳۴٪ می‌باشد.

۰.۳۱۷	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
۰.۰۰۹	سطح معنادار

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 1$$

چون سطح معنادار حاصل از آزمون کمتر از ۰.۰۵٪ است به معنای رد H_0 می‌باشد.

سوال شماره ۲

آیا بین سابقه کار و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟ برای پاسخ به دومین سوال تحقیق از روش ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده است. خروجی حاصل از به کارگیری نرم افزار آماری SPSS در پاسخ به این سوال نشان داده است که اندازه ضریب همبستگی ۰.۲۰۴- است؛ ولی این رابطه بر اساس خروجی کامپیوتر معنادار نیست.

-۰.۲۵۳	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
۰.۰۶۰	سطح معناداری

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 0$$

سوال شماره ۳

آیا بین تعهد سازمانی و استنباط کارکنان از عدم تمرکز رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که بیشترین اندازه تعهد سازمانی در گروه سنی زیر ۳۰ سال و کمترین اندازه تعهد سازمانی در گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال مشاهده شده است.

جدول شماره (۳): تعهد سازمانی بر اساس واحد شغلی

تعمد سازمانی	میانہ
آموزشی	۴۵/۵
پژوهشی	۶۲/۵
مالی	۴۹
دانشجویی	۵۲
سایر واحدها	۴۳
کل	۴۹

بر اساس اطلاعات موجود در جدول شماره (۳) گروه کارکنان واحد پژوهش با میانہ ۶۲/۵ دارای بیشترین تعهد سازمانی و کارکنان سایر واحدها با میانہ ۴۳ دارای کمترین تعهد سازمانی بوده‌اند.

جدول شماره (۴):

تعهد سازمانی بر اساس وضعیت تاهل

وضعیت تاهل	میانہ
مجرد	۴۶/۵
متاهل	۴۹
کل	۴۹

جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که در نمونه آماری مورد مطالعه گروه کارکنان متاهل با داشتن میانہ امتیازات ۴۹ دارای تعهد سازمانی بیشتری نسبت به گروه مجردان بوده‌اند.

آزمون فرضیه‌ها

برای پاسخ به سوالات تحقیق با توجه به مقیاس اندازه‌گیری و ماهیت منغیرهای مورد مطالعه از سه روش غیر پارامتری استفاده شده است.

سوال شماره ۵

آیا بین تکرار پذیری کار و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال تحقیق از روش ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن استفاده شده است. نتیجه حاصل از انجام این روش نشان داده است که بین تکراری بودن کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد

۰.۳۳۹	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
۰.۰۰۶	سطح معناداری

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 0$$

سوال شماره ۶

آیا بین حقوق و دستمزد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد؟

در پاسخ به ششمین سوال تحقیق از روش ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن استفاده شده است. نتیجه حاصل از به کارگیری نرم افزار آماری SPSS در پاسخ به این سوال نشان داده است که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد.

-۰.۰۷۹	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
۰.۶۰	سطح معناداری

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 0$$

سوال شماره ۷

آیا میزان تعهد سازمانی در واحدهای مختلف سازمانی یکسان است؟

برای پاسخ به این سوال تحقیق از روش غیر پارامتری

برای پاسخ به این سوال از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن استفاده شده است. نتیجه حاصل از به کار گیری این روش نشان داده است که بین این دو متغیر ضریب همبستگی ۰.۳۳۶ بوده است.

۰.۳۳۸	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
۰.۰۰۶	سطح معناداری

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 0$$

با توجه به اینکه سطح معناداری حاصل از خروجی کامپیوتر کمتر از ۵٪ می‌باشد H_0 رد می‌شود و فرضیه وجود رابطه تایید می‌شود.

سوال شماره ۴

آیا میزان تعهد سازمانی در گروه‌های جنسی متفاوت است؟

برای پاسخ به چهارمین سوال تحقیق از روش غیر پارامتری من ویتنی یو استفاده شده است. خروجی حاصل از به کارگیری نرم افزار آماری SPSS نشان داده است که میزان تعهد سازمانی مردان با اختلاف معناداری بیشتر از تعهد سازمانی زنان است.

جنسیت	میانگین رتبه‌ها
مرد	۳۷/۴۱
زن	۲۶/۸۰

اندازه u	۳۴۵/۵
Z	-۲/۲۳۱
سطح معنادار	٪۲۶

H_0 تعهد سازمانی در زنان و مردان یکسان است.

H_1 تعهد سازمانی در زنان و مردان یکسان نیست.

سوال شماره ۹

آیا بین فرصت‌های شغلی جایگزین و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال تحقیق از روش ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن استفاده شده است. نتیجه حاصل نشان داده است که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد

۰.۰۳۴	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
۰.۷۸۷	سطح معناداری

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 0$$

سوال شماره ۱۰

آیا بین سن و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد؟ در پاسخ به دهمین سوال تحقیق از روش غیر پارامتری ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن استفاده شده است. نتیجه حاصل از به کارگیری این روش نشان داده است که بین سن و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۰.۰۸۹	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
۰.۴۸۹	سطح معناداری

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 0$$

یافته‌ها

با توجه به تجزیه و تحلیل انجام شده به کمک نرم افزار آماری SPSS بر داده‌های جمع آوری شده اطلاعات زیر حاصل شده است

بین تعهد سازمانی و استقلال کاری رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد

کروسکال والیس استفاده شده است. نتیجه حاصل از به کارگیری این روش نشان داده است که کارکنان واحد پژوهشی از بالاترین سطح تعهد سازمانی برخوردارند.

میانگین رتبه‌ها	گروه‌های شغلی
۲۲/۰۳	آموزشی
۴۰/۷۵	پژوهشی
۲۷/۶۱	مالی
۳۳/۹۳	دانشجویی
۱۹/۹۰	سایر واحدها

۹/۵۴۹	کای دو
۴	درجه آزادی
٪۴۹	سطح معناداری

H_0 تعهد سازمانی در گروه‌های شغلی یکسان است.

H_1 تعهد سازمانی حداقل در دو گروه متفاوت است.

سوال شماره ۸

آیا بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال تحقیق از روش غیر پارامتری ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن استفاده شده است. نتیجه حاصل از انجام این آزمون نشان داده است که میزان رضایت افراد از سرپرست و میزان تعهد سازمانی آنها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۰.۴۹۳	ضریب همبستگی
۶۶	درجه آزادی
٪۰۰۰	سطح معناداری

$$H_0: R = 0$$

$$H_1: R \neq 0$$

بارن (۲۰۰۳) به وجود رابطه بین استقلال کاری و تعهد سازمانی اشاره شده است که این نتایج در تحقیق حاضر نیز قابل مشاهده است.

- نتایج تحقیقات ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) استیروز، پورتر و مودی (۱۹۷۴) ریگ (۱۳۳۷) مودی و همکاران (۱۹۷۹) نشان از وجود رابطه بین عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی داشته است. این نتایج با نتایج تحقیق حاضر همخوانی داشته است.

- نتایج تحقیق حاضر نتوانسته است رابطه بین امکان استخدام در سایر سازمان‌ها و تعهد سازمانی کارکنان را اثبات کند؛ در حالی که تحقیقات استیروز، پورتر و مودی (۱۹۷۴) و بارن (۲۰۰۳) و مدنی (۱۳۸۳) و وحیدیان (۱۳۸۵) نشان‌دهنده رابطه بین دو متغیر مذکور بوده است.

- ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰)، سلاجه (۱۳۷۷) و وحیدیان (۱۳۸۵) و بازارگاردی (۱۳۸۵) نشان داده است که بین حقوق و میزان تعهد سازمانی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد؛ ولی این نتیجه در تحقیق حاضر مشاهده نشده است.

- نتیجه تحقیق حاضر رابطه‌ای بین تعهد سازمانی و سابقه کار نشان نداده است. در حالی که وجود رابطه مستقیم در تحقیقات ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) بهبودی (۱۳۷۹) و مدنی (۱۳۸۳) ولی و هندرسون (۱۹۹۶) قابل مشاهده است.

منابع

- ۱- اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴) تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارمندان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس تهران
- ۲- بازارگاردی، مهنوش (۱۳۸۵) تعهد سازمانی پرستاران و عمل مرتبط با آن، نشریه دانشکده پرستاری دانشگاه شهید بهشتی شماره ۵۴
- ۳ حسینیان، شهابت و همکاران (۱۳۸۶) عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی

بین تعهد سازمانی سابقه کاری رابطه معناداری وجود ندارد

بین تعهد سازمانی استنباط از عدم تمرکز رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان بوده است.

بین تعهد سازمانی و تکرار پذیری کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

بین تعهد سازمانی و حقوق دستمزد رابطه معناداری وجود ندارد.

بیشترین میزان تعهد سازمانی در واحدهای سازمانی به ترتیب در واحدهای پژوهشی، دانشجویی، مالی و آموزشی مشاهده شده است.

بین تعهد سازمانی و رضایت از سرپرست رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

بین تعهد سازمانی و فرصت‌های شغلی جایگزین رابطه‌ای مشاهده نشده است.

بین تعهد سازمانی و سن رابطه‌ای مشاهده نشده است.

مقایسه با ادبیات تحقیق

- نتایج تحقیقات ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) بارن (۲۰۰۳) و بهبودی (۱۳۷۹) نشان‌دهنده وجود رابطه مستقیم بین سن و تعهد سازمانی بوده است؛ در حالی که نتایج تحقیق حاضر با این نتایج همخوانی نداشته است.

- یکی از نتایج تحقیق حاضر این بوده است که تعهد سازمانی در زنان کمتر از مردان بوده است؛ در حالی که نتایج تحقیق ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) نشان از بالاتر بودن تعهد سازمانی در زنان بوده است.

- نتایج تحقیقات بارن (۲۰۰۳) و وحیدیان (۱۳۸۱) و لیچ (۲۰۰۵) نشان‌دهنده وجود رابطه مستقیم بین رضایت از سرپرست و تعهد سازمانی بوده است این نتایج با نتایج تحقیق حاضر همخوانی داشته است.

- یکی از نتایج تحقیق حاضر نشان از وجود رابطه معکوس بین تکرار پذیری کار و تعهد سازمانی داشته است. نتیجه مشابهی نیز در تحقیق بارن و همکاران (۲۰۰۳) قابل مشاهده است.

- در تحقیقات استیروز، پورتر و مودی (۱۹۷۴) و

کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ

۴- رابینز، استیفن (۱۳۷۴) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی

مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، مجله جامعه‌شناسی

ایران، دوره ششم، شماره ۱

۸- مورهد، جوگریفین، ر (۱۳۷۷) رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید (تاریخ انتشار به زبان اصلی (۱۹۸۹))

۵- ریگی، خداداد (۱۳۷۷) بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات استان سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد کرمان

۹- هرسی، پاولو بلانچارد، کنت (۱۳۷۳) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران، جهاد دانشگاهی

۶- مدنی، حسین (۱۳۷۳) تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌های پالایش گاز فجر و بید بلند، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور

10- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, p.v (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, journal of applied psuchology, vol 59 , no 5,603-9*

۷- مدنی، حسین (۱۳۸۴) تعیین اولویت عوامل

