

بررسی میزان تعهد سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای سن و جنس در دانشگاه پیام نور کاشان

منیره کتابچی

عضو هیئت علمی مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور ایران

ketabchimonireh@gmail.com

چکیده

در این تحقیق سعی شده است که عوامل تاثیرگذار بر تعهد سازمانی پرسنل مورد شناسایی قرار گرفته و به این سوال پاسخ داده شود که: چه رابطه ای بین ویژگیهای شخصی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، نوع استخدام، میزان حقوق و مزایا و ...) و میزان تعهد سازمانی پرسنل وجود دارد؟ در این مقاله ی تحلیلی و آماری برآنیم که: سنجش میزان تعهد سازمانی و اندازه گیری اثر آن بر رفتارهای شغلی کارکنان و اساتید دانشگاه پیام نور کاشان در سال ۹۴ نظیر سن و جنس. حجم جمعیت آماری پژوهش فوق ۴۰ نفر می باشد، که با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۰,۹۵، اشتباه مجاز ۰,۰۵، ارائه گردیده است. همینطور از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده و اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. در این تحقیق با توجه به داده های گردآوری شده، به بررسی فرضیات تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها از طریق آماره های توصیفی و استنباطی پرداخته شده است. آماره های توصیفی بکار رفته در این تحقیق شامل جداول فراوانی و شاخصهای مرکزی و پراکندگی و نمودارهای میله ای است و در سطح استنباطی نیز از، آزمون های آماری t استیودنت، کای اسکوار، کروسکال والیس، کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی ... در نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و نرم افزار Excel استفاده شده است.

واژگان کلیدی: تعهد، ویژگی های شخصی، دانشگاه پیام نور

مقدمه

هر چقدر سازمانها و مؤسسات بزرگتر و بر حجم فعالیت آنها افزوده شود احتیاج به منابع انسانی متعهد و با انگیزه افزایش می یابد. لذا هرچقدر این سرمایه از کیفیت بهتر و بیشتر برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود و بالعکس در صورتی که سازمانها نتوانند نیروی انسانی با کیفیت و متعهد را بکارگیرند، قادر نخواهند بود از سایر منابع از قبیل تجهیزات و مواد اولیه استفاده بهینه ببرند و با مشکلات عدیده ای از قبیل کاهش کارایی و بهره وری روبرو بوده و در نهایت سبب زوال سازمان خواهند شد (احمدپور، ۱۳۷۹). در این تحقیق ویژگیهای شخصی به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق تحلیلی با استعانت از مطالعه ی موردی و ابزارهای آماری سعی شده است که عوامل تاثیرگذار بر تعهد سازمانی پرسنل مورد شناسایی قرار گرفته و به این سوال پاسخ داده شود که: چه رابطه ای بین ویژگیهای شخصی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، نوع استخدام، میزان حقوق و مزایا و ...) و میزان تعهد سازمانی پرسنل وجود دارد؟ در این تحقیق خصوصیات و معیارهای سنجش افراد که از شخصی به شخص دیگر فرق می کند عبارتند از سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه خدمت، حقوق و دستمزد. در این مقاله سعی شده بدنبال آن باشیم که آیا کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند؟ آیا مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند؟ و برای این امر باید چه اقداماتی را مهیا سازند؟ که با پرسشنامه پنج گزینه ای مشتمل بر ذیل بدنبال اثبات روایی و پایایی آن هستیم. پرسشنامه مورد استفاده از دو قسمت تشکیل شده است که قسمت اول به مشخصات فردی و شغلی افراد مربوط بوده و قسمت دوم شامل پرسشنامه تعهد سازمان بوده (استرون، ۱۳۷۷). که توسط مودای، پورترو استیرز در سال ۱۹۷۹ ابداع شده است. این پرسشنامه، مشتمل بر ۱۶ سؤال می باشد که برای هر سؤال ۵ پاسخ از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم در نظر گرفته شده است.

ادبیات پژوهش

یکی از اصول و مفاهیم اساسی در اداره سازمانها در نظر گرفتن میزان دلبستگی و تعهد افراد شاغل در سازمان می باشد. به عبارتی تعهد را می توان نوعی وابستگی احساسی و وظیفه ای فرد به محیط کاری اش دانست و تعهد تمایل بکارگیری تلاش قابل توجهی را برای بهبود سازمان و پذیرش ارزشها و اهداف آن ایجاد کرده است و براساس نظریات تحت تاثیر عوامل فردی و سازمانی واقع می شود (پازارگادی، ۱۳۸۵). در خصوص تعهد سازمانی گفته اند تعهد سازمانی عبارت است از میزانی که فرد هویت خود را از سازمان دانسته و در سازمان مشارکت می نماید. که دربرگیرنده سه عنصر و عامل زیر می باشد:

۱- اعتقاد به اهداف سازمان و پذیرش آنها.

۲- میل به کوشش و تلاش قابل توجه برای سازمان.

۳- تمایل و اشتیاق عمیق برای استمرار عضویت در سازمان (حضور، ۱۳۸۴).

چاتمن و اورایی، تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خودسازمان و دورارزشهای ابزاری آن «وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر» تعریف می کنند (Abraham، ۱۹۹۷). بر اساس نظر کلیپ تعهد سازمانی مبین رفتار افراد در جهت ارزشها و اهداف سازمان براساس انتظارات هنجاری و قانونی سازمانها از اعضایشان می باشد (Allen، ۱۹۹۰). وینز (۱۹۸۲)، معتقد است تعهد سازمانی سبب پافشاری و فداکاری شخص جهت کامیابی سازمانش شده و بیانگر شیفتگی و تمایل افرا به سازمان می باشد (حمیدی، ۱۳۸۲). شهیدمطهری در باره تعهد چنین می گوید: تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهای است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می باشد.

فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ آنها پیمان بسته صیانت کند (Allen، ۱۹۹۶).

یافته ها

فرضیه ۱: بین تعهد سازمانی و سن کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.
 برای تحلیل این فرضیه و بررسی رابطه بین دو متغیر مورد نظر از آزمون کروسکال-والیس استفاده شده است.
 فرضیه ۱ را به صورت زیر فرمول بندی می کنیم:
 H_0 : بین تعهد سازمانی و سن کارمندان رابطه معنی داری وجود ندارد.
 H_1 : بین تعهد سازمانی و سن کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.
 نتایج این آزمون در جداول ۱ و ۲ نشان داده شده است.

جدول ۱: رتبه های به دست آمده برای آزمون کروسکال-والیس در فرضیه ۱

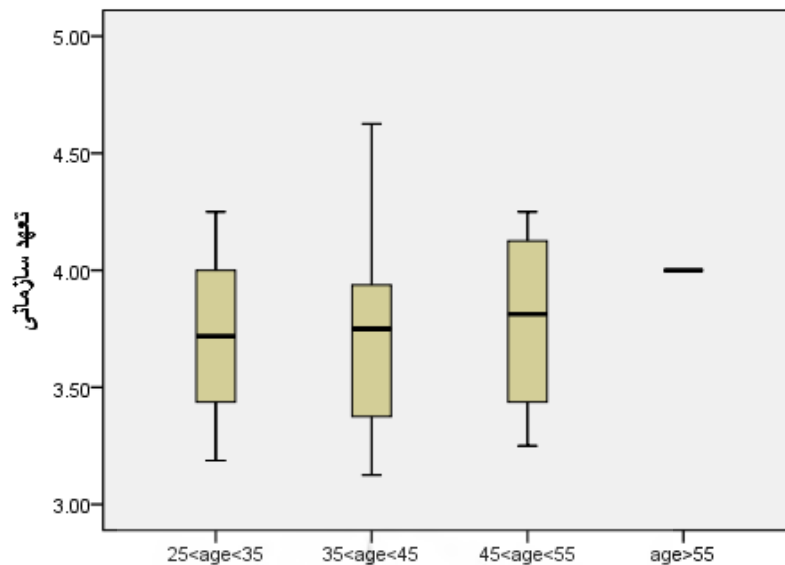
| رتبه های به دست آمده برای آزمون کروسکال-والیس در فرضیه ۱ | | | |
|--|---------------------|-------|-----------------|
| تعهد سازمانی | گروه های سنی | تعداد | میانگین رتبه ها |
| | سن بین ۲۵ تا ۳۵ سال | 24 | 20.25 |
| | سن بین ۳۵ تا ۴۵ سال | 11 | 19.82 |
| | سن بین ۴۵ تا ۵۵ سال | 4 | 21.63 |
| | سن بیشتر از ۵۵ سال | 1 | 29.50 |
| | مجموع | 40 | |

جدول ۲: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای فرضیه ۱

| | تعهد سازمانی |
|-------------|--------------|
| Chi-Square | .684 |
| Df | 3 |
| Asymp. Sig. | .877 |

با توجه به جدول ۱ مشاهده می شود که میانگین رتبه های به دست آمده برای متغیر تعهد سازمانی در گروه های سنی تفاوت زیادی با یکدیگر ندارند. اگرچه به نظر می رسد که با افزایش سن، رتبه مربوط به تعهد سازمانی افزایش یافته است و هرچه سن بیشتر باشد تعهد سازمانی نیز بیشتر است اما برای بررسی معنادار بودن اختلاف بین گروه های سنی در رابطه با تعهد سازمانی بایستی از آزمون های آماری استفاده می شود. از طرفی مقدار آماره کای-اسکووار و سطح معناداری (Sig.) در جدول شماره ۲ نشان می دهد که فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین متغیر تعهد سازمانی و متغیر سن را نمی توان در سطح

معنی دار ۵ درصد رد کرد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده نتیجه میگیریم که از نظر پاسخ دهنده ها ارتباطی بین سن و تعهد سازمانی وجود ندارد. این نتایج با استفاده از نمودار زیر نیز بهتر قابل مشاهده است:



فرضیه ۲: بین تعهد سازمانی و جنسیت کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در جدول ۳ نشان دهنده نرمال بودن متغیر تعهد سازمانی در دو گروه مرد و زن است بنابراین برای بررسی رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی می توان از آزمون پارامتری t استیودنت برای نمونه های مستقل استفاده کرد. ابتدا فرضیه ۲ را به صورت زیر فرمول بندی می کنیم:

{

بین تعهد سازمانی و جنسیت کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد: H_0

بین تعهد سازمانی و جنسیت کارمندان رابطه معناداری وجود دارد: H_1

نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و آزمون t استیودنت در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳: بررسی نرمال بودن متغیر تعهد سازمانی در گروه های جنسیت با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

| جنسیت | تعهد سازمانی | |
|-------|------------------------|--------|
| زن | N | 16 |
| | Mean | 3.7695 |
| | Std. Deviation | .36064 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | .704 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .704 |
| مرد | N | 24 |
| | Mean | 3.7292 |
| | Std. Deviation | .37711 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | .761 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .608 |

جدول ۴ نشان می دهد که امتیازات مربوط به دو گروه مرد و زن چندان اختلافی با یکدیگر ندارند و این موضوع با توجه به آزمون t استیودنت در جدول ۵ نیز به وضوح مشخص است؛ چون مقدار Sig. بیشتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم اختلاف دو گروه مرد و زن در مورد تعهد سازمانی را نمی توان رد کرد. پس با توجه به نتایج این آزمون ارتباطی بین جنسیت و تعهد سازمانی وجود ندارد.

جدول ۴: آماره های توصیفی امتیازات فرضیه ۲ برای دو گروه مرد و زن

| زن | مرد | |
|------|------|--------------|
| 16 | 24 | تعداد |
| 3/76 | 3/72 | میانگین |
| 0/37 | 0/36 | انحراف معیار |

جدول ۵: نتایج آزمون t- استیودنت برای فرضیه ۲

| فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین ها | | | | | | فرض برابری واریانس ها در نظر گرفته شده است |
|--|----------|----------------------------------|-------------------|------------------|------------|--|
| حد بالا | حد پائین | خطای استاندارد اختلاف میانگین ها | اختلاف میانگین ها | Sig/آزمون دوطرفه | درجه آزادی | |
| t | | | | | | |
| 0/28 | -/02 | /11 | 0/04 | /738 | 38 | 0/337 |

نتیجه گیری

مدیران باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایداری را بیشتر کنند در تحقیقات انجام شده در خصوص تعهد دریافتند، کارکنان با تعهد بالا عملکرد بهتری نسبت به کارکنان با تعهد کمتر دارند. مدیران می توانند از مزایای تعهد کارکنان در راستای برخورد با مشکلات سازمانی استفاده نموده و با در نظر گرفتن و شناسایی میزان تعهد سازمانی موجود از آن به عنوان عاملی در جهت بالا بردن سطح رضایت و همچنین افزایش عملکرد شغلی استفاده نمایند. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون های آماری نشان می دهد که پاسخ به سوالات تعهد سازمانی، مقدار متوسط رتبه ها برای ۱۳ سوال بیشتر از عدد ۳ یعنی حد متوسط است و نظر پاسخ دهنده ها تغییر پذیری کمی داشته و اختلاف نظر بایکدیگر نداشته اند فرضیه ای که رابطه بین تعهد سازمانی و سن کارمندان را بررسی می کرد نشان داد که میانگین رتبه های بدست آمده برای متغیر تعهد سازمانی در گروه های سنی تفاوت زیادی با یکدیگر ندارند اگرچه به نظر می رسد که با افزایش سن، رتبه مربوط به تعهد سازمانی نیز بیشتر است اما آزمون آماری نشان می دهد که متغیر تعهد سازمانی و متغیر سن رابطه معناداری باهم ندارند بنابراین فرضیه صفر را رد نمی کنیم. فرضیه دوم که رابطه بین تعهد سازمانی و جنسیت کارمندان را بررسی می کرد نشان داد که امتیازات مربوط به دو گروه مرد و زن چندان اختلافی باهم ندارند و با توجه به نتایج آزمون، ارتباطی بین جنسیت و تعهد سازمانی وجود ندارد در نتیجه فرض صفر رد نمی شود

پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق

- باتوجه به یافته های تحقیق و مطالعات صورت گرفته پیشنهادات زیر جهت ارتقاء سطح تعهد کارکنان ارائه می گردد.
۱. با ایجاد تیمی متخصص، وضعیت تعهد سازمانی پرسنل بصورت دوره ای در سطوح مختلف سازمان ارزیابی شده و بازخورهای لازم ارائه گردد.
 ۲. عوامل شخصی اثر گذار بر تعهد سازمانی پرسنل مورد بررسی قرار گرفته و علت سطوح پایین تعهد جهت ارائه راهکار بررسی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند.
 ۳. با بستر سازی مناسب، شرایطی جهت ورود افراد متعهد به سازمان از طریق برگزاری آزمون و تکمیل پرسشنامه های تعهد سازمانی و همچنین مصاحبه های تخصصی و... فراهم گردد.
 ۴. در تعیین اهداف و ارزشهای سازمان از نظرات کارکنان استفاده شده و در تصمیمات مرتبط با حوزه کاریشان مشارکت داده شوند.
 ۵. افراد متعهد در سازمان شناسایی شده و ضمن تشویق، سطوح بالاتری از مسوولیت به آنها واگذار شده و شرایط رقابت سازنده و مثبت برای سایر پرسنل نیز فراهم گردد
 ۶. تسهیلات رفاهی برای کلیه پرسنل در نظر گرفته شود که این امر تاثیر مثبتی بر تعهد کارمندان ایجاد می کند
 ۷. در زمینه برخورد کارمندان بالاخص پرسنل آموزش و مسول گروهها با دانشجویان کلاسهای آموزش ضمن خدمت مبنی بر نحوه ارتباط و چگونگی رفع مشکلات دانشجویان فراهم شود و همچنین از طریق توزیع پرسشنامه بین دانشجویان، میزان کارایی و همکاری آنها مورد ارزیابی قرار گیرند تا کارمندان نسبت به مسولیت کاری خود آگاه تر شوند و برای رفع نواقص کاریشان تلاش کنند.

منابع و مآخذ

۱. احمد پور، محمود و شائمی، علی (۱۳۷۹). رابطه تعهد و وجدان کاری با تعهد سازمانی، توسعه مدیریت، شماره ۱۱ و ۱۲
۲. استرون، حسین (۱۳۷۷). تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷
۳. بازارگادی، مهرنوش و جهانگیر، فریدون (۱۳۸۵). تعهد سازمانی پرستاران و عمل مرتبط با آن، نشریه دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه شهیدبهشتی، شماره ۵۴
۴. حضوری، محمد جواد (۱۳۸۴). رابطه تعهد سازمانی با ویژگیهای اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور، فصلنامه دانشگاه پیام نور، سال سوم، شماره سوم، پائیز ۱۳۸۴
۵. حمیدی، مهرزاد و کشتی دار، محمد (۱۳۸۲). بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های کشور، نشریه حرکت، شماره ۱۵
6. Abraham, R. (1997). The Relationship of Vertical and Horizontal Individualism and Collectivism to Entrepreneurship and Organizational Commitment. *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol.18, Issue .4.
7. Allen, N.j. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement & Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63
8. Allen, N. J & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.49