

## بررسی رابطه بین ابعاد اصلی شغل و میزان تعهد سازمانی (کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی

### استان گلستان)

تاریخ دریافت مقاله: تیر ۱۳۹۵

تاریخ پذیرش مقاله: آبان ۱۳۹۵

مجید شیخی پیشکمری، محسن ملک محمدی

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران. ایمیل: [Bimarestan.kalaleh@gmail.com](mailto:Bimarestan.kalaleh@gmail.com)

<sup>۲</sup> استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، علی آباد کتول، ایران.

#### چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ابعاد اصلی شغل و میزان تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان (مراکز گالیکش، کلاله، مراوه تپه) پرداخته شده است. در این راستا ابعاد اصلی شغل بر اساس الگوی الهام و هاگمن و تعهد سازمانی بر مبنای الگوی آلن و مایر مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان (مراکز گالیکش، کلاله، مراوه تپه) به تعداد ۵۸۱ نفر می‌باشد، و حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر با ۲۳۴ نفر می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی و همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ابعاد اصلی شغل ۰/۹۳۰ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۵۸ می‌باشد، نتایج حاصل از تحقیق به شرح زیر می‌باشد: بین ابعاد اصلی شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه‌گان کلیدی: ابعاد اصلی شغل، تعهد سازمانی، مراکز بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گلستان.

#### مقدمه

اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است، که شاید عمده ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. یکی از عوامل پنهان ولی تاثیر گذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنان به سازمان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد (رابینز، ۱۳۸۳). دلایل زیادی وجود دارد، از این که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. کارایی و توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت ها و سازمان ها بزرگ تر می شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. صاحب نظران علم مدیریت، تعهد سازمانی را چنین تعریف کرده‌اند: نگرش یا جهت گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می سازد (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰). - آلن و می یر (۱۹۹۱)، معتقدند، که تعهد یک حالت روانی است، که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. این اندیشمندان تعهد را به سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم کرده اند، که به صورت زیر تعریف می شوند: الف- تعهد عاطفی: تعهد عاطفی بیانگر وابستگی عاطفی و تعیین هویت فرد با ارزشها و اهداف سازمان می باشد (خواستن و میل باطنی برای ماندن در سازمان). ب- تعهد مستمر: مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداش های ناشی از ماندن در سازمان می شود. عبارتی با صرف وقت، عمر و تلاش بیشتر افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی شوند، و ضرورتاً به کار خویش ادامه می دهند. ج- تعهد هنجاری: بیانگر احساس وظیفه و دین نسبت به سازمان و الزام اخلاقی بر ای ماندن در سازمان می‌باشد.

با توجه به شرایط پیچیده و پویای جهان امروز و ورود به عصر ارتباطات و اطلاعات که باعث تبدیل شدن جهان به دهکده‌ای کوچک شده است، و پیشرفت شگرف دانش و فناوریهای گوناگون بشری و به تبع آن بالا رفتن سطح زندگی و توقعات انسان و همچنین تغییرات پرشتاب فرهنگی در جوامع سنتی، می توان نتیجه گرفت، که دیگر نمی‌توان سازمان‌ها را که نمودی از جامعه هستند، بدون در نظر گرفتن شرایط پویای محیط داخلی و خارجی اداره کرد. در این بین بیشتر تحولات شامل واگذاری اختیار قدرت تصمیم‌گیری به افراد در سازمان است، زیرا افرادی که در عصر اطلاعات و ارتباطات و رشد علمی جوامع زندگی می کنند، افرادی آگاه و توانمند هستند، که خواهان اختیارند. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته، مساله «تعهد سازمانی» است (اسماعیلی، ۱۳۸۳).

تعهد سازمانی عامل موثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان ها است، و عبارت از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است، که در آن مشغول به کارند. شخص دارای تعهد سازمانی، نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد. در این راستا هر عاملی که تعهد و تعلق خاطر کارکنان را افزایش دهد، مهم و شایان توجه است. به همین منظور در این پژوهش به بررسی رابطه ابعاد اصلی شغلی با تعهد سازمانی پرداخته ایم، تا بتوان از طریق ارتقا ابعاد اصلی شغلی که شامل تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال و بازخور می باشد، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داد.

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است، که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی

مطالعه تاثیر ویژگی های شغلی بر تعهد سازمانی که به واسطه تعهد باعث کاهش این مشکلات (ناشی از غیبت و کم کاری) می شود، کاری بسیار موثر در این زمینه است. بنابراین مطالعه ویژگی های شغلی در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان و بررسی میزان تاثیر آنها بر تعهد، کمک شایانی در افزایش عملکرد کارکنان خواهد داشت.

#### پیشینه

در سال ۱۳۸۹ توسط بهرامی و همکاران تحقیقی با عنوان "بررسی مقایسه ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی پرستاران" صورت گرفت و نتایج نشان داد، تعهد سازمانی در پرستاران درون گرا و برون گرا دارای تفاوت معنا داری است. همچنین میزان تعهد سازمانی در هر دو گونه شخصیت درون گرا و برون گرا بر اساس گروه سنی و سابقه کاری به صورت معناداری متفاوت است.

در سال ۱۳۸۹ توسط کرمی نیا و همکاران تحقیقی با عنوان "رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی" انجام شد، و نتایج نشان داد، سبک رهبری مورد استفاده فرماندهان از نظر کارکنان سبک رهبری تعاملی یا تبدالی بود. فرهنگ سازمانی غالب فرهنگ عقلایی بود. بالاترین نمره میانگین تعهد سازمانی به تعهد تکلیفی تعلق گرفت. بین سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی با فرهنگ و تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و مثبتی وجود داشت. بین سبک رهبری عدم مداخله (آزاد) با فرهنگ و تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و معکوس وجود داشت.

در سال ۱۳۸۹ توسط سیدجوادین و همکاران تحقیقی با عنوان "بررسی مدل ترکیبی انگیزش کارکنان آلدهام-روزنباوم در شرکت برق منطقه ای تهران" انجام شد، و نتایج تحقیق نشان می دهد، که هر سه متغیر مذکور بر انگیزش کارکنان این شرکت تاثیر دارند، اما تأثیر متغیرهای ارتقاء و عوامل مرتبط با ماهیت شغل بر انگیزش کارکنان مستقیم می باشد، اما تأثیر متغیر حقوق و دستمزد بر انگیزش کارکنان غیر مستقیم بوده و از طریق متغیر عوامل مرتبط با ماهیت شغل می باشد.

در سال ۱۳۸۷ توسط علی رحیمی تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط بین ویژگی های شغل (بر مبنای مدل هاگمن-الدهام) با رضایت شغلی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق جنوب غرب تهران" انجام شد و نتایج نشان داد همه مولفه های مدل هاگمن و الدهام با رضایت شغلی رابطه معنا داری دارند.

در سال ۱۳۸۷ توسط فرجی و همکاران تحقیقی با عنوان "نقش و تأثیر مدل ویژگی های شغلی روی رضایت شغلی" انجام شد و یافته ها نشان می دهند، که تمامی ویژگی های شغلی (به جز بازخورد) روی رضایت شغلی تأثیر مثبت داشتند. اگرچه محیط کاری نیاز به بازسازی دارد اما مهم این است که به این نکته توجه داشته باشیم که ویژگی های شغلی نقش زیادی در تغییر سطح رضایت کارکنان دارند.

استونر و دیگران بیان می دارند، ریچارد هاگمن و همکارانش می خواستند، که کارگراها برای انجام دادن کار خود دارای انگیزه بالایی باشند، پنج بعد شغل را در نظر گرفتند. با توجه به الگوی ویژگی های شغلی (هاگمن و الدهام)، هر نوع کار یا شغلی را می توان برحسب پنج بعد اصلی کار به شرح زیر بیان کرد: ۱- تنوع وظایف و مهارت ها: میزانی که شغل به تنوعی از فعالیتها برای انجام کار نیازمند است. ۲- بامفهوم بودن وظایف: میزانی که شاغل یک کار را به طور کامل انجام می دهد. ۳- مهم بودن وظایف: میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می گذارد. ۴- استقلال و اختیار در کار: میزانی که شغل بتواند، به هنگام برنامه ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد. ۵- وجود بازخور در شغل: مقدار فعالیت های کاری که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی اش لازم است (رابینز، ۱۳۸۸).

الگوی ویژگی های شغلی از بسیاری جهات مورد پژوهش قرار گرفته است. نتیجه بیشتر پژوهش ها چارچوب کلی تئوری را تایید می کند (یعنی مجموعه ای از ویژگی های شغلی وجود دارد و این ویژگی ها بر رفتار اثر می گذارند). ولی در مورد اینکه کدام ویژگی یا ویژگی ها هسته مرکزی را تشکیل می دهند، توافق نظر کامل وجود ندارد. همچنین در مورد اینکه احساس نیاز به رشد می تواند به عنوان یک عامل واسطه ای فعالیت کند یا خیر توافق نظر وجود ندارد (رابینز، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر تعریف مورد نظر ما از ویژگی های شغلی معطوف به دیدگاه هاگمن و الدهام می باشد.

از آنجا که پایین بودن کارایی نیروی کار در بیشتر سازمان ها همانند مراکز بهداشت از جمله مشکلاتی است، که بر سر راه توسعه این سازمان قرار گرفته است، لذا شناخت راه های برون رفت از این مشکل می تواند، مزایای مناسبی هم از لحاظ بهره وری و هم از نظر توسعه مشاغل داشته باشد. در حال حاضر بیشتر سازمان ها درصدد تعدیل نیرو هستند. در حالی که بعید است، تنها با کاهش نیروی انسانی موجبات افزایش بهره وری را در سازمان فراهم نمود. چون غیر از تعداد نیرو عوامل دیگری مانند تخصص و مهارت در بهره وری سازمان موثرند، و از آن جا که نمی توان همه تخصص ها را در تعدادی محدود یافت، لذا باید به راه های افزایش تعهد سازمانی کارکنان در جهت افزایش بهره وری سازمان اندیشید، بنابراین در این پژوهش سعی بر آن است، که با سنجیدن تاثیر ابعاد شغلی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان به راه های افزایش تعهد سازمانی کارکنان پی برد. لذا سوال اصلی تحقیق عبارت است از:

آیا بین ابعاد اصلی شغل با میزان تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد؟

از دلایل عمده بررسی تعهد سازمانی این است، که سازمانهای دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر و جابه جایی کمتری برخوردار هستند.

در سال ۲۰۰۴ توسط الکتهانی تحقیقی با عنوان "ارزیابی تعهدات سازمانی در موسسه مدیریت و اجرای عمومی و تاثیراتی که سرشماری و آمارگیری کارمندان و عوامل مربوط به شغل بر روی تعهدات کارمندان می‌گذارند" انجام شد، و نتایج نشان داد، که سن، جنس، سطح اجتماعی شغلی و نوع شغل و میزان درآمد سالانه و پست و مقام سازمانی لازمه مهمی برای دوام و تاثیر پذیری قوانین و همه تعهدات می باشند. تحصیل نیز لازمه دوام تعهدات بود.

درویش یوسف (۲۰۰۰) تحقیقی تحت عنوان تعهد سازمانی پل ارتباطی بین اخلاق کار اسلامی و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی انجام داده و به این نتیجه رسیده که تعهد عاطفی در ابعاد عاطفی و شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به نیل به تغییر سازمانی تاثیر مستقیم و مثبت دارد. تعهد عاطفی پل ارتباطی بین اثرهای اخلاق کار اسلامی در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی است. تعهد مستمر، پل ارتباطی بین اثرهای اخلاق کار اسلامی در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری تغییر سازمانی است.

بی شل (۱۹۹۴) مطالعه ای را با هدف بررسی ویژگیهای شخصی و تعیین کننده‌های جمعیتی تعهد سازمانی مدیران ارشد ناحیه آموزشی انجام داد، و این فرض که بین عواملی از قبیل: سن، جنس، سطح آموزشی، سابقه خدمت در ناحیه، سابقه‌ی کار، اندازه‌ی ناحیه و موقعیت جغرافیایی ناحیه آموزشی و سطح تعهد سازمانی مدیران ارشد آموزشی رابطه معنا داری وجود ندارد، را رد کرده است و اظهار می‌دارد، که متغیرهای سابقه خدمت در ناحیه، اندازه ناحیه و سابقه‌ی کار پیش بینی کننده‌هایی برای تعهد سازمانی مدیران ارشد هستند.

فجور لافت (۱۹۹۳) نیز در تحلیل تعهد سازمانی استادان دانشگاه دریافته است، که متغیرهای حقوق منصفانه، ماهیت کار، سطوح شغل، خط مشی‌های سازمانی و مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی رابطه دارد.

در سال ۱۳۸۴ توسط مولایی تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی نفت جنوب" انجام شد و نتایج نشان داد، که: ۱- رضایت شغلی، وابستگی شغلی، درک حمایت سازمانی و عوامل محیطی همگی بر تعهد و ابعاد آن تاثیر مثبت دارند. ۲- تعهد عاطفی کارکنان به سازمان بیش از سایر ابعاد تعهد (مستمر و هنجاری) در ایجاد تعهد کارکنان به سازمان نقش دارد. ۳- سابقه کار، حرفه و تخصص تاثیر بر تعهد کارکنان به سازمان نداشته است.

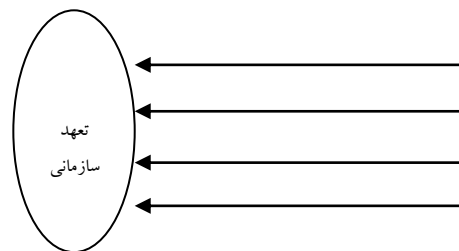
در سال ۱۳۸۳ توسط سهرابی تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی ایران" انجام شد، و نتایج نشان داد، که بین میزان تعهد سازمانی و ویژگیهای شخصیتی، شغلی، ساختاری و تجربیات کارکنان رابطه وجود دارد.

در سال ۱۳۸۲ توسط مافی تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل کارکنان حرفه ای سازمان سرمایه گذاری و کمک های اقتصادی و فنی ایران" انجام شد، و نتایج نشان داد، که: الف- تعهد سازمانی و تمایل به ماندن در این سازمان دارای همبستگی معنی داری می باشد. ب- در مورد میزان تمایل به ماندن در میان زنان و مردان تفاوت معنی دار مشاهده نشد. ج- در مورد میزان سنوات خدمت و تمایل به ماندن در شغل رابطه معناداری بدست نیامد.

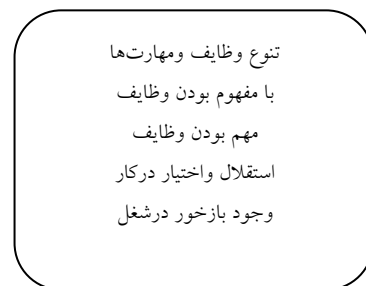
در سال ۲۰۰۹ توسط ساترلند تحقیقی با عنوان "بررسی تعهد و هویت کارکنان با توجه به مشارکت انحصاری سازمان در فعالیتهای خدمات مردمی یا اجتماعی شرکت" انجام شد، و نتایج نشان داد، مشارکت داوطلبانه کارکنان، تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارند و علاوه بر آن تعهد سازمانی، نتیجه هویت قوی سازمان است.

در سال ۲۰۰۸ توسط هیزمن تحقیقی با عنوان "رابطه بین سن افراد، نوع استخدام و رضایت شغلی آنها با تعهد سازمانی" انجام شد، و نتایج نشان داد، نوع استخدام و رضایت شغلی نتیجه بحران کارخانه‌ها درگسترش نیروی کار جدید می باشد، و همچنین بین نوع استخدام، رضایت شغلی و سن با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشد.

متغیر وابسته: تعهد سازمانی



متغیر مستقل: ابعاد اصلی شغل



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

آیا بین ابعاد اصلی شغل با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

هدف اصلی:

## اهداف فرعی:

- ۱) آیا بین تنوع وظایف و مهارت ها با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) آیا بین بامفهوم بودن وظایف با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) آیا بین مهم بودن وظایف با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) آیا بین استقلال و اختیاردرکار با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵) آیا بین وجود بازخور در شغل با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

## -فرضیه اصلی:

بین ابعاد اصلی شغل با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

## - فرضیات فرعی:

- ۱) بین تنوع وظایف و مهارت‌ها با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین بامفهوم بودن وظایف با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) بین مهم بودن وظایف با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) بین استقلال و اختیار در کار با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵) بین وجود بازخور در شغل با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

## روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت و اهداف از نوع کاربردی است، و از لحاظ ماهیت و روش از نوع توصیفی و همبستگی می باشد.

- روش و ابزار گردآوری داده‌ها

در گردآوری اطلاعات از روشهای میدانی و کتابخانه‌ای بوسیله پرسشنامه بهره‌گیری شده است.

## - قلمرو تحقیق

از نقطه نظر قلمرو تحقیق می توان به سه قلمرو موضوعی، قلمرو مکانی و قلمرو زمانی اشاره نمود. قلمرو موضوعی این تحقیق شامل مباحث مربوط به ابعاد اصلی شغل و تعهد سازمانی و رابطه تئوریک میان ابعاد اصلی شغل و تعهد سازمانی می‌شود. از نظر قلمرو مکانی تحقیق حاضر در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان (مراکز گالیکش و کلاله و مراوه تپه) صورت پذیرفته است، و از نقطه نظر قلمرو زمانی تحقیق حاضر در سال ۱۳۹۳ صورت پذیرفته است.

- جامعه آماری و حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری کلیه کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان (مراکز گالیکش و کلاله و مراوه تپه) می‌باشند که بر این اساس جامعه آماری شامل ۵۸۱ نفر می‌باشد. لذا تعداد نمونه بر اساس جدول ۲۳۴ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شده است.

## - متغیرهای تحقیق

در این تحقیق ابعاد اصلی شغل متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته می‌باشند. که ابعاد اصلی شغل شامل (تنوع وظایف و مهارت ها - بامفهوم بودن وظایف - مهم بودن وظایف - استقلال و اختیار در کار- وجود بازخور در شغل) کارکنان می‌باشد.

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

با توجه به اینکه پژوهش حاضر زمینه‌یابی است، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از قبیل آزمون‌های همبستگی و با کمک نرم افزار SPSS صورت می پذیرد.

پس از تکمیل پرسشنامه و کد گذاری آنها، کدها به رایانه انتقال می‌یابد، و اطلاعات به کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام پذیرفته است، در بخش آمار توصیفی، محقق ابتدا با استفاده از ابزار شاخص‌های آمار توصیفی به توصیف جامعه آماری پرداخته و با کمک نمودارها و جداول آماری مرتبط و شاخصهای وضعی به توصیف داده‌ها پرداخته است و در بخش آمار استنباطی، پس از تعیین توزیع متغیرها در سطح جامعه و پس از توصیف داده‌ها، محقق با الگوهای آمار استنباطی و با توجه به توزیع متغیرهای تحقیق در جامعه، از ضرایب همبستگی برای آزمون فرضیات استفاده نموده است. محقق برای اجرای آزمون از الگوی ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیونی و تحلیل واریانس استفاده نموده است.

## روایی و پایایی

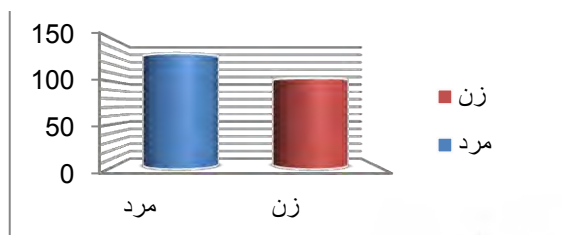
برای اینکه پرسشنامه پژوهش حاضر از اعتبار لازم برخوردار باشد، مراحل زیر صورت پذیرفت: - پرسشنامه ویژگیهای

سوالات ۱۹-۲۰-۲۱-۲۳-۲۴-۲۷-۳۲-۳۳-۳۴-۳۹ پرسشنامه تعهد سازمانی به صورت معکوس بیان شده اند، و بقیه سوالات به صورت مستقیم بیان شده اند.

### تجزیه تحلیل مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

جدول (۳) توصیف نمونه آماری برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۳۱	۵۵/۹۸٪
زن	۱۰۳	۴۴/۰۲٪
جمع	۲۳۴	۱۰۰٪



نمودار (۲) وضعیت پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت

جدول (۴) توصیف نمونه آماری برحسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۸۶	۳۶/۷۶٪
فوق دیپلم	۷۵	۲۴/۳۶٪
لیسانس	۶۳	۲۶/۹۲٪
فوق لیسانس و بالاتر	۲۸	۱۱/۹۶٪
جمع	۲۳۴	۱۰۰٪

با توجه به نمودار (۲)، تعداد ۸۶ نفر (۳۶/۷۶) درصد دیپلم، تعداد ۵۷ نفر (۲۴/۳۶) درصد فوق دیپلم، تعداد ۶۳ نفر (۲۶/۹۲) درصد لیسانس، تعداد ۲۸ نفر (۱۱/۹۶) درصد مدرک فوق لیسانس و بالاتر می باشند.  
- سابقه کار:

جدول (۵) توصیف نمونه آماری برحسب سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
۱ تا ۱۰ سال	۱۲۶	۵۳/۸۵٪
۱۰ تا ۲۰ سال	۷۵	۳۲/۵٪
۲۰ سال به بالا	۳۳	۱۴/۱۰٪
جمع	۲۳۴	۱۰۰٪

شغلی که شامل ۱۵ سوال آغازین پرسشنامه توزیع شده می‌باشد، با توجه به پرسشنامه‌هایی که قبلاً توسط محققان برای ویژگی‌های شغلی تنظیم و مورد استفاده قرار گرفته طراحی شده است - پرسشنامه تعهد سازمانی که حاوی ۲۴ سوال استاندارد می‌باشد، که توسط پژوهشگران مشهور به نام های آلن و مایر طراحی و تدوین شده است. در تحقیق حاضر برای سنجش تعهد سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی از این پرسشنامه استفاده شد. - برای اینکه اعتبار ابزار اندازه‌گیری داده ها از لحاظ محتوای رعایت شود، تلاش شده است، تا پرسشها با توجه به مبنای نظری پژوهش مطرح شوند.

قبل از اینکه پرسشنامه در سطح سازمان توزیع شود، با همکاری واحد نیروی انسانی و کارشناسان این واحد، اصلاحات در طرح سوالات انجام پذیرفته است، تا ابهامی برای پاسخ دهندگان پیش نیاید. پرسشنامه تحقیق حاضر با تایید استاد راهنما، استاد مشاور و واحد نیروی انسانی سازمان بین کارکنان توزیع شده است. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ویژگی های شغلی ۰/۹۳۰ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۵۸ بدست آمد. بدین ترتیب نتیجه گیری شد، که پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار می‌باشند. در پرسشنامه ویژگی‌های شغلی نحوه تنظیم سوالات پرسشنامه با توجه به ابعاد فرضیه‌های تحقیق مطابق جدول زیر می‌باشد:

جدول (۱) ابعاد و سئوالات پرسشنامه ویژگی های شغلی

ابعاد اصلی شغل	سئوالات پرسشنامه
تنوع وظایف و مهارت ها	۱-۴-۱۳
بامفهوم بودن وظایف	۲-۷-۱۲
مهم بودن وظایف	۵-۱۰-۱۴
استقلال و اختیار در کار	۶-۹-۱۱
وجود بازخورد در شغل	۳-۸-۱۵

سوالات ۲-۴-۶-۸-۱۰-۱۲ پرسشنامه ویژگی‌های شغلی به صورت معکوس بیان شده‌اند، و بقیه سوالات به صورت مستقیم بیان شده‌اند.

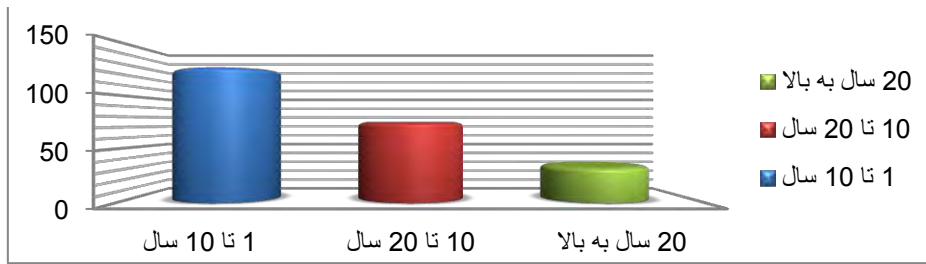
در پرسشنامه تعهد سازمانی نحوه تنظیم سوالات پرسشنامه با توجه به ابعاد فرضیه‌های تحقیق مطابق جدول زیر می باشد:



نمودار (۱) وضعیت پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات

جدول (۲) ابعاد و سئوالات پرسشنامه تعهد سازمانی

ابعاد تعهد سازمانی	سئوالات پرسشنامه
تعهد عاطفی	۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳
تعهد مستمر	۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱
تعهد هنجاری	۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸-۳۹



نمودار (۳) وضعیت پاسخ دهندگان برحسب سابقه کار

**توصیف متغیرهای تحقیق**

با توجه به نمودار (۳)، تعداد ۱۲۶ نفر (۵۳/۸۵) درصد ۱ تا ۱۰ سال، تعداد ۷۵ نفر (۳۲/۰۵) درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و تعداد ۳۳ نفر (۱۴/۱۰) درصد بالاتر از ۲۰ سال، سابقه کار دارند.

جدول (۶) نتایج حاصل از توصیف متغیرها

متغیر	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	واریانس	انحراف معیار
تنوع وظایف و مهارت ها (مستقل)	۸/۰۰	۱۴/۰۰	۱۰/۴۳۹	۲/۴۵۳	۱/۵۶۶۱۹
بامفهوم بودن وظایف (مستقل)	۶/۰۰	۱۴/۰۰	۱۰/۰۰	۵/۱۶۷	۲/۲۷۱۹
مهم بودن وظایف (مستقل)	۸/۰۰	۱۴/۰۰	۱۰/۴۱۴۵	۱/۲۱۴	۱/۱۰۱۶۸
استقلال و اختیار در کار (مستقل)	۶/۰۰	۱۳/۰۰	۱۰/۵۵۹۸	۲/۳۵۹	۱/۵۳۵۹۳
وجود بازخور در شغل (مستقل)	۷/۰۰	۱۵/۰۰	۱۰/۶۷۰۹	۳/۳۷۲	۱/۸۳۶۲۶
ابعاد اصلی شغل (مستقل)	۲۳/۰۰	۶۷/۰۰	۵۲/۰۸۱۲	۲۷/۳۳۷	۵/۲۲۸۴۵
تعهد سازمانی (وابسته)	۶۴/۰۰	۹۴/۰۰	۷۷/۹۸۵۵	۷۶/۰۳۶	۸/۷۱۹۸۴

**آزمون نرمالیت**

در ابتدا به منظور استفاده از آزمونهای آماری به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون از آزمون کلموگروف

اسمیرنوف استفاده می کنیم

جدول (۷) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
تنوع وظایف و مهارت ها (مستقل)	۰/۰۵۳	توزیع داده ها نرمال است
بامفهوم بودن وظایف (مستقل)	۰/۰۸۵	توزیع داده ها نرمال است
مهم بودن وظایف (مستقل)	۰/۰۶۹	توزیع داده ها نرمال است
استقلال و اختیار در کار (مستقل)	۰/۱۰۱	توزیع داده ها نرمال است
وجود بازخور در شغل (مستقل)	۰/۰۹۲	توزیع داده ها نرمال است
ابعاد اصلی شغل (مستقل)	۰/۱۱۱	توزیع داده ها نرمال است
تعهد سازمانی (وابسته)	۰/۰۷۸	توزیع داده ها نرمال است

بین متغیر مستقل و وابسته از روش پیرسون و برای یافتن رابطه خطی بین آن دو از آزمون رگرسیون استفاده می شود.

**تحلیل فرضیه های تحقیق**

مطابق جدول (۶) ملاحظه می شود، متغیر تعهد سازمانی بیشترین میانگین و متغیر بامفهوم بودن وظایف، کمترین آن را دارد. همچنین بیشترین پراکندگی در متغیر تعهد سازمانی و کمترین آن در متغیر مهم بودن وظایف می باشد.

با توجه به جدول (۷)، سطح معنی داری (Sig) آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۱ می باشد. بنابراین توزیع داده ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای بدست آوردن ضریب همبستگی

جدول شماره (۸) جدول تحلیل فرضیه های تحقیق

نام فرضیه	متغیرها	ضریب همبستگی	Sig	H0	H1	تفسیر
فرضیه فرعی اول	تنوع وظایف و مهارت ها (مستقل)	۰/۶۰۸	۰/۰	رد	تائید	رابطه معنی دار وجود دارد
فرضیه فرعی دوم	بامفهوم بودن وظایف (مستقل)	۰/۳۴۳	۰/۰	رد	تائید	رابطه معنی دار وجود دارد
فرضیه فرعی سوم	مهم بودن وظایف (مستقل)	۰/۵۱	۰/۰	رد	تائید	رابطه معنی دار وجود دارد
فرضیه فرعی چهارم	استقلال و اختیار در کار (مستقل)	۰/۳۷۴	۰/۰	رد	تائید	رابطه معنی دار وجود دارد
فرضیه فرعی پنجم	وجود بازخور در شغل (مستقل)	۰/۴۰۶	۰/۰	رد	تائید	رابطه معنی دار وجود دارد
فرضیه اصلی	ابعاد اصلی شغل (مستقل)	۰/۶۹۳	۰/۰	رد	تائید	رابطه معنی دار وجود دارد

جدول شماره (۹): تحلیل رگرسیونی بین متغیرها

نام متغیر	F	درجه آزادی	Sig	R	ضریب تعیین	اصلاح ضریب تعیین	انحراف معیار خطای معادله تخمین
تنوع وظایف و مهارت ها (مستقل)	۱۳۶/۱۸۹	۱	۰/۰	۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۳۶۷	۶/۹۳۶۶۷
بامفهوم بودن وظایف (مستقل)	۳۰/۹۷۲	۱	۰/۰	۰/۳۴	۰/۱۱۸	۰/۱۱۴	۸/۲۰۷۸۹
مهم بودن وظایف (مستقل)	۸۱/۳۹۷	۱	۰/۰	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۲۵۷	۷/۵۱۸۶۴

۸/۰۹	۰/۱۳۹	۰/۱۴۳	۰/۳۸	۰۰/۰	۱	۳۸/۶۹۲	استقلال و اختیار درکار(مستقل)
۷/۹۸۵۰۸	۰/۱۶۱	۰/۱۶۵	۰/۴۱	۰۰/۰	۱	۴۵/۸۵۳	وجود بازخور در شغل(مستقل)
۶/۳۰۴۱	۰/۴۷۷	۰/۴۸	۰/۶۹	۰۰/۰	۱	۲۱۳/۷۸۶	ابعاد اصلی شغل (مستقل)

پژوهشی فرعی سوم مورد تایید قرار می گیرد و می توان نتایج حاصل از این آزمون را با اطمینان ۹۹٪ جامعه آماری تعمیم داد.

- نتیجه گیری از فرضیه فرعی چهارم

در ارتباط با فرضیه فرعی چهارم، بین استقلال و اختیار درکار با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های پژوهشی نشان می دهد میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر استقلال و اختیار درکار با تعهد سازمانی  $I=0/378$  با سطح معنی داری  $sig=0/000$  این همبستگی معنادار است از این رو بین استقلال و اختیار درکار با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پژوهشی فرعی چهارم مورد تایید قرار می گیرد و می توان نتایج حاصل از این آزمون را با اطمینان ۹۹٪ جامعه آماری تعمیم داد.

- نتیجه گیری از فرضیه فرعی پنجم

در ارتباط با فرضیه فرعی پنجم، بین وجود بازخورد در شغل با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های پژوهشی نشان می دهد میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر وجود بازخورد در شغل با تعهد سازمانی  $I=0/406$  با سطح معنی داری  $sig=0/000$  این همبستگی معنادار است از این رو بین وجود بازخورد در شغل با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پژوهشی فرعی پنجم مورد تایید قرار می گیرد و می توان نتایج حاصل از این آزمون را با اطمینان ۹۹٪ جامعه آماری تعمیم داد.

- بحث و تفسیر یافته های تحقیق

نیروی انسانی هر سازمان منبع گرانبهای آن سازمان است که می تواند آن را در راستای نیل به اهدافش یاری نماید. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش ها و اهداف سازمانی دارای انگیزه قوی و متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت سازمانی از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است. سازمان به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. چه بسا بسیاری از جوامع علی رغم برخورداری از منابع طبیعی فراوان تنها به دلیل فقدان نیروی انسانی لایق توان استفاده از این مواهب را نداشته حال آن که ملت های دیگر با وجود عدم برخورداری از منابع طبیعی فراوان تنها به دلیل بهره مندی از نیروی انسانی متعهد مسیر پیشرفت توسعه و ترقی را با سرعت چشمگیری طی نموده اند. لوتانز اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده است. یکی از دلایل عمده بررسی تعهد سازمانی این است که سازمان های دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر و جابه جایی کمتری برخوردار هستند. مطالعه تأثیر ویژگی های شغلی بر

## نتیجه گیری از یافته ها

در این پژوهش یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی با استفاده از روش های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیات به شرح زیر خلاصه گردیده است:

- نتیجه گیری از فرضیه اصلی

در ارتباط با فرضیه اصلی اول، بین ابعاد اصلی شغل با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های پژوهشی نشان می دهد میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر ابعاد اصلی شغل با تعهد سازمانی  $I=0/693$  با سطح معنی داری  $0/000$  این همبستگی معنادار است از این رو بین ابعاد اصلی شغل با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، و فرضیه پژوهشی اصلی مورد تایید قرار می گیرد و می توان نتایج حاصل از این آزمون را با اطمینان ۹۹٪ جامعه آماری تعمیم داد.

- نتیجه گیری از فرضیه فرعی اول

در ارتباط با فرضیه فرعی اول، بین تنوع وظایف و مهارت ها با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های پژوهشی نشان می دهد میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر تنوع وظایف و مهارت ها با تعهد سازمانی  $I=0/608$  با سطح معنی داری  $sig=0/000$  این همبستگی معنادار است از این رو بین تنوع وظایف و مهارت ها با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پژوهشی فرعی اول مورد تایید قرار می گیرد و می توان نتایج حاصل از این آزمون را با اطمینان ۹۹٪ به جامعه آماری تعمیم داد.

- نتیجه گیری از فرضیه فرعی دوم

در ارتباط با فرضیه فرعی دوم، بین با مفهوم بودن وظایف با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های پژوهشی نشان می دهد میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر با مفهوم بودن وظایف با تعهد سازمانی  $I=0/343$  با سطح معنی داری  $sig=0/000$  این همبستگی معنادار است از این رو بین سرنوشت مشترک با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پژوهشی فرعی دوم مورد تایید قرار می گیرد و می توان نتایج حاصل از این آزمون را با اطمینان ۹۹٪ به جامعه آماری تعمیم داد.

نتیجه گیری از فرضیه فرعی سوم

در ارتباط با فرضیه فرعی سوم، بین مهم بودن وظایف با تعهد سازمانی کارکنان مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های پژوهشی نشان می دهد میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر مهم بودن وظایف با تعهد سازمانی  $I=0/510$  با سطح معنی داری  $0/000$  این همبستگی معنادار است از این رو بین مهم بودن وظایف با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه

ها در این مراکز مشخص و معین می باشد، و کارکنان موظف هستند، طبق دستورالعمل های از پیش تعیین شده ای به انجام وظایف خود بپردازند، در این راستا لزوم دیدن دوره های آموزشی و شرکت در سمینارها می تواند کارمند را از روزمره گی به آموختن پدیده های جدید ترقیب نموده و باعث رضایت شغلی و ایجاد انگیزش گردد. به همین دلیل برای فراهم آوردن میزان مطلوبی از رضایت شغلی، اجرای پاره ای از آموزش ها به نظر لازم می آید برای مثال بکار گرفتن برخی از نرم افزارها، جهت محاسبات و فعالیت های کاری، مستلزم آموزش از قبل می باشد، که این می تواند موجب احساسات و تجارب خوشایندی از جانب کارکنان شود.

- نحوه فعالیت در این مراکز به صورتی است، که کارکنان نمی توانند، از استقلال و آزادی عمل کامل برخوردار باشند، چرا که فعالیت ها براساس دستورالعمل هایی است، که از جانب دولت تعیین شده و آنها تنها مجری آن هستند، بنابراین فعالیت ها یا بر اساس دستورالعمل های خاص صورت می گیرد، یا زیر نظر سرپرست مستقیم هر بخش. با این حال داده آزادی عمل در چگونگی انجام وظایف کاری و همچنین فراهم آوردن موقعیت هایی که موجب بکارگیری قضاوت و ابتکار فردی در کارکنان شود، می تواند در بالا بردن تعهد کارکنان بسیار مؤثر باشد.

به علت گسترده بودن فعالیت ها و وظایف نمی توان انجام یک فعالیت را از ابتدا تا انتها به یک کارمند محول کرد بلکه هر کارمند مسئول انجام بخشی از کار می باشد، و برای حفظ یکپارچگی فعالیتی که انجام می شود، می توان برای آن فعالیت یک گروه کاری تشکیل داد، تا ضمن ایجاد و حفظ هویت وظیفه، افراد بتوانند، درک واضح و روشنی از کل فعالیت مورد نظر بدست آورند.

- اهمیت وظیفه به مبانی و اعتقادات فکری هر فرد بستگی پیدا می کند که عامل خارجی و دور از کنترل سازمان محسوب می شود. در این رابطه گزینش های اولیه برای استخدام مناسب ترین افراد و همچنین فرایندهای اجتماعی کردن کارکنان پس از ورود به سازمان می تواند شیوه هایی برای همنا کردن افراد با ارزش های سازمان محسوب شوند. در این صورت می توان اطمینان نسبی حاصل شود که وظایف سازمانی از جانب اعضا با ارزش تلقی شوند. همچنین می توان در دوره های آموزشی که برای هر یک از کارکنان در ابتدای دوره استخدام و همچنین هر چند سال یک بار صورت می گیرد، فرهنگ سازی و جامعه پذیری سازمانی صورت گرفته، حساسیت و اهمیت شغل را برای کارکنان بیان کرده و آنها را از رسالت ها و اهداف سازمان آگاه ساخته و نقش تک تک کارکنان را در جهت رسیدن به اهداف و رسالت ها عنوان کنند و کارکنان را آگاه سازند که اگر چه ممکن است کار آن ها جزئی باشد اما هر یک از آن ها می تواند نقش بسیار مهمی در جذب مشتری داشته و سهم مهمی را در ارتقا کیفیت ارائه خدمات به مشتری ایفا نموده و نهایتاً در توسعه اقتصادی نقش مهمی داشته باشد.

#### فهرست منابع

تعهد سازمانی که بواسطه تعهد باعث کاهش این مشکلات (ناشی از غیبت و کم کاری) می شود کاری بسیار مؤثر در این زمینه است. در اکثر پژوهش هایی که در زمینه تأثیر ابعاد ویژگی های شغلی بر تعهد سازمانی صورت گرفته است از پرسشنامه مودی و پرسشنامه پورتر استفاده شده است و این پرسشنامه ها که از ۱۵ سوال تشکیل شده است تنها به بررسی بعد عاطفی تعهد سازمانی کارکنان می پردازد. در زیر به تعدادی از این پژوهش ها اشاره می کنیم. استیرز (۱۹۷۷) رابطه چهار ویژگی شغلی استقلال، تنوع مهارت، بازخورد و هویت وظیفه را با تعهد سازمانی کارکنان بررسی کرد و دریافت اگر این متغیرها به صورت گروهی وارد مدل رگرسیون شوند، رابطه معنی داری با تعهدی دارند و اگر جداگانه وارد شوند تنها هویت وظیفه با تعهد رابطه معنی داری خواهد داشت. در این پژوهش نیز همانطور که نشان داده شد رابطه ویژگی های شغلی با تعهد رابطه معنی داری است، اما تک تک ویژگی های شغلی رابطه اندکی با تعهد سازمانی دارند. بویام (۱۹۹۶) نیز که تأثیر این چهار ویژگی را بررسی کرده بود تنها بین تنوع مهارت و تعهد رابطه معنی داری یافت و هیچ رابطه معنی داری بین هویت وظیفه، استقلال و بازخورد یافت نشد. در تحقیق دیگری که توسط شاولین و تین سین (۲۰۰۴) صورت گرفته است تنها یک رابطه معنی دار اما اندک بین تنوع مهارت و تعهد دیده شده است و متغیر بازخورد نیز اگر چه دارای رابطه معنی داری بوده است اما بر خلاف انتظار رابطه آن منفی است. دانهام و همکاران (۱۹۹۴) بیان کردند که بین ابعاد پنجگانه ویژگی های شغلی الدهام و هاگمن و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، اگر چه آن ها تنها به یک ارتباط جزئی بین ویژگی های شغل و تعهد اشاره کرده اند. گن و کالبرت (۲۰۰۴) که در پژوهش های خود از پرسشنامه پورتر استفاده کرده اند، ویژگی های شغلی تنوع مهارت و بازخورد را جزء عوامل تأثیرگذار بر تعهد عنوان کرده اند. تعدادی از مطالعات بیانگر رابطه مثبتی بین حیطه شغل و تعهد سازمانی کارکنان می باشد.

#### محدودیت های تحقیق و پیشنهادات

از محدودیت های تحقیق می توان به جمع آوری پرسشنامه ها اشاره کرد، که وقت بسیار زیادی از محقق گرفت و عملاً چند ماه تحقیق را به عقب انداخت. از محدودیت های دیگر آن به نحوه تکمیل کردن پرسشنامه توسط افراد اشاره نمود، با عنایت به اینکه توضیحات کاملی به آنها داده شد و اکثراً خود محقق در بین آنها حضور داشت- در پر کردن پرسشنامه ها دقت و وقت زیادی بکار نمی بردند.

همان گونه که نتایج پژوهش های آماری نشان می دهد، بین ویژگی های شغلی از جمله بازخورد و تعهد کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. بدین معنی که با بهبود بخشیدن روشهای باز خورد می توان تعهد کارکنان را بالا برد. در همین راستا به مدیران پیشنهاد می شود، تا از طریق بهبود روشهای باز خورد تعهد کارکنان را افزایش دهند.

از آنجایی که جامعه آماری این پژوهش مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان بوده و وظایف و فعالیت



- Hackman, J.R. and Oldham, R.G. (1975), "Development of the job diagnosurve", *Journal Applied psychology*, vol. 60, pp: 159-170.
- Iran nejhaddparizi , Mehdi ( 1387 ) , research methods in social sciences , Tehran , Modiran publications .
- Imani Delshad , Reza , (1385 ) , study of relationship between organizational culture and employees, organizational commitment ( case study of Iran milk industries organization , Master of Art thesis , governmental management field , shahid Beheshti university , faculty of management and accounting .
- Khaki ,Gholamreza , ( 1386 ) , research method with approach to thesis writing ,third edition , Tehran : Baztab publications .
- Kazemi , Seyyed Abbas ( 1381 ) , profit – making and its analysis in the organization , first edition , Tehran university publications organizational commitment , management journal , number 39 .
- Lin, Shao-lung & Hsieh, N-Tien, (2002), "constaints of task identity on organizational commitment", *International Journal of Manpower*, Vol. 23 No. 2, pp: 151-165.
- Moshabbaki , Asghar ( 1377 ) , organizational behaviour management ( worthwhile – functional analysis of human behaviour ) , first edition , Termeh publications .
- Moghimi , seyed Mohammad , ( 1387 ) , organization and management , a research approach , Tehran , Termeh publications .
- Moghimi , seyed Mohammad , ( 1380 ) , organization and management , a research approach , Tehran , Termeh publications .
- Mirsepasi , Naser ( 1381 ) , strategic management of human resources and working relations , twenty first edition , Tehran , Mir publications
- Mills, Heather and Schulz, Joan (2009) "Exploring the Relationship Between Task Conflict, Relationship Conflict and Organization Commitment", *Sport Management International Journal (SMIJ)* , Vol 5 , Number 1 , PP: 5-18.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the Antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *psychological bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). "Employee organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover" *New York: Academic press*, pp: 20-30.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990) "the measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization". *Journal of occupational psychology*, vol. 63, pp: 1-18.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). "Employee organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover" *New York: Academic press*, pp: 20-30.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991), *Op. Cit.*, pp: 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.T. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp: 61-67.
- Nasrollah pour , Mojtaba ( 1385 ) , study of Hackman and Oldham pattern of job characteristics , Tehran .
- Abtahi , Hossein, (1385 ) , relationship between professional and organizational commitment, *Tadbir magazine* 177 , p 56-58 .
- Allah dadi, Esmaeel, (1382 ) , organizational commitment , management magazine, number 77-78
- Allen, N. J. and Meyer, J. P., (2000) "Construct Validation in organizational behavior research: The case organizational Commitment ", *Kluwer Academic Publisher*
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative commitments to the organization", *Journal of occupational psychology*, vol. 63, pp: 1-18.
- Bagheri, Moslem , ( 1389 ) , study of organizational commitment effect on the performance of organizations , monthly of police human development , seventh year , number 30 .
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship" *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Calveson .E. (2002). Exploring organizational commitment following change . A case study within the park canada agency
- Cohen, A, (2007) "Commitment before and after, An evaluation and reconceptualization of organizational commitment", *human Resource Management Review* 17, pp: 336-354.
- Delavar , Ali , ( 1388 ) , research method in psychology and nurture sciences , eighth edition , Tehran , Virayesh publications.
- Esmaeeli , Koroush , ( 1380 ) , organizational commitment , Tadbir magazine , number 112 .
- Farzad, atousa. Nahavandi . nasim and caruana, albert (2008) The effect of internal Marketing on organizational commitment in Iranian Banks" *American Journal of Applied Sciences*, 5(11), pp: 1480-1486, ISSN: 1546-9239
- Gunlu .E & Aksarayli & percin. (2010), job satisfaction and organizational commitment of hotel manager in turkey, *interntional journal of contemporary hospitality management* .vol 22, pp 693 -717
- Garg, Pooja & Rastogi, Renu, (2006), "New model of job design: motivating employees' performance", *Journal of management Development*, vol. 25, pp: 572-587.
- G.K won, I.K. Whan & Banks, Doyle, (2004) "factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors", *Management Auditing Journal*, VOL. 19 No. 5 pp: 606-622
- S Friday, Shawnta & Friday, Earnest, (2003), "Racioethnic perceptions of job characteristics job satisfaction", *journal of Management development*, Vol. 22 No. 5, pp: 426-442.
- Hersy , Pavel and Blanchard , Kent . H ( 1373 ) , organizational behaviour management : using human resources , translation by Ghasem Kabiri , Tehran : university Jihad
- Ho .W.H, Chang .C.S, Shih .Y.L and Liang .R.D, (2009) "Effects of Job Rotation and Role Stress among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment", *BMC Health Services Research*, 9(8). This article is available from: <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8>
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behaviour and Human Performance*, 250-279.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison- Wesley.

- Narimawati ,umi.S.E.(2007) "The Influence of Work Satisfaction,Organizational Commitment and Turnover Intention Toward the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution" ,Journal of Applied Sciences Research , 3(7), PP:549-557.
- Rezaiian , Ali , ( 1380 ) , organizational behaviour management , Tehran , SAMT publications .
- Rahnamai – e – Roodposhti , Fereidun , Mahmood zade , Nosratollah ( 1387 ) , human resources development , case study of dependence , organizational commitment and rivalry , Tehran , Industrial management publications ,p 66-67 , 120-132 .
- Saatchi , mahmood ( 1382 ) , profitable psychology ( practical dimensions of work psychology and organizational – industrial psychology ) fourth edition, Tehran , publication of Virayesh Nashr institute .
- Sarmad , Zohreh ; Bazargan , Abbas ; Hejazi , Elaheh ( 1386 ) ,research methods in behavioural sciences , Tehran , Agah publications .
- Saadat , Esfandyar ( 1386 ) , human resources management , twelfth edition , SAMT publications .
- Swailes.S,(2002)"organizational commitment:a critique of the construct and measures",international Journal of management Review,vol4,pp:155-178.
- Steers,R.M.& porter,L.W.(1983)."Motivation and work Behaviour". Mc Grow Hill book Co,thered edition,p:288.

