

بررسی رابطه میان تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان شعب سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان

احمد بابا صفری رنانی^۱

(دریافت ۱۴۰۲/۱۱/۱ پذیرش ۱۴۰۳/۳/۱۶)

چکیده

هدف: تعهد را می‌توان پذیرش پیمان و قرارداد دانست که فرد خود را ملزم به انجام آن می‌داند. موضوع تعهد در دو دهه اخیر توجه قابل ملاحظه‌ای را در مطالعات سازمان به خود جلب کرده است. در این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بین کلیه کارکنان و مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان بررسی می‌شود.

روش: در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کارکنان تأمین اجتماعی استان اصفهان بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از بین شعب مختلف تعداد ۱۰ شعبه به صورت تصادفی انتخاب و در هر شعبه تعداد نمونه‌ها به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت، برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه (پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی، ساخته شده توسط مؤدی، استیروز و پورتر و پرسشنامه تعهد حرفه‌ای محقق ساخته) استفاده شد که پایایی آن به ترتیب با ضریب ۰/۸۳ و ۰/۸۵ و روایی نیز در سطح بالایی مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های پژوهش بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی کارکنان و مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هویت نسبت به شغل با اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان در بین کارکنان و مدیران، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل با تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل با آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان رابطه وجود دارد.

۱. کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، بازنشسته سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان؛
مدرس دانشگاه آزاد اسلامی استان اصفهان.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی الزاماً متعارض و ناسازگار نیست، بلکه این رابطه تحت تأثیر متغیرهای فراوانی از جمله عوامل شغلی و سازمانی است. بدین معنی که اگر سازمان شرایط ارتقاء، مسیر شغلی مناسب، پرداخت منصفانه، رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها، استقلال عمل در کار، هویت حرفه‌ای و ارائه تصویر مناسب از شغل و سازمان در سطح جامعه را فراهم آورد، مسلماً دستیابی هم‌زمان به سطوح بالای تعهد حرفه‌ای و سازمانی امکان‌پذیر خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: اهداف سازمان، تعهد، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، سازمان تأمین اجتماعی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

تعهد سازمانی به عنوان دیدگاه روانشناسی اعضای سازمان نسبت به وابستگی آن‌ها به سازمانی که در آن کار می‌کنند، تعریف می‌شود. تعهد سازمانی نقشی اساسی در تعیین اینکه آیا یک کارمند برای مدت طولانی‌تری در سازمان خواهد ماند و با اشتیاق برای رسیدن به هدف سازمان کار خواهد کرد، ایفا می‌کند. زمانی که تعهد سازمانی در مجموعه شما تعریف شود، از طرفی رضایت کارمندان، تثبیت رهبری و بهبود عملکرد ایجاد شده و از طرفی دیگر، درگیری کارمندان، عدم امنیت شغلی و ویژگی‌های مشابه این‌چنینی از بین خواهند رفت.

سطح تعهد یک کارمند نسبت به کار خود نیز مهم است. در جایگاه یک مدیر باید این مهم را در نظر بگیرید و میزان عملکرد روزانه و تعهد کارمند به انجام وظایف خود را بسنجید.

امروزه مسائلی چون روند جهانی شدن، خصوصی‌سازی صنایع و پیوستن به روند تجارت جهانی سبب رویارویی کسب‌وکارها با چالش‌های فراوانی شده است. این مسائل به نوبه خود تغییرات عظیمی در خواسته‌های نظام‌های کارگری، کارفرمایی و دولت به وجود آورده است و سبب شده مؤلفه‌های ارتباطات متقابل سازمان تأمین اجتماعی با شرکای اجتماعی خود (کارفرمایان، بیمه‌شدگان و دولت) و نیز کارکنان شاغل در سازمان در شرایط حساسی قرار گیرد. رشد و توسعه سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر اجتماعی کشور از مشخصه‌های عصر ماست. این سازمان برای پاسخگویی به تقاضای روزافزون تعداد کثیری از افراد جامعه که تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار می‌گیرند وظایف متعدد و متنوعی را انجام می‌دهد و کارکنان فراوان با دانش و مهارت گوناگون و میزان تعهد متفاوت را به خدمت می‌گیرد. موضوع تعهد در دو دهه اخیر توجه قابل ملاحظه‌ای را در مطالعات سازمان به خود جلب کرده است. تعهد را می‌توان پذیرش پیمان و قرارداد دانست که فرد خود را ملزم به انجام آن می‌داند. عده‌ای تعهد به حرفه را باعث کم شدن تعهد به سازمان دانسته و عده‌ای دیگر معتقدند که این‌گونه نیست و تعهد سازمانی و حرفه‌ای می‌تواند به عنوان پدیده‌های جدا و متمایز فرض شوند که در این صورت تعهد حرفه‌ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار می‌گیرند. کارکنان یک سازمان ممکن است میزان تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی متفاوتی داشته باشند. لذا مدیران باید به شیوه‌ای عمل کنند که کارکنان با شوق و علاقه کار کنند و نسبت به سازمان خود متعهد باشند. این تحقیق بر آن است تا رابطه میان تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان را مورد سنجش قرار داده و میزان و چگونگی این رابطه را بررسی کند.

نظریه تعهد سازمانی یک نظریه برجسته در تعهد سازمانی، مدل سه جزئی¹ TCM، به معنای ایجاد تعادل

1. Total Cost Management

در استراتژی‌ها جهت مدیریت جامع هزینه‌های سازمان (مالی و معنوی) است. طبق این نظریه، سه مؤلفه اصلی جهت تمایز تعهدات سازمانی وجود دارد: تعهد عاطفی، تعهد تداوم، تعهد هنجاری.

سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی جامعه نقش مهمی در فرایند توسعه دارد. لذا باید از توسعه درونی مناسبی برخوردار باشد و برای این منظور باید از حضور کارکنان حرفه‌ای استفاده نماید تا بتواند هم‌تراز با سازمان‌های مشابه در کلاس جهانی، توسعه یافته و خدمت‌رسانی نماید. در این تحقیق محقق بر آن است تا با مدنظر قراردادن:

جنبه‌های تعهد حرفه‌ای شامل:

۱. احساس هویت با یک حرفه

۲. نیاز به استمرار خدمت در یک شغل

۳. احساس مسئولیت نسبت به شغل

و جنبه‌های تعهد سازمانی شامل:

۱. اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان

۲. تمایل به تلاش قابل ملاحظه به‌خاطر سازمان

۳. آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان،

رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان شعب سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان را مورد بررسی قرار دهد.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

نیروی انسانی در میان منابع و امکانات سازمان از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار است و توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را به اهداف خود نزدیک‌تر می‌سازد؛ بنابراین وظیفه مدیران، مسئولان و متخصصان این است که در حفظ و نگهداری، رشد و توسعه کارکنان تلاش نموده و آن‌ها را به سازمان متعهد نمایند. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است و لذا این شاخص مهم باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان شده و به دنبال خود پیشرفت و ترقی جامعه را خواهد داشت، همچنین آن را در مصاف با تغییرات جهانی موفق خواهد نمود.

نیروی انسانی آگاه، مجرب، دانش‌مدار، معتقد و متعهد به آرمان‌های والای سازمان از مهم‌ترین

سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شود. برای تحقق اهداف یک سازمان، نیروی انسانی به‌عنوان یک عامل دارای شعور و آگاهی و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی و توقعات فردی و گروهی باید بیشتر مورد توجه قرار بگیرد. یکی از مشخصه‌های مهم نیروی انسانی مورد نیاز سازمان داشتن تعهد در ابعاد سازمانی و حرفه‌ای است.

۲-۱. مبانی نظری پژوهش

۲-۱-۱. مفهوم تعهد^۱

تعهد را می‌توان پذیرش پیمان و قراردادی دانست که فرد خود را ملزم به انجام آن می‌داند (واحدی، ۱۳۹۷). موضوع تعهد در دو دهه اخیر توجه قابل ملاحظه‌ای را در مطالعات سازمان به خود جلب کرده است. مدیران باید به شیوه‌ای عمل کنند که کارکنان با شوق و علاقه کار کنند و نسبت به سازمان خود متعهد باشند اشتیاق کارکنان برای کار خود بستگی به تعهد آنان در انجام کار است فرهنگ وبستر^۲ تعهد را این‌گونه تعریف کرده است: عمل به متعهد شدن به یک مسئولیت و یا یک باور؛ عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع؛ تقبل یا به عهده گرفتن کاری در آینده؛ حالت یا وضعیت اجبار یا الزام عاطفی به انجام کاری.

تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آن‌ها معتقد است و پایدار به آن‌ها می‌باشد. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آن‌ها و برای حفظ پیمان بسته است صیانت کند. اگر شخص لیاقت، شایستگی و تعهد حداکثر بهره‌برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، لیاقت مدیر شدن را دارد و اگر چنین تعهد و شایستگی را ندارد، نباید چنین مسئولیتی به او محول شود (مطهری، ۱۳۹۰).

۲-۱-۲. تعهد سازمانی^۳

دو دیدگاه در تعهد سازمانی مطرح است اولین دیدگاه تعهد را به‌عنوان امری عاطفی یا نگرشی می‌داند، افراد با سازمان، تعیین هویت می‌کنند و بنابراین به ادامه عضویت برای تعقیب اهداف می‌پردازند. دیدگاه کاملاً متفاوت تعهد سازمانی که از کار بکر ناشی شده است تعهد را به‌عنوان امری رفتاری در نظر می‌گیرند تا نگرشی، بر طبق این دیدگاه افراد به‌خاطر منافع بیشتر به سازمان دلبسته می‌شوند مثل ارشدیت و مزایا تا احساسات و عواطف مطلوب نسبت به سازمان. در دیدگاه نگرشی تحقیقات به سمت شناسایی عوامل تعیین‌کننده تعهد و پیامدها و نتایج حاصل از تعهد می‌باشد.

1. Commitment
2. Webster Merriam
3. Organizational commitment

الف - مؤلفه‌های تعهد سازمانی

چنانچه میزان تعهد سازمانی کارکنان از سطح بالایی برخوردار باشند می‌تواند آثار و عواقب ذیل را برای مؤسسه به دنبال داشته باشد. به بیان دیگر می‌توان این موارد را به‌عنوان مؤلفه‌ها و ویژگی‌های افراد و کارکنانی که دارای تعهد سازمانی می‌باشند برشمرد.

۱. پذیرش و قبول ارزش‌ها و اهداف مؤسسه از سوی کارکنان

۲. علاقه و تمایل شدید کارکنان به ماندگاری در سازمان

۳. به‌کارگیری حداکثر تلاش و توان در جهت انجام وظایف سازمانی

ب - اهمیت تعهد سازمانی

تعهد و پایبندی مانند رضایت دو طرز تلقی (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارد. پایبندی^۱ یعنی اشتیاق بیشتر فرد به‌عنوان یک «همکار» برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل او دارند. عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد و پایبندی در فرد می‌شوند از جمله: عوامل شخصی مانند سن، سابقه خدمت در سازمان و ویژگی‌های سازمانی مانند میزان آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری و احساس امنیت شغلی. از این‌رو مدیران باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کنند. تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند؛ بنابراین مدیران باید بتوانند به اشکال مختلف تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کنند و از راه‌های گوناگون آن را حفظ نمایند (مورهد و گریفین^۲، ۲۰۱۹).

۲-۱-۳. تعهد حرفه‌ای^۳

تعهد حرفه‌ای یعنی متعهد و ملزم بودن به انجام کاری و وفاداری و حالتی که فرد بر اساس آن احساس مثبت و قاطعی نسبت به چیزی دارد. بیشتر تحقیقاتی که در رفتار سازمانی انجام شده در مورد نگرش‌های شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی است و کمتر به تعهد حرفه‌ای پرداخته است. تعهد حرفه‌ای فرد به معنی وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است؛ به‌گونه‌ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد حرفه‌ای او

1. Involvement
2. Moorhead, Griffin
3. Occupational Commitment

افزایش می‌یابد. کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد می‌نماید که هم تأثیر بدی روی اثربخشی دارد و هم موجب می‌شود افراد در انجام کار خود کمتر موفق باشند و یا اینکه حرفه خود را ترک کنند (گمینیان، ۱۳۸۲).

پذیرش مسئولیت در قبال جامعه از ویژگی‌های شاخص هر حرفه است و مقبولیت هر حرفه به میزان مسئولیتی بستگی دارد که آن حرفه در جامعه به عهده می‌گیرد. تعهد حرفه‌ای صرفاً به مفهوم وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند. تعهد حرفه‌ای دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در آن محسوب می‌شوند. از جمله، وابستگی حرفه‌ای که بر علاقه و رضایت شاغل به شغلش و وابستگی سازمانی که مصداق ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان است و پایبندی به ارزش‌های کار که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد و سرانجام مشارکت شغلی که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود. لیکن برای افزایش تعهد حرفه‌ای و سازگاری رفتار با انتظارات سازمان یکی از عوامل مؤثر، ایفای صحیح نقش است به‌طوری که فرد در وهله اول آن را به‌خوبی بشناسد تا بتواند از عهده‌ی انجام آن به‌خوبی برآید. از طرف دیگر، نقش به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که در پایگاه معینی قرار گرفته و یا احراز کرده است انتظار دارند و نقش‌های مناسب به‌صورت بخشی از فرآیند اجتماعی شدن و جامعه‌پذیری به فرد آموخته می‌شود و فرد آن‌ها را می‌پذیرد. نقش، جنبه پویای یک منصب، مقام و یا پایگاه موجود در یک نهاد است (رجایی پور و بهرامی، ۱۳۹۶).

۲-۲. ادبیات پژوهش

یکی از موضوعاتی که توجه محققان در زمینه تعهد را به خود جلب کرده است، جنبه‌های مختلف مفهوم تعهد است؛ زیرا دلبستگی و تعهد کارمند نه‌تنها با سازمان بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب و غیره در ارتباط است. تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی به‌مثابه انواع تعهد، محور بحث و مطالعه پژوهشگران مدیریت و رفتار سازمانی طی چند دهه اخیر است. بخش عمده‌ای از نظریه‌پردازان اولیه با فرض دیدگاه تعارض حرفه‌ای - بوروکراتیک، معتقدند تعهد حرفه‌ای و سازمانی در تعارض باهم بوده و رابطه ناسازگاری با یکدیگر دارند. طوری که با افزایش تعهد کارکنان به حرفه خود، تعهد آنان به سازمان کاهش می‌یابد. در مقابل، برخی پژوهشگران، معتقدند که تعهد حرفه‌ای و سازمانی الزاماً سازه‌های متعارض و ناسازگاری نیستند، بلکه می‌توانند همبستگی معنی‌داری با یکدیگر داشته باشند، به‌گونه‌ای که در سازمان‌ها می‌توان شاهد سطح بالای هر دو نوع تعهد بود (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵).

دو جنبه تعهد که بسیار مورد توجه قرار گرفته عبارت‌اند از تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای. شناخت ماهیت رابطه، سازگاری یا تقابل میان دو نوع تعهد، موضوع بسیاری از مباحث است در ادبیات کلاسیک «مدل تعارض حرفه‌ای-سازمانی»، فرض می‌شود که مجموع تعهد به سازمان و حرفه، صفر است؛ یعنی اینکه تعهد به یک طرف باعث کم شدن تعهد به طرف دیگر می‌شود؛ اما عده‌ای معتقدند که این گونه نیست و تعهد سازمانی و حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان پدیده‌های جدا و متمایز فرض شوند که در این صورت تعهد حرفه‌ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار می‌گیرند. پس حرفه‌ای‌ها می‌توانند به حرفه و در عین حال به سازمان خود متعهد باشند (والاس، ۲۰۱۵).

احتمال ایجاد تعارض در تعهد افراد به سازمان و حرفه، برای اولین بار توسط «گولدنر^۱» مطرح شد. او بیان کرد که کارکنان حرفه‌ای به‌جای وفاداری به سازمان، به یک مرجع برون‌سازمانی، یعنی گروه حرفه‌ای خود وفادار می‌شوند. در مقابل، کارکنان دارای دانش و توانایی محدود، به سازمان متعهد بوده و دارای یک گروه مرجع داخلی هستند. گولدنر خاطر نشان کرد که گسترده اندیشان (حرفه‌ای‌ها) برخلاف محدود بینان در یک سازمان نمی‌مانند و در تکاپو هستند. او ادعا می‌کند که تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای باهم ناسازگارند (یک کارمند یا به سازمان یا به یک حرفه و نه هر دو، متعهد می‌شود) (ابطحی و مولایی ۱۳۸۵).

ماتیو و زاجاک^۲ در تحلیل کلان از پیش‌نیازها و برآیندهای تعهد سازمانی، ضعیف‌ترین همبستگی‌ها (ضرایب همبستگی حدود ۰/۴) را میان معیارهای تعهد شغلی و تعهد سازمانی، گزارش کردند و نتیجه گرفتند که بهتر است این دو نوع تعهد به‌طور مجزا بررسی شوند. از دیدگاه این دو و بسیاری از پژوهشگران، تعهد سازمانی و تعهد شغلی دارای همبستگی ضعیف بوده و سازه‌های متمایزی هستند. عموزاده و مرادی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان با موفقیت در مدیریت بحران به این نتیجه رسیدند که تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی با موفقیت در بحران رابطه مثبتی دارد و ارائه برنامه‌ها و سازوکارهایی به منظور حفظ و تقویت تعهد در کارکنان دانشگاه ضروری است. محمدداودی و اکبری (۱۴۰۰) ادعان داشتند بین اخلاق حرفه‌ای معلمان با فضیلت سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. هر چقدر اخلاق حرفه‌ای در معلمان بیشتر باشد از فضیلت سازمانی بیشتری برخوردار خواهند بود. هر چقدر رفتار فضیلت سازمانی در سطح بالاتری باشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز بهبود می‌یابد و برعکس. تعهد سازمانی، هنجارها، مقررات و وفاداری سازمانی است، سیستم حرفه‌ای روی ارزش‌هایی چون همکارگرایی، کنترل حرفه‌ای، انطباق با اهداف و استانداردهای حرفه‌ای، استقلال عمل حرفه‌ای، تمایل و وفاداری به ارباب‌رجوع تأکید می‌کند. معمولاً سازمان‌های غیرحرفه‌ای به‌اندازه سازمان‌های حرفه‌ای، فرصت‌های پیشرفت شغلی ایجاد نمی‌کنند که

1. Gouldner
 2. Mathieu & zajac

این امر می‌تواند باعث کمتر شدن تعهد سازمانی کارکنان حرفه‌ای این سازمان‌ها شود. معیارهای مورد استفاده در تعیین میزان پرداخت و نظام ترفیع در شرکت‌های حرفه‌ای معمولاً عینی و عمدتاً بر اساس استانداردهای قابل اندازه‌گیری است؛ اما سازمان‌های غیر حرفه‌ای معمولاً از معیارهای عینی و آشکار برای توزیع پاداش‌ها استفاده نمی‌کنند و در نتیجه به نظر می‌رسد که دارای مشروعیت کمتری باشند (والاس، ۱۹۹۵).

وجود تعارضات سازمانی دارای تأثیر منفی بر کیفیت زندگی کارکنان می‌باشد، بر اساس یافته‌ها، تعارض سازمانی و حرفه‌ای زمانی به وجود می‌آید که ارزش‌های سازمانی با ارزش‌های حرفه‌ای مانند استقلال عمل حرفه‌ای و حفظ استانداردها، مطابقت نداشته باشند. به همان میزان که سازمان‌ها به افراد حرفه‌ای اجازه دهند تا مطابق ارزش‌ها و قضاوت حرفه‌ای خود عمل کنند، یک شاخص مهم بر طرف‌کننده تعارض حرفه‌ای-سازمانی به وجود آمده است. به‌عنوان نمونه، تحقیق در مورد «تعارض حرفه‌ای-سازمانی» حسابداران نشان می‌دهد که آن‌ها یک تعهد قوی نسبت به کارفرما و حرفه خویش دارند و شاهد تعارض حرفه‌ای-سازمانی نسبتاً کمی هستند. به‌هر حال پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تعارض حرفه‌ای-سازمانی می‌تواند برای نگرش‌ها و تمایلات کاری کارمندان مثل رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد و جابجایی مضر باشد (بامبر و لایر^۱، ۲۰۱۲).

معمولاً در سازمان‌های حرفه‌ای کمتر شاهد تعارض هستیم چراکه اهداف حرفه‌ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار دارد. به‌طور نمونه در مراکز پژوهشی، مؤسسات حسابداری و بیمارستان‌های خصوصی به جهت سازگاری اهداف حرفه‌ای و سازمانی، سطح تعارض در حداقل خود قرار داشته و برعکس رابطه بالای تعهد حرفه‌ای و سازمانی مشهود است (والاس، ۲۰۱۵). وقوع هم‌زمان سطوح بالای تعهد حرفه‌ای و سازمانی می‌تواند برای سازمان خوشایند باشد و به‌صورت یک مکانیزم «متعادل‌سازی» نسبت به یکدیگر عمل کنند. برای مثال، تعهد حرفه‌ای بالا می‌تواند برخی از ناکارآمدی‌های تعهد بالای سازمانی (مثل پدیده «انسان‌سازمانی») را جذب و تعدیل کند. همچنین تعهد حرفه‌ای زیاد بدون تعهد سازمانی بالا اثربخش نیست زیرا ممکن است کارها با کیفیت بسیار بالایی انجام شود اما در راستای نیازهای سازمانی نباشد. تعامل بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای منجر به رضایت شغلی و عملکرد بیشتری می‌شود که این میزان رضایت و عملکرد در هر کدام از تعهدها، به‌تنهایی یافت نخواهد شد (باف و رابرتز^۲، ۱۹۹۴).

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه میان تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران شعب سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان در سال ۱۳۸۹ به‌منظور جلب رضایت مخاطبین و خدمت‌رسانی بهتر و بیشتر به جامعه بزرگ کارفرمائی و کارگری کشور، همچنین اهداف فرعیان بررسی میزان تعهد

1. Bamber, E.M. & Layer
2. Baugh, S.G. & Roberts.

حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان به تفکیک و با در نظر گرفتن تأثیر عواملی همچون جنسیت- سن- سابقه خدمت- مدرک تحصیلی با در نظر گرفتن اینکه نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه اصلی این سازمان نقش بسیار ارزنده‌ای در حفظ منافع و منابع آن ایفا می‌نماید.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین احساس هویت نسبت به شغل و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان در بین کارکنان و مدیران شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل ملاحظه به‌خاطر سازمان در بین کارکنان و مدیران شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان در بین کارکنان و مدیران شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان رابطه وجود دارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان و مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان می‌باشد که مشتمل بر ۱۳۱۲ نفر می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول معروف «کوکران» استفاده شده است. نسبت p و q بر اساس مطالعه مقدماتی ۷۳٪ و ۲۷٪ محاسبه و سپس تعداد نمونه ۲۹۹ نفر برآورد گردیده است. از تعداد ۲۹۹ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۲۳۸ پرسشنامه برگشت داده شده که نرخ برگشت ۹۷٪ می‌باشد.

در این تحقیق جهت نمونه‌گیری از روش خوشه‌ای استفاده شده است. تعداد شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان ۴۰ شعبه و هریک از شعب به‌عنوان خوشه‌ای در نظر گرفته شد، سپس ۱۰ خوشه (شعبه) به‌طور تصادفی از بین آن‌ها انتخاب گردید که کارکنان این شعب بالغ بر ۴۷۲ نفر بودند. این شعب شامل: خوانسار، نجف‌آباد، مبارکه، زرین‌شهر، شهرضا، سمیرم، شعبه ۱ اصفهان، شعبه ۳ اصفهان و نائین و فلاورجان بودند که با مراجعه به این شعب و محاسبه نسبت کارکنان هر شعبه به مجموع کارکنان این شعب، تعداد نمونه‌های هر شعبه تعیین و پرسشنامه‌ها به‌طور تصادفی بین آن‌ها توزیع گردید.

ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق دو نوع پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه اول در خصوص تعهد حرفه‌ای شامل ۲۴ سؤال و پرسشنامه دوم در خصوص تعهد سازمانی شامل ۱۵ سؤال که بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. اعتبار پرسشنامه اول که مربوط به تعهد حرفه‌ای است ۰/۸۵ و اعتبار پرسشنامه دوم که مربوط به تعهد سازمانی است ۰/۸۳ برآورد گردید که حاکی از اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

جهت جمع‌آوری اطلاعات با مراجعه به شعبی که افراد انتخابی به‌عنوان نمونه در آن شعب مشغول کار هستند پرسشنامه توزیع و اهداف تحقیق برای آن‌ها تشریح گردید و پس از تکمیل پرسشنامه اطلاعات جمع‌آوری و با نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به‌منظور تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در سطح آمار توصیفی از جداول فراوانی، درصد، میانگین و... استفاده شده و در سطح آمار استنباطی با انجام آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و آزمون شفه روابط بین متغیرهای تحقیق بررسی شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها:

فرضیه اصلی: بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان

تعهد سازمانی			ضریب همبستگی
N	p	R	
۲۳۸	/۰۰۱	/۷۰۳	تعهد حرفه‌ای

بر اساس نتایج جدول (۱) ضریب همبستگی بین تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار بوده بنابراین بین تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۴۹ درصد واریانس تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی مشترک می‌باشد.

فرضیه فرعی ۱: بین احساس هویت نسبت به شغل و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان در بین کارکنان شعب تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین احساس هویت نسبت به شغل و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان

اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان			ضریب همبستگی
n	p	R	
۲۳۸	/۰۰۱	/۵۹۰	احساس هویت نسبت به شغل

بر اساس نتایج جدول (۲) ضریب همبستگی. بر اساس ضریب تعیین ۲۶ درصد واریانس احساس هویت نسبت به شغل و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان مشترک می‌باشد.

فرضیه فرعی ۲: بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان در بین کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان

تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان			ضریب همبستگی
n	p	r	
۲۳۸	/۰۰۱	/۶۴۰	نیاز به استمرار خدمت در یک شغل

بر اساس نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان در سطح $p \leq /05$ معنی‌دار بوده بنابراین بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۴۱ درصد واریانس بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان مشترک می‌باشد.

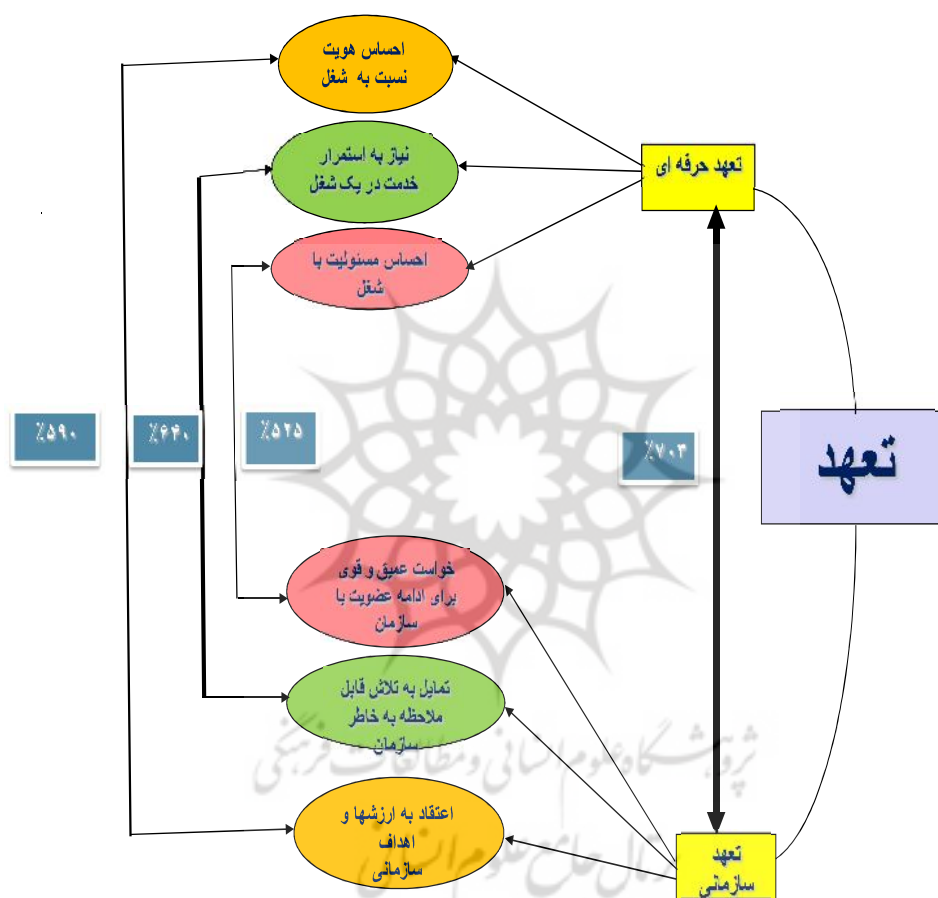
فرضیه فرعی ۳: بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان در بین کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان

آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان			ضریب همبستگی
n	p	r	
۲۳۸	/۰۰۱	/۵۲۵	احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل

بر اساس نتایج جدول (۴) ضریب همبستگی بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده بنابراین بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۲۷ درصد واریانس بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان مشترک می باشد.

پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ترسیم می گردد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۵. نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های این تحقیق، رابطه بین تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده بنابراین بین تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد و هرچه افراد نسبت به شغل خود تعهد بیشتری داشته باشند نسبت به سازمان خود متعهدتر خواهند بود. در خصوص ارتباط بین هر یک از مؤلفه‌های تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی نتایج حاکی از آن است که بین احساس هویت

نسبت به شغل و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده بنابراین بین احساس هویت نسبت به شغل و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد و اگر کارکنان به واسطه علاقه‌مندی به شغل خود، آن را به‌عنوان هویت شخصی خود تلقی نمایند، به اهداف و ارزش‌های سازمانی متعهد خواهند بود. همچنین نتایج بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل‌ملاحظه به‌خاطر سازمان در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده است؛ بنابراین بین نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و تمایل به تلاش قابل‌ملاحظه به‌خاطر سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد. در واقع کارکنانی که به‌خاطر شغلشان تمایل به ماندن در سازمان دارند برای سازمان خود تمام تلاششان را به کار خواهند گرفت؛ و درنهایت رابطه بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده بنابراین بین احساس مسئولیت بالا نسبت به شغل و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی کارکنانی که با آرزو و خواست عمیق و قوی می‌خواهند عضو سازمان باقی بمانند با احساس مسئولیت بالاتری نسبت به سازمان وظایف خود را انجام می‌دهند. با توجه به این که بررسی‌های انجام‌شده در این زمینه با فرضیه‌های متفاوتی از تحقیق حاضر به رابطه بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی پرداخته‌اند اما همگی رابطه بین این دو را به‌خوبی تبیین و تأیید نموده‌اند.

نتیجه‌گیری نتایج ادبیات تحقیق در زمینه رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی در نوشتار حاضر نشان داد که رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی الزاماً متعارض و ناسازگار نیست، بلکه این رابطه تحت تأثیر متغیرهای فراوانی از جمله عوامل شغلی و سازمانی است. بدین معنی که اگر سازمان شرایط ارتقا، مسیر شغلی مناسب، پرداخت منصفانه، رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها، استقلال عمل در کار، هویت حرفه‌ای و ارائه تصویر مناسب از شغل و سازمان در سطح جامعه را فراهم آورد، مسلماً دستیابی هم‌زمان به سطوح بالای تعهد حرفه‌ای و سازمانی امکان‌پذیر خواهد بود. در واقع رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی تا اندازه زیادی به نوع سازمان بستگی دارد. چنانچه سازمانی حرفه‌ای باشد (به عبارتی ویژگی‌های پیش‌گفته را داشته باشد)، رابطه و سازگاری دو گونه تعهد در آن بالا خواهد بود اما چنانچه سازمان فاقد شاخص‌های حرفه‌گرایی باشد و در آن از معیارهای غیر حرفه‌ای برای مدیریت منابع انسانی استفاده شود، احتمال بروز تعارض تعهد حرفه‌ای - سازمانی بیشتر خواهد شد. پس این مجموعه شرایط سازمان است که طی آن می‌توان به نتایج گوناگون تعهد کارکنان دست یافت. به‌طور خلاصه، انواع وضعیت‌های تعهد (سطوح بالای تعهد، سطوح پایین تعهد، بالابودن تعهد حرفه‌ای در مقایسه با تعهد سازمانی و عکس آن) در هر سازمانی، امکان‌پذیر است؛ بنابراین دیدگاه کلاسیک تعارض حرفه‌ای - بوروکراتیک رد و در عوض دیدگاه اقتضایی سازگاری و رابطه مثبت تعهد حرفه‌ای و سازمانی پذیرفته می‌شود. درنهایت به نظر می‌رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه‌ای‌ها و معیارهای توزیع پاداش‌ها، بستگی دارد. برای حرفه‌ای شدن مدت‌زمان زیادی لازم است و اگر سازمان برای افراد

این مسیر پیشرفت را فراهم نکند، وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود. علاوه بر این، اگر حرفه‌ای‌ها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداش‌ها استفاده نمی‌شود، تعهدشان به سازمان کمتر خواهد شد.

۶. پیشنهادها

توجه کافی به نیروی انسانی هر سازمانی، به‌عنوان سرمایه اصلی آن، بهترین و کوتاه‌ترین راه توسعه و رشد کیفی و کمی سازمان می‌باشد و دغدغه ذهنی مدیران هر سازمان نیز معطوف به کارکنان و نیروی انسانی آن است. مدیران سازمان‌ها سعی می‌کنند تمام ابزارهای مدیریتی خود را به کارگیرند تا کارکنانی بهره‌ور و متعهد داشته باشند که برای این اقدام نیاز به شناخت عوامل و اصولی هستند که باعث افزایش تعهد چه در زمینه سازمانی و چه در زمینه شغلی کارکنان گردد که این‌گونه تحقیقات کمک زیادی به آنان می‌کند.

این تحقیق نشان داد که بین تعهد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان رابطه معنی‌دار وجود دارد، بدین معنی که هرچه کارکنان به شغل خود تعهد بیشتری داشته باشند نسبت به سازمان خود هم متعهدتر خواهند بود.

در این راستا پیشنهادهای زیر بر اساس یافته‌های این تحقیق جهت تحقق افزایش سطح تعهد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ارائه می‌گردد:

۱- افزایش احساس هویت نسبت به شغل از طریق:

تبدیل نگرش منفی کارکنان به نگرش مثبت نسبت به شغل - توجه بیشتر به تدوین شرایط ارتقاء شغلی - ایجاد حس خودکارآمدی در بین کارکنان - ایجاد حس خود مدیریتی و افزایش شناخت شغلی کارکنان - رعایت اصول اخلاقی حاکم بر حرفه.

۲- افزایش اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان از طریق:

نشان دادن موقعیت سازمان در جهت دستیابی به اهداف - مشارکت دادن و سهیم کردن کارکنان در اتخاذ تصمیمات سازمان - اجرای قدرتمند طرح ارائه پیشنهادها در سازمان - شفاف‌سازی اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت سازمان برای کارکنان و کمک به آن‌ها جهت تلاش در نیل به اهداف.

۳- افزایش استمرار خدمت در کارکنان و کاهش ترک خدمت آن‌ها از طریق:

فراهم نمودن فرصت‌های پیشرفت شغلی کارکنان - رعایت شایسته‌سالاری در هنگام انتصابات - توجه بیشتر به نیازها و انگیزه‌های روحی و روانی کارکنان - افزایش ارائه تسهیلات رفاهی و مادی به کارکنان

از قبیل افزایش و توسعه سفرهای زیارتی و سیاحتی - اعطای وام‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت - توسعه تعاونی مسکن و مصرف کارکنان - فراهم نمودن تسهیلات ورزشی جهت کارکنان و توجه بیشتر به خانواده ایشان در زمینه استفاده از کلاس‌های آموزشی (ورزشی - کامپیوتر - زبان انگلیسی - هنری) به‌ویژه در ایام اوقات فراغت و ...

۴- افزایش تلاش قابل‌ملاحظه کارکنان به‌خاطر سازمان از طریق:

اتخاذ تصمیمات سازمانی مطابق با قانون و هنجارهای موردقبول کارکنان - افزایش ظرفیت‌ها و مهارت‌های کارکنان - شناسایی کارکنان مستعد و خلاق - افزایش توانمندی کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت - ایجاد شبکه اطلاع‌رسانی و تعاملات مناسب بین کارکنان و مدیریت.

۵- افزایش احساس مسئولیت نسبت به شغل از طریق:

دادن اطلاعات شغلی جهت انجام بهتر وظایف - ایجاد تیم‌های خودگردان در سازمان - تفویض اختیار لازم و به‌تبع آن مسئولیت انجام کار جهت افزایش خود اعتمادی و خود شکوفائی شغلی.



منابع

۱. ابطحی، حسین؛ مولایی، ناصر، (۱۳۹۵). «رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی». ماهنامه تدبیر، ۱۷(۷۷): ۶۱ - ۵۶.
۲. تدریس حسنی، داریوش. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رغبت شغلی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با میل و ماندن در شغل، تحقیق آموزش و پرورش استان گیلان.
۳. رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۸). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. رجایی پور، سعید و سوسن بهرامی. (۱۳۹۸). «رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد.
۵. سنجر، احمد رضا. (۱۳۹۵). تعهد شغلی مدیران آموزشی، مجله مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۴.
۶. سامرز، مارک جی. (۲۰۱۷). بر روی اثرات مستقیم و متقابل تعهد سازمانی و پدیده ترک خدمت و غیبت، ترجمه محمدرضا زالی، مجله مدیریت دولتی، ۵(۵۲)، ۱۰۰ - ۹۶.
۷. شکر کن، حسین. (۱۳۹۸). «فشار روانی در محیط کار»، مجله پولاد، چاپ دوم.
۸. گمینیان، وجیهه. (۱۳۹۲). «رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه با آن»، کارو جامعه، ۵۰(۳).
۹. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۸). ده گفتار. تهران: صدرا.
۱۰. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۰). مدیریت رهبری در اسلام. تهران: صدرا.
۱۱. گریفین، ریکی، مورهد، گریگوری. (۱۳۹۴). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
۱۲. واحدی، مجید. (۱۳۹۱). بررسی میزان تعهد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، مدیریت در آموزش و پرورش، ۴(۳۱)-۶۹-۵۸.
۱۳. اسماعیلی، حسن. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۸ تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت معلم.
۱۴. اشرفی، بزرگ. (۱۳۹۴). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال‌سنگ البرز، تهران: پایان‌نامه فوق لیسانس دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
۱۵. ابطحی، حسین. (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی چاپ دوم، تهران: انتشارات پیام نور.
۱۶. اسماعیلی، کوروش. (۱۳۹۰). تعهد سازمانی، تدبیر، شماره ۱۱۲.
۱۷. افشاری، گلی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه تخصص مدیران و تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان کازرون سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۸. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد شیراز.

۱۸. پیشوا، سروش. (۱۳۸۸). بررسی جو سازمانی مدارس با میزان تعهد دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی شیراز: پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه شیراز.
۱۹. تدریس حسنی، داریوش. (۱۳۹۳). بررسی رابطه وضعیت شغلی، خشنودی شغل تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل عملکرد و تحصیل. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. ارائه اهواز دانشگاه شهید چمران.
۲۰. خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۵). روش تحقیق در مدیریت، چاپ چهارم، تهران: انتشارات بازتاب.
۲۱. محمد داودی، امیرحسین، اکبری اولقی، آیدا. (۱۴۰۰). رابطه اخلاق حرفه‌ای با فضیلت و تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی، فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳(۲)، ۸-۱.
۲۲. رضاییان، علی. (۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمان، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۲۳. عباسی، داوود. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه زنجان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۲۴. عراقی، محمود. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، چاپ‌نشده، دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان.
۲۵. عموزاده، شهرام، مرادی، حجت اله. (۱۳۹۵). «رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان با موفقیت در مدیریت بحران»، فصلنامه مدیریت بحران، ۸(۲۸)، ۳-۱۰۳-۷۶.
۲۶. قربانی، الیاس. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی درون گرا و برون گرا با رضایت شغلی دبیران نواحی چهارگانه شیراز پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
۲۷. محمودی، م. (۱۳۹۷). ارزیابی عوامل بر تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
۲۸. مقیمی، محمد. (۱۳۹۳). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ سوم، تهران: انتشارات ترمه
۲۹. هرسی، پال و کنت بلانچارد. (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، ترجمه علی علاقه‌بند...
30. Allen, N.J. & Meyer, J.P. (2010) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, Vol.63, PP: 1-18.
31. Allen, N.J.& Meyer, J.P. (2010) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, Vol.63, PP: 1-18.
32. Bamber, E.M. & Layer, V. (2011)., Big 5 Auditors Professional and Organizational Identification, University of Georgia, School of Accounting, PP: 1-10
33. Bamber, E.M. & Layer, V. (2011).Big 5 Auditors039; Professional and Organizational Identification", University of Georgia, School of Accounting, PP: 1- 10.

34. Baugh, S.G. & Roberts, R.M. (1994). Professional & Organizational Commitment among engineers: Conflicting or complementing?, Transactions on Engineers Management, 41(2), PP: 108 – 114
35. Baugh, S.G. & Roberts, R.M. (2014). Professional & Organizational Commitment among engineers: Conflicting or Complementing?" Transactions on Engineers Management, Vol. 41, No. 2, PP: 108 – 114
36. Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., (1999). "Four Commitment Profiles and their Relationship to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes", Public Personnel Management, Vol.28, No. 1, PP: 1 – 13.
37. Hackett, R. D., Lapierre, L. M. & Hausdorf, P.A. (2001). "Understanding the Links Between Work Commitment Constructs", Journal of Vocational Behavior, No. 58, PP: 392 – 409.
38. Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (2015). "Organizational Identification ... ", Personnal Psychology, Vol. 48, No.2, PP: 303-333.
39. Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (2015). "Organizational Identification ... ", Personnal Psychology, Vol. 48, No.2, PP: 303-333.
40. Mathieu, J. E. & zajac, D. M. (1990). "A review and meta- analysis of the antecedents, correlates and consences of Organizational commitment". psychologid Balletin, vol. 108, No.2. PP: 171 -194
41. Mathieu, J. E. & zajac, D. M. (2015). "A review and meta- analysis of the antecedents, correlates and consences of Organizational commitment". Psychologicd Balletin, vol. 108, No.2. PP: 171 -194
42. Mowdey, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1981). "Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteesm, and Turnover", New York: Academic Press, PP: 20 -22.
43. Porter, L, W & Steers, R, M & Mowday, R (2014). "Organizational Commitnt " Journal Of Applied Psychology. V. 59, N. 5, PP. 603- 609.
44. Porter, Low. And Steers, R.M. And Mow Day, R. (2014). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Tam Over Among Psychiatric Technicians, Journal Of Applied Psychology Vol.53, N.5.DD.603-609
45. Rahman, N.M. & Hanafiah, M.H., (2022). "Commitment to Organization Versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility?", Journal Pengurusan, Vol. 21, PP: 77 – 92.
46. Rahman, N.M. & Hanafiah, M.H., (2022). Commitment to Organization versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility?" Journal Pengurusan, Vol. 21, PP: 77 – 92
47. Santos, S. and N.L. Emmalou, (2018). "Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic...", Journal of Agricultural Education, Vol. 35, No.3: 57 – 61.
48. Santos, S. and N.L. Emmalou, (1994). Factors Related to Commitment of Extension Professionals

- in the Dominican Republic, Journal of Agricultural Education, Vol. 35, No.3:57 – 61
49. Shiuan, C.B& Yu, J.H. (2013).”Organizational Comitment, Supervisory Commitment And Employee Outcomes In The Chinese Context Proximal Phyothsis Or Global Hypothesis”, Journal Of Organozational Behavior, Vol.24, No3.
 50. Steers, R.M&Porter, L.W. (2011).”Motivation And Work Behavior”. Mcgraw-Hill. Inc, 5 Th.
 51. Steers, R.M. (2017).”Introduction To Organizational Behavior” Scott-Forsmand. And Company 3rd.
 52. Steers, R.M. And Porter, L.W. (2013). Motivation And Work Behavior, Mcgraw Hill Book Go, 3. Edition.
 53. Tsai, K., & Wang, J. (2014). “ The R & D Performance in Taiwan · ۳۹;s Electronic Industry...”. R & D Management, Vol. 34, No. 2, PP: 179 – 189.
 54. Wallace, J.E. (2015). “Organizational and Professional Commitment in...”, Administrative Science Quartery, Vol.40, No.2, PP: 333 – 349.
 55. WEB: article URL: <http://www.emerladinsight.com>
 56. WEB: www.irandoc.ac.ir
 57. WEB:www.sid.ir

