****

دانشگاه علامه طباطبائي

دانشكده مديريت

پايان نامه

جهت اخذ درجه كارشناسي ارشد

عنوان:

تحليل رابطة عوامل شغلي با تعهد سازماني

بر اساس مدل ويژگي هاي شغلي

استاد راهنما :

استاد مشاور :

پژوهشگر:

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل اول : کلیات تحقیق

**مقدمه..................................................................................................................................................................................... 1**

**بیان موضوع.......................................................................................................................................................................... 2**

**اهمیت و ضرورت تحقیق......................................................................................................................................................7**

**فرضیه ها یا سوالهای تحقیق...............................................................................................................................................8**

**هدف اصلی تحقیق..............................................................................................................................................................10**

**روش تحقیق.........................................................................................................................................................................10**

**جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه............................................................................................................11**

**قلمرو موضوعی، مکانی و زمانی تحقیق..........................................................................................................................11**

**منابع گرد آوری اطلاعات...................................................................................................................................................12**

**سوابق مربوط........................................................................................................................................................................12**

**روش تجزیه و تحلیل داده ها............................................................................................................................................13**

**مشکلات و تنگناهای احتمالی تحقیق............................................................................................................................14**

**تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح........................................................................................................................14**

**منابع تحقیق.........................................................................................................................................................................16**

فصل دوم: ادبیات موضوع

**مقدمه.................................................................................................................................................................................. 18**

تعهد سازمانی:

**ابعاد و تعاریف تعهد سازمانی........................................................................................................................................... 19**

 **تعهد عاطفی............................................................................................................................................................... 19**

 **تعهد مستمر............................................................................................................................................................. 21**

 **تعهد هنجاری.............................................................................................................................................................. 22**

**عوامل موثر بر تعهد سازمانی........................................................................................................................................... 25**

 **عوامل موثر بر تعهد عاطفی...................................................................................................................................... 26**

 **عوامل موثر بر تعهد مستمر...................................................................................................................................... 29**

 **عوامل موثر بر تعهد هنجاری.................................................................................................................................. 33**

**انواع تعهد............................................................................................................................................................................ 35**

**دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی........................................................................................................................ 38**

 **دیدگاههایی در مورد کانون های تعهد سازمانی.................................................................................................. 39**

 **تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چند بعدی..................................................................................................... 40**

 **الگوهای چند بعدی.................................................................................................................................................... 41**

 **سایر دیدگاهها درباره تعهد سازمانی...................................................................................................................... 41**

**راه کارهایی برای افزایش تعهد سازمانی....................................................................................................................... 46**

**رابطه میان تعهد حرفه ای و سازمانی........................................................................................................................... 47**

 **مفهوم تعهد حرفه ای................................................................................................................................................ 49**

 **دیدگاههای ناظر بر تعارض تعهد حرفه ای و سازمانی....................................................................................... 49**

 **دیدگاهای ناظر بر سازگاری تعهد حرفه ای و سازمانی ......................................................................................51**

**فرایند ایجاد تعهد سازمانی.............................................................................................................................................. 52**

**نتایج مطلوب سطوح مختلف تعهد سازمانی................................................................................................................ 53**

 **تعهد سازمانی و عملکرد شغلی................................................................................................................................ 56**

 **تعهد سازمانی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی......................................................................................... 57**

 **تعهد سازمانی و ماهیت شغل.................................................................................................................................. 58**

 **تعهد سازمانی و تاخیر کارکنان............................................................................................................................... 58**

 **تعهد سازمانی و غیبت کارکنان............................................................................................................................... 60**

 **تعهد سازمانی و ترک خدمت................................................................................................................................... 60**

**نتایج نا مطلوب سطوح مختلف تعهد سازمانی............................................................................................................. 63**

**ارائه مفهومی جدید در تعهد سازمانی........................................................................................................................... 66**

**تعهد به عنوان یک مفهوم دوبعدی: زمان و طبیعت................................................................................................... 68**

 **زمان و تعهد: تعهد قبل از ورود در مقابل تعهد بعد از ورود به سازمان.......................................................... 68**

 **طبیعت تعهد: تعهد ابزاری در مقابل تعهد عاطفی.............................................................................................. 69**

**شکلهای تعهد.......................................................................................................................................................................70**

 **تمایل به تعهد: تمایلات ابزاری و هنجاری............................................................................................................ 70**

 **تعهد عاطفی و ابزاری................................................................................................................................................ 72**

**مدل مطرح شده از توسعه تعهد سازمانی..................................................................................................................... 73**

**فرایند قبل از ورود (به سازمان) تعهد.............................................................................................................................73**

**توسعه تعهد سازمانی منتج شده..................................................................................................................................... 75**

**دلایل نظری وعملی مدل................................................................................................................................................. 78**

**استنتاج عملی..................................................................................................................................................................... 78**

ویژگی های شغلی:

**نظریه های مرتبط با ویژگی های شغلی....................................................................................................................... 80**

 **مدل خصوصیات ویژه شغل...................................................................................................................................... 80**

 **تئوری ویژگی های شغل........................................................................................................................................... 81**

 **نظریه ویژگی های ضروری شغل............................................................................................................................ 82**

 **الگوی ویژگی های شغلی.......................................................................................................................................... 83**

**طراحی مجدد مشخصه های شغل................................................................................................................................. 84**

**ایجاد شرایط لازم جهت انگیزش درونی....................................................................................................................... 85**

**مشخصه ها یا ابعاد مختلف شغلی.................................................................................................................................. 85**

 **با معنی تلقی نمودن کار........................................................................................................................................... 86**

 **احساس مسئولیت..................................................................................................................................................... 89**

 **آگاهی از نتایج انجام کار........................................................................................................................................... 89**

**توان انگیزشی شغل یا MPS .......................................................................................................................................90**

**عوامل و عناصر تعدیل کننده............................................................................................................................................91**

 **دانش و مهارت............................................................................................................................................................ 92**

 **شدت نیاز به رشد....................................................................................................................................................... 93**

 **رضایت ناشی از عوامل مربوط به زمینه شغل........................................................................................................95**

**نتایج وپیامدهای طراحی مجدد شغل........................................................................................................................... 98**

 **اثر بخشی کار........................................................................................................................................................... 100**

 **کاهش نسبت غیبت و ترک خدمت.................................................................................................................... 100**

**اقدامات موثر جهت ارتقا ابعاد پنج گانه شغلی......................................................................................................... 101 ترکیب وظایف...................................................................................................................................................................102**

 **تشکیل واحد های طبیعی کار...............................................................................................................................102**

 **برقراری ارتباط با ارباب رجوع یا مشتری.............................................................................................................103**

 **گسترش عمودی مشاغل.........................................................................................................................................103**

 **باز نمودن کانالهای بازخورد....................................................................................................................................104**

**منابع** **تحقیق......................................................................................................................................................................107**

 فصل سوم : روش تحقیق

**مقدمه.................................................................................................................................................................................109**

**معرفی سازمان................................................................................................................................................................. 109**

**روش تحقیق.................................................................................................................................................................... 110**

**جامعه آماری تحقیق...................................................................................................................................................... 110**

**اندازه نمونه و روش نمونه گیری.................................................................................................................................. 111**

**روش نمونه گیری........................................................................................................................................................... 112**

**روش جمع آوری اطلاعات............................................................................................................................................ 113**

**ابزار اندازه گیری تحقیق................................................................................................................................................ 115**

**روایی و پایایی.................................................................................................................................................................. 115**

**آزمون پایایی تحقیق...................................................................................................................................................... 117 منابع تحقیق......................................................................................................................................................................121**

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

**مقدمه................................................................................................................................................................................ 122**

**بررسی توصیفی اطلاعات.............................................................................................................................................. 123**

**بررسی استنباطی اطلاعات ...........................................................................................................................................125**

 **فرضیه اصلی: بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی فرد رابطه معنی دار وجود دارد............................. 125**

 **فرضیه فرعی 1: بین ویژگی های شغلی و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد........................... 125**

 **بین هویت وظیفه و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد............................................................. 126**

 **بین اهمیت وظیفه و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد............................................................126**

 **بین تنوع وظیفه و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد................................................................127**

 **بین استقلال و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد..................................................................... 127**

 **بین دریافت بازخورد و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد....................................................... 128**

 **فرضیه فرعی 2: بین ویژگی های شغلی و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد........................... 128**

 **بین هویت وظیفه و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد............................................................. 129**

 **بین اهمیت وظیفه و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد............................................................129**

 **بین تنوع وظیفه و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد............................................................... 130**

 **بین استقلال و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد..................................................................... 130**

 **بین دریافت بازخورد و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد....................................................... 131**

 **فرضیه فرعی 3: بین ویژگی های شغلی و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد........................ 131**

 **بین هویت وظیفه و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد.......................................................... 132**

 **بین اهمیت وظیفه و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد..........................................................132**

 **بین تنوع وظیفه و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد..............................................................133**

 **بین استقلال و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد................................................................... 133**

 **بین دریافت بازخورد و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد..................................................... 134**

**بررسی تاثیر جنسیت به عنوان متغییر مداخله گر بر تعهد سازمانی................................................................... 136**

**بررسی تاثیر تحصیلات به عنوان متغیر مداخله گر بر تعهد سازمانی.................................................................. 138**

**رگرسیون و مدل سازی خطی...................................................................................................................................... 140**

**تعین مدل رگرسیونی ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان.................................................................... 141**

**بررسی صحت معادله رگرسیون....................................................................................................................................143**

فصل پنجم: نتیجه گیری وپیشنهادات

**مقدمه................................................................................................................................................................................ 147**

**نتیجه گیری :**

**نتیجه گیری میدانی از بررسی رابطه ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی......................................................... 148**

**پیشنهادات:**

 **پیشنهاداتی به مدیران سازمان.....................................................................................................................................152**

**پیشنهاداتی به سایر پژوهشگران...................................................................................................................................155**

پیوستها:

**پرسشنامه تحقیق**

**تجزیه و تحلیل کامپیوتری یافته ها**

فهرست جداول

عنوان صفحه

فصل دوم: ادبیات موضوع

**جدول 2-1: چهار دیدگاه مختلف تعهد....................................................................................................................... 40**

**جدول 2-2: نتایج مثبت تعهد سازمانی.........................................................................................................................56**

**جدول 2-3: نتایج منفی تعهد سازمانی.........................................................................................................................65**

**جدول 2-4: مدل چهار بخشی تعهد..............................................................................................................................66**

فصل سوم: روش تحقیق

**جدول 3-1: توزیع فراوانی سوالات پرسشنامه تحقیق حاضر.................................................................................114**

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

**جدول 4-1: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب جنس...............................................................................................123**

**جدول 4-2: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب تحصیلات........................................................................................124**

**جدول 4-3: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد و ویژگی های شغلی......................................125**

**جدول 4-4: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد عاطفی و ویژگی های شغلی........................125**

**جدول 4-5: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد عاطفی و هویت وظیفه.................................126**

**جدول 4-6: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد عاطفی و اهمیت شغلی................................126**

**جدول 4-7: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد عاطفی و تنوع مهارت...................................127**

**جدول 4-8: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد عاطفی و استقلال شغلی..............................127**

**جدول 4-9: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد عاطفی و دریافت بازخورد............................128**

**جدول 4-10: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد مستمر و ویژگی های شغلی.....................128**

**جدول 4-11: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد مستمر و هویت وظیفه..............................129**

**جدول 4-12: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد مستمر و اهمیت شغلی.............................129**

**جدول 4-13: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد مستمر و تنوع مهارت................................130**

**جدول 4-14: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد مستمر و استقلال شغلی...........................130**

**جدول 4-15: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد مستمر و دریافت بازخورد.........................131**

**جدول 4-16: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و ویژگی های شغلی..................131**

**جدول 4-17: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و هویت وظیفه............................132**

**جدول 4-18: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و اهمیت شغلی...........................132**

**جدول 4-19: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و تنوع مهارت..............................133**

**جدول 4-20: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و استقلال شغلی.........................133**

**جدول 4-21: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد هنجاری و دریافت بازخورد.......................134**

**جدول 4-22: خلاصه نتایج آزمون همبستگی پیرسون..........................................................................................135**

**جدول 4-23: جدول توافقی بین جنس و ویژگی های شغلی...............................................................................136**

**جدول4-24: نتایج آنالیز واریانس................................................................................................................................136**

**جدول 4-25: جدول توافقی بین تحصیلات و ویژگی های شغلی........................................................................138**

**جدول4-26: نتایج آنالیز واریانس................................................................................................................................138**

**جدول 4-27: نتایج متغییرهای ورودی وخروجی در مدل رگرسیون چندگانه................................................141**

**جدول 4-28: نتایج ضرایب همبستگی چندگانه در مدل رگرسیونی..................................................................142**

**جدول 4-29: نتایج آنالیز واریانس...............................................................................................................................142**

**جدول 4-30: نتایج ضرایب مدل رگرسیونی.............................................................................................................143**

**جدول 4-31: نتایج خروج قدم به قدم متغییرهای مستقل تحقیق از مدل رگرسیونی...................................143**

**جدول 4-32: نتایج آزمون K-S جهت بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده های مدل................................144**

**جدول 4-33: نتایج آزمون استقلال جهت بررسی مستقل بودن توزیع باقیمانده های مدل..........................514**

فهرست نمودار ها

عنوان صفحه

فصل چهارم:تجزیه و تحلیل داده ها

**نمودار 4-1: میانگین پاسخ ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی با متغییر مداخله گر جنس.........................137**

**نمودار 4-2: میانگین پاسخ ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی با متغییر مداخله گرتحصیلات....................139**

**نمودار4-3: نمودار احتمال نرمال.................................................................................................................................144**

**نمودار 4-4: نمودار پراکنش مانده ها در برابر زمان.................................................................................................145**

**نمودار 4-5: نمودار پراکنس مانده ها در برابر yi ها................................................................................................146**

فهرست اشکال

فصل دوم: ادبیات موضوع

**شکل 2-1: مدل سه بخشی تعهد سازمانی ..................................................................................................................34**

**شکل 2-2: هرم سطوح تعهد در سازمان ها..................................................................................................................53**

**شکل 2-3: مدل مشخصه های شغلی هاکمن و الدهام..............................................................................................59**

**شکل 2-4: مدل پیشنهادی توسعه تعهد.......................................................................................................................75**

**شکل 2-5: نتایج توان انگیزشی شغل بعنوان تابعی از مهارت و دانش کارکنان...................................................92**

**شکل 2-6: اثر تعدیل کنندگی شدت نیاز به رشد......................................................................................................94**

**شکل 2-7: روابط موجود بین رضایت ناشی از عوامل زمینه ای شغل و شدت نیاز به رشد...............................97**

**شکل 2-8: مدل مشخصه های شغلی هاکمن و الدهام..............................................................................................99**

**شکل 2-9: مدل کامل مشخصه های شغلی..............................................................................................................105**

**شکل 2-10: مدل مفهومی تعهد سازمانی و ویژگی های شغلی...........................................................................106**

چکیده

**در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کنندۀ خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می باشد. تعهد و پایبندی مانند رضایت شغلی، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جا به جایی و غیبت اثر می گذارند.**

**همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدّت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیّت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند.**

**اندیشۀ مدیریت موضوع اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می شوند.**

**به دلیل اهمیّت تعهد کارکنان در سازمانها و تأثیر آن بر افزایش عملکرد، کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان، در این پژوهش به تحلیل رابطه عوامل شغلی با تعهد سازمانی بر اساس مدل ویژگی های شغلی پرداخته ایم تا از این طریق بتوان تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داده و این منبع گرانبها را برای سازمان حفظ کنیم. چرا که ارتقا ابعاد ویژگی های شغلی، به دلیل اینکه سبب با معنی تلقی شدن کار، ایجاد احساس مسئولیت و آگاهی از نتایج عملکرد برای فرد می گردد در او ایجاد انگیزش کرده و این نیروی انگیزشی سبب رضایت شغلی، بهبود عملکرد، ترک خدمت و غیبت کمتر و در نهایت سبب تعهد کاری بیشتری می گردد.**

**این تحقیق یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. و روش جمع آوری اطلاعات در این تحقیق کتابخانه و پرسشنامه است.**

**جامعۀ آماری تحقیق شامل 440 نفر و نمونۀ آماری تحقیق شامل 112 نفر از کارکنان بانکهای ملی شهرستان اصفهان می باشد، که 36% این افراد را زن و 64% را مرد تشکیل می دهند و بر حسب تحصیلات به چهار طبقۀ دیپلم(4/31%)، فوق دیپلم(2/10%)، لیسانس(7/51%) و فوق لیسانس و بالاتر(8/6%) تقسیم شده اند.**

**برای تجزیه و تحلیل داده ها از رگرسیون استفاده شده است که با تجزیه و تحلیل های انجام شده مشخص شد که ویژگی های شغلی چون تنوّع مهارت، اهمیّت وظیفه، هویت وظیفه، بازخورد و استقلال با تعهد سازمانی کارکنان با ضریب همبستگی(18/0) و با تعهد عاطفی کارکنان با ضریب همبستگی (40/0) ارتباطی معنی دار دارد. و هیچگونه رابطه ای بین ویژگی های شغلی و تعهد مستمر و تعهد هنجاری کارکنان یافت نشد.**

**در انتها به مدیران سازمان پیشنهاداتی شده است تا از طریق ارتقا ابعاد پنج گانۀ شغلی، تعهد عاطفی کارکنان و بالطبع تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند.**

فصل اول

 **كليات تحقيق**

مقدمه

 **از آنجا كه طبق تحقيقات صورت گرفته رفتار كاركنان در سازمان مي تواند متأثر از نگرشهايشان باشد، از اين رو، آگاهي از آنها براي مديران سازمانها ضروري به نظر مي رسد. با وجود اين، بايستي اذعان كرد، آگاهي از همه نگرشهاي كاركنان براي مديران سازمان اهميت چنداني نداشته و مديران نيز علاقه اي به دانستن همه اين نگرشها ندارند. در واقع مديران بيشتر علاقه مند به دانستن آن دسته از نگرشهايي هستند كه با كار و سازمان مرتبط است. طبق تحقيقات انجام گرفته در اين مورد سه نگرش عمده بيشترين توجه و تحقيق را از سوي محققان به خود جلب كرده اند. اين سه نگرش عبارتند از:**

 **-رضايت شغلی (**Job Satisfaction**)**

 **-وابستگي شغل (**JobInvolvement**)**

 **- تعهد سازماني (**OrganizationalCommitment**)**

**در اين پژوهش به بررسي يكي از اين نگرشها يعني تعهد سازماني پرداخته شده است.**

**چرا که نيروي انساني متعهد خود را متعلق به سازمان مي­بيند و براي اهداف سازمان كه اهداف خود اوست از خويش مايه مي­گذارد. نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هويت مي­بخشد. لذا نيروي انساني متعهد شاخص عمده برتري يك سازمان نسبت به سازمان­هاي ديگر است. اين شانس اثربخشي و كارايي سازمان را افزايش مي­دهد.**

**تعهد سازماني را مي­توان نوعي نگرش، احساس وابستگي و تعلق خاطر به سازمان دانست كه خود بيانگر نوعي تمايل، نياز و الزام جهت ادامه اشتغال در يك سازمان مي­باشد. و در بر گيرنده سه بعد تعهد عاطفي، تعهد مستمر و تعهد هنجاري است. 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 ویژگی های شغلی با تعهد سازمانی پرداخته ایم تا بتوان از طریق ارتقا ابعاد ویژگی های شغلی تنوّع مهارت، اهمیّت وظیفه، هویّت وظیفه، استقلال و بازخورد، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داد**.

بيان موضوع

**انديشمندان مديريت و صاحب نظران رفتار سازماني پيرامون مقوله تعهد و بوي‍ژه تعهد سازماني به تفصيل سخن گفته­اند. مروري بر ادبيات مربوطه نشان مي­دهد. تعهد سازماني موضوع جديدي است كه بيشتر در دو دهه اخير بسط و گسترش يافته است.**

**تعهد در زبان فارسي به معناي برگردن گرفتن شرط و پيمان و خود را ملزم به انجام عملي دانستن تعريف شده است (مولایی، 1378).**

**بوكانان (1974) تعهد را اينگونه تعريف كرده است: تعهد نوعي وابستگي عاطفي و تعصب آميز به ارزشها و اهداف يك سازمان مي­باشد. وابستگي به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف نسبت به سازمان به خاطر خود سازمان جداي از ارزشهاي ابزاري آن (مولایی، 1378).**

**استيرز و پورتر (1983) تعهد سازماني را درجه نسبي تعيين هويت فرد با يك سازمان خاص و درگيري و مشاركت او با آن سازمان بيان كرده­اند. در اين تعريف تعهد سازماني سه عامل را شامل مي­شود ‌**(Steers & Porter, 1983, 283**) .**

**الف) اعتقاد قوي به اهداف و ارزشهاي سازمان**

**ب) تمايل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان**

**ج) آرزو و خواست قوي و عميق براي ادامه عضويت با سازمان**

**آلن و مي ير (1991) معتقدند كه تعهد يك حالت رواني است كه نوعي تمايل، نياز و الزام جهت ادامه اشتغال در يك سازمان مي­باشد. اين انديشمندان تعهد را به سه بعد تعهد عاطفي، تعهد مستمر و تعهد هنجاري تقسيم كرده­اند (**Meyer & Allen, 1991, 61-67**).**

**جان كروپانزا و همكاران (1997) تعهد سازماني را اينگونه تعريف نموده­اند. تعهد سازماني نوعي احساس وابستگي و تعلق خاطر به سازمان است (مولایی، 1378).**

**آرجریس (1998) معتقد است که تعهد یک مفهوم روابط انسانی است که به توانمند کردن و فعال کردن ذهن انسان اشاره دارد. بدون تعهد اجرای هر تمهید یا ایده جدیدی به سختی پذیرفته میشود (مولایی، 1378).**

**در مجموع چنين به نظر مي­رسد كه كليه تعاريف ارائه شده در زمينه تعهد سازماني در بر گيرنده اين سه موضوع كلي است.**

**الف) وابستگي عاطفي به سازمان**

**ب) هزينه­هاي متصوره (احتمالي) ناشي از ترك سازمان**

**ج) احساس مسئوليت، الزام و تكليف به باقي ماندن در سازمان**

**در پژوهش حاضر تعریف مورد نظر ما از تعهد سازمانی معطوف به دیدگاه آلن و می یر از تعهد سازمانی است.**

**در مدلی كه توسط آلن و مي ير(1987) مطرح شده هر يك از اين موارد به ترتيب چنين ناميده شده­اند. (**Allen & Meyer, 1990, 1-18)

**1. تعهد عاطفي [[1]](#footnote-1)**

**2. تعهد عقلاني يا مستمر[[2]](#footnote-2)**

**3. تعهد تكليفي يا هنجاري[[3]](#footnote-3)**

**نقطه مشترك هر سه جز مذكور اين است كه تعهد يك حالت رواني بوده كه در ابتدا روابط كارمند را با سازمان مشخص كرده و ثانياً بطوري ضمني اشاراتي مبني بر تداوم يا قطع عضويت فرد در سازمان دارد.**

**تعهد عاطفي: بيانگر پيوستگي عاطفي و تعيين هويت كارمند با ارزشها و اهداف سازمان.**

**تعهد مستمر يا عقلاني: بيانگر هزينه­هاي ناشي از ترك سازمان و لذا اجبار به باقي ماندن در سازمان.**

**تعهد هنجاري : بيانگر احساس تكليف، دين و الزام به باقي ماندن در سازمان است.**

**تئوري خاصي كه ترنر ولارنس مبتني بر پيش نيازهاي شغلي ارائه كردند سنگ بناي چيزي را گذاشت كه مي توان بدان وسيله ويژگي هاي كار را تعريف كرد و به رابطه بين انگيزش، عملكرد و رضايت شغلي افراد پي برد. يعني ريچارد هاكمن وگرگ الدهام توانستند الگوي ويژگي هاي شغلي را (بر آن اساس ) ارائه كنند (رابينز، 1383، 928).**

**استونر وديگران (1382، 619) بيان مي دارند ريچارد هاكمن و همكارانش مي خواستند كه كارگرها براي انجام دادن كار خود داراي انگيزه بالايي باشند، پنج بعد شغل را در نظر گرفتند. با توجه به الگوي ويژگي هاي شغلي، هر نوع كار يا شغلي را مي توان بر حسب پنج بعد اصلي كار به شرح زير بيان كرد :**

**1**. تنوّع مهارت[[4]](#footnote-4) :

**رابينز (1383، 928) اظهار مي دارد: ميزان يا درجه اي كه كار به مهارتهاي مختلف نياز دارد و كارگر بايد چنين مهارتهايي را داشته باشد.**

 **مورهد و گريفين (1382، 203) بر اين اعتقادند : تنوّع مهارت درجه نيازمندي شغل به فعاليت هاي متنوّع است كه لازمه آن داشتن مهارت ها و استعداد هاي مختلف مي باشد.**

**فعّاليت هاي مختلفي كه براي انجام كار مورد نظر لازم است، و كارگر يا كارمند بايد از مهارت ها، شايستگي ها و توانايي هاي خاص خود استفاده كند (رابينز، 1383، 18).**

**انواع مهارت هايي كه براي انجام وظايف محوله لازم است (استونر وديگران، 1382، 620).**

 **تنوّع مهارتها، تعداد و گوناگونی مهارتهای لازم برای انجام كار است. مشاغل نیازمند فعالیتهای مختلفی هستند كه دربرگیرنده استفاده از شماری از مهارتها و استعدادها است. هنگامی كه وظیفه ای نیازمند فعّالیتهای تلاش برانگیز یا مهارتها و استعدادهای مختلف است، آن وظیفه از سوی هر فردی كه آن را انجام می دهد، معنی دار تلقی می شود. هرگاه شغلی مهارت چندگانه كارمند را به كار گیرد آن فرد شغل را شخصاً معنی دار می یابد هرچند كه به هرصورت آن شغل به طور مطلق دارای اعتبار و اهمیّت چندانی نباشد.**

 **2**. هويت وظیفه[[5]](#footnote-5) :

**منظور از هويت شغل عبارت از تفهيم اين مطلب به كاركنان است كه كارشان با ساير فعّاليت هاي سازمان چه ارتباطي دارد؟ برخي از كاركنان به علت اينكه از نحوه ارتباط كارشان با ساير فعّاليت هاي سازمان آگاهي ندارند، در ضمن كار كردن و يا در پايان آن احساس موفقيت نمي كنند. واگر كار آنها به گونه اي باشد كه شاغلين احساس كنند كارشان با ساير كارها ارتباط دارد درخواهند يافت كه در رسيدن به هدف هاي سازمان، كار مهمي را انجام مي دهند و بدين گونه رضايت شغلي آنان افزايش مي يابد.**

**طرح، واحد يا بخشي از كار كه كاملا مشخص و به خودي خود داراي هويت خاص است (استونر وديگران، 1382، 620).**

**هویّت کار، درجه نیازمندی شغل به انجام یك كار مشخص یا به عبارت دیگر، داشتن شغلی است كه دارای آغاز و پایان و یك نتیجه ملموس است. اگر كارمندی یك محصول را به طور كامل تولید یا مونتاژ كند و یا یك واحد كامل خدمت ارائه دهد، وی كار را معنی دارتر از آن می یابد كه فقط بخش كوچكی از تمامی كار را انجام دهد.**

**3**. اهميّت وظیفه[[6]](#footnote-6) :

**رابينز (1383، 928) بر اين اعتقاد است كه: ميزان يا درجه اي كه كار مي تواند بر زندگي ساير افراد اثر بگذارد.**

**به نظر مورهد و گريفين (1382، 203 ) اهميت شغل به ميزان اثر شغل بر زندگي يا كار ديگران، در همان سازمان و يا در محيط خارج از سازمان بستگي دارد.**

**اهميت كار را مي توان از اثري كه بر ديگر كاركنان سازمان دارد مشاهده كرد.**

**ميزان يا حدودي است كه كار مزبور بر كارها يا زندگي ديگران اثر مي گذارد (چه در داخل و چه در خارج از سازمان) (استونر وديگران، 1382، 620).**

 **4**  . آزادي عمل[[7]](#footnote-7):

 **ميزان يا درجه اي كه كارگر يا كارمند داراي استقلال يا آزادي عمل است و مي تواند به هنگام انجام كار و تعيين مراحل انجام آن از اختيارات و آزادي عمل برخوردار شود (رابينز، 1383، 928).**

**مورهد و گريفين (1382، 203): درجه آزادي، استقلال و دخالت داشتن فرد در تنظيم جدول هاي كاري مربوطه، و روشهاي انجام كار.**

 **استقلال يا آزادي عمل در حقيقت به آن ويژگي از كار گفته مي شود، كه به كاركنان نوعي از اختيار و نظارت بر تصميمات وابسته به شغل را مي بخشد. چنين مي نمايد كه اين آزادي واختيار در پديد آوردن احساس مسئوليت دركارگران اثري بنيادي دارد (سنجری کرهرودی، 1380).**

**همچنین اختيار، ميزان استقلال كاركنان در برنامه ريزي و سازماندهي كار است.**

 **خود - مدیریتی ویژگی اساسی كارهای خود كنترل و خودگردان است. در چنین وضعی افراد احساس مسئولیت فردی نیرومندی درباره نتایج كار خود می كنند.**

**5**. بازخورد نمودن نتيجه[[8]](#footnote-8) :

 **رابينز ( ترجمه اعرابي وپارساييان، 1383، 928) بيان مي كند : ميزان يا درجه اي كه نتيجه حاصل از كارهاي انجام شده به فرد داده مي شود و اطلاعات در مورد اثر بخشي عملكرد به صورت مستقيم به كارگر يا كارمند داده مي شود.**

**دريافت اطلاعات محيطي را بازخورد مي نامند. يعني فرايندي كه بخشي از ستاده به عنوان داده عمل مي كند (رابينز، 1383، 34 ).**

**الگوي ويژگي هاي شغلي از بسياري جهات مورد تحقيق قرار گرفته است. نتيجه بيشتر تحقيق ها چارچوب كلي تئوري را تاييد مي كند (يعني مجموعه اي از ويژگي هاي شغلي وجود دارد و اين ويژگي ها بر رفتار اثر مي گذارند). ولي در مورد اينكه كدام ويژگي ( يا ويژگي ها ) هسته مركزي را تشكيل مي دهند توافق نظر كامل وجود ندارد. همچنين در مورد اينكه احساس نياز به رشد مي تواند به عنوان يك عامل واسطه اي فعاليت كند يا خير توافق نظر وجود ندارد (رابينز، 1383، 931).**

 **در پژوهش حاضر تعریف مورد نظر ما از ویژگی های شغلی معطوف به دیدگاه الدهام و هاکمن می باشد.**

**در تعدادي از تحقيقات، تعهد سازماني متغير وابسته در نظر گرفته شده است و برخي از عمده­ترين عوامل مؤثر بر آن را مورد بررسي قرار داده­اند. در اين پژوهش با توجه به سوال آغازين و هدف پژوهش، تعهد سازماني به عنوان يك متغير وابسته و ویژگی های شغلی به عنوان متغییر مستقل در نظر گرفته شده است.**

**متغير مستقل متغير وابسته**

**- ویژگی های شغلی - تعهد سازماني**

1. **اهميّت 1 عاطفي**
2. **تنوّع 2. مستمر**
3. **هويت 3. هنجاري**
4. **بازخورد**
5. **استقلال**

اهميت و ضرورت تحقيق

**نيروي انساني هر سازمان منبع گرانبهای آن سازمان است که می تواند آن را در راستای نیل به اهدافش یاری نماید. كاركنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزشها و اهداف سازماني داراي انگيزه قوي و متمايل و متعهد به حفظ و ادامه عضويت سازماني از نياز­هاي اصلي و بسيار ضروري هر سازماني است. سازمان به كاركناني نياز دارد كه فراتر از شرح وظايف مقرره و معمول خود به كار و فعاليت بپردازند.**

**چه بسا بسیاری از جوامع علیرغم بر خورداری از منابع طبیعی فراوان تنها به دلیل فقدان نیروی انسانی لایق توان استفاده از این مواهب را نداشته حال آنکه ملتهای 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.**

**لوتا نز[[9]](#footnote-9) اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک وفهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده است.**

**تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت ومتعددی داشته باشد، کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار میکنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را با سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری وفراهم آوردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد، 1374).**

 **بنابراين از دلايل عمده بررسي تعهد سازماني اين است كه سازمانهاي داراي اعضاي با سطوح بالاي تعهد سازماني معمولاً از عملكرد بالاتر، غيبت و تاخير و جابه جايي كمتري برخوردار هستند. مطالعه تاثیر ویژگی های شغلی بر تعهد سازماني كه بواسطه تعهد باعث كاهش اين مشكلات (ناشي از غيبت و كم كاري) مي­شود كاري بسيار موثر در اين زمينه است. بنابراين مطالعه ویژگی های شغلی در بانك­ هاي ملی شهر اصفهان و بررسي ميزان تاثير آنها بر تعهد كمك شاياني در افزايش عملكرد كاركنان خواهد داشت.**

**در واقع در پی آن هستیم تا ببینیم چگونه می توان افراد را متعهد کرد و در آنها احساس تعلق، وفاداری ومسئولیت ایجاد کرد و نقش اهمیّت، تنوّع، هویّت، بازخورد واستقلال بر تعهد چگونه است.**

فرضيه­ها يا سوالهاي تحقيق

سوال اصلي

 - **از ديدگاه فرد، میان وي‍ژگي­هاي شغلي و تعهد سازمانی چه اندازه رابطۀ مثبت و معنی دار وجود دارد؟**

فرضيه اصلي

1. **بین ويژگي­هاي شغلي و تعهد سازمانی فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

 فرضيه­هاي فرعي

**1- بین ويژگي­هاي شغلي و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین تنوّع مهارت و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد**

**- بین اهمیّت شغل و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین هویّت شغل و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین استقلال شغل و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین بازخورد شغل و تعهد عاطفی فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**2- بین ويژگي­هاي شغلي و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین تنوّع شغل و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین اهمیّت شغل و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین هویّت شغل و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین استقلال شغل و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین بازخورد شغل و تعهد مستمر فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**3- بین ويژگي­هاي شغلي و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

 **- بین تنوّع شغل و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین اهمیّت شغل و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین هویّت شغل و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین استقلال شغل و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

**- بین بازخورد شغل و تعهد هنجاری فرد رابطه معنی دار وجود دارد.**

هدف اصلی تحقیق

**هدف عمده شناسایی رابطه ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان است، سپس بررسی اینکه آیا رابطه علی میان این دو دسته متغییر وجود دارد یا خیر؟**

اهداف جزئی

1. **تعیین میزان همبستگی ویژگی های شغلی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری کارکنان. در این راستا لازم است جهت و شدت همبستگی مشخص گردد.**
2. **شناسایی اولویت ویژگی های شغلی تاثیر گذار بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی.**
3. **شناسایی اینکه ویژگی های شغلی با کدامیک از انواع تعهد همبستگی بیشتری دارند.**
4. **معرفی راه حلهای مناسب برای پرورش تعهد کارکنان به سازمان بر اساس دیدگاههای نظری و با توجه به یافته های تحقیق.**

روش تحقیق

**پایه و اعتبار هر تحقیقی به متدولوژی و روش شناختی که در آن تحقیق به کار می رود بستگی دارد. روش تحقیق به عنوان یک فرایند نظامند برای پاسخ یک پرسش یا راه حل یک مسئله شناخته می شود.**

**تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. تحقیق توصیفی آنچه را که هست توصیف و تفسیر میکند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. توجه آن در درجه اول به زمان حال است هر چند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می شوند مورد بررسی قرار می دهد (جان بست، 125، 1371).**

**تحقیق پیمایشی در دسته تحقیقات توصیفی قرار میگیرد و شامل ارزیابی نگرشها یا عقاید کارکنان نسبت به پدیده مورد مطالعه میباشد. در تحقیق حاضر محقق قصد دارد تا از نگرشهای کارکنان نسبت به ارتباط ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی آگاهی حاصل کند. از لحاظ ارتباط بین متغییرها تحقیق حاضر یک تحقیق همبستگی و از لحاظ مطالعات محیطی یک مطالعه میدانی به حساب می آید.**

جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه

**جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بانک ملی شهرستان اصفهان می باشد، که تنها شامل کارکنانی است که در "شعبه مرکزی" و "سرپرستی شعب بانک ملی استان اصفهان" مشغول به فعالیت هستند و مشتمل بر440 نفر پرسنل می باشد و شامل کارکنانی است که حداقل مدرک تحصیلی آنها دیپلم می باشد.**

**روش نمونه گیری در این تحقیق روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد زیرا کلیه افراد جامعه مورد مطالعه با هم مشابهت دارند و با هم متجانس و یکدست هستند.**

 **و حجم نمونۀ لازم در تحقیق حاضر با استفاده از فرمول تعیین اندازه نمونه 112 نفر می باشد. که به منظور در نظر گرفتن افت پرسشنامه های تکمیل شده بازگشتی، حجم نمونه ای بالغ بر 160 نفر تعیین و پرسشنامه به تعداد آنها توزیع گردید. توضیحات بیشتر در این زمینه به فصل سوم واگذار می شود.**

قلمرو موضوعی، مکانی و زمانی تحقیق

قلمرو موضوعی:  **قلمرو تحقیق از لحاظ موضوعی حول رابطه ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تمرکز خواهد داشت. در مرحله مطالعات اکتشافی اطلاعات و منابعی را از متون مختلف گزینش کردیم که در حیطه موضوع تحقیق قرار می گرفتند. در این راستا، قلمرو موضوعی تحقیق ناظر بر مطالعات ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی از دیدگاه صاحبنظران رفتار سازمانی در طی دو دهه اخیر می باشد.**

**در این پژوهش ویژگی های شغلی شامل ابعاد پنجگانه ویژگی های شغلی الدهام و هاکمن می باشد و همچنین قلمرو موضوع تحقیق در حوضه تعهد سازمانی بر دیدگاه آلن و می یر متمرکز بوده است.**

قلمرو مکانی تحقیق: **این پژوهش در شهرستان اصفهان انجام پذیرفته است و ناظر بر کارکنان بانک ملی می باشد.**

قلمرو زمانی تحقیق: **محدوده زمانی پژوهش حاضر از اردیبهشت 1387 شروع و تا بهمن 1378 پایان پذیرفت.**

منابع گرد آوری اطلاعات

**اطلاعات کلی و سازمانی از اسناد و مدارک موجود در اداره برنامه ریزی و مطالعات نیروی انسانی بانک ملی شهرستان اصفهان استخراج گردیده است.**

**اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق از جدید ترین متون به ویژه از مجلات انگلیسی ویژه مدریت جمع آوری گردیده است.**

**برای گرد آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است، که ابزاری است به صورت مجموعه سوالاتی مکتوب که حول متغیرهای یک مسئله تحقیق تنظیم شده، ساخته میشود.**

 **و برای سنجش از طیف لیکرت استفاده میشود. این طیف از 7 قسمت مساوی تشکیل شده است و محقق متناسب با موضوع تحقیق تعدادی گویه در اختیار پاسخگو قرار میدهد تا گرایش خود را درباره آن سنجش نماید. طیف از گرایش کاملاً موافق تا کاملاً مخالف کشیده می شود و محقق می تواند به هر یک از قسمتهای طیف شماره هایی از 1 تا 7 اختصاص دهد.**

**پس از طراحی ابزار سنجش و گرد آوری اطلاعات مرحله پیش آزمون انجام می پذیرد. نتایج گردآوری شده بعد از اجرا مرحله پیش آزمون به محقق کمک میکند تا اصلاحات لازم را در بخشها و مراحل گوناگون تحقیق به عمل آورد. در واقع روایی و پایایی ابزار سنجش مورد بررسی قرار می گیرد.**

سوابق مربوط

**پیرامون موضوع تعهد سازمانی در غرب بویژه در دو دهه اخیر مطالعات زیادی صورت گرفته و کارشناسان علوم رفتاری درباره مقوله مذکور به تفصیل سخن گفته و مطلب نوشته اند، هر چند که پیرامون رابطه بین الگوی ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی تحقیقات بسیار اندک بوده است. اما متعصفانه در کشور ما تحقیقات زیادی پیرامون تعهد سازمانی انجام نشده است. مروری بر ادبیات تحقیق در کتب، مقالات وپایان نامه های مدیریت نشان میدهد که تحقیقات عمده راجع به تعهد سازمانی منحصر به موارد ذیل است.**

1. **"رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی" عنوان تحقیقی است که توسط خانم دکتر شهناز مرتضوی انجام شده است وخلاصه نتایج آن در شماره اول فصلنامه مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی به چاپ رسیده است.**
2. **"عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی" تحقیق دیگری است که توسط آقای بزرگ اشرفی در سال 74 انجام شده و در آن به بررسی رابطه عوامل نگهدارنده، رضایت شغلی و عوامل محیطی با تعهد سازمانی در قالب یک پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت پرداخته است.**
3. **"تاثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی" تحقیقی است که طی آن آقای عبدالله مجیدی به بررسی رابطه جا به جایی کارکنان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در چارچوب یک پایان نامه پرداخته است.**
4. **شاید کامل ترین تحقیقی که در زمینه عوامل موثر بر تعهد سازمانی درکشورمان صورت گرفته است تحقیق آقای ناصر مولایی (1378) تحت عنوان "پژوهش پیرامون عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب(اهواز)" می باشد. محقق در این پایان نامه همه عوامل موثر بر تعهد سازمانی را در قالب چهار مجموعه عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل سازمانی و عوامل فرا سازمانی نمایش می دهد.**

روش تجزیه و تحلیل داده ها

**برای تجزیه و تحلیل داده ها از رگرسیون استفاده شده است.**

 **رگرسیون، کاربرد یک متغیر برای عمل پیش بینی در خصوص متغیر دیگر است.**

**در تحقیق حاضر تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار** SPSS**انجام شده که در قسمت ضمائم تجزیه و تحلیل کامل پیوست داده شده است.**

مشکلات و تنگناهای احتمالی تحقیق

**محدودیت عمده این پژوهش در حوزه مبانی نظری کمبود منابع فارسی در زمینه تعهد سازمانی و به ویژه کمبود منابع خارجی قابل دسترس در حوزه مدل ویژگی های شغلی و اثر آن بر روی تعهد سازمانی است و زمان زیادی به طول انجامید تا منابع و متون انگلیسی مرتبط با موضوع به فارسی برگردانده شود.**

* **فقدان سوابق تحقیق درباره رابطه ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی در داخل کشور.**
* **در فرایند اجرای تحقیق هم مشکلاتی از قبیل تازگی امر پژوهش برای کارکنان موجب شد تا پاسخگویی به پرسشنامه ها با تاخیر انجام پذیرد.**
1. .Affective Commitment**1** [↑](#footnote-ref-1)
2. .Continuance Commitment**2** [↑](#footnote-ref-2)
3. .Normative Commitment**3** [↑](#footnote-ref-3)
4. .Skill Variety**1** [↑](#footnote-ref-4)
5. .Task Identity**1** [↑](#footnote-ref-5)
6. .Task Significance**2** [↑](#footnote-ref-6)
7. .Autonomy**1** [↑](#footnote-ref-7)
8. .Feedback**2** [↑](#footnote-ref-8)
9. Luthans**.1** [↑](#footnote-ref-9)