

بررسی رابطه بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی پرسنل مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان

زهرا شهرکی نادر^{۱*}

مهديه شهرکی نادر^۲

رضا خوش بین^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۱ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۳/۲۷

چکیده

سازمان ها نظام های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهمترین عامل برای اثربخشی و کارآمدی آنها است. سازمانها بدون تلاش و تعهد کارکنانشان موفق نمی شوند. رضایت کارکنان از شغلشان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین کننده های عمده اثر بخشی سازمانی نگریده می شوند. باتوجه به اهمیت موضوع، این تحقیق با هدف بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان در سال ۱۳۹۸ به انجام رسیده است. نوع تحقیق با توجه به هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی می باشد که با استفاده از مطالعات میدانی به بررسی وضعیت موجود پرداخته است. جامعه آماری مورد نظر کارکنان بهداشت و درمان شهرستان زاهدان است، که از این تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شده اند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه ۱۵ سوالی (OCQ) مودای، پورتر و استیرز و پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) بوده است. تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق در بخش استنباط های آماری از آزمون رگرسیون چندگانه و آزمون ضریب همبستگی بررسی فرضیات تحقیق استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته ها نشان می دهد که رابطه معناداری بین رضایت شغلی و ابعاد آن و تعهد سازمانی وجود دارد.

واژه های کلیدی

تعهد سازمانی، ارتقاء تحصیلات، مشاغل آزمایشگاهی، بهداشت و درمان

^۱ کارشناس ارشد فناوری اطلاعات (IT)، دانشکده فنی و مهندسی، موسسه آموزش عالی هاتف، زاهدان، ایران
(Zahra.9615.2017@gmail.com)

^۲ کارشناس ارشد حسابداری، دانشکده حسابداری، موسسه آموزش عالی هاتف، عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران (M693679@gmail.com)

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی (تحول)، دانشکده حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران
(Rezakhosh54@yahoo.com)

مقدمه

هرسازمانی در پی آن است که به بهترین شکل به اهداف خود برسد. تحقق اهداف سازمانی بستگی به تمام عواملی دارد که در آن سازمان باهم در تعامل هستند و ازجمله مهم ترین عوامل انسانی نیروی انسانی است. نیروی انسانی عامل پیچیده ای است که دارای انگیزه و نگرش های متفاوتی می باشد. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمان مورد توجه قرار بگیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن است که از مهمترین منابع سازمان به حساب می آید. در عصر پرتلاطم کنونی که سازمانها بسوی تخصصی شدن پیش می روند و عدم رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان، تاخیر، غیبت (روانی و فیزیکی) و ترک سازمان را به همراه دارد همچنین از سایر منابع از قبیل تجهیزات و مواد اولیه استفاده بهینه نمی شود و در نتیجه باعث کاهش کارایی و بهره‌وری سازمان خواهند شد که علاوه بر هزینه های متعدد در روحیه سایر کارکنان نیز تاثیر دارد. هنگامی که کارکنان از شغل خود رضایت ندارند به بهانه های مختلف در محل کار حاضر نمی شوند یا درصدد یافتن سازمان دیگری بر می آیند، در مقابل هنگامی که کارکنان راضی هستند منظم تر در محل کار خود حاضر می شوند و رضایت کارکنان بر جابه جایی و غیبت آنان اثر می گذارد، یکی از شاخص های سنجش میزان برتری سازمانها نسبت به هم کارکنان شاغل در آن سازمانها هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند یکی از اصول و مفاهیم اساسی در اداره سازمانها در نظر گرفتن میزان دلبستگی و تعهد افراد شاغل در سازمان می باشد. به عبارتی تعهد را می توان نوعی وابستگی احساسی و وظیفه ای فرد به محیط کاری اش دانست (الیزور و کوسلواسکی، ۲۰۱۸). در این میان یکی از ارکان سازمانی که تحت تأثیر عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آنها قرار می گیرد تعهد سازمانی می باشد.

تعهد سازمانی عبارت از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان «نه شغل» است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد. (استرون، ۱۳۹۶). علاقه به این مفهوم مدیریتی همچنین به این امر توجه می شود که شاخص بسیار مناسب سعی و تلاش افراد و وفاداری آنها به سازمان می باشد. به طور خاص، تعهد سازمانی با ثبات نیروی کار، سعی و تلاش کارکنان، عملکرد شغلی، کیفیت خدمات و رفتارهای هماهنگ مرتبط است. افزایش تعهد به سازمان وسطوح پایین استرس شغلی سطوح مشارکت در سازمان را به شیوه هایی تحت تاثیر قرار می دهد که نه تنها فرد بلکه سازمان نیز بهره‌مند شود (لامبرت و همکاران^۱، ۲۰۰۸). بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقمند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند. اگر سازمان در ایجاد احساسات وفاداری و تعهد در اکثر کارکنانش موفق شود، احتمال بیشتری وجود دارد که اهدافش برآورده شود و عملکرد کلی آن افزایش یابد. تعهد تمایل بکارگیری تلاش قابل توجهی را برای بهبود سازمان و پذیرش ارزشها و اهداف آن ایجاد کرده (اینگرسول و همکاران، ۲۰۱۸). تعهد به افراد قدرت داده و رفتارهایشان را تحت شرایط مختلف تثبیت می

¹ Lambert, Hogan & Griffin

کند در نتیجه می توان ابراز کرد که تعهد به سطح بالای وابستگی اجتماعی و روانی افراد به بعضی اشخاص یا اشیاء در زندگی اجتماعی اشاره داشته (الکساندر و تیری، ۲۰۱۶).

بسیاری از تحقیقات انجام گرفته حاوی این نکته می باشند که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک و بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می شود. از دلایلی که اهمیت بررسی و مطالعه تعهد سازمانی را نمایان می سازد، این است که سازمانهایی با اعضای در سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کمتری از سوی کارکنان خود برخوردارند و با توجه به اهمیت تعهد رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مشاغل حساس از جمله کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان می باشد لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی پرسنل مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان انجام شده است.

مواد و روش ها

تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می باشد و از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی و غیرآزمایشی می باشد که سعی پژوهشگر بر این است تا یک مساله و پرسش واقعی که در عمل وجود دارد طی یک فرایند تحقیق پاسخ دهد. با توجه به اینکه در این تحقیق بدنبال ارائه راهکارهایی جهت ارتباط فرصت ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی می باشیم، از این رو تحقیق حاضر از نوع توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش کل کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان زاهدان می باشند که ۱۵۰ نفر از آنها به عنوان نمونه جامعه آماری انتخاب شدند. تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می باشد و از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی و غیرآزمایشی می باشد که سعی پژوهشگر بر این است تا یک مساله و پرسش واقعی که در عمل وجود دارد طی یک فرایند تحقیق پاسخ دهد. تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که به نظریه ها، قانون مندی ها، اصول و فنون را که در تحقیقات پایه تدوین می شوند را برای حل مسائل اجرایی و واقعی بکار می گیرند محقق با استفاده از پرسشنامه ای موجود به جمع آوری اطلاعات مربوط به پژوهش پرداخت. این روش یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روش مستقیم برای کسب داده های تحقیق است که از طریق آن می توان دانش، علاقه، نگرش فکری فرد را مورد بررسی قرار داد.

پرسشنامه تعهد سازمانی و رضایت شغلی

پرسشنامه مورد استفاده از دو قسمت تشکیل شده است که قسمت اول به مشخصات فردی و شغلی افراد مربوط بوده و قسمت دوم شامل پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ). (مقیم، ۱۳۸۵). این پرسشنامه. مشتمل بر ۱۵ سؤال می باشد که برای هر سؤال ۷ پاسخ از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم در نظر گرفته شده و در تحقیقات متعددی روانی و پایایی آن به اثبات رسیده است. (وارونا، ۱۹۹۶). پرسشنامه رضایت شغلی JDI، شامل ۳۹ سؤال یا گویه است که ۵ شاخص (نوع کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء و ترفیع و حقوق و مزایا) را در بر میگیرد.

جدول ۱. ضریب آلفا برای دو پرسشنامه تعهد سازمانی و سنجش رضایت شغلی و ارتقاء تحصیلات

پرسشنامه	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
تعهد سازمانی	۱۵	۰/۸۳۰
سنجش رضایت شغلی	۳۹	۰/۷۶۹

همانطور که مشاهده میشود مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد برابر با ۰/۸۳ می باشد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سنجش رضایت شغلی برابر با ۰/۷۶ می باشد؛ بنابراین پرسشنامه های تحقیق دارای پایایی قابل قبولی می باشند و نیاز به حذف سوالی وجود ندارد و پرسشنامه از اعتبار خوبی برخوردار می باشد. در سطح توصیفی وضعیت متغیرهای مورد نظر و ابعاد آنها در نمونه پژوهش و در شرایط ایجاب بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی با توجه به شاخص های توصیفی از جمله برای توصیف داده از جدول فراوانی، درصد و میانگین استفاده خواهد شد. در سطح استنباطی به سؤالات پژوهش پاسخ داده خواهد شد. برای هر یک از سؤالات پرسشنامه جهت تعیین پاسخ، از آزمون رگرسیون چندگانه و آزمون ضریب همبستگی استفاده می شود. محاسبات آماری در این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS 20 و EXCEL 2019 انجام شده است.

تحلیل توصیفی پرسشنامه

در جدول زیر نمای کلی از میانگین، میانه، واریانس و انحراف معیار پاسخگویان پرسشنامه تعهد سازمانی و فرضیه های مورد مطالعه آمده است. چنانچه محاسبه گردیده است که عامل همکار با میانگین ۴/۴۰، میانه ۴/۴۰، واریانس ۰/۷۰ و انحراف معیار ۰/۸۳، می باشد. عامل پرداخت با میانگین ۳/۵۸، میانه ۳/۵۰، واریانس ۰/۸۱ و انحراف معیار ۰/۹۰. کمترین میانگین نسبت به دیگر عوامل پرسشنامه سنجش رضایت شغلی می باشد.

جدول ۲. متغیر توصیفی پرسشنامه تعهد سازمانی و ابعاد پرسشنامه سنجش رضایت شغلی

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار
تعهد سازمانی				
سنجش رضایت شغلی	کار	۳/۷۳	۳/۷۷	۱/۰۵
	سرپرست	۳/۹۴	۴/۰۰	۰/۸۴
	همکار	۴/۴۰	۴/۴۰	۰/۷۰
	ارتقا تحصیلات	۳/۸۲	۳/۷۵	۰/۸۳
	پرداخت	۳/۵۸	۳/۵۰	۰/۸۱

یافته ها

بررسی نرمال بودن متغیرها

جهت تجزیه و تحلیل داده ها و انتخاب نوع آزمون های مربوطه، ابتدا باید به بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها بپردازیم. چرا که اگر متغیرها نرمال باشند، مجاز خواهیم بود هم از آزمون های پارامتریک و هم از آزمون های ناپارامتریک استفاده نماییم؛ اما چنانچه متغیرها نرمال نباشند، تنها مجاز خواهیم بود از آزمون های ناپارامتریک استفاده نماییم. آزمونی که جهت بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده می شود، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS) می باشد. از این آزمون زمانی استفاده می شود که بخواهیم ببینیم داده های متغیر مورد نظر نرمال هستند یا خیر. اگر سطح معناداری این آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها پذیرفته می شود؛ بنابراین فرض آماری زیر بررسی می شود:

فرض صفر: توزیع داده ها با توزیع نرمال تفاوت معناداری دارد.

فرض مقابل: توزیع داده ها با توزیع نرمال تفاوت معناداری ندارد.

جدول ۳. آزمون نرمال بودن داده ها

متغیرها	کولموگوروف-اسمیرنوف	Sig	وضعیت
تعهد سازمانی	۱/۹۵۲	۰/۲۳۴	نرمال است
کار	۱/۳۳۶	۰/۶۰۰	نرمال است
سرپرست	۱/۹۹۷	۰/۶۸۵	نرمال است
همکار	۱/۹۷۱	۰/۱۹۷	نرمال است
ارتقا تحصیلات	۱/۳۶۱	۰/۱۶۰	نرمال است
پرداخت	۱/۷۵۵	۰/۱۶۰	نرمال است

با توجه به جدول فوق مقادیر آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف و مقدار Sig برای پرسشنامه تعهد سازمانی و ابعاد پرسشنامه سنجش رضایت شغلی، فرضیه های مورد مطالعه آورده شده است، چنانچه مشاهده شده است که برای پرسشنامه تعهد سازمانی و ابعاد پرسشنامه سنجش رضایت شغلی مقدار Sig آنها بیشتر از ۰/۰۵ می باشد و فرض صفر رد نمی شود در نتیجه پرسشنامه تعهد سازمانی و ابعاد پرسشنامه سنجش رضایت شغلی، فرضیه های مورد مطالعه، نرمال می باشند.

فرضیه های پژوهش:

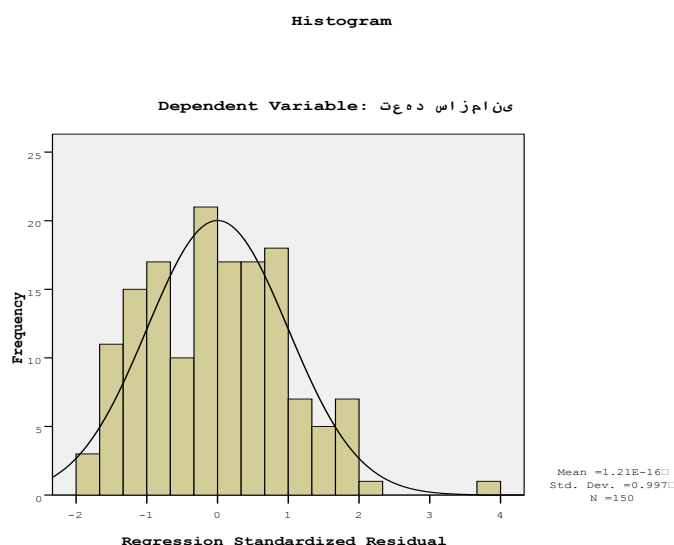
فرضیه اصلی: بین رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان رابطه معناداری وجود دارد. یا به عبارتی ابعاد پرسشنامه رضایت شغلی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی هستند.

برای بررسی فرضیه فوق ابتدا به بررسی پیش فرض های رگرسیون چندگانه مورد مطالعه پرداخته می شود و در ادامه به بررسی معنادار بودن مدل رگرسیونی و نوشتن مدل مناسب و مورد تایید براساس ضرایب رگرسیونی معنی دار می پردازیم.

الف) آزمون پیش فرض های رگرسیون چندگانه فرضیه اصلی

در این بخش به بررسی پیش فرضهای رگرسیون چندگانه که با استفاده از متغیر وابسته تعهد سازمانی و مستقل (پرداخت، شغل، فرصت های ارتقاء تحصیلات، سرپرست، همکاران) انجام شده است، پرداخته می شود.

۱) آزمون نرمال بودن باقیمانده ها: برای این منظور از نمودار نرمال باقیمانده های استاندارد شده استفاده شده که در شکل مشاهده می شود که توزیع باقیمانده ها نرمال می باشد. پس می توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار بسیار کوچک و نزدیک به صفر و انحراف معیار نزدیک به یک است؛ که میتوان گفت که باقیمانده ها دارای توزیع نرمال استاندارد هستند. در ادامه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز محاسبه شده که با توجه به جدول زیر مقدار سطح معنی داری باقیمانده های استاندارد شده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه باقیمانده ها نرمال می باشند.



شکل ۱. نمودار تعهد سازمانی

جدول ۴. آزمون نرمال بودن باقیمانده ها

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		
سطح معناداری	مقدار آماره آزمون	
۰/۰۹۸	۱/۰۳۷	باقیمانده های استاندارد شده

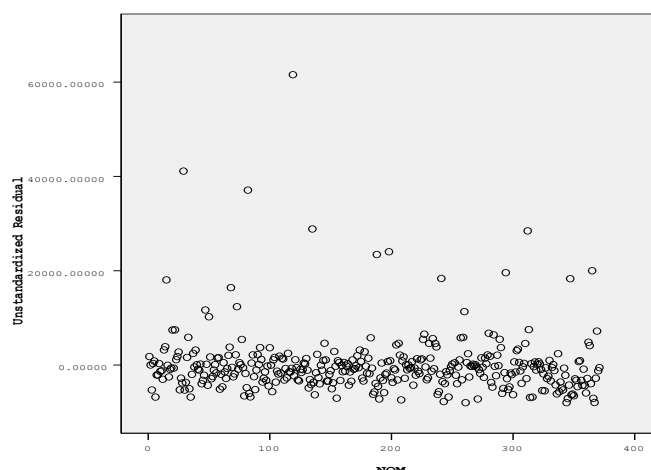
(۲) آزمون استقلال باقیمانده ها یا خطاها:

برای بررسی استقلال بین خطاها از آزمون دوربین واتسون استفاده می شود به این منظور برای عدم همبستگی بین باقیمانده ها باید مقدار آماره این آزمون بین $1/5$ تا $2/5$ باشد تا بین باقیمانده ها استقلال وجود داشته باشد. چون این مقدار برای فرضیه فوق برابر $2/09$ می باشد در نتیجه بین باقیمانده ها استقلال وجود دارد.

جدول ۵. آزمون استقلال باقیمانده ها یا خطاها

مدل	خطای برآورد	استاندارد آماره واتسون	دوربین
۱	۶۶۸۶/۷۴	۲/۰۹	

(۳) بررسی فرض ثابت بودن واریانس باقیمانده ها: برای بررسی ثابت بودن واریانس باقیمانده ها از نمودار پراکنش باقیمانده در رگرسیون برازش شده استفاده شده است که می بینیم باقیمانده ها روند خاصی ندارند و حول خط حول خط $y=0$ (محور x ها) به تصادف پخش نشده اند در نتیجه واریانس باقیمانده ها تقریباً ثابت می باشد.



شکل ۲. نمودار پراکنش باقیمانده در رگرسیون برازش

(۴) بررسی فرض عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل (استقلال خطی متغیرهای مستقل)

برای بررسی عدم وجود همبستگی بین متغیرهای مستقل از مقادیر VIF و Tolerance استفاده می کنیم. همانطور که در جدول زیر مشاهده می شود، مقادیر شاخص های VIF و Tolerance تقریباً همگی نزدیک عدد یک هستند. هرچه این مقادیر به یک نزدیکتر باشد احتمال وجود هم خطی کمتر خواهد بود؛ بنابراین با داده های موجود می توان از عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل اطمینان حاصل کرد.

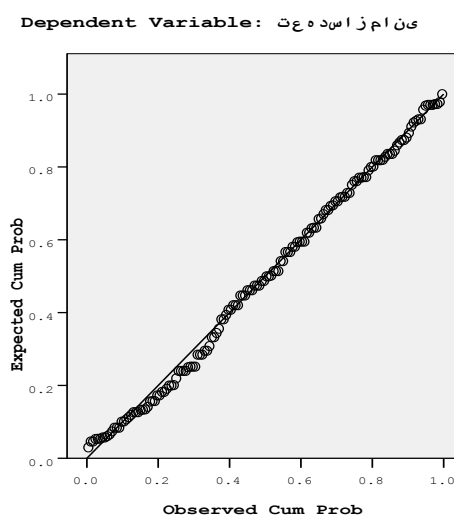
جدول ۵. بررسی فرض عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل

متغیرها	VIF	Tolerance
پرداخت	۱/۱۵	۰/۹۴
شغل	۱/۰۷	۰/۸۶
فرصتهای تحصیلات	۱/۱۶	۰/۸۵
سرپرست	۱/۱۳	۰/۹۶
همکاران	۱/۰۳	۰/۸۳

آزمون نرمال بودن

این آزمون را برای متغیر وابسته انجام می‌دهیم که بصورت نمودار می باشد. این آزمون برای متغیر وابسته ما که همان متغیر قیمت سهامی می‌باشد به شکل زیر است:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



شکل ۳. نمودار آزمون نرمال بودن

در این نمودار همانطور که نشان داده شده است نقاط متغیر تعهد سازمانی بر روی خط یا اطراف آن قرار دارند که نشان دهنده ی یک توزیع نرمال می باشد.

ب) بررسی رگرسیون چند گانه فرضیه اصلی

۱) آزمون معنادار بودن رگرسیون:

حال برای بررسی معنادار بودن رگرسیون از آزمون (تحلیل واریانس) ANOVA با توجه به آماره فیشر پرداخته می‌شود که فرض معنی دار بودن رگرسیون چند گانه با پنج متغیر مستقل با متغیر وابسته بصورت با توجه مدل

رگرسیون بصورت زیر می باشد. قبل از بررسی معنی دار بودن رگرسیون به بررسی جدول مقدار R چندگانه برای رگرسیون چندگانه پرداخته می شود.

H_0 : مدل رگرسیون برازش شده معنی دار نمی باشد.

H_1 : مدل رگرسیون برازش شده معنی دار می باشد.

مدل رگرسیونی پیش یینی شده:

تعهد سازمانی ($\beta_0 + \beta_1$ = پرداخت) + β_2 (شغل) + β_3 (فرصت های ارتقاء تحصیلات) + β_4 (سرپرست) + β_5) (همکاران)

جدول ۶. R چندگانه

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد شده
۰/۵۵۱	۰/۳۰۴	۰/۲۹۰	۶۶۸۶/۷۴

در جدول فوق برای رگرسیون برازش شده، مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۵۵۱ می باشد که نشان دهنده همبستگی متوسطی بین مجموعه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می باشد در ادامه مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۲۹) که نشان دهنده این می باشد که ۲۹ درصد از کل تغییرات واریانس متغیر تعهد سازمانی وابسته به متغیرهای مستقل می باشد.

جدول ۷. تحلیل واریانس (ANOVA)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۰/۳۰۹	۲	۰/۱۵۵	۲/۰۰۰	۰/۰۰۱
خطا	۴/۹۵۲	۶۴	۰/۰۷۷		
کل	۵/۲۶۱	۶۶			

در جدول فوق با توجه به مقدار آماره F یا فیشر و مقدار سطح معنی داری این آزمون به بررسی معنادار بودن رگرسیون چندگانه پرداخته می شود، با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری این آزمون کمتر از ۵ درصد می باشد در نتیجه فرض معنادار بودن مدل رگرسیون برازش شده رد نمی شود یعنی مدل رگرسیون خطی چندگانه مناسب می باشد.

(۲) آزمون معنادار بودن ضرایب رگرسیون

جدول ۸ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای مستقل در مدل رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد		ضرایب استاندارد شده		مقدار t	سطح معنی داری
	برآورد ضریب	خطای استاندارد	ضریب	ضریب		
مقدار ثابت	۱/۰۳	۰/۴۴	-	-	-۳/۷۶۸	۰/۰۰۰
پرداخت	۱/۰۷	۰/۰۳	۰/۵۱۹	۰/۵۱۹	-۱/۵۷۴	۰/۰۰۰
شغل	۰/۲۶	۰/۹۳	۰/۶۲۹	۰/۶۲۹	۳/۹۱۱	۰/۰۰۰
فرصت های ارتقاء تحصیلات	۱/۶۹	۰/۹۴	۰/۵۵۸	۰/۵۵۸	-۰/۷۱۱	۰/۰۰۰
سرپرست	۰/۵۹	۰/۹۱	۰/۴۵۰	۰/۴۵۰	۴/۶۱۸	۰/۰۰۰
همکاران	۱/۸۷	۰/۷۵	۰/۵۱۰	۰/۵۱۰	۳/۸۳۶	۰/۰۰۰

جدول فوق مقادیر ضرایب رگرسیونی متغیرهای تأثیرگذار بر متغیر وابسته را نشان میدهد که با توجه به آماره t و سطح معنی داری این آزمون مشخص می باشد متغیرهایی که سطح معنی داری آنها کمتر از ۰/۰۵ می باشد در مدل رگرسیونی قرار می گیرند که تمام متغیرهای موجود در مدل قرار می گیرند.

مدل رگرسیونی نشان می دهد که در یک مدل رگرسیونی چند گانه تعهد سازمانی بدون تأثیر متغیرهای مستقل ۱/۰۳ می باشد دیگر اینکه تغییر یک انحراف استاندارد پرداخت باعث تغییر ۱/۰۷ انحراف استاندارد در متغیر تعهد سازمانی می شود، همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در شغل باعث تغییر ۰/۲۶ استاندارد در تعهد سازمانی می شود. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در فرصت های ارتقاء تحصیلات باعث تغییر ۱/۶۹ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می شود. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در سرپرست باعث تغییر ۰/۵۹ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می شود. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در همکاران باعث تغییر ۱/۸۷ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می شود. در ادامه متغیر شغل با ضریب استاندارد (۰/۶۲۹) بیشترین تأثیر (مثبت) را بر متغیر وابسته داشته است و در ادامه متغیر سرپرست با ضریب استاندارد (۰/۴۵۰) کمترین تأثیر مثبت بر متغیر تعهد سازمانی را دارد. با توجه به جدول فوق می توان مدل رگرسیونی استاندارد را بصورت زیر نوشت:

تعهد سازمانی = (۱/۰۳ + ۱/۰۷) پرداخت + (۰/۲۶) شغل + (۱/۶۹) فرصت های ارتقاء تحصیلات + (۰/۵۹) سرپرست + (۱/۸۷) همکاران

فرضیه فرعی ۱: بین پرداخت و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان رابطه معناداری وجود دارد.

*در این مورد می خواهیم بررسی کنیم رابطه معناداری بین پرداخت و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان وجود دارد یا به اصطلاح دیگر بر روی هم تاثیر گذار هستند یا نه. برای این منظور، تاثیر بین پرداخت و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بررسی می کنیم که برای بررسی از مقدار ضریب همبستگی پیرسن استفاده می کنیم. ضریب همبستگی واقعی پیرسون بین دو متغیر پرداخت و تعهد سازمانی در جامعه آماری مورد بحث ρ با توجه به آنکه متغیرهای مورد مطالعه فاصله ای است لذا بایستی فرضهای زیر را از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار دهیم. فرضهای آزمون به شرح زیر می باشد:

$$\begin{cases} H_0 : \rho = 0 \\ H_1 : \rho \neq 0 \end{cases}$$

فرض صفر به معنای عدم رابطه بین دو متغیر X و Y بوده و فرض یک به معنای وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر می باشد. قاعده آزمون فرض صفر در مقابل فرض یک به شرح زیر می باشد: اگر سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ باشد فرض صفر را رد و فرض یک را می پذیریم.

جدول ۹. آزمون همبستگی پیرسون بین پرداخت و تعهد سازمانی

ردیف	آماره های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۵۶۸
۲	سطح معنی داری	۰/۰۰۱

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل ۰/۵۶۷ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۱ از عد ۰/۰۱ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین پرداخت و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی بین ۰ و ۱ می باشد در نتیجه بین پرداخت و تعهد سازمانی کارکنان شاغل رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین شغل و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل بهداشت و درمان رابطه معناداری وجود دارد.

*در این مورد می خواهیم بررسی کنیم رابطه معناداری بین شغل و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان وجود دارد.

جدول ۱۰. آزمون همبستگی پیرسون بین شغل و تعهد سازمانی

ردیف	آماره های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۶۷۸
۲	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل $0/678$ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل $0/000$ از عد $0/01$ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین شغل و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی بین 0 و 1 می باشد در نتیجه بین شغل و تعهد سازمانی کارکنان شاغل رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان رابطه معناداری وجود دارد.

*در این مورد می خواهیم بررسی کنیم رابطه معنا داری بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان وجود دارد.

جدول ۱۱. آزمون همبستگی پیرسون بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی

ردیف	آماره های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	$0/598$
۲	سطح معنی داری	$0/000$

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل $0/598$ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل $0/000$ از عد $0/01$ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی بین 0 و 1 می باشد در نتیجه بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان شاغل رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴: بین سرپرست و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان رابطه معنا داری وجود دارد.

*در این مورد می خواهیم بررسی کنیم رابطه معنا داری بین سرپرست و تعهد سازمانی کارکنان شاغل بهداشت و درمان وجود دارد.

جدول ۱۲ آزمون همبستگی پیرسون بین سرپرست و تعهد سازمانی

ردیف	آماره های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	$0/489$
۲	سطح معنی داری	$0/001$

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل $0/489$ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل $0/001$ از عد $0/01$ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین

سرپرست و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی بین ۰ و ۱ می باشد در نتیجه بین سرپرست و تعهد سازمانی کارکنان شاغل رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

فرضیه فرعی ۵: بین همکاران و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان رابطه معناداری وجود دارد.

*در این مورد می خواهیم بررسی کنیم رابطه معناداری بین همکاران و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان وجود دارد.

جدول ۱۳. آزمون همبستگی پیرسون بین همکاران و تعهد سازمانی

ردیف	آماره های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۵۳۰
۲	سطح معنی داری	۰/۰۰۱

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل ۰/۵۳۰ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۱ از حد ۰/۰۱ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین همکاران و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی بین ۰ و ۱ می باشد در نتیجه بین همکاران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

بحث

نتیجه گیری از فرضیات

در فرضیه اصلی تحقیق داشتیم: بین رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان رابطه معناداری وجود دارد. در جواب این فرضیه به این نتیجه رسیدیم که در یک مدل رگرسیونی چندگانه تعهد سازمانی بدون تأثیر متغیرهای مستقل ۱/۰۳ می باشد دیگر اینکه تغییر یک انحراف استاندارد پرداخت باعث تغییر ۱/۰۷ انحراف استاندارد در متغیر تعهد سازمانی می شود، همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در شغل باعث تغییر ۰/۲۶ استاندارد در تعهد سازمانی می شود. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در فرصت های ارتقا تحصیلات باعث تغییر ۱/۶۹ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می شود. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در سرپرست باعث تغییر ۰/۵۹ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می شود. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در همکاران باعث تغییر ۱/۸۷ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می شود. در ادامه متغیر شغل با ضریب استاندارد (۰/۶۲۹) بیشترین تأثیر (مثبت) را بر متغیر وابسته داشته است و در ادامه متغیر سرپرست با ضریب استاندارد (۰/۴۵۰) کمترین تأثیر مثبت بر متغیر تعهد سازمانی را دارد. همانطور که می بینیم و مشاهده می شود رابطه بین شغل و تعهد سازمانی یکی از موضوعات اساسی و از جمله مسایل مهم در علم مدیریت است که قانون مباحثات فراوان در میان محققان بوده است. بهبود شغل، بهبود تعهد سازمانی را به همراه دارد اما بررسی این نکته در پژوهش فوق از آن جهت دارای

اهمیت می باشد که متغیر اصلی این پژوهش یعنی شغل دارای تأثیر مستقیم بر روی تعهد سازمانی می باشد و از آنجایی که مهمترین خصیصه شغلی در بهداشت و درمان کشور نوع کارکرد پرسنل می باشد اهمیت این موضوع را به اثبات می رساند از طرفی به این علت که بهداشت و درمان کشورمان دارای مشکلات فراوانی در زمینه ارائه خدمات می باشند بنابراین ایجاد راهکارهایی که بتوان تعهد کارکنان را متناسب با شغل و عملکرد آنها افزایش داد از جایگاه ویژه ای برخوردار است و این موضوع دارای اهمیت فراوانی می باشد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق عزیزی (۱۳۹۱) و روحی (۱۳۹۱) همخوانی دارد و با پژوهش های قمری (۱۳۹۰) و جهانگیر (۱۳۸۹) در تناقض می باشد.

در فرضیات فرعی تحقیق داریم:

بین پرداخت و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل بهداشت و درمان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. اکثر کارکنان باید از حداقل دستمزد قانونی برخوردار شوند اکثر تحقیقات و پژوهش های انجام شده در این باره به این موضوع اشاره دارد که سیستم پرداخت ها و میزان آن بر کارایی کارکنان و و تعهد آنها ارتباط مستقیمی دارد البته در کشور ما متغیر جدیدی به نام خشنودی از سیستم پرداختی وجود دارد که با پژوهش های انجام شده در کشورمان وجود دارد بیشترین تأثیر تعهد سازمانی از این متغیر می باشد. نتایج این فرضیه با تحقیقات عزیزی (۱۳۹۱) و مک نیز (۲۰۱۰) رابطه مستقیم وجود دارد و با پژوهش های پورتر و همکارانش (۲۰۱۱) رابطه معکوس وجود دارد.

بین شغل و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل بهداشت و درمان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل بهداشت و درمان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. نتایج حاصل از بررسی ارتباط بین ابعاد تعهد سازمانی و میزان تحصیلات موبد این امر است که تحصیلات و درجه و رتبه آن تأثیر مستقیمی بر تعهد کارکنان دارد با بررسی آمارهای موجود در بهداشت و درمان و پست های اجرایی و آمارهای گرفته شده نیز تأکید بر این موضوع دارد که تعهد سازمانی و میزان تحصیلات ارتباط مستقیمی با هم دارند نتایج این فرضیه با تحقیقات عزیزی (۱۳۹۱) همخوانی دارد و با تحقیقات دانش فرد (۱۳۹۰) و عباسی (۱۳۹۰) در تناقض می باشد.

بین سرپرست و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. اعتماد به عنوان متغیری اساسی در تأثیر بر اثربخشی سازمانی شناخته شده است که به عنوان سطح اعتمادی است که کارکنان نسبت به مدیران دارند. برای ساخت یک ابزار موثر بین تعهد سازمانی و تعهد به تغییر سازمانی به نظر می رسد اعتماد به سرپرست نقش اساسی دارد بسیاری از پژوهش های انجام شده و تحقیق فوق مبین این نکته میباشد که نحوه عملکرد مدیران و نوع ریاست، مدیریت و سیستم کاری آنها بر تعهد کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد که این موضوع نیز صادق می باشد نتایج این فرضیه با پژوهش پورتر و همکارانش (۲۰۱۱) رابطه مستقیم و با پژوهش مک نیز (۲۰۱۰) و جهانگیر (۱۳۸۹) در تناقض است.

بین همکاران و تعهد سازمانی کارکنان مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. بین عملکرد گروهی کارکنان و اثربخشی آنها در سازمان و ایجاد سازمانی امن تر و ارائه ای خدماتی بهتر رابطه مستقیم

وجود دارد این موضوع نشان دهنده این مطلب می باشد که ایجاد همکاری مبت بین کارکنان و ایجاد سازمانی با نشاط تر با عملکردی بهتر رابطه مستقیم وجود دارد.

نتیجه گیری

کارکنان راضی تمایل دارند مولدتر و خلاق باشند و به آن سازمان و محل کار متعهد باشند بنابراین محیط محل کار باید قادر باشد جالب و بر انگیزنده بوده و افراد خلاق، متعهد و سخت کوش را حفظ کند. برای خوشحال و راضی کردن کارکنان ضروری است که محیط زندگی و کاری آنها را رضایت بخش ساخت سطح رضایت شغلی کارکنان توسط عوامل زیادی تحت تاثیر قرار می گیرد، از جمله آنها شامل سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از نظام ارتقا در درون سازمان کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی است. رضایت شغلی حالت هیجانی لذت بخش فراهم می کند که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می شود. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که سخت تر از دیگران کار می کنند اما پاداش های کمتری دریافت می کنند، آنها احتمالاً نگرش های منفی نسبت به شغل، ریس و همکاران خواهند داشت. از طرف دیگر، اگر آنها احساس کنند به خوبی با آنها رفتار می شود و پرداخت عادلانه صورت می گیرد، نگرش های مثبت تری نسبت به شغل خواهند داشت. برای ارتقای رضایت شغلی لازم است دست اندرکاران امر ویژگی ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند و سودمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزنده و توأم با اعتماد و احساس مسولیت سازند. از طریق پرداخت های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی ایجاد شود. مدیریت بر اساس شایستگی و ویژگی های شخصیتی مناسب گمارده شود و نظام ارتقای و ترفیع بر اساس توانایی و به طور منظم انجام گیرد.

سطوح بالای تعهد سازمانی بیانگر قبول ارزشها و اهداف سازمانی در پرسنل بوده که سبب وفاداری و تلاش بیشتر در جهت نیل به اهداف سازمان می گردد بدین سبب سازمانها به ایجاد محیط هایی کاری با تعهد بالا برای پرسنل خود علاقه مند هستند، زیرا تحقیقات نشان داده است که با تعهد سازمانی بالا سازمانها به نتایج ارزشمندی از قبیل کاهش تغییر و تبدیل، بالارفتن انگیزش کارکنان، افزایش حمایت سازمانی و بهبود سطح رفتارها و... دست خواهند یافت.

منابع

۱. احمد پور، محمود و شائمی، علی (۱۳۹۶). رابطه تعهد و وجدان کاری با تعهد سازمانی، توسعه مدیریت، شماره ۱۱ و ۱۲.
۲. استرون، حسین (۱۳۹۷). تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷.
۳. بازارگادی، مهرنوش و جهانگیر، فریدون (۱۳۹۵). تعهد سازمانی پرستاران و عمل مرتبط با آن، نشریه دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۵۴.
۴. حضوری، محمد جواد (۱۳۹۴). رابطه تعهد سازمانی با ویژگیهای اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور، فصلنامه دانشگاه پیام نور، سال سوم، شماره سوم، پائیز ۱۳۹۴.

۵. حمیدی، مهرزاد و کشتی دار، محمد (۱۳۹۲). بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های کشور، نشریه حرکت، شماره ۱۵.
۶. خواجه نوری، بیژن (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر نگرش نقش جنسیتی دانش آموزان دبیرستانی شهرستان آباءه. مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد بیست و هشتم، شماره ۷.
۷. خوی نژاد، غلامرضا (۱۳۹۵). روشهای تحقیق در علوم تربیتی، چاپ سوم، تهران، انتشارات سمت.
۸. رحمان سرشت، حسن و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی "ویژه مدیریت"، سال هشتم، شماره ۲۹.
۹. رنجبریان، بهرام (۱۳۹۵). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲.
۱۰. زکی، محمدعلی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای شهر اصفهان، مجله مصباح، سال سیزدهم، شماره ۵۱.
۱۱. ساروقی، احمد (۱۳۹۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵.
۱۲. سکاران، اوما (۱۳۹۴). روشهای تحقیق در مدیریت صائبی، محمد شیرازی، محمود (مترجم). چاپ سوم، انتشارات موسسه عالی آموزش و تحقیق مدیریت و برنامه ریزی.
۱۳. طالبان، محمدرضا (۱۳۹۱). تأملی بر مطالعات و تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی در ایران و جهان، نامه پژوهش، شماره ۴.
۱۴. طالب پور، مهدی و امامی، فرشاد (۱۳۹۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه های نواحی هفت گانه مشهد، تحقیق در علوم ورزشی، شماره دوازدهم.
۱۵. طبرسا، غلامعلی و جمالی نظری، آرزو (۱۳۹۷). اثرات جنسیت بر الگوهای مدیریت منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۱۹۶.
۱۶. عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۲). تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان، فصلنامه آموزه، شماره پیاپی ۱۷.
۱۷. فرهنگی، علی اکبر و حسینزاده، علی (۱۳۹۴). دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۷.
۱۸. کردستانی، غلامرضا (۱۳۹۷). اندازه گیری و گزارشگری سرمایه انسانی. فصلنامه حسابرس، شماره پیاپی ۴۱.

۱۹. مرتضوی، سعید و مهربان، حمید (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی دبیران، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۶.

۲۰. مشبکی، اصغر (۱۳۷۶). رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری، نامه تحقیق، شماره ۵.

۲۱. نیلی، مسعود و نفیسی، شهاب (۱۳۸۴). تخمین سرمایه انسانی بر مبنای متوسط سالهای تحصیل نیروی کار برای ایران (۱۳۴۵-۱۳۷۹). فصلنامه پژوهشهای اقتصادی ایران، سال هفتم، شماره ۲۵.

22. Abraham, R. (2017). The Relationship of Vertical and Horizontal Individualism and Collectivism to Intrapreneurship and Organizational Commitment. *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol.18, Issue.4.
23. Allen, N. j. & Meyer, J.P. (2018). The Measurement & Antecedents of Affective, Continuance and Normative Cimmitment to the organizayion. *Jornal of Occapational Psychology*, Vol.63.
24. Allen, N. J& Meyer, J. P. (2016). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.49.
25. Becker, H. S. (2018). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, Vol.66, No, 1.
26. Boles, J & Madupalli, R & Rutherford, B & Wood, J. A. (2007). The Relationship of Fcets of Salesperson Job Satisfaction with Affective Organizational Commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 22, No.5.
27. Chan, Sow Hup. (2006). Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*, Vol. 25 No.3.
28. Demiray, E & Curabay, S. (2008). Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students. *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, Issue 2.
29. Edwin J, Boezeman, Ellemers, (2008). Pride and Respect in Volunteers' Organizational Commitment. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 38 Issue 1.
30. Elizur, D & Koslowsky, M. (2018). Values and Organizational Commitment. *International. Journal of Manpower*, Vol. 22 No. 7.
31. Hawkins, W.D. (2018). Predictors of Affective Organizational Commitment Among High School Principals, Virginia Polytechnic Institute and State University, Unpublished Doctoral Dissertation.
32. Glisson, C& Durick, M. (2019). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Services Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol.33, Issue.1.
33. Griffin, M & Hepburn, J. (2015). Side-Bets and Reciprocity as Determinants of Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Journal of Criminal Justice*, Vol.33.

34. Joiner. T. A & Bakalis, S. (2016). The Antecedents of Organizational Commitment: The Case of Australian Casual Academics. *International Journal of Educational Management* Vol. 20, No. 6.
35. Kwon, I. G& Banks, D.W. (2014). Factors Related to The Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19, No.5.
36. Lambert, E& Barton, S& Hogan, N& (2019) & The Missing Link Between Job Satisfaction and Correctional Staff Behavior: The Issue of Organizational Commitment. *American Journal of Criminal Justice*, Volume: 24, No.1.
37. Lambert, E. & Hogan, N & Griffin, M. (2017). The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice* Vol: 35, Issue: 6.
38. Liou, Shwu-Ru. (2018). An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*, Vol. 43 Issue 3.
39. Lok, P. & Crawford, J. (2019). The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Sub - culture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development. *Leadership Style and Development Journal*, Vol. 20, Issue 7.
40. Loscocco, K. A. (1990). Reactions to Blue-collar Work: A Comparison of Women and Men. *Work and Occupations*, Vol. 17.
41. Madsen, S.R& Miller, D& John, C.R. (2005). Readiness for Organizational Change: Do Organizational Commitment and Social Relationships in The Workplace Make a Difference. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 16, No.2.
42. Mathieu, J.E& Zajac, D.M. (1990) .A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, Vol.108
43. Meyer, J.P & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, Vol.11, Issue. 3
44. Mottaz, C.J. (2018). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, Vol. 41, No.6.
45. Mowday, R.T& Steers, R.M& Porter, L. (2019). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Volume.14.
46. Mowday, R.T& Porter, L& Steers, R.M. (2002). *Employ Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press, Book ISBN: 0125093705.
47. Pala, F & Eker, S & Eker, M. Is, G. (2008). The Effects of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. *The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, Vol. 10.
48. Rebecca, Abraham. (2017). The Relationship of Vertical and Horizontal Individualism and Collectivism to Intrapreneurship and Organizational Commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 18, No.4.

49. Somers, M.j. (2015).Organizational Commitment,Turn- Over & Absenteesm: an Examination of Direct & Interaction Effects. Joral of Organizational Behavior, Vol. 16.
50. Yousef, D.A. (2001). Islamic Work Ethic – A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. Personnel Review, Vol. 30, No.2.
51. Vakola, Maria &Nikolaou, Ioannis (2005). Attutudes towards organizational change, what is the role of employes stress and commitment? Employ Relations Vol. 27, Isswe 2.
52. Van Maanen, J. (2012). Pledge the Police: A Study of Selected Aspects of Recruit Socialization in a Large, Urban Police Department. University of California, Irvine, CA& Unpublished Doctoral Dissertation.
53. Varona, F. (1996). Relationship between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. Journal of Business Communication, Vol. 33, No.2.
54. Yoon, J. & Thye, S. R. (2002). A Dual process Model of Organizational Commitment. Work and Occupations, Vol. 29, No. 1.
55. Zangaro, G. A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. Nursing Forum, vol.36, NO.2.

Investigating the relationship between opportunities for promotion of education and organizational commitment in healthcare laboratory workers

Zahra Shahraki Nader^{*1}
Mahdiah Shahraki Nader²
Reza Khoshbin³

Date of Receipt: 2020/05/31 Date of Issue: 2020/06/16

Abstract

Organizations are social systems that human resources are the most important factor for their effectiveness and efficient. Organizations fail without effort and obligation of their work. Employees' satisfaction of their jobs and their commitment to their organization are considered as major determinants of organizational effectiveness. According to the importance of the subject, this study aimed to investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment in health care laboratory workers in 1398. The type of study is applied in terms of nature and descriptive method, which has been investigated by using field studies. The statistical population of the health workers of Zahedan city is the number of 150 people selected as sample society. The instruments were measuring 15 (OCQ) Modai, Porter, and Steers job satisfaction Questionnaire (JDI). Analysis of research findings in the Statistical inference section of multiple regression test and correlation coefficient test was used for research hypotheses. The results of data analysis show that there is a significant relationship between job satisfaction and its dimensions and organizational commitment.

Key words

Organizational commitment, education promotion, laboratory jobs, health care

1. MSc in Information Technology (IT), Faculty of Engineering, HATEF Higher Education Institute, Zahedan, Iran (Zahra.9615.2017@gmail.com)
2. MSc in Accounting, Faculty of Accounting, Hatef Higher Education Institute, member of Young researchers and elites club, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran (M693679@gmail.com)
3. MSc in Public Administration (evolution), Faculty of Accounting, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran (Rezakhosh54@yahoo.com)