

شناسایی عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

حسام الدین میرصمدی^۱

^۱ دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

نویسنده مسئول:

حسام الدین میرصمدی

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی (سال ششم)
شماره ۲۱ / پاییز ۱۳۹۹ / ص ۶۴-۷۸

چکیده

هدف تحقیق حاضر تدوین مدل ساختاری برای شناسایی عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-تحلیلی می باشد و جامعه آماری آن کلیه کارکنان عملیاتی آتشنشانی شهر تبریز بود ($N=491$). نمونه آماری براساس جدول مورگان ۲۱۶ نفر انتخاب گردیدند که ۱۹۸ پرسشنامه کامل عودت گردید. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان بود. روایی پرسشنامه ها به تأیید ۵ تن از متخصصین در حوزه مدیریت رسید. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان $\alpha = 0.93$ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از بسته نرم افزاری SPSS ۲۰ و لیزرل نسخه ۸/۸ به منظور انجام آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. که پس از محرز شدن غیرطبیعی بودن داده های تحقیق، از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی، معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه ها استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که مدل از کفایت خوبی برخوردار است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که تمامی مولفه ها در مدل تایید شدند. و نتایج معادلات ساختاری نشان داد که همه عوامل (عوامل سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، عوامل شخصیتی، رضایت شغلی، احساس منزلت، انگیزش شغلی، روحیه سازمانی) بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر دارد ($Sig < 0.05$). یافته ها به مدیران و کارشناسان کمک می کند تا بتوانند برای هدف قراردادن تعهد شغلی کارکنان، رویکرد کارآمدتری از عوامل توسعه را اتخاذ کنند.

کلید واژه ها: تعهد شغلی، آتش نشانی تبریز، کارکنان

مقدمه

روان شناسان رفتار در پژوهش های گسترده خود در یافته اند که رضایت شهروندان یک جامعه از رفتار، منش و عملکرد کارکنان سازمان ها و تعهد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد (اسکات^۱، ۲۰۱۲). به زعم این مولفان، تعهد شغلی^۲ از یک سو موجب می شود تا کارکنان سازمان ها تکالیف و وظایف خویش را با اشتیاق، انگیزش و رغبت بالاتری به سامان برسانند و از سوی دیگر موجب بهبود تعامل و ارتباط آنان با ارباب رجوع می گردد. این دو نیز نگرش شهروندان را به سازمان ها بهبود می بخشد و آمادگی آنان را برای همکاری با آن سازمان ها افزایش می دهد. شاید از همین روی است که محققانی همچون مایر و همکاران^۳ (۲۰۰۹) ادعا داشته اند که تعهد شغلی کارکنان یک سازمان موجب افزایش سرمایه اجتماعی آن سازمان می شود. منظور آنان از این بیان آن است که با افزایش تعهد شغلی کارکنان یک سازمان، اعتماد عمومی مردم به آن سازمان فزونی می یابد و آمادگی و اشتیاق آنان برای همکاری با سازمان، در به انجام رساندن مطلوب تر وظایف و مأموریت هایش بیشتر می شود.

تعهد شغلی یکی از ویژگی های رابطه بین یک سازمان و کارکنان آن است. یک «کارمند متعهد» به کسی گفته می شود که کاملاً مجذوب و علاقه مند به کار خود باشد و به همین دلیل برای پیشبرد اهداف و استراتژی سازمان گام مثبت بردارد. یک کارمند متعهد رویکردی مثبت به سازمان و ارزش های آن دارد (کین^۴، ۱۹۹۰).

چلبی (۱۳۸۵) تعهد شغلی را تمایل عاطفی مثبت و گرایش رفتاری نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده در حیطه آن شغل می داند. او در توضیح تعریف خویش از عملکرد شغلی، چهار نوع را از یکدیگر متمایز می سازد: اجتماع ملی، اجتماع حرفه ای، سازمان و همکاران. به زعم او زمانی می توان از تعهد شغلی سخن به میان آورد که فرد در مقابل هر چهار نوع دیگری احساس تعهد و مسئولیت کند و خواسته ها و انتظارات قانونی هر یک از آن ها را، به سهم خود، محقق سازد. به همین سبب چلبی تاکید می کند یک کارمند هم باید تعهد عمومی داشته باشد (تعهد در برابر مردم جامعه و رعایت حقوق آنها)، هم تعهد حرفه ای و شغلی (تعهد و احساس مسئولیت در برابر نوع شغل و حرفه خویش)، هم تعهد سازمانی کار (تعهد در برابر سازمانی که متعلق به آن است و وفاداری به ارزش های آن) و سرانجام تعهد رابطه ای شغل (یعنی تعهد و احساس مسئولیت در برابر همکاران، دوستان و ...).

لاتهام و همکاران^۵ (۲۰۱۹) نیز در تلاش برای ارائه تعریفی جامع پیرامون تعهد شغلی، بر شاخص هایی نظیر سرعت و دقت در انجام کار، وظیفه شناسی، پشتکار، رعایت نظم و انضباط، وقت شناسی، تلاش برای ارائه ایده های خلاقانه در انجام کار، دلبستگی عمیق به شغل و احساس مسئولیت در برابر سازمان، تاکید ورزیده اند. به باور آنان افراد برخوردار از تعهد شغلی بالا دارای ویژگی های زیر هستند: نظم و انضباط بالایی دارند؛ روحیه شغلی و حرفه ای آنان مثال زدنی است؛ پیوسته می کوشند تا ارباب رجوع را راضی نگه دارند؛ در پیشینه شغلی و حرفه ای آنان نشانی از تمرد، فرار از کار، غیبت طولانی و جز آن دیده نمی شود؛ سازمان را متعلق به خود (همذات پنداری با سازمان) و خود را متعلق به سازمان می دانند؛ قوانین را به دقت رعایت می کنند؛ پشتکار بالایی دارند و شغل و کار خویش را با مهارت انجام می دهند؛ در برابر دیگران منصفانه عمل می کنند.

تلاش های نظری و اقدامات پژوهشی زیادی برای شناسایی و معرفی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی صورت گرفته است. وار و همکاران^۶ (۲۰۱۸) در مطالعات بین فرهنگی خود نشان داده اند که سه دسته عوامل بر تعهد شغلی کارکنان یک سازمان تاثیر می گذارند. آن سه دسته عوامل عبارتند از: عوامل فرهنگی اجتماعی؛ عوامل سازمانی؛ عوامل فردی. به باور این محققان زمانی که در جامعه کار ارزشمند تلقی شود و افراد پرکار و پرتلاش ارج نهاده شوند، تعهد شغلی کارکنان سازمان ها نیز افزایش می یابد؛ زیرا آنان می دانند که با تلاش و کوشش بیشتر و افزایش همت و پشتکار خویش، به منزلت و موقعیت اجتماعی بالاتری دست می یابند. اما، زمانی که در جامعه گروهی بدون تلاش و همت زیاد و تنها از طریق واسطه بازی و روابط، و همچنین به ثروت های باد آورده دست یابند، آنگاه انگیزش و اشتیاق شغلی کارکنان سازمان ها نیز تقلیل می یابد.

1- scott

2 - job commitment

3 - Maier, et al

4 -Kane

5 - Latham, et al

6-Warr, et al

ادی و همکاران^۱ (۲۰۱۶) چنین جامعه ای را بیمار تلقی می کنند. چه به باور آنان در جامعه ای که در آن بدون پشتکار و تلاش بتوان به ثروت های هنگفت دست یافت، احتمالاً ساختارهای اجتماعی از نظر اقتصادی جامعه به صورت معیوب شکل گرفته اند. همچنین از نظر محققان پیش گفته هنگامی در سازمان نظام تشویقی و تنبیهی عادلانه و روشمند حاکم باشد، کارکنان در تصمیم گیری ها مشارکت داده شوند، منابع به صورت عادلانه توزیع گردد و روابط درون سازمانی صمیمانه ای حاکم باشد، احساس مسئولیت یکایک کارکنان ارتقا می یابد. سرانجام محققان مذکور از عواملی نظیر ویژگی های شخصیتی، انگیزش، وجدان اخلاقی، عزت نفس و مهارت های حرفه ای و فردی، تحت عنوان عوامل درون روانی یاد می کنند. این محققان در تأیید ادعای خویش از یافته هایی یاد می کنند که در آن نشان داده شده است که افراد برخوردار از شخصیت فعال و کوشا، و انگیزه پیشرفت و همبستگی بالا بهتر، سریع تر و دقیق تر از دیگران وظایف شغلی خویش را به سامان می رسانند.

چلبی (۱۳۸۵) نیز در تبیین تعهد شغلی از رویکرد مشابهی بهره گرفته است. به زعم او عوامل اجتماعی، فرهنگی و سازمانی بر نظام شخصیتی کارکنان سازمان تأثیر می گذارند و از آن طریق موجب افزایش تعهد شغلی (در هر چهار بعد رابطه ای، سازمانی، حرفه ای و عمومی) می شود. و همچنین نشان داد که با افزایش وفاق و انسجام اجتماعی، افزایش احساس برابری و عدالت، افزایش منزلت اجتماعی، بهبود مشارکت عمومی، گسترش روابط دوستانه و انسجام عمومی در سازمان، توزیع برابر امکانات در سازمان و افزایش مشارکت سازمانی، میزان تعهد شغلی کارکنان سازمان ها افزایش می یابد. و لوک و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی که پیرامون پلیس چند کشور اسکاتلندی انجام شد نشان داده اند که عوامل فردی و عوامل سازمانی بخش عمده تعهدات شغلی کارکنان پلیس را تبیین می کنند. به باور آنان افسران برخوردار از هوش، انگیزش پیشرفت، و ویژگی برون گرایی از تعهد شغلی بالاتری برخوردارند؛ زیرا این افسران به سبب تراز هوشی بالاتر، از یک سو ماهیت کار و ابعاد آن را بهتر درک می کنند و از سوی دیگر کارها ی خود را با دقت و ظرافت بیشتری انجام می دهند. آنان همچنین در به سامان رساندن فعالیت های خویش از خلاقیت خود بهره می گیرند. افزون بر آن، آنان چون در پی دست یابی به مدارج عالی شغلی هستند و دوست دارند از دیگران پیشی بگیرند، وظایف خود را سریع تر، دقیق تر و بهتر انجام می دهند. سرانجام، ویژگی برون گرایی موجب می شود تا افسران تعامل عمومی و اجتماعی بهتری داشته باشند و با خوش بینی، مثبت اندیشی و امید به موفقیت با پدیده ها رو به رو شوند. لوک و همکاران از بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعهد شغلی، سهم و نقش مدیریت مشارکتی، انسجام یگانی، نظم و انضباط یگان، نظام پاداش دهی و ایجاد احساس برابری را فزون تر از سایر عوامل می دانند (جفرو و همکاران، ۱۳۹۴).

اما، اخیراً مطالعه جامع دیگری در آمریکا صورت گرفته است که در آن نشان داده شده است که عوامل فردی و سازمانی به صورت مستقیم بر تعهد شغلی افسران پلیس تأثیر نمی گذارند. بلکه آن عوامل موجب افزایش رضایت شغلی، انگیزش سازمانی، احساس منزلت و روحیه سازمانی می شوند. این عوامل واسطه ای نیز تعهد شغلی را افزایش می دهند (قلاوندی و سلطانزاده، ۱۳۹۵). پلارد و همکاران^۳ (۲۰۱۸) رابطه عوامل شخصیتی با تعهد شغلی افسران یک یگان نظامی ارتش بریتانیا مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق برای سنجش عوامل شخصیتی از آزمون شخصیتی NEO استفاده شده است. آزمون NEO براساس تئوری پنج عاملی مک کری و کاستا^۴ (۱۹۸۷) تهیه شده است. این دو نظریه پرداز عوامل اصلی شخصیت را به پنج عامل زیر تقلیل داده اند: برون گرایی در برابر درون گرایی؛ سازگاری در برابر ستیزه جویی؛ وظیفه شناسی در برابر بی مسئولیتی؛ ثبات عاطفی در برابر روان آزرده خویی؛ پذیرایی تجربه بودن در برابر پرده پوشی.

تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می کنند (رمضانیان و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می یابد. عوامل بیشماری موجب ایجاد تعهد شغلی در افراد می شود، رایلی و کادول عوامل و انگیزه های درونی و بیرونی شغل را در تعهد شغلی مؤثر می دانند. بنابراین انتظار می رود یک سازمان با تعهد شغلی «بالا» در رقابت با سازمانی با تعهد شغلی «پایین» عملکرد بهتری داشته باشد (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۳).

¹ -Eddy , et al

² -Look, et al

³ - Pollard , et al

⁴ - McCrae, Costa

از این رو شناسایی عوامل موثر بر تعهد شغلی که پایه و اساس مدیریت توسعه منابع انسانی می باشد از ضروریات سازمان آتشنشانی می باشد تا بتوانند مشکلات سازمانی، زمینه ای، شخصیتی، محیطی افراد را تقلیل بخشند و از سوی دیگر افراد را در محیط کار کارآمدتر و اثربخش تر سازند. در تحقیقات مختلف قبلی عوامل متعددی با توجه به شرایط و موقعیت های خاص جوامع مختلف بررسی گردیده ولی در سازمان آتشنشانی با توجه به موقعیت خاص کاری و ماهیت کاری سخت و پیچیده و نداشتن سازمان تخصصی برای خودش و سیستم اداری نامتعارف در بدنه شهرداری مسلمان یکسری عوامل خاص خودش را دارد که می تواند بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز اثرگذار باشد. قطعاً عدم شناسایی عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز می تواند یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیر گذار باشد، که محقق را برآن داشته تا در جهت بررسی اهمیت موضوع به تدوین مدل ساختاری افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز بپردازد. پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ساختاری افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز در سال ۱۳۹۹ انجام شد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی که به روش میدانی اجرا شد و جامعه آماری تحقیق شامل کلیه (نیروهای عملیاتی سازمان آتشنشانی شهر تبریز) (۴۹۱ نفر) بودند، که نمونه آماری پژوهش ۲۱۶ نفر براساس جدول مورگان انتخاب شد که در نهایت ۱۹۸ پرسشنامه کامل عودت گردید. از پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان برای جمع آوری داده ها استفاده شد. پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان شامل ۵۵ سوال بود که برای نیروهای عملیاتی سازمان آتشنشانی شهر تبریز در زیر مقیاس های عوامل سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، عوامل شخصیتی، رضایت شغلی، احساس منزلت، انگیزش شغلی، روحیه سازمانی پرداخته است. مقیاس پاسخ دهی این پرسش نامه بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت است. روایی صوری پرسشنامه از طریق صاحب نظران و پایایی نیز در یک مطالعه آزمایشی از طریق آلفای کرونباخ پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان (۰/۹۳ = α) بدست آمد. از روش های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. که پس از محرز شدن غیر طبیعی بودن داده های تحقیق، از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی، معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل فرضیه ها استفاده شد.

یافته های پژوهش

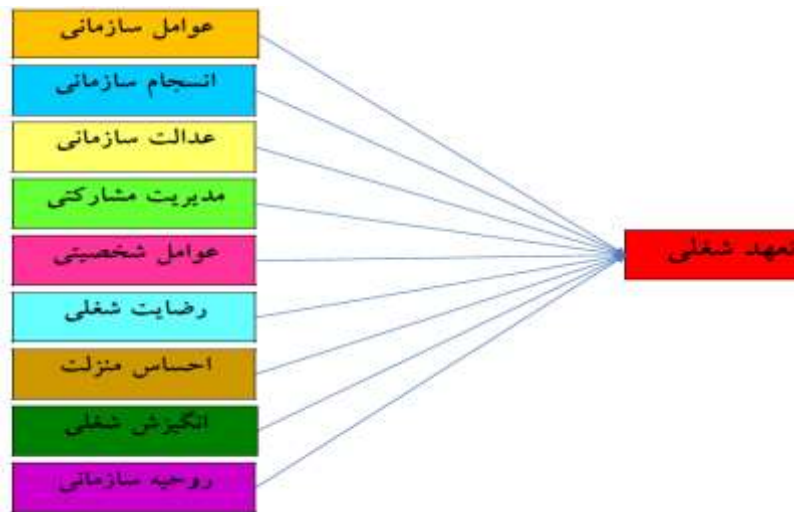
به منظور آزمون طبیعی بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در زیر ارائه شده است.

جدول ۱. آزمون طبیعی بودن عوامل موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

عوامل سازمانی	انسجام سازمانی	عدالت سازمانی	مدیریت مشارکتی	عوامل شخصیتی	رضایت شغلی	احساس منزلت	انگیزش شغلی	روحیه سازمانی
تعداد	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۸
پارامترهای	۳/۱۳	۳/۱۹	۳/۴۹	۳/۸۷	۳/۶۹	۳/۹۰	۳/۳۹	۳/۴۰
نرمال	۰/۴۹۵۵۰	۰/۳۹۳۳۱	۰/۵۲۴۱۰	۰/۶۱۵۸۴	۰/۵۷۹۰۳	۰/۵۵۹۱۴	۰/۶۷۳۸۹	۰/۷۱۳۰۵
کلموگراف-اسمیرنوف	۰/۸۴۶	۱/۰۸۰	۰	۰	۱/۷۹۹	۰	۰	۱/۴۸۰
Sig (۲ - طرفه)	۰/۴۷۱	۰/۱۹۴	۱/۶۷۲	۱/۰۲۶	۰/۰۰۳	۱/۳۰۱	۱/۷۵۶	۰/۰۲۵
			۰/۰۰۷	۰/۲۴۳	۰/۰۶۸	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	

یافته های جدول ۱ نشان داد که با توجه به سطح معناداری $P < ۰/۰۵$ ، فرضیه صفر تایید نمی شود. بنابراین، در مولفه های عدالت سازمانی، عوامل شخصیتی، احساس منزلت، انگیزش شغلی، روحیه سازمانی توزیع داده ها غیرطبیعی می باشد. و در مولفه های عوامل سازمانی، انسجام سازمانی، مدیریت مشارکتی، رضایت شغلی توزیع داده ها طبیعی می باشد. بنابراین، این موضوع به این مفهوم است که برای سنجش تاثیر متغیرها بر همدیگر باید از روش های ناپارامتری استفاده کرد.

نتایج آزمون فرضیه ها



شکل ۱ مدل مفروض تحقیق

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

جدول ۲ نتایج ارزیابی کفایت مدل تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص KMO		
۰/۷۷۹		
۲۳۸۶۸ / ۹۶۳	مقدار شاخص کای دو	آزمون کرویت بارتل
۱۰۰۱۱	درجه آزادی	
۰ / ۰۰۰	P-value	

بنابر مقدار KMO در جدول زیر که ۰/۷۷۹ است نشان دهنده این است که استفاده از تحلیل عاملی شایسته است. بر اساس یافته‌های حاصل (KMO = ۰/۷۷۹ و برای آزمون بارتل $\alpha < ۰/۰۵$)، کفایت مدل تایید شد.

تحلیل عاملی تاییدی

- آزمون نیکویی برازش

همچنین به منظور تفسیر دقیقتر و مشخص نمودن اعتبار مدل از شاخصهای جدول زیر استفاده می شود:

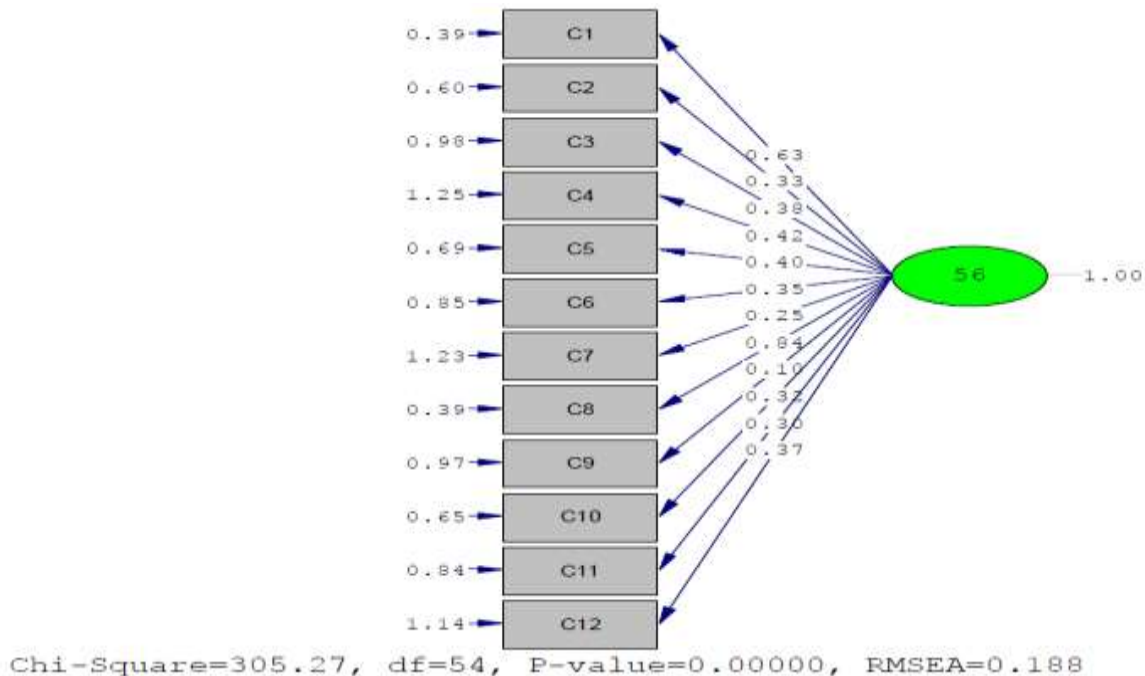
جدول ۳ شاخص های نیکویی برازش

RMSR	AGFI	GFI	CFI
۰/۰۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۷

با توجه به مقادیر داده شده، نیکویی برازش مدل بسیار معتبر است. و در نتیجه روابط مدل اولیه محقق تایید شد.

نتایج ارزیابی مدل عاملی تاییدی میان عوامل مورد بررسی

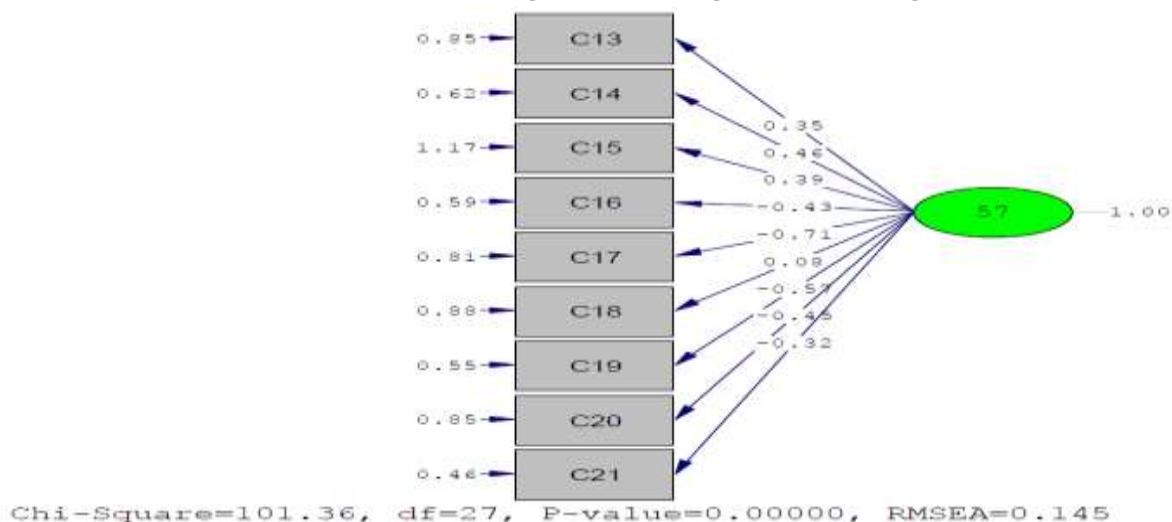
فرضیه صفر ۱: عوامل سازمانی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.



شکل ۲: دیاگرام مسیری روابط بین سوالات و عوامل سازمانی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۲ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عوامل سازمانی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۱۸۸ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۳۰۵/۲۷ را نشان می دهد و دلالت براین موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 54$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

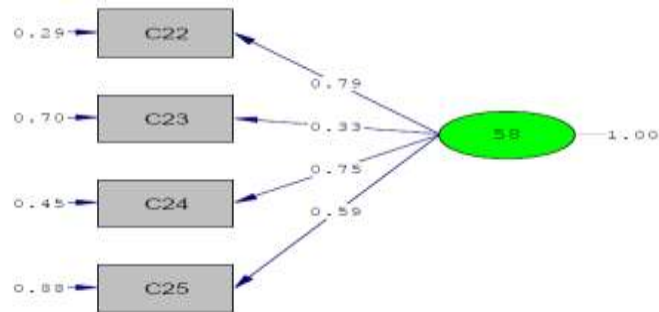
فرضیه صفر ۲: عامل انسجام سازمانی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.



شکل ۳: دیاگرام مسیری روابط بین سوالات و عامل انسجام سازمانی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۳ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عامل انسجام سازمانی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۱۴۵ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۱۰۱/۳۶ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 27$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

فرضیه صفر ۳: عامل عدالت سازمانی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.

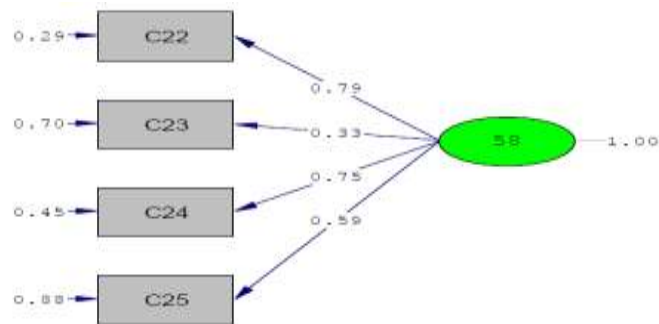


Chi-Square=22.21, df=2, P-value=0.00002, RMSEA=0.278

شکل ۴ دیاگرام مسیری روابط بین سوالات و عامل عدالت سازمانی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۴ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عامل عدالت سازمانی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۲۷۸ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۲۲/۲۱ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 2$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

فرضیه صفر ۴: عامل مدیریت مشارکتی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.

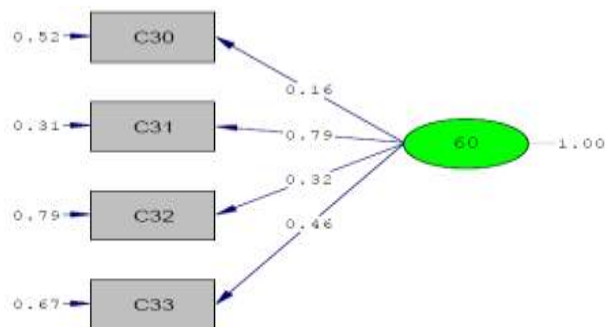


Chi-Square=22.21, df=2, P-value=0.00002, RMSEA=0.278

شکل ۵ دیاگرام مسیری روابط بین سوالات و عامل مدیریت مشارکتی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۵ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عامل مدیریت مشارکتی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۴۲ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۱۲۸ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۶/۳۲ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 2$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

فرضیه صفر ۵: عوامل شخصیتی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.

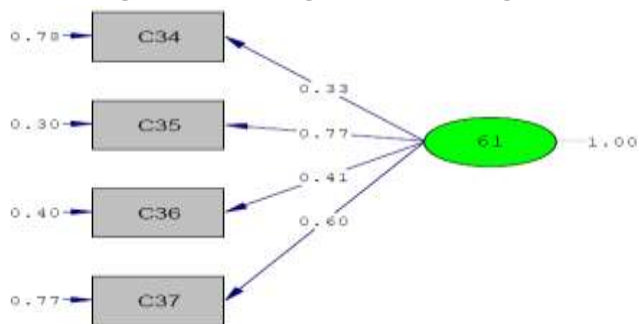


Chi-Square=5.73, df=2, P-value=0.05706, RMSEA=0.119

شکل ۶: دیگرام مسیری روابط بین سوالات و عوامل شخصیتی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۶ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عوامل شخصیتی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۵۷ است که از ۰/۰۵ بیشتر می باشد ($p > 0/05$) و نشان از اعتبار مدل ندارد و همچنین نشانگر معناداری مدل نمی باشد که فرضیه صفر در آن تایید می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۱۱۹ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۵/۷۳ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 2$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر تایید می شود و فرضیه رد می شود یعنی اینکه معنادار نمی باشد و در مدل باقی نمی ماند.

فرضیه صفر ۶: عامل رضایت شغلی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.

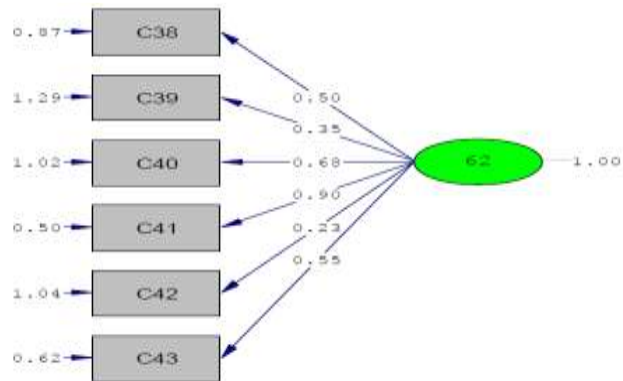


Chi-Square=9.99, df=2, P-value=0.00677, RMSEA=0.175

شکل ۷: دیگرام مسیری روابط بین سوالات و عامل اجتماعی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۷ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عامل رضایت شغلی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۰۶ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۱۷۵ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۹/۹۹ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 2$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

فرضیه صفر ۷: عامل احساس منزلت بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.

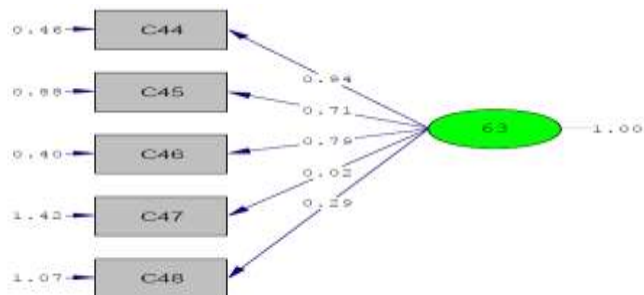


Chi-Square=39.00, df=9, P-value=0.00001, RMSEA=0.160

شکل ۸ دیاگرام مسیری روابط بین سوالات و عامل احساس منزلت موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۸ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عامل احساس منزلت مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۱۶۰ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۳۹/۰۰ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 9$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

فرضیه صفر ۸: عامل انگیزش شغلی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.

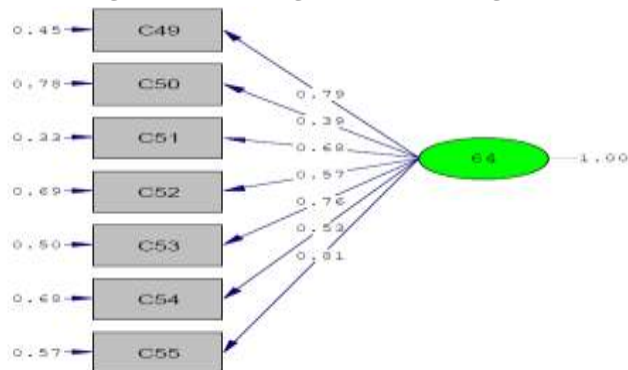


Chi-Square=53.59, df=5, P-value=0.00000, RMSEA=0.272

شکل ۹ دیاگرام مسیری روابط بین سوالات و عامل انگیزش شغلی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۹ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عامل انگیزش شغلی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۲۷۲ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۵۳/۵۹ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 5$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

فرضیه صفر ۹: عامل روحیه سازمانی بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز تاثیر ندارد.



Chi-Square=90.79, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.205

شکل ۱۰ دیاگرام مسیری روابط بین سوالات و عامل روحیه سازمانی موثر بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

در شکل ۱۰ هر ضریب استاندارد میزان رابطه‌ی عامل روحیه سازمانی مورد نظر با سوال های مرتبط را نشان می‌دهد. با توجه به این که همه‌ی ضرایب مورد بررسی مثبت بودند، رابطه‌ی میان عامل‌ها و سوالات حاضر در مدل مستقیم است. مقدار $p\text{-value}$ ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر می باشد ($p < 0/05$) و نشان از اعتبار مدل دارد و همچنین نشانگر معناداری مدل می باشد که فرضیه صفر در آن رد می شوند. همچنین RMSEA در نمودار فوق برابر ۰/۲۰۵ است که میزان خطا را نشان می دهد و هرچه از ۰/۰۵ کمتر باشد بهتر است. Chi-square میزان آماره خی دو با ۹۰/۷۹ را نشان می دهد و دلالت بر این موضوع دارد که مدل مورد نظر در جامعه موجه است. و $df = 14$ درجه آزادی آن است. اعداد روی فلش ها میزان ضرایب برای هر سوال در هر عامل را نشان می دهد. و همچنین اعداد سمت چپ فلش ها میزان خطای سوال مورد نظر را مشخص می کند و بنابراین در آزمون فرضیه فوق فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تایید می شود یعنی اینکه معنادار می باشد و در مدل باقی می ماند.

جدول ۴ نتایج خروجی رگرسیونی برای برازش نیکویی مدل رگرسیونی برای ارزیابی مدل

مدل	R	ضریب تعیین R2	ضریب تعدیل شده	خطای برآورد استاندارد
عوامل سازمانی	۰/۴۷۹	۰/۲۲۹	۰/۲۲۳	۰/۲۷۷۷۰
انسجام سازمانی	۰/۶۴۶	۰/۴۱۷	۰/۴۱۲	۰/۲۴۱۵۴
عدالت سازمانی	۰/۶۵۵	۰/۴۲۹	۰/۴۲۵	۰/۲۳۸۸۹
مدیریت مشارکتی	۰/۳۳۹	۰/۱۱۵	۰/۱۰۸	۰/۲۹۷۵۵
عوامل شخصیتی	۰/۶۳۴	۰/۴۰۲	۰/۳۹۸	۰/۲۴۴۵۲
رضایت شغلی	۰/۵۳۲	۰/۲۸۴	۰/۲۷۸	۰/۲۶۷۷۰
احساس منزلت	۰/۵۹۱	۰/۳۴۹	۰/۳۴۴	۰/۲۵۵۰۹
انگیزش شغلی	۰/۴۴۴	۰/۱۹۷	۰/۱۹۱	۰/۲۸۳۳۶
روحیه سازمانی	۰/۶۷۳	۰/۴۵۳	۰/۴۴۹	۰/۲۳۳۸۸

یافته‌های جدول ۴ نشان داد که مقدار R^2 به ۱ نزدیک است و این نشان از برازش بسیار عالی مدل رگرسیونی دارد. لازم به ذکر است که هرچه R به ۱ نزدیک تر باشد برازش مدل دقیقتر است. به منظور برآورد ضرایب رگرسیون و همچنین معنی دار بودن و یا نبودن آنها از جدول زیر استفاده می‌کنیم.

جدول ۵: بررسی تاثیر عوامل بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز

سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	مدل	
۰/۰۰۰	۳۸/۶۱۸	۲/۹۷۸ ۰/۰۰۷	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۲/۹۷۸ ۱۰/۰۲۵ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	عوامل سازمانی
۰/۰۰۰	۹۲/۸۷۶	۵/۴۱۹ ۰/۰۵۸	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۵/۴۱۹ ۷/۵۸۵ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	انسجام سازمانی
۰/۰۰۰	۹۷/۸۵۸	۵/۵۸۵ ۰/۰۵۷	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۵/۵۸۵ ۷/۴۱۹ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	۱۶/۸۷۳	۱/۴۹۴ ۰/۰۸۹	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۱/۴۹۴ ۱۱/۵۱۰ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	مدیریت مشارکتی
۰/۰۰۰	۸۷/۴۷۷	۵/۲۳۰ ۰/۰۶۰	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۵/۲۳۰ ۷/۷۷۳ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	عوامل شخصیتی
۰/۰۰۰	۵۱/۴۴۶	۳/۶۸۷ ۰/۰۷۲	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۳/۶۸۷ ۹/۳۱۶ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	رضایت شغلی
۰/۰۰۰	۶۹/۸۳۳	۴/۵۴۴ ۰/۰۶۵	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۴/۵۴۴ ۸/۴۵۹ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	احساس منزلت
۰/۰۰۰	۳۱/۹۵۱	۲/۵۶۵ ۰/۰۸۰	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۲/۵۶۵ ۱۰/۴۳۸ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	انگیزش شغلی
۰/۰۰۰	۱۰۷/۷۲۸	۵/۸۹۳ ۰/۰۵۵	۱ ۱۳۰ ۱۳۱	۵/۸۹۳ ۷/۱۱۱ ۱۳/۰۰۳	رگرسیون باقیمانده کل	روحیه سازمانی

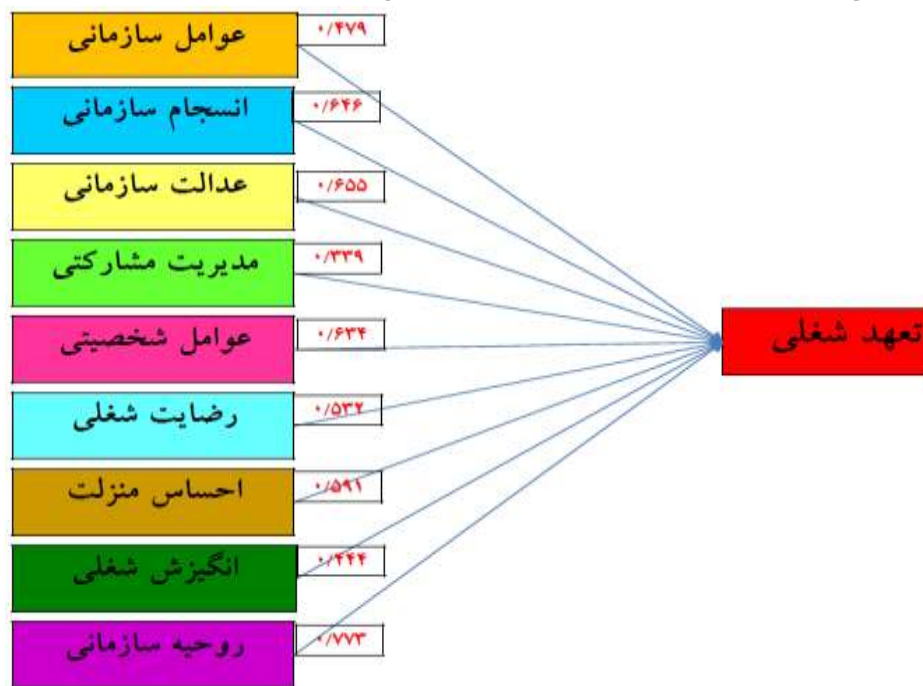
با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که تاثیر عوامل (عوامل سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، عوامل شخصیتی، رضایت شغلی، احساس منزلت، انگیزش شغلی، روحیه سازمانی) بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی دیدگاه کارشناسان و مدیران و کارکنان عملیاتی سازمان آتشنشانی تبریز نسبت به عوامل (عوامل سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، عوامل شخصیتی، رضایت شغلی، احساس منزلت، انگیزش شغلی، روحیه سازمانی) بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۶: ضریب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۳

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان T	سطح معنی‌داری
افزایش تعهد شغلی کارکنان	عوامل سازمانی	۰/۳۰۴	۰/۴۷۹	۶/۲۱۴	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	انسجام سازمانی	۰/۵۱۷	۰/۶۴۶	۶/۶۳۷	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	عدالت سازمانی	۰/۳۹۴	۰/۶۵۵	۹/۸۹۲	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	مدیریت مشارکتی	۰/۱۷۳	۰/۳۳۹	۴/۱۰۸	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	عوامل شخصیتی	۰/۳۴۵	۰/۶۳۴	۹/۳۵۳	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	رضایت شغلی	۰/۳۰۰	۰/۵۳۲	۷/۱۷۳	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	احساس منزلت	۰/۲۷۶	۰/۵۹۱	۸/۳۵۷	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	انگیزش شغلی	۰/۱۹۵	۰/۴۴۴	۵/۶۵۳	۰/۰۰۰
افزایش تعهد شغلی کارکنان	روحیه سازمانی	۰/۲۹۷	۰/۶۷۳	۱۰/۳۷۹	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار sig ضریب عوامل (عوامل سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، عوامل شخصیتی، رضایت شغلی، احساس منزلت، انگیزش شغلی، روحیه سازمانی) معنادار است زیرا کمتر از ۰/۰۵ است و این فرضیه تایید می‌شود. با توجه به ضریب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضریب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که عوامل (عوامل سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، عوامل شخصیتی، رضایت شغلی، احساس منزلت، انگیزش شغلی، روحیه سازمانی) بر افزایش تعهد شغلی کارکنان آتش نشانی تبریز مثبت مشاهده می‌شود.

در ادامه با توجه به بررسی روابط بین متغیرها از طریق ضرایب استاندارد و سطح معناداری مدل پیشنهادی در شکل ۱۱ ارائه شده است.



شکل ۱۱: مدل ارائه شده تحقیق

بحث و نتیجه گیری

در میان سازمانهای مختلف، اهمیت سازمان آتشنشانی در دنیای امروز به حدی است که بسیاری از کارشناسان شهری آن را مهم ترین نهاد در حفظ امنیت روانی افراد می دانند. از طرفی، آتشنشانی به عنوان اصلی ترین مکان برای اجرای سلامت شهروندان دارای نقش بسیار مهمی می باشد که دارای کارکنان مختلفی است و عملکرد هر کدام از این افراد به نوبه خود بر روند اجرای برنامه های این سازمان مهم تأثیرگذار خواهد بود. اگر نیروی کار تعهد شغلی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت افزارها و تکنولوژیهای پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها، داشتن نیروی انسانی آموزش دیده و علاقه مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره گیری بهینه از توانمندی کارکنان مؤسسات از اهداف اولیه هر سازمان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد برابری، تعهد در مورد کارکنان می تواند نقشی اساسی داشته باشد (ضیاءالدینی، ۱۳۹۹). یکی از دلایل اهمیت تعهد شغلی برای سازمانها، رابطه منفی آن با قصد افراد جهت ترک سازمان است. مدیران سازمانها نیز به خوبی اهمیت تعهد را دریافته و از این رو تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان هاست. نیاز به تعهد شغلی کارکنان سیستم عملیاتی و علی الخصوص کارکنان این سیستم، به دلیل تعداد زیاد کارکنان و اهمیت کاری که این افراد بر عهده دارند ملموس تر به نظر می رسد. افزایش تعهد شغلی موجب افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می گردد. تعهد شغلی به شکل معناداری با برخی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد. افراد متعهد به سازمان؛ فداکاری، ملاحظه و وظیفه شناسی بیشتری نشان می دهند (مصطفی نژاد، ۱۳۹۳). شاین (۲۰۱۳) نیز بیان می کند تعهد شغلی کارکنان آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثر بخشی سازمان باشد. لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیانبار است و هزینه های زیادی را به دنبال خواهد داشت.

این تحقیق آشکار ساخت که تعهد شغلی، به عنوان عامل کلیدی تبیین کننده عملکرد و کارایی سازمانی، متاثر از دو دسته عوامل است: عوامل زمینه ساز و عوامل بلا واسطه. عوامل زمینه ساز شامل سه دسته عوامل است: ۱- عوامل فرهنگی؛ یعنی میزان ارزشی که جامعه، و متولیان یک فرهنگ برای کار و کارکردن و تولید قائل اند و نیز میزان وفاقی که در جامعه حاکم است و میزان تلاشی که هر یک از مردم جامعه برای گشودن گره از مشکلات دیگران مبذول می دارند. ۲- عوامل سازمانی؛ گرچه دامنه عوامل سازمانی گسترده و فراخ است، اما در این تحقیق سه عامل انسجام زمانی، احساس عدالت و برابری در توزیع و مدیریت مشارکتی مورد بررسی قرار گرفت. ۳- عوامل شخصیتی؛ نیازی به گفتن نیست که عوامل شخصیتی نیز گسترده و متنوع اند، لیکن در این پژوهش نظریه پنج عاملی شخصیت مطمع نظر قرار گرفت. زیرا شواهد پژوهشی آشکار ساخته اند که با این پنج عامل تقریباً تمامی ابعاد و مولفه های تعهد شخصی (اعم از احساس مسئولیت، دقت، سرعت، ابتکار و...) را می توان تبیین کرد.

در این پژوهش تأثیر این دسته از عوامل (عوامل زمینه ساز) بر تعهد شغلی به دو صورت مورد تحلیل قرار گرفت. به صورت مستقیم (به عنوان متغیرهای مستقلی که بر تعهد شغلی تأثیر می گذارند) و به صورت غیر مستقیم و از طریق تأثیری که بر متغیرهای واسطه ای بر جای می گذارند. یافته ها نشان داد که هم عوامل سازمانی و هم عوامل شخصیتی میزان تعهد شغلی را (به صورت مستقیم) افزایش می دهند و هم بر چهار متغیر رضایت شغلی، احساس منزلت اجتماعی، روحیه سازمانی و انگیزش شغلی تأثیر می گذارند و از طریق آن عوامل تعهد شغلی را فزونی می بخشند.

بنابراین، برای افزایش تعهد شغلی کارکنان سازمان آتشنشانی شهر تبریز هم باید عوامل سازمانی مورد دستکاری قرار گیرند و هم عوامل شخصیتی. برای دستکاری عوامل سازمانی ضروری است از سازوکارهای استفاده شود. برای این منظور باید به مدیران مستقیم و غیر مستقیم یگان های عملیاتی مختلف آموزش داد که چگونه کارکنان را در تصمیم گیری ها مشارکت دهند و نحوه توزیع امکانات، پست ها، مسئولیت ها و ... را برای آنان تشریح کنند. افزون بر آن ضروری است انسجام درون یگان ها فزونی یابد. پیداست که برای افزایش انسجام باید روابط و ارتباط درون یگان بهبود یابد، اهداف یگان به صورت شفاف و روشن برای افراد تشریح شود، از رواج خصومت ها در سازمان جلوگیری شود و زمینه رواج نشاط و شادابی کارکنان، و خانواده های آنان، فراهم شود.

برای افزایش تأثیر ویژگی های شخصیتی بر تعهد شغلی کارکنان نیز می توان تمامی آنان را از حیث برخورداری از این ویژگی ها مورد آزمون قرار داد و براساس آن آنان را دسته بندی نمود. شواهد نشان می دهد که میزان برخورداری برخی از کارکنان از این ویژگی ها اندک است. برخی از آنان نیز درحد متوسط از این ویژگی ها برخوردارند. ضروری است با برگزاری دوره های آموزش کارگاهی این ویژگی های شخصیتی کارکنان تقویت شود. این ویژگی ها بیش از آنکه ارثی و نا آموخته باشند، بر اثر عوامل محیطی، کسب تجربه، یادگیری و تمرین

فراچنگ زده می شوند. البته ضروری است در مصاحبه های استخدامی نیز این ویژگی ها مورد آزمون و مصاحبه قرار گیرند و افراد نابرخوردار از این ویژگی ها کنار گذاشته شوند.

اما، عوامل بلاواسطه نیز (یعنی احساس منزلت، روحیه سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی) نیز هم از طریق دستکاری عوامل پیش گفته و هم از طریق شناسایی و دستکاری سایر عوامل، قابل بیش و کم شدن هستند. مثلاً، سازمان با فراهم ساختن زمینه پیشرفت و تعالی افراد و ارائه بازخورد سریع به آنان می تواند انگیزش شغلی و انگیزه پیشرفت را فزونی بخشد و از آن طریق بر تعهد شغلی تاثیر بگذارد، یا با حمایت اجتماعی به موقع از کارکنان (یعنی حمایت عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی و قضایی) می تواند رضایت شغلی و روحیه سازمانی آنان را افزایش دهد و از آن طریق بر تعهد شغلی آن ها تاثیرات مطلوبی بر جای بگذارد. همچنین با عرضه مطلوب کارکنان به جامعه، و ارائه عملکرد های مثبت آنان و آگاه ساختن جامعه از منش مطلوب کارکنان آشنشانی، می توان ارج و شان شغل آشنشانی را فزونی بخشید و بدین طریق کارکنان را افزایش داد. چرا که افراد یک سازمان زمانی که احساس کنند که شان و منزلت بالایی نزد مردم و مسئولین و مدیران جامعه دارند، بهتر و مطلوب تر حاضرند خدمات خود را به شهروندان عرضه دارند.

منابع :

- جفره، منوچهر؛ یاسینی، علی؛ منتی، ایوب. (۱۳۹۴). میزان تاثیرگذاری توانمندسازی روان شناختی و کانون کنترل بر تعهد شغلی کارکنان دانشگاه. **تحقیقات روانشناختی**. شماره ۳. صص ۱۱ تا ۱۹.
- چلبی، مسعود. (۱۳۸۵). **تحلیل اجتماعی در فضای کنش**. تهران: نشر نی.
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام؛ حجتی، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد شغلی در یک شرکت بیمه. **پژوهشنامه بیمه**، سال بیست و هشتم، شماره ۲. شماره مسلسل ۱۱۰، صص: ۱۵۳ تا ۱۸۰.
- رمضانیان، محمدرحیم؛ عبدالهیان، فرزانه؛ صفردوست، عاطیه. (۱۳۹۴). بررسی ابعاد گرای مدیران به تصمیم گیری مشارکتی و تاثیر آن بر تعهد شغلی (مطالعه موردی در سازمان های خدماتی استان گیلان). **بهبود مدیریت**. دوره ۱۰، شماره ۱. صص ۸۶ تا ۱۰۹.
- ضیاءالدینی، مریم ناز. (۱۳۹۹). بررسی عوامل موثر بر تعهد شغلی کارکنان سازمان های آموزشی. **چهارمین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی و مدیریت**. تیرماه ۱۳۹۹.
- قلاوندی حسن، سلطانزاده وحید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد شغلی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه. **مدیریت و توسعه**، شماره ۲۴. صص ۹۳ تا ۱۱۱.
- مصطفی نژاد، حسن. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی کارکنان فاتب. **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**. سال هفتم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۳. صص ۲۳۸-۲۵۱.
- Kahn, William A (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work" (PDF). **Academy of Management Journal**. 33 (4): 692–724. doi:10.2307/256287. Retrieved 2016-04-14.
- Eddy , S. W et.al. (2016).society and Job commitment. **Jouruar of organization tion Behavior**. 8 ,191 – 206.
- Latham , G. p. etal (2019). **organization Behavior**. Boston Houghthon- miffin
- Maier , N. R. et al. (2009).**psychology in industrial organizations**. Boston: Houghthon – miffin.
- Scott, w. G. (2012). organization theory , A reassessment , **Academy of mangcmet Journal**. 23 , 315– 324.
- War, L. et aL (2018) . Job commitment. **the Jouruar of manayment**. 10, 210-223.
- Locke , M , F. et al. (2019). organization al Behavior. anew approach to police Job commitment.**British Jouruar of manaymen** 28, 312-322.
- Pollard , N , s. et al. (2018). **personality traiets and Job commitment**. www. Social science. it.
- McCrae , R. R , and Costa , p. t. (1987) Validation of the five – factor model of personatity.**jouruar of personatity and social psychology**. 52 , 81 -90.