

بررسی اثرات انگیزه های مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان

(مورد مطالعه: بیمارستان های غرب استان مازندران)

محمد علی آدیش^۱

Psharif71@yahoo.com

قربان لطفی^۲

Lotfi.qhorban@gmail.com

چکیده

در سازمانی که فلسفه وجودی آن بر پایه حفظ و تداوم آرامش و سلامت در سطح جامعه می باشد به کارگیری کارمندان با تعهد عاطفی بالا منجر به ثبات امنیت روانی و رفاه و سلامتی و جلوگیری از برهم خوردن سلامتی و آرامش عمومی در سطح جامعه می شود. بدون هیچ تردیدی، نظام سلامت یکی از مهمترین مظاهر و نمادهای اقتدار یک کشور به شمار می آید. چرا که، بازده اصلی عملکرد آنان، به امنیت روانی، ثبات و آرامش و رفاه و سلامتی افراد یک کشور منتهی خواهد شد. لذا کشوری که نیروهایی با ایمان و متعهد و متخصص داشته باشد، می توان به توان و آمادگی بالای آن اذعان داشت. این تحقیق تلاش دارد تا تعهد عاطفی را به عنوان یکی از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی مورد بررسی قرار داده، راهکارهای مؤثر بر افزایش تعهد عاطفی در نظام سلامت از نظر انگیزه های مسیر شغلی پیشنهاد دهد. بدین منظور محقق از مدل های آلن و میر و کرزرا و پرنسیس برای سنجش توسعه مسیر (کار راه) شغلی تعهد عاطفی استفاده کرده است. نتایج تحقیق براساس مدل یابی ساختاری نشان میدهد که انگیزه های مسیر شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد عاطفی کارکنان بیمارستان دارد. همچنین از بین ابعاد انگیزه های مسیر شغلی، توسعه مسیر شغلی و محدودیت های مسیر شغلی تأثیر مثبت و نیاز به شناخت، خود آگاهی از مسیر شغلی تأثیر منفی بر تعهد عاطفی دارند.

واژگان کلیدی: انگیزه شغلی، تعهد عاطفی، رضایت شغلی، مدیریت منابع انسانی

^۱ - نویسنده مسئول-کارشناس ارشد مدیریت اجرایی

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی

مقدمه

جذب و حفظ کارمندان با استعداد در موفقیت گروهی در تجارب رقابتی دنیای امروز ضروری و مهم می باشد. برای ارتباط بخشیدن سیاست های منابع انسانی و روش های مربوط به اهداف استراتژی سازمان، مدیران منابع انسانی باید عملکردها و تصمیماتی را اخذ نمایند تا عملکرد طولانی مدت سازمان را تضمین نماید. رقابت روز افزون، سازمان ها را مجبور می کند کارمندان بسیار ماهر، با انگیزه و صادقی را جذب کنند که به موفقیت سازمان متعهد باشند (Benkhoff, 1997). جایگزینی کارمندان هزینه قابل توجهی به همراه دارد زیرا آنها سرمایه گذاری زیادی از لحاظ، جایگزینی، استخدام دوباره، آموزش با خود به همراه دارند. مع هذا، از کارمندان صادق و متعهد انتظار می رود تا بیشترین سود را برای سازمان داشته باشند. بنابراین، درک چگونگی شکل گیری برنامه شغلی کارمندان و فاکتورهای مؤثر بر انگیزه آنها به کار در سازمان، مسائل مهمی هستند که برای متخصصین منابع انسانی مطرح می باشند. از تئوری انگیزه حرفه ای برای درک تمایلات نگرش رفتار کارمندان در رابطه با شغل شان استفاده می شود (Dyer and Reeves, 1996).

این تئوری سعی در توضیح حرفه های مختلف و عملکردهای مربوط به آنها دارد مثل یافتن و پذیرش شغل، تصمیم گیری بر همکاری با سازمان اصلاح برنامه های حرفه ای، آموزش دیدن و تجربه کردن شغل جدید و تنظیم اهداف حرفه ای جدید و تلاش برای رسیدن به آنها (ziegenbeing, 2004).

ساختار انگیزه شغلی سه بعد دارد:

(الف). انعطاف پذیری شغلی، توانایی غلبه بر مشکلات حرفه ای

(ب). دیدگاه حرفه ای، میزان محدوده ای که افراد تصورات واقعی حرفه ای دارند

(ج). هویت شغلی، فاکتورهای مؤثر بر تصمیمات شغلی و رفتارها (Meryer, 1990).

درک چگونگی ارتباط این عناصر به تعهد عاطفی کارمندان و سازمان و رضایت شغلی کارمندان به کارکنان کمک می کند تا انگیزه شغلی پیدا کنند و اثر بخشی روش های مدیریت منابع انسانی را ارتقاء دهند. از اواسط دهه ۱۹۸۰، مطالعاتی به تئوری انگیزه شغلی، ارزیابی آن، رابطه اش با مشخصه های فردی و متغیرهای مربوطه اشاره کرده اند (Burt, 1976).

مع هذا، تحقیق بر روی رابطه بیان انگیزه شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و اهداف استخدام و نقل و انتقال کارمندان کمتر انجام شده است. به دلایل زیادی، این مطالعه سعی در بررسی رابطه بین اجزاء انگیزه شغلی و رضایت شغلی تعهد شغلی و مشخصه های دموگرافی کارمندان دارد. برای این منظور ما تحقیق میدانی را با استفاده از روش جستجو روی یک نمونه از کارکنان مشغول به کار در بیمارستان های غرب استان مازندران انجام دادیم. هدف این مطالعه افزودن اطلاعاتی در مورد ساختار مسیر انگیزه شغلی و رابطه اش با تعهد کارمندان می باشد. در بخش بعدی، ما به بازنگری اسناد در مورد انگیزه شغلی، رفتارهای مهم کارمندان مثل تعهد عاطفی و رضایت شغلی می پردازیم. پس از بازنگری اسناد، روش تحقیق و تجزیه و تحلیل داده ها ارائه می شوند. در پایان این مقاله نکات پایانی و مفاهیم تحقیقی را ارائه می کنیم.

اگرچه سازمان ها بر اساس اهداف و نیاز های مختلف سازماندهی می شوند، اما همه آنها از طریق تلاش های مادی و غیر مادی اعضا آن هدایت و اداره می گردند (Baron and Greenberg, 1993). تعهد عاطفی به سازمان، انگیزه هایی برای به کار گماشتن افراد در محیط کاری است که علاوه بر یک

تجربه مثبت توسط فرد، سبب تعاملی پویا و سالم بین کارکنان و محیط کاری آن ها می گردد (Lock, 2011). تعهد عاطفی، امروزه یکی از مهم ترین مسائل است که در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب مورد توجه قرار گرفته و مانند مفاهیم دیگر رفتارهای سازمانی در ادبیات سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است. از جمله اینکه تعهد عاطفی می تواند به عنوان راه ارتباطی یک فرد با یک سازمان در نظر گرفته شود که توسط آن، افراد ضمن عضوی از سازمان بودن، به اهداف خود معتقد بوده و در راه رسیدن به این اهداف تلاش می کنند (Angle and Perry, 1981). اما معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد عاطفی آن است که آن را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر این اساس، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (Gallagher and Palmer, 2008) و حین رشد و تغییر یک سازمان به آن حس تعلق پیدا می کند، ارزش ها و هنجارهای آن را در خود درونی می سازند و از طریق تعهد، حمایت های سازمان مورد نظر را جبران می کند که این امر خود نوعی تعامل دو سویه بین فرد و سازمان می باشد (Castro and Armario, 2004).

حال سوال اصلی این است که آیا انگیزه های مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیرگذار می باشد؟

تعهد عاطفی

اگر تعهد سازمانی را به عنوان وابستگی فرد به سازمان و تعیین هویت وی بدانیم، تعهد عاطفی دارای سه جنبه است: صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان؛ تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان؛ میل به ادامه فعالیت در سازمان (Bateman and Stasser, 1984).

آلن و می پر معتقدند که یک فرد زمانی در خود، وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود دانسته و متقاعد شود که سازمان را باید در راه رسیدن به اهدافش یاری کند. همچنین آنها بیان می کنند که تعیین هویت فرد از طریق سازمان، زمانی رخ می دهد که ارزش های فردی افراد، با ارزش های سازمان سازگار بوده، به نحوی که فرد قادر باشد ارزش های سازمان را در خود درونی سازد. بی شک، در این تعیین هویت از طریق سازمان، یک رابطه روان شناسانه وجود دارد و فرد به دلیل تعیین هویت از طریق سازمان، در خود نوعی احساس غرور می کند (Allen and Smith, 1993). براساس گفته های آلن و می پر (1996)، عوامل پیش بینی کننده تعهد عاطفی به طور کلی، در سه مقوله جای می گیرند: الف: ویژگی های شخصی؛ ب: ویژگی های سازمانی؛ ج: تجربه های کاری.

طبق نظریه برابری آدامز وقتی کارکنان حس کنند که به آنان به طریقی ناعادلانه و غیر منصفانه رفتار می شود به فعالیتهایی می پردازند که هدف آن اصلاح احساسات مربوط به رفتار عادلانه است لذا اگر پاداش های ارایه شده از سوی سازمان از دید کارکنان عادلانه باشد خشنودی بالاتر پدید می آید زیرا کارکنان احساس می کنند که متناسب با کار و کوشش خود پاداش گرفته اند (Davis, 1984). براساس نظریه مارشال با گسترش و افزایش مشارکت سازمانی در سطوح و ابعاد چهارگانه سازمان احساس تعلق و وفاق سازمانی فزونی می گیرد و تعهد سازمانی را تقویت می کند به علاوه مشارکت سازمانی باعث افزایش کرامت فرد می شود که این امر می تواند بر تعهد سازمانی افراد تاثیر داشته باشد (Becker, 1960).

کالینز معتقد است در صورتی که وفاق اجتماعی تضعیف شود به همان میزان نیز جایگاه، میزان و نوع حق مبهم و نامشخص باقی می ماند و به تبع آن نقش های اجتماعی نیز به اصطلاح تیره می گردند (Ziegenbein, 2004). به عبارت دیگر، انتظارات و تعهدات برای کنش گران در بستر روابط اجتماعی تار و نا معین می شوند و باعث ابهام نقش در فرد می شود که این ابهام نقش به نوبه خود کاهش تعهدات کارکنان را به دنبال دارد (Neyer, 1990). در مدل نظری مودی و همکارانش در دهه ۱۹۸۲ نیز چهار دسته از پیش شرط های تعهد سازمانی بیان شده که بیانگر عوامل موثری است که موجب تعهد عاطفی می شود، نظیر ویژگی های شخصیتی (سن، جنس، تحصیل، سابقه خدمت)، ویژگی های شغلی (ابهام نقش و فشار شغلی) بعضی از نقش ها پیچیده تر از بعضی دیگرند. مونچ عقیده دارد که با افزایش ارتباط اعضای گروه با سایر افراد و گروه ها، حجم تعهدات اعضا افزایش یافته و بدین ترتیب تعهدات اعضا دچار تورم شده و با افزایش تورم تعهدات اعضا به افراد گروه های دیگر پایین می آید و تعهد به گروه خودی افزایش می یابد. شافر نیز معتقد است میزان تعهد فرد با میزان ارضاء نیازمندی های وی مرتبط است بنابراین شغلی که می تواند نیازمندی های فرد را برآورده سازد مورد رضایت او خواهد بود (Mowday and Porter, 1979).

انگیزه های مسیر شغلی

برخی از صاحب نظران انگیزه شغلی را به عنوان ساختار چند بعدی تعریف کرده اند که شامل سه عنصر اصلی می باشد: انعطاف پذیری حرفه ای، دیدگاه حرفه ای و هویت حرفه ای (شغلی). هویت شغلی، جهت و مسیر انگیزه است، دیدگاه، جزء انرژی دهنده و محرک انگیزه است که مشارکت در برنامه حرفه ای (شغلی) هدایت شغلی، جهت و مسیر انگیزه است، دیدگاه، جزء انرژی دهنده و محرک انگیزه است که مشارکت در برنامه حرفه ای و تصمیمات مربوط به آن را ترغیب می کند و انعطاف پذیری شغلی جزء دفاعی و یا تداوم شغل است (Randall and Galdwell, 1991).

انعطاف پذیری شغلی، نشانگر توانایی تطبیق یافتن با شرایط در حال تغییر می باشد که حتی اگر شرایط ناامید کننده و محرک باشند. این جنبه پذیرش شغل و تغییرات سازمانی، کار با افراد جدید و مختلف، داشتن اعتماد به نفس و تمایل به خطر کردن را شامل می شود. از کارمندانی با نمره انعطاف پذیری شغلی بالا انتظار می رود در کارهای مستقل شرکت کنند و با تغییرات سازمانی به شکل مثبتی روبرو شوند (Sinclair, 1995). انگیزه درونی و فعالی به بالا بردن مهارت ها و دانش مربوط به کار داشته باشند. دیدگاه شغلی توانایی برخورد واقع گرایانه با حرفه و شغل و تعیین اهداف حرفه ای فرد می باشد و شامل اهداف مشخص و عملی حرفه ای و داشتن دانش فردی و آگاهی به نقاط ضعف و قدرت فردی می باشد. کارمندانی با نمرات بالای دیدگاه شغلی به احتمال زیاد در فعالیت هایی چون بررسی تغییرات بالقوه شغلی، جمع آوری اطلاعات در مورد فرصت های حرفه ای و تعیین اهداف واقعی و برنامه های عملکردی مشارکت داند که به درک بیشتر نقاط قوت و ضعف فرد، منافع و سطح رضایت شغلی منجر می شوند (Steers and Porter, 1991). هویت شغلی محدوده ای است که افراد خود را با کارشان و سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، تعریف می کنند و به مشارکت شغلی، سازمانی و حرفه ای ارتباط دارد. و البته شامل محدوده ای است که کارمندان خود را در فعالیت های مرتبط با شغل و سازمان شان را در سخت کوشی و افتخار به کارفرما غرق می کنند. نمرات بالا در حیطه هویت شغلی به

مشارکت کار و سازمان ارتباط دارد و نیاز زیاد به پیشرفت و ترقی را نشان می‌دهد (Micchael and Alan, 2006).

اسناد موجود نشان می‌دهند که افراد در صورتی انگیزه شغلی بسیار بالایی دارند که مدیرشان از آنها حمایت کند و واکنش عملکردی واضحی نشان دهند و برای تنظیم اهداف شغلی، کارمندانشان را تشویق کنند و مباحثی را در مورد پیشرفت و مسائل شغلی مطرح کنند و تغییرات شغلی ایجاد کنند (Wright and Gardner, 2003).

برای ارزیابی ساختار انگیزه شغلی و روند تحقیق فعلی بر فاکتورهای مهمی تکیه دارد که مطابق با سه عنصر می‌باشد (Vander, 1992). محدوده‌های فرعی معمولاً بررسی نمی‌شوند و مورد بحث قرار نمی‌گیرند. در حال حاضر دو معیار مشابه در مورد انگیزه شغلی وجود دارد. این معیارها تا حد کمی با هم فرق دارند و بر نکات مختلفی تمرکز دارند.

اگرچه موارد لندن (۱۹۹۱) به احساسات و نگرش‌های مربوط به کار و مشغله مربوط می‌شوند، موارد نو (۱۹۹۰) اساساً به رفتارهای واقعی تمرکز دارند. گرزدا و پرنسیس (۱۹۹۷) مقیاس اصلاح شده‌ای را برای انگیزه شغلی ارائه کردند که ترکیبی از این دو معیار می‌باشد و شواهد تجربی دال بر اعتبار ساختار ارائه کردند. بنابراین، در این تحقیق، ما از معیار ترکیبی برای بررسی روابط بین اجزاء انگیزه شغلی و رفتار اصلی کارمندان استفاده می‌کنیم.

توسعه مدل

مدل مفهومی مورد استفاده در این پژوهش بر اساس پنج بعد کلیدی انگیزه‌های مسیر شغلی به شرح زیر طراحی شده است.

تأثیر توسعه مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان

تأثیر نیاز به شناخت بر تعهد عاطفی کارکنان

تأثیر خودآگاهی بر تعهد عاطفی کارکنان

تأثیر آگاهی مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان

تأثیر محدودیت‌های مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان

در بررسی منابع و پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته در این موضوع، در مجموع ۷۳ متغیر به عنوان عوامل تأثیرگذار بر تعهد عاطفی مورد شناسایی قرار می‌گیرد. اگر این متغیرها را در ۴ گروه دسته بندی کنیم، عبارتند از:

۱- متغیرهای زمینه‌ای یا فردی شامل ۲۳ متغیر: سن، جنس، وضع تاهل، تحصیلات، سابقه کار، پایگاه اقتصادی و اجتماعی، مسئولیت‌های خانوادگی و ... (Reilly and Galdwell, 1991).

۲- متغیرهای شغلی، شامل ۲۳ متغیر: رضایت شغلی، چالشی بودن شغل، تعارض نقش، ابهام نقش، فرصتهای ارتقای شغلی، امنیت شغلی، سابقه شغلی، حمایت سرپرست، وضوح شغل، دسترسی به منابع (Mayer and Schoorman, 1998).

۳- متغیرهای سازمانی، شامل ۱۳ متغیر: حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، سبک رهبری، هویت سازمانی، آموزش ضمن خدمت، شغل دوم و... (Steyres, 2008).

۳- متغیرهای محیطی، شامل ۱۳ متغیر «فرصتهای شغلی خارج از سازمان، عدالت اجتماعی، تعهد اتحادیه‌های، تعهدات خویشاوندی و... (Robin, 2008).

نظریه پاتریشیا مک الگان (۱۹۸۹)؛ مک الگان توسعه مسیر پیشرفت شغلی را به عنوان یکی از نظریه ها و موضوع های محوری پرورش منابع انسانی معرفی کرده است. او توسعه مسیر شغلی را به عنوان یکی از سه فعالیت اصلی اثر گذار بر سازمان تلقی می کند که همچون فرایند اصلی سازمانها توسعه پیدا کرده است (Mayer and Allen, 1984). به اعتقاد او تمرکز اصلی توسعه مسیر پیشرفت شغلی تضمین همناوایی طرح ریزی مسیر پیشرفت شغلی افراد و فرایندهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمان جهت تحقق یک پیوند بهینه بین نیازهای فرد و سازمان است (Mathieu and Zajac, 1990). پرسشی که مطرح می شود این است که این همناوایی پیشنهاد شده در دنیای سازمانی فراکوچک سازی شده تا چه حدی واقع گرایانه است جایی که: مسیرهای سنتی پیشرفت عمودی کمتر طی می شوند.

درصد بالایی از افراد در سازمانهای کوچک کار می کنند.

سازمانهای دیگر بر مبنای الگوی شغل مادام العمر عمل نمی کنند

سازمانها در حال اتکا بر نیروهای کاری بسیار ماهر هستند (Lee, 1992).

رضایت شغلی نتیجه تصورات و ادراک کارمند از چگونگی ارائه کارش می باشد که به نظر مهم می آید و غالباً به شکل یک حالت احساسی مثبت و مطلوب تعریف می شوند که حاصل ارزیابی شغل فرد یا تجربه شغلی است. (Wasti, 2005). رضایت شغلی غالباً با توجه به چگونگی نتیجه تعیین می شود و یا معیاری است که بیش از حد انتظار است و تمایلات و نگرش های مختلفی را در این رابطه نشان می دهد مثل فرصت پیشرفت، نظر ناظران و کارشناسان و همکاران که شخصیت های مهمی در محیط کاری هستند که واکنش مؤثرتری در برابر فرد نشان می دهند. (Romzek, 1990). رضایت شغلی به حدی اهمیت دارد که عدم رضایت شغلی غالباً به سستی و رخوت و کاهش تعهد سازمانی منتهی می شود (Somers, 1995).

انگیزه شغلی را البته می توان به رضایت شغلی ارتباط داد. افرادی که از شغل خود لذت می برند تمایل زیادی دارند زمان زیادی را صرف یادگیری در مورد آن کنند و با افرادی که به این کار مشغول هستند، ارتباط برقرار می کنند (Kumar and Smart, 2008). رضایت شغلی می تواند رابطه مثبتی با گزینش فرد برای پذیرش تغییر شرایط داشته باشد حتی اگر شرایط ناراحت کننده و مخرب باشند و شامل پذیرش شغل و تغییرات سازمانی، ادامه کار به جای ترک کار

می‌باشد در نتیجه از آنهایی که از شغلشان رضایت دارند انتظار می‌رود انگیزه شغلی بیشتری داشته باشند و بالعکس (Hair and Bebin, 2006).

هال (۱۹۷۶) از صاحب نظران توسعه مسیر شغلی می‌باشد که معتقد است که تعدادی از کارکنان حرفه‌ای و مدیران، توسعه مسیرهای شغلی را برای خود در پیش می‌گیرند. اصل این نوع تفکر جدیدتر درباره مسیر پیشرفت شغلی افراد به خود انتخابی و آزادی شخصی و تصور شخصی در مورد موفقیت برمی‌گردد. چارچوب اصلی این الگوی تفکر جدید درباره رضایت از توسعه مسیر شغلی به صورت زیر می‌باشد:

۱- افراد کوشش می‌کنند که بهبود مسیر پیشرفت شغلی را کنترل کنند، شخص تصمیم می‌گیرد که آموزش اضافی را کسب کند و در جستجوی شغل‌های ویژه‌ای باشد و شاید هم از سازمان خارج شود.

۲- آزادی، رشد و خود انتخابی ارزشهای شخصی مهم تلقی می‌شوند.

۳- شخص به دنبال این است که یک موازنه‌ای بین شغل، سازمان، خانواده، دوستان و تفریح برقرار کند و این طور نیست که دست از کار کشیدن برایش مشکل باشد.

۴- موفقیت به صورت مشخص تعریف می‌شود، این ممکن است شامل اهداف سنتی، پول، پیشرفت و تشخیص بشود و همچنین ممکن است شامل کمال طلبی، احترام به خود، روابط دوستانه قوی و خوشحالی که از طریق فعالیتهای غیرشغلی کسب می‌گردد نیز بشود. ۵- شخص فعال و سازگار دوره‌های کاری خود را در سراسر زندگی طراحی می‌کند، البته همه طراحی فرد مطابق با برنامه‌های سازمان نیست (Desler, 1986).

روش تحقیق

هدف اصلی تحقیق بررسی تأثیر انگیزه‌های مسیر شغلی بر تعهد عاطفی است؛ بدین منظور جامعه آماری شامل کارکنان بیمارستان انتخاب گردید و به جهت وسعت و تراکم زیاد کارکنان در کل کشور، نمونه آماری کارکنان بیمارستان‌های غرب استان مازندران در نظر گرفته شد و نحوه انتخاب نمونه گیری روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای می‌باشد. در پرسشنامه از کارکنان درخواست شد تا نظر خود را در یک مقیاس ۵ تایی از خیلی زیاد تا خیلی کم بیان کنند. ۲۸۹ پرسشنامه جمع‌آوری گردید ۲۷۲ نفر آن مرد و ۱۷ نفر زن بودند. بیشترین پست سازمانی مربوط به متخصصین و بیشترین سابقه کاری بین ۱۰ تا ۱۵ سال و سطح درآمد ۲.۵ تا ۳.۵ میلیون تومان بیشترین فراوانی را داشته است. پرسشنامه شامل ۲۲ سوال می‌باشد که در جدول ۱ به تفکیک مشخص گردیده است.

برای تعیین روایی ابزار تحقیق از تحلیل عامل تاییدی و روایی همگرا^۱ استفاده شده است. برای ارزیابی روایی همگرا از معنی دار بودن بار عاملی (FL) استفاده شده است (Baek & King, 2011). که بار عاملی کمتر از ۰.۳ پایین تر از آستانه‌ی مطلوب بوده و حذف می‌شوند.

^۱ . Convergent validity

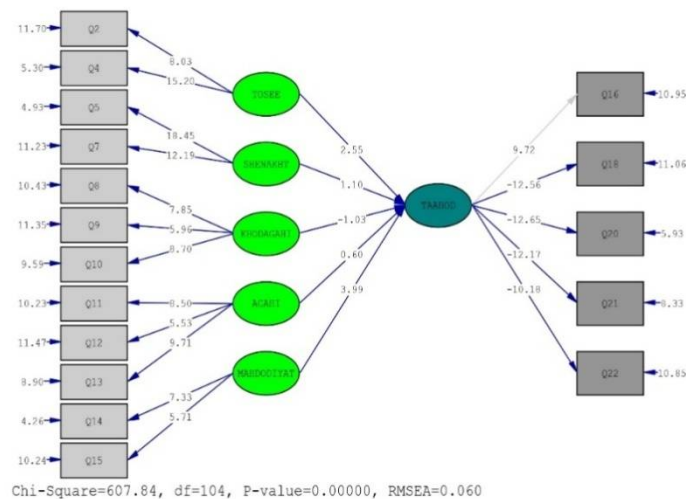
بارعاملی گزینه ها در جدول زیر نشان داده شده است و همچنین آلفای کرونباخ برای مولفه ها به تفکیک هر مولفه، بترتیب به شرح جدول زیر است که نشان دهنده قابل قبول بودن و بالا بودن میزان پایایی پرسشنامه است.

جدول ۱: ارزیابی میزان پایایی متغیرهای مدل پژوهش

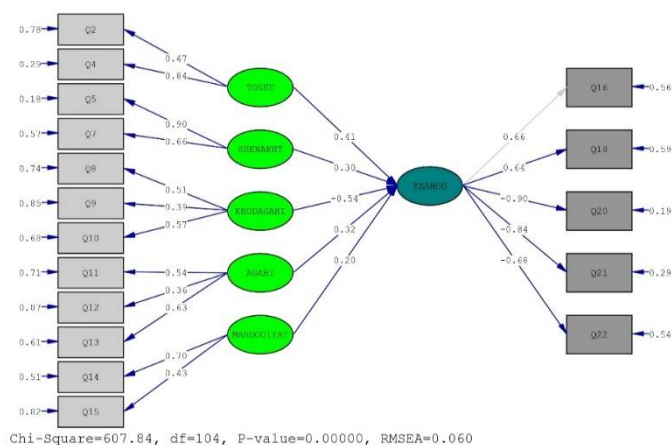
متغیرهای اصلی مدل	سوالات	بار عاملی	آلفای کرونباخ
توسعه مسیر شغلی	سوال ۱	۰.۲۲	۰.۷۳۷
	سوال ۲	۰.۴۷	
	سوال ۳	۰.۰۵	
	سوال ۴	۰.۸۵	
نیاز به شناخت	سوال ۵	۰.۹۰	۰.۷۹۱
	سوال ۶	۰.۲۲	
	سوال ۷	۰.۶۶	
خودآگاهی	سوال ۸	۰.۵۱	۰.۷۹۱
	سوال ۹	۰.۳۹	
	سوال ۱۰	۰.۵۷	
آگاهی مسیر شغلی	سوال ۱۱	۰.۵۴	۰.۷۹۸
	سوال ۱۲	۰.۳۳	
	سوال ۱۳	۰.۶۴	
محدودیت مسیر شغلی	سوال ۱۴	۰.۷۱	۰.۷۸۶
	سوال ۱۵	۰.۴۲	
تعهد عاطفی	سوال ۱۶	۰.۶۵	۰.۷۷۳
	سوال ۱۷	۰.۱۳	
	سوال ۱۸	۰.۶۴	
	سوال ۱۹	۰.۲۱	
	سوال ۲۰	۰.۹۱	
	سوال ۲۱	۰.۸۴	
	سوال ۲۲	۰.۶۷	

یافته ها

برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل یابی معادلات ساختاری^۱ بوسیله نرم افزار لیزرل استفاده شده است. بطور کلی روش معادلات ساختاری از طریق مجموعه ای از معادلات شبیه به رگرسیون چندگانه ساختار روابط درونی متغیرها را آشکار می کند. لذا برای پاسخ به پرسش اصلی این تحقیق، از روش معادلات ساختاری از LISREL8.8 استفاده شده است.



شکل ۱: نتایج آماره تی برای مسیرهای مدل ساختاری تحقیق



شکل ۲: نتایج ضرایب استاندارد و جهت تأثیر مدل ساختاری تحقیق

^۱ - Structural equation mode

جدول ۲: خلاصه ای از نتایج فرضیه ها با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری

مسیر تحلیل	آماره تی	مقدار ضریب	علامت	نتیجه آزمون	
انگیزه های مسیر شغلی عاطفی	تعهد	۴.۱۷	۰.۳۰	+	تائید
توسعه مسیر شغلی عاطفی	تعهد	۲.۵۵	۰.۴۱	+	تائید
نیاز به شناخت عاطفی	تعهد	۱.۱۰	۰.۳۰	+	رد
خود آگاهی عاطفی	تعهد	۱.۰۳	۰.۵۴	-	رد
آگاهی مسیر شغلی عاطفی	تعهد	۰.۶۰	۰.۳۲	+	رد
محدودیت مسیر شغلی عاطفی	تعهد	۳.۹۹	۰.۲۰	+	تائید

فرضیه اصلی: انگیزه های مسیر شغلی بر روی تعهد عاطفی کارکنان تأثیر می گذارد. مقدار آماره تی بر اساس نتایج بدست آمده در شکل (۱) نشان می دهد که برابر ۴/۱۷ بوده لذا به دلیل اینکه این مقدار در بین بازه ی ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- قرار نگرفته است متغییر مستقل بر وابسته اثر داشته علامت این رابطه مثبت می باشد پس باید گفت توسعه مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر مثبت می گذارد

فرضیه فرعی اول: توسعه مسیر شغلی بر روی تعهد عاطفی کارکنان تأثیر می گذارد. مقدار آماره تی بر اساس نتایج بدست آمده در شکل (۱) نشان می دهد که برابر ۲/۵۵ بوده لذا به دلیل اینکه این مقدار در بین بازه ی ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- قرار نگرفته است متغییر مستقل بر وابسته اثر داشته علامت این رابطه مثبت می باشد پس باید گفت توسعه مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر مثبت می گذارد.

فرضیه فرعی دوم: نیاز به شناخت بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر می گذارد. مقدار آماره تی بر اساس نتایج بدست آمده در شکل (۱) نشان می دهد که برابر ۱/۱۰ می باشد لذا باید گفت که با توجه به اینکه در بازه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- وجود دارد فرضیه دوم رد می شود و نیاز به شناخت بر میزان تعهد عاطفی کارکنان تأثیر نمی گذارد.

فرضیه فرعی سوم: خود آگاهی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر می گذارد. مقدار آماره تی مربوط به خود آگاهی برابر ۱/۰۳- می باشد لذا این تاثیر گذاری تایید نمی شود و خود آگاهی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر نمی گذارد.

فرضیه فرعی چهارم: آگاهی مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر می گذارد.

نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری نشان می دهد که مقدار آماره تی برابر $0/60$ می باشد لذا متغیر مستقل بر وابسته اثر نداشته و فرضیه تأیید نمی گردد.

فرضیه فرعی پنجم: محدودیت های مسیر شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر می گذارد. مقدار آماره تی بر اساس نتایج بدست آمده در شکل (۱) نشان می دهد که برابر $3/99$ بوده لذا به دلیل اینکه این مقدار در بین بازه ی $1/96$ تا $1/96$ - قرار نگرفته است متغیر مستقل بر وابسته اثر داشته و علامت این رابطه مثبت می باشد پس باید گفت محدودیت مسیرشغلی بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر مثبت می گذارد.

بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه، رابطه بین انگیزه شغلی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی را بررسی کردیم. انگیزه شغلی پاسخ دهندگان، سطح تعهد عاطفی شان و رضایت شغلی آن ها با مقیاس چندسوالی ارزیابی شدند. ساختار فاکتور مقیاس انگیزه شغلی با تجزیه و تحلیل جزء اصلی تجزیه و تحلیل شد. تجزیه و تحلیل ۵ فاکتور مربوط به سه جزء انگیزه شغلی را نشان داد. (هویت شغلی، دیدگاه شغلی، انعطاف پذیری شغلی). همبستگی های میان متغیرها برای درک روابط دو متغیره آزمایش شدند. مشخص شد که انگیزه شغلی رابطه مثبتی با تعهد عاطفی و رضایت شغلی دارد. به علاوه، مشخص شد که نمرات انگیزه شغلی بر اساس جنسیت پاسخ دهندگان متفاوت بودند. پاسخ دهندگان مؤنث نمرات انگیزه شغلی بالاتری نسبت به همتهای مذکرشان بدست آوردند. در هر حال، دیگر مشخصه های فردی (سن، درآمد، استخدام) رابطه مشخصی با انگیزه شغلی نداشتند.

یافته های این مطالعه جنبه های مهمی را برای مدیران جهت تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی ارائه می کنند. مفاهیم این یافته ها به این قرار هستند که آن ها رابطه مثبتی را بین انگیزه شغلی و تعهد سازمانی نشان می دهند. از آنجایی که تعهد کارمندان رابطه زیادی با حضور کارکنان داشت و رابطه مثبتی بین تعهد و رفتار وجود دارد، ایجاد تعهد و افزایش آن در کارکنان هدف مهمی در روش های مدیریت منابع انسانی می باشد. در مطالعه ما، انگیزه شغلی رابطه مثبتی با تعهد عاطفی داشتند. مع هذا با در نظر گرفتن رابطه مثبت میان انگیزه شغلی و رضایت شغلی، ما به مدیران منابع انسانی توصیه کردیم روش هایی را برای تقویت و ایجاد انگیزه شغلی در میان کارمندان شان ارائه کنند. تشویق (تقویت مثبت) در ازاء عملکرد مطلوب، دادن فرصت برای موفقیت، حمایت و پشتیبانی از رشد شغلی و ارائه چالش های شغلی به ایجاد انگیزه شغلی میان کارمندان کمک می کنند (Allen and Smith, 1993). محدودیت های مطالعه حاضر باید در نظر گرفته شوند. ابتدا، این امر با استفاده از نمونه دقیق در یک مجموعه موفق انجام شد. تکرار این تحقیق با استفاده از نمونه های تصادفی ضروری می باشد.

از آنجایی که این نمونه تصادفی نبود. پاسخ دهندگان از میان افرادی انتخاب شدند که در یک گروه فعالیت داشتند و پاسخ های آن ها تحت تأثیر قابلیت مطلوب بودن در اجتماع بوده اند. دیگر مطالعات با استفاده از نمونه های احتمالی جمعیت های گسترده تر اعتبار خارجی پیدا می کنند. از آنجایی که این مطالعه، عرضی است به رابطه علت معلولی نمی توان اشاره داشت. در هر حال، نتایج مدل ما تأیید کننده اولیه رابطه میان انگیزه شغلی و رفتار اصلی کارمندان هستند. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که صاحب نظران حوزه مدیریت به ویژه در حوزه

رفتار سازمانی توجه زیادی به آن دارند. تعهد سازمانی دارای سه قسم تعهد عاطفی، تعهد
هنجاری و تعهد مستمر است که این مقاله به دنبال شناسایی راهکارهای افزایش تعهد عاطفی
در سازمان می‌باشد.

پیشنهادهای کاربردی

امروزه مدیران، کارمندان، محققان و قانونگذاران عمومی به بهبود کیفیت زندگی کاری اهمیت
زیادی می‌دهند. نیروی کار مرد و زن و افراد جوان و به خصوص آنهایی که تحصیلات عالی دارند
به شغل‌های غنی تر و یا شغل‌هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند، توجه بیشتری میکنند. این افراد
با استخدام در سازمان نیاز به پیشرفت و تکامل دارند و انتقال و ارتقاها را تجربه میکنند و
همچنین نیاز دارند که مهارت‌های جدیدی را کسب کنند.

دلایل وجود یک برنامه بهبود کار راه شغلی در سازمان‌ها عبارتند از: ۱- فرصت استخدام
مساوی. ۲- کیفیت زندگی کاری ۳- رقابت برای کارکنان با استعداد ۴- اجتناب از مهارت‌های
قدیمی و کسب مهارت‌های جدید ۵- نگهداری کارکنان ۶- استفاده مطلوب از
کارکنان (Chen, 1994).

مفهوم توسعه کارراه شغلی اینست که کارراه شغلی، یک ترتیب مسیر زندگی کاری مطابق با
نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند. همچنین
مهم است بدانیم که کارراه شغلی شامل مجموعه‌ای از مشاغل است که یک شخص در طی
مسیر زندگی‌اش در پیش می‌گیرد. و آن شامل آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف و
امیدها، آرزوها، احساسات و ابهام مطابق با این نقش می‌باشد. به هر حال یک کارراه شغلی،
در کلام وسیع تر
می‌تواند شامل کارهای غیر پرداختی مثل فعالیت‌های داوطلبانه و عمرانی کشور در یک
جامعه هم بشود (Buring and Snyder, 1993).

اهمیت کارراه شغلی عبارتند از: ۱- به کسب هویت و مقام و منزلت افراد کمک می‌کند. ۲-
غناي زندگی کاری را تامین می‌کند. ۳- بر اساس مفاهیم اجتماعی صورت می‌گیرد. ۴-
فرصتی را برای ارضای امیال کارکنان جهت شناخت، پیشرفت و ترقی به وجود می‌آورد (Becker
and Gerhart, 1996).

حسن سلوک مدیر و رفتار صمیمانه با کارمندان، در دسترس بودن مدیر، جلوگیری از تبدیل
شرکت به محلی برای توطئه‌چینی کارمندان علیه هم، همدردی با کارمندان، حضور در
شادی‌های آنان، حل مشکلات آنان خارج از وظایف سازمانی، تفویض اختیار به کارمندان،
مشورت کردن با آنها، سورپرایز کردن کارمندان در مواقع خاص، توضیح دادن درباره اهمیت
کاری که شرکت دارد، دادن اطمینان به تک‌تک کارمندان که کار آنها را می‌بیند و قدر دان
است، ارائه پاداش‌های نامنظم که الزاماً همه‌شان هم مادی نیستند و نظایر این‌ها، منجر به
تعهدات عاطفی و هنجاری می‌شود و ضریب حفظ کارمندان در شرکت را به طرز قابل توجهی
بالا می‌برد. این هنر یک مدیر است که چگونه با افزایش تعهد سازمانی، نیروهای کارآمدش را
حفظ کند.

- Angle, H. L., & Perry, J. L. 1986. Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, 29, 31-50.
- Allen ,N.J .& Meuer J.P (1990). The measurement and antecedents effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,63,1-18.
- Allen. N.J. & Smith, C.A. Mayer, J.P. & (1993). "Commitment to organizations and Occupations: Extension and test of a three. Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, No.4, PP:538-551.
- Baron,R.A., & Greenberg,M.S. (1993), "Behavior in Organization" 3 Ed, Prentice, Hall, PP:147-170, 178-180.
- Bateman,T.S., & Stasser,S.(1984), "A Longitudinal Analysis of the antecedents of organizational commitment", *Academy of Management Journal*, Vol 27. P:95.
- Benkhoff, B. (1997). Ring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relation*. 50, 6, pp. 701– 726.
- Becker, H. S. 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Becker, B., & Gerhart, B. 1996. The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779-801.
- Burning, N.S. & Snyder, R.A. (1993), "Sex and Position as Predictor of organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol 29, No.3, P:485.
- Burt, R. S. (1976). Interpretational Confounding of Unobserved Variables in Structural Equation Models. *Sociological Methods and Research*, 5(1), 3-52.
- Castro CB, Armario EM, Ruiz DM. The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International J Service Industry Management*. 2004; 115: 27-53.
- Cohen, A. (1994). "Antecedents of organizational commitment", *Journal of organizational Behavior*, Vol.13, No.6. PP: 539-542.
- Davis Stanley M. (1984). "Management Corporate Culture", Ballinger Publishing Company, P:5.
- Desler, Gary. (1986). "Organization theory", Chapter 12: Motivation and innovation. *Building Commitment*, Newyork , Prentice Hall,.
- Dyer, L. and Reeves, T. (1995), Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.6, No.3, pp.
- Gallagher, D., Ting, L., & Palmer, A. (2008). A Journey into the Unknown: Taking the Fear out of Structural Equation Modeling with AMOS for the First-Timer User. *The Marketing Review*, 8(3), 255-275
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc
- Kumar, V., Smart, P. A., Maddern, H., & Maull, R. S. (2008). Alternative Perspectives on Service Quality and Customer Satisfaction: The Role of BPM. *International Journal of Service Industry Management*, 19(2), 176-187.
- Lee, J. Y. 1992. How to make financial and nonfinancial data addup. *J. Accountancy* 174(3) 62–65.

Lock, Peter; Crawford, John (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology* vol/6/Issue 7/8 p594.

Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 2, 171- 194.

Mayer, J.P. & Allen, N.J. (1984). "Testing the side-Bet theory of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, vol. 69, No.3, PP: 379.

Mayer, K.c & Schoorman, F.d. (1998). "Differentiating Antecedents of organizational commitment: a test of March & Simons model", *Journal of Organizational Behavior*. Vol.19.PP:15-28.

Meyer, John P. Allen, Natalie J. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization" *Journal of Occupational Psychology* (1990).

Michael Macaulay & Alan Lawton; (2006); From Virtue To competence: Changing The Principles Of Public Service, *Journal Of Public Administration Review*, September / October 2006

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.M. (1979) The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224–247.

Neyer, John, P. Irving. Gregory, Allen, Natalie, J., (1929). "Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on organizational commitment". *Journal of Organizational Behavior*, Vol 0, P:5.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.

Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment construct. *Work and Occupations*, 18, 194-211.

Robins, S.P (2005) "Management, Eight Edition; Entice Hall of India.

Romzek, B.S. (1990), Employee Investment and Commitment: The Ties That Bind, *Public Administration Review*, Vol. 50, pp. 374-382.

Sinclair, Robert, R., Tetrick, Lois. E. Scial (1995). "Exchange and union Commitment". *Journal of Organizational Behavior*, Vol 16, No6, PP:669- 681

Somers, M.J. (1995). "Organizational commitment, Turnover and Absenteeism: an Examination of Direct and Indirection Affects," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.16, PP:49-57.

Steers, Porter, Charles. O'Reilly (1991). "Motivation and work Behavior", *Corporations, Culture and Commitment*, New York, Mc Graw-Hill inc, PP:246-247.

Steyrer Johannes, Schiffinger Michael, Lang reinhart (2008): "Organizational commitment – A missing link between leadership behavior and organizational performance? , *Scand . j mgt* , vol 24, 364-374

Vander berg, J. (1992). "Examining the Causal order of Job Satisfaction and organizational commitment", *Journal of management*. Vol.28, No.1, PP:153-156.

Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.

Wright, P. M. & Gardner, T. M. (2003). The human resource-firm performance relationship: methodological and theoretical challenges. In D. Holman, T. D. Wall, C. W. Clegg, P.

Ziegenbein A., Nienhaus J.(2004). Coping with Supply chain Risks on Strategic, Tactical and Operational Level. Global Project and Manufacturing Management, the Symposium Proceedings;.

Investigating the Impacts of Job Paths on Employee's Emotional Commitment

(Case study: West hospitals of Mazandaran province)

Mohammad Ali Adish¹

Psharif71@yahoo.com

Ghorban Lotfi²

Lotfi.ghorban@gmail.com

Abstract

In an organization whose philosophy of existence is based on the preservation and continuity of peace and health at the community level, employing employees with high emotional commitment leads to the stability of mental health, well-being and health and prevents disturbing public health and well-being at the community level. Without a doubt, the health system is one of the most important manifestations and symbols of the authority of a country. Because, their main performance will lead to mental security, stability, and peace and prosperity of the people of a country. Therefore, a country with strong, dedicated, and dedicated forces can acknowledge its high potential and readiness. This research attempts to study emotional commitment as one of the three dimensions of organizational commitment, and to propose effective strategies to increase affective commitment in the health system in terms of career paths motivation. For this purpose, the researcher used the Allen & Mir, Carrera and Parniss models to measure the development of a career path. The results of the research based on structural modeling show that the motives of the job path have a positive effect on the emotional commitment of the hospital staff. Also, among the dimensions of the motives of the career path, the development of the job path and the occupational pathways, the positive effect and the need for knowledge, self-awareness of the career path have a negative effect on emotional commitment.

Key words: motivation, emotional commitment, job satisfaction, human resource management

¹ - Corresponding Author - Master of Management

² - Master of Public Administration