

چکیده

بخش مهمی از زندگی هر فرد در محیط کار می‌گذرد. و از سوی دیگر کار یکی از جنبه‌های مهم زندگی از زندگانی هر فرد است. مردم اغلب می‌گویند که کار می‌کنند تا زندگی کنند، اما بسیاری از افرادی که پول کافی برای زندگی کردن دارند اگر کاری برای انجام دادن نداشته باشند احساس خوشحالی در زندگیشان ندارند. تعلق خاطر که به عنوان مفهومی جدید در سالیان اخیر وارد مباحث سازمانی شده، سبب می‌گردد افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز کنند؛ و در کار شاد و پرانرژی باشند و تمایل زیادی برای صرف تلاش و کوشش از خود بروز دهند. سازمان جمعیت هلال احمر دارای رسالت ایرانی و جهانی است که با انواع بلاهای طبیعی و غیر طبیعی و سوانح سروکار دارد و عملکرد افراد سازمان با جان و مال و روان جامعه سروکار دارند که می‌بایست بر اساس تعهد سازمان به اهداف سازمانی پای بند باشند زیرا کوتاهی از هر یک از مولفه‌ها موجب به خطر افتادن جان انسانی می‌گردد. بر این اساس محقق در این پژوهش بدنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا معناداری شغلی از طریق وابستگی شغل، با توجه به جنسیت و سابقه کار بر تعهد سازمانی در سازمان هلال احمر استان گیلان تاثیر دارد؟ جامعه آماری پژوهش سازمان هلال احمر استان گیلان می‌باشد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد، و تعداد ۱۹۸ پرسشنامه با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که معناداری کار بر تعهد سازمانی با ضرایب مسیر (تعهد هنجاری ۰,۳۲۴، تعهد عاطفی ۰,۶۸۹، و تعهد مستمر ۰,۵۱۸) و وابستگی سازمانی بر تعهد در سازمان با ضرایب مسیر (تعهد هنجاری ۰,۴۷۲، تعهد عاطفی ۰,۵۱۸، تعهد مستمر ۰,۴۹۵) تاثیر دارد. همچنین نقش تعدیلگری جنسیت و سابقه خدمت بر رابطه معناداری کار و تعهد سازمانی اثبات شد.