

تأثیر معناداری شغل بر تعهد سازمانی کارکنان؛ با شناسایی نقش میانجی وابستگی شغلی و تعدیلگری جنسیت و سابقه کاری " جمعیت هلال احمر استان گیلان "

رقیه ملاحیدری وبشکائی*، 180،

1396-11-10

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 پربانرژی 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 بلایای طبیعی و غیر طبیعی و سوانح سروکار دارد و عملکرد افراد سازمان با جان و مال و روان جامعه سرو کار 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 تأثیر دارد؟ جامعه آماری پژوهش سازمان هلال احمر استان گیلان می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد، و تعداد 198 پرسشنامه با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزار PLS Smart مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که معناداری کار بر تعهد سازمانی با ضرایب مسیر (تعهد هنجاری 0.324، تعهد عاطفی 0.689، و تعهد مستمر 0.518) و وابستگی سازمانی بر تعهد در سازمان با ضرایب مسیر (تعهد هنجاری 0.472، تعهد عاطفی 0.518، تعهد مستمر 0.495) تأثیر دارد. همچنین نقش تعدیلگری جنسیت و سابقه خدمت بر رابطه معناداری کار و تعهد سازمانی اثبات شد.

کلمات کلیدی : معناداری کار، وابستگی شغلی، تعهد سازمانی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، تعهد عاطفی

[Islamic Azad University, Rasht Branch - Thesis Database](#)

[دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت - سامانه بانک اطلاعات پایان نامه‌ها](#)