



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارکنان (مطالعه موردی: بانک سپه
شهر ارومیه)

ولی عاقلی^۱ agheli@acecr.ac.ir

سالار صفدری^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارمندان بانک سپه شهر ارومیه انجام شده است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شعب بانک سپه شهر ارومیه انتخاب شدند. از آنجاییکه تعداد شعب فعال در شهر ارومیه ۳۸ شعب و تعداد کل کارکنان این شعب در زمان انجام این تحقیق ۳۸۱ نفر بود، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، و با در نظر گرفتن ضریب خطا ۵٪، بطور تقریبی ۲۰۲ بدست آمده است. ابزار سنجش این پژوهش پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی پورتر ۱۹۷۴، پرسشنامه مدیریت استراتژیک بر اساس مدل هیل و جونز ۲۰۰۷، پرسشنامه موفقیت شغلی نیبی ۲۰۰۱ و پرسشنامه عوامل موثر بر رشد شغلی یوسفی ۱۳۹۶ در نظر گرفته شده است. روایی ظاهری و پایایی پژوهش تایید شده و پرسشنامه نهایی به روش تصادفی ساده در اختیار اعضای نمونه آماری قرار گرفته است. پس از جمع آوری نمونه ها داده های پژوهش توسط نرم افزار SPSS21 مورد بررسی قرار گرفته اند. برای بررسی فرضیه های پژوهش با توجه به نرمال بودن داده ها از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد و نتایج پژوهش نشان داد که هر سه فرضیه اصلی مورد تایید است و به عبارت دیگر مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر پیشرفت کاری کارکنان شعبات بانک سپه شهر ارومیه دارند.

واژه های کلیدی: مدیریت استراتژیک، تعهد سازمانی، منابع انسانی، پیشرفت کاری کارکنان

^۱ عضو هیئت علمی و استاد یار گروه پژوهشی مدیریت کسب و کار جهاد دانشگاهی استان آذربایجان غربی
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اذربایجان ارومیه

متن مقاله .

۱.۱ مقدمه: یکی از منابع و دارایی های هر سازمانی در شرایط متغیر و رقابتی امروزی، برخورداری از کارکنانی است که تمایل دارند در تحقق اهداف و استراتژیهای سازمانی، نقشی سازنده در افزایش عملکرد سازمان از خود بروز دهند. سازمانها باید جایگاه فعلی خود را بشناسند، توانایی ها و ضعف های خود را دقیقاً تحلیل کنند و با تکیه بر تواناییها از فرصتهای محیطی استفاده کرده و خود را برای برخورد با تهدیدها آماده کنند. این حقیقتی انکارناپذیر است که در یک سازمان برآیند تمام متغیرها در نهایت منجر به عملکرد سازمانی می شود که عملکرد سازمانی خود برآیند عملکرد و پیشرفت کاری کارکنان است. پیشرفت کاری از آن جهت پر اهمیت است که نقشی عمده در بهبود عملکرد سازمانها دارد. در واقع یکی از مسائل اساسی که امروزه مدیران با آن مواجه هستند توجه به پیشرفت کاری کارکنان و در نتیجه افزایش بهره وری سازمان می باشد. بنابراین بررسی تاثیر تعهد سازمانی در کنار مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری کارکنان و بررسی در مولفه های شکل گیری تعهد سازمانی می تواند به یافتن و ارائه راهکارهای موثری بیانجامد که مدیران سازمان ها با توسل به آن، به بهبود عملکرد کارکنان خود و نهایتاً به پیشرفت کاری کارکنان و در نتیجه پیشبرد اهداف سازمان توفیق یابند. هدف از انجام پایان نامه حاضر، بررسی ادبیات و پیشینه موضوع، بویژه در زمینه های نگرش، اجزا و نحوه، شکل گیری آن و تبیین نگرش های مهم در رفتار سازمانی کارکنان، پیش شرط ها و پیامدهای مهم تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک مورد بررسی قرار گرفته است تا بر اساس آن مدل مفهومی و فرضیات لازم برای بررسی اثرات تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری کارکنان شعب بانک سپه شهر ارومیه فراهم آید.

۲.۱ تعریف مسأله و بیان اصلی تحقیق

در آغاز قرن بیست و یکم تغییرات سریع و همه جانبه جهانی آنچنان محیط فعالیت سازمانها را دگرگون کرده است که سازمانها و مدیران آنها برای سازگاری با تغییرات و تحولات جهانی مجبورند راههای نوینی برای اقدامات خود بیابند تا بتوانند در صحنه رقابت داخلی و جهانی باقی بمانند فیضی، [1] در جهان رقابتی امروزی یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف ها و رسالت های مورد نظر عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می کند منابع انسانی است. (رستم زاده و همکاران، ۲۰۱۶) یکی از مهمترین منابع موجود در سازمان ها نیروی انسانی شاغل در آنهاست. بخشی از اقدامات مدیریتی نیز با هدف بکارگیری هرچه موثر تر و کارآمد تر این منابع می باشد مامی [2]. در این دنیای رقابتی دیگر تمسک به شیوه های سنتی مدیریت پاسخگو نیست بلکه لازم است با داشتن چشم اندازهایی وسیع و عمیق و با استفاده از مدیریتی استراتژی محور به دنبال تحقق رسالت های سازمان بود. از جمله سبک های مدیریتی که میتواند در دنیای پر فراز و نشیب سازمانهای امروزی کمک شایانی کند مدیریت استراتژیک استنجفی، [3]. مدیریت استراتژیک روشی است برای تصمیم گیری درباره مقاصد و طرح های سازمان که به مسائلی مانند اشتغال، کارمندیابی آموزش، پاداش و مدیریت عملکرد کارکنان مربوط می شوند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به روابط میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک سازمان می پردازد و با بسترسازی و ایجاد زمینه مناسب موجب می شود تا مدیران حداکثر توانایی و قابلیت های خود را جهت انجام وظایف به کار گیرند و منابع انسانی را به بهترین شکل هدایت کنند (رستم زاده و همکاران، [4]. از طریق مدیریت استراتژیک شرکت های تجاری در حال دستیابی به اهداف خود و حل مسائل مختلف در همان زمان هستند [5]. Rustamadji et al. بنا براین روش ها و ابعاد مدیریت استراتژیک همچون آموزش، ارزیابی عملکرد و غیره موجب خودکارآمدی یا افزایش قدرت شخصی کارکنان می شوند. با رعایت و استفاده این استراتژی ها توسط مدیران و کارکنان می توان به سازمان با کارکنان توانمند دست یافت. در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی از سیستم مدیریت منابع انسانی انتظار می رود که در برنامه ها در عین توجه به منافع سازمان منافع کارکنان را نیز در نظر داشته باشند (رستم زاده و همکاران، ۲۰۱۶). استخدام و انتخاب کارکنان اساس عملکرد سازمان بوده و دلایل متقاعد کننده ای برای انجام صحیح آن وجود دارد. توسعه کارکنان موجبات پیشرفت کاری کارکنان را نیز فراهم کرده و به پایداری و رشد سازمان ها کمک می کند (زهراپی، ۱۳۹۷). ایده توانمندسازی کارکنان در جهت پیشرفت



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی

با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



کاری، با مفهوم توسعه استراتژیک مبتنی بر نیروی کار، سیستم پاداش و کارایی کاری کلی کارکنان در ارتباط است. عوامل تحت عنوان تعهد سازمانی و سطح رضایت از شغل تحت تاثیر عوامل پاداش و مزایا قرار دارند. از آنجا که مهمترین نقش در تحقق اهداف خاص، به انسانها داده می شود، دستیابی به اهداف و فعالیت های سازمانی به حضور کارکنانی بستگی دارد که به شدت با ارزشهای سازمانی گره خورده اند و از کار راضی هستند (Bryson[6]). در همین حال تعهد سازمانی اغلب با دل بستگی روانی و عاطفی کارکنان به سازمان مشخص میشود. به طور کلی کارمندان به یک سازمان متعهد هستند چون کارشان رضایت بخش و سرگرم کننده است و همچنین به این معنی است که حوزه تاثیر بین رضایت شغلی و تعهد می تواند تعاملی باشد (Rustamadji et al[7]). از شاخص های سنجش میزان برتری سازمان ها نسبت به هم کارکنان شاغل در آن سازمان ها هستند که میزان وفاداری و تعهد شان باعث می شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب پیشرفت کاری کارمندان و اثربخشی سازمان می شود. برعکس افراد بی تفاوت و بی مسئولیت در برابر اعمال محوله سازمان این رفتار را به دیگران منتقل می کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می شود. از آنجا که وجود نیروی انسانی متعهد و مسئولیت پذیر یکی از اهداف ایده آل برای سازمان ها محسوب می شود رعایت انصاف در تصمیمات سازمانی باعث می شود کارکنان درک مثبت و خوشایندی نسبت به سازمان و مدیریت داشته باشند و تلاشی مضاعف در جهت رشد و بهره وری هر چه بیشتر سازمان از خود نشان دهند همتی نژاد و همکاران، [8] پیشرفت کاری مستلزم هم سوی بودن اهداف فرد و اهداف سازمان تامین اجتماعی تئوری و بهبود نگرش افراد به نتایج تلاش آنها در سازمان است (حقیقت منفرد، ۲۰۱۰). از دید اجتماعی بهترین نقطه برای سازمانها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند. توجه به عملکرد شغلی کارکنان و ارزیابی مستمر آن موجب به دست آوردن اطلاعاتی می شود که در ارتقاء مقام افراد و افزایش حقوق کارکنان و دادن پاداش و تنبیه و توبیخ لازم نقش بسزایی دارد و از سویی عدم توجه به آن موجب اطلاع گیری از اقدامات به موقع مدیریت برای رفع نواقص عملکردی کارکنان و موجب ضعف کاری کارکنان می شود مامی، [9]. در این راستا امروزه در اکثر سازمان های موجود ارزیابی از عملکرد شغلی کارکنان و کارشناسان از اهمیت بسزایی برخوردار است این نکته مد نظر می باشد که برای موفقیت و پیشرفت کاری کارکنان یک سازمان، نیاز به کارکنان خبیره و مسئولیت پذیر امری ضروری محسوب می شود. رعایت خواه، [10] بنابراین بررسی تاثیر تعهد سازمانی و مدیریت استراتژیک پیشرفت کاری کارکنان می تواند به یافتن و ارائه راهکارهای موثر ای بیانجامد که مدیران سازمان ها با توسل به آن به پیشبرد اهداف سازمان توفیق یابند. در بررسی تحقیقات گذشته مشخص شد که بیشتر پژوهش هایی که در زمینه عملکرد کارکنان انجام شده در مورد نگرشهای وابستگی شغلی و تعهد سازمانی است و کمتر به تاثیر مدیریت استراتژیک به همراه تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارکنان پرداخته شده است. بنابراین مسئله ای که پژوهش حاضر به دنبال آن است دربرگیرنده این سوال است که آیا میتوان با اعمال مدیریت استراتژیک به همراه تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارکنان شعب بانک سپه ارومیه موثر بود یا خیر؟

۳.۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

شناخت عوامل موثر بر پیشرفت کاری کارکنان یک سازمان، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می شود. ارزیابی عملکرد برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است چرا که فهم رفتار را آسان می سازد، به آن شکل می دهد و رقابت پذیری را بهبود می بخشد. همچنین شناسایی متغیر های تأثیر گذار بر پیشرفت کاری و بهبود مستمر عملکرد کاری از طریق آنها، می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی شود. امروزه دولتها و سازمانها و مؤسسات تلاش بسیاری را در این مورد اعمال می کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالشهای پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاستهای تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، پیشرفت کاری کارکنان میسر نخواهد شد. بررسی مطالعات پیشین نشان داد که که بیشتر پژوهش هایی که در زمینه عملکرد کارکنان انجام شده در مورد نگرشهای وابستگی شغلی و تعهد سازمانی است و کمتر به تاثیر مدیریت استراتژیک به همراه تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارکنان پرداخته شده است. در سال های اخیر اهمیت احساس تعهد نسبت به شغل و سازمان و لزوم بکارگیری مدیریت سازمان ها بیشتر از گذشته مشهود شده است اما با این حال تحقیقات از این قبیل به رقم تاکیدی که بر آنها می شود هنوز در کشور ما جایگاه خود را نیافته است.

۴.۱ هدف این تحقیق

۱. تعیین تاثیر مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری کارکنان بانک سپه.

۲. تعیین تاثیر تعهد بر پیشرفت کاری کارکنان بانک سپه.

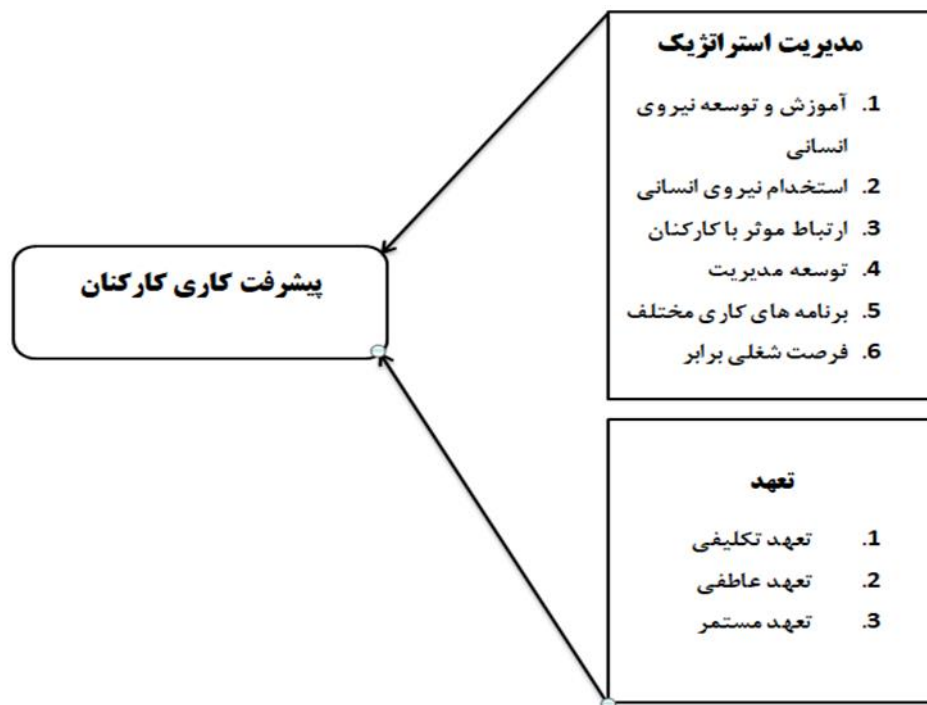
۳. تعیین تاثیر مدیریت استراتژیک و تعهد بر پیشرفت کاری کارکنان بانک سپه.

۵.۱ فرضیات تحقیق

۱. مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری کارکنان بانک سپه تاثیر معنی داری دارد.

۲. تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارکنان بانک سپه تاثیر معنی داری دارد.

۳. مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بطور هم زمان بر پیشرفت کاری کارکنان بانک سپه تاثیر معنی داری دارند.



شکل (۱-۱) مدل مفهومی تحقیق مندگاری و همکاران [11]، میبیر و همکاران [12]

۶.۱ روش شناسی تحقیق

نوع تحقیق کاربردی روش توصیفی و پیمایشی می باشد. پرسشنامه هایی که توسط پاسخ دهندگان تکمیل گردیده است را جمع آوری کرده و داده های خام مورد نیاز جهت توصیف و آزمون فرضیه ها به کمک رایانه و نرم افزار استخراج می گردند و سپس این داده ها از طریق نرم افزار SPSS ۲۱ تجزیه و تحلیل شده و در دو مرحله به اطلاعات مورد استفاده در این تحقیق، تبدیل می گردند. در مرحله اول که تجزیه و تحلیل توصیفی می باشد، داده های جمع آوری شده به صورت جدول آمار توصیفی و نمودار هیستوگرام ارائه می شود و در مرحله دوم که تجزیه و تحلیل استنباطی می باشد، با استفاده از آزمون ضریب همبستگی رگرسیون مورد بررسی قرار می گیرند. در نهایت می توان در مورد پذیرش یا عدم پذیرش هر کدام از فرضیه های آماری تحقیق اظهار نظر نمود.

۷.۱ مدیریت استراتژیک



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مدیریت استراتژیک، فرایند تصمیم گیری است که جهت های دراز مدت سازمان و همچنین اجرای آن تصمیمات را معین می سازد. مدیریت استراتژیک فرایندی است که به وسیله آن مدیران برای دراز مدت فعالیت های سازمان را تعیین کرده، اهداف عملیاتی ویژه ای را مشخص و استراتژی های نیل به این اهداف را با توجه به شرایط داخلی و خارجی طراحی و برنامه های عملی برای اجرای استراتژیها را انتخاب می کنند. همچنین مجموعه ای از تصمیمها و اعمالی است که منجر به طراحی و اجرای استراتژی هایی می شود که برای حصول به اهداف کلان یک سازمان مورد استفاده قرار می گیرد. به عبارتی مدیریت استراتژیک به تصمیمها و سیاستهایی مربوط می شود که کل سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد و به سازمان کمک می کند تا به نحوی موثر با محیط اطرافش تعامل و تبادل کند. به بیان دیگر مدیریت استراتژیک با تصمیم گیری راجع به استراتژی و برنامه ریزی چگونگی به اجرا درآوردن آن در ارتباط است و می توان سه عنصر عمده برای آن در نظر گرفت. نخست، تجزیه و تحلیل استراتژیک که طی آن استراتژیست به دنبال درک موقعیت استراتژیک سازمان است. دوم، مرحله انتخاب استراتژیک است که با فرموله کردن راههای عملی ممکن، ارزیابی و انتخاب بین آنها سر و کار دارد و در نهایت اجرای استراتژی است که به برنامه ریزی و چگونگی اجرای استراتژی برگزیده مربوط می شود طبق این بیان، یک استراتژی مناسب مطابق با نیازمندیهای یک سازمان در زمان مشخص تعریف میشود. فرایند مدیریت استراتژیک شامل شش گام متوالی و مستمر است: ۱- تجزیه و تحلیل محیطی ۲- پایه گذاری جهتگیری سازمانی ۳- هدفگذاری ۴- تعیین و تدوین استراتژیها ۵- بسترسازی و اجرای استراتژیها ۶- کنترل استراتژیها

۷.۱.۱ تعهد سازمانی:

مدیران سازمان به خوبی دریافته اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان ها است. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانش منابع انسانی، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها است. مفهوم تعهد سازمانی اولین بار توسط وایت [13] در مقاله «انسان سازمانی» مطرح شد. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی و بویژه رفتار اجتماعی بوده است پورسلطانی زرنندی، حسین، [14]. فردی که در سازمان مشغول به کار است، باید خود را به سازمان متعلق بداند و به تمام بخشهای مختلف آن متعهد باشد. تعهد سازمانی را می توان اعتقاد قوی به اهداف سازمان و تمایل قوی به تداوم عضویت و ماندن در آن تعریف کرد.

۸.۱ پیشینه تحقیق:

سپهوند و همکاران [15] به بررسی اثرات شیوه های مدیریت استراتژیک بر حفظ و بهبود عملکرد کاری کارکنان پرداختند و بررسی ها نشان داد که اقدامات مدیریتی استراتژیک اتخاذ شده تأثیر قابل توجهی بر حفظ و ارتقا کاری کارکنان دارد. نجفی [16] در مطالعه به بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک بر بهبود عملکرد و بهره وری کارکنان دارای شهر تهران پرداخت و نتایج حاصل از آن نشان داد که در بیشتر موارد اعمال مدیریت استراتژیک بر افزایش بهره وری و بهبود عملکرد کارکنان موثر است. همتی نژاد، رابطه اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان را مورد بررسی قرار داد و یافته های این پژوهش نشان داد که بین اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و این نتایج به این معناست که هر چه فرد اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشد تعهد بیشتری نسبت به سازمان نشان می دهد. رستم زاده، در مطالعه ای پس از جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها به این نتیجه رسیدند که که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر جذب نگهداشت و توانمندسازی نیروی انسانی در بین کارکنان بانک کشاورزی شهر ارومیه دارد.

میرکمالی و همکاران [17] در پژوهش خود به شناسایی ملاک های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب در بین کارکنان دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که اولاً وضعیت ملاک های جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین تر از حد متوسط با میانگین فرضیه پژوهش قرار دارد. ثانياً که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می گیرد شامل سه دسته اند: شایستگی و توانایی های شخصی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه. رمزگویان، غلامعلی [18] در مطالعه ای نشان دادند که بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج نشان داد که بترتیب تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بر عملکرد کارکنان دارای اولویت هستند. تحقیقی توسط مسعودی اصل و همکاران [19] تحت "عنوان رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در یک شبکه بهداشتی و درمانی" انجام شد. سنجش ارتباط بین عملکرد شغلی و سه بعد

سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد کاری آنها ارتباط معنا دار وجود دارد، بدین معنا که کارکنان با تعهد سازمانی بالاتر، عملکرد شغلی بالاتری داشتند. دمیر و همکاران [20]، به بررسی تاثیرات مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری کارکنان بانک در ترکیه پرداختند. این مطالعه توصیه کرد که بانک های تجاری در ترکیه اطمینان حاصل کنند که شیوه های مدیریت استراتژیک در اهداف بلندمدت گنجانده شده است و همه کارمندان باید در مورد فرآیند مدیریت استراتژیک آموزش ببینند و علاوه بر این، ساختار سازمان باید به گونه ای باشد که تمامی کانال های ارتباطی در سازمان در جهت رسیدن به پیشرفت کاری باز باشد. مندگاری و کولک [21] به بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان پرداختند و طبق نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها اعلام کردند که آموزش و توسعه نیروی انسانی و استخدام نیروی انسانی بر عملکرد شرکت تاثیر دارد. رستمادجی [22] به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان مشغول به کار در دانشگاه محمدیه اندونزی پرداخت و داده ها با استفاده از معادله رگرسیون و با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های این مطالعه نشان داد که مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر می گذارند. علاوه بر این، مدیریت استراتژیک به همراه تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر می گذارد. در نهایت، تاثیر عوامل مدیریت استراتژیک همراه با تعهد سازمانی تحت عنوان درک برنامه ریزی و تمرکز بر دستاوردهای کاری مثبت مشاهده می شود.

۹.۱ روش شناسی تحقیق:

این تحقیق از نظر دسته بندی تحقیقات بر اساس هدف آنها یک تحقیق کاربردی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شعبات بانک سپه واقع در شهرستان ارومیه می باشد. برای تعیین حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. از آنجاییکه تعداد شعب فعال در شهر ارومیه ۳۸ شعب و تعداد کل کارکنان این شعب ۳۸۱ نفر می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل شعبات بانک سپه واقع در شهرستان ارومیه می باشد و شیوه نمونه گیری در این تحقیق به صورت تصادفی ساده است از آنجاییکه تعداد شعب فعال در شهر ارومیه ۳۸ شعب و تعداد کل کارکنان این شعب ۳۸۱ نفر می باشد در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است، پس از تعیین حجم نمونه آماری توسط فرمول کوکران که مقدار ۲۰۲ تعیین شد، روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق به دو صورت میدانی و کتابخانه ای می باشد. در این پژوهش اطلاعات مربوط به ادبیات موضوعی، مبانی نظری، پیشینه و سوابق تحقیقات انجام شده قبلی درباره موضوع تحقیق از منابع کتابخانه ای و از طریق مطالعه کتب و نشریات مقالات، پایان نامه ها اعم از منابع داخلی و خارجی جمع آوری خواهد شد و برای جمع آوری داده ها برای تجزیه و تحلیل فرضیه ها از روش میدانی استفاده شده است. برای جمع آوری داده های میدانی از پرسشنامه محقق ساخته که با استفاده از مبانی نظری، پیشینه تحقیق و پرسشنامه های استاندارد موجود در این زمینه طراحی می شود، استفاده شده است. پرسشنامه، پنج گزینه ای طیف لیکرت می باشد.

در جدول ۱- تعداد سوالات مربوط به هر یک از ابعاد و گویه های پرسشنامه را مشاهده می کنید.

ابعاد سئوالات	شماره سئوالات	تعداد سئوالات
مدیریت استراتژیک (شامل ۵ مولفه)	۱-۲۷	۲۷
تعهد سازمانی	۲۸-۴۲	۱۵
پیشرفت کاری	۴۳-۷۳	۳۰
مجموع سوالات		72

در تجزیه و تحلیل اطلاعات پس از جمع آوری داده های مورد نیاز تحقیق، با استفاده از تکنیک های آماری مناسب که با روش تحقیق سازگاری دارد. با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۱ به تحلیل فرضیات و اهداف تحقیق پرداخته شد. روش مورد استفاده جهت تجزیه

و تحلیل داده ها در این تحقیق استفاده از شیوه های کمی می باشد. در مرحله اول تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی به بیان خواص نمونه مورد مطالعه پرداخته شد. گام بعدی تجزیه و تحلیل داده های آمار استنباطی از آزمون رگرسیون بود.

۹.۱.۲ آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

قبل از ورود به مرحله آمار استنباطی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، بایستی تمام متغیرهای تحقیق توصیف شوند. در این قسمت با استفاده از آمار توصیفی به نحوه پاسخگویی نمونه های پژوهش به گویه های متغیرهای تحقیق اشاره شده اند. علاوه بر فراوانی پاسخ های پاسخ دهندگان به گویه های پرسشنامه، در جدول شماره ۴-۴ میانگین مربوط به متغیرهای پژوهش محاسبه شده است. شاخص میانگین اهمیت متغیرها را نظر پاسخ دهندگان نشان می دهد. با توجه به اینکه بالاترین عدد برای میانگین متغیرهای مستقل و وابسته عدد ۵ است (طیف ۵ تایی: کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم). بازه (۲/۳۳ - ۱) نشان دهنده نمره کم آزمودنی ها، بازه (۲/۳ - ۳/۶۶) نشان دهنده نمره متوسط و بازه (۳/۶۷ - ۵) نشان دهنده نمره زیاد آزمودنی ها می باشد.

جدول ۲. توصیف کمی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
مدیریت استراتژیک	۳.۶۱۸	۰.۶۲۹	۰.۳۶۹	۰.۹۳۷
تعهد شغلی	۳.۵۲۸	۰.۶۹۲۳	-0.783	0.880
پیشرفت کاری	3.293	0.538	0.197	0.622

پرسشنامه تنظیم شده این پژوهش با طیف لیکرت پنج گزینه ای (۱ تا ۵) در نظر گرفته شده است. با استفاده از نرم افزار SPSS از سوالات مرتبط به مقیاس ها استفاده شده و میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بیان گردید. با توجه به اینکه طیف لیکرت بین ۱ تا ۵ تغییر می نماید، بازه عددی تمامی متغیرها بایستی در بازه (۵ - ۱) متغیر باشد. یافته های جدول ۴-۵ حاکی از آن است که متغیر مدیریت استراتژیک دارای میانگین (۳.۶۱۸) و انحراف معیار (۰.۶۲۹) چولگی (۰.۳۶۹) و کشیدگی (۰.۹۳۷) می باشد. متغیر تعهد شغلی دارای میانگین (۳.۵۲۸) و انحراف معیار (۰.۶۹۲) چولگی (-0.783) و کشیدگی (0.880) می باشد. متغیر پیشرفت کاری دارای میانگین (۳.۲۹۳) و انحراف معیار (۰.۵۲۸) چولگی (۰.۱۹۷) و کشیدگی (۰.۶۲۲) می باشد. نتایج جدول فوق نشان می دهد که میانگین کلیه متغیرها در بازه (۲/۳ - ۳/۶۶) قرار دارد که نشان دهنده نمره متوسط آزمودنی ها است.

جدول ۳ نتایج ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

تکلیفی	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	فرصت شغلی	برنامه کاری	توسعه مدیر	ارتباط موثر	استخدام	آموزش
۰.۲۰۳**	۰.۶۰	۰.۳۸۰**	۰.۲۸۷**	-۰.۱۰۴	۰.۰۲۶	۰.۱۲۹	۰.۰۲۴	۱
۰.۱۱	-۰.۱۱۲	-۰.۱۱۷	۰.۱۵۵*	۰.۰۰۶	-۰.۰۲۴	۰.۰۷۴	۰.۰۲۴	۱
۰.۱۶۴*	۰.۰۶۸	۰.۰۲۸	۰.۰۶۷	۰.۰۳۶	۰.۰۵۴	۱	۰.۱۲۹	۱
۰.۰۹۴	۰.۱۱۳	۰.۰۳۱	۰.۰۵۳	۰.۰۲۴	۱	۰.۰۵۴	-۰.۰۲۴	۰.۰۲۶
۰.۰۲۴	۰.۰۶۳	-۰.۰۶۳	-۰.۰۴۲	۱	۰.۰۲۴	۰.۰۳۶	۰.۰۰۶	-۰.۱۰۴

فرصت شغلی	.۲۸۷**	.۱۵۵*	.۰۶۷	.۰۵۳	-.۰۴۲	۱	.۱۹۱**	.۱۰۸	.۰۳۸
تعهد عاطفی	.۳۸۰**	-.۱۱۷	.۰۲۸	.۰۳۱	-.۰۶۳	.۱۹۱**	۱	.۰۶۵	.۱۰۸
تعهد مستمر	.۰۶۰	-.۱۱۲	.۰۶۸	.۱۱۳	.۰۶۳	.۱۰۸	.۰۶۵	۱	.۰۲۷
تعهد تکلیفی	.۲۰۳**	.۰۱۱	.۱۶۴*	.۰۹۴	.۰۲۴	.۰۳۸	.۱۰۸	.۰۲۷	۱

۱۰.۱. نتایج ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

در جدول ۳ رابطه بین متغیرهای پژوهش و مقیاس های متغیرهای پژوهش بررسی شده است. رگرسیون رابطه نزدیک با ضریب همبستگی دارد به این مفهوم و معنا که برای رسیدن رگرسیون باید ضریب همبستگی را محاسبه کرد که اگر میان متغیر های مورد مطالعه همبستگی وجود داشت می توان از رگرسیون برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده کرد. هرچه همبستگی بین متغیرها قوی باشد پیش بینی نیز دقیق تر خواهد بود؛ در جدول شماره ۴-۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نشان می دهد با توجه به (p.value: <01%) همبستگی مثبت و معنی داری در بین اکثریت متغیرهای پژوهش وجود دارد.

۱۰.۲ تجزیه و تحلیل داده ها: در این قسمت تلاش شده است تا بر اساس داده های پژوهش به فرضیات پژوهش پاسخ داده شود.

۱۰.۲.۱ فرضیه اول پژوهش؛ مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۴ ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری آن

نتیجه	P	t	β	مسیر	متغیر مدیریت استراتژیک
رد	**	-۰.۹۶۸	-0.070		آموزش و توسعه نیروی انسانی
تایید	**	۰.۷۲۰	۰.۰۵۱		استخدام نیروی انسانی
تایید	**	۲.۲۲۵	۰.۱۵۹	پیشرفت کاری	ارتباط موثر با کارکنان
رد	**	-۰.۰۳۴۵	-۰.۰۲۴		توسعه مدیریت
رد	**	-.۷۲۲	-۰.۰۵۱		برنامه های کاری مختلف
تایید	**	۰.۲۱۶	۰.۰۱۶		فرصت شغلی برابر

Not; ** p<0.01

طبق جدول (۴-۷) روابط ساختاری بین آموزش و توسعه و نیروی انسانی با پیشرفت کاری ($T=-۰.۹۶۸$, $\beta=-0.070$) منفی و بدون معنی است این یافته های از فرضیه اول، بند اول حمایت نمی کنند. بنابراین آموزش و توسعه نیروی انسانی بر پیشرفت کاری تاثیر ندارد. همچنین روابط ساختاری بین استخدام نیروی انسانی با پیشرفت کاری ($T=0.720$, $\beta=0.051$) مثبت و معنی دار است این یافته های از فرضیه اول، بند دوم حمایت می کنند. بنابراین استخدام نیروی انسانی بر پیشرفت کاری تاثیر دارد. روابط ساختاری بین ارتباط موثر با کارکنان با پیشرفت کاری ($T=۲.۲۲۵$, $\beta=۰.۱۵۹$) مثبت و معنی دار است این یافته های از فرضیه اول، بند سوم حمایت می کنند. بنابراین ارتباط موثر با کارکنان بر پیشرفت کاری تاثیر ندارد. روابط ساختاری بین توسعه مدیریت با پیشرفت کاری ($T=-0.0345$, $\beta=-0.024$) مثبت و معنی دار نیست این یافته های از فرضیه اول، بند چهارم حمایت نمی کنند. بنابراین توسعه مدیریت بر پیشرفت کاری تاثیر ندارد. روابط ساختاری بین برنامه های کاری

مختلف با پیشرفت کاری ($T=-.722, \beta=-0.051$) مثبت و معنی دار نیست. این یافته ها از فرضیه اول، بند پنجم حمایت نمی کنند. بنابراین برنامه های کاری مختلف بر پیشرفت کاری تاثیر ندارد. روابط ساختاری بین فرصت شغلی برابر با پیشرفت کاری ($T=0.216, \beta=0.016$) مثبت و معنی دار است این یافته های از فرضیه اول، بند ششم حمایت می کنند. بنابراین فرصت شغلی برابر بر پیشرفت کاری تاثیر دارد.

۱۰.۲.۲ فرضیه دوم پژوهش؛ تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارکنان تاثیر معنی داری دارد. جدول ۵

نتیجه	P	t	β	مسیر	متغیر تعهد سازمانی
تایید	**	0.040	0.563	پیشرفت کاری	تعهد تکلیفی
تایید	**	0.619	0.44		تعهد عاطفی
رد	**	-0.301	-0.021		تعهد مستمر
Not; ** p<0.01					

طبق جدول (۸-۴) روابط ساختاری بین سازه تعهد تکلیفی و پیشرفت کاری ($T=0.040, \beta=0.563$) مثبت و معنادار بود. این یافته های از فرضیه دوم، بند اول حمایت می کنند. بنابراین تعهد تکلیفی بر پیشرفت کاری تاثیر مستقیم دارد. روابط ساختاری بین سازه تعهد عاطفی و پیشرفت کاری ($T=0.619, \beta=0.44$) مثبت و معنادار بود. این یافته های از فرضیه دوم، بند دوم حمایت می کنند. بنابراین تعهد عاطفی بر پیشرفت کاری تاثیر مستقیم دارد. روابط ساختاری بین سازه تعهد مستمر و پیشرفت کاری ($T=-0.301, \beta=-0.021$) مثبت و معنادار نیست. این یافته های از فرضیه دوم، بند سوم حمایت نمی کنند. بنابراین تعهد مستمر بر پیشرفت کاری در این جامعه آماری تحقیق تاثیر مستقیم ندارد. ۱۰.۲.۳ فرضیه سوم پژوهش؛ مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بطور هم زمان بر پیشرفت کاری کارکنان تاثیر معنی داری دارند

جدول ۷ ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری آن

نتیجه	P	t	B	مسیر	متغیر
تایید	**	0.606	0.044	پیشرفت کاری	مدیریت استراتژیک
تایید	**	11.70	0.472		تعهد سازمانی
تایید	**	0.182	0.013		مدیریت استراتژیک + تعهد سازمانی
Not; ** p<0.01					

طبق جدول ۷ روابط ساختاری بین سازه مدیریت استراتژیک با تمام مقیاس ها و پیشرفت کاری ($T=17.23, \beta=0.619$) مثبت و معنادار بود. این یافته های از فرضیه سوم، بند اول حمایت می کنند. بنابراین مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری تاثیر مستقیم دارد. روابط ساختاری بین سازه تعهد شغلی با تمام مقیاس ها و پیشرفت کاری ($T=11.70, \beta=0.472$) مثبت و معنادار بود. این یافته های از فرضیه سوم، بند دوم حمایت می کنند. بنابراین تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری تاثیر مستقیم دارد. روابط ساختاری بین سازه مدیریت استراتژیک با تمام مقیاس ها و تعهد سازمانی با تمام مقیاس ها با پیشرفت کاری ($T=0.182, \beta=0.013$) مثبت و معنادار بود. این یافته های از فرضیه سوم، بند سوم حمایت می کنند. بنابراین مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بطور همزمان بر پیشرفت کاری تاثیر مستقیم دارد.

۱۱.۱ نتایج:

۱۱.۱.۱ فرضیه اول پژوهش؛ مدیریت استراتژیک بر پیشرفت کاری کارکنان تاثیر معنی داری دارد.



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی

با رویکرد توسعه پایدار
7th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



یافته های پژوهش حاکی از آن است که روابط ساختاری بین آموزش و توسعه و نیروی انسانی، توسعه مدیریت و برنامه های کاری مختلف با پیشرفت کاری مثبت و معنی دار نیست. همچنین یافته های پژوهش حاکی از روابط مثبت و معنی دار بین استخدام نیروی انسانی، ارتباط موثر با کارکنان و فرصت شغلی برابر با پیشرفت کاری مثبت و معنی دار است. یافته های پژوهش پیش رو همراستا با یافته های پژوهش سپهوند و همکاران (۲۰۲۱)، مندگاری و کولک (۱۳۹۹) نجفی، (۱۳۹۷)، رستم زاده، (۱۳۹۵) مامی (۱۳۹۵) فرشیدی و همکاران، (۱۳۹۲)، دمیر و همکاران (۲۰۲۲)، سانچز و همکاران (۲۰۱۵) می باشند که در مطالعات و پژوهش های متعدد نشان دادند که مدیریت استراتژیک روش مناسبی در توانمند سازی کارکنان می باشد که باعث رشد و ارتقای کارکنان در راستای اهداف می گردد.

۱۱.۱.۲ فرضیه دوم پژوهش: تعهد سازمانی بر پیشرفت کاری کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

یافته های پژوهش حاکی از آن است که روابط ساختاری بین سازه تعهد تکلیفی و تعهد عاطفی بر پیشرفت کاری، مثبت و معنی دار است. اما روابط ساختاری بین سازه تعهد مستمر و پیشرفت کاری مثبت و معنادار نیست. بنابراین تعهد مستمر بر پیشرفت کاری تاثیر مستقیم ندارد. یافته های این پژوهش را می توان همراستا با نتایج پژوهش همتی نژاد، (۱۳۹۶)، رمزگویان، غلامعلی، (۱۳۹۲)، مسعودی اصل و همکاران، (۱۳۹۱) و حقیقت منفرد و همکاران (۲۰۱۰) دانست که در پژوهش های متنوعی نشان دادند که بین هر یک از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته است. بنابراین می توان بیان داشت که برای پیشرفت و ارتقای کاری کارمندان می توان از تعهد سازمانی استفاده نمود.

۱۱.۱.۳ فرضیه سوم پژوهش: مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بطور هم زمان بر پیشرفت کاری کارکنان تاثیر معنی داری دارند.

یافته های پژوهش حاکی از آن است که روابط ساختاری بین سازه مدیریت استراتژیک با تمام مقیاس ها و پیشرفت کاری مثبت و معنادار بود. همچنین روابط ساختاری بین سازه تعهد شغلی با تمام مقیاس ها و پیشرفت کاری مثبت و معنادار است. یافته ها همچنین حاکی از آن است که روابط ساختاری بین سازه مدیریت استراتژیک با تمام مقیاس ها و تعهد سازمانی با تمام مقیاس ها بر پیشرفت کاری مثبت و معنادار است. یافته های این پژوهش همراستا با پژوهش رستمادجی (۲۰۱۹) می باشد که نشان داد که مدیریت استراتژیک و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر می گذارند. علاوه بر این، مدیریت استراتژیک به همراه تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر می گذارد. در نهایت، تاثیر عوامل مدیریت استراتژیک همراه با تعهد سازمانی تحت عنوان درک برنامه ریزی و تمرکز بر دستاوردهای کاری مثبت مشاهده می شود.

پیشنهادهای کاربردی در زمینه مدیریت استراتژیک

- با توجه به تایید تاثیر مقیاس های استخدام نیروی انسانی، فرصت شغلی برابر و ارتباط موثر کارکنان بر پیشرفت کاری کارمندان می توان پیشنهادهای برای بکارگیری در سازمان ها ارائه داد
- توجه به استخدام نیروی انسانی مورد نیاز سازمانی بر اساس نظام شایسته سالاری
- ایجاد فرصت های شغلی برابر برای کارکنان و متقاضیان کار بر اساس اصل شایسته سالاری
- برگزاری جلسات و نشست هایی در جهت ارتباط موثر با کارکنان

پیشنهادهای کاربردی در زمینه تعهد سازمانی

- با توجه به تایید تاثیر مقیاس های تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی بر پیشرفت کاری کارمندان می توان پیشنهادهای برای بکارگیری یافته های پژوهش در سازمان ها ارائه داد؛
- ایجاد احساس مسئولیت کاری و اجتماعی در کارکنان سازمان ها
- ۳- تبیین مسئولیت های کاری کارمندان در جلسات و نشست های سازمانی
- ایجاد ارتباط بین مدیر و کارمندان برای شکل گیری تعهد عاطفی نسبت به سازمان

ارجاع:

[1] فیض پور، محمدعلی (۱۳۸۹)، " فرهنگ سازمانی، چالشی مدیریتی در سازمان های دولتی"، همایش ملی چالشهای مدیریت و رهبری در سازمان های ایرانی دانشگاه واحد تحقیقات اصفهان، ۲۴ تیر ۱۳۸۹، صص ۱۶-۱.



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- [2] موسی خانی، مرتضی، حمیدی، ناصر، نجفی، زهرا (۱۳۸۹)، "الویت بندی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش با استفاده از فنون تصمیم گیری چندگانه (تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی و تخصیص خطی بردا)" فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۳۴، سال نهم، صص ۱۵۶-۱۲۷.
- [3] نسترن بروجنی، ایمان، اسدی، حسن (۱۳۹۲)، "بررسی ارتباط تعهدسازمانی در کارکنان ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران" نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۳، پائیز ۹۳، ص ۵۴۶
- [4] رستمی، رضا، مهدیون، روح الله، شالچی، بهزاد، نارنجی ثانی، فاطمه، غلامی، ناصر (۱۳۸۸)، "رفتار سازمانی شهروندی: تبیین بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی"، مجله روانشناسی معاصر، شماره ۴، سال ۱، صص ۹۲-۸۴.
- [5] Raymond, S. (2002) "Human Resource Management", *National library of Australia*.
- [6] Raymond, S. (2002) "Human Resource Management", *National library of Australia*.
- [7] Rustamadji, R., & Omar, C. (2019). The effect of strategic management and organizational commitment on employees' work achievement. *Management Science Letters*, 9(3), 399-412.
- [8] رضاییان، ع. و حاتمی، س. و دستار، ح. (۱۳۹۰). ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی. *مجله طب نظامی*, ۱۳(۴) (مسلسل ۵۰)، ۲۱۷-۲۲۱. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=154220>.
- [9] میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۵) "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار"، انتشارات میر، چاپ، بیست و چهارم.
- [10] ملک اخلاق، اسماعیل (۱۳۸۸) "رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان" (مطالعه موردی گمرکات استان گیلان)، ص ۶.
- [11] مشکی اصفهانی، اصغر، خداداد حسینی، حمید، ضابط، محمدرضا (۱۳۸۹)، "بررسی تاثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود نیروی انسانی در ستاد ناجا"، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال ۵، شماره ۴، صص ۵۶۲-۵۴۷.
- [12] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). "Commitment in the workplace: Theory, research, and application". *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*
- [13] Van Dyne, L., Cummings, L.L., & McLean Parks, J. (1995). "Role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol, 17, pp: 215-285
- [14] پورسلطانی زرنودی، حسین، فرجی، رسول، اندام، رضا (۱۳۸۹)، "تاثیر ویژگیهای شخصیتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی بر تعهد سازمانی آنها"، مجله ورزشی (علمی و پژوهشی)، ۱۳۸۹، شماره ۶، صص ۱۵۲-۱۳۷.
- [15] سپه وند رضا، (1400) مروری بر سرمایه اجتماعی و تفکر استراتژیک ارائه شده در سومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری
- [16] نسترن بروجنی، ایمان، اسدی، حسن (۱۳۹۲)، "بررسی ارتباط تعهدسازمانی در کارکنان ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران" نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۳، پائیز ۹۳، ص ۵۴۶.
- [17] میرکمالی، سیدمحمد، حیات، علی اصغر، نوروزی، علی، جراحی، نازنین (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران" دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، تربیت و اجتماع، دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۹، صص ۳۰-۱۵.
- [18] مسعودی اصل، ایروان، حاجی نبی، کامران، نصرتی نژاد، فرهاد، بودائی زرنوزی، حبیب اله (۱۳۹۱)، "رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در یک شبکه بهداشتی و درمانی" فصلنامه پژوهشکده علوم بهداشتی جهاددانشگاهی، دوره یازدهم، شماره پنجم، صص ۶۰۱-۵۹۵.



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



[19] رمزگویان، غلامعلی، حسن پور، کاووس (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی" مجله اقتصادی، شماره ۳ و ۴، صص ۳۳-۴۸.

[20] Meyer, J.P. and L.Herscovitch (2001). "Commitment in the workplace toward a general model", Human Resource Management Review, Vol.11, No.2, P.22

[21] موغلی، علیرضا (۱۳۸۸)، "بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران" نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۱۹-۱۳۲.

[22] Rustamadji, R., & Omar, C. (2019). The effect of strategic management and organizational commitment on employees' work achievement. Management Science Letters, 9(3), 399-412.