

بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری های شیراز

مهدی بهشت آئین^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۸/۰۶

چکیده

امروزه در آغاز هزاره سوم با معنای جدیدی از کار که معنایی متفاوت با واژه قرن بیستم دارد به نام دورکاری که در واقع نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد، سنتی به سمت رویه های انعطاف پذیر به واسطه به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات است و راه حلی نوین برای دستیابی به اهداف سازمان و برآورده ساختن نیازهای منابع انسانی می باشد رو به رو هستیم. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری های شیراز می باشد؛ که از نظر نتیجه کاربردی و از نظر هدف توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان دورکار شهرداری های شیراز هستند که مجموعاً ۲۵۰ پرسشنامه نظرسنجی برای متخصصان شاغل در شهرداری ناحیه ۱، ۲ و ۳ شیراز پخش شد که پس از حذف پاسخ های نامناسب، ۶۴ درصد یعنی فقط ۱۶۱ نفر برای این مطالعه مناسب تلقی شدند. برای تجزیه و تحلیل داده فرضیه های پژوهش، از تحلیل عاملی و مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه ها نشان داد که تعهد سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد. در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معناداری با دور کاری کارکنان نشان می دهد.

واژگان کلیدی

رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دور کاری

۱. کارشناس برنامه و بودجه شهرداری داراب (استان فارس).

مقدمه

توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات اعم از رایانه، شبکه های ارتباطی و... موجب تحولات عظیمی در حوزه های مختلف شده است. امروزه این فناوری جهان را به سمت یکپارچگی سوق میدهد و کمتر حوزه ای از علوم را میتوان یافت که از نفوذ و سیطره آن در امان باشد. به تبع آن اشتغال و روابط اجتماعی نیز دچار تغییرات اساسی گردیده است. در همین راستا و در هزاره اطلاعات و فناوری ارتباطات، شغل های جدید و انعطاف پذیری در جهت بهبود زندگی بشری و ایجاد توسعه پایدار شکل گرفته و یا از شکلی به شکل دیگر تغییر یافته است. یکی از این تغییرات، پیدایش الگوهای روش کار مبتنی بر رایانه، به نام دورکاری است (سخایی و همکاران، ۱۳۹۳). دورکاری با عبارتهای از کار راه دور، کار با انعطاف مکانی، کار مستقل از مکان... و مطرح شده است و به روش انجام در کار خارج از محل سازمان، اداره یا شرکت با استفاده از فناوریهای اطلاعات و ارتباطات گفته میشود، این شیوه به مشاغل اجازه میدهد که کار در محیط های مختلف فردی و گروهی دوردست، مراکز و ادارات ماهواره ای از دور اداره ی اصلی، کار سیار، پایانه ها و دورمرکزهای عمومی که امکاناتی را برای مشاغل و افراد فراهم میکنند انجام دهند (کارنیتیس، ۲۰۰۴)؛ بنابراین امروزه دورکاری یکی از مهم ترین مباحثی است که سازمان ها می توانند با پرداختن به آن، بهره وری خود را افزایش دهند. نتایج حاصل از گزارشات رسمی دو کشور غربی (فرانسه، امریکا) نشان داده که بیشترین تاثیر مثبت دور کاری در وهله اول، در برقراری توازن بین محیط کار و زندگی افراد بوده و تاثیر منفی در این زمینه بسیار ناچیز و تنها یک درصد بوده است. دور کاری توانسته عملکرد کارکنان و کیفیت استخدام را به میزان زیادی بهبود بخشد (علی پور و وحدت، ۱۳۹۵). در حقیقت دور کاری به دلیل گسترش روزافزون شهرداری ها و شیوه های کاری کارمند دوستانه آنها، در بخش شهرداری به دلیل ویروس کرونا شگفت انگیز بوده است. در واقع دور کاری به چالشی برای عملکرد مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است که برای اطمینان از عملکرد شغلی کارآمد کارمندان ضمن حمایت همزمان از آنها در فرصت های رشد و ترقی، نیاز به مداخلات متفکرانه زیادی دارد. یکی از عمده ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیم که از یک سو تلاشهای نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمانها اهمیت زیادی پیدا کرده رضایت شغلی است و این به دلیل نقشی است که این سازه پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد (لاوسن و شن، ۲۰۰۵). کارمندان به عنوان مهمترین ذینفعان هر سازمانی شناخته می شوند. آنها می توانند تغییر دهندگان بازی برای موفقیت یا شکست شرکت های خود باشند چون بر راه اندازی سازمانی تأثیر می گذارند یا از آن متأثر می گردند (عظیم، ۲۰۱۶). رابطه بین یک کارمند و سازمان اول به عنوان شکلی از تبادل اجتماعی برای یک دوره زمانی معنادار شناخته می شود (بلائو، ۱۹۶۴). نظریه تبادل اجتماعی پرکاربردترین دستور کار برای توضیح رابطه بین ادراک مندرجات سازمانی و واکنش های رفتاری کارمندان به آنها است (کراپانزانو و میشل، ۲۰۰۵؛ هاگ و تری، ۲۰۰۰؛ مولم و کوک، ۱۹۹۵؛ اشفورت و مائل، ۱۹۸۹؛ بلائو، ۱۹۶۴). طبق نظریه تبادل اجتماعی، رفتار اجتماعی افراد غالباً نتیجه فرآیند تبادل بین افراد یا یک فرد و سازمان او است. این تبادل، عمل متقابل رفتار نامیده می شود (کونوسکی و پوگ، ۱۹۹۴). خصوصاً زمانی که کارمندان حس کنند از کار کردن در یک سازمان راضی هستند احتمالاً به عنوان یک تبادل متقابل از سازمان خود حمایت می کنند. نظریه تبادل اجتماعی از این طریق یک توجیه نظری معنادار را برای توضیح دادن پدیده مشارکت کارمندان در یک سازمان فراهم می سازد (ساکز، ۲۰۰۶). در حقیقت، مشارکت به صورت یک رابطه دو طرفه در بین یک کارفرما و یک کارمند توصیف می شود که از طریق آن، کارمندان منابع شناختی، فیزیکی و هیجانی

خود را بر مبنای منابع هیجانی و اجتماعی-اقتصادی در نقش های شغلی بازیابی شده از سازمان، جبران می کنند (راینسون و همکارانش، ۲۰۰۴). بر اساس این توصیف از نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که سازمان ها انتظارات کارمندان را برآورده سازند کارمندان به صورت خودکار نسبت به نقش ها و نگرش های خود در محل کار مشتاق خواهند بود که به صورت افزایش حس مشارکت کارمندان، تعهد سازمانی و رفتارهای مثبت دیگر مطلوب برای سازمان، بروز داده می شوند (ارگان و لینکل، ۱۹۹۵)؛ بنابراین از نظریه تبادل اجتماعی می توانیم استنباط کنیم که زمانی که کارمندان به علت تدارکات بیشتر فراهم شده برای آنها از سوی کارفرما، رضایت شغلی بالایی دارند تعهد سازمانی بالایی را نشان می دهند و قصد آنها برای انجام دور کاری به حداکثر می رسد (سیما و همکاران، ۲۰۲۱).

دورکاری روش جدیدی است که با اجرای آن متغیرهای شغلی در سازمان دستخوش تغییراتی میشوند رضایت شغلی کارکنان یکی از متغیرهای مهم در سنجش و توسعه و پیشرفت سازمانهاست و تعهد سازمانی نیز به عنوان یکی از کلیدهای پیشرفتهای اجتماعی و اقتصادی محسوب میشود. با تحقیقات مربوط به نظریات دور کاری به صورت تصاعدی در حال افزایش هستند، اما بررسی های مربوط به نگرش های شغلی و سهولت حرکت در بین مشاغل مختلف، خصوصاً قصد انجام دور کاری در مطالعات آینده باید بیشتر مورد توجه قرار بگیرد؛ بنابراین دور کاری، مبتنی بر مهارت، در حال تبدیل شدن به یک استاندارد نرمال جدید است (دی استیفانو، ۲۰۱۵). این مسئله خصوصاً در کار کردن مجازی در حین بیماری واگیر (کووید ۱۹) و بعد از آن، کاملاً واضح خواهد بود؛ بنابراین پژوهش پیش رو به دنبال بررسی شکاف پژوهشی در رابطه با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دور کاری در شهرداری شیراز است. با توجه به هدف پژوهش سؤال زیر مورد آزمون قرار گرفت. آیا تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد؟

پیشینه تحقیق پژوهش

در طی سال های اخیر با افزایش روز افزون تحقیقات در مورد تعهد سازمانی، رضایت شغلی و دور کاری (دو شغله بودن) موجب شده است تا تحقیقاتی در این موارد صورت گیرد. به طور مثال:

سخائی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی رضایت شغلی و بهره وری شغلی کارکنان دور کار و غیر دورکار بر حسب نوع عضویت کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی پرداختند و نشان دادند که تابع تمیز بدست آمده از قدرت تشخیصی مناسبی برای پیش بینی واریانس متغیر ملاک در دو گروه دورکار و غیر دورکار برخوردار است. همچنین میانگین رضایت شغلی و بهره وری شغلی در دورکاران بیشتر از غیر دورکاران است.

غواصی (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری های استان هرمزگان پرداخت و نشان داد که تاثیر مثبت و معناداری بین کلیه ابعاد تعلق سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتراک دانش کارکنان شهرداری های استان هرمزگان وجود دارد.

عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی نقش رضایت شغلی در تعهد سازمانی در یک سازمان آموزشی پرداختند و نشان دادند که در بین ابعاد سه گانه رضایت شغلی (رضایت درونی، رضایت بیرونی و رضایت عمومی)، رضایت بیرونی و عمومی تبیین معناداری از تعهد سازمانی معلمان داشته اند.

شعبانی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه تمایل به دورکاری و تعهد سازمانی در میان کتابداران دانشگاه های دولتی شهر اصفهان پرداختند و نشان دادند که تعهد سازمانی با تمایل به دورکاری کتابداران دانشگاه های دولتی شهر اصفهان ارتباط معناداری دارد و بین میانگین تمایل به دورکاری با هیچ یک از متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معنادار

وجود ندارد. همچنین بین میانگین تعهد سازمانی با متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت و سطح تحصیلات تفاوت معنادار وجود ندارد، ولی در دو متغیر رشته تحصیلی و سابقه خدمات کتابداران تفاوت معنادار است.

خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی پرداختند و نشان دادند که چالش‌های مرتبط با مسائل شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری، نگرش فردی، صلاحیت فردی و ویژگی‌های شخصی به‌ترتیب مهم‌ترین چالش‌های منابع انسانی افراد دورکار را تشکیل می‌دهند.

ابراهیم نژاد (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس پرداخت و نشان داد که به‌کارگیری کارکنان در شغل‌های گوناگون بر پایه توانایی و رضایت، تلاش آن‌ها را در کار افزایش می‌دهد و نیز با ایجاد فرصت و امکان لازم برای ترفیع کارکنان بر اساس تشویق و تنبیه، بجا، شرکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تفویض اختیار و عدم تمرکز تا حد امکان، تقسیم کار مطلوب، انتصاب مدیران شایسته بر اساس تخصص، تجربه، وجدان کاری و علاقه بجا روابط و اجرای برنامه‌های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی می‌تواند ضمن ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام تأثیرگذار باشد.

درجانی و اکبری (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تعامل کارمند با همکاران و سرپرست بر نتایج شغلی با میانجی‌گری دورکاری کارکنان و تعدیل‌گری پویایی محیط پرداختند و نشان دادند که رابطه مطلوب و مثبت کارکنان با سرپرست خود می‌تواند در زمان دورکاری کارکنان سبب بهبود سطح تاب‌آوری شغلی، تعهد شغلی و درگیری شغلی در میان آن‌ها شود.

سها و پاوان کومار (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی در رابطه‌ی بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی پرداختند و نشان دادند که تأثیر تعهد احساسی بر رضایت شغلی کارمندان توسط فرهنگ‌های حامی و نوآورانه تعدیل می‌شود. علاوه بر این، این تحقیق همچنین ثابت می‌کند که فرهنگ بروکراتیک نقش‌برجسته‌ای در تعدیل رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بازی نمی‌کند.

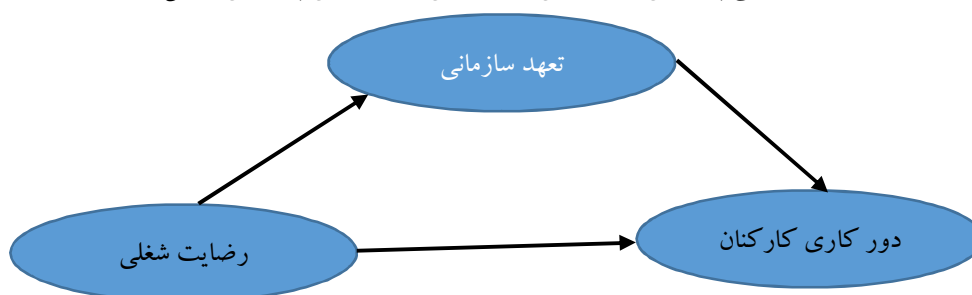
جامس و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین بی‌اعتنایی رئیس (بخاطر گوشی همراه)، اعتماد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان پرداختند و نشان دادند که بی‌اعتنایی رئیس از طریق اعتماد شغلی و رضایت شغلی ارتباط منفی با عملکرد شغلی کارکنان دارد.

سورویی (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی درک مشتقات و پیامدهای دورکاری از منظر محلی پرداخت و نشان داد که شرکت سیستمها و فرایندهای سازمانی را با امکانات جدید فناوری همسو می‌کنند و استفاده از دورکاری برای تسریع در جذب استعدادها و غلبه بر چالش‌های محیطی به یک محرک مهم در استفاده از آن تبدیل شده است.

براساس بررسی‌های انجام شده ظاهراً تحقیقی که به بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دورکاری کارکنان در شهرداری‌های شیراز پرداخته باشد تاکنون انجام نشده است، لذا تحقیق حاضر می‌تواند جهت ترغیب به موضوع دورکاری بپردازد و در این رابطه به دانش مدیریت بیفزاید.

مدل و فرضیه‌های پژوهش

هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل های ارائه شده توسط آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته مستقل، میانجی و وابسته تقسیم می شوند. متغیر وابسته در این پژوهش، دور کاری کارکنان می باشد. متغیر مستقل این پژوهش رضایت شغلی می باشد. نهایتاً متغیر میانجی پژوهش حاضر تعهد سازمانی است. در نهایت با توجه به مطالب بیان شده مدل مفهومی پژوهش و همچنین ارتباط بین متغیرها این پژوهش شکل گرفت.



با توجه به مدل مفهومی پژوهش فرضیه های زیر تدوین می شود:

۱. رضایت شغلی بر تعهد سازمانی شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد.
۲. تعهد سازمانی بر دور کاری کارکنان شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد.
۳. رضایت شغلی بر دور کاری کارکنان شهرداری شیراز تأثیر معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است. همچنین، از لحاظ ماهیت همبستگی - توصیفی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه ی کارمندان شهرداری شیراز در منطقه ۱، ۲ و ۳ می باشد. برای اجرا ابتدا با اخذ مجوز لازم برای انجام پژوهش به شهرداری ها مراجعه شد. سپس لیست افراد دور کار و غیر دور کار تهیه و از بین آن ها با استفاده از اعداد تصادفی استخراج شده از کامپیوتر، تعداد ۱۵۳ نفر کارمند دور کار و غیر دور کار انتخاب شد. دوره زمانی جمع آوری داده ها و تحلیل فرضیات و دستیابی به اهداف پژوهش، تابستان ۱۴۰۰ می باشد. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش را میتوان به دو دسته کتابخانه ای و میدانی تقسیم نمود. در ارتباط با جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوعی و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه ای و در خصوص گردآوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیات پژوهش، روش میدانی (پیمایشی) مورد استفاده قرار میگیرد.

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی موددی و همکاران (۱۹۷۹) که دارای ۱۵ گویه می باشد و از سه مولفه تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی تشکیل می شود، استفاده می شود. از پرسشنامه استاندارد پ رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) دارای ۱۹ گویه می باشد و هدف آن سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان می باشد و پرسشنامه استاندارد دور کاری کارکنان که توسط سلیمان زاده (۱۳۹۰) طراحی شده که دارای ۹ گویه است. در این پرسشنامه ها از پاسخ دهنده خواسته شده که با توجه به سناریوی مطرح شده میزان موفقیت خود را با هر گویه براساس طیف لیکرت پنج گزینه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) بیان نمایند. برای این منظور از نرم افزار آموس^۱ جهت تعیین مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شد.

^۱. Amos

پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ بررسی شده که در مورد متغیر تعهد سازمانی ۰/۷۵، متغیر رضایت شغلی ۰/۸۷ و متغیر دور کاری کارکنان ۰/۹۰۸ می‌باشد، بنابراین همه متغیرهای پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردارند. همچنین روایی پرسشنامه نیز در دو بخش روایی محتوا و روایی سازه بررسی شد. روایی محتوای پرسشنامه با بهره‌گیری از نظر اساتید و متخصصان تأیید شده و روایی سازه نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که تمام شاخص‌ها از بار عاملی قابل قبولی برخوردار بودند.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تحلیل مسیر استفاده شد. از آنجائی که در این پژوهش متغیر میانجی تعهد سازمانی وجود دارد و به دنبال بررسی نقش میانجی متغیر مذکور بین متغیرهای رضایت شغلی (متغیر مستقل) و دور کاری کارکنان (متغیر وابسته) می‌باشد.

یافته‌های توصیفی

در این پژوهش، برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تحلیل مسیر استفاده شد؛ بنابراین تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو بخش ارائه گردیده است. در بخش اول از جداول برای توصیف متغیرهای مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های تحت بررسی استفاده شد و در قسمت دوم با کاربرد آزمون‌های آماری به آزمون فرضیات پژوهش اقدام گردید. خلاصه‌ای از فراوانی و درصد فراوانی مشخصه‌های جمعیت شناختی پاسخگویان نیز بیانگر این است که ۶۹/۹ درصد پاسخ دهندگان مرد و مابقی زن هستند. همچنین، ۴۷/۷ درصد از پاسخ دهندگان دارای رده سنی ۳۱ الی ۴۰ سال، ۳۴ درصد دارای رده سنی ۴۱ الی ۵۰ سال، ۱۸/۳ درصد دارای رده سنی ۵۰ سال به بالا هستند. در خصوص مقطع تحصیلی، ۳۵/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۵۸/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶/۵ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. در نهایت پس از بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی، هریک از میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه مربوط به هر کدام از متغیرهای پژوهش و ابعاد آن بررسی شد.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیرها	انحراف استاندارد	میانگین
تعهد سازمانی	۳/۹۳۸۱	۰/۴۷۹۷۷
دور کاری کارکنان	۳/۷۲۲۷	۰/۴۱۷۵۴
رضایت شغلی	۳/۹۷۹۹	۰/۳۹۸۷۸

آزمون فرضیات پژوهش

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، توزیع متغیرهای پژوهش بررسی شده است. بدین منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (S-K) استفاده گردیده است. خروجی آزمون در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	دور کاری کارکنان
حجم نمونه	۱۵۳	۱۵۳	۱۵۳
پارامترهای توزیع نرمال	میانگین	۳/۹۷۹۹	۳/۹۴۹۸
	انحراف معیار	۰/۳۹۷۸۷	۰/۳۶۵۱۲
آماره کولموگروف	۰/۹۳۰	۱/۵۲۷	۱/۴۱۳
سطح معناداری	۰/۳۵۳	۰/۱۱۹	۰/۱۳۷
نتیجه آزمون	نرمال	نرمال	نرمال

بر اساس نتایج آزمون (S-K) داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند، لذا از آزمون های پارامتریک جهت آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شده است. به این ترتیب جهت سنجش همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. خروجی ضرایب همبستگی ارتباط بین متغیرها در جدول (۳) گزارش شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	دور کاری کارکنان	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
دور کاری کارکنان	۱/۰۰۰		
رضایت شغلی	۰/۷۷۷	۱/۰۰۰	
تعهد سازمانی	۰/۸۷۲	۰/۹۵۳	۱/۰۰۰

بر اساس خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون، با توجه به اینکه ارتباط مثبت و معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد می توان ادعا کرد که بین متغیرهای پژوهش ارتباط معنادار آماری وجود دارد.

۲-۶- بررسی برازش مدل پژوهش

رای سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) و برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی همگرا (AVE) استفاده می شود.

جدول ۴: روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه گیری

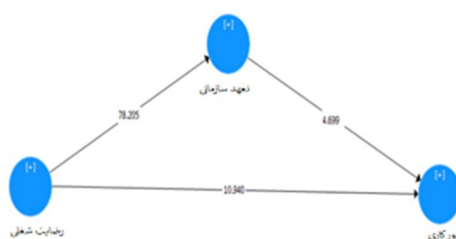
نام متغیرها	آلفای کرونباخ (Alpha)	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
دور کاری کارکنان	۰/۸۵۴	۰/۸۷۹	۰/۴۲۹
رضایت شغلی	۰/۸۴۱	۰/۸۶۵	۰/۴۸۹
تعهد سازمانی	۰/۹۴۸	۰/۹۵۳	۰/۵۰۱

همان گونه که مشاهده می شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ است که نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزارهای تحقیق می باشد. همچنین، روایی همگرا که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات خود می پردازد، از طریق متوسط واریانس استخراج شده، سنجیده می شود. همان گونه که مشاهده می شود، متوسط واریانس استخراج شده برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ است که روایی همگرای مدل را ثابت می کند و مورد تایید قرار می دهد.

تحلیل نتایج آزمون فرضیه

اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-value است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت.

جهت تأیید یا رد هر فرضیه، از مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد و اعداد معناداری استفاده خواهد شد. معیار تأیید یا رد هر فرضیه این است که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری تأیید خواهد شد. همان گونه که در نمودار زیر مشاهده می‌شود میزان ضریب آماره t برای همه فرضیه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا همه فرضیه‌ها معنادار هستند.



به منظور تحلیل تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش خلاصه نتایج در جدول زیر ارائه شده است. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، ضریب مسیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی به دور کاری کارکنان معنادار است، به این صورت که به ازای یک درصد تغییر (افزایش یا کاهش) در رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دور کاری کارکنان به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۰ درصد کاهش یا افزایش می‌یابد؛ از طرفی دیگر به ازای یک درصد تغییر (افزایش یا کاهش) رضایت شغلی، موجب کاهش یا افزایش ۰/۹۵ درصد تعهد سازمانی می‌شود؛ بنابراین هیچکدام از فرضیه‌های پژوهش رد نمی‌شود. این بدان معناست که رضایت شغلی بر دور کاری کارکنان شهرداری شیراز تأثیر دارد.

از طرف دیگر، معیار R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زا مدل است که دارای سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ است و به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معیار معیار R^2 توسط چین (۱۹۹۸) مطرح شده است که در جدول (۵) مقادیر مربوط به متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. با توجه به جدول (۵) مقادیر R^2 متغیرهای درون‌زا پژوهش همچون متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی از سطح قوی یعنی ۰/۶۷ بیشتر هستند که نشان از برازش مناسب مدل‌ها می‌باشد.

جدول ۵: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

مدل‌های مسیری	ضریب مسیر (P)	آماره t	ضریب تعیین (R^2)	نتیجه
رضایت شغلی به دور کاری کارکنان	۰/۸۰۹	۲۰/۰۵۰	۰/۶۵۵	تأیید
رضایت شغلی به تعهد سازمانی	۰/۹۵۸	۱۱۱/۶۶۰	۰/۹۱۸	تأیید
تعهد سازمانی به دور کاری کارکنان	۰/۸۷۷	۳۴/۱۹۳	۰/۷۶۹	تأیید

نتیجه‌گیری و پیشنهادات تحقیق

دور کاری نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد به سمت رویه های کاری قابل انعطاف می باشد که در حال حاضر عمومیت یافته و به چالش منحصر به فردی، برای مدیران و کارکنان تبدیل شده است. در برنامه پنجم توسعه، دور کاری به عنوان ساز و کاری جدید در شیوه انجام کار، روش سازماندهی کار و در واقع یک نوع مدیریت جدید در کشور مورد تصویب و تأکید قرار گرفت؛ بنابراین مدیران معتقدند که با دور کاری کارکنان، تلاش و تعهد سازمان جهت برآورد ساختن رضایت شغلی کارکنان بر میزان تلاش کارکنان در برآورده سازی اهداف و نیل سازمان به چشم انداز را میسر می سازد؛ بنابراین در این پژوهش سعی شد به بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری شیراز از طریق معادلات ساختاری پرداخته شود. نتایج پژوهش نشان داد ضریب تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی شهرداری شیراز، مثبت و معنادار است؛ بنابراین فرضیه اصلی اول پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد پذیرفته خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی کارکنان بر افزایش تعهد سازمانی شهرداری شیراز تأثیر دارد. این نتایج با نتایج پژوهش نزمی و گلرد (۱۳۹۵) و خلف احمد و آبری (۲۰۱۲) هم راستا است. از طرفی دیگر ضریب تأثیر تعهد سازمانی بر دور کاری کارکنان مثبت و معنادار است؛ بنابراین فرضیه اصلی دوم پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد پذیرفته خواهد شد. این بدان معناست که تعهد سازمانی بر افزایش دور کاری کارکنان شهرداری شیراز تأثیر دارد. این نتایج با نتایج پژوهش شعبانی و همکاران (۱۳۹۵) هم راستا است. در نهایت رضایت شغلی بر دور کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار است؛ بنابراین فرضیه اصلی سوم پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد پذیرفته خواهد شد.

با توجه به نتایج می توان استنباط کرد که تعهد سازمانی، تأثیر میانجی بین رضایت شغلی و دور کاری دارد در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی را بر تعهد سازمانی منعکس می کند که به نوبه خود رابطه متناسب معناداری را با اهداف دورکاری نشان می دهد. این نتیجه گیری توجه سازندگان استراتژی سازمانها را به سمت افزایش همبستگی رفتاری نیروی کار، یعنی قصد دور کاری برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی را جلب می کند. این امر هم در بررسی مقالات و هم در یافته های مطالعه حاضر مشهود است. همچنین با توجه به همه گیری کنونی کرونا، نیروی کار موظف است در پی دور کاری برای ایجاد درآمد باشد؛ بنابراین دور کاری در زمان تعطیلی های مکرر، یک پشتیبان ایمن اقتصادی برای کارکنان شهرداری محسوب می شود.

از سوی دیگر این پژوهش پس از جمع آوری داده ها از یک نمونه محدودی از کارکنان شهرداری شیراز انجام شد، بنابراین نتایج باید قبل از تعمیم به جمعیت بیشتر با دقت درک شوند. همچنین سایر روابط کاری و رفتاری همراه با گنجاندن تأثیرات بالاتر مانند چندین واسطه و تعدیل می تواند برای درک بهتر اهداف دور کاری کارکنان مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

ابراهیم نژاد، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۳(۵۲)، ۱۵۷-۱۸۲.

خیراندیش، مهدی و عسگری، ناصر (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی چالش های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره وری دورکاری در سازمان های دولتی. مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، ۱۴(۵۲)، ۹۷-۱۱۶.

سخایی، شیوا، شفیع آبادی، عبدالله و فرح بخش، کیومرث (۱۳۹۳). بررسی رضایت شغلی و بهره وری شغلی کارکنان دور کار و غیر دورکار بر حسب نوع عضویت کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی. فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۵ (۲۰)، ۸۲-۹۴.

شعبانی، احمد، رحیمی، زهرا، رجایی پور، سعید و محمدی استانی، مرتضی (۱۳۹۵). بررسی رابطه تمایل به دورکاری و تعهد سازمانی در میان کتابداران دانشگاه های دولتی شهر اصفهان. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۶ (۱)، ۲۸۳-۳۰۵.

عابدی کوشکی، سارا، زین آبادی، حسن رضا، نوه ابراهیم، عبدالرحیم و جعفرنژاد، احد (۱۳۹۴). بررسی نقش رضایت شغلی در تعهد سازمانی در یک سازمان آموزشی. ۳۲، ۲۹-۳۸.

علی پور، شهلا و وحدت، داود (۱۳۹۵). دورکاری در سازمان با یک رویکرد مقایسه ای اجرا بین ایران و دو نمونه از کشورهای غربی (فرانسه، امریکا)، اولین کنفرانس ملی مدل ها و تکنیک های کمی در مدیریت، تهران.

غواصی، عبدالرحمن (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری های استان هرمزگان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه هرمزگان - دانشکده مدیریت.

نزیمی، یاسمن و گلرد، پروانه (۱۳۹۵). تاثیر حمایت ادارک شده بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی شهرداری تهران)، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39

Azim, M. T. (2016). Corporate social responsibility and employee behavior: Mediating role of organizational commitment. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 18(60).

Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 471.

James., A. Roberts Meredith E. David (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 29, 1-8.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.

Konovsky, M., & Pugh, D. S. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669

Lawson, R.B., & shen. Z. (2005). *organazational psychology foundation & application*. oxford University press.

Molm, L. D., & Cook, K. S. (1995). Social exchange and social networks. In K. S. Cook, G. A. Fine, & J. S. House (Eds.), *Sociological perspectives on social psychology* (pp. 209-235). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement [IES Report n. 408] Retrieved from. Brighton: Institute for Employment Studies

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Shilpi., S, Saraf Pavan., K. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises", *International Journal of Public Sector Management*, 31 (2), 184-206,

Investigating the effect of mediating the role of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and staff turnover in Shiraz municipalities

Mehdi Behesht Ayein¹

Date of Receipt: 2021/10/07 Date of Issue: 2021/10/28

ABSTRACT

Today, at the beginning of the third millennium, with a new meaning of work that has a different meaning from the word twentieth century, teleworking, which is in fact the starting point from standard working conditions, is traditional towards flexible procedures due to the use of information and communication technology. We are facing a new solution to achieve the goals of the organization and meet the needs of human resources. The purpose of this study was to investigate the mediating role of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and employee turnover in Shiraz municipalities. Which is descriptive-correlation in terms of applied result and in terms of purpose? The statistical population of this study is telecommuting employees of Shiraz municipalities. A total of 250 survey questionnaires were distributed to specialists working in Shiraz municipalities 1, 2 and 3. After removing inappropriate answers, 64%, ie only 161 people, were considered suitable for this study. Factor analysis and modeling of structural equations and PLS software have been used to analyze the data of research hypotheses. The results of hypothesis testing showed that organizational commitment has a mediating effect on the relationship between job satisfaction and dual goals. While job satisfaction has a very positive effect on organizational commitment. In addition, organizational commitment shows a significant relationship with employee turnover.

Keywords

Job satisfaction, organizational commitment, work distance

1. Program and budget expert of Darab Municipality (Fars province).