

رابطه شیفتگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی

DOR : [20.1001.1.23453915.1403.13.3.3.8](https://doi.org/10.1001.1.23453915.1403.13.3.3.8)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۷

اصغر اصغرزاده^۱، محسن گل سرخ حق^۲، سجاد فرهنگ^{۳*}

۱- استادیار، پژوهشکده سرمایه اجتماعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

۲- دکترای مدیریت راهبردی دفاعی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

۳- استادیار، گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران (farhangsajjad@yhoo.com)

چکیده

تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنان برای ادامه کار در شرایط دشوار و نیز تنش و فشارهای مرتبط با کار است. لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه شیفتگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی انتخاب شد. نوع پژوهش کاربردی و به روش توصیفی پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد آلن و مایر (۱۹۹۰) برای سنجش تعهد سازمانی و همچنین از پرسشنامه باکر (۲۰۰۸) برای سنجش شیفتگی کاری استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید خبرگان و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از حد استاندارد ۰/۷ برای متغیرها محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار آماری SPSS24 و آزمون پیرسون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد تمامی فرضیه‌ها با شدت رابطه قوی و اطمینان ۰/۹۹ تأیید شد و فرضیه اصلی رابطه بین شیفتگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: شیفتگی مرتبط با کار، تعهد سازمانی، گسست نسلی، دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا

The Relationship between Work-Related Fascination and Organizational Commitment of Aja Officer University Students in the Generation Gap Crisis

Asghar Asgharzadeh¹, Mohsen Gol Sorekh Haq², Sajjad Farhang^{*3}

1. Assist. Prof., Social Capital Research Institute, Commandery University and Aja Headquarters, Tehran, Iran.

2. PhD. in Strategic Defense Management, Supreme National Defense University, Tehran, Iran.

3. Assist. Prof., Dept. of Social Sciences, Faculty of Command and Management, Imam Ali University (AS), Tehran, Iran. (Corresponding Author: farhangsajjad@yhoo.com)

Abstract

Organizational commitment is a strong source of motivation to strengthen the performance of employees and to convince them to continue working in difficult conditions as well as work-related tensions and pressures. Therefore, this study was chosen with the aim of investigating the relationship between work-related fascination and organizational commitment of Aja officer university students. The type of research is applied and descriptive survey method. To collect data, the standard questionnaire of Allen and Mayer (2013) was used to measure organizational commitment, as well as Bakker's questionnaire (2008) was used to measure work enthusiasm. The validity of the questionnaires was confirmed by experts and their reliability was also calculated using Cronbach's alpha coefficient higher than the standard limit of 0.7 for the variables. Spss24 statistical software and Pearson's test were used to analyze the data. The findings of the research showed that all hypotheses were confirmed with strong relationship intensity and confidence of 0.99, and the main hypothesis of the relationship between work-related fascination and organizational commitment of Aja officer university students has a significant relationship.

Keywords: Work-Related Fascination, Organizational Commitment, Generation Gap, Aja Officer University Students.

۴۰

شماره ۲۷

پاییز ۱۴۰۲

فصلنامه علمی

و پژوهشی



اشتقاق در محل کار به عنوان میزان حضور و توجه روان‌شناختی کارکنان و استفاده از حداکثر توانمندی‌های جسمانی، شناختی و هیجانی خود برای ایفای نقش‌های شغلی تعریف می‌شود. اشتقاق شغلی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی و افزایش تعهد سازمانی [۱] و موفقیت سازمانی و عملکرد شغلی [۲] موفقیت محسوب می‌شود. بقای هر سازمانی به شناخت نیازها و خواسته‌ها انگیزه‌ها و عواملی همچون رضایت شغلی روحیه کارمندان و نیز اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب در ایجاد هماهنگی بین اهداف فردی (رضایت شغلی و اهداف سازمانی) به عنوان مهم‌ترین گام در راستای کارایی و اثربخشی سازمان‌ها است [۳].

افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا هستند بر این باورند که کار در سازمان برای آنان مهم است و با ارزش‌های سازمانی‌شان موافق هستند، خود را به عنوان بخشی از سازمان حس می‌کنند، در انجام وظایف محول شده ثابت‌قدم هستند و تجارب کاری مهم را در راستای رفاه خود و سازمانشان کسب می‌کنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنان برای ادامه کار در شرایط دشوار و نیز تنش و فشارهای مرتبط با کار است [۴]. از این‌رو، امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنان و حتی وظایف فرا نقشی توسط منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها است و آنان سعی می‌کنند به‌عنوان مختلف در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان تلاش نمایند [۵].

نیروی انسانی، در صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثر داشته باشد که دارای انگیزه مناسب، روحیه مناسب و علاقه و دل‌بستگی به شغل و تعهد سازمانی بالایی باشد. دل‌بستگی شغلی و تعهد

سازمانی، جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دارا است؛ زیرا این ساختار می‌تواند در راستای پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده، نظیر ترک شغل، تأخیر در حضور به موقع در محل کار، کم‌کاری، غیبت و به عبارتی بیگانگی از کار مؤثر باشد و بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد؛ بنابراین، لازم است، برای شناخت بهتر وضع موجود، از نظر فرهنگ و اخلاق کار و به‌طور مشخص دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن‌ها مطالعاتی صورت گیرد [۶].

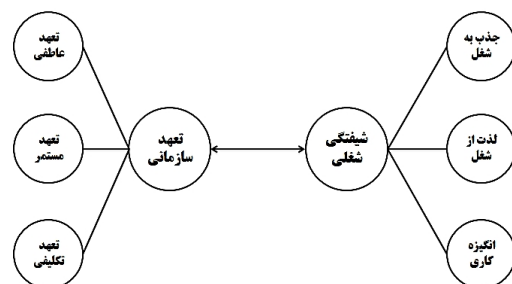
ارتش از جمله سازمان‌های نظامی است که با توجه به نوع مأموریت و با محوریت منابع انسانی خود به کارکنانی با انگیزه نیاز دارد. تمامی کارکنان ارتش به‌ویژه فرماندهان در سطوح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی، باید دارای انگیزه و نگرش مثبت در حیطه مسئولیت‌های خود باشند تا مأموریت‌های محوله را هم در حوزه کلان فرماندهی و هم در حوزه عملیاتی و تاکتیکی در حد مطلوبی انجام دهند.

تعهد سازمانی در دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا که در آینده نزدیک از فرماندهان و مدیران در سطوح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی را تشکیل خواهند داد از مسائلی مهمی است که در این سازمان مورد بحث است؛ بنابراین نگاه جزئی در این حوزه، عملاً غیرممکن است و اثربخشی هریک از زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی در گرو برقراری ارتباط منطقی و تعامل هم‌افزا با سایر زیرسیستم‌های منابع انسانی است. از طرفی برخی تعارض‌ها در نظام ارزش‌های جوانان با بزرگسالان (دانشجویان و فرماندهان) به وجود آمده است. در کنار فناوری ارتباطی تحولات فنی و جمعیتی نیز طی قرن ۱۹ و ۲۰ دنیا را درنوردید. از جمله تسریع در روند صنعتی شدن کشورها و به تبع آن گسترش هر چه بیشتر

شهرها، افزایش مهاجرت روستاها به شهرها انقلاب‌های سیاسی و اجتماعی و جریان توسعه و نوسازی کشورهای جهان آثار و پیامدهای خاص را در عرصه‌های مختلف داشته است. این عوامل در کنار عواملی دیگر مانند تفاوت در ارزش‌ها، انتظارات و زمینه‌های اولیه اجتماعی شدن والدین و فرزندان باعث شده که نسل جوان، حاضر به پذیرش اقتدارگرایی گروه‌های اجتماعی (ویژگی یگان‌های نظامی) و والدین و نیز ارزش‌ها، الگوها و قواعد رفتاری آن‌ها نشود. حاصل این فرآیند باعث به وجود آمدن پدیده گشت که از آن به‌عنوان گسست نسلی تعبیر می‌شود [۷].

اگر این مسائل شناسایی نشوند، جهت‌گیری‌های منابع انسانی در آینده مشخص نمی‌شود و چه‌بسا شیفتگی شغلی در ارتش جمهوری اسلامی ایران در داخل و جامعه دچار مشکل شده و سازمان در جذب و حتی در انجام مأموریت دچار مشکل خواهد بود.

لذا بر اساس پرسشنامه استاندارد آلن و مایر (۱۹۹۰) [۸] برای سنجش تعهد سازمانی و همچنین از پرسشنامه باکر (۲۰۰۸) [۹] برای سنجش شیفتگی کاری استفاده شد که مدل نظری آن به شکل زیر است..



شکل ۱- مدل نظری تحقیق

۲- سؤال تحقیق

هدف از اجرای تحقیق حاضر یافتن پاسخ مناسب برای پرسش‌های زیر است:

چه رابطه‌ای بین شیفتگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا

در بحران گسست نسلی وجود دارد؟

۲-۱- فرضیه‌های تحقیق

۱- بین جذابیت شغل و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین جذابیت شغل و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۳- بین جذابیت شغل و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۴- بین لذت شغلی و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۵- بین لذت شغلی و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۶- بین لذت شغلی و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۷- بین انگیزه شغلی و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۸- بین انگیزه شغلی و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۹- بین انگیزه شغلی و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۲-۲- ادبیات تحقیق

۲-۲-۱- شیفتگی مرتبط با کار

شیفتگی برای اولین بار توسط پروفیسور سیکترنت میهالی توصیف شد. او تجربه شیفتگی را در مرکز روانشناسی مثبت قرار داد و آن را به‌عنوان حالتی

از هشیاری تعریف کرد که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت غرق می‌شود، به طوری که در آن حال هیچ چیز دیگر مهم به نظر نمی‌رسد. این تجربه به خودی خود، بسیار لذت‌بخش بوده و باعث می‌شود افراد با وجود هزینه‌ی زیاد، فقط به خاطر خود فعالیت در آن درگیر شوند. لذت حاصل از فعالیت، انگیزش درونی برای انجام فعالیت و درگیری کامل در فعالیت از جنبه‌های مهم تجربه‌ی شیفتگی می‌باشند [۱۰].

۲-۲-۲- تعهد سازمانی

به زبان ساده تعهد سازمانی، تعلق‌خاطری است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می‌کند [۱۱]. الن و مایر در دهه‌ی ۹۰ میلادی، یک نظریه‌ی تحلیلی برای تعهد سازمانی بیان کردند و آن را به سه بخش قابل‌تعریف تجزیه کردند: تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی مستمر و تعهد سازمانی هنجاری. تعهد عاطفی دل‌بستگی احساسی کارکنان به ارزش‌های سازمانی است که در آن کار می‌کند، یعنی اینکه فرد تا چه اندازه به سازمان علاقه دارد. تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه‌ی همکاری با همان سازمان است؛ و تعهد هنجاری با التزام و مسئولیت‌پذیری سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند.

۲-۲-۳- گسست نسلی

به‌طور کلی در دوره جدید و ظهور مدرنیسم، عرصه فکر و کنش انسان‌ها بسیار تغییر کرده و مدرنیسم توانسته است سیطره همه جنبه‌ای بر زندگی انسان‌ها پیدا کند. این تحولات به حدی فراگیر و ناگهانی بوده که به فاصله عمیق میان نسل‌های جدید و گذشته گشته است؛ بنابراین دور شدن تدریجی دو یا سه نسل پیاپی از یکدیگر

از حیث جغرافیایی، عاطفی - فکری و ارزشی وضعیت جدیدی را ایجاد می‌کند که به آن شکاف نسلی می‌گویند [۱۲].

۲-۲-۴- دانشگاه افسری امام علی (ع)؛

دانشگاه افسری با نام قدیمی مدرسه صاحب‌منصبی از قدیمی‌ترین مراکز آموزش عالی در سطح کشور است که توسط سردار سپه و در اجرای بند ج ماده ۵ حکم قشونی در ۱۴ آذرماه سال ۱۳۰۰ تشکیل شد. وی با الگوبرداری از مدرسه نظامی سن سیر فرانسه^۱ و با ادغام تجهیزات آموزشی موجود در مدرسه صاحب‌منصبی قزاق‌خانه، مدرسه صاحب‌منصبان ژاندارمری و مدرسه نظام مشیرالدوله آن را تأسیس نمود. مدرسه صاحب‌منصبی از سال ۱۳۱۴ به دانشکده افسری تغییر نام داد و با بهره‌گیری از استادان ایرانی و خارجی به آموزش کلاسیک و نوین افسران نیروهای سه‌گانه و نوپای ارتش شاهنشاهی با محوریت نیروی زمینی در رشته‌های پیاده، سواره، توپخانه و بعدها مهندسی و اردونانس پرداخت. دوره آموزش در دانشکده افسری ابتدا دو سال بود و دانشجویان در سال اول دروس عمومی نظامی و از سال دوم با تعیین رشته، دروس تخصصی مربوطه را فرا می‌گرفتند. با توسعه فعالیت‌های آموزشی مدت دوره به سه سال افزایش و این مرکز در قالب پنج دانشکده و گروه زبان‌های خارجی از سال ۱۳۶۷ به دانشگاه افسری و در سال ۱۳۷۵ با اخذ مجوز از فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) با توسعه ساختار و فعالیت‌های آموزشی به دانشگاه افسری امام علی (ع) تغییر نام داد. هم‌اکنون دانشگاه افسری امام علی (ع) نزاجا دارای چهار دانشکده و یک مرکز مطالعات است. این دانشگاه مأموریت دارد در مسیر ایجاد و اشاعه تمدن اسلامی، آموزش و

¹ San Sir Military School

تربیت فرماندهان و مدیران انقلابی مورد نیاز ارتش جمهوری اسلامی معنویت محور در تراز تمدن اسلامی، مؤمن و متقی، متعهد و متخصص، مخلص، شجاع و طالب اقدام، برخوردار از جسم و ذهن چابک در تحلیل و توانمند در حل مسئله، خطرپذیر و با اراده، وظیفه‌شناس و صبور، مقاوم و مجاهد، با رویکردی خلاق و متعهد به یادگیری مستمر متناسب با جایگاه مورد انتظار از دانشگاه در عصر ظهور است [۱۳].

۲-۵- دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع)

دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) شامل افرادی می‌شود که از میان داوطلبان دیپلمه و پس از موفقیت در آزمون‌های علمی، ورزشی و عقیدتی در مقطع کارشناسی پذیرفته می‌شوند. دانشجویان این دانشگاه از بدو ورود، استخدام و دارای حقوق و مزایا می‌باشند و پس از گذراندن ۶ ترم تحصیلی که ۵ ترم دروس علمی مصوب وزارت علوم به صورت فشرده‌تر و تعداد واحد بیشتر در طول ترم نسبت به سایر دانشگاه‌ها و یک ترم نظامی و همچنین گذراندن دوره‌ها و آموزش‌های سخت و طاقت‌فرسای رزم در کوهستان، رزم در کویر، رزم در جنگل و رزم در برف و سرمای شدید، دوره تکاور و دوره رزم در شرایط ویژه (عملیات ویژه/ردشو) و زندگی در شرایط سخت پس از دانش‌آموختگی به درجه ستوان دومی نائل شده و به مراکز آموزشی رسته‌ای برای گذراندن دوره مقدماتی رسته‌ای و ادامه خدمت معرفی می‌شوند [۱۴].

۲-۶- پیشینه تحقیق

موسوی جراحی، مهرداد و عزیزی (۱۳۹۸) [۱۵]، در تحقیقی با عنوان بررسی گردش شغلی با توجه به ویژگی خودشیفتگی نهفته افراد بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند

که رابطه معناداری میان خودشیفتگی نهفته افراد و رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

تحقیقات می‌پر و الن (۱۹۹۷)؛ کولین، (۲۰۰۳) به نقل از اددای و پاروتیاح (۲۰۰۶) [۱۶] نشان دادند که رابطه مثبتی بین تعهد سازمانی و شیفتگی شغلی وجود دارد. عموماً فرض بر این است که شیفتگی شغلی به تعهد سازمانی منجر خواهد شد. این فرض بر پایه این منطق قرار دارد که اگر کارکنان از کارشان بیشتر راضی باشند، احتمال زیادی وجود خواهد داشت که دل‌بستگی ضروری به سازمان برای رشد تعهد قوی‌تر را توسعه دهند. بعلاوه ریتون (۲۰۰۶) [۱۷] بحث می‌کند که ترتیب علی بین شیفتگی شغلی و تعهد سازمانی ممکن است ضرورتاً آن‌طور که به طور سنتی فرض شده است، نباشد. یک کارمند ممکن است به یک سازمان متعهد باشد چون ارزش‌های سازمانی منعکس شده در فرهنگ شرکت را به رسمیت می‌شناسد. چنین دل‌بستگی به سازمان ممکن است به شغل نیز نفوذ کند و به شیفتگی شغلی بالای آن‌ها مربوط باشد. برعکس، کارکنانی که کمتر به سازمانشان متعهد هستند بعید است از شغلشان راضی تر باشند [۱۸].

رابطه مثبت بین شیفتگی شغلی و تعهد سازمانی مکرراً به وسیله تحقیقات گزارش شده است و پیوند رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیچیده است و روشن نیست که آیا شیفتگی پیش‌درآمد تعهد است یا تعهد سطح رضایت شخص را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگرچه موضوعات مرتبط با شیفتگی شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان در انواع سازمان‌ها به طور جامعی مورد تحقیق قرار گرفته، تعداد کمی از این مطالعات در سازمان پلیس صورت گرفته است.

۳- روش‌شناسی پژوهش

۳-۱- ابزار و روش



جدول ۱- حجم جامعه و نمونه آماری

نمونه	جامعه	رسته کارکنان جدیدالورود
۱۹۷	۱۹۰۴	دانشگاه افسری امام علی (ع)
۴۴	۴۲۵	دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)
۶۴	۶۲۵	دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری
۴۰	۳۸۴	دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)
۳۴۵	۳۳۳۸	جمع

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱- روایی و پایایی

در این تحقیق برای محاسبه روایی از صاحب‌نظران با علم و تجربه کافی در سازمان پلیس استفاده شد و سؤالات در اختیار آن‌ها قرار گرفت تا میزان شفافیت و قابل‌سنجش بودن متغیرها توسط شاخص‌ها بررسی شود که در نهایت با اعمال اصلاحاتی در شاخص‌ها روایی مورد تأیید قرار گرفت.

برای سنجش پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS24 استفاده شد و با توجه به اینکه مقادیر به‌دست‌آمده از داده‌ها بیشتر از ۰/۷ است، لذا پایایی متغیرها نیز مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲- ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ
جذابیت شغل	۰/۸۴۲
لذت از شغل	۰/۷۹۶
انگیزه کاری	۰/۸۳۱
تعهد عاطفی	۰/۸۱۲
تعهد مستمر	۰/۷۶۴
تعهد تکلیفی	۰/۸۵۴

۴-۲- آزمون چولگی و کشیدگی

برای تعیین نرمالیتت بودن یا نبودن داده‌های

تحقیق حاضر از لحاظ هدف و ماهیت مسئله مورد بررسی، کاربردی و از لحاظ روش تحقیق نیز توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در سال ۱۴۰۳ است و فراوانی جامعه و نمونه آماری در جدول شماره ۱ موجود است.

از ویژگی‌های جامعه آماری کارکنانی را شامل می‌شد که برای طی دوره جذب دانشگاه‌های افسری آجا شده، دارای تحصیلات دیپلم و از نظر جنسیت مرد بودند. دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا و نمونه آماری شامل ۳۴۵ نفر بودند که نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای، متناسب انتخاب و تعداد ۳۴۵ پرسشنامه که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم‌شده بود در تحلیل استفاده شد.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

در این فرمول داریم:

حجم جامعه آماری N=3338

احتمال نسبت برخورداری از صفت مورد نظر

$$p=0.5$$

احتمال نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر

$$q=0.5$$

دقت احتمالی مطلوب (نصف فاصله اطمینان)

$$d=0.05$$

درجه یا ضریب اطمینان ۹۵ درصد t=1.96

$$n = \frac{\frac{1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{0/5^2}}{1 + \frac{1}{3338} \left(\frac{1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{0/5^2} - 1 \right)} \cong 345$$

نمونه‌گیری نیز روش تصادفی طبقه‌ای، متناسب انتخاب و تعداد ۳۲۷ پرسشنامه از ۳۴۵ پرسشنامه که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده بودند در تحلیل استفاده شد و باقی پرسشنامه‌ها به علت انحراف معیار کمتر از ۰/۳ به‌عنوان داده‌های پرت شناخته شده و از ارزیابی خارج شدند.

۴۵

شماره ۲۷

پاییز ۱۴۰۳

فصلنامه علمی و پژوهشی



گردآوری شده از نمونه آماری از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده می‌شود. مقادیر این آزمون اگر در بازه $+3$ و -3 قرار گیرد نرمال و در غیر این صورت می‌بایست از آزمون‌های نا پارامتریک استفاده شود. با توجه به مقادیر به دست آمده چون این مقادیر کوچک‌تر از بازه تعیین شده است، لذا از آزمون پارامتریک پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده می‌شود.

جدول ۳- آزمون چولگی و کشیدگی

متغیر	چولگی	کشیدگی
جذابیت شغل	-۱/۶۳۲	۱/۰۵۱
لذت از شغل	-۱/۵۲۴	۰/۵۰۲
انگیزه کاری	-۱/۴۷۷	۰/۵۰۵
تعهد عاطفی	-۱/۷۱۳	۱/۲۰۲
تعهد مستمر	-۱/۶۷۳	۱/۱۹۱
تعهد تکلیفی	-۱/۴۴۷	۰/۲۷۰

۳-۴- آزمون پیرسون و فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: بین جذابیت شغل و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

این فرضیه به وسیله ۴ سؤال مربوط به جذابیت شغل و ۸ سؤال مربوط به تعهد عاطفی اندازه‌گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده از آزمون فرضیه $(R=0/989)$ و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده $(P=0/000)$ کوچک‌تر از $(\alpha=0/05)$ است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین جذابیت شغل و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین جذابیت شغل و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

این فرضیه به وسیله ۴ سؤال مربوط به

جذابیت شغل و ۸ سؤال مربوط به تعهد مستمر اندازه‌گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده از آزمون فرضیه $(R=0/997)$ و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده $(P=0/000)$ کوچک‌تر از $(\alpha=0/05)$ است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین جذابیت شغل و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین جذابیت شغل و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

این فرضیه به وسیله ۴ سؤال مربوط به جذابیت شغل و ۸ سؤال مربوط به تعهد تکلیفی اندازه‌گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده از آزمون فرضیه $(R=0/978)$ و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده $(P=0/000)$ کوچک‌تر از $(\alpha=0/05)$ است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین جذابیت شغل و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین لذت شغلی و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

این فرضیه به وسیله ۴ سؤال مربوط به لذت شغلی و ۸ سؤال مربوط به تعهد عاطفی اندازه‌گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده از آزمون فرضیه $(R=0/989)$ و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده $(P=0/000)$ کوچک‌تر از $(\alpha=0/05)$ است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین لذت شغلی و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴- آزمون پیرسون

		جذابیت شغل	لذت از شغل	انگیزه کاری	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد تکلیفی
جذابیت شغل	Pearson Correlation	1	.980**	.990**	.989**	.997**	.978**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164
لذت از شغل	Pearson Correlation	.980**	1	.983**	.989**	.984**	.995**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164
انگیزه کاری	Pearson Correlation	.990**	.983**	1	.977**	.991**	.991**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164
تعهد عاطفی	Pearson Correlation	.989**	.989**	.977**	1	.992**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164
تعهد مستمر	Pearson Correlation	.997**	.984**	.991**	.992**	1	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	164	164	164	164	164	164
تعهد تکلیفی	Pearson Correlation	.978**	.995**	.991**	.980**	.982**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	164	164	164	164	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

این فرضیه به وسیله ۴ سؤال مربوط به لذت شغلی و ۸ سؤال مربوط به تعهد تکلیفی اندازه گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده از آزمون فرضیه ($R=0/995$) و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده ($P=0/000$) کوچک تر از ($\alpha=0/05$) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت که بین لذت شغلی و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین انگیزه شغلی و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

این فرضیه به وسیله ۵ سؤال مربوط به انگیزه شغلی و ۸ سؤال مربوط به تعهد عاطفی

فرضیه پنجم: بین لذت شغلی و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد. این فرضیه به وسیله ۴ سؤال مربوط به لذت شغلی و ۸ سؤال مربوط به تعهد عاطفی اندازه گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده از آزمون فرضیه ($R=0/984$) و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده ($P=0/000$) کوچک تر از ($\alpha=0/05$) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت که بین لذت شغلی و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ششم: بین لذت شغلی و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

اندازه‌گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده از آزمون پیرسون ($R=0/997$) و با توجه به اینکه سطح معناداری به‌دست‌آمده ($P=0/000$) کوچک‌تر از ($\alpha=0/05$) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین انگیزه شغلی و تعهد عاطفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه هشتم: بین انگیزه شغلی و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

این فرضیه به‌وسیله ۵ سؤال مربوط به انگیزه شغلی و ۸ سؤال مربوط به تعهد مستمر اندازه‌گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده از آزمون پیرسون ($R=0/991$) و با توجه به اینکه سطح معناداری به‌دست‌آمده ($P=0/000$) کوچک‌تر از ($\alpha=0/05$) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین انگیزه شغلی و تعهد مستمر دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه نهم: بین انگیزه شغلی و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

این فرضیه به‌وسیله ۵ سؤال مربوط به انگیزه شغلی و ۸ سؤال مربوط به تعهد تکلیفی اندازه‌گیری شده است و با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده از آزمون پیرسون ($R=0/991$) و با توجه به اینکه سطح معناداری به‌دست‌آمده ($P=0/000$) کوچک‌تر از ($\alpha=0/05$) است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین انگیزه شغلی و تعهد تکلیفی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی رابطه معنادار وجود دارد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

مفهوم شیفتگی در کار باکر، از جمله موضوعات جدید و مورد توجه پژوهشگران علوم اجتماعی مثبت نگر است. با توجه به روزآمد بودن مفهوم شیفتگی کاری و تأثیرات فراوان آن در ایجاد انگیزه‌های مثبت شغلی، رضایت شغلی و تعهد شغلی، هدف پژوهش حاضر به بررسی رابطه شیفتگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در بحران گسست نسلی بود و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین شیفتگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی در بحران گسست نسلی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

همان‌طور که در مقاله حاضر اشاره شد، مفهوم تعهد سازمانی بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. مطالعات انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان‌ها در پی خواهد داشت که فرماندهان و مدیران ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز می‌توانند با به‌کارگیری عوامل مؤثر بر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند شوند. مهم‌ترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان که بر روی عملکرد سازمان مؤثرند عبارت‌اند از: افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، اشتیاق شغلی، روحیه کارکنان، موفقیت سازمانی در رسیدن به اهداف که این نتیجه همسو با پژوهش‌های ساکس (۲۰۰۹) [۱۶]، ریچمن (۲۰۰۹) [۱۷]، رمزگویان و حسن‌پور (۱۳۹۲) [۳]، دژبانی (۱۳۹۴) [۴]، موسوی جراحی و عزیز (۱۳۹۸) [۱۲]، اددای و پاروتیاح (۲۰۰۶) [۱۳]، ریتون (۲۰۰۶) [۱۴]، است.

۶- پیشنهادها

از آنجاکه دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا در آینده به‌عنوان فرمانده بار کاری بالایی را تجربه



پرسشنامه‌ها، خالی از سوگیری نیست.

۷- منابع

1. Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
2. Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2021, June). Motivation and job performance: human capital as a key factor for organizational success. In *Congress in Sustainability, Energy and City* (pp. 123-133). Cham: Springer International Publishing.
- ۳- حسینی نیا، غلامحسین، بختیاری، مرضیه. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت بحران در راستای تاب‌آوری کسب‌وکارها، مبتنی بر نقش‌های حاکمیتی و سازمانی (در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹). مدیریت بحران، ۱۰ (ویژه‌نامه کرونا)، ۸۵-۱۰۳.
4. Ramsgovian, G., Hassanpour, Kavos. (2012), investigating the relationship between commitment and employee performance in the Ministry of Economy and Finance, *Economic Magazine*, (3 and 4), 33-48.
5. Dezhbani, A. (2014), Investigating factors affecting the organizational commitment of Naja employees, specialized scientific quarterly of police knowledge of the capital police, (25), 75-96.
- ۶- فرهنگ، سجاد، قنبری سالطه، وحید. (۱۴۰۳). اثربخشی آموزش تاب‌آوری روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی، سازگاری و کنترل خشم دانشجویان دانشگاه امام علی (ع). مدیریت بحران، ۱۱(۳)، ۹۰-۱۱۶.
7. Moqtadaei, A., Taheri, S., Malek, Yahya. (2018). Cultural policy and generation gap management in Iran. *Scientific Quarterly of Intercultural Studies*, 13(34), 113-141.
8. Allen, N. J, Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1, 76-87.
9. Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the wolf. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414.
10. Fullaga C, Kelloway E. Flow at work: an experience sampling aporach. *J Occup Organ Psychol*. 2009;82(1):595-615.
11. Bagheri, M., Tolai, Ruholah. (2009), investigating the effect of organizational commitment on the performance of organizations, *Police Human Development* (30): 73-96.
12. Aggarwal, M., Rawat, M. S., Singh, S., Srivastava, S., & Gauba, P. (2017). Generation gap: An emerging issue of society. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*, 4(9), 973-983.

خواهند کرد، پیشنهاد می‌شود برای ایجاد انگیزه کارکنان به مسئله شور و شوق آن‌ها در حین خدمت توجه نشان دهند؛ زیرا با افزایش شور و شوق کاری در آن‌ها باعلاقه‌ی بیشتری به کار خود نشان می‌دهند و تعهد بالایی را نشان می‌دهند که به عملکرد بالای سازمانی علی‌رغم بحران گسست نسلی منجر می‌شود. در این راستا پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

- معرفی چشم‌اندازی از سازمان که منافع فردی در آن گنجانده شده و تعلق خاطر را در این کارکنان فراهم آورد.
 - اجازه طرح ایده‌های جدید
 - تخصیص پاداش از طرف سازمان به دانشجویان شیفته
 - حل مسائل و مشکلات سازمان به ایجاد گروه‌های کاری و بها دهی به نظرات ارائه‌شده.
 - آگاه کردن کارکنان از نقش‌شان در فرآیند موفقیت سازمان
 - دخالت دادن دانشجویان در تصمیم‌گیری
 - تأکید بر مهارت‌های مدیریت مانند رهبری، مربیگری و تیم سازی به اندازه مهارت‌های کار
 - فرصت دادن به دانشجویان برای کار کردن روی موقعیت‌های چالشی
 - ایجاد فرصت‌هایی برای بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان
- در تعمیم نتایج نیز لازم است به محدودیت‌های زیر توجه شود. محدودیت اول، از آنجاکه روش پژوهش از نوع همبستگی است امکان رابطه علت و معلولی وجود ندارد. محدودیت دوم، نمونه این پژوهش را آقایان تشکیل داده‌اند، لذا در تعمیم این نتایج به خانم‌ها و سازمان‌های دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. سوم، در این پژوهش به‌منظور سنجش متغیرها از پرسشنامه خود گزارش‌دهی استفاده شده است. لذا با وجود کنترل دقیق

13. Asgharzadeh, A., Sadate, J., & Golsorkh Hagh, M. (2024). The application of Gardner's theory in improving the military branch of students of Imam Ali University. *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 24(93), 155-182. doi: 10.22034/iamu.2024.2018382.2993
14. Mousavi Jahreh, Mehrdad, and Azizi, Amir. (2018). Examining job turnover according to the characteristics of people's latent self-infatuation on job satisfaction and organizational commitment. *Shabak*, 5(3 (series 42)), 40-55.
15. Addae, H. M. Parboteeah, K. P. (2006). Organizational Information, Organizational Commitment and Intention to Quit, *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol 6(3): 343-359.
16. Rayton, B.A. (2006) 'Examining the Interconnection of Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Application of the Bivariate Probit Model', *The International Journal of Human Resources Management* 17(1):139-54.
17. Cetin, M. (2006) 'The Relationship between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics', *Journal of American Academy of Business* 8(1):78-88.
18. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
19. Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, 49, 36-39.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

۵۰

شماره ۲۷

پاییز ۱۴۰۲

فصلنامه علمی

و پژوهشی



رابطه شایستگی مرتبط با کار و تعهد سازمانی دانشجویان دانشگاه‌های
افسری آجا در تهران گسست نسبی / اصغر اصغرزاده، محسن گل سرخ
حق، سجاد فرهنگ