

عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین عوامل انگیزش شغلی با میزان تعهد سازمانی بین کارکنان بانک مهر اقتصاد خراسان شمالی در سال 1391

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 6

نویسندگان:

زینب عضدی - دانش اموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد گروه مدیریت آموزشی بجنورد ایران

محبوبه سلیمان پورعمران - استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد بجنورد ایران

خلاصه مقاله:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین عوامل انگیزش شغلی با تعهد سازمانی بین کارکنان بانک مهر اقتصاد خراسان شمالی در سال 93 می باشد. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش از کلیه کارکنان بانک مهر اقتصاد خراسان شمالی به تعداد 80 نفر تشکیل شده بود. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان (1972)، برای 80 نفر 66 نفر برآورد گردید و افراد پاسخگو به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری دادهها برای متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد لن و مایر (1989) استفاده گردید و برای سنجش انگیزش شغلی سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد شده « اثربخشی ارتباطات سازمانی » استفاده شد که قبلاً روایی آن مورد تایید اساتید و خبرگان قرار گرفته بود و پایایی آن به کمک روش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های تعهد سازمانی و عوامل انگیزش شغلی سازمانی به ترتیب مقادیر 82/0 و 87/0 بدست آمد که نشان دهنده اعتبار و پایایی پرسشنامه های مذکور بود. داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون های آماری همبستگی پیرسون برای بررسی روابط بین فرضیات تحقیق استفاده گردید. جهت بررسی تاثیر هر یک از مولفه های انگیزش شامل تنوع، هویت، اهمیت، استقلال و بازخورد بر روی تعهد سازمانی کارکنان، داده های جمع آوری شده، از آزمون های آماری همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار Spss نسخه 15 استفاده شده است. در بررسی دومتغیره (همبستگی پیرسون) هر یک از عوامل انگیزش و تعهد، نتایج نشان داد که بین عوامل انگیزش شغل و تعهد سازمانی کارکنان بانک مهر اقتصاد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در بررسی مدل رگرسیونی چندگانه تاثیر عوامل انگیزش بر روی تعهد، به ترتیب متغیر اهمیت شغل با ضریب تاثیر 504/0 و هویت شغل با ضریب تاثیر 22/0 بیشترین تاثیر پذیری را نسبت به سایر مولفه های انگیزش شغلی بر روی تعهد سازمانی را دارا می باشند و مولفه های تنوع، استقلال و بازخورد تاثیر معناداری نداشتند. همچنین در بررسی و آنالیز متغیر تعهد سازمانی در بین سنوات مختلف خدمتی، سن و تحصیلات نیز تفاوت معناداری مشاهده نشد

کلمات کلیدی:

تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، مدل هاگمن و اولدهام

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/378641>

