

بررسی احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی از منظر کارمندان شهرداری، مطالعه موردی: کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه ۸ تهران

منصور بنی عامریان¹، محمد رفیعی جوزم²، سعید ضیغمی³

¹ دانشجوی دکتری علوم ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین الملل کیش

mansour.amerian1990@gmail.com

² رییس اداره مدیریت پسماند، شهرداری تهران، منطقه ۸.

کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ملایر

rafiejozami@gmail.com

³ معاون اداره مدیریت پسماند، شهرداری تهران، منطقه ۸.

Saeedzeighami63@gmail.com

چکیده

از آنجایی که احساس تعلق سازمانی می تواند به عوامل مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و اشتراک دانش کارکنان رابطه مستقیم داشته باشد موضوعی حائز اهمیت بوده و در دهه های اخیر مورد توجه پژوهشگران حوزه علوم شناختی و رفتاری قرار گرفته است از همین جهت پژوهش حاضر به بررسی احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی از منظر کارکنان اداره پسماند شهرداری منطقه ۸ تهران پرداخته است. روش تحقیق حاضر به صورت موردی و هدف آن، توسعه ای - کاربردی محسوب می شود گردآوری داده ها به صورت مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه از نوع باز و با رویکردی کیفی محور (Qualitative Questionnaire) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری اداره پسماند شهرداری منطقه ۸ تهران به تعداد ۹ خانم و ۱۲ آقا و مجموعاً ۲۱ نفر می باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، واحد نمونه گیری به صورت هدفمند و به شیوه تمام شمارش انگاری به کار برده شده است، برای رسیدن به لایه های عمیق تر پاسخ کارمندان، کدگذاری ها نخست به صورت کدگذاری باز، در گام بعدی دسته بندی مقوله ها و سپس کدگذاری محوری تقسیم شدند و در نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتیجه گیری به صورت استنباطی تفسیری بر پایه منطق استقرایی تحلیل شدند که نتایج حاکی از این بود که نظر کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه ۸ در جهت افزایش و بهره وری احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی به چهار دیدگاه اساسی تقسیم می شوند که به شرح ذیل می باشند: توجه به دیدگاه های: ۱. اقتصادی، ۲. سیاستگذاری، سیستمی، راهبردی و مدیریتی ۳. شایسته سالاری و ۴. آموزش.

واژه های کلیدی

تعلق سازمانی، تعهد سازمانی، توسعه سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی.

بیان مساله:

تعلق سازمانی یک حس هدفمندی فردی و انرژی تمرکز یافته ای است که برای دیگران به شکل نمایش ابتکار عمل فردی، سازگاری، کوشش نسبت به هدفهای سازمان مشهود است. میزان انگیزه، تعهد، وفاداری و تعلق سازمانی کارکنان تأثیر مستقیمی روی نتیجه عملکردی سازمانی دارد (روزن گرین و همکاران، 2017) هیکت و همکاران (1997) نشان دادند که رضایت کارکنان به رضایت مشتری و در نتیجه به عملکرد بهتر سازمان می شود به عبارت دیگر در حالت بسیار ساده و صوری عملکرد بهتر در مقام انسان عملکرد را در مقام مشتریان بهبود میبخشد که این امر به نوبه خود منافع سازمان را افزایش میدهد (عیسی خانی و همکاران، 1390)، بنابراین نگهداری کارکنان کلیدی و استعدادهای برتر، جابجایی کمتر کارکنان، وفاداری و رضایت مشتریان، بهره وری سودآوری، تندرستی، سلامت و رفاه کارکنان، عملکرد برتر شغلی را می توان از نتایج وجود تعلق سازمانی منابع انسانی به شمار آورد؛ کارکنانی که به کار خود حس تعلق میکنند عملکرد بهتری از خود نشان می دهند و به این ترتیب بر عملکرد کل سازمان تأثیر گذار هستند (خورشید و همکاران، 1391) در سال های گذشته توجه زیادی به موضوع تعلق خاطر کارکنان به سازمان نشان داده شده است که بسیاری بر این عقیده هستند تعلق خاطر کارکنان پیش بینی کننده نتایج کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است (هارتر و همکاران، 2002)؛ با این حال نظر سنجی ها و مشاوره های به عمل آمده به وسیله شرکت ها، نشان می دهد که میزان تعلق خاطر کارکنان در سازمان ها بسیار پایین و حتی رو به کاهش است (فدرمن، 2009؛ فانی و همکاران، 1390) از سویی موضوع تعلق سازمانی مطرح شده و تعامل و رابطه آن با عوامل سازمانی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. تعلق سازمانی از آنجایی که می تواند عوامل مختلف از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتراک دانش کارکنان را تحت تاثیر خود قرار دهد حائز اهمیت بوده و در دهه های اخیر مورد توجه پژوهشگران حوزه رفتاری قرار گرفته است (یون و همکاران، 2006) با توجه به مساله می توان بیان داشت که نبود تعلق سازمانی میان کارکنان می تواند اثرات نامطلوبی در محیط سازمانی ایجاد کرده و کارایی و اثربخشی آن را به سطح پایینی سوق دهد و از همه مهمتر در عواملی همچون تعهدسازمانی، رضایت شغلی و اشتراک دانش کارکنان تضعیف ویژه ای ایجاد کند و به تبع این امر خود موجب کنار رفتن سازمان از صحنه رقابت خواهد شد. در این راستا رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی میگردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاههای گوناگون تعریف کرده اند و معتقدند اگر شغل لذت مطلوبی را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب میگردد فرد از شغلش راضی باشد (عسکری 1382)، رضایت شغلی یک مفهوم چند وجهی است که شامل ابعاد درونی و بیرونی میباشد. منابع رضایت درونی به ویژگی های شخصیتی فرد بر میگردد مانند توانایی ابتکار عمل (روز، 2001) منابع رضایت بیرونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقاء یا امنیت شغلی (ولف، 2001) رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و یا چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه های گوناگون آن (سیدجوادی) بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را میتوان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری میکنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان، زبردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند (شوکی و ژيامین، 2009) اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سرمیبرند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آن ها دست دهد، از سویی دیگر زانک و فریمن (2004) معتقدند که اشتراک دانش به عنوان یک عنصر حیاتی و مهم برای سازمان ها جهت گسترش خدمات یکپارچه، اشتراک منابع و تلاش در جهت ارتقاء یادگیری سازمانی و خلاقیت و نوآوری مطرح شده است. دانش فردی کارکنان از طریق اشتراک دانش کم کم تبدیل به دانش سازمانی خواهد شد و این دانش می تواند به طور کارآمد و موثری از همین طریق در سطح سازمان توزیع شود و هنگامی که این دانش در دیگر بخش های سازمان مورد استفاده قرار می گیرد، ارتقا عملکرد سازمان را در پی خواهد داشت (غواصی، 1393) فواید پژوهش حاضر می تواند راهبرد و اطلاعات مناسبی را به مدیران شهرداری ها و برنامه ریزان آن جهت برنامه ریزی های آینده پیشنهاد دهد. همچنین می تواند راهکارهای مناسبی جهت بهبود احساس تعلق سازمانی کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی را ارائه دهد و برنامه ریزان می توانند از پژوهش حاضر به منظور شناخت و مرتفع کردن نیازهای کارمندان شهرداری استفاده نمایند و سطح عملکرد بهتری را برای آن ترسیم کنند. با توجه به توضیحات ارائه شده این پژوهش برای شناخت احساس تعلق سازمانی تعلق سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی دارای اهمیت و ضرورت نظری و کاربردی می باشد.

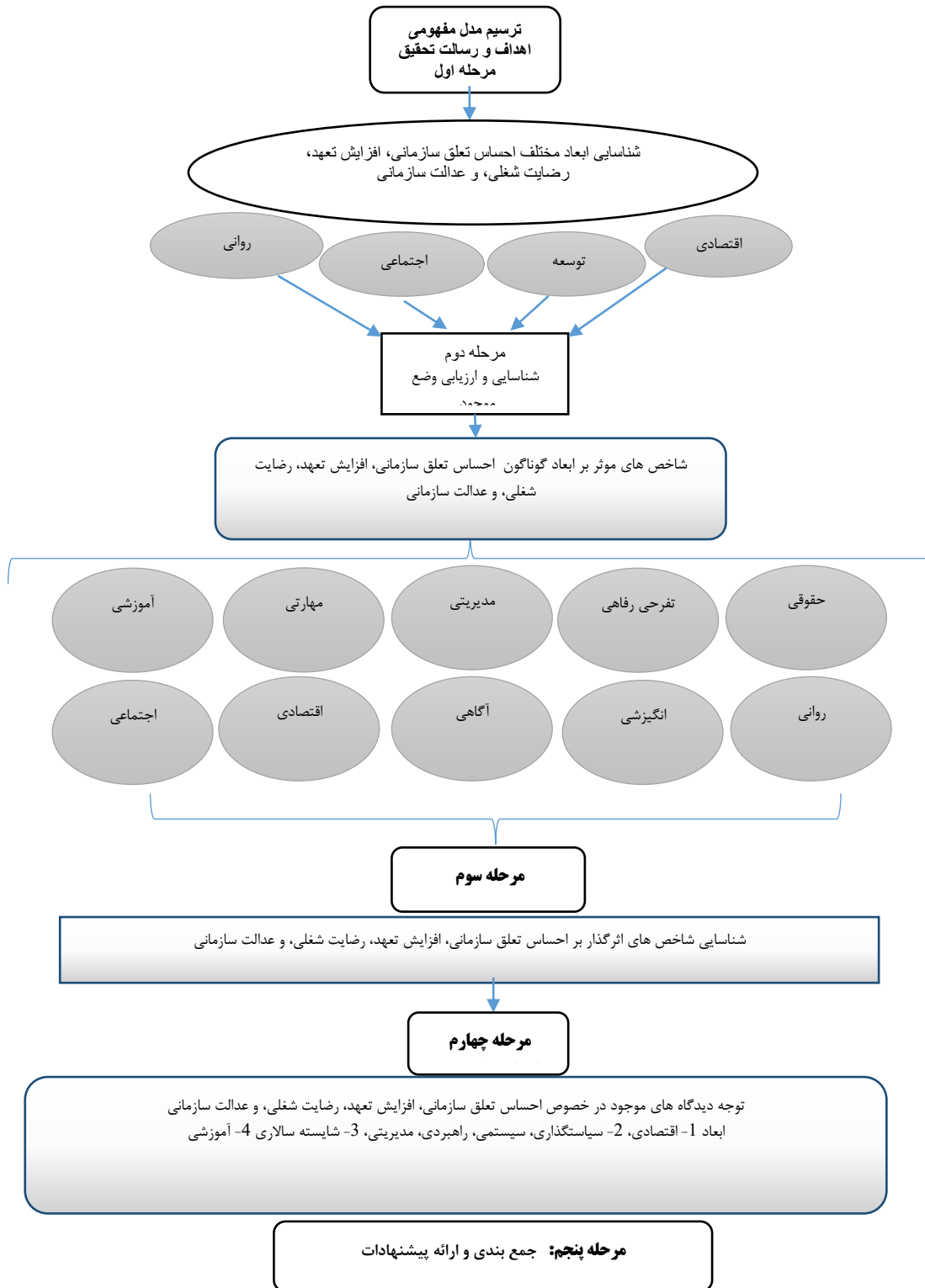
پیشینه پژوهش:

- سر کار خانم لیلا صالحی (1401) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان «تاثیر سبک رهبری بر تعهد سازمان از طریق نقش میانجی عدالت ادراک شده و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه موردی: شهرداری مشهد» به اهمیت موضوع تعلق سازمان پرداخته و با توجه به نقش مهم منابع انسانی در موفقیت سازمان، لازم می داند تا به رفتارها، نگرشها و احساسات کارکنان در سازمانها توجه ویژه نمود و با بهبود شرایط آنها، بتوان بهره وری و عملکرد ایشان را تا حد امکان در سطح بالا حفظ نمود. داشتن کارکنانی با تعهد سازمانی در جهت دستیابی به اهداف سازمانی برای شرکتها بسیار مهم است. این موضوع به ویژه در جامعه ایران با توجه به آمار بهره وری نیروی کار، به شدت مورد نیاز و توجه می باشد. از مهمترین ویژگیها و شرایط تاثیر گذار بر بهره وری نیروی انسانی، تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان می باشد و یکی از کلیدی ترین عوامل موثر بر تعهد سازمانی، سبک رهبری مدیران است. اما این اثر می تواند مستقیم نبوده و با تاثیرگذاری بر سایر عوامل از جمله تعلق خاطر کاری و احساس عدالت سازمانی بر تعهد اثرگذار باشد. (صالحی، 1401)
- محمد جواد کنعانی (1400)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به «بررسی تأثیر نوع قراردادهای استخدامی بر روی رضایتمندی شغلی و تعلق سازمانی (کارکنان منطقه 3 شهرداری مشهد) پرداخته که تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد؛ قراردادهای استخدامی بر تعلق سازمانی و رضایتمندی شغلی کارکنان منطقه 3 شهرداری مشهد تأثیر دارد. (کنعانی، 1400)
- بهروز واگوهیان (1399)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به «کاربست حاکمیت راهبرد مدیریت استعداد بر تقویت انگیزه کارکنان و تعلق سازمانی کارکنان شهرداری شاهین شهر» پرداخته که یافته های پژوهشی نشان می دهد که جذب و کشف و توسعه و بهسازی استعدادها و حفظ و نگهداشت بر تعلق سازمانی شهرداری شاهین شهر تاثیرگذار و معنادار است. همچنین جذب و کشف و توسعه و بهسازی استعدادها و حفظ و نگهداشت بر انگیزه کارکنان شهرداری شاهین شهر تاثیرگذار و معنادار است.
- مهدی حق پرست (1399)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به «تاثیر احساس تعلق سازمانی و سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری های شرق استان مازندران)» پرداخته است و بیان می دارد که برای داشتن جامعه ای سالم باید سازمان های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمانها، تلاشهای علمی قابل ملاحظه ای در دهه های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوب های نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است (زرین فر، 1393). امروزه صاحب نظران مدیریت بر این باورند که نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین دارایی سازمانها بشمار می رود. همچنین با توجه به جهان متحول و پرشتاب امروز که سازمانها و شرکتهای مختلف در تلاش و رقابت برای رسیدن به اهداف سازمانی و تدوام حیات خود هستند سعی می کنند از الگوها، شیوه ها و مهارتهای نوین مدیریت بهره گیرند. این امر بیش از هر چیز مرهون کامیابی هایی است که مشارکت و مدیریت مشارکتی در عمل بدان نایل شده است (گنجی، 1389). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پروام اشاره می کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (نایدو، 2014). به دلیل جایگاه حرفه ای کارکنان، هنجارهای مشترک و وظایف چالش برانگیزی که در برابر آنها قرار دارند، به نظر می رسد که تعلق سازمانی، ارزشی قابل ملاحظه برای کارکنان در سازمانهای هنجارگرا داشته باشد. از نگاه اسپن (2009)، تعلق سازمانی به عنوان افرادی تعریف می شود که با یکدیگر در تعامل هستند، به لحاظ روانشناختی نسبت به یکدیگر آگاهی دارند و خود را به مثابه یک گروه درک می کنند (هوشمند، 1393). والس (2007) معتقد است که در قیاس با سازمانهای غیر حرفه ای، سازمانهای حرفه ای از کار گروهی،

حمایت و همکاری بیشتری برخوردار هستند که منجر به ایجاد پیوند بین همکاران می‌شود. از نگاه او، چنین چیزی می‌تواند به دلیل این واقعیت باشد که میزان بالای اشتراک کارکنان را قادر می‌سازد تا هم از عهده‌ی عدم قطعیت‌ها برآمده و هم بر عملکرد وظایف شغلی خود کنترل داشته باشند. در نتیجه، تعلق به گروه می‌تواند به عنوان مصداقی از وابستگی اجتماعی کارکنان با یکدیگر و با تجربیات خود و همچنین تسهیم مسئولیت‌ها در یک جامعه‌ی حرفه‌ای باشد (دن هارتوگ و همکاران، 2013). اگرچه رویکردها و استراتژی‌های مختلفی برای کیفیت زندگی شغلی مطرح شده وجود دارد، ولی همگی آنها در یک هدف مشترک اند و آن انسانی کردن محیط کار از طریق بست دموکراسی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و محیط کار خویش از یک طرف و تجدید ساختار کار یا باز طراحی کار و تغییر روش به نحوی است که برای متصدی کار جالب و ارضاء کننده باشد (مرادی، 1392). کیفیت زندگی شغلی مسأله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری است و فرآورده ارزیابی کاری شخص از شغلش می‌باشد. از طرف دیگر نیل به زندگی شغلی با کیفیت، مستلزم کوشش‌هایی از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت‌های بیشتر برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کل سازمان می‌دهد. به این ترتیب هر سازمانی با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا کارکنان را به درجه‌ای از توانایی برساند که هوشمندی خود را به کار گیرند، که این امر به وسیله کیفیت زندگی شغلی مناسب یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد. کیفیت زندگی شغلی، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمان یا شیوه‌های مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت خودگردان، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند (تمجدی، 1395). از همین جهت مسأله اصلی احساس تعلق سازمانی و سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی شغلی کارکنان شهرداری‌های شرق استان مازندران می‌گذارد (حق پرست، 1399).

مدل مفهومی:

چهار چوب مفهومی که برخی از روش‌شناسان به آن چهار چوب تئوری نیز می‌گویند. چهار چوب مفهومی، برنامه‌ی کلی بازی و یا اصول کلی یک تحقیق است و می‌توان آن را یک چسب تئوریک دانست که تمامی تصمیم‌های ابتدایی در مورد طراحی را کنار هم قرار می‌دهد. برخی از تصویر چهار چوب و اسکلت یک خانه به عنوان راهی برای در نظر گرفتن چهارچوب مفهومی استفاده می‌کنند. پنجره‌های خانه و چیزهای شبیه به این. با پیشرفت تحقیق به آن افزوده می‌شود و نتیجه‌ی آن به ساختار تکمیل شده می‌شود. (سالدان، 1400: 102) مدل مفهومی که در این پژوهش مورد نظر پژوهشگران است مبتنی بر دیدگاه‌ها آموزشی، مهارتی و فرهنگی می‌باشد.



روش پژوهش:

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، توسعه‌ای - کاربردی و گردآوری داده‌ها به صورت مطالعات کتابخانه‌ای، موردی، و پرسشنامه از نوع باز و رویکردی کیفی محور (Qualitative Questionnaire) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران به تعداد 21 نفر می باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، واحد نمونه گیری به صورت هدفمند و به شیوه تمام شمارش انگاری به کار برده شده است که برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و برای رسیدن به لایه های عمیق تر پاسخ های کارمندان، کدگذاری ها نخست به صورت کدگذاری باز، در گام بعدی دسته بندی مقوله ها و سپس کدگذاری محوری و در نهایت به صورت استنباطی تفسیری تحلیل می شوند.

اهداف پژوهش:

بررسی رابطه بین احساس تعلق سازمان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی از منظر کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران

پرسش پژوهش:

نظر کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران در رابطه با احساس تعلق سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی چیست؟

پیشنهاد کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران برای افزایش احساس تعلق سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی به سازمان مربوطه چه می باشد؟

فرضیه های پژوهش:

این پژوهش به صورت اکتشافی بوده و به همین دلیل نیز دارای فرضیه نمی باشد.

چهارچوب نظری:

شهرداری:

شهرداری: شهرداری معادل لغت انگلیسی (Municipality) است و به ناحیه ای اطلاق می شود که در آن، یک انجمن مربوط به شهر، دارای صلاحیت اعمال قدرت سیاسی بوده و خدمات دولتی محلی را مانند فاضلاب، پیش گیری از جرم و جنایت و خدمات آتش نشانی به عموم ارائه می دهد(قادری و قادری، 1386: 12) در ایران، طرز تلقی عامه مردم از شهرداریها با آنچه که این سازمانها برای رسیدن به اهداف مورد نظر بوجود آمده اند بسیار متفاوت می باشد. از نظر عامه، شهرداری نهادی خدماتی است و این موضوع، جایگاه آن را به سطح بسیار پایینی تنزل داده است. در نظر عامه شهرداری سازمانی است که خدمات شهری ارائه می دهد و بهای آن خدمات را دریافت می کند(کامیار، 1385: 48) در حقیقت، در تعریف شهرداری می توان آن را سازمانی غیردولتی و غیرانتفاعی و مردمی دانست که اداره و مسؤولیت و مدیریت امور شهری را با مجوز دولت و با امکانات مردمی به دست آورده تا به منظور ایجاد و اداره کردن تأسیسات عمومی و وضع و اجرای نظامات شهری و تأمین نیازمندیهای مشترک محلی فعالیت کند و هزینه خدماتی را که به آن واگذار گردیده با اسلوبی منطقی و عادلانه بین سکنه شهر و استفاده کنندگان از خدمات تقسیم نماید.

شهرداری تهران منطقه 8:

منطقه 8 شهرداری تهران یکی از مناطق شهری تهران است که در شرق این شهر قرار دارد. این منطقه در دامنه شیب ملایم رشته کوه البرز در شمال کوه‌های سه تپه در شرق تهران قرار گرفته است. از به ارتفاعات کوه البرز، نیز به بزرگراه رسالت در منطقه چهار از جنوب به منطقه سیزده و جنگل‌های سرخه حصار و کوه‌های سه تپه می‌رسد. از غرب به سیلان جنوبی و استاد حسن بنا منتهی می‌شود از محله های معروف این منطقه می توان به تهرانپارس، نارمک، دردشت، مجیدیه، و هفت حوض اشاره کرد. از بزرگراه های معروف می توان به رسالت، امام علی و باقری اشاره کرد که دسترسی نسبتا خوبی برای این منطقه ایجاد کرده اند. (همشهری آنلاین، 1401)

پسماند:

به مواد زائد جامد مایع و گاز (غیر از فاضلاب گفته می شود که به طور مستقیم یا غیر مستقیم حاصل از فعالیتهای انسان بوده و از نظر تولید کننده زائد تلقی می شود (قانون مدیریت پسماند شهرداری تهران، 1391)

باز یافت:

جداسازی بعضی مواد از پسماندها و پردازش آنها به نحوی که دوباره به عنوان مواد مفید در کاربرد اولیه و یا کاربردهای دیگر مورد استفاده قرار گیرد (قانون مدیریت پسماند شهرداری تهران، 1391)

اهداف مدیریت پسماند:

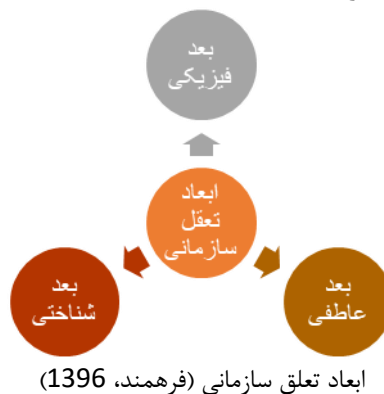
چشم انداز برنامه جامع مدیریت پسماند شهر تهران در افق برنامه 1404 توسعه سیستمی معتبر در مدیریت پسماند شهری به لحاظ زیست محیطی و اجتماعی به روش پایدار و مقرون به صرفه برای کلانشهر تهران بوده و این سیستم مبتنی بر توسعه پایدار بر آرمان های به شرح ذیل استوار است:

- 1- ارتقاء سطح فن آوری سیستم مدیریت پسماند با بهره گیری از تمام امکانات و روش های ممکن
- 2- تولید مواد و انرژی پس از بازیافت
- 3- کاهش فشار بر زمین
- 4- افزایش درصد مشارکت اجتماعی و مردمی در مدیریت پسماند
- 5- ظرفیت سازی در بخش خصوصی و شهرداری
- 6- ایجاد ساختارهای لازم
- 7- کاهش اثرات زیست محیطی
- 8- افزایش سطح رضایت مندی شهروندان این رویکرد بیانگر دستیابی به سیستم پایدار مدیریت مواد زائد جامد بوده که توسعه ساختار (شامل سازمانی و عملیاتی) و سایر عناصر موظف مدیریت پسماند در آن لحاظ شده است (احمدی، 1390)

تعلق سازمانی:

تعلق سازمانی اولین بار توسط پژوهشگر ویلیام کان بدین صورت تعریف شد که استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش های کاری تعریف میشود در تعلق خاطر افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز میکنند فقدان تعلق خاطر جدا کردن خویش از نقشهای کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به طور فیزیکی شناختی و عاطفی از نقشهای کاری خویش جدا هستند. مسلح و همکاران بیان میکنند که تعلق خاطر با 3 ویژگی، انرژی، مشارکت و کفایت متمایز میشود که متضاد مستقیم سه بعد تحلیل رفتگی خستگی مفرط بدبینی و بی کفایتی است هارتر و همکاران تعلق خاطر را مشارکت رضایت و اشتیاق افراد تعریف میکنند که با استفاده از سؤالات کلیدی سازمان مورد سنجش قرار میگیرد (کوک، 2008)

منابع شغلی ممکن است در سطوح مختلف از قبیل سازمان نظیر، حقوق فرصتهای شغلی، امنیت شغلی؛ روابط اجتماعی و میان فردی حمایت سرپرست و همکاران جو گروه؛ سازمان کار شفافیت نقش، مشارکت در تصمیم گیری؛ سطح وظیفه بازخورد عملکرد تنوع مهارت، استقلال و آزادی عمل) قرار گیرد. پژوهشهای متعددی نشان داده اند که منابع شغلی با تعلق سازمانی رابطه مثبت داشته و به طور مثبت و معنی داری بر تعلق کارکنان تأثیر گذار هستند (لیگ، 2005)



رضایت شغلی

«رضایت شغلی» مجموعه ای از احساسات است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است عاملی که افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. شفیع آبادی (1376) رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می گردد (شرترز، 1369) با توجه به مطالب بیان شده میتوان گفت: رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود میکند و لذتی که از آن میبرد و در پی آن به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا میکند. «رضایت شغلی حالتی مطبوع عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است مفهومی دارای ابعاد، جنبه ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آنها را در نظر گرفت از جمله این عوامل میتوان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار محیط کار و روابط انسانی کار اشاره داشت (دان و ریچارد، 1996).

تعهد سازمانی

ویتل (2008)، تعهد سازمانی را نیرویی میدانند که فرد را به اعمالی مطابق با یک یا چند هدف خاص سازمان پیوند میدهد. به نظر می ییر و آلن، (1993) تعهد سازمانی حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان را فراهم میآورد و شامل سه نوع می باشد: «تعهد عاطفی» به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد، تعهد مستمر «مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در آن میشود و سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس میکند (به نقل از چانگ و مانو، 2007).

عدالت سازمانی

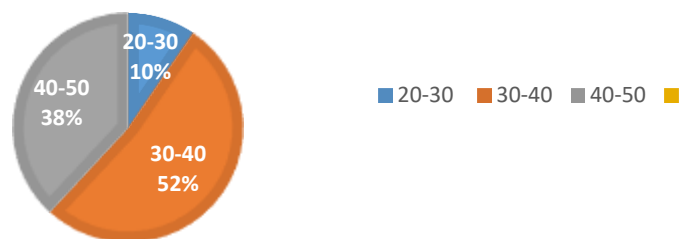
در علوم سازمانی اصطلاح عدالت سازمانی می تواند به دو معنی، یکی جزئی و دیگری کلی و عام، درک شود. معنای جزئی به احکام خاص درباره انواع مختلف وقایع اشاره دارد. هنگام تصمیم گیری در مورد اینکه یک واقعه عادلانه یا ناعادلانه است افراد (گروه ها) از نظر اخلاقی مناسب هستند یا خیر به طور عام تر اصطلاح عدالت سازمانی نیز می تواند به مباحث علمی اشاره داشته باشد؛ یعنی این به دانش و آگاهی در مورد ارزیابی های منصفانه اشاره دارد؛ از جمله موضوعاتی درباره نحوه تدوین ساختار ابعادی آن ها، و تأثیرات فردی و گروهی آنها به طور کلی کارکنان وقتی درک می کنند با آنها رفتار عادلانه ای صورت گرفته است خوشایندتر - هم برای خود و هم برای کارفرمایان خود جواب می دهند. آنها وقتی بی عدالتی را در سازمان درک یا تجربه میکنند کمتر با حالت خوشایند جواب میدهند (160 Rupp et al. 2014).

اطلاعات مربوط به کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران:

جدول مربوط به سن

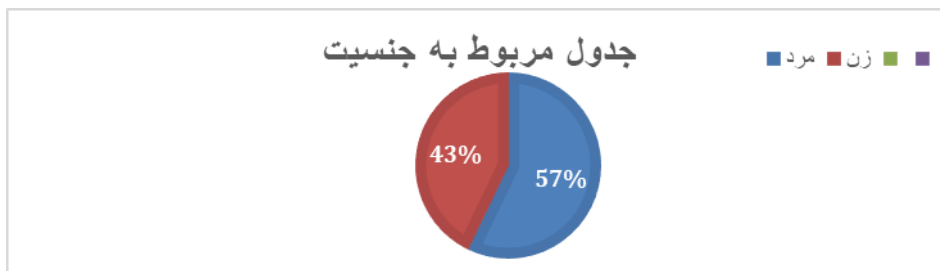
سن	تعداد	درصد فراوانی
20 تا 30 سال	2	10
30 تا 40 سال	11	52
40 تا 50 سال	8	38
جمع کل	21	100

جدول مربوط به سن



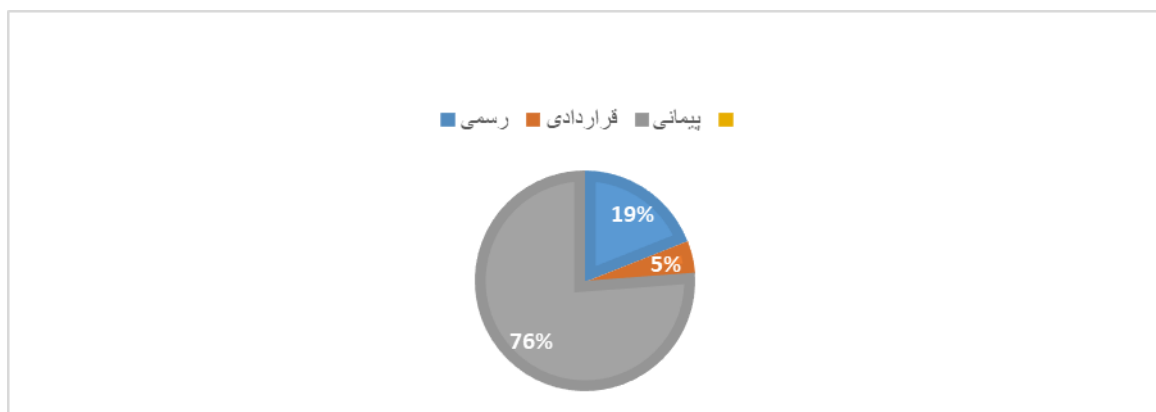
جدول مربوط جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد فراوانی
مرد	12	57
زن	9	43
جمع کل	21	100



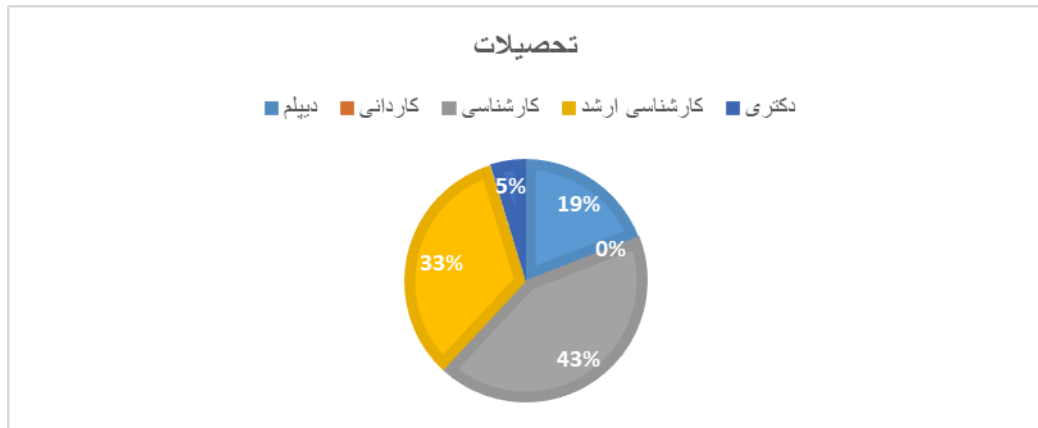
جدول مربوط به نوع استخدام

نوع استخدامی	تعداد	درصد فراوانی
رسمی	4	19
قراردادی	1	5
پیمانی	16	76
جمع کل	21	100



جدول مربوط به میزان تحصیلات

تحصیلات	تعداد	درصد فراوانی
دیپلم	4	19
کاردانی	0	0
کارشناسی	9	43
کارشناسی ارشد	7	33
دکتری	1	5
جمع کل	21	100



جدول مدت همکاری

مدت همکاری	تعداد	درصد فراوانی
1 تا 5 سال	7	34
5 تا 10 سال	3	14
10 تا 15 سال	4	19
15 تا 20 سال	3	14
20 سال به بالا	4	19
جمع کل	21	100



جدول مربوط به نظرات کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه ۸ تهران در خصوص بررسی احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی. (جدول کد گذاری محوری و مقوله بندی)

دسته بندی موضوع و مقوله بندی
ارتقاء شغلی و تبدیل وضعیت (سیستمی - راهبردی) افزایش درآمد و حقوق (اقتصادی)
آموزش روان شناسی، اخلاق حرفه ای کار، مدیریتی (آموزشی) برنامه ریزی کوتاه مدت و بلند مدت (راهبردی) ایجاد فضای مناسب، همدلی و کار تیمی (آموزشی) پرداخت به موقع حقوق و افزایش آن بنابه تخصص (اقتصادی) تشویق مادی و انگیزشی (اقتصادی)
توجه به توانمندی افراد و توجه و ارزشمند شمردن افراد (شایسته سالاری) عدم تبعیض (شایسته سالاری) ایجاد روحیه و کار جمعی (آموزشی) برگزاری کارگاه های انگیزشی، خودشناسی، اخلاق حرفه ای کار، خلاقیت و ... برای تمامی پرسنل اعم از مدیر کل، مدیران ارشد، کارمندان و سایرین (آموزشی) رسیدگی به وضعیت معیشتی و حقوقی کارمندان و کارگران پیمانکاری و بهبود وضعیت این گروه (اقتصادی)
حمایت روحی و انگیزه از سوی مدیران (راهبردی - مدیریتی) از بین بردن فضای تبعیض بین کارکنان (شایسته سالاری) وجود آوردن محیط و صمیمیت در بین کارکنان (آموزشی) مشارکت کارمندان در کارهای مهم در قالب تیم ورک (آموزشی) تشویق کارمندان بعد از انجام امور محول شده (راهبردی) ایجاد فضای مناسب و امکان رشد و ارتقای جایگاه برای همه کارکنان (راهبردی - مدیریتی)
رفع نیاز های مادی و مالی کارکنان (اقتصادی) رعایت عدالت بین فردی (راهبردی - مدیریتی) پرداخت دستمزد بدون کم و کسر و به موقع (اقتصادی)
رعایت عدالت بین کارمندان با توجه به نوع قرارداد (راهبردی - مدیریتی) دفاع از حقوق پرسنل پیمانی (اقتصادی، معیشتی)
استفاده و بکارگیری مدیران مجرب و متخصص با توجه به ارتباط رشته تحصیلی آنها در محل کار (شایسته سالاری) استفاده از مدیران هر منطقه برای خود آن منطقه به جهت داشتن آشنایی بیشتر آنها با کارمندان و محله های واقع در هر منطقه (شایسته سالاری) بها دادن به جوانان شاغل در مناطق (شایسته سالاری) ایجاد امنیت شغلی برای همکاران پیمانی و قراردادی و تغییر وضعیت آنها و وارد شدن آنها به بدنه اصلی شهرداری و سازمان های وابسته (راهبردی - سیستمی) همسان سازی حقوق و مزایای پرسنل شهرداری با دیگر ارگان های کشور (اقتصادی معیشتی)
ایجاد امنیت شغلی برای پرسنل پیمانی (امنیت روانی، اقتصادی و معیشتی) استفاده از منابع مالی جهت تشویق کارکنان (اقتصادی) استفاده از تجربیات کارکنان با سابقه بیشتر (شایسته سالاری) اختصاص بسته های تشویقی مختص ایشان (اقتصادی)

دسته بندی موضوع و مقوله بندی
۱. ایجاد نگیزه کاری (اقتصادی) ۲. تشویق کاری (بعد روانی و اقتصادی) ۳. مسئولیت پذیر کردن پرسنل (آموزشی) ۴. آموزش پرسنل (آموزشی) ۵. واگذاری مسئولیت پرسنل و پاسخگو بودن به امور محوله (شایسته سالاری)
تامین منابع مالی و مولفه های تشویق (اقتصادی- انگیزشی- روانی) ایجاد امنیت شغلی در جهت ارتقا و رشد کارکنان (سیستمی- راهبردی- مدیریتی- روانی)
۱. استفاده از مدیران مرتبط با نوع کار (شایسته سالاری) ۳. عدم تبعیض و پارتی (شایسته سالاری) ۴. استفاده از منابع مالی (اقتصادی) رضایت شغلی (انگیزه- اقتصادی- روانی)
ایجاد انگیزه (انگیزه- روانی) (اقتصادی و معیشتی)
تامین مالی و دغدغه اقتصادی و معیشتی (اقتصادی- معیشتی) بسته های تشویقی (پاداش) جهت ایجاد انگیزش (انگیزشی- اقتصادی) حمایت از ایده های همکاران در جهت افزایش بهره وری و مشارکت کاری و انگیزه و حمایت از طرح های ایشان (مدیریتی- سیستمی- راهبردی) ارتقاء شغلی و تبدیل وضعیت (مدیریتی- سیستمی- راهبردی)
آموزش صحیح بنا به نیاز کارمندان از متخصصین امر (آموزشی - شایسته سالاری) تشویق از طریق پاداش مادی، معنوی و غیره (انگیزشی- اقتصادی) برگزاری نظرسنجی ها حداقل شش ماهه و پیگیری نظرات کارکنان و در صورت امکان نیازسنجی اقدام به عمل در جهت بالا بردن بهره وری کارمندان (مدیریتی- راهبردی- سیستمی) ایجاد حس مسئولیت پذیری کارکنان احساس تعلق از طریق درگیر کردن احساسات عواطف و توجه مدیران ارشد به کارمندان (مدیریتی- راهبردی- سیستمی) استقبال از طرح و ایده های جدید و نو کارکنان (مدیریتی- راهبردی- سیستمی) ایجاد محیط و جوی که به صمیمیت همکاری تیمی و همدلی می انجامد (آموزشی) تبدیل وضعیت کارکنان پیمانکاری (مدیریتی- راهبردی- سیستمی) شناخت و رفع نیازهای پایه و دیگر نیازهای روانشناختی، تفریحی، سرگرمی، زیبا شناختی، معنوی و غیره در کارکنان (اقتصادی- معیشتی- روانی)
شناسایی ابعاد سازمانی، استراتژی سازمانی و هدف گذاری سیستمی و فردی (مدیریتی- راهبردی- آموزشی) ایجاد جو و محیط دوستانه و آموزش به مدیران و کارکنان (آموزشی) تفویض اختیار به کارکنان جهت مشارکت و انجام امور (مدیریتی- راهبردی) بالا بردن انگیزه بین کارکنان از طریق سیاستهای پاداش و تشویق قدردانی از کارکنان برتر و ایجاد رقابت سالم (انگیزشی- اقتصادی) انتصابات در یک سازمان بایستی بر اساس تخصص تعهد و تجربه باشد تا راه برای پیشرفت پرسنل باز شود (شایسته سالاری)
افزایش حقوق (اقتصادی) لحاظ کردن اضافه کاری کارمندان پیمان کاری (در روزهای کاری، تعطیل و مناسبات) (اقتصادی- معیشتی- مدیریتی- سیستمی)

نتیجه گیری:

در پایان هر فعالیت پژوهشی، پژوهشگران نتایج و پیشنهادات کار خود را بر اساس پرسش های پژوهش و یافته های به دست آمده ارائه می دهند و هر پژوهش می تواند راهکاری برای موفقیت در آینده باشند؛ نتیجه گیری هایی که بر اساس تحلیل های صریح ارائه شده باشد می تواند مشکلات موجود بر سر راهی که تحقیق به منظور غلبه و رفع آن طراحی شده است را برطرف کند.

تجزیه و تحلیل داده ها:

در این بخش ابتدا خلاصه ای از یافته های پژوهش ارائه می شود و سپس با توجه به پیشینه تحقیق و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده، پیشنهاداتی در این زمینه ارائه میگردد و در انتها نیز محدودیت هایی که در این تحقیق وجود داشته است نیز ارائه می

گردد. در پایان هر فعالیت تحقیقی یکی از قسمتهای مهم و حیاتی تحقیق که در واقع می تواند راهی برای تبدیل نظریات به عمل برای موفقیت در آینده باشد نتیجه گیری های صحیح و پیشنهادهای مربوط و مناسب است.

پژوهش انجام شده در حیطه احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی از منظر کارمندان شهرداری، با جامعه آماری 21 نفر از کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران، بوده که با روش نمونه گیری هدفمند و به شیوه تمام شماری نمونه های در دسترس و شیوه گردآوری داده ها به صورت کتابخانه ای، پرسش نامه باز و رویکرد کیفی محور بوده که تجزیه و تحلیل اطلاعات به صورت بررسی انتقادی، تفسیری و استنباطی تحلیل گردیده است.

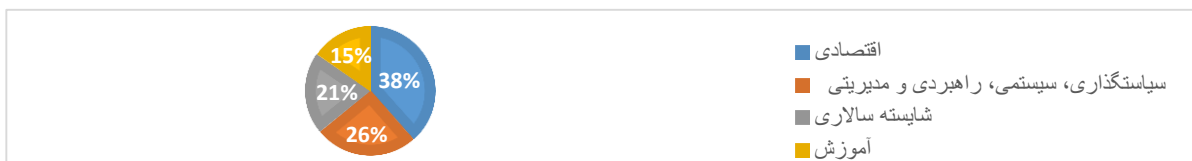
توزیع فراوانی حوزه ها:

با توجه به پژوهش به عمل آمده بیشترین فراوانی مربوط به سن افراد، به ترتیب متعلق به رده سنی 30 تا 40 سال با تعداد 11 نفر و 52 درصد فراوانی، سپس رده سنی 40-50 سال با تعداد 8 نفر و 38 درصد فراوانی، و کمترین میزان به رده سنی 20 تا 30 سال با تعداد 2 نفر و 10 درصد فراوانی می باشد، همچنین جنسیت افراد شامل 12 نفر آقا با تعداد فراوانی 57 درصد و 9 نفر خانم با تعداد فراوانی 42 درصد می باشند، در مورد نوع همکاری، همکاری به صورت پیمانی با تعداد 16 نفر و 76 درصد فراوانی بیشترین فراوانی، در رتبه بعدی همکاری به صورت رسمی با تعداد 4 و 19 درصد فراوانی و آخرین رتبه مربوط با همکاری به صورت قراردادی با تعداد 1 نفر و 5 درصد فراوانی می باشد اطلاعات مربوط به میزان تحصیلات، بیشترین فراوانی به ترتیب مربوط به مدرک کارشناسی با تعداد 9 نفر و 43 درصد فراوانی، کارشناسی ارشد با تعداد 7 و 33 درصد فراوانی، مدرک دیپلم با تعداد 4 و 19 درصد فراوانی و کمترین میزان فراوانی تحصیلات مربوط به دکترا با تعداد 1 نفر و 5 درصد فراوانی و مقطع کاردانی با تعداد و فراوانی 0 می باشد. در مورد سابقه همکاری بیشترین فراوانی متعلق به 1 تا 5 سال همکاری و با تعداد 7 نفر و 34 درصد فراوانی بوده است، سپس سابقه همکاری 10 تا 15 سال و سابقه همکاری 20 سال به بالا با تعداد 4 نفر و 19 درصد فراوانی و کمترین تعداد و فراوانی ها مربوط به 5 تا 10 و 15 تا 20 سال هر کدام با تعداد 3 نفر و 14 درصد فراوانی می باشد.

کدگذاری محوری و دسته بندی مقوله ها:

پس از تحلیل های به عمل آمده و با توجه دیدگاه های موجود در خصوص بررسی احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی از منظر: کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران می توان دیدگاه های موجود را به چهار دسته اساسی دسته بندی کرد:

1. بعد اقتصادی 2. بعد سیاستگذاری، سیستمی، راهبردی و مدیریتی 3. بعد شایسته سالاری و 4. بعد آموزشی
- که بر اساس منطق استقرایی به ترتیب بیشترین فراوانی: 1. بعد اقتصادی با تعداد 15 و 38 درصد فراوانی 2. بعد سیاستگذاری، سیستمی، راهبردی و مدیریتی با تعداد 10 و 26 درصد فراوانی 3. بعد شایسته سالاری با تعداد 8 و 21 درصد فراوانی و 4. بعد آموزشی با تعداد 6 و 15 درصد فراوانی را دارا می باشند.



خلاصه یافته های پژوهش، جمع بندی و پیشنهادات:

با بررسی و تحلیل لایه های عمیق دیدگاه های مربوط به بررسی احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی از منظر کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران و همچنین با توجه به دسته بندی موضوعات و مقولات، در نهایت با توجه به استدلال استقرایی جمع بندی نهایی و پیشنهادات به شرح ذیل ارائه می گردد:

پس از تحلیل های به عمل آمده و با توجه دیدگاه های موجود در خصوص بررسی احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی از منظر: کارمندان اداره پسماند شهرداری منطقه 8 تهران، می توان دیدگاه های موجود را به چهار دسته اساسی که به شرح ذیل می باشد تقسیم نمود:

1. بعد اقتصادی 2. بعد سیاستگذاری، سیستمی، راهبردی و مدیریتی 3. بعد شایسته سالاری و 4. بعد آموزشی در راستای هر کدام از مقوله ها به زیر مقوله های مرتبط دست یافتیم که هر کدام از این مفاهیم برای پیش برد اهداف اصلی پژوهش ما را کمک می نمایند.

1. **بعد اقتصادی شامل:** لحاظ کردن اضافه کاری، افزایش درآمد به نسبت ساعات کاری در تعطیلات و روزهای کاری، بالا بردن انگیزه کارکنان از طریق سیاست های پاداش و تشویق، بهبود وضعیت معیشتی و اقتصادی پیمانکاران، پرداخت به موقع حقوق کارمندان، همسان سازی حقوق و مزایای پرسنل شهرداری با دیگر ارگان های کشور و بر اساس تورم.

2. **سیاستگذاری، سیستمی، راهبردی و مدیریتی شامل:** ارتقاء جایگاه شغلی، تبدیل وضعیت شغلی کارمندان، برنامه ریزی و هدف گذاری کوتاه مدت میان مدت و بلند مدت و داشتن چشم انداز، توجه و ایجاد انگیزه از سوی مدیران ارشد به پرسنل، ایجاد فضای مناسب و امکان رشد و ارتقاء و جایگاه شغلی برای همه همکاران به یک اندازه، رعایت عدالت فردی در بین کارکنان با توجه به نوع همکاری، شناسایی ابعاد درون و برون سازمانی، تفویض اختیار به کارکنان جهت مشارکت و انجام امور، حمایت از ایده و طرح های همکاران در جهت افزایش بهره وری مشارکت کاری و رشد اداری و سازمان.

3. **شایسته سالاری شامل:** توجه به توانمندی افراد و ایجاد حس ارزشمندی در آنان، ایجاد جوی سالم و از بین بردن تبعیض بین همکاران، استفاده از مدیران هرمنطقه برای خود آن منطقه به جهت داشتن آشنایی بیشتر آنها با کارمندان و محله های واقع در هر منطقه، بها دادن به جوانان شاغل مناطق، استفاده از تجربیات کارکنان با سابقه، واگذاری مسئولیت به پرسنل با پاسخگو کردن ایشان به امور محوله، استفاده از مدیران مرتبط با نوع کار، برگزاری کلاسهای آموزشی توسط متخصصین با دانش، کارایی بالا با درجات علمی عالی، انتصابات بر اساس تخصص، تعهد و تجربه افراد انجام شود تا راه برای پیشرفت سازمان و پرسنل باز باشد.

4. **بعد آموزشی:** اخلاق حرفه ای کار، مهارت های مرتبط با حرفه و کار، خودشناسی، روانشناسی، علوم شناختی-رفتاری و انگیزشی، مباحث مدیریتی، مشارکت و یادگیری کارمندان با یکدیگر در قالب تیم ورک، مسئولیت پذیری، کارگاه های خلاقیت و ایده پردازی.

با توجه به بررسی های به عمل آمده در پژوهش حاضر، پیشنهاد می گردد برای ارتقاء احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی کارمندان اداره مربوطه، نظرات حاصل شده مورد توجه و در دستور کار سازمان و اداره قرار گیرد تا به بهره وری هر چه بیشتر اداره، سازمان و کارمندان بینجامد.

محدودیت‌های پژوهش:

در حین انجام هر تحقیق موانع و مشکلات پیش می‌آید که ممکن است بین تحقیقات مختلف مشترک باشند. بنابراین، بیان این مشکلات به پیشگیری از رخداد آنها در آینده کمک می‌نماید. در اجرای این پژوهش نیز محدودیتهایی وجود داشت که مهمترین آنها عبارتند از: برخی از کارمندان ادارات تمایلی برای شرکت در نظر سنجی از خود نشان نمی‌دهند که این باعث می‌شود تا تلاش پژوهشگر به منظور ترغیب کارکنان برای شرکت در نظر سنجی بیشتر شود هر چند که گاهی از مواقع نیز عدم مشارکت از سوی کارمندان همچنان وجود دارد.

پیشنهاد می‌گردد که هر سازمانی به منظور ارتقاء بهره‌وری و رشد سازمان و کارمندان خود در جهت احساس تعلق سازمانی، افزایش تعهد، رضایت شغلی، و عدالت سازمانی، اقدام به چنین پژوهش‌هایی کنند تا نقاط تاریک، نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی مشخص گردد تا بتوان بر اساس آن استراتژی درستی در جهت رسیدن به اهداف سازمان خود اتخاذ شود..

منابع و ماءخذ:

- فانی، علی اصغر، عیسی خانی و دانایی فرد (1390)، تبیین پیش آیندهای تعلق خاطر کاری و تاثیر آن بر تعهد سازمانی.
- عسکری، گ؛ کلدی، ع (1382)، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. پایان نامه دکترا، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- غواصی، عبدالرحمان (1393)، بررسی رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری های استان هرمزگان، شهریور، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «A.M»، دانشگاه هرمزگان، واحد پردیس دانشگاهی قشم، رشته مدیریت اجرایی.
- صالحی، لیلیا (1401)، تاثیر سبک رهبری بر تعهد سازمان از طریق نقش میانجی عدالت ادراک شده و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه موردی: شهرداری مشهد، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی تابران، گروه مدیریت و علوم انسانی.
- کنعانی، محمدجواد، (1400)، بررسی تأثیر نوع قراردادهای استخدامی بر روی رضایتمندی شغلی و تعلق سازمانی (کارکنان منطقه 3 شهرداری مشهد) کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی حکیمان - بجنورد، گروه مدیریت.
- واگوهیان، بهروز (1399)، کاربست حاکمیت راهبرد مدیریت استعداد بر تقویت انگیزه کارکنان و تعلق سازمانی کارکنان شهرداری شاهین شهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان اصفهان، مرکز پیام نور شاهین شهر.
- حق پرست، مهدی (1399)، تاثیر احساس تعلق سازمانی و سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری های شرق استان مازندران)، کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی آمل، دانشکده علوم انسانی.
- خورشید، ص، یزدانی، ح (1391)، مطالعه روابط میان اعتماد تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل گر تعهد سازمانی پژوهش نامه مدیریت تحول 7: 62-92.
- عیسی خانی ا. فانی ع. دانایی فرد ح (1390)، طراحی مدل جامع تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش ترکیبی. پایان نامه دکتری دانشکده مدیریت و اقتصاد.
- فرهنگ، ا، کسرابی، ا (1396)، تعلق تعهد و وفاداری سازمانی کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد توسعه
- شفیع آبادی، ع، (1374)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، انتشارات رشد، چاپ هفتم.
- Yun, S., & Allyn, M. R. (۲۰۰۵). Causes of knowledge sharing behaviors: motivational/functional approach. retrieved september ۰۵, ۲۰۰۶.
- Rozze P. ۲۰۰۱. Foundation of Employee Motivation. Human Resources Management Journal, ۴: ۳۱۰-۳۴۵.
- Shukui, H. E., & Xiaomin, Y. U. (۲۰۰۹). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior and organizational commitment: A met analytical explanation, European Journal of Work and Organizational Psychology, ۴۰ ۳۸۵-۳۷۸, (۵).
- Wolf. R. ۲۰۰۱. Job Satisfaction & Dissatisfaction in Higher Education Education & Training Journal, ۴: ۲۴۵-۲۷۰.
- Cook, S., (2008). Essential guide to employee engagement: better business performance through staff satisfaction .London, GBR: Kogan Pag.
- Chang, H. T., Chi, M. W., & Miao, M. C. (۲۰۰۷). Testing the relationship between three component organizational/ occupati onal commitment and organizational/ occupational turnover intention using a none-recursive model, journal of vocational behavior, ۳۳۵-۳۲۰, (۲) ۱۴.
- Vitell, S. J. (۲۰۰۸). The role of ethics institutionalization in influencing organizational commitment, job satisfaction, and esprit de corps, Journal of Business Ethics, ۸۱ ۳۵۳-۳۴۳, (۲).
- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., & Liao, H. (2014). “The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A metaanalytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 123, pp. 159–185.