

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست‌ونهم - پاییز ۱۳۸۵

صص ۶۸ - ۴۱

پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی

محسن گل‌پرور^۱ - سید حمیدرضا عریضی سامانی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی) از طریق متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، چشم‌انداز شغلی، اعتماد به سرپرست، رضایت از پرداخت، فرصت ترفیع، انگیزش درونی، کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، رفتارهای فرانقشی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی، دلبستگی به کار، رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران در یک سازمان دولتی اجرا شده است. به‌منظور دستیابی به اهداف پژوهش ۳۱۹ زن و مرد به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش شامل مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و مقیاس‌های هفده‌گانه برای سنجش متغیرهای پیش‌بین

۱- استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

۲- استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

بوده که شواهد مربوط به روایی و پایایی آنها برحسب آلفای کرونباخ بین ۰/۴ و ۰/۸۷ و برحسب بازآزمایی بین ۰/۶۷ تا ۰/۹۱ بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که طی شش گام؛ دل بستگی شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، فرصت ترفیع و ترک خدمت با ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۸۱ قادر به تبیین ۴۵ درصد از واریانس تعهد همانندسازی شده هستند. برای تعهد مبادله‌ای طی شش گام به ترتیب کیفیت سرپرستی، چشم‌انداز شغلی، دل بستگی شغلی، رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و میل به ماندن با ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۵۸ قادر به تبیین ۴۳ درصد از واریانس تعهد مبادله‌ای بوده‌اند. برای تعهد پیوستگی طی شش گام کیفیت سرپرستی، فرصت ترفیع، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن و رضایت از همکاران با ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۵ قادر به تبیین ۵۵ درصد از واریانس تعهد پیوستگی بوده‌اند. برای تعهد سازمانی کلی کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری و دل بستگی شغلی با ضریب همبستگی چندگانه ۰/۸۱۹ قادر به تبیین ۶۷ درصد از واریانس تعهد سازمانی کلی بوده‌اند.

کلید واژه‌ها: تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای، تعهد پیوستگی، مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، چشم‌انداز شغلی، اعتماد به سرپرست، رضایت از پرداخت، فرصت ترفیع، انگیزش درونی، کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، رفتارهای فرانقشی، اعتماد سازمانی، دل بستگی شغلی، دل بستگی به کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران.

مقدمه

دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و درازمدت هر سازمان، بدون عزم جدی و پذیرش درونی و کوشش خودجوش عناصر و کارکنان، میسر نیست. تحقق این اهداف زمانی به نتیجه می‌رسد که هر یک از کارکنان تعهد درونی و نسبتاً با ثباتی نسبت به اهداف،

راهربردها و شیوه‌های وصول و تحقق اهداف سازمانی داشته باشند و در عمل به شغل و کار خود دلبستگی داشته باشند. ابعاد مورد استفاده تعهد سازمانی در پژوهش حاضر، بر مبنای سه مؤلفه مورد تأکید بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) با عنوانهای تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای (که مجموع آنها تعهد سازمانی کلی را پدید می‌آورند) می‌باشد. بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) تعهد همانندسازی شده را تعهد پدید آمده بر مبنای عضویت در سازمان (که برای عموم مورد احترام و ارزش بوده و در کارکنان سازمان احساس غرور به وجود می‌آورد) معرفی کرده‌اند. در تعهد پیوستگی، اعضای یک سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته و در قالب یک خانواده تلقی می‌کنند. تعهد مبادله‌ای در قالب واکنش به توجه، حمایت و تشویق سازمان به کارکنان پدید می‌آید و نوعی پیوند هیجانی و دلبستگی عاطفی آنان به سازمان است. البته علاوه بر این ابعاد، ابعاد دیگری نیز در تعهد سازمانی از طرف پژوهشگرانی چون آلن و میر (۱۹۹۰، ۱۹۹۶ و ۲۰۰۰) مطرح شده است. از دیدگاه متخصصان و اندیشمندان، این سازه گاهی به عنوان سازه‌ای تک بعدی و گاهی چندبعدی معرفی شده است، که تحقیقات زیادی نشان‌دهنده چند بعدی بودن تعهد است (آنجل و پری، ۱۹۸۱؛ جنر، ۱۹۸۴؛ دمینگ، ۱۹۸۶؛ بلو، ۱۹۸۸؛ راس، ۱۹۹۳؛ گونز و گونز، ۱۹۹۴؛ هانت و مورگان، ۱۹۹۴؛ آندرسون^۱ و همکاران، ۱۹۹۴؛ دین و اوانز، ۱۹۹۴؛ آکینو و همکاران، ۱۹۹۷؛ بروکز و زیتز، ۱۹۹۹). به باور میر و همکاران (۱۹۸۹)، اسلوکب و دائرتی (۱۹۹۸)، ایورسون و باتی گیگ (۱۹۹۹) و کواس (۲۰۰۳) به دلیل تفاوت در انگیزه‌های تعهد (بر مبنای تعهد مبتنی بر خواست درونی و یا نیاز به اجبار) ارزش تعهد کارکنان به سازمان وابسته به نوع این تعهد است. برای نمونه تعهد سازمانی عاطفی احتمالاً مؤلفه‌ای از تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوبی (نظیر تمایل به ترک خدمت پایین، تمایل به غیبت و کم‌کاری پایین و پذیرش بالا برای تغییر) را به دلایل مستدلی چون دلبستگی هیجانی و همانندسازی و پایبندی به سازمان و اهداف آن، به همراه دارد (ماتیو و زایاک، ۱۹۹۰؛ سومرز^۲، ۱۹۹۵؛ ایورسون، ۱۹۹۶). مؤلفه‌های دیگر تعهد سازمانی پیامدهای خاص خود را

1 – Anderson et al

2 – Somers

دارند. این نوع پیامدها ممکن است مثبت (رفتارهای فرانقشی و رفتار مدنی- سازمانی) و یا منفی (جست‌وجوی جایگزینی شغلی و تمایل به ترک خدمت) باشند. از این جهت بررسی‌های چند متغیره از نوع پژوهش حاضر می‌تواند کمک شایانی برای شناسایی عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی داشته باشد.

پیشینه پژوهش

بازنگریهایی که بر امر تعهد سازمانی در خارج از کشور صورت گرفت (و تا اندازه‌ای در داخل کشور) نشان می‌دهد که این مطالعات در بخش خصوصی متمرکز بوده‌اند (رایچرز، ۱۹۸۵؛ بالفور و وکسلر، ۱۹۹۰؛ هولین، ۱۹۹۱؛ حافظی، ۱۳۷۶؛ ساروقی، ۱۳۷۵؛ آصفی، ۱۳۷۵؛ محمدی، ۱۳۷۴؛ اشرفی، ۱۳۷۴). البته در ایران شرکتهای دولتی تا اندازه‌ای بررسی شده‌اند، ولی براساس استنادهای بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) اعتبار ابزارهای تعهد سازمانی قبلی (نظیر پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر، استیز، مودی و بولیان، ۱۹۷۴) برای شرکتهای دولتی سؤال برانگیز است. در صورت صحت چنین امری و اثبات آن، لزوم تجدیدنظر در مورد پرسشنامه‌های تعهد سازمانی که در شرکتهای دولتی به‌کار می‌رود، ضروری است. بنابراین در این پژوهش از ابزاری که بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) معرفی کرده‌اند استفاده شده است تا زمینه‌های مقدماتی این امر فراهم شود. این بررسی همچنین زمینه را برای ارائه الگویی از روابط عوامل ماقبل و مابعد تعهد سازمانی فراهم خواهد کرد. شواهد ارائه شده از روابط میان تعهد سازمانی و عناصر متغیرهای سازمانی مبنای شکل‌گیری تحقیق حاضر بوده است.

استرون (۱۳۷۷) با جمع‌بندی نتایج حاصل از برخی تحقیقات بیان می‌دارد که هر چه فرد در شغل محوله دارای سطح بالاتری از مسؤولیت، استقلال و شغل مورد علاقه و غیرتکراری باشد، تعهد سازمانی نیرومندتری را ابراز می‌دارد. در عوض فرصت‌های ترفیع شغلی کمتر، تنش بیشتر و ابهام شغلی، میزان تعهد سازمانی را نزد افراد تضعیف می‌نماید. همچنین هر چه فرد امکان یافتن شغل مطلوب‌تر و برتر از شغل کنونی خود را داشته باشد، تعهد سازمانی تضعیف می‌شود. استرون (۱۳۷۷) تأکید می‌کند که هر چه کارکنان از سرپرستان خود و عدالت در ارزیابی بازده کاری خویش

رضایت بیشتری داشته باشند و احساس کنند که سازمان در زمینه مسائل رفاهی به آنها توجه بیشتری دارد، سطح تعهد آنها بالاتر می‌رود و بالاخره اینکه هر چه مشارکت در تصمیم‌گیری زیادتر باشد، تعهد سازمانی بیشتر می‌شود.

ماتیو و زایاک (۱۹۹۰) نیز با انجام فراتحلیلی در جهت شناسایی عوامل ضروری برای پدید آوردن تعهد، عوامل همبسته با آن و پیامدهای تعهد سازمانی را این‌چنین معرفی کرده‌اند. از بین عوامل همبسته با تعهد سازمانی، انگیزه کلی و درونی، دلبستگی و پایبندی شغلی، فشار روانی شغلی (همبستگی معکوس)، تعهد شغلی، رضایت شغلی (اعم از رضایت از وظیفه، سرپرست، همکاران، پرداخت و ارتقا و ترفیع)، فرصت ترفیع و فراوانی آنها، به‌طور قابل ملاحظه‌ای با تعهد سازمانی همبستگی داشته‌اند. در عوض از زمره پیامدهای اصلی تعهد سازمانی پایین، تمایل به ترک سازمان، کاهش توجه و دلبستگی به کار، تأخیر، جست‌وجوی کارهای دیگر و تغییر شغل را می‌توان برشمرد. وجود این‌گونه ارتباطات از طریق مبانی نظری قابل تبیین است. برای نمونه، ممکن است انسان‌ها به لحاظ محتوایی نوعی نیاز به تعلق را در سازمان ارضا نمایند. بر این مبنا افراد برای رفع نیاز تعلق خود سعی می‌کنند تا در صورت وجود لوازم و شرایط، بخشی از احساس تعلق خود را از طریق سازمان و اهداف و راهبردهای آن، برطرف نمایند (کلاگستون، هاوول و دورف من، ۲۰۰۰). روابط پیشنهادی بین متغیرهای مختلف که در الگوهای مختلفی ارائه شده (از الگوهای بالفور و وکسلر)، آمیزه‌ای از یافته‌های تحقیقاتی و نتیجه‌گیری‌های ضمنی را در بردارد.

پیشایندها و پیامدهای تعهد سازمانی در الگوی پیشنهادی بالفور و وکسلر

پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که پیشایندهای مفروض تعهد همانندسازی شده، مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (رفتار مدنی سازمانی)، چشم‌انداز شغلی، کیفیت سرپرستی، استخدام و آموزش است. براساس تعهد همانندسازی شده، کارکنان در همه سطوح سازمانی تمایل دارند در تصمیم‌های مربوط به کار و نقش آنها در سازمان مشارکت داده شوند (اسمیت و پترسون، ۱۹۸۸؛ وروم و جاگو، ۱۹۸۸). بنابراین وجود مدیریت مشارکتی، اشتغال در شغل‌هایی با چشم‌انداز وسیع که برای افراد فرصت بیشتری فراهم می‌کنند (هاکمن و اولدهام، ۱۹۸۰)، نحوه سرپرستی و مدیریت و طول

دوره خدمت (مودی، پورتر و استیز، ۱۹۸۲؛ کارنوال و وکسلر، ۱۹۹۲) به خوبی باید بتوانند تعهد همانندسازی شده را پیش‌بینی کنند. در کنار تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی براساس الگوی پیشنهادی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) وضعیت دیگری دارد. چنین بیان شده که نفوذ سیاسی و کیفیت سرپرستی، عوامل اساسی در این نوع تعهد به حساب می‌آیند. زیرا این دو عنصر بر جو سازمانی و روابط بین اعضای سازمان، تأثیر می‌گذارند. به‌ویژه براساس نظر کارنوال و وکسلر (۱۹۹۲) کیفیت سرپرستی به‌عنوان یک عنصر اساسی در ایجاد تعهد پیوستگی، با تأثیر در ایجاد یک محیط مورد اعتماد و حمایتی این نوع تعهد (بر مبنای پیوندجویی به سازمان) را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهند. سومین مؤلفه در تعهد سازمانی از نظر بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) تعهد مبادله‌ای است. این نوع تعهد، اساساً وجه ممیز الگوی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) نسبت به الگوهای دیگر (نظیر آلن و اسمیت، ۱۹۹۳) است. الگوهای قبلی، عنصر مبادله را جزء پاداش‌های بیرونی تلقی نموده‌اند، لذا رابطه ضعیف یا حتی منفی را با تعهد سازمانی معرفی کرده‌اند (اورایلی و چاتمن، ۱۹۸۶). براساس این الگو، پیشایندهای تعهد مبادله‌ای رضایت از پرداخت، فرصت ترفیع، یادگیری شخصی، کیفیت سرپرستی، آموزش طول دوره خدمت و نفوذ سیاسی هستند. به لحاظ پیشینه ذکر شده از آنجایی که در ایران چندان تلاش جدی برای بررسی اشکال تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای با استفاده از ابزارهای معرفی شده معتبر برای سازمانهای دولتی صورت نگرفته، این پژوهش هدف اصلی خود را پیش‌بینی اشکال سه‌گانه تعهد سازمانی فوق و تعهد سازمانی کلی از طریق مجموع متغیرهایی که نقش پیشایندها و یا پیامد تعهد سازمانی را بازی می‌کنند، قرار داده است. نتایج حاصل از این تحقیق تا اندازه‌ای متغیرهای همبسته و پیش‌بین تعهد سازمانی را در یکی از سازمانهای دولتی تعیین می‌کند و از طرف دیگر تغییرات احتمالی در الگوی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، که احتمال دارد تحت تأثیر شرایط فرهنگی و اجتماعی خاص ایران باشد را نیز مشخص می‌نماید. در عین حال به لحاظ اهمیت یافته‌ها، امکان اثرگذاری بر تعهد سازمانی را از طریق متغیرهای هدف‌گانه مشخص می‌کند و امکان افزایش تعهد کارکنان به اهداف، راهبردها و کارآیی سازمانهای دولتی را فراهم می‌نماید.

روش

روش پژوهش: از آنجایی که هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی تعهد سازمانی (در ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای، تعهد پیوستگی و تعهد سازمانی کلی) از روی متغیرهای هفده‌گانه پژوهش بوده، پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی در نظر گرفته شده است. **جامعه آماری** این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد (مجرد و متأهل و ازدواج کرده بدون همسر، کارکنان ستادی و عملیاتی، کارگران و کارمندان، کارکنان رسمی و پیمانی و کارکنان ثابت‌کار و نوبت‌کار) شاغل در یک سازمان دولتی تشکیل داده‌اند. **نمونه و روش نمونه‌گیری:** نمونه پژوهش ۳۱۹ نفر از بین جامعه آماری و با نسبت‌های ۹۸/۷ درصد مرد (۳۱۵ نفر) و ۱/۳ درصد زن (۴ نفر)، ۵۷/۲ درصد تا ۴۰ سال و ۲۴/۸ درصد بالاتر از ۴۰ سال و دارای سابقه حداقل ۱۰ سال و تا بیش از ۳۰ سال سابقه و تحصیلات زیردیپلم تا لیسانس و بالاتر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

ابزارهای پژوهش

هجده مقیاس و پرسشنامه در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته‌اند. مقیاس تعهد سازمانی (شامل سه مؤلفه تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی)، مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، فرصت ترفیع، انگیزش درونی، کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، جایگزین‌های شغلی از بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، اعتماد به سرپرست از هارتوگ و کوپمن (۲۰۰۳)، ترک خدمت از پورتر، کرامپون و اسمیت (۱۹۷۶)، رفتارهای فرانقشی از اورایی و چاتمن (۱۹۸۶)، اعتماد سازمانی از مورمن، بلاکلی و نیهوف (۱۹۹۸)، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار از کانونگو (۱۹۸۲) و رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران از اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) اقتباس و برگرفته شده‌اند. بجز مقیاس‌های رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران کلیه مقیاس‌های مورد استفاده در این پژوهش برای اولین بار در ایران ترجمه و با هدف اجرا پایایی سنجی و اعتبارسنجی شده‌اند. کلیه مقیاس‌های پژوهش بر روی مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵، بجز مقیاس‌های رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران) پاسخ داده شده‌اند. مقیاس‌های رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران از مقیاس JDI که در بیش از چهارصد پژوهش مورد استفاده قرار گرفته استخراج شده است. با توجه به

مطالعه استیون، اسمیت و تاکر (۱۹۸۲، نقل از ناگی، ۱۹۹۶) مقیاس پنج امتیازی (نمونه سؤالی برای رضایت از سرپرست، بدون صلاحیت ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ شایسته، و نمونه سؤالی برای مقیاس رضایت از همکاران، غیرقابل اعتماد ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ وفادار) بر مقیاس سه امتیازی ترجیح داده شد (هومن، ۱۳۸۱). اما دلیل انتخاب و استفاده از مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر نیز این چنین است. در مروری بر مقالات منتشر شده در مورد تعهد سازمانی، مشخص گردید که مقیاس بالفور و وکسلر نسبت به مقیاس پورتر و همکاران، دارای اعتبار بوم‌شناختی (اکولوژیک) برای سازمان‌های دولتی است و باید از آن برای بررسی تعهد سازمانی در شرکت‌های دولتی استفاده کرد. علاوه بر آن مقیاس بالفور و وکسلر دارای اعتبار در تعلق سازمانی در یکی از زیرمقیاس‌های آن یعنی تعهد همانندسازی شده است. بنابراین از مقیاس بالفور و وکسلر که دارای سه زیرمقیاس (تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی) است استفاده شده است.

به منظور بررسی روایی و پایایی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، در مطالعه‌ی مقدماتی با استفاده از ۸۰ نفر، ابزارها مورد مطالعه‌ی مقدماتی قرار گرفتند که شرح آن به ترتیب به صورت زیر است:

۱- ب) شواهد مربوط به روایی مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر: مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر در گام اول به صورت همزمان با سه مقیاس عدالت سازمانی، مبادله‌ی عضو - رهبر و همانندسازی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن را در جدول ۱ ملاحظه می‌کنید. چنانکه در جدول ۱ دیده می‌شود، تعهد همانندسازی شده با هر سه زیرمقیاس مبادله‌ی عضو - رهبر، عدالت سازمانی و همانندسازی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری داشته است. تعهد پیوستگی نیز بالاترین رابطه را با عدالت سازمانی دارد و پس از آن به ترتیب رابطه‌ی آن با مبادله‌ی عضو - رهبر و همانندسازی سازمانی قرار دارد. تعهد مبادله‌ی دارای بالاترین همبستگی با مقیاس عدالت سازمانی است و پس از آن به ترتیب با مبادله‌ی عضو - رهبر و با همانندسازی سازمانی، رابطه‌ی مثبت معناداری دارد. در مجموع یافته‌های جدول ۱ روایی همزمان مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر را مورد تأیید قرار می‌دهد. برای بررسی روایی ملاکی مقیاس بالفور و وکسلر، با لحاظ کردن تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ی و تعهد پیوستگی به عنوان متغیرهای ملاک و هدفه مقیاس پژوهش به عنوان متغیر پیش‌بین از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

جدول ۱- ضرایب روایی همزمان مؤلفه‌های تعهد سازمانی با مقیاس‌های
مبادله عضو - رهبر، عدالت سازمانی و همانندسازی سازمانی

مقیاس‌ها	تعهد همانندسازی شده	تعهد پیوستگی	تعهد مبادله‌ای	مبادله عضو- رهبر	عدالت سازمانی	همانندسازی سازمانی
تعهد همانندسازی شده	۱	—	—	—	—	—
تعهد پیوستگی	**۰/۶۱	۱	—	—	—	—
تعهد مبادله‌ای	**۰/۵۷	**۰/۶۶	۱	—	—	—
تعهد عضو - رهبر	**۰/۳۵	**۰/۴۱	**۰/۴۴	۱	—	—
عدالت سازمانی	**۰/۳۹	**۰/۵۵	**۰/۵۸	**۰/۴۲	۱	—
همانندسازی سازمانی	**۰/۷۷	**۰/۳۱	**۰/۳۷	**۰/۳۵	**۰/۳۹	۱

**P < ۰/۰۱

شواهد تحلیل رگرسیون نشان داد که برای تعهد همانندسازی شده، مقیاس‌های اعتماد به سرپرست، چشم‌انداز شغلی، دلبستگی شغلی، رضایت از سرپرست، دلبستگی به کار و مقیاس رضایت از پرداخت هر یک دارای توان پیش‌بینی معنادار ($P < ۰/۰۰۵$) هستند و این متغیرها قادر به تبیین ۶۸ درصد از واریانس تعهد همانندسازی شده هستند. شواهد تحلیل رگرسیون برای تعهد مبادله‌ای نشان داد که مقیاس‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، رضایت از سرپرست و دلبستگی شغلی دارای توان پیش‌بینی معین و معنادار برای این نوع تعهد ($P < ۰/۰۰۵$) هستند. اضافه بر اینکه این متغیرها قادر به تبیین ۴۵ درصد از واریانس تعهد مبادله‌ای بوده‌اند. برای تعهد پیوستگی تحلیل رگرسیون نشان داد که مقیاس‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، کیفیت سرپرستی و رضایت از سرپرست دارای توان پیش‌بینی معین و معنادار برای این نوع تعهد ($P < ۰/۰۰۵$) هستند. اضافه بر اینکه این متغیرها قادر به تبیین ۶۳ درصد از واریانس تعهد پیوستگی بودند. اما شواهد مربوط به روایی سازه مقیاس بالفور و وکسلر از طریق تحلیل عوامل با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش متعامد (اورتوگونال) مورد بررسی قرار گرفت، اما به دلیل اینکه همبستگی بین عوامل استخراج شده بالا بود و نشان می‌داد که شرط تعامد عوامل رعایت نشده، در نهایت

از روش چرخش مایل اولیمن استفاده شد. آزمون KMO با مقدار ۰/۸۵۲ و آزمون کرویت بارتلت با مقدار $P \leq ۰/۰۱$ و معناداری ۳۰۵/۲۸۵ و امکان اجرای تحلیل عاملی به شیوه اولیمن را تأیید کرد. نتایج تحلیل عوامل به شیوه اولیمن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل عوامل با روش اولیمن بر روی سؤالات مقیاس بالفور و وکسلر

عامل	سؤال	عامل استخراجی اول	عامل استخراجی دوم	عامل استخراجی سوم
تعهد همانندسازی شده	۱	۰/۸۸۴	—	—
	۲	۰/۸۴۷	—	—
	۳	۰/۸۲۸	—	—
تعهد مبادله‌ای	۴	۰/۷۸۱	۰/۴۲۴	۰/۵۶۴
	۵	—	۰/۹۱۲	—
تعهد پیوستگی	۶	—	۰/۷۵۲	—
	۷	۰/۴۵۲	—	۰/۸۶۵
	۸	—	—	۰/۸۳۹
	۹	۰/۵۹۸	—	۶۶۸

چنانکه جدول ۲ نشان می‌دهد، بارهای عاملی از طریق تحلیل عوامل با روش اولیمن پس از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/۴، الگوی پیش‌بینی شده بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) را به صورت تقریبی تأیید می‌کنند. شاید تنها مورد استثناء سؤال چهارم باشد که به جای تعهد مبادله‌ای (بارعاملی ۰/۴۲۴) بر روی تعهد همانندسازی شده دارای بار عاملی (۰/۷۸۱) بیشتری است. بنابراین تحلیل عوامل به شیوه اولیمن روایی سازه مقیاس بالفور و وکسلر را تأیید می‌کنند.

پایایی مقیاس پژوهش بجز مقیاس رضایت از سرپرست و مقیاس رضایت از همکاران که از شاخص توصیف شغل (JDI)^۱ گرفته شده و دارای روایی و پایایی قابل

1 – Job Description Index

قبولی است با استفاده از همسانی درونی (آلفای کرونباخ) و با استفاده از روش بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن را در جدول ۲ ملاحظه می‌کنید.

جدول ۳- ضرایب پایایی مقیاس‌ها به روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی

ردیف	مقیاس‌ها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	بازآزمایی
۱	تعهد همانندسازی شده	۳	۰/۷۴۹	۰/۷۸
۲	تعهد مبادله‌ای	۳	۰/۶۴۲	۰/۷۲
۳	تعهد پیوستگی	۳	۰/۶۹۵	۰/۷۶
۴	تعهد سازمانی کلی	۹	۰/۸۶۵	۰/۹۱
۵	مشارکت در تصمیم‌گیری	۲	۰/۴۸۱	۰/۷۴
۶	رفتار مدنی سازمانی	۳	۰/۵۱۸	۰/۷۲
۷	چشم‌انداز شغلی	۲	۰/۸۳۹	۰/۷۷
۸	اعتماد به سرپرست	۳	۰/۸۴۵	۰/۷۹
۹	رضایت از پرداخت	۳	۰/۷۲۷	۰/۷۷
۱۰	فرصت ترفیع	۲	۰/۵۲۹	۰/۷۱
۱۱	انگیزش درونی	۲	۰/۵۲۰	۰/۶۷
۱۲	کیفیت سرپرستی	۳	۰/۶۸۶	۰/۷۸
۱۳	میل به ماندن	۳	۰/۴۰۴	۰/۷
۱۴	ترک خدمت	۲	۰/۷۹۲	۰/۷۹
۱۵	جایگزین‌های شغلی	۲	۰/۵۷۷	۰/۷۳
۱۶	رفتارهای فرانقشی	۳	۰/۵۳۵	۰/۷۴
۱۷	اعتماد سازمانی	۸	۰/۷۹۶	۰/۸۴
۱۸	دلبستگی شغلی	۱۰	۰/۸۷۳	۰/۸۸
۱۹	دلبستگی به کار	۶	۰/۷۱۵	۰/۷۲

در مجموع جدول ۳، پایایی مبتنی بر همسانی درونی و پایایی بازآزمایی مقیاس‌های مورد استفاده در پژوهش را تأیید می‌کند.

روش اجرا: پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش را به صورت خود اجرایی اعضای گروه نمونه پاسخ داده‌اند. صرفاً با توضیحات ساده‌ای در ابتدای توزیع پرسشنامه‌ها از آنها خواسته شد تا هر سؤال را به دقت بخوانند و سپس از بین گزینه‌های پنجگانه (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) گزینه‌ای که با نظر و وضعیت آنها تناسب بیشتری دارد را انتخاب کنند.

روشهای تحلیل داده‌ها: به منظور پیش‌بینی متغیرهای ملاک (تعهد سازمانی کلی، تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی) از طریق متغیرهای پیش‌بینی (متغیرهای هفده‌گانه مطرح در پژوهش) از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. استفاده از این روش تحلیل رگرسیون به این دلیل بود که ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بینی برای هر یک از ابعاد تعهد سازمانی مطرح بوده است. کلیه این تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری - رایانه‌ای SPSS₁₃ انجام شده است.

یافته‌ها

در جدول ۴ ضرایب همبستگی چندگانه، واریانس تبیین شده، واریانس تعدیلی و خطای معیار برآورد برای پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۴ دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام دل‌بستگی شغلی کانون‌گو با تعهد همانندسازی شده دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۹۴ بوده است، سپس با افزوده شدن مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، فرصت ترفیع و ترک خدمت، ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۶۸۱ رسیده است. در مجموع این شش متغیر قادر به تبیین ۴۵/۳ درصد از واریانس تعهد همانندسازی شده بوده‌اند. چنانکه جدول ۴ نشان می‌دهد، نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه ($F = ۴۴/۹۵۸$ و $p < ۰/۰۱$) معنادار است. لذا اعتبار تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴- ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تبیین شده
برای پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده

شاخص‌های آماری الگو	ضریب همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده	واریانس تعدیلی	خطای معیار برآورد	F (گام نهایی)	معناداری (گام نهایی)
دلبستگی شغلی کانونگو	۰/۴۹۴	۰/۲۴۴	۰/۲۴۱	۱/۷۹۵		
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۵۸۵	۰/۳۴۳	۰/۳۳۹	۱/۶۷۶		
رضایت از پرداخت	۰/۶۲۷	۰/۳۹۴	۰/۳۸۸	۱/۶۱۳	۴۴/۹۵۸	۰/۰۰۰
چشم‌انداز شغلی	۰/۶۶۷	۰/۴۴۵	۰/۴۳۷	۱/۵۴۶		
فرصت ترفیع	۰/۶۷۴	۰/۴۵۴	۰/۴۴۵	۱/۵۳۶		
ترک خدمت	۰/۶۸۱	۰/۴۶۲	۰/۴۵۳	۱/۵۲۴		

در جدول ۵ نتایج ضرایب رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد همانندسازی ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده

ضرایب و شاخص‌های آماری الگو	ضرایب غیراستاندارد			t	معناداری
	بتا	خطای معیار	بتا		
مقدار ثابت	۴/۰۴۵	۰/۸۱۲	—	۴/۹۸۲	۰/۰۰۰
دلبستگی شغلی	۰/۰۵۸	۰/۰۱۴	۰/۲۱۲	۴/۳۱۵	۰/۰۰۰
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۱۶۷	۰/۰۶۳	۰/۱۴۲	۲/۶۵۲	۰/۰۰۸
رضایت از پرداخت	۰/۱۶۲	۰/۰۳۷	۰/۲۱۵	۴/۳۱۰	۰/۰۰۰
چشم‌انداز شغلی	۰/۲۶۳	۰/۰۶۱	۰/۱۹۹	۴/۳۱۰	۰/۰۰۹
فرصت ترفیع	۰/۱۶۹	۰/۰۶۴	۰/۱۳۸	۲/۶۴۴	۰/۰۰۹
ترک خدمت	-۰/۱۰۸	۰/۰۴۵	-۰/۱۲۴	-۲/۴۰۴	۰/۰۱۷

نتایج نهایی تحلیل رگرسیون گام به گام به‌منظور پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده از طریق متغیرهای هفده‌گانه پژوهش در جدول ۵ دیده می‌شود. به ترتیب دل‌بستگی شغلی با ضریب بتا استاندارد ۰/۲۱۲، مشارکت در تصمیم‌گیری با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۴۲، رضایت از پرداخت با ضریب بتا استاندارد ۰/۲۱۵، چشم‌انداز شغلی با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۹۹، فرصت ترفیع با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۳۸ و ترک خدمت با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۲۴ منفی هر یک به مقدار قابل توجهی در واریانس تعهد سازمانی همانندسازی شده سهم داشته‌اند. براساس جدول ۵، معادله رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده به شرح زیر است:

(دل‌بستگی شغلی) $0/058 + 4/045 =$ تعهد همانندسازی شده

(رضایت از پرداخت) $0/162 +$ (مشارکت در تصمیم‌گیری) $0/167 +$

(ترک خدمت) $0/108 -$ (فرصت ترفیع) $0/169 +$ (چشم‌انداز شغلی) $0/263 +$

در جدول ۶، ضرایب همبستگی چندگانه، واریانس تبیین شده واریانس تعدیلی و خطای معیار برآورد برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای ارائه شده است.

جدول ۶- ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تبیین شده برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای

شاخص‌های آماری الگو	ضریب همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده	واریانس تعدیلی	خطای معیار	F (گام نهایی)	معناداری (گام نهایی)
کیفیت سرپرستی	۰/۴۹۱	۰/۲۴۱	۰/۲۳۹	۲/۱۳۱		
چشم‌انداز شغلی	۰/۵۶۹	۰/۳۲۴	۰/۳۲	۲/۰۱۴		
دل‌بستگی شغلی	۰/۶۱۱	۰/۳۷۴	۰/۳۶۸	۱/۹۴۲	۷۳۳/۳۹	۰/۰۰۰
رضایت از پرداخت	۰/۶۳۲	۰/۴	۰/۳۹۲	۱/۹۰۴		
رضایت از همکاران	۰/۶۴۹	۰/۴۲۱	۰/۴۱۲	۱/۸۷۲		
میل به ماندن	۰/۶۵۸	۰/۴۳۳	۰/۴۲۲	۱/۸۵۶		

چنانکه در جدول ۶ دیده می‌شود، در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام کیفیت سرپرستی با تعهد مبادله‌ای دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۹۱ بوده، ولی طی پنج گام بعدی با افزوده شدن متغیرهای چشم‌انداز شغلی، دلبستگی شغلی، رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و میل به ماندن، ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۶۵۸ رسیده است. در مجموع این شش متغیر قادر به تبیین ۴۲/۲ درصد از واریانس تعهد مبادله‌ای بوده‌اند. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون ($P < ۰/۰۱$ و $F = ۳۹/۷۳۳$) نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیون گام به گام از اعتبار لازم برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای از طریق متغیرهای معنادار در معادله برخوردار است.

در جدول ۷ ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای

معناداری	t	ضرایب		ضرایب و شاخص‌های آماری	مدل
		ضرایب استاندارد	غیراستاندارد		
		بتا	خطای معیار	بتا	
۰/۹۶۴	-۰/۰۴۵	—	۰/۷۱۲	-۰/۰۳۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۴	۲/۹۳۲	۰/۱۵۹	۰/۰۵۵	۰/۱۶	کیفیت سرپرستی
۰/۰۰۰	۵/۴۴۹	۰/۲۵۷	۰/۰۷۴	۰/۴۰۱	چشم‌انداز شغلی
۰/۰۰۲	۳/۱۳۴	۰/۱۶۸	۰/۰۱۷	۰/۰۵۵	دلبستگی شغلی
۰/۰۰۴	۲/۸۷۰	۰/۱۴۲	۰/۰۴۴	۰/۱۲۷	رضایت از پرداخت
۰/۰۰۱	۳/۴۵۵	۰/۱۵۴	۰/۰۱۴	۰/۰۴۷	رضایت از همکاران
۰/۰۱۱	۲/۵۶۱	۰/۱۳۸	۰/۰۵۳	۰/۱۳۷	میل به ماندن

نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای از طریق متغیرهای هفده‌گانه پژوهش در جدول ۷ دیده می‌شود. چنانکه ملاحظه می‌شود به ترتیب کیفیت سرپرست با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۵۹، چشم‌انداز شغلی با ضریب بتا

استاندارد ۰/۲۵۷، دل‌بستگی شغلی با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۶۸، رضایت از پرداخت با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۴۲، رضایت از همکاران با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۵۴ و میل به ماندن با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۳۸ که همگی معنادار بوده‌اند. ($P < ۰/۰۰۵$) سهم قابل توجهی در واریانس تعهد مبادله‌ای داشته‌اند. در مجموع معادله رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای به شرح زیر است:

$$\begin{aligned} & (\text{چشم‌انداز شغلی}) + ۰/۴۰۱ + (\text{کیفیت سرپرستی}) + ۰/۱۶ - ۰/۰۳۲ = \text{تعهد مبادله‌ای} \\ & + (\text{رضایت از پرداخت}) + ۰/۱۲۷ + (\text{دل‌بستگی شغلی}) + ۰/۰۵۵ \\ & (\text{میل به ماندن}) + ۰/۱۳۷ + (\text{رضایت از همکاران}) + ۰/۰۴۷ \end{aligned}$$

در جدول ۸ ضرایب همبستگی چندگانه واریانس تبیین شده، واریانس تعدیلی و خطای معیار برآورد برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی ارائه شده است.

جدول ۸- ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تبیین شده برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی

شاخص‌های آماری	ضریب همبستگی	واریانس تبیین شده	واریانس تعدیلی	خطای معیار	F (گام نهایی)	معناداری (گام نهایی)
کیفیت سرپرستی	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۰۸	۱/۸۹۴		
فرصت ترفیع	۰/۶۹۸	۰/۴۸۸	۰/۴۸۴	۱/۷۶۸		
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۷۲۳	۰/۵۲۲	۰/۵۱۸	۱/۷۱۰		
رضایت از پرداخت	۰/۷۳۹	۰/۵۴۶	۰/۵۴	۱/۶۷	۶۷/۹۰۲	۰/۰۰۰
میل به ماندن	۰/۷۴۶	۰/۵۵۷	۰/۵۵	۱/۶۵۲		
رضایت از همکاران	۰/۷۵۳	۰/۵۶۶	۰/۵۵۸	۱/۶۲۷		

چنانکه در جدول ۸ دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام کیفیت سرپرستی با تعهد پیوستگی دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۴ بوده، ولی با افزوده شدن فرصت ترفیع، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن و رضایت از همکاران، ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۷۵۳ رسیده است. در

مجموع این متغیرها قادر به تبیین ۵۵/۸ درصد از واریانس تعهد پیوستگی بوده‌اند. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون در جدول ۸ نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیون صورت گرفته برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی از طریق متغیرهای پژوهش از اعتبار لازم ($P < ۰/۰۱$) و $F = ۶۷/۹۰۲$ برخوردار است.

در جدول ۹ ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی ارائه شده است.

جدول ۹- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی تعهد پیوستگی

معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب و شاخص‌های آماری	
		ضرایب استاندارد	خطای معیار	الگو	بتا
۰/۳۵۹	-۰/۹۱۹	—	۰/۵۱۵	-۰/۴۷۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۳/۹۹۱	۰/۲۲۱	۰/۰۵۶	۰/۲۲۴	کیفیت سرپرستی
۰/۰۰۰	۴/۸۵۱	۰/۲۴۰	۰/۰۷۲	۰/۳۵۰	فرصت ترفیع
۰/۰۰۰	۴/۰۰۵	۰/۲۰۷	۰/۰۷۳	۰/۲۹۴	مشارکت در تصمیم‌گیری
۰/۰۰۲	۳/۱۰۱	۰/۱۳۴	۰/۰۳۹	۰/۱۲۱	رضایت از پرداخت
۰/۰۰۴	۲/۸۷۶	۰/۱۲۶	۰/۰۴۴	۰/۱۲۶	میل به ماندن
۰/۰۱۰	۲/۵۸۶	۰/۱۰۲	۰/۰۱۲	۰/۰۳۱	رضایت از همکاران

نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی در جدول ۹ نشان می‌دهد که کیفیت سرپرستی با ضریب بتا استاندارد ۰/۲۲۱، فرصت ترفیع با ضریب بتا استاندارد ۰/۲۴، مشارکت در تصمیم‌گیری با ضریب بتا استاندارد ۰/۲۰۷، رضایت از پرداخت با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۳۴، میل به ماندن با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۲۶ و رضایت از همکاران با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۰۲ هر یک سهم قابل توجهی در تبیین واریانس تعهد پیوستگی داشته‌اند. این ضرایب تماماً معنادار است. در مجموع معادله رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی به شرح زیر است:

(فرصت ترفیع) $0/350$ + (کیفیت سرپرستی) $0/224$ + $0/473$ - = تعهد پیوستگی
 (رضایت از پرداخت) $0/121$ + (مشارکت در تصمیم‌گیری) $0/294$ +
 (رضایت از همکاران) $0/31$ + (میل به ماندن) $0/126$ +
 در جدول ۱۰، ضرایب همبستگی چندگانه، واریانس تبیین شده، واریانس تعدیلی و
 خطای معیار برآورد برای پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی ارائه شده است.

جدول ۱۰- ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تبیین شده
 برای پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی

شاخص‌های آماری	ضریب همبستگی	واریانس تبیین شده	واریانس تعدیلی	خطای معیار	F	معناداری
(گام نهایی) (گام نهایی)						
چندگانه (R)						
کیفیت سرپرستی	۰/۶۶۲	۰/۴۳۸	۰/۴۳۶	۲/۲۹۶		
میل به ماندن	۰/۷۲۰	۰/۵۱۸	۰/۵۱۵	۴/۹۸۴		
فرصت ترفیع	۰/۷۵۰	۰/۵۶۳	۰/۵۵۹	۳/۷۹۸		
رضایت از پرداخت	۰/۷۷۰	۰/۵۹۲	۰/۵۸۷	۳/۶۷۵		
چشم‌انداز شغلی	۰/۷۸۸	۰/۶۲۱	۰/۶۱۵	۳/۵۴۹	۷۸/۸۰۷	۰/۰۰۰
رضایت از همکاران	۰/۸۹	۰/۶۴۱	۰/۶۳۴	۳/۴۶۰		
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۸۱۰	۰/۶۵۷	۰/۶۴۹	۳/۳۹۰		
دلبستگی شغلی	۰/۸۱۹	۰/۶۷۰	۰/۶۶۹	۳/۳۲۶		

چنانکه در جدول ۱۰ دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام کیفیت سرپرستی دارای ضریب همبستگی چندگانه $0/662$ با تعهد سازمانی کلی بوده است. ولی با افزوده شدن میل به ماندن، فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری و دلبستگی شغلی ضریب همبستگی چندگانه به $0/819$ رسیده است. در مجموع این متغیرها قادر به تبیین $66/9$ درصد از

واریانس تعهد پیوستگی بوده‌اند. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون در جدول ۱۰، نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیون صورت گرفته برای پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی از اعتبار لازم ($F = 78/807$ و $P < 0/01$) برخوردار است.

در جدول ۱۱، ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی ارائه شده است.

جدول ۱۱- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی

معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد			ضرایب و شاخص‌های آماری
		ضرایب استاندارد	خطای معیار	بتا	
۰/۱۱۲	۱/۵۹۴	—	۱/۲۷۶	۲/۰۳۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۶	۲/۷۷۷	۰/۱۴۱	۰/۱۲	۰/۳۳۳	کیفیت سرپرستی
۰/۰۰۳	۲/۹۴۵	۰/۱۲۲	۰/۰۹۷	۰/۲۸۴	میل به ماندن
۰/۰۰۰	۳/۹۰۶	۰/۱۶۹	۰/۱۴۷	۰/۵۷۵	فرصت ترفیع
۰/۰۰۰	۵/۰۷۳	۰/۱۹۶	۰/۰۸۱	۰/۴۰۹	رضایت از پرداخت
۰/۰۰۰	۴/۶۶۶	۰/۱۶۸	۰/۱۳۲	۰/۶۱۷	چشم‌انداز شغلی
۰/۰۰۰	۳/۷۴۷	۰/۱۳۰	۰/۰۲۵	۰/۰۹۲	رضایت از همکاران
۰/۰۰۰	۳/۹۷۳	۰/۱۸۰	۰/۱۴۹	۰/۵۹۳	مشارکت در تصمیم‌گیری
۰/۰۰۰	۳/۶۰۹	۰/۱۴۸	۰/۰۳۱	۰/۱۱۳	دلبستگی شغلی

نتایج تحلیل رگرسیون صورت گرفته برای پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که به ترتیب کیفیت سرپرستی با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۴۱، میل به ماندن با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۲۲، فرصت ترفیع با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۶۹، رضایت از همکاران با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۹۶، چشم‌انداز شغلی با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۶۸، رضایت از همکاران با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۳۰، مشارکت در

تصمیم‌گیری با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۸۰ و دل‌بستگی شغلی با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۴۸، سهم قابل توجهی در واریانس تعهد سازمانی کلی داشته‌اند. در مجموع معادلهٔ پیش‌بین تعهد سازمانی به شرح زیر است:

$$\begin{aligned} \text{میل به ماندن (۰/۲۸۴)} + \text{کیفیت سرپرستی (۰/۳۳۳)} + ۲/۰۳۵ = \text{تعهد سازمانی کلی} \\ + \text{رضایت از پرداخت (۰/۴۰۹)} + \text{فرصت ترفیع (۰/۵۷۵)} \\ + \text{رضایت از همکاران (۰/۰۹۲)} + \text{چشم‌انداز شغلی (۰/۶۱۷)} \\ + \text{دل‌بستگی شغلی (۰/۱۱۳)} + \text{مشارکت در تصمیم‌گیری (۰/۵۹۳)} \end{aligned}$$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده در این پژوهش نشان داد که طی تحلیل رگرسیون گام به گام، به ترتیب دل‌بستگی شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، فرصت ترفیع و تمایل به ترک خدمت از زمرهٔ متغیرهایی با توان پیش‌بینی معین و معنادار برای تعهد همانندسازی شده هستند. این یافته تا اندازهٔ زیادی با تحقیقات گزارش شده توسط محققان خارجی نظیر بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، اسمیت و پترسون (۱۹۸۸)، وروم و جاگو (۱۹۸۸)، هاگمن و اولدهام، (۱۹۶۷)، کارنوال و وکسلر (۱۹۹۲) و مودی و همکاران، (۱۹۸۲) همسویی نشان می‌دهد. به‌ویژه در نتیجه‌گیری‌های بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) مشارکت در تصمیم‌گیری و چشم‌انداز شغلی صراحتاً به‌عنوان پیشایندهای تعهد همانندسازی شده معرفی شده‌اند. البته رفتار مدنی - سازمانی (خدمت به عموم)، کیفیت سرپرستی و آموزش هم در الگوی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) به‌عنوان پیشایندهای تعهد همانندسازی شده معرفی شده‌اند که در این تحقیق جزو متغیرهای پیش‌بین و معنادار نبودند. از طرف دیگر فراتحلیل ماتیو و زایاک (۱۹۹۰) نشان می‌دهد که دل‌بستگی و پایبندی شغلی، رضایت از همکاران، فرصت‌های ترفیع عادلانه و منصفانه با تعهد سازمانی رابطه دارد. لذا توان پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی، فرصت ترفیع و رضایت از پرداخت با این یافته‌ها همسو است. در مجموع به نظر می‌رسد که گسترهٔ عوامل اثرگذار احتمالی بر تعهد همانندسازی شده که نوعی هماندنگاری روانی میان فرد و سازمان است در ایران و به‌ویژه در سازمانهای دولتی، از آنچه که برخی تحقیقات مورد اشاره در بالا نشان می‌دهند وسیع‌تر باشد. در عین حال ترک خدمت به‌عنوان یک

پیامد احتمالی از تعهد سازمانی پایین با تعهد همانندسازی شده دارای ارتباط منفی و معکوس بود. بنابراین می‌توان این نتیجه‌گیری احتمالی را مطرح کرد که جذاب‌سازی شغلی، افزایش سطح مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های حوزه‌های مختلف در سازمان، متناسب‌سازی پرداخت‌ها با توان و کارآمدی، افزایش امید به آینده شغل، فراهم‌سازی امکان ترفیع (که احتمالاً تمایل به ترک سازمان را هم کاهش خواهد داد) سطح تعهد همانندسازی شده را به خوبی از طریق پیش‌بینی‌های صورت گرفته در این تحقیق بالا می‌برد. در عین حال باید این نکته را افزود که یافته‌های پژوهش حاضر در تمایز با یافته‌های خارج کشور به‌طور نسبی نشانی از عوامل فرهنگی و اجتماعی خاص ایران و احیاناً برخی از استانهای آن را در خود همراه دارد.

تعهد مبادله‌ای براساس یافته‌های این پژوهش از طریق کیفیت سرپرستی، چشم‌انداز شغلی، دلبستگی شغلی، رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و میل به ماندن تا حد قابل قبولی قابل پیش‌بینی بود. بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) مهمترین پیشایندهای این نوع تعهد را رضایت از پرداخت، فرصت ترفیع، کیفیت سرپرستی، یادگیری شخصی و آموزش و طول دوره خدمت معرفی کرده‌اند. اما ترکیب متغیرهای پیش‌بین تعهد مبادله‌ای در این تحقیق یک وجه ممیز دیگر شرایط فرهنگی و اجتماعی ایران را منعکس می‌کند. چشم‌انداز شغلی، رضایت از پرداخت و تا اندازه‌ای کیفیت سرپرستی که از جمله متغیرهای پیش‌بین معنادار در این پژوهش بودند، به نوعی در زنجیره مبادله میان فرد و سازمان انعکاسی از نقش عناصر مادی و احیاناً پاداش بر ایجاد تعهد مبادله‌ای هستند. اما دلبستگی شغلی، رضایت از همکاران و به تبع آن میل به ماندن نشان از دخیل بودن احتمالی عناصر مبادله‌ای غیرمادی نظیر رفع نیاز پیوندجویی و تعلق و یا حتی رفع نیازهای عاطفی و هیجانی دارند. احتمال می‌رود که تعهد مبادله‌ای در فرهنگ‌هایی که هیجانانگیز و عواطف نقش جدی در ارتباطات میان افراد و بخش‌های مختلف جامعه ایفا می‌کند دارای ماهیتی پیچیده‌تر نسبت به جوامعی که عنصر هیجانانگیز و عواطف سطح پایین‌تر است باشند. این امر در نظریه‌پردازی‌های حوزه تعهد سازمانی نظیر چرینگتون (۱۹۸۹) مطرح است.

اما یافته‌های مربوط به تعهد پیوستگی نشان از آن داشت که کیفیت سرپرستی، فرصت ترفیع، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن و رضایت

از همکاران دارای توان پیش‌بینی معین و معنادار برای این نوع تعهد (پیوستگی) هستند. چنانکه دیده می‌شود ترکیبی از متغیرهای مطرح در پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده (مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت و فرصت ترفیع) و تعهد مبادله‌ای (کیفیت سرپرستی، رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و میل به ماندن) همزمان در پیش‌بینی تعهد پیوستگی نقش دارند. بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) کیفیت سرپرستی و نفوذ سیاسی را از زمره عوامل مطرح در تعهد پیوستگی مطرح کرده‌اند و کارنوال و وکسلر (۱۹۹۲) هم نیز به ویژه بر نقش کیفیت سرپرستی بر این نوع تعهد تأکید نموده‌اند. بنابراین گستره متغیرهای پیش‌بین تعهد پیوستگی در این پژوهش، نسبت به نظریات و احیاناً برخی یافته‌ها (نظیر بالفور و وکسلر، ۱۹۹۶) وسیع‌تر است. ترکیب متغیرهای پیش‌بین تعهد پیوستگی در این پژوهش نشان از اثرگذاری ترکیبی جو حمایتی و اعتماد که با کیفیت کار سرپرست تقویت می‌شود و به‌ویژه ممکن است در مدیریت مشارکتی (مشارکت در تصمیم‌گیری) در سازمان نمود یابد، همراه با احساس رضایت و خشنودی از پرداخت‌ها، همکاران و رضایت از امکان فرصت ترفیع به‌عنوان یک مؤلفه هیجانی بر تعهد پیوستگی دارد. به نظر می‌رسد، اگر کیفیت سرپرستی از نظر کارکنان مثبت و مشارکتی ارزیابی شود، و به‌طور نسبی امکان ترفیع همراه با رضایت از پرداخت‌ها و همکاران (هم به دلیل حمایتگر بودن و هم به‌عنوان ارضاء‌کننده نیاز افراد به تعلق گروهی) فراهم باشد، میل به ماندن و در نتیجه تعهد پیوستگی هم بالا خواهد رفت.

آخرین یافته این پژوهش حاکی از آن بود که متغیرهای کیفیت سرپرستی، میل به ماندن، فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری و دلبستگی شغلی دارای توان پیش‌بینی معین و معناداری برای تعهد سازمانی کلی هستند. تعهد سازمانی کلی که خود فراهم آمده از سه بعد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی است، براساس یافته گزارش شده تصویر کلی متغیرهای مطرح و ابعاد مختلف تعهد سازمانی را به‌طور همزمان نشان می‌دهد. جالب اینکه متغیرهای مطرح در پیش‌بینی ابعاد سه‌گانه تعهد در پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی به‌خوبی جای گرفته‌اند. در ارتباط با یافته‌های این پژوهش، چند پیشنهاد قابل طرح است. برای نمونه چنانکه خواهان تعدیل و تغییر متغیرها برای تغییر و تعدیل ابعاد جداگانه تعهد سازمانی نباشیم، می‌توان با تعدیل کیفیت سرپرستی، میل به ماندن،

فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری و دلبستگی شغلی تعهد سازمانی کلی و به تبع آن تا اندازه‌ای ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی را تغییر داد. راهبردهای کاربردی این‌گونه تعدیل‌ها در سطح هر یک از ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی قابل توجه است. مهمترین پیشنهاد کاربردی برای ابعاد تعهد مورد مطالعه در این پژوهش به شرح زیر است. برای تعدیل همانندسازی شده لازم است دلبستگی شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی و فرصت ترفیع تقویت و تمایل به ترک خدمت تضعیف شود. برای تعهد مبادله‌ای باید به‌طور جدی در راستای افزایش کیفیت سرپرستی، چشم‌انداز شغلی، دلبستگی شغلی، رضایت از همکاران و میل به ماندن تلاش شود. و برای تعهد پیوستگی نیز باید کیفیت سرپرستی، فرصت ترفیع، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن و رضایت از همکاران تقویت شود. چنانکه در متغیرهای پیش‌بین فوق مشخص است، تقویت مدیریت مشارکتی با توجه به کیفیت سرپرستی معطوف به روابط انسانی در هر سه نوع تعهد نقش ویژه‌ای دارند. در عین حال در تحقیقات آینده لازم است متغیرهایی نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری برای ارتقا و ترفیع و تخصیص پاداش‌ها و پرداختها دستکاری شود تا نقش آنها به‌طور اختصاصی در تعهد سازمانی مشخص گردد.

منابع

- آصفی، حسین. (۱۳۷۵)، «تصمیم‌گیری مشارکتی و ماندن در شغل در کارکنان شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تهران.
- استرون، حسین. (۱۳۷۷)، «تعهد سازمانی»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره ۱۷.
- اشرفی، بزرگ. (۱۳۷۴)، «تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تهران.

حافظی، مسعود. (۱۳۷۶)، «بررسی رابطه بین جهتگیری ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

ساروقی، احمد. (۱۳۷۴)، «بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه‌آهن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تهران.

محمدی، رامین. (۱۳۷۴)، «بررسی نگرش معلمان دوره ابتدایی و راهنمایی نسبت به شغل خویش و اثرات آن بر موفقیت شغلی آنان در استان مازندران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه تهران.

ALLEN, N.J., & MEYER, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63,1–18.

ALLEN, N.J., & MEYER, J.P. (1996). Affective continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational behavior*, 49,252 – 276.

ALLEN, N.J., & MEYER, J.P. (2000). Construct validation in organizational behavior research. The case of organizational commitment. In R.D. Goffin, & E. Helmes (Eds.), *Problems and solutions in human assessment* (PP 285–314). Boston: Kluwer Academic Publishers.

ALLEN, N.J. & SMITH, C. (1993). Commitment to organizations and occupation: extention and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78,538 – 551.

ANGLE, H.L., & PERRY, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Adminstrative Science Quarterly*, 26,1–14.

AQUINO, K., GRIFFETH, R.W., ALLEN, D.G., & HOM, P.W. (1997). Integrating justice constructs into the turnover process: A test of a

- referent cognitions model. *Academy of Management Journal*, 40,1208 – 1227.
- BALFOUR, D.L. & WECHSLER, B. (1990). Organizational commitment: a reconceptualization and empirical test of public-private differences. *Review of Public Personnel Administration*, 10,23 – 40.
- BALFOUR, D.L. & WECHSLER, B. (1996). Organizational commitment" Antecedents and outcomes in public organization. *Public Productivity & Management Review*, 19(3),256 – 277 .
- BLAU, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32,284 – 297 .
- BROOKS, A., & ZEITZ, G. (1999) . The effects of total quality management and perceived Justice on organizational commitment of hospital nursing staff. *Journal of Quality Management*, 4(1),69 – 93 .
- CARNEVALE, D., & WECHSLER, B. (1992). Trust in the public sector: Individual and organizational determinations. *Administration & Society*, 23,471 – 494 .
- CLUGSTION, M., HOWELL, J.P., & DORFMAN, P.W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases foci of commitment? *Journal of Management*, 26,5 – 30 .
- DEAN, J.W., JR., & EVANS, J.R. (1994). Total quality: management, organization, and strategy, st. Paul, MN: West.
- DEMING, W.E. (1986). Out of the crisis. Cambridge, MA: center for Advanced Engineering Study, Massachusetts Institute of Technology.
- GUNZ, H.P., & GUNZ, S.P. (1994). Professional organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers. *Human Relations*, 47,801 – 827 .
- HACKMAN, J.R., & OLDHAM, G.R. (1976). *Work redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley.

- HARTOG, D.N., & KUPEMAN, P.L. (2003). Leadership in organizations. In Anderson, N., Ones, B.S., & Sinangil, H.K. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Sage publishing Company: Beverly Hills.
- HULIN, C. (1991). Adaptation, persistence and commitment in organization. In M Dunnette & L.M. Hough (eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp, 445–506). Plao Alto, CA: Consulting Psychologists press.
- HUNT, S.D., & MORGAN, R.M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments of key mediation construct? *Academy of Management Journal*, 37,1568–1587.
- IVERSON, R.D., & BUTTIGIEG, D.M. (1999). Affective, normative, and continuance commitment: Can the "the right" kind on commitment be managed. *Journal of Management Studies*, 36(3),307–333.
- JENNER, J.R. (1984). Organizational commitment among women volunteers": meaning and measurement. *Psychological Reports*, 54,991–996.
- KANUNGO, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67,341–349.
- KUVASS, B. (2003). Employee ownership and effective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash., *Scandinavian Journal of Management*, 19,193–212.
- MATHIEU, J.E. & ZAJAC, D.M. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108,171–194.
- MEYER, J.P., PAUNONEN, S.V., GELLATLY, I.R., GOFFIN, R.D., & JACKSON, D.N. (1989). Organizational commitment and job performance:

- It' students nature of the commitment that conts. *Journal of Applied Psychology*, 74,152 – 156.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. & STEERS, R. (1982). *Organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*, San Diego, CA: Academic Press.
- MOORMAN, R.H., BLAKELY, G.L., NIEHOFF, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of management Journal*, 41,351 – 357 .
- O'REILLY III, C.A. & CHATMAN, J. (1986) . *Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and attachment on prosocial behavior*. *Journal of Applied psychology*, 71,492 – 499 .
- PORTER, L.W., CRAMPON, W.J. & SMITH, L.J. (1976) . *Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study*. *Organization Behavior and Human Performance*, 15,87 – 99 .
- PORTER, L.W., STEERS, R., MOWDAY, R. & BULIAN, P. (1974) . *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied psychology*, 59,603 – 609 .
- REICHERS, A.E. (1985). *A review and reconceptualization of organizational commitment*. *Academy of Management Review*, 10,465 – 476.
- ROSS, J.E. (1993). *Total Quality Management: Text, cases and redings*. Delray Beach, FL: st.Lucie Press.
- SLOCOMBE, T.E., & DOUGHERTY, T.W. (1998). *Dissecting organizational commitment and its relationship with employee behavior*. *Journal of business and psychology*, 12(4),469 – 491.
- SMITH, P.C., KENDAL, L.M. & HULIN, C.L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retiorement*. Chicago: Rand McNally.

- SMITH, P.B. & PETERSON, M.F. (1988). Leadership, organizations, and culture, New bury Park, CA: Sage.
- SULIVAN, A. & ILES, P. (2000). Is continuance commitment benefical to organizations? Commitment-performance relationship: a new look. Journal of Management psychology, 15,407 – 426 .
- VROOM, V.H., & JAGO, A.G. (1988). The new leadership: Managing participation in organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

وصول: ۸۴/۷/۲۸

پذیرش: ۸۵/۹/۲۴