

تحلیل اثرات میان مسیر شغلی و هویت سازمان بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های همکاران سیستم)

محمد جواد کاملی^۱ - نیما بطحایی^۲

چکیده

زمینه و هدف: هدف این پژوهش تحلیل دو سازه‌ی مهم اثرات مسیر شغلی و هویت سازمانی بر تعهد (عاطفی، مستمر و هنجاری) در شرکت همکاران سیستم است.

روش: روش پژوهش از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۵۰ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت همکاران سیستم می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان، ۱۴۸ نفر تعیین شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که اعتبار آن از طریق تحلیل عاملی تعیین و روایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵۷ بر آورده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی مدل معادلات ساختاری و تجزیه تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش وجود رابطه مثبت و معنادار میان مسیر شغلی با تعهد سازمانی و هویت سازمانی با تعهد سازمانی در شرکت همکاران سیستم را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری: هر اندازه مدیران سازمان به مشکلات مسیر شغلی و ایجاد هویت سازمانی توجه نمایند اثر مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان گذاشته و در نتیجه آنان احساس تعلق و تمایل بیشتری به کار خود پیدا خواهند کرد.

واژگان کلیدی: هویت سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه علوم انتظامی امین p.h.d.kameli@gmail.com (مسئول مکاتبات)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی

در آستانه هزاره سوم دوران بکارگیری شیوه‌های سنتی مدیریت پایان می‌پذیرید و افق‌های جدیدی در قالب سازمان‌های دانش آفرین و مدیریت دانش پا به عرصه سازمان و مدیریت می‌گذارند. بطور کلی برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز می‌توان به کارمندیابی در داخل یا خارج سازمان اقدام نمود. در تأمین احتیاجات نیروی انسانی از طریق پرسنل موجود و برنامه‌ریزی برای جابه‌جایی منظم و مؤثر کارکنان، موضوع برنامه‌ریزی دوران خدمت یا برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی مطرح می‌گردد. بدین معنی که « چگونه کارکنان واجد شرایط در سازمان راشناخته، آموزش داده و آماده ساخت تا بتوانند نیازهای سازمان را تأمین نمایند و پستهای خالی را پرکنند » طی برنامه آموزش و توسعه کوشش می‌شود تا برای شرکت کنندگان آگاهی علمی و تجربه عملی در زمینه‌های مورد نظر ایجاد شود، بینش و تفکر آنان نسبت به شغل و سازمان وسعت یابد، و اعتماد به نفس و حس مسئولیت پذیری و ایجاد هویت را در آنان تقویت گردد تا نهایتاً برای تصدی مشاغل بالاتر از درون سازمان، ضمن رفع نیازهای پرسنلی در کارکنان این احساس را بوجود می‌آورد که برای آنان آینده بهتری از نظر شغلی وجود دارد و نتیجتاً انگیزه بیشتر و تعهد بالاتری را نسبت به کار ایجاد می‌کند.

به طور کلی با توجه به این که امروزه سازمانها، هزینه‌های هنگفتی را به علت عدم تعهد کارکنانشان نسبت به سازمان (مانند: هزینه‌های مربوط به ترک خدمت کارکنان، غیبت آنها، و همچنین هزینه‌های ناشی از کارمندیابی، جذب و آموزش مجدد نیروهای جدید و ...)، به طور ناخواسته متقبل می‌شوند، به نظر می‌رسد که تحلیل اثرات مسیر شغلی و هویت سازمان، منجر به مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان می‌شود، و می‌تواند با تعهد سازمانی کارکنان رابطه داشته باشد.

برنامه‌ریزی مسیر شغلی از مجموعه‌های فرعی توسعه مسیر شغلی می‌باشد. البته این یک فرآیند برنامه‌ریزی شخصی زندگی کاری فرد است که شامل ارزیابی توانایی‌های شخصی و علائق، بررسی فرصتهای شغلی، هدف گذاری کردن مسیر شغلی و برنامه‌ریزی کردن فعالیتهای توسعه‌ای مطلوب می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۱). برای اینکه یک سازمان موفق باشد باید بتواند اطمینان یابد که وقتی در سازمان شغلی بلا تصدی می‌شود، افراد کاملاً واجد شرایط در دسترس و موجود هستند. اگر سازمانی بر ارتقاء از داخل تأکید کند، به رویه‌ای احتیاج دارد که احتمالات پیشرفت شغلی را مشخص نماید و برای هر پست شرایط مورد نیاز را تعیین کند. فرآیند تعیین مسیرهای خدمتی در داخل یک سازمان، برنامه‌ریزی سازمانی دوران خدمت نامیده می‌شود (موندی و روبرت، ۱۹۸۲). به عبارت دیگر برنامه‌ریزی سازمانی دوران خدمت، استراتژی است که از طریق برنامه‌ریزی جایجایی منظم و مؤثر افراد در سراسر سازمان به تخصیص مؤثر کارکنان کمک می‌نماید. (رولانت و گرالد، ۱۹۸۲). مدیریت مسیر شغلی از مجموعه‌های فرعی توسعه مسیر شغلی می‌باشد. که شامل: ادغام با برنامه‌ریزی نیروی انسانی، طراحی مسیرهای شغلی کارکنان، انتشار اطلاعات مسیر شغلی، به آگاهی عموم رساندن پستهای خالی (اعلان شغلی)، ارزیابی کارکنان، مشاوره مسیر شغلی، تجربه‌های کاری جهت توسعه، پشتیبانی مدیریت، تحصیلات و آموزش، خط مشی‌های جدید اداره امور کارکنان می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۱: ۴۸۹). در این پژوهش مسیر شغلی شامل دو بعد مدیریت مسیر شغلی و برنامه‌ریزی شغلی می‌باشد که مدیریت مسیر شغلی شامل (موفه‌های کارآموزی و پرورش، ادغام با برنامه‌ریزی نیروی انسانی، طراحی مسیرهای شغلی، ارزیابی عملکرد و توانایی بالقوه، ارزیابی کارکنان) و برنامه‌ریزی شغلی شامل (موفه‌های

همکاران، ۲۰۰۷). هویت سازمانی توصیفی است از این که چگونه اعضای سازمان خود را به عنوان یک گروه اجتماعی تعریف کرده و از این طریق خود را از اعضای سایر سازمانها متمایز می‌نمایند. احتمالاً به علت روش‌های بسیار ساده‌ای که مفهوم هویت سازمانی بدان طریق استفاده شده‌اند، اغلب آن را با مفهوم فرهنگ سازمانی یکسان فرض می‌کنند (امپسون^۱، ۲۰۰۴). هویت سازمانی ادراکی اساسی در مورد سازمان است که در تعبیر و تفسیر اعضای سازمان از موضوعات استراتژیکی که سازمان با آن روبروست نفوذ کرده و آن را هدایت می‌کند و اعضا را برای حمایت و پشتیبانی از اهداف استراتژیک سازمان بر می‌انگیزاند. هویت سازمانی قوی به عنوان یک مزیت رقابتی مهم برای سازمان تلقی می‌شود. قوت و استحکام هویت سازمانی به درک اعضای سازمان از ویژگیها و مشخصات سازمان و درجه‌ای که اعضا به این ویژگیها اعتقاد دارند بستگی دارد (دهلا^۲، ۲۰۰۷). همانطور که داتون^۳ و همکارانش (۱۹۹۴) در تعریف هویت سازمانی به آن اشاره کرده‌اند، هویت سازمانی یک حلقه اتصال مفهومی بین شناخت از سازمان و شناخت از خود به شمار می‌رود (دیسچریور^۴ و همکاران ۲۰۰۲) برخی تحقیقات و مطالعات پیشنهاد می‌کنند که هویت سازمانی در عین حال که بادوام و پایاست، پویا و قابل انعطاف نیز هست که همین امر می‌تواند نشانگر فرصتی برای شکل دادن و ایجاد یک هویت سازمانی قوی که منجر به ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان نیز خواهد شد، باشد (دهلا^۵، ۲۰۰۷). هویت سازمانی بر گرفته از تئوری هویت اجتماعی است و با این فرض که عضویت افراد در گروههای اجتماعی در خلق و دستیابی به خودیابی^۶، از اهمیت بالایی برخوردار است، آغاز می‌شود. هنگامی که شأن و منزلت کار یا شغل افراد، نقش برجسته‌ای را در زندگی آنها ایفا می‌کند، چنین به نظر می‌آید، شرکت، واحد و حتی

افزایش مهارت، خود ارزیابی، ارتباطات بهتر، تشخیص فرصتهای درون سازمان، افزایش اثربخشی، هدف گذاری) می‌باشد.

نظریه‌های جامعه‌شناسی هویت ابتدا با کارهای ویلیام جیمز و جورج هربرت مید مطرح شد و بعدها به واسطه دستاوردهای حاصل از مطالعات تاجفر، گلفمن، برگر و دیگران مفهوم هویت به طور گسترده تری وارد تحلیل‌های جامعه‌شناسان گردید (براتلس^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). مفاهیمی چون هویت و خود^۴ به عنوان مهمترین مفاهیم علوم اجتماعی و روانشناسی اجتماعی به شمار می‌آیند. محوری ترین تجربه وجود انسانی خویشتن است که با چندین مولفه شناختی (مثل ادراک از خود)، عاطفی (مثل عزت نفس) و مفهوم خود (خود پنداره) توصیف می‌گردد. احساس خود از زمان تولد شروع شده و با درک با ارزش بودن از سوی دیگران، لیاقت داشتن و مورد حمایت و مراقبت دیگران قرار گرفتن، جلوه‌گر می‌شود. هسلم و همکارانش (۲۰۰۳) عقیده دارند، نتیجه کاربرد تئوریک اصول هویت اجتماعی و هویت سازمانی این است که هویت اجتماعی هم واقعیتی اجتماعی و روانشناسی و هم یک واقعیت ذهنی و مادی است. زیرا هم شامل فرایندهای ذهنی افراد بوده و هم فعالیتهای جمعی و تولیداتی که آن فرایندها ایجاد می‌کنند را در بر می‌گیرد. با پذیرش این مسئله، می‌توان چنین فرض کرد که کاربرد سازمانی هویت اجتماعی این است که وقتی یک هویت سازمانی خاص برای گروه سازمانی خاصی برجسته می‌شود و زمانی که هنجارهای خاص و ارزشهای مرتبط با آن هویت، درونی می‌گردد، چنین هویتی نه تنها ساختار روانی افراد نظیر باورها، رفتارها و نیات را شکل می‌دهد، بلکه اجازه می‌دهد آن ویژگی‌های روانی به ساختارها و محصولات (نظیر: برنامه ریزی برای چشم اندازها، کالاها و خدمات، اقدامات و نهادها که جنبه‌های مادی و عینی زندگی سازمانی هستند)، نیز تسری یابد (کورنلیسن^۵ و

ارتباط قویتری دارد به ویژه زمانی که با سطوح پایین تعهد مستمر ترکیب شده باشد. دومین بعد از ابعاد سازمانی آلن و میر^{۱۴} (۱۹۹۰). تعهد مستمر^{۱۵} می‌باشد، که بر مبنای تئوری سرمایه گذاری‌های بیکر^{۱۶} (۱۹۶۰) قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته تر می‌شود و از دست دادن آن برای فرد هزینه برتر می‌شود. این سرمایه گذاری شامل زمان، کسب مهارت‌های ویژه سازمان که قابل انتقال نمی‌باشد، رفاقت‌های کاری، عوامل سیاسی و هزینه‌های دیگری می‌باشد که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می‌سازد.

تعهد مستمر اشاره به میل باطنی برای باقی ماندن در سازمان دارد که در نتیجه آگاهی از هزینه ترک سازمان افزایش می‌یابد (گاستاینین و اندریلیتن و لابات مدینریان^{۱۷}، ۲۰۰۷). بعد سوم تعهد سازمانی، تعهد هنجاری^{۱۸} می‌باشد که نشان دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان می‌باشد، افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند (آلن و میر، ۱۹۹۰).

مسئله‌ی که امروزه، در بسیاری از سازمان‌های کشور از جمله شرکت همکاران سیستم شاهد آن هستیم فقدان یک هویت سازمانی منسجم و ناتوانی سازمانها در شکل دادن به هویتی قوی و پایدار و بروز ضعفها و نارسایی‌هایی در فرایندهای مختلف و مسائل گوناگونی که سازمان با آن روبروست می‌باشد. فقدان هویت سازمانی منسجم، احساس تعلق اعضا به سازمان را خدشه دار کرده و از میزان وفاداری و تعهد آنها به ارزشها و اهداف سازمان و همچنین حساسیت آنها نسبت به تحقق این اهداف خواهد کاست. و از این طریق، موجب از دست رفتن مزیت‌های رقابتی سازمان و به خطر افتادن موجودیت آن در محیط پویا و رقابتی

گروه کاری روزانه، برای کارکنان موضوع مهمی است که با آن شناسایی می‌شوند. هویت سازمانی را می‌توان به عنوان احساس تعلق افراد به سازمان به گونه‌ای که افراد خودشان را با سازمانی که در آن عضو هستند، به دیگران معرفی کنند، تعریف کرد. زمانی که اعضای (کارکنان) سازمان، شباهتهایی را بین هویت سازمانی و هویت شخصی خویش تجربه می‌کنند و احساس می‌کنند به عنوان یک عضو ارزشمند برای سازمان به شمار می‌آیند، بیش از پیش خود را از طریق سازمانشان به دیگران می‌شناسانند (بارتلس^{۱۲}، ۲۰۰۶). در این پژوهش هویت سازمانی شامل دو بعد عوامل داخلی و خارجی می‌باشد که عوامل داخلی شامل (مولفه‌های ارتباطات داخلی، عملیات سازمان، هیئت مدیره، تیم مدیران عالی و اقدامات مدیریت منابع انسانی) و عوامل خارجی شامل (مولفه‌های وجهه و شناسایی بیرونی، ارتباطات خارجی، رتبه بندی سازمان) می‌باشد.

متغیر وابسته تحقیق تعهد سازمانی است. گرچه تعاریف متعددی از تعهد سازمانی یافت می‌شود ولی هر یک از سه موضوع کلی دلبستگی عاطفی (تعهد عاطفی)، درک هزینه‌ها (تعهد مستمر) و احساس تکلیف (تعهد هنجاری) را منعکس می‌کند. (آلن و میر^{۱۳}، ۱۹۹۰). اولین بعد از ابعاد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) تعهد عاطفی می‌باشد که آنها معتقدند که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند. همچنین آنها شرح می‌دهند که تعیین هویت شدن فرد از طریق سازمان زمانی رخ می‌دهد که ارزش‌های فردی افراد با ارزش‌های سازمانی سازگار بوده و فرد قادر باشد که ارزش‌های سازمانی را در خود درونی سازد.

زمانی که اثرات و روابط بین سه نوع تعهد را بررسی می‌کنیم، تعهد عاطفی با پیامدهای کاری مثبت

از آن است که همبستگی مستقیم بین توسعه مسیر شغلی و کارآیی و کارشناسان در شرکت سایپا به اثبات رسیده است.

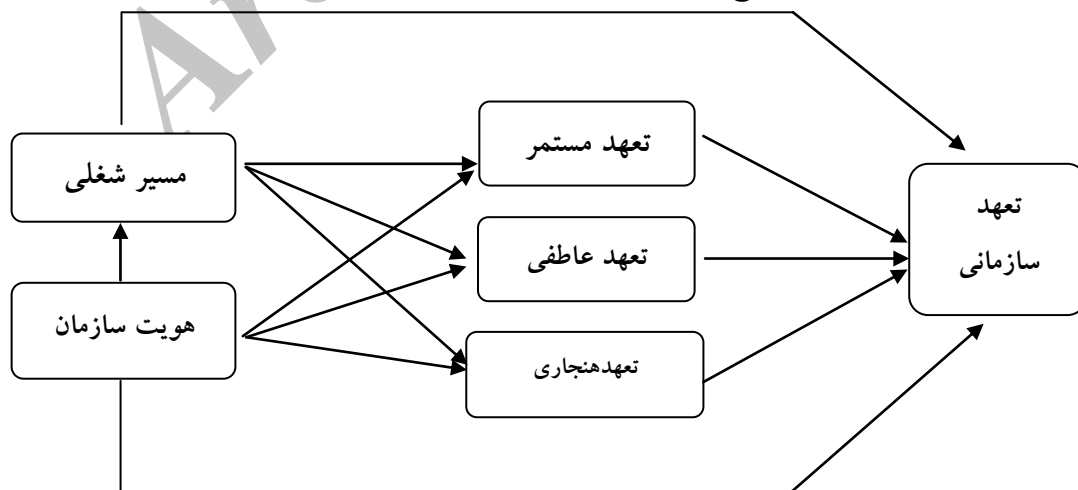
قربانی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه ساده و چند گانه توسعه کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر زاهدان پرداخته است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین توسعه کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین بین آموزشهای رسمی و تعهد سازمانی، کار تیمی و تعهد سازمانی، توسعه مسیر شغلی و تعهد سازمانی، روابط بین فردی و تعهد سازمانی و ارتباطات سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین در خصوص مولفه‌های توسعه کارکنان کار تیمی بیشترین پیش بینی را از تعهد سازمانی داشته است.

رحمان سرشت و ساغروانی (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر هویت سازمانی و گرایش ارزشی نسبت به کار بر تعهد عاطفی کارکنان پرداخته است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که تأثیر مثبت هویت سازمانی بر تعهد عاطفی $(\gamma = 0/47)$ ، تایید شده است

خورشید (۱۳۸۸) به مطالعه رابطه بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی شهر کرمان پرداخته است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که

که سازمانهای عصر حاضر ناگزیر به فعالیت در آن هستند خواهد شد. (محمدی، ۱۳۸۷) از مسایل چالشی دیگر که سازمانها با آن دست به گریبانند مسئله تعهد سازمانی و انگیزشی کارکنان است که سالانه هزینه‌های هنگفتی را صرف جذب، استخدام، آموزش و ترک خدمت کارکنان متخصص می‌نمایند. لذا شکی نیست که مدیران در جهت افزایش انگیزه، احساس هویت و در نتیجه بهبود تعهد و عملکرد کارکنان و به تبع آن تلاش وافر می‌نمایند. لذا ضروری است در شرکت همکاران سیستم نیز زمینه لازم جهت شکل دادن به هویت سازمانی منسجم، تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه دست یابی به مزایای رقابتی حاصل از آن اقدام اساسی صورت گرفته تا شکاف موجود بین وضع موجود و وضع مطلوب در این زمینه به شکل مناسبی پر گردد. لذا محقق به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی پژوهش "مسیر شغلی و هویت سازمانی چه تاثیری بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت همکاران سیستم دارد؟" برخی از پیشینه تحقیق در خصوص موضوع تحقیق عبارتند از:

پیشینه تحقیق: زارعی (۱۳۸۰) به بررسی تاثیر پیاده سازی سیستم توسعه مسیر شغلی بر کارایی کارشناسان در شرکت سایپا پرداخته است که نتایج تحقیق حاکی



برگرفته از مدل (سیدجوادین، ۱۳۸۱، آلن و میر، ۱۹۹۰، دهال^{۱۹} ۲۰۰۷)

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

یافته‌ها

الف - یافته‌های توصیفی: از نظر جنسیت، بین ۱۴۸ نفر پاسخ دهنده ۶۷ درصد مرد، ۳۳ درصد زن بوده‌اند. از نظر پست سازمانی، ۱۲ درصد پاسخ دهندگان پست خود را ستادی، ۱۴ درصد مدیر، ۲۹ درصد سرپرست و ۴۵ درصد کارشناس اعلام نموده‌اند. از نظر تحصیلات، ۲۴ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی و ۷۶ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند. از نظر سن تقویمی ۶۷ درصد پاسخ دهندگان بین ۲۵ تا ۳۰ سال و ۱۵ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴ درصد بالاتر از ۴۰ سال سن داشته‌اند. به لحاظ سابقه شغلی، ۶۹ درصد از پاسخ دهندگان زیر ۵ سال، ۱۹ درصد تا ۵ تا ۱۰ سال و ۱۲ درصد بالاتر از ۱۰ سال سابقه کار داشته‌اند.

بین تعهد هنجاری و هویت سازمانی، و بین تعهد عاطفی و هویت سازمانی در همه بانک‌ها به جز بانک ملت رابطه معنی داری وجود دارد، در حالی که بین تعهد مستمر و هویت سازمانی در هیچ بانکی به جز بانک ملت رابطه معنی داری مشاهده نشده است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داده است که متغیرهای پیش بین تعهد هنجاری در بانک‌های مسکن و رفاه، تعهد عاطفی در بانک ملی، تعهد هنجاری و عاطفی در بانک تجارت و تعهد هنجاری و مستمر در بانک ملت، تغییرات متغیر ملاک هویت سازمانی را تبیین می‌کنند. مدل مفهومی تحقیق که برگرفته از مبانی نظری تحقیق می‌باشد به صورت زیر شکل شماره ۱ می‌باشد.

روش شناسی

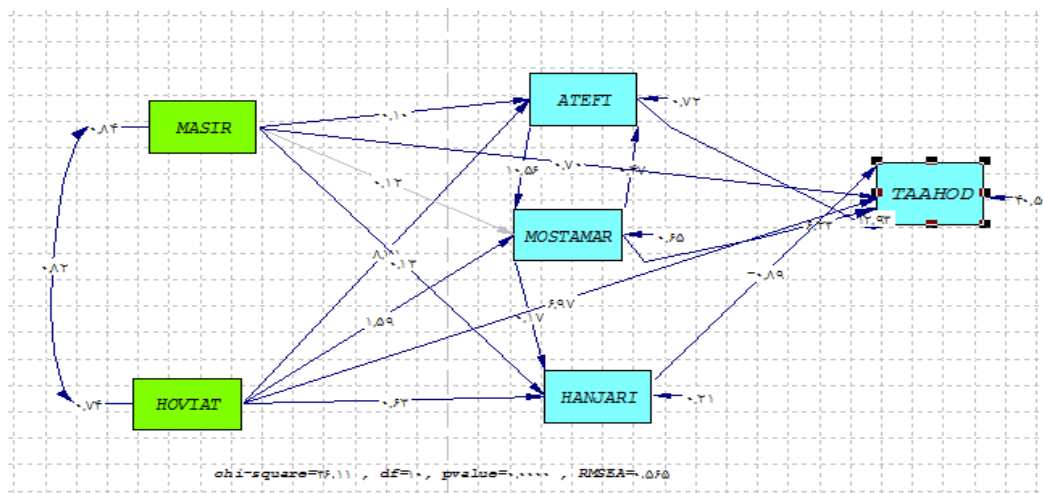
روش تحقیق این پژوهش، از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شرکت‌های زیر مجموعه و تحت لیسانس همکاران سیستم و همچنین هم‌مدیران ارشد و کارشناسان پشتیبانی و... که جمعاً ۲۵۰ نفر می‌باشند. با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان، حجم نمونه ۱۴۸ نفر مشخص گردید. جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد که اعتبار آن از طریق تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای (۰/۸۵۷) مشخص شده است. تحلیل داده‌های تحقیق از طریق آزمون‌های کالموگروف و اسمیرونوف، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری انجام شده است.

ب- یافته‌های تحلیلی: فرضیه اصلی: مسیر شغلی و هویت سازمانی چه تاثیری بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت همکاران سیستم، دارد؟
باتوجه به نتایج جدول (۱) تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که هویت سازمانی تاثیر بیشتری بر تعهد سازمانی دارد. براساس نتایج ضریب بتا به ازای ۱ واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی ۰/۶۸۸ تغییر در متغیر تعهد سازمانی ایجاد می‌شود. شکل (۲) نتایج آزمون فرضیه اصلی به روش مدل سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهند.

جدول ۱: متغیر معنادار در رگرسیون چندگانه

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		Sig. سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد	بتا	t	
(مقدار ثابت)	۰/۸۰۰	۰/۶۰۳		۱/۳۲۵	۰/۱۹۱
هویت	۰/۶۴۶	۰/۱۴۲	۰/۶۸۸	۴/۵۴۶	۰/۰۰۰
مسیر شغلی	۰/۱۹۰	۰/۲۰۸	۰/۱۳۸	۰/۹۱۵	۰/۳۶۵

متغیر وابسته: تعهد سازمانی



شکل ۲: مدل نهایی رابطه متغیرهای مسیر شغلی و هویت با تعهدهای عاطفی مستمر و هنجاری و تعهد سازمانی با استفاده از نرم افزار لیزرل (حالت استاندارد)

کوچکتر از ۰,۰۷ و p-value بزرگتر از ۰,۰۵ و نیز GFI^{۲۱} بزرگتر از ۹۰٪ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که ارزش t، از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار خواهد بود.

مقادیر t متناظر با مقادیر استاندارد شده مدل مسیر نهایی نشان می‌دهد که بیش از ۹۵ درصد اطمینان متغیرهای مسیر شغلی (t=2.86 ، p-value>0.05) با تعهد سازمانی رابطه و تاثیر مستقیم دارند. و همچنین متغیرهای هویت (t=3.26 ، p-value>0.05) با تعهد سازمانی رابطه و تاثیر مستقیم دارند. تحلیل فرضیه‌های ۱-۶ تحقیق در جدول نتایج فرضیه‌های فرعی یک تا شش آمده است.

جدول (۲) نمایانگر ضریب استاندارد (R)، رابطه علی پیشنهاد شده میان مسیر شغلی و هویت سازمانی تعهد عاطفی، مستمر و می‌باشد.

جدول ۲: مقادیر شاخص‌های متغیرها در مدل ساختاری

رابطه مستقیم متغیرها در مدل	مقدار	مقدار برآورد	معنی داری
مسیر شغلی تعهد سازمانی	۰,۷۰	4.29	<0.101
هویت تعهد سازمانی	۶,۰۹	6.26	<0.101

جدول (۳) نیز R (ضریب استاندارد)، ارزش t و شاخص‌های برازش مدل از قبیل کای دو، RMSEA، GFI و... را نشان می‌دهد. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۴ ، RMSE^{۲۲}

جدول ۳: خلاصه نتایج فرضیه‌های فرعی یک تا شش

نتیجه	ضریب استاندارد R	فرضیه‌های فرعی
تایید	۱/۰۴	مسیر شغلی ← تعهد مستمر
تایید	۰/۸۴	مسیر شغلی ← تعهد عاطفی
تایید	۰/۹۶	مسیر شغلی ← تعهد هنجاری
تایید	۱/۱۶	هویت سازمانی ← تعهد مستمر
تایید	۰/۷۸	هویت سازمانی ← تعهد عاطفی
تایید	۱/۰۰	هویت سازمانی ← تعهد هنجاری

شغلی بر تعهد مستمر در این جدول کاهش قابل توجهی داشته است. که بیانگر تعدیل اثر مسیر شغلی بر تعهد مستمر است.

بر اساس نتایج ضریب بتا به ازای ۱ واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی ۰/۴۴۶ / تغییر در تعهد سازمانی عاطفی ایجاد می شود که در مقایسه با فرضیه چهارم تاثیر مسیر شغلی بر تعهد عاطفی در این جدول کاهش قابل توجهی داشته است که بیانگر تعدیل اثر مسیر شغلی بر تعهد عاطفی است

بر اساس نتایج ضریب بتا به ازای ۱ واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی ۰/۷۲۱ / تغییر در تعهد سازمانی هنجاری ایجاد می شود که در مقایسه با فرضیه پنجم تاثیر مسیر شغلی بر تعهد هنجاری در این جدول کاهش قابل توجهی داشته است این امر بیانگر اثر تعدیلی مسیر شغلی بر تعهد هنجاری است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج فرضیه اصلی، می توان گفت که بین مسیر شغلی و هویت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در مسیر شغلی و هویت سازمانی صورت گیرد بر تعهد نیز تاثیر می گذارد که با نتایج تحقیق قربانی (۱۳۹۱) هم خوانی دارد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی اول، می توان گفت که بین مسیر شغلی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در برنامه ریزی مسیر شغلی صورت گیرد بر تعهد مستمر نیز تاثیر می گذارد که با نتایج تحقیق قربانی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی اول می توان گفت که کار آموزش و پرورش کارکنان، افزایش مهارت و همچنین ارزیابی عملکرد و توانایی بالقوه کارکنان باعث کسب مهارت های ویژه در سازمان و نیز فرصت های جایگزینی را در سازمان ایجاد

بررسی نتایج جدول (۴)، تحلیل رگرسیون نشان می دهد که مسیر شغلی بر تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری و همچنین هویت سازمانی بر تعهد های سه گانه مذکور کارکنان تاثیر دارد. بر اساس نتایج ضرایب بتا به ازای ۱ واحد تغییر در متغیر مسیر شغلی و هویت سازمانی در واحدهای مختلف سازمان، تغییر در متغیر تعهد مستمر، هنجاری و عاطفی ایجاد می شود. از آنجایی که در این آزمون sig آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر کوچک تر از ۵ درصد است، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت صفر رد می شود و نیازی به خارج کردن آن ها از معادله رگرسیون نیست به سخن دیگر متغیر مستقل و مقدار ثابت بر متغیر وابسته تاثیر گذارند. تحلیل فرضیه های ۹-۷ تحقیق در جدول نتایج فرضیه های فرعی هفت تا نه آمده است

جدول ۴: خلاصه نتایج فرضیه های فرعی هفت تا نه

فرضیه ها	ضریب	نتیجه استاندارد
هویت سازمانی اثر مسیر شغلی بر تعهد سازمانی مستمر کارکنان همکاران سیستم را تعدیل می کند.	۰/۶۲۱	تایید
هویت سازمانی اثر مسیر شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان همکاران سیستم را تعدیل می کند.	۰/۴۴۶	تایید
هویت سازمانی اثر مسیر شغلی بر تعهد سازمانی هنجاری کارکنان همکاران سیستم را تعدیل می کند.	۰/۷۲۱	تایید

با توجه به نتایج جدول (۴) تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می دهد که هویت سازمانی بر تعهد سازمانی مستمر، عاطفی و هنجاری دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا به ازای ۱ واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی ۰/۶۲۱ / تغییر در متغیر تعهد سازمانی مستمر ایجاد می شود و در مقایسه با فرضیه سوم تاثیر مسیر

با توجه به نتایج فرضیه فرعی چهارم، می‌توان گفت که بین هویت سازمانی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در هویت سازمانی صورت گیرد بر تعهد مستمر نیز تاثیر می‌گذارد که با نتایج تحقیق خورشید (۱۳۸۸) همخوانی دارد. همخوانی دارد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی چهارم می‌توان گفت ارتباطات داخلی و خارجی می‌تواند رفاقت‌های کاری را در سازمان ایجاد کند و همینطور نظارت مدیران منابع انسانی بر نحوه عملکرد کارکنان و رتبه بندی سازمان می‌تواند باعث ایجاد فرصت‌های جایگزین برای کارکنان باشد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی پنجم، می‌توان گفت که بین هویت سازمانی و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در هویت سازمانی صورت گیرد بر تعهد عاطفی نیز تاثیر می‌گذارد که با نتایج تحقیق رحمان سرشت و ساغروانی (۱۳۹۲) و خورشید (۱۳۸۸) همخوانی دارد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی پنجم می‌توان گفت که ارتباطات داخلی می‌تواند باعث وابستگی عاطفی و همچنین توجه هیئت مدیره و تیم مدیران عالی و مدیران منابع انسانی به کارکنان باعث ایجاد هویت در فرد شده و افزایش کارایی آنان می‌شود.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی ششم، می‌توان گفت که بین هویت سازمانی و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در هویت سازمانی صورت گیرد بر تعهد هنجاری نیز تاثیر می‌گذارد که با نتایج تحقیق خورشید (۱۳۸۸) همخوانی دارد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی ششم می‌توان گفت افزایش ارتباطات داخلی و خارجی در سازمان می‌تواند پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان را افزایش داده و همچنین عملیات سازمان و مدیران مربوطه و

می‌نماید. و همین طور هدف گذاری مشخص و ارتباطات بهتر که در سازمان صورت می‌پذیرد اجبار در ماندن را کاهش داده و رفاقت‌های کاری را افزایش می‌دهد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم، می‌توان گفت که بین مسیر شغلی و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در برنامه ریزی مسیر شغلی صورت گیرد بر تعهد عاطفی نیز تاثیر می‌گذارد که با نتایج تحقیق قربانی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی دوم می‌توان گفت که کارآموزش و پرورش کارکنان و افزایش مهارت آنان و هدف گذاری مشخصی که صورت می‌پذیرد باعث افزایش کارایی می‌شود و نیز ارتباطات بهتر باعث ایجاد وابستگی عاطفی در کارکنان شده و همین طور طرح‌های مسیر شغلی و خود ارزیابی‌های که صورت می‌گیرد و ارزیابی عملکرد بر اساس توانایی بالقوه کارکنان و تعیین پست و حقوق آنان، باعث ایجاد هویت فرد و ارزش‌های افراد را دورنی می‌سازد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی سوم، می‌توان گفت که بین مسیر شغلی و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در برنامه ریزی مسیر شغلی صورت گیرد بر تعهد هنجاری نیز تاثیر می‌گذارد که با نتایج تحقیق قربانی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی سوم می‌توان گفت طرح‌های مسیر شغلی و هدف گذاری‌های مشخصی که صورت می‌پذیرد باعث پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و نیز کارآموزش و پرورش و افزایش مهارتی که در سازمان صورت بگیرد با تجربیات قبل و بعد از ورود کارکنان تلفیق یافته و در نهایت اثربخشی را افزایش می‌دهد.

توجه آنان به پرسنل می‌تواند تکلیف/ اخلاقی - تکلیفی در پرسنل را تحت تاثیر قرار بگذارد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی هفتم، می‌توان گفت که هویت سازمانی اثر مسیر شغلی بر تعهد سازمانی مستمر را تعدیل می‌کند. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در هویت سازمانی صورت گیرد اثر مسیر شغلی را نیز بر تعهد سازمانی مستمر تغییر خواهد داد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی هفتم باید گفت تاثیر گذاری بر تک تک مولفه‌های هویت سازمانی من جمله اقدامات مدیران عالی و منابع انسانی و همچنین اهمیت نهادن به وجهه و ارتباط درونی و بیرونی سازمان می‌تواند بر افزایش مهارت و اثربخشی و هدف گذاری در کارکنان و همچنین ارزیابی کارکنان را نقش تعدیل کننده داشته باشد تا در نهایت باعث افزایش رفاقت‌های کاری و فرصت‌های جایگزین کاری و در آخر کاهش اجبار ماندن در کار می‌شود.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی هشتم، می‌توان گفت که هویت سازمانی اثر مسیر شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی را تعدیل می‌کند. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در هویت سازمانی صورت گیرد اثر مسیر شغلی را نیز بر تعهد سازمانی عاطفی تغییر خواهد داد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی هشتم باید گفت تاثیر گذاری بر تک تک مولفه‌های هویت سازمانی من جمله اقدامات مدیران عالی و منابع انسانی و همچنین اهمیت نهادن به وجهه و ارتباط درونی و بیرونی سازمان می‌تواند بر افزایش مهارت و اثربخشی و هدف گذاری در کارکنان و همچنین ارزیابی کارکنان را نقش تعدیل کننده داشته باشد تا باعث ایجاد هویت فرد و افزایش کارایی و همین طور وابستگی هر چه بیشتر کارکنان از لحاظ عاطفی باشد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی نهم، می‌توان گفت که هویت سازمانی اثر مسیر شغلی بر تعهد سازمانی

هنجاری را تعدیل می‌کند. و این مسئله بیانگر این است که هر گونه تغییری در هویت سازمانی صورت گیرد اثر مسیر شغلی را نیز بر تعهد سازمانی هنجاری تغییر خواهد داد. بنابراین با توجه به تایید فرضیه در پاسخ به سوال فرعی نهم باید گفت تاثیر گذاری بر تک تک مولفه‌های هویت سازمانی من جمله اقدامات مدیران عالی و منابع انسانی و همچنین اهمیت نهادن به وجهه و ارتباط درونی و بیرونی سازمان می‌تواند بر افزایش مهارت و اثربخشی و هدف گذاری در کارکنان و همچنین ارزیابی کارکنان را نقش تعدیل کننده داشته باشد تا باعث پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی و همچنین تکلیف اخلاقی در کارکنان مثر ثمر باشد.

پیشنهادها بر مبنای یافته‌های تحقیق

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مدیریت مسیر شغلی و برنامه ریزی شغلی و همچنین تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بر روی هویت سازمانی همکاران سیستم می‌توان به ترتیب اولویت پیشنهادات ذیل را مورد توجه قرار داد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که جهت تقویت بعد مدیریت مسیر شغلی در زمینه‌های زیر اقداماتی انجام شود:

الف) مسیر شغلی:

۱. آمار و اطلاعات مناسب و به هنگام از توانایی‌ها و مهارت‌های کارشناسان موجود شرکت تهیه شده که این امر نیز وابسته به یک طرح جامع و کارآمد در زمینه سیستم اطلاعات منابع انسانی است. و در تأمین کارشناسان مورد نیاز شرکت سعی شود ابتدا از طریق ایجاد سیستم نظام جانشینی و از طریق پرسنل موجود شرکت در ارتقاء و جابجایی آنها اقدام گردد و در صورت عدم وجود جانشین و جایگزین واجد شرایط، از طریق شیوه کارمندیابی در دیگر روشها پرداخته شود.

مشکلات نیروی انسانی خود توجه لازم را داشته باشند تا بواسطه این کار بتوانن احساس تعلق کارکنان را به سازمان بیشتر بر انگیزانند.

۳. زمانیکه این احساس در کارکنان به وجود آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده کردن او برای بهتر انجام دادن کار کرده است، یک نوع احساس تکلیف در وی برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد، لذا در این راستا توصیه می شود که سازمان با آگاه نمودن کارکنان از میزان هزینه هایی که صرف انجام آموزشها و آماده سازی آنها در راستای بهبود عملکرد کاریشان می شود این احساس تکلیف را برای ماندن و ادامه فعالیت در سازمان برای جبران خدمات ایجاد نماید.

۴. کارکنانی که احساس می کنند به طور وسیعی از طرف سازمان مورد حمایت قرار می گیرند، به احتمال خیلی زیادی یک نوع احساس تکلیف را در خود برای پاسخ دادن به این حمایت سازمانی، ایجاد خواهند نمود. مطابق با بحث توصیه می شود سازمان و واحدهای مربوطه و بویژه مدیران سازمان در راستای حمایت از کارکنان خود بر بیابند تا این نوع احساس تکلیف را بصورت بیشتری در میان کارکنان بر انگیزند.

ه) هویت سازمانی:

۱. به وجود آمدن ارتباطات رسمی و غیر رسمی مدیران منابع انسانی و سرپرست ها بین کارکنان.

۲. مستند و شفاف کردن روش های ارتقاء سازمانی کارکنان، نحوه پرداخت حقوق و دستمزد، شرایط پرداخت پاداش و اضافه کار، و اطلاع رسانی به کارکنان.

۳. تلاش برای افزایش برند و وجهه سازمان و ارتباطات خارجی

۲. برای تصدی پستهای خالی موجود در شرکت برای همه افراد واجد شرایط فرصتها و شانسهایی مساوی ایجاد گردد. در این زمینه باید به جنسیت، سابقه خدمت و سطح تحصیلات توجه کافی معطوف شود و کار به افرادی محول گردد که برای انجام آن واجد شرایط باشند. توجه به دانش، نحوه عملکرد و توانایی انجام کار کارشناسان از نکات مهم مورد توجه است.

۳. تهیه طرح جامع آموزشی و ایجاد تسهیلات آموزشی که از قبل پیش بینی و طراحی شده باشد برای آماده سازی کارشناسان جهت عهده دار گردیدن پستهای خالی نقش اساسی دارد. در واقع طرحهای آموزش و پرورش کارشناسان باید برمبنای احتیاجات آینده به نیروی انسانی و در راستای سیاستهای شرکت همکاران سیستم تهیه، تنظیم و اجراء گردد. چرا که نقش آموزش در برنامه های جانشینی، جایگزینی و جابجایی کارشناسان از پستی به پست دیگر مهم است.

ب) تعهد:

۱. از آنجا که تعیین هویت شدن فرد از طریق سازمان زمانی رخ می دهد که ارزش های فردی افراد با ارزش های سازمانی سازگار بوده و فرد قادر باشد که ارزش های سازمانی را در خود درونی سازد، پیشنهاد می شود سازمان ارزشها و انتظارات خود را به صورت مکتوب یا بصورت شفاهی در اختیار کارکنان قرار دهد تا کارکنان خودشان را به این ارزشها سازگار نموده و نوعی احساس غرور ناشی از تعیین هویت شدن با سازمان به آنها دست دهد.

۲. هر اندازه که سازمان به مشکلات شغلی بویژه مشکلات خانوادگی کارکنان توجه نمایند کارکنان احساس تعلق و تمایل بیشتری به کار خود پیدا خواهند کرد. لذا توصیه می شود واحدهای مربوطه و حتی مدیران نسبت به شناخت مسائل و

پیشنادهای کلی

۱. سعی در تامین نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی افراد از سوی سازمان تا بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو افراد به سطوح نیازهای اجتماعی تعلق، احترام و خودشکوفایی برسند. برای نمونه تعیین مسیر شغلی برای کارکنان تا به رده‌های سرپرستی و یا مدیریتی برسند. که در کارکنان باعث ایجاد روحیه و خلاقیت و در نهایت عملکرد می‌شود.
۲. کسب اطلاعات مربوط به سهم بازار شرکت از طریق انجام پروژه‌های تحقیقات بازاریابی برای برنامه ریزی توسعه سهم بازار محصولات و خدمات شرکت، برای نمونه تاسیس یک واحد در شرکت که بطور اختصاصی به پایش بازار بپردازد. که باعث افزایش در عملکرد شرکت همکاران سیستم می‌شود
۳. ایجاد جوی که خود گشودگی یا خود افشاگری فرد (طبق پنجره جوهری) افزایش یابد چرا که خودگشودگی یا خود افشاگری موجب بهتر شدن روابط با دیگران می‌شود. برگزاری کلاس‌های آموزشی در این زمینه.
۴. تلاش در جهت افزایش ارتباطات داخلی و حفظ وجهه و برند سازمان
۵. نتایج تحقیق نشان داد که اکثر کارکنان معتقدند که ارزیابی کارکنان در شرکت صرفاً توسط سرپرستانشان صورت می‌گیرد. در واقع ارزیابی عملکرد کارکنان در شرکت نباید صرفاً توسط سرپرستان صورت گیرد، بلکه مسئولین شرکت می‌توانند دامنه عواملی را که در ارزیابی مورد توجه قرار می‌گیرند، افزایش دهند. همکاران، زیردستان و مشتریان از جمله منابع دیگری می‌باشند که سازمان می‌تواند از آنها برای ارزیابی عملکرد کارکنان بهره‌جویند (روش بازخور نمودن ۳۶۰ درجه ای).

منابع و مآخذ

۱. سیدجوادین. سیدرضا. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی وامورکارکنان، تهران، نشرنگاه دانش، چاپ اول، بهار
۲. خورشید. صدیقه. (۱۳۸۸). مطالعه رابطه بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی شهر کرمان. پژوهش‌های مدیریت. سال دوم زمستان. شماره ۶
۳. رحمان سرشت. حسین. ساغروانی. سیما. (۱۳۹۲). تأثیر هویت سازمانی و گرایش ارزشی نسبت به کار بر تعهد عاطفی کارکنان. مجله پژوهشنامه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، سال ۵، شماره ۹
۴. زارعی. پرویز. (۱۳۸۰). تأثیر پیاده سازی سیستم توسعه مسیر شغلی بر کارائی کارشناسان در شرکت سایپا. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علم و صنعت ایران
۵. قربانی. مصطفی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ساده و چند گانه توسعه کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
6. Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 pp.1-18
7. Becker, H. S. 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
8. Bartels, Jos, Rynke Douwes, Menno de Jong and Ad Prunyn. 2006. Organizational Identification During a Merger: Determinants of Employees' Expected Identification With the New Organization. *British journal of management* 17: 49-67
9. Cornelissen, Joep P., S. Alexander Haslam and John M. T. Balmer. 2007. Social Identity
10. Dhalla, Rumina. 2007. The Construction of Organizational Identity: Key Contributing External and Intra-Organizational Factors.

Corporate Reputation Review 10 (4): 245 – 260.

11. DeSchrive, T.D., Jensen, P.D., (۲۰۰۲).
“Determinants of spectator attendance at NCAA Division II football contests”. Journal of Sport Management, v. ۱۶, pp. ۳۳۰–۳۱۱
12. Empson, Laura. 2004. Organizational identity change: managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition. Accounting, Organizations and Society 29: 759–781
13. Mondy, R. Wayne and Robert M. Noe: “Personnel – The Management of human resources”, Boston, Allyn and Bacon, Inc, 1987, P. 336.
14. Rowland, Kendrith M. and Gerald R. Ferris: “Personnel management”, Boston, Massachusetts, Allyn and Bacon, Inc, 1982, P. 374 – 375
15. Sreers R.M., Porter L.W. (1983). Motivation and Work Behaviour. Mc GrawHill, Book Co.

یادداشت‌ها

¹ Mondy and Robert

² Rowland and Gerald

³ Bartels

⁴ self

⁵ Cornelissen

⁶ Empson

⁷ Dhalla

⁸ Dutton

⁹ DeSchrive

¹⁰ Dhalla

¹¹ Self-concept

¹² Bartels

¹³ Allen & Meyer

¹⁴ Allen & Meyer

¹⁵ Continuance commitment

¹⁶ Becker

¹⁷ Gustainiene & Endriulaitiene & Labatmediene

¹⁸ Normative commitment

¹⁹ Dhalla

²⁰ Root Mean Square Error of Approximation

²¹ Goodness of Fit Index