

رابطه میان پنج شکل تعهد کاری و میل به ماندن و قصد ترک خدمت در میان کارکنان پالایشگاه نفت[□]

Relationship among Five Form of Work Commitment and Desire to Remain and Turnover Intention among Oil Refinery Personnel[□]

Maryamsadat Akhbari, M.Sc. ✉

Hamid Reza Oreyzi, Ph.D.,

Vahid Ghasmi, Ph.D.

Abolghasem Nouri, Ph.D.

مریم سادات اخباری *

دکتر حمیدرضا عریضی *

دکتر وحید قاسمی **

دکتر ابوالقاسم نوری *

Abstract

In this study the relation between five forms of work commitment with each other and exit behaviors have been explored based on Randall and Cote (1991) model and Balfour and Wechsler (1996). These forms of work commitment are consisted of work involvement and job involvement, Identification commitment, Affiliation commitment and exchange commitment Variables which are studied as exit behavior include desire to remain and turnover intention. The samples of this study are 272 employees of Isfahan Oil Refinery. Based on the result, work involvement has direct effect on job involvement and indirect effect on other variables. Also job involvement has been found to have direct effect on all three dimensions of organizational commitment. Increase in job involvement increases dimensions of organizational commitment and moreover, the mediation role of different dimensions of organizational commitment would result in higher levels of desire to remain and lower levels of turnover intention. In conclusion, the result shows changing dimensions of organizational commitment, will change the desire to remain Firstly, and then the turnover intention indirectly

Keywords: work involvement, involvement, identification commitment, affiliation commitment, exchange commitment, desire to remain, turnover intention

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین چگونگی رابطه پنج شکل از تعهد کاری با یکدیگر و با رفتارهای خروجی کارکنان براساس الگوهای رندال و کوت (۱۹۹۱) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) انجام شده است. این اشکال تعهد شامل دلبستگی به کار و دلبستگی شغلی، تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای می‌باشند. همچنین، متغیرهایی که به عنوان رفتارهای خروجی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته‌اند شامل میل به ماندن و قصد ترک خدمت است. نمونه پژوهش حاضر، شامل ۲۷۲ نفر از کارکنان پالایشگاه استان اصفهان بوده پرسشنامه‌های فوق پاسخ دادند. برحسب نتایج پژوهش، دلبستگی به کار اثر مستقیمی بر دلبستگی شغلی و اثر غیر مستقیم بر دیگر متغیرهای پژوهش دارد. همچنین دلبستگی شغلی نیز اثر مستقیمی بر هر سه بعد تعهد سازمانی دارد و با افزایش آن می‌توان علاوه بر افزایش ابعاد تعهد سازمانی، سطح میل به ماندن (به صورت مثبت) و قصد ترک خدمت (به صورت منفی) را با میانجی‌گری ابعاد تعهد سازمانی تغییر داد. در نهایت نتایج نشان داد که با تغییر ابعاد تعهد سازمانی اول میزان میل به ماندن و بعد از آن قصد ترک خدمت (به صورت غیر مستقیم) تغییر می‌کند.

کلیدواژه‌ها: دلبستگی به کار، تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی، تعهد مبادله‌ای، میل به ماندن، قصد ترک خدمت

□ Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, I.R. Iran.
✉ Email: akhbari_2000@yahoo.com

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۵/۲۷ تصویب نهایی: ۱۳۹۰/۱۲/۱۴
* دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان
** دانشکده ادبیات دانشگاه اصفهان

● مقدمه

موضوع «تعهد کاری»^۱ یکی از علایق پژوهشگران و محققان بوده و توجه زیادی را در سالهای متمادی از سوی آنها به خود جلب کرده است. این پیشینه تحقیقی بیان می‌کند که سطح بالایی از تعهد با خروجی‌های متعدد سازمانی مثبت، مرتبط است (کوپر-هاکیم و ویسوسواران، ۲۰۰۵؛ ایمرمن، ۲۰۰۹). «تعهد کاری» شامل شکل‌های متفاوت تعهد کارکنان در حوزه کاری است که هر یک از این اشکال به سمت هدف‌های متفاوتی در سازمان می‌باشند (ایمرمن، ۲۰۰۹؛ پایل، ۲۰۱۰؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۰) که هرچند ساختارهای متمایزی هستند ولی با یکدیگر ارتباط دارند (شیم و همکاران، ۲۰۱۱). این اشکال شامل دلبستگی شغلی (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱)، «تعهد سازمانی»^۲ (جاروس، ۲۰۱۰)، «تعهد حرفه‌ای»^۳ (استنبرگ و المرس، ۲۰۰۹)، «تعهد به اتحادیه»^۴ (کیم و رولی، ۲۰۰۵)، «تعهد به گروه کاری»^۵ (بیشاپ، اسکات، گولدسبای و کروپانزانو، ۲۰۰۵) و دلبستگی به کار (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱) است. همچنین قابل ذکر است که کارکنان سطوح متفاوتی از هر کدام را به صورت هم‌زمان تجربه می‌کنند، بنابراین سنجش نحوه تعامل این اشکال و اثر هم‌زمان آنها بر رفتارهای مهم کاری کارکنان مانند ترک خدمت، عملکرد کارکنان و رفتارهای فرافرا نقشی مؤثرتر و کاربردی‌تر از سنجش اثر تک تک آنها بر این نوع از رفتارهای کارکنان است (کوهن، ۲۰۰۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۰). در این زمینه «مدل رندال و کوت» (۱۹۹۱) بسیار اهمیت دارد که بررسی آن موضوع پژوهش حاضر است. باید توجه داشت که هرچند مطالعات زیادی به بررسی اثر این اشکال تعهد بر رفتارهای کاری کارکنان، تمایلات و نگرش‌های آنها تمرکز کرده‌اند (برای مثال کوهن و گولان، ۲۰۰۷؛ توزون، ۲۰۰۹؛ چان، اسنپ و ردمن، ۲۰۱۱) ولی اکثر آنها فقط به بررسی اثر یک نوع از انواع تعهد بر رفتار کارکنان پرداخته‌اند (وینر و وردی، ۱۹۸۰). همچنین تحقیقات کمی رابطه علی بین این اشکال را مورد بررسی قرار داده‌اند (برای مثال کوهن، ۲۰۰۰؛ هاکت، لاپیر و هاسدورف، ۲۰۰۱؛ رندال و کوت، ۱۹۹۱، قابل ذکر است که نتایج تمامی این تحقیقات در ادامه مقاله توضیح داده می‌شود). از طرف دیگر تعداد زیادی از این تحقیقات در غرب به خصوص در آمریکای شمالی انجام شده است (کوهن، ۲۰۰۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۰۵) که

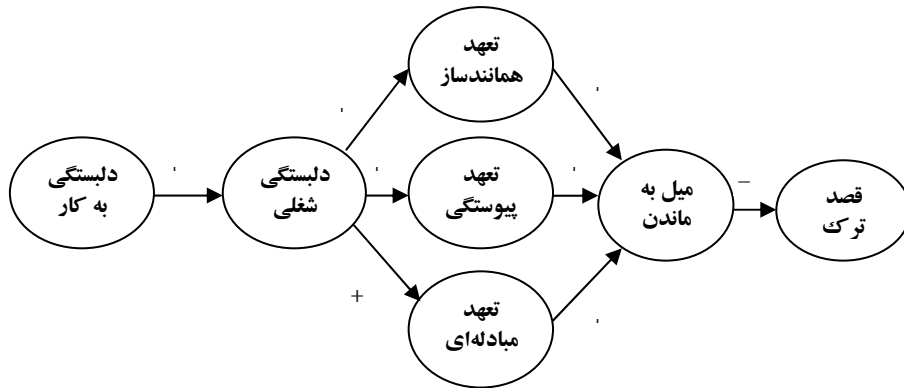
همکاران، ۲۰۰۸؛ میک، داویس-اسرامک، باکوز و گرماین، ۲۰۱۱). بر اساس این دو عامل می‌توان نتیجه گرفت که قصد ترک خدمت می‌تواند جانشین مناسبی برای ترک خدمت واقعی در این پژوهش باشد. همچنین باید بیان کرد که خود قصد ترک خدمت نیز نتایج منفی را به بار می‌آورد. کارکنانی که میل به ترک خدمت در آنها بالا است، از لحاظ روانی از سازمان فاصله گرفته، تمرکزشان بر روی کار کم می‌شود و اثربخشی آنها کم می‌یابد که این موارد برای سازمان هزینه‌بر است (دوپره و همکاران، ۲۰۰۷).

آخرین متغیر «میل به ماندن» است و به آرزو و علاقه کارکنان به این که عضوی از سازمان بمانند اشاره دارد (بالفور و همکاران، ۱۹۹۶). در این پژوهش «میل به ماندن» به صورت مجزا از تعهد سازمانی مورد سنجش قرار گرفته است. در ادامه به توضیح الگوی و که یکی دیگر از الگوهای ملاک در این پژوهش است پرداخته شده و بعد از آن الگوی پژوهش حاضر توضیح داده می‌شود. الگوی رندال و کوت یکی از الگوهای مطرح در مورد رابطه اشکال متفاوت تعهدهای کاری با یکدیگر است (کارملی و همکاران، ۲۰۰۵). در این الگو رابطه تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، دلبستگی شغلی، اخلاق کار پروتستانی و تعهد به گروه با یکدیگر مشخص شده است (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱). در مدل آنها دلبستگی شغلی به عنوان یک ویژگی فردی با ثبات در نظر گرفته می‌شود. دلبستگی به کار نیز به عنوان بنیادی‌ترین و باثبات‌ترین شکل تعهد معرفی شده است (فرند و کارملی، ۲۰۰۳). در این الگو، اخلاق کار پروتستانی (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱) و تعهد به گروه اثر مستقیمی روی دلبستگی شغلی دارند (کارملی و همکاران، ۲۰۰۵؛ کوهن، ۲۰۰۰) که البته اثر اخلاق کار پروتستانی قوی‌تر از اثر دلبستگی به گروه در نظر گرفته شده است (کوهن، ۱۹۹۹؛ ۲۰۰۰). در ادامه دلبستگی شغلی اثر مستقیم و زیادی را بر روی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دارد (کوهن، ۱۹۹۹؛ رندال و همکاران، ۱۹۹۱، هاکت و همکاران، ۲۰۰۱). در این الگو اخلاق کار پروتستانی، تعهد به گروه و دلبستگی شغلی اثر مستقیمی بر نتایج کاری کارکنان ندارند. همچنین رندال و کوت رابطه‌ی مستقیمی را بین تعهد به گروه و تعهد سازمانی فرض کردند (کوهن، ۲۰۰۰).

در جهت رسم الگوی پژوهش، الگوهای رندال و کوت (۱۹۹۱) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) ملاک کار قرار گرفت. در مورد رابطه‌ی دلبستگی به کار و دلبستگی شغلی با

ابعاد تعهد سازمانی، الگوی رندال و کوت را ملاک قرار می‌دهیم. با توجه به اینکه دلبستگی به کار شباهت زیادی با اخلاق کار پروتستانی دارد (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱) در مدل این پژوهش جایگزین اخلاق کار پروتستانی شده است. بلو، پال و استی-جوهرن (۱۹۹۳) متوجه شدند که بیشتر سؤالات اخلاق کار پروتستانی و دلبستگی به کار روی یک عامل مشترک بارگذاری می‌شود. همچنین با توجه به این که اخلاق کار پروتستانی یک ساختار چند بعدی بوده (مارو، ۱۹۹۳) و استفاده از آن به همراه دیگر شکل‌های تعهد منجر به پیچیدگی بیش از حد مدل می‌شود گزینش دلبستگی به کار که تک بعدی است، مدل را ساده‌تر کرده و بررسی آن را سهل‌تر می‌کند (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱). با جایگزینی دلبستگی به کار به جای اخلاق کار پروتستانی در مدل رندال و کوت (۱۹۹۱) و با در نظر گرفتن سه بعد تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و طریقه‌ی رابطه‌ی آنها با میل به ماندن و قصد ترک خدمت، مدل پژوهش به صورت شکل ۱ رسم می‌شود. چندین پژوهش دیگر نیز به بررسی الگوهای رندال و کوت (۱۹۹۱) و مارو (۱۹۹۳) پرداخته‌اند که با توجه به اهمیت رابطه‌ی علی بین متغیرهای آنها، در ادامه این پژوهش‌ها به صورت مختصر توضیح داده می‌شوند.

کوهرن (۱۹۹۹) در پژوهشی به مقایسه‌ی دو مدل رندال و کوت (۱۹۹۱) و مدل مارو (۱۹۹۳) پرداخت. نتایج آنها از مدل رندال و کوت حمایت بیشتری را نشان داد. نتایج هاکت و همکاران (۲۰۰۱) نیز و الگوی رندال و کوت را تأیید کرد. نتایج فروند و همکاران (۲۰۰۳) الگوی متفاوتی را پیشنهاد داد. در الگوی آنها دلبستگی به کار با دلبستگی شغلی ارتباط مستقیم داشت و دلبستگی شغلی اثر مستقیمی بر تعهد سازمانی عاطفی و تعهد حرفه‌ای نشان داد. همچنین تعهد حرفه‌ای اثر مستقیمی را بر تعهد سازمانی مستمر نشان داد. رابطه‌ی دو طرفه نیز بین تعهد سازمانی عاطفی و تعهد حرفه‌ای فرض شد. در این الگو دلبستگی شغلی و تعهد حرفه‌ای نقش میانجی را نشان دادند. آخرین پژوهش مربوط به کارملی و همکاران (۲۰۰۵) است. آنها در پژوهش خود هر دو مدل رندال و کوت و مدل مارو را مورد بررسی قرار دادند. با توجه به اینکه پژوهش مستقلی در مورد این الگوی بسیار مهم در ایران تا به حال گزارش نشده است، در پژوهش حاضر، اساس تحلیل قرار گرفته است.



شکل ۱: رابطه بین دل‌بستگی به کار، دل‌بستگی شغلی، تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای، میل به ماندن و قصد ترک خدمت براساس الگوی رندال و کوت (۱۹۹۱) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)

● روش

○ «جامعه آماری» این پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد و زن از سه قسمت اداری، عملیاتی و تعمیرات با هر پایه شخصی و سازمانی با سنین مختلف و سابقه‌های کاری متفاوت از یک سازمان دولتی می‌باشد. «نمونه پژوهش» شامل ۲۷۲ نفر از بین جامعه آماری فوق الذکر است. از آنجا که نمونه پژوهش بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، واحد کاری، تحصیلات) مشخص بود. واحد نمونه‌گیری در این طرح، هر فرد شاغل در جامعه آماری بوده و این اطلاعات بر اساس نظام جامع نیروی انسانی شرکت ملی پالایش و پخش محاسبه گردید و شرکت کنندگان با استفاده از انتخاب تصادفی با شانس برابر انتخاب شدند. داده‌های پژوهش به وسیله مدل سازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت.

○ برای سنجش متغیرهای پژوهش از «پرسشنامه‌های دل‌بستگی به کار کانونگو» (۱۹۸۲)، «تعهد سازمانی بالفور و وکسلر» (۱۹۹۶)، «دل‌بستگی شغلی کانونگو» (۱۹۸۲)، «میل به ماندن بالفور و وکسلر» (۱۹۹۶)، «قصد ترک خدمت پورتر، کرامپون و اسمیت» (۱۹۷۶) استفاده شد. نمره گذاری تمامی پرسشنامه‌های فوق براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسشنامه دل‌بستگی به کار شامل ۶ سؤال است و یک سؤال نیز به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود. «پرسشنامه دل‌بستگی شغلی کانونگو» (۱۹۸۲) شامل ۱۰ سؤال بوده و دو سؤال آن به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود.

«پرسشنامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر» (۱۹۹۶) جمعاً دارای ۹ سؤال در سه زیر مقیاس تعهد همانند سازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای است که هر مقیاس آن دارای ۳ سؤال است. «پرسشنامه میل به ماندن بالفور و وکسلر» (۱۹۹۶) دارای سه سؤال می‌باشد و شامل دو سؤال معکوس است و در نهایت پرسشنامه «قصد ترک خدمت پورتر، کرامپون و اسمیت» (۱۹۷۶) که دارای ۲ سؤال است.

● یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و روانسنجی پژوهش در نمونه حاضر ارائه شده است. همچنین با توجه به این که تمامی ابزارهای این پژوهش توسط عریضی (۱۳۸۶) روانسنجی شده‌اند، ضرایب به دست آمده، در جدول ۱ گزارش شده است. برای سنجش روایی یک شکل مرسوم، استفاده از متغیر مکنون می‌باشد که در یک سؤال مفهومی کل متغیر مورد نظر سنجیده و رابطه‌ی آن با کل سازه سنجیده می‌شود. همانگونه که در جدول ۱ دیده می‌شود بیشترین میانگین مربوط به دلبستگی شغلی و کمترین میانگین مربوط به ترک خدمت، بیشترین انحراف استاندارد مربوط به دلبستگی شغلی و کمترین انحراف استاندارد مربوط به تعهد همانندسازی است. همچنین تمامی ابزار مورد استفاده اعتبار و روایی قابل قبولی را نشان داده‌اند. در جدول ۲ همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و شاخص‌های روانسنجی مربوط به ابزار مورد استفاده

شاخصها / متغیر	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار	اعتبار ابزار در این پژوهش	اعتبار ابزار در عریضی و گلپور و علیمحمدی (۱۳۸۶)	ضرائب روایی در پژوهش عریضی (۱۳۸۶)
تعهد همانند سازی	۶/۰۰	۱۵/۰۰	۱۰/۸۹	۱/۹۶	۰/۵۸۵	۰/۶۴۳ تا ۰/۷۴۹	۰/۶۸
تعهد پیوستگی	۴/۰۰	۱۵/۰۰	۱۰/۱۱	۲/۲۵	۰/۵۱۱	۰/۶۶۹ تا ۰/۶۹۵	۰/۶۵
تعهد مبادله ای	۳/۰۰	۱۵/۰۰	۷/۴۹	۲/۵۸	۰/۶۹۸	۰/۶۲۳ تا ۰/۶۴۲	۰/۵۹
دلبستگی شغلی	۱۵/۰۰	۵۰/۰۰	۳۱/۲۷	۶/۶۸	۰/۸۳۷	۰/۸۶ تا ۰/۸۷۳	۰/۴۸
دلبستگی به کار	۸/۰۰	۳۰/۰۰	۱۹/۳۵	۳/۷۶	۰/۶۵۹	۰/۶۲ تا ۰/۷۱۵	۰/۵۵
میل به ماندن	۳/۰۰	۱۵/۰۰	۹/۲۶	۲/۳۰	۰/۴۲۴	۰/۴۰ تا ۰/۶۸۷	۰/۶۷
ترک خدمت	۲/۰۰	۱۰/۰۰	۵/۶۵	۲/۱۸	۰/۷۸۴	۰/۷۸ تا ۰/۷۹۲	۰/۵۸

همانگونه که در جدول ۲ مشخص است، بین همه متغیرهای پژوهش رابطه معنادار وجود دارد. بیشترین همبستگی بین قصد ترک خدمت و میل به ماندن و کمترین

همبستگی بین دلبستگی به کار و تعهد مبادله‌ای مشاهده می‌شود.

جدول ۲- همبستگی بین تعهد همانندسازی، پیوستگی، مبادله‌ای، دلبستگی شغلی، دلبستگی به کار، میل به ماندن و قصد ترک خدمت

تعهد همانندسازی	تعهد پیوستگی	تعهد مبادله‌ای	دلبستگی شغلی	دلبستگی به کار	میل به ماندن	قصد ترک خدمت
۱	-	-	-	-	-	-
۰/۵۵۸	۱	-	-	-	-	-
۰/۴۲۶	۰/۴۴۹	۱	-	-	-	-
۰/۴۴۰	۰/۴۴۴	۰/۲۷۷	۱	-	-	-
۰/۳۰۵	۰/۲۴۲	۰/۱۸۵	۰/۶۰۹	۱	-	-
۰/۴۲۷	۰/۳۵۹	۰/۳۰۳	۰/۳۹۶	۰/۲۳۹	۱	-
-۰/۴۷۰	-۰/۴۱۹	-۰/۳۸۰	-۰/۴۳۱	-۰/۲۴۸	-۰/۶۲۶	۱

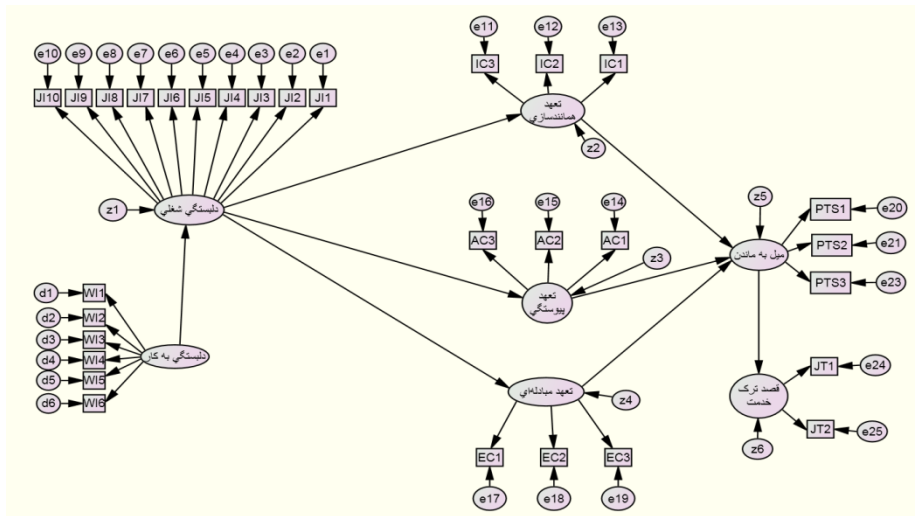
* تمامی روابط در سطح $p \leq 0/01$ معنی دار است.

با توجه به اینکه در مدل‌سازی لازم است شرکت کنندگان پژوهش به تمامی سؤالات پاسخ داده باشند، در ابتدا لازم است که داده‌ها اصلاح شود و سؤالاتی که بعضی از شرکت کنندگان به آنها جواب نداده و در فایل spss خالی هستند، پر شود. برای پر کردن این خانه‌های خالی از میانگین سؤالات همان مقیاس و همان شرکت کننده استفاده شد که این کار دقت داده‌ها و نتایج را بالا می‌برد.

هر یک از متغیرهای پژوهش به عنوان یک متغیر مکنون و هر یک از سؤالات پرسشنامه آنها به عنوان متغیر آشکار در نظر گرفته شد. بنابراین متغیرهای «دلبستگی به کار»، «دلبستگی شغلی»، «تعهد همانندسازی»، «تعهد پیوستگی»، «تعهد مبادله‌ای»، «میل به ماندن» و «قصد ترک خدمت» در شکل بیضی یا دایره که نماد متغیر مکنون است رسم شده‌اند و سؤالات طرح شده برای آنها به عنوان متغیر آشکار در نظر گرفته شد. بنابراین هر متغیر مکنون به تعداد سؤالات پرسشنامه‌اش، متغیر آشکار دارد که به شکل مربع یا مستطیل نمایش داده شده‌اند.

با توجه به اینکه ممکن است خطای اندازه‌گیری وجود داشته باشد (مربوط به شرایط پاسخگویی و اعتبار ابزار سنجش)، برای هر متغیر آشکار یک خطای اندازه‌گیری در نظر گرفته شد که با نماد e نمایش داده شده است. همچنین خطای ساختاری

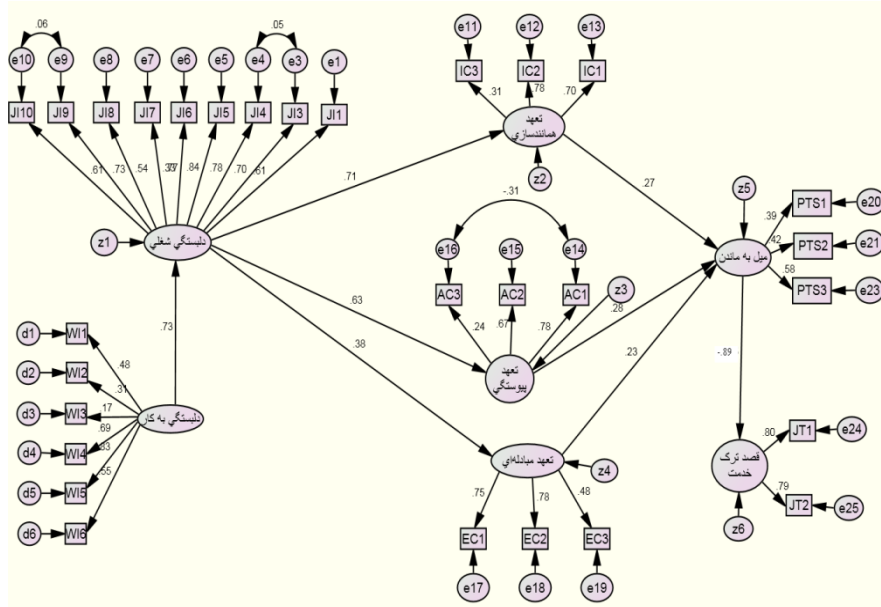
(ناتوانی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته) نیز در نظر گرفته شد که با نماد z به متغیرهای مکنون وصل شده است. با توجه به توضیحات فوق شکل ۲ به صورت زیر رسم گردیده و مورد بررسی قرار گرفت و الگوی به دست آمده نهایی در شکل ۴ ارائه شده است.



شکل ۲: الگوی اولیه پژوهش با در نظر گرفتن تمامی متغیرهای آشکار و مکنون

همانگونه که در شکل ۳ مشاهده می‌شود تنها اصلاح عمده‌ی الگو مربوط به حذف سؤال ۲ دلبستگی شغلی است که به علت عدم معنا دار بودن ضریب مسیر بین این ماده و متغیر مورد سنجش آن که دلبستگی شغلی است، ($p=0/273$) حذف گردید. به غیر از مورد فوق، دیگر ماده‌های پرسشنامه‌ها، بار عامل مناسبی را بر روی همان متغیر مورد سنجش نشان می‌دهند. این مورد نشان‌دهنده‌ی اعتبار پرسشنامه‌های مورد استفاده است. چنانچه در شکل و جدول ۳ قابل مشاهده است، تمامی مسیرهای مربوط به مدل ساختاری نیز در سطح $p<0/05$ معنادار است. در ادامه اطلاعات مربوط به پارامترهای ارائه شده در شکل ۳، در جدول ۳ گزارش می‌شود.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تمامی مسیرهای دلبستگی به کار به دلبستگی شغلی، دلبستگی شغلی به تعهد همانندسازی، دلبستگی شغلی به تعهد پیوستگی، دلبستگی شغلی به تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی به میل به ماندن، تعهد



شکل ۳- الگوی نهایی رابطه‌ی دلبستگی به کار، دلبستگی شغلی، تعهد هم‌اندسازی، تعهد مبادله‌ای، تعهد پیوستگی، میل به ماندن و قصد ترک خدمت

پیوستگی به میل به ماندن، تعهد مبادله‌ای به میل به ماندن، میل به ماندن به قصد ترک خدمت معنا دار است.

جدول ۳: برآورد معیار و غیرمعیار، نسبت بحرانی و سطح معناداری پارامترهای ارائه شده در الگو

پارامتر	برآورد		نسبت بحرانی C.R.	سطح معناداری p-Value
	US	S		
دلبستگی به کار ← دلبستگی شغلی	۱/۰۹۹	۰/۱۸۱	۶/۰۸۵	۰/۰۰۱
دلبستگی شغلی ← تعهد هم‌اندسازی	۰/۶۸۰	۰/۰۷۷	۸/۷۹۲	۰/۰۰۱
دلبستگی شغلی ← تعهد پیوستگی	۰/۶۸۰	۰/۰۷۷	۸/۷۹۲	۰/۰۰۱
دلبستگی شغلی ← تعهد مبادله‌ای	۰/۳۰۳	۰/۰۷۱	۴/۲۵۸	۰/۰۰۱
تعهد هم‌اندسازی ← میل به ماندن	۰/۱۸۸	۰/۰۶۶	۲/۸۳۹	۰/۰۰۵
تعهد پیوستگی ← میل به ماندن	۰/۱۷۶	۰/۰۶۱	۲/۹۰۶	۰/۰۰۴
تعهد مبادله‌ای ← میل به ماندن	۰/۱۹۸	۰/۰۷۳	۲/۷۳۰	۰/۰۰۶
میل به ماندن ← قصد ترک خدمت	-۲/۰۶۵	۰/۳۷۰	-۵/۵۷۶	۰/۰۰۱

در ادامه به بررسی شاخص‌های برازندگی الگو به دست آمده می‌پردازیم. در جدول ۴، شاخص‌های مربوط به الگو و دامنه‌ای که به صورت قراردادی برای آنها مشخص

شده است، گزارش می‌شود. بر حسب جدول ۴ شاخص‌های مقتصد و مطلق میزان مناسبی را نشان می‌دهد ولی شاخص‌های تطبیقی میزانی زیر حد توافق شده دارد ولی با توجه به اینکه این شاخص به دست آمده نزدیک به ۰/۸ بوده و الگو پیچیده است، می‌توان گفت که الگو تأیید شده است هرچند امکان بهبود آن در پژوهش‌های آتی وجود دارد.

جدول ۴: شاخص‌های برازش الگوی پژوهش

الگوی تدوین شده	شاخص‌ها			نوع شاخص
	دامنه قابل قبول	معادل فارسی	علامت اختصاری	
۰/۶۴۰	۰/۵۰ - ۱	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	PNFI	مقتصد
۰/۷۱۷	۰/۵۰ - ۱	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	
۰/۰۷۸	۰ - ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	
۲/۶۶۰	کوچکتر از ۳	کاسکوئر نسبی	CMIN/DF	مطلق
۰/۷۹۳	۰/۸۵ - ۱	شاخص برازش تطبیقی	CFI	تطبیقی
۰/۷۷۱	۰/۹۰ - ۱	شاخص توکر-لویس	TLI	

(قاسمی، وحید، ۱۳۸۹ و هو و بنتلر، ۱۹۹۵)

● بحث و نتیجه‌گیری

○ با توجه به اینکه در کلیه پژوهش‌های مربوط به مدل و تحلیل مسیر، در جهت تبیین نتایج باید تک تک مسیرها مورد بررسی و تبیین قرار گیرد در این پژوهش نیز، در جهت تبیین نتایج به دست آمده (تأیید مدل ۲)، هر یک از مسیرهای ارائه شده، به صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفته و نظریه مرتبط با آن ارائه می‌شود. به عبارت دیگر برای اینکه بحث بر یافته‌های پژوهش متمرکز شود، مسیرهای پژوهش (جدول ۳) را به طور مجزا مورد بررسی قرار می‌دهیم که الگوی آن در جدول ۴ تأیید شده است.

□ اولین مسیر: مسیر دل‌بستگی به کار بر روی دل‌بستگی شغلی

یکی از نظریه‌هایی که در تبیین این رابطه می‌توان به آن استناد کرد نظریه ناهماهنگی شناختی فستینجر است. بر طبق این نظریه برای جلوگیری از ناهماهنگی شناختی، رفتارها و نگرش‌های مختلف فرد باید هماهنگ باشد (کریمی، ۱۳۸۳). هنگامی که افراد دل‌بستگی به کار بالایی داشته باشند و اهمیت کار در زندگی آنها بالا باشد،

برای جلوگیری از عدم ناهماهنگی در نگرش‌ها، این اهمیت را برای شغل فعلی خود نیز قائل شده و دلبستگی شغلی را در خود افزایش می‌دهند. در این رابطه شناک (۱۹۹۱) بیان می‌کند که افرادی که ارزش‌های کاری بالایی دارند، از تنبلی و بیکاری متنفر بوده و خود کار را پاداش می‌دانند. این افراد تحت هر شرایطی به وظایف کاری خود عمل می‌کنند و مسئولیت اعمال خویش را می‌پذیرند. بنابراین، احتمال اینکه این افراد به شغلشان دلبسته شوند بیش از افرادی است که چنین ارزش‌های کاری را ندارند. هولنبک، کونولی، رابینوویتز (۱۹۸۲) و الوی و ترینینگ (۱۹۹۲) نیز در پژوهش خود رابطه‌ی مثبتی را بین دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار گزارش کردند. کانونگو (۱۹۸۲) نیز بر وجود یک رابطه‌ی مثبت ولی نه چندان قوی بین دلبستگی شغلی و دلبستگی کاری تأکید کرد. اما/نابوسی (۱۹۸۹) رابطه‌ای منفی معناداری را بین این دو گزارش داد.

□ مسیر دوم، سوم و چهارم: دلبستگی شغلی بر روی تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای اثر دارد.

در رابطه با تبیین این مسیر باید گفت که هنگامی که افراد دلبستگی شغلی بالایی دارند، تجارب مثبتی را در زمینه شغلی خود تجربه می‌کنند. کارکنان این شغل را مدیون سازمانشان می‌باشند، زیرا سازمان است که این شغل را با تمامی شرایط و مزایای فعلی طراحی کرده و این کارکنان را برای این سمت انتخاب کرده است. بنابراین بر طبق نظریه تبادل اجتماعی کارکنان به سمت یک عمل متقابل به سمت سازمان برانگیخته می‌شوند. کارکنان با افزایش تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای به این شرایط پاسخ می‌دهند. تینگ (۲۰۱۱) رابطه‌ای مثبت را بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی گزارش دادند. اقبال خان و همکاران (۲۰۱۱) در طی پژوهشی بیان کردند که دلبستگی شغلی بر روی هر سه بعد تعهد سازمانی آلن و مایر اثر مثبتی دارد. عریضی، علی محمدی و گل‌پرور (۱۳۸۶) تنها رابطه‌ای غیر مستقیم بین دلبستگی شغلی با ابعاد تعهد سازمانی یافتند که با نتایج این پژوهش همسو نیست. همچنین گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) تنها بین دو بعد تعهد همانندسازی و تعهد مبادله‌ای با دلبستگی شغلی رابطه‌ای مثبت یافتند ولی بعد سوم رابطه‌ای نشان نداد. ویت (۱۹۹۳) بر نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه‌ی بین دلبستگی به کار و تعهد سازمانی تأکید می‌کند.

□ مسیر پنجم: مسیر تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای بر روی میل به ماندن

در مورد تبیین رابطه تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای با میل به ماندن می‌توان گفت که با بالا بودن این دو بعد تعهد سازمانی، کارکنان خود را عضو یک گروه بزرگتر دانسته، نسبت به اعضای سازمان احساس دلبستگی کرده و سازمان را مانند خانواده خود می‌دانند، همچنین این تفکر را داشته که سازمان در مقابل تلاش‌هایشان پاداش مناسبی را به آنها ارائه می‌دهد. بنابراین کارمند، در حال حاضر دارای منابع با ارزشی است که برطبق نظریه نگهداری منابع^۷ (COR) تمایل دارد این منابع را نگهدارند و از دست ندهند (رایت، هوبفول، ۲۰۰۴). بنابراین میل به ماندن در سازمان در فرد زیاد می‌شود. در مورد رابطه‌ی تعهد همانندسازی با میل به ماندن می‌تواند به نظریه ناهماهنگی شناختی فستینگر اشاره کرد. بر طبق این نظریه هنگامی که افراد به اهداف سازمانی پایبند باشند و از اینکه عضوی از سازمان باشند احساس غرور کنند، در جهت این باور خود گام برداشته و میل به ماندن در آنها افزایش می‌یابد. تئوری مبادله اجتماعی نیز راه دیگری در جهت تبیین این رابطه است (کوهن و گولال، ۲۰۰۷). یافته‌های این پژوهش با نتایج بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) کاملاً هماهنگ است. آنها نیز رابطه‌ای مثبت و مستقیمی را بین هر سه بعد تعهد سازمانی و میل به ماندن پیدا کردند. میر و همکارانش (۲۰۰۲) و تورنگیو و کرانلی (۲۰۰۶) رابطه‌ای مثبت را بین تعهد سازمانی و میل به ماندن گزارش دادند. گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۵) رابطه‌ای مثبت را بین تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای با میل به ماندن گزارش کرده ولی رابطه‌ای بین تعهد همانندسازی و میل به ماندن به دست نیاموردند در حالی که عریضی و همکاران (۱۳۸۶) رابطه‌ای را بین تعهد پیوستگی و میل به ماندن گزارش ندادند ولی دو بعد دیگر را مؤثر بر روی میل به ماندن معرفی کردند.

□ مسیر ششم: میل به ماندن بر روی قصد ترک خدمت

در مورد تبیین این رابطه نیز اشاره به نظریه ناهماهنگی شناختی می‌تواند مفید باشد. بنابر نظریه فوق برای ایجاد هماهنگی شناختی قصد ترک خدمت در فرد پایین می‌آید. این یافته نیز با نتایج بالفور و دیگران (۱۹۹۶)، کوهن (۱۹۹۶)، هاکت و دیگران (۲۰۰۱) و فروند و دیگران (۲۰۰۳) هماهنگ خوبی را نشان می‌دهد.

○ بر حسب نتایج، دلبستگی شغلی به صورت مستقیم بر ابعاد تعهد سازمانی و به صورت غیر مستقیم بر میل به ماندن و قصد ترک خدمت کارکنان اثر دارد. بنابراین افزایش این متغیر در کارکنان می تواند مفید باشد و مسئولان باید به عوامل ارتقاء دهنده آن توجه کنند. همانطور که در قبلاً گفته شد یک عامل افزایش دهنده آن وجود دلبستگی به کار در کارکنان است. عامل دیگر بر طبق گفته‌ی انابوسی (۱۹۸۹) ادراک کارکنان از ارضاء نیازهایشان (مادی و غیر مادی) در شغل فعلی است. بنابراین با طراحی پرداخت ها، پاداش ها و امکانات سازمانی و شغلی در راستای نیازهای کارکنان و توجه به تفاوت های فردی و شرایط زمانی و مکانی در تخصیص این نوع از پرداخت ها می توان دلبستگی شغلی را افزایش داد. همچنین نتایج نشان داد که ابعاد تعهد سازمانی نقش مهمی را در پیش بینی میل به ماندن و قصد ترک خدمت دارد.



یادداشت ها

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1- work commitment | 2- organizational commitment |
| 3- occupational commitment /professional commitment/ carrer commitment | |
| 4- commitment to the union | 5- commitment o the work group |
| 6- turnover | 7- Conservation of Resources |

منابع

- عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۶). *پیشایندها و پسایندهای تعهد سازمانی در ۱۴ شرکت متعلق به پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران*. طرح منعقدہ بین دانشگاه اصفهان و شرکت ملی پالایش و پخش.
- عریضی، حمیدرضا؛ علی محمدی، سهراب؛ و گلپرور، محسن. (۱۳۸۶). رابطه تعهد سازمانی و مولفه های آن با متغیرهای سازمان پیشایندها و پسایندها مبتنی بر تحلیل مسیر. *مجله روانشناسی*، ۱۱ (۳)، ۳۰۲-۳۲۲.
- کریمی، یوسف. (۱۳۸۳). *روانشناسی اجتماعی: نظریه ها، مفاهیم و کاربردها*. تهران: ارسباران.
- گلپرور، محسن؛ عریضی سامانی، سید حمیدرضا (۱۳۸۵). پیش بینی تعهد سازمانی و مؤلفه های آن براساس متغیرهای هفده گانه ی فردی و سازمانی. *دانش و پژوهش در روانشناسی*، ۲۹، ۴۱-۶۸.
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1991). Commitment, performance, and productivity in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, 14, 355-368.
- Balfour, D., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 19 (3), 256-277.

- Bishop, J.W., Scott, K. D., Goldsby, M. G., & Cropanzano, R. (2005). A construct validity study of commitment and perceived support variables: A multifoci approach across different team environments. *Group & Organization Management*, 30, 153-180.
- Blau, G. J., Paul, A., & St-John N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-314.
- Carmeli, A., & Gefen, D. (2005). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 63-86.
- Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2011). Multiple foci and bases of commitment in a Chinese workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(16), 3290-3304.
- Cohen, A. (1999). The relation between commitment forms and work outcomes in Jewish and Arab culture. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 371-391.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53 (3), 387-417.
- Cohen, A., & Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*, 12 (5), 416-432.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.
- Dupre, K. E., & Day, A. (2007). The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. *Human Resource Management*, 46(2), 185-201.
- Elloy, D. F., & Terpening, W. D. (1992). An empirical distinction between job involvement and work involvement: Some additional evidence. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 24 (4), 465-478.
- Enabosi, O. F. (1989). *Job and work involvement: An examination of some correlates for nurses in Nigeria*. Unpublished doctoral dissertation, New York University.
- Freund, A., & Carmeli, A. (2003). An empirical assessment: Reconstructed model for five universal forms of work commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 708-725.
- Hackett, R. D., & Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hollenbeck, J. R., Connolly, T. F., & Rabinowitz, S. (1982). *Job involvement, 1977-1982: Beyond the exploratory stage*. Graduate school of business administration, New York University.
- Hwang, J., & Chang, H. (2008). Explaining turnover intention in Korean public community hospitals: occupational differences. *Int J Health Plann Mgmt*, 23, 119-138.

- Igbal Khan, T., Ahmad Jam, F., Akbar, A., Bashir Khan, M., & Hijazi, S. T. (2011). Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252-262.
- Imberman, M. D. (2009). *Organizational change and organizational justice: Assessing the impact on organizational commitment, change-oriented organizational citizenship behavior and attitude toward future change*. Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, Los Angeles, California.
- Jaros, S. (2010). Commitment to organizational change: A critical review. *Journal of Change Management*, 10(1), 79-108.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kerr, V. O. (2005). *Influence of perceived organizational support, organizational commitment, and professional commitment on turnover intentions of healthcare professionals in Jamaica*. Unpublished doctoral dissertation, Nova Southeastern University.
- Kim, J., & Rowley, C. (2005). Employee commitment: A review of the background, determinants and theoretical perspectives. *Asia Pacific Business Review*, 11(1), 105-124.
- Kim, S., & Mueller, C. W. (2010). Occupational and organizational commitment in different occupational contexts : The case of south Korea. *Work and Occupations*, 38(1), 3-36.
- Meek, W. R., Davis-Sramek, B., Baucus, M. S., & Germain, R. N. (2011). Commitment in franchising: The role of collaborative communication and a franchisee's propensity to leave. *Entrepreneurship Theory and Practice* (pp. 1042-2587).
- Meyer, J. P., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and NC to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*, JAI Press Inc., Greenwich, CT.
- Paillé, P. (2010). Citizenship in the workplace: Examining work attitudes as predictors among French employee. *International Journal of Business and Management*, 5(4), 53-64.
- 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.
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelations of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18, 194-211.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human Relations*, 44, 735-759.

- Shim, D. C., & Rohrbaugh, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *The American Review of Public Administration*, 41(3), 263-284.
- Steenbergen, E. F. V., & Ellemers, N. (2009). Feeling committed to work: How specific forms of work-commitment predict work behavior and performance over time. *Human Performance*, 22, 410-431.
- Ting, S. (2011). The effect of internal marketing on organizational commitment: Job involvement and job satisfaction as mediators. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 353-382.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55 (4), 497-509.
- Tuzun, I. K. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction; The case of a Turkish service provider. *Management Research News*, 32, 728.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relations between job, organization and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Witt, L. A. (1993). Reactions to work assignment a predictors of organizational commitment: The moderating effect of occupational identification. *Journal of Business Research*, 26, 17-30.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of Conservation of Resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management*, 9 (4), 389-406.

