

دریافت: ۸۹/۵/۲۴

پذیرش: ۸۹/۹/۱

# رابطه‌ی تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان

مریم سادات اخباری<sup>۱</sup> - حمیدرضا عریضی<sup>۲</sup> - سیدکمال علوی<sup>۳</sup>

## چکیده

تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی دو نوع از انواع تعهد هستند که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته‌اند. تعهد سازمانی به صورت پذیرش اهداف سازمان، تلاش در راستای این اهداف و میل به ماندن در سازمان تعریف می‌شود و تعهد حرفه‌ای به معنای تعیین هویت با حرفه است که شامل تعهد به حرفه، وقف آن شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. در این مقاله به بررسی ارتباط تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای پرداخته شده است. نمونه پژوهش حاضر، شامل ۲۷۲ نفر از کارکنان پالایشگاه استان اصفهان بود که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان به پرسش‌نامه‌های تعهد سازمانی (بالفور و وکسلر، ۱۹۹۶) و تعهد حرفه‌ای (آرانیا، پولوک و امریک، ۱۹۸۱) پاسخ دادند. رگرسیون گام به گام برای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که تعهد

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، روانشناسی صنعتی - سازمانی، دانشگاه اصفهان akhbari\_2000@yahoo.com

۲. دکتری روانشناسی صنعتی، دانشگاه اصفهان، dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد، مدیریت، Alavi@niordc.ir

سازمانی و هر زیر مقیاس آن (تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) رابطه‌ی معناداری را در سطح  $p \leq 0/05$  با تعهد حرفه‌ای نشان می‌دهد.

#### واژه‌های کلیدی

تعهد سازمانی<sup>۱</sup>، تعهد همانندسازی<sup>۲</sup>، تعهد پیوستگی<sup>۳</sup>، تعهد مبادله‌ای<sup>۴</sup>، تعهد حرفه‌ای<sup>۵</sup>.

#### مقدمه و بیان مسئله

در دنیای کنونی، سازمان‌ها جایگاه والا و وسیعی در ساختار یک جامعه پیدا کرده‌اند. به همین دلیل داشتن سازمان‌های سالم و کارآمد امری مهم و لازم است. در موفقیت و بهره‌روی یک سازمان عوامل زیادی دخیل است و از جمله‌ی آن توجه به بحث منابع انسانی و کارکنان می‌باشد.

یکی از مواردی که در پژوهش‌های زیادی مورد توجه قرار گرفته، تعهد کارکنان به سازمان و حرفه‌ی خویش است که در صورت توجه به آن، می‌تواند منجر به دیگر پیامدهای سودمند سازمانی شود. تعهد سازمانی به معنای پذیرش و باور هدف‌های سازمانی، میل به تلاش زیاد در راستای سازمان و میل به ماندن در سازمان است (پورتر، استیرز، مودی، بولین، ۱۹۷۴؛ پورتر، استیرز، مودی، بولین، ۱۹۷۴؛ مودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹؛ لاو و چونگ، ۲۰۰۲؛ کوون و بنکز، ۲۰۰۴).<sup>۶</sup>

طی پژوهش‌های متعدد رابطه‌ی این متغیر با بسیاری از مفاهیم مورد توجه سازمان به اثبات رسیده است. از جمله‌ی این مفاهیم غیبت از کار (بروک و پریس<sup>۷</sup>، ۱۹۸۹؛ گلاتلی، ۱۹۹۵؛ ساگی، ۱۹۹۸)، رفتار مدنی سازمانی (ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱)<sup>۸</sup>، عملکرد و

1. Organizational Commitment
2. Identification Commitment
3. Affiliation Commitment
4. Exchange Commitment
5. Professional Commitment
6. Porter, Steere, Mowday, Boulian (1974), Low & Chong (2002), Kwon & Banks (2004)
7. Brooke & Price (1989), Gellatly (1995), Sagie (1998)
8. Williams & Anderson (1997)

بهره‌وری (ریکنا، ۲۰۰۲)، توجه به سازمان و ماندن در سازمان (متیو و زاجاک، ۱۹۹۰)، عدالت رویه‌ای و توزیعی (رگو، لیت، کاروالهو، فرییر و ویرا، ۲۰۰۴)، رضایت مشتری و فروش بالا (گلاد و یونگ، ۲۰۰۵) می‌باشد.

تعهد حرفه‌ای تعریف مشابهی با تعهد سازمانی دارد ولی در تعریف آن واژه‌ی حرفه به جای سازمان به کار می‌رود و به شکل زیر تعریف می‌شود: پذیرش و باور هدف‌های حرفه‌ای، میل به تلاش زیاد در راستای حرفه و آرزوی اینکه عضوی از اعضای حرفه‌ی مورد نظر باشد (لنگ، هانگ و هسا، ۲۰۰۳؛ بریرلی، ۱۹۹۹؛ آرانیا و فرز، ۱۹۸۴؛ آرانیا، پولوک، امرنیک، ۱۹۸۱). این متغیر نیز با متغیرهای سازمانی زیادی رابطه دارد. از جمله آن می‌توان دل‌بستگی شغلی، میزان توجه به کار، کیفیت خدمات ارائه شده به مشتری، رفتار مدنی سازمانی و عملکرد حرفه‌ای را نام برد (فاریس، کوردرو، ۲۰۰۲؛ سومچ، بوگلر، ۲۰۰۲؛ تام، کورسزینسکی، فرنکل؛ ۲۰۰۲، بریانت، موشاوی و نگوین؛ ۲۰۰۷).

همان‌گونه که قابل مشاهده است تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دو مفهوم متمایز از هم هستند که پژوهش‌های متعدد ثابت کرده است این دو نوع تعهد، پیش‌بینی‌ها و نتایج متفاوتی دارند (لنگ، هانگ و هسا، ۲۰۰۳). در مورد رابطه‌ی این دو متغیر با هم، دو دسته نظر متفاوت وجود دارد و پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است. بعضی اعتقاد به تعارض این دو با هم دارند و معتقدند که حضور یکی منجر به کاهش و از بین رفتن دیگری می‌شود (ال راجابی، ۲۰۰۴؛ شافر، پارک، لیو، ۲۰۰۲؛ آری، ویات، مین، ۱۹۹۱). در مقابل، بعضی دیگر بیان کرده‌اند که این دو نوع تعهد الزاماً متضاد یکدیگر نیستند و حتی رابطه‌ی مثبتی با هم دارند (بوق و روبرتز، ۱۹۹۴؛ وانگ و ارمسترانگ، ۲۰۰۴). برای اینکه سازمان بتواند به نتایج بهتری دست یابد، وجود هر دو نوع از تعهد در سازمان لازم است و سازمان باید با ایجاد شرایط مناسب، میزانی از هر دو نوع تعهد را در کارکنان خود ایجاد کند. به عنوان مثال در تحقیقات متعدد بیان شده است، کارکنانی که دارای عملکرد و رضایت شغلی بالایی هستند، سطح بالایی از تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای را دارا می‌باشند (بوق و روبرتز، ۱۹۹۴؛ کلارک و لارکین، ۱۹۹۲؛ بریرلی و تورلی، ۱۹۹۵؛ شان، ۱۹۹۸). قابل ذکر است که عوامل شغلی و سازمانی زیادی رابطه‌ی این دو را تحت تأثیر

قرار می‌دهد (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵)، بنابراین این رابطه از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. با توجه به اینکه تحقیقاتی که تا کنون در مورد رابطه‌ی این دو صورت گرفته، در خارج کشور اجرا شده است، بررسی رابطه‌ی این دو در یکی از سازمان‌های ایران، نه تنها پالایشگاه اصفهان، می‌تواند دیگر شرکت‌ها را در درک رابطه‌ی این دو در فرهنگ و ساختار کشور ما کمک کند. البته همان‌طور که گفته شد، به علت مداخله‌ی متغیرهای متعدد در رابطه‌ی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، تعمیم نتایج به دیگر شرکت‌ها و حتی دیگر شعب پالایشگاه باید با احتیاط صورت گیرد. در این پژوهش به بررسی رابطه این دو نوع تعهد در پالایشگاه اصفهان پرداخته شده است.

### پیشینه موضوع و ادبیات آن

تعهد و انواع آن در دو دهه اخیر توجه قابل ملاحظه‌ای را در مطالعات سازمانی به خود جلب کرده است و تاکنون تحقیقات زیادی در رابطه با تعهد کاری (مانند دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای) صورت گرفته است. نتایج این تحقیقات نشان داده است که سطح بالایی از تعهد کاری با رضایت شغلی بیشتر، عملکرد شغلی بالاتر، انگیزش بیشتر و ترک خدمت کمتر رابطه دارد (مودی، پورتر و استیرز، ۱۹۸۲؛ والتون، ۱۹۸۵). تعهد مرکزی برای فهم انگیزش انسان (کانتر، ۱۹۶۸) و کلیدی برای سازمان‌های یادگیرنده است (سنگه، ۱۹۹۳). تعهد بر پنج نوع است (مورو، ۱۹۹۳) که عبارتند از تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، تعهد به گروه<sup>۱</sup>، دلبستگی شغلی<sup>۲</sup> و دلبستگی به کار<sup>۳</sup> (کوهن، ۲۰۰۷). تحقیقات مختلف حاکی از این است که این اشکال تعهد، ارتباطات متفاوتی را با متغیرهای مختلف نشان می‌دهند (به عنوان مثال: کوهن، ۲۰۰۷؛ فورنس، روکو و ولارد، ۲۰۰۸). هم‌چنین تحقیقات ثابت کرده است که این پنج نوع تعهد دارای اثر متقابل بر روی هم هستند. به عنوان مثال تعهد حرفه‌ای تحت تأثیر تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی قرار دارد (بلا، ۱۹۸۵؛ مک‌الرووی، مورو، پوور و لکبال، ۱۹۹۳؛ مورو و ویرت، ۱۹۸۹؛ پاراسورمن و ناچمن، ۱۹۸۷؛ شاب، فین و مونتر، ۱۹۹۳). در این پژوهش به دو نوع تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

1. Group commitment
2. Job involvement
3. Work involvement

پرداخته می‌شود. در ادامه هر یک از این دو نوع تعهد توضیح داده می‌شوند.

در مورد تعهد سازمانی و شاخص‌های آن توافق همگانی وجود ندارد. با توجه به همین تعاریف متعدد، درباره‌ی سنجش آن نیز توافق همگانی وجود ندارد (بکر، ۱۹۹۲).

روسا (۱۹۸۹) تعهد سازمانی را پیمانی روان‌شناختی که به هنگام استخدام فرد روی می‌دهد، می‌داند. عده‌ای آن را عبارت از تمایل کارکنان برای باقی ماندن در سازمان می‌دانند (گروکسی، ۱۹۶۶؛ هربی‌نیاک و آلتوتو، ۱۹۷۲؛ لی، ۱۹۷۱ و ۱۹۶۹).

تعاریف دیگر شامل تعیین هویت افراد با ارزش‌ها و اهداف سازمان (مودی، پورتر و استیرز، ۱۹۸۲)، دلبستگی به سازمان (مودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹؛ متیو و زاجاک، ۱۹۹۰؛ مایر و آلن؛ ۱۹۹۱؛ مورو؛ ۱۹۹۳) و هماهنگی اهداف شخصی و سازمان (بوچانان، ۱۹۷۴) است. قابل ذکر است که دیدگاه‌هایی نیز تعهد سازمانی را شامل چند بعد دانسته‌اند. آلن و میر (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را شامل ۳ بعد عاطفی، مستمر و هنجاری معرفی کردند. تعهد عاطفی بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. تعهد مستمر هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است و تعهد هنجاری اشاره به احساس تکلیف برای باقی ماندن در سازمان دارد (آشفور و ساکس، ۱۹۹۶؛ هارتمن و بمیکز، ۲۰۰۰).

طوسی (۱۳۷۲) تعهد سازمانی را پیوند روانی با سازمان تعریف کرد که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باوراندن سازمان جای دارد و شامل ۳ مرحله‌ی پذیرفتن، همانندسازی و درونی کردن است.

بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) نیز تعهد سازمانی را شامل سه بعد تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی دانستند. در پژوهش حاضر از مقیاسی بر این اساس استفاده شده است. در تعهد مبادله‌ای فرد به محاسبه‌ی منافع و عایداتی نظیر حقوق، مزایا و ترفیحات که در صورت ترک سازمان آن را از دست می‌دهد می‌پردازد (میر، استنلی، هرسکوویچ و توپولنیسکی، ۲۰۰۲؛ پاول و میر، ۲۰۰۴).

تعهد همانندسازی شده یکی دیگر از ابعاد تعهد سازمانی از دید بالفور و وکسلر است و آن را بر مبنای عضویت در سازمان که توسط عموم مورد احترام است و در کارکنان احساس غرور را ایجاد می‌کند، تعریف کرده‌اند.

در این نوع تعهد، کارکنان در همه‌ی سطوح تمایل به مشارکت در تصمیمات مربوط به کار و نقششان در سازمان دارند (اسمیت و پترسون، ۱۹۸۸؛ وروم و جاگو، ۱۹۸۸).

تعهد پیوستگی بعد سوم تعهد سازمانی است که در این نوع تعهد اعضای یک سازمان، سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته و مانند یک خانواده می‌دانند و در واقع احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه به دلایل عقلانی و عاطفی است (عریضی و گل‌پرور، زیر چاپ؛ عریضی، علی محمدی، گل‌پرور، ۱۳۸۶).

وجود تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج مفیدی برای سازمان شود برای مثال، دلبستگی عاطفی به سازمان و میل به شرکت در فعالیت‌های سازمانی، میل به انجام فعالیت‌های فرانشی، اهمیت دادن به مشتریان و همکاران، ساعات کاری طولانی‌تر، ارائه پیشنهادات برای حل مشکلات (میر و آلن، ۱۹۹۷)، افزایش رقابت، مسئولیت‌پذیری و میل به بهتر شدن عملکرد شغلی (کونووسکی و کروپانزانو، ۱۹۹۱) و انگیزه‌ی بیشتر (میر و آلن، ۱۹۹۷).

قابل ذکر است که به مرور زمان، با تغییر دنیای کار و تغییر ماهیت ارتباطات سازمانی که از حالت کنترل شده به سمت یک پیمان روان‌شناختی می‌رود، تعهد کارکنان نیز از حالت تعهد سازمانی به تعهد حرفه‌ای حرکت می‌کند (موریسون و روبینسون، ۱۹۹۷؛ بلو، ۱۹۹۹).

تئوری تعهد حرفه‌ای توسط لاجمن و آرانیا (۱۹۸۶) بیان شده و آن را تعیین هویت با حرفه و دلبستگی به حرفه دانستند. آرانیا و همکارانش تعهد حرفه‌ای را با سه ویژگی توصیف کردند:

الف. اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های حرفه‌ای.

ب. میل به تلاش زیاد بر اساس اعتقادات خود فرد.

ج. میل به نگهداری اعضا در آن حرفه (آرانیا، پولوک و آمرنیک، ۱۹۸۱).

بعد از ظهور مفهوم تعهد حرفه‌ای، به طور فزاینده‌ای، تحقیقاتی که در حیطه‌ی رفتار سازمانی انجام می‌شد به سمت این مفهوم حرکت کردند (بلو، ۱۹۹۹، هاف، ۲۰۰۱، مایر،

آلن و اسمیت، ۱۹۹۳، واندنبرگ و اسکارپلو، ۱۹۹۴، و والاس، ۱۹۹۵). در تعریف تعهد حرفه‌ای، بلو (۱۹۹۹) درگیر شدن فرد، در گروهی از افراد، در یک سازمان، که دارای یک حرفه می‌باشند را بیان کرد.

به صورت کلی می‌توان گفت که تعهد حرفه‌ای به معنای تعیین هوت با حرفه است که شامل تعهد به حرفه و وقف آن شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه‌ای است (لاچمن و آرانیا، ۱۹۸۶؛ سورنسن و سورنسن، ۱۹۷۴). تعهد حرفه‌ای، همانند تعهد سازمانی با متغیرهای زیادی رابطه دارد. از جمله این متغیرها می‌توان به قصد ترک خدمت، رضایت شغلی، استرس شغلی و بهره‌وری اشاره کرد (هارل، چونینگ و تیلور، ۱۹۸۶؛ آرانیا و فرز، ۱۹۸۴؛ بارتول، ۱۹۷۹؛ گانز و گانز، ۱۹۹۴؛ پاراسورمن و ناچمن، ۱۹۸۷). هر چند این متغیرها با تعهد سازمانی نیز رابطه نشان می‌دهد ولی تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که علاوه بر اینکه میزان این ارتباط متفاوت است بلکه متغیرهایی نیز فقط با یکی از این دو رابطه معناداری را نشان می‌دهد. به عنوان مثال هارل و همکاران (۱۹۸۶) متوجه شدند که وضعیت سرپرستان با تعهد سازمانی رابطه مثبت نشان می‌دهد در حالی که همکاران فرد و دیگر کارکنانی که در سازمان حضور دارند، می‌تواند میزان تعهد حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. دیگر تحقیقات نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با معناداری شغل، جنسیت و بزرگی سازمان رابطه دارد ولی تعهد حرفه‌ای به هویت و ظایف و گرایش‌ها و تمایلات افراد نسبت به کار بستگی دارد (والاس، ۱۹۹۵؛ آرانیا و فرز، ۱۹۸۴). هم‌چنین کوون بنکز (۲۰۰۴) بیان کردند که نوع سازمان در پیش‌بینی تعهد سازمانی و ویژگی‌های شغلی و نگرش به حرفه در پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای مؤثر است. قابل ذکر است که فینلی، ملر و گورنی (۲۰۰۳) و والاس (۱۹۹۵) عوامل پاداش، پیشرفت شغلی، فرصت اشتغال متناوب، مسئولیت حرفه‌ای، تمایلات شناختی و فرهنگ ریاستی را عوامل مؤثر در تعهد حرفه‌ای دانستند. نکته‌ی جالب توجه‌ای نیز توسط سومچ و بوگلر (۲۰۰۲) بیان شد. آن‌ها فهمیدند که مشارکت در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد حرفه‌ای و مشارکت در تصمیمات مدیران، پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی است.

در مورد رابطه‌ی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای نظرهای متفاوتی وجود دارند که



می‌توان آن‌ها را به دو دسته‌ی کلی تقسیم کرد. یک دسته به تعارض این دو نوع تعهد تأکید دارند و معتقدند که با افزایش تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس (کالرگرگ و برگ، ۱۹۸۷؛ آرانیا و فرز، ۱۹۸۴؛ بریرلی، ۱۹۹۸؛ بریرلی و تورلی، ۱۹۹۵؛ گانز و گانز، ۱۹۹۴؛ ال راجابی، ۲۰۰۴؛ شافر، پارک، لیو، ۲۰۰۲؛ آری، ویات، مین، ۱۹۹۱) و در دسته‌ی دیگر بیان می‌کنند که تعهد سازمانی و حرفه‌ای با هم تعارضی ندارند (لئونگ، هانگ و هسا، ۲۰۰۳؛ بوق و روبرتز، ۱۹۹۴؛ وانگ و ارمسترانگ، ۲۰۰۴).

در واقع هر دو دسته، مطلب درستی را ارائه می‌دهند و در توضیح آن باید گفت که در وجود این تعارض با عدم تعارض عوامل متعددی دخیل است که تعدادی از این عوامل در تحقیقات مختلف آشکار شده‌اند.

نتایج بعضی مطالعات نشان دادند که وقتی سازمان به رفتارهای حرفه‌ای پاداش دهد، این دو نوع تعهد رابطه‌ای مثبت با هم دارند (لاچمن و آرانیا، ۱۹۸۶؛ والاس، ۱۹۹۳). هم‌چنین والاس (۱۹۹۳) بیان کرد که وضعیت سازمان و میزان حرفه‌ای بودن شغل در رابطه‌ی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای مؤثر است.

تعدادی دیگر از تحقیقات بیان کرده‌اند، هنگامی تعهد سازمانی و حرفه‌ای با هم تعارض پیدا می‌کنند که ارزش‌های سازمانی با اصول و اخلاق حرفه‌ای ناسازگار باشد (الکساندر، ۱۹۸۱؛ آرانیا و فرز، ۱۹۸۴؛ بریولی و تارلی، ۱۹۹۵؛ هاوول و دورفمن، ۱۹۸۶). در واقع آن‌ها تعارض سازمان - حرفه را سبب تعارض تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی می‌دانند که معمولاً در سازمان‌های بروکراتیک اتفاق می‌افتد. در این سازمان‌ها کنترل بسیار زیاد است و افراد استقلال کافی ندارند و این سبب می‌شود که بین اهداف سازمانی و اهداف حرفه‌ای تعارض به وجود بیاید که خود سبب تعارض تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای می‌شود. وقتی تعارض سازمان - حرفه به وجود می‌آید، کارکنان تعهد سازمانی خود را کاهش می‌دهند و به سمت تعهد حرفه‌ای می‌روند (ال راجابی، ۲۰۰۷). آرانیا و فریز (۱۹۸۴) این مطلب را به شکلی دیگر بیان کردند. آن‌ها طی پژوهش خود متوجه شدند که تعارض سازمان - حرفه در سازمان‌های حرفه‌ای کمتر است و کارکنان این سازمان‌ها نه تنها سطح بالاتری از تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای را گزارش می‌کنند بلکه رابطه‌ی این دو



نوع تعهد، در این سازمان‌ها مثبت است. علت این امر را می‌توان این‌گونه توضیح داد که در سازمان‌های حرفه‌ای، مسئولان اهدافی را برای سازمان انتخاب می‌کنند که با اهداف حرفه‌ای تطابق دارد و در کارکنان این احساس به وجود می‌آید که سازمان نگران آن‌ها است و از استقلال آن‌ها حمایت می‌کند؛ بنابراین کارکنان می‌توانند به صورت هم‌زمان هم به سازمان خود و هم به حرفه‌ی خود متعهد باشند (ال راجابی، ۲۰۰۷). یکی دیگر از عواملی که در رابطه‌ی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای مؤثر است، سابقه‌ی کار افراد در سازمان مورد نظر می‌باشد. در این مورد می‌توان به تحقیق چانگک و جو (۲۰۰۷) اشاره کرد. آن‌ها رابطه‌ی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای را مورد بررسی قرار دادند و نمونه‌ی آن‌ها شامل افرادی با تحصیلات بالا و حرفه‌ای بود که در طی دو سال بعد از ورود به سازمان مورد بررسی قرار گرفتند. آن‌ها به نتایج جالبی دست پیدا کردند که در ادامه به صورت مختصر بیان می‌شود. آن‌ها متوجه شدند که در طی دو سال از بدو ورود کارکنان به سازمان، الگوی تغییر تعهد سازمانی آن‌ها به شکل U است و دارای چهار مرحله است. این چهار مرحله بر گرفته از تئوری ابرگ (۱۹۶۰) در رابطه با فرهنگ‌پذیری است. بر طبق این الگو، در ابتدا که کارکنان وارد سازمان می‌شوند، اشتیاق فراوانی از خود نشان می‌دهند و تعهد بالایی به سازمان دارند. این اشتیاق مربوط به مرحله‌ی اول است و ۱ تا ۶ ماه طول می‌کشد (ونینجا و اسپرادل، ۱۹۸۱). بعد از این مرحله، مرحله‌ی ۲ قرار دارد که کارکنان متوجه می‌شوند که انتظارات آن‌ها به وقوع نپیوسته است و نگرش آن‌ها به سازمان منفی می‌شود (لی، آشفورد، والش و مودی، ۱۹۹۲؛ میر و آلن، ۱۹۹۷). بعد از این مرحله‌ی ۳ اتفاق می‌افتد که افراد تا حدی با شرایط انطباق پیدا کرده و نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند و تعهد سازمانی آن‌ها دوباره افزایش می‌یابد. این مرحله حدود ۱ تا ۲ سال بعد از ورود به سازمان اتفاق می‌افتد (مودی، پورتر و استیرز، ۱۹۸۲)؛ و در چهارمین مرحله، انطباق با شرایط جدید کامل می‌شود و تعهد فرد به سازمان باز هم افزایش می‌یابد. هم‌زمان با این تغییرات، تعهد حرفه‌ای نیز تغییراتی می‌کند و الگوی تغییر آن به شکل U برعکس است (چانگک و جو، ۲۰۰۷). علت این حرکت برعکس می‌تواند تعارض فرهنگ سازمانی و فرهنگ حرفه‌ای باشد (رالین، ۱۹۹۱) که سبب می‌شود در نبود تعهد سازمانی، افراد از

طریق مکانیسم جبران در نظریه‌ی کابانوف (۱۹۸۰) و پرهیز از ناهماهنگی شناختی، تعهد حرفه‌ای خود را افزایش دهند. قابل ذکر است که در صورت عدم وجود تعارض بین فرهنگ سازمان و فرهنگ حرفه‌ای، رابطه‌ی این دو نوع تعهد حتی در بین کارکنانی با سابقه‌ی کم نیز ممکن است مثبت بوده و یا حداقل منفی نباشد. در نهایت این پژوهشگران بیان کردند که بعد از ۱۴ ماه الگوی حرکت این دو نسبت به هم ثابت می‌ماند و حتی با هم حرکت می‌کنند. در واقع در این پژوهش، این فرض تأیید شد که در ۱۴ ماه اول کاری، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه‌ای منفی دارند ولی بعد از ۱۴ ماه که فرد با فرهنگ سازمان سازگاری پیدا می‌کند و فرهنگ حرفه‌ای و سازمان را با هم تطبیق می‌دهد، تغییر این دو متناسب با هم و در یک جهت صورت می‌گیرد (چانگ و چو، ۲۰۰۷ یافته‌های این پژوهش با صحبت‌های هانگ ۲۰۰۱ نیز هماهنگ است). او در کار پژوهشی خود بیان کرد که افزایش سابقه‌ی افراد اثر مثبتی هم بر تعهد سازمانی و هم بر تعهد حرفه‌ای دارد؛ بنابراین افزایش سابقه در افراد، منجر به پدید آمدن رابطه‌ای مثبت بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای و افزایش سطح این دو متغیر در کارکنان می‌شود.

در انتها باید گفت آنچه مور تأکید بسیاری از محققان است، این است که وجود هم‌زمان این دو نوع تعهد می‌تواند مزایای بسیاری را برای سازمان به دنبال داشته باشد و منجر به سطح بالاتری از رضایت شغلی و عملکرد شود (بوق و روبرتز، ۱۹۹۴؛ کلارک و لارکین، ۱۹۹۲؛ بریرلی و تورلی، ۱۹۹۵؛ شان، ۱۹۹۸).

### اهداف، فرضیه‌ها و سؤالات پژوهش

هدف اصلی این پژوهش عبارت است از بررسی و تحلیل رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در میان کارکنان پالایشگاه اصفهان. رابطه‌ی بین تعهد حرفه‌ای با زیر مقیاس‌های تعهد همانندسازی، پیوستگی و مبادله‌ای نیز به دست خواهد آمد که معادل با چهار فرضیه‌ی ذیل می‌باشد:

۱. بین تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
۲. بین تعهد حرفه‌ای با تعهد همانندسازی رابطه وجود دارد.
۳. بین تعهد حرفه‌ای با تعهد پیوستگی رابطه وجود دارد.

۴. بین تعهد حرفه‌ای با تعهد مبادله‌ای رابطه وجود دارد.
- هم‌چنین در این پژوهش به سؤال زیر نیز پاسخ داده می‌شود:
- تعهد سازمانی و ابعادش چند درصد از واریانس تعهد حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند؟

### جامعه و نمونه

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان (اعم از مرد و زن، کارکنان قسمت‌های اداری، عملیاتی و تعمیرات، کارکنان رسمی و قراردادی، کارکنان روزکار، نوبت کار و اقماری با هر پایه شخصی و سازمانی با سنین مختلف و سابقه‌های کاری متفاوت) شاغل در پالایشگاه اصفهان تشکیل می‌دهد.

نمونه پژوهش شامل ۲۷۲ نفر از بین جامع آماری فوق‌الذکر است. برای نمونه‌گیری از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. بعضی از خصوصیات توصیفی نمونه به شرح ذیل می‌باشد (قابل ذکر است که به علت وجود سؤالات بی‌پاسخ، جمع درصدهای ذکر شده کمتر از ۱۰۰ می‌باشد): ۹۷/۱ درصد مرد (۲۶۴ نفر) و ۱/۱ درصد زن (۳ نفر)، ۴۵/۶ درصد کارکنان متعلق به بخش عملیات (۱۲۴ نفر)، ۲۳/۵ درصد کارکنان متعلق به بخش تعمیرات (۶۴ نفر) و ۳۰/۹ درصد کارکنان متعلق به بخش اداری (۸۴ نفر)، ۹۴/۵ درصد رسمی (۲۵۷ نفر) و ۲/۲ درصد قراردادی (۶ نفر) می‌باشند. در رابطه با سابقه‌ی کار در صنعت نفت، ۱۵/۸ درصد زیر ۵ سال (۴۳ نفر)، ۱۳/۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال (۳۶ نفر)، ۸/۵ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۳ نفر)، ۱۷/۶ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال (۴۸ نفر)، ۱۰/۷ درصد ۲۰ تا ۲۵ سال (۲۹ نفر) و ۳۲/۴ درصد ۲۵ سال به بالا (۸۸ نفر) سابقه کار داشتند.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع رابطه‌ای می‌باشد (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۲) و برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. هر دو این سنجش‌ها در پژوهش‌های رابطه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرند که اولی مربوط به روابط متقارن و دومی مربوط به روابط نامتقارن (جهت‌دار) است.

## ابزار پژوهش

برای سنجش تعهد سازمانی، از پرسش‌نامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) که جمعاً دارای ۹ سؤال در سه زیر مقیاس تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای است استفاده شد. هر مقیاس این پرسش‌نامه شامل دارای ۳ سؤال است. نمره گذاری این پرسش‌نامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است به این صورت که به بسیار مخالفم نمره‌ی ۱، به مخالفم نمره‌ی ۲، به نظری ندارم نمره‌ی ۳، به موافقم نمره‌ی ۴ و به بسیار موافقم نمره‌ی ۵ تعلق می‌گیرد. ۳ سؤال از مجموع سؤالات این پرسش‌نامه به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود. یک نمره‌ی کلی نیز محاسبه شد که مربوط به تعهد سازمانی است.

هم‌چنین برای سنجش تعهد حرفه‌ای از پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای آرانیا، پولوک و امریک (۱۹۸۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه جهت استفاده در این پژوهش ترجمه شده و اعتبار صوری آن مورد تأیید چند تن از اساتید روان‌شناسی صنعتی و سازمانی قرار گرفت. این پرسش‌نامه بر اساس یک طیف ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. به کاملاً مخالفم عدد ۱ و کاملاً موافقم عدد ۷ اختصاص داده می‌شود. به جواب‌هایی که در میان دو کرانه قرار دارند، امتیازی از ۲ تا ۶ تعلق می‌گیرد. در جدول ۵ پایایی این ابزار گزارش شده است. در ستون اول پایایی این ابزار در مجموعه‌ای از سازمان‌ها و صنایع (عریضی، گل‌پرور، زیر چاپ) و در ستون دوم، پایایی آن‌ها، در مقاله‌ی حاضر، آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد ابزار مورد استفاده، پایایی قابل قبولی را دارا می‌باشند.

جدول ۱. ضرایب پایایی حاصل از ابزارهای مورد استفاده در پژوهش

ردیف	مقیاس‌ها	آلفای کرونباخ ابزار در مجموعه‌ای از سازمان‌ها و صنایع	آلفای کرونباخ ابزار در پژوهش حاضر
۱	تعهد همانندسازی شده	۰/۶۴۳ تا ۰/۷۴۹	۰/۸۵۸
۲	تعهد پیوستگی	۰/۶۶۹ تا ۰/۶۹۵	۰/۷۶۵
۳	تعهد مبادله‌ای	۰/۶۲۳ تا ۰/۶۴۲	۰/۷۰۲
۴	تعهد سازمانی	۰/۸۶۵ تا ۰/۶۷۵	۰/۷۸۰
۵	تعهد حرفه‌ای	-	۰/۸۶۶

## یافته‌ها

در جدول ۲ شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ دیده می‌شود بیشترین میانگین و انحراف استاندارد مربوط به تعهد حرفه‌ای و کم‌ترین میانگین مربوط به تعهد مبادله‌ای و کم‌ترین انحراف استاندارد مربوط به تعهد همانندسازی است. از بین متغیرهای دموگرافیک، متغیر سابقه‌ی خدمت تفاوت معنی‌داری را در سطح تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، بین دو گروه با سابقه‌ی زیر ۵ سال و بالاتر از ۲۵ سال، ایجاد کرده است که چون در رابطه با آن بحث و نتیجه‌گیری به عمل آمده در اینجا به آن اشاره می‌شود. گروهی که کمتر از ۵ سال سابقه‌ی کاری دارند در میزان متغیرهای تعهد پیوستگی، تعهد همانندسازی، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای کمتر از گروه با سابقه‌ی بیش از ۲۵ سال می‌باشند (به ترتیب  $t = -2/07, P = 0/04$  و  $t = -3/78, P = 0/01$  و  $t = -2/44, P = 0/01$  و  $t = -2/07, P = 0/01$  و  $P = 0/04$ ) ولی در میزان تعهد مبادله‌ای تفاوتی را نشان نمی‌دهند.

## جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌ها	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف استاندارد
تعهد سازمانی	۱۴/۰۰	۴۵/۰۰	۲۸/۴۵۴	۵/۴۵۷	
تعهد همانندسازی	۶/۰۰	۱۵/۰۰	۱۰/۸۸۸	۱/۹۶۳	
تعهد پیوستگی	۴/۰۰	۱۵/۰۰	۱۰/۱۱۴	۲/۲۵۲	
تعهد مبادله‌ای	۳/۰۰	۱۵/۰۰	۷/۴۹۱	۲/۵۷۷	
تعهد حرفه‌ای	۲۴/۰۰	۷۴/۰۰	۴۸/۶۴۹	۸/۷۹۹	

در جدول ۳ ضرایب همبستگی درونی تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی و زیر مقیاس‌های آن گزارش می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه معنی‌دار مثبتی را در سطح  $P \leq 0/05$  نشان می‌دهد. در بین رابطه‌های تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد آن، بیشترین رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی با

میزان ۰/۳۰۱ دیده می‌شود و کم‌ترین میزان رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد مبادله‌ای با مقدار ۰/۱۷۴ می‌باشد. بر حسب نتایج به دست آمده می‌توان انتظار داشت که با افزایش تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و ابعادش افزایش معناداری را نشان دهند و یا برعکس.

هم‌چنین برای سنجش قدرت پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای به وسیله‌ی تعهد سازمانی از رگرسیون گام به گام کمک گرفته شد. پیش شرط‌های رگرسیون که نبودن هم خطی بین متغیرها است با محاسبه‌ی VIF و تولرانس برقرار است که کمتر از (۳) برای اولی و کمتر از (۱) برای دومی است و بنابراین همخطی بین متغیرها وجود ندارد. هم‌چنین محاسبه‌ی فاصله‌ی ماهالونویس و کوک و آزمون شاپیرو-ویلکس روی داده‌ها نشان داد که شرط عدم همبستگی بین خطاها و نرمال بودن خطاها برقرار است.

### جدول ۳. ضریب همبستگی درونی بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای

تعهد حرفه‌ای	تعهد سازمانی	تعهد مبادله‌ای	تعهد پیوستگی	تعهد همانندسازی	
-	-	-	-	۱	تعهد همانندسازی معنی‌داری تعداد ۲۶۸
-	-	-	۱	۰/۵۵۸ ۰/۰۰	تعهد پیوستگی معنی‌داری تعداد ۲۶۷
-	-	۱	۰/۴۴۹ ۰/۰۰۱	۰/۴۲۶ ۰/۰۰۱	تعهد مبادله‌ای معنی‌داری تعداد ۲۶۵
-	۱	۰/۸۱۵ ۰/۰۰۱	۰/۸۲۱ ۰/۰۰۱	۰/۷۸۱ ۰/۰۰۱	تعهد سازمانی معنی‌داری تعداد ۲۶۴
۱	۰/۳۰۱ ۰/۰۰۱	۰/۱۷۴ ۰/۰۰۱	۰/۲۹۲ ۰/۰۰۱	۰/۲۸۰ ۰/۰۰۱	تعهد حرفه‌ای معنی‌داری تعداد ۲۶۴
۲۶۴	۲۵۴	۲۵۹	۲۶۲	۲۵۸	

رابطه‌ی تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان

همان گونه که در جدول ۴ دیده می‌شود، تعهد پیوستگی ۰/۰۸۵ در صد واریانس تعهد حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. با اضافه کردن تعهد همانند سازی این میزان به ۰/۱۰۸ در صد افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۴. پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای با توجه به تعهد سازمانی

تولرانس	VIF	معنی‌داری	t	SE <sub>b</sub>	$\beta$	B	معنی‌داری	F تغییر	$R^2 \Delta$	R <sup>2</sup>	R
-	-	۰/۰۰۱	۴/۸۴۱	۰/۲۳۶	۰/۲۹۲	۱/۱۴۱	۰/۰۰۱	۲۳/۴۳۲	-	۰/۰۸۵	۰/۲۹۲
۰/۷۰۵	۱/۴۱۸	۰/۰۰۷	۲/۷۲۵	۰/۲۷۸	۰/۱۹۳	۰/۷۵۷					
۰/۷۸۱	۱/۲۸۱	۰/۰۱۱	۲/۵۵۰	۰/۳۲۳	۰/۱۸۱	۰/۸۲۳	۰/۰۱۱	۶/۵۰۱	۰/۰۲۳	۰/۱۰۸	۰/۳۲۹

با افزودن یک واحد به تعهد پیوستگی، ۰/۱۹۳ واحد تعهد حرفه‌ای افزایش می‌یابد و با افزایش تعهد همانندسازی، ۰/۱۸۱ واحد تعهد حرفه‌ای افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه در مدل رگرسیون گام به گام متغیرها به ترتیب با بیشترین واریانس تبیین شده ظاهر می‌شوند و بنابراین متغیرهای بعدی بخشی را که همپوشی با متغیرهای قبلی ندارد به واریانس تبیین شده می‌افزایند (که این تفاوت اصلی این نوع رگرسیون با سه رگرسیون چندگانه دیگر یعنی رگرسیون ورود، پیش‌رو و پس‌رو است) بنابراین تعهد مبادله‌ای در پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای با دو بعد دیگر تعهد همپوشی کامل دارد و دارای ارزش اضافی برای تبیین نمی‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و هر یک از ابعادش با تعهد حرفه‌ای به اجرا در آمده است. به منظور دسترسی به هدف فوق، از بین کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان، ۲۷۲ نفر به صورت تصادفی ساده برای پاسخگویی به پرسش‌نامه‌های تحقیق انتخاب شدند. شواهد مربوط به پایایی ابزار پژوهش نشان داد که پایایی ابزار در حد قابل قبولی است. همان گونه که در جدول ۳ دیده می‌شود، تعهد حرفه‌ای با تعهد همانندسازی، تعهد پیوستگی، تعهد مبادله‌ای و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری نشان داده است و هنگامی که متغیرها وارد رگرسیون گام به گام گردید (جدول ۴) تعهد مبادله‌ای قدرت



پیش‌بینی خود را از دست داد. همانطور که در قسمت پیشینه گفته شد، تطابق و هماهنگی ارزش‌ها و اهداف سازمان و حرفه است که تعارض یا عدم تعارض تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای را رقم می‌زند؛ بنابراین برای بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای و پی بردن به علت آن باید خصوصیات سازمان و کارکنان را مورد توجه قرار داد. در رابطه با این پژوهش، یکی از مسائلی که قابل تأمل است، میزان سابقه‌ی کاری افراد نمونه است. همان‌گونه که در قسمت خصوصیات جامعه و نمونه دیده می‌شود، تنها ۱۵/۸ درصد افراد نمونه سابقه‌ای زیر ۵ سال را دارا بودند و بقیه‌ی افراد نمونه که ۸۲/۴ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند، سابقه‌ای بیش از ۵ سال داشتند. با گذشت ۵ سال از ورود به سازمان، افراد مرحله‌ی ۴ فرایند فرهنگ‌پذیری را گذرانده‌اند (چانگ و چو، ۲۰۰۷) و با شرایط سازمان و حرفه خود را وفق داده، و حالت تعادلی بین اهداف حرفه‌ای خود و اهداف سازمانی برقرار کرده‌اند هم‌چنین بر حسب تئوری شرط‌جانبی بکر (۱۹۶۰) افراد در این مدت سرمایه‌گذاری بیشتری بر روی حرفه و سازمان خود انجام می‌دهند که با گذشت زمان منجر به افزایش سطح تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای و ایجاد رابطه‌ی مثبت بین آن‌ها می‌شود. موارد ذکر شده در فوق، مطابق با یافته‌های این پژوهش است زیرا همان‌طور که در بخش یافته‌ها دیده شد، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در گروهی که سابقه‌ی بالاتری داشتند، سطح بالاتری را به خود اختصاص داده بودند.

در این وضعیت بر حسب نظریه هماهنگی شناختی (توما و گریمز، ۱۹۸۱) نظر افراد روی یکی از ابعاد مرتبط کاری، روی دیگر ابعاد کاری نیز اثر گذاشته و فرد هم به سازمان و هم به حرفه احساس تعلق و تعهد می‌کند.

یکی دیگر از نظریه‌هایی که در این قسمت کاربرد دارد و به تبیین داده‌ها کمک می‌کند، نظریه کابانوف (۱۹۸۰) است. او بیان می‌کند که ۳ سازوکار وجود دارد که می‌تواند منجر به رضایت افراد از ابعاد کاری و غیر کاری شود:

۱. **جبران:** رضایت بالا روی یک بعد منجر به رضایت پایین روی بعد دیگر می‌شود و برعکس.

۲. **سرریزشدگی:** رضایت یا نارضایتی روی یک بعد، در نگرش فرد به دیگر ابعاد

اثر مستقیم دارد و باعث می‌شود که فرد از دیگر ابعاد نیز راضی یا ناخشنود شود.  
**۳. قطعه‌بندی:** رضایت یا نارضایتی از یک بعد، در رضایت یا نارضایتی از دیگر ابعاد اثری ندارد.

حال وقتی به دلیل گذشت زمان، فرهنگ سازمانی و حرفه‌ای افراد با هم تطبیق پیدا می‌کند، سازوکار سرریزشدگی اتفاق می‌افتد و نظر فرد روی یک بعد به دیگر ابعاد نیز سرایت می‌کند. به همین دلیل تعهد یا عدم تعهد فرد به سازمان و حرفه به صورت هم‌زمان اتفاق می‌افتد. ولی در زمانی که ارزش‌های حرفه‌ای و سازمانی در مقابل هم قرار دارند، سازوکار جبران اتفاق می‌افتد و فرد عدم رضایت و تعهد خود را روی یک بعد به وسیله‌ی تعهد و رضایت روی دیگر ابعاد جبران می‌کند تا تعادل را برقرار کند. شاید یکی دیگر از علل وجود رابطه‌ی مثبت بین این دو نوع تعهد، تطابق ارزش‌های سازمان و ارزش‌های حرفه‌ای کارکنان و هم‌چنین توجه و اهمیت سازمان به مسائل حرفه‌ای و کاری کارکنان باشد. البته این نکته فقط در حد یک فرضیه بوده و در این پژوهش مورد سنجش قرار نگرفته است. اگر این اتفاق در سازمان به‌وقوع پیوسته باشد تعارض سازمان - حرفه به حداقل رسیده و بر حسب نظریه هماهنگی شناختی، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای به صورت هم‌زمان در کارکنان ظاهر می‌شوند و یا کاهش می‌یابند و بر طبق نظریه‌ی کابانوف (۱۹۸۰) سازوکار سرریزشدگی در مورد تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای اتفاق می‌افتد.

یکی از یافته‌های قابل توجه پژوهش حاضر، حذف تعهد مبادله‌ای در تبیین تعهد حرفه‌ای است. این یافته تا حدی قابل انتظار است. تعهد مبادله‌ای در مقیاس بالفور و وکسلر مشابه تعهد مستمر در تعهد سازمانی سنجیده شده توسط مقیاس آلن و مایر (۱۹۹۱) می‌باشد. این نوع تعهد بر جنبه‌هایی تأکید می‌کند که فرد در سازمان به‌دست می‌آورد که به‌خصوص مربوط به افزایش حقوق و ارتقاء متناسب با زمان و ایمنی شغلی است و کمتر مربوط به احساس پیوستگی عاطفی و پذیرش خود به عنوان فردی از سازمان و پذیرش هنجارهای سازمان می‌باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر، ماهیت تعهد حرفه‌ای را در پرتوی تعهد سازمانی نشان می‌دهد. می‌توان با استفاده از نتیجه‌ی این تحقیق به سازمان توصیه نمود

که برنامه‌هایی جهت ایجاد پیمان روان‌شناختی که احساس پیوستگی و همانند سازی را در کارکنان تقویت می‌کند تدوین نمایند.

همان‌طور که در پیشینه‌ی پژوهش ذکر شد تعدادی از پژوهش‌ها رابطه‌ای مثبت بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای را گزارش دادند که همسو با نتایج این پژوهش است. از جمله‌ی آن‌ها می‌توان پژوهش والاس (۱۹۹۳)، متیو و زاجاک (۱۹۹۰)، آرانیا و فرز (۱۹۸۴)، هانگ (۲۰۰۱) را نام برد.

و در مقابل، پژوهش‌هایی نیز رابطه‌ای منفی بین این دو را گزارش کرده‌اند که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به پژوهش گانز و گانز (۱۹۹۴)، چانگ و چو (۲۰۰۷)، ال رجبی (۲۰۰۷)، ال رجبی (۲۰۰۴) اشاره کرد.

هم‌چنین بریانت، موشاوی و نگوین (۲۰۰۷) یک رابطه‌ی مثبت بین تعهد حرفه‌ای و بعد تعهد عاطفی و یک رابطه‌ی منفی بین تعهد حرفه‌ای و بعد تعهد هنجاری را گزارش دادند.

## پیشنهادات

پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر:

بر طبق اعتقاد کاسیو<sup>۱</sup> قراردادهای روان‌شناختی کارکنان از سمت امنیت شغلی به سمت امنیت استخدامی پیش می‌رود. در این حالت توانایی‌ها و حرفه‌ی فرد نقش مهم‌تری از سازمان پیدا می‌کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان علاوه بر توجه به تعهد سازمانی، به تعهد حرفه‌ای و نقش آن نیز توجه لازم را مبذول دارد. یافته‌های پژوهش حاضر را با دو مدل رشد مکنون و مدل رشد تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی می‌توان توضیح داد.

۱. عریضی و علی‌محمدی (۱۳۸۷) در یک مطالعه‌ی طولی بر روی کارکنان شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی و پالایشگاه نفت تبریز که با استفاده از مدل رشد مکنون انجام دادند، دریافتند که در تعهد فرد نسبت به سازمان، نخست تعهد پیوستگی شکل می‌گیرد یعنی فرد خود را در سازمان مانند عضوی از گروه می‌یابد. با گذشت زمان، تعهد همانندسازی درونی شکل می‌گیرد، یعنی او خود را با سازمان همانندسازی کرده و

1. Casio

هویت خویش را به سازمان نسبت می‌دهد. اما تعهد مبادله‌ای در مدل رشد مکنون وجود ندارد. یافته‌های آن پژوهش با این پژوهش همانند است. به عبارت دیگر تعهد پیوستگی، تعهد حرفه‌ای فرد را شکل می‌دهد و هنگامی که تعهد همانندسازی به تعهد پیوستگی افزوده گردد، تعهد حرفه‌ای کامل می‌گردد؛ بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود که با پذیرش اعضای جدید در سازمان سعی کنند که شرایطی ایجاد کنند که فرد در میان اعضای سازمان، خود را مانند فردی در درون جمع یابد. در این صورت تعهد حرفه‌ای او نیز افزایش خواهد یافت. این کار با اجتماعی شدن میسر است و از آنجا که در شرکت‌های نفتی برنامه‌ی اجتماعی شدن رسمی وجود ندارد<sup>۱</sup>، احتمالاً هم فرایند اجتماعی شدن و هم فرایند تعهد پیوستگی آسیب خواهد دید و از آنجا که تعهد پیوستگی پایه و مبنای تعهد همانندسازی می‌باشد ممکن است فرد هویت خویش را به سازمان نسبت ندهد که به طبع آن احتمال تمایل به ترک خدمت و یا نگرش‌های منفی شغل از قبیل ناخشنودی و یا رفتارهای اجتنابی از قبیل غیبت شغلی افزایش می‌یابد. باید دانست که تعهد پیوستگی نوعی متابعت از گروه است و فرد نگران از دست دادن عضویت خویش در گروه می‌باشد در حالیکه تعهد همانندسازی ارتباط و علقه‌ی عاطفی نسبت به گروه است که حتی فرد در صورت جدا شدن از جمع نیز به رفتارهای هماهنگ با سازمان ادامه خواهد داد (ارنسون، ۱۳۸۲).

۲. همان‌گونه که در قسمت پیشینه‌ی پژوهش نیز ذکر شد، هنگامی که کارکنان وارد سازمان می‌شوند، تعهد سازمانی بالایی دارند که بعد از حدود ۶ ماه شروع به کاهش کرده و بعد از مدتی دوباره افزایش می‌یابد ولی تعهد حرفه‌ای الگویی عکس این وضعیت را دارا می‌باشد یعنی در ابتدا کم بوده، سپس افزایش می‌یابد و بعد از مدتی دوباره کاهش پیدا می‌کند ولی در نهایت این دو در حالت تعادل نسبت به هم قرار گرفته و با هم حرکت می‌کنند و رابطه‌ای مثبتی را با یکدیگر نشان می‌دهند که ناشی از تطابق فرهنگ حرفه‌ای و

۱. هرچند شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی در فرایند اجتماعی کردن دارای یک برنامه‌ی رسمی آموزشی است که در آن کارکنان تا اندازه‌ای با سازمان آشنا می‌شوند اما این یک برنامه‌ی اجتماعی‌سازی که تمامی فرآیندهای مربوطه را در بر می‌گیرد و در مطالعات پژوهشی کاربردی به آنها اشاره شده است، نمی‌باشد.

فرهنگ سازمانی در طی این مدت است. یافته‌های این پژوهش نیز هماهنگ با این نظریه می‌باشد؛ بنابراین به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود که علاوه بر اینکه در جهت تسریع این فرایند برای کارکنان تازه وارد تلاش می‌کنند، به این نکته نیز توجه داشته باشند که در حال حاضر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در حالت تعادل نسبت به یکدیگر قرار داند و سازوکار سرریز شدگی در بین آن‌ها حاکم است، یعنی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد که البته این موضوع تا هنگامی برقرار است که سیاست‌های سازمان از حرفه‌ای افراد حمایت کند؛ بنابراین در صورتی که سازمان قصد تغییر رویه‌ها را دارد، بهتر است، توجه لازم را مبذول دارد تا هماهنگی موجود بین این دو نوع تعهد از بین نرود تا سازمان بتواند از مزایای وجود هر دو نوع تعهد بهره‌مند شود.

پیشنهادات به مسئولان و پژوهشگران آینده در جهت ایضاح مطلب:

۱. رابطه‌ی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای تا حد زیادی به سازمان و ویژگی‌های آن بستگی دارد؛ بنابراین به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود، در سنجش رابطه‌ی این دو متغیر، عواملی مانند ارزش‌های سازمانی، اصول و اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی، مسیرهای شغلی و شاخص‌های حرفه‌گرایی در سازمان را نیز مورد توجه و سنجش قرار دهند.

۲. به مسئولان پیشنهاد می‌شود که امکان اجرای تحقیق را در هر چهار شرکت نفتی فراهم و نتایج را با هم مقایسه کرده و ارتباطات را بسنجند. با این کار امکان رسیدن به دید جامعی در رابطه با وضعیت تعهد کارکنان در رابطه با شرکت‌های زیر مجموعه‌ی نفت فراهم می‌شود.

۳. به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود برای جمع‌آوری اطلاعات در جهت افزایش تعهد سازمانی و تعهد سازمانی از روش سه سوسازی<sup>۱</sup> استفاده کنند. به عبارت دیگر اطلاعات تنها از خود فرد گرفته نشود، بلکه در سنجش تعهد و عوامل مؤثر بر آن از اطلاعات سرپرست، همکاران، زیردستان نیز استفاده شود. هم‌چنین استفاده از داده‌های آرشیوی، مصاحبه و مشاهده نیز می‌تواند مفید باشد.

## منابع و مآخذ

۱. ابطحی، سید حسین؛ مولایی، ناصر (۱۳۸۵). «رابطه‌ی میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی». تدبیر، ۱۷۷، ۶۱-۵۶.
۲. ارنسون، الیوت (۱۳۸۲). «روانشناسی اجتماعی»، ترجمه شکرکن، حسین، تهران: انتشارات رشد.
۳. امیدی اردنگی، نجمه (۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی کارکنان».
۴. پتروشیمی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
۵. طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). «فرهنگ سازمانی». تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. عریضی، حمیدرضا؛ علی محمدی، سهراب. (۱۳۸۷). «مدل طولی رشد تعهد سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی و پالایشگاه نفت تبریز»، پژوهش شده برای روابط کاری شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران.
۷. عریضی، حمیدرضا؛ علی محمدی، سهراب؛ گلپور، محسن. (۱۳۸۶). «رابطه‌ی تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با متغیرهای سازمان پیش‌بیند و پس‌بیند مبتنی بر تحلیل مسیر». *روانشناسی*، ۱۱ (۳)، ۳۰۲-۳۲۲.
۸. عریضی، حمیدرضا؛ گلپور، محسن. (زیر چاپ). «بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های ایران: بر اساس یافته‌های پژوهشی در مجموعه‌ای از سازمان‌ها و صنایع ایران در طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۸۲».
۹. گال، م؛ بورگ، و. ن؛ گال، ج (۱۳۸۲). «روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی» (احمد رضا نصر، حمید رضا عریضی، محمود ابوالقاسمی، محمد جعفر پاک سرشت، علی رضا کیا منش و دیگران، مترجم). تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
10. Alexander, K. O. (1981). "Scientists, engineers and the organization of work". *American Journal of Economics and Sociology*, 40(1), 51-66.

11. Allen, N., & Meyer, J. P. (1991). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
12. Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). "A reexamination of accountants' organizational-professional conflict". *The Accounting Review*, LIX, 1-15
13. Aranya, N., Pollock, J. And Amernic, J. (1981). "An examination of professional commitment in public accounting". *Accounting Organization and Society*, 6(4) , 271-280.
14. Aryee, S., Wyatt, T. and Min, M. K. (1991). "Antecedend of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants in different employment setting in Singapore". *The Journal of Social Psychology*, 131(4) , 545-556.
15. Ashford, B. E., & Saks, A. M. (1996). "Socialization tactics: longitudinal effects on newcomer adjustment". *Academy of management journal*, 39, 149-176.
16. Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). "Organizational commitment: Antecedents and out comes in public organizations". *Public Productivity Management Review*, 19(3) , 256-277.
17. Bartol, K. M. (1979). "Professionalism as predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach". *Academy of Management Journal*, 22, 815-821.
18. Baugh, S. G., & Roberts, R. M. (1994). "Professional and organizational commitment among engineers: Conflicting or complementing"? *IEEE Transactions on Engineering Management*, 41, 108-115.
19. Becker, H. S. (1960). "Notes on the concept of commitment". *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
20. Becker, T. E. (1992). "Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making"? *Academy of Management Journal*, 45, 232-244.
21. Blau, G. (1999). "Early-career job factors influencing the professional commitment of medical technologists". *Academy of Management Journal*. 42(6) , 687-695.
22. Blau, G. j. (1985). "The measurement and prediction of career commitment". *Journal of Occupational Psychology*, 58, 227-288.



23. Brierley , J. A., & Turley, S. (1995). "The organizational turnover intention intentions of chartered accountants: a test of a casual model". *Accounting and Business Review*, 2, 27-54.
24. Brierley, J. A. (1998). "Accounting' organizational- professional conflict: A meta-analysis". *The Journal of psychology*, 132, 291-300.
25. Brierley, J. A. (1999). "Accountant's job satisfaction: a meta-analysis". *British Accounting Review*, 31(1) , 63-84.
26. Brooke, P. P., & Price, J. L. (1989). "The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model". *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1-19.
27. Buchanan, B. (1974). "Government managers, business executive, and organizational commitment". *Public Administration Review*, 34, 339-347.
28. Bryant, S. E., Moshavi, D., & Nguyen, T. V. (2007). "Afield study on organizational commitment, professional commitment and peer mentoring". *Databas forAdvances in Information Systems*, 28(2) , 61-75.
29. Chang, J. Y., & Choi, J. N. (2007). "The dynamic relation between organizational and professional commitment of highly education Research and Development (R& D) professional". *The Journal of Social Psychology*, 147(3) , 299-315.
30. Clark, C. E., & Larkin, L. M. (1992). "Internal auditors: Job satisfaction and professional commitment". *Internal Auditing*, 9-17.
31. Cohen, A. (2007). "One nation, many cultures: A cross-culture study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior". *Cross-Cultural Research*, 41(3) , 273-300.
32. El-Rajabi, M. T. A. (2004). "The relationship between professional commitment, organizational commitment and conflict: a study applied on auditor and accountants in Jordan". *Arab Journal of Administrative Sciences*, 11(1) , 3-65.
33. El-Rajabi, M. T. A. (2007). "Organizational-professional conflict and cultural differences among auditors in emerging markets". *Managerial Auditing Journal*, 22(5) , 458-502.
34. Farris, G. F., & Cordero, r. (2002). "Leading your scientists and engineers". *Research Technology Management*, 45, 13-25.

35. Finley, A. P., Mueller, C. W., & Gurney, C. A. (2003). "Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations: The case of nurse doctorates". *Research in social Stratification and Mobility*, 20, 325-358.
36. Fornes, S., Rocco, T. S., & Wollard, K. K. (2008). "Workplace Commitment: A conceptual model developed from integrative review of the research". *Human Resource Development Review*, 7(3) , 339-357.
37. Gellatly, I. R. (1995). "Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of a causal model". *Journal of Organizational Behavior*, 16, 469-485.
38. Gelade, G. A., & Young, S. (2005). "Test of a service profit chain model in the retail banking sector". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 1-22.
39. Grusky, O. (1966). "Career mobility and organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-508.
40. Gunz, H. P., & Gunz, S. P. (1994). Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers. *Human Relations*, 47, 801-828.
41. Harrell, A., Chewning, E., & Taylor, M. (1986). "Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intention of auditors". *Auditing: A Journal of Practices & Theory*, 109-121.
42. Hartman, L. G., & Bambacas, M. (2000). "Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects". *International of Organization Analysis*, 8(1) , 89-108.
43. Hawell, J. P., & Dorfman, P. W. (1988). "Leadership and substitutes for leadership among professional and non-professional workers". *Journal of Applied Behavior Science*, 22(1) , 29-46.
44. Hoff, T. J. (2001). "Exploring dul commitment among physician executives in management care". *Journal of Healthcare Management*, 46(2) , 91-110.
45. Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). "Personal and role related factors in the development or organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-572.
46. Huang, S. Y. (2001). "The relationship amongst professional

- commitment, organizational commitment, and job involvement of external auditors in public accounting firms*". Unpublished doctoral dissertation, Nova Southeastern University.
47. Johnson, R. (1996). "Antecedent and outcomes of corporate refocusing". *Journal of Management*, 22, 439-483.
48. Kabanoff, B. (1980). "Work and nonwork: A review of models, methods, and finding". *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
49. Kallerberg, A., & berg, I. (1987). *Work and industry: Structures, markets and processes*". New York: Plenum.
50. Kanter, R. (1968). "Commitment & social organizations: A study of commitment mechanisms in utopian communities". *American Sociological Review*, 33(40) , 499-517.
51. Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). "Perceived fairness of employe drug testing as a predictor of employe attitudes and job performance". *Journal of Applied Psychology*, 76, 698-707.
52. Kwon, I. W. G. & Banks, D. W. (2004). "Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors". *Managerial Auditing Journal*, 19(5) , 606-622.
53. Lachman, R., & Aranya, N. (1986). "Job attitudes and turnover intention among professionals in different work setting". *Organization Studies*, 1, 279-293.
54. Lau, C. M., and Chong, J. (2002). "The effect of budget emphasis, participation and organizational commitment on job satisfaction: evidence from financial sector". *Advances in Accounting Behavioral Research*, 5, 183-211.
55. Lee, S. M. (1969). "Organizational identification of scientist". *Academy of Management Journal*, 12, 327-337.
56. Lee, S. M. (1971). "An empirical analysis of organizational identification". *Academy of Management Journal*, 14, 214-226.
57. Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, "organizational commitment and voluntary: A longitudinal study of organizational entry processes". *Journal of Management*, 18, 15-32.
58. Leong, L., Huang, S. Y. & Hsu, J. (2003). "An empirical study on

- professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firm". *Journal of American Academy of Business*, 2(2) , 360-370.
59. 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.
60. McElroy, J. C., Morrow. P. C., Power, m. L., & Lqbal. Z. (1993). "Commitment and insurance agent's job perceptions". *Journal of Risk and Insurance*, 60, 363-358.
61. Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). "*Commitment in the workplace: Theory research and application*". Thousand Oaks, CA: Sage.
62. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A three component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
63. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. (1993). "Commitment to organizations and Occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied psychology*, 78,538-551.
64. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & topolnytsky, L. (2002). "Affective, continuance, and normative commitment to the organizations: A meta- analysis of antecedents, correlates, and consequences". *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
65. Morrison, E., & Robinson, S. (1997). "When employees feel betrayed: A model of psychological contract violation". *Academy of Management Review*, 2, 226-256.
66. Morrow, P. C. (1993). "*The theory and measurement of work commitmen*". Greenwich, CT: Jai Press.
67. Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). "Work commitment among salaried professional". *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
68. Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R. M. (1982). "*Employee-organization linkages*". New York: Academic Press.
69. Mowday, R. T., Streers, R. M., & Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 227-247.
70. Oberg, K, (1960). "*Cultural shock: Adjustment to new cultural*

- environments*". *Practical Anythropology*, 7, 177-182.
71. Parasurman, S., & Nachman. S. A. (1987). "Correlates of organizational and professional commitment: The case of musicians in symphony orchestras". *Group & Organization Studies*, 12, 287-304.
72. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5) , 603-9.
73. Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). "Side- bet theory and the three component model of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
74. Raelin, L. A. (1991). *"The clash of cultures: Managers managing professionals"*. Boston: Harvard Business Press.
75. Riketta, M. (2002). "Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-analysis". *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-66.
76. Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C. and Vieira, A. (2004). "Organizational Commitment: Toward a Different Understanding of the Ways People Attached to their Organizations". *Management Research*, 2(3), 201-18.
77. Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and implied contracts in organizations". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
78. Sagie, A. (1998). "Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: An- other look". *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.
79. Senge, P. (1993). *"The fifth discipline. The art of the learning organization"*. New York: Doubleday.
80. Shafer, W. E., Park, L. J. and Liao, W. M. (2002). "Professionalism, organizational- professionalism conflict and work outcomes: a study of certified management accountants". *Accounting, Auditing Accountability Journal*, 15(1) , 46-68.
81. Shan, M. H. (1998). "Professional commitment and satisfaction among teacher in urban middle schools". *The Journal of Educational Research*, 92 (2) , 67-73.

82. Shaub, H., Finn, d. w., & Munter. P. (1993). "The effect of auditors' ethical orientation on commitment and ethical sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*, 5, 145-169.
83. Smith, P. B., & Peterson, M. F. (1988). "*Leadership, Organization and Culture*". New Bury park, CA: sage.
84. Somech, A., & Bogler, R. (2002). "Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment". *Educational Administration Quarterly*, 38, 555-577.
85. Sorensen, J. E., & Sorensen, T. L. (1974). "The conflict of professionals in bureaucratic organizations". *Administrative and Science Quarterly*, 98-108.
86. Tam, Y. M., Korczynski, M., & Frenkel, S. J. (2002). "Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporation". *Journal of Management Studies*, 39, 775-801.
87. Tuma, N. B., & Grimes, A. J. (1981). "A comparison of models of role orientations of professionals in a research-oriented university". *Administrative Science Quarterly*, 26, 187-206.
88. Vandenberg, R. J. & Scarpello, V. (1994). "A longitudinal assessment of the determinant the occupation and organization". *Journal of Organizational Behavior*, 15(6) , 535-547.
89. Veninga, R. L., & Spradley, J. P. (1981). "*The work/stress connection: How yo cop with job burnout*". Boston: Little, Brown.
90. Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). "*The new leadership: Managing participation in organizations*". Englewood: Cliffs, NJ: Prentice Hall.
91. Wallace, J. e. (1993). "Professional and organizational commitment: Compatible or incompatible"? *Journal of Vocational Behavior*, 42, 333-349.
92. Wallace, J. E. (1995). "Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations". *Administrative Science Quarterly*, 40, 228-255.
93. Walton, R. E. (1985). "From control to commitment in the workplace". *Harvard Business Review*, 63,7-84.
94. Wang, X., & Armstrong, A. (2004). "An empirical study of PM professional's commitment to their profession and employing



organization". *International Journal of Project Management*, 22, 377-386.

95. Williams, L., & Anderson, S. E. (1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors". *Journal of Management*, 17, 601-617.

