

رابطه تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی با عملکرد وظیفه اعضای هیأت علمی
*Relationship between Organizational Commitment, Job Involvement and Task Performance
amongst the Faculty Members*

Ali Mehdad

Islamic Azad University, Khorasgan Branch
Email: amahdad@khuif.ac.ir

Somaieh Yousefzadeh

Islamic Azad University Khorasgan branch
Iran Mehdizadegan
Islamic Azad University Khorasgan branch

علی مهداد

عضو هیئت علمی گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی
واحد خوراسگان (اصفهان)

سمیه یوسف زاده

کارشناس ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی

ایران مهدیزادگان

عضو هیئت علمی گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی
واحد خوراسگان (اصفهان)

Abstract

Aim: The research aimed at investigating the relationship between organizational commitment, job involvement and task performance among the faculty members. **Method:** Through employing a descriptive-correlational method, the sample comprised 227 subjects who were selected using stratified convenience random sampling. The research tools consisted of *Organizational Commitment (Balfour & Wechsler)*, *Job Involvement (Edwardes & Killpatric)*, and *Faculty Members' Task Performance (Mehdad)*. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and simultaneous regression analysis. **Results:** Results revealed that there exists significant relationship between total organizational commitments affiliation and identification commitment. Furthermore, the results of the simultaneous regression analysis showed that the task performance is predictable through affiliation commitment ($\beta = 0.343$, $p \leq 0.05$). The results indicated that the change in the level of task performance can be explained by organizational commitment and its dimensions.

Keywords: Organizational Commitment, Job Involvement, Task Performance, Faculty Member

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی با عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های یکی از شهرهای دانشگاهی بزرگ کشور بوده است. **روش:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل ۳۹۴ نفر بود که از این تعداد ۲۲۷ نفر به عنوان نمونه با استفاده از نمونه گیری طبقه ای نسبی در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه تعهد سازمانی (بالفور و وکسلر)، دلبستگی شغلی (ادواردز و کیلپاتریک) و عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی (مهداد) بوده است. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان مورد تحلیل قرار گرفت. **نتایج:** یافته‌ها نشان داد که بین تعهد سازمانی کلی ($P \leq 0.01$)، تعهد همانند سازی شده ($P \leq 0.05$) و پیوند جویانه ($P \leq 0.01$) با عملکرد وظیفه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که از بین تمامی ابعاد تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، فقط تعهد سازمانی پیوند جویانه قادر به پیش‌بینی معنادار ($P < 0.05$) عملکرد وظیفه بوده است. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین تمام ابعاد تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی فقط تعهد سازمانی پیوند جویانه قادر به پیش‌بینی معنادار عملکرد وظیفه بوده است ($\beta = 0.343$, $P \leq 0.05$). **نتایج:** این تحقیق حاکی از آن است که می‌توان تغییر در عملکرد وظیفه را نتیجه تغییر در تعهد سازمانی و ابعاد آن دانست.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، عملکرد وظیفه،
اعضاء هیئت علمی

مقدمه

جامعه امروز، جامعه‌ای سازمانی است و امروزه یکی از مقدمات توسعه همه جانبه کشور، پویایی و توانایی دانشگاه‌ها به عنوان یکی از حیاتی‌ترین سازمان‌ها که نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور داشته و وظیفه خطیر پرورش نیروهای متخصص، متعهد، کارآمد، خلاق و برانگیخته‌ای را برای سایر بخش‌های توسعه ملی بر دوش دارد می‌باشد. نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان‌هاست و اعضای هیأت علمی مجموعه نیروهای انسانی متخصصی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بر عهده دارند از این رو کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به نحوه عملکرد این اعضا وابسته است و چگونگی عملکرد آنها کیفیت فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (اسمینک و هانس^۱، ۲۰۰۹).

عملکرد شغلی عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خودشان نشان می‌دهند. در یک تعریف دیگر عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر می‌باشد و میزان تلاش و حدود موفقیت کار خود در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (مورهد، گریفین، ۱۳۷۵). عملکرد مترادف با رفتار است، چیزی که مردم واقعاً انجام می‌دهند و آن قابل مشاهده می‌باشد. عملکرد شامل آن اعمالی است که به اهداف سازمان مربوط هستند و می‌توانند بر حسب تبحر و شایستگی افراد مورد اندازه‌گیری قرار بگیرند (یعنی سطح همکاری و مشارکت). (کمپل و همکاران^۲، ۱۹۹۳ به نقل از مهداد ۱۳۸۵). عملکرد شغلی افراد در سطوح مختلفی از تخصص می‌تواند مفهوم‌سازی گردد. در سطح گسترده و عام عملکرد دارای ۳ مؤلفه اصلی می‌باشد ۱- عملکرد وظیفه^۳ - ۲- عملکرد شهروندی^۴ - ۳- عملکرد انطباقی^۵ (جانسون^۶، ۲۰۰۳، به نقل از مهداد ۱۳۸۹). منظور از عملکرد در این پژوهش، عملکرد وظیفه اعضای هیأت علمی می‌باشد. هر شغل می‌تواند بوسیله وظایفی که در شغل انجام می‌گیرد تعریف گردد. این مؤلفه‌ها می‌تواند در عواملی چون ارتباط نوشتاری، ارتباط کلامی، تصمیم‌گیری، راهنمایی دیگران، برنامه‌ریزی و سازماندهی، ... پالایش گردد (جانسون^۶، ۲۰۰۳، به نقل از مهداد، ۱۳۸۹).

از آنجائی که نگرش‌ها می‌توانند به عنوان یکی از عوامل اثر گذار در شکل‌دهی به رفتار عمل کنند در مجموعه ادبیات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی تحقیقات متعددی به بررسی رابطه بین این دو موضوع یعنی رابطه نگرش و رفتار پرداخته شده و نشان داده شده است، که نگرش مثبت و علاقه‌مندی به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه افزایش عملکرد خواهد شد (چن و فرانسیسکو^۷، ۲۰۰۳). در این پژوهش تعهد سازمانی^۸ و دلبستگی شغلی^۹ به عنوان دو نگرش تأثیرگذار بر رفتار مورد مطالعه قرار گرفته و بر همین اساس است که اهمیت و نقش دو متغیر تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی به عنوان عوامل موثر در عملکرد مورد توجه است (هافر و مارتین^{۱۰}، ۲۰۰۶).

تعهد سازمانی طی دو دهه گذشته جایگاه مهمی را در پژوهش‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به خود اختصاص داده است و عبارت است از درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم (مادوی و پورتر، به نقل از

¹. Smeenk & Hance

². Campbell & et al

³. Task Performance

⁴. Citizenship Performance

⁵. Adaptive Performance

⁶. Johnson

⁷. Chen & Francesco

⁸. Organizational Commitment

⁹. Job Involvement

¹⁰. Huffer & Martin

مهرداد، ۱۳۸۹). تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد (می‌پر و آلن، ۱۹۹۱). بر اساس بالفورو و کسلر (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی دارای سه مولفه می‌باشد:

۱- **تعهد همانندسازی شده**^۱: این تعهد در سه عامل ریشه دارد. عامل اول علاقه شخصی، به موفقیت‌های سازمانی، عامل دوم به تغییر دیدگاه دادن از دید شخصی به دید جمعی و عامل سوم محدود کردن دایره ارزش‌هاست. در واقع تعهد همانندسازی بر مبنای توافق یا سازگاری با ارزش‌های سازمان است (بالفورو و کسلر^۲، ۱۹۹۶، ص ۲۵۸).

۲- **تعهد مبادله‌ای**^۳: این تعهد بر مبنای نظریه سرمایه‌گذاری بیکر است. اصطلاح «سرمایه‌گذاری» برای نشان دادن ارزشی است که فرد در سازمان سرمایه‌گذاری کرده و اگر فرد سازمان را ترک کند ممکن است سوخت‌یابی ارزش شود. این تعهد به نوعی بده و بستان در سازمان اشاره می‌کند که فرد در صورت عادلانه دانستن آن به ماندن در سازمان تمایل پیدا می‌کند.

۳- **تعهد پیوستگی**^۴: به این تعهد بر مبنای وابستگی به سازمان است. در واقع احساس تعلق داشتن به سازمان مؤید آن است و انتظار می‌رود با افزایش سال‌های خدمت در سازمان افزایش یابد.

تعهد سازمانی به دلیل نقش و تأثیری که در عملکرد و وظیفه دارد بخش مهم مطالعات سازمانی بوده است و پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد کارکنان یک نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان‌هاست (رابینز^۵، ۲۰۰۳، به نقل از کوهن^۶، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی یک سازه چند بعدی است که تأثیرات ویژه‌ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر «کاهش غیبت» «ترک خدمت»، «تلاش و کوشش کاری» و «عملکرد شغلی» به جای می‌گذارد (عریضی و همکاران، ۱۳۸۵). تعهد سازمانی عامل بسیار مهمی در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌هاست و می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی برای سازمان و کارکنان آن داشته باشد. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجائی، باعث افزایش عملکرد سازمان و نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (گراهام والیستر^۷، ۲۰۰۱). تعهد کارکنان به سازمان و اهداف آن، عامل مهمی در بهبود عملکرد سازمان می‌باشد (کون و بنکس^۸، ۲۰۰۴).

دلبستگی شغلی نیز از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. اولین تحقیقات این حوزه مربوط به تحقیقات کانونگو (۱۹۸۲) می‌باشد. کارکنان دلبسته به شغل روابط معنوی را با شغل‌شان شکل می‌دهند و منابع مشخصی را در شغل کنونی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند و آن یکی از فاکتورهای مهم در زندگی کاری افراد می‌باشد (کانونگو، ۱۹۸۲ به نقل از روتنبری^۹، ۲۰۰۳). همچنین اکثر نظریه پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به شدت دلبسته به شغل، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت اهداف سازمان انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند (لاولر^{۱۰}، ۱۹۹۲؛ کانونگو، ۱۹۷۹). افراد دلبسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود که نسبت به دیگر

¹ - Identification Commitment

² - Balfour & Wechsler

³ - Exchange Commitment

⁴ - Affiliation Commitment

⁵ - Robbinse

⁶ - Cohen

⁷ - Graham & Alistair

⁸ - Kwon & Banks

⁹ - Rotenberry

¹⁰ - Lawler

افراد کمتر به ترک سازمان بیاندیشند (هالبرگ^۱، ۲۰۰۶). همچنین دل‌بستگی شغلی اثرات مهمی بر برون داده‌های شغلی نظیر عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و غیبت از کار دارد (کینکی و همکاران^۲، ۲۰۰۲).

بر اساس مرور مبانی نظری و پژوهشی ارایه شده می‌توان گفت که وجود ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و فراهم نمودن شرایط لازم برای ایجاد و تعمیق چنین متغیرهای نگرشی به عنوان پیش‌بیند عملکرد و وظیفه کارکنان سازمان‌ها امری ضروری و بنیادی بوده و با توجه به اینکه پویایی نظام آموزشی وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارکنانی برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر سازمان گام بردارند و با توجه به اهمیت عملکرد و وظیفه اعضای هیأت علمی در بهبود عملکرد سیستم آموزشی و رابطه پویای سازه‌های تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی با عملکرد و وظیفه کارکنان، بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر یافتن پاسخ به این سؤال است که آیا می‌توان از طریق ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی، عملکرد و وظیفه اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی نمود یا خیر؟ بر این اساس، این پژوهش قصد دارد تا روابط ساده و چندگانه تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی را با عملکرد و وظیفه اعضای هیأت علمی بررسی کند.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی محسوب می‌شود که طی آن ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین و عملکرد و وظیفه اعضای هیأت علمی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. داده‌های پژوهش حاضر از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان مورد تحلیل قرار گرفتند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، فنی-مهندسی و آزاد اسلامی که جمعاً ۳۹۴ نفر بودند و از این تعداد، ۲۱۸ نفر را دانشگاه علوم پزشکی، ۱۰۰ نفر را دانشگاه فنی و مهندسی و ۷۶ نفر را دانشگاه آزاد تشکیل داده‌اند. بر اساس جدول انتخاب نمونه متناسب با حجم جامعه آماری میچل و جولی^۳ (۲۰۰۷) تعداد ۲۱۰ نفر برای تحقیق مناسب به نظر می‌آمد ولی برای کنترل نرخ پاسخ‌دهی تعداد نمونه به ۲۳۰ نفر افزایش یافت و در نهایت ۲۲۷ پرسشنامه تکمیل و عودت داده شد. بنابراین، تعداد نمونه پژوهش حاضر به ۲۲۷ نفر افزایش یافت. انتخاب نمونه‌های تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی در دسترس (۱۱۱ نفر از دانشگاه علوم پزشکی، ۶۵ نفر از دانشگاه فنی و مهندسی و ۵۱ نفر از دانشگاه آزاد) صورت گرفت.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش بر اساس اهداف از ۳ پرسشنامه تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و عملکرد و وظیفه اعضای هیأت علمی استفاده به عمل آمده است.

۱- پرسشنامه تعهد سازمانی

این پرسشنامه در سال ۱۹۹۶ توسط بالفور و وکسلر ساخته شده است که ۹ سؤال دارد و از ۳ زیر مقیاس تشکیل شده است (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) به هر زیر مقیاس نیز ۳ سؤال اختصاص داده شده است. سؤالات این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس لیکرت در یک طیف پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و از ۱ تا ۵) درجه‌بندی شده است. این پرسشنامه توسط عریضی، علی‌محمدی و گل‌پرور (۱۳۸۵)، به زبان فارسی ترجمه و اعتبار (روایی) و پایایی آن توسط نامبردگان مورد بررسی قرار گرفته است. اعتبار این پرسشنامه توسط عریضی، علی‌محمدی و گل‌پرور (۱۳۸۵)، به روش اعتباریابی همزمان با سه

¹. Hallberg

² Kinicki & et all.

³. Mitchell & Jolley

مقیاس عدالت سازمانی، مبادله رهبر - عضو و همانندسازی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی نشان داد که تعهد سازمانی با هر سه مقیاس عدالت سازمانی، مبادله رهبر - عضو و همانندسازی سازمانی رابطه مثبت و معناداری داشته است ($p \leq 0/01$). در مجموع اعتبار همزمان مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر از طریق این پژوهشگران مورد تأیید قرار گرفته است. بر اساس گزارش افلاکیان، (۱۳۸۷) پایانی کل آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و ضریب پایانی پرسشنامه برای تعهد همانندسازی شده، مبادله‌ای و پیوستگی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۲ و ۰/۷۶، و در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایانی این پرسشنامه برای کل آزمون و همچنین برای تعهد همانندسازی شده، مبادله‌ای و پیوستگی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۹، ۰/۷۵ و ۰/۷۸ به دست آمد.

۲- پرسشنامه دل‌بستگی شغلی

این پرسشنامه توسط ادواردز و کیلپاتریک^۱ (۱۹۸۴)، به نقل از عسگری و همکاران، (۱۳۸۸) ساخته شده است و شامل ۲۰ سؤال می‌باشد و توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) ترجمه و در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته است. پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) و تدریس حسنی (۱۳۷۲)، به نقل از عسگری و همکاران، (۱۳۸۸) برای تعیین اعتبار این پرسشنامه از طریق همبسته کردن این آزمون با سؤال ملاک، ضریب اعتبار به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۳۰ را گزارش نمودند. پایانی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۵۷ برای کل مقیاس گزارش شده است (عسگری و همکاران، ۱۳۸۸). تدریس حسنی (۱۳۷۲) برای تعیین پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش تنصیف ضریب ۰/۵۲ را گزارش نموده است. همچنین، صمدی، (۱۳۸۵) برای سنجش پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده نموده و به ترتیب ضریب ۰/۷۱ و ۰/۵۷ را برای کل مقیاس گزارش نموده است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۵ به دست آمد.

۳- پرسشنامه عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی

این پرسشنامه توسط مهداد (۱۳۸۹) ساخته شده است و شامل ۵۲ سؤال می‌باشد. سؤالات این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس لیکرت در یک طیف پنج درجه‌ای (بسیار زیاد تا خیلی کم و از ۵ تا ۱) درجه‌بندی شده است. به منظور بررسی اعتبار و پایایی این پرسشنامه، مهداد (۱۳۸۹) یک مطالعه مقدماتی و با استفاده از ۸۰ نفر انجام و بر اساس گزارش مهداد (۱۳۸۹) ضریب اعتبار همزمان این پرسشنامه ۰/۵۱ ($p \leq 0/01$) و همچنین پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ می‌باشد. برای تعیین اعتبار این پرسشنامه از روش اعتبار همزمان و از پرسشنامه عملکرد وظیفه پترسون (۱۹۶۳) استفاده شده است. همچنین، آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۷ به دست آمد. یک نمونه سوال این پرسشنامه بدین شرح است: ارزیابی مستمر از پیشرفت علمی دانشجویان در طول ترم.

یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش حاضر در دو بخش یافته‌های توصیفی شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش در قالب جدول فراوانی و یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش به صورت تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون ارائه می‌شوند.

¹. Edwardes & Killpatric

جدول (۱): فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه پژوهش بر حسب جنسیت

ردیف	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی فراوانی
۱	مرد	۱۶۱	۷۰/۹	۷۰/۹
۲	زن	۶۳	۲۷/۸	۹۸/۷
۳	اعلام نشده	۳	۱/۳	۱۰۰
۴	کل	۲۲۷	۱۰۰	-

چنانکه در جدول (۱) مشاهده می‌شود، از میان کلیه نمونه پژوهش، ۷۰/۹ درصد مرد (معادل ۱۶۱ نفر) و ۲۸/۷ درصد زن بوده‌اند.

جدول (۲): فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه پژوهش بر حسب دانشگاه

ردیف	دانشگاه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی فراوانی
۱	دانشگاه علوم پزشکی	۱۱۱	۴۸/۹	۴۸/۹
۲	دانشگاه فنی مهندسی	۶۵	۲۸/۶	۷۷/۵
۳	دانشگاه آزاد اسلامی	۵۱	۲۲/۵	۱۰۰
۴	کل	۲۲۷	۱۰۰	-

چنانکه در جدول (۲) مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی مربوط به افراد دانشگاه علوم پزشکی (۱۱۱ نفر معادل ۴۸/۹ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به افراد دانشگاه آزاد اسلامی (معادل ۵۱ نفر معادل ۲۲/۵ درصد) بوده است.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

جدول (۳): ماتریکس ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

ردیف	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	عملکرد وظیفه	-				
۲	تعهد سازمانی کلی	**۰/۱۵۷	-			
۳	هماندسازی شده	*۰/۱۱۵	*۰/۷۸۴	-		
۴	مبادله ای	۰/۰۱۰	**۰/۶۳۸	*۰/۲۸۵	-	
۵	پیوندجویانه	**۰/۲۱۸	**۰/۸۰۷	*۰/۲۹۲	**۰/۵۹۹	-
۶	دلبستگی شغلی	۰/۰۸۷	-۰/۰۰۱	۰/۰۲۸	۰/۰۰۸	-۰/۰۳۲

چنانکه در جدول (۳) مشاهده می‌شود، بین تعهد سازمانی کلی ($r=0.157, p<0.01$) و ابعاد تعهد همانندسازی شده ($r=0.115, p<0.05$) و پیوندجویانه ($r=0.218, p<0.01$) با عملکرد وظیفه رابطه معناداری وجود دارد. واریانس مشترک تعهد سازمانی کلی ($r=0.157, p<0.01$) و ابعاد تعهد همانندسازی شده ($r=0.115, p<0.05$) و پیوندجویانه با عملکرد وظیفه به ترتیب

۱/۲،۳/۴ و ۴/۷ درصد می‌باشد. همچنین بین دل‌بستگی شغلی با عملکرد وظیفه و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$).

جدول (۴): ضریب همبستگی چندگانه بین تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و عملکرد وظیفه به همراه تحلیل واریانس رگرسیون

متغیرهای پیش بین	B	SE	β	t	R	R ²	SE	F	متغیرهای مختار
۱ مقدار ثابت	۱۶۴/۲۱۷	۱۷/۷۵۲	-	۹/۲۵۱					۰/۰۰۰
۲ تعهد همانندسازی شده	-۱/۶۰۸	۱/۶۸۵	-۰/۱۵۷	-۰/۹۵۴					۰/۳۴۱
۳ تعهد پیوندجویانه	۲/۵۴۲	۱/۰۴۹	۰/۳۴۳	۲/۴۲۳	۰/۱۰۶	۰/۰۶۴	۰/۰۴۳	۳/۰۰۹	۰/۰۱۲
۴ تعهد مبادله ای	-۱/۹۰۷	۱/۵۸۶	-۰/۲۰۹	-۱/۲۰۲					۰/۲۳۱
۵ تعهد کل	۱/۴۲۲	۱/۴۹۸	۰/۳۴۳	۰/۹۴۹					۰/۳۴۳
۶ دل‌بستگی شغلی	۰/۳۴۹	۰/۲۳۷	۰/۰۹۶	۱/۴۷۷					۰/۱۴۱

چنانکه در جدول (۴) مشاهده می‌شود تحلیل رگرسیون ($P < 0/05$ و $F = 3/009$) از اعتبار لازم برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه از طریق تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی برخوردار بوده است. به عبارت دیگر حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی) دارای توان پیش‌بین معنادار برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه به اندازه ۶ درصد بوده‌اند.

چنانکه در جدول (۴) مشاهده می‌شود از بین تمامی ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی، فقط تعهد سازمانی پیوندجویانه قادر به پیش‌بینی معنادار ($P < 0/05$ و $\beta = 0/343$) عملکرد وظیفه بوده است. بر این اساس و بر مبنای یافته‌های ارائه شده در جدول (۴) معادله پیش‌بین برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه از طریق تعهد سازمانی پیوندجویانه از ابعاد تعهد سازمانی به شرح زیر است:

$$\text{تعهد سازمانی پیوندجویانه} = 0/343 + 164/217 = \text{عملکرد وظیفه}$$

جدول (۵): ضریب همبستگی چندگانه بین تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی به همراه تحلیل واریانس رگرسیون

متغیرهای پیش بین	B	SE	β	T	R	R ²	SE	F	متغیرهای مختار
۱ مقدار ثابت	۶۶/۴۴۹	۲/۳۴۲	-	۲۸/۳۷۱					۰/۰۰۰
۲ تعهد همانندسازی شده	۰/۲۵۵	۰/۴۷۸	۰/۰۹۰	۰/۵۳۴					۰/۵۹۴
۳ تعهد پیوندجویانه	-۰/۱۵۰	۰/۴۸۱	-۰/۰۵۸	-۰/۳۱۳	۰/۰۶۹	۰/۰۰۵	۶/۴۲	۰/۲۶۲	۰/۹۰۲
۴ تعهد مبادله ای	۰/۰۲۷	۰/۴۵۰	۰/۰۳۱	۰/۱۷۳					۰/۸۶۳
۵ تعهد کل	-۰/۰۲۵	۰/۴۲۵	-۰/۰۴۷	-۰/۱۲۵					۰/۹۰۱

چنانکه در جدول (۵) مشاهده می‌شود تحلیل رگرسیون ($P > 0/05$ و $F = 0/262$) از اعتبار لازم برای پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی از طریق تعهد سازمانی و ابعاد آن برخوردار نبوده است.

چنانکه در جدول (۵) مشاهده می‌شود هیچ‌یک از ابعاد تعهد سازمانی و نمره کلی آن دارای ضرایب بتای غیراستاندارد معنادار برای پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی نبوده‌اند.

جدول (۶): ضریب همبستگی چندگانه بین دلبستگی شغلی و عملکردوظیفه به همراه تحلیل واریانس رگرسیون

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	t	R	R ²	SE	F	متغیرهای معناداری
۱ مقدار ثابت	۱۸۳/۸۳۲	۱۶/۱۶۴	-	۱۱/۳۷۳	۰/۰۸۷	۰/۰۰۸	۲۳/۱۱	۱/۷۰۱	۰/۱۹۳
۲ دلبستگی شغلی	۰/۳۱۴	۰/۲۴۱	۰/۰۸۷	۱/۳۰۴	۰/۱۹۳				

چنانکه در جدول (۶) مشاهده می‌شود تحلیل رگرسیون ($P > 0.05$ و $F = 1/701$) از اعتبار لازم برای پیش‌بینی عملکردوظیفه از طریق دلبستگی شغلی برخوردار نبوده است و دلبستگی شغلی دارای ضرایب بتای غیراستاندارد معنادار برای پیش‌بینی عملکردوظیفه نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۳، پژوهش حاضر نشان داد بین تعهد سازمانی کلی ($p \leq 0.01$) و ابعاد تعهد همانندسازی شده ($p \leq 0.05$) و پیوندجویانه ($p \leq 0.01$) با عملکرد وظیفه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین دلبستگی شغلی با عملکرد وظیفه و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0.05$). همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که از بین تمامی ابعاد تعهدسازمانی و دلبستگی شغلی، فقط تعهد سازمانی پیوندجویانه قادر به پیش‌بینی معنادار ($P < 0.05$ و $\beta = 0.343$) عملکرد وظیفه بوده است. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های حسنی (۱۳۷۳)، گراهام والستیر (۲۰۰۱)، اسمینک و همکاران (۲۰۰۲)، کون و بنکس (۲۰۰۴)، جرامیلو و همکاران (۲۰۰۵)، حسین زاده (۱۳۸۴)، که همگی نشان دادند رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد وظیفه وجود دارد، همخوان است.

با توجه به اینکه تعهد سازمانی اوج همانند سازی روان‌شناختی یا چسبیدگی سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم می‌باشد و همانطور که انتظار می‌رود تعهد بالا در شغل باعث می‌شود تا شخص متعهد به سازمان، خود را متعلق به سازمان بداند و اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن بکوشد و با عملکرد بالا و مشارکت در نیل سازمان به اهدافش، علاوه بر بالندگی خود در جهت ترقی و عظمت سازمان گام بردارد. در واقع یافته‌های این تحقیق و تحقیقات دیگر بیانگر این مطلب می‌باشد که هر چه قدر کارکنان تعهد بالایی به سازمان خود داشته باشند خود را درگیر و عجین با سازمان می‌دانند و نسبت به رفتار و وظایف محوله سازمان به آنها احساس مسئولیت و وابستگی کرده و عملکرد خود را به نحو احسن انجام داده و این می‌تواند پیامدهای مثبت زیادی برای سازمان به همراه داشته باشد و باعث افزایش عملکرد سازمان شود. همچنین یافته دیگر این پژوهش نشان داد که هیچ یک از ابعاد تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی رابطه معناداری ندارد.

نتایج حاصل از این یافته با یافته‌های بلو و بول (۱۹۸۷) که بیان می‌دارد فرد ممکن است به شدت به شغلش دلبسته باشد اما به سازمان خود متعهد نباشد و به عکس همخوانی دارد. همچنین با یافته‌های هافر و مارتین (۲۰۰۲)، اورگان و همکاران (۲۰۰۴) و هالبرگ و اسکاولی (۲۰۰۶)، اسکندری (۱۳۷۸)، کوهن (۱۹۹۹)، هاکت و همکاران (۲۰۰۱)، طالب پور (۱۳۸۴)، مورلی و همکاران (۲۰۰۴) ناهمخوان است. حال چگونه می‌توان عدم رابطه میان دو متغیر تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی را در این پژوهش علیرغم اینکه مطالعات مورد اشاره به وجود رابطه بین این دو اشاره دارند را تبیین نمود. برای تبیین عدم رابطه می‌توان به این نکته اشاره کرد که تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی دو سازه‌ی متفاوت هستند و در نتیجه ممکن است ارتباطی با هم نداشته باشند. شهودا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که بسیاری از کارکنان، به شغل خود دلبسته ولی به سازمان خود تعهدی ندارند. به همین دلیل، در خیلی از

موارد ما شاهد این موضوع هستیم که افراد به دلایلی سازمانی که در آن مشغول به کار هستند را ترک و در همان شغل، و در سازمانی دیگر مشغول به کار می‌شوند.

علاوه بر این، یافته دیگر این پژوهش نشان داد که دل‌بستگی شغلی با عملکرد وظیفه دارای رابطه معناداری ندارد. نتایج حاصل از این یافته با یافته‌های راسل (۲۰۰۳) که طی پژوهشی با عنوان رابطه بین دل‌بستگی شغلی، خشنودی شغلی و عملکرد ۲۵۳ معلم مدارس کانادا به این نتیجه رسید که رابطه بین دل‌بستگی شغلی و عملکرد این کارکنان معنادار نیست و ممکن است این کارکنان به شغل خود دل‌بسته نباشند ولی عملکرد وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهند و یا برعکس همخوان، و با یافته هولتون و راسل (۱۹۹۸)، دیفن دورف و همکاران (۲۰۰۲)، چو و همکاران (۲۰۰۵)، کارلسون و همکاران (۲۰۰۵) روتبری و موبرگ (۲۰۰۷)، هوتجان و بارتون (۲۰۰۹)، هانس و اسمینک (۲۰۰۹)، شکرکن و پاکاریان (۱۳۷۰)، و حسنی (۱۳۷۳) ناهمخوان است. در رابطه با یافته‌های این پژوهش می‌شود چنین بیان نمود که نتیجه عملکرد وظیفه بالای افراد در انجام امور محوله سازمان، این خواهد بود که سازمان منتفع گردد و با توجه به نتیجه فرضیه دوم که بیان کردیم افراد ممکن است به شغلی که در آن مشغول هستند دل‌بستگی داشته باشند اما احساس تعهد بالائی نسبت به سازمان خود نکنند، بنابراین ممکن است افراد مورد مطالعه ما دل‌بستگی شغلی بالائی داشته باشند ولی تعهد پائینی به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس نمایند، در نتیجه عملکرد بالائی از خود نشان ندهند. به عبارتی، افراد در بسیاری از مواقع به شغل خود دل‌بسته هستند ولی در انجام وظایف محوله سازمان به آنها عملکرد بالائی را نشان نمی‌دهند و عملکرد خود را بالا نمی‌برند زیرا نتیجه افزایش عملکرد فرد، منتفع گردیدن سازمان خواهد بود و چون تعهدی به سازمان ندارند عملی انجام نمی‌دهند که سازمان منتفع شود و سبب سود رسانی به سازمان شود. بنابراین یافته پژوهش حاضر می‌تواند اینگونه تبیین گردد که افراد دل‌بسته به شغل به دلیل تعهد سازمانی پایین، عملکرد بالائی ندارند و در نتیجه می‌توان چنین بیان نمود که عملکرد وظیفه بیشترین رابطه را با تعهد دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، به مدیران دانشگاه‌ها و آموزش عالی کشور توصیه می‌گردد که در جهت بهبود نگرش‌های شغلی به خصوص تعهد سازمانی اعضای هیات علمی، از طریق به کارگیری روانشناسان صنعتی و سازمانی چه به صورت حضور مستقیم و دایمی آنان و چه به صورت مشاوران سازمانی اقدامات بنیادین انجام گیرد. همچون سایر پژوهش‌ها، مطالعه حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی بود که از آن جمله می‌توان به محدودیت انجام در سازمانی خاص (دانشگاه) اشاره نمود که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها علی‌الخصوص به سازمانهای صنعتی - تولیدی را به دنبال دارد و همچنین عدم استنباط علت و معلولی از نتایج به دلیل روش مورد استفاده در تحقیق اشاره کرد.

منابع

- تدریس حسنی، د. (۱۳۷۳). بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حسین زاده، م. (۱۳۸۴). رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارشناسان شهرداری و سازمانهای تابعه آن در مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اهواز.
- رایبیز، ج. ا. (۱۹۹۶). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۸۶)، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ دوازدهم.
- صمدی، خ. (۱۳۸۵). بررسی رابطه دل‌بستگی شغلی، خشنودی شغلی، با فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مقطع راهنمایی آموزش و پرورش شهر اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز.

عریضی، ح. ر.، علی محمدی، س.، و گل پرور، م. (۱۳۸۵). رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیشاینده و پساینده مبتنی بر تحلیل مسیر. فصل‌نامه‌ی انجمن ایرانی و روان‌شناسی، ۱۱(۳)، ۴۳-۴۱.

مورهد، ج.، و گریفین، ر. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ دوم، تهران: انتشارات مروارید.

مهداد، ع. (۱۳۸۹). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ هفتم.

مهداد، ع. (۱۳۸۹). روان‌شناسی امور کارکنان، تهران: انتشارات جنگل، چاپ دوم.

مهداد، ع. (۱۳۸۹). مطالعه میزان رفتارهای شهروندی سازمانی و رابطه آن با عملکرد و وظیفه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بزرگ استان اصفهان طرح پژوهشی (در حال اجرا).

- Allen, N., & Meyer, J. P. (1991). The measurements and antecedents of affective, continuance and normative commitment the organization. *Journal of occupational psychology*, 63-65.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 18, 288-300.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2004). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational behavior*, 69, 105-118.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-20.
- Graham, P., Alistair, M. R. (2001). Organizational commitment and Job satisfaction of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Hackman, R. J., & Lowler, E. E. (2007). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Huffer, M., & Martin J. (2002). Relationship between organizational commitment and job involvement, *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 771-780.
- Holton, E., & Russell, C. (1997). The relationship of anticipation to newcomer socialization processes and outcomes: a pilot study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 163-172.
- Hallberg, E. U., & Schaufeli, B. W. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational, 93-102.
- Jramillo, D. Molki, E., Marshal, M. A. (2005). Organizational commitment, job satisfaction, job Performance, *Journal of Business Research*, 56, 102-103.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kwon, I. G., & Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19(5), 606-622.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 14-32.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Paoline, E. A. & Baker, D. (2007). The Good Life: The

- Impact of Job Satisfaction and Occupational Stressors on Correctional Staff Life satisfaction: An Exploratory Study. *Journal of Crime and Justice*, 28(2), 1-26.
- Lawler, E. E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high- involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass, 68-72.
- Mitchell, M. L., & Jolley, J. M. (2007). *Research Design Explained*, Sixth Edition. *Psychologist*, 11, 119-127.
- Rotenberry, P. (2003). *Mediating the impact of job involvement on organizational outcomes: The role of supervisor-focused commitment*. Doctoral Dissertation, the University of Akron.
- Smeank, R. A., & Hance, J. A. (2009). *The relationship between job involvement, job satisfaction and task performance*. *Journal of Occupational Psychology*, 6(13), 190-3.

