

## رابطه میان تعهد حرفه ای و سازمانی

دکتر سید حسین ابطی

ناصر مولایی

### چکیده

تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی به مثابه انواع تعهد، محور بحث و مطالعه پژوهشگران مدیریت و رفتار سازمانی طی چند دهه اخیر است. بخش عمده ای از نظریه پردازان اولیه با فرض دیدگاه تعارض حرفه ای - بوروکراتیک، معتقدند تعهد حرفه ای و سازمانی در تعارض با هم بوده و رابطه ناسازگاری با یکدیگر دارند. طوری که با افزایش تعهد کارکنان به حرفه خود، تعهد آنان به سازمان کاهش می یابد. در مقابل، برخی پژوهشگران از جمله محققان اخیر، معتقدند که تعهد حرفه ای و سازمانی الزاماً سازه‌های متعارض و ناسازگاری نیستند، بلکه می توانند همبستگی معنی داری با یکدیگر داشته باشند. به گونه ای که در سازمانها می توان شاهد سطح بالای هر دو نوع تعهد بود. با عنایت به توضیحات پیش گفته، هدف مقاله حاضر بررسی دیدگاههای موافق و مخالف در این زمینه و ارائه رویکردی مناسب (با محوریت سازگاری رابطه تعهد حرفه ای و سازمانی) در این حوزه مطالعه است.

### مقدمه

یکی از موضوعاتی که توجه محققان در زمینه تعهد را به خود جلب کرده است، جنبه های مختلف مفهوم تعهد است. زیرا، دل بستگی و تعهد کارمند نه تنها با سازمان بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب، و غیره در ارتباط است. دو جنبه تعهد که بسیار مورد توجه قرار گرفته عبارتند از تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای. شناخت ماهیت رابطه، سازگاری یا تقابل میان دو نوع تعهد، موضوع بسیاری از مباحث است (Mathieu & Zajac, 1990): 194 - 171.

در ادبیات کلاسیک «مدل تعارض حرفه ای - سازمانی» فرض می شود که مجموع تعهد به سازمان و حرفه، صفر

کسانی هستند که بین تعهد سازمانی و حرفه ای، تعارض دیده اند. بر اساس دیدگاههای این پژوهشگران، کارمندان حرفه ای، آن طور که ادعا می کنند، بیشتر به حرفه و ارزشهای آن وفادار هستند تا سازمان و کارفرمایان خویش.

گرچه مساله تعارض بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای بسیار مورد توجه قرار گرفته است، اما برخی از محققان معتقدند که این دو با هم تعارضی ندارند. اینان در حقیقت، عقیده دارند که یک رابطه مثبت بین تعهد حرفه ای و سازمانی وجود دارد.

برای نمونه محققانی مثل «والنسی، آرنیا و کوش نی ییر» (۱۹۸۶)، «آلوتو و هربیناک» (۱۹۷۲)، «اورگان و گریسن» (۱۹۸۱)، «ویلیمز و همکاران» (۱۹۸۶)، ادعا کردند که وجود توأمان و روبه رشد خصوصیات حرفه ای و بوروکراتیک در کارها مشهود است. این اعتقاد منجر به رویکرد عدم وجود تعارض بین تعهد سازمانی و حرفه ای شد. در این دیدگاه، اهداف و انتظارات حرفه ایها توسط سازمان برآورده شده و فرض می شود که معمای تعهد وجود ندارد.

با عنایت به توضیحات پیش گفته، اینک و در ادامه مقاله ضمن اشاره به تعاریف و مفاهیم تعهد، دیدگاههای موافق و مخالف (با تأکید بر رویکردهای موافق) در زمینه رابطه تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی تبیین می شود.

### مفاهیم تعهد

#### الف) تعهد حرفه ای

سانتوز تعهد حرفه ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می داند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه ای تأکید می کند. او از جمله معدود پژوهشگرانی است که به رابطه میان تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی اعتقاد دارند (Santos, 1998: 57 - 61).

در پژوهشی دیگر تعهد حرفه ای از دیدگاه نظریه هویت اجتماعی تعریف شده است. این نظریه معتقد است که

است. یعنی اینکه تعهد به یک طرف باعث کم شدن تعهد به طرف دیگری شود. اما عده ای معتقدند که اینگونه نیست و تعهد سازمانی و حرفه ای می تواند به عنوان پدیده های جدا و متمایز فرض شوند که در این صورت تعهد حرفه ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار می گیرند. پس حرفه ای ها می توانند به حرفه و در عین حال به سازمان خود متعهد باشند (333 - Wallace, 1993: 349).

تا به حال، ادبیات تحقیق به بررسی دیدگاههای مختلف پیرامون رابطه میان تعهد سازمانی و حرفه ای پرداخته اند. محققانی مثل «کورن هاوسر» (۱۹۶۲)، «بلاو و اسکات» (۱۹۶۲)، «الکساندر» (۱۹۸۱)، «هال» (۱۹۶۸)، «دورف من و هاوول» (۱۹۸۶)،

( حرفه ای ها ) بر خلاف محدود بینان در یک سازمان نمی مانند و در تکاپو هستند. او ادعا می کند که تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای با هم ناسازگارند ( یک کارمند یا به سازمان یا به یک حرفه و نه هر دو، متعهد می شود ).

زاجاک و ماتیو در تحلیل کلان از پیش نیازها و برآیندهای تعهد سازمانی، ضعیف ترین همبستگیها (ضرایب همبستگی حدود ۰/۴) را میان معیارهای تعهد شغلی و تعهد سازمانی، گزارش کردند و نتیجه گرفتند که بهتر است این دو نوع تعهد به طور مجزا بررسی شوند. از دیدگاه این دو و بسیاری از پژوهشگران، تعهد سازمانی و تعهد شغلی دارای همبستگی ضعیف بوده و سازه‌های متمایزی هستند.

کالبرگ و برگ (۱۹۸۷) تعارض تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی را در قیاس با مفهوم «بازی حاصل جمع صفر»، تشریح کردند که در آن هر مقدار افزایش در میزان تعهد حرفه ای باعث کاهش مقدار تعهد سازمانی خواهد بود و بالعکس.

نویسندگان دیگری مانند «سرنسون و سرنسون» (۱۹۷۴)، «میلر» (۱۹۶۷)، «دورف من و هاوول» (۱۹۸۱) ادعا کردند که ساختارهای بوروکراتیک سازمان در اثر محدودیتهای استقلال حرفه ای به وجود آمده و در اغلب موارد سیستم‌های بوروکراتیک با نظامهای حرفه ای در تعارض هستند. بر این اساس در حالی که سیستم بوروکراتیک، دارای ویژگیهایی مثل کنترل و اختیار سلسله مراتبی، انطباق با اهداف سازمانی، هنجارها، مقررات، و وفاداری سازمانی است، سیستم حرفه ای روی ارزشهایی چون همکارگرایی، کنترل حرفه ای، انطباق با اهداف و استانداردهای حرفه ای، استقلال عمل حرفه ای، تمایل و وفاداری به ارباب رجوع تاکید می کند.

معمولاً در سازمانهای حرفه ای کمتر شاهد تعارض هستیم چرا که اهداف حرفه‌ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار دارد. به طور نمونه در مراکز پژوهشی، مؤسسات حسابداری و بیمارستانهای خصوصی به جهت سازگاری اهداف حرفه ای و سازمانی، سطح تعارض

**سازمانهای غیر حرفه ای  
به اندازه سازمانهای حرفه ای،  
فرصتهای پیشرفت  
ایجاد نمی کنند  
که این امر می تواند  
باعث کمتر شدن تعهد  
سازمانی کارکنان حرفه ای  
این سازمانها شود.**

پرتز و همکاران (۱۹۷۸) تعهد سازمانی را به عنوان «درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده اند». در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود (Allen & Meyer, 1990: 18):

- ۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان
  - ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان
  - ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان.
- دیدگاه های ناظر بر تعارض تعهد حرفه ای و سازمانی**

احتمال ایجاد تعارض در تعهد افراد به سازمان و حرفه، برای اولین بار توسط «گولدنر» (۱۹۵۷) مطرح شد. او بیان کرد که کارکنان حرفه ای به جای وفاداری به سازمان، به یک مرجع برون سازمانی، یعنی گروه حرفه ای خود وفادار می شوند. در مقابل، کارکنان دارای دانش و توانایی محدود، به سازمان، متعهد بوده و دارای یک گروه مرجع داخلی هستند. گولدنر خاطر نشان کرد که گسترده اندیشان

افراد خودشان را درون طبقات مختلف اجتماعی (از جمله حرفه، گروه، سازمان و نظایر آن) دسته بندی می کنند و از طریق آن خود را بر حسب عضویت در یک موجودیت خاص تبیین می کنند. یعنی افراد علاقه دارند تا در گروه یا دسته ای از جامعه قرار گیرند (Mael & Ashforth, 1995: 303-333).

تعریف «والاس» و همکاران از تعهد حرفه ای همانند تعریف «آن» و «می» از تعهد سازمانی است. این پژوهشگر و همکارانش برای تعهد حرفه ای نیز سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری قائل شده و تعهد حرفه ای را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن تعریف کرده اند.

از طرف دیگر تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می کنند (Hackett, Lapi- 1996: 392-396) (erre & Hausdorf, 2001).

#### ب) تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد. (Mowdey, Porter & Steers, 1982: 20)

بوکانان (۱۹۷۴)، تعهد را چنین تعریف می کند: «تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان، به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن.

92-).

با عنایت به توضیحات پیش گفته ، اینک برخی از پژوهشهای ناظر بر رابطه تعهد حرفه ای و سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد.

#### مطالعه سانتوز

هدف اصلی پژوهش انجام گرفته توسط سانتوز (۱۹۹۸) در کشور جمهوری دمیونیک بررسی عوامل مرتبط با تعهد شغلی، سازمانی، و حرفه ای مریبان سازمان توسعه دمیونیک است. اهداف فرعی این مطالعه عبارت بودند از:

۱- بررسی روابط میان متغیرهای کاری (سابقه، سازمان، شغل، حرفه، حوزه برنامه، و منطقه کاری)، متغیرهای اجتماعی (اعتبار شغلی، سازمانی و حرفه ای) و متغیرهای تعهد.

۲- تعیین میزان همبستگی تعهد شغلی، سازمانی، و حرفه ای با متغیرهای کاری و اجتماعی

۳- تعیین بهترین پیش بینی کننده (های) تعهد شغلی، سازمانی و حرفه ای. در این پژوهش یک نمونه ۵۵۰ نفری از چهار منطقه جمهوری دمیونیک (مرکز، شرق، شمال، و جنوب غربی) به صورت تصادفی انتخاب شدند.

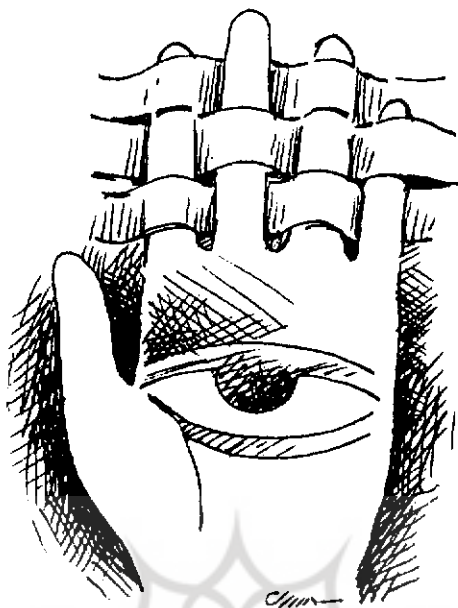
نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر ۹ متغیر با حداقل یکی از متغیرهای تعهد رابطه معنادار داشت.

۱- بین اعتبار شغلی و تعهد شغلی ( $r=0.55$ )، اعتبار سازمانی و تعهد شغلی ( $r=0.57$ )، اعتبار حرفه ای و تعهد شغلی ( $r=0.48$ ) یک رابطه مثبت مشاهده شد.

۲- میان اعتبار سازمانی و تعهد سازمانی ( $r=0.72$ )، اعتبار شغلی و تعهد سازمانی ( $r=0.59$ ) و اعتبار حرفه ای و تعهد سازمانی ( $r=0.39$ ) همبستگی مثبت به دست آمد.

۳- در ادامه یک همبستگی مثبت نیز میان اعتبار حرفه ای و تعهد حرفه ای ( $r=0.49$ )، اعتبار شغلی و تعهد حرفه ای ( $r=0.49$ ) و اعتبار سازمانی و تعهد حرفه ای ( $r=0.33$ ) گزارش شد.

۴- نهایتاً همبستگی مثبتی میان تعهد شغلی



(مثل پدیده «انسان سازمانی») را جذب و تعدیل کند. هم چنین تعهد حرفه ای زیاد بدون تعهد سازمانی بالا اثر بخش نیست زیرا ممکن است کارها با کیفیت بسیار بالایی انجام شود اما در راستای نیازهایی سازمانی نباشد. باف و رابرتز ادعا می کنند تعامل بین تعهد سازمانی و حرفه ای منجر به رضایت کاری و عملکرد بیشتری می شود که این میزان رضایت و عملکرد در هر کدام از تعهدها، به تنهایی یافت نخواهد شد.

پژوهش انجام یافته در مورد گروهی از دانشمندان موسسات تحقیقاتی «کلنگ والی مالزی» متشکل از ۵۴۵ نفر، این نتایج را تایید کرد که بین مفاهیم پیش گفته تعارضی وجود نداشته بلکه رابطه معناداری بین تعهد حرفه ای و ابعاد عاطفی، مستمر، و هنجاری تعهد سازمانی (به ترتیب باضرایب ۴۳ درصد، ۱۵ درصد و ۵۲ درصد) وجود دارد. به عبارت دیگر، نتایج نشان می دهد که تعهد به سازمان با تعهد حرفه ای سازگاری داشته و چند بعدی بودن این دو نوع تعهد را نشان داده است (Rahman & Hanafiah, 2002:77)

در حداقل خود قرار داشته و بر عکس رابطه بالای تعهد حرفه ای و سازمانی مشهود است. از طرف دیگر، سازمانهای غیر حرفه ای به اندازه سازمانهای حرفه ای، فرصتهای پیشرفت شغلی ایجاد نمی کنند که این امر می تواند باعث کمتر شدن تعهد سازمانی کارکنان حرفه ای این سازمانها شود. معیارهای مورد استفاده در تعیین میزان پرداخت و نظام ترفیع در شرکتها حرفه ای معمولاً عینی و عمدتاً بر اساس استانداردهای قابل اندازه گیری است. اما سازمانهای غیر حرفه ای معمولاً از معیارهای عینی و آشکار برای توزیع پاداشها استفاده نمی کنند و در نتیجه به نظر می رسد که دارای مشروعیت کمتری باشند (Wallace, 1995:333 - 349).

برابر یافته ها، تعارض سازمانی و حرفه ای زمانی به وجود می آید که ارزشهای سازمانی با ارزشهای حرفه ای مانند استقلال عمل حرفه ای و حفظ استانداردها، مطابقت نداشته باشند. به همان میزان که سازمانها به افراد حرفه ای اجازه دهند تا مطابق ارزشها و قضاوت حرفه ای خود عمل کنند، یک شاخص مهم بر طرف کننده تعارض حرفه ای- سازمانی به وجود آمده است. به عنوان نمونه، تحقیق در مورد «تعارض حرفه ای-سازمانی» حسابداران نشان می دهد که آنها یک تعهد قوی نسبت به کارفرما و حرفه خویش دارند و شاهد تعارض حرفه ای-سازمانی نسبتاً کمی هستند. به هر حال، پژوهشها نشان می دهد که تعارض حرفه ای-سازمانی می تواند برای نگرشها و تمایلات کاری کارمندان مثل رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد و جابجایی مضر باشد (Bamber & Layer, 2001: 10).

دیدگاههای ناظر بر سازگاری تعهد حرفه ای و سازمانی

باف و رابرتز (۱۹۹۴)، مدعی هستند که وقوع همزمان سطوح بالای تعهد حرفه ای و سازمانی می تواند برای سازمان خوشایند باشد و به صورت یک مکانیزم «متعادل سازی» نسبت به یکدیگر عمل کنند. برای مثال، تعهد حرفه ای بالا می تواند برخی از ناکارآمدیهای تعهد بالای سازمانی

409 - 392: Hausdorf, 2001):

«راندال و کوت (۱۹۹۱)» ادعا کرده اند که وابستگی شغلی پیش درآمد یا پیش نیاز تعهد سازمانی و تعهد شغلی است. آنها در مدل خود، وابستگی شغلی را به عنوان یک متغیر تعدیل کننده روابط میان نگرشهای مختلف از جمله اخلاق کاری، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی تعریف کردند. به ویژه اینکه وابستگی شغلی روی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای اثر مستقیم می‌گذارد. از دیدگاه این دو پژوهش‌گر رابطه بین وابستگی شغلی و تعهد سازمانی مبتنی بر تئوری مبادله اجتماعی است، زیرا افراد تمایل دارند با کسانی رابطه دوجانبه برقرار کنند که از آنها منتفع شوند. تجارب کاری مثبت کارمندان نیز در گرو تلاشهای سازمان است زیرا کارمندانی که وابستگی شغلی بالایی داشته باشند، هویت سازمانی آنها افزایش می‌یابد و در نتیجه تعهدشان به سازمان بیشتر می‌شود.

#### مطالعه «تسای» و «وانگ»

«تسای» و «وانگ» (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان «مطالعه نقش متغیر مداخله‌گر رضایت از پرداخت بر رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی» به بررسی عوامل فردی اثر گزار بر تعهد حرفه‌ای و سازمانی

و تعهد سازمانی ( $r=0.68$ )، تعهد شغلی و تعهد حرفه‌ای ( $r=0.55$ ) و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای ( $r=0.4$ ) مشاهده شد. روابط میان تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای در پژوهش یاد شده نشان می‌دهد که بهبود یک نوع تعهد، تاثیر مثبتی روی سایر انواع تعهد دارد. این بدان معناست که هر موقعیتی در شغل، سازمان یا حرفه که در جهت کاهش یک نوع تعهد باشد، باعث کاهش دو نوع دیگر هم خواهد شد. همچنین روشن شد که مدیران برای درک تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای کارمندان، بایستی روی خصوصیات اجتماعی-روانی و کاری تمرکز داشته باشند. در نهایت با بهبود و حمایت از خصوصیات کاری و اجتماعی می‌توان سطح تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای کارکنان را افزایش داد (Santos, 1998: 57 - 61).

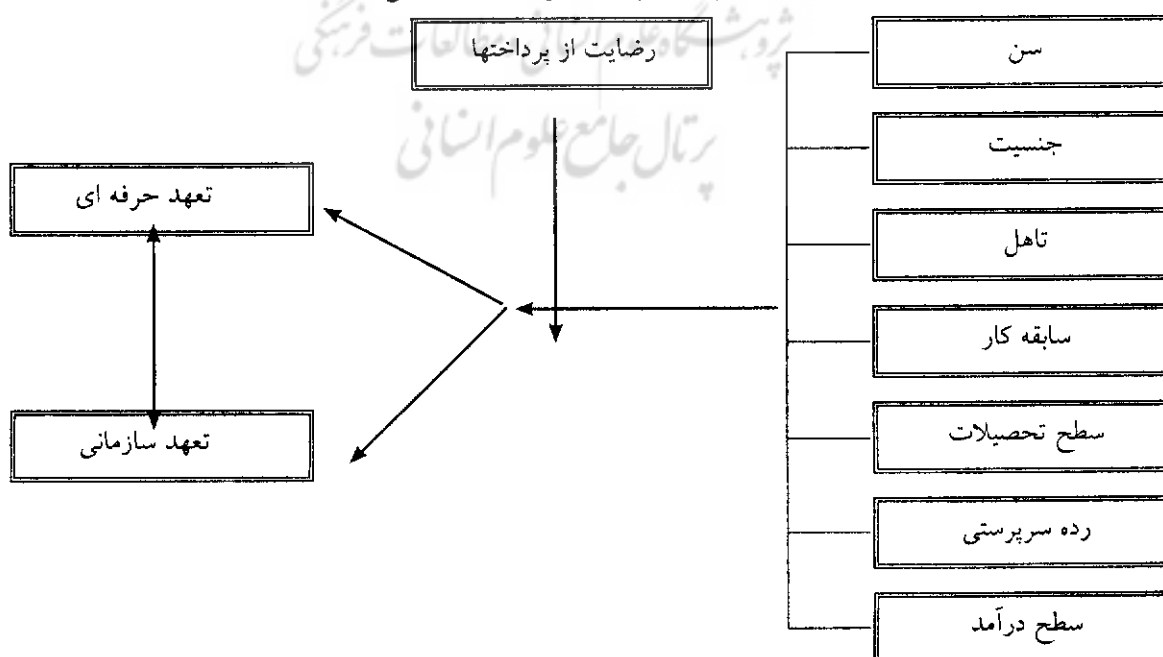
#### مطالعه هاسکت و همکاران

«هاسکت» و همکاران (۲۰۰۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «شناخت ارتباط میان سازه‌های تعهد» یافته‌ها و نتایج تعدادی از پژوهشگران در زمینه روابط تعهد حرفه‌ای و سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند (Hackett, Lapierre & Tsai & Wang, 2000).

پرداخته‌اند. آنان در پژوهش خود ابتدا، روابط متغیرهای فردی را به طور مستقل با تعهد کارکنان بررسی و در مرحله دوم این روابط را با ورود متغیر مداخله‌گر «رضایت از پرداختها»، سنجیده و در نهایت به بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی پرداخته‌اند (Tsai & Wang, 2004: 179 - 189).

فرضیه‌های تحقیق به همراه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش «تسای» و «وانگ» در قالب نمودار شماره ۱ و جدول شماره ۱ آمده است:

مهمترین یافته پژوهش «تسای» و «وانگ» ارتباط مثبت و معنی‌دار تعهد حرفه‌ای و سازمانی است به گونه‌ای که میزان همبستگی بدست آمده میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی در این تحقیق برابر ۱۹/۴ درصد بوده است و پس این ادعای ادبیات کلاسیک که رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی را مجموع صفر قلمداد کرده‌اند رد می‌شود. بنابراین الزاماً رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی ناسازگار نیست، بلکه هر دو نوع تعهد می‌تواند با هم در یک جامعه رخ داده و روابط مثبتی را نشان دهند. دیگر یافته این پژوهش تاثیر مشابه رابطه برخی متغیرهای فردی با هر دو نوع



تعهد است که از جمله می توان به نوع جنسیت و میزان درآمد (رابطه مثبت) ، سطح تحصیلات ، رده شغلی ، سابقه کار و تاهل ( بدون تاثیر) اشاره کرد. ضمن آنکه ورود متغیر مداخله گر رضایت از پرداختها نیز عمدتاً تاثیر مشابهی بر روابط متغیرهای فردی با تعهد سازمانی و حرفه ای داشته است. این یافته ها بیانگر آن است که پیشینه ها و عوامل اثر گذار بر تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی تا اندازه ای مشترک است و می توان به تعاملی در زمینه روابط تعهد حرفه ای و سازمانی دست یافت .

#### مطالعه رحمان و حنفیه

رحمان و حنفیه (۲۰۰۲) در مقاله ای با نام « تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای : تعارض یا تطابق؟ » به بررسی دیدگاههای مختلف در زمینه روابط تعهد حرفه ای و سازمانی پرداختند :  
بررسی تحقیقات تجربی در مورد تعهد حرفه ای نشان می دهد که تا به حال توجه

زیادی به ارزیابی رابطه تعهد سازمانی و حرفه ای، یا معمای تعهد ، نشده است. «والاس» (۱۹۹۳) در تحقیق تحلیلی خود از سال ۱۹۶۶ تا ۱۹۸۹ ، تنها ۲۵ مطالعه را در این زمینه شناسایی کرد. معیارهای او، بر مبنای مطالعاتی است که ضرایب همبستگی بین دو نوع تعهد را گزارش کرده بودند. از دیدگاه «والاس» بیشتر مطالعات انجام شده به صورت مقاله های تحلیلی بوده است. جدول ۲، خلاصه ای از مطالعات ناظر بر رابطه تعهد حرفه ای و سازمانی را نشان می دهد.  
بیشتر مطالعاتی که پیرامون رابطه تعهد سازمانی و حرفه ای انجام پذیرفته است، از معیارهای اندازه گیری تعهد عاطفی ، یعنی پرسشنامه تعهد سازمانی ، استفاده کرده اند. بر همین اساس، اکثر مطالعات انجام شده در این زمینه به صورت تک بعدی و تنها به تعهد عاطفی محدود می شود. اگرچه در سه مطالعه از معیارهای تعهد رفتاری استفاده شده ، اما تنها در مطالعه تحلیلی «ماتیو» و «زاجاک» به طور صریح بین تعهد حرفه ای

و انواع مختلف تعهد سازمانی تمایز دیده می شود. این دو در کنار برقراری رابطه ای مثبت بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای، یک رابطه قوی تر میان تعهد حرفه ای و تعهد عاطفی در مقایسه با تعهد مستمر گزارش کردند. طبق نظر ماتیو و زاجاک ، مطالعاتی که رابطه بین تعهد حرفه ای و سایر ابعاد تعهد ، ( به غیر از تعهد عاطفی )، را بررسی می کنند، هنوز هم کم هستند. همانطور که محققان پیشنهاد می کنند، مطالعات بیشتری برای معتبرسازی یافته های موجود و یافتن موارد تازه در مورد ماهیت رابطه بین تعهدهای مختلف مورد نیاز است. مطالعه ضرایب همبستگی در جدول فوق ، ( با دامنه ۰/۰۶ - تا ۰/۷۲ ) ، درجه بالایی از عدم ثبات در الگوی رابطه بین متغیرها را نشان می دهد که می تواند نشان دهنده ماهیت سازگار یا ناسازگار اشکال مختلف تعهد باشد. بررسی دقیق تر این مطالعات نشان می دهد که قبل از نتیجه گیری نهایی، باید شواهد بیشتری فراهم شود. «والاس» (۱۹۹۳) در مطالعه خود اذعان کرد که اکثر مطالعات انجام شده در آمریکای شمالی بوده و بیش از نیمی از این مطالعات روی حسابداران صورت گرفته است. پس وجود تنوع در نتایج به خاطر اختلاف فرهنگها و انواع حرفه ها، منطقی است.

« گونز » و « گونز» (۱۹۹۴) در پژوهش خود پیرامون رابطه تعهد حرفه ای و سازمانی در یک شرکت حقوقی ، مسأله تعارض حرفه ای - سازمانی را رد کرده و می نویسند:

شواهد جدیدتر در مورد رابطه تعهد حرفه ای و سازمانی در کارهای باف و رابرتز دیده می شود. این دو مهندس را در یک انبار تجهیزات نظامی دولتی آمریکا مورد بررسی قرار دادند. این پژوهشگران تعهد حرفه ای را با استفاده از سه معیار اندازه گیری «یر می یر و کر» ، ارزیابی کردند. باف و رابرتز در مورد رابطه تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای و رابطه آن با رضایت شغلی فرضیه ای ساختند و آنرا آزمایش کردند. آنها نتیجه گرفتند افرادی که دارای تعهد بالا در هر

پژوهشگر / پژوهشگران	نمونه مطالعه	میزان همبستگی میان تعهد حرفه ای و سازمانی
رایترز و تریک (۱۹۶۹)	مدیران پرسنلی (۱۴۹ نفر)	۳۰ درصد
روتاندی (۱۹۷۵)	مدیران بازرگانی (۱۴۰ نفر)	۴۳ درصد
وایتز و واردی (۱۹۸۰)	نمایندگان بیمه (۵۶ نفر)	۳۲ درصد
آرانی و همکاران (۱۹۸۱)	متخصصان ستادی (۸۵ نفر)	-۶ درصد
آرانی و همکاران (۱۹۸۱)	حسابداران (۱۷۳ نفر)	۵۲ درصد
آرانی و فریز (۱۹۸۳)	حسابداران (۳۴۴ نفر)	۴۱ درصد
آرانی و فریز (۱۹۸۴)	حسابداران (۱۰۷۴ نفر)	۷۲ درصد
آرانی و همکاران (۱۹۸۶)	حسابداران (۱۰۵۳ نفر)	۴۶ درصد
لاچ من و آرانی (۱۹۸۶)	کارشناسان فنی (۳۴۴ نفر)	۵۱ درصد
استفی و جونز (۱۹۸۸)	پرستاران (۱۱۸ نفر)	۳۲ درصد
مورو و رایت (۱۹۸۹)	دانشگاهیان (۷۲۸ نفر)	۳۴ درصد
ماتیو و زاکاس (۱۹۹۰)	تحلیل چند عاملی	۴۲- و ۴۵ درصد
والاس (۱۹۹۳)	تحلیل چند عاملی	۴۵ درصد

جدول شماره ۱- خلاصه مطالعات ناظر بر روابط تعهد حرفه ای و سازمانی (Wallace, 1993)

- tional Identification", University of Georgia, School of Accounting, PP: 1 – 10.
- 3-Baugh, S.G. & Roberts, R.M.(1994)."Professional & Organizational Commitment among engineers : Conflicting or Complementing ?", Transactions on Engineers Management, Vol. 41, No. 2. PP: 108 – 114
- 4- Carson, K. D. , Carson, P. P. ,Roe, C. W. , (1999). "Four Commitment Profiles and their Relationship to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes", Public Personnel Management, Vol.28, No. 1, PP:1 – 13.
- 5-Hackett, R. D. , Lapierre, L. M. & Hausdorf, P.A. (2001). "Understanding the Links Between Work Commitment Constructs", Journal of Vocational Behavior, No. 58 , PP: 392 – 409.
- 6-Mael, F.A. & Ashforth , B.E. (1995). "Organizational Identification ... ", Personnel Psychology , Vol. 48, No .2 , PP: 303-333.
- 7-Mathieu, J. E. & Zajac , D. M. (1995) . "A review and meta- analysis of the antecedents ,correlates and consenses of Organizational commitment". psychological Bulletin , vol . 108 , No .2 . PP : 171 -194
- 8-Mowday,R.T., Porter,L.W. & Steers,R. M. (1982)." Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteesm, and Turnover", New York:Academic Press. PP :20 -22.
- 9 - Rahman . N.M. & Hanafiah, M.H. , (2002). "Commitment to Organization Versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility?", Journal Pengurusan , Vol. 21, PP:77 – 92.
- 10-Santos, S. and N.L. Emmalou , (1998)."Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic...", Journal of Agricultural Education, Vol. 35 , No.3:57 – 61.
- 11-Tsai . K. , & Wang, J.(2004). " The R & D Performance in Taiwan's Electronic Industry...". R & D Management, Vol. 34 , No. 2, PP:179 – 189.
- 12-Wallace, J.E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in...", Administrative Science Quarterly, Vol.40, No.2, PP:333 – 349.

- دکتر سیدحسین ابطحی: استاد دانشگاه علامه طباطبایی
- ناصر مولایی: دانشجوی دکترای مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

**باف و رابرتز**  
**در مطالعه رابطه**  
**تعهد حرفه ای و سازمانی**  
**نتیجه گرفتند که به جای**  
**یک رابطه تعارضی**  
**یا سازگار، رابطه مکمل**  
**بین این دو وجود دارد.**

پذیر است . بنابراین دیدگاه کلاسیک تعارض حرفه ای - بوروکراتیک رد و در عوض دیدگاه اقتضایی سازگاری و رابطه مثبت تعهد حرفه ای و سازمانی پذیرفته می شود.

در نهایت به نظر می رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه ای ها و معیارهای توزیع پاداشها، بستگی دارد. برای حرفه ای شدن مدت زمان زیادی لازم است و اگر سازمان برای افراد این مسیر پیشرفت را فراهم نکند، وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود. علاوه بر این، اگر حرفه ای ها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداشها استفاده نمی شود، تعهد شان به سازمان کمتر خواهد شد. □

**فهرست منابع**

- 1-Allen, N.J.& Meyer, J.P.(1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, Vol.63, PP:1-18.
- 2-Bamber, E.M. & Layer, V. (2001). "Big 5 Auditors' Professional and Organiza-

تو جنبه هستند، بیشترین رضایت را داشته اند. باف و رابرتز (۱۹۹۴) نتیجه گرفتند که بین دونوع تعهد حرفه ای و سازمانی به جای یک رابطه تعارضی یا سازگار، رابطه مکمل وجود دارد.

نتایج ارائه شده در این مطالعه، نشان می دهد که بین تعهد کارکنان به حرفه و تعهد به سازمان ، تعارضی وجود ندارد. این نتایج با یافته های قبلی سازگار است. یافته ها تایید کرد که تعهد دوگانه وجود دارد.

**نتیجه گیری**

نتایج ادبیات تحقیق در زمینه رابطه تعهد حرفه ای و سازمانی در نوشتار حاضر نشان داد که رابطه تعهد حرفه ای و سازمانی الزاماً متعارض و ناسازگار نیست، بلکه این رابطه تحت تأثیر متغیرهای فراوانی از جمله عوامل شغلی و سازمانی است. بدین معنی که اگر سازمان شرایط ارتقا ، مسیر شغلی مناسب ، پرداخت منصفانه ، رعایت عدالت در توزیع پاداشها، استقلال عمل در کار ، هویت حرفه ای و ارائه تصویر مناسب از شغل و سازمان در سطح جامعه را فراهم آورد ، مسلماً دستیابی همزمان به سطوح بالای تعهد حرفه ای و سازمانی امکان پذیر خواهد بود . در واقع رابطه تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی تا اندازه زیادی به نوع سازمان بستگی دارد . چنانچه سازمانی حرفه ای باشد ( به عبارتی ویژگیهای پیش گفته را داشته باشد) ، رابطه و سازگاری دو گونه تعهد در آن بالا خواهد بود اما چنانچه سازمان فاقد شاخصهای حرفه گرایی باشد و در آن از معیارهای غیر حرفه ای برای مدیریت منابع انسانی استفاده شود ، احتمال بروز تعارض تعهد حرفه ای - سازمانی بیشتر خواهد شد . پس این مجموعه شرایط سازمان است که طی آن می توان به نتایج گوناگون تعهد کارکنان دست یافت. به طور خلاصه و مطابق دیدگاه « باف » و «رابرتز» ، انواع وضعیتهای تعهد ( سطوح بالای تعهد ، سطوح پایین تعهد ، بالا بودن تعهد حرفه ای در مقایسه با تعهد سازمانی و عکس آن) در هر سازمانی ، امکان