

تاریخ دریافت: 89/11/18

تاریخ پذیرش: 90/3/28

بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی

محمد عموزاد¹ - سیدامین موسوی² - سیدحسین مدنی³

چکیده

این مطالعه با هدف تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی، اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، و استفاده از نتایج پژوهش برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان انجام شده است. تعهد سازمانی به طور ساده، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری و وابستگی عاطفی به آن، و الزام اخلاقی و تمایل قلبی به ماندن در سازمان تعریف شده، و بر پایه تئوری آلن و میبر (1990)، برای آن سه مؤلفه (عاطفی، مستمر، و هنجاری) در نظر گرفته شده است. روش این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی محسوب می‌شود. تعداد 2198 نمونه به روش تصادفی منظم و متناسب از میان 22 شرکت زیرمجموعه انتخاب و تعداد 1813 پرسشنامه تکمیل و بازگشت داده شد. نتایج به دست آمده با استفاده روش‌های آماری مدل معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار آماری لیزرل⁴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد رضایت شغلی با قوی‌ترین رابطه مستقیم و مثبت، بیشترین اثر را بر تعهد سازمانی کارکنان داشته و متغیر عدالت سازمانی پس از رضایت شغلی، بیشترین میزان اثر مستقیم را بر تعهد سازمانی کارکنان داشته است. نتایج حاصل از تحلیل‌های مبتنی بر مدل‌های معادلات ساختاری و مقایسه آن با پژوهش‌های قبلی بیانگر آن است که الگوی مفهومی تنظیم شده بر اساس نظریه سیستم‌ها و نظریه ساخت‌یابی به نحو مطلوبی از طریق داده‌ها پشتیبانی شده است.

1. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه تهران، mohamadamouzad@gmail.com (نویسنده مسئول)

2. دانشجوی دکترای سنجش آموزشی، دانشگاه تهران، a.mousavi@ut.ac.ir

3. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه پیام نور، madani4061@gmail.com

4. Lisrel

واژه‌های کلیدی

مدل‌یابی معادلات ساختاری، تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری)، رضایت شغلی، انگیزش شغلی.

مقدمه

با پیدایش تمدن جدید و به تبع آن پیدایش سازمان‌های کوچک و بزرگ دیوان‌سالار، مطالعه رفتارها و نگرش‌های اعضای این سازمان‌ها به‌منظور کسب شناخت از وضعیت موجود و به‌کارگیری این شناخت در جهت تحقق اهداف سازمان، اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. مدیران و برنامه‌ریزان بدون داشتن اطلاعات لازم قادر به تصمیم‌گیری صحیح و برنامه‌ریزی هدفمند نخواهند بود. پس، اولین قدم برای رسیدن به هدف، شناخت جهت‌گیری اعضا نسبت به سازمان است. هدف می‌تواند شامل مواردی نظیر باقی ماندن در بازار رقابت و کسب حداکثر سود، ارائه خدمت، افزایش کمی و کیفی کالاها و خدمات، و به‌طور کلی افزایش بهره‌وری، کارایی، و اثربخشی باشد، که بدون همدلی‌های ثمربخش اعضای سازمان، دستیابی به آنها میسر نمی‌شود. البته رسیدن به چنین شناختی کار چندان ساده‌ای هم نیست. مداخله متغیرهای متعدد در سطح خرد و کلان و سر و کار داشتن با موجودی چندبعدی به نام «انسان»، ابعاد این پیچیدگی را به نمایش می‌گذارد.

تعهدسازمانی¹ کلیدواژه پژوهش حاضر است. در ادبیات پژوهش، در این باره گزارش‌های تحقیقی متعددی وجود دارد، ولی به دلیل کیفی بودن این متغیر و تفاوت آن از جامعه‌ای به جامعه‌ی دیگر، هنوز نمی‌توان با اطمینان داده‌های این پژوهش‌ها را تعمیم داد.

شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند مدیران و مسئولان شرکت ملی صنایع پتروشیمی را یاری دهد تا در راستای افزایش علاقه و دلبستگی کارکنان به سازمان گام بردارند و از میزان تقاضاهای جابه‌جایی بکاهند. هم‌چنین، افزایش علاقه و دلبستگی به سازمان، افزایش کمی و کیفی خدمات، و رضایت مشتری را در پی خواهد داشت.

موضوع و سؤال اصلی پژوهش

این پژوهش به منظور اندازه‌گیری سطح تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی و تعیین عوامل مؤثر بر آن انجام می‌شود. این پژوهش در صدد است مشخص کند که نوع رابطه و دل بستگی کارکنان به سازمان بر چه مبنایی شکل گرفته است. آیا آنان به شرکت علاقه و دل بستگی قلبی دارند (تعهد عاطفی)¹؟ آیا نوعی الزام اخلاقی آنان را به شرکت وابسته کرده است (تعهد هنجاری)²؟ یا وابستگی آنان به شرکت بر اساس نیاز است (تعهد مستمر)³؟ در پی این سؤال‌ها، سؤال اساسی‌تر این است که این سه نوع رابطه و وابستگی، چه رابطه‌ای با سایر عوامل فردی، سازمانی، شغلی، و محیطی دارند و این عوامل به چه میزان در تعهد سازمانی کارکنان نقش دارند. بر اساس این پرسش‌ها، موضوع پژوهش حاضر «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی» در نظر گرفته شده است.

اهداف پژوهش

اهداف اصلی این پژوهش عبارت‌اند از:

1. تعیین میزان تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، و مستمر) کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
2. تعیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
3. تعیین اثرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و اولویت‌بندی آنها بر اساس ضرایب به‌دست آمده در مدل معادلات ساختاری.

کاربردهای پژوهش

1. با تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی و عوامل مؤثر بر آن و نیز اولویت‌بندی این عوامل، مدیریت عالی شرکت ملی صنایع پتروشیمی می‌تواند با اقدامات عملی به تقویت نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف خود در ارتباط با کارکنان بپردازد و اهداف سازمان را تحقق بخشد.
2. با استفاده از شناخت به‌دست آمده می‌توان تعهد و علاقه و دل بستگی کارکنان را افزایش داد تا از این طریق بهره‌وری شرکت افزایش یابد.

1. Affective Commitment
2. Normative Commitment
3. Continuous Commitment

3. در حوزه‌های نظری موجب تقویت و افزایش اعتبار نظریه‌های موجود و رسیدن به جنبه‌های نوین نظری خواهد شد.

مبانی نظری پژوهش

طی سه دهه گذشته، مطالعات و پژوهش‌های متعددی در مورد تعهد سازمانی، عوامل مؤثر بر آن و ابعاد و نتایج آن انجام شده که انبوهی از ادبیات تحقیقی را فراهم آورده است. شروع مطالعات مربوط به تعهد سازمانی در خارج از ایران به سال 1969 برمی‌گردد، که در آن ریتزر و ترایس¹ نظریه مزیت‌های جانبی² بکر³ را که در سال 1960 در مقاله‌ای تحت عنوان «نکاتی در مورد نتایج تعهد» عنوان شده بود، آزمون کردند. بسیاری از منابعی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته به نحوی نام بکر را به‌عنوان آغازگر بحث در مورد تعهد یادآور شده‌اند (شول،⁴ 1981؛ ماتیو و زاجاک،⁵ 1990؛ آلن و میر، 1990 و 1991؛ شور و ون،⁶ 1993؛ سامرز و برینباوم،⁷ 2001؛ رایت و رورباگ⁸).

دامنه کاربرد مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در مورد تعهد سازمانی به حوزه‌های مختلف علمی از جمله جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، مدیریت، اقتصاد و بازرگانی کشیده شده است (Rodgers, 2000; Rylander, 2003)، البته مرکز ثقل این مطالعات در مدیریت بوده است. دلایل متعددی برای توسعه روزافزون ادبیات و پژوهش‌های مرتبط با تعهد سازمانی ذکر شده است. اندازه‌گیری و شناخت تعهد سازمانی، اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی و سازماندهی در اختیار مدیران قرار می‌دهد (نقل از برهانی، 1381) و به هماهنگی و تلفیق منافع فرد و سازمان کمک می‌کند (Robinson et al, 1992).

تعریف تعهد سازمانی

تعاریف متفاوتی از تعهد ارائه شده است. دهخدا (1368) در لغت‌نامه، تعهد را به معنای

1. Ritzer & Trice
2. Side-bet Theory
3. Becker, 1960
4. Scholl, 1981
5. Mathieu & Zajac, 1990
6. Shore & Wayne, 1993
7. Somers & Brinbaum, 2001
8. Wright & Rorbag, 2002

«تازه کردن پیمان و کار کسی را بر ذمه گرفتن» به کار برده است. معین (1381) تعهد را به معنای «به گردن گرفتن کاری، به عهده گرفتن، تیمار داشتن، نگاه داشتن، عهد بستن و پیمان بستن» به کار برده است. وبستر¹ تعهد را «موافقت یا قول انجام کاری در آینده» می‌داند (Brown, 2003). دیکشنری امریکن هریتج² (1979) تعهد را «احساس وابستگی عاطفی و ذهنی به انجام عملی خاص» تعریف کرده است (Eisenberger, 1986). از دیدگاه چلبی (70، 1375)، «تعهد یکی از عناصر محوری هر گونه اجتماع است و از لحاظ مفهومی در هر مورد از تعهد، نوعی ضرورت وجود دارد؛ ضرورت برای کسی در انجام چیزی». همان گونه که از تعهد تعاریف متفاوتی ارائه شده، برای تعهد سازمانی نیز تعاریف مختلفی ارائه شده است.

میر و آلن در مطالعات مشترکشان و در مطالعاتی که با سایر محققان از سال 1984 تاکنون انجام داده‌اند با تفکیک دو بعد نگرشی³ و رفتاری⁴ تعهد، برای هر یک از ابعاد تعهد سازمانی تعاریف متفاوتی ارائه کرده‌اند. آنها تعهد عاطفی و هنجاری را با بُعد نگرشی و تعهد مستمر را با بُعد رفتاری تعهد مطابقت داده‌اند. از نظر آنان، تعهد عاطفی عبارت است از وابستگی عاطفی به سازمان، ابراز هویت با سازمان و عجز بودن با سازمان؛ تعهد هنجاری عبارت است از احساس التزام و دین به سازمان و ادامه کار در سازمان؛ و تعهد مستمر درک هزینه‌هایی است که با ترک سازمان متوجه فرد می‌شود (Meyer et al, 1989; Meyer & Allen, 1990; Irving & Allen, 1998).

متغیرهای مؤثر بر تعهد سازمانی

دسته‌بندی متغیرهای پیش شرط و نتایج تعهد سازمانی به صورت‌های مختلف انجام شده است. استیرز متغیرهای پیش شرط تعهد سازمانی را به سه گروه تقسیم کرده است: 1. خصوصیات شخصی، 2. ویژگی‌های شغلی، 3. تجربه کاری. ماتیو و زاجاک (1990) متغیرهای مرتبط با تعهد سازمانی را در سه گروه عمده تقسیم‌بندی کرده‌اند: 1. متغیرهای پیش شرط، 2. متغیرهای همبسته، 3. متغیرهای نتیجه. مدنی و زاهدی (1384) متغیرهای مؤثر بر تعهد سازمانی را در چهار گروه به شرح شکل 1 دسته‌بندی کرده‌اند.

1. Webster
2. American Heritage Dictionary, 1979
3. Attitudinal
4. Behavioral

چارچوب نظری

در تنظیم چارچوب نظری پژوهش، پس از مقایسه نظریه‌های جامعه‌شناختی، مشخص شد که نظریه سیستم‌ها¹ و نظریه ساخت‌یابی² زمینه شناخت و تبیین بهتری برای موضوع پژوهش حاضر (تعهد سازمانی) فراهم می‌آورد. در حقیقت باید گفت که نظریه سیستم‌ها هسته اصلی چارچوب نظری را تشکیل می‌دهد و از نظریه ساخت‌یابی برای رفع برخی نواقص و کمبودهای نظریه سیستم‌ها استفاده شده است.

در زمینه نگرش سیستمی در جامعه‌شناسی، صاحب‌نظرانی مانند پارسونز، مرتون، سلزنیک، باکلی، و گولدرن مباحثی را مطرح کرده‌اند که پارسونز برجسته‌ترین آنها به شمار می‌رود. پارسونز، سازمان را مانند نظام اجتماعی متشکل از نظام‌های فرعی گوناگون مثل گروه‌ها و بخش‌ها می‌داند که خود در درون نظام‌های اجتماعی وسیع‌تر در جامعه قرار دارد. پارسونز نظام سازمان را از نظر فرهنگی - نهادی تجزیه و تحلیل می‌کند، یعنی تأکید وی روی ارزش‌ها و نهادی کردن آنها در زمینه‌های کارکردی گوناگون است. «اساساً ارزش‌های سازمانی که می‌باید هماهنگی با ارزش‌های وسیع‌تر اجتماعی داشته باشد، درستی هدف‌های سازمان را با تأکید بر سهم سازمان در برآوردن نیازهای کارکردی نظام‌های بزرگ‌تر، تأیید می‌کند. مسئله مهم، تطبیق وسایل با اهداف است» (فومنی، 1379).

حال سؤال این است که تعهد سازمانی در درون یک سازمان به‌عنوان بخشی از نظام اجتماعی چگونه تولید و بازتولید می‌شود. برخی از مفروضاتی که در دیدگاه سیستمی می‌تواند مبنای تحلیل و پاسخ به سؤال پژوهش باشند عبارت است از: 1. نظام اجتماعی به مثابه یک سیستم از مجموعه عناصری تشکیل شده که میان خود و با محیط خود برهم‌کنش دارد و در پی تأمین نیاز و رسیدن به هدف است؛ 2. هر نظام اجتماعی می‌تواند از چند نظام فرعی مرتبط با هم تشکیل شود و خود با نظام‌های اجتماعی دیگر در ارتباط باشد؛ 3. یک سازمان، به مثابه بخشی از نظام اجتماعی، از درون داده‌ها، فرایند، برون‌داده‌ها، بازخورد، و محیط بیرونی تشکیل شده است؛ 4. محیط داخلی سازمان نیز می‌تواند به شکل یک خرده‌نظام در نظر گرفته شود که دارای درون‌داد، فرایند، برون‌داد، و بازخورد است؛ 5. درون‌داده‌های محیط داخلی سازمان (شامل مشخصات فردی، نگرش‌ها، روابط سازمانی و مشخصه‌های شغلی) با هم در

1. Systems Theory
2. Structuration Theory

ارتباط هستند و بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند؛ 6. در فرایند سیستم‌سازمانی، مدیریت از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل، عوامل مختلف را برای رسیدن به هدف ترکیب می‌کند؛ 7. برون‌داد روابط و تعامل این متغیرها سطوح مختلفی از تعهد سازمانی است؛ 8. از برون‌داد (تعهد سازمانی و ابعاد آن) می‌توان به‌عنوان بازخورد سیستم و رسیدن به ترکیب جدیدی از روابط متغیرها در جهت حصول هدف سازمان استفاده کرد (گزاره‌ها از برتالنفی، 1374؛ ریتزر، 1374؛ صیوری، 1379؛ گلشن فومنی، 1379؛ و سیدجوادین، 1381، اقتباس شده است).

بر نظریه سیستم‌ها انتقادهایی نیز وارد شده است. گرینت¹ (2002) این انتقادات را در چهار گروه دسته‌بندی کرده است. یکی از این انتقادات به این نکته اشاره دارد که نظریه سیستم‌ها سازمان‌ها را تبدیل به شیء می‌کند، یعنی نیازهای جان‌دار را به اشیای بی‌جان نسبت می‌دهد. برای رفع چنین انتقادهایی، نظریه سیستم‌ها با نظریه ساخت‌یابی گیدنز به صورت تلفیقی در نظر گرفته شده است. به‌کارگیری این دیدگاه در پژوهش حاضر بر این فرض استوار است که تعهد سازمانی از منظر فردی یک کنش است، از منظر سازمانی یک محصول سازمانی، و در کل ناشی از ساختار و جزئی از ساختار محسوب می‌شود. اکنون ببینیم مفروضات اساسی این نظریه چیست و برای تبیین تعهد سازمانی و روابط آن با سایر متغیرها چه کاربردی دارد.

پدیده‌های هستی، نه ناشی از آگاهی (ساخت اجتماعی واقعیت) و نه ناشی از ساختار اجتماعی هستند، بلکه از دیالکتیک میان فعالیت‌ها و شرایطی به‌وجود می‌آیند که در زمان و مکان رخ می‌دهد. از این گزاره می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی، به‌عنوان برون‌داد خرده نظام منابع انسانی، می‌تواند از دیالکتیک میان رفتار کنشگران (کارکنان) با ساختار سازمانی، متناسب با شرایط زمان و مکان حاصل شود و حالتی متغیر و پویا داشته باشد؛ 2. همه پدیده‌های اجتماعی اعم از خرد یا کلان باید به‌صورت فراگردی پویا در نظر گرفته شود؛ تعهد سازمانی نیز نگرش و رفتاری در حال تغییر است و در تعامل با سایر متغیرها میزان آن تغییر می‌کند؛ 3. عوامل و ساختارها دو رشته پدیده جدا از هم نیستند که در دو قطب متفاوت جای داشته باشند، بنابراین، نوع رابطه کارکنان با سایر اجزای سیستم، حالتی متعامل و دیالکتیکی است؛ 4. کنشگران (کارکنان) پیوسته فعالیت‌ها و زمینه‌های اجتماعی و مادی‌شان را بازتاب می‌کنند؛ 5. کنشگران (کارکنان) توانایی عقلانیت دارند و قادرند درکی دائمی از کنش‌هایشان داشته

1. Grint, 2002

باشند؛ 6. کنشگران (کارکنان) از انگیزه‌های کنش برخوردارند و این انگیزش‌ها نیازهایی را در برمی‌گیرند که شخص را به کنش وامی‌دارد؛ 7. کنشگر توانایی (قدرت) دخل و تصرف دارد، گرچه الزاماتی نیز وجود دارد، بنابراین، کارکنان تنها به صورت پیچ و مهره‌های یک سیستم عمل نمی‌کنند، بلکه می‌توانند تحت شرایطی رفتار و نگرش خود را تغییر دهند و بر محیط و فرایند کار خود تأثیر بگذارند (گزاره‌های نظریه ساخت‌یابی از کتاب نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر اثر ریتزر، صفحات 608-601، استخراج شده است).

با مرور مجدد ادبیات و پیشینه پژوهش و در نظر گرفتن متغیرهای مهمی که در ایجاد سطوح و ابعاد مختلف تعهد سازمانی نقش دارند، و با در نظر گرفتن دیدگاه ساخت‌یابی‌گیدنز و نظریه سیستم‌ها می‌توان الگوی تحلیلی پژوهش برای خرده نظام منابع انسانی سازمان را به صورت شکل 2 ترسیم کرد. خرده نظام منابع انسانی بخشی از نظام سازمانی در الگوی تحلیلی کلی‌تری است که در این الگو بزرگنمایی شده است.

مدل مفهومی پژوهش

هدف اصلی این مطالعه تبیین علی روابط میان رضایت شغلی، انگیزش شغلی، درک حمایت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی است. این روابط از بُعد نظری مورد تأیید قرار گرفته است (از جمله به‌وسیله زاجاک، 1990؛ باتیگیچ، 1998؛ آدیگون، 1999؛ برهانی، 1381؛ مدنی و زاهدی، 1384). بر اساس این دیدگاه مفهومی، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را می‌توان به چهار دسته تقسیم کرد: 1. عوامل شخصی، 2. عوامل شغلی، 3. عوامل سازمانی، 4. عوامل محیطی. با نگاهی به مطالعات پیشین و نظر به تأکید پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص اهمیت اثر متغیرهایی چون فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی، اختیار و استقلال کاری، چالشی بودن شغل و... بر تعهد سازمانی کارکنان، در این مطالعه دسته‌بندی متغیرهای مندرج در شکل 1، در قالب چهار سازه رضایت شغلی، انگیزش شغلی، درک حمایت سازمانی، و عدالت سازمانی صورت پذیرفته (شکل 3) و در پی آن است که با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری، به آزمون این الگوی مفهومی پرداخته و روابط بین متغیرهای مدل را بررسی کند.

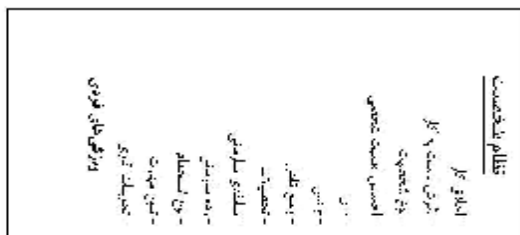
روش پژوهش

پژوهش حاضر در زمره تحقیقات همبستگی با استفاده از «مدل‌یابی علی»¹ قرار

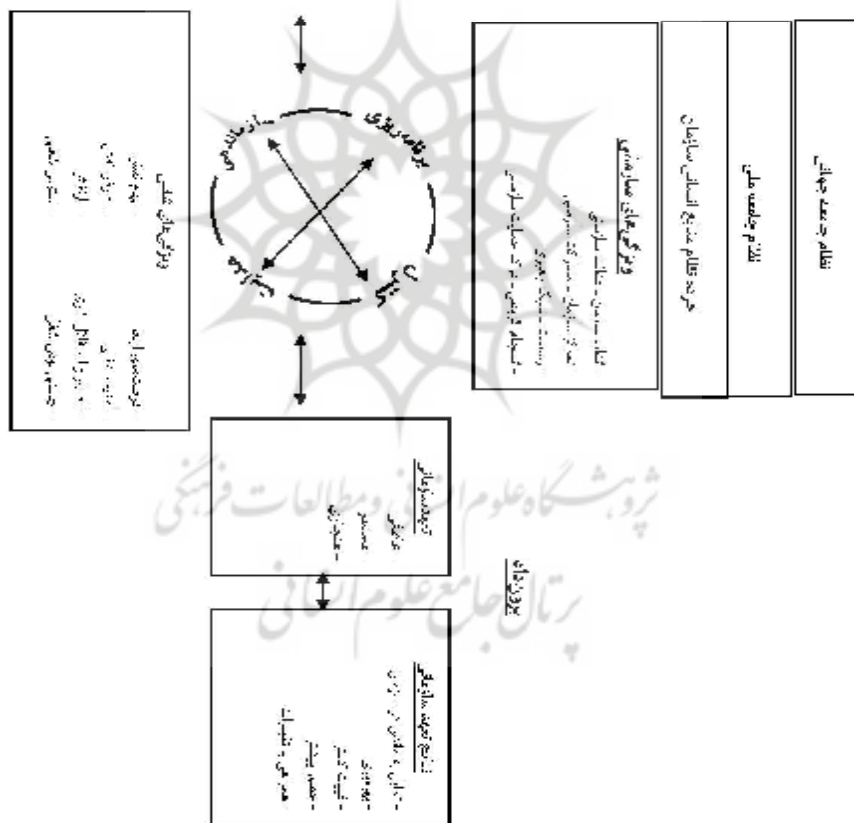
1. Causal Modeling

شکل 2: ساختار درونی خرده نظام منابع انسانی سازمان و رابطه آن با سایر نظام‌ها¹

رودکی، قالی کوهن، شادری، آغاساز و محمدی، در خارج از مرزها.

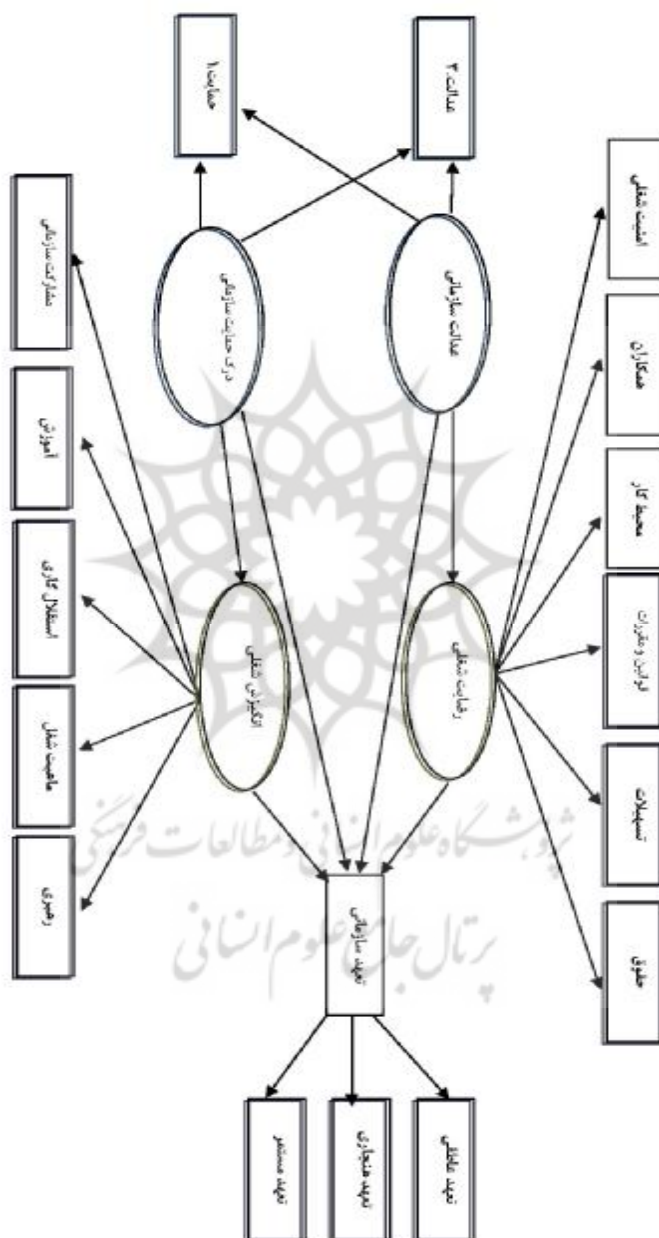


فرایند (فرکت - عوامل مختلف)



1. منبع: مدنی و زاهدی، 1384

شکل 3: الگوی مفهومی تعهد سازمانی



می‌گیرد. با توجه به محدودیت روش‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون در تعیین مسیرهای علی بین متغیرها، پژوهشگران پیرو نظریه شناختی- اجتماعی بر استفاده از روش‌های علی مانند تحلیل مسیر¹ و تحلیل معادلات ساختاری² تأکید کرده‌اند. فنون تحلیل معادلات ساختاری، که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطاهای اندازه‌گیری توسعه یافته است، شامل دو قسمت می‌شود: مدل اندازه‌گیری³ و مدل ساختاری⁴ (هومن، 1380). الگوی اندازه‌گیری یا قسمت تحلیل عاملی تاییدی،⁵ با اندازه‌گیری و تعیین روایی⁶ و اعتبار⁷ مشخص می‌کند که چگونه متغیرهای نهفته⁸ یا سازه‌های فرضی در قالب تعداد بیشتری متغیر قابل مشاهده شکل گرفته‌اند. الگوی ساختاری نیز روابط علی سازه‌ها (متغیرهای نهفته) و قدرت تبیین آنها را نشان می‌دهد. این الگو به سؤال‌های مربوط به قدرت روابط علی (مستقیم، غیرمستقیم و کل) بین متغیرهای نهفته و مقدار واریانس تبیین شده در کل الگو پاسخ می‌دهد (قاضی طباطبایی، 1381).

جامعه آماری نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی در سال 1388 می‌باشد که تعداد آنها در زمان نمونه‌گیری بالغ بر 14532 نفر بوده است. از این میان، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی منظم و بر پایه سطوح تحصیلاتی کارکنان، نمونه‌ای با حجم 2198 نفر انتخاب و با استفاده از سامانه نظرسنجی الکترونیکی، پرسشنامه تحقیق به صورت آنلاین در اختیار ایشان قرار گرفت. از میان این نمونه، تعداد 1813 نفر از کارکنان (15 درصد از کل کارکنان) نسبت به تکمیل و ارسال آنلاین پرسشنامه اقدام کردند.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

تعهد سازمانی: تعریفی که برای این پژوهش برگزیده شده همان تعریف آلن و میر است که توسط یک مقیاس سه بعدی (عاطفی، مستمر، و هنجاری) با 16 گویه

1. Path Analysis
2. Structural Equation Modeling (SEM)
3. Measurement Model
4. Structural Model
5. Confirmatory Factor Analysis
6. Validity
7. Reliability
8. Latent Variable

اندازه‌گیری شده است. مقیاس مذکور شکل اصلاح شده مقیاس 24 گویه‌ای تعهد سازمانی است که در سال 1990 توسط نامبردگان ساخته شده است. از نظر این محققان، تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. این نگرش می‌تواند ناشی از تمایل، الزام، یا نیاز فرد باشد و دارای سه بعد است:

1. **تعهد عاطفی:** بیانگر نوعی تعلق و وابستگی و احساس هویت با سازمان است (خواستن و میل باطنی برای ماندن در سازمان).
2. **تعهد مستمر:** ادامه فعالیت برای سازمان و عدم تمایل به ترک آن، به دلیل زیان‌هایی که از ترک سازمان نصیب فرد می‌شود (احساس نیاز به ماندن در سازمان).
3. **تعهد هنجاری:** الزام اخلاقی برای ماندن در سازمان. در این حالت فرد خود را تحت فشار هنجارهای درونی شده می‌پندارد و به فعالیت خود در جهت اهداف سازمان ادامه می‌دهد (باید یا نوعی الزام اخلاقی).

طیف اندازه‌گیری مقیاس تعهد سازمانی و سایر مقیاس‌های پرسشنامه و سؤال‌ها، طیف شش درجه‌ای لیکرت است.

رضایت شغلی: رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد یا آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب، یا به‌طور کلی، نوعی نگرش فرد نسبت به محیط کار خود است (Dawis & Storm, 1939). در پژوهش حاضر، متغیر رضایت شغلی از شش مؤلفه حقوق و مزایا، رضایت از تسهیلات و خدمات رفاهی، قوانین و مقررات، رضایت از بهداشت و محیط کار، همکاران، و امنیت شغلی تشکیل شده و با استفاده از 24 سؤال اندازه‌گیری شده است.

انگیزش شغلی: فرایندی چندوجهی است که رفتارهای کارکنان را به سمت اهداف هدایت می‌کند (Singer, 1998). در پژوهش حاضر، متغیر انگیزش شغلی از پنج مؤلفه رهبری، ماهیت شغل، استقلال کاری، آموزش و یادگیری، و مشارکت سازمانی تشکیل شده و با استفاده از 22 سؤال اندازه‌گیری شده است.

درک حمایت سازمانی: احساس و اعتقاد کارکنان به این که سازمان برای کار آنها ارزش قائل است، مراقب سلامتی آنهاست، و منافع آنها را مد نظر دارد.¹

1. این مقیاس از مطالعه سال 1986 آیزنبرگر و همکاران اقتباس شده و با استفاده از 7 سؤال اندازه‌گیری شده است.

عدالت سازمانی: منظور این است که شاغلان، توزیع امکانات، مناصب و پاداش‌ها را به چه میزان درست و عادلانه می‌دانند و از این نظر، به چه میزان احساس عدالت و برابری می‌کنند.¹

ابزار گردآوری داده‌ها

اعتبار ابزار

تعهد سازمانی: در پژوهش حاضر، بر اساس مقیاس 18 گویه‌ای میر، آلن، و اسمیت که در سال 1993 ساخته شده، و پژوهش‌های جدید مربوط به تعهد سازمانی، از پرسشنامه‌ای شامل 16 سؤال برای سنجش متغیر مذکور استفاده شده است. این مقیاس دارای سه مؤلفه تعهد عاطفی، هنجاری، و مستمر است. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهشی که توسط میر، ایروینگ، و آلن (1998) انجام شده برای تعهد عاطفی برابر با 0/85، برای تعهد مستمر برابر با 0/75، و برای تعهد هنجاری برابر با 0/86 بوده است. ضریب آلفای کرونباخ تعهد سازمانی در پژوهش حاضر برابر است 0/92 است که بیانگر اعتبار مطلوبی است. شایان توجه است که این اعتبار برای خرده مقیاس تعهد عاطفی 0/90، خرده مقیاس تعهد مستمر 0/88، و تعهد هنجاری 0/89 به دست آمده است.

رضایت شغلی: این مقیاس از شش خرده مقیاس تشکیل شده که عبارت‌اند از: رضایتمندی کارکنان از قوانین و مقررات سازمان، تسهیلات، امنیت شغلی، حقوق و مزایا، همکاران، و شرایط محیطی کار. پرسش‌های مربوط به این متغیر ترکیبی از سؤال‌های پرسشنامه JDI² و پرسش‌هایی است که با توجه به ویژگی‌های سازمان به آن اضافه شده است. در مجموع، 24 سؤال متغیر رضایت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد. ضریب آلفای پرسش‌های رضایت شغلی برابر با 0/89، برای خرده مقیاس میزان حقوق و مزایا برابر با 0/70، تسهیلات ایجاد شده برای کارکنان برابر با 0/71، قوانین و مقررات برابر با 0/81، بهداشت و محیط کار برابر با 0/81، همکاران برابر با 0/90، و میزان امنیت شغلی برابر با 0/57 است.

انگیزش شغلی: این مقیاس از پنج خرده مقیاس رهبری، مشارکت سازمانی، استقلال کاری، آموزش و یادگیری، و ماهیت شغل تشکیل شده است. سؤال‌های این ابزار،

1. این مقیاس از پژوهش چلبی و حبیبی (1377)، با تغییراتی در جمله‌بندی و تعداد گویه‌ها اقتباس شده و با استفاده از 4 سؤال اندازه‌گیری شده است.

2. Job Descriptive Index

ترکیبی از پرسشنامه MSQ¹ و سؤال‌های محقق‌ساخته است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌های انگیزش شغلی در پژوهش حاضر برابر با 0/95 است. شایان توجه است که این اعتبار برای خرده مقیاس سرپرستی 0/93، خرده مقیاس مشارکت 0/92، خرده مقیاس استقلال کاری 0/81، خرده مقیاس آموزش و یادگیری 0/82، و خرده مقیاس ماهیت شغل 0/79 است.

عدالت سازمانی: این مقیاس نیز از پژوهش چلبی و حبیبی (1377)، با تغییراتی در جمله‌بندی و تعداد گویه‌ها اقتباس شده است. متغیر عدالت سازمانی در پژوهش مذکور با 12 گویه سنجیده شده که در این پژوهش از 7 گویه آن استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌های حمایت سازمانی برابر با 0/91 است، که این میزان در پژوهش چلبی و حبیبی برابر با 0/93 گزارش شده است.

حمایت سازمانی: این متغیر به وسیله 4 گویه که نمونه کوتاه شده مقیاس درک حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (1990) است، سنجیده شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌های حمایت سازمانی، 0/85 است.

روایی ابزار

با هدف بررسی روایی ابزارهای پژوهش، ضمن این که از روایی صوری و محتوایی استفاده شده و پرسشنامه در دو مرحله توسط خبرگان و مطلعین کلیدی مورد بررسی و بازنگری قرار گرفته است، از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شده و شاخص‌های برازندگی انطباق در دو مرحله پیش از اصلاح و پس از اصلاح به شرح جدول 1 به دست

جدول 1: شاخص‌های برازندگی مربوط به ابزار پژوهش

شاخص	پیش از اصلاح	پس از اصلاح ²	دامنه قابل قبول
χ^2	2910/41	1294/75	-
Df	265	249	-
سطح معناداری	0/001	0/001	P<0/05
RMSEA	0/074	0/048	کمتر از 0/08
NFI	0/98	0/99	نزدیک به یک
CFI	0/98	0/99	نزدیک به یک
GFI	0/89	0/95	نزدیک به یک
AGFI	0/86	0/93	نزدیک به یک

1. Minnesota Satisfaction Questionnaire

2. اصلاحات صورت گرفته روی خطاها بوده و هیچگونه اصلاحی روی ساختار عوامل انجام نشده است.

آمده است. همچنین با توجه به این که در پژوهش حاضر، ابزار تحقیق به صورت یکپارچه در نظر گرفته شده و تلقی پژوهش مبنی بر یکپارچگی این ابزار بوده است، شاخص‌های برازندگی و روایی ابزار در قالب یک جدول گزارش شده است. بر اساس نتایج این جدول، ملاحظه می‌شود که شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری، تناسب مطلوب الگو با داده‌های مشاهده شده را تأیید می‌کند و قدرت عامل‌های ابزار را در اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

یافته‌های پژوهش

مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه‌ها

در این پژوهش، 24 شرکت تابعه (تمامی شرکت‌های دولتی) شرکت ملی صنایع پتروشیمی مورد نظرسنجی قرار گرفت. از مجموع 1813 نفر نمونه تحقیق، 2/7 درصد آنها زن (131 نفر)، و 92/8 درصد (1682 نفر) مرد هستند. از نظر سنی، 61 درصد افراد مورد بررسی بین 20 تا 40 سال سن دارند و 39 درصد بالاتر از 40 سال. میانگین سن افراد 40 سال و میانه سنی 38 سال است. از نظر مدرک تحصیلی، 7 درصد افراد دارای تحصیلات ابتدایی، 28/6 درصد دیپلم، 12/8 فوق دیپلم، 44 درصد لیسانس، و 7/7 درصد فوق لیسانس و دکترا هستند. 15/7 درصد افراد مجرد و 84/3 متأهل‌اند. از نظر سابقه کار در پتروشیمی، 46/1 درصد افراد بین 1 تا 10، 32/9 درصد بین 11 تا 20، و حدود 30 درصد بیش از 20 سال سابقه کار دارند. از نظر رده سازمانی، 7/2 درصد مدیر، معاون مدیر و رئیس کل، 8/1 درصد رئیس، 18/1 سرپرست/مسئول، 13/4 درصد کارشناس ارشد، 11/7 درصد کارشناس، و 46/9 درصد کارمندانند. 83/6 درصد نمونه‌ها کارمند رسمی، 13/6 درصد پیمانی، و 2/8 درصد قراردادی هستند. 32/7 درصد افراد در واحدهای ستادی و 67/3 درصد در واحدهای عملیاتی کار می‌کنند، و 56/6 درصد روز کار و 43/4 درصد نوبت کار هستند.

توصیف یافته‌های پژوهش

ابتدا شاخص‌های توصیفی (گرایش مرکزی، پراکندگی، و وضعیت توزیع) برای کل نمونه بررسی شده و در جدول 2 گزارش شده است. میانگین و انحراف معیار محاسبه شده نشان می‌دهند که نمره‌ها از پراکندگی خوبی برخوردارند. نتایج دو آماره چولگی و کشیدگی نیز حاکی از آن است که پراکندگی داده‌ها در هر متغیر دارای توزیع نرمال است. شایان ذکر است که طیف اندازه‌گیری سؤال‌های پژوهشی شش درجه‌ای و از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف بوده است.

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده، ضرایب همبستگی بین متغیرهای مکنون مورد بررسی محاسبه و این ضرایب در ماتریس همبستگی (جدول 3) ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، همبستگی بین تمامی متغیرها در سطح 0/01 معنادار است.

جدول 3: ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون پژوهش

متغیرها	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	انگیزه شغلی	عدالت سازمانی	حمایت سازمانی
تعهد سازمانی	1				
رضایت شغلی	0/79*	1			
انگیزه شغلی	0/74*	0/91*	1		
عدالت سازمانی	0/69*	0/89*	0/96*	1	
حمایت سازمانی	0/68*	0/87*	0/93*	0/91*	1

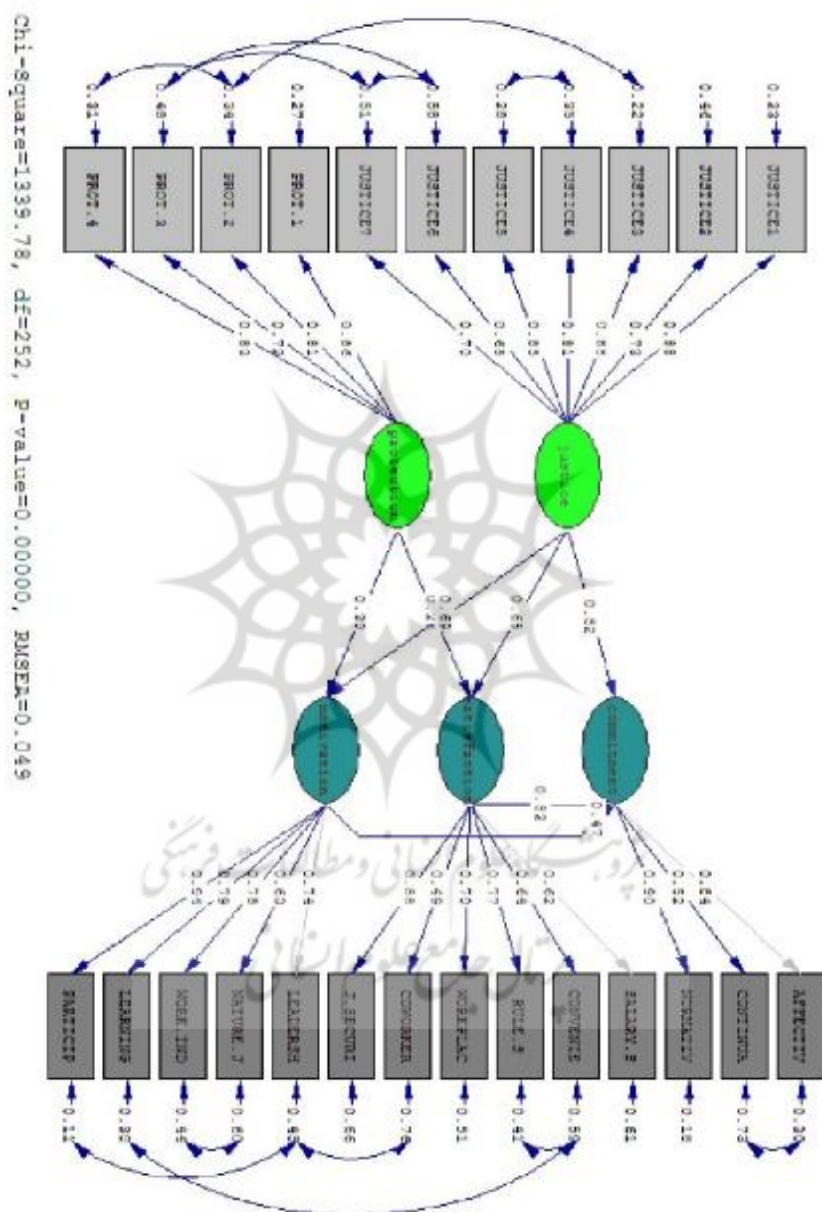
* $P < 0/01$

تبیین مدل کامل مؤثر بر تعهد سازمانی

برای تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بررسی و از شاخص مجذور کای (χ^2)، شاخص برازندگی مقایسه‌ای (CFI)¹، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)²، شاخص برازندگی انطباق (GFI)³، شاخص تعدیل شده برازندگی انطباق (AGFI)⁴ و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)⁵ برای برازندگی الگوها استفاده شده است. عوامل تعهد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، رعایت عدالت سازمانی و درک حمایت سازمانی، سازه‌های نهفته در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر هستند. عامل تعهد سازمانی 3 نشانگر، رضایت شغلی 6 نشانگر، انگیزش شغلی 5 نشانگر، رعایت عدالت سازمانی 7 نشانگر، و عامل درک حمایت سازمانی 4 نشانگر دارد. تمام نشانگرهای مربوط به سازه‌های نهفته در الگو، ضرایب مسیر بالایی را نشان دادند (شکل 4).

1. Comparative Fit Index
2. Normed Fit Index
3. Goodness of Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Root Mean Square Residual

شکل 4: الگوی معادله ساختاری پس از برازندگی داده‌ها با الگوی مفروض



شاخص‌ها را نمی‌توان به‌تنهایی دلیل برازندگی دانست، بلکه آنها را باید در کنار یکدیگر تفسیر کرد. برای دستیابی به چنین تفسیری، از داده‌های جدول 4 استفاده شده است.

جدول 4: مشخصه‌های برازندگی انطباق

شاخص	میزان به‌دست آمده	دامنه قابل قبول
χ^2	1339/78	-
df	252	-
سطح معناداری	0/001	$P < 0/05$
RMSEA	0/049	کمتر از 0/08
NFI	0/99	نزدیک به یک
CFI	0/99	نزدیک به یک
GFI	0/94	نزدیک به یک
AGFI	0/93	نزدیک به یک

بر اساس نتایج جدول فوق ملاحظه می‌شود که مدل به‌دست آمده انطباق مناسبی با مدل مفهومی مفروض در این پژوهش داشته و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان می‌دهد. کای دو به‌دست آمده در سطح 0/01 معنادار بوده و مقدار RMSEA برابر با 0/049 می‌باشد که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند: NFI، CFI، AGFI، و GFI نیز با مقادیر بالای 0/9 به‌عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند.

اثرات مستقیم، غیر مستقیم، و کل

بر اساس الگوی معادله ساختاری، اثر مستقیم عدالت سازمانی بر عامل‌های تعهد سازمانی، رضایت شغلی و انگیزش شغلی به ترتیب 0/52، 0/65، و 0/69 به‌دست آمده و اثر مستقیم حمایت سازمانی بر عامل‌های رضایت شغلی و انگیزش شغلی به ترتیب 0/29 و 0/30 به‌دست آمده است. همچنین، اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی 0/39، و اثر غیرمستقیم حمایت بر روی تعهد سازمانی 0/37 به‌دست آمده است. به این ترتیب، میزان تأثیرات کل عدالت بر عامل‌های تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و انگیزش شغلی به ترتیب 0/91، 0/65، و 0/69، و میزان تأثیرات کل حمایت بر عامل‌های تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و انگیزش شغلی به ترتیب 0/37، 0/28، و 0/30

به‌دست آمده است. یافته‌ها همچنین نشان داد که رضایت شغلی با 0/82، بیشترین اثر مستقیم را بر تعهد سازمانی داشته است. انگیزش شغلی نیز با 0/47، سومین اثر مستقیم را بعد از رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی نشان داده است.

جدول 5: مسیرهای آزمون شده در الگوی معادله ساختاری

مسیرها	تأثیرات مستقیم	تأثیرات غیرمستقیم	تأثیرات کل
عدالت سازمانی ← تعهد سازمانی	0/52	0/39	0/91
عدالت سازمانی ← رضایت شغلی	0/65	-	0/65
عدالت سازمانی ← انگیزش شغلی	0/69	-	0/69
حمایت سازمانی ← تعهد سازمانی	-	0/37	0/37
حمایت سازمانی ← رضایت شغلی	0/29	-	0/28
حمایت سازمانی ← انگیزش شغلی	0/30	-	0/30
رضایت شغلی ← تعهد سازمانی	0/82	-	0/82
انگیزش شغلی ← تعهد سازمانی	0/47	-	0/47

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل مدل معادلات ساختاری، الگوی مفهومی این پژوهش مبنی بر این که «رضایت و انگیزش شغلی کارکنان به‌طور مستقیم بر روی تعهد سازمانی ایشان اثرگذار است» را تأیید کرد. این یافته‌ها همچنین نشان داد که عدالت سازمانی به‌صورت مستقیم و نیز با واسطه و از طریق اثرگذاری بر روی رضایت و انگیزش شغلی، بر روی تعهد سازمانی کارکنان اثرگذار است. یافته‌ها همچنین نشان داد که درک حمایت سازمانی توسط کارکنان به‌صورت غیرمستقیم و از طریق اثرگذاری بر متغیرهای رضایت و انگیزش شغلی، بر روی تعهد سازمانی اثر می‌گذارد.

بدین ترتیب، ملاحظه می‌شود که رضایت شغلی کارکنان بیشترین اثر مستقیم را بر روی تعهد سازمانی ایشان دارد. بررسی روابط مؤلفه‌های سازه رضایت به‌خوبی نشان می‌دهد که رضایت از قوانین و مقررات بالاترین همبستگی را با رضایت شغلی کارکنان دارد. پس از آن به‌ترتیب، متغیرهای رضایت از بهداشت و محیط کار، تسهیلات، و رضایت از حقوق و مزایا بالاترین همبستگی را با رضایت کل داشته‌اند. این یافته‌ها با

نتایج پژوهش‌های پیشین صورت گرفته در شرکت ملی صنایع پتروشیمی در سال‌های 1386 نیز هم‌خوان بوده است.

متغیر عدالت سازمانی پس از رضایت شغلی بیشترین اثر مستقیم را بر تعهد سازمانی داشته است و با واسطه متغیرهای رضایت و انگیزش شغلی بالاترین میزان اثر کل را بر روی تعهد سازمانی در کل مدل داشته است. رعایت عدالت سازمانی اولویت اول پیشنهادهای کارکنان نیز بوده است که با محاسبات آماری مشابهت زیادی دارد و می‌تواند دلیلی بر اهمیت موضوع عدالت سازمانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی باشد. نتایج به‌دست آمده از این متغیر با متغیرهای وابسته پژوهش، با نتایج مطالعه چلبی و حبیبی (1377)، برهانی (1381)، دری و آیورسون (1998)، دیلبون و مارتکچی¹ (1998)، رایلاندر² (2003)، و مدنی و زاهدی (1384) مشابه بوده است. رابطه این متغیر با تعهد سازمانی بر اساس نظریه برابری قابل‌تبیین است. در صورتی که کارکنان احساس برابری در داده‌ها و ستانده‌های خود داشته باشند، تعهد آن‌ها نسبت به سازمان افزایش می‌یابد.

انگیزش شغلی کارکنان پس از رضایت شغلی و عدالت سازمانی بیشترین اثر کل را بر روی تعهد سازمانی کارکنان داشته است. بررسی مؤلفه‌های سازه انگیزش شغلی نشان داد که مشارکت سازمانی بیشترین همبستگی را با انگیزش کارکنان داشته است. نتایج اثر مؤلفه مشارکت سازمانی بر انگیزش شغلی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان، با یافته‌های مطالعه چلبی و حبیبی (1377)، برهانی (131)، مایر، ماتیو و زاجاک³ (1990)، و مدنی و زاهدی (1384) مشابهت زیادی داشته است. به‌نظر می‌رسد که رابطه این متغیر با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو قابل‌تبیین باشد. کارکنان، نیاز به درک شدن از طرف دیگران و شکوفایی استعدادهای خود دارند. این نیاز از طریق ایجاد حس مشارکت در آنها ارضا می‌شود و در این صورت علاقه و دلبستگی آنها به سازمان افزایش می‌یابد.

از میان مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سازه انگیزش شغلی، مؤلفه یادگیری، استقلال کاری، رهبری و ماهیت شغل به‌ترتیب بیشترین همبستگی را با انگیزش کارکنان نشان داده‌اند. بر اساس این یافته‌ها، اثرات بالای مؤلفه‌های یادگیری و همچنین استقلال کاری با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو هم‌خوان است. بر اساس این نظریه، کارکنان

1. Dulebohn & Martocchio, 1998

2. Rylander, 2003

3. Mayer et al, 1990

به منظور شکوفایی استعدادهای خویش و احساس غنای شغل نیازمند محیط‌های کاری با ساختاری باز و مشارکتی‌اند. در چنین محیط‌های سازمانی، ضمن تفویض اختیار و استقلال کاری به کارکنان، رهبری سازمان کارمندمدار و مشارکتی است. به عبارت دیگر، سازمان ویژگی‌های ادهوک¹ داشته و با خلق فضای تعامل و یادگیری بین کارکنان زمینه مشارکت و استقلال کاری و حرفه‌ای کارکنان را فراهم می‌آورد.

درک حمایت سازمانی در میان تمامی متغیرهای مدل کمترین میزان اثر کل را بر روی تعهد سازمانی کارکنان دارد. در بررسی تحلیلی مدل مفهومی، رابطه مستقیمی بین درک حمایت و تعهد سازمانی کارکنان مشاهده نشد. این متغیر با واسطه متغیرهای میانجی رضایت شغلی و انگیزش شغلی بر روی تعهد سازمانی کارکنان تاثیرگذار است. نتایج تحقیق در خصوص تأثیر حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان با یافته‌های مطالعات شور و وین² (1993)، بک و ویلسون³ (1998)، و برهانی (1381) مشابه بوده است. رابطه این متغیر را می‌توان بر اساس نظریه مبادله تبیین کرد، به این معنا که رابطه تعهد کارکنان نسبت به سازمان و حمایت سازمان از کارکنان را می‌توان رابطه‌ای دوجانبه دانست.

به‌طور کلی، اگرچه در این مطالعه رابطه برخی متغیرها از طریق نظریه‌هایی مانند نظریه مبادله، برابری، انتظار و سلسله مراتب نیازهای مازلو قابل تبیین است، ولی به‌طور کلی، با در نظر گرفتن نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های قبلی چنین به نظر می‌رسد که نظریه‌های انتخاب شده به‌عنوان چارچوب نظری (نظریه ساخت‌یابی و نظریه سیستم‌ها) و الگوی تحلیل مستخرج از آن، بسیار مناسب و بجا بوده و در حد بسیار بالایی توسط داده‌ها پشتیبانی شده است.

پیشنهادهای پژوهش

1. احساس عدالت سازمانی، متغیر مهمی است که با تأثیر پذیرفتن از احساس امنیت شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی اثری قوی بر درک حمایت سازمانی داشته است. همچنین میانگین نگرش کارکنان نسبت به رعایت عدالت در سازمان نسبتاً پایین است. انسان موجودی است مقایسه‌گر و داده‌ها و ستانده‌های خود را با داده‌ها و ستانده‌های دیگران مقایسه می‌کند. احساس

1. ad hoc

2. Shore & Wayne, 1993

3. Beek & Wilson, 1998

- بی‌عدالتی در این مقایسه، به درست یا به غلط، موجب کاهش علاقه و دل‌بستگی و در نتیجه کاهش بهره‌وری کارکنان می‌شود.
2. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، احساس مسئولیت آنها را در قبال تحقق تصمیماتی که خود در آن سهیم بوده‌اند، افزایش می‌دهد و علاقه و دل‌بستگی آنان به سازمان را تقویت می‌کند. پرهیز از انجام کارهای سطحی و ظاهری در امر مشارکت، نظیر برخی نظام‌های پیشنهاد در سازمان‌ها ضروری است؛ مشارکت کارکنان باید به امری واقعی و ملموس تبدیل شود.
3. کارکنان نیاز به ابراز وجود و پیشرفت و ترقی در کار خود دارند. آنها نیاز دارند تا توان و استعداد و خلاقیت‌های خود را به منصفه ظهور برسانند. ایجاد فرصت‌های ارتقای شغلی زمینه تحقق چنین امری را فراهم می‌کند. وجود چنین شرایطی در سازمان موجب پویایی و نوآوری می‌شود.
4. ایجاد امنیت شغلی شرط لازم و ابتدایی برای ایجاد علاقه و دل‌بستگی کارکنان نسبت به سازمان است. در مواقع ضروری، برای تعدیل و جابه‌جایی کارکنان باید روش‌های مطالعه شده و حساب شده مورد توجه قرار گیرند و در این تغییرات منافع فرد و سازمان به صورت توأم در نظر گرفته شود. به‌کارگیری کارکنان به‌صورت استخدام رسمی یا با قراردادهای طولانی مدت در مشاغل حساس، امری ضروری است. در بعضی از مطالعات بررسی شده نیز به این نکته اشاره شده است.

پیشنادهایی برای سایر پژوهشگران

1. به پژوهشگرانی که تصمیم دارند در آینده روی این موضوع مطالعه کنند توصیه می‌شود علاوه بر روش پیمایشی مقطعی از سایر روش‌های پژوهش نظیر مشاهده و مصاحبه نیز استفاده کنند. در صورت امکان، گذراندن مدت کوتاهی در جوامع مورد مطالعه بسیار مفید است.
2. استفاده وسیع و جامع از منابع موجود در رابطه با موضوع، به ویژه منابع دست اول و معتبر، بر غنا و اعتبار مطالعه می‌افزاید و در تنظیم چارچوب نظری و مدل تحلیلی و مقایسه داده‌ها با پژوهش‌های قبلی، بسیار حائز اهمیت است.
3. انجام مطالعات به‌صورت طولی، مقایسه‌ای، و فراتحلیل در افزایش سطح اطمینان به داده‌ها مؤثر است.

4. تلاش در جهت تدوین چارچوب نظری و الگوی تحلیلی مناسب به نحوی که داده‌های پژوهش و پژوهش‌های قبلی حداکثر انطباق را با آن داشته باشد و بالاترین سطح تبیین از پدیده/ پدیده‌های مورد بررسی حاصل آید و بتواند در تقویت نظریه‌ها و تئوری‌های موجود و رسیدن به نظریه‌های جدید مؤثر واقع شود.

منابع

1. برهانی، فاطمه (1381)، «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
2. چلبی، مسعود (1375)، جامعه‌شناسی نظم، تهران، نشر نی.
3. چلبی، مسعود؛ حبیبی، محمد (1377)، بررسی تجربی اخلاق کار در ایران، جلد اول و دوم، منتشر نشده، مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
4. رابینز، استیفن (1374)، مدیریت رفتار سازمانی (جلد اول)، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
5. سید جوادین، سیدرضا (1381)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نشر نگاه دانش.
6. صبوری، منوچهر (1379)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها (چاپ سوم)، تهران، نشر شب تاب.
7. گلشن فومنی، محمد رسول (1379)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان‌سازمانی، تهران، نشر دوران.
8. قاضی طباطبایی، محمد (1381)، فرایند تدوین، اجرا، و تفسیر ستاده‌های یک مدل لیزرل: یک مثال عینی، سالنامه پژوهش و ارزشیابی در علوم اجتماعی و رفتاری، 1، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
9. گیدنز، آنتونی (1381)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری. تهران، نشر نی، تاریخ انتشار به زبان اصلی: 1989.
10. مدنی، حسین و زاهدی، محمد جواد (1384)، «تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان: مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فجر و

- بیدبلند»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره 1: 33-3.
11. هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت اچ. (1373)، مدیریت رفتار سازمانی: استفاده از منابع انسانی، ترجمه: قاسم کبیری، تهران، جهاد دانشگاهی، تاریخ انتشار به زبان اصلی: 1988.
12. هومن، حیدرعلی (1380)، تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری، تهران، نشر پارسا.
13. Allen, N.J.; Meyer, J.P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
14. Beck, K.; Wilson, C. (1998), "The development of organizational commitment: The impact of experience of the police organization", *Australasian Center for Policing Research, Report Series*, 122.3: 1-60.
15. Brown, R. (2003), "Organizational commitment in perspective: Reconfiguring the multi-dimensional approach", *California State University*. Retrieved 2003, from <http://www.sbaer.uca.edu/research>.
16. DeLoria, J.E. (2001), "A comparative study of employee commitment: Core and contract employees in a federal agency", *Doctoral Dissertation, Faculty of Virginia Polytechnic and State University*.
17. Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S.; Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
18. Green, B.; Hartman, L.C.; Bambacas, M. (2000), "Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects", *International Journal of Organizational Analysis*, 8(1): 89-108.
19. Greenberg, J.; Baron, R.A. (2000), "Behavior in Organization", *New Jersey*.
20. Hawkins, D.W. (1998), "Predictors of affective organizational commitment among high school principals", *Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute*.
21. Mathieu J.E.; Zajac. D.M. (1990), "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 2: 171-194.
22. Mayer, R.C.; Schoorman, F.D. (1998), "Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of March and Simon's model", *Journal of Organizational Behavior*, 19: 15-28.
23. Meyer, J.P.; Paunonen, S.V.; Gellatly, I.R.; Goffin, R.D.; Jackson, D.N. (1989), "Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts", *Journal of Applied Psychology*, 74(1): 152-165.

24. Meyer, J.P.; Allen, J.P.; Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
25. O'Gorman, B.; Trehy, J. (2000), "Retaining the most valuable resources in a high-tech company: Can a connection between an employee's motivational needs and their organizational commitment (OC) be used to achieve this goal?", University College Cork, Ireland.
26. Rylander, D.H. (2003), "Changes in organizational commitment for sales force newcomers: An exploratory look at early employment influences", Retrieved 2003, from <http://www.a-cme.org>.
27. Scholl, R.W. (1981), "Differentiating Organization Commitment From Expectancy as Motivating Force", *Academy of Management Review*, 6(4): 589-599.
28. Shore, M.F.; Wayne, S.J. (1993), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 78(5): 774-780.
29. Somers, M.J.; Brinbaum, D. (1998), "Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts", *Journal of Organizational Behavior*, 19: 621-634.
30. Wright, B.E.; Rohrbaugh, J. (2002), "Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model", State University of New York. Retrieved 2003, from <http://www.bush.tamu.edu/pubman/paper>.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی