

مدلی میان‌سطحی برای تبیین ارتباط ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی؛ مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۴/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۶/۱۰

عباسعلی حاجی کریمی*

علی رضائیان**

اکبر عالم تبریز***

مرتضی سلطانی****

چکیده

تعهد سازمانی، یکی از نگرش‌های سازمانی است که به دلیل تأثیر آن در پیامدهای مهم رفتاری، چون غیبت، تأخیر و ترک خدمت، همواره مورد علاقه محققان علوم رفتاری و مدیریت بوده است. از دهه ۱۹۶۰ تاکنون، تأثیر متغیرهای مختلفی از جمله متغیرهای شغلی، جمعیت‌شناختی و ساختاری در تعهد سازمانی با نگاه تک‌سطحی بررسی شده اما به اثر متغیرهای رفتاری در تعهد سازمانی در قالب مدل و با رویکرد چندسطحی، کمتر توجه شده است. در این تحقیق، تأثیر متغیرهای ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری در تعهد سازمانی با رویکردی چندسطحی و در قالب مدلی میان‌سطحی، بررسی شده است. نمونه تحقیق، شامل ۴۶۱ نفر از اعضای هیئت‌های علمی دانشگاه‌های تهران بوده است. جهت بررسی فرضیات میان‌سطحی، از نسخه ۶/۸۰ نرم‌افزار HLM استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد ادراک اعضای هیئت علمی، از حمایت و احترام سازمانی بر تعهد سازمانی آنان، اثر مثبت دارد. همچنین، مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، هم دارای تأثیر مثبت مستقیم در تعهد سازمانی و هم دارای تأثیر مثبت تعدیل‌کننده در رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی و نیز رابطه بین ادراک از احترام سازمانی و تعهد سازمانی آنان است.

واژگان کلیدی

رویکرد چندسطحی، مدل میان‌سطحی، ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی

* A-Hajikarimi@cc.sbu.ac.ir

** a-rezaeian@sbu.ac.ir

*** a-tabriz@sbu.ac.ir

**** دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (پردیس قم)، نویسنده مسئول
morteza.soltanee@gmail.com

* دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی

** استاد دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی

*** دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

نگرش‌ها از طریق تبدیل به نیت رفتاری در رفتار اثر می‌گذارد؛ بنابراین، آگاهی از نگرش‌های کارکنان درباره سازمان و شغل برای مدیران، ضروری است. سه مورد از نگرش‌های سازمانی که بیش از سایرین، مورد توجه محققان بوده، عبارت است از رضایت شغلی^۱، پای‌بندی به شغل یا وابستگی شغلی^۲ و تعهد سازمانی^۳ (رایینز، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۲۸۲).

تعهد سازمانی، نگرش سازمانی مهمی است که در طول دهه‌های گذشته، مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی و علوم تربیتی بوده است. مطالعات، نشان می‌دهد تعهد سازمانی در مقایسه با دیگر نگرش‌های شغلی و سازمانی مثل رضایت شغلی و وابستگی شغلی، سازه ثابت‌تر و پایدارتری است و پیش‌بینی‌کننده بهتری برای پیامدهای رفتاری چون غیبت، ترک سازمان و تأخیر محسوب می‌شود (Sommer et al., 1996; Bateman & Strasser, 1984).

توجه به ارزش این پیامدها، اهمیت تعهد سازمانی و چگونگی ارتقای آن در کارکنان را روشن می‌کند. فهم نحوه ارتقای تعهد سازمانی کارکنان و به تبع آن، بهره‌مندی از آثار و نتایج آن، مستلزم این است که اولاً عواملی که به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تعهد سازمانی تأثیر گذارند شناخته شود و ثانیاً الگوی ارتباطی این عوامل با هم و با تعهد سازمانی مشخص شود. مروری بر مطالعات و تحقیقات حوزه تعهد سازمانی نشان می‌دهد به اثر متغیرهای رفتاری در تعهد سازمانی، در قالب مدل، کمتر توجه شده است. به علاوه، کلیه تحقیقات ثبت‌شده تعهد سازمانی، بر اساس رویکرد متعارف تحقیقات و بدون نگاه چندسطحی، این پدیده را بررسی کرده است. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، همواره تنها در سطح خرد، بررسی شده و به عنوان پدیده‌ای چندسطحی - هم در سطح خرد و هم در سطح کلان - مطالعه نشده است.

این تحقیق، در پی آن است که تأثیر متغیرهای رفتاری ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری را در تعهد سازمانی اعضای

هیئت علمی دانشگاه‌ها با رویکردی چندسطحی و در قالب مدلی میان‌سطحی بررسی کند.

۱. ادبیات نظری تحقیق

۱-۱. تعهد سازمانی

سابقه پژوهش درباره تعهد سازمانی به دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد اما پس از انتشار مقاله پورتر،^۴ استیرز،^۵ مودی^۶ و بولیان^۷ در سال ۱۹۷۴ که به تعریف جامع تعهد سازمانی پرداختند و بعد در سال ۱۹۷۹ که مودی، استیرز و پورتر، سنجهای برای اندازه‌گیری آن طراحی و معرفی کردند، توجه به این مفهوم، شدت گرفت (McCroskey, 2007, p. 3). پورتر و دیگران، تعهد را میزانی که فرد، هویت خود را از سازمان می‌گیرد و در آن مشارکت می‌کند تعریف کردند. از نظر آنها، تعهد سازمانی به لحاظ مفهومی، دارای سه مشخصه است. ۱- پذیرش عمیق اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ۲- تمایل به تلاش زیاد برای موفقیت سازمان؛ و ۳- تمایل قوی به باقی ماندن به عنوان عضو سازمان. آلن^۸ و میر^۹ (۱۹۹۰) با عرضه الگویی سه‌بعدی از تعهد سازمانی، مفهوم تعهد سازمانی را توسعه دادند. در واقع، این دو صاحب‌نظر، با عرضه این الگو تلاش کردند سه دیدگاه نسبت به تعهد سازمانی را جمع کنند. آنها معتقدند هر چند مفهوم‌سازی‌های متعددی از تعهد سازمانی ظهور کرده اما هر یک از آنها، در واقع، یکی از این سه موضوع را منعکس می‌کند: تعلق عاطفی^{۱۰}، الزام^{۱۱} و هزینه‌های ادراک‌شده^{۱۲}. رایج‌ترین رویکرد به تعهد سازمانی این است که تعهد را علقه‌ای عاطفی به سازمان تلقی می‌کنند به گونه‌ای که فرد متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت می‌کند و از عضویت در آن لذت می‌برد (Allen & Meyer, 1990). این دیدگاه را افرادی چون کانتر^{۱۳} و بوکانان^{۱۴}، توسعه داده‌اند؛ اما بهترین توصیف از مفهوم تعهد را پورتر و دیگران، عرضه کرده‌اند. برخی چون واینر^{۱۵}، لین^{۱۶} و ماتیبوز^{۱۷} و شوارتز^{۱۸}، تعهد را باور فرد نسبت به مسئولیت او در قبال سازمان می‌دانند و عده‌ای چون بکر^{۱۹} و کانتر، تعهد را گرایش فرد به ادامه خدمت در سازمان برای ادراک هزینه‌های ترک آن می‌دانند (Allen & Meyer, 1990). آلن و میر (۱۹۹۰) سه رویکرد فوق‌الذکر را به ترتیب، تعهد عاطفی^{۲۰}، تعهد هنجاری^{۲۱} و تعهد مستمر^{۲۲} نامیدند. اگرچه هر سه این رویکردها، حاکی

از رابطه‌ای بین فرد و سازمان است - که احتمال ترک سازمان را کاهش می‌دهد- اما روشن است که ماهیت این رابطه‌ها، متفاوت است. کارکنان دارای تعهد عاطفی قوی در سازمان می‌مانند چون می‌خواهند بمانند؛ کارکنانی که تعهد مستمر قوی‌ای دارند می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند؛ و کارکنان دارای تعهد هنجاری قوی می‌مانند چون احساس می‌کنند که باید بمانند.

واقعیت آن است که اگرچه محققان از طریق عرضه مدل‌هایی چندبعدی به دنبال توسعه نگرش تعهد سازمانی بوده‌اند اما مطالعات بعدی نشان داد ابعاد تعهد (و به طور مشخص، تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) متمایز است، پیشران‌های متفاوتی دارد و هر یک، تأثیر خاصی در نیت ترک سازمان می‌گذارد (Lok et al., 2007, p. 4; Meyer et al., 2000; Meyer & Smith, 2004; Stallworth, 2004). در واقع، هر یک از ابعاد تعهد سازمانی، ساخت مجزایی به شمار می‌رود. اما، از این میان، اهمیت تعهد عاطفی بیش از سایر ابعاد، ارزیابی شده چرا که بیشترین تأثیر را در نیت ترک سازمان داشته است. مروری بر مطالعات نیز نشان می‌دهد که تعهد عاطفی بیش از سایر ابعاد، توجه محققان را به خود جلب کرده است (Lok & Crawford, 2001; Eby et al., 1999; Meyer et al., 1991; Meyer et al., 1999). همچنین، بسیاری از محققان نشان داده‌اند که ویژگی‌های عاطفی است که بیشترین تأثیر را در متغیرهایی چون غیبت و جابه‌جایی دارد (Lok et al., 1993; Shore & Wayne, 1995; Jaros, 2004; Stallworth, 2004; al., 2007, p. 4). بنابراین، تعهد عاطفی، سودمندترین شکل تعهد به سازمان و سنجه اصلی در مطالعات تعهد است (Lok et al., 2007, p. 4; Somech & Bogler, 2002; Meyer et al., 1999).

بنابراین، در این تحقیق، از بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، انتخاب و تأثیر متغیرهای ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری در آن بررسی می‌شود. به عبارت دیگر، در این تحقیق، مراد از تعهد سازمانی، تعهد عاطفی به سازمان است.

۲-۱. ادراک از حمایت سازمانی

ادراک از حمایت سازمانی، عبارت است از باور کلی فرد مبنی بر اینکه سازمان، زحمات او را ارج می‌نهد و برای سعادت و رفاه او اهمیت قائل است (Rhoades & Eisenberger, 2002).

بر مبنای هنجار معامله به مثل، ادراک از حمایت مدیریت، منجر به ایجاد احساس تکلیف درباره موفقیت سازمان می‌شود. این احساس تکلیف، تعهد عاطفی کارکنان را نسبت به سازمانی که دارای شخصیت فرض می‌شود زیاد می‌کند. همچنین، ادراک از حمایت مدیریت، ممکن است از طریق تأمین نیازهای عاطفی اجتماعی، نظیر تعلق و حمایت عاطفی به افزایش تعهد عاطفی کمک کند (Fu et al., 2009; Rhoades & Eisenberger, 2002).

مطالعات متعددی رابطه ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی کرده است. مطالعه خرم^{۲۳} (۲۰۰۹) نشان می‌دهد ادراک از حمایت مدیریت با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت دارد. جوینر^{۲۴} و باکالیس^{۲۵} (۲۰۰۶) نشان داده‌اند حمایت سرپرست در تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها تأثیر دارد. یون^{۲۶} و تای^{۲۷} (۲۰۰۲) تأثیر ادراک از حمایت سازمان در تعهد سازمانی را تأیید می‌کنند. میر^{۲۸} و اسمیت^{۲۹} (۲۰۰۰) نشان داده‌اند که ارزیابی عملکرد، مزایا، آموزش و توسعه مسیر شغلی از طریق متغیرهای عدالت رویه‌ای و حمایت سازمانی در تعهد عاطفی و هنجاری، تأثیرگذار است. نتایج تحقیق ابی^{۳۰} و دیگران (۱۹۹۹) نشان می‌دهد تعهد عاطفی با رضایت از سرپرست (به عنوان متغیر جایگزین حمایت و مشارکت) رابطه دارد.

۳-۱. ادراک از احترام سازمانی

ادراک از احترام عبارت است از ادراک فرد از میزان قدر و منزلتی که دیگران برای او قائل هستند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۱۰۹). برون^{۳۱}، احترام را این گونه تعریف می‌کند: اصلی اخلاقی و حقی بشری که پاسدار ارزش‌های کرامت، ارزشمند بودن و اختیار انسان است. شریدن^{۳۲}، احترام را ارزش محوری ضروری شکل‌دهنده فرهنگ سازمانی می‌داند (DeCicco et al., 2006). داروال^{۳۳}، احترام را تنظیم رفتار بر طبق اینکه فرد، شایسته رفتار کریمانه است - تعریف می‌کند (Chmel, 2008, p. 2).

مروری بر مطالعات در زمینه احترام، نشان می‌دهد به این مفهوم در دهه ۲۰۱۰، به طور ویژه، در ادبیات سازمان و مدیریت، توجه شده است. نتایج مطالعات، حکایت از تأثیر ادراک کارکنان از برخورداری از احترام در تعهد سازمانی آنان دارد. نتایج تحقیق بزمن^{۳۴} و المرس^{۳۵} (۲۰۰۷) نشان داد که احترام، با قصد ماندن در سازمان رابطه دارد و تعهد سازمانی هنجاری به عنوان متغیر واسطه این رابطه عمل می‌کند. همچنین، نشان دادند که ادراک از حمایت سازمانی با تجربه احترام رابطه دارد و نیز اینکه احترام به عنوان متغیر واسطه رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی عمل می‌کند. در تحقیقی دیگر، بزمن و المرس (۲۰۰۸) نشان دادند ادراک از حمایت سازمانی در ادراک از احترام و ادراک از احترام در تعهد سازمانی اثر دارد. دسیسو^{۳۶} و دیگران دریافتند که بین ادراک کارکنان از احترام داشتن در محیط کار و تعهد سازمانی عاطفی، رابطه وجود دارد. لاسچینگر^{۳۷} نیز دریافت که نیت ترک سازمان در آینده با ادراک آنان از احترام، ارتباط معناداری دارد (DeCicco et al., 2006). نتایج تحقیق هوگز^{۳۸} و پالمر^{۳۹} (۲۰۰۷) نشان داد که عزت نفس مبتنی بر سازمان^{۴۰} (ادراک فرد از ارزش خودش به عنوان عضوی از سازمان) به عنوان متغیر واسطه تأثیر قرارداد روان‌شناختی در تعهد سازمانی عمل می‌کند.

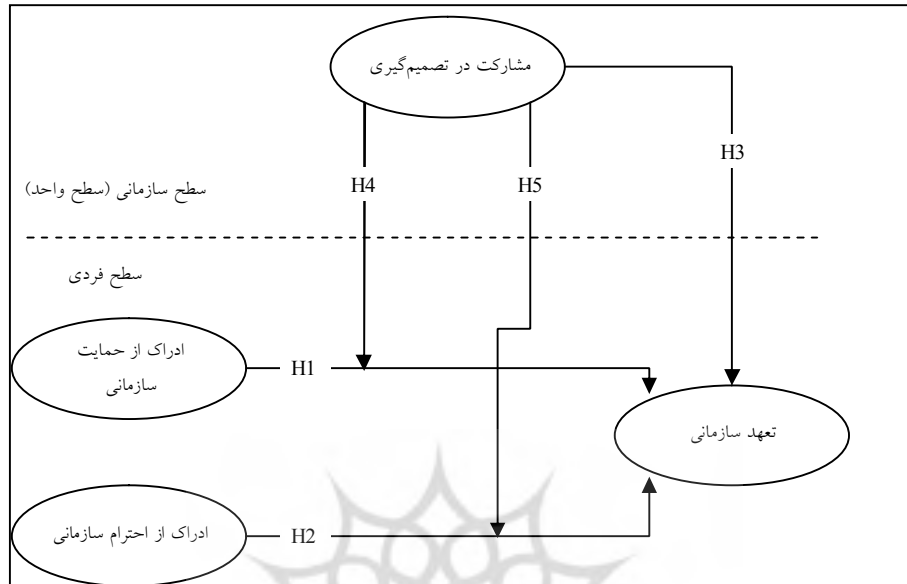
۱-۴. مشارکت در تصمیم‌گیری

مشارکت در تصمیم‌گیری عبارت است از ادراک کارکنان از میزان تأثیر آنها در تصمیمات سازمانی (Lambert & Hogan, 2009). بنا به تعریف کوپمن^{۴۱} و ویرزما^{۴۲}، مشارکت در تصمیم‌گیری عبارت است از تصمیم‌گیری مشترک یا حداقل تأثیر مشترک در تصمیم‌گیری به دست مقام مافوق و کارکنانش (Somech & Bogler, 2002). از دید نظری، مشارکت در تصمیم‌گیری از طریق سازکارهای انگیزشی، تعهد ایجاد می‌کند (Somech & Bogler, 2002). مشارکت، تأثیر کارکنان در فرایند تدوین اهداف معنادار و انگیزاننده و تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد را افزایش می‌دهد. هنگامی که کارکنان، فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها پیدا می‌کنند تصمیمات، تصمیمات آنها می‌شود؛ و انگیزه آنان برای عملیاتی شدن تصمیمات، افزایش می‌یابد و بدین ترتیب، سطح بالاتری از تعهد عاطفی ایجاد می‌شود. برخی تحقیقات درباره مشارکت، پیشنهاد

می‌کند که تأثیر مشارکت در تعهد عاطفی از طریق کاهش ابهام در نقش و تعارض در نقش است. هنگامی که مشارکت در تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد ارتباطات بین کارمند و همکاران و سرپرست ارتقا می‌یابد. این، بدان معناست که کارمند، فرصت‌های بیشتری برای فهمیدن انتظارات رسمی و غیررسمی دیگران در ارتباط با کار، سیاست‌ها و روندهای رسمی و غیررسمی سازمان و اختلافات بین این دو دارد. این وضعیت، منجر به کاهش ابهام در نقش می‌شود. از سوی دیگر، مشارکت، این فرصت را برای کارکنان فراهم می‌کند که همکاران و سرپرستان خود را برای تغییر انتظارات نقش متضادشان، متقاعد کنند و از این طریق، تعارض نقش را کاهش دهند (Agarwal & Ramaswami, 1993). همچنین، مشارکت در تصمیم‌گیری با چگونگی توزیع قدرت در سازمان، مرتبط است. کارکنانی که در تصمیم‌گیری‌ها، مشارکت داده می‌شوند عموماً نگاه مثبت‌تری به شغل خود دارند و رضایت شغلی آن‌ها ارتقاء پیدا می‌کند. تعهد سازمانی در کارکنانی که احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند بیشتر است چون این مشارکت، به آن‌ها اجازه می‌دهد در شکل‌دهی به سازمان تأثیر بگذارند و احساس کنند سازمان برای آن‌ها ارزش قائل شده است. افراد نسبت به چیزهایی که در شکل‌دهی آن‌ها، نقش داشته است رضایت و تعهد دارند (Lambert & Hogan, 2009).

۲. الگوی نظری تحقیق

با توجه به تعاریف مذکور، شواهد پژوهشی نشان‌دهنده امکان وجود رابطه بین متغیرهای ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی و در نهایت، تعداد سطوح نظری متغیرهای تحقیق (دو سطح فردی و سازمانی) است فلذا مدل مفهومی میان‌سطحی زیر جهت تبیین ارتباط متغیرهای تحقیق، عرضه می‌شود.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

۳. فرضیات تحقیق

بر مبنای مدل مفهومی فوق، فرضیات زیر مطرح می‌شود:

۱-۳. فرضیات سطح فرد

H₁: ادراک از حمایت سازمانی در تعهد سازمانی، اثر مثبت دارد.

H₂: ادراک از احترام سازمانی در تعهد سازمانی، اثر مثبت دارد.

۲-۳. فرضیات میان سطحی

H₃: مشارکت در تصمیم‌گیری در تعهد سازمانی، اثر مثبت دارد.

H₄: مشارکت در تصمیم‌گیری در رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی، اثر مثبت دارد.

H₅: مشارکت در تصمیم‌گیری در رابطه بین ادراک از احترام سازمانی و تعهد سازمانی، اثر مثبت دارد.

۴. روش‌شناسی تحقیق

از آنجا که تحقیق حاضر در پی تبیین روابط علی بین مجموعه‌ای از متغیرها است از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها در دسته تحقیقات همبستگی مبتنی بر تحلیل رگرسیون قرار می‌گیرد. همچنین، با توجه به اینکه در تحقیق حاضر، تأثیر متغیر سطح سازمان در متغیر وابسته سطح فرد و نیز در رابطه بین متغیرهای مستقل سطح فرد و متغیر وابسته بررسی می‌شود رویکرد آن، چندسطحی و مبتنی بر مدل میان‌سطحی است.

به طور کلی، تحقیقات، بر اساس رویکرد آنها به سطح تحلیل، به دو دسته تحقیقات با رویکرد متعارف یا تک‌سطحی و تحقیقات با رویکرد چندسطحی تقسیم می‌شوند. نظریه‌های متعارف سازمان، چه در سطح نظری و چه در سطح کاربردی، پدیده را یا در سطح خرد و یا در سطح کلان بررسی می‌کند. این نظریه‌ها قادر نیست سازمان را به عنوان پدیده‌ای چندسطحی، هم در سطح خرد و هم در سطح کلان، مطالعه کند. رویکرد چندسطحی در واکنش به ناتوانی محققانی که آموزش دیده‌اند کلان و یا خرد فکر کنند اما نمی‌توانند هم کلان و هم خرد فکر کنند در پی آن است که شکاف میان سطح خرد و کلان را در تحقیقات، کم یا حذف کند (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۸۸). رویکرد چندسطحی، چارچوب روش‌شناختی مفیدی برای فرموله کردن روابط خرد-کلان موجود بین افراد و بافت‌های آنهاست. ایده اصلی این رویکرد، آن است که افراد با بافتی که به آن تعلق دارند تعامل دارند؛ به این صورت که افراد، تحت تأثیر بافت قرار می‌گیرند و در مقابل، افرادی که ویژگی‌های بافت را شکل می‌دهند در آن تأثیر می‌گذارند (Zaccarin & Rivellini, 2002). یکی از انواع مدل‌ها در رویکرد چندسطحی، مدل‌های میان‌سطحی است. مدل‌های میان‌سطحی، مدل‌هایی است که روابط میان متغیرهای وابسته و مستقل را در دو سطح مختلف، تبیین می‌کند. این مدل‌ها، معمولاً تأثیر متغیرهای سطح بالاتر را در متغیرهای سطح پایین‌تر یا در رابطه میان متغیرهای سطح پایین‌تر و یا بر هر دو نشان می‌دهد (Klein & Kozłowski, 2000, (Pp. 42 & 43).

ابزار اندازه‌گیری متغیرها در این تحقیق، پرسشنامه است. برای اندازه‌گیری ادراک از حمایت سازمانی از پرسشنامه آیزنبرگر^{۴۳} و دیگران، ادراک از احترام سازمانی از پرسشنامه محقق‌ساخته، مشارکت در تصمیم‌گیری از پرسشنامه لمبرت و هوگان (۲۰۰۹) و تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و میسر (۱۹۹۰) استفاده شد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، نمونه اولیه‌ای شامل ۵۰ پرسشنامه، توزیع و بر اساس داده‌های به‌دست‌آمده، پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب، برای ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی، ۰/۹۰۶، ۰/۸۳۴، ۰/۸۵۶ و ۰/۸۲۴ به دست آمد. این مقادیر، نشان‌دهنده قابلیت اعتماد پرسشنامه است. برای بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری از دو روش روایی محتوا و روایی عاملی استفاده شد. روایی محتوا با رجوع و نظرخواهی از ۱۰ نفر از خبرگان و روایی عاملی از طریق تحلیل عاملی، بررسی شد.

برای تحلیل عاملی از نرم‌افزار LISREL 8.50، برای آزمون فرضیات ۱ و ۲ از نرم‌افزار SPSS 16.0 و فرضیات ۳، ۴ و ۵ از نرم‌افزار HLM 6.08 استفاده شده است.

۵. جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های عمده دولتی منتخب شهر تهران (شامل دانشگاه تهران، شهید بهشتی، تربیت مدرس، علامه طباطبایی، شریف، امیرکبیر، علم و صنعت، خواجه نصیر، الزهرا (س)) است.

همان‌گونه که بیان شد در تحقیقات میان‌سطحی، دو سطح تحلیل، مطرح است. در این تحقیق، سطح فرد، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و سطح سازمان - با توجه به پیش‌شرط‌های تحلیل مدل‌های میان‌سطحی و نوع متغیر سطح سازمان - دانشکده‌ها است. این انتخاب با دیدگاه ایزینگا^{۴۴} و دیگران (۲۰۱۰) که تعهد به دانشکده را معرف تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی می‌داند منطبق است.

در این تحقیق، تعداد نمونه به روش فرمول کوکران برای جامعه نامحدود، ۱۷۱ عدد به دست آمد که در آن Z برابر ۱/۹۶ و دقت e برابر ۰/۱ و δ برابر ۰/۶۶ است. اما از آنجا که در تحقیقات میان‌سطحی، نمونه نسبتاً بزرگی از افراد، نیاز است، بر اساس جدول کرجسی^{۴۵} و مورگان^{۴۶}، بیشترین تعداد نمونه که مربوط به حالت جامعه

نامحدود است (با خطای ۵٪ و اطمینان ۹۵٪) یعنی ۳۸۴ نفر، حجم نمونه انتخاب شد. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۴۶۱ پرسشنامه سالم از ۲۷ دانشکده در دانشگاه‌های منتخب، به دست آمد. روش نمونه‌گیری این تحقیق، گروهی بوده است. در این روش، جامعه به گروه‌هایی متجانس، تقسیم و هر گروه از افرادی تشکیل می‌شود که دارای ویژگی‌های مشابه هستند. پس از تقسیم جامعه به گروه‌هایی متجانس، تعداد نمونه نسبت به هر گروه، مشخص و سپس با نمونه‌گیری تصادفی، تعداد عناصر مورد نیاز از هر گروه انتخاب می‌شود (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۴، ج ۲، ص ۶). در این تحقیق، دانشکده‌ها به سه دسته مهندسی، علوم پایه و علوم انسانی، تقسیم، نسبت نمونه در هر دسته، مشخص و سپس، با نمونه‌گیری تصادفی، تعداد تقریباً متناسب اعضای هیئت علمی از هر دسته انتخاب شد که به ترتیب شامل ۱۸۶ نفر از دانشکده‌های مهندسی، ۱۱۲ نفر از دانشکده‌های علوم پایه و ۱۶۳ نفر از دانشکده‌های علوم انسانی بود. جدول زیر، توصیف آماری نمونه بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، سن و مرتبه علمی را نشان می‌دهد.

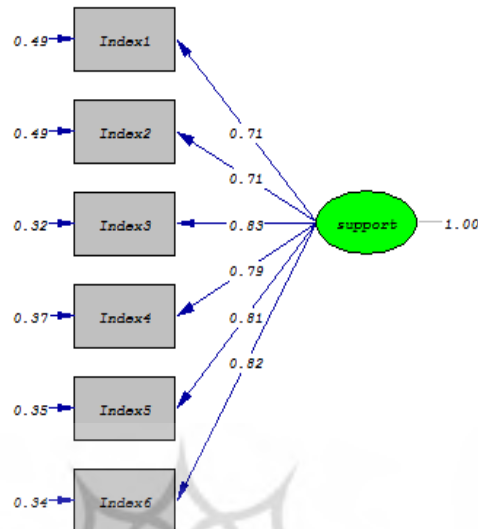
جدول ۱. توصیف آماری نمونه

مرتبه علمی				سن				جنسیت		ابعاد
استاد	دانشیار	استادیار	مربی	۶۰ <	۴۵-۶۰	۳۰-۴۵	۳۰ >	زن	مرد	توصیفی نمونه
۱۳/۶	۲۵/۸	۵۸/۱	۲/۵	۷	۴۸/۹	۴۳/۲	۰/۹	۱۸/۲	۸۱/۸	درصد

۶. یافته‌های تحقیق

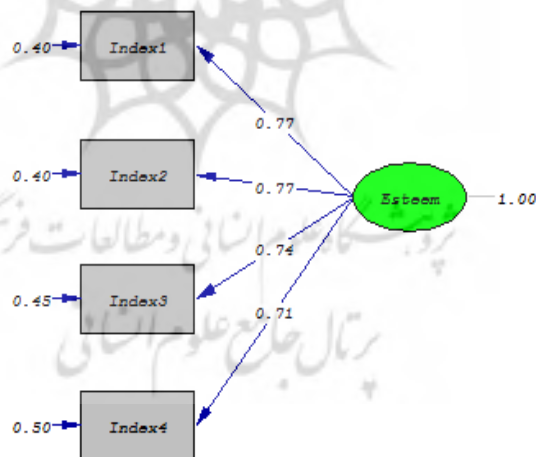
۶-۱. بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

به منظور بررسی روایی عاملی ابزار اندازه‌گیری ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی در این تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه می‌آید.



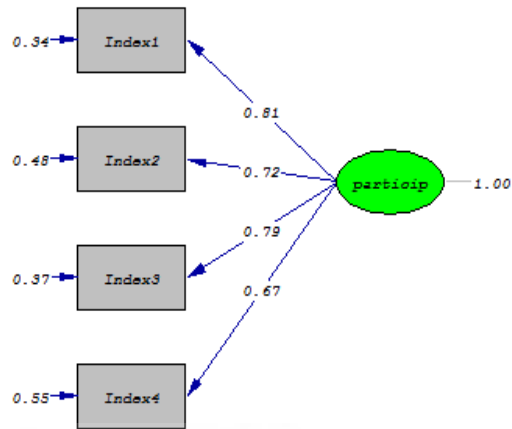
Chi-Square=196.18, df=92, P-value=0.00000, RMSEA=0.062

نمودار ۲. مدل اندازه‌گیری ادراک از حمایت سازمانی در حالت تخمین استاندارد



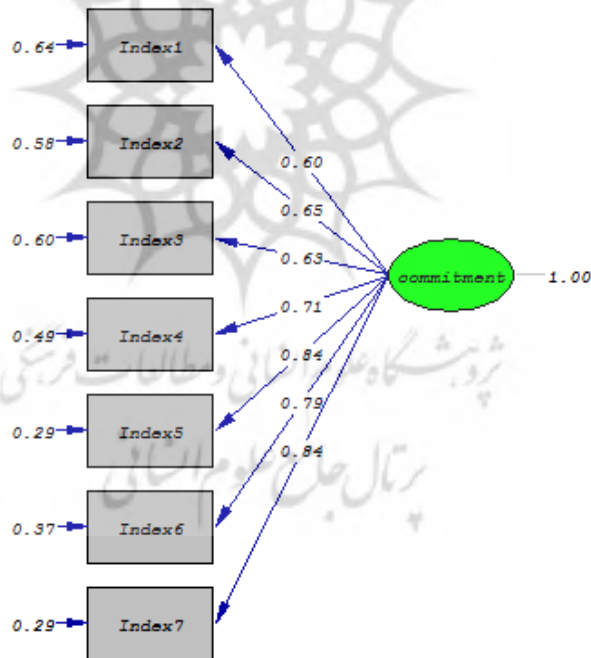
Chi-Square=94.45, df=67, P-value=0.00000, RMSEA=0.043

نمودار ۳. مدل اندازه‌گیری ادراک از احترام سازمانی در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=112.04, df=98, P-value=0.00000, RMSEA=0.046

نمودار ۴. مدل اندازه‌گیری مشارکت در تصمیم‌گیری در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=206.48, df=149, P-value=0.00000, RMSEA=0.027

نمودار ۵. مدل اندازه‌گیری تعهد سازمانی در حالت تخمین استاندارد

محاسبات فوق - که در نرم افزار لیزرل انجام شده است - نشان دهنده مناسب بودن مدل های اندازه گیری ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی، مشارکت در تصمیم گیری و تعهد سازمانی است چرا که اعتبار آنها مورد تأیید تحلیل عاملی، قرار گرفته است. مقادیر مربوط به شاخص برازش RMSEA و P-Value نشان دهنده تأیید تحلیل های عاملی فوق است. میزان کای دو نیز با توجه به حجم نمونه مناسب است. پایین بودن میزان این شاخص، نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده ها است.

۲-۶. بررسی فرضیات سطح فرد

سطح فرد مدل تحقیق، حاوی دو متغیر مستقل و یک متغیر وابسته است؛ بنابراین، برای آزمون فرضیات این سطح از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده می شود. نتایج تحلیل رگرسیون از خروجی نرم افزار در جداول ۲ و ۳ نشان داده شده است:

جدول ۲. تحلیل واریانس

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F آماره	سطح معناداری
رگرسیون	۴۷/۵۵۵	۲	۲۳/۷۷۷	۶۵/۵۲۳	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۶۶/۲۰۲	۴۵۸	۰/۳۶۳		
کل	۲۱۳/۷۵۷	۴۶۰			

جدول ۳. ضرایب

سطح معناداری	t آماره	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب
		ضرایب استاندارد	خطا ضریب بتا	
۰/۰۰۰	۱۵/۲۲۸		۰/۱۵۲	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۴/۴۲۴	۰/۲۹۰	۰/۰۵۶	ادراک از حمایت سازمانی
۰/۰۰۱	۳/۲۰۸	۰/۲۱۰	۰/۰۶۳	ادراک از احترام سازمانی

جدول تحلیل واریانس نشان می دهد مدل رگرسیون خطی ایجاد شده در سطح اطمینان ۹۹٪، مناسب و مورد تأیید است. جدول ضرایب نیز نشان می دهد هم عدد ثابت معادله رگرسیون و هم ضرایب β برای هر دو متغیر مستقل ادراک از حمایت

سازمانی و ادراک از احترام سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹، معنادار است. بنابراین، فرضیات سطح فرد H1 و H2 تأیید می‌شود.

۳-۶. بررسی پیش‌نیازهای تحلیل چندسطحی

بررسی فرضیات چندسطحی مستلزم برقرار بودن سه شرط اساسی است. در صورت برقرار بودن این شرایط، فرضیات چندسطحی، آزمودنی خواهد بود.

۱-۳-۶. همبستگی درون‌طبقه‌ای^{۴۷}

همبستگی درون‌طبقه‌ای عبارت است از نسبت واریانس بین‌گروهی به کل واریانس (جمع واریانس بین‌گروهی و درون‌گروهی) متغیر وابسته سطح فرد. به عبارت دیگر، همبستگی درون‌طبقه‌ای نشان می‌دهد که عضویت در گروه، چه میزان از واریانس متغیر وابسته سطح فرد را بیان می‌کند و به عبارت دیگر، از تفاوت بین گروه‌ها، ناشی می‌شود. در صورتی که ضریب همبستگی درون‌طبقه‌ای از ۰/۰۵ کمتر باشد امکان تجزیه و تحلیل‌های چندسطحی وجود ندارد (Klein & Kozlowski, 2000, p. 480). در این تحقیق، همبستگی درون‌طبقه‌ای عبارت است از میزانی از واریانس تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی که از تفاوت بین گروه‌ها (دانشکده‌ها) ناشی می‌شود. همبستگی درون‌طبقه‌ای تعهد سازمانی در این تحقیق، ۰/۱۵ (بیشتر از ۰/۰۵) به دست آمد؛ بنابراین، امکان تجزیه و تحلیل‌های چندسطحی وجود دارد.

۲-۳-۶. تفاوت میانگین متغیرهای سطح واحد (سطح بالاتر از فرد)

در بررسی‌های چندسطحی باید احتمال تفاوت میانگین متغیرهای سطح واحد (در این تحقیق متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری) در بین واحدها بررسی شود چرا که در صورت نبود تفاوت نمی‌توان پدیده‌ای را با آنها بررسی کرد؛ لذا، هر متغیر سطح واحدی که میانگین آن تفاوت معناداری در واحدها نداشته باشد نمی‌تواند در بررسی چندسطحی وارد شود و در نتیجه، فرضیات حاوی آن نآزمودنی خواهد بود. بررسی معناداری تفاوت میانگین متغیرها در گروه‌های مختلف را با آزمون تحلیل واریانس می‌توان انجام داد. نتایج آزمون تحلیل واریانس در این تحقیق، نشان داد که میانگین متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری در ۲۷ گروه نمونه (دانشکده) تفاوت معناداری دارد. بنابراین، متغیر

مشارکت در تصمیم‌گیری می‌تواند به تحلیل چندسطحی وارد شود و فرضیات حاوی آن، آزمودنی است.

۶-۳-۳. توافق درون‌گروهی^{۴۸}

پیش از پرداختن به تحلیل‌های چندسطحی باید درباره برآورد متغیرهای سطح واحد، تأمل کرد. در صورتی که متغیرهای سطح واحد از جنس متغیرهای با ویژگی مشترک باشد سطح منشأ آنها، سطح فرد است. به عبارت دیگر، داده‌ها باید از سطح فرد، جمع و آن گاه به سطح واحد، تجمیع شود؛ اما این تجمیع به شرطی منطقی است که افراد در ارزیابی آن متغیر، توافق داشته باشند و در این زمینه، واریانس زیادی نداشته باشند. به بیان دیگر، در متغیرهای سطح واحد، توافق درون‌گروهی زیاد (واریانس درون‌گروهی کم) باشد. رایج‌ترین شاخص ارزیابی توافق درون‌گروهی برای مقیاس‌های لیکرتی r_{wg} است (Klein & Kozlowski, 2000, Pp. 34 & 35).

در این تحقیق، متغیر سطح واحد (مشارکت در تصمیم‌گیری) از جنس متغیرهای با ویژگی مشترک است چرا که داده‌های مورد نیاز جهت اندازه‌گیری آن از سطح فرد (اعضای هیئت علمی) جمع شده است. شاخص توافق درون‌گروهی برای متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری 0.740 محاسبه شد بنابراین، این متغیر از همگرایی مناسبی در گروه‌ها (دانشکده‌ها)، برخوردار و لذا فرضیات حاوی آن، آزمودنی است.

۶-۴. بررسی فرضیات میان‌سطحی

تحلیل مدل‌های میان‌سطحی با روش مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی^{۴۹} انجام می‌شود و شامل دو مرحله است که عبارت است از مدل اعداد ثابت به عنوان پیامد^{۵۰} و مدل شیب‌ها به عنوان پیامد^{۵۱} (Klein & Kozlowski, 2000, p. 485).

مدل اعداد ثابت به عنوان پیامد: در این مرحله، تأثیر مستقیم متغیرهای سطح واحد بر متغیر وابسته سطح فرد، بررسی می‌شود. این تأثیر از طریق رگرسیون کردن عدد ثابت معادله رگرسیون سطح فرد به متغیرهای سطح واحد، بررسی می‌شود. در واقع، در این الگو، عدد ثابت معادله رگرسیون متغیرهای سطح فرد، متغیر وابسته (پیامد) و متغیرهای سطح واحد، متغیرهای مستقل تلقی می‌شود (Klein & Kozlowski, 2000, p. 485).

معادلات رگرسیون برای آزمون مدل تفصیلی اعداد ثابت به عنوان پیامد در این تحقیق به شرح زیر است:

مدل سطح یک:

$$Y = B0 + B1 * (\text{ادراک از حمایت سازمانی}) + B2 * (\text{ادراک از احترام سازمانی}) + R$$

مدل سطح دو:

$$B0 = G00 + G01 * (\text{مشارکت در تصمیم‌گیری}) + U0$$

$$B1 = G10$$

$$B2 = G20$$

مدل سطح یک، مدلی است که قبلاً بر اساس نتایج آزمون فرضیات سطح فرد، تأیید شده است. بر اساس این مدل، دو متغیر اصلی ادراک از حمایت سازمانی و ادراک از احترام سازمانی در سطح فرد در تعهد سازمانی تأثیر دارد. مدل سطح دو، مشتمل بر این فرضیه است که تعهد سازمانی تحت تأثیر مستقیم متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری در سطح گروه است.

نتایج محاسبات مدل اعداد ثابت به عنوان پیامد با نرم‌افزار HLM در جدول ۴ خلاصه شده است.

جدول ۴. نتایج مدل اعداد ثابت به عنوان پیامد

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره T	خطای استاندارد	ضرایب	اثرات ثابت
For INTRCPT1, B0					
۰/۰۰۰	۲۵	۷/۷۷۳	۰/۳۱۱۷۴۹	۲/۴۲۳۲۶۵	INTRCPT2, G00
۰/۰۱۵	۲۵	۱/۳۶۳	۰/۰۶۱۹۹۹	۰/۰۸۴۵۳۲	PARTICIP, G01
For SUPPORT slope, B1					
۰/۰۰۱	۴۵۷	-۴/۹۴۶	۰/۰۵۵۵۰۲	-۰/۲۷۴۴۸۹	INTRCPT2, G10
For ESTEEM slope, B2					
۰/۰۰۰	۴۵۷	۳/۴۷۱	۰/۰۶۴۵۹۰	۰/۲۲۴۱۹۸	INTRCPT2, G20

همان گونه که مشاهده می‌شود ضریب G01 که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری در تعهد سازمانی است مثبت و معنادار شده است ($p < 0.05$). بنابراین، فرضیه H3 تأیید می‌شود.

مدل شیب‌ها به عنوان پیامد: تأثیر تعدیل‌کنندگی متغیرهای سطح واحد بر رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته سطح فرد، از طریق رگرس کردن شیب معادله رگرسیون

سطح فرد به متغیرهای سطح واحد، بررسی می‌شود. در واقع، در این الگو -که به مدل شیب‌ها به عنوان پیامد معروف است- شیب یا ضریب رگرسیون متغیرهای سطح فرد، متغیر وابسته (پیامد) و متغیرهای سطح واحد، متغیرهای مستقل برای آن ضریب، تلقی می‌شود (Klein & Kozlowski, 2000, p. 487).

معادلات رگرسیون برای آزمون مدل شیب‌ها به عنوان پیامد در این تحقیق به شرح

زیر است:

مدل سطح یک:

$$Y = B0 + B1 * (\text{ادراک از حمایت سازمانی}) + B2 * (\text{ادراک از احترام سازمانی}) + R$$

مدل سطح دو:

$$B0 = G00 + G01 * (\text{مشارکت در تصمیم‌گیری}) + U0$$

$$B1 = G10 + G11 * (\text{مشارکت در تصمیم‌گیری})$$

$$B2 = G20 + G21 * (\text{مشارکت در تصمیم‌گیری})$$

جدول ۵. نتایج مدل شیب‌ها به عنوان پیامد

اثرات ثابت	ضرایب	خطای استاندارد	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری
For INTRCPT1, B0					
INTRCPT2, G00	۲/۴۹۵۱۵۹	۰/۶۴۶۸۵۵	۳/۷۳۵	۲۵	۰/۰۰۱
PARTICIP, G01	۰/۰۷۲۷۵۷	۰/۱۹۵۷۵۸	۰/۳۷۲	۲۵	۰/۱۱۳
For SUPPORT slope, B1					
INTRCPT2, G10	-۰/۵۱۴۵۴۷	۰/۱۶۵۶۸۲	-۳/۱۰۶	۴۵۵	۰/۰۰۲
PARTICIP, G11	۰/۰۷۸۴۰۴	۰/۰۵۳۲۰۰	۱/۴۷۴	۴۵۵	۰/۰۲۱
For ESTEEM slope, B2					
INTRCPT2, G20	۰/۰۱۱۰۰۳	۰/۲۰۹۲۲۷	۰/۰۵۳	۴۵۵	۰/۱۵۸
PARTICIP, G21	۰/۰۶۷۴۱۳	۰/۰۵۶۸۲۹	۱/۱۸۶	۴۵۵	۰/۰۰۷

همان گونه که مشاهده می‌شود ضریب G11 که نشان‌دهنده تأثیر تعدیل‌کننده

مشارکت در تصمیم‌گیری در رابطه ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی است

مثبت و معنادار شده است ($p < 0.05$). همچنین، ضریب G21 که نشان‌دهنده تأثیر

تعدیل‌کننده مشارکت در تصمیم‌گیری در رابطه ادراک از احترام سازمانی و تعهد

سازمانی است مثبت و معنادار شده است ($p < 0.01$). بنابراین، فرضیات H4 و H5 تأیید می‌شود.

۷. جمع‌بندی

با توجه به اهمیت و تأثیر دانشگاه‌ها در توسعه کشور و کمبود تحقیقات در زمینه تعهد سازمانی نیروهای انسانی دانش‌محور و به طور خاص اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، تحقیق حاضر در پی آن بوده است که الگوی ارتباطی برخی عوامل مؤثر در تعهد سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با رویکرد چندسطحی و در قالب مدلی میان‌سطحی، بررسی شد. نتایج آزمون فرضیات سطح فرد تحقیق نشان داد که ادراک اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نسبت به برخورداری از حمایت سازمانی و احترام سازمانی در تعهد سازمانی آنان، اثر مثبت دارد. این یافته‌ها منطبق با یافته‌های خرم (۲۰۰۹)، یون و تای (۲۰۰۲)، میر و اسمیث (۲۰۰۰)، ابی و دیگران (۱۹۹۹) و مخصوصاً یافته تحقیق جویینر و باکالیس (۲۰۰۶) درباره ارتباط حمایت سازمانی و تعهد سازمانی و نیز هماهنگ با یافته‌های بزمن و المرس (۲۰۰۷ و ۲۰۰۸)، هوگز و پالمر (۲۰۰۷) و دسیسو و دیگران (۲۰۰۶) درباره ارتباط احترام سازمانی و تعهد سازمانی است. همچنین، نتایج نشان می‌دهد اثر ادراک از حمایت سازمانی، قوی‌تر از اثر ادراک از احترام سازمانی است.

تحلیل‌های میان‌سطحی نیز نشان از تأیید فرضیات میان‌سطحی تحقیق دارد. نتایج مدل اعداد ثابت به عنوان پیامد، حاکی از تأثیر مثبت مستقیم متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری در تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌هاست. به عبارت دیگر، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها به دست مدیریت دانشکده، در تعهد اعضای هیئت علمی نسبت به دانشکده اثر مثبت دارد. اگرچه در تحقیقات متعدد پیشین، تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری در تعهد سازمانی نشان داده شده بود (مثلاً تحقیق لمبرت و هوگان (۲۰۰۹) و تحقیق آگاروال و راماسوامی (۱۹۹۳)) اما هیچ‌یک از این تحقیقات با رویکرد چندسطحی، تأثیر مشارکت را در تصمیم‌گیری به عنوان متغیر

سطح واحد بر متغیر سطح فرد تعهد سازمانی، بررسی نکرده بودند و از این جهت، تحقیق حاضر، نوآور است.

نتایج مدل شیب‌ها به عنوان پیامد در این تحقیق نیز حاکی از تأثیر مثبت متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری در رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی اعضای هیئت علمی و تعهد سازمانی آنان و نیز بین ادراک از احترام سازمانی و تعهد سازمانی آنان است. به بیان دیگر، وجود فضای مشارکتی در دانشکده، تأثیر ادراک اعضای هیئت علمی از برخورداری از حمایت و احترام در تعهد سازمانی آنان را تشدید می‌کند. این یافته‌ها نیز جزو نوآوری‌های تحقیق است و سابقه‌ای در ادبیات موضوع، جهت مقایسه یافت نشد. این یافته‌ها، اهمیت طراحی نظام‌های تصمیم‌گیری بر مبنای الگوهای مشارکتی در محیط‌های دانشگاهی را یادآوری می‌کند.

همچنین، نتایج نشان می‌دهد همان گونه که اثر ادراک از حمایت سازمانی در تعهد سازمانی، قوی‌تر از اثر ادراک از احترام سازمانی در آن است اثر میان‌سطحی مشارکت در تصمیم‌گیری در رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی نیز قوی‌تر از اثر میان‌سطحی مشارکت در تصمیم‌گیری در رابطه بین ادراک از احترام سازمانی و تعهد سازمانی است. به بیان دیگر، در فضای مشارکتی، تأثیر ادراک اعضای هیئت علمی از حمایت سازمانی در تعهد سازمانی، بیش از تأثیر ادراک آنان از احترام سازمانی در تعهد سازمانی، تشدید می‌شود. در مجموع می‌توان گفت ادراک اعضای هیئت علمی نسبت به برخورداری از حمایت دانشکده، پیش‌بینی‌کننده بهتری برای تعهد آنان محسوب می‌شود تا ادراک آنان نسبت به برخورداری از احترام در دانشکده.

یادداشت‌ها

1. Job Satisfaction
2. Job Involvement
3. Organizational Commitment
4. Porter
5. Steers
6. Mowday
7. Boulian
8. Allen
9. Meyer
10. Affective Attachment

11. Obligation
12. Perceived Costs
13. Kanter
14. Buchanan
15. Wiener
16. Lane
17. Mathews
18. Schwartz
19. Becker
20. Affective Commitment
21. Normative Commitment
22. Continuance Commitment
23. Khurram
24. Joiner
25. Bakalis
26. Yoon
27. Thye
28. Meyer
29. Smith
30. Eby
31. Browne
32. Sheridan
33. Darwall
34. Boezeman
35. Ellemers
36. DeCicco
37. Laschinger
38. Hughes
39. Palmer
40. Organization-based Self-Esteem
41. Koopman
42. Wierdsma
43. Eisenberger
44. Eisinga
45. Krejcie
46. Morgan
47. Intraclass Correlation
48. Within-Group Agreement
49. Hierarchical Linear Modeling
50. Intercepts-as-Outcomes model
51. Slopes-as-Outcomes model



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کتابنامه

آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۸۴)، آمار و کاربرد آن در مدیریت (تحلیل آماری)، تهران:

سمت.

رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رضائیان، علی (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.

رضائیان، علی و گنجعلی، اسدالله (۱۳۸۸)، «رویکرد چندسطحی و کاربرد آن در نظریه‌پردازی سازمان»، اندیشه مدیریت، سال سوم، شماره ۲، صص ۴۰-۵.

Agarwal, S. & Ramaswami, S. N. (1993), "Affective organizational commitment of salespeople: An expanded model", *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 13, No. 2, Pp. 49-70.

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, No. 1, Pp. 1-18.

Bateman, T. & Strasser, S. (1984), "A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 1, Pp. 95-112.

Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2007), "Volunteering for charity: Pride, respect, and the commitment of volunteers", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 3, Pp. 771-785.

Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2008), "Pride and respect in volunteers' organizational commitment", *European Journal of Social Psychology*, Vol. 38, No. 1, Pp. 159-172.

Chmel, E. (2008), Academic medical center food and nutrition services employees' perceptions of respect and job satisfaction, Master of Science's thesis, Rush University.

DeCicco, J., Laschinger, H. & Kerr, M. (2006), "Perceptions of Empowerment and Respect; Effect on Nurses' Organizational Commitment in Nursing Homes", *Journal of Gerontological Nursing*, Vol. 32, No.5, Pp. 49-56.

Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C. & Lance, C. E. (1999), "Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72, No. 4, Pp. 463-483.

Eisinga, R., Teelken, C. & Doorewaard, H. (2010), "Assessing Cross-National Invariance of the Three-Component Model of Organizational Commitment: A Six-Country Study of European University Faculty", *Cross-Cultural Research*, Vol. 44, No. 4, Pp. 341-373.

Fu, F. Q., Bolander, W. & Jones, E. (2009), "Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: An application of Meyer and Allen's three-component model", *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 17, No. 4, Pp. 335-350.

Hughes, L. W. & Palmer, D. K. (2007), "An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.14, No. 2, Pp. 143-156.

Jaros, S. J. (1997), "An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 51, No. 3, Pp. 319-337.

- Joiner, T. A. & Bakalis, S. (2006), "The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics", *International Journal of Educational Management*, Vol. 20, No. 6, Pp. 439-452.
- Khurram, S. (2009), "Perceived Organizational Support, Antecedents and Consequences Proposing and Testing a Model in a Public Sector University of Pakistan", *South Asian Journal of Management*, Vol. 16, No. 1, Pp. 7-26.
- Klein, K. J. & Kozlowski, S. W. J. (2000), *Multilevel Theory, Research and Methods in Organizations*, San Francisco: Jossey Bass.
- Lambert, E. & Hogan, N. (2009), "The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent: A Test of a Causal Model", *Criminal Justice Review*, Vol. 34, No. 1, Pp. 96-118.
- Lok, P. & Crawford, J. (2001), "Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, No. 7/8, Pp. 594-613.
- Lok, P., Wang, P. Z., Westwood, B. & Crawford, J. (2007), "Antecedents of job satisfaction and organizational commitment and the mediating role of organizational subculture", Working paper, Accessible at: <http://www.unisa.edu.au/>
- McCroskey, S. D. (2007), The relationship between leadership practices and the threecomponent model of organizational commitment: An empirical analysis, Doctoral dissertation, Capella University.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Sulsky, L. M. (reviewer). (1999), "Commitment in the workplace: theory, research & application", *Canadian Psychology*, Vol. 40, No. 4, Pp. 383-385.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. & Vandenberghe, C. (2004), "Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, Pp. 991-1007.
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R. & Allen, N. J. (1991), "Development of Organizational Commitment During the First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre- and Post-Entry Influences", *Journal of Management*, Vol. 17, No. 4, Pp. 717-733.
- Meyer, J. P. & Smith, C. A. (2000), "HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 17, No. 4, Pp. 319-331.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002), "Perceived Organizational Support: A review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, Pp. 698-714.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, Pp. 774-780.
- Somech, A. & Bogler, R. (2002), "Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 38, No. 4, Pp. 555-557.
- Sommer, S. M., Bae, S. & Luthans, F. (1996), "Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents of Korean employees", *Human Relations*, Vol. 49, No. 7, Pp. 977-993.
- Stallworth, L. (2004), "Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19, No. 7, Pp. 945-955.

- Yoon, J. & Thye, S. R. (2002), "A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support", *Work and Occupations*, Vol. 29, No. 1, Pp. 97-124.
- Zaccarin, S. & Rivellini, G. (2002), "Multilevel analysis in social research: an application of a cross-classified model", *Statistical Methods & Applications*, Vol. 11, No. 1, Pp. 95-108.

