

روابط قدرتی - پایگاهی و احساس تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی

الهه گرگوندی*، فرح ترکمان**، سعید معدنی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۴/۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۷/۱۶

چکیده

قدرت و پایگاه دو بعد اساسی روابط اجتماعی هستند که موجب شکل‌گیری احساسات خاص در طی تعاملات اجتماعی در سازمان‌ها می‌شوند. هدف تحقیق حل مسئله ضعف تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی با توجه به نظریه روابط قدرتی و پایگاهی تئودور کمپر است. روش تحقیق پیمایش، ابزار تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد آلن و میر و سنجش روابط قدرتی-پایگاهی و جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان‌های دادگستری تهران، شهرداری تهران و سازمان خصوصی محصولات غذایی گوشتیران و حجم نمونه بر اساس برآورد از طریق فرمول کوکران در هر

* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

eligorgvandi@gmail.com

** استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. (نویسنده

fa.torkaman@iauctb.ac.ir

مسئول).

*** استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

maadani25@yahoo.com

سازمان ۴۰۰ نفر و در مجموع ۱۲۰۰ پرسشنامه توزیع شد و شیوه نمونه‌گیری‌ها به صورت تصادفی ساده انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین روابط قدرتی و تعهد سازمانی سه سازمان گوشتیران (۰/۶۸-)، شهرداری (۰/۵۵۹-) و دادگستری (۰/۷۱۲-)، با افزایش روابط قدرتی از تعهد سازمانی کاسته می‌شود که این میزان عملکرد معکوس به ترتیب در دادگستری، گوشتیران و شهرداری کاهش می‌یابد و با توجه به ضریب همبستگی بین روابط پایگاهی و تعهد سازمانی می‌توان گفت در هر سه سازمان رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. با توجه به ضریب همبستگی بین روابط پایگاهی و تعهد سازمانی گوشتیران (۰/۷۰۱-)، شهرداری (۰/۷۸۹) و دادگستری (۰/۴۶۳-)، با افزایش روابط پایگاهی، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد، که این میزان عملکرد مستقیم به ترتیب در شهرداری، گوشتیران و دادگستری افزایش می‌یابد. در ایجاد تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان‌ها روابط قدرتی تأثیر منفی و روابط پایگاهی تأثیر مثبت را نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: تعهد احساسی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، روابط قدرتی، روابط پایگاهی

۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها از مهم‌ترین واحدهای اجتماعی به شمار می‌روند که در نظام تقسیم‌کار عهده‌دار کارکردهای اساسی برای نظام اجتماعی هستند. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این‌که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. "امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در

جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند. به طوری که در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآموده آن‌ها بوده است" (زرنگر، ۱۳۸۳: ۱۹). "تلاش برای بهبود و ارتقای وضعیت نیروی انسانی سازمان‌ها، به عنوان یکی از ساختارهای مؤثر در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور است. توجه به نقش حیاتی کارکنان در بازرسی، بهره‌وری اقتصادی و عملکرد سازمان‌ها و توجه به خواسته‌های آن‌ها و تأمین رفاه اجتماعی آنان و تلاش برای برنامه‌ریزی، باهدف جلب رضایت بیشتر به منظور جلوگیری از اثرات نامطلوب نارضایتی آنان لازم و ضروری است" (حمیدی، ۱۳۸۲: ۱۹).

با توجه به این که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر سیر صعودی یا نزولی سازمان مؤثر است، تلاش برای افزایش احساس تعهد در کارکنان امری مهم است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. "افراد متعهدتر پابندی بیشتری به ارزش‌ها و اهداف سازمان دارند و فعالانه‌تر نقش خود را ایفا می‌کنند، همچنین کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند (الوانی و معمار زاده، ۱۳۸۷: ۹). مفهوم تعهد در محیط کار، هنوز به عنوان یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم تحقیقاتی در زمینه رفتار سازمانی، مدیریت و جامعه‌شناسی سازمان‌ها است (صمدی میارکلایی و صمدی میرکلایی، ۱۳۹۲: ۴۳). "در واقع تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان با سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را نشان می‌دهد" (صبوری، ۱۳۷۴: ۵۴).

وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع، مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند؛ از نظر اجتماعی، کارکنان متعهد در رشد اقتصادی و افزایش سطوح بهره‌وری، نقش اساسی دارند. بنابراین، "کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی به

شمار می‌روند؛ زیرا سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود، به کار و فعالیت بپردازند" (قلی‌پور، ۱۳۹۵: ۲۲). "وجود چنین نیروهایی در هر سازمان، ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد.

عدم احساس تعهد یا تعهد در سطح پایین، نتایج منفی برای فرد و سازمان به دنبال دارد. ترک خدمت، غیبت زیاد و بی‌میلی به ماندن در سازمان، از نتایج تعهد در سطح پایین است" (گلشن فومنی، ۱۳۹۰: ۸۲). یکی از عواملی که سازمان برای رسیدن به اهداف خود به آن نیاز دارد، تعهد و پایبندی افراد نسبت به سازمان است؛ بنابراین تعهد سازمانی، نوعی ارتباط نگرشی - رفتاری با اهداف و مأموریت‌های سازمان به شمار می‌رود. "آنچه مسلم است این است که تعهد موجب بهره‌وری اقتصادی است، زیرا افزایش تعهد (در حد مطلوب) موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان و عدم مقاومت او در برابر تغییرات، بروز خلاقیت فردی و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می‌شود، که این‌همه خود افزایش بهره‌وری اقتصادی و توسعه اجتماعی و اقتصادی را در پی خواهد داشت" (فکرآزاد، ۱۳۸۲: ۱۴۶).

یکی از ویژگی‌ها و مشکلات سازمان‌ها در کشور ما، بعضاً عدم احساس تعلق و وفاداری (تعهد سازمانی) مدیران و کارکنان به سازمان متبوع خود می‌باشد. چرا برخی از افراد همواره درصدد یافتن سازمانی جایگزین هستند؟ چرا برخی افراد به سازمان خود وابستگی ندارند و به ارزش‌ها و اهداف آن پایبند نیستند و اهداف سازمانی را مغایر با اهداف خود می‌بینند؟ چرا برخی افراد وظایف خود را با بی‌دقتی انجام می‌دهند و تمایلی برای انجام کار ندارند؟ چرا تأخیر و غیبت برخی کارکنان بیشتر از دیگران است؟ مطالعات نشان می‌دهند که بین عدم احساس تعهد سازمانی و مشکلات سازمانی چون ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد و بازدهی نیروی انسانی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. "تعهد

سازمانی به دلیل تأثیرش بر تعیین هویت با سازمان، سطح کوشش و ترک شغل، مورد بسیار مهمی تلقی می‌شود. پیامدهای وجود کارکنانی با تعهد کم، ممکن است برای سازمان گران تمام شود" (احمدپور، ۱۳۸۰: ۴۷).

اندیشه تعهد یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان‌دهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب پرسش‌هایی به عمل می‌آید از قبیل: آیا اضافه‌کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می‌آید یا زود می‌رود؟ "اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد" (حمیدی، ۱۳۸۲: ۷۴). می‌توان گفت که نیروی انسانی کارآمد و متعهد، از شاخص‌های عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر به شمار می‌رود و با افزایش وجهه سازمان در اجتماع، زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌کند.

طبق مدل سه‌شاخه آلن و میر^۱ (۲۰۰۶) تعهد سازمانی دارای سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. تعهد عاطفی، یعنی میزانی که فرد از نظر روانی به کار کردن در سازمان از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق، دل‌بستگی، رضایت خاطر، لذت و خوشی و ... تمایل پیدا می‌کند. تعهد مستمر به وابستگی فرد برای کار کردن در سازمان بر اساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های زیاد ترک کردن آن دارد، اشاره می‌کند. تعهد هنجاری عبارت است از میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درونی‌سازی اهداف، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان به آن وابسته می‌شود (Allen & Meyer, 2006:13).

در جامعه ایران قدرت و سیاست پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی هستند. سازمان‌ها قدرت می‌آفرینند؛ قدرت از منابع مختلف به شکل‌های مختلف به

1. Allen, Meyer

وجود می‌آید. وقتی سخن از قدرت به میان می‌آید، در ذهن بسیاری از افراد تصویری منفی از این واژه به وجود می‌آید. درباره هر موضوعی می‌توان به راحتی سخن گفت ولی آن زمان که از قدرت، صاحبان قدرت و نحوه اعمال آن سخن می‌رود، قلم‌ها ناتوان می‌شوند و قدرتمندان هرگز آن را بروز نمی‌دهند و حتی برخی مواقع، آن را پنهان می‌کنند. "آنان که در پی کسب قدرت هستند، عکس آن نشان می‌دهند و آنان که موفق به کسب قدرت شده‌اند، درباره راه‌ها و شیوه‌های به چنگ آوردن آن لب فرومی‌بندند و در پرده‌ای از ابهام و رمز صحبت می‌کنند" (کربلایی، ۱۳۹۴: ۱۳).
تثودور کمپر (۱۹۹۱) پنج نوع قدرت را مورد شناسایی قرار داد:

- **قدرت قانونی:** نفوذ مبتنی بر پست رسمی در سلسله‌مراتب سازمانی؛
- **قدرت زور و اجبار:** توانایی فرد برای کسب مقبولیت از طریق ایجاد ترس مجازات در زیردستان؛
- **قدرت پاداش:** نفوذ فرد در دیگران به وسیله توانایی پاداش دادن به آن‌ها؛
- **قدرت تخصصی:** نفوذ مبتنی بر دانش تخصصی فرد؛
- **قدرت مرجع بودن:** نفوذ مبتنی بر ویژگی‌های کاریزماتیک فرد؛ (Kemper, 1991: 56).

بنابراین در جامعه ایران؛ "قدرت آفرینی سازمان‌ها می‌تواند در احساس تعهد اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر بسزایی را داشته و بر رشد و توسعه اقتصادی، بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها نیز مؤثر باشد" (کربلایی، ۱۳۹۴: ۲۱). همچنین پایگاه اجتماعی نیز برآوردی مثبت یا منفی از احترام یا پرستیژ پذیرفته شده از سوی افراد یا موقعیت‌ها تعریف شده است. در سازمان‌های ما پایگاه اجتماعی کارکنان سازمان‌ها، موقعیت اجتماعی آنان را نشان می‌دهد. در سازمان‌ها ارتباط برقرار کردن کارکنان با یکدیگر بسیار راحت‌تر از ارتباط برقرار کردن با مدیران عالی سازمان است. "در پایگاه اجتماعی، کارکنان سازمان‌ها خواسته‌های خود را به سهولت با یکدیگر در میان گذاشته اما در مطرح کردن خواسته‌ها و نیازهای خود با مدیران عالی با سختی مواجه هستند.

بدین ترتیب روابط قدرتی و پایگاهی در سازمان‌های جامعه ما ممکن است در رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تأثیرگذار باشد" (کربلایی، ۱۳۹۴: ۲۶).

سازمان‌ها در سه دسته عمده دولتی، عمومی و خصوصی دسته‌بندی می‌شوند. این تحقیق از جامعه آماری سه دسته سازمان به مطالعه سه سازمان مهم مجموعه شهرداری تهران، دادگستری و سازمان گشتیران (سهامی خاص) پرداخته است. هر یک از سه سازمانی که برای تحقیق و مطالعه برگزیده شدند دارای اهمیت و جایگاه خاصی هستند به‌عنوان نمونه اهمیت انتخاب سازمان شهرداری برای پژوهش حاضر این است که مجموعه شهرداری تهران مجموعه‌ای خدمت‌رسان، امروزه در همه زوایای زندگی افراد شهرنشین حضور مستمر و نمایانی دارد به‌گونه‌ای که با فعالیت در زمینه‌های متنوع از قبیل شهرسازی، حمل‌ونقل و ترافیک، طراحی و مبلمان شهری، زیباسازی، احداث پارک و فضای سبز، خدمات شهری و نظیف سطح شهر و ده‌ها رشته دیگر مرتبط با امور شهری در راستای ایجاد بستر مناسب توسعه شهری و ارائه خدمات بهینه و مطلوب به شهروندان و در نهایت به وجود آوردن محیطی آرام توأم با امنیت برای ساکنین شهر در عمل با تک‌تک شهروندان در ارتباط و تعامل بوده و به‌یقین می‌توان گفت که شهرداری‌ها از اولین لحظات تولد یک فرد تا لحظه فوت و حتی پس‌از آن با اشخاص و افراد در ارتباط دوسویه قرار دارند (منبع، سایت شهرداری تهران www.tehran.ir).

همچنین اهمیت انتخاب سازمان دادگستری در آن است که حساسیت کار دادگستری نیز از نظر ایجاد و برقراری عدالت قضایی، به‌عنوان یک نیاز اساسی و خواسته هر مجموعه انسانی و به‌عنوان یک پیش‌شرط توسعه کشور در ابعاد متنوع است. دادگستری، به‌عنوان یک سازمان دولتی که بخشی از اعمال حاکمیت نظام حاکم (دولت به معنای وسیع کلمه) را بر عهده دارد، مطابق قانون اساسی و کلیات قوانین تشکیل‌دهنده نظام قضایی کشور و قانون‌های ترسیم‌کننده سازمان دادگستری تشکیل گردیده است (منبع، سایت قوه قضاییه).

اهمیت انتخاب سازمان گوشتیران نیز در آن است که کارخانه گوشتیران (سهامی خاص) اولین تولیدکننده فرآورده‌های گوشتی در ایران می‌باشد که فعالیت خود را در سال ۱۳۰۴ با نام آرزومان و با توسعه فعالیت در سال ۱۳۳۷ کارخانه را در محل فعلی ۴ کیلومتر جاده قدیم کرج ایجاد و پس از پیروزی انقلاب اسلامی نام شرکت و محصولات به گوشتیران تغییر یافت. محصولات این سازمان سوسیس، کالباس، همبرگر، ناگت، گوشت، مرغ و ماهی بسته‌بندی است. مصرف سرانه گوشتی در ایران ۴ کیلوگرم است و باید میزان سرانه مصرف به ۱۰ کیلوگرم برسد. بازار صنایع گوشت روزبه‌روز پیچیده‌تر و رقابتی‌تر می‌شود و چنین بازار پرقابتی احتیاج به مدیریتی اثربخش و کارکنان زبده دارد تا بهتر بتواند نیازهای مشتریان در باب سلامت، ریسک آلودگی، استفاده نادرست از آنتی‌بیوتیک‌ها و نحوه از بین بردن ضایعات را درک نماید. "از آنجایی که محصولات غذایی گوشتیران با سلامت و بهداشت مردم در ارتباط است، محصولی که تولید می‌شود و روانه بازار می‌گردد از اهمیت بسزایی برخوردار است" (فتاحی، ۱۳۸۷: ۴).

پژوهش حاضر باهدف کلی ارائه راهکار برای مسئله تعهد سازمانی، به شناخت وضعیت تعهد سازمانی سه سازمان خصوصی، دولتی و عمومی و همچنین تأثیر روابط قدرتی - پایگاهی (عمودی - افقی) در احساس تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) در بین کارکنان سازمان دولتی (دادگستری)، کارکنان سازمان عمومی (شهرداری) و سازمان خصوصی (گوشتیران، سهامی خاص) انجام گرفت. بنا به نتایج تحقیقات به‌دست‌آمده از دفتر مطالعات شهرداری تهران در زمینه رضایت شغلی کارکنان شهرداری در شش‌ماهه دوم سال (۱۳۹۵) آمار و ارقام غیبت‌ها، کم‌کاری‌ها، بهره‌وری‌های پایین و عدم رضایت از شغل، از مسئله نداشتن تعهد سازمانی در برخی از کارکنان سازمان شهرداری تهران (سازمان عمومی) تصویری بدین شرح ارائه می‌دهد: عدم امنیت شغلی ۲۳/۱، تبعیض بین نیروی قراردادی و رسمی ۰/۱۲، حقوق پایین ۱۱/۴، حجم و ساعات کار زیاد ۱۰/۹، بی‌توجهی مسئولین به نیازها و مشکلات کارکنان

روابط قدرتی - پایگاهی و احساس تعهد سازمانی ... ۲۶۳

۷/۹، بی‌نظمی در پرداخت حقوق و مزایا ۵/۲، کمبود امکانات و تجهیزات استاندارد ۴/۹، عدم رعایت اصول و موازین اداری ۴/۹، عدم تناسب کار با حقوق دریافتی ۴/۱، عدم دریافت پاداش و ترفیع مناسب ۳/۸، تصمیم‌گیری متمرکز و غیرکارشناسانه ۲/۴، عدم اشتغال در پست سازمانی ۱/۹، شرایط نامطلوب بهداشتی و فیزیکی ۱/۶، کمی تعطیلات و تسهیلات رفاهی ۱/۴، حاکمیت روابط به‌جای ضوابط ۱/۴، رابطه خشک و کاملاً رسمی با مدیر ۱/۴، تغییر سریع مدیریت ۱/۱، کمبود متخصص و کارشناس در کارها ۰/۸ (منبع: دفتر مطالعات شهرداری تهران، ۱۳۹۵).

مهم‌ترین ویژگی منفی سازمان دادگستری (سازمان دولتی) که در محیط کاری‌شان موجب کاهش رضایت شغلی و عدم تعهد سازمانی کارکنان آن‌ها می‌شود، مطابق با تحقیقات به‌دست‌آمده در سال ۱۳۹۴ توسط پژوهشگاه قوه قضاییه، پژوهشکده مطالعات پایه گروه مطالعات منابع انسانی به شرح ذیل است: تأخیر و جابه‌جایی ۲۴/۸، غیبت ۱۸/۳، ترک خدمت ۱۳/۹، عدم رضایت شغلی ۱۲/۴، بی‌انگیزگی روحی و روانی از کار ۱۲/۷، عدم مشارکت فعال در انجام وظایف شغلی ۱۲/۲، دل‌زدگی از نقش ۱۱/۸، مشکلات حضور و غیاب ۱۰/۱، بازنشستگی پیش از موعد ۹/۶، عدم احساس تعلق به سازمان ۸/۷ (منبع: پژوهشگاه قوه قضاییه، پژوهشکده مطالعات پایه گروه مطالعات منابع انسانی، ۱۳۹۴).

همچنین عدم رضایت شغلی و نداشتن احساس تعهد سازمانی بنا به نتایجی که از تحقیقات دفتر امور پژوهشی در سال ۱۳۹۰ به‌دست‌آمده موجب تضعیف روحیه کارکنان، کاهش اقتدار مدیران و در نهایت کارایی و بهره‌وری منفی سازمان محصولات غذایی گوشتیران (سهامی خاص) شده است، عبارت‌اند از: عدم پایبندی به اصول و ارزش‌های اخلاقی سازمانی ۱۱/۳، عدم روحیه مسئولیت‌پذیری ۱۰/۹، عدم استفاده از توانایی خود برای حل مشکلات سازمان ۹/۴، عدم استفاده از وقت و انرژی خود برای حل مشکلات سازمان ۸/۸، عدم استفاده از ابتکار عمل خود در سازمان، ۸/۱، جابه‌جایی

و غیبت ۷/۹، کم‌کاری ۷/۶، عدم وابستگی عاطفی به سازمان ۶/۸، بی‌توجهی به مشکلات سازمان ۵/۴، بی‌علاقگی به سازمان ۴/۹ (منبع: دفتر امور پژوهشی، ۱۳۹۰).

با توجه به آمار و ارقامی که از آسیب‌های نیروی کار (غیبت‌ها، کم‌کاری‌ها، بهره‌وری‌های پایین و عدم رضایت از شغل) سازمان‌های مورد مطالعه آورده شد، نشان می‌دهد که مسئله ضعف تعهد سازمانی در هر سه سازمان دادگستری (دولتی)، سازمان شهرداری تهران (عمومی) و سازمان محصولات غذایی گوشتیران، سهمی خاص (خصوصی) وجود دارد. بنابراین در این زمینه تحقیقی مورد نیاز بود تا مشخص کند کدامیک از ابعاد تعهد سازمانی (مستمر، هنجاری و عاطفی) از عوامل تعیین‌کننده عملکرد شغلی است تا به اجرای غنی‌سازی شغل برای کارکنان داخل سازمان قادر باشد.

این پژوهش با تمسک به نظریه قدرت - پایگاه^۱ تئودور کمپر^۲ (۱۹۹۱) که در جامعه‌شناسی احساسات مطرح شده است و اقدام به تبیین احساسات مثبتی چون شادی، خشنودی، رضایت و امنیت که از احساسات به وجود آورنده تعهد اجتماعی هستند و آراء آلن و می‌یر که به مؤلفه‌های تعهد سازمانی اشاره دارد به سؤالاتی چون آیا روابط قدرتی (عمودی) در به وجود آوردن احساسات تعهد سازمانی تأثیر دارد؟ آیا روابط پایگاهی (افقی) در احساساتی که به تعهد سازمانی می‌انجامد تأثیر دارد؟ انتظار می‌رود پاسخ به این پرسش‌ها بتواند امکان آگاهی سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران سازمان‌های کشور از وضعیت تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها باهدف برنامه‌ریزی‌های کلان و تلاش برای تقویت و اصلاح قوانین، برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌ها را محقق سازد.

1. Power-status theory
2. Theodor D.kemper

۲. مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته

۲-۱- مطالعات پیشین:

بر اساس تحقیقات پیشین در ایران عواملی که در تعهد کاری مؤثر بودند را می‌توان به شرایط محیطی، کاری، روابطی، احساسی تقسیم نمود. حسین و حمزه صمدی میارکلایی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «ارتقاء سطح تعهد سازمانی در سازمان‌های مردم‌نهاد» به این نتیجه رسیده‌اند که در بین کارکنان جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران رضایت شغلی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای تعهد سازمانی کارکنان و ابعاد آن است. پیمان سلاجقه (۱۳۸۰) در پژوهش «عوامل مؤثر بر ایجاد و حفظ تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف» بین میزان رضایت شغلی، عوامل نگهدارنده بهداشتی و وجود عوامل محیطی از یک طرف و میزان تعهد سازمان مدیران از طرف دیگر رابطه خطی مثبت را مشاهده کرده و همچنین بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری را یافته است.

حسن بهروان و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه «عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز مشهد» عدالت سازمانی را مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار مستقیم و مثبت بر میزان تعهد سازمانی تشخیص داده‌اند و همچنین سایر عوامل مشارکت سازمانی، استقلال و فرصت ارتقای شغلی در کار نیز تأثیر مستقیم و عامل ابهام نقش و فشار نقش نیز تأثیر معکوس بر تعهد سازمانی داشته‌اند. اسماعیل طلایی (۱۳۸۰) در «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد کاری در دانشگاه الزهراء» بین رضایت شغلی و تعهد کاری رابطه معناداری یافته است و همچنین رابطه بین متغیر رضایت شغلی، متغیرهای فرهنگ سازمانی، شبکه اظهار دوستی، انگیزش در کار و آموزش ضمن خدمت با تعهد کاری و حرفه‌ای از یافته‌های این پژوهش بوده است.

یوسف کربلایی (۱۳۹۴) «تأثیر ساختار سازمانی (عمودی و افقی) بر عملکرد کارکنان» را مورد مطالعه قرار داده است و نشان داده است که ساختار سازمانی (روابط

عمودی و افقی) می‌تواند بر اعضای سازمان اثراتی شگرف بگذارد. برخی از افراد زمانی احساس رضایت می‌کنند و دارای بازدهی بالایی هستند که کارها استاندارد باشد و ابهام به حداقل ممکن برسد. مدارک و شواهد موجود نشان می‌دهد که تقسیم‌کار موجب افزایش تولید یا بهره‌وری می‌گردد و به قیمت از دست دادن رضایت شغلی تمام می‌شود. رضا هویدا و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه «نقش ارتباطات سازمانی (عمودی و افقی) اثربخش و اعتماد سازمانی در توسعه و بهبود نوآوری سازمانی مدارس» بین اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با ارتباطات سازمانی (عمودی و افقی) و نوآوری سازمانی مدارس رابطه مثبت و معناداری را یافته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نوآوری نیازمند تلاش دسته‌جمعی کلیه افراد و واحدهای درون سازمان است و وقتی که در یک سازمانی ارتباطات شفاف و اثربخشی وجود داشته باشد و کارکنان بتوانند با همدیگر به راحتی ارتباط برقرار کنند، این تسهیل‌کنش جمعی منجر به خلق نوآوری در سازمان می‌شود.

بر اساس پیشینه تحقیقات خارج از ایران شیائو و فروس^۱ (۲۰۰۸)، «رابطه میان ارزش‌های کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های کشور چین» را مورد مطالعه قرار داده‌اند و رابطه معنادار و مثبتی میان مؤلفه‌های حق‌جویی، اخلاق فردی، عدالت پرداختی، خودگرایی، امنیت شغلی و رضایت در پرداخت‌های سازمانی با تعهد سازمانی را شناسایی کردند (Xiao, Froese, 2008: 151). واتکین^۲ (۱۹۹۱) در مطالعه «مدیریت نیروی انسانی و تعهدات سازمانی» نتایج نشان داده‌اند کارکنانی که فرصت شرکت در تصمیم‌گیری‌ها را داشته‌اند، زمینه مشارکت در سازمان برایشان فراهم بوده، با احترام با آن‌ها برخورد شده و از بازبینی کارشناسان توسط مدیران رضایت داشته‌اند، همچنین کارکنانی که سمت‌های بالاتری داشته و با مالکان ارتباط داشته‌اند و از تحصیلات بالاتری برخوردار بودند، حس تعهد عاطفی بیشتری را در کارشان ایجاد

1. Xiao, Froese
2. vatkin

می‌کردند اما از نظر حس تعهد مستمر، کارکنانی که تحصیلات بیشتر دارند کمتر این حس را نشان می‌دهند (Watkins, 1991:29).

۲-۲- چارچوب نظری

این پژوهش با تمسک به نظریه قدرت - پایگاه^۱ تئودور کمپر^۲ (۱۹۹۱) که در جامعه‌شناسی احساسات مطرح شده است و آراء آن و می‌یر که به مؤلفه‌های تعهد سازمانی اشاره دارد کار خود را سامان داده است. تعهد سازمانی دارای ابعادی بدین شرح است: الف) تعهد عاطفی و احساسی^۳؛ این بخش از تعهد سازمانی، به‌عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به‌وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد، تعریف می‌شود.

عمومی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی در ادبیات مربوطه، شیوه‌ای است که تعهد به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد.

ب) تعهد مستمر^۴ بعد دیگر تعهد سازمانی می‌باشد که مبتنی بر فعالیت در سازمان و عدم تمایل به ترک آن به دلیل هزینه‌ها و زیان‌هایی است که از ترک سازمان نصیب فرد می‌شود. صاحب‌نظران، عوامل متعددی را در تعهد سازمانی دخیل دانسته‌اند. تعهد مستمر ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های ازدست‌رفته در یک سازمان است. هزینه‌های ازدست‌رفته عبارت است از مخارج یک فعالیت یا پروژه که قابل بازیافت نباشند. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد.

-
1. Power-status theory
 2. Theodor D.kemper
 - 3.. Emotional commitment
 4. continuous commitment

ج) تعهد هنجاری یا تکلیفی^۱ نیز از ابعاد تعهد سازمانی است. تعهد هنجاری، به‌عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آن‌هاست. این تعهد فرایندی است که به‌موجب آن کنش‌های سازمانی مثل گزینش‌ها و روش‌های اجتماعی شدن و ویژگی‌های درونی فرد، همچون وفاداری تعمیم‌یافته ارزش‌های موردتوافق سازمان مشخص و نگرش‌های وظیفه‌ای باعث ایجاد تعهد سازمانی می‌شود.

جزء هنجاری تعهد سازمانی تحت تأثیر تجربیات فردی قبل از ورود به سازمان (اجتماعی شدن خانوادگی - فرهنگی) و همچنین پس از ورود به سازمان (اجتماعی شدن سازمانی) قرار می‌گیرد. درباره اجتماعی شدن «خانوادگی - فرهنگی»، یک فرد، تعهد تکلیفی قوی را هنگامی به سازمان پیدا می‌کند که افراد مهم از دیدگاه وی مانند والدین، بر وفاداری به یک سازمان خاص تأکید کرده یا خود مدت طولانی در آن سازمان شاغل بوده‌اند. همچنین پیرامون اجتماعی شدن سازمانی، مطرح می‌شود کارکنانی که از طریق شیوه‌های مختلف سازمانی رهنمون شده تا سازمان را به‌خوبی درک کرده و باور کنند، وفاداری و تعهد (تکلیفی) بیشتری به سازمان خواهند داشت (Allen & Meyer, 1996: 150).

بعد احساسی تعهد سازمانی از احساسات دیگری چون رضایت، خشنودی، شادی، امنیت سرچشمه می‌گیرد که جامعه‌شناسی احساسات به آنان می‌پردازد. احساس از بعد جامعه‌شناختی به‌طورکلی مربوط به روشی می‌شود که بدن به شرایط محیطی واکنش نشان می‌دهد (Turner, 2006: 146). بنابراین شرایط اجتماعی در ظهور و بروز احساسات در فضای روابطی تأثیر می‌گذارد.

از نظر کمپر روابط اجتماعی، محرک ابتدایی احساسات است. «احساسات به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای به وقایع محیطی واکنش نشان می‌دهند و در جوامع مدرن، مهم‌ترین بعد

1. normative commitment

محیط، بعد اجتماعی است» (Kemper, 1991: 30). طبق نظر وی عوامل ساختاری از جمله موقعیت اجتماعی افراد در مقایسه با دیگران، بر واکنش‌های احساسی آن‌ها در موقعیت‌های اجتماعی اثر می‌گذارد. قدرت و پایگاه، دو بعد اساسی روابط اجتماعی هستند که موجب شکل‌گیری احساسات خاص در طی تعامل اجتماعی می‌شوند (Simon, Robin.w.Nath, 2004: 76). از نظر کمپر، قدرت به معنی توان وادار کردن دیگران به پیروی از خواسته‌ها و دستورات فرد است و پایگاه به معنی دریافت احترام، پیروی، توجه و افتخار بدون اجبار است. او پایگاه را برآوردی مثبت یا منفی از احترام یا پرستیژ پذیرفته‌شده از سوی افراد یا موقعیت‌ها تعریف کرده است. پایگاه، بازتاب‌دهنده عواملی همچون منشأ خانوادگی رفتار، تحصیلات و ویژگی‌های مشابه است که دستیابی به آن‌ها یا از دست دادن شان سخت‌تر از به دست آوردن یا از دست دادن ثروت اقتصادی است (Kemper, 1991: 34).

کمپر پس از مرور مطالعات در باب احساسات، نتیجه می‌گیرد که چهار احساس اصلی و اولیه وجود دارد که عبارت‌اند از: ترس، عصبانیت، شادی/رضایت و ناراحتی/افسردگی. این احساسات می‌توانند به ترکیبات و اشکال پیچیده‌تری بسط یابند و احساسات پیچیده‌تر و مهم‌تری مانند احساس گناه، شرم، حسادت و عشق را تشکیل دهند. اصل زیربنایی این اندیشه از کارکردگرایی تکاملی و نظریه داروین گرفته شده است. اندیشه اصلی این است که احساسات در چارچوب محدودیت‌ها، به بقای فردی و گروهی منجر می‌شود. هر یک از این احساسات می‌توانند به قدرت و پایگاه مرتبط شوند. قضیه بنیادی رویکرد قدرت - پایگاه در مورد احساسات این است که بخش وسیعی از احساسات از پیامدهای واقعی، انتظاری، تصویری یا زنده روابط اجتماعی نتیجه می‌شود. اگر این نکته را نیز اضافه کنیم که روابط اجتماعی می‌توانند بر حسب قدرت - پایگاه تعریف شوند آنگاه این قضیه به اینجا ختم خواهد شد که به دست آوردن و از دست دادن قدرت و یا پایگاه به وجود آورنده احساسات است (Kemper, 1990: 89).

"پیامدهای واقعی آنهایی هستند که در زمان واقعی رخ می‌دهند. پیامدهای تصویری شامل آنهایی است که در یک سناریوی خیالی از آنچه که ممکن است باشد یا آنچه که می‌توانست باشد و یا از یادآوری تعامل گذشته، به وجود آمده‌اند. پیامدهای انتظاری، پیامدهایی هستند که در نتیجه تعاملات آینده برآورده می‌شوند" (Kemper, 2006: 64). بر این اساس، کمپر سه نوع احساس را مطرح می‌کند: ساختاری، انتظاری و پیامدی.

کمپر با توجه به انواع احساسات و پیامدهای مطلوب یا نامطلوبی که رخ خواهد داد، احساسات را به این صورت تقسیم‌بندی نموده است که بسته به میزان دریافت قدرت مناسب، فرد احساسات مثبتی مانند اطمینان، خوش‌بینی، رضایت و شادی را به دست می‌آورد که عامل افزایش احساس تعهد در ساختار سازمان مدنظر خواهند بود و چنانچه فرد در به دست آوردن قدرت و پایگاه مناسب ناکام بماند، آنگاه احساساتی نظیر تسلیم شدن به شرایط، شک و اضطراب را تجربه خواهد کرد که احساسات منفی هستند و عامل کاهش احساس تعهد فرد در ساختاری هستند که وی این احساسات را در آن تجربه کرده است. بنابراین از نظر کمپر "احساسات کاملاً در راستای قدرت و پایگاه بروز می‌یابند" (Kemper, 2006: 65).

بحث قدرت در چارچوب نگرش سیاسی به سازمان، بهتر توجیه می‌شود. نگرش سیاسی به سازمان، زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش‌فرض‌های نگرش‌های سنتی (نگرش عقلایی و بوروکراتیک) مورد تردید جدی قرار گرفت و معلوم شد که در موارد بسیار، رفتارهای سازمان، چندان عقلایی نیست. در نگرش سیاسی، سازمان به‌عنوان سامانه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود هستند. این ائتلاف‌ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. تضاد، برخورد و تعارض، امری اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین قدرت و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی حیات سازمانی قرار می‌گیرند.

درباره قدرت، نگرش‌ها و طرز تلقی‌های مختلفی وجود دارد. برخی، قدرت را منشأ شر و فساد می‌دانند. به اعتقاد آنان در اغلب موارد، اعمال قدرت به ماکیاوول‌گرایی، یعنی کنار گذاردن همه اصول و نقض و فدا کردن کلیه قوانین اخلاقی در جهت دستیابی به موفقیت و منفعت، می‌انجامد. به اعتقاد برخی دیگر، قدرت پدیده‌ای مبهم و پیچیده است به گونه‌ای که افراد ترجیح می‌دهند با مشت آهنین در دستکش مخملین به استقبال آن روند. اما در سال‌های اخیر، این باور افزایش یافته که قدرت، یک پدیده طبیعی، و عنصری ضروری در ترکیب سازمان‌هاست. به اعتقاد لورنز، کاربرد قدرت در یک مجموعه، امری طبیعی است و برای عملکرد مؤثر آن مجموعه لازم می‌باشد (قلی‌پور، ۱۳۹۵: ۴۸).

سازمان‌ها در سه دسته عمده دولتی، عمومی و خصوصی دسته‌بندی می‌شوند. این تحقیق از جامعه آماری سه دسته سازمان به مطالعه سه سازمان مهم مجموعه شهرداری تهران (عمومی)، دادگستری (دولتی) و سازمان گوشتیران (سهامی خاص) پرداخته است. آسیب‌های نیروی کار در سازمان‌های مورد مطالعه نشان می‌دهد که مسئله عدم تعهد سازمانی در هر سه سازمان وجود دارد و یکی از تفاوت‌های این سه دسته سازمان به مدل سلسله‌مراتب قدرت و پایگاه در این سازمان‌ها برمی‌گردد که به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی است که در ادبیات جامعه‌شناسی احساسات، قدرت و پایگاه جزء عواملی هستند که در ایجاد احساسات مثبت و منفی در محیط کار تأثیر دارند.

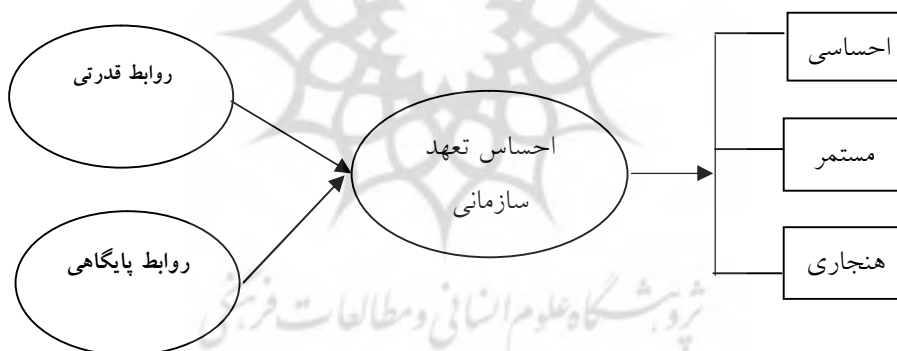
۲-۳- فرضیه اصلی تحقیق

روابط قدرتی - پایگاهی در شکل‌گیری تعهد سازمانی (تعهد احساسی - مستمر - هنجاری) کارکنان سازمان‌های دولتی (دادگستری)، عمومی (شهرداری تهران) و خصوصی (گوشتیران) تأثیر دارد.

فرضیات جزئی:

- روابط قدرتی در سازمان‌های دولتی (دادگستری)، عمومی (شهرداری تهران) و خصوصی (گوشتیران) متفاوت هستند.
- روابط پایگاهی در سازمان‌های دولتی (دادگستری)، عمومی (شهرداری تهران) و خصوصی (گوشتیران) متفاوت هستند.
- تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی (دادگستری)، عمومی (شهرداری تهران) و خصوصی (گوشتیران) متفاوت هستند.
- ابعاد تعهد سازمانی (احساسی-مستمر-هنجاری) در سازمان‌های دولتی (دادگستری)، عمومی (شهرداری تهران) و خصوصی (گوشتیران) متفاوت هستند.

۲-۴- مدل تحلیلی تحقیق



۳- روش‌شناسی تحقیق

بر اساس سؤالات، اهداف تحقیق و تئوری‌های مورد استفاده، رویکرد روش‌شناختی این تحقیق اثبات‌گرایانه است که به دنبال شناخت و برقراری نظمی در جامعه و روابط اجتماعی است. روش تحقیق پیمایش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات (تکنیک تحقیق) پرسشنامه است. به لحاظ معیار زمان، این پژوهش از نوع مقطعی بوده و به لحاظ معیار

ژرفایی از نوع پهنانگر است. جامعه آماری تحقیق، از آنجاکه هدف تحقیق مقایسه تأثیر روابط قدرتی - پایگاهی در احساس تعهد کارکنان سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی را داشته به همین ترتیب کارکنان سه سازمان مهم کشوری گزیده شد تا پژوهش بر روی آن‌ها صورت گیرد. جامعه آماری در این تحقیق، کلیه کارکنان سازمان دادگستری تهران (دولتی ۱۲۰۰ نفر)، شهرداری تهران (عمومی ۲۵۲۰۰ نفر) و سازمان خصوصی محصولات غذایی (گوشتی‌ران ۲۱۵۰ نفر) است. این تحقیق در نیمسال دوم سال ۱۳۹۶ انجام گرفت. ساخت پرسشنامه بر اساس پرسشنامه استاندارد آلن و می‌یر در سنجش تعهد سازمانی و پرسشنامه موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو برای سنجش روابط قدرتی - پایگاهی که دارای اعتبار صوری و پایایی بوده است، انجام گرفت.

تعریف نظری روابط قدرتی:

قدرت به معنی توان وادار کردن دیگران به پیروی از خواسته‌ها و دستورات فرد است و روابط اجتماعی هستند که موجب شکل‌گیری احساسات خاص در طی تعامل اجتماعی می‌شوند (Kemper, 1991: 30).

تعریف عملیاتی روابط قدرتی:

از پرسشنامه استاندارد ارتباط سازمانی دارای اعتبار تأییدشده به سنجش روابط قدرتی (گویه‌های ۱۳-۲۳) اقدام شد. شاخص‌های روابط قدرتی عبارت‌اند از:

- ۱- به مدیریت عالی سازمان اعتماد دارم. ۲- مدیریت عالی سازمان تلاش صادقانه‌ای جهت ایجاد ارتباط با کارکنان به‌عمل می‌آورد. ۳- رابطه من با مدیریت عالی سازمان رضایت‌بخش است. ۴- می‌توانم در تصمیماتی که به من مربوط می‌شود اظهارنظر کنم. ۵- سازمان ما نظرات متفاوت را در سازمان می‌پذیرد. ۶- می‌توانم در فعالیت‌های سازمان تأثیرگذار باشم. ۷- من جایگاهی در تعیین اهداف سازمان دارم. ۸- مدیر ارشد سازمان به خواسته‌های من جواب مناسب و به‌موقع می‌دهد. ۹- زمان رسیدگی به مشکلات و مسائل مربوط به کار من مناسب است. ۱۰- مدیران سازمان پیگیر مشکلات من هستند و به آن اهمیت می‌دهند. ۱۱- مدیریت عالی سازمان من را از مسائل و مشکلات و تصمیمات سازمان به‌موقع مطلع می‌کند.

تعریف نظری روابط پایگاهی:

پایگاه به معنی دریافت احترام، پیروی، توجه و افتخار بدون اجبار است و روابط اجتماعی هستند که موجب شکل‌گیری احساسات خاص در طی تعامل اجتماعی می‌شوند (Kemper, 1991: 44).

تعریف عملیاتی روابط پایگاهی:

در پرسشنامه ساخت‌یافته روابط قدرتی و پایگاهی گویه‌هایی به روابط پایگاهی (گویه‌های ۱-۱۲) پرداخته شد. شاخص‌های روابط پایگاهی (وضعیتی) عبارت‌اند از:

- ۱- من به همکاران خودم اعتماد دارم. ۲- همکاران من با یکدیگر روابط خوبی دارند.
- ۳- روابط من با همکاران رضایت‌بخش است. ۴- من به رئیس مستقیم خودم اعتماد دارم.
- ۵- رئیس مستقیم ما با من روراست است. ۶- رئیس مستقیم ما به حرفم گوش می‌دهد.
- ۷- من مجازم با رئیس مستقیم خودم مخالفت کنم. ۸- وقتی کار اشتباهی انجام می‌دهم به راحتی می‌توانم به رئیس مستقیم خود بگویم. ۹- رئیس مستقیم ما برای انجام کارهای خوب، من را می‌ستاید. ۱۰- رئیس مستقیم ما با کارکنان برخورد دوستانه‌ای دارد.
- ۱۱- رئیس مستقیم ما نیازهای شغلی ما را درک می‌کند. ۱۲- رابطه من با رئیس مستقیم‌مان رضایت‌بخش است.

تعریف نظری و عملی احساس تعهد سازمانی:

تعهد یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان‌دهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. تعهد سازمانی به‌عنوان بخش مهمی از وضعیت روانی کارکنان است.

تعریف عملیاتی احساس تعهد سازمانی:

احساس تعهد سازمانی در این تحقیق به‌وسیله پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر موردسنجش قرار می‌گیرد که در سه بخش تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی در ۲۴ سؤال دسته‌بندی شده است.

تعریف نظری تعهد عاطفی:

این بخش از تعهد سازمانی، به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد، تعریف می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۸۳: ۵۹).

تعریف عملیاتی تعهد عاطفی:

تعهد عاطفی در پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر در ۸ گویه دسته‌بندی شده است. شاخص‌های تعهد عاطفی عبارت‌اند از:

- ۱- خیلی خوشحال می‌شوم که باقیمانده زندگی شغلی خود را در این سازمان سپری کنم.
- ۲- از این‌که درباره سازمان محل کارم با افراد خارج از آن صحبت کنم، لذت می‌برم.
- ۳- واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات این سازمان مشکلات خودم هستند.
- ۴- فکر می‌کنم به سادگی می‌توانم به همان اندازه‌ای که به این سازمان علاقه دارم، به سازمان دیگری نیز دل‌بستگی پیدا کنم.
- ۵- در سازمان محل کارم خود را عضوی از "خانواده" احساس نمی‌کنم.
- ۶- از لحاظ عاطفی علاقه چندانی به این سازمان ندارم.
- ۷- این سازمان برای من معنا و مفهوم شخصی بسیار زیادی دارد.
- ۸- احساس تعلق زیادی نسبت به سازمان محل کار خود ندارم.

تعریف نظری و عملی تعهد مستمر:

مبتنی بر فعالیت در سازمان و عدم تمایل به ترک آن به دلیل هزینه‌ها و زیان‌هایی است که از ترک سازمان نصیب فرد می‌شود. تعهد مستمر در پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر در ۸ گویه دسته‌بندی شده است. شاخص‌های تعهد مستمر عبارت‌اند از:

- ۱- از عواقب ترک کردن کار فعلی خود، بدون دسترسی داشتن به کار دیگر، ترسی به دل راه نمی‌دهم.
- ۲- در حال حاضر ترک کردن محل کار برایم دشوار است هرچند ممکن است به این کار تمایل داشته باشم.
- ۳- اگر هم‌اکنون تصمیم به ترک سازمان محل کارم بگیرم زندگی‌ام به شدت از هم‌گسیخته می‌شود.
- ۴- در حال حاضر

ترک کردن سازمان محل کارم، هزینه سنگینی برایم در برنارد. ۵- در حال حاضر، باقی ماندن در سازمان محل کارم به همان اندازه که ناشی از ضرورت است، ناشی از تمایل شخصی خودم نیز می‌باشد. ۶- احساس می‌کنم احتمال پیدا کردن کار دیگر کمتر از آن است که فکر ترک کردن این سازمان را در سر بپرورانم. ۷- یکی از عواقب جدی ترک کردن این سازمان عدم دسترسی به فرصت‌های شغلی دیگر است. ۸- یکی از دلایل اساسی ادامه کارم با این سازمان، این است که ترک کردن آن؛ مستلزم از خودگذشتگی قابل‌ملاحظه‌ای است، چه ممکن است سازمان دیگر همه منافع را که در اینجا دارم؛ برایم تأمین نکند.

تعریف نظری و عملی تعهد هنجاری:

تعهد هنجاری، به‌عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آن‌هاست. تعهد هنجاری در پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر در ۸ گویه دسته‌بندی شده است. شاخص‌های تعهد هنجاری عبارت‌اند از:

- ۱- فکر می‌کنم امروزه مردم بیش‌ازحد، شرکت یا محل کار خود را تغییر می‌دهند.
- ۲- اعتقاد ندارم که شخص باید همیشه به محل کارش وفادار بماند. ۳- به نظر من تغییر سازمان محل کار به‌هیچ‌وجه کاری غیراخلاقی نیست. ۴- یکی از دلایل اساسی ادامه کارم با این سازمان، این است که به اعتقاد من وفاداری مهم است. بنابراین اخلاقاً خود را ملزم می‌دانم در این سازمان باقی بمانم. ۵- در صورتی که از جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح نمی‌دانم. ۶- اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من یاد داده شده است. ۷- روزگاری که مردم بیشتر مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می‌ماندند؛ اوضاع بهتر بود.
- ۸- دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به‌عنوان طرفدار پروپاقرص شرکت معروف باشد.

برآورد حجم نمونه برای هر سه جامعه مذکور بر اساس جدول مورگان از آنجاکه جمعیت سه جامعه مورد مطالعه به صورت جداگانه (شهرداری تهران با ۲۵۲۰۰ نفر، سازمان دادگستری با جمعیت ۱۲۰۰ نفر و سازمان گوستیران با جمعیت ۲۱۵۰ نفر) بیشتر از ۱۰۰۰ نفر هستند و با خطای ۱٪ عدد ۳۸۴ نفر برآورد شد. در فرمول کوکران نیز جهت انجام محاسبه حجم نمونه همین عدد ۳۸۴ به دست آمد که برای جلوگیری از خطاهای احتمالی ۴۰۰ پرسشنامه در هر سازمان پر شد. در مجموع ۱۲۰۰ پرسشنامه در بین کارکنان سازمان‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. انتخاب نمونه‌ها بر اساس جنس، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت به صورت متنوع است. نحوه انتخاب کارکنان در سازمان شهرداری تهران، سازمان شعب عمومی و انقلاب دادگستری استان تهران و داسراها و سازمان گوستیران با در دست داشتن فهرست اسامی کارکنان نیز به صورت نمونه‌گیری تصادفی بود.

این نمونه‌گیری در شهرداری تهران و سازمان گوستیران به سهولت انجام گرفت ولی در سازمان دادگستری به علت نوع کار ایشان، تعداد جمعیت برآورد شده برای نمونه‌گیری با همکاری افراد به خصوصی امکان‌پذیر شد. محقق بر اساس لیست اسامی به افراد انتخاب شده مراجعه کرده است ولی عدم میل به همکاری، محقق را به سوی افرادی که تمایل به همکاری داشتند، سوق داد. در این تحقیق متغیرها را می‌توان به متغیرهای مستقل روابط قدرتی و روابط پایگاهی و متغیر وابسته تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری دسته‌بندی نمود. متغیر وابسته از طریق شاخص‌هایی که برای تعهد سازمانی (مستمر، هنجاری و عاطفی) در پرسشنامه آلن و می‌یر تعیین شده است اندازه‌گیری شد. پایایی پرسشنامه آلن و می‌یر در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت، با تأکید بر روش نامبرده، اعتبار هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه به دست آمده و مشخص شد که ضرایب پایایی و روایی تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب پایایی و روایی تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضرایب پایایی و روایی تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۷۱ می‌باشد.

ضرایب پایایی و روایی به دست آمده با تأکید بر ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می‌گیرد. همچنین پایایی پرسشنامه روابط قدرتی و پایگاهی در تحقیقات داخلی دیگر سنجیده شده است. ضریب پایایی روابط پایگاهی ۰/۷۱ و روابط قدرتی ۰/۸۹ بوده است. بنابراین پرسشنامه‌های تحقیق دارای پایایی مناسبی هستند. از آنجایی که پرسشنامه‌های تحقیق استاندارد بودند، مجدداً روایی و پایایی پرسشنامه‌ها محاسبه شد و بر اساس ضریب آلفای کرونباخ سنجیده و از پایایی مناسبی برخوردار بودند زیرا ضریب پایایی بالای ۰/۷ به دست آمد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار پیشرفته آماری SPSS و لیزرل انجام گرفت. جهت بررسی فرضیات تحقیق از آزمون f و آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

۴- یافته‌های پژوهش

مقایسه و توصیف متغیرهای زمینه‌ای سن، جنس، میزان تحصیلات و سابقه خدمت در سه سازمان بدین شرح است: در سه سازمان بیشترین درصد در رده سنی ۳۰-۴۰ سال با ۵۷,۸ است. در دادگستری سنین بالای ۴۰ سال بیشتر از دو سازمان دیگر است که این نشان‌دهنده پیرتر بودن کارمندان دادگستری است. در هر سه سازمان بیشترین درصد به جنس مردان با ۶۵,۰ درصد اختصاص دارد و کمترین درصد مربوط به زنان با ۳۵,۰ درصد است. در هر سه سازمان درصد تحصیلات مقطع لیسانس با ۴۳,۸ درصد بیشترین و مقطع دکتری با ۵,۰ درصد پایین‌ترین مرتبه را به خود اختصاص داده است. سازمان شهرداری بیشترین درصد و سازمان دادگستری کمترین درصد افراد در سطح تحصیلات عالی را به خود اختصاص دادند. در هر سه سازمان بیشترین درصد (۴۷,۸ درصد) مربوط به سابقه خدمت ۱۰-۵ سال است.

آزمون فرضیات تحقیق:

فرضیه اصلی: روابط قدرتی - پایگاهی در شکل‌گیری تعهد سازمانی (تعهد احساسی، مستمر و هنجاری) کارکنان سازمان‌های دولتی (دادگستری)، سازمان عمومی (شهرداری تهران) و سازمان خصوصی (گوشتران) تأثیر دارد.

جدول ۱- نتایج روابط قدرتی - پایگاهی در شکل‌گیری تعهد سازمانی

تعداد	روابط قدرتی - پایگاهی		متغیرها	سازمان‌ها	
۴۰۰	** -۰/۶۸	همبستگی پیرسون	روابط قدرتی	تعهد سازمانی	گوشتران
	۰/۰۰۰	sig			
	** ۰/۷۰۱	همبستگی پیرسون	روابط پایگاهی		
	۰/۰۰۰	sig			
۴۰۰	** -۰/۵۵۹	همبستگی پیرسون	روابط قدرتی	تعهد سازمانی	شهرداری
	۰/۰۰۰	sig			
	** ۰/۷۸۹	همبستگی پیرسون	روابط پایگاهی		
	۰/۰۰۰	sig			
۴۰۰	** -۰/۷۱۲	همبستگی پیرسون	روابط قدرتی	تعهد سازمانی	دادگستری
	۰/۰۰۰	sig			
	** ۰/۴۶۳	همبستگی پیرسون	روابط پایگاهی		
	۰/۰۰۰	sig			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

در جدول ۱ رابطه بین روابط قدرتی - پایگاهی در شکل‌گیری تعهد سازمانی به‌طور مقایسه‌ای نشان داده شده است، بررسی سطح معناداری رابطه بین روابط قدرتی - پایگاهی در شکل‌گیری تعهد سازمانی در سازمان‌ها نشان می‌دهد که رابطه بین متغیرها در سطح کمتر از ۰,۰۱ درصد معنادار است، یعنی با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت رابطه معنادار بین متغیرها در نمونه آماری قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد. بنابراین شواهد کافی برای رد فرضیه صفر به دست می‌آید و فرضیه پژوهشی مبنی بر

وجود رابطه بین روابط قدرتی - پایگاهی در شکل‌گیری تعهد سازمانی در هر سه سازمان تایید می‌شود.

در سازمان گشتیران ضریب همبستگی بین روابط قدرتی و تعهد سازمانی $0/68-$ می‌باشد. با توجه به منفی بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر منفی و معکوس است. به عبارتی با افزایش روابط قدرتی، تعهد سازمانی کاهش می‌یابد. ضریب همبستگی بین روابط پایگاهی و تعهد سازمانی $0/701+$ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش روابط پایگاهی، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. در سازمان شهرداری ضریب همبستگی بین روابط قدرتی و تعهد سازمانی $0/559-$ می‌باشد. با توجه به منفی بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر منفی و معکوس است. به عبارتی با افزایش روابط قدرتی، تعهد سازمانی کاهش می‌یابد. ضریب همبستگی بین روابط پایگاهی و تعهد سازمانی $0/789+$ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش روابط پایگاهی، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد.

در سازمان دادگستری ضریب همبستگی بین روابط قدرتی و تعهد سازمانی $0/712-$ می‌باشد. با توجه به منفی بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر منفی و معکوس است. به عبارتی با افزایش روابط قدرتی، تعهد سازمانی کاهش می‌یابد. ضریب همبستگی بین روابط پایگاهی و تعهد سازمانی $0/463+$ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش روابط پایگاهی، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. به‌طورکلی در هر سه سازمان روابط قدرتی بر تعهد سازمانی تأثیر معکوس نشان می‌دهند بدین معنی که با افزایش روابط قدرتی با کم شدن تعهد سازمانی روبرو می‌شویم. در صورتی که در روابط پایگاهی که روابط افقی بین کارکنان است با افزایش آن [روابط قدرتی] تعهد سازمانی هم افزایش می‌یابد.

فرضیات جزئی

۱- روابط قدرتی در سازمان‌های دولتی (دادگستری)، سازمان عمومی (شهرداری تهران) و سازمان خصوصی (گوشتیران) متفاوت هستند.

جدول ۲- آزمون همگنی واریانس‌ها

روابط قدرتی (عمودی)			
Sig.	df2	df1	آماره لوین
,۰۵۸	۱۱۹۷	۲	۲,۱۶۱

در جدول ۲- آزمون برابری واریانس‌ها در بین سه گروه انجام شده است. مشاهده می‌شود که با توجه به مقدار $\text{sig} = ۰/۰۵۸$ فرض برابری واریانس‌ها در سطح کمتر از ۰,۰۵ درصد پذیرفته می‌شود.

جدول ۳- آزمون آنووا ANOVA

روابط قدرتی (عمودی)					
Sig.	F	مجموع میانگین	درجه آزادی (df)	مجموع مربعات	
,۰۰۰	۲۷۱,۳۰۸	۲۹۱۸۹,۶۸۶	۲	۵۸۳۷۹,۳۷۲	برون گروه
		۱۰۷,۵۸۹	۱۱۹۷	۱۲۸۷۸۳,۷۷۵	درون گروه
			۱۱۹۹	۱۸۷۱۶۳,۱۴۷	کل

جدول ۳- آنالیز واریانس (ANOVA) نشان می‌دهد که مقدار sig برابر است با ۰,۰۰۰ که باعث رد فرض صفر می‌شود. یعنی میانگین روابط قدرتی در میان سه سازمان معنی‌دار است.

جدول ۴- مقایسه چندگانه

آزمون Tukey HSD						
اطمینان ۹۵٪		Sig.	انحراف معیار	تفاوت میانگین (I-J)	(J) سازمان	(I) سازمان
حد بالا	حد پایین					
۳,۳۴۸۶	-۰,۰۹۳۶	,۰۶۸	,۷۳۳۴۵	۱,۶۲۷۵۰	شهرداری	گوشتیران
۱۷,۲۶۳۶	۱۳,۸۲۱۴	,۰۰۰	,۷۳۳۴۵	۱۵,۵۴۲۵۰ ^{**}	دادگستری	گوشتیران
,۰۹۳۶	-۳,۳۴۸۶	,۰۶۸	,۷۳۳۴۵	-۱,۶۲۷۵۰	گوشتیران	شهرداری
۱۵,۶۳۶۱	۱۲,۱۹۳۹	,۰۰۰	,۷۳۳۴۵	۱۳,۹۱۵۰۰ ^{**}	دادگستری	شهرداری
-۱۳,۸۲۱۴	-۱۷,۲۶۳۶	,۰۰۰	,۷۳۳۴۵	-۱۵,۵۴۲۵۰ ^{**}	گوشتیران	دادگستری
-۱۲,۱۹۳۹	-۱۵,۶۳۶۱	,۰۰۰	,۷۳۳۴۵	-۱۳,۹۱۵۰۰ ^{**}	شهرداری	دادگستری

در جدول ۴- همان‌گونه که مشاهده می‌شود اختلاف بین سه سازمان در آزمون توکی در همه سطوح به‌غیر از رابطه شهرداری و گوشتیران معنادار است. مقدار sig در آزمون توکی برابر ۰,۰۰۰ است که بر نابرابری میانگین روابط قدرتی در سازمان‌ها تأکید دارد. البته شایان ذکر است که sig در آزمون توکی برابر ۰,۰۶۸ است که نشان می‌دهد در رابطه بین روابط قدرتی در شهرداری و گوشتیران این تفاوت وجود ندارد.

جدول ۵- آزمون همگنی مجموعه‌ها برای روابط قدرتی

Tukey HSD ^a			سازمان
Subset for alpha = ۰,۰۵		N	
۲	۱		۴۰۰
	۲۰,۲۰۷۵	شهرداری	
۳۴,۱۲۲۵		۴۰۰	گوشتیران
۳۵,۷۵۰۰		۴۰۰	Sig.
,۰۶۸	۱,۰۰۰		

روابط قدرتی - پایگاهی و احساس تعهد سازمانی ... ۲۸۳

در جدول ۵ میانگین گروه‌ها در زیرمجموعه‌های همگن معناداری نشان داده شده است که بر طبق آن در هیچ گروهی معنادار نشده است.
 ۲- روابط پایگاهی در سازمان‌های دولتی (دادگستری)، سازمان عمومی (شهرداری تهران) و سازمان خصوصی (گوشه‌تیران) متفاوت هستند.

جدول ۶- آزمون همگنی واریانس‌ها

روابط پایگاهی (افقی)			
آماره لوین	df1	df2	Sig.
۱,۱۸۶	۲	۱۱۹۷	,۳۱۷

در جدول ۶ آزمون برابری واریانس‌ها در بین سه گروه انجام شده است. مشاهده می‌شود که با توجه به مقدار $\text{sig} = 0/317$ فرض برابری واریانس‌ها در سطح کمتر از ۰,۰۵ درصد پذیرفته می‌شود.

جدول ۷- آزمون آنووا ANOVA

روابط پایگاهی (افقی)					
مجموع مربعات	درجه آزادی (df)	مجموع میانگین	F	Sig.	
۵۱۴۶۶,۰۲۲	۲	۲۵۷۳۳,۰۱۱	۲۶۳,۴۵۵	,۰۰۰	برون گروه
۱۱۶۹۱۶,۹۵۷	۱۱۹۷	۹۷,۶۷۵			درون گروه
۱۶۸۳۸۲,۹۷۹	۱۱۹۹				کل

در جدول ۷ آنالیز واریانس (ANOVA) نشان می‌دهد که مقدار sig برابر است با ۰,۰۰۰ که باعث رد فرض صفر می‌شود. یعنی میانگین روابط پایگاهی در میان سه سازمان معنی‌دار است.

جدول ۸- مقایسه چندگانه

آزمون Tukey HSD						
اطمینان ۹۵٪		Sig.	انحراف معیار	تفاوت میانگین (I-J)	(J) سازمان	(I) سازمان
حد بالا	حد پایین					
۱,۴۳۷۴	-۱,۸۴۲۴	,۹۵۵	,۶۹۸۸۴	-,۲۰۲۵۰	شهرداری	گوشتیران
۱۵,۴۲۹۹	۱۲,۱۵۰۱	,۰۰۰	,۶۹۸۸۴	۱۳,۷۹۰۰۰ ^{**}	دادگستری	
۱,۸۴۲۴	-۱,۴۳۷۴	,۹۵۵	,۶۹۸۸۴	,۲۰۲۵۰	گوشتیران	شهرداری
۱۵,۶۳۲۴	۱۲,۳۵۲۶	,۰۰۰	,۶۹۸۸۴	۱۳,۹۹۲۵۰ ^{**}	دادگستری	
-۱۲,۱۵۰۱	-۱۵,۴۲۹۹	,۰۰۰	,۶۹۸۸۴	-۱۳,۷۹۰۰۰ ^{**}	گوشتیران	دادگستری
-۱۲,۳۵۲۶	-۱۵,۶۳۲۴	,۰۰۰	,۶۹۸۸۴	-۱۳,۹۹۲۵۰ ^{**}	شهرداری	

همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود اختلاف بین سه سازمان در آزمون توکی در همه سطوح به‌غیر از رابطه شهرداری و گوشتیران معنادار است. مقدار sig در آزمون توکی برابر ۰,۰۰۰ است که بر نابرابری میانگین روابط پایگاهی در سازمان‌ها تأکید دارد. البته شایان‌ذکر است که sig در آزمون توکی برابر ۰,۹۵۵ است که نشان می‌دهد در رابطه بین روابط پایگاهی در شهرداری و گوشتیران این تفاوت وجود ندارد.

جدول ۹- آزمون همگنی مجموعه‌ها برای روابط پایگاهی

Tukey HSD ^a			
Subset for alpha = 0.05		N	سازمان
۲	۱		
	۳۰,۲۱۰۰	۴۰۰	دادگستری
۴۴,۰۰۰۰		۴۰۰	شهرداری
۴۴,۲۰۲۵		۴۰۰	گوشتیران
,۹۵۵	۱,۰۰۰		Sig.

در جدول ۹ میانگین گروه‌ها در زیرمجموعه‌های همگن معناداری نشان داده شده است که بر طبق آن در هیچ گروهی معنادار نشده است.

روابط قدرتی - پایگاهی و احساس تعهد سازمانی ... ۲۸۵

۳- تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی (دادگستری)، سازمان عمومی (شهرداری تهران) و سازمان خصوصی (گوشتریان) متفاوت هستند.

جدول ۱۰- آزمون همگنی واریانس‌ها

تعهد سازمانی			
آماره لوین	df1	df2	Sig.
۱,۱۷۵	۲	۱۱۹۷	,۳۲۳

جدول ۱۰ آزمون برابری واریانس‌ها در بین سه گروه انجام شده است. مشاهده می‌شود که با توجه به مقدار $\text{sig} = 0/323$ فرض برابری واریانس‌ها در سطح کمتر از ۰,۰۵ درصد پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۱- آزمون آنووا ANOVA

تعهد سازمانی					
Sig.	F	مجموع میانگین	درجه آزادی (df)	مجموع مربعات	
,۰۰۰	۱۹۲,۹۱۶	۲۷۴۹۰,۶۹۷	۲	۵۴۹۸۱,۳۹۵	برون گروه
		۱۴۲,۵۰۱	۱۱۹۷	۱۷۰۵۷۳,۹۱۸	درون گروه
			۱۱۹۹	۲۲۵۵۵۵,۳۱۳	کل

جدول ۱۱ آنالیز واریانس (ANOVA) نشان می‌دهد که مقدار sig برابر است با ۰,۰۰۰ که باعث رد فرض صفر می‌شود. یعنی میانگین تعهد سازمانی در میان سه سازمان معنی‌دار است.

جدول ۱۲- مقایسه چندگانه

آزمون Tukey HSD						
اطمینان ۹۵٪		Sig.	انحراف معیار	تفاوت میانگین (I-J)	(J) سازمان	(I) سازمان
حد بالا	حد پایین					
۱,۰۴۸۳	-۲,۹۱۳۳	,۵۱۱	,۸۴۴۱۰	-,۹۳۲۵۰	شهرداری	گوشتیران
۱۵,۸۵۰۸	۱۱,۸۸۹۲	,۰۰۰	,۸۴۴۱۰	۱۳,۸۷۰۰۰ ^{***}	دادگستری	گوشتیران
۲,۹۱۳۳	-۱,۰۴۸۳	,۵۱۱	,۸۴۴۱۰	,۹۳۲۵۰	گوشتیران	شهرداری
۱۶,۷۸۳۳	۱۲,۸۲۱۷	,۰۰۰	,۸۴۴۱۰	۱۴,۸۰۲۵۰ ^{***}	دادگستری	شهرداری
-۱۱,۸۸۹۲	-۱۵,۸۵۰۸	,۰۰۰	,۸۴۴۱۰	-۱۳,۸۷۰۰۰ ^{***}	گوشتیران	دادگستری
-۱۲,۸۲۱۷	-۱۶,۷۸۳۳	,۰۰۰	,۸۴۴۱۰	-۱۴,۸۰۲۵۰ ^{***}	شهرداری	دادگستری

همان‌گونه که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود اختلاف بین سه سازمان در آزمون توکی در همه سطوح به‌غیر از رابطه شهرداری و گوشتیران معنادار است. مقدار sig در آزمون توکی برابر ۰,۰۰۰ است که بر نابرابری میانگین تعهد سازمانی در سازمان‌ها تأکید دارد. البته شایان‌ذکر است که sig در آزمون توکی برابر ۰,۵۱۱ است که نشان می‌دهد در رابطه بین تعهد سازمانی در شهرداری و گوشتیران این تفاوت وجود ندارد.

جدول ۱۳- آزمون همگنی مجموعه‌ها برای تعهد سازمانی

Tukey HSD ^a			
Subset for alpha = ۰,۰۵		N	سازمان
۲	۱		
	۶۵,۰۸۰۰	۲۰۰	دادگستری
۷۸,۹۵۰۰		۲۰۰	شهرداری
۷۹,۸۸۲۵		۲۰۰	گوشتیران
,۵۱۱	۱,۰۰۰		Sig.

در جدول ۱۳ میانگین گروه‌ها در زیرمجموعه‌های همگن معناداری نشان داده شده است که بر طبق آن در هیچ گروهی معنادار نشده است.

۴- ابعاد تعهد سازمانی (تعهد احساسی، مستمر و هنجاری) در کارکنان سازمان‌های دولتی (دادگستری)، سازمان عمومی (شهرداری تهران) و سازمان خصوصی (گوشتییران) متفاوت هستند.

جدول ۱۴- آزمون همگنی واریانس‌های ابعاد تعهد سازمانی

Sig.	df2	df1	سطح آماری	
,۰۶۲	۱۱۹۷	۲	۲,۷۸۰	تعهد عاطفی
,۰۵۹	۱۱۹۷	۲	۱,۴۱۰	تعهد مستمر
,۴۲۹	۱۱۹۷	۲	,۸۴۸	تعهد هنجاری

در جدول ۱۴ آزمون مقایسه برابری واریانس‌ها برای ابعاد تعهد سازمانی در هر سه سازمان انجام شده است. مشاهده می‌شود که با توجه به مقدار $\text{sig}=۰/۰۶۲$ در تعهد عاطفی، $\text{sig}=۰/۰۵۹$ در تعهد مستمر و $\text{sig}=۰/۴۲۹$ در تعهد هنجاری، نشان می‌دهد که تنها بعد تعهد مستمر در سطح کمتر از ۰,۰۵ درصد معنادار می‌شود. یعنی تنها بعد تعهد مستمر در برابری واریانس‌ها در میان سه سازمان پذیرفته شده است.

جدول ۱۵- تحلیل واریانس یک طرف (ANOVA)

Sig.	F	مجموع میانگین	درجه آزادی (df)	مجموع مربعات		
,۰۰۰	۲۸۷,۹۶۷	۱۰۴۲۱,۳۴۸	۲	۲۰۸۴۲,۶۹۵	برون گروه	تعهد عاطفی
		۳۶,۱۸۹	۱۱۹۷	۴۳۳۱۸,۶۱۸	درون گروه	
			۱۱۹۹	۶۴۱۶۱,۳۱۳	کل	
,۰۰۰	۶۵,۰۹۳	۱۹۵۳,۰۱۶	۲	۳۹۰۶,۰۳۲	برون گروه	تعهد مستمر
		۳۰,۰۰۳	۱۱۹۷	۳۵۹۱۳,۹۵۵	درون گروه	
			۱۱۹۹	۳۹۸۱۹,۹۸۷	کل	
,۰۰۰	۵۲,۶۶۶	۱۱۹۹,۱۰۳	۲	۲۳۹۸,۲۰۷	برون گروه	تعهد هنجاری
		۲۲,۷۷۷	۱۱۹۷	۲۷۲۶۳,۷۸۰	درون گروه	
			۱۱۹۹	۲۹۶۶۱,۹۸۷	کل	

جدول ۱۵ آنالیز واریانس (ANOVA) نشان می‌دهد که مقدار sig در همه ابعاد تعهد سازمانی برابر با ۰,۰۰۰ است که باعث رد فرض صفر می‌شود. یعنی میانگین ابعاد تعهد سازمانی در میان سه سازمان معنی‌دار است.

جدول ۱۶- مقایسه چندگانه

آزمون Tukey HSD						
اطمینان ۹۵٪	Sig.	انحراف معیار	تفاوت میانگین (I-J)	(J) سازمان	(I) سازمان	متغیر وابسته
۳,۲۷۸۲	,۰۰۰	,۴۲۵۳۸	۲,۲۸۰۰۰ ^{ns}	شهرداری	گوشتیران	تعهد عاطفی
۱۰,۷۵۵۷	,۰۰۰	,۴۲۵۳۸	۹,۷۵۷۵۰ ^{ns}	دادگستری		
-۱,۲۸۱۸	,۰۰۰	,۴۲۵۳۸	-۲,۲۸۰۰۰ ^{ns}	گوشتیران	شهرداری	
۸,۴۷۵۷	,۰۰۰	,۴۲۵۳۸	۷,۴۷۷۵۰ ^{ns}	دادگستری		
-۸,۷۵۹۳	,۰۰۰	,۴۲۵۳۸	-۹,۷۵۷۵۰ ^{ns}	گوشتیران	دادگستری	
-۶,۴۷۹۳	,۰۰۰	,۴۲۵۳۸	-۷,۴۷۷۵۰ ^{ns}	شهرداری		
-۲,۱۹۸۶	,۰۰۰	,۳۸۷۳۲	-۳,۱۰۷۵۰ ^{ns}	شهرداری	گوشتیران	تعهد مستمر
۲,۰۷۶۴	,۰۰۷	,۳۸۷۳۲	۱,۱۶۷۵۰ ^{ns}	دادگستری		
۴,۰۱۶۴	,۰۰۰	,۳۸۷۳۲	۳,۱۰۷۵۰ ^{ns}	گوشتیران	شهرداری	
۵,۱۸۳۹	,۰۰۰	,۳۸۷۳۲	۴,۲۷۵۰۰ ^{ns}	دادگستری		
-۲,۲۵۸۶	,۰۰۷	,۳۸۷۳۲	-۱,۱۶۷۵۰ ^{ns}	گوشتیران	دادگستری	
-۳,۳۶۶۱	,۰۰۰	,۳۸۷۳۲	-۴,۲۷۵۰۰ ^{ns}	شهرداری		
,۶۸۶۹	,۰۴۸	,۳۳۷۴۷	-۱,۰۵۰۰ ^{ns}	شهرداری	گوشتیران	تعهد هنجاری
۳,۷۳۶۹	,۰۰۰	,۳۳۷۴۷	۲,۹۴۵۰۰ ^{ns}	دادگستری		
,۸۹۶۹	,۰۴۸	,۳۳۷۴۷	,۱۰۵۰۰ ^{ns}	گوشتیران	شهرداری	
۳,۸۴۱۹	,۰۰۰	,۳۳۷۴۷	۳,۰۵۰۰۰ ^{ns}	دادگستری		
-۲,۱۵۳۱	,۰۰۰	,۳۳۷۴۷	-۲,۹۴۵۰۰ ^{ns}	گوشتیران	دادگستری	
-۲,۲۵۸۱	,۰۰۰	,۳۳۷۴۷	-۳,۰۵۰۰۰ ^{ns}	شهرداری		

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

همان‌گونه که در جدول ۱۶ مشاهده می‌شود اختلاف بین ابعاد تعهد سازمانی در سه سازمان در آزمون توکی در همه سطوح به‌غیراز رابطه شهرداری و گوشتیران در بعد تعهد هنجاری معنادار است. مقدار sig در آزمون توکی برابر ۰,۰۰۰ و ۰,۰۰۷ است که بر نابرابری میانگین ابعاد تعهد سازمانی در سازمان‌ها تأکید دارد. البته شایان‌ذکر است که sig در آزمون توکی تعهد هنجاری برابر ۰,۹۴۸ است که نشان می‌دهد در رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی در شهرداری و گوشتیران در بعد تعهد هنجاری این تفاوت وجود ندارد.

جدول ۱۷- آزمون همگنی مجموعه‌ها برای تعهد عاطفی

Tukey HSD ^a				
Subset for alpha = ۰,۰۵			-	سازمان
۳	۲	۱		
		۱۸,۸۹۲۵	۴۰۰	دادگستری
	۲۶,۳۷۰۰		۴۰۰	شهرداری
۲۸,۶۵۰۰			۴۰۰	گوشتیران
۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰		Sig.

در جدول ۱۷ میانگین گروه‌ها در زیرمجموعه‌های همگن معناداری نشان داده شده است که بر طبق آن در هیچ گروهی معنادار نشده است.

جدول ۱۸- آزمون همگنی مجموعه‌ها برای تعهد مستمر

Tukey HSD ^a				
Subset for alpha = ۰,۰۵			-	سازمان
۳	۲	۱		
		۲۳,۶۸۲۵	۴۰۰	دادگستری
	۲۴,۸۵۰۰		۴۰۰	گوشتیران
۲۷,۹۵۷۵			۴۰۰	شهرداری
۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰		Sig.

در جدول ۱۸ میانگین گروه‌ها در زیرمجموعه‌های همگن معناداری نشان داده شده است که بر طبق آن در هیچ گروهی معنادار نشده است.

جدول ۱۹- آزمون همگنی مجموعه‌ها برای تعهد هنجاری

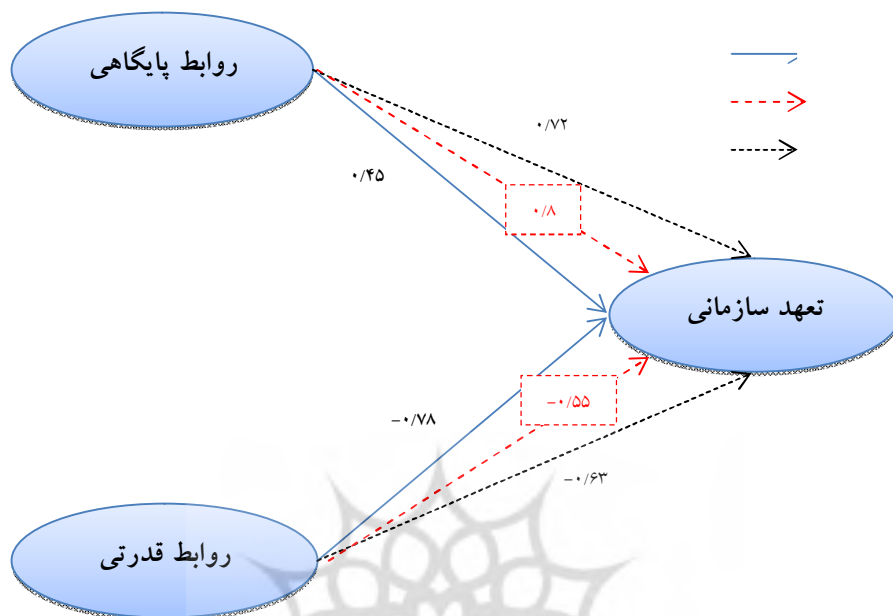
Tukey HSD ^a			
Subset for alpha = ۰,۰۵		-	سازمان
۲	۱		
	۲۲,۵۰۵۰	۴۰۰	دادگستری
۲۵,۴۵۰۰		۴۰۰	گوشتیران
۲۵,۵۵۵۰		۴۰۰	شهرداری
,۹۴۸	۱,۰۰۰		Sig.

در جدول ۱۹ میانگین گروه‌ها در زیرمجموعه‌های همگن معناداری نشان داده شده است که بر طبق آن در هیچ گروهی معنادار نشده است.

جدول ۲۰- برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل اصلی پژوهش

نتیجه فرضیه	معناداری	t_value (نسبت بحرانی)	ضریب اثر	تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۷۱	۰/۴۵	روابط پایگاهی دادگستری ← تعهد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	-۱۴/۵۳	-۰/۷۸	روابط قدرتی دادگستری ← تعهد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	۱۵/۶۱	۰/۸	روابط پایگاهی شهرداری ← تعهد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	-۱۰/۱۲	-۰/۵۵	روابط قدرتی شهرداری ← تعهد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	۱۳/۰۹	۰/۷۲	روابط پایگاهی گوشتیران ← تعهد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	-۱۲/۲۹	-۰/۶۳	روابط قدرتی گوشتیران ← تعهد سازمانی

در جدول ۲۰ با توجه به قدرمطلق مقدار ضریب اثر استاندارد شده می‌توان نتیجه گرفت روابط پایگاهی با قدرمطلق ضریب (۰/۷۲) بیشترین اثر را بر تعهد سازمانی در سازمان گوشتیران دارد.



۵- بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که وجود رابطه بین روابط قدرتی - پایگاهی در شکل‌گیری تعهد سازمانی در هر سه سازمان تأیید می‌شود. درباره ضریب همبستگی بین روابط قدرتی و تعهد سازمانی می‌توان گفت در هر سه سازمان رابطه دو متغیر منفی و معکوس بود. با افزایش روابط قدرتی از تعهد سازمانی کاسته می‌شود که این میزان عملکرد معکوس به ترتیب در دادگستری، گوشتیران و شهرداری کاهش می‌یابد. درباره ضریب همبستگی بین روابط پایگاهی و تعهد سازمانی می‌توان گفت در هر سه سازمان رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. با افزایش روابط پایگاهی تعهد سازمانی افزایش می‌یابد که این میزان عملکرد مستقیم به ترتیب در شهرداری، گوشتیران و دادگستری افزایش می‌یابد. تفاوت روابط قدرتی در دادگستری با شهرداری و گوشتیران زیاد است اما تفاوت چندانی بین روابط قدرتی در شهرداری و گوشتیران مشاهده نمی‌شود. تفاوت

روابط پایگاهی در دادگستری با شهرداری و گوشتیران زیاد است اما تفاوت چندانی بین روابط پایگاهی در شهرداری و گوشتیران مشاهده نمی‌شود. تفاوت تعهد سازمانی در دادگستری با شهرداری و گوشتیران زیاد است اما تفاوت چندانی بین تعهد سازمانی در شهرداری و گوشتیران مشاهده نمی‌شود. تفاوت ابعاد تعهد سازمانی در دادگستری با شهرداری و گوشتیران زیاد است اما تفاوت چندانی بین ابعاد تعهد سازمانی در شهرداری و گوشتیران مشاهده نمی‌شود. اختلاف بین ابعاد تعهد سازمانی در سه سازمان در آزمون توکی در همه سطوح به‌غیر از رابطه شهرداری و گوشتیران در بُعد تعهد هنجاری معنادار است. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که روابط پایگاهی با قدرمطلق ضریب (۰/۷۲) بیشترین اثر را بر تعهد سازمانی دارد.

نتایج تحقیق حاضر در مقایسه با تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد که در تحقیقات پیشین مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ایجاد و حفظ تعهد سازمانی در متغیرهای رضایت شغلی، عوامل محیطی، فرهنگ سازمانی، انگیزش در کار، عدالت سازمانی، استقلال در کار، فشار نقش، فرصت و ارتقای شغلی، ابهام نقش و امنیت شغلی شناخته شده‌اند که همه این متغیرها در ادبیات جامعه‌شناسی احساسات، جزء عواملی هستند که در ایجاد احساسات مثبت و منفی برآمده از روابط قدرتی - پایگاهی در محیط کار تأثیر دارند و به‌عنوان متغیر مستقل هستند اما در تحقیق حاضر روابط قدرتی - پایگاهی به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد و محقق به این نتیجه رسید که روابط قدرتی - پایگاهی در تعهد سازمانی مؤثر است و رابطه معنی‌دار بین متغیرها وجود دارد. روابط قدرتی در هر سه سازمان تأثیر منفی و معکوس در شکل‌گیری تعهد سازمانی دارد و روابط پایگاهی در هر سه سازمان تأثیر مثبت و مستقیم در شکل‌گیری تعهد سازمانی دارد. همچنین از مقایسه‌های دیگر تحقیقات انجام‌شده با تحقیق حاضر می‌توان گفت که تحقیقات دیگر مقایسه‌ای نبوده‌اند و فقط در یک سازمان پرداختند اما تحقیق حاضر به مقایسه و تفاوت‌های سه سازمان دولتی، عمومی و خصوصی پرداخته است.

بنابراین بعضی آزمون‌های آماری این تحقیقات با یکدیگر متفاوت هستند. همچنین احساس رضایت، عدالت، امنیت، انگیزش و ... از احساساتی هستند که فرد در کفایت قدرت و پایگاه تجربه می‌کند و تحقیقات گذشته از احساس شروع کرده‌اند در صورتی که تحقیق حاضر به تبیین شکل‌گیری احساس پرداخته است. از دیگر مقایسه‌های تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین می‌توان در تأثیر ساختار سازمانی (قدرتی و پایگاهی) بر عملکرد کارکنان نوشت که در تحقیقات پیشین به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی می‌تواند بر اعضای سازمان اثراتی شگرف بگذارد. برخی از افراد زمانی احساس رضایت می‌کنند و دارای بازدهی بالایی هستند که کارها استاندارد باشد و ابهام به حداقل ممکن برسد. مدارک و شواهد موجود نشان می‌دهد که تقسیم‌کار موجب افزایش تولید یا بهره‌وری می‌گردد و به قیمت از دست دادن رضایت شغلی تمام می‌شود. در مقایسه با تحقیق حاضر، محققان پیشین به تأثیر احساس کفایت روابط قدرتی - پایگاهی نپرداخته‌اند در حالی که در تحقیق حاضر به تبیین شکل‌گیری احساسات برآمده از روابط قدرتی و پایگاه در سازمان‌ها پرداخته است.

از آنچه که مطرح گردید می‌توان به این نتیجه رسید که تحقیق حاضر به متغیر کنترل‌کننده متغیرهای مطرح شده در تحقیقات پیشین در ایجاد تعهد سازمانی دست‌یافته است که آن همان روابط قدرتی - پایگاهی است. با توجه به چارچوب نظری تحقیق از دیدگاه کمپر روابط قدرتی و پایگاهی بسته به میزان دریافت قدرت مناسب، فرد احساسات مثبتی مانند اطمینان، خوش‌بینی، رضایت و شادی را به دست می‌آورد که عامل افزایش احساس تعهد در ساختار سازمان مدنظر خواهند بود و چنانچه فرد در به دست آوردن قدرت و پایگاه مناسب ناکام بماند، آنگاه احساساتی نظیر تسلیم شدن به شرایط، شک و اضطراب را تجربه خواهد کرد که احساسات منفی هستند و عامل کاهش احساس تعهد فرد در ساختاری هستند که وی این احساسات را در آن تجربه کرده است. بنابراین از نظر کمپر احساسات کاملاً در راستای قدرت و پایگاه بروز می‌یابند. کارکنان سازمان‌های دولتی (دادگستری)، عمومی (شهرداری تهران) و

خصوصی (محصولات غذایی گوشتیران) در به دست آوردن قدرت احساس ناکامی می‌کردند و باعث احساسات منفی در آنها شده بود که عامل کاهش احساس تعهد فرد در سازمان شده بود.

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود به‌منظور رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. از این‌رو حرکت به سمت افزایش تعهد سازمانی از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری است. به‌منظور افزایش تعهد سازمانی کارکنان، تدوین دقیق شرح وظایف کارکنان و روشن کردن ارتباط اهداف و عملکرد، تعیین دقیق نحوه محاسبه حقوق و مزایا و پاداش‌های نقدی و غیرنقدی، مطلع کردن کارکنان در مورد آنها، تعیین نحوه دستیابی کارکنان به آخرین اطلاعات موردنیاز برای انجام وظایف محوله و تعیین حیطه اختیارات و مسئولیت‌های کارکنان و به‌منظور افزایش تعهد سازمانی کارکنان، پاداش و به رسمیت شناختن کارکنان، فراهم آوردن فرصت‌های رشد و پیشرفت، احترام و تقویت اعتمادبه‌نفس و فراهم آوردن محیط کاری مطلوب پیشنهاد می‌شود.

سازمان‌ها و کارکنان نمی‌توانند بدون تعهد به حیات خود ادامه دهند و اعتقاد به تعهد در سازمان بخشی از مسئولیت‌های اخلاقی کارکنان و مدیران، سازمان‌ها و نهادهای مختلف است که با ارباب‌رجوع ارتباط دارند. در رفتارهایی مانند کمک به دیگران، همکاران و نوع‌دوستی می‌توان با ترغیب کارکنان به این مهم دست‌یافت. برای ارتقای سطح رفتار شهروندی می‌توان با آموزش‌های رفتاری به آنها موجب بهبود روابط بین همکاران شد. افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های ایران منوط به بهبود و ارتقای وضعیت اقتصادی آنان از طریق افزایش حقوق و دستمزد و ارتقای زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها است. ارتقای فرهنگ سازمانی و توجه به روابط انسانی در مدیریت، امکان ارتقای علمی و حرفه‌ای، تأمین امکانات رفاهی باهدف ارتقای منزلت اجتماعی کارکنان سازمان‌ها، بهبود شرایط کار، برقراری عدالت و انتخاب مدیران بر اساس شایسته‌سالاری از موارد دیگری است که باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها خواهد شد.

راهکارهای عملی دیگر به منظور افزایش تعهد سازمانی کارکنان برنامه‌ریزی باهدف بهبود شرایط اقتصادی و توسعه اقتصادی کشور، به حمایت مالی از سازمان‌ها، افزایش تجهیزات و امکانات سازمان‌ها، افزایش حقوق و مزایا (بر اساس شایستگی حرفه‌ای)، بهبود شرایط رفاهی کارکنان سازمان‌ها و فراهم نمودن تسهیلات لازم برای تأمین رفاه نسبی آنان می‌توان اشاره کرد. اجرای سیاست‌های رفاهی کارکنان در ایران ضمن تأمین نیازهای معیشتی و مزایای اجتماعی به بهسازی حرفه‌ای و همچنین ارتقای کیفیت زندگی و ایجاد انگیزه در آن‌ها منجر خواهد شد. در این راستا تقویت جایگاه اجتماعی و ارج نهادن به منزلت و شأن کارکنان سازمان‌ها از مواردی است که می‌توان مطرح نمود. از سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان نیز انتظار می‌رود که توجه جدی به رفاه و سلامت کارکنان سازمان‌ها داشته باشند.

نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. این نتایج نشانگر آن است که سازمان یک محیط تعاملی است که در آن روابط قدرتی و پایگاهی تعیین‌کننده رفتارها و احساسات کارکنان است. پس برای افزایش احساس تعهد عاطفی کارکنان، ضمن تبیین درست و واقعی اهداف و ارزش‌های سازمان، با برقراری ارتباط مفید و مؤثر بین کارکنان با ایجاد عدالت در سپردن مقام‌ها و سمت‌ها به ایشان و رعایت شایسته‌سالاری، باید روابط درون‌سازمانی به سمت کفایت قدرت - پایگاه سوق داده شود. بر اساس نتایج تحقیق وجود روابط قدرتی (عمودی) در سه سازمان مورد مطالعه به شکلی بود که با بالا رفتن روابط قدرتی از تعهد سازمانی کاسته می‌شد. فاصله بین بالادستان و پایین‌دستان در این سه سازمان، اجبارهای خارج از شایسته‌سالاری‌ها را در برداشته که تعهد سازمانی را کاهش داده است.

در مورد روابط پایگاهی در جهت تأثیرگذاری در تعهد سازمانی، تأثیر مثبت دیده شد که این خود نشان از نامناسب بودن روابط قدرتی است. پیشنهاد می‌گردد با توجه به نتایج تحقیق در رابطه با روابط قدرتی، شایسته‌سالاری مورد توجه خاص قرار گیرد. نقطه قوت پژوهش حاضر گستردگی حجم تحقیق در سه سازمان بزرگ کشور و تعداد پرسشنامه‌های تحقیق و انجام مقایسه بین سازمان‌های دولتی، خصوصی و عمومی است و نقطه ضعف آن همکاری سخت و دشوار سازمان‌ها با پژوهشگر بود. به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها را از ابعاد مختلف فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور در هر برهه از زمان انجام دهند. بررسی متغیرهای ساختاری مهم‌تر از همه، فرهنگ و بررسی و شناخت اثر قدرت و پایگاه بر عواملی نظیر استرس، تصمیم‌گیری، ریسک‌پذیری، غیبت، جابه‌جایی، انصراف و ... کارکنان پیشنهاد می‌شود. علاوه بر این لازم است به نقش متغیرهای تعدیل‌کننده نیز توجه شود. در این حوزه می‌توان عواملی نظیر مشارکت، همدلی، نوع دوستی، کار گروهی، روابط مناسب رهبر - پیرو، مسئولیت‌پذیری و ... را در کنار عوامل اخلاقی و مذهبی موردسنجش و بررسی قرار داد.

منابع

- الوانی، مهدی و معمار زاده، محمد. (۱۳۷۴)، *تعهد سازمانی*، جلد اول، تهران: نشر ارغوان، چاپ سوم.
- احمد پور، محمود و شائمی، علی. (۱۳۸۰)، «رابطه تعهد و وجدان کاری با تعهد سازمانی»، *فصلنامه توسعه منابع انسانی*، سال پنجم، شماره ۱۱ و ۱۲: ۶۷-۷۴.
- بهروان، حسن؛ ساروقی، احمد و رنجبریان، بهرام. (۱۳۸۸)، «بررسی عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز شهر مشهد»، *فصلنامه پژوهشی ویژه نامه جغرافیا دانشگاه مشهد*، سال ششم، جلد ۱۶، شماره ۲: ۳۸-۴۹.
- حمیدی، مهرزاد و کشتی دار، محمد. (۱۳۸۲)، «بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور»، *فصلنامه پژوهشی حرکت*، سال پنجم، شماره ۱۵: ۱۹-۲۷.
- زرنگر، محمدعلی. (۱۳۸۳)، «بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهر اصفهان»، *مجله مصباح*، سال سیزدهم، شماره ۵۱: ۱۳۹-۱۵۱.
- سلاجقه، پیمان. (۱۳۸۰)، «بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف در صنایع کرمان» *فصلنامه توسعه منابع انسانی*، سال پنجم، شماره ۱۲: ۸۰-۹۵.
- صبوری، منوچهر. (۱۳۷۴)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران: نشر شرکت شب تا، چاپ اول.
- صمدی میارکلایی، اکبر و صمدی میرکلایی، حمزه. (۱۳۹۲)، «ارتقاء سطح تعهد سازمانی در سازمان‌های مردمنهاد: تبیین نقش راهبردی رضایت شغلی از طریق مدل معادلات ساختاری»، *فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی*، سال چهارم، شماره ۵۱: ۴۳-۵۹.
- طلائی، اسماعیل. (۱۳۸۰)، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد کار، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی*، دانشگاه الزهراء.
- فتاحی، فرانک. (۱۳۸۷)، ارزیابی عملکرد در زنجیره تأمین مواد غذایی (فرآورده‌های گوشتی)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مهندسی صنایع*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام.
- فکرازاد، حسین. (۱۳۸۲)، *مدیریت مؤسسات رفاهی*، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
- قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۵)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات سمت، چاپ پانزدهم.

- کربلایی، یوسف. (۱۳۹۴)، «تأثیر ساختار سازمانی بر عملکرد کارکنان»، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، سال سوم، شماره ۳۰: ۱۹-۳۴.
- گلشن فومنی، محمد رسول. (۱۳۹۰)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان سازمانی*، تهران: نشر دیلماج، چاپ هفتم.
- هویدا، رضا؛ مولایی، ناصر و صالحی، محمدحسین. (۱۳۹۴)، «نقش ارتباطات سازمانی اثربخش و اعتماد سازمانی در توسعه و بهبود نوآوری سازمانی مدارس»، *فصلنامه علمی و پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال پنجم، شماره ۲: ۱۱۷-۱۴۶.
- دفتر مطالعات شهرداری تهران. (۱۳۹۵)، *نظرسنجی رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران*.
- پژوهشگاه قوه قضاییه، پژوهشکده مطالعات پایه گروه مطالعات منابع انسانی. (۱۳۹۴)، *نظرسنجی کارکنان سازمان دادگستری استان تهران*.
- دفتر امور پژوهشی کارخانه محصولات گوشتیران. (۱۳۹۰)، *نظرسنجی تعهد سازمانی کارکنان محصولات گوشتیران*.

- Allen, N. J and Meyer, J. P. (2006). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational psychology*, 63: 1-18.
- Allen, N. J and Meyer, J. P. (1996). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.49 119 (1/2), 39-63.
- Kemper, theodor. (1991). *Predicting emotions from social relations.- Social psychology quarterly*. New York, NY: Guilford publications, vol.54,no,4
- Kemper, theodor. (2006). *POWER AND statur. And the power-statur theory of emotions. In handbooks of sociology of emotions. Edited by stets, JanE .janathan.H*. New York. Springer science Business Media,LLC (New York, NY: Guilford publications).
- Kemper, theodor. (1990). "Dimentions of micro interaction". *American Journal of sociology*. Vol.96.no,1.
- Simon, Robin and Nath. (2004). "Some Correlates of role Conflict and Role Ambiguity among Public School Teacher" *Journal of Human Relations*, 18 (3): 1068-75.

- Turner, Janatan.H. (2006). "Toward a gender sociological theory of Emotions", *journal for the theory of social Behavior* 29, 11(3), 3-18.
- Watkins, A. M. (1991). "The Relationship between Communication Affect, Job Alternative, and Voluntary Turnover Intentions", *Southern Communication Journal*, 41 (3): 198-209.
- Xiao, Froese (2008). "Generalizability of an organizational Commitment Model", *The Academy of Management Journal*, 24: 512-526.

