



## An Introduction to the Counseling Model of Linguistic Change in Career Commitment Based on the Ontological Experiences of Employees of Dynamic Economic Organizations

Zahra Amanollahi<sup>1</sup>  
Masoumeh Esmaily (Ph. D.)<sup>2</sup>  
Soheila Sadeghi Fasa (Ph. D.)<sup>3</sup>

### Abstract

Linguistic and discursive developments regarding the values that govern career commitment and its role in the country's cultural, social, and economic development have made a career commitment to one of the most serious and important organizational issues and human resource management. Therefore, the present study aims to design and validate the commitment-oriented career counseling model based on third-order change with the Islamic approach in dynamic economic organization, design the Counseling Model of Linguistic Change in Career Commitment Based on the Ontological Experiences of Employees of Dynamic Economic Organizations. The present study has a qualitative Methodology and has been done based on grounded theory and through purposeful and accessible sampling. The study population was composed of Isfahan province employees. Data were collected by the use of a semi-structured interview and after the realization of theoretical saturation in 25 interviews, the grounded theory method was used to analyze the data. Also, in order to validate the data, the triangulation technique was used in the research. Findings Study Identification was 350 primary codes, 41 open codes, 11 axial codes and 4 selected codes that were categorized in general in four axes of ontological dynamics (including classes of ontology-based perception and ontology-based function), directional and balancing dynamics (including classes of awareness of appropriateness, awareness of your responsibility, awareness of commitment and removal of motivational barriers), Persistent dynamics (including flexibility classes and commitment-oriented monitoring) and reinforcing dynamics (including advocacy, commitment-based autonomy, and creating satisfactory cohesion) were categorized. The results of data analysis indicate that realization of the third-order change in the linguistic context about the basics of the Islamic approach, depends on a review of the meaning and concept of the commitment, creating a new ontology in the field of commitment and also emphasizing human Agency and role-playing in the realm of the universe and this in turn can affect job commitment, which is one of the most important factors in the success of an organization.

**Keywords:** *Counseling Model; Linguistic Change; Career Commitment, Ontological; Dynamic Economic Organization.*

- 
1. Ph.D Student in Candidate, Counseling Department, Psychology and Education Faculty, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
  2. Professor, Counseling Department, Psychology and Education Faculty, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author), m.esmaeili@atu.ac.ir.
  3. Associate Professor, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.



## درآمدی بر الگوی مشاوره‌ای تغییر زبانی در تعهد شغلی مبتنی بر تجربیات هستی‌شناسانه کارکنان سازمان‌های پویای اقتصادی<sup>۱</sup>

زهره امان‌اللهی\*، معصومه اسمعیلی\*\*، سهیلا صادقی فسا\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۳۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵

### چکیده

تحولات زبانی و گفتمانی در خصوص ارزش‌های حاکم بر تعهد شغلی و نقش آن در توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور؛ مقوله تعهد شغلی را به یکی از جدی‌ترین و مهم‌ترین مسائل سازمانی و مدیریت منابع انسانی تبدیل کرده است. از این رو، هدف پژوهش حاضر، تدوین الگوی مشاوره‌ای تغییر زبانی در تعهد شغلی مبتنی بر تجربیات هستی‌شناسانه کارکنان سازمان‌های پویای اقتصادی است. پژوهش حاضر به لحاظ روش شناسی از نوع کیفی و به روش نظریه داده‌بنیاد و از طریق نمونه‌گیری هدف‌مند صورت گرفته است. جامعه مورد پژوهش را کارمندان استان اصفهان تشکیل داده‌اند. با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، داده‌ها جمع‌آوری و پس از تحقق اشباع نظری در مصاحبه ۲۵، به منظور تحلیل داده‌ها از روش نظریه زمینه‌ای استفاده شد. همچنین برای اعتباریابی داده‌ها از فن مثلث‌سازی در پژوهش استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از شناسایی ۳۵۰ کد اولیه، ۴۱ کد باز، ۱۱ کد محوری و ۴ کد انتخابی بود که به صورت کلی در چهار محور: ۱. پویایی‌های هستی‌شناسانه (شامل طبقات ادراک هستی‌محور و عملکرد هستی‌محور)، ۲. پویایی‌های جهت‌دهنده و تعادل‌بخش (شامل طبقات آگاهی از تناسب، آگاهی از مسئولیت خود، آگاهی از تعهد و رفع موانع انگیزش)، ۳. پویایی‌های تداوم‌بخش (شامل طبقات انعطاف‌پذیری و نظارت تعهدمحور) و ۴. پویایی‌های تقویت‌کننده (شامل حمایت‌گری، خودمختاری تعهدمحور و ایجاد پیوستگی رضایت‌بخش) دسته‌بندی شدند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که تحقق تغییر زبانی در تعهد شغلی، منوط به بازنگری در معنا و مفهوم تعهد، ایجاد هستی‌شناسی جدید در باب افق تعهد و نیز تأکید بر عاملیت انسان و نقش‌گذاری در گستره هستی است و این امر به نوبه خود می‌تواند تعهد شغلی را که از مهم‌ترین عوامل موفقیت یک سازمان است، تحت تأثیر قرار دهد.

**کلیدواژه:** الگوی مشاوره‌ای؛ تغییرات زبانی؛ تعهد شغلی؛ هستی‌شناسی؛ سازمان پویای اقتصادی

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان تدوین و اعتباریابی الگوی مشاوره شغلی تعهدمحور مبتنی بر تغییر نوع سوم با رویکرد اسلامی

در سازمان‌های پویای اقتصادی در دانشگاه علامه طباطبایی (ره) - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی سال ۱۴۰۰ است.

\* دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

\*\* استاد، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

m.esmaeili@atu.ac.ir

\*\*\* دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، ایران.

## مقدمه و بیان مسئله

یکی از آسیب‌ها و موانع عدم پیشرفت اقتصادی در هر سازمانی، پایین بودن تعهد کارکنان است و این موضوع بر میزان تمایل افراد به پایبندی به اصول و اهداف سازمان، بهره‌وری و ارتباطات افراد در سطوح مختلف اثر می‌گذارد؛ لذا توجه به عامل تعهد و نیروی کارآمد از مسائل مهم سازمان‌هاست (رمزگویان و حسن‌پور، ۱۳۹۲).

تعهد؛ بر تمرکز شغلی، وابستگی طولانی‌مدت، برانگیختن قدرت و یا عزم به سمت اهداف، علی‌رغم وجود گزینه‌های جایگزین و رضایت‌بخش‌تر اشاره دارد. تعهد، در حفظ شغل، پیشگیری از تصمیم به ترک شغل و یا ترک واقعی شغل زمانی که فرصت‌های شغلی آسان‌تری فراهم است، به‌عنوان یک عامل کلیدی عمل می‌کند (استراکر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). تعهد شغلی، مشارکت‌های شغلی و سازمانی را افزایش می‌دهد؛ زیرا کارکنانی که از تعهد بیشتری در قبال شغل خود برخوردارند، معمولاً نقش‌های فعالی در سازمان‌ها دارند و بستری ایجاد می‌کنند که رشد حرفه‌ای آنها را افزایش می‌دهد. از این رو، به‌منظور رشد حرفه‌ای و یادگیری‌های جدید در محل کار، تعهد شغلی نقش مهمی ایفا می‌کند (دیک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). مطالعات مربوط به تعهد شغلی و سازمانی حاکی از آن است که تعهد شغلی از طریق ایجاد پیوندهای روان‌شناختی، افراد را برای رسیدن به اهداف موردنظر درون سازمان سوق می‌دهد و درک بهتری از رفتارها و محیط مهیا می‌کند (بکر، کرنان، کلارک و کلین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

از طرفی، اقتصاد همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل زندگی در تمام ابعاد یک جامعه تأثیرگذار بوده و استقلال، ثبات سیاسی و آرامش اجتماعی تاحدزیادی به حل مشکلات و رفع کمبودهای اقتصادی جامعه بستگی دارد (باقری و موسوی، ۱۳۹۷). مطالعات نشان می‌دهد که در طول یک بحران اقتصادی و زمانی که امنیت شغلی کارکنان به‌خطر می‌افتد، تعهد شغلی کاهش پیدا می‌کند و این امر به‌عنوان چالشی در حوزه منابع انسانی قلمداد می‌شود (مارکوویتس، بوئر و ون دیک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). ترک خدمت کارکنان متخصص و ارزشمند یکی از معضلات اساسی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود و علاوه بر اینکه هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل کرده و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است، کارایی سازمان‌ها را نیز با تهدیدهای

1. Straker
2. Dick
3. Becker, Kernan, Clark & Klein
4. Markovits, Boer&van Dick

جدی مواجه می‌کند. بنابراین، نیروی انسانی متعهد یکی از ارکان اصلی سازمان‌ها تلقی می‌شود و رسیدن به اهداف موردانتظار را تسهیل می‌کند (صحت و سجادیان، ۱۳۹۸).

با توجه به آنچه گفته شد، ضرورت ترویج گفتمان<sup>۱</sup> تعهد در بستر سازمان‌های اقتصادی بیش‌ازپیش نمایان می‌شود. گفتمان‌ها راه مشترکی از فهم جهان ارائه می‌دهند که معانی و روابط را شکل داده و به تعریف عقل سلیم و دانش مشروع کمک می‌کنند (درایزک، ۲۰۰۵).

در نظریات مربوط به گفتمان، بر نقش زبان در بازنمایی و نیز ایجاد واقعیت اجتماعی تأکید می‌شود؛ یعنی زبان، کنش‌ها، هویت‌ها و برداشت‌های موجود از جهان را بر ساخته و بر این اساس وابسته به بافت، مورد توجه واقع می‌شود و گفتمان‌ها نقشی اساسی پیدا می‌کنند (یورگنسنو فیلیپس<sup>۲</sup>؛ ترجمه جلیلی ۱۳۹۷). این امر به معنای آن است که زبان هم در دسترسی به واقعیت و هم ساخت واقعیت، نقش اساسی ایفا می‌کند؛ زیرا در پارادایم سازنده‌گرایی اجتماعی واقعیت چیزی جز معنا بخشی‌ها و تعاریفی که در تعاملات اجتماعی خلق می‌شود، نیست. واقعیت در واقع از مفاهیم مشترکی پدید می‌آید که در ساخت هر فرهنگ و جامعه‌ای وجود دارد. در نتیجه، زبان در ایجاد معانی برای انسان‌ها و پویایی‌های شخصی و بین شخصی‌شان یک عنصر مهم به حساب می‌آید و توجه به نقش گفتمان‌سازی آن از اهمیت بالایی برخوردار است (بهرامی کمیل، ۱۳۸۸).

در این نظریه، جهان، محصول گفتمان‌هاست و اشیاء و پدیده‌ها تنها از طریق گفتمان معنا می‌یابند؛ اما دامنه گفتمان فقط به معنا بخشی محدود نمی‌شود، بلکه هر یک از این دریافت‌ها سلسله اعمال خاصی را ایجاد می‌کنند و پیامدهای خاص اجتماعی به دنبال دارند. بنابراین، گفتمان‌ها به واقعیت معنا می‌دهند و جهان اجتماعی در نتیجه همین فرایند معنا بخشی ساخته می‌شود و تغییر می‌کند. به عبارت دیگر، در این نگاه، زبان صرفاً گذرگاه انتقال اطلاعات و بازنمایی صرف واقعیت نیست، بلکه ماشینی است که جهان اجتماعی را می‌سازد و معنادار می‌کند. طی ربع قرن گذشته رویکردهای گفتمانی در روان‌شناسی بزرگ‌ترین چالش جریان‌های اصلی روان‌شناسی را ایجاد کرده‌اند و راه‌های جدید تفکر در مورد فرایندهای روانی و شخصیت، شناخت، احساسات، انگیزه، حافظه، یادگیری، هویت و از این دست مفاهیم ارائه داده است. هسته

1. Discourse  
2. Dryzek  
3. Jorgensen & Phillips

مرکزی پروژه‌های ذهنی و تجربی روان‌شناسی گفتمان نقد، این فرضیه سنتی است که رفتار و تفکر انسان‌ها وابسته به موجودیت فردی یا حالات درونی آنها مانند افکار، دانش، احساسات و حافظه است که با روش‌های خاصی قابل تجزیه و تحلیل است (پاتر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). بنابر آنچه گفته شد، گفتمان‌ها در سرتاسر جامعه وجود دارند و در برساخت معنا و کنش‌های فعالان گفتمانی نقش مهمی ایفا می‌کنند و سازمان‌ها نیز از این قاعده مستثنا نیستند. در واقع می‌توان گفت موجودیت سازمان‌ها وابسته به گفتمان‌های اعضای آن است. به بیان دیگر، گفتمان‌ها ابزاری کلیدی هستند که اعضای یک سازمان به وسیله آن یک واقعیت اجتماعی را برساخت می‌کنند که چهارچوبی برای تعریف موجودیتشان می‌شود (فرکلاف<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). آنچه محور بررسی گفتمان در پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد، به‌طور مشخص سازمان‌های پویای اقتصادی<sup>۳</sup> و گفتمان تعهد است؛ چراکه جامعه ما نیازمند وارد کردن مفهومی به نام گفتمان تعهد است تا به‌عنوان دال مرکزی، باعث معنابخشی به مدل‌های دیگر در این جریان شود.

از آنجا که پارادایم‌ها و نگرش‌های موجود در باب مدیریت منابع انسانی نتوانسته‌اند به خوبی ظرفیت‌های عظیم انسان را آشکار کنند؛ چراکه نوع نگاهی که به انسان دارند و تعریفی که از او ارائه می‌دهند، بسیار مادی‌گرایانه و متفاوت از تعریف آن در هستی‌شناسی اسلامی است (گنجعلی، ابراهیمی و سرآبادانی تفرشی، ۱۳۹۴)؛ از این رو، ضرورت پرداختن به مقوله تعهد شغلی از این زاویه نگاه بیشتر احساس می‌شود؛ زیرا در جهان‌بینی اسلامی، مفاهیم در ارتباط با خالق هستی تعریف و معنا می‌شوند و کنش‌ها برگرفته از این نوع نگرش، شکل و توسعه می‌یابد لذا در ایجاد مراتب تغییر تأثیرگذار است.

بررسی‌هایی که در پژوهش‌های متعدد در حوزه شغلی و سازمانی صورت پذیرفته است، بیانگر آن هستند که مقوله تعهد به صورت مجزا از دیگر ابعاد زندگی فرد در نظر گرفته شده است و یا نهایت تقسیم‌بندی تعهدی که در حیطه سازمانی انجام گرفته است، ناظر به ابعاد هنجاری، عاطفی و مستمر است (کام، مورین، مایر، تاپولسکای<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶) که این تقسیم‌بندی‌ها نتوانسته است در ارتقای کیفیت تعهد کارکنان، تأثیری داشته باشد. بنابراین می‌باید نسبت به ارائه و ترویج گفتمان تعهدی اقدام شود که بر مبنای پارادایم دینی و هستی‌شناسی اسلامی باشد؛ یعنی فرد را به صورت یک کل معنادار کنش‌گر عامل و

1. Potter
2. Fairclough
3. Dynamic economic organisations
4. Kam, Morin, Meyer&Topolnytsky

به صورت پیوسته در ارتباط با هستی و خالق هستی در نظر بگیرد و مؤلفه‌های مخلوقیت و عاملیت انسان را به رسمیت بشناسد.

مرور ادبیات پژوهشی موجود در این حیطه نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی به‌طور مستقیم به این موضوع نپرداخته است و غالب تحقیقات انجام شده، به بررسی مجزای تعهد در سازمان‌ها و یا بررسی مراتب تغییرات در سطح سازمانی پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، استراچر<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در بررسی پدیدارشناسی مؤلفه تعهد بین پزشکان شاغل در مناطق کم برخوردار، به بررسی عوامل تضعیف‌کننده و تقویت‌کننده مؤلفه تعهد پرداخت و دو مؤلفه تعهد به جامعه انسانی مورد نظر و تعهد به شغل خویش را به‌عنوان ابعاد این متغیر مورد شناسایی قرار داد. همچنین رشد تعهد را منوط به تحقق ارزش‌ها، مواجهه با چالش‌ها و هویت فرد تعریف کرد.

علاوه بر این صحت و سجادیان (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی تحت عنوان ادراک کارکنان از فعالیت‌های منابع انسانی تعهدمحور، دریافتند که بین فعالیت‌های انسانی تعهدمحور، تمایل به ترک خدمت کارکنان و درهم تنیدگی شغلی با متغیرهای ادراک کارکنان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش فرزانه (۱۳۹۵) نیز با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی بین کارکنان بانک مهر استان سمنان، نشان داد که بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد و ابعاد تعهد سازمانی با معنویت رابطه مستقیم دارد.

با توجه به توضیحات فوق، هدف اصلی پژوهش حاضر، پاسخ به این سؤال است که گفتگوهای میان‌شخصی و درون‌شخصی کارکنان سازمان‌های پویای اقتصادی حول چه نگاه هستی‌شناسانه‌ای بروز می‌یابد و ارتباط آن با تعهد شغلی آنها در تجربیات درون‌شخصی و بین‌شخصی ایشان چگونه است؟

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در قالب رویکرد کیفی و با استفاده از نظریه داده‌بنیاد یا "گراندد تئوری"<sup>۲</sup> صورت گرفته است که به دنبال کشف "الگوی زبانی تعهد شغلی حول محور هستی‌شناسی کارکنان سازمان‌های پویای اقتصادی" است. نظریه داده‌بنیاد برخلاف فرایند خطی و نشئت گرفته از نظریه، به جای پیش فرض‌های نظری

1. Straker  
2. Grounded Theory

به داده‌ها و میدان مورد مطالعه اولویت می‌دهد و به دنبال کشف و صورت‌بندی نظریه در میدان پژوهش و براساس داده‌های جمع‌آوری شده از مشارکت کنندگان است. در این پژوهش تلاش شد تا باتکیه بر راهبردهای نظریه داده‌بنیاد، اطلاعات مشارکت کنندگان از طریق مصاحبه مرحله‌به‌مرحله کسب شده و در نهایت به صورت یک الگوی مفهومی که می‌تواند درآمدی باشد، بر تدوین الگوی مشاوره‌ای تغییر زبانی کارکنان سازمان‌های اقتصادی ارائه شود.

در نظریه داده‌بنیاد، افراد براساس ارتباطشان با موضوع مورد پژوهش و همچنین براساس غنای اطلاعاتی در خصوص مقوله مورد پژوهش، انتخاب می‌شوند. براین اساس، گزینش مشارکت کنندگان به صورت هدف‌مند و براساس اصل اشباع نظری<sup>۱</sup> شامل ۲۵ نفر از کارمندان (چند سازمان؟) استان اصفهان بود. اشباع نظری، مبین موقعیتی است که در آن مقولات کشف شده به کفایت و پختگی لازم رسیده‌اند و با ادامه فرایند جمع‌آوری داده‌ها، داده‌های جدیدی کشف نمی‌شوند. جمع‌آوری داده‌ها با مصاحبه‌های نیمه‌سازمان یافته همراه با انعطاف بالا انجام گرفت و با طرح سؤالات مربوط به داده‌ها به اکتشاف دیدگاه‌ها، احساسات و تجارب مصاحبه‌شونده پرداخته شد. بدین ترتیب مصاحبه‌شوندگان ارزش‌ها، ایدئولوژی و تجارب خود را درباره موضوع مورد نظر تحقیق یعنی چستی تعهد در سازمان و چگونگی انتقال گفتمان مربوط به آن در سطح گسترده اجتماع سازمانی بیان کردند. مدت مصاحبه با هر مشارکت‌کننده به طور متوسط ۴۵-۶۰ دقیقه به طول انجامید و فرایند انجام مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که پاسخ‌ها به اشباع رسید. علی‌رغم اینکه داده‌های جمع‌آوری شده در مصاحبه ۲۰ به اشباع رسید، برای اطمینان از اشباع حقیقی داده‌ها ۵ مصاحبه تکمیلی دیگر نیز ترتیب داده شد تا این اطمینان حاصل شود که اگر داده جدیدی به تحقیق وارد شود، طبقه‌بندی مقولات تحقیق را تغییر نخواهد داد و یا پیشنهادی برای ایجاد طبقه جدید ایجاد نخواهد کرد. محتوای مصاحبه‌ها با رضایت آگاهانه مشارکت کنندگان، ضبط و بلافاصله پس از هر جلسه مصاحبه به متن نوشتاری تبدیل شد تا مورد ارزیابی و تحلیل واقع شود.

در تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از تحقیق، پژوهشگر به کدگذاری در سه گام متوالی: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی پرداخته شد. بدین معنا در جریان کدگذاری باز، به خرد کردن، تجزیه و تحلیل، مقایسه، برچسب‌زدن و مقوله‌سازی داده‌ها پرداخته شد. بنابراین از دو سطح کدگذاری باز

سخن به میان می‌آید که سطح اول شامل شناسایی واحدهای معنی‌دار و اختصاص مفاهیم به آنها می‌شود و سطح دوم که عبارت است از مقایسه مداوم و مستمر مفاهیم و پالایش آنها به صورتی که بهترین توصیف را از پدیده مورد نظر به دست دهد. در مرحله دوم که کدگذاری حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد. به بیان دیگر، نظریه پرداز داده‌بنیاد، یکی از مفاهیم شناسایی شده را که وزن بیشتری را به خود اختصاص داده است، به عنوان مقوله مرکزی یا محوری انتخاب کرده و به گسترش ابعاد ویژگی و ایجاد پیوند بین سایر مقولات با آن مقوله می‌پردازد. تشخیص مقوله محوری بر این اساس قرار دارد که بیشترین ارتباط را با موضوع پژوهش دارد، می‌تواند مجموعه‌ای از کدهای باز را در یک طبقه جمع‌آوری کند و در عین حال محور دسته‌بندی مدنظر باشد. به طور خاص، کدگذاری انتخابی به روند انتخاب مقوله اصلی و مرکزی به طور منظم و ارتباط دادن با سایر مقوله‌ها، اعتباربخشیدن به روابط و پرکردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش بیشتر دارند، می‌پردازد. در این مرحله محقق بر کشف داستان اصلی و طبقه پژوهش متمرکز می‌شود. در این پژوهش برای رسیدن به اعتبار در این پژوهش از فن مثلث‌سازی، درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم، بازبینی به وسیله مشارکت کنندگان و بازبینی به وسیله همکاران استفاده شد. اصول اخلاقی حاکم بر پژوهش نیز شامل رضایت مصاحبه‌شوندگان، محرمانه ماندن اطلاعات، عدم ذکر نام و استفاده از اسم مستعار برای مصاحبه‌شوندگان، احترام به انتخاب مصاحبه‌شوندگان برای حضور یا ترک پژوهش و قدردانی جهت مشارکت در پژوهش بود.

## یافته‌ها

تعداد مشارکت‌کننده در این پژوهش ۲۵ نفر بودند که با در نظر گرفتن معیار جنسیت و با کسب رضایت وارد پژوهش شدند. اسامی و مشخصات مشارکت‌کنندگان در جدول (۱) آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با راهبرد نظریه داده‌بنیاد به شناسایی ۳۵۰ کد اولیه، ۴۱ کد باز، ۱۱ کد محوری و ۴ کد انتخابی منجر شد که طبقه‌های مربوط به هر یک از آنها در جدول (۲) آورده شده است.



جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها

تحصیلات			سابقه خدمت				سن					ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۲۰ تا ۱۵	۱۵ تا ۱۰	۱۰ تا ۵	۵ تا ۱	۷۰ تا ۶۱	۶۰ تا ۵۱	۵۰ تا ۴۱	۴۰ تا ۳۱	۳۰ تا ۲۰	
۴	۱۴	۷	۵	۱۲	۴	۴	۱	۲	۸	۹	۵	فراوانی
۱۶	۵۶	۲۸	۲	۴۸	۱۶	۱۶	۴	۸	۳۲	۳۶	۲۰	درصد
رشته تحصیلی			سمت شغلی				جنسیت					ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان
مهندسی هوافضا	بیوتکنولوژی	مدیریت استراتژیک	متخصص	کارشناس	مدیر	زن	مرد					
۴	۱۴	۷	۱۰	۱۰	۵	۴	۲۲					
۱۶	۵۶	۲۸	۴۰	۴۰	۲۰	۱۲	۸۸					

جدول ۲. مولفه‌های الگوی مشاوره‌ای تغییر زبانی در تعهد شغلی مبتنی بر تجربیات هستی‌شناسانه

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	
پویایی‌های هستی‌شناسانه	ادراک هستی محور	هستی به عنوان یک کل	
		خداوند مبدأ همه امور	
		خداوند ناظر بر همه امور	
	عملکرد هستی محور	تعهد در همه امور	
		پیوستگی اثر عمل افراد با یکدیگر	
		بازگشت اثر عمل به فرد	
		حتمیت نتیجه سعی	
	پویایی‌های جهت‌دهنده و تعادل‌بخش	آگاهی از تناسب	شناخت جایگاه خود در هستی
			شناخت جهت‌گیری محیط (سازمان)
شناخت توانمندی‌های خود (صلاحیت جایگاه)			
آگاهی از مسئولیت خود		احساس مسئولیت در مقابل هستی	
		احساس مأموریت الهی در مقابل بودن	
آگاهی از تعهد		تعهد نسبت به سازمان	
		تعهد نسبت به جامعه	
		تعهد نسبت به هستی	
		تعهد نسبت به خداوند	
رفع موانع انگیزش		ارتباط بدون تبعیض	
		ارتباط مبتنی بر حق	
		ارتباط مبتنی بر قانون	

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	
		تناسب تشویق و تنبیه	
		شفافیت نسبت به قوانین	
پویایی های تداوم بخش	انعطاف پذیری	توسعه دید در کار	
		توسعه دید در فرد	
		آمادگی برای تغییر	
		حفظ تعادل در فراز و نشیب	
		تعبیر ضربه گیرها در فرایند کار	
	نظارت تعهدمحور	نظارت اولیه	
		خود نظارتی تداوم بخش	
پویایی های تقویت کننده	حمایتگری	توجه نسبت به مسائل افراد (سازمان)	
		حمایت مالی	
		حمایت عاطفی	
		توجه به سلامت و امنیت کارکنان	
	خودمختاری تعهدمحور	بروز توانمندی ها	
		توسعه دامنه انتخاب	
		هم عهدی در مسیر تعالی	
	ایجاد پیوستگی رضایت بخش		توسعه صمیمیت بین اعضا
			توسعه اعتماد بین شخصی
			توسعه احترام و حفظ کرامت
			توسعه تعامل و همکاری
			توسعه دامنه مشارکت در تصمیم گیری
			توسعه ادراک هم سرنوشتی

چنانچه در جدول (۲) آمده است، مؤلفه‌های مؤثر در شکل‌گیری گفتمان تعهد شغلی در یک مدل فرایندی با محوریت کدهای باز، محوری و انتخابی با یکدیگر مرتبط شدند که در ادامه به شرح مختصری از این مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود:

### ۱. پویایی‌های هستی‌شناسانه

موضوع اساسی و بنیادین هستی‌شناسی، بررسی اجزا و عناصر هستی و چگونه‌شدن است. همچنین چگونگی کنش، تعامل و اثر آنها در هستی‌شناسی را توضیح می‌دهد. در هستی‌شناسی اسلامی، مبانی دینی نیرویی را فراهم می‌کند که از مادیات عبور می‌کند و ایجاد یک وحدت و پیوند با کائنات را پایه‌گذاری می‌کند (اسماعیلی، ۱۳۸۶). پویایی‌های هستی‌شناسانه به چهارچوب‌های معنایی و شناختی افراد نسبت به هستی و جریان‌ات حاکم بر آن اشاره دارد که مبنای عمل و جهت فعالیت‌های وی را مشخص می‌کند. پویایی‌های هستی‌شناسانه یافت‌شده در باب تعهد شغلی شامل دو محور ادراک هستی‌محور و عملکرد هستی‌محور می‌شود.

الف - ادراک هستی‌محور: ادراک هستی‌محور غالباً به چگونگی درک و معنابخشی به هستی و خلقت مربوط می‌شود و باتوجه به پارادایم‌ها و مبانی فکری گوناگون، معناهای متفاوتی به خود می‌گیرد. براساس رویکرد اسلامی، یکی از جدی‌ترین مؤلفه‌های هستی‌شناختی، ادراک از هستی به‌عنوان یک کل واحد است که اولین مقوله فرعی ادراک هستی‌محور را تشکیل می‌دهد. در این نوع نگاه، هستی به‌طور مشخص جامعه انسانی به‌عنوان یک امت واحد شناخته می‌شود که هر یک پرتوی از ذات الهی هستند و همه نسبت به مسائل یکدیگر مسئولیت دارند. چنانچه یکی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق اظهار داشت: «اگر همه ما خودمون رو یکی بدونیم و بپندیریم که همه ما یک من واحدیم، اونوقت افراد تعهدشون بالا میره، در این صورت وقتی شادی کسی رو می‌بینی اونقدر توی وجودت احساس شادی می‌کنی؛ چرا چون یکی بودی و هستی و جدا نیستی و در اصل تو به خودت کمک کردی». مقوله فرعی دیگر در بعد ادراک هستی‌محور و در راستای گزاره فوق، این است که خداوند به‌عنوان مبدأ کل و مبدأ همه امور تلقی می‌شود. در اینجا یک رابطه منطقی بین بخشی از یک کل بودن و بازگشت به مبدأ کل مشاهده می‌شود که در آن فرد تلاش می‌کند تا نسبت خود را با هستی و طراح و سرچشمه آن تعیین کند. در این

رابطه مشارکت‌کننده‌ای اظهار داشت که «توی نگاه بزرگ‌تر، خداوند مبدأ این واحد بوده، اینجا معنی انا لله و انا الیه راجعون مشخص میشه، یعنی همه ما پرتوهایی از ذات پروردگاریم؛ و نهایتاً هستی به گونه‌ای درک می‌شود که نظارت تام و مداوم در آن جریان دارد و نظام‌مندی جزو ماهیت وابسته به هدف هستی شناخته می‌شود. اعتقاد به همین مسئله است که عملکرد فرد را در مسیر تعهد تعالی بخش قرار می‌دهد. این مقوله در صحبت مشارکت‌کنندگان به این صورت اظهار شد «اگر آدم این جمله امام که گفت «عالم محضر خداست» رو بفهمه، دیگه نیازی به دوربین و دستگاه و اینا نداره؛ یعنی اونیه که باید ببینه می‌بینه، اون هم نه دیدن معمولی و سطحی؛ بلکه از اعماق وجود ما هم آگاهه. اگر آدم به این باور برسه، حتی توی خلوت‌های خودش هم متعهد باقی می‌مونه». بنابراین، مشارکت‌کننده فعال، ادراک هستی به‌عنوان یک کل، باور به خداوند به‌عنوان مبدأ همه امور و اعتقاد به خداوند به‌عنوان ناظر بر همه امور را به‌عنوان مؤلفه‌های ادراک هستی محور معرفی نمود.

ب- عملکرد هستی‌محور: عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، منظور از عملکرد انسان، یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام اعمال او اشاره دارد (رهنورد، ۱۳۸۷). فردی با ادراک هستی‌محور عملکردش نیز هستی‌محور بوده و ظهور و بروز مشخصی دارد. چنین فردی در همه امور تعهد دارد و خود را جزئی از یک منظومه بزرگ‌تر می‌داند که کوچک‌ترین عملش بر سایر اجزای نظام تأثیر می‌گذارد. بنابراین سعی می‌کند متعهدانه فعالیت‌های خود را تنظیم و تنسيق کند. در این زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان توضیح می‌داد «مشکل اینجاست که ما خودمون رو جدا از بقیه می‌بینیم و فکر می‌کنیم کارهای ما ربطی به دیگران نداره، ولی در اصل ما یک شبکه‌ایم که هر کاری که انجام می‌دیم می‌تونه توی عالم اثر مثبت و منفی داشته باشه. پس آدم باید شعاع کاری که می‌کنه رو همیشه در نظر بگیره». همچنین در این نظام به هم پیوسته، هر عملی انجام دهد به خود او باز می‌گردد. از طرفی می‌داند که نتیجه تمام اعمالش محفوظ بوده و در صورت عمل به سهم خود قطعاً با نتیجه سعی‌اش مواجه می‌گردد. در همین راستا مشارکت‌کننده‌ای چنین اظهار داشت «ما توی قرآن داریم که اگر بدی کنی، به خودتون بدی کردید و بالعکس. من عقیده دارم که توی دستگاه خدا خوبی و بدی گم نمی‌شن. بالاخره یه جایی یه شکلی به خود آدم برمی‌گردند. تعهد هم همینه داستانش. اگر تعهدت رو حفظ کنی خب

زمینه موفقیت و رشدت به جویری فراهم می‌شه و بالعکس؛ بنابراین مشارکت‌کننده فعال، تعهد در همه امور، پیوستگی اثر عمل افراد با یکدیگر، بازگشت اثر عمل به فرد، حتمیت نتیجه سعی را به‌عنوان مؤلفه‌های عملکرد هستی‌محور معرفی نمود.

## ۲. پویایی‌های جهت‌دهنده و تعادل‌بخش

پویایی‌های جهت‌دهنده و تعادل‌بخش به مؤلفه‌هایی اشاره دارد که آگاهی، معنا و مسئولیت فرد را درباب تحقق تعهد معین نموده و باتأکید بر سهم‌گذاری در چارچوب توانمندی و شناخت، جهت حرکت فرد را در افق تعهد مشخص می‌کند. این طبقه از چهار مقوله اصلی آگاهی از تناسب، آگاهی از مسئولیت خود، آگاهی از تعهد و رفع موانع انگیزش تشکیل شده است که در ادامه هر یک به تفکیک مورد بحث قرار می‌گیرد.

الف- آگاهی از تناسب: تناسب شغلی یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت سازمانی با اصطلاحاتی همچون تناسب شغل- شاغل و تناسب شاغل- سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. طبق یافته‌های این پژوهش، تناسب، سطح بالاتری از حوزه‌های مطرح شده را دربرمی‌گیرد و شامل سه زیرمقوله شناخت جایگاه خود در هستی، شناخت جهت‌گیری محیط (سازمان) و شناخت توانمندی‌های خود (صلاحیت جایگاه) می‌شود. در اینجا نوعی توازن بین نسبت فرد با هستی، نسبت فرد با جهت‌گیری سازمانی و توانمندی‌های فردی برقرار می‌شود که ماحصل آن آگاهی منتج به تعهد است. به بیان دقیق‌تر، هر فرد باید ابتدا نسبت خود را با هستی، ارزش‌ها و اهداف خود تعیین کنند که باتوجه به این نسبت، محدوده رسالت فرد تعیین شده و می‌تواند به رسالت خود عمل کند. هر کس باید بداند در هر لحظه در کجا و در چه وضعیتی و موقعیتی قرار دارد و این موقعیت چه نسبتی با هستی‌شناسی و اهداف او دارد. در این رابطه مشارکت‌کننده‌ای گفت «هر کسی اول باید نسبت خودش رو پیدا کنه. نسبتش با ارزش‌ها و اهدافش و باتوجه به این نسبت، محدوده رسالت خودش رو تعیین کنه و طبق اون عمل کنه. این مهمه که آدم بدونه توی چه نقطه وضعیتی قرار داره و این موقعیت چه تناسبی با اون اهداف والای خودش داره». در صورتی که فرد در سازمانی قرار بگیرد که جهت‌گیری سازمان با جهت‌گیری خود فرد هم‌راستا و هم‌افق باشد، در سطح تعهد فرد تأثیر بالایی می‌گذارد. همچنین در صورتی که فرد توانمندی‌ها و صلاحیت‌های خود

را بشناسد و بتواند آنها را متناسب با سازمانی که در آن قرار گرفته و اهدافی که برای خود فعالیت سازمانی خود در نظر گرفته است، به کار بگیرد، فضایی به وجود می‌آورد که فرد احساس نقش آفرینی و مفیدبودن می‌کند و این خود در ارتقای سطح تعهد فرد مؤثر خواهد بود. در این راستا مصاحبه‌شونده‌ای اظهار داشت: «به نظرم جهت‌گیری سازمان و اون اهدافی که برای خودش مشخص می‌کنه خیلی در متعهد کردن اعضا تأثیر داره. حالا این می‌تونه اهداف سطحی یا اهداف والایی رو شامل بشه». شناخت توانمندی‌های خود نیز از دیگر زیرمقوله‌های آگاهی از تناسب است. این شامل توانمندی‌های روان‌شناختی، دانشی و مهارتی می‌شود و تأکید بر تناسب فرد با جایگاه شغلی خویش است. در این رابطه مشارکت‌کننده‌ای اظهار داشت: «من میگم اگر آدم‌ها سر جاشون قرار بگیرن، عهدشون پیدا میشه. در این حالت فرد فضا رو طوری می‌بینه که احساس می‌کنه در این فضا می‌تونه نقش داشته باشه».

ب- آگاهی از مسئولیت خود: در رویکرد اسلامی مخلوقیت انسان با مسئولیت آمیخته شده است و این مسئولیت هم ناشی از وجود هدف‌مند و قدسی است و هم ناشی از وجود متعال و کمال‌طلب. براساس یافته‌های پژوهش آگاهی از تناسب شامل دو زیرمقوله احساس مسئولیت در مقابل هستی و احساس مأموریت الهی در مقابل بودن است. انسان متعهد، نقش‌گذاری و جریان‌سازی را به عنوان مسئولیت خویش در دایره هستی تعریف می‌کند. طبق اظهار مشارکت‌کننده‌ای: «آدم متعهد خودش رو جزو هستی می‌دونه که باید نقشی رو ایفا کنه. میگه برو شیر درنده باش ای دغل، یعنی برو کسی باش که در واقع سرنوشت‌سازی کنی، فضا‌سازی کنی، هدف‌مندی رو در نظام بینی، چون در نظام به اندازه مقدراتش، هر چیزی باید ایفای نقش کنه» همچنین انسان خدا‌باور خود را خلیفه خداوند و حامل امانت او می‌داند. بنابراین خود را در این عالم مسئول می‌داند و متناسب با ادراکش از این مسئولیت عمل می‌کند. چنین فردی قطعاً از تعهد بالایی برخوردار است؛ چراکه نسبت به وجود قدسی خویش آگاهی دارد. در این زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان توضیح داد: «بینید طبق مبانی دینی مون، انسان خلیفه الله و حامل امانت الهیه. به نظرم خود انسان بودن و تعهد نسبت به انسانیت و انسان بودن خودش کامل‌ترین معنا برای تعهد؛ یعنی هم در بعد فردی و هم در ارتباط با انسان‌های دیگه به عنوان خلیفه الهی».

ج- آگاهی از تعهد: نوع تعریف و ادراکی که فرد از تعهد دارد، به شدت بر عملکرد و نوع

جهت‌گیری وی اثر دارد. براساس یافته‌های پژوهش آگاهی از تعهد شامل زیرمقوله‌های تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به جامعه، تعهد نسبت به هستی و تعهد نسبت به خداوند است. بنابراین، برخلاف آنچه در ادبیات مربوط به تعهد شغلی مشاهده می‌شود، در جهان‌بینی اسلامی، تعهد شغلی منحصر به جایگاه، شرایط و موقعیت محیطی خاصی نیست، بلکه صحبت از وجود و حضور متعهدانه در میان است که به صورت وحدت یافته می‌تواند در ارتباط با انسان، در ارتباط با سازمان، در ارتباط با هستی و در ارتباط با خداوند به عنوان شعاع اصلی این نوع تعهد معنا شود و هر یک در طول یکدیگر و با هدف تحقق تعهد نسبت به خداوند است. این موضوع به بهترین نحو در اظهارات مشارکت‌کنندگان کشف شد: «دایره تعهد حتی می‌تونه کل هستی رو دربر بگیره، یعنی شما پیوندی رو بین فعل خودت و نتیجه‌ای که از اون در عالم ایجاد می‌شه، برقرار می‌کنی. توی این سطح از تعهد، شما فهمیدی که نسبت به تمام عناصر و نسبت به تمام اتفاقات عالم، سطحی از تعهد رو داری». همچنین مشارکت‌کننده دیگری اظهار داشت: «مبدأ و مقصد تعهد خداست، مبدأ همون عهد ازلی و مقصد همون حساب و کتاب آخرته. تعهد به خداوند همون حکایت چون که صد آید، نود هم پیش ماست. آدمی که نسبت به خداوند و دستوراتش متعهد باشه، نسبت به تمام مخلوقات هم احساس تعهد می‌کنه».

د- رفع موانع انگیزش انسان: مجموعه عواملی از قبیل جو نامناسب در سازمان، نداشتن اختیارات کافی برای ایفای نقش و ابزار مناسب، چرخه تبدیل قابلیت‌های افراد را به انگیزه و عملکرد بازاری می‌نماید (پیترز و اکاتر، ۱۹۸۰). به خاطر ذات انسان بودن و به خاطر قبض و بسط‌هایی که در مسیر رشد او عارض می‌شود، گاهی موانعی باعث کاهش انگیزه‌اش خواهد شد. برای جلوگیری از کاهش انگیزه و در نتیجه کاهش سطح تعهد لازم است در سازمان ارتباطات بر مبنای حق صورت گرفته و هیچ‌گونه تبعیضی در آن راه پیدا نکند. همچنین لازم است قوانین شفاف و بر مدار حق بوده و ارتباطات بر مبنای این قوانین شکل گیرد. از طرفی در صورت نیاز به تشویق و تنبیه، لازم است تناسب بین این دو لحاظ شود. بنابراین براساس یافته‌های پژوهش رفع موانع انگیزش شامل زیرمقوله‌های ارتباط بدون تبعیض، ارتباط مبتنی بر حق، ارتباط مبتنی بر قانون، تناسب تشویق و تنبیه و شفافیت نسبت به قوانین است. یکی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق در این زمینه بیان داشت: «قانون باید برای همه یکی باشه. اگر قرار شد بابت کم‌کاری یا خسارت وسیله‌ای، جریمه‌ای



در نظر گرفته بشه، همه بدون استثنا باید اون جریمه رو پرداخت کنند. این که یک سری ها معاف بشن، آفت انگیزه و تعهد کارکناست».

مصاحبه شونده دیگری در خصوص لزوم تناسب تشویق و تنبیه این گونه اظهار داشت: «حالا اگر قرار شد برای کاری یا خرابکاری، پاداش و مجازات تعیین بشه، طوری نباشه که طرف فکر کنه در حقش ظلم شده. یا بقیه حس کنند اون پاداشه مستحق اون آدم نبوده. یکی دیگه اینکه توان اون فرد هم در نظر گرفته بشه. به کارگر ساده رو طوری جریمه نکنه که از زندگیش بیفته».

### ۳. پویایی های تداوم بخش

برای نهادینه کردن یک چشم انداز جدید در بستر سازمان، علاوه بر تغییر در ابعاد ادراکی و عملکردی، سازوکارهایی نیاز است تا فرایند شکل گیری معانی وابسته را تسهیل و بدان تداوم بخشد. از این سازوکارها تحت عنوان پویایی های تداوم بخش یاد می شود که براساس یافته های پژوهش شامل دو محور انعطاف پذیری و نظارت تعهد محور می شود.

الف - انعطاف پذیری: انعطاف پذیری روان شناختی به توانایی تمرکز فرد بر موقعیت کنونی و بهره گیری از فرصت های آن موقعیت در جهت رسیدن به اهداف و ارزش های درونی به رغم وجود رویدادهای روان شناختی چالش برانگیز و ناخواسته (مانند افکار، احساسات، تغییرات فیزیولوژیک، خاطرات و تصاویر ذهنی) اشاره دارد (هایس، لوما، باند، ماسودا و لیالیس، ۲۰۰۶). همچنین انعطاف پذیری، فرایند مستمر بازنگری در جهت گیری های شخصی و حرکت در مسیر رشد را شامل می شود که براساس یافته های پژوهش نیز، زیرمقوله های انعطاف پذیری شامل توسعه دید در کار، توسعه دید در فرد، آمادگی برای تغییر، حفظ تعادل در فراز و نشیب ها و تغییر ضربه گیرها در فرایند کار می شود. توسعه دید در کار، یعنی گشودگی نسبت به نقد سایرین، تلاش برای توسعه دید در فرد از طریق آموزش مهارت ها، ارزش ها و ... آمادگی برای تغییر در شرایط مختلف خصوصاً در مواقع بحران، حفظ تعادل در فراز و نشیب ها، تعبیر ضربه گیرها در فرایند کار به طوری که آرامش روانی لازم به نیروی کار داده شود، از موادی است که سطح تعهد نیرو را بالا می برد. در بعد توسعه فردی و سازمانی، انعطاف پذیری موجب یادگیری های جدید در زمینه های نگرشی، دانشی و مهارتی می شود. در این راستا اظهارات

مشارکت‌کننده‌ای بدین صورت بود که: «بعضی وقت‌ها شرایطی پیش می‌آید که بهتره یک سری تغییرات جدی توی کارت ایجاد کنی؛ مثلاً اهداف جدید، قوانین جدید یا شرایط جدیدی بذاری. من این رو هم رشد می‌دونم؛ چرا؟ چون به نظرات و اون هویت کاری خودمون احترام گذاشتم. لجبازی و اصرار به شیوه غلط فایده نداره».

همچنین انعطاف‌پذیری باعث می‌شود تا در شرایط بحرانی و نامطلوب، افراد بتوانند همچنان اهداف سازمانی را دنبال نموده و نسبت به مجموعه سازمانی اعم از مدیریت و کارکنان هم‌مدلی کنند. در این رابطه مشارکت‌کننده‌ای اظهار داشت: «من به چیزی بگم. من توی کارم بالا و پایین زیاد دیدم. یوقتی حتی یک سری از وسایل‌های زرم رو فروختم تا بتونم کار رو سرپا نگه دارم. هزینه‌ها رو کم کردم تلاش مون رو بیشتر کردیم. کارگرا هم خیلی همراهی کردند؛ یعنی خودمون رو با شرایط سازگار کردیم تا به روال قبل برگردیم».

ب- نظارت تعهدمحور: براساس داده‌های به‌دست‌آمده در طبقه ادراک هستی‌محور، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اعتقادی اثرگذار بر تعهد، اعتقاد به ناظر بودن خداوند بر تمام جریان‌ات آدمی است. نظارت در گفتمان دینی به معنای ناظر بودن خداوند بر کنش‌های انسان است و اینکه از نظارت خداوند چیزی پنهان نمی‌ماند (احمدی، ۱۳۸۹). براساس یافته‌های پژوهش، زیرمقوله‌های محور نظارت عبارت است از خودنظارتی تداوم‌بخش و نظارت اولیه. آنچه به عنوان حالت ایدئال تلقی می‌شود، بهره‌مندی افراد از یک چهارچوب نظارتی درونی است که حتی افراد را در خلوت‌های خویش متعهد نگه می‌دارد. در این رابطه مشارکت‌کنندگان چنین اظهار داشتند: «ما به کاری که توی مجموعه مون همه انجام می‌دادند، خودشرحی بود؛ یعنی هر کس زمان کاری مفید خودش رو اعلام می‌کرد و سیستم انگشت‌زنی اینا در کار نبود. بچه‌ها اکثراً به کورنومتر داشتند وقتایی که استراحت می‌کردند یا تماس داشتند، اون وقتاً رو حساب می‌کردند. اگر چنین چیزی بشه خوب خیلی خوبه». اما این به معنای کنار گذاشتن نظارت بیرونی نیست. بلکه ابتدای جذب نیرو باید یک نظارت اولیه و هدف‌مند برقرار باشد تا هم نیرو در فرایند کار به خوبی جذب شود هم نقاط قوت و ضعف و موانع احتمالی شناسایی شود؛ اما پس از اطمینان از این فرایند، نظارت می‌تواند تبدیل به خودنظارتی شده و علاوه بر ایجاد تداوم هوشمندانه، به خاطر ایجاد فضای اعتماد، تعهد نیرو را افزایش می‌دهد. تأکید بر نظارت اولیه این چنین در اظهارات

مشارکت کنندگان متجلی شد: «شاید نگاه خیلی خوش بینانه باشه که ادما رو رها کنیم به امید اینکه کارشون رو درست انجام میدن. لاقلا اوایلش باید دقیق کار هرکس رو زیر نظر گرفت تا نیروها به اون سطح درونی که عالی هست برسند».

#### ۴. پویایی های تقویت کننده

پویایی های تقویت کننده مجموعه مؤلفه های عاطفی و روان شناختی حمایت کننده ای هستند که فرد را به ادامه مسیر شغلی در بافتی از تعهد ترغیب می نمایند. این مؤلفه های در سه محور حمایت گری، خودمختاری تعهد محور و ایجاد پیوستگی رضایت بخش جای می گیرند.

الف - حمایت گری: ادراک حمایت سازمانی انعکاسی از باورهای نیروی انسانی هر سازمان درباره میزان اهمیت سازمان به افراد و فعالیت هایشان است (پورقاز و صالحی راد، ۱۳۹۵). با توجه به یافته ها، حمایت گری می تواند طیف مختلفی از بی تفاوت نبودن و توجه نسبت به مسائل افراد سازمان، حمایت مالی و حمایت عاطفی مناسب خصوصاً در شرایط اقتصادی متزلزل یا بحران ها تا توجه به سلامت و امنیت کارکنان و ایجاد یک محیط امن از لحاظ بهداشتی، صنعتی و حتی سختی کار را دربر بگیرد و از عوامل تقویت تعهد در نیروهاست. در ارتباط با حمایت عاطفی مشارکت کننده ای چنین اظهار داشت: «جدای از روابط کاری و قوانین و اینها، فضا طوریه که بچه ها نسبت به مسائل همدیگه دغدغه دارند. به اتفاقی پیش میاد همه هم متوجه میشن و هم در حد توان کاری انجام میدن. مدیریت هم همینطور. کارگرا راحت میتونن بیان و حرفشون رو بزنن و کمک بگیرن. این چیزا باعث میشه فرد روابط کارگر و کارفرما وجود نداشته باشه». همچنین حمایت مالی نیز چنین در اظهارات مصاحبه شوندگان یافت شد: «توی شرایطی مثل الان که وضعیت اقتصادی خوب نیست، خود کارفرما باید این درک رو داشته باشه که حقوق تعیین شده کفاف نمیده و زندگی طرف نمی چرخه. باید حقوق ها رو افزایش بده».

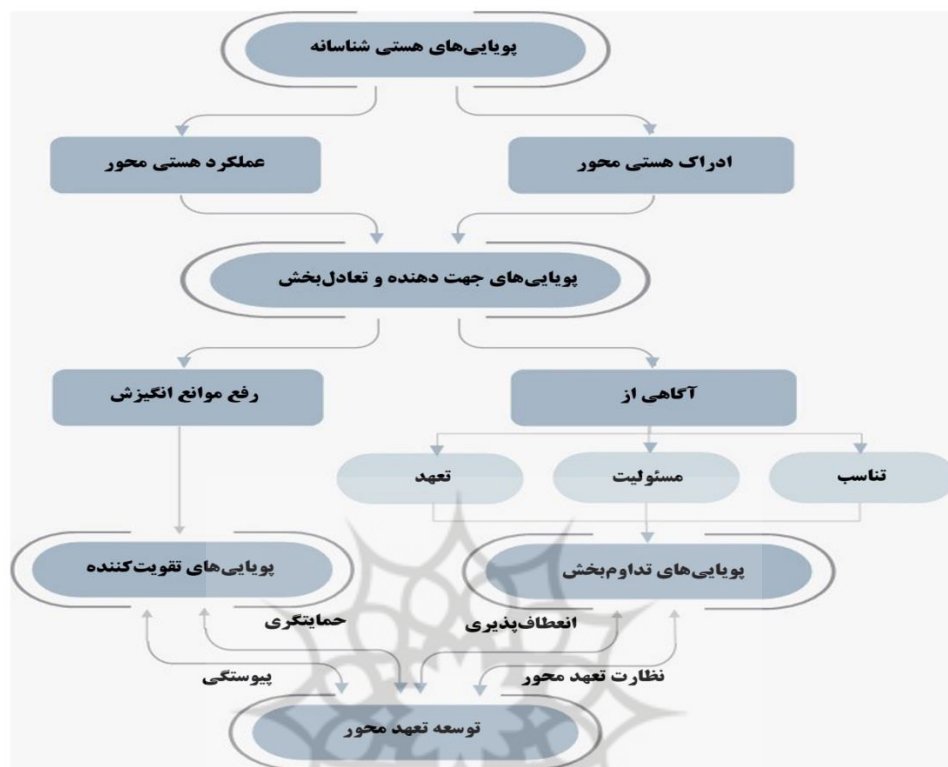
ب - خودمختاری تعهد محور: خودمختاری به معنای داشتن اراده و تأیید رفتار خود است (فرنٹ و آستین، ۲۰۱۳) که با ایجاد زمینه بروز توانمندی های کارکنان به گونه ای که فرد احساس کند با حضور در این سازمان علاوه بر فعالیت شغلی خود، روزه روز در حال رشد و پیشرفت است، همچنین محدود نکردن کارکنان به چارچوب های خاص و فرسایشی و دادن اختیار و ابتکار عمل

به آنها و در نهایت ترسیم افق متعالی و جهت دهی همه به سمت آن افق، زمینه ارتقای تعهد افراد را در سازمان فراهم خواهد کرد. بنابراین مشارکت‌کننده فعال، بروز توانمندی‌ها، توسعه دامنه انتخاب و هم‌عهدی در مسیر تعالی را به عنوان مؤلفه‌های خودمختاری تعهدمحور معرفی نمود. چنانچه یکی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق بیان کرد: «تجربه من بهم می‌گه که هرکجا شرایط انتخاب و اختیار برای انجام کاری رو به نیرویی داد، نتیجه خیلی بهتری گرفتم؛ یعنی نیایم طوری محدودش کنیم که توانایی و استعدادش دیده نشه. بزاریم در چهارچوب‌های سازمان، طوری که راحت تره عمل کنه».

ج- ایجاد پیوستگی رضایت‌بخش: توسعه صمیمیت بین اعضا، توسعه اعتماد بین شخصی، توسعه احترام و حفظ کرامت، توسعه تعامل و همکاری، توسعه دامنه مشارکت در تصمیم‌گیری و توسعه ادراک هم‌سرنوشتی، سبب ایجاد فضای اتحاد و به هم پیوستگی بین اعضا و سازمان شده و باعث می‌شود که فرد سرنوشت خود را با سازمان گره بزند و تعالی یا پسرقت سازمان را تعالی یا پسرقت خود بداند. بنابراین سطح تعهد افراد به سازمان به صورت قابل ملاحظه‌ای ارتقا خواهد یافت. در این فضای کاری، افراد با ادراک از آنچه سرنوشت مشترک نامیده می‌شود، خود را متعهد به یاری دیگر افراد دانسته و تعاملات آنها مبتنی بر ارزش‌های والای انسانی است که اساساً ارتباط چندانی با جایگاه شغلی پیدا نمی‌کند. در این راستا یکی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق بیان کرد: «به نظرم جزو چیزایی که تعهد میاره نوع رفتار اعضا با هم هست، احترام‌هایی که به هم میدارن هست، کرامت انسانی که برای کارگر قائل میشن هست، اخلاق و ایشار و از خود گذشتگی بچه‌ها هست». همچنین بر اساس ادراک از سرنوشت مشترک، حساسیت‌ها و خیرطلبی‌های افراد نسبت به یکدیگر افزایش پیدا می‌کند. چنانچه یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار داشت: «ما چرا اینه که ما بپذیریم همه ما یکی هستیم و تفاوتی نداره. همه ما یک راهی رو میریم و ریسمان مشترک داریم. من خطا کنم شما ضرر می‌بینی و بالعکس، همه ما این رو پذیرفتیم. پس همه برای منافع جمعی تلاش می‌کنیم».

در الگوی مفهومی زیر خلاصه‌ای از مباحث مطرح شده به صورت شمایی کلی به این ترتیب نشان داده

شده است:



شکل ۱. الگوی مفهومی تعهد شغلی

## نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف تدوین الگوی مفهومی گفتمان تعهد شغلی با رویکرد اسلامی در سازمان‌های پویای اقتصادی صورت گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که نوع هستی‌شناسی فرد تا حد زیادی می‌تواند زیست متعهدانه را در فرد ایجاد کند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های شیخی (۱۳۹۰)، نصیری و حسینی (۱۳۹۲) و عوقی (۱۳۹۱) همخوانی دارد که در آن مبانی هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌های اخلاقی، زمینه‌ساز و بسترساز سازمان سالم و پویا را مهیا می‌کند. با این رویکرد که ایجاد سلامت سازمانی سالم و پایدار از نگاه و بازبینی در باورهای هستی‌شناسانه و جهان‌بینی افراد نشئت می‌گیرد. همچنین یکی

از مهم‌ترین مؤلفه‌های هستی‌شناسی مؤثر در امر تعهد، کل‌نگری و ادراک پیوستگی در عرصه هستی است که به موجب آن تغییرات هر خرده‌نظام بر کل و همچنین سایر خرده‌نظام‌ها اثرگذار است که این موضوع در ادبیات سازمانی تحت عنوان تفکر سیستمی شناخته می‌شود. در واقع تفکر سیستمی راه و روشی برای کل‌نگری است. جوهره اصلی تفکر سیستمی، تغییر در نگرش است. به بیان دیگر، تفکر سیستمی، چارچوب مفهومی برای ایجاد الگوهای روشن‌تر ارائه نموده و تعیین می‌کند که چگونه آنها به گونه اثربخش تغییر می‌کنند. تفکر راهبردی بر مبنای نگرش سیستمی شکل می‌گیرد (صلواتی، رستمی نوروزآباد، کمانگر و رحمانی نوروزآباد، ۱۳۹۳). یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص ادراک و عملکرد هستی‌محور با پژوهش کرم‌الدینی (۱۳۹۸) همسو است که بر اساس نتایج آن، آن پنج متغیر تفکر سیستمی شامل تفکر پویا، تعامل، ادراک مدل‌های ذهنی، یادگیری مستمر و فرایندگرایی به‌طور مستقیم بر تعهد سازمانی اثرگذار هستند.

یافته‌های پژوهش حاضر پیرامون پویایی‌های جهت‌دهنده و تعادل‌بخش نشان داد، تحقق تعهد منوط به بازشناسی معنا و افق تعهد، آگاهی از مسئولیت خویش، آگاهی از تناسب و رفع موانع انگیزش است. در این صورت‌بندی جدید، فرد نسبت به جامعه، خویش و هستی احساس مسئولیت می‌کند و سازمان با تمرکز بر نقش فرد در هستی، مسئولیت‌پذیری و آزادی، موانع انگیزش را رفع می‌کند و بر نقش و مسئولیت فرد در ایجاد و شکل‌گیری پویایی و تحول سیستم متمرکز است و این زمانی اتفاق می‌افتد که طرح‌ها یا چارچوب‌های جدید هستی‌شناسانه در نظام اعتقادی و هویتی فرد نهادینه شود. در نتیجه فرد نسبت به تناسب، مسئولیت خود و تعهد به آگاهی و ادراک می‌رسد. چنانچه پروچاسکا و نورکراس (۲۰۰۷) آگاهی را کانون تغییرات و تحول در مسیر رشد فرد ارائه می‌دهد. همچنین پژوهش‌های انجام‌گرفته (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴)، (فالک و هبلیج، ۲۰۰۷) بیان می‌کنند مسئولیت‌پذیری و آگاهی، عامل حیاتی و عمده در موفقیت و تعهد شرکت‌ها و سازمان‌هاست. از وجه تمایز یافته‌های پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام‌شده، تقسیم‌بندی نوین آن در حوزه شعاع تعهد است؛ بدین معنا که اولاً در ادبیات پژوهشی، شعاع تعهد منحصر به سازمان بوده و دوماً صرفاً انگیزه‌های بیرونی آن مورد توجه قرار گرفته است، اما در پژوهش حاضر مقوله تعهد به عنوان یک مقوله یکپارچه و به صورت طولی در شعاع با تعهد به خداوند تعریف شده است و مسئولیت‌های مربوطه نیز با توجه به این نوع نگرش تعریف می‌شوند. همچنین یکی از یافته‌های پژوهش حاضر، تأیید نقش تناسب شغلی بر تعهد بود. همسو با یافته فوق، قلی‌پور، جندقی، زارعی‌متین، امامی و رستگار (۱۳۸۸)، رستگار و فارسی‌زاده (۱۳۹۳) و رنجی جفرودی و نصراللهی مقدم (۱۴۰۰) در

پژوهش‌های خود نشان دادند کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب بوده‌اند، تعهد سازمانی بیشتری داشته‌اند. از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر در مقوله پویایی‌های جهت‌دهنده، رفع موانع انگیزش بود که در ادبیات سازمانی تحت عنوان عدالت سازمانی آورده شده است. ادراک عدم تبعیض و رعایت عدالت در تمام ابعاد آن باعث ایجاد و رشد تعهد بین کارکنان می‌شود. این یافته با پژوهش‌های امیرکافی و عبدی‌پور (۱۳۹۵)، سلطانی و جزنی (۱۳۹۵)، موخیرجی و باتاچاریا<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) و چینگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) همسو است که یافته‌های آنها نشان می‌دهد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثر دارد. همچنین غفوری و ونوسفادرانی و گل‌پرور (۱۳۸۸) بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمان در کارکنان شهرداری شهر اصفهان نشان دادند که عدالت سازمانی و سه مؤلفه آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همبستگی مثبت و معنی‌داری با هریک از حیطه‌های تعهد سازمانی یعنی تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی هنجاری و تعهد سازمانی مستمر داشتند.

یافته‌های تحقیق پیرامون پویایی‌های تداوم‌بخش نشان داد که فرد باید به این سطح از بینش و آگاهی برسد که تمام اجزا و ذرات آفرینش به صورت پیوسته و همه‌جانبه تحت نظارت خالق هستی است. این نوع از خود نظارتی موجب افزایش تعهد در همه شرایط و زمان‌ها می‌شود. نیک‌پور (۱۳۹۵)، جانسون و همکاران (۲۰۰۰) بیان می‌دارند اعتقاد به نظارت الهی در بالاترین سطح ممکن کاهش فساد اداری و سازمانی را به دنبال دارد. همچنین یافته فوق با یافته پژوهش حبیبی‌تبار (۱۳۹۷) مبنی بر نقش نظارت و کنترل در سلامت اداری همسو است. مؤلفه دیگر پویایی‌های تداوم‌بخش، به انعطاف‌پذیری سازمانی اشاره دارد. بدین معنا که آمادگی برای تغییر، توسعه دید فرد نسبت به کار و یادگیری سازمانی موجب ارتقای تعهد می‌شود. یافته فوق با پژوهش بابائی، شحنه و علیزاده (۱۳۹۵) و صدقیانی و صدفی موسوی (۱۳۹۷) و امیرنژاد و بهوند (۱۳۹۸) مبنی بر تأثیر معنی‌دار انعطاف‌پذیری کارکنان و مؤلفه‌های آن بر تعهد سازمانی همسو است. همچنین یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری، آمادگی برای تغییر و یادگیری به‌منظور سازگاری با شرایط موجود است. نتایج پژوهش فرزانه، سهرابی و رئیسی وانانی (۱۳۹۰) نیز مؤید این موضوع هستند که ساختار سازمانی منعطف و ایجاد فضای یادگیری می‌تواند تاحدزیادی موجب ارتقای تعهد در افراد شود.

1. Mukherjee, K.& Bhattachary, R.  
2. Cheng

در نهایت پویایی‌های تقویت‌کننده تعهد بیان می‌دارد اعضای یک سازمان در عین خودمختاری همراه با تعهد نسبت به اهداف سازمان متعهد هستند و حمایت‌گری سازمان دربرگیرنده آنهاست. اشخاص دارای تعهد بالا نسبت به شغل خود، زمان بیشتری را صرف توسعه مهارت‌های خود نموده و تمایل کمتری نسبت به کناره‌گیری از حرفه و شغل خود بروز می‌دهند (آری و تان، ۱۹۹۲؛ بلائو، ۱۹۸۹). یافته فوق همسو با یافته‌های مران (۲۰۱۵) همخوان است. همچنین ایجاد پیوستگی رضایت‌بخش در قالب جو سازمانی مثبت و نیز ایجاد فضای کافی به منظور بروز خلاقیت و توانمندی‌های افراد و احترام به خودمختاری و نظرات آنها، می‌تواند تاحدزیادی تعهد را افزایش دهد. در همین راستا پژوهش آرورا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) نشان داد که سبک مدیریت و رهبری، ارتباط کارکنان و سرپرست، درگیری در نقش و تصمیم‌گیری نقش مؤثری در تعهد افراد به اهداف سازمان ایفا کند. همچنین چن و هوآنگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) و کومار و گیری<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) نیز طی پژوهش‌های خود دریافتند که جوهای سازمانی بازتر و حمایت‌گرانه‌تر بیش از جوهای محدود و تحقیرکننده به عملکرد بالاتر منجر می‌شوند.

پیشنهادها: به‌طور کلی براساس یافته‌های پژوهش، لازمه دستیابی به الگوی زبانی تعهدمحور، ایجاد تغییرات در ادراک هستی‌محور و به تبع آن عملکرد هستی و در ادامه ایجاد سازوکارهای متناسب به منظور حفظ و تقویت گفتمان نوظهور است. برای تحقق چنین سطحی از تعهد، لازم است که همه عناصر سازمانی طبق معنا و برداشت جدید خویش از مقوله تعهد، نسبت خویش را با افق موردانتظار مشخص نموده و کردار خویش را به صورت هماهنگ و متعادل در راستای تحقق تعهد، تنظیم کنند. یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند در نظریه‌پردازی‌های مربوط به مدیریت منابع سازمانی و توسعه سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود یافته‌های فوق در قالب یک طرح عملیاتی به صورت آزمایشی در یک سازمان اجرا شود و نتایج آن مورد ارزیابی قرار گیرد.

1. Arora, N., Nuseir, T. M. & Arora, R.
2. Chen, C & Huang, T.
3. Kumar, B.P. & Giri, N.V.



## منابع

- احمدی، مسعود (۱۳۸۹)، **مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)**، تهران: جهاد دانشگاهی، چ پنجم.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی‌راد، رقیه و پرویز نویدی (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)، **فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی**، ۵ (۱۰): ۱۰۹.
- اسمعیلی، معصومه (۱۳۸۶)، بررسی تأثیر گسترش هستی‌شناسی اسلامی بر مؤلفه‌های هوش‌بهر هیجانی، **فصلنامه مطالعات اسلامی و روان‌شناسی**، ۱: ۳۳-۴۴.
- امیرکافی، مهدی و عبدی‌پور، مظفر (۱۳۹۵)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی، **پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر (علمی - پژوهشی)**، ۵ (۹): ۹۱-۱۲۴.
- بابائی، محمدرضا؛ شحنه، سعیده و علیزاده، ارنیده (۱۳۹۵)، سنجش تأثیر انعطاف‌پذیری کارکنان بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: پژوهشکده تحقیقاتی)، **کنفرانس بین‌المللی کسب و کار: فرصت‌ها و چالش‌ها، رشت**.
- باقری، علی و موسوی، سیدمصطفی (۱۳۹۷)، مفهوم‌شناسی اقتصاد مقاومتی و تبیین نقش و جایگاه آن در دوران پساتحریم، **سیاست‌های مالی و اقتصادی**، ۶ (۲۴): ۱۴۷-۱۱۱.
- بهرامی‌کمیل، نظام (۱۳۸۸)، **نظریه رسانه‌ها؛ جامعه‌شناسی ارتباطات**، تهران: انتشارات کویر.
- بهوند، موسی و امیرنژاد، قنبر (۱۳۹۸)، بررسی انعطاف‌پذیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه، **علوم اجتماعی**، ۱۳ (۱): ۲۲۳-۲۴۲.
- پورقاز، عبدالوهاب و صالحی، سعیده (۱۳۹۵)، حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، ۹ (۳۲): ۹۷-۱۱۶.
- جزینی، نسرین و سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، ۱۳۹۵ (۲۵): ۲۷-۳۶.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۸۵)، **فرهنگ متوسط دهخدا**، ج ۲. به کوشش غلامرضا ستوده، ایرج مهرکی و اکرم سلطانی، تهران: دانشگاه تهران.

رستگار، عباسعلی و فارسی‌زاده، حسین (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک و جابه‌جایی شغل با نقش تعدیل‌گری تناسب فرد- سازمان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۴ (۱): ۹۹-۱۱۷.

رمزگویان، غلامعلی و حسن‌پور، کاووس (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی، مجله اقتصادی، ۱۳ (۳): ۳۳-۴۸.

رنجی جفرودی، نیما و نصراللهی مقدم، پدram (۱۴۰۰)، تأثیر مسئولیت اجتماعی درک‌شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد سازمان، هویت سازمان و حمایت سازمانی ادراک‌شده، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۳ (۳): ۷۱-۹۳.

رهنورد، فرج‌اله (۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران، پژوهشنامه مدیریت، ۸ (۴): ۷۹.

صالحی صدقیانی، جمشید و صدفی موسوی، سیده‌ساناز (۱۳۹۷)، انعطاف‌پذیری شرایط کاری و اعتماد کارکنان: تحلیلی از نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت‌گرا، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۷ (۵۰): ۲۵-۴۲.

شیخی، محمدحسین (۱۳۹۱)، عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱ (۲): ۹۹.

صحت، سعید و سجادیان، فاطمه (۱۳۹۸)، ادراک کارکنان از فعالیت‌های منابع انسانی تعهدمحور، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸ (۹۱): ۳۱-۶۳.

صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، مجتبی؛ کمانگر، فرزاد و رحمانی نوروزآباد، سامان (۱۳۹۳)، تفکر سیستمی و استقرار مدیریت دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۵ (۱۸): ۷۳-۹۹.  
عوقی، وحید (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری، مجله نظارت و بازرسی، ۸ (۲۷): ۷۷-۱۰۴.

غفوری ورنوسفادرانی، محمدرضا و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۹)، بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، فصلنامه مطالعات روان‌شناختی، ۵ (۴): ۱۲۹.

فرزان‌فر، احمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بانک مهر اقتصاد استان سمنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده آزاد اسلامی واحد شاهرود.

فرزانه، ماندانا؛ سهرابی، بابک و رئیسی وانانی، ایمان (۱۳۹۰)، بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی در تسهیل چابکی سازمان‌های تولیدکننده نرم‌افزار: یک شرکت نرم‌افزاری، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس. دوره اول، شماره ۳.

قلی‌پور، رحمت‌الله؛ جندقی، غلامرضا؛ زارعی متین، حسن؛ امامی، مصطفی و رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۷(۲۰): ۱۰۳-۱۱۹.

کرم‌الدینی، ریحانه (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر تفکر سیستمی بر تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری منطقه ۱۲ مشهد، اولین کنفرانس ملی تفکر سیستمی در عمل، مشهد.

کعب عمیر، نوری؛ جهان‌دیده، نگار و هاشمی شیخ‌شبابی، سیداسماعیل (۱۳۹۴)، بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۴): ۲۹-۵۰.  
گنجعلی، اسدالله؛ ابراهیمی، کریم و سرآبادانی تفرشی، حسین (۱۳۹۴)، بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی براساس نظریه انسان‌شناسی پارادایم رشد، نشریه اندیشه مدیریت راهبردی، ۹(۱): ۱۴۷-۱۷۴.

نصیری، عزت‌الله و حسینی، نجمه (۱۳۹۳)، ارزش‌های اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان (ع)، نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۳(۱): ۱۱۵.  
یورگنسن، ماریان و فیلیس، لوئیز (۲۰۰۲)، نظریه و روش در تحلیل گفتمان، ترجمه هادی جلیلی (۱۳۹۷)، تهران: نشر نی.

- Arora, N., Nuseir, T. M. & Arora, R. (2012). Study-based Moderators Influencing the Relationship between Organizational Climate and Employee's Organization Commitment: A Meta-analysis", *EuroMed Journal of Business*, 7 (2), pp. 201-220.
- Aryee, S. & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288-305.
- Becker, T. E. Kernan, M. C. Clark, K. D. & Klein, H. J. (2018). Dual commitments to organizations and professions: Different motivational pathways to productivity. *Journal of Management*, 44(3), 1202-1225.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational behavior*, 35(1), 88-103.
- Boamah, S. A. Laschinger, H. K. S. Wong, C. & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189.

- Chen, C & Huang, T. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction and the three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan, **Journal of Business Ethics**, 80 (3), 565-581.
- Cheng, SH., (2014), The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment, **The International Journal of Human Resource Management**, Vol. 25, No. 8, 1131-1148.
- Dick, G. P. (2011). The influence of managerial and job variables on organizational commitment in the police. **Public administration**, 89(2), 557-576.
- Dryzek, J. S. (2005). Making sense of earth's politics: A discourse approach. The politics of the earth. **Environmental discourses**, 3-24.
- Fairclough, N. (2005). Peripheral vision: Discourse analysis in organization studies: The case for critical realism. **Organization studies**, 26(6), 915-939.
- Fairclough, N. (2005). Peripheral vision: Discourse analysis in organization studies: The case for critical realism. **Organization studies**, 26(6), 915-939.
- Falck, O., & Hebllich, S. (2007). Corporate social responsibility: Doing well by doing good. **Business horizons**, 50(3), 247-254.
- Fernet C, Austin S, Trépanier SG, Dussault M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. **Eur J Work Organization Psychology**, 22(2):123-37.
- Hayes SC, Luoma JB, Bond FW, Masuda A, Lillis J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. **Behav Res Ther**. 44(1):1-25.
- Kam, C. Morin, A. J. Meyer, J. P. & Topolnytsky, L. (2016). Are commitment profiles stable and predictable? A latent transition analysis. **Journal of Management**, 42(6), 1462-1490.
- Kumar, B. P., & Giri, V. N. (2007). Organizational commitment, climate and job satisfaction: an empirical study. **ICFAI J Organ Behav**, 6(3), 7-18.
- Markovits, Y. Boer, D. & van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. **European Management Journal**, 32(3), 413-422.
- Moran, D. J. (2015). Acceptance and commitment training in the workplace. **Current Opinion in Psychology**, 2, 26-31.
- Mukherjee, K., Bhattacharya, R. (2013). Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment, **Management and Labour Studies**, 38(1 & 2), 63-79.
- Peters, L. H. & O'Connor, E. J. (1980). Situational constraints and work outcomes: The influences of a frequently overlooked construct. **Academy of management review**, 5(3), 391-397.
- Potter, J. (2012). Re-reading Discourse and social psychology: Transforming social psychology. **British Journal of Social Psychology**, 51(3), 436-455.
- Straker, H. O. (2018). Experience of Commitment: A Phenomenological Study of the Lived Experience of Primary Care Physician Commitment for Practice in Urban Medically Underserved Communities (Doctoral dissertation, The George Washington University).