



Explaining organizational commitment with a meta-analysis approach

Taha Ashayeri¹ Mohammad Javanmard²
Mahdi Azartash³ Fatemeh Namian⁴

Article Type: Research



Received: 2019.10.29 Accepted: 2020.5.12

DOR: 20,1001,1,25381946./SSJ.2021,97996

Abstract

Organizational commitment refers to having a sense of social and emotional belonging to the organization and institution. Organizational commitment is considered as one of the essential values for the employees of the organization for the survival and excellence of the organization. And it causes employees' loyalty to the goals of the organization and causes employees to perform their duties well in the organization and feel close and solidarity with the organization. The purpose of this study is to explain organizational commitment at the NAJA level with a meta-analysis approach that has studied the period 1386-1386. The method of this research is quantitative (meta-analysis) and its tool is a reverse questionnaire. The sampling method is purposeful and non-probabilistic. The statistical population includes 28 studies in which 22 samples of research documents were selected for this study by observing the principles of validity and reliability. The results show that organizational commitment is affected by factors such as value (0.546), job (0.511), ethical (0.485), managerial (0.399), social capital (0.502) and demographic (0.344). In total, the above variables could explain 0.645 of organizational commitment. Also, according to the results, the dimensions of the value variable had the greatest impact on organizational commitment.

Key Words

Organizational Commitment, NAJA, Job Performance, Organizational Justice, Management Style

1. Associate Professor, Department of History and Sociology, Faculty of Social Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran (Corresponding Author), t.ashayeri@gmail.com
2. PhD Student in National Security, School of Security, Higher National Defense University, Tehran, Iran, Yang.man80@gmail.com
3. Master of Psychology, Faculty of Psychology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, M.azartash@yahoo.com
4. Bachelor of Social Sciences-Research, Faculty of Social Sciences, Kashan University, Kashan, Iran, namianfatemeh@gmail.com

تبیین تعهد سازمانی با رویکرد فراتحلیل

طاها عشایری^۱
محمد جوانمرد^۲
مهدی آذرتاش^۳
فاطمه نامیان^۴

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۲/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۷



فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، سال ششم، شماره ۳ (پیاپی ۲۱) - پاییز ۱۴۰۰ * ۱۵۲-۱۳۱

DOR: 20,1001,1,25381946./SSJ.2021,97996

چکیده

تعهد سازمانی به داشتن حس تعلق اجتماعی و عاطفی فرد نسبت به سازمان و نهاد مورد نظر اشاره دارد. تعهد سازمانی به عنوان یکی از ارزش های ضروری برای کارکنان سازمان جهت بقای سازمان و تعالی آن مطرح بوده و موجب وفاداری کارکنان نسبت به اهداف سازمان گردیده و موجب می شود که کارکنان به نحو احسن و وظایف خود را در سازمان به انجام رسانند و با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند. هدف این پژوهش، تبیین تعهد سازمانی با رویکرد فراتحلیل است که بازه زمانی ۱۳۸۶-۱۳۹۶ را مورد مطالعه قرار داده است. روش این تحقیق، کمی (فرا تحلیل) است و ابزار آن، پرسش نامه معکوس می باشد. روش نمونه گیری از نوع هدفمند - غیر احتمالی است و جامعه آماری آن شامل ۲۸ پژوهش است که ۲۲ نمونه سند پژوهش با رعایت اصول روایی و پایایی برای این مطالعه برگزیده شدند. نتایج نشان می دهد که تعهد سازمانی تحت تأثیر عواملی از جمله ارزشمندی (۰,۵۴۶)، شغلی (۰,۵۱۱)، اخلاقی (۰,۴۸۵)، مدیریتی (۰,۳۹۹)، سرمایه اجتماعی (۰,۵۰۲) و جمعیتی (۰,۳۴۴) است و در مجموع، متغیرهای فوق توانسته اند ۰,۶۴۵ از تعهد سازمانی را تبیین نمایند. همچنین، مطابق نتایج، ابعاد متغیر ارزشمندی، بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، عدالت سازمانی، سبک مدیریتی

مقدمه

بررسی مسیر تاریخی حوزه تعهد سازمانی، حکایت از آن دارد که در دهه های اخیر، صاحب نظران علوم رفتاری، به فعالیت های متنوعی در این حوزه پرداخته اند و ضمن درک اهمیت توجه به

۱. دانشیار گروه تاریخ و جامعه شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)، tashayeri@gmail.com.
۲. دانشجوی دکتری امنیت ملی، دانشکده امنیت، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران، ۸۰ Yang.man@gmail.com.
۳. کارشناس ارشد روان شناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران M.azartash@yahoo.com.
۴. کارشناس علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران namianfatemeh@gmail.com

سازمان‌ها، به دنبال افزایش میل و علاقه افراد به سازمان و پذیرش ارزش‌های سازمان از سوی افراد بوده‌اند. تعهد سازمانی، مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت است (نادری و توانا، ۲۰۱۰) و حالتی است که در آن، فرد شاغل با سازمان خود همانندسازی می‌کند و آرزو دارد که عضویت در آن سازمان را حفظ نماید (پاناسیو و واندربرگ، ۲۰۰۹). تعهد یک حالت روانی و نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه اشتغال در یک سازمان است (کیوانی و وظیفه، ۱۳۹۴: ۳۳۸) و یک وضعیت روحی و روانی چندبعدی است که رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌کند.

تعهد سازمانی، تعلق خاطر است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، احساس می‌کند (استیرز و پورتر، ۱۹۹۲: ۲۹۰) و یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است و نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان است (حیدری و عارفی، ۱۳۹۵: ۳). تعهد سازمانی، یکی دانستن خود با سازمان، وفاداری نسبت به سازمان و اهداف آن است (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۴) و رضایت شغلی در تعهد سازمانی تأثیر مثبتی دارد (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰: ۱۸۲). تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور (ماتیو و زاجیک ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی (اریلی و چتمن ۱۹۸۶) و عملکرد شغلی (می، آلن و اسمیت ۱۹۹۳) رابطه مثبت دارد و با تمایل به ترک شغل (مؤدی، پورتر و استیرز ۱۹۸۲) رابطه‌ای منفی دارد (شیان چنج و همکاران، ۲۰۰۳: ۳۱۳).

تعهد سازمانی به عنوان یکی از ارزش‌های ضروری برای کارکنان در سازمان، جهت بقای سازمان و تعالی آن مطرح است که کارکنان را نسبت به اهداف سازمان مسئول کرده و موجب می‌شود که کارکنان به نحو احسن وظایف خود را در سازمان به انجام برسانند، با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند و در سازمان ماندگار باشند. این مسئله در سازمان در سطوحی مانند وفاداری کارکنان به سازمان، وفاداری سازمان به کارکنان و تأثیرات وفاداری سازمانی بر وفاداری کارکنان به سازمان مورد تأکید است. ایجاد تعهد در کارکنان نیازمند بهادادن و رسیدگی به خواسته‌های مادی و غیرمادی کارکنان در جنبه‌های مختلف است. عدم رضایت، عدم احساس وفاداری کارکنان نسبت به سازمان، غیبت و ترک سازمان را به همراه خواهد داشت که علاوه بر تحمیل هزینه‌های متعدد به سازمان، در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیرگذار خواهد بود. تعهد سازمانی به معنی هدایت و پیوستگی عاطفی با اهداف یک سازمان به خاطر خود سازمان است و دارای ابعادی از جمله تعهد اخلاقی، تعهد حسابگرانه یا عقلانی، تعهد انتقال‌پذیر، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد رابطه‌ای (تعهد به همکاران)، تعهد حرفه‌ای (تعهد به حرفه) و تعهد کاری (تعهد به جامعه) است.

ماهیت تعهد سازمانی در هر دو گروه نیروهای انتظامی و کارمند پلیس، موضوعی اساسی و مهم برای مدیران و مسئولان پلیس است (لاودی، ۱۹۹۹). درک و فهم تعهد سازمانی همواره برای مدیران گیج‌کننده بوده و مورد توجه بسیاری از سازمان‌های امروزی است (دیک و مکاف، ۲۰۰۱). از آنجا که تعهد با نگرش و رفتار کارکنان، قصد ترک سازمان، غیبت، ترک شغل واقعی و کیفیت خدمات به مصرف‌کننده مرتبط است (خان، ۲۰۰۵) و کارکنانی که از تعهد سازمانی بالا برخوردارند، تلاش بیشتری را برای اهداف سازمان به کار می‌بندند (اسکال، ۱۹۸۱)، اهمیت پرداختن به این امر به‌ویژه در سازمان پر مسئولیتی نظیر ناجا که در ارتباطی مستمر با مردم است، بیش از هر جای دیگر احساس می‌شود؛ چراکه درواقع، کارکنانی که دارای تعهد و پای‌بندی هستند، در کار خود، نظم بیشتری دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند.

درخصوص تعهد سازمانی در سطح ناجا تحقیق و بررسی‌های بسیاری انجام پذیرفته است و به‌طور کلی، در این زمینه، ۲۲ پژوهش به‌صورت پیمایشی اجرا شده است. این پژوهش‌ها، ضمن داشتن یافته‌های مناسب، از پراکندگی و فقدان انسجام تجربی در حوزه یافته‌ها رنج می‌برند؛ بنابراین، پژوهش حاضر قصد دارد که با نگاهی به مطالعه‌های صورت گرفته درباره تعهد سازمانی، به یک جمع‌بندی مناسب علمی درباره عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی دست یابد. بر این اساس، مطالعه حاضر قصد دارد که عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را با استفاده از نرم‌افزار فراتحلیل کمی مورد بررسی قرار داده و به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

۱. متغیرهای اثرگذار بر تعهد سازمانی ناجا کدام است؟

۲. متغیرهای معنی‌دار در الگو به چه میزان تعهد سازمانی ناجا را تبیین می‌کنند؟

مبانی نظری تحقیق

تعهد سازمانی عبارت است از پیوند روانی بین فرد و سازمان که در این میان، فرد به ارزش‌های سازمان احترام می‌گذارد و نسبت به سازمان خود وفادار است. تعهد سازمانی دارای سه مرحله پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن است. در محله اول - یعنی پذیرفتن - فرد نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد تا به آن چیزهایی که نیاز دارد، دسترسی پیدا کند؛ مثل حقوق مسلم خود. در مرحله دوم - یعنی همانند شدن - فرد، نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد تا خود را برجسته سازد. در مرحله سوم، فرد به حالتی می‌رسد که احساس می‌کند ارزش‌های سازمان با ارزش‌های وی همسان هستند و از این رهگذر، احساس خشنودی و رضایت می‌کند. تعهد سازمانی مانند

مفاهیم دیگر رفتار سازمانی، به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵: ۶۵). بهترین تعریف تعهد سازمانی را می‌توان وابستگی روان‌شناختی احساس شده توسط یک فرد به سازمان خود دانست (اوریلی و چتمن، ۱۹۸۶: ۴۹۲). تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملتزم به سازمان و اهداف آن می‌سازد (میر و هرسکوچ، ۲۰۰۱: ۳۰۱) و از طریق میزان هویت‌یابی فرد به واسطه سازمان تعیین می‌شود (بریرلی، ۱۹۹۶: ۲۶۵). تعهد سازمانی به معنای نیروی الزام‌آور و مفید است که فرد را به ماندن در سازمان و تلاش بیشتر ترغیب می‌کند (زنگانه و دیگران، ۱۳۹۵: ۷۱) و موجب بروز مزیت‌های متعددی از جمله افزایش سطوح بروز رفتار شهروندی سازمانی، تلاش در محیط کار، ارتقای عملکرد، تثبیت شغلی، افزایش خلاقیت و فعالیت‌های مشارکتی و طولانی‌تر شدن ماندگاری فرد در سازمان می‌شود (ژنرب و همکاران، ۲۰۱۳: ۷۹).

سطح بالایی از وابستگی شغلی به معنی این است که فرد، شغل خاصی را به خود نسبت می‌دهد و آن را معرّف خود می‌داند؛ ولی تعهد سازمانی، بدان معنا است که فرد، سازمانی را معرّف خود می‌داند. نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که برای پیش‌بینی و توجیه رفتار فرد (به مراتب، بیش از رضایت شغلی) تعهد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد و با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می‌توان میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان را پیش‌بینی کرد (رابینز، ۱۳۹۰: ۲۸۳). تعهد از نظر لغوی عبارت از به کار گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه‌داشتن، عهد و پیمان بستن است و در اصطلاح عبارت است از ۱. متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور؛ ۲. ارجاع یا اشاره به یک موضوع؛ ۳. تقبل یا عهده‌دار شدن انجام کاری در آینده (صادقی فر، ۱۳۸۸: ۳۷).

تعهد سازمانی عبارت است از میزان نسبی همانندسازی با سازمانی خاص و یا دل‌بستگی به آن سازمان که می‌تواند حداقل به‌وسیله سه عامل زیر مشخص شود:

۱. اعتقاد راسخ به ارزش‌ها و اهداف سازمان؛
۲. تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمان؛
۳. تمایل قوی به باقی ماندن و عضویت در سازمان (مرتضوی، ۱۳۸۸: ۱۲).

پیشینه تجربی پژوهش

مطالعات تجربی صورت گرفته در حوزه پژوهش حاضر، در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

ردیف	عنوان پژوهش	نویسندگان
۱	ارتقای چابکی سازمان، از طریق تعهد و یادگیری سازمانی	باقری و صالحی (۱۳۹۶)
۲	بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی با تعهد سازمانی	کرمی و احمدیان (۱۳۹۵)
۳	رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پلیس + ۱۰	باغبانی و همکاران (۱۳۹۵)
۴	بررسی اثرات سکون‌زدگی بر تعهد سازمانی	جباری و همکاران (۱۳۹۵)
۵	بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان پلیس	جعفریان و دعاگویان (۱۳۹۶)
۶	تحلیل ارتباط شغلی با تعهد سازمانی (دفاتر خدمات الکترونیک)	کیوانی و وظیفه (۱۳۹۶)
۷	رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس	امینی و همکاران (۱۳۹۴)
۸	رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی	شاکری نیا و نبوی (۱۳۸۹)
۹	بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با تعهد سازمانی	سیدی و ایزدی (۱۳۸۷)
۱۰	بررسی ارتباط حمایت سازمانی و مدیریتی و تعهد سازمانی	رضایی و همکاران (۱۳۹۲)
۱۱	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی	پوراسدی و همکاران (۱۳۹۵)
۱۲	بررسی رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان ناجا	کاملی و همکاران (۱۳۹۵)
۱۳	رابطه انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی	چوکده و همکاران (۱۳۹۳)
۱۴	اثر بخشی درمان شناختی - رفتاری مذهب‌محور بر تعهد سازمانی	محمدپور و احمدپور (۱۳۹۵)
۱۵	نقش میانجی رضایت شغلی در تأثیر سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی	فیاضی و همکاران (۱۳۹۴)
۱۶	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی	گل پرور (۱۳۹۵)
۱۷	بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان پلیس	اسکندریون (۱۳۹۳)
۱۸	رابطه میان ابعاد شخصیت و تعهد سازمانی	نادری (۱۳۹۵)
۱۹	ارتباط بین مدیریت اخلاق‌گرا و تعهد کارمندان نیروی انتظامی	محمدیان (۱۳۹۶)
۲۰	تحلیل رابطه مؤلفه‌های درون‌سازمانی با تعهد سازمانی	شفیعی نیک (۱۳۹۲)
۲۱	شناسایی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر تعهد سازمانی	حسینیان و همکاران (۱۳۸۶)
۲۲	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی	پور اسدی (۱۳۹۵)

دیدگاه‌های نظری پژوهش

الگوی سه‌بخشی تعهد سازمانی

الگوی سه‌بخشی تعهد سازمانی، به‌طور خلاصه به‌قرار زیر است:

۱. **تعهد عاطفی:** این بخش از تعهد سازمانی، به‌عنوان تعلق خاطر به سازمان تعریف می‌شود که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به‌وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد.
۲. **تعهد تکلیفی یا هنجاری:** تعهد تکلیفی به‌عنوان یک وظیفه درک‌شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی‌ماندن در سازمان است؛ به‌گونه‌ای که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آنهاست.
۳. **تعهد مستمر:** این شکل تعهد، ناشی از درک افزایش هزینه‌های از دست‌رفته در یک سازمان است. هزینه‌های از دست‌رفته عبارت است از مخارج یک فعالیت یا طرح که قابل بازیافت نباشد؛ بنابراین، اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد. ارائه‌کنندگان این الگو معتقدند که بهتر است تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی را به‌عنوان اجزای تشکیل‌دهنده تعهد در نظر گرفت تا انواع خاص آن. به دلیل اینکه اگر انواع خاصی از تعهد باشند، فرد عضو، الزام و احساس وظیفه اندکی نسبت به باقی‌ماندن در سازمان در خود احساس می‌کند (مرتضوی، ۱۳۸۸: ۳۴).

الگوی می‌رو آلن^۱

آلن و می‌رو (۱۹۹۷) معتقد بودند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد (می‌رو و هرسکوویچ، ۲۰۰۲). آنها سه جزء را برای تعهد سازمانی ارائه داده‌اند:

۱. تعهد عاطفی^۲: دربردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان است؛ به‌طوری‌که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند.
۲. تعهد مستمر^۳: بر اساس این تعهد، فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌کند. درواقع، فرد از خود می‌پرسد که در صورت ترک سازمان، چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. درواقع، افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند، افرادی هستند که علت ماندن آنها در سازمان، نیاز آنها به ماندن است.

1. Meyer & Allen

2. Affective Commitment

3. Continuance Commitment

۳. تعهد هنجاری^۱: در این صورت، کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (لوتانز، ۲۰۰۸).

می‌یر و آآن تعاریف تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. از تفاوت‌های مفهومی اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی، که هر یک تا حدودی از یکدیگر مستقل اند، این نتیجه حاصل می‌شود که هر کدام پیامد پیش‌فرضت‌های خاصی هستند. پیش‌فرضت‌های تعهد عاطفی به چهار گروه دسته‌بندی می‌شوند: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری. تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده‌است، بیانگر این مطلب است که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی، مستقیم (مثبت) است ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان، معکوس (منفی) است. بنابراین، ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزای سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی متفاوت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می‌مانند برای اینکه می‌خواهند بمانند؛ افرادی که تعهد مستمر قوی دارند، می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و آنهایی که تعهد تکلیفی قوی دارند، می‌مانند زیرا احساس می‌کنند که باید بمانند.

الگوی هانت و مورگان

هانت و مورگان (۱۹۹۴) تعهد سازمانی را در دو سطح خرد و کلان مطرح نموده‌اند. "تعهد در سطح خرد" عبارت است از تعهد به گروه‌های خاص سازمانی که شامل گروه‌های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی می‌شوند و "تعهد در بعد کلان" که عبارت از تعهد به سازمان به‌عنوان یک مجموعه و یک سیستم است (مشبکی، ۱۳۷۶).

هرسی و بلانچارد، تعهدات مدیر موفق را مجموعه اقداماتی می‌دانند که وی در ارتباط با هر یک از موارد تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به مشتری، تعهد نسبت به خویشان، تعهد نسبت به مردم و تعهد نسبت به وظیفه به انجام می‌رساند (بختیاری، ۱۳۷۷).

الگو اتریونی

اتریونی انواع تعهد را چنین برشمرده است:

۱. تعهد توأم با احساس بیگانگی: منظور از این تعهد آن است که شخص از نظر روانی متعهد نیست بلکه مجبور است که به‌عنوان یک عضو در سازمان باقی بماند.
۲. تعهد مبتنی بر حسابگری: این نوع تعهد بدین معنی است که شخص تا آنجا احساس تعهد

می کند که در قبال کار منصفانه، از حقوق منصفانه‌ای نیز برخوردار شود.

۳. تعهد اخلاقی: در این نوع تعهد، شخص به‌طور درونی، ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را در سازمان به خاطر ارزشی که برای کار خود قائل است، تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد (اتزیونی، ۱۹۶۱).

الگوی پارسونز

پارسونز چهار نوع تعهد کار را به شرح زیر ارائه داده است:

۱. تعهد رابطه‌ای (وفاداری به همکاران): نوعی احساس تعلق و وظیفه نسبت به دیگران و وفاداری نسبی به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های آنهاست.
۲. تعهد سازمانی (وفاداری با سازمان): وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های سازمان است.
۳. تعهد حرفه‌ای (وفاداری به حرفه): داشتن احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص و اجتماعی حرفه‌ای است.
۴. تعهد کاری (وفاداری به جامعه): نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق جامعه در زمینه کار است؛ یعنی وجود تعهد کاری به ایجاد جامعه‌ای متعهد به وحدت ملی و وفاق است. چارچوب نظری پژوهش‌های تعهد سازمانی بر اساس الگویی است که سلانسیک توسعه داد و از آن نتایج تعهد سازمانی طرح‌ریزی شد. این الگو شامل ویژگی‌های شخصی و ویژگی‌های نقش مانند فرصت‌های شغلی و ابهام در نقش، ویژگی‌های ساختاری مانند تمرکززدایی و اندازه سازمان، تجارب کاری مانند سبک رهبری و جو سازمانی به‌عنوان عوامل پشتیبانی‌کننده سازمانی است (داودآبادی فراهانی، ۱۳۷۷).

الگوی چارن و وسلی تیلور

- چارن و وسلی تیلور (۱۹۹۸) هشت عامل برای ترغیب کارآیی و تعهد کارکنان در سازمان‌ها را به شرح زیر گزارش کردند: ۱. ویژگی‌های جو خانوادگی در سازمان؛ ۲. توجه به جنبه معنوی سازمان همچون عزت‌نفس فردی، رابطه متقابل بین مدیر و کارکنان؛ ۳. احترام به شأن انسانی؛ ۴. رفتار مساوات‌طلبانه؛ ۵. انعطاف‌پذیری در وظایف کاری، برنامه‌ها و فرصت‌ها؛ ۶. نقش حمایتی کارمندان؛ ۷. ارتباط همگانی و کامل و اطلاعات صحیح؛ ۸. نظام ترفیع و پاداش مساوی و همیاری.

الگوی مایر و شورمن

از نگاه مایر و شورمن، تعهد سازمانی دو بعد دارد: تعهد مستمر به‌معنای میل ماندن در سازمان و تعهد ارزشی به‌معنای تلاش مضاعف برای سازمان. در واقع، در این الگو، تعهد مستمر مرتبط با

تصمیم ماندن یا ترک سازمان است؛ در صورتی که تعهد ارزشی مرتبط با تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸: ۱۸۷). ابعاد دیگری از تعهد سازمانی از سوی بالفور و کسلر (۱۹۹۶) ارائه شده است. بر این اساس، سه مؤلفه مورد تأکید بالفور و کسلر با عنوان تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای (که مجموع آنها تعهد سازمانی کلی را پدید می‌آورند) است. بالفور و کسلر، تعهد همانندسازی شده را تعهد پدیدآمده بر مبنای عضویت در سازمان (که برای عموم مورد احترام و ارزش بوده و در کارکنان سازمان احساس غرور به وجود آورد) معرفی کرده‌اند. در تعهد پیوستگی، اعضای یک سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته در قالب یک خانواده تلقی می‌کنند. تعهد مبادله‌ای در قالب واکنش به توجه، حمایت و تشویق سازمان به کارکنان پدید می‌آید و نوعی پیوند هیجانی و دل‌بستگی عاطفی آنان به سازمان است (غلام حسینی و اسماعیلی، ۱۳۹۰: ۵). اما جاروس بین سه شکل تعهد مبتنی بر تعهد عاطفی، مستمر و اخلاقی تمایز قائل می‌شود. تعهد عاطفی از نظر او، مبتنی بر اثر عینی تجربه شده به وسیله کارکنان است. تعهد اخلاقی تقریباً منطبق با تعهد عاطفی است و تنها در مورد تعهد مستمر، تعاریف مفهومی او منطبق با تعریف پیشین است (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸: ۱۸۷).

الگوی اریلی و چتمن

اریلی و چتمن (۱۹۸۶) الگوی چندبعدی خود را بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده است و دارای مکانیسم‌هایی است که از طریق آنها نگرش می‌تواند شکل بگیرد؛ بنابراین، مبتنی بر کار کلمن^۲ در نگرش و تغییر رفتار (۱۹۵۸) اریلی و چتمن معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می‌تواند سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. "متابعت" زمانی اتفاق می‌افتد که نگرش‌ها و رفتارهای همسو با آنها به منظور کسب پاداش‌های خاص اتخاذ می‌شوند. "همانندسازی" زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه راضی‌کننده می‌پذیرد (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱: ۳۰۵). "درونی کردن" رفتاری که از ارزش‌ها و یا اهداف نشأت گرفته است را منعکس می‌کند که با ارزش‌ها یا اهداف سازمان منطبق است (مؤدی، ۱۹۹۸: ۳۹۰). بررسی جدیدتر از یک نمونه بزرگ‌تر، دو نوع تعهد را به جای سه نوع تعهد مشخص کرد که تعهد ابزاری (متابعت) و تعهد هنجاری (همانندسازی و درونی کردن) نامیده شدند (کرم، ۱۹۹۶: ۳۸۹). در تحقیقات بعدی، این دو محقق و همکارانشان نتوانستند تمایزی را

1. Oreilly & Chatman

2. Kelman

بین همانندسازی و درونی کردن قائل شوند؛ از این رو، آنها در تحقیقات جدیدتر، موارد همانندسازی و درونی کردن را ادغام کردند و آن را "تعهد هنجاری" نامیدند. متابعت نیز در کار اخیرشان "تعهد ابزاری" نامیده شده است که متمایز از همانندسازی و درونی کردن است. برای مثال، اریلی و چتمن متوجه شدند که متابعت از مثبت تا منفی با ترک شغل ارتباط دارد. با در نظر گرفتن اینکه تعهد سازمانی عموماً به عنوان متغیری در نظر گرفته می شود که احتمال ترک شغل را کاهش دهد، این یافته، پرسش هایی را درباره اینکه آیا متابعت می تواند به عنوان یک شکل از تعهد سازمانی در نظر گرفته شود یا خیر، مطرح نموده است (می یو و هر سکویچ، ۲۰۰۱: ۳۰۶).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع فراتحلیل^۱ است. در این روش، پژوهشگر با استفاده از یافته های پژوهشی کمی به تجزیه و تحلیل آماری پرداخته است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه پژوهش های انجام شده در ایران در سال های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۶ با موضوع مشابه تحقیق حاضر هست که در یکی از پایگاه های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (sid)، پایگاه مجلات تخصصی نورمگز (Noormags)، بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran) نمایه شده است. از میان بیش از ۲۸ مطالعات پژوهشی و توصیفی در باب "تعهد سازمانی ناجا" ۲۲ سند پژوهشی که دارای ملاک های اولیه انجام فراتحلیل (همچون، ضریب همبستگی، سطح معنی داری و مشخص بودن حجم نمونه) بوده اند، گزینش شدند. فهرست اطلاعاتی که از مطالعات مورد نظر خارج شده است، شامل اطلاعات عمومی (نام نویسنده)، سال انتشار، جامعه آماری، اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش (ضریب همبستگی و سطح معنی داری)، حجم نمونه و شیوه نمونه گیری است. هر یک از مطالعات کدبندی شده و وارد نرم افزار CMA شدند. روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که معمولاً پس از تبدیل آماره ها به شاخص I و بر آورد اندازه اثر^۲ مورد استفاده قرار می گیرد. لازم به ذکر است در این پژوهش، آماره های پژوهشی با استفاده از رویکرد هانتر و اشمیت^۳ به شاخص I تبدیل شد. برای تفسیر نتایج از سیستم تفسیری کوهن^۴ بهره گرفته شده است.

-
1. Meta-Analysis Method
 2. Effect Size
 3. Hunter&Schmidt
 4. Cohen

یافته‌های پژوهش

۱. یافته‌های توصیفی

در جدول‌های ۲ تا ۷ ویژگی‌های گوناگون پژوهش‌های مورد بررسی ذکر شده است.

جدول ۲. خلاصه مطالعات تجربی تعهد سازمانی

ردیف	حجم جامعه	روش + ابزار	شیوه نمونه‌گیری	حوزه مطالعاتی
۱	۳۹۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی طبقه‌ای	مدیریت
۲	۳۳۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	طبقه‌ای نسبی	روانشناسی
۳	۷۲	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۴	۲۰۳	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی	مدیریت
۵	۱۵۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	احتمالی سیستماتیک	مدیریت
۶	۶۴	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تمام شماری	مدیریت
۷	۱۵۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	روانشناسی
۸	۲۵۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	خوشه‌ای و سهمیه‌ای	روانشناسی
۹	۲۹۹	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	طبقه‌ای یک مرحله	مدیریت
۱۰	۲۶۵	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	در دسترس	مدیریت
۱۱	۸۷	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۱۲	۳۱۷	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	نسبی و طبقه‌ای تصادفی ساده	مدیریت
۱۳	۱۵۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۱۴	۴۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی	روانشناسی
۱۵	۱۱۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی	مدیریت
۱۶	۸۷	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۱۷	۳۸۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۱۸	۳۹۹	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۱۹	۹۱	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۲۰	۳۸۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	جامعه‌شناسی
۲۱	۳۹۹	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی ساده	مدیریت
۲۲	۴۰۰	کمی (پیمایش) + پرسش‌نامه	تصادفی	جامعه‌شناسی

جدول ۳. نوع تحقیقات صورت گرفته

درصد	فراوانی	نوع
۸۱,۸	۱۸	مقاله
۱۸,۲	۴	پایان نامه
۱۰۰	۲۲	جمع

نتایج نشان می‌دهد که ۸۱ درصد از تحقیقات، از نوع مقاله و ۱۸ درصد این تحقیقات، رساله‌های دانشگاهی بوده‌است.

جدول ۴. سال اجرای تحقیقات

درصد	فراوانی	سال
۱۳,۶	۳	۱۳۹۶
۴۰,۹	۹	۱۳۹۵
۱۳,۶	۳	۱۳۹۴
۹,۱	۲	۱۳۹۳
۹,۱	۲	۱۳۹۲
۴,۵	۱	۱۳۸۹
۴,۵	۱	۱۳۸۷
۴,۵	۱	۱۳۸۶
۱۰۰	۲۲	جمع

مطابق یافته‌ها، در سال ۱۳۹۵ بیشترین تحقیقات برابر با ۴۰ درصد اجرا شده‌است.

جدول ۵. رشته تحصیلی نویسندگان اصلی

درصد	فراوانی	رشته
۷۲,۷	۱۶	مدیریت
۱۸,۲	۴	روانشناسی
۹,۱	۲	جامعه‌شناسی
۱۰۰	۲۲	جمع

مطابق نتایج، ۷۲ درصد نویسندگان اصلی مقاله، از رشته مدیریت و گرایش‌های آن بوده‌اند.

جدول ۶. شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
۴	۱	خوشه‌ای چندمرحله‌ای
۶۸	۱۵	تصادفی ساده
۲۰	۴	تصادفی طبقه‌ای
۴	۱	دسترس
۴	۱	تمام شماری
۱۰۰	۲۲	جمع

مطابق جدول، روش تصادفی ساده با ۶۸ درصد بالاترین سهم را در تحقیقات داشته‌اند.

جدول ۷. فراوانی حجم نمونه

درصد	فراوانی	حجم نمونه (نفر)
۲۷	۶	کمتر از ۱۰۰
۱۸	۴	۱۰۱-۲۰۰
۱۸	۴	۲۰۱-۳۰۰
۳۷	۸	بالاتر از ۳۰۱
۱۰۰	۲۲	جمع کل

نتایج نشان می‌دهد که بیشترین حجم نمونه، بالاتر از ۳۰۱ برابر با ۳۷ درصد بوده‌است.

۲. نتایج آماری پژوهش

ضریب همبستگی متغیرهای مستقل بر وابسته در جدول شماره ۸ ارائه شده‌است.

جدول ۸. نتایج آماری

فرض ناهمگونی		گزارش آماری			نوع اثر	متغیر	
Sig	Q	Sig	Z	Effect size			
۰,۰۰۰	۱۴۶,۵۵۶	۰,۰۰۰	۹۱۵۹	۰,۳۷۳	تصادفی	اثر بخشی شغلی	ارزشمندی
۰,۰۰۰	۵۴۱,۰۸۸	۰,۰۰۱	۱۳,۱۹۴	۰,۵۲۲	تصادفی	احساس شایستگی	
۰,۰۰۰	۵۹۶,۵۴۹	۰,۰۰۰	۱۵,۸۹۶	۰,۵۴۶	تصادفی	اثر کل ارزشمندی	
۰,۰۰۰	۹۸,۷۸۵	۰,۰۰۰	۱۷,۷۲۷	۰,۴۰۷	تصادفی	فرسودگی شغلی	شغلی
۰,۰۰۰	۳۷۸,۲۳۳	۰,۰۰۶	۱۲,۷۴۴	۰,۴۳۹	ثابت	استقلال شغلی	
۰,۰۰۰	۱۸۵,۳۲۴	۰,۰۲۰	۱۴,۴۱۶	۰,۴۵۹	تصادفی	رضایت شغلی	
۰,۱۸۵	۰,۱۲۵	۰,۰۰۰	۱۶,۳۵۴	۰,۵۱۱	ثابت	اثر کل شغلی	
۰,۰۷۹	۲,۵۳۸	۰,۰۰۵	۵,۹۸۵	۰,۳۳۶	ثابت	اخلاق سازمانی	اخلاقی
۰,۰۱۴	۱۹,۹۷۷	۰,۰۰۱	۸,۲۰۵	۰,۳۹۲	تصادفی	احساس مسئولیت	
۰,۰۰۵	۲۳,۶۸۲	۰,۰۰۰	۱۰,۷۵۷	۰,۳۷۷	تصادفی	دین‌داری	
۰,۰۰۰	۳۶,۴۸۰	۰,۰۰۴	۱۶,۲۵۴	۰,۴۰۱	تصادفی	تعامل حسنه در سازمان	
۰,۰۰۰	۶۳,۴۵۹	۰,۰۰۰	۱۶,۸۹۵	۰,۴۸۵	تصادفی	اثر کل اخلاقی	
۰,۰۰۵	۲۲,۹۸۳	۰,۰۰۰	۹,۳۴۸	۰,۳۸۵	تصادفی	عدالت سازمانی	مدیریتی
۰,۰۰۶	۱۹,۴۳۰	۰,۰۰۱	۱۳,۳۰۸	۰,۳۴۸	تصادفی	حمایت سازمانی	
۰,۰۰۰	۱۶,۰۲۳	۰,۰۰۰	۹,۷۹۱	۰,۴۳۷	تصادفی	سبک مدیریتی	
۰,۰۰۰	۱۸,۹۸۲	۰,۰۰۴	۷,۵۷۹	۰,۳۵۷	تصادفی	سلامت سازمانی	
۰,۰۰۰	۲۳,۷۴۵	۰,۰۰۰	۹,۸۲۱	۰,۳۹۹	تصادفی	اثر کل مدیریتی	
۰,۰۰۰	۸۸,۲۵۶	۰,۰۰۰	۱۴,۹۷۷	۰,۴۸۷	تصادفی	اعتماد اجتماعی	سرمایه اجتماعی
۰,۰۶۰	۲,۳۷۴	۰,۰۱۲	۱۶,۵۱۳	۰,۴۹۳	ثابت	انسجام سازمانی	
۰,۰۰۱	۸۶,۶۹۹	۰,۰۰۱	۱۳,۷۵۴	۰,۴۳۵	تصادفی	وفاق سازمانی	
۰,۰۰۰	۹۲,۴۵۸	۰,۰۰۰	۱۷,۶۵۲	۰,۵۰۲	تصادفی	اثر کل سرمایه اجتماعی	
۰,۰۰۰	۱۸,۸۱۷	۰,۰۰۱	۶,۴۰۹	۰,۲۱۶	تصادفی	سطح تحصیلات	جمعیتی
۰,۱۵۱	۱,۹۴۸	۰,۰۰۱	۹,۱۹۵	۰,۳۵۲	ثابت	تجربه و سابقه خدمت	
۰,۴۳۰	۰,۶۲۲	۰,۰۰۱	۵,۳۱۶	۰,۱۸۹	ثابت	سن	
۰,۰۰۰	۲۱,۹۰۸	۰,۰۰۰	۷,۲۳۳	۰,۲۸۳	تصادفی	میزان درآمد	
۰,۰۰۰	۱۹,۰۵۸	۰,۰۲۴	۹,۲۶۴	۰,۳۲۹	تصادفی	وضعیت تأهل	
۱,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۸,۳۵۶	۰,۳۴۴	ثابت	اثر کل جمعیتی	
۰,۰۰۰	۸۸,۶۵۸	۰,۰۰۰	۱۹,۱۱۵	۰,۶۴۵	تصادفی	اثر کل پژوهش بر تعهد سازمانی ناجا	

نتایج حاصل از جدول فوق به قرار زیر است:

اثر کل متغیر ارزشمندی: $\text{Effect size} = 0,546$

متغیر اثربخشی شغلی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,373$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر احساس شایستگی در سطح $P\text{-Value} = 0/001$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,522$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

اثر کل متغیر شغلی: $\text{Effect size} = 0,511$

متغیر فرسودگی شغلی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,407$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر استقلال شغلی در سطح $P\text{-Value} = 0/006$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,439$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر رضایت شغلی در سطح $P\text{-Value} = 0/020$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,459$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

اثر کل متغیر اخلاقی: $\text{Effect size} = 0,485$

متغیر اخلاق سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/005$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,336$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر احساس مسئولیت در سطح $P\text{-Value} = 0/001$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,392$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر دین‌داری در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,377$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر تعامل حسنه در سازمان در سطح $P\text{-Value} = 0/004$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,401$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

اثر کل متغیر مدیریتی: $\text{Effect size} = 0,399$

متغیر عدالت سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,385$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر حمایت سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/001$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است $0,348$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر سبک مدیریتی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۴۳۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر سلامت سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/004$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۳۵۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

اثر کل متغیر سرمایه اجتماعی: $\text{Effect size} = 0,502$

متغیر اعتماد اجتماعی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۴۸۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر انسجام سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/012$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۴۹۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر سرمایه اجتماعی در سطح $P\text{-Value} = 0/001$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۴۳۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

اثر کل متغیر جمعیتی: $\text{Effect size} = 0,344$

متغیر سطح تحصیلات در سطح $P\text{-Value} = 0/001$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۲۱۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر تجربه و سابقه خدمت در سطح $P\text{-Value} = 0/001$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۳۵۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر سن در سطح $P\text{-Value} = 0/001$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۱۸۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر میزان درآمد در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۲۸۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

متغیر وضعیت تأهل در سطح $P\text{-Value} = 0/024$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده و توانسته است ۰,۳۲۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید.

به طور کلی، اثر کل متغیرهای مستقل بر تعهد سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی بوده‌اند و توانسته‌اند ۰,۶۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری

تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از ارزش‌های ضروری برای کارکنان در سازمان، جهت بقای سازمان

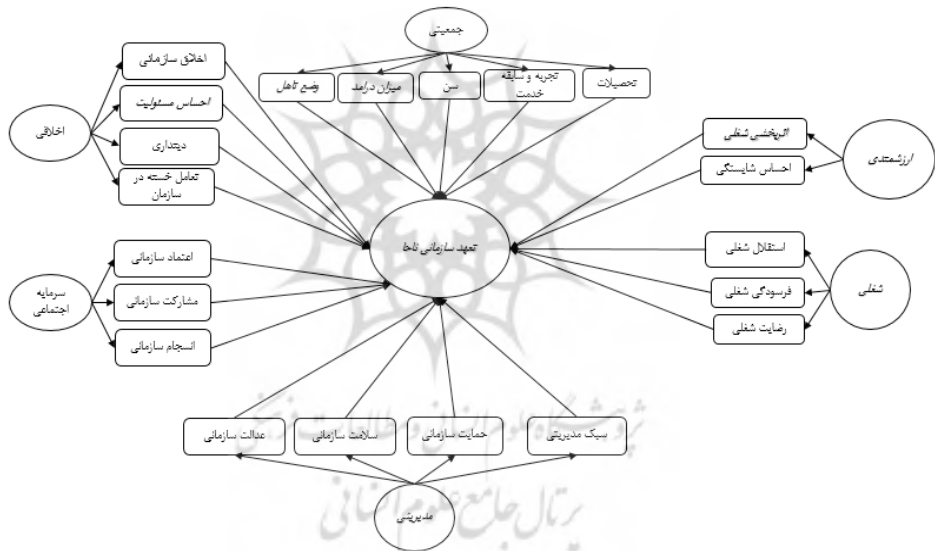
و تعالی آن مطرح است که کارکنان را نسبت به اهداف سازمان مسئول کرده و موجب می شود که کارکنان به نحو احسن وظایف خود را در سازمان به انجام برسانند، با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند و در سازمان ماندگار باشند. این مسئله در سازمان در سطوحی مانند وفاداری کارکنان به سازمان، وفاداری سازمان به کارکنان و تأثیرات وفاداری سازمانی بر وفاداری کارکنان به سازمان مورد تأکید است. ایجاد تعهد در کارکنان نیازمند بهادادن و رسیدگی به خواسته های مادی و غیرمادی کارکنان در جنبه های مختلف است. عدم رضایت، عدم احساس وفاداری کارکنان نسبت به سازمان، غیبت و ترک سازمان را به همراه خواهد داشت که علاوه بر تحمیل هزینه های متعدد به سازمان، در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیرگذار خواهد بود. تعهد سازمانی به معنی هدایت و پیوستگی عاطفی با اهداف یک سازمان به خاطر خود سازمان است و دارای ابعادی از جمله تعهد اخلاقی، تعهد حسابگرانه یا عقلانی، تعهد انتقال پذیر، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد رابطه ای (تعهد به همکاران)، تعهد حرفه ای (تعهد به حرفه) و تعهد کاری (تعهد به جامعه) است. در خصوص تعهد سازمانی در سطح ناجا تحقیق و بررسی های بسیاری انجام پذیرفته است و به طور کلی، در این زمینه، ۲۲ پژوهش به صورت پیمایشی اجرا شده است. این پژوهش ها، ضمن داشتن یافته های مناسب، از پراکندگی و فقدان انسجام تجربی در حوزه یافته ها رنج می برند؛ بنابراین، پژوهش حاضر تلاش نمود تا با نگاهی به مطالعه های صورت گرفته درباره تعهد سازمانی ناجا، به یک جمع بندی مناسب علمی جهت تصمیم جامع درباره عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی دست یابد. طبق نتایج:

- ۸۱ درصد از تحقیقات از نوع مقاله و ۱۸ درصد رساله های دانشگاهی بوده است؛
- در سال ۱۳۹۵ بیشترین تحقیقات برابر با ۴۰ درصد اجرا شده است؛
- ۷۲ درصد نویسندگان اصلی مقاله، از رشته مدیریت و گرایش های آن بوده اند؛
- روش تصادفی ساده با ۶۸ درصد، بالاترین سهم را در تحقیقات داشته اند؛
- بیشترین حجم نمونه، بالاتر از ۳۰۱ برابر با ۳۷ درصد بوده است؛
- بین اثربخشی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین استقلال شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛

- بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین احساس مسئولیت و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین دین داری و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین تعامل حسنه و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین سبک مدیریتی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین اعتماد اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین انسجام سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین تجربه و سابقه خدمت و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین سن و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین میزان درآمد و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- بین وضعیت تأهل و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

بر این اساس، نتایج مجموع ۲۲ سند پیمایشی با مطالعات باقری و صالحی (۱۳۹۶) کرمی و احمدیان (۱۳۹۵)، باغبانی و همکاران (۱۳۹۵)، جباری و همکاران (۱۳۹۵)، جعفریان و دعاگویان (۱۳۹۶)، کیوانی و وظیفه (۱۳۹۴)، امینی و همکاران (۱۳۹۴)، شاکری نیا و نبوی (۱۳۸۹)، سیدی و ایزدی (۱۳۸۷)، رضایی و همکاران (۱۳۹۲)، پوراسدی و همکاران (۱۳۹۵)، کاملی و همکاران (۱۳۹۵)، چوکده و همکاران (۱۳۹۳)، محمدپور و احمدپور (۱۳۹۵)، فیاضی و همکاران (۱۳۹۴)، پور اسدی (۱۳۹۵)، اسکندریون (۱۳۹۳)، نادری (۱۳۹۵)، محمدیان (۱۳۹۶)، شفیع نیک (۱۳۹۲) و حسینیان و همکاران (۱۳۸۶) هم سو بوده و آن را تأیید می نماید. بر این اساس، تعهد سازمانی حالتی است که فرد سازمان را معرّف خود می داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. به زبان ساده، وفاداری سازمانی، تعلق خاطر است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، احساس می کنند. تعهد سازمانی را می توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزش های سازمان اندازه گیری کرد و مهم ترین عاملی

است که اعضای سازمان را به ماندن در سازمان تشویق می‌کند. تعهد سازمانی همچون سایر پدیده‌های اجتماعی، تک‌بعدی نبوده و دارای انواع و ابعاد مختلفی است که هر یک به‌نوعی از سایر رفتارهای سازمانی همچون رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، عملکرد شغلی و سبک مدیریتی شغلی اثر می‌پذیرند. از آنجا که نیروی انتظامی به‌عنوان مهم‌ترین نهاد تأمین‌کننده نظم و امنیت اجتماعی به‌شمار می‌رود، به همین علت، مدیران و روسا باید همواره در تلاش باشند تا شرایطی را فراهم آورند که اعضای سازمان را به ماندن در سازمان ترغیب کنند تا از این طریق بتوانند بهترین بازده در فعالیت‌های سازمانی به دست آورند و مهم‌ترین عاملی که در این زمینه می‌تواند کمک‌کننده باشد، افزایش تعهد سازمانی کارکنان است. در شکل زیر، یافته‌های حاصل از پژوهش در قالب عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی ناجا ترسیم شده‌است.



شکل ۱. الگوی عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی

فهرست منابع

منابع فارسی

اسکندریون، ابوالفضل (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان پلیس استان سمنان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی

- امینی، محمد؛ امینی، یوسف؛ حسینان، سیمین (۱۳۹۴)، "رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه"، فصلنامه مطالعات راهور، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۶۹-۸۸

- باقری، علیرضا؛ صالحی، محمد (۱۳۹۶)، "ارتقای چابکی سازمان، از طریق تعهد و یادگیری سازمانی در نیروی انتظامی استان مازندران"، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۱، صص ۱۰۹-۱۲۸

- پوراسدی، محمد؛ قربانی زاده، وجه الله؛ گل پرور، سعیده (۱۳۹۵)، "تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی کارکنان مجتمع آموزشی زنان پلیس"، دو فصلنامه پژوهش‌های انتظامی - اجتماعی زنان و خانواده، سال چهارم، شماره ۳، صص ۱۳۱-۱۵۰

- جبباری، غلامرضا؛ یارمحمدی، ذکریا؛ صیادی، سعید (۱۳۹۵)، "بررسی اثرات سکون‌زدگی بر تعهد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی فرسودگی شغلی (مطالعه موردی سازمان ناجا)"، نشریه علمی ترویجی، سال یازدهم، شماره ۴۶، صص ۲۷-۵۴

- جعفریان، حسین؛ دعاگویان، داوود (۱۳۹۶)، "بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان پلیس امنیت اخلاقی"، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۲۹-۴۸

- حسینیان، شهابت؛ مجیدی، عبدالله؛ حبیبی، صفر (۱۳۸۶)، "عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری تهران بزرگ"، دانش انتظامی، سال نهم، شماره ۳۳، صص ۲۲-۲۹

- حیدری، احمد؛ عارفی، مختار (۱۳۹۵)، "بررسی رابطه تعهد سازمانی با استرس شغلی راهنمایان

گردشگری شهر تهران"، فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، سال دوم، شماره ۴، صص ۱-۱۸

- رابینز، استیفن (۱۳۹۰)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی

- رضایی دولت‌آبادی، حسین؛ شهبازی، غلامرضا؛ دهقانی اناری، فرشید (۱۳۹۲)، "بررسی ارتباط حمایت سازمانی و مدیریتی و تعهد سازمانی نیروهای کارمند و نظامی پلیس (مورد مطالعه: نیروهای پلیس شهر اصفهان)"، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، سال اول، شماره ۱، صص ۷۲-۵۹

- سیدی، سید مسعود؛ ایزدی، احمد (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی پلیس استان فارس"، فصلنامه دانش انتظامی، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۱۰۷-۱۴۲

- شاکری نیا، ایرج؛ نبوی، سید صادق (۱۳۸۹)، "رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده

با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان"، فصلنامه مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره ۴، صص ۶۰۸-۶۲۴

- صادقی فر، جعفر (۱۳۸۸)، ارزش فردی و تعهد سازمانی، شیراز، نوید شیراز
- عباسزاده، عباس؛ برهانی، فریبا؛ سیدغیبی، فاطمه؛ شکوهی، مصطفی (۱۳۹۲)، "تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز"، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال هفتم، شماره ۲۳، صص ۳۳-۴۶

- فیاضی، مرجان؛ افشار نژاد، مصطفی؛ حسن‌زاده، کاظم؛ سهرابی، آرزو (۱۳۹۴)، "نقش میانجی رضایت شغلی در تأثیر سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران میانی ناجا"، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۴۱-۶۰

- کاملی، محمدجواد؛ کریم‌زاده، وجه‌اله؛ مقدم، علی (۱۳۹۵)، "بررسی رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان ناجا"، نشریه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، سال یازدهم، شماره ۴۴، صص ۹-۳۲

- کرمی‌دهباجی، مهدی؛ سیداحمدیان، محمدرضا (۱۳۹۵)، "بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی با تعهد سازمانی در کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ"، نشریه علمی ترویجی، سال دوازدهم، شماره ۴۷، صص ۶۳-۷۸

- کیوانی، شیروان؛ وظیفه، زهرا (۱۳۹۴)، "تحلیل ارتباط شغلی با تعهد سازمانی (دفا تر خدمات الکترونیک)"، فصلنامه مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۲۷-۵۶

- گل‌پرور، سعید (۱۳۹۵)، "تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی کارکنان مجتمع آموزشی زنان پلیس"، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی
- محمدپور، سمانه؛ احمدپور، محسن (۱۳۹۵)، "اثر بخشی درمان شناختی-رفتاری مذهب‌محور بر

تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا"، مجله طب انتظامی، سال دوم، شماره ۵، صص ۷۰-۶۱
- محمدیان، مهدی (۱۳۹۶)، "ارتباط بین مدیریت اخلاق‌گرا و تعهد کارمندان نیروی انتظامی خراسان جنوبی"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود

- مرتضوی، شهرزاد (۱۳۸۵)، رابطه فرهنگ با مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی، تهران، نخل
- نادری، رسول (۱۳۹۵)، "رابطه میان ابعاد شخصیت و تعهد سازمانی افسران پلیس نیروی انتظامی شیروان"، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد

منابع انگلیسی

- Greenberg, J & Baron, R.A.(1997). Behavior In Organizations. Prentic-Hall, Inc, 6th Ed
- Luthans, F.(2008). Organizational behavior. Boston: McGraw Hill
- Mayer,J & Hrrscovitch, L(2002): Commitment in the workplace toward a general model. Human Resource management review. 2(9)
- Nadiri, H. & Tanova, C.(2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. International Journal of Hospitality Management, 29, 33-41
- Panaccio A. Vandenberghe C.(2009), Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well being: A longitudinal study; Journal of Vocational Behavior, 72: pp. 224-226
- Shiuan, C.B & YU, J.D & Relley, J.H(2003). Organizational Comitment, Supervisory Commitment And Employee Outcomes In The Chinese Context Proximal Phythesis Or Global Hypothesis, Journal Of Organizational Behavior, Vol 24, No3
- Steers, R.M&Porter, L.W “Motivation And Work Behavior”. Mcgraw-Hill, Inc, 5th Ed 1991
- Mayer, R.C & Schoorman, D.F(1998). Differentiating Antecedents Of Organizational Commitment: A Test Of March And Simon’Model, Journal Of Organizational Behavior, Vol 19 No 1
- Cramer, D.(1996). Job Satisfaction And Organizational Continuance Commitment: A Tow - Wave Panel Study, Journal Of Organizational Behavior, Vol 17. No 4
- Mowday, R.T(1998). Reflections On The Study And Relevance Of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, Vol 8, No 4