پیشینه تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی

چکیده

این پژوهش با هدف پیشینه تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد همانندسازی‌شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد یوستگی) از طریق متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، جش‌انداز شغلی، اعتماد به سرمایه‌زار، رضایت از پرداخت، فرصت ترقی، انگیزش درونی، کیفیت سرمایشاتی، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزینی‌های شغلی، رفتارهای فراتقشی، اعتماد سازمانی، دلیستگی شغلی، دلیستگی به کار، رضایت از سرمایه‌زار و رضایت از همکاران در یک سازمان دولتی اجرا شده است. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش 1319 زن و مرد به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش شامل مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (1996) و مقیاسهای هفده گانه برای سنجش متغیرهای پیش‌برین به‌کارگرفته شدند.

1- استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوی درسگان (اصفهان)
2- استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان
بوده که شواهد مربوط به روایی و پایبند آنها بر حسب آلفای کرونیاک بین ۰/۷ و ۰/۷/۷ و بر حسب برآورد بین ۰/۷۷/۷ تا ۰/۷۹/۷ بوده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از تحلیل گرگ‌سوزن گام به گام استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که خط شکن گام؛ پلیستیگن شعلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، جشن‌گرفتگی شعلی، فرصت ترفع و ترک خدمت با ضریب همبستگی تند گانه ۰/۷۸۱، قادر به تبیین ۴۵ درصد از واریانس تغییر همانندسازی شده هستند. برای تعیین مبادله‌ای طی شکن گام به تریکیت سری‌سری، جشن‌گرفتگی شعلی، دلیستیگن شعلی، رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و میل به همکاران با ضریب همبستگی چند گانه ۰/۶۵۰، قادر به تبیین ۳۵ درصد از واریانس تعیین مبادله‌ای بوده‌اند. برای تعیین پیوستگی طی شکن گام کیفیت سری‌سری، فرصت ترفع، مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به همکاران و رضایت از همکاران با ضریب همبستگی چند گانه ۰/۷۵، قادر به تبیین ۵۵ درصد از واریانس تعیین پیوستگی بوده‌اند. برای تعیین سازمانی کلی کیفیت سری‌سری، میل به همکاران، فرصت ترفع، رضایت از پرداخت، جشن‌گرفتگی شعلی، رضایت از همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری و دلیستیگن شعلی با ضریب همبستگی چند گانه ۰/۶۷۰، قادر به تبیین ۴۷ درصد از واریانس تعیین سازمانی کلی بوده‌اند.

کلید و از آنها: تعیین همانندسازی شده، تعیین مبادله‌ای، تعیین پیوستگی، مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عضویت، جشن‌گرفتگی شعلی، اعتقاد به سری‌سری، رضایت از پرداخت، فرصت ترفع، انگیزش درونی، کیفیت سری‌سری، میل به همکاران، ترک خدمت، چاپگرین‌های شعلی، رفتارهای فرانچی، اعتقاد سازمانی، دلیستیگن شعلی، دلیستیگن به کار، رضایت از سری‌سری، رضایت از همکاران.

مقدمه
دستیابی به اهداف کوتاه مدت و طولانی مدت سازمان، بدون عزم جدی و بذیرش درونی و کوشش خودجوش عنصر و کارکنان، می‌سر نیست. تحقق این اهداف زمینی به نتیجه می‌رسد که هر بک از کارکنان تعهد درونی و نسبتاً با ثبات نسبت به اهداف،
پیش‌بینی تعداد سازمان‌های مؤلفه‌های آن براساس... / 43

راه‌بردها و شیوه‌های وصول و تحقیق اهداف سازمانی داشته‌باشند و در عمل به شغل و
کار خود دیلی‌گیکی داشته‌باشند. ابعاد مورد استفاده تعداد سازمانی در پژوهش حاضر، بر
منیافته مولفه مورد تأکید بالغ‌رژ و وکسلر (1996) با عنوان‌های تعداد همان‌رسازی
شده، تعداد پیوستگی و تعهد مبادلهای (که مجموع آنها تعداد سازمانی کلی را پدید
می‌آورند) می‌باشد. بالغ‌رژ و وکسلر (1996) تعداد همان‌رسازی شده را تعهد پدید آمده
بر مبنای عضویت در سازمان (که برای عوامل مورد احتراق و ارزش بوده و در کارکنان
سازمان احساس خوردن به وجود می‌آورد) معرفی کرده‌اند. در تعداد پیوستگی، اعضای
یک سازمان خود را مانند یک گروه پیش‌بینی و در قالب یک خانواده تلقی می‌کنند. تعهد
می‌توان به در حال واقع شده و تشییع سازمان به کارکنان را تبدیل می‌آید و
نوع پیوند هیجانی و دلیل‌گیکی عاطفی آنان به سازمان است. این نتایج به این ابعاد
ابعاد مثبت نیز در تعداد سازمانی از طرف پژوهشگرانی چون آلر و میر (1996، 1997) و
و (2000) مطرح شده است. از دیدگاه متخصصان و ادیپشن‌های، این سازمان گاهی
به عنوان سازمان‌یکنونبدی و غاهی چندبندی مصرفی شده است، که تحقیقات زیادی
نشنده‌نده‌ند دیده بودن تعهد است (انگلیسی و پری، 1981; جنر، 1984; دمیگ،
باتی گیف (1999) و کوشر (2003) به دلیل تفاوت در انگیزه‌های تعهد (بر مبنای تعهد
مبینی بر خواست درونی و یا نیاز به اجبار) ارزش تعهد کارکنان به سازمان وابسته به
نوع این تعهد است. برای نمونه تعهد سازمانی عاطفی احتمالاً مؤلفه‌ای از تعهد سازمانی
است که پیامدهای مطلوبی (نظیر تبادل به شکل خدمت بالایی، تبادل به خوبی و
کم‌کاری بالایی و بی‌درصد بالا برای تغییر) را به دلایل متعددی چون دلیل‌گیکی هیجانی و
همان‌رسازی و پایین‌سازی به سازمان و اهداف آن، به همراه دارد (ماتسو و زایک، 1990;
سوئرز، 1995، اورسون، 1996). مؤلفه‌های دیگر تعهد سازمانی پیامدهای خاص صورت را

1 – Anderson et al
2 – Somers
پیشینه پژوهش

پژوهش‌هایی که بر امر تعهد سازمانی در خارج از کشور صورت گرفت (و تا اندام‌هایی در داخل کشور) نشان می‌دهد که این مطالعات در بخش‌های خصوصی متمرکز بوده‌اند (رایچر، 1985، بالفور و کلز، 1990، 1376، حافظی، 1376؛ سارولی، 1376؛ آصفی، 1376؛ محمدی، 1376؛ اشتری، 1376) البته در ایران شرکتهای دولتی تا اندام‌هایی در ابرسی تعهد سازمانی قبیل (نظیر پرستاره‌م توهم سازمانی پورت، استیلز، مودی و یولیان، 1974) برای شرکتهای دولتی سؤال برانگیز است. در صورت صحت چنین امری و این‌ها، لزوم تجدیدنظر در مورد پرستاره‌م تعهد سازمانی که در شرکتهای دولتی به‌کار می‌رود، ضروری است. بنابراین در این پژوهش از ابرسی که بالفور و کلز (1991) معرفی کرده‌اند استفاده شده است. تعهد سازمانی که در شرکتهای دولتی به‌کار می‌رود، ضروری است. بنابراین در این پژوهش از ابرسی که بالفور و کلز (1991) معرفی کرده‌اند استفاده شده است.

عنصر متغیر اصلی تعهد سازمانی بنا به شکل گیری حاضر به‌وده است. استترون (1377) با جمع بندی شرایط حاصل از پرداختن تحصیلات بیان می‌دارد که هر چه فرد در شغل محله‌ی دارای سطح بالاتری از مسئولیت، استقلال و شغل مورد علاقه و غیرکاری آماده و پذیرش توانائی‌های ارائه می‌دارد، در عوض فرض حاصل از ترفیع شغلی کمتر، تنش بیشتر و احساس شغلی میان تعهد سازمانی را نیز افزایش می‌ثبت و بر اثر افزایش تعهد سازمانی تضعیف می‌شود. استترون (1377) تأکید می‌کند که هر چه کارکنان از سرپرستان خود و عدالت در ارزوی اتی بی‌پاس از سلوک
رضایت بیشتری داشتند و احساس کنند که سازمان در زمینه مسائل رفاهی به آنها توجه بیشتری دارد، سطح تعهد آنها بالاخره می‌رود و باز هم چه مشارکت در تعیین گزینه‌های پیاده‌سازی تعهد سازمانی بیشتر می‌شود.

ماهی و زایک (۱۹۹۰) نیز با انجام تحقیقی در جهت شناسایی عوامل ضروری برای یکدید آوردن تعهد، عوامل همبسته با آن و پیامدهای تعهد سازمانی را این‌چنین معرفی کرده‌اند. از بین عوامل همبسته با تعهد سازمانی، انگیزه کلی و درونی، دلیستگی و نابیندی ضرری، فشار روایی شغلی (همبستگی معکوس). تعداد بیشتری از عوامل ضروری برای اطمینان از وظیفه، سرپرستی، همکاران، پرداخت و ارتقا و تثبیت، فرصت تریف و ملاحظات آنها به‌طور قابل ملاحظه‌ای با تعهد سازمانی همبستگی داشته‌اند. در عرض از زمینه پیامدهای اصلی تعهد سازمانی باین، تعامل به‌طور کلی سازمان، کاهش توجه و دلیستگی به کار، تأخیر، جستجوی کارهای دیگر و تغییر شغل را می‌توان برسرد. وجود این گونه ارتباطات از طریق مبانی نظری قابل تنبیه است. برای نمونه، ممکن است انسان‌ها با نشان‌هایی از تعهد در سازمان انتظار را داشته باشند. در این میان افراد برای رقم دولت تعهد برمی‌گردد که سازمان در صورت وجود لازم و شرایط، بخشی از احساس تعهد برمی‌گردد از طریق سازمان و اهداف و راهبردهای آن بطرف یا ناامید (کلاکسپل، هال و داره، ۲۰۰۲). روابط بیشتری بین منافع‌های مختلف که در اگر دوره مختلفی ارائه شده (از گروه‌های بالفور و وسکر) آماده‌ای از بافت‌های تحقیقاتی و نتیجه‌گیری‌های ضمنی را در پی دارد.

پیشاندرا و پیامدهای تعهد سازمانی در اکنون پیشنهادهای بالفور و وکل

پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که پیشاندراهای مفروض تعهد همان‌سازی شده، مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (معرفی مدل سازمانی)، چشمانداز ارتباطی، کیفیت سرپرستی، استفاده و آموزش است. براساس تعهد همان‌سازی شده، کارکنان در همه سطوح سازمانی کمک دارند در تصمیم‌های مربوط به کار و نقش آنها در سازمان مشارکت داده شوند (اسکیت و پترسون، ۱۹۸۸؛ وروم و ژاک، ۱۹۸۸). بنابراین وجود مدیریت مشارکتی، اشغال در شغلی‌های با چشم‌انداز وبی‌سئ که برای افراد فروست بیشتری فراهم می‌کند (هافکن و اولدهم، ۱۹۸۰)، نحوه سرپرستی و مدیریت و طول
دوره خدمت (مودی، پورتر و استیرز، 1982؛ کارناول و وکسلر، 1992) به خوبی بايد
بوتند برای همان‌داده‌ای شده را پیش‌بینی کنند. در کنار تعداد همان‌داده‌ای شده، تعهد
پیوستگی براساس الگوی پیش‌نهادی بالفور و وکسلر (1992) و ضعیت دیگری دارد.
چنین بینان قدیمی که نفوذ سیاسی و کیفیت سیاستی، عوامل اساسی در این نوع تعهد به
حساب می‌آیند. زیرا این نوع تعهد بر جوی سازمانی و روابط بین اعضای سازمان، تأثیر
می‌گذارد. به‌ویژه براساس نظر کارناول و وکسلر (1992) کیفیت سیستمی به عنوان
یک نفوذ اساسی در ایجاد تعهد پیوستگی، با تأثیر در ایجاد یک محفظه سازمانی اعتماد و
حمایتی این نوع تعهد (بر سهای پیوندجویی به سازمان) را به‌شدت تحت تأثیر قرار
می‌دهند. سومین مؤلفه در تعهد سازمانی از نظر بالفور و وکسلر (1992) تعهد مبادله‌ای
است. این نوع تعهد، اساساً وجه معمول الگوی بالفور و وکسلر (1992) نسبت به
الگویی دیگر (نظر آلن و اسپرس، 1993) است. الگویی قبلی، عنصر مبادله‌ای را جزء
پاداش‌های برای تنفيذ تعهدات، اما رابطه ضعیف با حزب مدیریت. به تعهد سازمانی
مصرفی کردن (دورابلی و جاکمن، 1982). براساس این الگوی، پیش‌بینی تعهد
مبادله‌ای رضایت‌آمیز، فرصت تفریق، پاداش‌گری شخصی، کیفیت سیستمی،
انرژی بالفور طول دوره تعهد و نفوذ سیاستی هستند. به لحاظ پیشینه ذکر شده از آنجایی
که در ایران چندان تلاش جدی برای بررسی اشکال تعهد همان‌داده‌ای شده، تعهد
پیوستگی و تعهد مبادله‌ای با استفاده از ابزارهای معرفی شده معتبر برای سازمان‌های
دولتی صورت نگرفته، این پژوهش هدف اصلی خود را پیش‌بینی اشکال سگانی تعهد
سازمانی فوق و تعهد سازمانی کلی از طریق مجموع متفق‌های که نقش پیش‌بینی و یا
پیامده تعهد سازمانی بازی می‌کند، قرار داده است. نتایج حاصل از این تحقیق تا
انتها دهه متفق‌های مهم‌ترین و پیش‌بین بوده سازمانی را در یکی از سازمان‌های دولتی
تعیین می‌کند از طرف دیگر، تغییرات احتمالی در الگوی بالفور و وکسلر (1992) که
احتمالاً دارای تحت تأثیر شرایط فرهنگی و اجتماعی خاص ایران باشد را نیز مختص
می‌نماید. در ضمن حال به نظارت اهمیت یافته، امکان ارث‌گذاری بر تعهد سازمانی را از
طریق متفق‌های هدف‌گذاری مشخص می‌کند و امکان افزایش تعهد کارکنان به اهداف
راهبردها و کارآیی سازمان‌های دولتی را فراهم می‌نماید.
روش پژوهش: از انجایی که هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی تعهد سازمانی (در ابعاد تعهد همانندسازی نهایی) تعهد پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی) از روزی متغیرهای هفته‌گانه پژوهش بوده، پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی در نظر گرفته شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد (مجرد و مشمول و نمجرد) بدون همسر، کارکنان سننده و عمیق‌الک، کارگران و کارمندان، کارکنان رسیده و ناپاسدا و کارکنان ثابت کار و نوبت‌کار شاغل در یک سازمان دولتی تشکیل داده‌اند.

نمونه و روش نمونه‌گیری: نمونه‌گیری 319 نفر از بین جامعه آماری و با نسبت‌های 98/7 درصد مرد (315 نفر) و 13 درصد زن (4 نفر). 97/6 درصد تا 40 سال و 24 درصد بالاتر از 40 سال و دارای سابقه حداکثر 10 سال و تا بیش از 20 سال سابقه و تجربیات.

ژیردبیم تا لیسانس و بالاتر با اسکاتومه از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

ایزرهاه پژوهش


کلیه مقياس‌های پژوهش بر روی مقياس پنج درجه‌ای (کاملاً مختلف = 1 تا کاملاً موافق = 5) بجز مقياس‌های رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران) با سنج‌داده شده‌اند. مقياس‌های رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران از مقياس JDI که در بیش از چهارصد پژوهش مورد استفاده قرار گرفته استخراج شده است. با توجه به
مطالعه استیون، اسمیت و تاکر (1982) نقل از تاکر (1982، 1 2 3 4 5) نمونه سوالی برای رضایت از سرویس، بدون صلاحیت 1، 2 3 4 5 و شایسته، و نمونه سوالی برای مقیاس رضایت از همکاران، غیرقابل اعتبار (1 2 3 4 5 و فناوری) بر مقیاس امتیازی ترجیح داده شد (هومر، 1381). اما دلیل انتخاب و استفاده از مقیاس تعهد سازمانی بالغ و وکسل نیز این چنین است. در مواردی در مقالات منتشر شده در مورد تعهد سازمانی، مشخص گردد که مقیاس بالغ و وکسل نسبت به مقیاس پورتر و همکاران، دارای اعتبار بیشترخی (اصولی) برای سازمانهای دولتی است و باید از آن برای بررسی تعهد سازمانی در ساخته‌های دولتی استفاده کرد. با این حال، بر آن مقیاس بالغ و وکسل دارای اعتبار در تعلق سازمانی در یکی از زیرمقیاس‌های آن یعنی تعهد همانندسازی شده است. بنابراین از مقیاس بالغ و وکسل به در صورت تعهد سازمانی از آن استفاده شده است.

(تعهد همانندسازی) شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوسگی است استفاده شده است.

به منظور بررسی روایت و پایایی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، در مطالعه مقیاسی با استفاده از 80 نفر، ابزارها مورد مطالعه مقایسه قرار گرفتند که شرح آن به ترتیب به صورت زیر است:

1- گزارش مربوط به روایت مقیاس تعهد سازمانی بالغ و وکسل: مقیاس تعهد سازمانی بالغ و وکسل در یک اول به صورت همکار و سازمانی اجرای تعهد و راهبردی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول 1 ملاحظه می‌گردد. جانبه در جدول 1 دیده می‌شود، تعهد همانندسازی شده با همیشه زیرمقیاس مبادله ضعیف - رهبری، عادت سازمانی و همانندسازی سازمانی رابطه مناسب و معناداری داشته است. تعهد پیوسگی نیز بالاترین رابطه را با عادت سازمانی دارد و پس از آن به ترتیب رابطه آن با مبادله ضعیف - رهبری و همانندسازی سازمانی قرار دارد. تعهد مبادله‌ای دارای بالاترین همبستگی با مقیاس عادت سازمانی است و پس از آن به ترتیب با مبادله ضعیف و همانندسازی سازمانی، رابطه مناسب تعهد دارد. در مجموع یافته‌های جدول 1 روایت همکاران مقیاس تعهد سازمانی بالغ و وکسل را مورد تأیید قرار دهند. برای بررسی روایت مبادله تعهد سازمانی بالغ و وکسل، با لحاظ کردن تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوسگی به عنوان متغیرهای ماکح و هفته مقیاس پژوهش به عنوان متغیر پیشین از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.
جدول ۱- ضرایب هموزمان مؤلفه‌های تعداد سازمانی با مقیاس‌های مبادله عضو-رهبر، عدالت سازمانی و هماندنسازی سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقیاس‌ها</th>
<th>هماندنسازی سازمانی</th>
<th>عدالت سازمانی</th>
<th>مبادله عضو-رهبر</th>
<th>تعداد پیوستگی</th>
<th>تعداد مبادله‌ای</th>
<th>تعداد هماندنسازی شده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعهد هماندنسازی شده</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد پیوستگی</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0/61**</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد مبادله‌ای</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0/76**</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد عضو-رهبر</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0/44**</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت سازمانی</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0/58**</td>
</tr>
<tr>
<td>هماندنسازی سازمانی</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0/50**</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**p<0/01

شواهد تحلیل رگرسیون نشان داد که برای تعهد هماندنسازی شده، مقیاس‌های اعتماد به سرپرست، هم‌نام دار شغلی، دلبستگی شغلی، رضایت از سرپرست، دلبستگی به کار و مقیاس رضایت از برداشت هر یک دارای توان پیش‌بینی معنادار (P<0/05) هستند و این متغیرها قادر به تنبیه 78 درصد از واریانس تعهد هماندنسازی شده هستند. شواهد تحلیل رگرسیون برای تعهد مبادله‌ای نشان داد که مقیاس‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم، رضایت از سرپرست و دلبستگی شغلی دارای توان پیش‌بینی معین و معنادار برای این نوع تعهد (P<0/05) هستند. اضافه بر اینکه این متغیرها قادر به تنبیه 55 درصد از واریانس تعهد مبادله‌ای بوده‌اند. برای تعهد پیوستگی تحلیل رگرسیون نشان داد که مقیاس‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، کیفیت سرپرست و رضایت از سرپرست دارای توان پیش‌بینی معین و معنادار برای این نوع تعهد (P<0/05) هستند. اضافه بر اینکه این متغیرها قادر به تنبیه 33 درصد از واریانس تعهد پیوستگی بودند. اما شواهد مربوط به روایت سازگار مقیاس بالفور و وکسلر از طریق تحلیل عوامل با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش معنادار (اورتونگال) مورد بررسی قرار گرفت، اما به دلیل اینکه همبستگی بین عوامل استخراج شده بالا بود و نشان مداد که شرط تعادل عوامل رعايت نشده، در نهایت

Downloaded from journals.khuisf.ac.ir at 17:45 IRST on Sunday February 16th 2020
از روش چرخش مایل اولیمین استفاده شد. آزمون KMO با مقدار 0.852 و آزمون کرویت بارتلت با مقدار خی دو 285/3 و معناداری 0.01 که امکان اجرای تحلیل عاملی به شیوه اولیمین را تایید کرد. نتایج تحلیل عوامل به شیوه اولیمین در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2- نتایج تحلیل عوامل با روش اولیمین بر روی سوالات مقیاس بالفور و وکسلر

<table>
<thead>
<tr>
<th>سوئ</th>
<th>عامل استخراجی</th>
<th>عامل استخراجی</th>
<th>عامل استخراجی</th>
<th>عامل استخراجی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>دوم</td>
<td>اول</td>
<td>شده</td>
<td>تعریف هماندیشی</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>0/884</td>
<td>0/870</td>
<td>0/878</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0/847</td>
<td>0/866</td>
<td>0/862</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0/868</td>
<td>0/875</td>
<td>0/891</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0/894</td>
<td>0/894</td>
<td>0/781</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0/917</td>
<td>0/816</td>
<td>0/752</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0/869</td>
<td>0/878</td>
<td>0/839</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0/798</td>
<td>0/508</td>
<td>0/759</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0/682</td>
<td>0/724</td>
<td>0/681</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>0/939</td>
<td>0/939</td>
<td>0/939</td>
<td>9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

چنانکه جدول 2 نشان می دهد. بارهای عاملی از طریق تحلیل عوامل با روش اولیمین پس از حدف بارهای عاملی کمتر از 0/04, الگوی پیش بینی شده بالفور و وکسلر (1996) را به صورت تقریبی تایید می کند. شاید تنا مورد استثناء سوئل چهارم باشد که به گام تعریف ویژه (بازار عاملی 0/4) بر روی تعریف هماندیشی شده داد. بار بار عاملی (0/781) بهتر است. بنابراین تحلیل عوامل به شیوه اولیمین روانی سازنده مقیاس بالفور و وکسلر را تایید می کند.

پایایی مقیاس پژوهش بجز مقیاس رضایت از سریرست و مقیاس رضایت از همکاران که از شاخص توصیف شغل (JDI) گرفته شده و دارای روابط و پایایی قابل

1- Job Description Index
قبولی است با استفاده از همسانی درونی (القایی کرونباخ) و با استفاده از روش بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن را در جدول زیر ملاحظه می‌کنید.

جدول ۳- ضرایب یابایی میانگین با روش القایی کرونباخ و بازآزمایی

<table>
<thead>
<tr>
<th>رنگرف</th>
<th>میانگین</th>
<th>تعداد سوالات</th>
<th>القایی کرونباخ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>تعهد همانندسازی شده</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۴۸۹</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>تعهد مبادله‌ای</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۶۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۲</td>
<td>تعهد مبادله‌ای</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۶۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۶</td>
<td>تعهد مبادله‌ای</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۶۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۸۱</td>
<td>تعهد مبادله‌ای</td>
<td>۹</td>
<td>۰/۸۷۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۱</td>
<td>مشارکت در تصمیم‌گیری</td>
<td>۲</td>
<td>۰/۴۸۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۲</td>
<td>رفتار مدیری سازمانی</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۵۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۷</td>
<td>جشن‌نشانی شغلی</td>
<td>۷</td>
<td>۰/۸۳۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۹</td>
<td>استفاده به سری‌پرست</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۸۴۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۷</td>
<td>رضایت از پرداخت</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۷۴۷</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۱</td>
<td>فرصت ترویج</td>
<td>۲</td>
<td>۰/۵۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۲</td>
<td>نگهداری درونی</td>
<td>۱۱</td>
<td>۰/۵۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۸</td>
<td>کیفیت سرپرستی</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۶۸۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷</td>
<td>میل به ماندن</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۴۰۴</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۹</td>
<td>ترک خدمت</td>
<td>۲</td>
<td>۰/۷۹۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۳</td>
<td>چاپ‌گیری‌های شغلی</td>
<td>۲</td>
<td>۰/۵۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۴</td>
<td>رفتارهای فرانشی</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۵۳۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۴</td>
<td>واحدهای سازمانی</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۵۳۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷۹</td>
<td>واحدهای سازمانی</td>
<td>۸</td>
<td>۰/۷۹۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۸</td>
<td>واحدهای سازمانی</td>
<td>۱۰</td>
<td>۰/۸۷۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۸</td>
<td>واحدهای سازمانی</td>
<td>۱۹</td>
<td>۰/۷۱۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۷</td>
<td>واحدهای سازمانی</td>
<td>۶</td>
<td>۰/۷۱۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>
در مجموع چندانی بر همسانی درونی و پایایی بازاریابی مقياس های مورد استفاده در پژوهش را تأیید کرد.

روح اجرایی: پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش به‌صورت خود اجرایی اعضای گروه نمونه پاسخ داده‌اند. صرفاً با توضیحات ساده‌ای در ابتدا توزیع پرسشنامه‌ها از آنها خواسته شد تا به سوال‌ها به‌طور صحیح و سپس از بین گزینه‌های پنجره‌ای کاملاً معنا‌دار که با نظر و وضعیت آنها تناسب داشته باشد را انتخاب کنند.

روش‌های تحلیل داده‌ها: به‌منظور پیش‌بینی متغیرهای ملاک (تعهد سازمانی کلی، تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی) از طریق متغیرهای پیش‌بینی (متغیرهای هفده گانه مطرح در پژوهش) از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. این استفاده از این روش تحلیل رگرسیون به این دلیل بود که ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بینی برای هر یک از انواع تبع تغییر سازمانی مطرح بوده است. در طبقه‌بندی ها با استفاده از نرم‌افزار آماری رایانه‌ای SPSS، رابطه وابستگی بین متغیرهای تعریف‌شده دو جدول ۴ ضرایب همبستگی چندگانه و ارتباط تی‌پنجم ضریب تک‌واکنشی که در جدول ۴ دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام در هم‌آن گام دلایل همبستگی شغلی کالونگر با تعهد همانندسازی شده ارائه شده است. چنان‌که در جدول ۴ دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام دلایل تی‌پنجم ۴۰/۹۸ ماسک است. سپس با افزودن شدن مشارکت در تحقیق گیری، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، فرصت ترقی و تک خدمت ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۷۸۸ رسیده است. در مجموع این شش متغیر قادر به تی‌پنجم ۴۰/۹۸ در مورد ارتباط تعهد همانندسازی شده بوده‌اند. چنان‌که جدول ۴ نشان می‌دهد، نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه (۱۰/۳) و (۹۵۸/۹۸۸) ضرورت است. لذا اختبار تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تأیید قرار می‌گیرد.

پایان‌های
جدول ۴: ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تبیین شده برای پیش‌بینی تعهد همان‌ندسازی شده

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌های آماری همبستگی (گام نهایی)</th>
<th>ضریب تبیین شده R ۱ معناداری</th>
<th>درجه اندیس دلیگی شغلی</th>
<th>درجه اندیس کانونغ</th>
<th>درجه اندیس مشارکت در تصمیم‌گیری</th>
<th>درجه اندیس رضایت از برداشت</th>
<th>درجه اندیس چشم‌انداز شغلی</th>
<th>درجه اندیس فرصت ترقی</th>
<th>درجه اندیس ترک خدمت</th>
</tr>
</thead>
</table>

در جدول ۵ نتایج ضرایب رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد همان‌ندسازی ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد همان‌ندسازی شده

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب و شاخص‌های آماری</th>
<th>ضرایب غیر‌استاندارد</th>
<th>ضرایب استاندارد</th>
<th>معناداری</th>
<th>خطای میزان</th>
<th>نتایب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مقدار ثابت</td>
<td>۰/۰۴۵</td>
<td>۰/۱۱۴</td>
<td>۰/۳۱۵</td>
<td>۰/۴۹۲</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دلیگی شغلی</td>
<td>۰/۰۲۴</td>
<td>۰/۰۱۵</td>
<td>۰/۲۱۲</td>
<td>۰/۰۴۵</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مشارکت در تصمیم‌گیری</td>
<td>۰/۱۴۷</td>
<td>۰/۰۶۲</td>
<td>۰/۴۷۰</td>
<td>۰/۰۹۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از برداشت</td>
<td>۰/۱۶۲</td>
<td>۰/۰۶۲</td>
<td>۰/۴۷۰</td>
<td>۰/۰۹۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>چشم‌انداز شغلی</td>
<td>۰/۱۴۷</td>
<td>۰/۰۶۲</td>
<td>۰/۴۷۰</td>
<td>۰/۰۹۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرصت ترقی</td>
<td>۰/۱۶۲</td>
<td>۰/۰۶۲</td>
<td>۰/۴۷۰</td>
<td>۰/۰۹۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ترک خدمت</td>
<td>۰/۱۴۷</td>
<td>۰/۰۶۲</td>
<td>۰/۴۷۰</td>
<td>۰/۰۹۴</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
نتایج نهایی تحلیل رگرسیون گام به گام به منظور پیش‌بینی تعهد هم‌اندیسازی شده از طریق متقاطعی هم‌اندازه‌گانه پژوهش در جدول 5 دیده می‌شود. به ترتیب دلیستگی شغلی با ضریب با استاندارد 0.212، مشارکت در تصمیم‌گیری با ضریب با استاندارد 0.215، ایندیکت شغلی با ضریب با استاندارد 0.199، فرصت ترقی با ضریب با استاندارد 0.138 و ترک خدمت با ضریب با استاندارد 0.142 منفی هر یک به مقدار قابل توجهی در واریانس تعهد سازمانی هم‌اندیسازی شده سهم داشته‌اند. براساس جدول 5، معادله رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد هم‌اندیسازی شده به شرح زیر است:
(دلیستگی شغلی) 0.08 + 0.45 X تعهد هم‌اندیسازی شده
(مشارکت از پرداخت) 0.12 X تعهد هم‌اندیسازی شده
(فرضت ترقی) 0.147 X تعهد هم‌اندیسازی شده
در جدول 1، ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تابعی تعیین شده و شرایط می‌تواند برای برآورد پیش‌بینی تعهد می‌باشد از ارائه شده است.

جدول 1- ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تابعی تعیین شده برای پیش‌بینی تعهد می‌باشد

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌های آماری</th>
<th>ضریب</th>
<th>واریانس</th>
<th>همبستگی</th>
<th>تابعی تعیین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کیفیت سپری‌ساز</td>
<td>0.491</td>
<td>0.239</td>
<td>0.131</td>
<td>0.461</td>
</tr>
<tr>
<td>چشم‌انداز شغلی</td>
<td>0.759</td>
<td>0.342</td>
<td>0.140</td>
<td>0.324</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیستگی شغلی</td>
<td>0.838</td>
<td>0.379</td>
<td>0.117</td>
<td>0.374</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از پرداخت</td>
<td>0.827</td>
<td>0.394</td>
<td>0.114</td>
<td>0.392</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکاران</td>
<td>0.842</td>
<td>0.421</td>
<td>0.122</td>
<td>0.420</td>
</tr>
<tr>
<td>میل به ماندن</td>
<td>0.858</td>
<td>0.453</td>
<td>0.126</td>
<td>0.452</td>
</tr>
</tbody>
</table>
پیش‌بینی تبعید سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس... / ۵۵

چنانکه در جدول ۷ دیده می‌شود، در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام کیفیت سپرستی با تبعید مبادله‌ای دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۹۱ بوده، ولی
ظرفیت گام بعدی با افزودن متقاطع شدیدتری جزئیاتی همبستگی شغلی، دلیل‌های شغلی، رضایت
از پرداخت، رضایت از همکاران و میل به ماندن، ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۷۵۸ رسیده است. در مجموع این شش متغیر قرار به ترتیب ۴۲ درصد از واریانس تبعید
مابینهای بوده‌اند. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون (۰/۰۱) با پ = ۰/۲۹/۷۲/۳ نشان
می‌دهد که تحلیل رگرسیون گام به گام از اعتبار لازم برای پیش‌بینی تبعید مبادله‌ای از
طرح متغیرهای معادلدر معادل پرخوردار است.
در جدول ۷ ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای پیش‌بینی تبعید
مابینهای ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی تبعید

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب و شاخص‌های آماری</th>
<th>ضرایب غیراستاندارد</th>
<th>ضرایب استاندارد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدل</td>
<td>خطا معیار</td>
<td>مقدار تابث</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت سپرستی</td>
<td>۰/۹۱۸</td>
<td>۰/۷۶۲</td>
</tr>
<tr>
<td>چشم‌انداز شغلی</td>
<td>۰/۴۵۵</td>
<td>۰/۴۵۵</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیل‌های شغلی</td>
<td>۰/۷۸۶</td>
<td>۰/۷۸۶</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از پرداخت</td>
<td>۰/۴۷۱</td>
<td>۰/۴۷۱</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکاران</td>
<td>۰/۴۵۵</td>
<td>۰/۴۵۵</td>
</tr>
<tr>
<td>میل به ماندن</td>
<td>۰/۷۸۶</td>
<td>۰/۷۸۶</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی تبعید مبادله‌ای از طریق
متغیرهای هدف‌گانه پژوهش در جدول ۷ دیده می‌شود. چنانکه ملاحظه می‌شود به
ترکیب کیفیت سپرستی با ضریب ینت استاندارد ۰/۱۵۹، چشم‌انداز شغلی با ضریب ینت

استاندارد ۲۵/۰۰، دلیلی برای ضریب بنا استاندارد ۱۶۸/۰۰، رضایت از پرداخت با ضریب بنا استاندارد ۱۶۸/۰۰، رضایت از همکاران با ضریب بنا استاندارد ۱۵۴/۰۰ و میل به ماندن با ضریب بنا استاندارد ۱۳۸/۰۰ که همگی معادل براده‌دان (P<0.05) سهم قابل توجهی در واریانس تعهد مبادله‌ای داشته‌اند. در مجموع معادل رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای به شرح زیر است:

(چشم‌انداز شغلی) ۰۰۲ + (کیفیت سرقت‌سازی) ۰۰۴ + (رضایت از پرداخت) ۰۷۲ + (دلیلی شغلی) ۰۵۵ + (میل به ماندن) ۰۷۲ (رضایت از همکاران)

در جدول ۸ ضرایب همبستگی چندگانه واریانس تبیین شده، واریانس تعیینی و خطای معیار برآورد برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی آنها است.

جدول ۸ ضرایب همبستگی چندگانه و واریانس تبیین شده برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌های آماری</th>
<th>ف (متغیرهای X)</th>
<th>W (متغیرهای Y)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کیفیت سرقت‌سازی</td>
<td>۰۴۱</td>
<td>۰۴۱</td>
</tr>
<tr>
<td>فرصت ترفیع</td>
<td>۰۵۴</td>
<td>۰۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از پرداخت</td>
<td>۰۳۹</td>
<td>۰۳۹</td>
</tr>
<tr>
<td>میل به ماندن</td>
<td>۰۵۵</td>
<td>۰۵۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکاران</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۵۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

چنانکه در جدول ۸ دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام کیفیت سرقت‌سازی با تعهد پیوستگی دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰۴۴ بوده ولی با افزودن فرصت در تحلیل رگرسیون، میل به ماندن، و رضایت از همکاران، ضریب همبستگی چندگانه به ۰۵۸ رسیده است.
مجموع این متغیرها قادر به تبیین 95/8 درصد از واریانس تعداد پیوستگی بوده‌اند. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون در جدول 8 نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیون صورت گرفته برای پیش‌بینی تعداد پیوستگی از طریق متغیرهای پژوهش از اعتبار لازم (P<0.02) و در جدول 9 ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای پیش‌بینی تعداد پیوستگی ارائه شده است.

جدول 9- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی تعداد پیوستگی

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب و شاخصهای آماری</th>
<th>ضرایب غیراستاندارد</th>
<th>ضرایب استاندارد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>خطا تمایل</td>
<td>بنا</td>
<td>بنا</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار ثابت</td>
<td>0/472</td>
<td>0/453</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت سرپرستی</td>
<td>0/241</td>
<td>0/236</td>
</tr>
<tr>
<td>فرمیت تریفی</td>
<td>0/302</td>
<td>0/299</td>
</tr>
<tr>
<td>مشارکت در تصمیم‌گیری</td>
<td>0/302</td>
<td>0/299</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از پرداخت</td>
<td>0/290</td>
<td>0/285</td>
</tr>
<tr>
<td>میل به ماندن</td>
<td>0/444</td>
<td>0/442</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکاران</td>
<td>0/390</td>
<td>0/387</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی تعداد پیوستگی در جدول 9 نشان می‌دهد که کیفیت سرپرستی با ضریب بنا استاندارد 0/241، فرمت تریفی با ضریب بنا استاندارد 0/302، مشارکت در تصمیم‌گیری با ضریب بنا استاندارد 0/302، رضایت از پرداخت با ضریب بنا استاندارد 0/390، میل به ماندن با ضریب بنا استاندارد 0/444 و رضایت از همکاران با ضریب بنا استاندارد 0/390 آمیخته، هر یک سهم قابل توجهی در تبیین واریانس تعداد پیوستگی داشته‌اند. این ضرایب تماماً معنادار است. در مجموع معادله رگرسیون برای پیش‌بینی تعداد پیوستگی به شرح زیر است:
چنانه در جدول 10 دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام کیفیت سرپرستی دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۷۲ با تعهد سازمانی کلی بوده است. ولی با افزوده گام به گامان، فرضیت تریف، رضایت از پرداخت، جشن‌های ناراحتی، رضایت از همبان، شغل، مشترک در تصمیم‌گیری و دلیل‌های شغلی ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۸۱۹ رسیده است. در مجموع این متغیرها قادر به تیپین ۶۷/۹ درصد از
وریانس تعداد پیوستگی بوده‌اند. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون در جدول 11، نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیون صورت گرفته برای پیش‌بینی تعداد سازمانی کلی از اعتبار قابل‌توجهی است. برای سطح احتمال 5% (F = 17.8/507 و P < 0.05) برخورد است. در جدول 11، ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای پیش‌بینی تعداد سازمانی کلی از آن‌ها شده است.

جدول 11- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی تعداد سازمانی کلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب و شاخص‌های آماری</th>
<th>ضرایب غیراستاندارد</th>
<th>ضرایب استاندارد</th>
<th>معنی‌داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>گوگو</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خطای معیار</td>
<td>بتا</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار ثابت</td>
<td>0.23</td>
<td>1/12</td>
<td>0.094</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت سرپرستی</td>
<td>0.12</td>
<td>0/141</td>
<td>0.077</td>
</tr>
<tr>
<td>میل به ماندن</td>
<td>0.04</td>
<td>0/122</td>
<td>0.955</td>
</tr>
<tr>
<td>فرصت تریم</td>
<td>0.25</td>
<td>0/167</td>
<td>0.078</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از پردخت</td>
<td>0.09</td>
<td>0/161</td>
<td>0/198</td>
</tr>
<tr>
<td>چشم‌انداز شغلی</td>
<td>0.17</td>
<td>0/168</td>
<td>0/166</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکاران</td>
<td>0.92</td>
<td>0/130</td>
<td>0/176</td>
</tr>
<tr>
<td>مشارکت در تصمیم‌گیری</td>
<td>0.93</td>
<td>0/149</td>
<td>0/140</td>
</tr>
<tr>
<td>دلیل‌گی شغلی</td>
<td>0.31</td>
<td>0/148</td>
<td>0/165</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج تحلیل رگرسیون صورت گرفته برای پیش‌بینی تعداد سازمانی کلی در جدول 11 نشان می‌دهد که ترتیب کیفیت سرپرستی با ضریب بتا استاندارد 0/141، میل به ماندن با ضریب بتا استاندارد 0/122، فرصت تریم با ضریب بتا استاندارد 0/25، رضایت از همکاران با ضریب بتا استاندارد 0/92، چشم‌انداز شغلی با ضریب بتا استاندارد 0/176، رضایت از همکاران با ضریب بتا استاندارد 0/93، مشارکت در
بحث ونتیجه‌گیری
نتایج به‌دست آمده در این پژوهش نشان داد که طی تحلیل رگرسیون گام به گام، به ترتیب دلیستگی شغلی، شرکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، فرصت ترقی و تمایل به ترک خدمت از زمره متغیرهایی با توان پیش‌بینی معنی و معنادار برای تعهد همانندسازی شده هستند. این پایبان تا اندمازه‌بودی با تحقیقات گزارش شده توسط محققان خارجی نظر بالفور و وکسلر (1991) اسکوئت و بیرسون (1988)، وروو و جاکو (1988)، هاکمن و اووشن (1976)، کارنول و وکسلر (1992) و موئدی و همکاران (1986) هم‌سویی نشان می‌دهند. به‌ویژه در نتیجه‌گیری‌های بالفور و وکسلر (1992) شرکت در تصمیم‌گیری و چشم‌انداز شغلی صرحاً به عنوان پیش‌بینه‌ای تعهد همانندسازی شده معرفی شده‌اند. البته رفتار مدنی - سازمانی (خدمت به عضویت)، کیفیت سپریسین و آموزش هم در اگوی بالفور و وکسلر (1996) به عنوان پیش‌بینه‌ای تعهد همانندسازی شده معرفی شده‌اند که در این تحقیق جزو متغیرهای پیش‌بین و معنادار نبودند. از طرف دیگر تحلیل مانیو و زایک (1990) نشان دهند که دلیستگی و پایبندی شغلی، رضایت از همکاران، فرصت‌های ترقی عادلانه و منصفانه با تعهد سازمانی رابطه دارد. لذا توان پیش‌بینی دلیستگی ترقی و رضایت از پرداخت با این پایان هم‌سو است. در مجموع به نظر می‌رسد که گستره عوامل الرگدر احتمالی بر تعهد همانندسازی شده که نویس همانندسازی روانی مبان فرد و سازمان است در ایران و به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، از آنچه که بررسی تحقیقات مورد اشاره در بالا نشان می‌دهند و مسیح در پاسخ. در عین حال ترک خدمت به عنوان یک
پیشینه

پیامدهای احتمالی از تعهد سازمانی پایین با تعهد همانندسازی شده دارد ارتباط منفی و
معکوس بود. بنابراین می توان این نتیجه گیری احتمالی را مطرح کرد که جزئیات سازمانی
شامل افزایش سطح مشترک کارکنان در تصمیم گیری های حوزه های مختلف در
سازمان، مانند سازی پرداختها بانک و کارآمدی، افواج ایجاد به آینده شغل،
فرآیند امکان ترقی (که احتمالاً تماشای به ترک سازمان را هم که خواهد داد)
سطح تعهد همانندسازی شده را به خوبی از طریق پیش بهره صورت گرفته دارد
تحقیق بالا می‌رود. در عین حال باید این نکته را افراد که بانهای پژوهش حاضر در
تماس با یافتهای خارج کشور بطور نسبی نشان از عوامل فرهنگی و اجتماعی خاص
ایران و اقیانوسی برخی از استان‌های آن را در خود همراه دارد.

تعهد مبادلهای براساس بافته‌های این پژوهش از طریق کیفیت سیرپرسی،
چشم‌انداز شغلی، دلیستگی شغلی، رضایت از پرداخت، رضاایت از همکاران و میل به
مانند ثبت قابل قبولی قابل پیشینی بود. بالاخره در این مطالعه مشاهده شد که
پیشدهای این نوع تعهد را رضایت از پرداخت، فرصت ترقی، کیفیت سیرپرسی،
بادگیری شخصی و آموزش و طول دوره خدمات معرفی کردند. اما ترکیب متغیرهای
پیشین تعهد مبادلهای در این تحقق یک وجه مميز درگیر شرایط فرهنگی و اجتماعی
ایران را منعکس می‌کند. چشم‌انداز شغلی، رضایت از پرداخت و تا انتها تعهد کیفیت
سرپرسی که از جمله متغیرهای پیشین معنادار در این پژوهش بودند، به نوعی در
زننگی مبادله میان فرد و سازمان اعکاسی از نقش عناصر مادی و احیاناً یادا به بر ایجاد
تعهد مبادلهای سیرپرسی از همکاران و به آن می‌پردازد. اما دلیستگی شغلی، رضایت از همکاران و
مانند نشان از دخیل بودن احتمالی عناصر مبادلهای غیرمدی انتظار نیاز بیوندجئی
و تعلق به این حیات رفع نیازهای عاطفی به هیچگونه دارند. احتمالاً سرود که تعهد
مبادلهای در فرهنگ‌های که هیجانات و عواطف نقش جدی در ارتباطات میان افراد و
بخشتهای مختلف جامعه ایفا می‌کند دارای ماهیت پیچیده‌تر نسبت به جوامع که
عنصر هیجانات و عواطف سطح پایین است باشند. این امر در نظرخیو پردازی‌های
حوزه تعهد سازمانی نظیر جریب‌گردان (1994) مطرح است.

اما یافته‌های مربوط به تعهد پیشگی نشان داد که کیفیت سیرپرسی،
 فرصت ترقی، مشارکت در تصمیم گیری، رضایت از پرداخت، میل به مانندی و رضایت

Downloaded from journals.khuisf.ac.ir at 17:45 IRST on Sunday February 18th 2020
از همکاران دارای توان پیش‌رویی معیین و معنادار برای این نوع تعهد (پیوستگی) هستند.
چنانکه دیده می‌شود ترکیبی از متغیرهای مطرح در پیش‌رویی تعهد هم‌ماندستانی شده (مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت و فرصت ترفیع) و تعهد مبادله‌ای (کیفیت سرپرستی، رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و میل به ماندن) همزمان
در پیش‌روی تعهد پیوستگی نشان داده‌اند. بالقوه و وکسلر (1992) کیفیت سرپرستی و
تفویق سیاسی را از زمره عوامل مطرح در تعهد پیوستگی مطرح کرده‌اند و کارناوال و
وکسلر (1992) هم نیز به ویژه بر نفی کیفیت سرپرستی بر این نوع تعهد تأکید
نموده‌اند. بنابراین گستره متغیرهای پیش‌روی تعهد پیوستگی در این پژوهش، نسبت به
نظریات و احیان‌های پیش‌روی تعهد پیوستگی در این پژوهش نشان از ارتباطی ترکیبی جو
حمایتی و اعتماد به کیفیت سرپرست تقویت می‌شود و بهبود ممکن است در
مدیریت مشارکتی (مشارکت در تصمیم‌گیری) در سازمان نموده و بهبود احیاس
راضیت و خشونتی از پرداخت‌ها، همکاران و رضایت از امکان فرصت ترفیع به عنوان
یک مؤلفه هیجانی بر تعهد پیوستگی دارد. به نظر می‌رسد، اگر کیفیت سرپرستی از نظر
کارکنان مثبت و مشارکتی ارزیابی شود، و به‌طور نسبی امکان ترفیع همراه با رضایت
از پرداخت‌ها و همکاران (هم به دلیل حمایتگری بودن و هم به‌عنوان ارتباط با
تغییر) فراهم باشد، می‌تواند و در نتیجه تعهد پیوستگی هم با خواهد رفت.

آخرين یافته‌اين پژوهش حاکی از آن بود که متغیرهای کیفیت سرپرستی، میل به
ماندن، فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران،
مشارکت در تصمیم‌گیری و دیپستگی شغلی در عوامل پیش‌رویی معیین و معناداری
برای تعهد سازمانی کلی هستند. تعهد سازمانی کلی که خود فراهم آمده از سه بعد
تعهد هم‌ماندستانی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی است. براساس یافته‌گر کنارش
شده تصویری کلی متغیرهای مطرح و ابعد مختلف سازمان را به‌طور همزمان نشان
می‌دهد. یکی از این یافته‌ها از مطرح‌ترین پیش‌رویی تعهد در سازمانی کلی همکاری قابل طرح است. برای نمونه چنانکه خواهان تعديل و تغییر متغیرهای برای تغییر و تعديل
ابعاد جداگانه تعهد سازمانی نباشیم، می‌توان با تعديل کیفیت سرپرستی، میل به ماندن،
فرصت ترقی، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی، رضایت از همکاران، شرکت در تصمیم‌گیری و دلیستگی شغلی، تعهد سازمانی، کلی و به تبع آن انتظار ایجاد سگاهی، تعهد سازمانی همانندسازی شده، تعهد ماده‌ای و تعهد بی‌پوستگی را تغییر داد. راهبردهای کاربردی این گونه تعیین‌ها در سطح هر یک از ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد ماده‌ای و تعهد بی‌پوستگی قابل توجه است. مهم‌ترین پیشنهاد کاربردی برای ابعاد تعهد مورد مطالعه در این پژوهش به شرح زیر است. برای تعیین همانندسازی شده لازم است دلیستگی شغلی، رضایت از پرداخت، چشم‌انداز شغلی و فرصت ترقی تقیبی و تمایل به تک و تک خدمت تضعیف شود. برای تعهد ماده‌ای باید طور جدی در راستای افزایش کیفیت سرویس‌های، چشم‌انداز شغلی، دلیستگی شغلی، رضایت از همکاران و میل به ماندن نشاند. برای تعهد بی‌پوستگی نیز باید کیفیت سرویس‌های فرصت ترقی، شرکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت و میل به ماندن و رضایت از همکاران تقیبی تشویق چنان‌که در متغیرهای پیشین فوق مشخص است، تقویت مدیریت مشارکت با توجه به کیفیت سرویسی معطوف به روابط انسانی در هر سه نوع تعهد تقیبی ویژه‌ای دارند. در این حالت در تحقیقات آینده لازم است متغیرهای نظریه‌ممثل در تصمیم‌گیری برای ارتقا و ترقی و تخصص پدیده‌ها و پرداخت اینکاری نشود، چنان‌که آنها به طور اختصاصی در تعهد سازمانی مشخص گردید.

منابع

اصفی، حسین. (۱۳۷۵)، «تصمیم‌گیری مشارکتی و ماندن در شبکه کارکنان شرکت‌رئیسی شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه مدیریت و اقتصاد دانشگاه تهران.

استون، حسین. (۱۳۷۷)، «تعهد سازمانی»، تصنیف‌کننده مدیریت در آموزش و پرورش، دورة یکم، شماره ۱۷.

اشرافی، نصر. (۱۳۷۴)، «تاثیر عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه مدیریت و اقتصاد دانشگاه تهران.
سارویی، احمد. (۱۳۷۴). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر توانایی حرفه‌ای توانمندی و حرفه‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
محمودی، رامین. (۱۳۷۴). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر توانمندی حرفه‌ای و توانمندی حرفه‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.


It's students nature of the commitment that conts. Journal of Applied Psychology, 74,152–156.


پیش بینی تعهد سازمان و مؤلفهای آن براساس...