

تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان

دکتر احمد عیسی خانی* دکتر علی اصغر فانی** دکتر حسن دانایی فرد***

چکیده

در طی یک دهه گذشته تعلق خاطر کاری کارکنان بسیار مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی قرار گرفته است. تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه مثبت نقش تعیین کننده‌ای در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای مطلوب سازمانی دارد. در این پژوهش با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از بین ۳۵۸ نفر از کارشناسان شاغل در یک گروه صنعتی (مشمول بر هفت شرکت)، به بررسی تأثیرگذاری تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و بخش زیادی از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. این تأثیرگذاری بر دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مثبت و معنی‌دار است. تعلق خاطر کاری رابطه و تأثیرگذاری معنی‌داری بر تعهد مستمر ندارد.

واژه‌های کلیدی: تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر

۱- مقدمه

در طی سال‌های اخیر توجه و علاقه زیادی به موضوع تعلق خاطر کارکنان^۱ نشان داده شده است. بسیاری بر این عقیده هستند که تعلق خاطر کارکنان پیش‌بینی کننده نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Macey et al., 2009; Richman et al. 2006)

* نویسنده مسئول- استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین
** استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
*** دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس

تعلق خاطر کاری^۱ به عنوان یک سازه مثبت دارای پتانسیل بالایی برای تبیین پیامدهای مطلوب سازمانی است. تعهد سازمانی یکی از متغیرهایی است که مدیریت همواره در صدد ارتقاء آن است. کارکنان متعهد معمولاً به سازمان وفادار بوده و انگیزه و تمایل بیشتری به تداوم عضویت در سازمان دارند و معمولاً در مسیر تحقق اهداف سازمان تلاش مضاعفی به عمل می‌آورند. با توجه به تحولاتی که در محیط سازمانی و به تبع آن در روابط کاری بین کارکنان و سازمان رخ داده است (Hiltrop, 1996) شناسایی عواملی که می‌توانند در چنین شرایطی باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان گردند یک دغدغه همیشگی و جدی است. در پژوهش‌های پیشین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی، و نیت ترک‌کار، ماندگاری مورد انتظار مورد آزمون قرار گرفته است (Schaufeli & Bakker, 2004; Saks, 2006; Richman et al., 2006). ولی رابطه بین تعلق خاطر کاری و ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) مورد آزمون قرار نگرفته است. با توجه به تعریف و ماهیت متفاوت این سه نوع تعهد به نظر می‌رسد که نحوه تأثیرگذاری و رابطه بین تعلق خاطر کاری و ابعاد تعهد سازمانی هنوز مشخص نیست و شفاف‌سازی و تبیین آن یک ضرورت علمی است.

بنابراین هدف اصلی این مقاله بررسی نقش و تأثیرگذاری تأثیر تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی کارکنان است. به این منظور با انتخاب متغیر تعلق خاطر کاری به عنوان متغیر مستقل و متغیر تعهد سازمانی (با ابعاد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) به عنوان متغیر وابسته روابط بین آنها به بوته آزمون گذاشته شده است تا رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی و ابعاد آن تبیین گردد.

۲- مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- تعلق خاطر کاری

در خصوص تعریف تعلق خاطر دیدگاه جهان شمولی وجود ندارد. شرکت‌های مشاوره منابع انسانی تعاریفی را ارائه می‌کنند که با استراتژی‌هایی که آنها در صدد ارتقاء آن هستند، سازگار است. پژوهشگران دانشگاهی تحت تأثیر رشته‌ها و جهت‌گیری‌های نظری خویش هستند. در این مقاله به دلیل قابل دسترس بودن و گذراندن فرایند ارزیابی‌های همقطاران، بر دیدگاه پژوهشگران دانشگاهی متمرکز می‌شویم.

ویلیام کان به عنوان اولین پژوهشگر حوزه تعلق خاطر، آن را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در تعلق خاطر افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش منفک هستند (Kahn, 1990: 694).

شاوفلی و بکر تعلق خاطر کاری را حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که توسط سه شاخص سرزندگی^۱، فدایی شدن^۲ و مجذوب شدن^۳ متمایز می‌شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار متمایز می‌شود. فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معنی‌داری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن، با تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار متمایز می‌شود که به موجب آن زمان به سرعت گذشته و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است (Schaufeli & Bakker, 2004: 295).

میسی و همکاران برای تعلق خاطر دو بعد انرژی روانی (در باطن^۴) و انرژی رفتاری (در ظاهر^۵) قائل هستند. در بعد انرژی روانی که از آن به عنوان احساس تعلق خاطر نیز نام می‌برند چهار مؤلفه اساسی احساس فوریت، احساس متمرکز بودن، احساس شدت، و احساس اشتیاق مطرح هستند. بعد رفتاری نیز چهار مولفه پایداری، ابتکار عمل، گسترش نقش، و سازگاری با تغییرات را شامل می‌شود (Macey et al., 2009: 20-35).

با ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان هم افزایش‌های مثبتی بین فرد و سازمان رخ می‌دهد که برای هر دو گروه پیامدهای مثبتی به همراه دارد. این پیامدهای می‌توانند شامل: نگرش‌های شغلی مثبت و شناخته شدن قوی با کار (رضایت شغلی و تعهد سازمانی)؛ سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش تحلیل رفتگی، عملکرد درون شغلی و برون شغلی بهتر، افزایش انگیزش درونی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیش‌قدم، کسب منابع شغلی و شخصی (به خصوص خودبسنده‌گی) باشد. بالا بودن سطح تعلق خاطر کارکنان برای سازمان نیز پیامدهای مثبت زیر را به دنبال دارد: نگهداشت نیروهای مستعد، تصویر

1- Vigor

2- Dedication

3- Absorption

4 - Inside or feel

5- Outside or look

ذهنی مثبت از شرکت، عملکرد کسب و کار، بازدهی مالی یا کیفیت خدمات. (Albrecht, 2010: 210).

۲-۲- تعهد سازمانی

در طی نیم قرن گذشته مفهوم تعهد سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرده است و هدف اصلی بسیاری از پژوهش‌های حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی بوده است. این مفهوم نیز از دیدگاه‌های مختلفی تعریف شده و صاحب‌نظران سعی کرده‌اند که این مفهوم را از ابعاد مختلف تکامل بخشند.

به استناد نظریه بکر رابطه بین فرد و سازمان بر قرارداد رفتار مبادله اقتصادی استوار است. کارکنان متعهد، به این دلیل متعهد هستند که دارای سرمایه‌گذاری‌های کاملاً پنهان یا تا حدودی پنهان می‌باشند. در این رویکرد رابطه نزدیکی بین تعهد سازمانی و ترک کار داوطلبانه وجود دارد (Becker, 1960).

در دیدگاهی دیگر، مطالعات تعهد سازمانی بر وابستگی و تعلق عاطفی فرد به سازمان تاکید دارد. در این مکتب تعهد بیشتر نگرش محور است تا قراردادی-اقتصادی. در این دیدگاه تعهد به شکل قدرت نسبی شناخته شدن با سازمان و مشارکت در یک سازمان خاص تعریف می‌شود. مودی و همکاران تعهد را با سه عامل مرتبط به هم متمایز می‌سازند: باور قوی به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان؛ تمایل به اعمال تلاش قابل توجه به نیابت از سازمان؛ تمایل قوی به تداوم عضویت در سازمان. در این دیدگاه رابطه بسیار قوی بین تعهد و نیت جابجایی وجود دارد. (Moday, Steers & Porter, 1979).

اوریلی و چاتمن تعهد را وابستگی روان‌شناختی احساس شده توسط فرد به سازمان که منعکس‌کننده میزان درونی‌سازی یا پذیرش دیدگاه‌ها و مشخصات سازمان است، تعریف می‌کنند. وابستگی روان‌شناختی با سه عامل متمایز می‌شود: اطاعت یا مشارکت ابزاری برای پاداش‌های خاص و بیرونی؛ شناخته شدن یا مشارکت بر مبنای تمایل به وابستگی؛ درونی‌سازی یا مشارکت مبتنی بر هم‌نوایی بین ارزش‌های فرد و سازمان (O'Reilly & Chatman, 1986). اوریلی و چاتمن بین دو فرایند تعهد (مبادله ابزاری و وابستگی روان‌شناختی) تمایز قائل می‌شوند. وابستگی عمیق‌تر از دو بعد شناخته شدن و درونی‌سازی ناشی می‌شود.

می‌یر و آلن تعهد سازمانی را حالت روان‌شناختی تعریف می‌کنند که رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند و کاربردهای ضمنی برای تصمیم به تداوم یا عدم تداوم عضویت

در سازمان دارد (Meyer & Allen, 1990). می‌یر و آلن در مدل سه وجهی تعهد سازمانی، سه شکل تعهد را معرفی می‌کنند. تعهد تمایل محور (تعهد عاطفی)، تعهد الزام محور (تعهد هنجاری)، و تعهد هزینه محور (تعهد مستمر). تعهد عاطفی مبین وابستگی عاطفی به سازمان، تعهد هنجاری مبین الزام ادراک شده به باقی ماندن در سازمان، و تعهد مستمر مبین ارزیابی هزینه‌ها و منافع مرتبط با ترک سازمان است. به بیان دیگر افراد با تعهد عاطفی بالا در سازمان باقی می‌مانند چون دلشان می‌خواهد باقی بمانند، افراد با تعهد هنجاری بالا در سازمان باقی می‌مانند چون احساس الزام به باقی ماندن دارند، و افراد با تعهد مستمر بالا در سازمان باقی می‌مانند چون مجبور هستند. سه بعد تعهد سازمانی می‌یر و آلن سه مولفه مجزا به شمار می‌روند و هر فرد می‌تواند میزان متفاوتی از آنها را تجربه کند. از بین این سه مولفه تعهد عاطفی نسبت به دو مولفه دیگر همبستگی بیشتری با رضایت شغلی، جابجایی و عملکرد شغلی نشان داده است (Meyer et al., 2002).

کوهن در مفهوم سازی خویش از تعهد دو بعد زمانبندی تعهد و مبنای تعهد را تشریح می‌کند. زمانبندی تعهد بین گرایش به تعهد که قبل از ورود به سازمان شکل می‌گیرد و تعهد سازمانی که بعد از ورود به سازمان شکل می‌گیرد تفاوت قائل می‌شود. بعد دوم مبنای تعهد، بین تعهد مبتنی بر ملاحظات ابزاری و تعهد مبتنی بر وابستگی‌های روان‌شناختی تمایز قائل می‌شود.

مبنای تعهد

		وابستگی ابزاری	وابستگی روان‌شناختی
زمانبندی ^۱	پیش از ورود	گرایش به تعهد ابزاری	گرایش به تعهد هنجاری
	پس از ورود	تعهد ابزاری	تعهد عاطفی

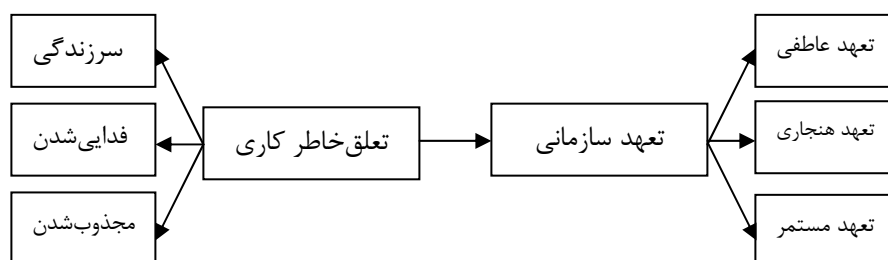
نوع نخست تعهد قبل از ورود به سازمان گرایش به تعهد ابزاری است که از انتظارات فرد از کیفیت مبادله با سازمان از نظر مزایا و پاداش‌های دریافتی است. گرایش به تعهد هنجاری از یک الزام اخلاقی به سازمان نشأت می‌گیرد. نوع دوم تعهد پس از ورود به سازمان از کیفیت مبادله بین مساعدت‌های فرد و پاداش‌های دریافتی‌اش ناشی می‌شود.

تعهد عاطفی وابستگی روان‌شناختی به سازمان تعریف می‌شود که از طریق شناخته‌شدن با سازمان، مشارکت عاطفی و حس تعلق ابراز می‌شود (Cohen, 2007).
 تعهد سازمانی به دلیل این باور که نگرش پایدارتری است و به همین دلیل نسبت به رضایت شغلی پیش‌بینی کننده بهتری از رفتارهای کاری است، علاقه زیادی را به خود جلب کرده است. رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی توسط مودی و همکاران تبیین شده است (Mowday et al., 2002). با این حال پژوهشگران طی سالیان گذشته نوع رابطه بین تعهد سازمانی و پیامدهای سازمانی (جابجایی، عملکرد و غیبت) را مورد پرسش قرار داده‌اند. برای مثال کوهن فراتحلیلی بین ۴۱ مطالعه مرتبط با تعهد سازمانی و پیشرفت حرفه‌ای انجام داد و نتیجه گرفت که مراحل حرفه‌ای رابطه بین تعهد سازمانی و پیامدها را تعدیل می‌کند. او نتیجه گرفت که رابطه بین تعهد و جابجایی (واقعی و مدنظر) در اوایل مراحل حرفه‌ای نسبت به مراحل میانی کارراهه قوی‌تر است (Cohen, 1991).
 به نحوی مشابه در مطالعه یک نمونه ۱۰۰ نفری از متخصصان سیستم‌های اطلاعات مدیریت یک رابطه علی بین تعهد و رضایت شغلی یافت شد (Vandenberg & Lance, 1992). بنا بر این تعهد سازمانی کارکنان از این جهت مهم است که کارکنان متعهد احتمال جابجایی کمتر، حضور کاری بیشتر، عملکرد درون‌نقش بالاتر، عملکرد بیرون‌نقش، خدمت‌رسانی بهتر، رضایت شغلی بیشتر دارند.

۲-۳- رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی

وجود تعلق خاطر کاری در کارکنان پیامدهای فردی و سازمانی مهمی را به همراه دارد. از جمله این پیامدها می‌توان به رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، نیت ترک کار و تعهد سازمانی اشاره کرد (Saks, 2006).
 در ادبیات پژوهش رابطه بین تعلق خاطر و تعهد سازمانی را از زوایای مختلفی از قبیل تعهد سازمانی محض؛ نیت ماندگاری؛ نیت ترک کار یا نیت جابجایی و ماندگاری موردانتظار مورد مطالعه قرار داده‌اند (Saks, 2006; Richman et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Parkes & Langford, 2008; Kandulapati & Manchala, 2011). نتایج حاصل از مطالعات فوق نشان داد که تعلق خاطر با نیت ترک کار و نیت جابجایی رابطه منفی و با تعهد سازمانی و ماندگاری مورد انتظار رابطه مثبت دارد. این پژوهش برای نخستین بار رابطه تعلق خاطر کاری با تعهد سازمانی را از منظر ابعاد سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد

هنجاری و تعهد مستمر مورد مطالعه قرار می‌دهد تا بتواند دیدی جامع و روشن نسبت به تاثیر تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی و ابعاد آن ارائه نماید. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳- روش‌شناسی پژوهش

۳-۱- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است.

فرضیه‌های فرعی:

تعلق خاطر کاری بر تعهد عاطفی تأثیرگذار است.

تعلق خاطر کاری بر تعهد مستمر تأثیرگذار است.

تعلق خاطر کاری بر تعهد هنجاری تأثیرگذار است.

۳-۲- جامعه آماری، اندازه نمونه و روش نمونه‌گیری

روش‌شناسی این پژوهش بر اساس مدل پیاز پژوهش^۱ از نظر هدف: توسعه‌ای؛ استراتژی: پیمایش؛ شیوه پژوهش: کمی؛ افق زمانی: تک‌مقطعی؛ رویه و تکنیک جمع‌آوری داده: پرسشنامه می‌باشد (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۳). جامعه آماری و محل انجام پژوهش، یک گروه صنعتی مشتمل بر هفت شرکت می‌باشد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده روش طبقه‌ای متناسب است که نسبت تعداد کارشناسان هر شرکت به تعداد کل کارشناسان شرکت‌های هفت‌گانه محاسبه و در تعیین تعداد نمونه مورد استفاده قرار گرفته است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، تعداد نمونه مورد نیاز با استفاده از فرمول ۳۵۶

نفر می‌باشد (Krejcie & Morgan, 1970). از میان ۴۴۸ عدد پرسشنامه توزیع شده در مجموع ۳۵۸ پرسشنامه کامل برای انجام تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت (نرخ پاسخ ۸۱/۴۷ درصد).

۳-۳- ابزار اندازه‌گیری پژوهش و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

ابزار اصلی مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از ویرایش تجدید نظر شده هجده گویه‌ای میر، آلن و اسمیت، (Meyer, Allen & Smyth, 1993) و برای اندازه‌گیری تعلق خاطر کاری از پرسشنامه هفده گویه‌ای^۱ UWES (Schaufeli & Bakker, 2003) استفاده شده است. مقیاس اندازه‌گیری برای تعلق خاطر کاری طیف لیکرت پنج‌تایی و برای متغیر تعهد سازمانی طیف لیکرت هفت‌تایی (مطابق با پرسشنامه اصلی) بوده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفته‌اند، لذا روایی محتوی آن محرز فرض شده است. اما به منظور حصول اطمینان از بومی‌سازی گویه‌ها، پرسشنامه‌های تهیه شده در اختیار تعدادی از اساتید رشته مدیریت و همچنین کارشناسان خبره قرار گرفت که بعد از اعلام نظر در خصوص نحوه ترجمه و نوع واژگان برگزیده اصلاحات لازم به عمل آمد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی نیز مناسب بودن پرسشنامه‌ها را تایید کرده است. برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است نتایج نشان می‌دهد مقدار آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۵۸ و برای پرسشنامه تعلق خاطر کاری ۰/۹۳۸ می‌باشد که مقدار آن نشان دهنده پایایی بسیار مناسب ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در پژوهش می‌باشد. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. برای بررسی مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان از آمار توصیفی، و برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرض از روش‌های آمار استنباطی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است (هومن، ۱۳۸۴). نرم‌افزار مورد استفاده برای تحلیل داده‌ها نسخه ۱۷ SPSS و LISREL ۸/۵۰ بوده است.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد ۷۲/۶ درصد مذکر و ۲۷/۴ درصد مونث، ۲۱/۲ درصد مجرد و ۷۸/۸ درصد متأهل، میانگین تجربه (سابقه کاری) پاسخ‌دهندگان ۱۱/۹۲ سال، و میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۳۶/۷۱ سال می‌باشد. به منظور بررسی نحوه ارتباط بین تعلق خاطر کاری و عدالت سازمانی و ابعاد آن تحلیل همبستگی انجام شد. نتایج نشان داد که متغیر تعلق خاطر کاری با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری دارد.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	(۱)	(۲)
تعلق خاطر کاری (۱)	۳/۳۷۱	۰/۷۳۳	۱	-
تعهد سازمانی (۲)	۴/۰۸۱	۰/۹۱۱	۰/۵۵۹**	۱

** ضرایب در سطح خطای یک درصد نیز معنی‌دار است.

همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشخص است رابطه متفاوتی بین ابعاد تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری وجود دارد. تعلق خاطر کاری با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت معنی‌دار دارد. رابطه معنی‌داری بین تعلق خاطر کاری و تعهد مستمر وجود ندارد.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
تعلق خاطر کاری (۱)	۳/۳۷۱	۰/۷۳۳	۱	-	-	-
تعهد عاطفی (۲)	۴/۴۶۳	۱/۴۴	۰/۶۳۸**	۱	-	-
تعهد مستمر (۳)	۳/۹۷	۱/۱۸۴	-۰/۰۶۰	-۰/۱۴۴**	۱	-
تعهد هنجاری (۴)	۳/۸۱	۱/۳۲۴	۰/۵۱۲**	۰/۶۳۵**	۰/۰۷۳	۱

** ضرایب در سطح خطای یک درصد نیز معنی‌دار است.

برای آزمون فرضیات پژوهش از تحلیل رگرسیون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جدول شماره ۳ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد. نتایج حاصل

نشان می‌دهد که تعلق خاطر کاری پیش‌بینی کننده مناسبی برای تعهد عاطفی و تعهد هنجاری است. ولی تعلق خاطر کاری پیش‌بینی کننده مناسبی برای تعهد مستمر نیست.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون

نتیجه	Sig	T	F	R ²	R	متغیر
رگرسیون معنی‌دار است	.۰۰۰	۱۵/۶۳	۲۴۵	۰/۴۰۸	۰/۶۳۸	تعهد عاطفی
رگرسیون معنی‌دار نیست	۰/۲۵۶	-۱/۱۳۸	۱/۲۹۵	۰/۰۰۴	۰/۰۶	تعهد مستمر
رگرسیون معنی‌دار است	.۰۰۰	۱۱/۲۴	۱۲۶/۵۴	۰/۲۶۲	۰/۵۱۲	تعهد هنجاری

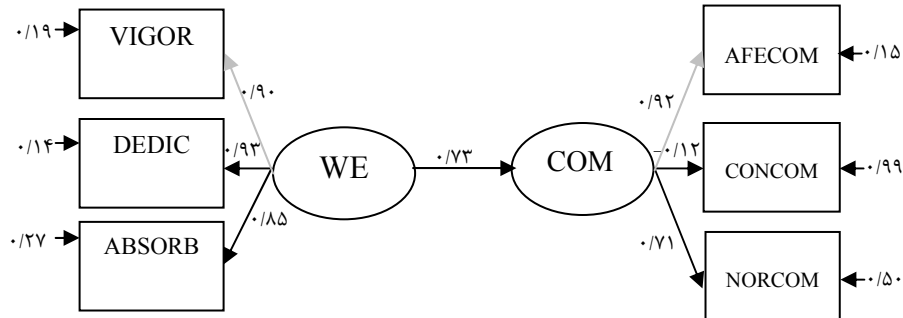
متغیر مستقل: تعلق خاطر کاری

به منظور حصول اطمینان از وجود رابطه علی بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی و همچنین بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری نیز مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که مدل از برازش خوبی برخوردار می‌باشد (جدول شماره ۴). خروجی مدل در حالت استاندارد و ضریب معنی‌داری نیز تأثیرگذاری قابل توجه تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی را نشان می‌دهد^۱. بنا بر این فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیرگذاری تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. در بین فرضیه‌های فرعی پژوهش تأثیرگذاری تعلق خاطر کاری بر تعهد هنجاری و عاطفی مورد تأیید قرار می‌گیرد، ولی تأثیرگذاری تعلق خاطر کاری بر تعهد مستمر مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

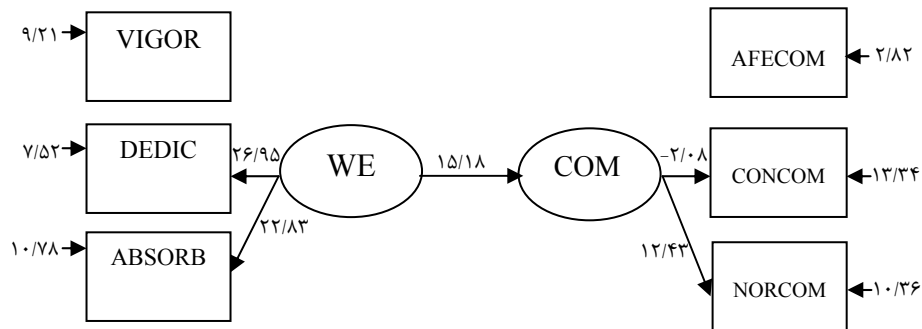
جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل

Chi-square	df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	P
۴۱۳/۵۷	۱۴۱	۰/۰۷۸	۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۹۲	۰,۰۰۰

۱- به منظور حصول اطمینان از کیفیت مطلوب اشکال عینا مطابق با خروجی نرم‌افزار به طور دستی ترسیم شده‌اند.



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش (حالت استاندارد)



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش (حالت معنی داری)

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه مثبت نقش تعیین‌کننده‌ای در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی (از قبیل عملکرد شغلی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، نیت ترک کار و تعهد سازمانی) دارد. نتایج این پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر روی تعهد سازمانی تأثیرگذار است که این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های پیشین کاملاً همسو می‌باشد. تحلیل‌های این پژوهش با بررسی ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی نشان داد که تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر روی تعهد هنجاری و تعهد عاطفی تأثیرگذار است ولی بر بعد مستمر تعهد سازمانی که مبین تحلیل‌های هزینه-فایده فرد برای تداوم عضویت و یا ترک کار می‌باشد، تأثیرگذار نیست. بعد عاطفی و هنجاری

تعهد به نوعی مبین وجه عاطفی و اخلاقی تعهد می‌باشد و همانگونه که در تعریف تعلق خاطر کاری نیز مشخص است تعلق خاطر مبین حالات روحی مثبت، رضایت‌بخش است. بنا براین زمانی که کارکنان در محیط کار حالات روحی مثبت و رضایت‌بخشی را تجربه می‌کنند و محیط کار حمایت عاطفی و روانی لازم را از آنها به عمل می‌آورد، از نظر هنجاری و عاطفی احساس وابستگی بیشتری به سازمان می‌کنند و لذا با تداوم عضویت در سازمان تلاش می‌کنند به نوعی مقابله به مثل نمایند و منابع حمایتی دریافتی از سازمان را با تعهد خویش به سازمان جبران کنند. از طرفی دیگر کارکنان دارای تعلق خاطر تعاملات مثبتی را با همکاران خویش ایجاد می‌کنند که این امر نیز باعث ایجاد حس وابستگی عاطفی در ایشان می‌شود که ماندن در سازمان را تقویت می‌کند. عدم وجود رابطه و تاثیرگذاری معنی‌دار تعلق خاطر کاری بر تعهد مستمر کارکنان می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که هر چند ممکن است ترک سازمان برای کارکنان دارای تعلق خاطر مستلزم قربانی کردن برخی از چیزها باشد ولی این اثر آنقدر زیاد نیست که بتواند بر افزایش تعهد مستمر آنها به سازمان تأثیرگذار باشد. از طرفی دیگر افراد برای پرهیز از تجربه کردن عدم تجانس شناختی که ناشی از ناهمسانی بین نگرش و رفتار می‌باشد (Festinger, 1957)، می‌توانند با تغییر نگرش خود از اجبار به باقی ماندن در سازمان (تعهد مستمر) به تمایل به باقی ماندن در سازمان (تعهد هنجاری) این ناهمسانی را از بین ببرند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری سازمان‌ها برای افزایش تعلق خاطر کارکنان ارزش دارد. زیرا چنین اقداماتی می‌تواند به طور مثبت بر روی وفاداری افراد به سازمان تأثیرگذار باشد و این وفاداری نیز به افزایش عملکرد و کاهش جابجایی کارکنان کمک می‌کند.

انجام این پژوهش همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بود. نخست، داده‌های جمع‌آوری شده برای انجام این پژوهش بر داده‌های خوداظهاری متکی است. دوم، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش افراد شاغل در مشاغل کارشناسی بودند و در انجام پژوهش تفاوت بین ماهیت مشاغل مورد توجه نبوده است. سوم، ماهیت متفاوت فعالیت‌های سازمانی و همچنین عوامل فرهنگ سازمانی شرکت‌های مورد مطالعه نیز در این پژوهش مدنظر نبوده است. همان‌گونه که بررسی پیشینه ادبیات تحقیق اشاره شد تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه مثبت پتانسیل بالایی برای تبیین پیامدهای سازمانی دارد و همچنین متغیر تعهد سازمانی نیز به دلیل این که نگرشی پایدار تلقی می‌شود قدرت تبیین بالایی

دارد. به این منظور پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های دیگری در خصوص رابطه و تاثیرگذاری تعلق خاطر کاری بر سایر متغیرها نظیر رضایت شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و غیره انجام شود و یک تحلیل مقایسه‌ای بین نتایج حاصله انجام شود. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، از نظر کاربردی نیز پیشنهاد می‌شود که مدیران با اتخاذ تمهیدات و اقدامات مناسب در ایجاد فضایی که منجر به درگیر شدن و فعالیت شادمانه و مشتاقانه در محل کار می‌شود، به ارتقاء سطح تعلق خاطر کارکنان اهتمام ورزند و از این طریق ضمن بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به ایجاد تعهد سازمانی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد سازمان کمک کنند.

منابع فارسی

- ۱- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل. (۱۳۸۳) روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، چاپ اول، تهران، انتشارت صفار
- ۲- هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۴)، مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل؛ چاپ اول؛ تهران، انتشارات سمت

منابع انگلیسی

- 1-Allen, N. J., Meyer, J. P., (1996), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276
- 2-Becker HS (1960) Notes on the concept of commitment, *American Journal Sociology* 66, 32-40
- 3-Cohen A (2007). Commitment before and after: An re-conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 17, 336-354.
- 4-Cohen, A. (1991), Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: a meta- analysis, *Journal of Occupational Psychology*, 64, 253-68
- 5-Festinger, L., (1957). A theory of cognitive dissonance. Stanford university press, USA
- 6-Hakanen J. J., Bakker A. B., Schaufeli W. B., (2006) Burnout and work engagement among teachers, *Journal of School Psychology*, 43, 495-513
- 7-Harter, J.K., Schmidt, F.L., Hayes, T.L.,(2002), Business-unit level relationship between Employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, 268-79
- 8-Hiltrop. J.M., (1996) Managing the changing psychological contract. *Employee Relations*, Vol. 18, No. 1, 36-49
- 9-Kahn, W. A., (1990), Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 4, 692-724
- 10-Kandulapati, S., & Manchala, D.G, (2011), relationship between employee engagement and commitment: a study at IVRCL, *International journal of research In commerce, IT & management*, Vol. 1, No. 3, 44-48

- 11-Krejcie, R., Morgan, D., (1970) Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- 12-Macey, W.H., Schneider, B., Barbara, K.M., Young, S.A., (2009), *Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages*. Willey- Blackwell, UK
- 13-Meyer P.J., Allen J.N., (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61–89
- 14-Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A., (1993), Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- 15-Meyer P.J., Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A metaanalysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61, 20–52.
- 16-Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.M., (1979). The measurement of organizational commitment *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224–247
- 17-O'Reilly CA, Chatman J (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on pro social behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499
- 18-Parkes, L. P., Langford, P.H., (2008), Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work–life balance for employee engagement and intention to stay in organizations. *Journal of Management & Organization*. 14, 267–284
- 19-Richman, A. L., Civiana, J. T., Shannona, L. L., Hillb, J. E., Brennanc, R. T., (2008), The relationship of perceived flexibility, supportive work_life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, Vol. 11, No. 2, 183-197
- 20-Saks, A. M., (2006), Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 7, 600-619
- 21-Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B., (2004), Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, 293-315
- 22-Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., (2003), UWES* Utrecht Work Engagement Scale: test manual. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Utrecht University

- 23-Simon L. Albrecht, (2010), Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice, USA, Edward Elgar Publishing
- 24-Vandenberg, R.J. & Lance, C.E. (1992), Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment, Journal of Management, Vol.18, No.1, 153-67