

## فرا تحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با مشارکت در تصمیم‌گیری رفتار مدنی - سازمانی و رفتارهای فرانقشی

### Meta-analysis on the relationship between dimensions of organizational commitment with participation to decision making, direct service to the public and extra role behaviors

Hamid Reza Oreizie, Ph.D.

Mohsen Golparvar, Ph.D.

دکتر حمیدرضا عریضی\*

دکتر محسن گل‌پرور\*\*

#### Abstract

The aim of the present research was to conduct meta-analysis on the relationship between identification commitment, affiliation commitment and exchange commitment with participation to decision making, direct service to the public and extrarole behaviors. 15 studies from throughout of Iran involving 4129 participant were used in this meta-analysis. Data was analyzed using Schmit and Glass's method. Hence, the mean size of effect for the relations between dimensions of organizational commitment with participation to decision making, direct service to the public and extra role behaviors was computed. Results revealed that, the mean of effect size for participation in decision making is highest compared to the mean of effect sizes of direct service to public and extra role behaviors. Also results showed that participation in decision making has a mean effect size with identification commitment, exchange commitment, affiliation commitment (0.37, 0.32 and 0.67 respectively). Direct service to public with the three dimensions of organization commitment have mean of effect sizes of 0.33, 0.33 and 0.25 respectively. Finally, extra-role behaviors have mean of effect sizes of 0.19, 0.207 and 0.085 respectively.

**Keywords:** organizational commitment, participation to decision making, extra role behavior, meta analysis

dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

#### چکیده

این پژوهش با هدف انجام فرا تحلیلی بر رابطه بین تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) و تعهد مبادله‌ای با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی - سازمانی (خدمت به عموم) و رفتارهای فرانقشی به مرحله اجرا درآمد. نمونه مطالعات مورد استفاده شامل ۱۵ مطالعه انجام شده در سرتاسر ایران بوده که متشکل از ۴۱۲۹ نفر نمونه بوده‌اند. داده‌های حاصل از این ۱۵ مطالعه مورد فرا تحلیلی قرار گرفت. با استفاده از این روش، میانگین اندازه اثر برای روابط بین سه بعد تعهد سازمانی (به اضافه تعهد سازمانی کلی که حاصل جمع سه بعد تعهد مذکور است) با مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فرانقشی محاسبه شد. یافته‌های فرا تحلیلی انجام شده حاکی از آن بود که مشارکت در تصمیم‌گیری نسبت به خدمت به عموم و رفتارهای فرانقشی دارای بالاترین میانگین اندازه اثر با تعهد سازمانی کلی (برابر با ۰/۵۴ نسبت به ۰/۳۷ و ۰/۱۹) است. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که مشارکت در تصمیم‌گیری به ترتیب با تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی دارای میانگین اندازه اثر ۰/۳۷، ۰/۳۲ و ۰/۶۷ و خدمت به عموم به ترتیب با سه بعد تعهد سازمانی بالا دارای میانگین اندازه اثر ۰/۳۳، ۰/۳۳ و ۰/۲۵ است. رفتارهای فرانقشی نیز با سه بعد تعهد سازمانی میانگین اندازه اثر ۰/۱۹، ۰/۲۱ و ۰/۸۵ داشت.

**واژه‌های کلیدی:** تعهد سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار فرانقشی، فرا تحلیلی

\* عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

\*\* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد خوراسگان (اصفهان)

تأکید در تعریف ارائه شده توسط مودی و همکاران (۱۹۸۲) و (۱۹۷۹) اشاره کرد. به باور بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و ازگیو<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۹) تعریفی که مودی و همکاران (۱۹۸۲) از تعهد سازمانی ارائه نموده‌اند، در درجه اول بسیار وسیع و گسترده است. به گونه‌ای که در مواردی، عواملی که صرفاً از زمره عناصر تعهد سازمانی نیستند را دربر گرفته است و در درجه بعدی هر دو بعد تعهد نگرشی و رفتاری در آن با هم درآمیخته شده‌اند و در درجه آخر نیز این تعریف و تأکیدات همراه با آن باعث تقویت نکات حشو و زایدی شده است. بدین معنی که در این تعریف مقاصد رفتاری گنجانده شده که ضرورتاً بخشی از تعهد نیستند اما به عنوان نتیجه فرضی تعهد معرفی شده‌اند (برای این منظور به گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵ و عریضی، علی محمدی و گل‌پرور، ۱۳۸۶ نگاه کنید). به این لحاظ مورو<sup>۱۳</sup> (۱۹۸۳) معتقد است مشخص نیست که آیا یافته‌های تحقیقات که طی آنها تعهد با پیامدهای مشخصی نظیر تمایل به ترک خدمت و تلاش‌های فرانقشی مرتبط شده‌اند، منعکس کننده واقعیات سازمانی هستند یا صرفاً یک همبستگی ساختگی میان نمرات پرسشنامه تعهد سازمانی مودی و همکاران (۱۹۸۲) و متغیرهای پیامد مختلف می‌باشند.

با توجه به نکاتی که بیان شد محققان مختلفی از دهه ۱۹۸۰ به بعد، برای مفهوم‌سازی و تعریف مجدد تعهد سازمانی به‌عنوان سازه‌ای چند بعدی تلاش نمودند. این کوشش‌ها و نتایج حاصل از آن در پیشینه تحقیقات و متون مربوط به تعهد سازمانی به خوبی به چشم می‌خورد. در این حوزه می‌توان به فعالیت‌های پیشگامانه آلن و میر<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۰) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) اشاره کرد. آلن و میر (۱۹۹۰) با استفاده از تعاریف نگرشی و رفتاری مطرح درباره تعهد سازمانی، سه شکل تعهد عاطفی<sup>۱۵</sup>، تعهد مستمر<sup>۱۶</sup> (استمرار خدمت) و تعهد هنجاری<sup>۱۷</sup> را مطرح نمودند. از طرف دیگر بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) با بررسی‌های جامعی که به انجام رساندند به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های دولتی با توجه به شرایط خاص خودشان نسبت به سازمان‌های خصوصی از نظر نوع تعهد کارکنان دارای شرایط متفاوتی هستند. این دو محقق و

پیشینه تحقیقات مطرح در حوزه تعهد سازمانی در داخل و خارج از ایران گستره وسیع و رو به پیشرفتی را دربرمی‌گیرد. تا پیش از دهه ۱۹۷۰ به‌طور چشمگیری شاهد عدم اجماع و توافق فکری و نظری در باب تعریف و اندازه‌گیری سازه تعهد و به‌ویژه تعهد سازمانی هستیم (اتزیونی<sup>۱</sup>، ۱۹۶۱؛ بکر<sup>۲</sup>، ۱۹۶۰؛ گروسکی<sup>۳</sup>، ۱۹۶۶). برخی از صاحب‌نظران و متخصصان (استیونس، بیر و ترایس<sup>۴</sup>، ۱۹۷۸؛ لی<sup>۵</sup>، ۱۹۷۱؛ هربی‌نیاک و آلتو<sup>۶</sup>، ۱۹۷۲) تعهد سازمانی را به عنوان تمایل به ماندن در سازمان و برخی دیگر آن را بر حسب همانندسازی با اهداف و ارزش‌های سازمان تعریف نموده‌اند (بورنی، هنلی و وایدنر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹؛ سیچی، چا و کیم<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹؛ شلدون<sup>۹</sup>، ۱۹۷۱). مروری بر تعاریف و نظریات ارائه شده حاکی از آن است که تعاریف ارائه شده برای تعهد سازمانی مشتمل بر مواردی نظیر وفاداری، درگیری شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد شغلی و تعهد اخلاقی است (بالفور و وکسلر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۶).

در طول دهه ۱۹۸۰، متخصصان، محققان و صاحب‌نظران به‌طور فزاینده‌ای از تعریف و ابزار ارائه شده توسط پورتر و همکاران (مودی، پورتر و استیزز<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۲؛ مودی، استیزز و پورتر، ۱۹۷۹) استفاده نموده‌اند. بر اساس تعریف این محققان، تعهد سازمانی، نیرومندی نسبی همانندسازی فرد و درگیری و دلبستگی وی به یک سازمان می‌باشد (مودی و همکاران، ۱۹۸۲) که نه تنها پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان را دربرمی‌گیرد، بلکه عقیده و باور به ارزش‌های سازمان و اهداف آن را نیز با تلاش برای پیگیری آنها همراه با تمایل به ماندن در سازمان را نیز شامل می‌شود. اگرچه بینش و دانش کنونی در باب تعهد سازمانی عمیقاً مدیون تعریف و ابزار ساخت و ارائه شده توسط مودی و همکاران (۱۹۸۲ و ۱۹۷۹) بوده ولی با این حال انتقاداتی از این فعالیت‌ها در پیشینه تحقیقات در این باره وجود دارد.

از مهم‌ترین انتقادات مطرح در این حوزه می‌توان به نکات مورد

1. Etzioni, A.
2. Becker, H. A.
3. Grusky, O.
4. Stevens, J. M., Beyer, J., & Trice, H. M.
5. Lee, S. M.
6. Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A.
7. Burney, L. L., Henle, C. A., & Widener, S. K.
8. Cichy, R. F., Cha, J., & Kim, S.
9. Sheldon, M. E.
10. Balfour, D. L., & Wechsler, B.
11. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.

12. Osigweh, C. A. B.

13. Morrow, P.

14. Allen, A. J., & Meyer, J.

15. affective commitment

16. continuance commitment

17. normative commitment

نظریه پرداز، عاقبت با استفاده از شیوه‌ای موسوم به شبکه مخزنی<sup>۱</sup>، سه شکل تعهد همانندسازی شده<sup>۲</sup>، تعهد پیوستگی<sup>۳</sup> (پیوندجویانه) و تعهد مبادله‌ای<sup>۴</sup> را برای سازمان‌های دولتی مطرح مطرح نمودند.

تعهد همانندسازی شده در دیدگاه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) بر حسب احساس افتخار و غروری که کارکنان یک سازمان از عضویت در آن دارند تعریف شده است. بر مبنای تعهد همانندسازی شده، کارکنان به این دلیل به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند که عضویت در آن برای آنها ارزش و احترام، مشارکت در منافع عمومی و احساس پُر توانی را به همراه می‌آورد. به عبارت دیگر همانندسازی با سازمان و اهداف آن بر پایه احساس مثبتی است که از عضویت در سازمان محل کار به وقوع می‌پیوندد. پیش از بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، اوراییلی و چاتمن<sup>۵</sup> (۱۹۸۶) در نگاه خود به همانندسازی مطرح در تعهد سازمانی، همسویی ارزشی بین ارزش‌های کارکنان و ارزش‌های سازمان را به عنوان عامل محوری معرفی کرده‌اند. براساس بررسی‌های به عمل آمده، مشارکت در تصمیم‌گیری، کیفیت سرپرستی، فرصت ترفیع، چشم‌انداز شغلی و خدمت به عموم از عوامل اثرگذار مستقیم بر این شکل از تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی هستند (گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵؛ عریضی، علی‌محمدی و گل‌پرور، ۱۳۸۶). اما تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) شکلی از تعهد است که زیربنای آن را حس تعلق به گروه کاری و سازمان همانند یک خانواده، تشکیل می‌دهد. در واقع همان‌گونه که فرد نسبت به اعضای خانواده خود نظیر پدر، مادر، خواهران، برادران، همسر و فرزندان احساس پیوند، تعلق و دلبستگی می‌کند، به‌طور نسبی انتظار می‌رود که به همکاران، محیط کار و سازمان خویش نیز احساس پیوند و تعلق نماید. در واقع این نوع تعهد بیشتر مبتنی بر نیاز به تعلق و پیوند است. براساس الگوی تأییدی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد به سرپرست و فرصت برای ترفیع در کنار اعتماد به سیاست‌گذاری‌های سازمانی از زمره عوامل مؤثر بر این شکل از تعهد سازمانی هستند.

بعد سوم مطرح در دیدگاه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، تعهد مبادله‌ای است. در پیشینه نظریات و تحقیقات صورت گرفته،

عنصر مبادله به عنوان یکی از اشکال و عوامل اصلی مؤثر بر تعهد سازمانی مطرح شده است. با این حال این تأکیدات صرفاً بر جنبه پاداش‌های مادی و بیرونی متمرکز بوده است. همین امر منجر به همبستگی‌های ضعیفی بین تعهد و پاداش و مزایا در محیط‌های کاری شده است (میر و آلن، ۱۹۸۴). با گسترش دیدگاه‌های مطرح و با استفاده از مصاحبه، بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) به این نتیجه رسیدند که تعهد مبتنی بر مبادله چیزی فراتر از پاداش‌ها و مزایای مادی لحظه‌ای و موقعیتی است. در واقع در تعهد مبادله‌ای کارکنان در یک بررسی کلی، اقدام به محاسبه نسبت ورودی‌های خود (نظیر دانش، مهارت، توانایی، کوشش و تلاش) به خروجی‌های مادی و غیرمادی (نظیر توجه، مراقبت، احترام و ارزش همراه با پاداش، مزایا و حقوق دریافتی از سازمان) می‌کنند. در حقیقت نکته کلیدی و محوری در این شکل از تعهد عمل کردن براساس اصل مقابله به مثل است. بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) رضایت از پرداخت، فرصت یادگیری و رشد، کیفیت سرپرستی، فرصت ترفیع، سابقه خدمت و تحصیلات را از عوامل مؤثر بر این نوع تعهد شناسایی کردند. در گستره مطالعات صورت گرفته تاکنون به اشکال و دلایل گوناگونی متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) و رفتارهای فرانقشی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه دارند.

کارکنان در تمام سطوح سازمانی همواره خواهان مشارکت داده شدن در تصمیماتی هستند که کار و نقش آنها را از خود متأثر می‌سازد. براساس تحقیقات محققانی چون اسمیت و پترسون<sup>۶</sup> (۱۹۸۸) و وروم و جاگو<sup>۷</sup> (۱۹۸۸) همانندسازی با سازمان و اهداف آن زمانی که مدیران و سرپرستان در درون یک سازمان به سخنان کارکنان گوش فرا می‌دهند و از آنها حمایت لازم را به عمل می‌آورند، زمانی که رهبران در سازمان‌ها پذیرنده و مشارکت‌جو هستند و وقتی که کارکنان احساس می‌کنند که بر تصمیم‌هایی که آنها را متأثر می‌کند نفوذ منطقی دارند، افزایش می‌یابد. در مقابل کارکنان در درون سازمان‌هایی که غیرمشارکتی هستند و احساس می‌کنند که تصمیم‌ها بدون در نظر گرفتن نظرات و موقعیت آنها گرفته می‌شود، چندان با سازمان و اهداف آن همانندسازی نمی‌کنند. شواهد تحقیقی داخلی حاکی از آن است که مشارکت در تصمیم‌گیری<sup>۸</sup> بر تعهد پیوندجویانه دارای اثر مستقیم ولی بر تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای

1. repertory grid
2. identification commitment
3. affiliation commitment
4. exchange commitment
5. O'Reilly, C. A. III, & Chatman, J. G.

6. Smith, P. B., & Peterson, M. F.

7. Vroom, V. H., & Jago, A. G.

8. participation to decision making

دارای اثر غیرمستقیم است (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶).

در پژوهش‌های صورت گرفته در کنار مشارکت در تصمیم‌گیری، عملکرد زمینه‌ای<sup>۱</sup> و سازه‌های مرتبط با آن نظیر رفتار مدنی - سازمانی<sup>۲</sup>، رفتار جامعه‌پسند<sup>۳</sup> (جامعه‌یار)، رفتار فرانقشی<sup>۴</sup>، رفتارهای تجویز نشده<sup>۵</sup> و خودانگیختگی سازمانی<sup>۶</sup> نیز نیز توجهات زیادی را به خود جلب نموده است (استون - رومرو، آلوارز و تامپسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸؛ بونی و همکاران، ۲۰۰۹؛ سیچی و همکاران، ۲۰۰۹؛ ون دایک، ون نایپن برگ، کرس چریتز، هرتل و وایسکه<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). به ویژه تحقیقات گسترده‌ای در حوزه رابطه اشکال و ابعاد تعهد سازمانی با رفتارهای فرانقشی و رفتارهای مدنی - سازمانی صورت گرفته است (سیچی و همکاران، ۲۰۰۹).

به باور بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) کارکنان تعهد همانندسازی شده خود را در مواجهه و تعامل واقعی با مراجعان و مشتریان نشان می‌دهند. در واقع کارکنان با خدمت به عموم و یا رفتارهای مدنی - سازمانی معطوف به مراجعان و مشتریان در نظام‌های دولتی، احساس ارزشمندی و افتخار لازم را (در صورت مهیا بودن رضایت از پرداخت، رضایت از سرپرست و امثال آن) تجربه می‌کنند. به عبارتی دیگر وقتی تعامل با مراجعان و مشتریان، احساس خدمت به عموم<sup>۹</sup> و انجام کارهای مفید و سودمند را برای برای کارکنان پدید می‌آورد، همین امر می‌تواند باعث شود تا حس تعهد و تعلق کارکنان به سازمان خویش افزایش یابد. در تحلیل تأییدی صورت گرفته توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) خدمت به عموم بر تعهد همانندسازی شده (در مورد تعهد پیوستگی و مبادله‌ای این گونه نبود) دارای اثر مستقیم (با ضریب بیشینه احتمال ۰/۱۲) بوده است. در مطالعات داخلی نیز خدمت به عموم علی‌رغم داشتن همبستگی ساده با ابعاد سه‌گانه تعهد، وقتی در کنار دیگر متغیرها نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری در معادلات پیش‌بین وارد شده، دارای توان پیش‌بینی معنادار برای انواع تعهد نبوده است (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶؛ گل پرور و عریضی، ۱۳۸۵).

رفتارهای فرانقشی، تمایل کارکنان یک سازمان در درگیر شدن در اعمال و تلاش‌های فراتر از آنچه که به‌طور مستقیم در شرح وظایف شغلی آنها مشخص شده را شامل می‌شود. این رفتارها علی‌رغم اینکه احتمالاً برای سازمان محل کار فرد مزایایی در پی دارد ولی برای فرد، منافع آنی و فوری در بر ندارد (اورایی و چاتمن، ۱۹۸۶). در پرسشنامه اولیه‌ای که توسط مودی و همکاران (۱۹۸۲) درباره تعهد سازمانی ساخته شده، رفتارهای فرانقشی به عنوان یکی از عوامل مطرح در تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است. با این حال شواهد تحقیقی ارائه شده توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و اورایی و چاتمن (۱۹۸۶) حاکی از آن است که رفتارهای فرانقشی چیزی فراتر از تعهد و یا تلقی نمودن آنها به عنوان بخشی از تعهد سازمانی هستند. در تحلیل تأییدی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و در تحقیقات داخلی (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶) رفتارهای فرانقشی به عنوان عوامل مؤثر مستقیم بر اشکال سه‌گانه تعهد سازمانی شناسایی نشده‌اند.

براساس آنچه بیان شد، برای نتیجه‌گیری قطعی‌تر در این باب فراتحلیل حاضر به مرحله اجرا درآمد تا روابط بین مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) و رفتارهای فرانقشی با ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی مطرح شده توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) برای سازمان‌های دولتی مشخص‌تر و واضح‌تر گردد. لازم به ذکر است فراتحلیل حاضر فقط با استفاده از مطالعات انجام شده در داخل ایران انجام شده است. تحقیقات قابل توجهی تاکنون در ایران در باب تعهد سازمانی و همبسته‌های آن صورت پذیرفته است. اغلب این مطالعات در سازمان‌های دولتی و تعداد کمتری در سازمان‌های خصوصی بوده‌اند (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶). در عین حال سازه تعهد سازمانی مورد استفاده در اغلب این تحقیقات براساس تعریف ارائه شده توسط مودی و همکاران (۱۹۸۲) بوده است. به عبارتی، بیشتر این‌گونه تحقیقات از ابزارهایی به نسبت مشابه استفاده نموده‌اند. اما آن‌گونه که بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و به دنبال آن عریضی، علی محمدی و گل پرور (۱۳۸۶) در ایران نشان داده‌اند، این احتمال وجود دارد که ابزارهایی نظیر پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکاران (مودی و همکاران، ۱۹۸۲) در سازمان‌های دولتی دارای اعتبار اکولوژیک نباشد. درباره ابعاد تعهد سازمانی معرفی شده توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) به جز ۱۵ مطالعه‌ای که برای انجام فراتحلیل حاضر انتخاب شده است مطالعه دیگری در دسترس قرار نگرفت.

1. contextual performance
2. organizational citizenship behavior
3. prosocial behavior
4. extra-role behavior
5. non-prescribed behaviors
6. organizational spontaneity
7. Stone-Romero, E. F., Alvarez, K., & Thompson, L. F.
8. Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J.
9. direct service to public

بنابراین در بررسی پیشینه تحقیقات برای انتخاب مطالعات لازم برای انجام فراتحلیل حاضر فقط مطالعاتی که در آن از ابعاد معرفی شده توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) همراه با متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فرانشی استفاده شده در این مطالعه شرکت داشته‌اند. در این راستا سه سؤال زیر برای بررسی در این فراتحلیل در نظر گرفته شده‌اند.

– رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری با ابعاد تعهد سازمانی (شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی یا پیوندجویانه، تعهد مبادله‌ای و تعهد سازمانی کلی) چقدر است؟

– رابطه خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) با ابعاد تعهد سازمانی (شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی یا پیوندجویی، تعهد مبادله‌ای و تعهد سازمانی کلی) چقدر است؟

– رابطه رفتارهای فرانشی با ابعاد تعهد سازمانی (شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی یا پیوندجویانه، تعهد مبادله‌ای و تعهد سازمانی کلی) چقدر است؟

## روش

**جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش:** روش پژوهش حاضر، فراتحلیلی است که از طریق آن برای رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فرانشی با ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای اندازه اثر محاسبه شده است.

نمونه فراتحلیل حاضر را ۱۵ مطالعه که شامل ۴۱۲۹ نفر گروه نمونه بوده‌اند، تشکیل داده‌اند. مطالعات استفاده شده در این فراتحلیل همگی از ابزارهای مشابه و متغیرهای مشابه استفاده نموده‌اند و در شهرهای مختلف ایران از جمله تهران، شیراز، اصفهان، آبادان، اراک، تبریز و چند شهر دیگر به مرحله اجرا درآمده‌اند. نمونه هر یک از مطالعات از ۱۰۰ نفر بیشتر بوده است. بیشترین گروه نمونه مورد استفاده در مطالعات شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر نیز ۵۰۰ نفر بوده است. بنابراین به ازای هر متغیر حداقل ۱۷ نفر و حداکثر حدود ۷۰ نفر نمونه در هر یک از این مطالعات شرکت داشته‌اند. مجموعه مطالعات یاد شده در شرکت‌های وابسته به شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران، آموزش و پرورش اصفهان و مجتمع فولاد آلیاژی اصفهان در سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۶ انجام شده‌اند.

ملاک‌های انتخاب هر مطالعه برای وارد کردن در فراتحلیل حاضر به شرح زیر بوده است:

۱. در هر مطالعه ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی به تفکیک مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته باشند.

۲. در هر مطالعه آماره‌هایی که قابل تبدیل به ضریب همبستگی باشند و یا خود ضرایب همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی با مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) و رفتارهای فرانشی را ارائه کرده باشند.

۳. مطالعات فقط در سازمان‌های دولتی و نه خصوصی به مرحله اجرا درآمده باشد.

متغیرهای اصلی این فراتحلیل، سه بعد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی، همراه با مجموع آنها که تعهد سازمانی کلی را تشکیل داده‌اند، به اضافه متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) و رفتارهای فرانشی بوده‌اند. در پانزده مطالعه مورد استفاده در این فراتحلیل برای سنجش متغیرهای فوق‌الذکر از ابزارهای مشابه (پرسشنامه و مقیاس) به شرح زیر استفاده شده است.

## ابزار سنجش

**پرسشنامه تعهد سازمانی:** در مطالعات فراتحلیل حاضر از پرسشنامه نه سؤالی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) که دارای مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است استفاده شد. هر سه سؤال این پرسشنامه به یکی از ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی اختصاص دارد. در ایران این پرسشنامه از لحاظ شواهد روایی و پایایی مورد مطالعه قرار گرفته است (عریضی، علی‌محمدی و گل‌پرور، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵). شواهد پایایی این پرسشنامه در مطالعات فراتحلیل حاضر به شرح جدول ۱ است.

**پرسشنامه‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) و رفتارهای فرانشی:** برای سنجش دو متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری و خدمت به عموم از دو پرسشنامه ساخت و آماده شده توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و برای سنجش رفتارهای فرانشی نیز از پرسشنامه اوراییلی و چاتمن (۱۹۸۶) در مطالعات پانزده گانه فراتحلیل حاضر استفاده شد. تفصیل بیشتر راجع به این پرسشنامه‌ها توسط گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) ارائه شده و شواهد پایایی این پرسشنامه در مطالعات فراتحلیل حاضر به شرح جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- شواهد پایایی مربوط به ابزارهای مورد استفاده در سنجش متغیرهای فراتحلیل حاضر

ردیف	متغیرها	دامنه آلفای کرونباخ	میانگین ضرایب بازآزمایی
۱	تعهد همانندسازی شده	۰/۷ تا ۰/۸	۰/۷۶
۲	تعهد مبادله‌ای	۰/۶۵ تا ۰/۷۵	۰/۷۱
۳	تعهد پیوستگی	۰/۶۹ تا ۰/۷۶	۰/۷۵
۴	تعهد سازمانی کلی	۰/۸۶ تا ۰/۹۲	۰/۹
۵	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۶۸ تا ۰/۷۲	۰/۶۲
۶	خدمت به عموم	۰/۷ تا ۰/۷۶	۰/۷۲
۷	رفتارهای فراتقشی	۰/۶۲ تا ۰/۶۹	۰/۶۵

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی انواع تعهد سازمانی در ۱۵ مطالعه (نمونه پژوهش)

ردیف	نمونه پژوهش	تعداد نمونه	تعهد سازمانی کلی		تعهد همانندسازی شده		تعهد مبادله‌ای		تعهد پیوستگی	
			میانگین	خطای استاندارد	میانگین	خطای استاندارد	میانگین	خطای استاندارد	میانگین	خطای استاندارد
۱	مطالعه اول (اصفهان)	۵۰۰	۲۶/۰۱	۰/۲۳	۲/۲۶	۹/۳۹	۰/۱	۲/۳۴	۹/۴۱	۰/۱
۲	مطالعه دوم (اصفهان)	۲۴۸	۳۰/۲۴۶	۰/۰۳۴۵	۰/۵۴۴	۹/۷۹۸	۰/۰۳۹	۰/۶۱۹	۹/۴۹۱	۰/۰۴۹
۳	مطالعه سوم (تهران)	۲۹۵	۲۸/۱۰۵	۰/۳۹۸	۶/۸۴۳	۱۰/۲۲	۰/۱۵۵	۲/۶۷۴	۱۹/۸۶۴	۰/۱۵۴
۴	مطالعه چهارم (تهران)	۳۷۹	۲۹/۹۴۷	۰/۳۲۲	۶/۲۷۱	۱۱/۱۶۰	۰/۱۱۷	۲/۲۸۳	۱۰/۶۹۳	۰/۱۲۲
۵	مطالعه پنجم (اصفهان)	۲۵۰	۲۷/۷۱	۰/۳۶۸	۵/۸۲	۱۰/۳۳	۰/۱۳۸	۲/۱۸۷	۱۰/۵	۰/۱۵۴
۶	مطالعه ششم (آبادان)	۳۸۱	۳۰/۲۷۳	۰/۲۸۰	۵/۵۶۸	۱۰/۹۵۲	۰/۱۱۱	۲/۱۸۵	۱۱/۰۱۵	۰/۱۱۲
۷	مطالعه هفتم (بندرعباس)	۳۱۹	۲۸/۶۴۸	۰/۳۲۲	۵/۷۲۰	۱۰/۳۶۶	۰/۱۵۴	۲/۰۶۲	۱۰/۱۰۹	۰/۱۳۶
۸	مطالعه هشتم (شیراز)	۲۰۸	۲۷/۰۸۱	۰/۴۳۲	۶/۲۳۲	۹/۸۴۶	۰/۱۷۳	۲/۵۰۳	۹/۹۳۷	۰/۱۸۲
۹	مطالعه نهم (تبریز)	۱۵۸	۲۸/۸۳۵	۰/۳۹۹	۵/۰۲۵	۱۰/۴۸۷	۰/۱۴۳	۱/۸۰۸	۱۰/۵۸۸	۰/۱۷۶
۱۰	مطالعه دهم (تهران)	۱۴۲	۲۹/۴۷۱	۰/۴۵۶	۵/۴۴۱	۱۰/۷۶۷	۰/۱۵۷	۱/۸۷۸	۱۰/۴۰۱	۰/۲۰۲
۱۱	مطالعه یازدهم (اراک)	۲۸۸	۲۶/۳۹۲	۰/۳۴۹	۵/۹۳۱	۹/۸۳۳	۰/۱۳۱	۲/۳۰	۹/۵۴۱	۰/۱۴۵
۱۲	مطالعه دوازدهم (لاوان)	۱۱۹	۲۹/۴۷۹	۰/۵۳۱	۵/۷۹۲	۱۰/۴۲۱	۰/۲۰۹	۲/۲۸۱	۱۰/۴۶۲	۰/۱۹۰
۱۳	مطالعه سیزدهم (تهران)	۳۸۲	۲۹/۶۵	۰/۲۵۸	۵/۰۶۱	۱۰/۸۱	۰/۰۹۹	۱/۹۵۳	۱۰/۲۸	۰/۱۰۵
۱۴	مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	۱۸۴	۲۹/۲۸۲	۰/۴۰۴	۲/۴۹۲	۱۰/۹۴۵	۰/۱۵۳	۲/۰۷۹	۱۰/۴۶۷	۰/۱۶۶
۱۵	مطالعه پانزدهم (تهران)	۲۷۶	۲۸/۴۷۴	۰/۳۴۲	۵/۶۸۷	۱۰/۲۶۸	۰/۱۳۲	۲/۱۹۱	۹/۸۱۸	۰/۱۳۷

همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) ارائه شده است.

چنان‌که در جدول ۲ می‌توان دید تعهد سازمانی کلی دارای میانگین در دامنه ۲۶/۰۱ (مطالعه اول) تا ۳۰/۲۷ (مطالعه ششم) بوده است. تعهد همانندسازی شده دارای میانگین در دامنه ۹/۳۹ (مطالعه اول) تا ۱۱/۱۶ (مطالعه چهارم)، تعهد مبادله‌ای دارای میانگین در دامنه ۹/۴۱ (مطالعه اول) تا ۱۱/۰۱ (مطالعه ششم) و تعهد پیوستگی نیز دارای میانگین در دامنه ۷/۰۲ (مطالعه یازدهم) تا ۸/۵۵ (مطالعه سیزدهم) بوده است.

در جدول ۳ تا ۵ شاخص‌های توصیفی و همبستگی مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فراتقشی با ابعاد تعهد سازمانی ارائه شده است.

برای انجام فراتحلیل حاضر از رویکرد هانتر و اشمیت<sup>۱</sup> (نقل از فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴) استفاده شده است. در این روش برای روابط بین متغیرها، میانگین اندازه اثر، خطای استاندارد اندازه اثر و انحراف معیار اندازه اثر محاسبه می‌شود. پس از محاسبه میانگین اندازه اثرها، این میانگین‌ها با آماره Z از لحاظ معناداری مورد بررسی قرار می‌گیرند.

## یافته‌ها

در جداول ۲ تا ۶ یافته‌های مربوط به پژوهش ارائه شده‌اند. در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی (میانگین، خطای استاندارد و انحراف معیار) انواع تعهد سازمانی (تعهد سازمانی کلی، تعهد

1. Hunter, J. E., & Schmidt, F. L.

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری و همبستگی آن با انواع تعهد در ۱۵ مطالعه (نمونه پژوهش)

مشارکت در تصمیم‌گیری								نمونه پژوهش	ردیف
تعداد نمونه	میانگین	خطای استاندارد	انحراف معیار	همبستگی با تعهد سازمانی کلی	همبستگی با تعهد همانندسازی شده	همبستگی با تعهد مبادله‌ای	همبستگی با تعهد پیوستگی		
۵۰۰	۶/۳۴	۰/۰۵	۱/۲۳	۰/۰۵۳	۰/۳	۰/۳۴	۰/۰۹۶	۱ مطالعه اول (اصفهان)	
۲۴۸	۲/۶۷۱	۰/۰۵۶	۰/۸۸۸	۰/۴۷۱	۰/۲۷۴	۰/۲۶۷	۰/۴۹۴	۲ مطالعه دوم (اصفهان)	
۲۹۵	۵/۵۵۲	۰/۱۰۴	۱/۷۸۸	۰/۶۹۱	۰/۵۹۶	۰/۵۰۵	۰/۶۸۵	۳ مطالعه سوم (تهران)	
۳۷۹	۵/۷۴۱	۰/۱	۱/۹۶۱	۰/۶۱۳	۰/۳۴۳	۰/۴۴۳	۰/۶۷۹	۴ مطالعه چهارم (تهران)	
۲۵۰	۵/۲۲	۰/۱۱	۱/۷۴	۰/۵۵۲	۰/۳۷۱	۰/۳۷۷	۰/۶۲۴	۵ مطالعه پنجم (اصفهان)	
۳۸۱	۵/۸۵۸	۰/۰۹۳	۱/۸۲۴	۰/۵۷۵	۰/۳۸۸	۰/۳۴۱	۰/۶۳۰	۶ مطالعه ششم (آبادان)	
۳۱۹	۵/۴۴۸	۰/۰۹۷	۱/۷۳۸	۰/۶۱۴	۰/۴۶۳	۰/۴۳۱	۰/۶۱۰	۷ مطالعه هفتم (بندرعباس)	
۲۰۸	۵/۲۴۰	۰/۱۳۱	۱/۸۹۰	۰/۶۴۷	۰/۴۹۶	۰/۳۹۳	۰/۶۷۸	۸ مطالعه هشتم (شیراز)	
۱۵۸	۵/۲۶۵	۰/۱۲۹	۱/۶۲۵	۰/۵۹۸	۰/۴۱۵	۰/۳۳۸	۰/۶۳۴	۹ مطالعه نهم (تبریز)	
۱۴۲	۵/۸۵۹	۰/۱۳	۱/۵۵	۰/۵۵۲	۰/۳۷۳	۰/۳۷۹	۰/۶۰۷	۱۰ مطالعه دهم (تهران)	
۲۸۸	۵/۱۰/۰	۰/۱۰۱	۱/۷۲۷	۰/۶۵۳	۰/۴۹۲	۰/۴۵۱	۰/۶۸۱	۱۱ مطالعه یازدهم (اراک)	
۱۱۹	۵/۷۲۲	۰/۱۵۸	۱/۷۲۶	۰/۷۳۳	۰/۶۰۸	۰/۵۰۹	۰/۶۸۶	۱۲ مطالعه دوازدهم (لاوان)	
۳۸۲	۵/۷۴	۰/۰۸۷	۱/۷۱۱	۰/۶	۰/۳۵۴	۰/۴۰۶	۰/۶۰۳	۱۳ مطالعه سیزدهم (تهران)	
۱۸۴	۵/۵۵۴	۰/۱۲۳	۱/۶۷۸	۰/۵۴۹	۰/۳۴۱	۰/۳۳۶	۰/۶۱۷	۱۴ مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	
۲۷۶	۵/۹۷۸	۰/۱۰۰	۱/۶۶۴	۰/۶۸۲	۰/۴۹۸	۰/۵۲۴	۰/۶۷۶	۱۵ مطالعه پانزدهم (تهران)	

چنانکه در جدول ۳ دیده می‌شود، مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی کلی در پانزده مطالعه دارای همبستگی ۰/۰۵ (برای مطالعه اول و اصفهان) تا ۰/۷۳ (برای مطالعه دوازدهم و لاوان)، با تعهد همانندسازی شده دارای همبستگی ۰/۳ (برای مطالعه اول) تا ۰/۶۱ (برای مطالعه دوازدهم) بوده است. تعهد مبادله‌ای نیز با مشارکت در تصمیم‌گیری دارای همبستگی ۰/۲۷ (برای مطالعه دوم) تا ۰/۵۲ (برای مطالعه پانزدهم) و بالاخره تعهد پیوستگی با مشارکت در تصمیم‌گیری دارای همبستگی ۰/۱ (برای مطالعه اول) تا ۰/۶۹ (برای مطالعه هشتم) بوده است.

جدول ۴- شاخص‌های توصیفی متغیر خدمت به عموم و همبستگی آن با انواع تعهد در ۱۵ مطالعه (نمونه پژوهش)

خدمت به عموم								نمونه پژوهش	ردیف
تعداد نمونه	میانگین	خطای استاندارد	انحراف معیار	همبستگی با تعهد سازمانی کلی	همبستگی با تعهد همانندسازی شده	همبستگی با تعهد مبادله‌ای	همبستگی با تعهد پیوستگی		
۵۰۰	۱۰/۶۸	۰/۰۸	۲/۰۱	۰/۲۴۱	۰/۳۱۷	۰/۲۴۸	۰/۰۱۵	۱ مطالعه اول (اصفهان)	
۲۴۸	۳/۱۳۷	۰/۰۴۸	۰/۷۶۵	۰/۴۱۱	۰/۲۴۸	۰/۳۰۲	۰/۳۵۴	۲ مطالعه دوم (اصفهان)	
۲۹۵	۱۰/۱۶۹	۰/۱۳۴	۲/۳۱۶	۰/۳۹۵	۰/۲۹۷	۰/۳۶۷	۰/۲۵۴	۳ مطالعه سوم (تهران)	
۳۷۹	۱۱/۲۶۹	۰/۱۱۵	۲/۲۵۲	۰/۳۳۹	۰/۳۲۷	۰/۳۰۱	۰/۲۲۳	۴ مطالعه چهارم (تهران)	
۲۵۰	۹/۷۷	۰/۱۱۴	۲/۲۹	۰/۳۵۵	۰/۲۴۹	۰/۳۶۱	۰/۲۶۹	۵ مطالعه پنجم (اصفهان)	
۳۸۱	۱۰/۲۱۵	۰/۱۱۹	۲/۳۳۹	۰/۴۸۹	۰/۴۶۱	۰/۴۳۲	۰/۳۰۳	۶ مطالعه ششم (آبادان)	
۳۱۹	۹/۲۴۴	۰/۱۲۸	۲/۱۷۵	۰/۳۹۲	۰/۳۴۸	۰/۳۵۲	۰/۲۶۹	۷ مطالعه هفتم (بندرعباس)	
۲۰۸	۱۰/۰۳۸	۰/۱۷۱	۲/۴۶۶	۰/۴۰۱	۰/۳۵۱	۰/۳۰۳	۰/۳۲۱	۸ مطالعه هشتم (شیراز)	
۱۵۸	۸/۵۹۴	۰/۱۶۲	۲/۰۴۷	۰/۲۵۶	۰/۲۱۰	۰/۱۹۹	۰/۱۹۶	۹ مطالعه نهم (تبریز)	
۱۴۲	۹/۱۴۰	۰/۱۵۹	۱/۹۰۴	۰/۳۰۳	۰/۲۳۵	۰/۲۶۷	۰/۲۴۵	۱۰ مطالعه دهم (تهران)	
۲۸۸	۸/۹۶۵	۰/۱۴۰	۲/۳۸۱	۰/۵۰۳	۰/۴۲۷	۰/۴۵۰	۰/۳۷۹	۱۱ مطالعه یازدهم (اراک)	
۱۱۹	۹/۴۳۷	۰/۱۹۸	۲/۱۶۱	۰/۴۷۷	۰/۳۷۴	۰/۳۹۷	۰/۴۱۵	۱۲ مطالعه دوازدهم (لاوان)	
۳۸۲	۹/۸۳	۰/۰۸	۱/۹۲۰	۰/۳۴۸	۰/۲۴۴	۰/۳۲۳	۰/۲۴۸	۱۳ مطالعه سیزدهم (تهران)	
۱۸۴	۹/۴۰۲	۰/۱۷	۲/۳۰۷	۰/۳۷۶	۰/۳۷۴	۰/۳۵۰	۰/۱۹۷	۱۴ مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	
۲۷۶	۹/۸۳۷	۰/۱۱۷	۱/۹۵۹	۰/۳۹۱	۰/۳۳۰	۰/۳۹۰	۰/۲۶۱	۱۵ مطالعه پانزدهم (تهران)	

چنان‌که در جدول ۴ دیده می‌شود، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) با تعهد سازمانی کلی دارای همبستگی ۰/۲۴ (برای مطالعه اول) تا ۰/۵۰ (مطالعه یازدهم) و تعهد همانندسازی شده با خدمت به عموم دارای همبستگی ۰/۲۱ (برای مطالعه نهم) تا ۰/۴۳ (برای مطالعه یازدهم) بوده است. خدمت به عموم با تعهد مبادله‌ای دارای همبستگی ۰/۲ (برای مطالعه نهم) تا ۰/۴۵ (برای مطالعه یازدهم) و بالاخره تعهد پیوستگی با خدمت به عموم دارای همبستگی ۰/۰۱ (برای مطالعه اول) تا ۰/۴۱ (برای مطالعه دوازدهم) بوده‌اند.

چنان‌که در جدول ۵ دیده می‌شود، تعهد سازمانی کلی با رفتارهای فرانشی دارای همبستگی ۰/۰۵ (برای مطالعه دوم) تا ۰/۳۸ (برای مطالعه سوم) و رفتارهای فرانشی با تعهد همانندسازی شده دارای همبستگی ۰/۰۴ (برای مطالعه دوم) تا ۰/۳۸ (برای مطالعه سوم) بوده است. تعهد مبادله‌ای با رفتارهای فرانشی دارای همبستگی ۰/۰۶ (برای مطالعه دوم) تا ۰/۳۴ (برای مطالعه سوم) بوده و رفتارهای فرانشی با تعهد پیوستگی نیز دارای همبستگی ۰/۰۰۴ (برای مطالعه دهم) تا ۰/۲۶ (برای مطالعه سوم) بوده است.

چنان‌که در جدول ۶ قابل مشاهده است، تعهد سازمانی کلی با مشارکت در تصمیم‌گیری دارای میانگین اندازه اثر ۰/۵۴، با خدمت به عموم ۰/۳۷ و با رفتارهای فرانشی ۰/۱۹ بوده است. تمامی میانگین اندازه‌های اثر مذکور معنادار ( $P < 0/05$ ) هستند. اما تعهد همانندسازی شده با مشارکت در تصمیم‌گیری دارای میانگین اندازه اثر ۰/۳۷، با خدمت به عموم ۰/۳۳ و با رفتارهای فرانشی ۰/۱۹ است که همگی معنادار ( $P < 0/05$ ) هستند. مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فرانشی با تعهد مبادله‌ای به ترتیب دارای میانگین اندازه اثر ۰/۳۳، ۰/۲۱ و ۰/۲۱ معنادار ( $P < 0/05$ ) هستند و بالاخره تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) با مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فرانشی نیز به ترتیب دارای میانگین اندازه اثر معنادار، ۰/۶۷، ۰/۲۵ و ۰/۰۸ می‌باشد ( $P < 0/05$ ). چنان‌که ملاحظه می‌شود، میانگین اندازه اثر مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد پیوستگی در بالاترین حد و با تعهد مبادله‌ای در پایین‌ترین حد است. خدمت به عموم با تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای دارای میانگین اندازه اثر مشابه اما با تعهد پیوستگی در حد پایین‌تری است. رفتارهای فرانشی نیز به ترتیب با تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و سپس تعهد پیوستگی دارای میانگین اندازه اثر از بالاترین تا پایین‌ترین حد است.

جدول ۵- شاخص‌های توصیفی متغیر رفتارهای فرانشی و همبستگی آن با انواع تعهد در ۱۵ مطالعه (نمونه پژوهش)

ردیف	نمونه پژوهش	تعداد نمونه	میانگین	خطای استاندارد	انحراف معیار	رفتارهای فرانشی		
						همبستگی با تعهد سازمانی کلی	همبستگی با تعهد همانندسازی شده	همبستگی با تعهد مبادله‌ای
۱	مطالعه اول (اصفهان)	۵۰۰	۹/۸۰	۰/۰۸	۱/۹۵	۰/۲۹۷	۰/۳۰۹	۰/۲۸۵
۲	مطالعه دوم (اصفهان)	۲۴۸	۳/۶۵۷	۰/۰۳۶	۰/۵۷۱	۰/۰۵	۰/۰۳۹	۰/۰۵۸
۳	مطالعه سوم (تهران)	۲۹۵	۱۰/۲	۰/۱۳	۲/۲۴۹	۰/۳۸۱	۰/۳۸۲	۰/۳۴۱
۴	مطالعه چهارم (تهران)	۳۷۹	۱۰/۸۵۴	۰/۰۹۶	۱/۹۷۷	۰/۱۲۶	۰/۱۱۹	۰/۱۳۹
۵	مطالعه پنجم (اصفهان)	۲۵۰	۱۰/۶۸	۰/۱۱	۱/۷۵	۰/۱۸۲	۰/۲۱۱	۰/۲۴۱
۶	مطالعه ششم (آبادان)	۳۸۱	۱۰/۵۲۴	۰/۰۹۳	۱/۸۱۵	۰/۲۵۳	۰/۲۵	۰/۳۰۱
۷	مطالعه هفتم (بندرعباس)	۳۱۹	۱۰/۵۹۵	۰/۱۰۰۱	۱/۷۸۸	۰/۲۳۸	۰/۱۸۹	۰/۲۳۴
۸	مطالعه هشتم (شیراز)	۲۰۸	۱۰/۵۸۶	۰/۱۳۲	۱/۹۰۹	۰/۲۱۰	۰/۱۵۱	۰/۳۲۵
۹	مطالعه نهم (تبریز)	۱۵۸	۱۰/۵۸۸	۰/۱۲۴	۱/۵۶۰	۰/۰۶۸	۰/۰۸۷	۰/۱۱۸
۱۰	مطالعه دهم (تهران)	۱۴۲	۱۰/۵۷۷	۰/۱۳۱	۱/۵۷۲	۰/۱۰۵	۰/۱۸۰	۰/۰۹۲
۱۱	مطالعه یازدهم (اراک)	۲۸۸	۱۰/۳۰۲	۰/۱۱۹	۲/۰۲۱	۰/۱۶۳	۰/۱۹۰	۰/۱۷۶
۱۲	مطالعه دوازدهم (لاوان)	۱۱۹	۱۰/۳۱۹	۰/۱۶۲	۱/۷۷۵	۰/۱۴۷	۰/۰۷۴	۰/۳۱۶
۱۳	مطالعه سیزدهم (تهران)	۳۸۲	۱۰/۷۲	۰/۱	۰/۹۵۴	۰/۰۶۵	۰/۱۰۳	۰/۱۲۱
۱۴	مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	۱۸۴	۱۰/۶۹۰	۰/۱۲۲	۱/۶۶۵	۰/۳۱۹	۰/۳۴۴	۰/۳۳۱
۱۵	مطالعه پانزدهم (تهران)	۲۷۶	۱۰/۴۰۶	۰/۱۱۸	۱/۹۶۹	۰/۰۷۲	۰/۱۳۴	۰/۱۱۸



جدول ۶- شاخص‌های مربوط به اندازه اثر بین مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فرانقشی و انواع تعهدسازمانی

انواع تعهد سازمانی	شاخص‌های اندازه اثر متغیرهای همبسته	تعداد نمونه کل	میانگین اندازه اثر	انحراف معیار اندازه اثر	خطای استاندارد اندازه اثر	مقدار Z
تعهد سازمانی کلی	مشارکت در تصمیم‌گیری	۴۱۲۹ نفر	۰/۵۴	۰/۱۹	۰/۰۴۹	۱۱/۰۲
	خدمت به عموم		۰/۳۷	۰/۰۷۷	۰/۰۲	۱۸/۵
	رفتارهای فرانقشی		۰/۱۹	۰/۱	۰/۰۲۶	۷/۳۱
تعهد همانندسازی شده	مشارکت در تصمیم‌گیری	۴۱۲۹ نفر	۰/۳۷	۰/۱۵	۰/۰۳۸	۹/۷۴
	خدمت به عموم		۰/۳۳	۰/۰۷	۰/۰۱۸	۱۸/۳۳
	رفتارهای فرانقشی		۰/۱۹	۰/۰۹	۰/۰۲۳	۸/۲۶
تعهد مبادله‌ای	مشارکت در تصمیم‌گیری	۴۱۲۹ نفر	۰/۳۲	۰/۵	۰/۱۳	۵/۴۶
	خدمت به عموم		۰/۳۲	۰/۰۷۳	۰/۰۱۹	۱۷/۳۷
	رفتارهای فرانقشی		۰/۲۰۷	۰/۰۹	۰/۰۲۳	۹
تعهد پیوستگی	مشارکت در تصمیم‌گیری	۴۱۲۹ نفر	۰/۶۷	۰/۱	۰/۰۲۶	۲۵/۷۷
	خدمت به عموم		۰/۲۵	۰/۱	۰/۰۲۶	۹/۶۱۵
	رفتارهای فرانقشی		۰/۰۸۵	۰/۰۷۴	۰/۱۹۲	۴/۴۲۷

## بحث

فرا تحلیل حاضر با هدف بررسی رابطه بین تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) با مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) و رفتارهای فرانقشی اجرا گردید. یافته‌های حاصل زمینه نتیجه‌گیری قطعی‌تر را در باب روابط متغیرهای فوق‌الذکر که تا اندازه‌ای در تحقیقات مجزا از یکدیگر روابط ناهم‌سویی از آنها گزارش شده را فراهم نمود.

در گام اول مشخص گردید که تعهد سازمانی کلی (که مجموع سه بعد تعهد سازمانی فوق‌الذکر است) دارای بالاترین میانگین اندازه اثر با مشارکت در تصمیم‌گیری است، پس از آن خدمت به عموم قرار دارد و در آخر نیز رفتارهای فرانقشی. بنابراین چنان‌که محرز است، تعهد سازمانی براساس یافته‌های این فراتحلیل بیش از هر چیز با مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات دارای ارتباط است. نگاه به میانگین اندازه اثر سه بعد جزئی‌تر تعهد سازمانی، وضعیت را مشخص می‌کند. مشارکت در تصمیم‌گیری بالاترین میانگین اندازه اثر را به ترتیب با تعهد پیوستگی، سپس تعهد همانندسازی شده و در آخر با تعهد مبادله‌ای داشته است (جدول ۶). از نظر مفهومی و محتوایی و بر اساس آنچه در پیشینه تحقیقات مطرح شده، تعهد پیوستگی نوعی تعهد مبتنی بر نیاز به تعلق و پیوند است. به عبارت دیگر درون‌مایه این شکل از تعهد سازمانی را تمایل به پیوند و یکپارچگی با اعضای گروه کاری،

همکاران و اعضاء سازمان تشکیل می‌دهد. در تحلیل‌های تأییدی که توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) ارائه شده است، مشارکت در تصمیم‌گیری دارای بالاترین تأثیر بر تعهد مبادله‌ای بوده و به دنبال آن تأثیری مشترک و یکسان بر تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) داشته است. این تأثیر سه‌گانه مشارکت در تصمیم‌گیری بر ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، بیشتر از آنجایی ناشی می‌شود که کارکنان به ویژه در سازمان‌های دولتی مایل‌اند تا در تصمیماتی که بر آنها در محیط کار تأثیر می‌گذارد، تأثیر بگذارند. کارکنان تقریباً در هر سازمانی علاقه‌مندند هنگام تصمیم‌گیری شرایط و موقعیت آنها در نظر گرفته شود. در صورت احساس چنین امری، به اشکال مختلف نوعی تعهد و پیوند را در خود نسبت به سازمان احساس می‌کنند. یافته‌های فراتحلیل حاضر حاکی از آن است که مشارکت در تصمیم‌گیری بیشترین تغییر را در احساس تعلق به یک خانواده کاری (در قالب تعهد پیوستگی یا پیوندجویی) فراهم می‌کند. این امر بیشتر از آنجایی ناشی می‌شود که در فرهنگ و جامعه ایران پیوند و تعلق افراد به نظام‌های اجتماعی - خانوادگی و کاری، احتمالاً از طریق تأثیر مشارکت ادراک شده و تصور آنها در تصمیمات اتخاذ و اجرا شده در این نظام‌ها، جهت‌دهی می‌شود. بنابراین هر چه کارکنان سازمان‌های دولتی (و احیاناً غیردولتی) احساس کنند که نقش خود را (نه بیشتر یا کمتر) در

تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آنها ایفا می‌کنند، به همان میزان نظام سازمانی و کاری خود را بسان خانواده‌ای که به آن تعلق و پیوند دارند تصور خواهند کرد.

اما در عین حال مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد همانندسازی شده بعد از تعهد پیوستگی نیز دارای میانگین اندازه اثر نسبتاً قابل توجهی بود. تعهد همانندسازی شده کسب حس غرور و افتخار از عضویت در سازمان است که دارای ثبات و نیرومندی قابل توجه بوده و در عین حال در راستای منافع عمومی همراه با احترام و ارزش برای کارکنان به فعالیت مشغول است. محققان مختلف همسویی ارزشی بین ارزش‌های فردی و سازمانی (کسب حس غرور و افتخار از عضویت در سازمانی دارای افتخار و غرور) را زیربنای همانندسازی کارکنان با سازمان محل کار خود تلقی نموده‌اند (اورایی و چاتمن، ۱۹۸۶؛ ازگیو، ۱۹۸۹؛ اسمیت و پترسون، ۱۹۸۸؛ بالفور و وکسلر، ۱۹۹۶). با این حال همانندسازی مطرح در نوع تعهد مورد استفاده در این پژوهش چیزی فراتر از همسویی صرف ارزشی بین ارزش‌های کارکنان و سازمان بوده است. در واقع در تعهد همانندسازی شده، همانندسازی با موقعیت و وضعیت سازمان از نظر موقعیت اجتماعی - اقتصادی آن بیشتر مطرح است، زیرا هر چه سازمان از موقعیت اجتماعی - اقتصادی مقتدرانه‌تری برخوردار باشد و در کنار این اقتدار برای کارکنان خود ارزش و احترام لازم را فراهم کند به همان میزان در اثر عضویت در چنین سازمانی، کارکنان نیز حس اقتدار و ارزش خواهند کرد. این حس اقتدار و ارزش در دیدگاه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) همان تعهد همانندسازی شده است. این شکل از تعهد البته مشخص نیست که در رفتار کارکنان با مراجعان و مشتریان چه تأثیری به جای می‌گذارد. این روند لازم است در تحقیقات آینده در ایران مورد بررسی قرار گیرد. به هرحال مشارکت در تصمیم‌گیری این حس اقتدار و ارزش داشتن را در کارکنان افزایش می‌دهد و بدین ترتیب زمینه افزایش تعهد همانندسازی شده را فراهم می‌نماید.

تعهد مبادله‌ای نیز از لحاظ میانگین اندازه اثر بعد از دو بعد تعهد پیوستگی و همانندسازی شده قرار دارد (جدول ۶). زیربنای اصلی تعهد مبادله‌ای نوعی مقابله به مثل بین سازمان و کارکنان است. در واقع کارکنان در درون هر سازمانی انتظار دارند تا بر مبنای دانش، مهارت، تجربه و تلاش خود، از طرف سازمان هم در ابعاد مادی و هم در ابعاد غیرمادی به آنها توجه شود. طبیعی است که با مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری، ارزشمندی ادراک شده آنها از عضویت در سازمان بالا می‌رود و به همان

میزان نیز تعهد مبادله‌ای آنها بالا می‌رود. در تحلیل مسیری که در داخل ایران توسط عریضی، علی‌محمدی و گل‌پرور (۱۳۸۶) انجام شده نیز به هرحال مشارکت در تصمیم‌گیری صرفاً بر تعهد پیوستگی (پیوندجویی) دارای ضریب مسیر مستقیم بوده و بر دو بعد تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای این تأثیر مشاهده نشده است. در تحقیق گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) نیز مشارکت در تصمیم‌گیری بعد از دل‌بستگی شغلی برای تعهد همانندسازی شده و بعد از فرصت ترفیع و کیفیت سرپرستی برای تعهد پیوستگی دارای توان پیش‌بین معنادار بوده است. بنابراین نتایج فراتحلیل حاضر با تحقیقات انجام شده در داخل کشور همسویی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. علاوه بر آن، برای روابط بین ابعاد تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری امکان نتیجه‌گیری قطعی‌تر را فراهم می‌نماید.

بخش دیگر یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که خدمت به عموم به ترتیب با تعهد همانندسازی شده، سپس تعهد مبادله‌ای و در آخر با تعهد پیوستگی دارای بالاترین تا پایین‌ترین میانگین اندازه اثر (جدول ۶، از ۰/۳۳ برای تعهد همانندسازی شده و مبادله‌ای تا ۰/۲۵ برای تعهد پیوستگی) می‌باشد. در نتایج به دست آمده توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، خدمت به عموم (رفتار مدنی - سازمانی) صرفاً با تعهد همانندسازی شده دارای رابطه مستقیم و یک‌سویه بوده است. اما در تحقیقات داخلی در سطح تحلیل رگرسیون، خدمت به عموم به عنوان متغیر دارای توان پیش‌بینی برای ابعاد تعهد مشخص نشده است (گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵). در تحلیل مسیر دیگری که در ایران انجام شده (عریضی، علی‌محمدی و گل‌پرور، ۱۳۸۶) نیز خدمت به عموم از زمره عوامل دارای رابطه مستقیم و غیرمستقیم با انواع تعهد شناسایی نشده است. در فراتحلیل حاضر که میانگین اندازه اثر بر مبنای همبستگی‌های ساده محاسبه شده، خدمت به عموم به عنوان عامل مرتبط با هر سه بعد تعهد مشخص شده است. خدمت به عموم (که همان رفتار مدنی - سازمانی معطوف به مراجعان و مشتریان و یا احیاناً عموم مردم است) اشاره به این پدیده دارد که کارکنان در نظام‌های دولتی در تعامل با مشتریان و در رفتارهای متقابلی که با مراجعان، مشتریان و یا حتی عموم مردم به‌طور غیرمستقیم دارند، حس ارزشمندی را تجربه نموده و به این لحاظ نسبت به سازمان خود حس تعلق و تعهد می‌نمایند. شواهد این فراتحلیل به‌طور نسبی مؤید این امر است، چرا که خدمت به عموم ماهیتاً با تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای نسبت به تعهد پیوستگی دارای میانگین اندازه اثر

بالاتری بود.

- Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Balfour, D.L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity Management Review*, 19, 256-277.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concepts of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Burney, L. L., Henle, C. A., & Widener, S. K. (2009). A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra-and in-role performance. *Accounting, Organizations and Society (in press)*.
- Cichy, R. F., Cha, J., & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 53-62.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York, Free Press.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Herbiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-572.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 214-226.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizations research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- O'Reilly, C. A. III., & Chatman, J. G. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial
- بالاخره چنان که یافته‌های ارائه شده در جدول (۶) نشان می‌دهد، رفتارهای فرانقشی به ترتیب با تعهد مبادله‌ای (۰/۲۰۷)، تعهد همانندسازی شده (۰/۱۹) و تعهد پیوستگی (۰/۰۸۵) دارای بالاترین تا پائین‌ترین میانگین اندازه اثر است. البته میانگین اندازه اثر بین تعهد پیوستگی و رفتارهای فرانقشی در حد ضعیفی است، با این حال معنادار می‌باشد. رفتارهای فرانقشی، فعالیت‌ها و تلاش‌هایی است که در شرح وظایف شغلی و کاری کارکنان نیست و برای کارکنان نتایج و مزایای بلافصل و فوری ندارد اما برای سازمان سودمند است. نتایج این فراتحلیل نشان می‌دهد که حس تبادل منطقی بین کارکنان و سازمان‌های دولتی، موجبات انجام رفتارهای فرانقشی را در کارکنان پدید می‌آورد. در واقع کارکنان در سازمان‌های دولتی چنانچه احساس کنند که در ازای کار، تلاش، مهارت و تجربه‌ای که با حضور خود در سازمان، آن را در اختیار سازمان قرار می‌دهند، برای آنها دستاوردهای مادی و غیرمادی (نظیر حقوق، مزایا، احترام و تکریم) لازم فراهم شود، ساده‌تر و روان‌تر در صورت نیاز، به مشتریان (و همکاران) خارج از وظایف قطعی محوله کمک می‌کنند. همین وضعیت در حد کمتری در مورد تعهد همانندسازی شده نیز مصداق دارد، اما در مورد تعهد پیوستگی چنین ارتباطی ضعیف است.
- فراتحلیل حاضر تا اندازه قابل توجهی روابط بین ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوندجویانه را با مشارکت در تصمیم‌گیری، خدمت به عموم و رفتارهای فرانقشی، روشن و تصریح نمود. در طی پژوهش‌های آینده لازم است که روابط بین متغیرهای دیگری به جز متغیرهای فوق با ابعاد تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرند.

## مراجع

- فراهانی، حجت‌الله و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۴). روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- گل‌پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هدف‌گانه فردی و سازمانی. *دانش و پژوهش در روانشناسی*، ۲۹، ۶۸-۴۱.
- عریضی، حمیدرضا؛ علی‌محمدی، سهراب و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۶). رابطه تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیشایند و پسایند مبتنی بر تحلیل مسیر. *مجله روانشناسی*، ۴۳، ۳۲۲-۳۰۲.

- behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Osigweh, C. A. B. (1989). Concept fallibility in organizational science. *Academy of Management Review*, 14, 579-594.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 142-150.
- Smith, P. B., & Peterson, M. F. (1988). *Leadership, organizations, and culture*. Newbury Park, CA: Sage Publishing Company.
- Stevens, J. M., Beyer, J., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 12, 380-396.
- Stone-Romero, E. F., Alvarez, K., & Tompson, L. F. (2008). The construct validity of conceptual and operational definitions of contextual performance and related constructs. *Human Resource Management Review (in press)*.
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Herter, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388-399.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). *The new leadership: managing participation to organization*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.