

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

The relationship of Organizational commitment and staff value system

M. S. Kazemi., (Ph.D)

H. R. Oreizy., (Ph.D)

Abstract: Some studies carried out about the relationship between organizational conceptual values and organizational commitment. But the relationship between staff personal values and organizational commitment were not studied. The aim of this study is to analyze the relationship between personal value system and triple types of Balfor and Wechsler commitment means, exchange commitment, identification commitment and affiliation commitment. Here by the number of 158 persons of staff in a state organization were selected randomly and answered the questionnaires. The questionnaires were used in this study consist of Schwartz value survey and Rockeach questionnaires. The reliability of Balfor and Wechsler organizational commitment questionnaire was evaluated by the correlation with Alen and Meyer value scores. Also the reliability of these instruments was confirmed. The data were analyzed by using regression and correlation analysis. The results showed that types of Schwartz values can predict the triple dimensions of organizational commitment. The results discussed by Schwartz values theory.

Key words: organizational commitment, exchange commitment, identification commitment, affiliation commitment, Schwartz personal value system

ملیحه سادات کاظمی^۱

دکتر حمیدرضا عریضی^۲

چکیده: پژوهش‌های چندی در مورد رابطه بین ارزش‌های ادراک شده سازمانی با تعهد سازمانی صورت گرفته است اما رابطه بین ارزش‌های شخصی کارکنان با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین نظام ارزش شخصی با انواع سه‌گانه تعهد بالفور و کسلر یعنی تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی و تعهد پیوستگی می‌باشد. بدین منظور تعداد ۱۵۸ نفر از کارکنان یک سازمان دولتی به شیوه تصادفی انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ها جواب دادند. پرسشنامه‌های به کار رفته در این پژوهش عبارتند از زمینه‌یابی ارزش‌های شوارتز و پرسشنامه‌های روکیچ و اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر به وسیله همبستگی با نمرات ارزش آلن و میر مورد سنجش قرار گرفت. هم‌چنین پایایی این ابزارها نیز مورد تایید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش‌های همبستگی و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که انواع ارزش‌های ده‌گانه شوارتز می‌توانند ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی را پیش‌بینی نمایند. نتایج با استفاده از نظریه ارزش‌های شوارتز مورد بحث و بررسی قرار گرفتند.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، تعهد مبادله‌ای، تعهد همانند سازی، تعهد پیوستگی، نظام ارزش‌های شخصی شوارتز.

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری دانشگاه اصفهان

۲. دانشیار دانشگاه اصفهان

مقدمه

قبل از این که رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد، تعهد سازمانی به عنوان یک سازه متولد شد (مک کونل^۱، ۲۰۰۶). در ۴۵ سال گذشته، تعهد سازمانی پیوسته مورد تجدیدنظر دوباره قرار گرفته است. این سازه از یک سازه یک بعدی ساده متولد شد و به مدل سه بعدی میر و آلن (۱۹۹۱) منتهی شد. در زیر خلاصه‌ای از این روند شکل‌گیری سازه سه بعدی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مارچ و سیمون^۲ (۱۹۵۸)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) درباره تعهد در روابط نوشتند، بدین معنا که افراد به منظور تبادل پاداش، به سازمان‌ها می‌پیوندند. مدت زمان کوتاهی بعد از آن، بکر^۳ (۱۹۶۰)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) پیشنهاد نمود که جامعه‌شناسان تعهد را به منظور توجیه رفتارهای پایدار افراد به کار می‌برند زیرا توجیه‌های دیگر از رفتار پایدار برای آنان قانع‌کننده نیست. وی نظریه قول جانبی^۴ را ارائه نمود. نظریه قول جانبی اساس تعهد سه بعدی میر و آلن را تشکیل داد. اتریونی^۵ (۱۹۶۱)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) در یک مدل اولیه از تعهد سازمانی، با پیشنهاد بکر مبنی بر این که تعهد بعضی از افراد ممکن است از انتظار پاداش در یک رابطه نشأت بگیرد، موافقت نمود. با این حال اتریونی معتقد بود برای برخی دیگر از افراد منبع تعهد می‌تواند به طور اخلاقی (همانندسازی با سازمان و درونی سازی اهداف، ارزش‌ها و هنجارها) و یا با بیزاری و بیگانگی (عاطفه منفی نسبت به سازمان) باشد. برخلاف نظریه میر و آلن (۱۹۹۱)، اتریونی معتقد بود که این سه نوع تعهد کاملاً مستقل از یکدیگرند. گروسکی^۶ (۱۹۶۶)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) تعریف بسیار گسترده‌ای از تعهد ارائه داد، که می‌گوید «تعهد به ماهیت رابطه عضو با سازمان به عنوان یک کل برمی‌گردد» (ص ۴۸۹)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶). گروسکی فرض نمود که دو عامل بر میزان قدرت تعهد تأثیر می‌گذارد: ۱- هرچه مقدار پاداشی که فرد دریافت می‌کند و یا انتظار آن را دارد بیشتر باشد، میزان تعهد بیشتر خواهد بود؛ ۲- هرچه موانع برای دستیابی به پاداش‌ها بیشتر باشند، میزان تعهد بیشتر خواهد بود. یافته‌های گروسکی در تحقیق بر روی مدیران یک شرکت بزرگ فرضیه دوم را تایید نمود اما فرضیه اول مورد تایید قرار نگرفت. کانتر^۷ (۱۹۶۸)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) سه محور اجتماعی جداگانه

1. McConnell
2. March and Simon
3. Becker
4. Side bet
5. Etzioni
6. Grusky
7. Kanter

برای تعهد ارائه نمود: تداوم^۱، انسجام^۲ و کنترل^۳. هال، اشنیدر و نیگرن (۱۹۷۰)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) به مفهوم سازی همانندسازی سازمانی پرداختند. آن‌ها همانندسازی سازمانی را به-عنوان فرایندی تعریف کردند که به واسطه آن اهداف افراد و سازمان به‌طور فزاینده‌ای با هم تلفیق می‌شود. مقیاس چهارماده‌ای همانندسازی سازمانی هال و دیگران بر احساس تعلق، احساس افتخار از عضوی از سازمان بودن و احساس همانندسازی با سازمان متبوع تأکید می-نمود. این ماده‌ها، با ماده‌هایی که در مقیاس‌های تعهد سازمانی یافت می‌شوند، همانند هستند. در واقع شلدون^۴ (۱۹۷۱)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) تعهد سازمانی را به‌واسطه دلبستگی هویت تعریف نمود. هرینیاک و آلتوتو^۵ (۱۹۷۲)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) تحت‌تأثیر نظریه کانتر، نمایه "نگرش نسبت به تغییر استخدام سازمان‌ها" را ارائه نمودند. در این نمایه مشوق‌های ممکن برای تغییر سازمان‌ها شامل پرداخت، آزادی، موقعیت و فرصت برای کار با افراد مهربان‌تر می-باشد. هرینیاک و آلتوتو هیچ‌گونه تلاشی برای عملیاتی کردن ابعاد انسجام و کنترل از تعهد کانتر نکردند. با این حال مدل آن‌ها توسط محققان بعدی مورد پژوهش‌های بسیاری قرار گرفت (مک کونل، ۲۰۰۶). بوچانان^۶ (۱۹۷۴)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) با تلفیق مقیاس همانندسازی سازمانی هال و دیگران (۱۹۷۰) با مقیاس درگیری شغلی لوداهل و کجنر^۷ (۱۹۶۵)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) و با نمایه وفاداری سازمانی که توسط خود وی مفهوم سازی شده بود، یک مقیاس تعهد سازمانی سه جزئی را معرفی نمود. در حالی‌که بخش عمده ادبیات تعهد سازمانی بر عاطفه یا شیوه‌های نگرشی برای مفهوم‌سازی و عملیاتی کردن تعهد سازمانی تأکید می‌کنند، وینر و گچمن (۱۹۷۷)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) پیشنهاد نمودند که تعهد را می‌توان در بهترین حالت به‌عنوان رفتار نگریشتم تا یک فرایند یا سازه درونی. آن‌ها نوشتند «هنگامی‌که افراد به یک فرد، علت، فعالیت یا موسسه متعهد می‌گردند، آن‌ها این تعهد را توسط یک عمل آشکار و عمومی ابراز می‌کنند. یک رابطه را بدون یک جزء آشکار رفتاری نمی‌توان تعهد در نظر گرفت» (ص ۴۹، به نقل از مک کونل، ۲۰۰۶). طبق نظر وینر و گچمن، رفتارهای تعهدی از نظر اجتماعی پذیرفته شده هستند و فراتر از انتظارات رسمی یا هنجاری در رابطه با موضوع تعهد می‌باشند. رفتارهای تعهدکاری باید فراتر از انتظارات عادی باشند و می‌توانند شامل وقف کردن

-
1. Continuance
 2. Cohesion
 3. Control
 4. Sheldon
 5. Hrbiniak and Alutto
 6. Buchanan
 7. Ludahl and Kejner

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

زمان و نیروی شخصی برای کار، صحبت کردن درباره کار، خواندن درباره مسائل مرتبط با شغل، یا ایثار برای کار باشند. مفهوم‌سازی وینر و گچمن از تعهد به‌عنوان یک رفتار، مانعی برای استفاده از شیوه‌های نگرشی و عاطفی نمی‌باشد و نیز قابل تعمیم به موقعیت‌هایی فراتر از شغل یا کار می‌باشد به‌طوری‌که می‌تواند شامل تعهد سازمانی یا حرفه‌ای باشد. مودی، استیز و پورتر (۱۹۷۹)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) با در نظر گرفتن این‌که تعاریف قبلی تعهد سازمانی هم بر نگرش و هم بر رفتار تأکید داشتند، مقیاس تعهد سازمانی یک بعدی نگرشی و ۱۵ ماده‌ای را ساختند که پرسشنامه تعهد سازمانی^۱ (OCQ) نامیده شد. به‌منظور ایجاد این ابزار، مودی و همکاران تعهد سازمانی را به‌عنوان «قدرت نسبی همانندسازی یک فرد با یک سازمان خاص و درگیر شد در آن سازمان» تعریف کردند، و متذکر شدند که تعهد سازمانی توسط حداقل سه عامل مرتبط مشخص می‌گردد: (۱) اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان و پذیرش آن‌ها (۲) اشتیاق برای اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان و (۳) تمایل بسیار زیاد برای باقی ماندن به عنوان یکی از اعضای سازمان. در اواسط دهه ۱۹۸۰ حمایت تجربی بر مدل سه جزئی تعهد سازمانی به‌دست آوردند که در آن یکی از اجزاء (تعهد عاطفی) همبستگی بالایی با تعهد مودی و همکاران (۱۹۷۹) نشان داد (میر و همکاران، ۲۰۰۲). میر و آلن (۱۹۸۴)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) با در نظر گرفتن نظریه قول جانبی بکر (۱۹۶۰) پیشنهاد نمودند تعهد عاطفی را می‌توان از تعهد تداومی متمایز ساخت. بدین معنا که تعهد عاطفی دلبستگی هیجانی به یک سازمان را نشان می‌دهد در حالی که تعهد تداومی هزینه‌های ادراک شده برای ترک یک سازمان را مدنظر دارد. در ۱۹۹۰، میر و آلن سومین جز تعهد، یعنی تعهد هنجاری را پیشنهاد دادند که ادراک تعهد به یک سازمان را دربرمی‌گیرد (مک کونل، ۲۰۰۶).

تعهد سازمانی^۲ یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار در سازمان‌ها است. تعهد سازمانی یک سازه چندبعدی است که نشان داده شده تأثیرات ویژه‌ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر «کاهش غیبت» «رفتارهای ناکارآمد شغلی» و «ترک خدمت» (ریکتا^۳، ۲۰۰۲) «رفتارهای مدنی سازمانی خود گزارش شده» (میر، آلن و اسمیت^۴، ۱۹۹۳)، «تلاش و کوشش کاری» (بیسو، هاکت و آلن^۵، ۱۹۹۵) و «عملکرد شغلی» (میر، استنلی، هرسکوویچ توپولونسکی^۶ و ۲۰۰۲) به‌جای می‌گذارد.

1. Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)
2. Organizational commitment
3. Riketta
4. Meyer, Allen & Smith
5. Bycio, Hackett & Allen
6. Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky

تعهد سازمانی به‌عنوان پیوند روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان تعریف شده است که احتمال این‌که کارکنان به‌طور ارادی سازمان را ترک کنند کاهش می‌دهد (آلن و میر، ۱۹۹۶). به هر حال این تنها تعریف تعهد سازمانی نیست و نظریات و تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی ارائه شده است. پورتر، استیزر، موری و بولیان^۱ (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را متشکل از سه مولفه «پذیرش و باور به ارزش‌ها و اهداف سازمان»، «تمایل به تلاش در جهت نیل به اهداف سازمان» و «تمایل نسبتاً قوی برای باقی ماندن در سازمان» می‌دانند. به باور پورتر و همکاران (۱۹۷۴) این سه مولفه تماماً یک بعد کلی تعهد سازمانی را تشکیل می‌دهند. طبق نظریه سه مولفه‌ای آلن و میر (۱۹۹۰) تعهد سازمانی دارای سه بعد «تعهد عاطفی»، «تعهد تداومی» و «تعهد هنجاری» است (برای تعاریف این سه بعد و نظریات دیگر در این حوزه به میر و همکاران، ۲۰۰۲، آشفورد و ساکس^۲، ۱۹۹۶؛ روسو^۳، ۱۹۸۹؛ شین^۴، ۱۹۷۷ مراجعه شود) بالفور و کسلر^۵ (۱۹۹۶) نیز در طبقه‌بندی نسبتاً جدید خود سه نوع تعهد به‌صورت «تعهد مبادله‌ای»، «تعهد همانندسازی شده»^۶ و «تعهد پیوستگی»^۷ را معرفی نموده‌اند. «تعهد مبادله‌ای» به‌عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی از یک فرایند محاسباتی که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیعات، پایگاه اجتماعی و دسترسی به شبکه‌های اجتماعی که وی را به سازمان پیوند زده می‌پردازد. در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می‌افتد (مک‌گی و فورد^۸، ۱۹۸۷؛ دان‌هام، گروب و کاستاندا^۹، ۱۹۹۴؛ ایورسون و باتی‌گیگ^{۱۱}، ۱۹۹۹؛ میر و همکاران، ۲۰۰۲؛ پاول و میر^{۱۲}، ۲۰۰۴). در «تعهد همانندسازی شده» میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم‌انداز شغلی، نفوذ سیاسی مشارکت در تصمیمات سرپرستی، استخدام و آموزش نقش جدی را بازی می‌کند. در این نوع تعهد سازمانی، کارکنان در هر سطوح تمایل دارند در تصمیمات مربوط به کار و نقش خود در سازمان مشارکت داده شوند (اسمیت و

-
1. Porker, Steers, Mowday & Bulian
 2. Ashford & saks
 3. Rousseau
 4. Schein
 5. Balfour & wechsler
 6. Exchange commitment
 7. Identification commitment
 8. Affiliation commitment
 9. Mc Gee & Ford
 10. Dunham, Grub & Castanda
 11. Iverson & Buttigieg
 12. Powell & Meyer

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

پترسون^۱، وروم و جاگو^۲، ۱۹۸۸). بر همین مبنا هنگامی که مدیریت سازمان «مشارکتی» باشد و به سخنان کارکنان گوش فرا دهد و کارکنان احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دارند و بنابراین «تعهد همانندسازی شده» آن‌ها افزایش می‌یابد. در «تعهد پیوستگی» احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه به دلایل عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود. در واقع در تعهد پیوستگی پیوند فرد با سازمان از طریق فرایندهای منطقی و عقلانی مطرح است. در دیدگاهی نسبتاً متفاوت قطب کرانه‌ای تعهد سازمانی، رفتارمدنی سازمانی در نظر گرفته شده است (گوفین و گلاتلی^۳، ۱۹۹۴؛ روبرتسون و تانگ^۴، ۱۹۹۵؛ رامزک^۵، ۱۹۸۹). در این دیدگاه تمایل افراد برای تعهد در رفتارهای زمینه‌ای سازمان مورد مطالعه قرار می‌گیرد که هرچند جزء رفتارهای حیطه تکلیف افراد در سازمان نیست اما آن‌ها را به نظام اجتماعی سازمان پیوند می‌زند. به این ترتیب اعضای سازمان به هنگام پیوستگی قوی به سازمان بیشتر احتمال دارد خود را متعهد به انجام رفتارهایی بدانند که تمایل آن‌ها به سازمان را بازتاب می‌دهد. برای مثال از چنین دیدگاهی فرد ممکن است به همکار خود کمک کند تا (هرچند که جزو حیطه اصلی تکالیف آن‌ها نباشد) بر مهارت‌های مورد نیاز فایق آید. به هر حال در جمع‌بندی کلی راجع به مبانی نظری مطرح، همسو با اندیشمندان و محققان خارجی نظیر گروسکی^۶، ۱۹۶۶؛ هربی نیاک و آلوتو^۷، ۱۹۷۲؛ لی^۸، ۱۹۶۹-۱۹۷۱؛ استیونز، میر و تراس^۹، ۱۹۷۸) می‌توان تعهد سازمانی را عبارت از تمایل کارکنان برای باقی ماندن در سازمان تعریف کرد. بقیه روانشناسان صنعتی و سازمانی از قبیل اشنایدر، هال و نیگرن^{۱۰}، ۱۹۷۴ و شلدون^{۱۱}، ۱۹۷۱) تعهد سازمانی را عبارت از همانندسازی کارکنان با اهداف و ارزش‌های سازمانی تعریف کرده‌اند.

در بررسی گسترده تعهد سازمانی که توسط عریضی، علی محمدی و گل‌پرور (۱۳۸۶) صورت گرفته است متغیرهای پیشایند و پسایند تعهد سازمانی که در تحقیقات قبلی مورد توجه قرار گرفته‌اند، ذکر شده‌اند. با وجود توجه به متغیرهای پیشایند بسیار در تحقیقات (برای اطلاعات بیشتر به عریضی، علی محمدی و گل‌پرور، ۱۳۸۶ مراجعه شود) نظام ارزش‌های در اکثر آن‌ها

-
1. Smith & Petron
 2. Vroom & jago
 3. Goffin & Gellatly
 4. Robertson & Tang
 5. Romzek
 6. Grusky
 7. Hrebiniak & Alutto
 8. Lee
 9. Sterens, Beyer & Trice
 10. Schneider, Hall & Negren
 11. Sheldon

نادیده گرفته شده است. با این حال تحقیقات چندی وجود دارد که به بررسی ارزش‌ها و تعهد سازمانی پرداخته‌اند (آبوت، وایت و چارلز^۱، ۲۰۰۵؛ فینگان^۲، ۲۰۰۰، یائو و وانگ^۳، ۲۰۰۸؛ کونول^۴، ۲۰۰۹؛ لیتائو^۵، ۲۰۰۹؛ مک کونل، ۲۰۰۶؛ میراز^۶، ۲۰۰۷؛ میکالسکی^۷، ۲۰۰۵؛ گلنیزر، دانیل و شرت^۸، ۲۰۰۴؛ فدر و راوتر^۹، ۲۰۰۴). تعداد بسیاری از این تحقیقات به بررسی ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی و نیز تأثیر همگرا بودن ارزش‌های فردی و سازمانی پرداخته‌اند (مک کونل، ۲۰۰۶؛ میراز، ۲۰۰۷) تعدادی ارزش‌های کاری را بررسی نموده‌اند (فدر و راوتر^{۱۰}، ۲۰۰۴؛ لیتائو، ۲۰۰۹) و تعدادی نیز ارزش‌های ادراک شده سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند (فینگان، ۲۰۰۰؛ آبوت، وایت و چارلز، ۲۰۰۵). با توجه به تحقیقات به‌نظر می‌رسد ارزش‌های در هر سطحی رابطه معناداری با انواع تعهد سازمانی داشته باشند، با این حال همان‌طور که مک کونل (۲۰۰۶) نتیجه‌گیری نموده است هم‌گرایی ارزش‌های فرد با سازمان بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی می‌باشد.

فینگان (۲۰۰۰) در تحقیق خود به بررسی «ارزش‌های ادراک شده سازمانی»^{۱۱} پرداخته است، آبوت، وایت و چارلز (۲۰۰۵) نیز در بخشی از تحقیق خود ارزش‌های ادراک شده سازمانی را در ارتباط با تعهد سازمانی بررسی کرده‌اند لذا به بررسی ارزش‌های شخصی با تعهد سازمانی نیز پرداخته‌اند. در واقع ارزش‌ها سائق‌های رفتار هستند (روکیچ^{۱۲}، ۱۹۷۳) که رفتارهای کاری را هم دربرمی‌گیرند شوارتز^{۱۳} (۱۹۹۲، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶) ارزش‌ها اهداف مطلوب و فراموقعیتی هستند که اهمیت آن‌ها تغییر می‌یابد و به‌عنوان اصول راهنما در زندگی افراد عمل می‌کنند. فرا موقعیتی بودن ارزش‌ها نشان‌دهنده تأثیر نافذ و گسترده ارزش‌ها در سایر موقعیت‌های زندگی است که بالطبع محیط کاری را نیز دربرمی‌گیرد. شوارتز (۱۹۹۲، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶) در نظریه نسبتاً جدید ارزش‌ها، ده نوع ارزش سطح فردی را معرفی کرده است (جدول ۱) که دارای محتوای

-
1. Abbott, White & Charles
 2. Finegan
 3. Yao & Wang
 4. Conwell
 5. Littau
 6. Miraz
 7. Michalski
 8. Glazer, Daniel & Short
 9. Feather & Rauter
 10. Feather & Rauter
 11. Perceived Organizational Values
 12. Rokeach
 13. Schwartz

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

انگیزشی هستند و از سه نیاز همگانی یعنی نیازهای زیستی، نیاز به تعامل اجتماعی هماهنگ و نیاز به ابقاء و عملکرد گروه بر می‌خیزند.

شوارتز و باردی (۲۰۰۱) با بررسی شباهت‌های بین فرهنگی در ارزش‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که ارزش‌های خیرخواهی، جهانی بودن و خودرهبی به‌طور پایدار در همه فرهنگ‌ها به عنوان ارزش‌های مطلوب ارزیابی شده‌اند. شوارتز و باردی (۲۰۰۱) این سه ارزش را ارزش‌های همگانی فرهنگی^۱ نامیده‌اند. شوارتز و باردی (۲۰۰۱) هم راستا با نظریه مزلو^۲ (۱۹۵۹) اظهار می‌دارند که ارزش‌های خودرهبی، خیرخواهی و جهانی بودن نیازهای اساسی بشر را برآورده می‌کنند و با نیاز به خودشکوفایی مزلو در ارتباط هستند. در همین راستا آبت، وایت و چارلز (۲۰۰۵) نتیجه‌گیری می‌کنند که اگر چنین تمایل عمومی برای مطلوب شمردن این ارزش‌ها همگانی فرهنگی وجود داشته باشد، بنابراین سازمان‌هایی که این ارزش‌ها را می‌پذیرند به افزایش انگیزش و عملکرد کارکنان دست می‌یابند، فینگان (۲۰۰۰) نیز در راستای نظر شوارتز و باردی (۲۰۰۱) درباره ارزش‌های همگانی فرهنگی شرح می‌دهند که ترجیح این ارزش‌ها به تغییراتی در رفتارهای کاری می‌انجامد که به واسطه تعهد عاطفی و هنجاری رخ می‌دهد. بنابراین برای افزایش تعهد سازمانی عاطفی و هنجاری و به تبع آن افزایش رفتارهای کاری مثبت، سازمان‌ها باید ارزش‌های خیرخواهی، خودرهبی و جهانی بودن را ترویج نمایند. گرچه فینگان (۲۰۰۰) و آبت، وایت و چارلز (۲۰۰۵) ارزش‌های ادراک شده سازمانی را در نظر داشته‌اند، آن‌چه که در این تحقیق مطمئن نظر است رابطه ارزش‌های فردی با انواع تعهد سازمانی است، چرا که با توجه به این یافته‌ها انتظار می‌رود که لااقل برخی از این روابط در سطح ارزش‌های فردی نیز مورد تایید قرار گیرد. به عبارت دیگر بدون وجود رابطه بین انواع تعهد و ارزش‌های شخصی، دیگر جایی برای سازمان باقی نمی‌ماند که بتواند با ترویج این ارزش‌ها به سطوح بالاتر و مفید تعهد دست یابد. بنابراین هدف اصلی این بررسی چگونگی روابط موجود میان نظام ارزشی کارکنان و تعهد سازمانی در آنان می‌باشد.

در این تحقیق با توجه به انواع تعهد بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و محتوای انگیزشی انواع ارزش‌ها (ذکر شده در جدول ۱) انتظار می‌رود «تعهد مبادله‌ای» با ارزش قدرت رابطه داشته باشد، چرا که در تعهد مبادله‌ای، تعهد به واسطه حفظ منافع و پایگاه‌هایی صورت می‌گیرد که فرد در سازمان خود داراست و در صورت ترک سازمان از میان خواهند رفت. هم‌چنین انتظار می‌رود «تعهد همانندسازی» به دلیل تأکید بر میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها با ارزش خودرهبی و به دلیل تأکید بر همانند سازی با اهداف و هنجارهای سازمان با ارزش هم‌رنگی ارتباط داشته

1. Pan - cultural

2. Maslow

باشد. بالاخره پیش‌بینی می‌شود «تعهد پیوستگی» به دلیل تأکید بر رفتارهای مدنی سازمان و انجام رفتارهایی که در حیطه تکالیف افراد در سازمان نیستند با ارزش خیرخواهی در ارتباط باشند. به علاوه با توجه به این‌که در همه انواع تعهد میل به ماندن در سازمان یک پیش‌بیند مهم است (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶) پیش‌بینی می‌شود ارزش امنیت که بر حفظ ثبات تأکید دارد با همه انواع تعهد رابطه داشته باشد.

جدول ۱. ارزش‌های سطح فردی و تعریف آن‌ها با توجه به اهداف اصلی آن‌ها و مواد ارزشی مربوطه

قدرت: ^۱	موقعیت اجتماعی و وجهه، کنترل یا تسلط بر دیگران یا سرمایه (قدرت اجتماعی، ثروت، اقتدار)
پیشرفت: ^۲	موفقیت فردی در اثبات شایستگی با توجه به معیارهای اجتماعی (موفق، توانا، بلندمرتبه‌جو، با نفوذ)
لذت: ^۳	لذت و کامروایی حسی خویشتن (لذت، زندگی لذت‌بخش)
انگیزگی: ^۴	هیجان و تازگی و چالش در زندگی (متهور، زندگی متنوع، زندگی مهیج)
خودرهبی: ^۵	اندیشه مستقل و انتخاب عمل، خلاقیت، اکتشاف (خلاقیت، آزادی، مستقل، کنجکاو، انتخاب شخصی هدف‌های خود)
جهانی بودن: ^۶	فهم، سپاسگذاری، بردباری و حمایت از رفاه همه افراد و طبیعت (دارای وسعت نظر، خرد عدالت اجتماعی، برابری، صلح جهانی، جهانی زیبا، بیگانگی با طبیعت، حفاظت از محیط زیست)
خیرخواهی: ^۷	حفظ و افزایش رفاه مردمی که فرد با آن‌ها به طور مکرر تماس شخصی دارد (باریگر، صادق، بخشنده، وفادار، مسئولیت پذیر)
سنت: ^۸	احترام، تعهد و پذیرش سنن و عقایدی که فرهنگ سنتی یا مذهب به فرد ارائه می‌دهد. (متواضع، پذیرش سهم خود از زندگی، مومن، احترام به سنت، معتدل)
هم‌رنگی: ^۹	بازداری اعمال، تمایلات و تکانش‌هایی که احتمال می‌رود باعث رنجش یا آزار دیگران شود و انتظارات و هنجارهای اجتماعی را نقض نماید. (ادب، فرمانبردار، خودانضباطی، احترام به والدین و بزرگ‌ترها)
امنیت: ^{۱۰}	ایمن بودن، هماهنگی و ثبات جامعه، روابط و خود (امنیت خانوادگی، امنیت ملی، نظم اجتماعی، پاگیره، جبران محبت‌های دیگران)

1. Power
2. Achievement
3. Hedonism
4. Stimulation
5. Self - direction
6. Universalism
7. Benevolence
8. Tradition
9. Conformity
10. Security

روش

جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۴۱ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی در یک سازمان دولتی بوده‌اند برای محاسبه حجم نمونه یک نمونه مقدماتی انتخاب و انحراف معیار نمونه بر روی متغیرهای پژوهش محاسبه گردید بالاترین حجم نمونه پیشنهادی برای انحراف معیار ارزش خیرخواهی و برابر ۱۰/۳۶ بود که با توجه به $d=1/5$ (نصف فاصله اطمینان و استفاده از فرمول

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

حجم نمونه (حسن‌سرائی، ۱۳۸۹)، حجم نمونه پیشنهادی برابر ۱۶۰

می‌باشد همین نمونه برای محاسبه ضریب پایایی نیز بکار رفت، نمونه به صورت تصادفی ساده بدست آمد ۹۹٪ حجم نمونه مرد و ۷۰٪ آن‌ها زیر ۵۰ سال بوده‌اند ۹۵٪ آن‌ها متأهل و حدود ۴۱٪ آن‌ها دارای مدرک لیسانس و بالاتر بوده‌اند. میانگین سن آن‌ها ۴۲/۲۴ با انحراف معیار ۷/۲۴ و میانگین سنوات استخدام آن‌ها ۱۹/۶۵ با انحراف معیار ۹/۰۷ بوده است. بدین ترتیب جامعه آماری و نمونه پژوهش، جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد (اعم از مجرد و متأهل و یا ازدواج کرده بدون همسر، کارکنان ستادی و عملیاتی کارگران و کارمندان رسمی و پیمانی و کارکنان ثابت کار و نوبت کار) شاغل در یک سازمان دولتی تشکیل داده‌اند. نمونه پژوهش به تعداد ۱۵۸ نفر از بین جامعه آماری فوق الذکر و با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ویژگی‌های نمونه پژوهش در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های نمونه پژوهش

درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	زیرگروه‌ها	
۴۱/۱	۴۱/۱	۶۵	تا ۱۳	وضعیت شغلی (رتبه تست)
۸۱/۶	۴۰/۵	۶۴	از ۱۳ تا ۱۵	
۹۶/۲	۱۴/۶	۲۳	۱۶ و ۱۷	
۹۹/۴	۳/۲	۵	A, B	
۱۰۰	۰/۶	۱	C و بالاتر	
۰/۶	۰/۶	۱	زیر دیپلم	وضعیت تحصیلی
۵۸/۹	۵۸/۲	۹۲	دیپلم و فوق دیپلم	
۱۰۰	۴۱/۱	۶۵	لیسانس و بالاتر	

درصد فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	زیرگروه‌ها	
۴/۴ ۹۹/۴ ۱۰۰	۴/۴ ۹۴/۹ ۰/۶	۷ ۱۵۰ ۱	مجرد متاهل باهمسر ازدواج کرده بدون همسر	وضعیت تاهل
۸/۹ ۴۴/۳ ۷۰/۳ ۱۰۰	۸/۹ ۳۵/۴ ۲۵/۹ ۲۹/۷	۱۴ ۵۶ ۴۱ ۴۷	تا ۳۰ سال ۳۱ تا ۴۰ سال ۴۱ تا ۵۰ سال بیش از ۵۰ سال	وضعیت کار
۹۸/۷ ۱۰۰	۹۸/۷ ۱/۳	۱۵۶ ۲	مرد زن	جنسیت
-	۱۰۰	۱۵۸	کل	

ابزارهای پژوهش: ابزارهایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند. به شرح زیر می‌باشند:

۱- مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶): که شامل ۹ سؤال است که هر سه سؤال آن به یکی از ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد عاطفی و تعهد پیوستگی مربوط می‌شود و توسط بالفور و وکسلر ساخته شده است. یک نمونه سوال آن برای مقیاس تعهد همانندسازی شده عبارت است از:

"من از این‌که در شرکت/سازمان کار می‌کنم، احساس غرور می‌کنم."

یک نمونه سوال آن برای مقیاس تعهد عاطفی عبارت است از:

"احساس تعلق زیادی به شرکت/سازمان..... دارم."

یک نمونه سوال آن برای مقیاس تعهد پیوستگی عبارتست از:

"در شرکت/سازمان از فعالیت‌های انجام شده توسط من قدردانی لازم صورت می‌گیرد."

شواهد مربوط به اعتبار و پایایی این مقیاس در جدول ۳ ذکر شده است. به منظور سنجش اعتبار مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر، از مقیاس تعهد سازمانی آلن و میر استفاده شده است که ضرایب اعتبار به دست آمده در جدول ۳ ذکر شده است.

۲- زمینه‌یابی ارزش‌های شوارتز: که یک پرسشنامه ۵۷ ماده‌ای است که ۱۰ نوع ارزش سطح فردی را مورد سنجش قرار می‌دهد. ارزش‌هایی که مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرند عبارتند از: قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزختگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، سنت، هم‌رنگی، امنیت.

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

توضیحات در مورد محتوای هریک از این ارزش‌ها در جدول ۱ آمده است. برای نمره‌گذاری از درجاتی که شرکت‌کنندگان برای هر ارزش منظور داشتند استفاده شده است.

به منظور سنجش اعتبار زمینه‌یابی ارزش‌های شوارتز از پرسشنامه ارزش‌های روکیچ استفاده شده است. بدین منظور همبستگی نمره کل افراد در ارزش‌های روکیچ با هر یک از ده نوع ارزش سطح فردی شوارتز به دست آمد. همبستگی‌های مربوط به ضرایب اعتبار و نیز داده‌های مربوط به ضرایب پایایی زمینه‌یابی ارزش‌های شوارتز در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ضرایب پایایی در پژوهش حاضر و پژوهش قبل (کاظمی، ۱۳۸۵)

تعهد مبادله‌ای	تعهد پیشرونگی	تعهد همانندی	امنیت	لذت	برآیندبخشگی	خودرهبری	جهانی بودن	پیشروایی	سنت	هم‌گرمی	پژوهش	پایایی زیرمقیاس
-	-	-	۰/۶۷	۰/۷۰	۰/۷۴	۰/۵۵	۰/۶۸	۰/۷۲	۰/۶۵	۰/۶۸	قبل	آلفای کرونباخ
۰/۶۴۲	۰/۹۵	۰/۷۴۹	۰/۶۹	۰/۶۸	۰/۶۹	۰/۶۷	۰/۶۶	۰/۶۹	۰/۶۲	۰/۶۶	حاضر	
-	-	-	۰/۷۱	۰/۶۵	۰/۶۷	۰/۶۹	۰/۶۵	۰/۶۶	۰/۶۴	۰/۶۸	حاضر	ضریب تنضیف
۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۷۸	۰/۶۷	۰/۷۱	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۶۷	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۷۲	حاضر	بازآزمایی
-	-	-	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۴۵	۰/۴۸	۰/۵۴	۰/۴۶	۰/۵۱	۰/۴۹	روکیچ	ضریب اعتبار
۰/۵۵	۰/۵۱	۰/۵۴	-	-	-	-	-	-	-	-	آلن و میر	

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار زیرمقیاس‌های ارزش‌ها و تعهد سازمانی در جدول ۴ ذکر شده است.

جدول ۴ میانگین و انحراف معیار ابزارهای پژوهش

تعدد مبادله‌ای	تعدد وابستگی	تعدد همانند سازی	امنیت	قدرت	پیشرفت	لذت	انگیزگی	خودرهبری	جهانی بودن	خیرخواهی	سنت	همرنگی	زیرمقیاسها شاخص
۷/۷۵	۱۰/۵۸	۱۰/۴۸	۴۹/۶۵	۴۸/۶۲	۴۹/۳۷	۴۷/۴۲	۴۵/۶۸	۴۹/۶۹	۴۷/۷۳	۴۸/۵۴	۴۶/۵۱	۴۷/۲۸	میانگین
۲/۲۱	۲/۳۷	۱/۸۰	۱۰/۲۷	۹/۴۳	۹/۶۹	۹/۷۵	۸/۴۱	۱۱/۲۷	۹/۶۹	۱۰/۲۳	۹/۸۵	۱۱/۰۹	انحراف معیار
۴۷/۹۱	۵/۶۳	۲/۲۷	۱۰۵/۴۷	۸۸/۹۲	۹۳/۹۰	۹۵/۰۶	۷۰/۷۳	۱۲۷/۰۲	۹۳/۹۰	۱۰۴/۶۵	۹۷/۰۲	۱۲۳/۰۰	واریانس
۱/۷۰	۱/۸۰	۰/۱۴	۰/۷۰۱	۰/۶۹۹	۰/۴۹۶	۰/۵۲۷	۰/۶۲۱	۰/۷۳۱	۰/۵۹۴	۰/۶۵۳	۰/۶۴۲	۰/۶۳۵	خطای استاندارد میانگین

جدول ۵ ضرایب همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شده است و همسو با پیش‌بینی‌های انجام شده، تعدد همانندسازی بیش‌ترین رابطه مثبت را با ارزش هم‌رنگی نشان داده است ($r=0/41$ و $P<0/05$)؛ تعدد پیوستگی بیش‌ترین رابطه مثبت را با ارزش خیرخواهی نشان داده است ($r=0/37$ و $P<0/05$)؛ و تعدد مبادله‌ای بیش‌ترین رابطه مثبت را با ارزش قدرت نشان داده است ($r=0/32$ و $P<0/05$).

جدول ۵. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

تعدد مبادله‌ای	تعدد وابستگی	تعدد همانند سازی	امنیت	قدرت	پیشرفت	لذت	انگیزگی	خودرهبری	جهانی بودن	خیرخواهی	سنت	تغییر تغییر
۰/۰۹	۰/۳۴	۰/۴۱	۰/۳۹	۰/۲۹	۰/۴۱	۰/۱۶	۰/۰۶	-۰/۱۷	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۲۶	۱- هم‌رنگی
۰/۱۱	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۴۲	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۱۹	۰/۱۷	-۰/۱۱	-۰/۰۸	۰/۲۵	-	۲- سنت
۰/۱۷	۰/۳۷	۰/۲۶	۰/۳۴	۰/۲۳	۰/۲۹	-۰/۱۱	۰/۰۹	-۰/۰۷	۰/۱۴	-	-	۳- خیرخواهی
-۰/۰۶	-۰/۰۹	-۰/۱۱	-۰/۱۱	۰/۱۹	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۲۵	۰/۲۷	-	-	-	۴- جهانی بودن
۰/۲۶	-۰/۱۱	-۰/۲۹	۰/۰۷	۰/۲۹	۰/۲۶	۰/۲۶	۰/۲۴	-	-	-	-	۵- خودرهبری
۰/۱۱	۰/۰۹	-۰/۰۷	۰/۱۴	۰/۲۶	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۵۴	-	-	-	-	۶- انگیزگی
۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۱۱	۰/۲۳	۰/۱۷	-	-	-	-	-	-	۷- لذت
۰/۲۴	۰/۲۹	۰/۳۱	۰/۳۸	۰/۴۴	-	-	-	-	-	-	-	۸- پیشرفت
۰/۳۲	۰/۲۱	۰/۰۹	۰/۳۷	-	-	-	-	-	-	-	-	۹- قدرت
۰/۲۳	۰/۲۶	۰/۳۹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۰- امنیت
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۱- تعدد همانند سازی
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۲- تعدد پیوستگی

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

جدول ۶ نتایج رگرسیون مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد همانندسازی از روی ارزش‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود در مرحله اول ارزش هم‌رنگی بیش از سایر ارزش‌ها تعهد همانندسازی را پیش‌بینی می‌نماید. سپس ارزش امنیت، در وهله سوم ارزش پیشرفت و در مرحله آخر ارزش خودرهبری به معادله رگرسیون اضافه شده‌اند. همان‌طور که مشخص است، چهار ارزش هم‌رنگی ($P < 0/05$ و $B = 0/63$)، امنیت ($P < 0/05$ و $B = 0/47$) پیشرفت ($P < 0/05$ و $B = 0/39$) و خودرهبری ($P < 0/05$ و $B = 0/46$) نمره شرکت‌کنندگان را در تعهد همانندسازی پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۶. رگرسیون مرحله‌ای پیش‌بینی تعهد همانندسازی از ارزش‌ها

متغیر آماره	R	R ^۲	ΔR^2	F	b	B	SE _b	t
هم‌رنگی	0/311	0/096	-	8/27	1/62	-0/74	-0/228	5/62
هم‌رنگی امنیت	0/387	0/149	0/052	9/42	1/25	-0/71	-0/273	4/92
هم‌رنگی امنیت پیشرفت	0/431	0/186	0/037	11/37	1/17	-0/69	-0/281	4/16
هم‌رنگی امنیت پیشرفت خودرهبری	0/457	0/208	0/022	6/14	-0/95	0/47	-0/125	6/22
					-0/81	0/39	-0/076	8/09
					-0/57	0/46		6/17
					-0/62			5/42
								4/97
								5/12

جدول ۷ نتایج رگرسیون مرحله‌ای برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی را از روی ارزش‌ها نشان می‌دهد. مطابق با این یافته‌ها ارزش خیرخواهی در وهله اول و بیش‌تر از سایر ارزش‌ها، تعهد پیوستگی را پیش‌بینی نموده است، ارزش پیشرفت، سنت و ارزش امنیت به ترتیب در مرحله دوم، سوم و چهارم تعهد پیوستگی را پیش‌بینی نموده‌اند. همان‌طور که در جدول نشان داده شده است سه ارزش خیرخواهی ($P < 0/05$ و $B = 0/49$)، پیشرفت ($P < 0/05$ و $B = 0/54$)، سنت ($P < 0/05$ و $B = 0/45$) و امنیت ($P < 0/05$ و $B = 0/54$) نمره مشارکت‌کنندگان را در تعهد پیوستگی پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۷. رگرسیون مرحله پیش‌بینی تعهد پیوستگی از ارزش‌ها

t	SEb	B	b	F	ΔR^2	R^2	R	متغیر آماره
۴/۲۱	-/۲۲۱	۰/۷۲	۰/۹۳	۹/۲۶	-	۰/۱۴۰	۰/۳۷۴	خیرخواهی
۶/۱۳		۰/۶۵	۰/۸۷	۸/۴۳	-/۵۵	۰/۱۹۵	۰/۴۴۲	خیرخواهی
۵/۴۷	-/۱۴۲	۰/۶۳	۰/۶۵					پیشرفت
	-/۱۱۹							
۵/۱۹	-/۱۶۰	۰/۵۷	۰/۸۳	۱۱/۰۲	-/۰۳۴	۰/۲۳۰	۰/۴۷۹	خیرخواهی
۷/۶۳	-/۰۸۰	۰/۵۵	۰/۶۱					پیشرفت
۹/۲۷	-/۰۷۸	۰/۴۹	۰/۷۲					سنت
۵/۱۶	-/۱۳۹	۰/۴۹	۰/۷۲	۹/۱۷	-/۰۱۳	۰/۲۴۳	۰/۴۹۳	خیرخواهی
۶/۳۷	-/۰۸۵	۰/۵۴	۰/۵۴					پیشرفت
۶/۰۱	-/۱۰۵	۰/۴۵	۰/۶۳					سنت
۵/۵۳	-/۵۴	۰/۵۴	۰/۵۹					امنیت

بحث و تفسیر

همان‌طور که در بخش نتایج عنوان شد بین نظام ارزشی افراد شاغل و انواع تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیق فینگان (۲۰۰۰) و آبوت، وایت و چارلز (۲۰۰۵) قابل مقایسه نیست، چرا که در دو تحقیق مزبور ارزش‌های ادراک شده سازمانی در رابطه با تعهد مورد بررسی قرار گرفته‌اند و تفاوت موجود بین نتایج تحقیق حاضر و دو تحقیق ذکر شده با توجه به سطح بررسی ارزش‌ها قابل تبیین است. به‌عبارتی گرچه فینگان (۲۰۰۰) و آبوت، وایت و چارلز (۲۰۰۵) نشان دادند که پذیرش و ترویج سه ارزش خیرخواهی، جهانی بودن و خودرهبی توسط سازمان موجب افزایش تعهد سازمانی و به تبع آن افزایش رفتارهای مثبت کاری می‌شود، سطح تحلیل آن‌ها در حد سازمان بوده است و در مورد ایده‌آل سازمان‌ها به بحث پرداخته‌اند. اما در تحقیق حاضر سطح تحلیل، کارکنان سازمان هستند و رابطه نظام ارزش‌های شخصی با تعهد سازمانی به آن صورتی که در واقع وجود دارد مدنظر است. به نظر می‌رسد رابطه نظام ارزش‌های شخصی با تعهد سازمانی از این دیدگاه تحت تأثیر سایر شرایط اجتماعی مثل وضعیت بازار کار و وجود جایگزین‌های شغلی دیگر باشد که در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند و تحقیقات بیش‌تری را می‌طلبند. از سوی دیگر بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که میزان هم‌گرایی بین ارزش‌های فرد و سازمان می‌تواند یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی انواع تعهد سازمانی باشد (مک کونل، ۲۰۰۶؛ میراز، ۲۰۰۷). بنابراین به نظر می‌رسد علاوه بر بررسی

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

شرایط اجتماعی ذی نفوذ، بررسی ارزش‌های کاری و میزان تطابق میان ارزش‌های کاری و ارزش‌های کارکنان بتواند نتایج کامل‌تری را به دست دهد.

همان‌طور که در پیشینه ذکر شد، آبوت و وایت و چارلز (۲۰۰۵) در بخشی از تحقیق خود به بررسی ارزش‌های شخصی با انواع تعهد سازمانی پرداخته‌اند. با توجه به این‌که در این تحقیق هم مقیاس ارزش‌ها (رده‌بندی ارزش‌های مک دونالد و گاندز^۱) و هم مقیاس تعهد سازمانی (مقیاس تعهد سازمانی آلن و میسر) متفاوتی به کار رفته است، نتایج با تحقیق حاضر قابل مقایسه نمی‌باشد.

در این بررسی همسو با پیش بینی صورت گرفته در ابتدای تحقیق، هر سه نوع تعهد با ارزش امنیت رابطه نشان دادند که همان‌طور که گفته شد با توجه به این‌که لازمه همه انواع تعهد میل به ماندن در سازمان است (عریضی علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶) که با هدف ارزش امنیت مبنی بر حفظ ثبات در روابط (نگاه کنید به جدول ۱) سازگار می‌باشد، ارزش پیشرفت نیز با هر سه نوع تعهد رابطه معناداری دارد. بنابراین مطابق با این یافته‌ها می‌توان چنین توضیح داد که کسانی که بیشتر از سایرین برای اثبات موفقیت خود مطابق با معیارهای سازمان خود تلاش می‌کنند، احتمالاً این آمادگی را دارند که به‌طور کلی تعهد بیش‌تری نسبت به سازمان خود داشته باشند. این یافته با نظریه ناهمانگی شناختی^۲ لئون فستینجر^۳ (۱۹۵۷) نیز هماهنگ است. بدین ترتیب کسانی که در نظام ارزش خود برای ارزش پیشرفت اهمیت زیادی قائلند بیش‌تر تلاش می‌کنند تا مطابق با معیارهای سازمان یا گروه خود به موقعیت دست یابند و خود این تلاش نگرش مثبت‌تری را در آن‌ها نسبت به آن سازمان ایجاد می‌کند و تعهد بیش‌تری نسبت به سازمان خود پیدا می‌کنند. البته جهت این تحلیل را می‌توان معکوس هم نمود اما با توجه به این‌که کسب نظام ارزش‌ها از نظر زمانی بر کسب تعهد سازمانی اولویت دارد به‌نظر می‌رسد (همان‌طور که در تحلیل آماری نیز اعمال شده است) به‌طور کلی ارزش‌ها مقدم بر تعهد سازمانی باشند. این یافته همچنین با نظریه مودی، استیرز و پورتر (۱۹۷۹)، به نقل از مک کونل، (۲۰۰۶) هماهنگ است. همان‌طور که در مقدمه بیان شد این نویسندگان اظهار نمودند که "اشتیاق برای اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان" یکی از عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی می‌باشد. با توجه به این‌که "اشتیاق برای اعمال تلاش فوق العاده" با محتوای ارزش پیشرفت تطابق دارد، می‌توان گفت که این یافته با نظریه مودی، استیرز و پورتر هماهنگ می‌باشد.

-
1. MchDonald and Gandz Values taxonomy
 2. Cognitive disonance
 3. Leon Festinger

بر اساس یافته‌ها همان‌طور که پیش‌بینی شده بود، ارزش هم‌رنگی و ارزش خود رهبری تعهد همانندسازی را پیش‌بینی می‌کنند. بدین ترتیب کارکنانی که در نظام ارزشی خود برای خود رهبری اهمیت قائلند، یعنی بر مستقل بودن و آزادی در انتخاب اعمال تأکید دارند، بیش‌تر به مشارکت در امور اداری اهمیت می‌دهند و بیش‌تر با هنجارهای سازمانی همانندسازی و هم‌رنگی می‌نمایند، در همین راستا به‌نظر می‌رسد اهمیت قائل بودن برای ارزش هم‌رنگی به معنی حفظ ثبات در روابط و جامعه، نقش مهمی را به‌عهده دارد.

مطابق با یافته‌ها ارزش خیرخواهی نیز (علاوه بر ارزش امنیت و پیشرفت که قبلاً به‌طور جداگانه توضیح داده شد) با تعهد پیوستگی رابطه دارد. بر اساس این یافته انتظار می‌رود کارکنانی که در نظام ارزش‌های خود به ارزش خیرخواهی اهمیت می‌دهند بیش از سایرین به انجام رفتارهای مدنی سازمانی مبادرت ورزند و به رفتارهای خیرخواهانه‌ای اقدام نمایند که صرفاً در حیطه وظایف آن‌ها قرار ندارند.

هم‌چنین بر اساس یافته‌ها دو ارزش قدرت و خود رهبری می‌توانند تعهد مبادله‌ای را پیش‌بینی نمایند. بدین معنا که کارمندانی که در نظام ارزش خود به ارزش قدرت اهمیت زیادی می‌دهند در مقایسه با سایرین بیش‌تر بر منافع خود در سازمان (نظیر حقوق و مزایا، ترفیعات، پایگاه اجتماعی، دسترسی به شبکه‌های اجتماعی و حفظ و افزایش آن‌ها) تأکید می‌کنند. بنابراین کاملاً بدیهی است که در تعهد مبادله‌ای که در آن نیز بر این موارد تأکید می‌شود، نمره بالاتری را کسب نمایند. به علاوه ارزش خود رهبری نیز در این تحقیق توانسته است تعهد مبادله‌ای را پیش‌بینی کند که می‌توان آن‌را چنین توضیح داد که هم‌آیندی آن با ارزش قدرت بر نقش تصمیمات فردی در حفظ منافع خود صحنه می‌گذارد. به‌طور کلی با توجه به این یافته‌ها نقش نظام ارزش کارکنان در شکل‌گیری تعهد سازمانی مشخص شده است. هم‌چنین نشان داده شده که ارزش‌های متنوعی در پیش‌بینی تعهد سازمانی نقش دارند.

سازمان‌های کشور، به‌طوری جدی یک یا چند مورد از پدیده‌های برون‌سپاری^۱، بهینه‌کاوی^۲ و تعدیل نیروی انسانی^۳ را تجربه می‌نمایند. به‌عنوان مثال یکی از مسائل اساسی که امروزه در سراسر کشور قابل مشاهده است مسئله عرضه سهام شرکت‌ها در بورس و نیز خصوصی‌سازی می‌باشد. به‌ویژه عرضه سهام شرکت‌ها در بورس در بسیاری از صنایع مادر نظیر پتروشیمی، شرکت نفت (به‌غیر از خط لوله)، پالایشگاه، فولاد مبارکه صورت گرفته است. یکی از تبعاتی که این امر به دنبال دارد کاهش تعهد سازمانی کارکنان است (چنگ فئی تسایی، ین، هوانگ و

1. Outsourcing
2. Benchmarking
3. Downsizing

رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان

هوانگ^۱، ۲۰۰۷؛ نیمان^۲، ۲۰۱۰) به نحوی که کارکنان دیگر ارزشی برای اهداف و ارزش‌های سازمان قایل نیستند و تلاشی برای نیل به این اهداف انجام نمی‌دهند و در نهایت تلاشی برای ماندن در سازمان نمی‌کنند. حتی در صورتی که عرضه کار در بازار کار مناسب نباشد، کارکنان فقط در حد رفع وظیفه کار خواهند کرد و در بهترین حالت تنها به منظور از دست ندادن شغل فعلی تلاش می‌کنند، یعنی حداقل تلاش ممکن. در چنین شرایطی رفتارهای مدنی سازمانی به طور چشمگیری کاهش خواهند یافت و هزینه‌های بسیاری بر سازمان تحمیل می‌گردد که شامل هزینه‌های ناشی از ترک شغل کارکنان و یا هزینه‌های ناشی از صدمات شغلی، تأخیرها، کارشکنی‌ها، مشکلات در روابط با مدیریت و همکاران می‌باشد. سازمان باید هزینه‌های زیادی را صرف آموزش کارکنان فعلی و نیز کارکنان جدیدالورود نماید که به دلیل عدم تعهد کارکنان به هدر می‌رود و نتیجه مورد انتظار را به دست نخواهد داد. بنابراین به نظر می‌رسد تعهد سازمانی امروزه یکی از شاهراه‌های اساسی موفقیت و بازدهی سازمان‌ها در دنیای تغییرات سازمانی باشد.

سنجش تعهد سازمانی کارکنان در بدو ورود آن‌ها، می‌تواند یک راه حل احتمالی بر این مشکل باشد، اما مشکلی که در این رابطه وجود دارد این است که تعهد سازمانی کارکنان را تنها می‌توان زمانی اندازه گرفت که آن‌ها در سازمان مشغول به کار شده باشند! و در آن موقع هم بسیاری از هزینه‌های استخدام و آموزش کارکنان بر سازمان مترتب شده است. یک راه حل ممکن، که توسط کلیه تحقیقاتی که رابطه نظام ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان را بررسی می‌کنند، پیشنهاد می‌گردد، بررسی ارزش‌های کارکنان قبل از ورود به سازمان به منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان می‌باشد. بدین ترتیب به نظر می‌رسد اندازه‌گیری ارزش‌ها راه‌حلی بر مشکل جاری در سازمان‌های داخل کشور در مورد تعهد سازمانی کارکنان باشد.

بدین‌وسیله می‌توان ۱- از طریق اندازه‌گیری ارزش‌های افراد و ۲- از طریق بررسی میزان تطابق میان ارزش‌های افراد با سازمان، میزان تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی نمود. البته ذکر این نکته خالی از اهمیت نیست، که تعهد سازمانی یک سازه ثابت مثل صفت شخصیتی نمی‌باشد که به محض شکل گرفتن بدون تغییر باقی بماند. بلکه یک سازه پویا است که تحت تأثیر تغییرات سازمانی و اجتماعی قرار می‌گیرد. بنابراین نیاز به تأکید نیست که صرف اندازه‌گیری ارزش‌ها تعیین‌کننده تعهد ابدی کارکنان به سازمان متبوع نمی‌باشد، بلکه در نظر گرفتن کلیه ملاحظات و تعیین‌کننده‌های سازمانی طی زمان است که به حفظ و استمرار آن کمک می‌کند.

این یافته‌ها می‌توانند در روند گزینش کارکنان و انتصاب کارکنان سازمان‌ها و نیز در کمک به مدیران در فهم علل رفتارهای کارکنان، به ویژه رفتارهایی که ریشه در تعهد سازمانی دارند کمک

1. Cheng-Fei Tsai, Yen, Huang & Huang

2. Nieman

نمایند. با توجه به این که این یافته‌ها از یکی از سازمان‌های دولتی به دست آمده است باید در تعمیم نتایج به‌طور جزئی محتاط بود. اما اصل توانایی پیش‌بینی‌کنندگی ارزش‌ها برای تعهد سازمانی می‌تواند یک اصل روشن‌گرانه برای کارفرمایان و محققان سازمانی باشد.

با توجه به فقدان تحقیق دیگری در این زمینه و نیز با توجه به این که این تحقیق بر نمونه‌ای از یک سازمان دولتی اجرا شده است به نظر می‌رسد تکرار دوباره این پژوهش از اهمیت خاصی برخوردار باشد و امکان مقایسه‌های بیشتر و بررسی نقش عوامل دیگر (مثل وضعیت بازار کار و وجود جایگزین‌های شغلی دیگر) در رابطه بین تعهد سازمانی و نظام ارزش‌های شخصی به دست دهد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود ارزش‌های کاری و نیز تطابق ارزش‌های فردی و ارزش‌های کاری مورد پژوهش قرار گیرند. بدین ترتیب می‌توان دیدگاه کامل‌تری نسبت به چگونگی نقش ارزش‌ها در پیش‌بینی تعهد سازمانی به دست آورد.

منابع

- سرایبی، حسن. (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق. انتشارات سمت. چاپ ششم. تهران
- عریضی، س. ح.، علی محمدی، س.، و گل پروری، م. (۱۳۸۶). رابطه تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیش‌بیند و پس‌آیند مبتنی بر تحلیل مسیر، *مجله روانشناسی*، ۴۳، سال یازدهم، شماره ۳، صص ۳۲۲-۳۰۲.
- کاظمی، م. س. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین متعلقات مهم، نظام ارزشی و نگرش‌های خرید کردن دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، گروه روانشناسی.

- Abbott, G. N., White, F. A., and Charles, M. A. (2005). Linking values and organization commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 531-551.
- 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.
- Ashford, B. E.; & Saks, A.M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149-176.
- Bafloor, D. L.; Wechsler, B. (1996). Organizational Commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity Management Review*, 19, (3), 256-277.
- Bycio, P.; Hackett, R.D.; & Allen, J. S. (1995). Further assessment of Bass's (1985). Conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80, 468-478.

- Cheng-Fei Tsai, P., Yen, Y., Huang, L. & Huang, I. (2007). A study of motivating employee's learning commitment in post-downsizing era: Job satisfaction perspective, *Journal of World Business*, 42-157-169.
- Conwell, R. J. (2009). Retention by the U.S. Air Force medical service corps and Civilian healthcare executives: a generational study of the relationship of ethical values to organizational commitment. . Dissertation submitted to the H.Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University
- Dunham, R. B.; Grube, J. A: & Castanda, M. B. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition, *Journal of Applied psychology*, 79, 370-380.
- Feather, N. T, & Rauter, K. A.(2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 2, 149-169.
- Glazer, S., Daniel, s. C., & short, K. M.(2004). A study of the relationship between organizational commitment and human value. *Human Relations* , 57, 3, 323-345.
- Goffin, R. D., & Gellatly, I. R.(2001). A multi rater assessment of organizational commitment: are self report measures biased? *Journal of organizational Behavior*, 23, 437-451.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503
- Hrebiniak, L. G.; & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organization commitment. *Administrative Science*, 15, 176-189.
- Iverson, R. D., & Buttigieg, D. M. (1999). affective and continence commitment: can the right kind of commitment be managed? *Journal of management Studies*, 36, 307-333.
- Lee, S.M. (1969). Organizational identification of scientist. *Academy of Management*, 12, 327-337.
- Lee. S. M. (1971). An empirical analysis of organization identification. *Academy of Management Journal*, 14, 214- 226.
- Littau, M. A. (2009).the Millennials: an investigation of their organizational commitment, work values and person-work environment fit.department of Psychology, Carleton University.
- Maslow, A. H. (1959). Psychological data and value theory. In A.H. Maslow & P.A. Sorokin (Eds). *New knowledge in human values* (pp.119-135). New York: Harper & Row.
- McConnell, C. J. (2006). An examinations of the relationships among person-organization fit, individual and organizational value structures, and affective, normative and continuance components of organizational commitment.

- Dissertation submitted to the H.Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University
- Mc Gee, G. W: & Ford. R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*.
- Meyer, J. P.; Stanley D. J.: Herscovitch, L.: & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization. A meta- analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: external and test of tree-component conceptualizations, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Michalski, J. R. (2005). Retention in the nursing profession: a study of the effects of corporate ethical values on organizational commitment. Dissertation submitted to the H.Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University
- Miraz, L. (2007). intention to leave among American Baptist Clergy: an analysis of its relationship to burnout, organizational commitment and value congruence. Capella University.
- Nieman, L.M. (2010). *The effects of the downsizing process on organizational commitment*. A dissertation submitted to the Faculty of the Falls School of Business, in Partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Business Administration, Anderson University.
- Porter, L., Steers, R., Nowday, R., & Bulian, P.(1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 76, 603-609.
- Powel, D. M., & Meyer, J. P.(2004). Side bet theory and the three component model of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A Meta – analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Robertson, P. J., & Tang, S. T.(1995). The role of commitment in collective action: comparing organizational behavior and rational choice perspectives. *Public Administration Review*, 55, 67-80.
- Rockeach, M. (1973). *The nature of human values*, New York: Free Press.
- Romzek, B. S. (1989). Personal consequences of employee commitment. *Academy of Management Journal*, 32, 649-661.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychology and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Right Journal*, 2(2), 121-139.
- Schein, E.H. (1977). The individual, the organization, and the career; A conceptual scheme. In Hacman, J. R.; Lawer, E. E. and porter, L. (Eds). *Perspective on behavior in organizations*, McGraw, Hill, New York, NY.
- Schneider, B.; Hall , D. T.; & Nygren, H. T. (1974). Self – image and job characteristics as correlates of changes in organizational identification. *Human Relations*. 24, 397-416.

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S.H. (1994). Beyond Individualism/Collectivism: New Cultural Dimensions of Values. In: Kim U, Triandis HC, Kagitcibasic, Choi SC, Yoon G, Editors. *Individualism and Collectivism: Theory, Method and Applications*. Thousand Oaks, CA Sage, 85-119.
- Yao, X., & Wang. L. (2008). Socially oriented values and reciprocity norm predict organizational commitment. *Asian Journal of social Psychology*, 11, 247-252.
- Schwartz, S.H. (1996). Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value System. In: Seligman, J.M. Olsou, & M.P. Zanna (Eds), *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*, Vol.8(pp. 1-24). Hillsdale, Nj: Erlbaum.
- Schwartz, S.H., & Bardi, A (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross cultural Psychology*, 32(3). 268-290.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanisms producing commitment to the organization *Administrative science Quarterly*, 16, 143-150.
- Smith, P. B.; & Peterson, M. F. (1988). *Leadership, organization, and culture*. New Bury Park, CA: Sage.
- Stevens, J. m.; Beyer, J.; & Trice, H. M. (1978). Assessing Personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.
- Vroom, V. H.; & Jago, A. G. (1988). *The new leadership: Managing participation in organizations*. Englewood: Cliffs, NJ: Prentice Hall.