

فرا تحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت

نویسندگان: دکتر محسن گل‌پرور^۱ و دکتر حمیدرضا عریضی^۲

۱. استادیار دانشگاه آزاد خوراسگان (اصفهان)

۲. استادیار دانشگاه اصفهان

*E-mail: mgolparvar@khuif.ir

چکیده

روابط بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی) با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت طی یک مطالعه فراتحلیلی با استفاده از ۱۵ مطالعه و حجم نمونه کلی ۴۱۲۹ نفر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. روش فراتحلیلی مورد استفاده در این پژوهش، فن هانتز و اشمیت بوده که از آن طریق برای روابط بین تعهد همانندسازی شده، مبادله‌ای و پیوستگی با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت اندازه رابطه محاسبه شد. اندازه رابطه محاسبه شده در این فراتحلیل با توجه به فن هانتز و اشمیت فقط براساس ضرایب همبستگی ساده (مرتبه صفر) بوده و امکان وارد کردن نتایج تحلیل رگرسیون در آن وجود نداشته است. شواهد حاصله حاکی از آن بود که بین جایگزین‌های شغلی با تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی اندازه رابطه معکوس معنادار (۰/۱۶۵- برای تعهد پیوستگی تا ۰/۴۳- برای تعهد مبادله‌ای، $P < ۰/۰۱$) وجود دارد. همچنین بین میل به ماندن با تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی اندازه رابطه معنادار مثبت (۰/۳۱۵- برای تعهد پیوستگی تا ۰/۴۳- برای تعهد همانندسازی شده، $P < ۰/۰۱$)، اما بین ترک خدمت و تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی (۰/۳۱۲- برای تعهد پیوستگی تا ۰/۴۳- برای تعهد مبادله‌ای، $P < ۰/۰۱$) اندازه رابطه منفی معنادار وجود دارد. چنانکه مشخص است هر سه بعد میل به ماندن، ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی با تعهد پیوستگی دارای کمترین ارتباط و با تعهد مبادله‌ای و سپس تعهد همانندسازی شده دارای بالاترین ارتباط هستند. در همین راستا برخی جهت‌گیری‌های تحقیقاتی برای آینده مورد بحث قرار گرفته است.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای، تعهد پیوستگی، جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن، ترک خدمت، فراتحلیل، همبستگی.

- دریافت مقاله: ۸۶/۱۱/۳۰
- ارسال به داوران:
 - ۸۷/۲/۱ (۱)
 - ۸۷/۲/۱ (۲)
 - ۸۷/۲/۱ (۳)
 - ۸۷/۲/۱ (۴)
- دریافت نظر داوران:
 - ۸۷/۳/۱۹ (۱)
 - ۸۷/۲/۲۹ (۲)
 - ۸۷/۳/۵ (۳)
 - ۸۷/۲/۲۱ (۴)
- ارسال برای اصلاحات:
 - ۸۷/۳/۱۳ (۱)
 - ۸۷/۱/۱۸ (۲)
- دریافت اصلاحات:
 - ۸۷/۶/۱ (۱)
 - ۸۷/۱۱/۲۷ (۲)
- ارسال به داور نهایی:
 - ۸۷/۷/۹ (۱)
 - ۸۷/۱۲/۱۳ (۲)
- دریافت نظر داور نهایی:
 - ۸۷/۸/۵ (۱)
 - ۸۷/۱۲/۱۷ (۲)
- پذیرش مقاله: ۸۷/۱۲/۲۷

Scientific-Research
Journal of
Shahed University
Fifteenth Year
No. 33
2009

دوماهنامه علمی - پژوهشی
دانشگاه شاهد
سال پانزدهم - دوره جدید
شماره ۳۳
اسفند ۱۳۸۷

مقدمه

سازمانی (organizational behavior) و مدیریت منابع انسانی (human resource management) است. در واقع به تأکید کوهن (Cohen) تحقیقات قابل توجهی تا کنون به مطالعه پیشایندها (antecedent) و پیامدهای (outcomes) تعهد در

مفهوم تعهد سازمانی (organizational commitment) در محیط‌های کاری، کماکان یکی از مفاهیم چالش‌انگیز مورد تحقیق در حوزه‌های مدیریت (management)، رفتار

و ۱۴]. در نظریه تعهد سه‌گانه بالفور و وکسلر سه بُعد تعهد همانندسازی شده (identification commitment)، تعهد پیوستگی (affiliation commitment) (تعهد پیوندجویانه) و تعهد مبادله‌ای (exchange commitment) مطرح است [۱۳].

همسویی ارزشی در پیشینه‌ی پژوهش‌های مربوط به تعهد سازمانی بعنوان پایه و اساس تعهد همانندسازی شده معرفی شده است [۱۵]. با این حال مصاحبه‌های صورت گرفته بر مبنای شبکه مخزنی (repertory grid) توسط بالفور و وکسلر، اصطلاح ارزش یا ارزشها را توسط پاسخگویان بعنوان مفهوم اساسی تعهد همانندسازی شده به دست نداده است [۱۳]. در مقابل افراد پاسخگو در مصاحبه بالفور و وکسلر، احساس خود از تعهد همانندسازی شده را بعنوان پیروی از اهداف و مأموریت‌های سازمان متبوع خویش معرفی کرده‌اند. بر این مبنای می‌توان گفت که تعهد همانندسازی شده، شکلی از تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود که طی آن کارکنان، برای عضویت در سازمانی که از طرف عموم ارزشمند و مورد احترام است و در منافع عمومی بعنوان سازمانی پرتوان و مؤثر سهم مهمی ایفا می‌کند، احساس پای‌بندی و تعهد می‌کنند. در واقع در ابراز این نوع تعهد نسبت به سازمان، افراد یا کارکنان اغلب به غروری که در اثر عضویت در سازمان و یا در اثر درگیر شدن در امور اجرایی سازمان به آنها دست می‌دهد اشاره می‌کنند. به همین دلیل نیز در نظریه سه‌بعدی تعهد سازمانی بالفور و وکسلر شمول تعهد همانندسازی شده به احساسات فرد نسبت به اهداف، مأموریت‌ها و پیشرفت سازمان گسترش یافته است [۱۳].

به زعم پیشینه نظری و تحقیقاتی مطرح در حوزه رفتار سازمانی، یکی از مبانی مهم دلبستگی و پیوند فرد با سازمان، روابط اجتماعی تثبیت شده در گروه‌های کاری درون سازمان است [۱۶ و ۱۷]. تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) در دیدگاه بالفور و وکسلر، مشتمل بر ادراکات کارکنان از مراقبت و تعلق اجتماعی است. بنابراین تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) از باورهای کارکنان در باب اینکه چقدر دیگر اعضای سازمان مراقب فرد و بهزیستی و سلامتی (در تمام حوزه‌های فردی، اجتماعی و شغلی) وی هستند نشأت می‌گیرد. به عبارت دیگر تعهد پیوندجویانه، احساس تعلق به گروهی در هم تنیده، همدل و یکپارچه و در عبارتی کلی‌تر به یک خانواده کاری است [۵، ۱۲ و ۱۳].

محیط‌های کار اختصاص یافته است. از طرف دیگر شواهد بسیار بارزی از توجه به تعهد سازمانی از تعداد فرا تحلیلی‌هایی (meta analysis) که تا کنون در این حوزه انجام گرفته نیز مشخص است [۱]. تعهد سازمانی یک نگرش شغلی و حرفه‌ای است که به واسطه پیامدهای کاری و شغلی متعددی که برای سازمانها داشته و دارد مورد توجه قرار گرفته است [۲، ۳ و ۴]. دست‌آورد این نظریه‌پردازی‌ها و تحقیقات، تعاریف متعدد همراه با ابعاد چندگانه‌ای است که از تعهد سازمانی در عرصه متون و منابع علمی وجود دارد [۵ و ۶]. در کلامی موجز می‌توان گفت تعهد سازمانی تمایل کارکنان برای تشریک مساعی در یک سیستم یا نظام (سازمان) مبتنی بر همکاری است [۷].

محققان از نظر تاریخی، تعهد سازمانی را متشکل از دو مفهوم متمایز موسوم به تعهد نگرشی و تعهد رفتاری در نظر گرفته‌اند [۸]. تعهد نگرشی (attitudinal commitment) دربرگیرنده نیرومندی وفاداری فرد به سازمان و تأکید بر همانندسازی و دلبستگی با سازمان متبوع است. در مقابل تعهد رفتاری (behavioral commitment) منعکس‌کننده فرایندی است که از آن طریق افراد پیوند خود را با سازمان به دلیل هزینه‌های ترک آن حفظ می‌کنند. این دیدگاه دویبعدی در شکل گسترش یافته‌ای در فعالیت‌های محققان و نظریه‌پردازانی چون آلن و میر (Allen & Meyer) بخوبی انعکاس یافته است [۹].

تحقیقات دوده‌ده اخیر بر ابعاد متمایزی از تعهد کارکنان در فضای کاری سازمان تأکید نموده‌اند [۱۰ و ۱۱]. این ابعاد بر گستره تعهد کارکنان سازمانها به افراد و گروه‌ها (یا افرادی که کارکنان نسبت به آن احساس دلبستگی می‌کنند مانند همکاران و سرپرست) و به سازمان در قالب کلی متمرکز بوده است [۱۲]. این تأکیدات اشکال چندگانه‌ای از ابعاد تعهد سازمانی را در پیشینه‌ی علمی و تحقیقاتی مطرح نموده است. برای نمونه در این حوزه می‌توان به نظریه تعهد سازمانی سه‌گانه آلن و میر و نظریه تعهد سه بُعدی بالفور و وکسلر (Balfour & Wechsler) اشاره کرد [۹ و ۱۳]. بالفور و وکسلر پس از بررسی‌های متعدد به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی مورد سنجش توسط پرسشنامه پورتر، استیرز، مودی و بولیان (Porter, Steers, Mowday & Boulian) برای سازمان‌های دولتی دارای اعتبار اکولوژیک (بوم‌شناختی) نیست [۱۲]

جایگزین‌های احتمالی آن در سازمان یا محیط کاری دیگر بجز سازمان کنونی است، ولی ترک خدمت، شکل کلی نگرش نسبت به ترک سازمان بدون توجه به شغل یا مشاغل جایگزین است. از لحاظ نظری، وقتی افراد دارای تعهد بالایی نسبت به سازمان خود باشند، کم‌تر احتمال می‌رود تا اقدامی در راستای یافتن شغلی جایگزین انجام دهند.

اما میل به ماندن (tend to remain) در نظریه‌پردازی‌های اولیه، برای تعریف تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است [۱۹ و ۲۰]. با این حال محققان زیادی نظیر رایچرز (Reichers)، اورایلی و چاتمن (O'Reilly & Chatman) و بالفور و وکسلر بحث نموده‌اند که میل به ماندن را باید بعنوان یکی از پیامدهای تعهد سازمانی و نه جنبه‌ای از تعهد سازمانی در نظر گرفت [۱۳، ۱۵ و ۲۱]. در مطالعات صورت گرفته بر روی رابطه بین ابعاد تعهد (از دیدگاه بالفور و وکسلر)، میل به ماندن با هر سه بُعد تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) و تعهد مبادله‌ای دارای رابطه مثبت بوده است [۵].

بالاخره تمایل به ترک خدمت به اشکال مختلف پویایی نیروی کار در درون سازمان و سرنوشت نهائی یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۲۲ و ۲۳]. به باور استال ورث (Stall worth) ترک خدمت برای سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را در پی دارد، چرا که اغلب سازمان‌ها برای دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و موثر، سرمایه‌گذاری‌های زیادی در حوزه‌های گزینش، آموزش و رشد و گسترش نیروی انسانی صرف می‌نمایند [۲۴ و ۲۵]. ترک خدمت (turnover) در یک جمع‌بندی کلی، منعکس‌کننده علاقه کارکنان به جستجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان است [۱۹]. در واقع در پیشینه‌ی پژوهش، تعهد سازمانی به این دلیل مهم تلقی شده که با ترک خدمت دارای رابطه است [۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۲۸]. شواهد پژوهشی حاکی از آن است که ترک خدمت با اشکال و ابعاد مختلف تعهد سازمانی دارای ارتباط است.

سه بُعد تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای به اشکال مختلف و بر مبنای نظریات و تحقیقات صورت گرفته با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت دارای رابطه هستند. برای میل به

نظریه‌پردازان اولیه رابطه منفی یا ضعیفی را بر مبنای مبادله، بین مشارکت افراد و پاداشهای بیرونی شناسایی کرده‌اند [۱۷ و ۱۵]. با این حال مبادله به باور بالفور و وکسلر عنصری با اهمیت از تعهد سازمانی است که چیزی فراتر از پیوند شکل‌گرفته بوسیله پاداشهای موقعیتی است [۱۳]. پیوند مبتنی بر مبادله که در تعهد مبادله‌ای مطرح است، زمانی به وجود می‌آید که سازمان برای مشارکت کارکنان ارزش و احترام لازم را قائل باشد، نسبت به آن‌ها توجه نشان دهد و برای آن‌ها حمایت، تشویق و ترغیب لازم را فراهم کند. در مقابل تعهد مبادله‌ای زمانی که کارکنان احساس کنند که مدیریت یا سرپرست، آن‌ها را فقط در راستای منافع شخصی و سازمانی مورد استفاده قرار می‌دهد، یا علیرغم انجام مطلوب وظایف و مسئولیت‌های محوله با آنها بدرفتاری می‌شود، یا وقتی که فقط افراد براساس اشتباهاتشان مورد داوری و ارزیابی قرار می‌گیرند به شدت تضعیف می‌شود [۱۲ و ۱۳].

فرصت‌های شغلی (job opportunities) چه در داخل و چه در خارج از سازمان، همواره یکی از نکات محوری برای سازمان‌هایی است که سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی در مدیریت منابع انسانی می‌نمایند [۱۸]. وقتی کارکنان در جستجوی موقعیت یا شرایط کاری دیگر با موفقیت مواجه شوند، اقدام به ترک سازمان می‌کنند. از لحاظ نظری، دو مجموعه الگوی جستجوی جایگزین‌های شغلی و ترک خدمت وجود دارد. در الگوهای سطح خرد (micro level models) بر فرایندها و نتایج رفتاری جایگزین‌های شغلی و ترک خدمت و در الگوهای کلان-جامعه‌شناختی (macro-sociological models) بر فرایندها و شرایط بازار کار تأکید می‌شود. در واقع الگوهای سطح خرد بر فرایندهای شناختی و حتی عاطفی که منجر به جستجوی جایگزین‌های شغلی می‌شوند متمرکز هستند. در این الگوهاست که اغلب تمایل به جستجوی جایگزین‌های شغلی با متغیرهای نگرشی و سازمانی نظیر تعهد و رضایت ارتباط پیدا می‌کند. جایگزین‌های شغلی سازه‌ای نزدیک به تمایل به ترک خدمت است، با این تفاوت که در نظریه‌پردازی‌های اولیه این سازه به عنوان پیشاینده اصلی ترک خدمت معرفی شده است [۱۳]. تفاوت اصلی جایگزین‌های شغلی با ترک خدمت به نموده‌های نگرشی این دو بازمی‌گردد. جایگزین‌های شغلی، نگرش به شغل و

فرضیه اول: ابعاد تعهد سازمانی (شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) با جایگزین‌های شغلی دارای رابطه (معنادار) هستند.

فرضیه دوم: ابعاد تعهد سازمانی (شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) با میل به ماندن دارای رابطه (معنادار) هستند.

فرضیه سوم: ابعاد تعهد سازمانی (شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) با ترک خدمت دارای رابطه (معنادار) هستند.

روش

روش مورد استفاده در پژوهش حاضر فراتحلیل (meta analysis) می باشد. فراتحلیل اشاره‌ای است به یک روش آماری که در آن نتایج حاصل از مطالعات متعدد و مستقل در باب موضوع یا موضوعات خاص برای دست یابی به یک نتیجه یکپارچه و ادغام شده با یکدیگر ترکیب می شوند. در واقع در فراتحلیل نتایج حاصل از مطالعات همبستگی و یا تفاوت سنجی در قالب فرمول‌های مشخصی برای محاسبه اندازه اثر یا رابطه (effect size) با یکدیگر ترکیب می شوند تا یک یا چند فرضیه پژوهشی آزمون شوند. بدین ترتیب می‌توان از طریق فراتحلیل تعدادی از نتایج مطالعات را با استفاده از متغیرهای یکسان با یکدیگر ترکیب و نتیجه یکپارچه‌ای از آن‌ها استخراج کرد [۲۹]. به این جهت در این مطالعه نیز که طی آن نتایج حاصل از ۱۵ مطالعه برای دستیابی به نتایج یکپارچه با یکدیگر ادغام شده‌اند از فراتحلیل استفاده به عمل آمد.

جامعه آماری پژوهش‌های شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر، کلیه کارکنان رسمی و پیمانی از هر دو جنس زن و مرد بوده‌اند. شیوه‌های نمونه‌گیری گزارش شده در این ۱۵ مطالعه تصادفی ساده بوده‌اند. بدین ترتیب که از هر سازمانی که در مطالعه شرکت داشته بر اساس کل فهرست کارکنان و بر اساس شماره ردیف، تعداد مورد نیاز برای هر مطالعه استخراج شده است. در جداول ۲ تا ۵ تعداد نمونه هر یک از مطالعات پانزده گانه آمده است. انتخاب حجم نمونه‌های مورد استفاده در این مطالعات بر اساس توصیه‌های مربوط به مطالعات همبستگی صورت گرفته است [۲۹].

ماندن در تحلیل مسیر انجام شده توسط عریضی، علی محمدی و گل‌پرور، میل به ماندن بر روی تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای دارای ضریب مسیر مستقیم به نسبت مشابه (۰/۱۸۴) برای تعهد همانندسازی شده و (۰/۱۸۶) برای تعهد مبادله‌ای) بوده است. جایگزین‌های شغلی نیز با تأثیر منفی بر روی میل به ماندن با تعهد همانندسازی شده دارای رابطه غیرمستقیم بوده است، اما برای تعهد مبادله‌ای از زمره متغیرهایی بوده که با این نوع تعهد دارای رابطه مستقیم است. برای تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) جایگزین‌های شغلی از طریق تأثیر بر ترک خدمت بر این متغیر مؤثر واقع می‌شده است [۱۲]. در مطالعه بالفور و وکسلر نیز میل به ماندن با جایگزین‌های شغلی ادراک شده و تحصیلات دارای ضریب مسیر منفی معنادار بوده و سه بُعد تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) و تعهد مبادله‌ای بر میل به ماندن دارای ضریب مسیر مستقیم بوده‌اند. از این بین به ترتیب ضریب مسیر تعهد پیوندجویانه (پیوستگی، برابر با ۰/۳)، سپس تعهد مبادله‌ای (با ضریب مسیر ۰/۲۵) و در آخر تعهد همانندسازی شده (با ضریب مسیر ۰/۱) قرار داشته است [۱۳]. و بالاخره در الگوی بالفور و وکسلر، ترک خدمت از طریق تأثیرات سه بُعد تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای بر میل به ماندن تأثیرگذار بوده است. با این حال در مطالعات داخلی [۵] ترک خدمت فقط از زمره پیش‌بینی کننده‌های تعهد همانندسازی شده (و نه دو بعد دیگر تعهد) معرفی شده است.

بنابراین هدف اصلی در پژوهش حاضر آن است که از طریق یک مطالعه فراتحلیل مشخص نمایم که آیا جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) دارای رابطه معناداری هستند. اهمیت این پژوهش در این است که یافته‌های ۱۵ مطالعه صورت گرفته در مورد رابطه بین جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و تمایل به ترک خدمت را با ابعاد تعهد سازمانی در قالبی یکپارچه مشخص می‌کند.

در راستای هدف یادشده سه فرضیه زیر محور اصلی تحلیل داده‌ها در فراتحلیل بوده‌اند.

مطالعه به صورت مدون هم در اختیار پژوهشگران پژوهش حاضر است و نسخی از آن نیز در معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان موجود است). لازم به ذکر است در ایران مطالعات زیادی به غیر از ۱۵ مطالعه مورد استفاده در فراتحلیل حاضر در باب تعهد سازمانی صورت پذیرفته، اما در مطالعات مورد اشاره از ابزارها و ابعادی از تعهد سازمانی استفاده شده که با ابعاد مورد استفاده در ۱۵ مطالعه مورد استفاده در این فراتحلیل متفاوت است. از مطالعات مورد استفاده در فراتحلیل حاضر دو مطالعه در مجلات و فصلنامه‌های علمی - پژوهشی داخل کشور به چاپ رسیده‌اند [۱۲۰۵]. با این حال اطلاعات اصلی پژوهش‌های دیگر از داده‌های اولیه‌ای که بطور کامل در اختیار محققان پژوهش حاضر بوده‌اند، استخراج شده است. از ۱۵ مطالعه ای که در این پژوهش برای فراتحلیل استفاده شده‌اند، ۱۳ مطالعه در سال ۱۳۸۴ در شرکت‌ها و سازمان‌های وابسته به شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران، یک مطالعه در سال ۱۳۸۵ در آموزش و پرورش استان اصفهان و یک مطالعه در سال ۱۳۸۶ در مجتمع فولاد آلیاژی اصفهان به مرحله اجرا درآمده‌اند.

ملاک‌های انتخاب هر مطالعه برای وارد کردن در فراتحلیل

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

۱. در هر مطالعه تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی و به صورت تفکیکی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته باشند.
۲. در هر مطالعه همبستگی‌ها یا دیگر آماره‌هایی که قابل تبدیل به ضریب همبستگی باشند (آزمون t گروه‌های مستقل و یا آنوا با دو سطح) گزارش شده باشند.
۳. مطالعات فقط در سازمان‌ها دولتی و نه سازمان‌ها و ادارات خصوصی انجام شده باشد. دلیل استفاده از این ملاک نیز این حقیقت بوده که ابزارهای مربوط به سنجش تعهد سازمانی در سازمانها و ادارات خصوصی برای سنجش تعهد سازمانی در سازمان‌ها و ادارات دولتی دارای اعتبار اکولوژیک لازم نیستند [برای این منظور به ۵، ۱۲ و ۱۳ مراجعه نمائید].

این فراتحلیل شامل ۱۵ مطالعه با ۴۱۲۹ نفر نمونه بوده است. از ۴۱۲۹ نفر نمونه مربوط به کل ۱۵ مطالعه، ۳۹۰۲ نفر مرد و ۲۲۷ نفر زن (به ترتیب ۹۴/۵ و ۵/۵ درصد)، ۳۸۴۰ نفر متأهل و ۲۸۹ نفر مجرد (به ترتیب ۹۳ و ۷ درصد)، ۳۹۸۴ نفر استخدام رسمی و ۱۴۵ نفر غیررسمی (به ترتیب ۹۶/۵ و ۳/۵ درصد) بوده‌اند. اکثریت گروه نمونه ۱۵ مطالعه شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر در گروه سنی ۳۰ تا ۵۰ سال (۶۵ درصد) و دارای سابقه ۱۱ تا ۳۰ سال (۷۰ درصد) بوده‌اند. همچنین اکثریت افراد نمونه از ۴۱۲۹ نفر، دارای استخدام کارمندی (در مقابل کارگری و معادل ۹۳ درصد کارمند و ۷ درصد کارگر) و از نظر تحصیلات نیز زیر دیپلم ۵۳۶ نفر (معادل ۱۳ درصد)، دیپلم و فوق دیپلم ۲۲۷۰ نفر (معادل ۵۵ درصد) و لیسانس و بالاتر ۱۳۲۱ نفر (معادل ۳۲ درصد) بوده‌اند.

گروه مطالعاتی که در این فراتحلیل شرکت داشته‌اند همگی از نوع مطالعات همبستگی بوده‌اند که در شهرهای اصفهان، تهران، آبادان، بندرعباس، شیراز، تبریز، اراک، لاوان و کرمانشاه به مرحله اجرا درآمده‌اند. گروه نمونه این مطالعات از ۱۱۹ نفر تا ۵۰۰ نفر در نوسان بوده‌اند. بنابراین تعداد گروه نمونه به ازای هر متغیر (سه متغیر جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت و سه بُعد تعهد سازمانی شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای، تعهد پیوستگی) حداقل ۲۰ نفر و حداکثر ۸۳ نفر بوده‌اند.

جستجوی پیشینه تحقیقات

این فراتحلیل بر روی مطالعات انجام شده در داخل ایران صورت پذیرفته و مطالعات خارجی به چند دلیل مورد استفاده قرار نگرفت. در درجه اول اینکه تحقیقات کاملاً مشابه خارجی که در آن اشکال تعهد سازمانی همراه با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت مورد مطالعه قرار گرفته باشد و اطلاعات آن برای انجام فراتحلیل در دسترس باشد، در اختیار محققان این فراتحلیل قرار نگرفت. جستجوی انجام شده برای انجام تحقیق در حوزه نقش و رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی مشتمل بر تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت فقط پانزده مطالعه‌ای که در بخش نتایج ارائه شده‌اند را در دسترس قرار داد (کلیه نتایج حاصل از ۱۵

متغیرهای مطرح در فراتحلیل

متغیرهای در نظر گرفته شده در این پژوهش مشتمل بر سه بعد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی)، جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت می‌باشد. ابزارهایی که برای سنجش این متغیرها در ۱۵ مطالعه استفاده شده، مشابه بوده است. به این جهت بصورت مختصر این ابزارها را در زیر همراه با شاخص‌های پایائی و روایی آن معرفی می‌کنیم.

۱. پرسشنامه تعهد سازمانی: در پانزده مطالعه وارد شده در فراتحلیل حاضر برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس تعهد سازمانی بالفور و وکسلر [۱۳] که دارای ۹ سؤال و سه زیر مقیاس تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی است و بر طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود، استفاده شده است. این پرسشنامه از نظر روایی (با استفاده از تحلیل عاملی و روایی همزمان برای بررسی روایی سازه) و پایائی (بر حسب آلفای کرونباخ و ضریب پایائی بازآزمایی) بررسی و تأیید شده است [۵ و ۱۲]. بر اساس سه سؤال اختصاص یافته به هر یک از ابعاد تعهد و همچنین با توجه به مقیاس پنج درجه‌ای مورد استفاده، حداکثر امتیازی که هر شرکت کننده در این زیرمقیاس‌ها کسب می‌کند ۱۵ و حداقل ۳ است. به همین دلیل میانگی‌های گزارش شده در جدول ۲ برای تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی بین ۳ تا ۱۵ است.

۲. پرسشنامه‌های جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت: برای سنجش این سه متغیر نیز به ترتیب از سه پرسشنامه ۲ سؤالی، ۳ سؤالی و ۲ سؤالی بالفور و وکسلر و پورتر، کرامپون و اسمیت (Porter, Crampon & Smith، مربوط به مقیاس ترک خدمت) در پانزده مطالعه شرکت داده شده در این پژوهش استفاده به عمل آمده است [۱۳ و ۳۰]. این پرسشنامه‌ها نیز بر روی مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شوند. برای جایگزین‌های شغلی که شامل دو سؤال بوده و با توجه به مقیاس پنج درجه‌ای، حداقل امتیاز ۲ و حداکثر امتیاز ۱۰ می‌باشد، به همین دلیل

میانگین گزارش شده در ستون اول جدول ۳، بین ۲ تا ۱۰ گزارش شده است. برای ترک خدمت نیز که شامل دو سؤال بوده است شرایط مانند جایگزین‌های شغلی است. اما برای میل به ماندن با توجه به سه سؤال آن، حداقل امتیاز ۳ و حداکثر امتیاز ۱۵ است و به همین دلیل میانگین‌های گزارش شده در ردیف اول جدول ۴، بین ۳ تا ۱۵ قرار دارد. شواهد مربوط به آلفای کرونباخ ابزارهای مورد استفاده در پانزده مطالعه شرکت داده شده در فراتحلیل در جدول ۱ ارائه شده است.

روش آماری

فرا تحلیل حاضر با استفاده از فن هانتر و اشمیت (Hunter & Schmit) [۲۹] انجام شده است. در این روش، فقط ضریب همبستگی به عنوان شاخص اصلی اندازه اثر یا رابطه (effect size) استفاده می‌شود. البته در بین روش‌های موجود فراتحلیلی، به نظر نمی‌رسد که روشی برای ترکیب نتایج حاصل از رگرسیون در قالب ضرایب بتای استاندارد و غیراستاندارد در فراتحلیل در دسترس باشد [۲۹]. به همین جهت علیرغم اینکه ضرایب رگرسیون مطالعات نیز در اختیار پژوهشگران پژوهش حاضر بوده، ولی برای انجام فراتحلیلی مورد استفاده قرار نگرفته‌اند. به هر حال در فن هانتر و اشمیت، میانگین ضرایب همبستگی همراه با انحراف معیار، خطای استاندارد و در نهایت مقدار Z برای تعیین سطح معناداری میانگین ضرایب همبستگی به عنوان شاخص اندازه رابطه محاسبه و گزارش می‌شوند. در عین حال می‌توان میزان سازگاری مطالعات شرکت داده شده در فراتحلیل را با استفاده از آماره خی دو محاسبه کرد. در مجموع کلیه محاسبات فوق به صورت دستی و با کنترل ۳ تا ۴ بار تکرار صورت پذیرفته است (برای انجام فراتحلیل نرم افزارهایی نیز وجود دارد که در زمان تحلیل و گزارش نتایج در اختیار پژوهشگران پژوهش حاضر نبوده است). فرمول محاسبه Z به شرح زیر است.

$$Z = \frac{\bar{r}}{\delta(\bar{r})}$$

جدول ۱: پایانی (آلفای کرونیباخ) ابزارهای مورد استفاده در سنجش متغیرهای پانزده مطالعه شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر

ردیف	مطالعات	تعهد همانندسازی شده (۳ سؤال)	تعهد مبادله ای (۳ سؤال)	تعهد پیوستگی (۳ سؤال)	جایگزین‌های شغلی (۲ سؤال)	میل به ماندن (۳ سؤال)	ترک خدمت (۲ سؤال)
۱	مطالعه اول (اصفهان)	۰/۵۱۷	۰/۵۶۲	۰/۵۰۶	۰/۵۰۴	۰/۵۹۵	۰/۷۹۱
۲	مطالعه دوم (اصفهان)	۰/۶۴۳	۰/۶۲۳	۰/۶۶۹	۰/۶۰۸	۰/۶۸۷	۰/۷۸۴
۳	مطالعه سوم (تهران)	۰/۷۹	۰/۶۸۱	۰/۷۵۳	۰/۵۳۴	۰/۶۴۵	۰/۸۱۳
۴	مطالعه چهارم (تهران)	۰/۶۵۱	۰/۶۸۰	۰/۷۸۱	۰/۶۴۷	۰/۶۰۲	۰/۸۰۸
۵	مطالعه پنجم (اصفهان)	۰/۶۴۷	۰/۶۶۲	۰/۶۶۸	۰/۶۵۹	۰/۵۲۱	۰/۸۰۶
۶	مطالعه ششم (آبادان)	۰/۵۸۹	۰/۵۶۶	۰/۷۰۴	۰/۵۰۵	۰/۵۱۳	۰/۸۱۶
۷	مطالعه هفتم (بندرعباس)	۰/۵۸۶	۰/۶۳۴	۰/۷۰۱	۰/۷۳۶	۰/۵۳۶	۰/۸۶۰
۸	مطالعه هشتم (شیراز)	۰/۶۶۹	۰/۶۶۶	۰/۶۷۷	۰/۶۵۵	۰/۵۱۴	۰/۸۷۷
۹	مطالعه نهم (تبریز)	۰/۶۱۵	۰/۶۳۹	۰/۶۸۳	۰/۶۵۱	۰/۵۸۷	۰/۸۶۷
۱۰	مطالعه دهم (تهران)	۰/۶۰۴	۰/۷۳۷	۰/۷۶۲	۰/۶۷۰	۰/۶۹۵	۰/۸۴۷
۱۱	مطالعه یازدهم (اراک)	۰/۵۸۱	۰/۵۷	۰/۷۱۸	۰/۶۶۰	۰/۵۴۷	۰/۸۵۱
۱۲	مطالعه دوازدهم (لاوان)	۰/۶۷۷	۰/۶۷۲	۰/۷۷۲	۰/۶۶	۰/۶۸۸	۰/۸۲۴
۱۳	مطالعه سیزدهم (تهران)	۰/۶۰۵	۰/۶۸۲	۰/۶۱۲	۰/۶۷۶	۰/۶۲۳	۰/۸۳۸
۱۴	مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	۰/۶۵۰	۰/۶۷۸	۰/۶۹۴	۰/۶۱۰	۰/۶۴۱	۰/۸۱۹
۱۵	مطالعه پانزدهم (تهران)	۰/۶۹۳	۰/۶	۰/۶۳۲	۰/۷۱۸	۰/۶۲۷	۰/۸۳۴

یافته‌ها

در جدول ۲، میانگین، خطای استاندارد و انحراف معیار که بر حسب تعداد سؤالات هر متغیر و با توجه به مقیاس پنج درجه‌ای محاسبه شده برای ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۲ قابل مشاهده است، تعهد همانندسازی شده دارای میانگین در دامنه ۹/۳۹ (مطالعه اول) تا ۱۱/۱۶۰ (مطالعه چهارم) بوده است. تعهد مبادله‌ای نیز دارای میانگین در دامنه ۹/۴۱ (مطالعه اول) تا ۱۱/۰۱۵ (مطالعه ششم) بوده است و بالاخره تعهد پیوستگی نیز دارای میانگین در دامنه ۷/۰۱۷ (مطالعه یازدهم) تا ۸/۵۵ (مطالعه سیزدهم)

بوده است. در جداول ۳ تا ۵ شاخص‌های توصیفی همراه با ضرایب همبستگی بین جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت با ابعاد تعهد سازمانی ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، همبستگی بین جایگزین‌های شغلی با تعهد همانندسازی شده از ۰/۰۱۹- (در مطالعه دوم) تا ۰/۴۲۷- (در مطالعه چهارم) و همبستگی بین جایگزین‌های شغلی با تعهد مبادله‌ای از ۰/۰۸۱- (مطالعه دوم) تا ۰/۴۴۳- (مطالعه چهارم) در نوسان بوده است. بالاخره همبستگی جایگزین‌های شغلی با تعهد پیوستگی از ۰/۰۰۷- (برای مطالعه دوم) تا ۰/۲۷- (برای مطالعه ششم) در نوسان بوده‌اند.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی انواع تعهد سازمانی در پانزده مطالعه شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر

ردیف	نمونه پژوهش	شاخصهای آماری	تعداد نمونه	تعهد همانندسازی شده			تعهد مبادله‌ای			تعهد پیوستگی	
				انحراف معیار	خطای استاندارد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
۱	مطالعه اول (اصفهان)	۵۰۰	۹/۳۹	۰/۱	۲/۳۴	۹/۴۱	۰/۱	۲/۲۶	۷/۲۱	۰/۱	۲/۲۶
۲	مطالعه دوم (اصفهان)	۲۴۸	۹/۷۹۸	۰/۰۳۹	۰/۶۱۹	۹/۴۹۱	۰/۰۴۹	۰/۷۸۶	۷/۴۵	۰/۰۵	۰/۷۹۰
۳	مطالعه سوم (تهران)	۲۹۵	۱۰/۲۲	۰/۱۵۵	۲/۶۷۴	۱۹/۸۶۴	۰/۱۵۴	۲/۶۵۷	۸/۰۲	۰/۱۵۲	۲/۶۲۳
۴	مطالعه چهارم (تهران)	۳۷۹	۱۱/۱۶۰	۰/۱۱۷	۲/۲۸۳	۱۰/۶۹۳	۰/۱۲۲	۲/۳۷۹	۸/۰۹۳	۰/۱۵۲	۲/۹۵۹
۵	مطالعه پنجم (اصفهان)	۲۵۰	۱۰/۳۳	۰/۱۳۸	۲/۱۸۷	۱۰/۵	۰/۱۵۴	۲/۴۴۵	۷/۳۲	۰/۱۵	۲/۳۷
۶	مطالعه ششم (آبادان)	۳۸۱	۱۰/۹۵۲	۰/۱۱۱	۲/۱۸۵	۱۱/۰۱۵	۰/۱۱۲	۲/۱۸۸	۸/۳۰۴	۰/۱۳	۲/۵۵۲
۷	مطالعه هفتم (بندرعباس)	۳۱۹	۱۰/۳۶۶	۰/۱۵۴	۲/۰۶۲	۱۰/۱۰۹	۰/۱۳۶	۲/۴۴۲	۸/۱۷۲	۰/۱۳۷	۲/۴۶۳
۸	مطالعه هشتم (شیراز)	۲۰۸	۹/۸۴۶	۰/۱۷۳	۲/۵۰۳	۹/۹۳۷	۰/۱۸۲	۲/۶۳۰	۷/۲۹۸	۰/۱۷۷	۲/۵۶۴
۹	مطالعه نهم (تبریز)	۱۵۸	۱۰/۴۸۷	۰/۱۴۳	۱/۸۰۸	۱۰/۵۸۸	۰/۱۷۶	۲/۲۱۷	۷/۷۵۹	۰/۱۸۸	۲/۳۷۴
۱۰	مطالعه دهم (تهران)	۱۴۲	۱۰/۷۶۷	۰/۱۵۷	۱/۸۷۸	۱۰/۴۰۱	۰/۲۰۲	۲/۴۱۱	۸/۳۰۲	۰/۱۹۲	۲/۲۹۰
۱۱	مطالعه یازدهم (اراک)	۲۸۸	۹/۸۳۳	۰/۱۳۱	۲/۳۰	۹/۵۴۱	۰/۱۴۵	۲/۴۶۳	۷/۰۱۷	۰/۱۴۴	۲/۴۵۰
۱۲	مطالعه دوازدهم (لاوان)	۱۱۹	۱۰/۶۲۱	۰/۲۰۹	۲/۲۸۱	۱۰/۴۶۲	۰/۱۹۰	۲/۰۷۴	۸/۳۹۵	۰/۲۴۰	۲/۶۲۳
۱۳	مطالعه سیزدهم (تهران)	۳۸۲	۱۰/۸۱	۰/۰۹۹	۱/۹۵۳	۱۰/۲۸	۰/۱۰۵	۲/۰۵۲	۸/۵۵	۰/۱۲۸	۲/۵۱
۱۴	مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	۱۸۴	۱۰/۹۴۵	۰/۱۵۳	۲/۰۷۹	۱۰/۴۶۷	۰/۱۶۶	۲/۲۶۳	۷/۸۶۹	۰/۱۸۵	۲/۵۰۹
۱۵	مطالعه پانزدهم (تهران)	۲۷۶	۱۰/۲۶۸	۰/۱۳۲	۲/۱۹۱	۹/۸۱۸	۰/۱۳۷	۲/۲۸۱	۸/۳۸۷	۰/۱۴۱	۲/۳۵۱

بوده است. همچنین همبستگی بین ترک خدمت و تعهد مبادله‌ای از ۰/۳۳۴- (برای مطالعه اول) تا ۰/۵۳۵- (مطالعه دوازدهم) در نوسان بوده و بالاخره چنانکه در جدول (۵) قابل مشاهده است، همبستگی بین ترک خدمت و تعهد پیوستگی از ۰/۱۳۴- (برای مطالعه سیزدهم) تا ۰/۴۶۳- (برای مطالعه سوم) در نوسان بوده است. در جدول ۶ شاخص‌های مربوط به اندازه رابطه بین جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت با ابعاد تعهد سازمانی ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۴ قابل مشاهده است، همبستگی میل به ماندن با تعهد همانندسازی شده از ۰/۳۰۳ (برای مطالعه ششم) تا ۰/۵۵۶ (مطالعه سوم) در نوسان بوده است. همچنین همبستگی میل به ماندن با تعهد مبادله‌ای از ۰/۲۸۸ (مطالعه اول) تا ۰/۵۲۲ (مطالعه چهارم) و همبستگی میل به ماندن با تعهد پیوستگی از ۰/۱۷۴ (برای مطالعه ششم) تا ۰/۴۹۲ (برای مطالعه سوم) در نوسان بوده است.

چنانکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، همبستگی بین ترک خدمت و تعهد همانندسازی شده از ۰/۳۴۳- (مطالعه دهم) تا ۰/۶۰۱- (برای مطالعه سوم) در نوسان

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیر جایگزین‌های شغلی و همبستگی آن با انواع تعهد در پانزده مطالعه شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر

ردیف	نمونه پژوهش	شاخصهای آماری						
		تعداد نمونه	میانگین	استاندارد خطای	انحراف معیار	همبستگی با تعهد همبستگی‌ساز شده	تعهد مبادله‌ای همبستگی با	تعهد پیوستگی همبستگی با
۱	مطالعه اول (اصفهان)	۵۰۰	۵/۶۳	۰/۰۷	۱/۷۵	-۰/۲۷۳	-۰/۱۶۲	-۰/۰۷۸
۲	مطالعه دوم (اصفهان)	۲۴۸	۲/۸۶۰	۰/۰۴	۰/۶۳۱	-۰/۰۱۹	-۰/۰۸۱	-۰/۰۰۷
۳	مطالعه سوم (تهران)	۲۹۵	۵/۸۳	۰/۱۰۵	۱/۸۱	-۰/۳۳۲	-۰/۳۰۳	-۰/۲۲۸
۴	مطالعه چهارم (تهران)	۳۷۹	۵/۱۰۵	۰/۰۹۳	۱/۸۱۶	-۰/۴۲۷	-۰/۴۴۳	-۰/۲۲۷
۵	مطالعه پنجم (اصفهان)	۲۵۰	۵/۴۶	۰/۱۱	۱/۷۴	-۰/۱۸۶	-۰/۱۴۱	-۰/۱۹۹
۶	مطالعه ششم (آبادان)	۳۸۱	۵/۰۲۳	۰/۰۸۶	۱/۶۸۰	-۰/۲۳۹	-۰/۳۱۷	-۰/۱۰۸
۷	مطالعه هفتم (بندرعباس)	۳۱۹	۶/۰۰۶	۰/۱۰۸	۱/۹۳۷	-۰/۳۳۲	-۰/۲۸۸	-۰/۲۶۸
۸	مطالعه هشتم (شیراز)	۲۰۸	۵/۸۳۱	۰/۱۳۵	۱/۹۵۷	-۰/۳۶۱	-۰/۲۹۳	-۰/۲۷۰
۹	مطالعه نهم (تبریز)	۱۵۸	۵/۴۴۳	۰/۱۳۴	۱/۶۹۱	-۰/۳۲۹	-۰/۳۰۱	-۰/۲۱۴
۱۰	مطالعه دهم (تهران)	۱۴۲	۵/۵۴۲	۰/۱۴۲	۱/۷۰۳	-۰/۱۵۵	-۰/۲۰۷	-۰/۱۲۸
۱۱	مطالعه یازدهم (اراک)	۲۸۸	۵/۹۴۷	۰/۱	۱/۷۱۱	-۰/۳۹۳	-۰/۳۶۰	-۰/۲۶۹
۱۲	مطالعه دوازدهم (لاوان)	۱۱۹	۵/۷۰۵	۰/۱۶۴	۱/۷۹۶	-۰/۲۹۲	-۰/۳۹۵	-۰/۲۲۱
۱۳	مطالعه سیزدهم (تهران)	۳۸۲	۵/۸۴	۰/۰۹۵	۱/۸۶۶	-۰/۲۸۷	-۰/۲۲۸	-۰/۰۷۴
۱۴	مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	۱۸۴	۵/۴۹۴	۰/۱۳۲	۱/۸۰۱	-۰/۲۱۹	-۰/۲۹۱	-۰/۱۵۴
۱۵	مطالعه پانزدهم (تهران)	۲۷۶	۶/۱۵۲	۰/۱۰۸	۱/۸۰۴	-۰/۲۹۳	-۰/۳۴۷	-۰/۲۵۴

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی متغیر میل به ماندن و همبستگی آن با انواع تعهد در پانزده مطالعه شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر

ردیف	نمونه پژوهش	شاخصهای آماری						
		تعداد نمونه	میانگین	استاندارد خطای	انحراف معیار	همبستگی با تعهد همبستگی‌ساز شده	تعهد مبادله‌ای همبستگی با	تعهد پیوستگی همبستگی با
۱	مطالعه اول (اصفهان)	۵۰۰	۸/۸۲	۰/۱	۲/۲۸	۰/۴۰۸	۰/۲۸۸	۰/۱۷۷
۲	مطالعه دوم (اصفهان)	۲۴۸	۳/۱۴۵	۰/۰۵۱	۰/۸۰۹	۰/۳۹۳	۰/۴۳۱	۰/۲۶۷
۳	مطالعه سوم (تهران)	۲۹۵	۸/۱۷۹	۰/۱۴۴	۲/۴۷۵	۰/۵۵۶	۰/۴۸۹	۰/۴۹۲
۴	مطالعه چهارم (تهران)	۳۷۹	۹/۳۳۱	۰/۱۱۹	۲/۳۱۷	۰/۵۲۱	۰/۴۹۰	۰/۴۳۱
۵	مطالعه پنجم (اصفهان)	۲۵۰	۹/۱۶	۰/۱۳۸	۲/۱۹	۰/۳۸۵	۰/۴۱۷	۰/۳۵۱
۶	مطالعه ششم (آبادان)	۳۸۱	۹/۷۱۹	۰/۱۰۴	۲/۰۳۹	۰/۳۰۳	۰/۳۵۲	۰/۱۷۴
۷	مطالعه هفتم (بندرعباس)	۳۱۹	۸/۴۷۶	۰/۱۳۷	۲/۴۵۹	۰/۴۲۲	۰/۴۶۲	۰/۴۵۸
۸	مطالعه هشتم (شیراز)	۲۰۸	۸/۵۸۶	۰/۱۶۸	۲/۴۲۸	۰/۴۷۳	۰/۴۶۲	۰/۳۵۹
۹	مطالعه نهم (تبریز)	۱۵۸	۸/۹۳۰	۰/۱۶۵	۲/۰۸۱	۰/۴۹۶	۰/۴۰۸	۰/۳۲۱
۱۰	مطالعه دهم (تهران)	۱۴۲	۸/۹۴۳	۰/۱۶۵	۱/۹۷۴	۰/۳۸۳	۰/۳۶۲	۰/۲۵۲
۱۱	مطالعه یازدهم (اراک)	۲۸۸	۸/۰۲۴	۰/۱۳۶	۲/۳۱۱	۰/۵۰۳	۰/۴۹۷	۰/۳۵۵
۱۲	مطالعه دوازدهم (لاوان)	۱۱۹	۸/۷۳۹	۰/۲۰۸	۲/۲۷۱	۰/۴۳۹	۰/۳۸۶	۰/۴۰۸
۱۳	مطالعه سیزدهم (تهران)	۳۸۲	۹/۰۶	۰/۱۰۷	۲/۰۹۸	۰/۳۶۲	۰/۴۰۲	۰/۱۹۳
۱۴	مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	۱۸۴	۹/۳۸۵	۰/۱۷۳	۲/۳۵۸	۰/۴۶۶	۰/۵۲۲	۰/۲۴۹
۱۵	مطالعه پانزدهم (تهران)	۲۷۶	۸/۶۱۲	۰/۱۲۸	۲/۱۲۸	۰/۴۵۹	۰/۴۸۸	۰/۴۸۷

جدول ۵: شاخص‌های توصیفی متغیر ترک خدمت و همبستگی آن با انواع تعهد در پانزده مطالعه شرکت داده شده در فراتحلیل حاضر

ردیف	نمونه پژوهش	شاخصهای آماری					
		تعداد نمونه	میانگین	خطای استاندارد	انحراف معیار	همبستگی با تعهد همانندسازی شده	همبستگی با تعهد میدانه‌ای
۱	مطالعه اول (اصفهان)	۵۰۰	۵/۹۵	۰/۱	۲/۲۵	-۰/۴۱۷	-۰/۳۳۴
۲	مطالعه دوم (اصفهان)	۲۴۸	۲/۲۵۶	۰/۰۷۱	۱/۱۲۲	-۰/۳۶۸	-۰/۴۹۸
۳	مطالعه سوم (تهران)	۲۹۵	۶/۰۷۸	۰/۱۲۹	۲/۲۲۷	-۰/۶۰۱	-۰/۴۳۳
۴	مطالعه چهارم (تهران)	۳۷۹	۵/۱۹	۰/۱۲	۲/۳۵۳	-۰/۴۶۹	-۰/۵۰۸
۵	مطالعه پنجم (اصفهان)	۲۵۰	۵/۶۸	۰/۱۴۴	۲/۲۸	-۰/۳۷۹	-۰/۴۳۲
۶	مطالعه ششم (آبادان)	۳۸۱	۴/۷۷۶	۰/۱۱	۲/۱۶۱	-۰/۳۶۰	-۰/۳۸۱
۷	مطالعه هفتم (بندرعباس)	۳۱۹	۶/۱۴۴	۰/۱۳۲	۲/۳۶۰	-۰/۴۵۵	-۰/۴۱۹
۸	مطالعه هشتم (شیراز)	۲۰۸	۶/۲۸۸	۰/۱۶۱	۲/۳۲۲	-۰/۴۸۳	-۰/۴۲۷
۹	مطالعه نهم (تبریز)	۱۵۸	۵/۳۸۶	۰/۱۸۷	۲/۳۵۵	-۰/۵۲۶	-۰/۴۶۴
۱۰	مطالعه دهم (تهران)	۱۴۲	۵/۱۲۶	۰/۱۷	۲/۱۱۳	-۰/۳۴۳	-۰/۴۰۹
۱۱	مطالعه یازدهم (اراک)	۲۸۸	۶/۳۰۵	۰/۱۳۷	۲/۳۳۸	-۰/۵۱۱	-۰/۴۳۲
۱۲	مطالعه دوازدهم (لاوان)	۱۱۹	۵/۷۷۳	۰/۲۰۲	۲/۲۱۱	-۰/۴۲۲	-۰/۵۳۵
۱۳	مطالعه سیزدهم (تهران)	۳۸۲	۵/۷۸	۰/۱۱	۲/۱۵۵	-۰/۴۱۵	-۰/۳۹۲
۱۴	مطالعه چهاردهم (کرمانشاه)	۱۸۴	۵/۳۰۹	۰/۱۶۹	۲/۲۹۹	-۰/۴۸۸	-۰/۵۳۳
۱۵	مطالعه پانزدهم (تهران)	۲۷۶	۵/۹۹۲	۰/۱۲۸	۲/۱۴۰	-۰/۴۵۴	-۰/۴۵۸

(۰/۲۸-) و پائین‌ترین همبستگی با تعهد پیوستگی (۰/۱۶۵-) است.

میانگین اندازه رابطه میل به ماندن ($P < 0/01$) با تعهد همانندسازی شده برابر با ۰/۴۳، با تعهد میدانه‌ای برابر با ۰/۴۲ و با تعهد پیوستگی برابر با ۰/۳۱۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه بین ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد میدانه‌ای) با میل به ماندن رابطه (معنادار) وجود دارد، بدین ترتیب مورد تأیید قرار می‌گیرد: میل به ماندن دارای رابطه معناداری ($P < 0/01$) با ابعاد تعهد سازمانی است، به ترتیبی که همبستگی بالاتری با تعهد همانندسازی شده و تعهد میدانه‌ای نسبت به تعهد پیوستگی دارد.

چنانکه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، جایگزین‌های شغلی به صورت معناداری ($P < 0/01$) با تعهد همانندسازی شده ۰/۲۸-، با تعهد میدانه‌ای ۰/۲۷- و با تعهد پیوستگی ۰/۱۶۵- دارای رابطه منفی بوده است. بنابراین فرضیه اول فراتحلیل حاضر مبنی بر این که ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد میدانه‌ای) با جایگزین‌های شغلی رابطه (معنادار) دارند، بدین شکل مورد تأیید قرار می‌گیرد: بین ابعاد تعهد سازمانی و جایگزین‌های شغلی رابطه منفی و معناداری ($P < 0/01$) وجود دارد. بالاترین میانگین همبستگی (اندازه رابطه) جایگزین‌های شغلی با تعهد همانندسازی شده

جدول ۶: شاخص‌های مربوط به اندازه رابطه بین جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن، ترک خدمت و ابعاد تعهد سازمانی

انواع تعهد سازمانی	شاخص‌های اندازه اثر		میانگین اندازه اثر	انحراف معیار اندازه اثر	خطای استاندارد اندازه اثر	مقدار Z
	متغیرهای همبسته	تعداد نمونه کل				
تعهد همانندسازی شده	جایگزین‌های شغلی	۴۱۲۹ نفر	-۰/۲۸**	۰/۰۹۵	۰/۰۲۵	-۱۱/۳۸
	میل به ماندن	۴۱۲۹ نفر	۰/۴۳**	۰/۰۶۹	۰/۰۱۸	۲۴/۰۵
	ترک خدمت	۴۱۲۹ نفر	-۰/۴**	۰/۰۶۵	۰/۰۱۷	-۲۳/۵۳
تعهد مبادله‌ای	جایگزین‌های شغلی	۴۱۲۹ نفر	-۰/۲۷**	۰/۰۹۷	۰/۰۲۴	-۱۰/۹۴
	میل به ماندن	۴۱۲۹ نفر	۰/۴۲**	۰/۰۶۹	۰/۰۱۸	-۲۳/۷۰
	ترک خدمت	۴۱۲۹ نفر	-۰/۴۳**	۰/۰۵۷	۰/۰۱۴	-۲۹/۴۷
تعهد پیوستگی	جایگزین‌های شغلی	۴۱۲۹ نفر	-۰/۱۶۵**	۰/۰۸۵	۰/۰۲۲	-۷/۴۷
	میل به ماندن	۴۱۲۹ نفر	۰/۳۱۵**	۰/۱۰۹	۰/۰۲۸	۱۱/۱۸
	ترک خدمت	۴۱۲۹ نفر	-۰/۳۱۲**	۰/۱۰۲	۰/۰۲۶	-۱۱/۷۹

** P<۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش از طریق فراتحلیل، روابط بین جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت با ابعاد تعهد سازمانی (شامل تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی) مورد بررسی قرار گرفت [۱۳]. آنگونه که در جدول ۶ نشان داده شد، در سطح ابعاد جزئی و در بررسی فرضیه اول، مشخص گردید که تعهد همانندسازی شده، سپس تعهد مبادله‌ای و در آخر تعهد پیوستگی با جایگزین‌های شغلی دارای بیشترین تا کمترین رابطه هستند. اما در بررسی فرضیه دوم نیز مشخص گردید که به ترتیب تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و در آخر تعهد پیوستگی دارای بیشترین تا کمترین رابطه با ترک خدمت هستند. بنابراین همان‌طور که از نتایج به دست آمده مشخص است تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای نسبت به تعهد پیوستگی دارای روابط به نسبت بالاتری با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت هستند.

ترک خدمت نیز ($P<۰/۰۱$) دارای میانگین اندازه رابطه برابر با $-۰/۴$ با تعهد همانندسازی شده، $-۰/۴۳$ با تعهد مبادله‌ای و $-۰/۳۱۲$ با تعهد پیوستگی بوده است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مبنی بر این‌که بین ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) با ترک خدمت رابطه (معنادار) وجود دارد، بدین ترتیب مورد تأیید قرار می‌گیرد: ترک خدمت دارای رابطه معناداری ($P<۰/۰۱$) با ابعاد تعهد سازمانی است. ولی این متغیر همبستگی بالاتری با تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای نسبت به تعهد پیوستگی داشته است. بر اساس ضرایب پایانی (آلفای کروناخ) اندازه‌های رابطه محاسبه شده مورد تصحیح قرار گرفت که نتایج آن را در جدول ۷ مشاهده می‌کنید. چنانکه در جدول ۷ می‌توان مشاهده کرد، اندازه‌های رابطه تصحیح شده که با توجه به ضرایب پایانی مورد اصلاح قرار گرفته‌اند، به اندازه قابل توجهی افزایش یافته‌اند. با این حال الگوی اندازه‌های رابطه گزارش شده از الگویی مشابه با جدول ۶ پیروی می‌کنند.

جدول ۲: ضرایب همبستگی تصحیح شده برای کاهش پایداری بین ابعاد تعهد سازمانی و جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت همراه با اندازه رابطه تصحیح شده برای پایداری

مقدار Z	خطای استاندارد برآورد تصحیح شده	انحراف معیار اندازه اثر تصحیح شده	اندازه اثر تصحیح شده	ابعاد تعهد متغیرها	تعهد پیوستگی			تعهد مبادله‌ای			تعهد همانندسازی شده			مطالعات	
					ترک خدمت	میل به ماندن	جایگزین‌های شغلی	ترک خدمت	میل به ماندن	جایگزین‌های شغلی	ترک خدمت	میل به ماندن	جایگزین‌های شغلی		
-۱۶۸/۸۱	۰/۰۰۳	۰/۰۱۱	-۰/۴۶**	تعهد همانند سازی شده	جایگزین های شغلی	-۰/۲۹	۰/۳۲	-۰/۱۵	-۰/۰۵	۰/۰۵	-۰/۰۳	-۰/۱۶۵	۰/۷۴	-۰/۵۳	اول (اصفهان)
					میل به ماندن	-۰/۴۴	۰/۳۹	-۰/۰۱	-۰/۰۷۱	۰/۱۶۶	-۰/۱۱۳	-۰/۰۵۲	۰/۵۹	-۰/۰۳	دوم (اصفهان)
۱۶۸/۳۰	۰/۰۰۴	۰/۰۱۶	۰/۷۱**	تعهد مبادله ای	میل به ماندن	-۰/۵۹	۰/۷۱	-۰/۳۶	-۰/۵۸	۰/۷۴	-۰/۰۵	-۰/۰۷۵	۰/۷۸	-۰/۵۱	سوم (تهران)
					ترک خدمت	-۰/۵۳	۰/۶۳	-۰/۳۲	-۰/۰۶۹	۰/۷۷	-۰/۱۶۷	-۰/۱۶۵	۰/۸۳	-۰/۱۶۶	چهارم (تهران)
-۲۳۳/۶۶	۰/۰۰۳	۰/۰۱	-۰/۶۲**	تعهد پیوستگی	جایگزین های شغلی	-۰/۶۱	۰/۵۹	-۰/۰۳	-۰/۵۹	۰/۷۱	-۰/۲۱	-۰/۵۲	۰/۶۶	-۰/۲۸	پنجم (اصفهان)
					میل به ماندن	-۰/۳۱	۰/۲۹	-۰/۱۸	-۰/۵۶	۰/۶۵	-۰/۰۵۹	-۰/۵۲	۰/۵۵	-۰/۴۴	ششم (آبادان)
-۱۷۵/۸۱	۰/۰۰۲	۰/۰۱	-۰/۴۴**	تعهد همانند سازی شده	جایگزین های شغلی	-۰/۴۵	۰/۷۵	-۰/۳۷	-۰/۵۷	۰/۷۹	-۰/۴۲	-۰/۱۶۴	۰/۷۵	-۰/۵۱	هفتم (بندرعباس)
					میل به ماندن	-۰/۵۰	۰/۶۱	-۰/۴۱	-۰/۵۶	۰/۷۹	-۰/۴۴	-۰/۱۶۳	۰/۸۱	-۰/۵۵	هشتم (شیراز)
۱۷۰/۶۷	۰/۰۰۴	۰/۰۱۶	۰/۶۹**	تعهد مبادله ای	ترک خدمت	-۰/۴۶	۰/۵۱	-۰/۳۲	-۰/۴۹	۰/۶۷	-۰/۴۷	-۰/۰۷۲	۰/۸۳	-۰/۵۲	نهم (تبریز)
					جایگزین های شغلی	-۰/۴۱	۰/۳۵	-۰/۱۸	-۰/۵۲	۰/۵۱	-۰/۲۹	-۰/۴۸	۰/۵۹	-۰/۲۴	دهم (تهران)
-۲۴۳/۲۵	۰/۰۰۲	۰/۰۰۹	-۰/۵۹**	تعهد پیوستگی	جایگزین های شغلی	-۰/۳۴	۰/۵۷	-۰/۳۹	-۰/۶۲	۰/۸۹	-۰/۵۹	-۰/۰۷۳	۰/۸۹	-۰/۶۳	یازدهم (اراک)
					میل به ماندن	-۰/۵۴	۰/۵۶	-۰/۳۱	-۰/۰۷۲	۰/۵۷	-۰/۰۵۹	-۰/۰۵۷	۰/۶۴	-۰/۴۴	دوازدهم (لاوان)
-۱۹۴/۷۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	-۰/۲۶**	تعهد همانند سازی شده	جایگزین های شغلی	-۰/۱۹	۰/۳۱	-۰/۱۲	-۰/۵۲	۰/۶۲	-۰/۳۴	-۰/۰۵۸	۰/۵۹	-۰/۴۵	سیزدهم (تهران)
					میل به ماندن	-۰/۴۶	۰/۳۷	-۰/۲۴	-۰/۰۷۲	۰/۷۹	-۰/۴۵	-۰/۱۶۷	۰/۷۲	-۰/۳۵	چهاردهم (کرمانشاه)
-۲۵۹/۱۷	۰/۰۰۲	۰/۰۰۶	-۰/۴۲**	تعهد پیوستگی	ترک خدمت	-۰/۴۶	۰/۷۷	-۰/۳۸	-۰/۰۶۵	۰/۸	-۰/۵۳	-۰/۰۶	۰/۷	-۰/۴۲	پانزدهم (تهران)
					میل به ماندن										

**P<۰/۰۱

موجب تقویت حس غرور و افتخار در کارکنان می‌شوند، میزان تعهد همانندسازی شده آن‌ها را بالا می‌برند [۱۳]. پس طبیعی است که تعهد همانندسازی شده بالاترین ارتباط را با میل به ماندن داشته باشد. چرا که عضویت در سازمانی که افتخار را در اعضاء خود پدید می‌آورد، به طور طبیعی میل به ماندن را تقویت و تمایل به ترک سازمان را تضعیف می‌کند. در بررسی بالفور و وکسلر نیز ابعاد سه‌گانه تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی

در یک نگاه می‌توان گفت تعهد همانندسازی شده در صورت افزایش یا نیرومند شدن بیشترین نقش را به طور مستقیم بر میل به ماندن و به صورت معکوس بر ترک خدمت خواهد داشت. این امر بدین دلیل است که تعهد همانندسازی شده، بُعدی از تعهد است که حول محور حس ارزشمندی و احترام از عضویت در سازمان محل کار و احساس شرکت داشتن در منافع عمومی از طریق سازمانی مؤثر و نیرومند دور می‌زند. سازمان یا سازمان‌هایی که

(پیوندجویانه) و تعهد مبادله‌ای از طریق تأثیر بر روی میل به ماندن باعث کاهش تمایل به ترک خدمت می‌شده‌اند [۱۳]. همچنین در تحلیل مسیر انجام شده توسط عریضی، علی محمدی و گل‌پرور نیز میل به ماندن بر تعهد همانندسازی شده دارای ضریب مسیر مستقیم بوده است [۱۲]. بنابراین می‌توان نتیجه‌گرفت که تعهد همانندسازی شده واریانس مشترک قابل توجهی با میل به ماندن و ترک خدمت دارد، اما این نوع تعهد با جایگزین‌های شغلی به نسبت دو متغیر اول دارای اندازه رابطه ضعیف‌تری ($0/28-$ ، جدول ۶) است [۱۲]. به هر حال این وضعیت به‌طور نسبی گویای آن است که جایگزین‌های شغلی برای کارکنان سازمان‌های دولتی دارای رابطه ضعیف‌تری نسبت به میل به ماندن و ترک خدمت با تعهد همانندسازی شده است. دلیل این امر نیز آن است که اغلب کارکنان در نظام‌ها و سازمان‌های دولتی ایران چندان تمایلی به پیگردی جایگزین‌های شغلی برای مشاغل خود نیستند، چون جایگزین‌های شغلی به‌طور نسبی درون‌مایه اصلی‌اش برجستجوی مشاغل نیازمند مهارت‌ها و توانایی‌های به نسبت مشابه با شغل کنونی در سازمان یا سازمان‌های دیگر است. از طرف دیگر ممکن است که به هر حال گروه‌های نمونه مورد استفاده در پانزده مطالعه به مشاغل خود علاقه داشته و لذا تمایلی به تغییر آن نشان نداده‌اند.

اما برای تعهد مبادله‌ای، روابط حاصله (جدول ۶) بدین شرح بود: ترک خدمت دارای بالاترین میانگین اندازه رابطه ($0/43-$ ، بصورت معکوس) با این نوع تعهد بود و سپس بدنبال آن میل به ماندن ($0/42+$) و جایگزین‌های شغلی ($0/27-$) قرار داشتند. چنانچه ملاحظه می‌شود تمایل به ترک خدمت بطور قابل توجهی از عنصر مبادله بین کارکنان و سازمان نقش می‌پذیرد. در تعهد مبادله‌ای، کارکنان این انتظار را دارند که بواسطه نیرو، تلاش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که با خود به درون سازمان آورده‌اند، سازمان در تبادل با آنها با ارزش و احترام برخورد نماید، به آنها توجه نشان دهد و در صورت لزوم حمایت و ترغیب لازم را برای آنها فراهم آورد. این مبادله ادراک شده، کارکنان را و می‌دارد تا در راستای اهداف و مأموریت‌های سازمان بیشتر تلاش کنند. نتایج حاصل از

این فراتحلیل گویای آن است که حس مبادله منصفانه و پایاپای، تمایل به ترک خدمت را در کارکنان تضعیف و در مقابل میل به ماندن را تقویت می‌کند. اما وضعیت برای جایگزین‌های شغلی به گونه‌ای دیگر است. جایگزین‌های شغلی همانند تعهد همانندسازی شده با تعهد مبادله‌ای رابطه‌ای ضعیف‌تر نسبت به دو متغیر میل به ماندن و ترک خدمت داشت. این وضعیت در مورد تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) نیز تکرار شده است.

نظریات اولیه در باب جایگزین‌های شغلی در راستا و همسو با نظریات مطرح درباره ترک خدمت بوده است [۱۸]. در واقع چنین فرض شده که جایگزین‌های شغلی با ترک خدمت دارای رابطه‌ای دوسویه است. یعنی در صورتی که کارکنان یک سازمان جایگزین‌های شغلی در دسترس داشته باشند که در تحلیل‌های هزینه-منفعت (Cost-benefit analysis) ترک سازمان، کفه داورها را به نفع منافع شغل جایگزین پایین بیاورد، بطور طبیعی تمایل به ترک سازمان پیدا کرده و در صورت مهیا شدن شرایط، دست به ترک خدمت می‌زنند. همین‌طور برعکس، اگر کارکنان سازمانی در اثر عوامل متعدد تمایل به ترک خدمت داشته باشند، به‌طور طبیعی جایگزین‌های شغلی را پیگردی می‌کنند. اما نکته حائز اهمیت در این راستا این که جایگزین‌های شغلی با هیچیک از ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) دارای رابطه‌ای به نیرومندی ترک خدمت با هیچیک از ابعاد تعهد نبود. این امر نیاز به توجه دارد. از لحاظ نظری انتظار می‌رود که جایگزین‌های شغلی به واسطه رابطه قابل توجهی که با ترک خدمت دارد، حداقل دارای روابطی نزدیک به روابط ترک خدمت با ابعاد تعهد سازمانی باشد. اما یافته‌های این فراتحلیل نشان می‌دهد که این چنین نیست. یکی از نکات حائز اهمیت در این ارتباط این واقعیت است که کارکنان سازمان‌های دولتی که گروه نمونه کلی این فراتحلیل همه از چنین سازمان‌هایی بوده‌اند، علیرغم افزایش یا کاهش اشکال سه‌گانه تعهد سازمانی‌شان و همراه با آن، کاهش یا افزایش ترک خدمت‌شان، چنین نوسان مشابهی را در حوزه جایگزین‌های شغلی از خود نشان نمی‌دهند. این امر هم به واسطه عدم دسترسی سریع

و آسان به جایگزین‌های شغلی است و هم بدلیل توانایی کارکنان در تعدیل احتمالی درون داده‌های خود به سازمان. در واقع به نظر می‌رسد که اگر کارکنان سازمانی به هر دلیل، تمایل به ترک خدمت داشته باشند، اما فرصت و جایگزین شغلی مناسب هم در اختیار آنها نباشد، ممکن است این تمایل به ترک خدمت را در حوزه‌های رفتاری دیگر، نظیر رفتارهای ضدخدمات و ضدتولید انعکاس دهند [۳۱].

اما تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) به ترتیب با میل به ماندن و ترک خدمت (به ترتیب ۰/۳۱۵- و ۰/۳۱۲-) و در آخر با جایگزین‌های شغلی (۰/۱۶۵-) دارای رابطه بود. چنانکه از میانگین‌های اندازه رابطه مشخص است، میانگین اندازه رابطه هر سه متغیر میل به ماندن، ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی با تعهد پیوستگی از میانگین اندازه رابطه همین سه متغیر با تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای کمتر است. تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) بعدی از تعهد است که درون مایه آن را حس تعلق به گروه کاری و سازمان، بعنوان عضوی از یک خانواده تشکیل می‌دهد. در واقع در تعهد پیوستگی (یا پیوندجویانه) کارکنان سازمان همانگونه که خود را به خانواده اجتماعی خویش یعنی پدر، مادر، همسر و فرزندان (و خواهران و برادران) وابسته و دلبسته می‌دانند، به همان قیاس نسبت به گروه کاری و سازمانی خود نیز بسان خانواده شغلی و کاری وابسته و دلبسته می‌دانند. یعنی گویی سازمان، همکاران و اجزاء دیگر آن، بخشی از یک خانواده برای آن‌ها محسوب می‌شوند [۵، ۱۲، ۱۳].

براساس نتایج حاصل از این فراتحلیل، تعهد پیوستگی (علی‌رغم این‌که نسبت به تعهد همانندسازی شده و مبادله‌ای در حد ضعیف‌تری است) تا اندازه‌ای ابتدا باعث تقویت میل به ماندن و سپس تضعیف تمایل به ترک خدمت می‌شود. این شواهد بطور نسبی گویای آن نیز هست که سازمانهای کاری برای اعضاء نمونه این فراتحلیل بیش از آن‌که مکانی برای تأمین حس تعلق و پیوند باشد، مکانی برای تقویت حس غرور و افتخار و مکانی برای انجام مبادله بین تواناییها، مهارتها، استعدادها و تلاش با دستاوردهای مادی و غیرمادی است. به هر حال این

فرا تحلیل از زمره اولین فراتحلیل‌های صورت گرفته بر روی روابط بین ابعاد تعهد سازمانی مشتمل بر همانندسازی، پیوستگی (پیوندجویانه) و مبادله‌ای با سه متغیر میل به ماندن، جایگزین‌های شغلی و ترک خدمت در سازمانهای دولتی بود. دلیل انتخاب سازمان‌های دولتی، آنگونه که بیان شد این واقعیت بود که ابعاد سه‌گانه تعهد مورد استفاده در این پژوهش برای سازمانهای دولتی دارای اعتبار بوم‌شناختی است. محدودیت پژوهش حاضر که باید به آن توجه داشت، این واقعیت است که نتایج حاصل از این فراتحلیل مربوط به مطالعاتی است که در سازمان‌های دولتی انجام پذیرفته است. به این لحاظ در تعمیم نتایج به سازمان‌های غیردولتی باید با احتیاط عمل شود. نکته دیگر این‌که، با وجودی که در فراتحلیل حاضر بین تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی با جایگزین‌های شغلی، میل به ماندن و ترک خدمت اندازه رابطه معنادار به دست آمد، ولی این اندازه‌های رابطه مبتنی بر یک رابطه علی نمی‌باشند. لذا بر مبنای نتایج حاصل از این فراتحلیل نمی‌توان بین ابعاد تعهد سازمانی و سه متغیر مذکور ادعای علیت را مطرح نمود. پیشنهاد کاربردی که می‌توان بر پایه نتایج حاصل از این فراتحلیل مطرح کرد این است که در درجه اول مدیران سازمان‌ها به نمایندگی از سازمان متبوع خود باید با استفاده از مهارت‌های ارتباطی مناسب، حس غرور و افتخار را به کارکنان شاغل در سازمان خود منتقل نمایند، تا بدین وسیله تعهد همانندسازی شده کارکنان بالا برود. در عین حال لازم است در سازمان‌های دولتی تا حد امکان در برخوردها و تعاملات درون سازمانی و حتی تصمیم‌گیری‌ها به شرایط کارکنان در حوزه‌های خانوادگی، اجتماعی و شغلی توجه شود تا بدین وسیله تعهد مبادله‌ای و پیوستگی کارکنان تقویت شود. تقویت این ابعاد تعهد، در کارکنان با افزایش میل به ماندن و کاهش جستجوی جایگزین‌های شغلی و تمایل به ترک خدمت همراه خواهد بود. همچنین لازم است، جهت‌گیری‌های تحقیقاتی آتی در ایران، نمونه فراتحلیل‌هایی در مورد متغیرهای مختلف نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی، عملکرد و امثال آن که با تعهد سازمانی دارای رابطه هستند را به مرحله اجرا درآورند.

منابع

15. O'Reilly, C., & Chatman, J (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocially behavior. *Journal of Applied Psychology*, 7(3), 492-499.
16. McGee, 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*, 72, 639-642.
17. Meyer, J., & Allen, N (1984) Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological consideration. *Journal of Applied Psychology*, 69, 272-278.
18. Mano- Negrin, R., & Tzafrir, S.S (2004) Job search modes and turnover. *Career Development International*, 9(5), 442-458.
19. Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M (1982) *Employee-organizational Linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
20. Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W (1979) the measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
21. Reichars, A.P. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment *Academy of Management Review*, 10, 465-479.
22. Lambat Mediene, L., Endriulaitiene, A., & Gustainiene, L (2007) Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organizational. *Baltic Journal of Management*, 2(2), 196-212.
23. Senter, J.L., & Martin, J.E (2007) Factors affecting the turnover of different groups of part- time workers. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 45-68.
24. Stall worth, H.L (2003) Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 405-418.
25. Stall worth, L (2004) Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 945-955.
26. Bline, D.M., Duchon, D., & Meixner, W.F (1991) The measurement of organizational and professional commitment: and examination of the psychometric properties of two commonly used instruments. *Behavioral Research in Accounting*, 3, 1-12.
27. Luchman, R., & Aranya, N (1986a) Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 227-243.
28. Luchman, R., & Aranya, N (1986b) Job attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. *Organization Studies*, 7(3), 279-293.
۲۹. فراهانی، حجت‌الله و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۴) روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی - رویکردی کاربردی. چاپ اول، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
1. Choen, A (2007) Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.
2. Benkhoff, B (1997) Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 1/2 (26), 114-131.
3. Walumbwa, F.O., Wu, C., & Orwa, B (2008) Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior: The role of procedural justice climate perceptions and strength. *Leadership Quarterly*, 19, 251-265.
4. Akroyd, D., Legg, J., Jacowski, M.B., & Adams, R.D (2008) The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapist's organizational commitment. *Radiography*, XX, 1-8.
۵. گل‌پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۵) پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هدفه‌گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی، سال هشتم، شماره ۲۹، پائیز ۱۳۸۵، صص ۴۱-۶۸.
۶. گل‌پرور، محسن (۱۳۸۶) پیش‌بینی تعهد عاطفی و تعهد مستمر از طریق عدالت رویه‌ای ادراک شده و ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه مدیریت پژوهشگر، سال چهارم، شماره ۵، بهار هشتاد و شش، صص ۴۱-۵۱.
7. Brewer, A.M (1996) Developing commitment between managers and employees. *Journal of Managerial Psychology*, 11(4), 24-34.
8. Iverson, R.D., & Buttigieg, B.M (1999) Affective, normative, and continuance commitment: can the right kind of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36, 307-333.
9. Allen, N.J., & Meyer, J.P (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
10. Clugston, M., Howell, J.P., & Dorfman, P.W (2000) Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, 26, 5-30.
11. Siders, M.A., George, G., & Dharwadkar, R (2001) the relationship of internal and external commitment foci to objective job performance measures. *Academy of Management Journal*, 44, 580-590.
۱۲. عریضی، حمیدرضا؛ علی‌محمدی، سهراب و گل‌پرور، محسن (۱۳۶۸) رابطه تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیش‌بینی و پس‌بیند مبتنی بر تحلیل مسیر. *مجله روانشناسی*، سال یازدهم، شماره ۳ (۴۳)، پائیز ۱۳۸۶، صص ۳۲۲ تا ۳۰۲.
13. Balfour, D.L., & Wechsler, B (1996) Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organization. *Public Productivity Management Review*, 19(3), 256-277.
14. Porter, L.W., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P (1974) Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

۳۱. گل پرور، محسن؛ عریضی، حمید رضا؛ نوری، ابوالقاسم و صباحی، پرویز (۱۳۸۶) اعتبار و روایی زیر مقیاس‌های وابستگی پذیری و پرخاشگری رفتار ضد تولید (CBI). فصلنامه روانشناسان ایرانی، سال سوم، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۸۶، ۳۴۶-۳۳۳.

30. Porter, L.W., Crampon, W.J., & Smith, L.J (1976) Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organization Behavior and Human Performance*, 15, 87-99.