

رابطه‌ی تعهد عاطفی با قصد و نگرش نسبت به یک رفتار منفی در سازمان

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۱/۲۸

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۵/۲۷

حمیدرضا عریضی^{۱*}، هاجر براتی^۲

چکیده:

مقدمه: در بین پژوهشگران در مورد ماهیت نگرشی یا انگیزشی تعهد سازمانی توافقی وجود ندارد. این پژوهش برای بررسی یک مدل نگرشی از تعهد سازمانی انجام شده است که مبنای آن مدل نگرشی ایگلی و چایکن (۱۹۹۳) است.

روش: نمونه‌ی پژوهش شامل ۲۵۶ نفر از دانشجویان دانشکده‌ی روان‌شناسی دانشگاه اصفهان بود که به‌صورت داوطلب انتخاب شدند. متغیرهای کنترل یعنی عادت، پیامد فایده‌گرا، پیامد هنجاری و پیامد هویت خود از طریق ویگنت بررسی گردیدند و متغیرهای دیگر یعنی نگرش به هدف، نگرش در جهت رفتار و قصد رفتار از طریق سؤال سنجیده شدند. برای تحلیل آماری یافته‌ها از رویکرد معادلات ساختاری، برآورد تعمیم‌یافته (GEE) و نرم‌افزار R استفاده گردید.

یافته‌ها: از سه مدل هم‌ارز معرفی شده که شاخص‌های برازش یکسانی داشتند، تنها یک مدل تأیید شد. نتایج نشان داد که این فرضیه که نگرش در جهت رفتار دزدی، بین نگرش به هدف (تعهد عاطفی) و قصد دزدی متغیر میانجی است، رد شد و به‌جای آن مدل اصلاح‌شده که قصد با تعهد عاطفی جایگزین شده و متغیرهای عادت، پیامد فایده‌گرا، پیامد هنجاری و پیامد هویت خود، نقش کنترل را ایفا می‌کنند؛ تأیید شد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌ها مشخص شد که تعهد سازمانی یک متغیر نگرشی است که متغیر ملاک برای نگرش در جهت رفتار از طریق قصد است. مدل پیشنهادی ایگلی و چایکن (۱۹۹۳) مورد بازنگری قرار گرفته و تعهد به هدف به‌عنوان متغیر ملاک جایگزین شد. به مدیران و سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در جامعه‌پذیر کردن کارکنان در رفتارهای مطلوب سازمان، اهتمام جدی به خرج دهند.

واژه‌های کلیدی: تعهد عاطفی، قصد رفتار، ماهیت نگرشی، نگرش نسبت به رفتار.

^۱ دکترای روان‌شناسی و استاد گروه روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان،

* نویسنده مسئول: dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

^۲ دکترای روان‌شناسی و استادیار گروه روان‌شناسی، موسسه آموزش عالی المهدی مهر اصفهان

Relation of Affective Commitment with Intention and Attitude toward a Negative Behavior in Organization

Oreyzi, H.; Barati, H.

Abstract:

Introduction: There is no consensus on the attitudinal or motivational nature of organizational commitment among researchers. This study was conducted for examining an attitudinal model of organizational commitment. The underlying model was Eagly and Chaiken (1993) attitude model.

Method: The sample consisted of 256 psychology students of Isfahan University who were selected as volunteers. The control variables namely habit, utilitarian outcomes, normative outcomes and self-identity outcome were investigated through vignette and other variables namely attitude toward target, attitude toward behavior and behavioral intention were measured by question. For statistical analysis of findings, structural equation modeling, the generalized estimating equations (GEE) approach and R software were used.

Findings: Three equivalent models introduced that their fit indexes were same but because of direction of , only one was confirmed. The results refuted the hypothesis that attitude toward stealing behavior as the mediator variable between the attitude toward target (affective commitment) and intention to steal and habit, and the revised model substituted intention by affective commitment for criterion model confirmed, utilitarian outcomes, normative outcomes and self-identity outcomes were control variables.

Conclusion: Based on the findings, it was found that organizational commitment as criterion variable for attitude toward behavior via intention rout. The proposed model of Eagly and Chaiken (1993) was revised and attitude toward target was replaced to criterion variable. Managers and organizations are recommended to take serious effort for employees socialization in desired behaviors.

Keywords: affective commitment, attitudes toward behavior, attitudinal nature, intention.

مقدمه

تا مدت‌ها به نظر می‌رسید که تعهد سازمانی، نوعی نگرش شغلی است که بر اساس مبحث رابطه بین نگرش و رفتار در روان‌شناسی اجتماعی، می‌توان در پیش‌بینی رفتارهای کارکنان از آن بهره برد؛ بنابراین مدل سه مؤلفه‌ای تعهد سازمانی آلن و مایر^۱ (۱۹۹۰) شامل سه مؤلفه‌ی تعهد

¹ Allen, & Meyer

عاطفی^۱، تعهد هنجاری^۲ و تعهد مستمر^۳ تدوین شد و در بسیاری از پژوهش‌های داخلی (مانند گودرزوند چگینی و امین رودپشتی، ۱۳۹۱؛ خورشید و یزدانی، ۱۳۹۱؛ ایمانی و شایان جهرمی، ۱۳۹۲؛ نیازآذری، عنایتی، بهنام‌فر و کهرودی، ۱۳۹۳؛ و تابع بردبار و آقای، ۱۳۹۳) و خارجی (از قبیل، بنتین، واندنبرگ، واندنبرگ و استینگهامبر^۴، ۲۰۰۵؛ کوهن^۵، ۲۰۰۳؛ گرینبرگ و بارون^۶، ۲۰۰۳؛ ستارخان و جان^۷، ۲۰۱۵) برای پیش‌بینی رفتار از روی این نوع نگرش به کار رفت. مدل مذکور که تلاشی برای درهم تنیدن همه‌ی متغیرهای مدل‌های قبل بود؛ معرف سه نوع آمادگی روانی مختلف است که می‌توانند احتمال عضویت در سازمان را بالا ببرند (ان‌جی و فلدمن^۸، ۲۰۰۸). تعهد عاطفی به وابستگی‌های عاطفی، دل‌بستگی‌ها و شناسایی فرد با سازمان و کارفرمایش اشاره دارد (تمایل به ماندن). تعهد مستمر میزان ادراک کارکنان را از هزینه‌های ترک سازمان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر اگر شاغلی هزینه‌های ترک سازمان را زیاد ادراک کند، به سازمان متعهد خواهد شد و آن را ترک نخواهد کرد (هزینه ادراک‌شده‌ی ترک کردن). تعهد هنجاری از میزان اجبار ادراک‌شده برای ماندن بر اساس قوانین و هنجارها ناشی می‌شود (اجبار ادراک‌شده برای ماندن) (بوگرا^۹، ۲۰۱۶).

با این حال این مدل نگرشی از تعهد سازمانی، در عمل مشکلات زیادی داشت: اولاً، برای اعتبار سازه، تن به تحلیل عاملی تأییدی نمی‌داد و رابطه آن با بسیاری از متغیرهای پیامدی مرتبط با کار از قبیل عملکرد و رفتار مدنی سازمانی (مانند عریضی، محمدی و امیری، ۱۳۹۰) ضعیف بود و به این ترتیب اعتبار سازه و ملاکی آن دارای اشکالات فراوان بود (آلن و مایر، ۱۹۹۶؛ مایر، استانلی، هرسکوویچ و توپولنیتسکزی^{۱۰}، ۲۰۰۲). تنها متغیر نتیجه که این مدل پیش‌بینی آن را به خوبی انجام می‌داد ترک سازمان بود (مانند یوسف، ساندرس و عباس^{۱۱}، ۲۰۱۵؛ اسنو، آنتونی و برت^{۱۲}، ۲۰۱۶). بزرگ‌ترین مشکلی که هم ابزار اصلی و هم ابزار تجدیدنظر شده (مایر، آلن و اسمیت^{۱۳}، ۱۹۹۳؛ پاول^{۱۴} و مایر، ۲۰۰۴) داشت؛ رابطه‌ی بسیار ضعیف و منفی (و گاهی غیر معنی‌دار) بین تعهد مستمر و تعهد عاطفی بود (آلن و مایر، ۱۹۹۶؛ کوهن، ۲۰۰۳؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۲).

¹ affective

² normative

³ continuance

⁴ Bentein, Vandenberg, Vandenberghe, & Stinglhamber

⁵ Cohen

⁶ Greenberg, & Baron

⁷ Sattar Khan & Jan

⁸ Ng & Feldman

⁹ Buğra

¹⁰ Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky

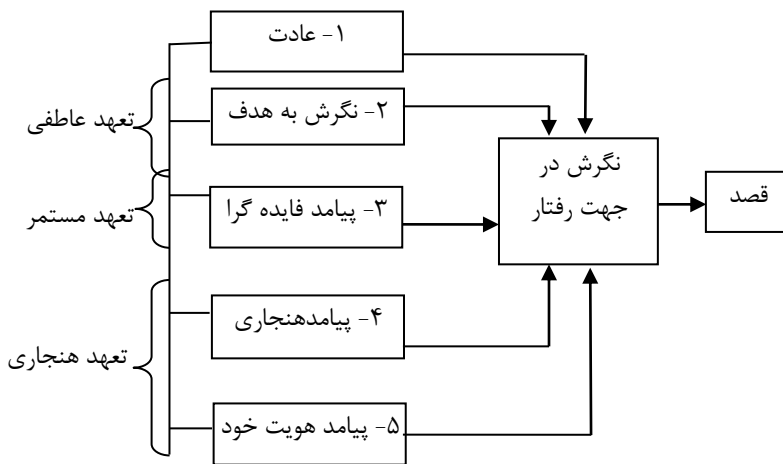
¹¹ Yousaf, Sanders, & Abbas

¹² Sow, Anthony, & Berete

¹³ Smith

¹⁴ Powell

برعکس تعهد مستمر، تعهد هنجاری رابطه‌ی بسیار بالایی با تعهد عاطفی نشان می‌داد و ضرایب همبستگی آن در فراتحلیل روی ۵۴ مطالعه، برابر ۰/۶۳ بود. این ضریب در حدی بالاست که این موضوع را به ذهن متبادر می‌کند که اساساً این دو مقیاس یکی هستند (لی و چولگوئن^۱، ۲۰۰۵). این موضوع سبب شد که مایر و هرسکویچ (۲۰۰۱) راه‌حل را در آن ببینند که وجه انگیزشی به‌جای نگرشی به مدل تعهد سازمانی آلن و مایر بدهند. آن‌ها به‌جای نگرش معطوف به سازمان، تعهد سازمانی را به‌عنوان نیرویی تعریف کردند که افراد را به دنبال کردن مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط با یک (یا چند) هدف، وامی‌دارد (مایر و هرسکویچ، ۲۰۰۱، ص ۳۰۱). در این تعریف، تعهد نه به‌عنوان یک متغیر مربوط به متعلق نگرش، بلکه معطوف به فعالیت‌های مربوط به یک هدف تعریف شده بود. این موضوع اساساً تعهد را نه به‌عنوان سازه‌ی نگرشی، بلکه به‌عنوان یک سازه‌ی انگیزشی تعریف می‌کرد. با این وجود، سولینگر، اولفن و رو^۲ (۲۰۰۸) راه‌حل را نه در بیرون بردن تعهد سازمانی از تعریف نگرشی بلکه بازگشت به آن، منتهی از طریق یک مفهوم‌سازی جدید یافتند. این مفهوم‌سازی جدید در ایگلی و چایکن^۳ (۱۹۹۳) ارائه شده بود. سولینگر و همکاران (۲۰۰۸) عناصر مدل ایگلی و چایکن را با مدل آلن و مایر تلفیق کردند که در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱- مدل ایگلی و چایکن (۱۹۹۳)

در الگوی شکل ۱، نگرش به هدف^۴ (مانند نگرش مثبت به یک سازمان و دلبستگی عاطفی به آن) همان تعهد عاطفی (AC) در مدل آلن و مایر (در نمودار، جعبه ۲ است)، پیامد فایده‌گرا^۵ (مانند

^۱ Lee & Chulguen,

^۲ Solinger, Olffen, & Roe

^۳ Eagly, & Chaiken

^۴ attitude toward target

^۵ utilitarian outcome

هزینه‌های ادراک‌شده‌ی ترک، در نمودار جعبه ۳ است) تعهد مستمر است و پیامد هنجاری^۱ (مانند اجبار ادراک‌شده برای باقی ماندن) و پیامد هویت خود^۲ (مانند تربیت خانوادگی، حس تعمیم‌یافته‌ی وظیفه و وفاداری، جعبه‌های ۴ و ۵ در مدل) در مجموع تعهد هنجاری را می‌سازند که سبب نگرش در جهت رفتار شده که به‌قصد رفتار یعنی نزدیک‌ترین مجانب به رفتار می‌انجامد. مرکز این مدل نگرش به رفتاری خاص است. این نگرش منجر به‌قصد انجام رفتار خاص می‌گردد که درنهایت منجر به انجام واقعی رفتار می‌شود. در این مدل عادت‌ها، رفتارهای تکراری مداوم و نسبتاً خودکار هستند. بر اساس این مدل، عادت‌هایی مثل هر روز به سرکار رفتن احتمالاً منجر به ارزیابی مثبتی از ماندن در سازمان می‌شود و می‌تواند منجر به ارزیابی مثبتی از سازمان شود (مثلاً من هر روز به سرکار می‌روم، پس من باید این سازمان را دوست داشته باشم).

پیامد هویت خود در این مدل از پژوهش هنله، گیاکالون و جورکی ویکس^۳ (۲۰۰۵) گرفته شده است که نشان دادند مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در رفتارهای محیط سازمان نقش دارند. این مدل بیان می‌کند که هرگاه رفتار در دامنه‌ی خاص (مثلاً دزدی) تعریف شود، روابط قوی‌تری بین جعبه‌های مدل ایجاد می‌شود. همچنین، اگر عادت که به پیشینه رفتارهای فرد بازمی‌گردد (مانند سابقه‌ی جرم یا خطا داشتن)؛ در مدل لحاظ شود، این مدل قوی‌تر هم خواهد شد. این مدل، یک مدل میانجی است که متغیرهای عادت، پیامد فایده‌گرا (مانند انتظار اینکه دزدی موفقیت‌آمیز باشد و ارزشمندی شی مطلوب)، پیامد هنجاری (مانند تأیید از سوی سرپرست یا احساس گناه نسبت به سرپرست) و پیامد هویت خود (مثلاً ایده‌آل‌گرا^۴ یا واقع‌گرا بودن^۵) در آن متغیرهای کنترل هستند. به‌عبارت‌دیگر متغیر اصلی (پیش‌بین) تعهد عاطفی است (جعبه ۲) که از طریق نگرش در جهت رفتار بر قصد انجام رفتار اثر می‌گذارد (میانجی کامل). مدعای اصلی آن است که این نگرش به هدف، نه هر رفتار (مانند ترک سازمان، رفتار مدنی سازمانی، عدالت سازمانی)، بلکه قصد رفتاری خاص (دزدی) را به‌صورت میانجی کامل پیش‌بینی می‌کند.

دزدی یکی از رفتارهای منفی سازمانی است که معمولاً واکنشی تلافی‌جویانه به نابرابری و بی‌عدالتی ادراک‌شده است (شاه، انوار و ایرانی^۶، ۲۰۱۷). کارکنانی که ادراک بی‌عدالتی می‌کنند یا از کارفرمای خود ناامید هستند، تعهد خود به سازمان را کاهش می‌دهند (براون^۷، ۱۹۹۶). دزدی ناشی از ادراک بی‌عدالتی متناسب با نظریه‌ی انصاف^۸ است. نظریه‌ی انصاف، نوعی

^۱ normative outcome

^۲ self-identity outcome

^۳ Henle, Giacalone, & Jurkiewicz

^۴ idealist

^۵ realist

^۶ Shah, Anwar, & Irani

^۷ Brown

^۸ equity

نظریه‌ی تبادل اجتماعی است که بر چگونگی برداشت افراد از عادلانه بودن مبادلات اجتماعی تمرکز دارد (آدامز^۱، ۱۹۶۵). بر اساس نظریه‌ی مذکور هرگاه شاغل احساس کند که نسبت درونداد-بروندادش با نسبت درونداد-برونداد یک مرجع برابر نیست، به این نتیجه می‌رسد که انصاف رعایت نشده است و سعی می‌نماید از طریقی عدالت را برقرار کند. یکی از راه‌های برقراری عدالت افزودن برونداد خود مثلاً از طریق دزدی است. ادراک عدم وجود عدالت با درگیر شدن در رفتارهای ضد تولید مثل سرقت در ارتباط است (گرینبرگ^۲، ۲۰۰۰). همچنین این کارکنان برای پیشگیری از پیامدهای منفی، از نظر روانی از کارفرمای خود فاصله می‌گیرند، شاید به این دلیل که کارفرما و رفتار ناعادلانه‌ی وی را عامل دزدی خود می‌دانند و در این صورت احساس گناه کمتری خواهند داشت. در نتیجه، کمتر احساس دلبستگی می‌کنند (عاطفه)، در مورد سازمان کمتر مطلوب فکر می‌کنند (شناخت) و آمادگی خود را برای خدمت در جهت منافع سازمان کاهش می‌دهند (رفتار). این کاهش در تعهد سازمانی می‌تواند باعث از بین رفتن بازدارنده‌های رفتارهایی شود که ممکن است به سازمان آسیب برساند و فضایی برای اقدام‌های تلافی‌جویانه، از جمله سرقت ایجاد کند. در نتیجه وقتی نگرش نسبت به سازمان منفی گردد احتمال وقوع رفتارهای منفی نسبت به سازمان بیشتر می‌شود. متغیر عادت در اقدام به دزدی تأثیر دارد. کارمندانی که سابقه‌ی خطا کار بودن (به‌عنوان مثال از دوران کودکی و یا در طول همکاری خود با سازمان) دارند؛ به احتمال زیاد سرقت را چندان بزرگ ارزیابی نمی‌کنند و دائم درگیر سرقت می‌شوند. دزدان همیشگی نگرشی مثبت نسبت به دزدی شکل می‌دهند. برعکس کارکنانی که هرگز دزدی نکرده‌اند، عادت به سرقت نمی‌کنند و نگرش مثبتی هم نسبت به آن پیدا نمی‌کنند (وود، کوین و کاشی^۳، ۲۰۰۲). پیامد فایده‌گرا (به‌عنوان مثال، پاداش بالقوه و مجازات مرتبط با رفتار) به‌طور کلی با یک پارادایم انتظار- ارزش^۴ ارزیابی می‌شود (ایگلی و چایکن، ۱۹۹۳). در مورد سرقت، افراد منافع بالقوه‌ی آن را در برابر هزینه‌های بالقوه‌ی آن می‌سنجند. به‌ویژه، آن‌ها احتمال اینکه تلاش برای سرقت موفق بشود و ارزش کالای مورد سرقت را در برابر احتمال گرفتار شدن و عواقب بالقوه‌ی منفی آن می‌سنجند. پیامد هنجاری سرقت به معنای تعادل بین ارزش تأییدها و ارزش عدم تأییدهای پیش‌بینی شده از سوی افرادی است که برای سارق مهم هستند. کارمندی که تصور می‌کند در نظر بسیاری از همکارانش سرقت عادی است و رضایت آن‌ها از دزدی را پیش‌بینی می‌کند، احتمالاً بیشتر مرتکب دزدی می‌شود؛ نسبت به کارمندی که احتمال می‌دهد همکارانش وی را مقصر بدانند و او را به خاطر دزدی شماتت کنند. در نهایت، پیامد هویت خود را نیز به معادله وارد کنید. افرادی که یک خودپنداره‌ی

^۱ Adams

^۲ Greenberg

^۳ Wood, Quinn & Kashy

^۴ expectancy-value paradigm

آرمان‌گرا دارند، نسبت به افراد با یک خودپنداره‌ی واقع‌گرا، بیشتر تمایل به حفظ نگرش منفی نسبت به عمل سرقت خواهند داشت (هنله، گیاکالون و جورکی ویکس، ۲۰۰۵). همه‌ی این تأثیرات ممکن است به شکل نگرش نسبت به سرقت ترکیب شوند.

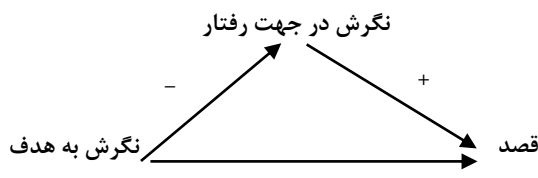
به‌طور کلی سؤال این پژوهش این است که آیا تعهد سازمانی یک متغیر نگرشی است یا ماهیتی انگیزشی دارد؟ همچنین فرضیات پژوهش شامل موارد زیر است:

۱- بین نگرش به هدف (تعهد عاطفی) و نگرش در جهت رفتار دزدی رابطه‌ی معکوس وجود دارد.

۲- بین نگرش در جهت رفتار دزدی و قصد دزدی رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

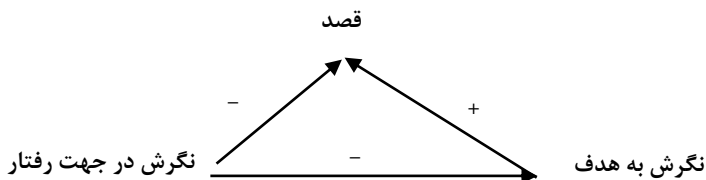
۳- نگرش به هدف (تعهد عاطفی) در رابطه بین نگرش در جهت رفتار دزدی و قصد دزدی متغیر میانجی است.

در واقع این مدل را می‌توان به‌صورت شکل ۲ ترسیم کرد که در آن متغیرهای کنترل برای ساده کردن نمودار آورده نشده‌اند:



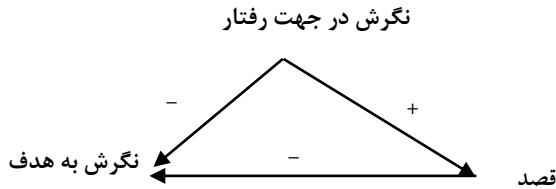
شکل ۲- مدل اول، رابطه بین متغیرها به‌جز متغیرهای کنترل

با این حال دو مدل دوم و سوم دیگر نیز قابل طرح هستند که با تحلیل تأییدی هم‌ارز هستند و به ترتیب در مدل دوم (شکل شماره ۳) هر دو نوع نگرش به هدف و نگرش در جهت رفتار بر قصد تأثیر می‌گذارند و نگرش به هدف مقدم بر نگرش در جهت رفتار است:



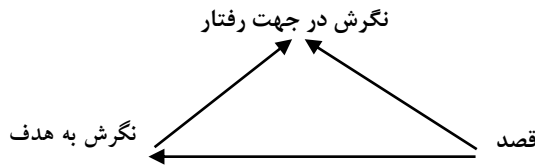
شکل ۳- مدل ۲

و در مدل سوم (شکل ۴) نگرش در جهت رفتار هم مقدم بر قصد و هم مقدم بر نگرش به هدف است و نگرش به هدف بر قصد تأثیر می‌گذارد.



شکل ۴- مدل ۳

در واقع می‌توان نشان داد که در تحلیل عاملی تأییدی، ۲۵ مدل تأیید می‌شوند که فقط سه مدل فوق پذیرفتنی است. بسیاری از مدل‌های دیگر به دلیل اینکه یا عقلانی نیستند یا با پیشینه‌ی پژوهش‌ها همخوانی ندارند، قابل قبول نیستند. مثلاً یکی از مدل‌های غیرقابل قبول شکل ۵ است که در آن قصد مقدم بر نگرش در جهت رفتار قرار دارد و چون قصد بسیار نزدیک به عمل است (در واقع مرحله‌ای است که مؤلفه‌های عاطفی و شناختی با مؤلفه‌ی رفتاری همبستگی کامل پیدا کرده است) نمی‌تواند مقدم بر نگرش در جهت رفتار باشد.



شکل ۵- مدل غیر قابل قبول

روش

پژوهش حاضر مطالعه‌ی تجربی است که با استفاده از ویگنت^۱ در میان جمعیت دانشجویی انجام شده است.

نمونه و جامعه‌ی پژوهش: نمونه‌ی پژوهش شامل ۲۵۶ نفر از دانشجویان دانشکده‌ی روان‌شناسی دانشگاه اصفهان بود که به صورت نمونه‌ی داوطلب و در دسترس و با استفاده از فرمول

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times p(p-1)}{\varepsilon^2 (N - A) + Z_{\alpha/2}^2 \times p(p-1)}$$

طرح ویگنت و لزوم همکاری دانشجویان روان‌شناسی بود. دانشجویان از مقطع لیسانس شامل ۲۳۲ نفر و مابقی (۰/۰۹) از مقطع فوق لیسانس بودند. ۷۲ درصد آن‌ها دختر (۱۸۴ نفر) و بقیه (۷۱ نفر) پسر بودند. میانگین سنی آن‌ها ۲۱/۸۳ (با انحراف معیار ۲/۲۷) بود.

^۱ Vignette

ابزار پژوهش: یک طرح ویگنت بود که در آن سناریویی به هر دانشجو داده شده و گفته می‌شد که این سناریو بر اساس یک مدل روان‌شناختی برای نگرش ساخته شده و به صورت ایفای نقش می‌باشد. هر دانشجو باید خود را به جای فردی که کار می‌کند قرار داده و نگرش او به سازمان و تعهد سازمانی او را تعیین کند. در این تحقیق متغیرهای کنترل شامل عادت، پیامد فایده‌گرا، پیامد هنجاری و پیامد هویت خود بوده و متغیر پیش‌بین نگرش به هدف و متغیر ملاک قصد بوده و متغیر میانجی نگرش در جهت رفتار است. رفتار خاص پژوهش، رفتار دزدی است که همه‌ی متغیرهای کنترل از قبل تعیین شده و به صورت $4 \times 4 \times 4 \times 4$ ویگنت همه‌ی سطوح متغیرهای کنترل را پوشش داده است به نحوی که از هر چهار گزینه به صورت گزینه بایست، فرد یکی از پاسخ‌ها را دریافت می‌کند و سپس با ایفای نقش باید متغیر ملاک و میانجی و نگرش عاطفی را تعیین می‌کند. تعریف این متغیر و نمونه‌ی سؤالات آن در زیر آمده است:

متغیرهای کنترل: برای متغیر عادت پیشینه‌ی ضعیف شامل یک دزدی کوچک تا پیشینه‌ی قوی شامل ذکر چهار مورد دزدی که به صورت طیف گاتمن شدیدتر می‌شود. با طرح یک سؤال اصلی برای ضریب روایی از آزمودنی‌ها خواسته شد نظرشان را به‌طور کلی در مورد خلاف کار بودن فرد بیان کنند. در مورد همه‌ی متغیرهای کنترل دیگر روش مشابهی به کار رفته است. برای متغیرهای پیامد فایده‌گرا نیز از یک جمله در مورد هدف دزدی که کالایی است که ارزش متوسط دارد، جملات به چهار مورد افزایش می‌یابند که در آن دو نکته ذکر شده و شدت آن افزایش می‌یابد، اینکه انتظار می‌رود دزدی با موفقیت انجام شود و ارزش کالا در حد متوسط و یا زیاد است. در مورد متغیر پیامد هنجاری نیز از یک تا چهار جمله در طرح ویگنت وجود دارد اینکه آیا افشای تخلف توسط همکاران به چه میزان است و فرد تا چه اندازه در مقابل سرپرست و سازمان احساس گناه دارد، به همین ترتیب در مورد پیامد هویت خود دو وجه آرمان‌گرایی و واقع‌گرایی برای ساخت چهار ویگنت طراح به کار رفته‌اند.

متغیرهای سنجشی: متغیرهای سنجشی طرح شامل نگرش به هدف، نگرش در جهت رفتار و قصد رفتار است که در اینجا شامل تعهد عاطفی نسبت به سازمان که آن فرد احساس می‌کند هدف موردنظر در ویگنت را داراست و در موقعیت ایفای نقش برای او پاسخ می‌دهد. در این مورد ۴ جمله از مقیاس عاطفی آلن و مایر انتخاب شده است که ضریب پایایی بازآزمایی و سازگاری درونی آن (ضریب تنصیف) به ترتیب $0/78$ و $0/71$ بوده است. ضریب روایی آن نیز $0/62$ به دست آمد. در مورد نگرش نسبت به دزدی چهار سؤال آورده شده که شرکت‌کنندگان در تحقیق برای ایفای نقش آن را پاسخ می‌دهند یعنی با توجه به ویگنت که متغیرهای کنترل را پوشش داده و نیز تصور خودشان از فرد هدف در ویگنت پاسخ می‌دهند. یک سؤال نمونه آن است که این کار نباید کار سختی باشد (نگرش در جهت رفتار) ضریب پایایی بازآزمایی و سازگاری درونی آن به ترتیب $0/71$ و $0/69$ به دست آمد و ضریب روایی آن $0/53$ بود. در مورد قصد دزدی نیز ۳ سؤال طراحی شده بود که به برنامه‌ریزی و پردازش اطلاعات و قضاوت در مورد نتیجه‌ی کار مربوط بود ضریب پایایی بازآزمایی و سازگاری درونی آن به ترتیب $0/73$ و $0/67$ به دست آمد.

تحلیل آماری یافته‌ها: در مرحله اول، تحلیل تأییدی برای رابطه سه متغیر انجام شد. از آنجا که هدف در مرحله‌ی اول نشان دادن رابطه بین سه متغیر اصلی نگرش به هدف، نگرش در جهت رفتار و قصد است در این مرحله فقط این سه متغیر در تحلیل تأییدی وارد شدند. در مرحله بعدی، برای تحلیل آماری یافته‌ها از رویکرد معادلات برآورد تعمیم‌یافته (GEE) استفاده گردید که قبلاً پپ و همکاران (۱۹۹۹) آن را تشریح کرده‌اند. نرم‌افزار به‌کاررفته نرم‌افزار R است. این نرم‌افزار، برخلاف نرم‌افزارهای SPSS و LISREL یک نرم‌افزار باز است که برای محاسبات آماری جدید می‌توان در آن برنامه‌نویسی کرد و محدود به محاسبات از پیش تعریف‌شده نیست؛ که در ایران توسط بیگلریان و بخشی (۱۳۹۳) و بخشی و اشراقیان (۱۳۹۰) معرفی شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی آمده‌اند. در جدول ۱ بیشترین میانگین و انحراف معیار مربوط به متغیر قصد است و کمترین میانگین و انحراف معیار به متغیر نگرش در جهت رفتار مربوط است. همچنین خطای معیار و ضرایب تغییرات آورده شده‌اند. متغیرهای کنترل به دلیل انتخاب از قبل دارای پایایی و روایی نیستند.

جدول ۱ - یافته‌های توصیفی ابزارهای پژوهش

ردیف	متغیر	حداکثر حداقل میانگین	انحراف معیار	خطای معیار اندازه‌گیری	ضریب تغییرات
۱	عادت	۴	۱	۲/۰۷	۱/۶۵
۲	نگرش به هدف	۴	۱	۲/۰۴	۱/۷۳
۳	پیامد فایده‌گرا	۴	۱	۲/۰۱	۱/۶۹
۴	پیامد هنجاری	۴	۱	۲/۰۸	۱/۸۴
۵	پیامد هویت خود	۴	۱	۲/۰۵	۱/۷۲
۶	نگرش در جهت رفتار	۴	۱	۱/۹۷	۱/۶۵
۷	قصد	۴	۱	۲/۳۹	۲/۰۲

برای تحلیل تأییدی از مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید نتایج در جدول ۳ آورده شده است.

حال رابطه‌ی بین متغیرهای پژوهش را در مدل اصلی پژوهش که در رابطه بین متغیرها آمده است بررسی می‌کنیم.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل رابطه‌ی متغیرهای اصلی پژوهش

شاخص	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	RMR
مدل رابطه‌ی متغیرهای اصلی پژوهش	۳/۰۹	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۰۴	۰/۰۵

جدول ۲، شاخص‌های برازش مدل رابطه‌ی متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش GFI (۰/۹۴) و AGFI (۰/۹۵)، CFI (۰/۹۱) (بنتلر و بونت^۱)، و پایین بودن شاخص‌های RMR (۰/۰۵) و RMSEA (۰/۰۴) (برآون و کودک^۲)، (۱۹۹۳) در مورد مدل و همچنین میزان سطح آماری آماره χ^2/df در همین مدل نشان می‌دهد که مدل ارتباطی از برازش کافی برخوردار است. مجذور χ^2/df را «شاخص بد» برازش نیز نامیده‌اند زیرا معنی‌داری آن نشان‌دهنده تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس برآورد شده و مشاهده شده است که به دلیل بستگی آن به حجم نمونه با افزایش آن همواره معنی‌دار می‌شود به همین دلیل از شاخص χ^2/df استفاده شد که $1 < \chi^2/df < 5$ را آربوکل^۳ (۲۰۰۵) برای خوبی برازش پیشنهاد می‌کنند.

جدول ۳- نقش میانجی نگرش در جهت رفتار در رابطه بین نگرش به هدف و قصد

نوع متغیر	مدل کامل (با میانجی)		مدل محدود (بدون میانجی)	
	β	SE	β	SE
کنترل	۲/۱۱	۷/۴۲	۴/۵۳	۱/۶۲
	عرض از مبدا	۰/۵۷	۰/۸۱	۰/۸۹
	عادت	۰/۵۳	۰/۷۳	۰/۷۷
	پیامد فایده‌گرا	۰/۵۱	۰/۶۷	۰/۶۳
	پیامد هنجاری	۰/۴۳	۰/۵۲	۰/۴۶
	پیامد هویت خود	۰/۷۲	۱/۹۵	۰/۶۷
	پیش بین	۰/۱۱	۰/۲۲	-
	میانجی	نگرش در جهت رفتار	-	-

در جدول ۳ دیده می‌شود که مقدار اثر غیرمستقیم ۱/۲۸ تقریباً اثر کل ۰/۶۶ واریانس آن را تبیین می‌کند که هرچند میانجی کامل نیست ولی میانجی پاره‌ای آن بسیار قوی است. همان‌طور

^۱ Bentler & Bonett

^۲ Browne & Cudeck

^۳ Arbuckle

که مشاهده می‌شود ضریب β مربوط به رگرسیون نگرش به هدف بر قصد دزدی هم در مدل کامل و هم در مدل محدود مثبت است که دال بر هم‌جهت بودن تعهد عاطفی در الگوی نگرشی قصد دزدی است که آشکارا با عقل سلیم در تضاد است و نمی‌تواند درست باشد. به عبارت دیگر فردی که تعهد عاطفی بالا نسبت به سازمان دارد نمی‌تواند دست به دزدی بزند. به همین علت در مرحله بعدی دو الگوی مدل ۲ و ۳ ارائه شده‌اند. مدل ۲ کماکان یک مدل میانجی است؛ اما در آن جای نگرش به هدف و نگرش در جهت رفتار تغییر کرده است. از آنجا که هدف به قصد نزدیک‌تر شده است این الگو نشان می‌دهد که در ابتدا نگرش‌هایی در جهت رفتار شکل می‌گیرد، آنگاه این نگرش‌ها تعهد عاطفی را در جهت هدف شکل می‌دهند. این الگو تلویحات مهمی دارد از جمله اینکه در سازمان ابتدا باید با اجتماعی کردن (خوانگ و نو، ۲۰۱۵) نگرش‌هایی در جهت رفتار مطلوب در سازمان شکل داد و این نگرش‌ها خود تعهد عاطفی را پدید می‌آورند. نتایج در جدول ۴ آورده شده است:

جدول ۴- نقش میانجی نگرش به هدف (تعهد عاطفی) در رابطه بین نگرش در جهت رفتار و قصد

مدل کامل (با میانجی)		مدل محدود (بدون میانجی)		نوع متغیر
β	SE	β	SE	
۱/۰۹	۲/۸۲	۴/۳۲	۱/۵۳	عرض از مبدا
۰/۶۹	۰/۷۹	۰/۷۵	۰/۶۷	عادت
۰/۵۷	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۵۳	پیامد فایده‌گرا
۰/۵۹	۰/۷۳	۰/۶۹	۰/۶۲	پیامد هنجاری
۰/۵۱	۰/۶۹	۰/۵۴	۰/۴۸	پیامد هویت خود
۰/۴۲	۰/۷۱	۱/۸۲	۰/۷۷	نگرش در جهت رفتار
-	-	۰/۲۹	۰/۱۸	نگرش به هدف

در این جدول هم اثر غیرمستقیم ۱/۱۱ است با این حال در اینجا نیز این اشکال کماکان وجود دارد که نگرش به هدف دارای ضریب مثبت (رگرسیون رابطه‌ی مستقیم) با قصد دزدی دارد. تنها مدل باقیمانده، مدل ۲ است که میانجی نبوده و هر دو متغیر نگرش به هدف و نگرش در جهت رفتار بر قصد تأثیر می‌گذارند.

در جدول ۵، متغیر نگرش در جهت رفتار، به‌عنوان متغیر پیش‌بین و متغیر نگرش به هدف به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند و متغیر قصد رفتار، متغیر میانجی است. در این مدل

متغیرهای پیامد فایده‌گرا و عادت به‌عنوان متغیرهای کنترل رابطه‌ی مثبتی با متغیرهای پیش‌بین و میانجی دارند زیرا فایده‌گرایی یا تمایل به نفع شخصی با بیشینه ساختن سود هماهنگ بوده و تضادی با نگرش مثبت و قصد دزدی ندارد. این به‌نحوی توضیح می‌دهد که فساد اداری با پیامد فایده‌گرایی تشدید می‌شود. از طرف دیگر پیامد هنجاری و پیامد هویت خود رابطه‌ی مثبت با متغیر ملاک و رابطه‌ی منفی با متغیر پیش‌بین و میانجی دارند. جهت رابطه با منطق و درک عقلانی از متغیر هماهنگ است.

جدول ۵- نقش میانجی قصد در رابطه بین نگرش در جهت رفتار و نگرش به هدف (تعهد عاطفی)

مدل کامل (با میانجی) / مدل محدود (بدون میانجی)				نوع متغیر
β	SE	β	SE	
۱۱/۳۷	۲/۲۶	۱۸/۲۹	۴/۲۸	عرض از مبدا
-۰/۸۶	۰/۶۴	-۰/۹۲	۰/۸۲	عادت
-۰/۸۵	۰/۴۳	-۰/۸۳	۰/۴۸	پیامد فایده‌گرا
۰/۶۷	۰/۴۸	۰/۷۴	۰/۵۹	پیامد هنجاری
۰/۶۳	۰/۵۴	۰/۵۸	۰/۶۷	پیامد هویت خود
-۰/۴۶	۰/۴۴	-۱/۸۴	۰/۷۸	نگرش در جهت رفتار
-	-	-۰/۶۸	۰/۴۱	قصد
				میانجی

ضرایب رگرسیون در جدول ۵ نسبت به جداول ۳ و ۴ توجیه منطقی بهتری دارند زیرا نمی‌توان پذیرفت که فردی در سازمان تعهد بالاتری دارد، نگرش او قصد او نسبت به دزدی هماهنگی با تعهد عاطفی داشته و با آن هم‌راستا باشد. با این حال برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم می‌توان از آزمون سوبل، GEE یا بوت استرپ با برآورد درصد استفاده کرد نتایج در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶- بررسی اندازه اثر غیرمستقیم در پژوهش حاضر

آزمون	برآورد اثر غیرمستقیم	خطای معیار	فاصله اطمینان برآورد ۰/۹۵	فاصله اطمینان برآورد ۰/۹۹
سوبل	-۱/۳۸	۰/۱۲	(-۱/۶۲ و -۱/۱۴)	(-۱/۶۹ و -۱/۰۷)
GEE	-۱/۳۸	۰/۱۱	(-۱/۶۴ و -۱/۱۶)	(-۱/۷۱ و -۱/۱۰)
بوت استرپ با برآورد درصد	-۱/۳۸	۰/۱۴	(-۱/۶۹ و -۱/۱۰)	(-۱/۷۸ و -۱/۰۲)

در جدول ۴، اندازه‌ی اثر غیرمستقیم از طریق سه آزمون سوپل، GEE و بوت استراپ با برآورد درصد آورده شده است. فواصل اطمینان نشان می‌دهد که فرضیه‌ی آماری تأیید شده است زیرا در هر سه روش فاصله‌ی اطمینان‌ها صفر را در بر ندارد؛ یعنی همان‌طور که مشاهده می‌گردد قصد دزدی واسطه‌ی بین نگرش به هدف (تعهد عاطفی) و نگرش در جهت رفتار است. در واقع رابطه‌ی بین این دو متغیر از طریق قصد رفتار اتفاق می‌افتد و چنانچه این متغیر حذف شود، این رابطه از بین می‌رود یا بسیار ضعیف می‌گردد. می‌توان نتایج را در جدول ۷ خلاصه کرد:

جدول ۷- شاخص‌های تأییدی و ضرایب رگرسیون در طبقه‌بندی مدل‌های هم‌ارز

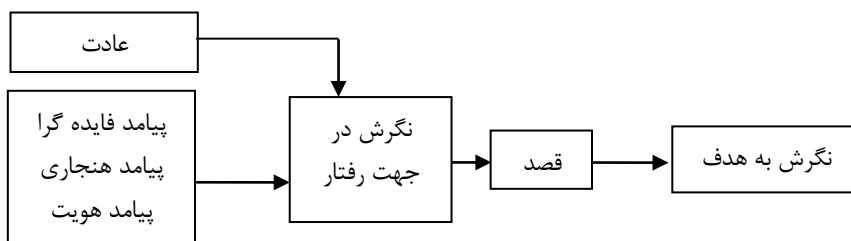
مدل	شاخص‌های تأییدی			ضرایب رگرسیون پیش بین و میانجی با ملاک		متغیر میانجی	توجیه نظری آماری	توجیه اثر غیر مستقیم	
	RMSEA	CFI	GFI	x^2/df	r				β
اول	۰/۰۴	۰/۹۱	۰/۹۴	۳/۰۹	$r=1/95$ $\beta=0/22$	نگرش در جهت رفتار	+	-	۱/۲۸
دوم	۰/۰۴	۰/۹۱	۰/۹۴	۳/۰۹	$r=1/82$ $\beta=0/92$	نگرش به هدف	+	-	۱/۱۱
سوم	۰/۰۴	۰/۹۱	۰/۹۴	۳/۰۹	$r=-1/84$ $\beta=-0/68$	قصد	+	+	-۱/۳۸

در جدول ۷ مشخص است که سه مدل هم‌ارز هستند. شاخص‌های برازش برای هر سه مدل یکسان است. با این وجود تنها مدل سوم که متغیر قصد متغیر میانجی آن است، قابل قبول است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش طبق مدل ایگلی و چایکن (۱۹۹۳)، مدلی از تعهد تعریف شد که در آن متغیرهای پیامد فایده‌گرا، تعهد مستمر و پیامد هنجاری و پیامد هویت خود، تعهد هنجاری می‌باشند و نگرش به هدف همان تعهد عاطفی است که با تعریف مؤلفه‌های تعهد آلن و مایر (۱۹۹۰) هماهنگ است. نخست تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. با توجه به اینکه این تحلیل بر روی سه متغیر اصلی نشان می‌داد که رابطه‌ی میانجی بین این متغیرها وجود دارد؛ سه مدل که بین نگرش به هدف، قصد و نگرش نسبت به رفتار متصور بود مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش چون رفتار انتخاب‌شده یعنی دزدی با تعهد عاطفی در تضاد بود، لاجرم باید بین نگرش به هدف و دو

متغیر قصد و نگرش در جهت رفتار رابطه‌ی منفی وجود داشته باشد. بر اساس مدل ایگلی و چایکن (۱۹۹۳) سه فرضیه نوشته شد. با این حال این سه فرضیه با توجه به ضرایب به‌دست‌آمده قابل قبول نبود؛ بنابراین دو مدل دیگر مورد آزمون قرار گرفته و تغییر شکل از مدل ایگلی و چایکن (۱۹۹۳) با توجه به جهت β های به‌دست‌آمده قابل قبول بود. مدل تحلیل معادلات ساختاری همواره مجموعه‌ای از رابطه بین متغیرها را تأیید می‌کند که هم‌ارز بوده و تمامی شاخص‌های برازش در آن‌ها یکسان است و باید مدلی را برگزید که با پیشینه‌ی پژوهش‌ها و طرح پژوهش هماهنگ باشد. مهم‌ترین پیشینه جهت رابطه بین تعهد عاطفی با دو متغیر رفتار منفی (دزدی) است؛ بنابراین می‌توان مدل ایگلی و چایکن (۱۹۹۳) را برای متغیرهای پژوهش حاضر به شکل ۶ زیر تغییر داد:



شکل ۶- مدل اصلاح‌شده ایگلی و چایکن (۱۹۹۳)

این مدل اصلاح‌شده با رفتار کارکنان در بدو ورود به سازمان بسیار هماهنگ است. در مرحله اول پیامدها اهمیت دارد. هر فرد در سازمان درمی‌یابد که برخی رفتارها در سازمان پاداش و برخی تنبیه می‌شود، از این‌رو پیامدهای فایده‌گرا و هنجاری شکل می‌گیرد که زیربنای تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. پیامد هویت خود نیز با پیامد هنجاری در تعامل است زیرا فرد ناگزیر است در تعامل با سازمان، جنبه‌های اساسی هویت خود را در نظر بگیرد. در مورد هر رفتار کارکنان از طریق پیامدها نوعی نگرش کسب می‌کنند که بیشتر مبتنی بر شرطی شدن عامل است که با پیامدهای فایده‌گرا و هنجاری مرتبط است. این نگرش‌ها، قصدهای رفتاری را می‌سازد که در مجموع نگرش به هدف که مربوط به هم‌راستایی فرد با سازمان است را شکل می‌دهد و نوعی تبادل اجتماعی بین فرد با سازمان را پدید می‌آورد که پیوند بین این دو نوعی تعهد عاطفی است. به عبارت بهتر این یافته به معنای تأیید نقشی میانجی قصد رفتار در رابطه بین نگرش در جهت رفتار و تعهد عاطفی است. بر مبنای این یافته پژوهش یک‌بار دیگر مشخص گردید که جامعه‌پذیری^۱ در سازمان نقشی اساسی دارد (خوانگ و نو، ۲۰۱۵). جامعه‌پذیری فرایندی است که در ابتدای ورود افراد به سازمان به راه می‌افتد و از طریق آن کارکنان با ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی آشنا می‌شوند و بدین طریق نگرش‌های خاصی را نسبت به خوب یا بد بودن رفتارهای مختلف کسب می‌کنند (جین^۲، ۲۰۱۵). در

^۱ sociability

^۲ Jain

اینجا فرد از طریق هنجارها و قوانین و بر اساس ادراکی که دارد تمایل به ماندن یا ترک سازمان را پیدا می‌کند و این همان تعهد هنجاری است. آشنایی با هنجارها در طول زمان و از طریق فرایند اجتماعی شدن نگرش شاغل از اینکه چه رفتارهای در سازمان مثبت و منفی است را می‌سازد که این همان تعهد مستمر است زیرا تعهد مستمر در طول زمان ایجاد می‌شود (آلن و مایر، ۱۹۹۰). در نهایت شاغل بر اساس نگرش به رفتارهای، خاص تمایل و قصد انجام یا عدم انجام آن را خواهد داشت. در اینجا شاغل اگر تمایل به انجام رفتارهای مثبت داشته باشد، احساسات و عواطف مثبت محرزتر است و احتمالاً تمایل دارد در سازمانی که بدان احساس مثبت دارد بماند (تعهد عاطفی).

نتایج به‌طور کلی نشان داد که تعهد سازمانی باید به‌عنوان یک نگرش نسبت به یک هدف (به‌عنوان مثال، سازمان) در نظر گرفته شود، هرچند این تصور از تعهد سازمانی، بیشتر تعهد عاطفی را شامل می‌شود. تعهد عاطفی به‌عنوان تعلق خاطر به یک سازمان تعریف می‌شود که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به‌وسیله‌ی تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد. تعهد عاطفی، در بردارنده‌ی پیوند عاطفی کارکنان به سازمان است؛ به‌طوری‌که از این منظر، افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند (آلن و مایر، ۱۹۹۰). زیربنای تعهد عاطفی، عواطف و احساسات است. یکی از ابعاد نگرش‌ها نیز، بعد عاطفی آن است. بعد عاطفی قوی‌ترین بعد نگرش‌هاست (کریمی، ۱۳۹۲). همچنین گاهی عواطف و احساسات به‌خودی‌خود می‌توانند در ایجاد نگرشی خاص در جهت‌ی خاص مؤثر باشند. مثلاً در پژوهش سپاه منصور، دلاور و صفاری نیا (۱۳۹۰) عواطف از پیش‌بین‌های نگرش به شایعه بودند. همچنین، تحقیقات در حیطه‌ی تصورات قالبی نشان داده است ثابت نگه‌داشتن احساسات باعث کاهش تصورات قالبی می‌شود و بنابراین احساسات در ایجاد برخی نگرش‌ها، بیش از باورها (جز شناختی نگرش) تأثیر دارند (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۹۳). به‌عبارت دیگر برخی نگرش‌ها ماهیت عاطفی بیشتری دارند (صفاری نیا، علی‌پور و منصوری، ۱۳۹۳) و بیشتر از نگرش‌های شناختی بر رفتار مؤثر هستند (رید و هانتز، ۲۰۱۱). این نوع نگرش‌ها که نگرش‌های مبتنی بر عواطف خوانده می‌شوند، مبتنی بر ارزش‌های فردی و بسیار نیرومند هستند (کریمی، ۱۳۹۲). در مورد تعهد سازمانی نیز، احساسات و عواطف تأثیر بیشتری دارد.

تعهد همواره یک نگرش شغلی بوده است؛ نگرش یا جهت‌گیری‌ای که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند (مایر و هرسکوویچ، ۲۰۰۱). از آنجایی که نگرش نسبت به یک هدف (مثلاً سازمان)، نسبت به نگرش نسبت به رفتاری خاص (به‌عنوان مثال، ماندن)، برای طیف وسیع‌تری از رفتارها قابل کاربرد است، جای شگفتی نیست که تعهد عاطفی در مقایسه با تعهد هنجاری و مستمر، با طیف وسیع‌تری از متغیرهای رفتاری همراه است (سولینگر و همکاران، ۲۰۰۸). به‌طور کلی پژوهش‌های روانشناسان اجتماعی در حیطه نگرش نشان داده است که رابطه بین نگرش و رفتار همیشه قوی نیست و تنها گاهی اوقات نگرش مثبت یا منفی نسبت به یک متعلق نگرش با رفتار در راستا یا علیه آن رابطه دارد. یک عامل مؤثر بر افزایش رابطه بین نگرش و قصد رفتار، تخصیص

یافتگی نگرش^۱ است. تخصیصی یافتگی نگرش به معنی میزان تمرکز نگرش بر یک شیء یا موضوع خاص به‌جای تمرکز بر یک موضوع کلی است. هرچه تخصیص یافتگی نگرش بیشتر باشد، احتمالاً تمایل رفتاری برای عمل در جهت نگرش بیشتر است (کریمی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین تمرکز بر روی رفتار دزدی به‌جای عملکرد کلی نتایج بهتری به دست داد.

از سوی دیگر نتایج نشان داد که نگرش در جهت رفتار دزدی، قصد رفتار دزدی را پیش‌بینی می‌کند و سپس قصد دزدی نگرش به هدف (تعهد عاطفی) را پیش‌بینی می‌کند. بر طبق نظریه‌ی عمل منطقی^۲ (فیشبین و آجزن^۳، ۱۹۷۵) بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتار، قصد فرد برای درگیر شدن در رفتار است. قصد به‌وسیله‌ی دو متغیر نگرش مرتبط با رفتار (ارزشیابی کلی مثبت یا منفی از رفتار) و هنجارهای انتزاعی (درک کلی فشار اجتماعی برای انجام دادن یا انجام ندادن رفتار) پیش‌بینی می‌شود (مونتانو و کاسپرزیک^۴، ۲۰۰۸)؛ بنابراین، نگرش در جهت رفتار دزدی، می‌تواند قصد دزدی را شکل دهد. اگر فرد قصد رفتار دزدی را داشته باشد و احتمالاً مرتکب آن شود، دچار ناهماهنگی شناختی^۵ (فستینگر^۶، ۱۹۵۷) می‌گردد و ممکن است برای کاهش ناهماهنگی بین این شناخت که «من در این سازمان کار می‌کنم» و شناخت دیگر «من اموال سازمان را سرقت کردم» از وابستگی عاطفی خود بکاهد و تعهد خود را به سازمان کاهش دهد. همچنین اگر از توجیه بیرونی^۷ مثلاً ادراک بی‌عدالتی و تلاش برای برقراری انصاف برای کاهش ناهماهنگی استفاده کند، کاهش وابستگی عاطفی به سازمان محتمل به نظر می‌رسد.

در این پژوهش برای بررسی نقش میانجی رابطه‌ی بین سه متغیر اصلی با چندین مدل قابل قبول بررسی شد. این موضوع به مبحث هم‌ارزی مدل‌ها^۸ مربوط است (لاورجن^۹، ۲۰۱۴). برای مدل‌سازی ابتدا بایستی یک مدل اولیه تعریف کرد که انتخاب درست آن بسته به تجربه مفسر دارد. همان‌طور که اشاره شد در مورد رابطه بین سه متغیر اصلی این پژوهش، یعنی نگرش به هدف (تعهد عاطفی)، نگرش در جهت رفتار دزدی و قصد دزدی ۲۵ مدل مختلف وجود دارد که تنها برخی از آن‌ها، بر اساس عقل سلیم و پیشینه‌ی قابل قبول است. چنانچه مفسر به‌طور مثال مدل سه متغیری X-M-Y را که در آن X متغیر پیش‌بین، M متغیر میانجی و Y متغیر ملاک است فرض نموده و آن را به‌عنوان مدل اولیه به نرم‌افزار معرفی نماید؛ نرم‌افزار با تغییر پارامترهای هر یک از متغیرها آن قدر پیش می‌رود تا

^۱ attitude specificity

^۲ theory of reasoned action

^۳ Fishbein & Ajzen

^۴ Montano & Kasprzyk

^۵ cognitive dissonance

^۶ Festinger

^۷ external justification

^۸ model equivalence

^۹ Lavergne

پاسخ مدل با داده‌های اندازه‌گیری شده از برازش موردنظر برخوردار باشد. در چنین مواردی اگرچه پاسخ مدل، داده‌های مشاهده‌ای را به‌خوبی توجیه می‌کند ولی نتایج مدل، واقعیت موجود را نشان نمی‌دهد و حتی ممکن است مخالف پیشینه یا عقل سلیم باشد. این مسئله به انتخاب نامناسب مدل اولیه و تعیین جهت فلش‌ها برمی‌گردد (هوکینگ، نایت، آلیو و شیرایشی^۱، ۲۰۱۴). در مبحث هم‌ارزی مدل می‌توان برای یافتن متغیر میانجی و مدل مطلوب، اگر مدل‌ها هم‌ارز باشند، جهت فلش‌ها را تغییر داد یعنی نقش متغیرهای سه‌گانه X-M-Y را تغییر داد در این صورت شاخص‌های برازش تغییری نخواهند کرد و تنها مدل برتر برای تعیین متغیر میانجی یافته خواهد شد (توامز^۲، ۲۰۱۵).

بر اساس این پژوهش پیشنهادهای زیر قابل ارائه است:

با توجه به اینکه در این مدل تعهد عاطفی به‌عنوان متغیر ملاک و پس از شکل‌گیری نگرش نسبت به رفتارها و قصد مرتبط با آن قرار می‌گیرد، به مدیران و سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود با جامعه‌پذیر کردن کارکنان در رفتارهای مطلوب مورد سازمان اهتمام جدی به خرج دهند و از آغاز به‌جای تکیه بر جامعه‌پذیری خودبه‌خود کارکنان به اعمال و معرفی هنجارها و فرهنگ سازمانی نهایت تلاش را انجام دهند. پیشنهاد به محققان نیز برگزیدن نمونه‌هایی از دیگر رفتار (مثبت یا منفی) و ساخت طرح‌واره‌ها در جهت گسترش و غنای حیطه‌های رفتاری است که مدل اصلاح‌شده‌ی ایگلی و چایکن (۱۹۹۳) با رفتارهای دیگر مورد آزمون قرار گیرد.

این پژوهش از چشم‌اندازی نو از مدل سه مؤلفه‌ای آلن و مایر را بررسی کرد و به همین جهت پیش‌بینی جدید به پژوهشگران می‌دهد. از سوی دیگر پژوهش حاضر برای تعهد هنجاری دو بعد قائل شد یکی نسبت به خود و دیگری نسبت به دیگران؛ این یک مفهوم‌بندی جدید است. همچنین این پژوهش از هم‌ارزی مدل‌ها سخن به میان آورد که برای یکی از نخستین بارها در ایران است.

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش، استفاده از ویگنت به‌جای آزمایش مستقیم رابطه‌ی رفتار منفی با تعهد عاطفی بود که افراد باید در مورد فردی در سازمان قضاوت می‌کردند و این قضاوت مبنای شبیه‌سازی داشت به‌گونه‌ای که گویا این خود افراد هستند که در مورد رفتار منفی و میزان تعهد عاطفی خود نظر می‌دهند. با این حال این محدودیت ناگزیر بوده و به دلیل اینکه القای رفتار منفی بر خودپنداره‌ی افراد تأثیر دارد. پژوهشگران ناگزیر بودند که این رفتار را شبیه‌سازی کرده و افراد با قضاوت در مورد دیگری دیدگاه خود در رابطه با متغیرها را نشان می‌دادند. این محدودیت و نیز اینکه نمونه‌ی پژوهش نه افراد شاغل در صنعت که دانشجویان بودند تعمیم نتیجه‌ی پژوهش را با احتیاط همراه می‌سازد.

^۱ Hocking, Knight, Aiello, & Shiraiishi

^۲ Thoemmes

منابع

- ایمانی، جواد؛ و شایان چهارمی شاپور، امین. (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدارس استثنائی استان هرمزگان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، ۸ (۲ (مسلسل ۳۰))، ۲۹ - ۳۴.
- آذربایجانی، مسعود؛ سالاری فر، محمدرضا؛ عباسی، اکبر؛ کاویانی، محمد؛ و موسوی اصل، سید مهدی. (۱۳۹۳). روان‌شناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و سمت.
- تابع بردبار، فریبا؛ و آقایی، مریم. (۱۳۹۳). نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵ (۲ (پیاپی ۱۸))، ۵۹ - ۷۲.
- خورشید، صدیقه؛ و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۱). مطالعه روابط میان اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل‌گری تعهد سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)، ۴ (۷)، ۶۱-۹۰.
- سپاه منصور، مژگان؛ دلاور، علی؛ و صفاری نیا، مجید. (۱۳۹۰). پیش‌بینی نگرش به شایعه از طریق ویژگی‌های شخصیتی، عواطف مثبت و منفی و بهزیستی روان‌شناختی... پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱ (۲)، ۱۰۶-۱۲۲.
- صفاری نیا، مجید؛ علی پور، احمد؛ و منصوری، محمدعلی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر کاربرد شیوه‌های تغییر نگرش و رفتار مصرف‌کنندگان انرژی الکتریکی شمال شهر تهران. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱۶ (۴)، ۱-۱۶.
- عریضی سامانی، سید حمیدرضا؛ محمدی، مریم؛ و امیری، صولت. (۱۳۹۰). رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی و میل به ماندن در شغل در میان کارکنان شرکت سایپا، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱ (۱)، ۲۷ - ۴۴.
- کریمی، یوسف. (۱۳۹۲). نگرش و تغییر نگرش. تهران: موسسه نشر ویرایش.
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ و امین رودپشتی، زهرا. (۱۳۹۱). رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی با توجه به سن. جامعه‌شناسی زنان (زن و جامعه)، ۳ (۴ (مسلسل ۱۲))، ۴۳-۶۷.
- نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا؛ و کهرودی، زهرا. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی. نشریه پرستاری ایران، ۲۷ (۷۸): ۳۴-۴۳.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). San Diego, CA: Academic Press.

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.

Arbuckle, J. L. (2005). AMOS 6.0 user's guide. Chicago: SPSS. Bentler, P.M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588- 606.

Bentein, K., Vandenberg, R. J., Vandenberghe, C., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90, 468-482.

Bentler, P.M., & Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.

Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.

Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J.S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp.136-162). Newby Park, CA: Sage.

Buğra, E. (2016). Impact of Certified Training Programs on Health Professionals' Levels of Organizational Commitment. *Sanitas Magisterium*, 2, 5-22.

Cohen, A. (2003). Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt.

Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. California: Stanford University Press.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 985-1003.

Greenberg, J., & Baron, A. B. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hocking, A. B., Knight, J., Aiello, M. A., & Shiraiishi, S. (2014). Proving model equivalence in model based design. In *Software Reliability Engineering Workshops (ISSREW), 2014 IEEE International Symposium on* (pp. 18-21). IEEE.

Jain, A. K. (2015). Volunteerism and organizational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India. *Cross Cultural Management*, 22(1), 116-144.

Khuong, M. N., & Nhu, N. V. Q. (2015). The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture towards Employees' Sociability and Commitment—A Study of Tourism Sector in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 3(4), 329-336.

Lavergne, P. (2014). Model equivalence tests in a parametric framework. *Journal of Econometrics*, 178, 414-425.

Lee, J. A., & Chulguen, Y. (2005). Factor structure of organizational commitment: Differences between U.S. and South Korean samples. *Psychological Reports*, 96, 595–602.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of the three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.

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.

Montano, D. E., & Kasprzyk, D. (2008). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. In: Glanz K, Rimer BK, Viswanath K, Editors. *Health behavior and health education: theory, research, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.

Ng T.W.H. and Feldman D.C. (2008). Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time. *Journal of Vocational Behavior*. 73 (2), 268-277.

Reid, L., Hunter, C., & Sutton, P.W. (2011). Rising to the challenge of environmental behavior change: developing a reflexive diary approach. *Geoforum*, 42 (6), 720-730.

Sattar Khan, A., & Jan, F. (2015). The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 15(1): 16-28.

Shah, N., Anwar, S., & Irani, Z. (2017). The impact of organizational justice on ethical behaviour. *International Journal of Business Innovation and Research*, 12(2), 240-258.

Solinger, O. N., Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 70-83.

Sow, M., Anthony, B., & Berete, M. (2016). Normative Organizational Commitment and its Effects on Employee Retention, *Business and Economic Research*, 6(1), 137-147.

Thoemmes, F. (2015). Reversing arrows in mediation models does not distinguish plausible models, *Basic and Applied Social Psychology*, 37, 226-234.

Wood, W., Quinn, J. M., & Kashy, D. A. (2002). Habits in everyday life: Thought, emotion, and action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1281–1297.

Yousaf, A., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). Organizational/ occupational commitment and organizational/ occupational turnover intentions: A happy marriage?, *Personnel Review*, 44(4): 470 – 491.

