

سرمایه شغلی و تعهد به کار نمونه مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر تهران

داود پرچمی* ، زهره قویدل**

تاریخ ارسال: ۱۳۹۸/۱۱/۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۱۵

چکیده

عدم تعهد به کار در ادارات دولتی از مسائل اجتماعی ایران است. این مقاله با فرض تأثیر سرمایه شغلی در افزایش تعهد به کار، رابطه سرمایه شغلی و تعهد به کار کارمندان ادارات دولتی در شهر تهران را بررسی کرده است. سرمایه شغلی مجموعه مکتسبات حاصل از ایفای نقش در یک موقعیت شغلی است. روش این پژوهش توصیفی-همبستگی است و با پرسشنامه‌ای مدون در ۸ سازمان دولتی در تهران با ۷۸ کارمند مرد و ۴۸ کارمند زن مصاحبه انجام شده است. برای سنجش اعتبار و روایی شاخص‌ها، از همبستگی درونی، ضریب آلفای کرونباخ و *KMO* استفاده شده است، ضریب آلفای کرونباخ سرمایه شغلی ۰,۸۰ و تعهد شغلی ۰,۷۰ می‌باشد. میانگین تعهد به کار کارمندان ۳/۴۲ از ۶ و میانگین سرمایه شغلی آنان ۳/۳۹ می‌باشد. رابطه تعهد به کار با سرمایه شغلی ($r=0/41$)، سرمایه اقتصادی ($r=0/17$)، سرمایه سیاسی ($r=0/41$)، سرمایه اجتماعی ($r=0/38$) و سرمایه فرهنگی ($r=0/29$) می‌باشد. ضریب همبستگی چندگانه ۰,۸۱ و متغیرهای موجود در بررسی ۶۶ درصد از تغییرات تعهد کاری را تبیین کرده‌اند. هنگامی که روابط میان سرمایه شغلی و تعهد به کار در دو گروه با از خودبیگانگی و توزیع عادلانه سرمایه بالا و پایین مورد بررسی قرار گرفت مشخص شد که این رابطه در سازمان‌هایی که دارای عدالت بیشتری هستند، قوی‌تر است. و همچنین در کسانی که بیگانگی از کار کمتری داشته‌اند، قوی‌تر از سایرین است.

واژه‌های کلیدی: تعهد به کار، سرمایه شغلی، سرمایه اقتصادی، سرمایه سیاسی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی

* استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). parchami@sbu.ac.ir

** کارشناسی ارشد پژوهشگری اجتماعی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. Z.ghavidel66@yahoo.com

مقدمه و مسئله پژوهش

تعهد به کار از عوامل مهمی است که در سطوح مختلف می‌تواند بر توسعه و پیشرفت فرد و جامعه مؤثر باشد و پایین بودن آن در سطح جامعه، آن را به یکی از مهمترین مسائل اجتماعی که دارای پیامدهای مهمی در عرصه‌های مختلف است تبدیل و بررسی چگونگی و شناسایی علل و عوامل آن را به عنوان یک موضوع مهم علمی در جامعه شناسی سازمان‌ها ضروری نموده است. تعهد به کار در کارآمدی سازمان‌ها و افزایش اعتماد به آن‌ها و در نهایت اعتماد نهادی نقش اساسی دارد. برای تحقق چنین امری نیازمند سیستم کارآمد و برانگیزاننده تعهدبه‌کار هستیم تا بتوان اخلاق‌کاری را در سطوح مختلف گسترش و به پیامدهای مثبت آن دست یافت.

شواهد تجربی بیانگر آن است که تعهدبه‌کار در کشور پایین و ضعیف است (اخباری و همکاران، ۱۳۸۹، معین و ناظم ۱۳۸۹، پرچمی و بذرافشان ۱۳۹۱، رحمان‌زاده و همکاران ۱۳۹۲، عریضی و براتی ۱۳۹۲، صفری و همکاران ۱۳۹۵، افشان نوشاد و همکاران ۱۳۹۶، پرچمی و قویدل ۱۳۹۸) تشدید این مسئله عواقب مهمی برای کشور در سطوح مختلف (خرد، میانه، کلان) داشته و عدم کنترل آن آسیب‌ها و معضلات زیادی بوجود آورده که مطالعه و یافتن راه‌حل برای آن از منظر علوم مختلف، بویژه جامعه‌شناسی سازمان‌ها را ضروری نموده است.

شغل مقادیر متفاوتی از انواع سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را در اختیار افراد می‌گذارد که در تعیین طبقه آنان تأثیر بسزایی داشته و سبک زندگی آنان را دگرگون می‌کند. میزان سرمایه‌های دریافتی از ایفای نقش شغلی در تنظیم رفتار فرد با دیگران و بالعکس مؤثر خواهد بود. تعهدبه‌کار افراد، تابعی از میزان پاداش‌ها یا سرمایه شغلی است که آنها در قبال ایفای نقش شغلی خود به‌دست می‌آورند. سرمایه شغلی ترکیبی از انواع سرمایه‌ها بویژه سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و

فرهنگی است. از این رو تغییر کمیت و کیفیت سرمایه شغلی افراد می‌تواند عامل موثری بر تغییر تعهد به کار آنان باشد.

نگاه یک بعدی به شغل و تلقی صرف وسیله دستیابی به امکانات اقتصادی به آن و کاهش لذت از کار، به دلیل عدم توجه به محتوای پاداش‌ها و عدم کسب پاداش‌های غیرمادی، از جمله دلایل پایین‌بودن تعهد به کار است. همچنین شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه، احساس نابرابری و میل به ارتقاء طبقاتی و ناکارآمد دانستن کار با رویکرد تقلیل‌گرایانه اقتصادی و محدودیت منابع در یک نظام اقتصادی سرمایه‌داری در پاسخگویی به این تمایل، ارزش کار و تعهد به آن را کاهش داده است.

این مقاله درصدد پاسخ به سؤال "آیا تغییر سرمایه شغلی با تغییر تعهد به کار رابطه دارد؟" می‌باشد. فرض اساسی این است که اگر به جای توجه صرف به پاداش‌های مادی (حقوق و دستمزد) به توزیع انواع سرمایه‌های دیگر نیز توجه شود و افراد از قبیل کار خود به اندازه‌ای از انواع سرمایه‌ها یا در کل به سرمایه شغلی دست پیدا کنند، احتمالاً تعهد به کار آن‌ها افزایش خواهد یافت. همچنین این تحقیق در پی بررسی میزان تأثیر هر یک از انواع سرمایه‌ها در تقویت تعهد به کار و احساس عدالت در توزیع سرمایه شغلی و تناسب آن با تحقق اهداف کارکنان است. به طور کلی این مطالعه به دنبال آن است که بداند: تعهد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهر تهران تا چه حد تحت تأثیر سرمایه شغلی آنان است؟ و در این میان عدالت سازمانی و بیگانگی از کار چه رابطه‌ای با تعهد به کار دارند؟

پیشینه پژوهش

در این بخش به منابع داخلی و خارجی پرداخته می‌شود و در جدول ۱ به پیشینه مطالعات این حوزه اشاره شده است.

جدول ۱- ادبیات تجربی و پیشینه تحقیق منابع داخلی و خارجی

محققان	نام پژوهش	نوع پژوهش	نتایج
دالکرانی و دیمیتریادیس ^۱ (۲۰۱۸)	تأثیر رضایت شغلی بر تعهد کارکنان	توصیفی همبستگی	این بررسی در بین ۴۳۹ نفر از کارمندان شرکت‌های خصوصی در یونان انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان دهنده آن است که جنبه‌های اجتماعی کار، ویژگی‌های شغلی و محیط کار از جمله عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی هستند در حالی که ارتقاء شغلی و پاداش‌ها تأثیر چندانی بر تعهد شغلی ندارند.
گرانند و تیتز ^۲ (۲۰۱۸)	آموزش‌های مداوم و تعهد عاطفی	توصیفی همبستگی	نتایج تحقیق در بین ۷۵۰۰ کارمند در آلمان نشان داد که بین آموزش‌های مداوم کارمندان و تعهد عاطفی آنان همبستگی وجود دارد. بررسی بیشتر نشان داد که ادراک حمایت شرکت از کارکنان، این تأثیر را افزایش می‌دهد. به علاوه تأثیر حمایت ادراک شده بر تعهد عاطفی با افزایش تحصیلات و کاهش سن بیشتر می‌شود.
عبید و همکارانش ^۳ (۲۰۱۹)	عوامل زمینه‌ای و تعهد سازمانی	توصیفی همبستگی با استفاده از دو مرحله پرسشگری	تحقیق به دنبال این امر بود که آیا عوامل زمینه‌ای مانند درک از انصاف، اعتماد و آموزش‌ها و راهنمایی‌های مدیریتی با اعتماد سازمانی در ارتباط هستند. نتایج نشان داد همه متغیرهای عنوان شده به عنوان متغیر زمینه‌ای در تعهد کاری تأثیرگذارند.
کوکین ^۱	تعهد سازمانی،	توصیفی-	نتایج نشان داد که تئوری‌های تعهد سازمانی که

1. Dalkrani and Dimitriadis
2. Grund and Titz
3. Abid et al

نتایج	نوع پژوهش	نام پژوهش	محققان
اکتراً در متن جوامع غربی شکل گرفته‌اند و به رابطه پاداش و تعهد سازمانی تأکید دارند، در کشورهای تایید می‌شوند که تحت‌تأثیر فرهنگ غربی هستند. و تأثیر پاداش‌ها در بین فارغ التحصیلان دانشگاهی بالاتر از سایرین است.	تحلیلی	پاداش‌ها و تحصیلات در فیلیپین	(۲۰۱۹)
نتایج بررسی نشان داد که پاداش‌هایی که سازمان به اعضا می‌دهد تأثیر مثبتی در تعهد سازمانی آن‌ها دارد. هنگامی که افراد احساس کنند کاری که انجام می‌دهند از طریق پاداش‌های بیرونی جبران می‌شود، رضایت کسب می‌کنند. این پاداش‌ها باید به گونه‌ای باشد که کارمندان آن را عادلانه احساس کنند. این امر در تعهد سازمانی آن‌ها تأثیر دارد.	توصیفی- تحلیلی	تأثیر پاداش در تعهد سازمانی	فانگیدا و همکاران ^۲ (۲۰۱۹)
نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مدیریت عملکرد ۰,۳۸، توسعه استعدادها و فرصت‌های شغلی ۰,۳۲، حقوق ۰,۲۳، مزایا ۰,۲۱ و تعادل میان کار و زندگی و تعهد سازمانی وجود دارد. مدیریت عملکرد، حقوق، مزایا، امکان رشد استعدادها و فرصت‌های شغلی، ۵۲ درصد از واریانس تعهدات سازمانی را تبیین کرده‌اند.	توصیفی- همبستگی	پاداش‌های کلی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی	ماباسو و دلامینی (۲۰۱۸)
نتایج این بررسی نشان داد که پاداش، دستمزد و حقوق و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان بانک تأثیر معناداری دارد. بنابر ضریب مسیر (۰,۵۱) امنیت شغلی عاملی است که بیشترین تأثیر را بر تعهد شغلی کارمندان دارد.	توصیفی- تحلیلی	ارزیابی تأثیر نظام پاداش و جبران خدمات و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در بانک	رهکوی و مستور (۱۳۹۷)

1. Kokubun
2. Fanggidae

نتایج	نوع پژوهش	نام پژوهش	محققان
		ملی استان مرکزی	
یافته‌های این بررسی نشان داد که عدالت سازمانی به طور معناداری تغییرات تعهد شغلی (۰,۶۸) و تغییرات دلبستگی شغلی (۰,۷۲) کارکنان را تبیین می‌کند. نتایج مربوط به مدل ساختاری نشان دهنده آن بود که دلبستگی شغلی نقش واسطه‌ای معنی‌داری را در بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد شغلی کارکنان ایفا می‌کند.	توصیفی تحلیلی	طراحی و برآزش الگوی ساختاری تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی	طیبه ثانی و همکاران (۱۳۹۸)
نتایج مشخص کرد که توانمندسازی بر تعهد شغلی با ضریب مسیر ۰/۶۰ و مقدار (T) ۲۳,۲۸ توانمندسازی بر تعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰/۲۷ و مقدار (T) ۸,۸۸ توانمندسازی بر تعهد هنجاری با ضریب مسیر ۰,۳۲ و مقدار (T) ۸,۶۳ و توانمندسازی بر تعهد مستمر با ضریب مسیر ۰/۱۶ و مقدار (T) ۲,۶۳ تاثیر دارد	توصیفی-همبستگی	تدوین مدل ارتباطی بین توانمندسازی و تعهد شغلی	کریمی و جهان

با توجه به پیشینه تحقیق می‌توان گفت که عموماً یک نگاه جامع در مورد نظام پاداش‌دهی در سازمان‌ها در مطالعات انجام شده وجود ندارد. کارهای انجام شده عموماً به افزایش پاداش‌های مالی توجه دارند و به نظام پاداش‌دهی جامع مبتنی بر ابعاد مختلف سرمایه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی توجه نشده است. بررسی حاضر تلاش کرده با نگاهی جامع به سرمایه‌های موجود در هر شغل در قالب سرمایه شغلی و تأثیر آن بر تعهد به کار بپردازد. در برخی از بررسی‌ها به متغیرهای میانجی-عدالت سازمانی و از خود بیگانگی - در رابطه با پاداش‌های مادی اشاره شده، اما در این

بررسی این متغیرها به عنوان میانجی همه انواع سرمایه‌های مکتسبه از شغل در نظر گرفته شده‌اند.

چارچوب نظری پژوهش

تعهد به کار^۱ میزان پایبندی به ارزش‌ها و رعایت هنجارهای یک موقعیت شغلی است که فرد در آن موقعیت فعالیت‌هایی را برای کسب سرمایه‌شغلی انجام می‌دهد. تعهد به کار میزان برآورده کردن انتظارات اعضای یک واحد اجتماعی توسط کنشگری است که در یک موقعیت شغلی به گونه‌ای ایفای نقش می‌کند که دستیابی به اهداف سازمان و یا تولید ارزش افزوده کالا و خدمات محقق شود و در مقابل به مقداری از سرمایه شغلی و یا به مقداری از ثروت، معرفت، منزلت و قدرت دست می‌یابد. این انتظارات قابل دسته‌بندی به موارد زیر است:

۱. نجاها و ارزش‌های مورد انتظار مصرف‌کنندگان (در این بررسی مراجعان) کالا و خدمات (هنجارهای مربوط به حفظ و ارتقاء کیفیت و کمیت کالا و خدمات، سرعت در پاسخگویی و تعامل مبتنی بر احترام، اعتماد و حفظ حقوق آن‌ها).
 ۲. هنجارها و ارزش‌های مورد انتظار همکاران (همکاران شامل همکاران نزدیک که دارای محیط‌کاری مشترک هستند و همکاران هم صنف که دارای رشته‌کاری مشترک اما محیط‌کاری جدا از هم هستند. همکاری، همبستگی، اعتماد، احترام و رعایت هنجارها و ارزش‌های صنفی و حرفه‌ای از جمله هنجارهای مورد انتظار همکاران است).
 ۳. هنجارها و ارزش‌های مورد انتظار سازمان (هنجارهای مرتبط با عضویت در سازمان مانند ارزشمندی عضویت سازمانی، ارزشمندی اهداف سازمان).
- اندیشمندان از ابعاد مختلفی به تعریف مفهوم تعهد به کار پرداخته‌اند که این موضوع نشان دهنده اهمیت این سازه چندبعدی است. یکی از ابعاد آن تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی نوعی پیوند میان سازمان و کارمندی که در آن کار می‌کند می‌باشد

(Hafiz, 2017: 2). تعهد سازمانی یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام، جهت ادامه فعالیت در سازمان می‌باشد (Meyer and Allen, 1997). در این تعریف تمایل به معنای تعهد عاطفی، نیاز به معنای تعهد مستمر و الزام تعهد هنجاری می‌باشند. تعهد عاطفی یا وابستگی عاطفی، هویت‌یابی و مشارکت فرد در سازمان است (Allen and Meyer, 1990). تعهد مستمر، به هزینه‌های احتمالی ترک سازمان اشاره دارد (Meyer and Allen, 2007) و تعهد هنجاری نوعی احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان می‌باشد (Allen and Meyer, 1997) (Radosavljevic et al, 2017: 20).

به نظر میر و اسکورمن^۱ (۲۰۱۰) تعهد سازمانی، دو بُعد دارد. آن‌ها این دو بُعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند. در این مدل فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان و تعهد ارزشی مرتبط با تلاش‌های مضاعف در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است (Meyer, 2001). تعهد به کار در وفاداری به سازمان، پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان، علاقه ماندن در سازمان و تمایل به بقای سازمان نشان داده می‌شود (Rahayuningsih and Adi, 2018: 2)(Finegan, 2000).

بُعد دیگر تعهد به کار تعهد حرفه‌ای است که تعیین هویت با حرفه و دلبستگی و علاقه به کار در یک حرفه می‌باشد (Santos and Not-land, 1998)(اخباری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۴)(Nägele and Neuenschwander, 2014). تعهد حرفه‌ای فرد، انجام درست و معقول کار به گونه‌ای است که اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد، او در انجام وظایف محوله قصوری روا ندارد (گمینیان، ۱۳۸۲). والاس برای تعهد حرفه‌ای سه بُعد عاطفی، مستمر و هنجاری قائل شده و تعهد حرفه‌ای را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن تعریف کرده است (Lachman and Aranya 1986; Hackett, 2001). رندال و کوتز^۲

1. Meyer and Skoorman
2. Randall and Cote's

(۱۹۹۱) پنج شکل از تعهد کاری را شناسایی می‌کنند که شامل: تعهد به اخلاق کار^۱، دلبستگی به گروه کاری، تعهد سازمانی (تعهد عاطفی)، تعهد حرفه‌ای و مشارکت شغلی است. مورو^۲ (۱۹۹۳) تعهد به اخلاق کار، تعهد حرفه‌ای، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی عاطفی و تعهد سازمانی مستمر را معرفی می‌کند

برخی دیگر از نظریه‌پردازان تعهد به کار را به دو سطح متمایز تقسیم می‌کنند. تعهد سازمانی (سازمان و نظارتی) و تعهد فردی (کار، حرفه، تیم، گروه کاری). تعهد سازمانی میزان هویت‌یابی کارکنان با اهداف و ارزش‌های سازمان می‌باشد. وجه مثبت تعهد به سازمان با انواع نتایج مطلوب از جمله رضایت شغلی کارکنان، انگیزش، عملکرد و وجه منفی آن با غیبت از کار در ارتباط است (Fornes and Rocco, 2005; Carmeli et al, 2005: 148; Zabel, 2012: 53,54).

در تعریف بالا علاوه بر بُعد تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای به تعهد فردی تیمی اشاره شده که در تعاریف دیگر دیده نشده است. تعهد تیمی را می‌توان در ارتباط با همکاران در نظر گرفت، یعنی به هر میزانی که فرد توانسته باشد ارزش‌های همکاران خود را بشناسد و با آنها احساس همبستگی داشته و انتظارات آنها را برآورده سازد از تعهد به همکاران بیش‌تری برخوردار است.

اگر افراد به این نتیجه برسند که با رشد سرمایه‌شغلی^۳ خود امکان تحرک اجتماعی صعودی یا ارتقاء طبقاتی پیدا می‌کنند و یا این که در نهایت امکان دستیابی به هدف غایی خلقت‌شان بیشتر می‌شود رضایت و تعهد به کار آنها افزایش می‌یابد. سرمایه شغلی حق مالکیت یا نتایج مکتسبه از ایفای نقش در یک موقعیت شغلی است. این دارایی‌ها مجموعه‌ای از سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌باشند که از طریق اشتغال فرد در یک موقعیت شغلی خاص به دست می‌آیند. به بیانی دیگر

^۱ - با عنوان اخلاق کاری پروتستان آمده (Protestant Work Ethic (PWE) به این معنا که کار، سخت مهم و اوقات فراغت و پول اضافی مضر است (Carmeli et al, 2005: 148).

2. Morrow

3. Occupational Capital

سرمایه شغلی مجموع سرمایه‌ها شامل ثروت، قدرت، منزلت و معرفتی است که با قبول و ایفای نقش در یک موقعیت شغلی در تملک شاغل درمی‌آید (پرچمی و قویدل، ۱۳۹۸: ۲، پرچمی و جلالی، ۱۳۹۵، ۸۸-۸۹).

سرمایه حق مالکیت انباشته در موقعیت‌های اجتماعی است که با نقش‌های اجتماعی بالفعل شده و کمیت و کیفیت آن تابع تعداد، اهمیت و کیفیت ایفای نقش و در جوامع مختلف تابع نظام ارزشی آن جامعه می‌باشد (پرچمی و درخشان ۱۳۹۸، پرچمی و جلالی، ۱۳۹۵) در ادبیات جامعه‌شناسی، برخی از انواع سرمایه‌ها مانند سرمایه اقتصادی یا ثروت (Allison and Ellis, 2001, Gauntlett, 2011)، سرمایه اجتماعی (Sabatini, 2007, Routledge and Amsberg, 2002, Allison and Ellis, 2001, Christiaan and Bastelaer, 2001) یا منزلت و سرمایه فرهنگی (Bourdieu, 1992, 1986, 1977) یا دانش و معرفت و کمی جدیدتر سرمایه سیاسی و یا قدرت (پرچمی، ۱۳۹۱، Hossain, 2005, Richard and Booth, 2008) پیش‌تر مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته‌اند. شاید بتوان این چهار سرمایه را عام‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه‌ها دانست که در انواع دیگر سرمایه‌ها مانند سرمایه خانوادگی^۱ و سرمایه شغلی، ترکیبی از آن‌ها وجود دارد. سرمایه‌ها با توجه به قابلیت ترکیب، تبدیل پذیری، انتقال پذیری و بازتولید شوندگی و اشباع ناپذیری خود، تعیین‌کننده طبقه افراد و تنظیم‌کننده تعاملات آنان با دیگران و بالعکس هستند و در قالب سرمایه شغلی بر روی تعهدکاری تاثیرگذارند.

ایفای نقش افراد در موقعیت‌های شغلی، انواعی از سرمایه‌ها را در اندازه‌های مختلف در اختیار آنان قرار می‌دهد که می‌تواند در تعیین، تثبیت و ارتقاء پایگاه و طبقه اجتماعی افراد مؤثر بوده و موجب رضایت و تعهد به کار آنان شود. نگاه تقلیل‌گرایانه به شغل و آن را عملی محدود برای کسب پاداش مادی یا دستمزد دانستن، می‌تواند عاملی برای کاهش تعهد به کار باشد، زیرا پاداش‌های مادی رضایت‌های زودگذر و کم‌اثرتری

1. Family Capital

را نسبت به دیگر پاداش‌ها به وجود می‌آورند و محدودیت منابع امکان افزایش مداوم و مکرر آن‌ها را نمی‌دهد. شغل بویژه در جوامع مدرن از اصلی‌ترین عوامل هویت‌ساز و بخش مهمی از هویت اشخاص است و این هویت بخشی، خود تابع میزان دستیابی به انواع سرمایه‌هاست. شغل از آنجا که انواعی از سرمایه‌ها را در اختیار افراد قرار می‌دهد، از تعیین‌کننده‌های مهم طبقه و پایگاه اجتماعی آنان است.

هر موقعیت شغلی انباری از انواع سرمایه‌هاست که برابر $Cro=f(Ior.Qor)(Eoc+Coc+Soc+Poc)$ می‌باشد. در این رابطه Cro سرمایه نهفته در هر شغل است. سرمایه شغلی هر فرد برابر $OC=nro\Sigma Cro$ و nro تعداد شغل‌های هر فرد می‌باشد. میزان سرمایه شغلی^۱ متأثر از نظام ارزشی جوامع، تابع اهمیت نقش شغلی^۲ و کیفیت ایفای نقش شغلی^۳ و مجموع سرمایه‌های اقتصادی^۴، فرهنگی^۵، اجتماعی^۶ و سرمایه‌سیاسی^۷ انباشته در موقعیت ایفای نقش شغلی است. اهمیت نقش شغلی به سطح استراتژیک بودن آن یا ظرفیت تصمیم‌سازی و سیاست‌گذار بودن نقش شغلی و خطیر بودن آن که کمیابی کنشگران آماده پذیرش نقش شغلی و تقاضای بیشتر برای کارکرد نقش شغلی (وسعت جغرافیایی و جمعیتی) را نشان می‌دهد، بستگی دارد. کیفیت ایفای نقش شغلی به معنی چگونگی عرضه کارکرد آن نقش است که مبتنی بر کاربرد بهینه سرمایه‌های موجود کنشگران در رعایت هنجارها و ارزش‌های مرتبط با نقش شغلی و پاسخگویی بهینه به نیازهاست.

عادلانه و حلال بودن سرمایه شغلی بستگی به میزان برخورداری از سرمایه‌های لازم برای قرار گرفتن کنشگر در موقعیت شغلی (شایستگی) و استفاده بهینه از آنها در ایفای

-
1. Occupational Capital=OC
 2. Importance of the occupational role= Ior
 3. Quality of the occupational role = Qor
 4. Economic Occupational capital= Eoc
 5. Cultural occupational capital = Coc
 6. Social occupational capital= Soc
 7. Political occupational capital= Poc

نقش شغلی است (پرچمی و درخشان، ۱۳۹۸: ۱۱). باید توجه داشت که وزن هریک از سرمایه‌ها در تعیین سرمایه شغلی الزاماً برابر نیست، بلکه هر یک از سرمایه‌ها می‌توانند در مشاغل مختلف، وزن‌های متفاوتی داشته باشند. در سرمایه‌شغلی لازم است به قدرت و پایگاه شغلی (پست سازمانی)، میزان استقلال، اهمیت و احترام دیگران برای شغل، تعداد زیردستان، سابقه‌ی کار، دائم یا موقت بودن، اجرایی یا سیاست‌گذاری بودن، میزان تخصص مورد نیاز شغل، تأثیر (نفوذ) جغرافیایی و جمعیتی شغل توجه داشت. سرمایه شغلی با امکانات و حمایت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در دسترس فرد در محل کار او و یا ناشی از نوع شغل او قابل تشخیص است.

سرمایه اقتصادی^۱ یا ثروت، دارایی‌های مادی منقول و غیرمنقول است که حاصل از نقش‌های مختلف بوده و در مالکیت فرد درآمد و بالقوه قابلیت ارزش‌گذاری با کالا و خدمات دیگر، یا پول، یا تبدیل شدن به آن‌ها و یا سایر سرمایه‌ها را دارد. هرآنچه که با پول ارزش‌گذاری شود و به پول تبدیل شود را می‌توان سرمایه اقتصادی نامید. سرمایه اقتصادی، سرمایه در قالب ثروت مادی یا کار انباشته است که در حقوق مالکیت، بازده پولی یا منافع نهادینه شده‌ای است که به مالکان خود اجازه انباشتگی بیشتر را می‌دهد (Goldthorpe, 2007). سرمایه اقتصادی، افراد را در شرایطی، ملزم به رفتارهای متعهدانه می‌کند. سرمایه اقتصادی تا جایی که بتواند نیازهای انسان بویژه نیازهای مادی را رفع نماید، احتمالاً می‌تواند در افزایش تعهد تاثیرگذار باشد. اما از آنجا که نیاز و انگیزه‌های مادی اشباع‌ناپذیر و به انواع عالی‌تر تبدیل می‌شوند، پول بیشتری نیاز دارند و از سوی دیگر محدودیت منابع مالی امکان ارتقاء مادی را نخواهد داد، بنابراین اثر بخشی سرمایه اقتصادی بر تعهد را محدود خواهد نمود.

سرمایه فرهنگی^۲ آگاهی نافی است که از طریق جامعه‌پذیری و آموزش به دست آمده، دارای نمادهای خاص خود است و با تأثیر بر شخصیت افراد، منش، رفتار و

1. Economic Capital
2. Cultural Capital

سبک زندگی آنان را متأثر می‌کند. سرمایه فرهنگی در ساده‌ترین شکل خود با تحصیلات و مدارج علمی و مهارت‌های فرهنگی قابل شناسایی است. اگر افراد از قیل ایفای نقش شغلی خود اندازه‌ای از سرمایه فرهنگی بدست آورند که ایفای نقش‌های اجتماعی‌شان را ارتقاء داده و در نتیجه سرمایه‌های بیشتری را کسب نمایند و این سرمایه‌ها در حیات اجتماعی آن‌ها و جهت گیری آن مؤثر باشد، تعهدشان به آن نقش شغلی یا تعهدبه‌کارشان افزوده خواهد شد.

سرمایه اجتماعی^۱ بزرگداشت و وثوق، یا احترام و اعتماد حاصل از انباشت تعاملات پیش بینی پذیر منطبق بر هنجارها و ارزش‌ها در ایفای نقش است که با افزایش تعداد و مدت عضویت‌های شبکه‌ای کنشگران افزوده می‌شود. سرمایه اجتماعی جمع منابعی است ملموس یا غیرملموس که به موجب در اختیار داشتن شبکه بادوامی از روابط کمابیش نهادینه شده، به فرد یا گروهی که شناخت و آشنایی متقابل دارند، تعلق می‌گیرد (Bourdieu, 1992). کلمن سرمایه اجتماعی را یک منبع بر اساس اعتماد و ارزش‌های مشترک مردم جامعه می‌داند (Gauntlett, 2011). این سرمایه می‌تواند تا حد زیادی توانایی‌های‌شان را برای کنش و کیفیت زندگی تحت‌تأثیر قرار دهد (Coleman, 1988). هر چه سرمایه اجتماعی افراد در محیط‌کار افزایش یابد تعهدبه‌کار آنان بیشتر خواهد شد.

سرمایه سیاسی^۲ توان اعمال میل و اراده خود و ممانعت از اعمال میل و اراده دیگری در ایفای نقش در یک موقعیت مؤثر بر اداره امور جامعه (یا یک واحد اجتماعی) است. قدرت، توانایی تحمیل اراده خود به دیگری و عدم پذیرش تحمیل اراده دیگری است. سرمایه سیاسی میزان تأثیرگذاری در اداره امور جامعه می‌باشد و وضعیت بهینه آن زمانی حاصل می‌شود که هنجارهای پیرامون نقش‌های اجتماعی به‌گونه‌ای تنظیم گردند که همزمان بتوانند از استبداد و هرج و مرج پیشگیری نمایند.

1. Social Capital
2. Political Capital

میزان تاثیرگذاری نظرات فرد در نحوه اداره کردن سازمان و جامعه، جلوگیری از اجرای فعلیتی که فرد اجرای آن را در سازمان مفید نمی‌داند و تشویق کارکنان تحت امر خود با استفاده از اختیارات اداری، می‌تواند نشان دهنده سرمایه سیاسی فرد در سازمان باشد. توجه به ابعاد غیرمادی کار که در سرمایه شغلی نهفته است و چگونگی توزیع سرمایه شغلی از عوامل مهمی است که اثر سرمایه شغلی بر تعهدبه‌کار را متأثر می‌کند. از آنجا که عادلانه بودن توزیع پاداش‌ها در محیط کار و همچنین سنخیت نوع کار با رشد و شکوفایی استعدادهای انسان مرتبط با افزایش تعهدبه‌کار است، دو عامل عدالت سازمانی^۱ و بیگانگی از کار^۲ که مشخص‌کننده چگونگی توزیع سرمایه شغلی و توجه به ابعاد غیرمادی کار هستند به عنوان عوامل زمینه‌ای نیز در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته‌اند. عدالت اجتماعی توزیع نابرابر انواع سرمایه‌ها متناسب با نقش‌هاست. گرینبرگ عدالت سازمانی را درک چگونگی تصمیم‌ها با توجه به توزیع درآمد معرفی می‌کند (Demirel and Yücel, 2013). او عدالت سازمانی را رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان با کارکنان خود می‌داند (Simpson and kaminski, 2007). بر این اساس عدالت سازمانی توزیع نابرابر سرمایه‌های شغلی (فراتر از درآمد) متناسب با نقش‌های سازمان است و برای تحقق آن موارد زیر لازم است:

۱- آزادی همه اعضای سازمان که سرمایه‌های لازم برای کسب موقعیت‌های سازمان را دارند (عدالت تعاملی).

۲- حفظ رقابت در کسب موقعیت‌های شغلی درون سازمان و توزیع نابرابر انواع سرمایه‌های لازم برای کسب موقعیت‌های شغلی در سازمان به نفع نابرخوردارها (عدالت رویه‌ای).

۳- توزیع نابرابر سرمایه شغلی متناسب با اهمیت و کیفیت ایفای نقش‌ها (عدالت توزیعی).

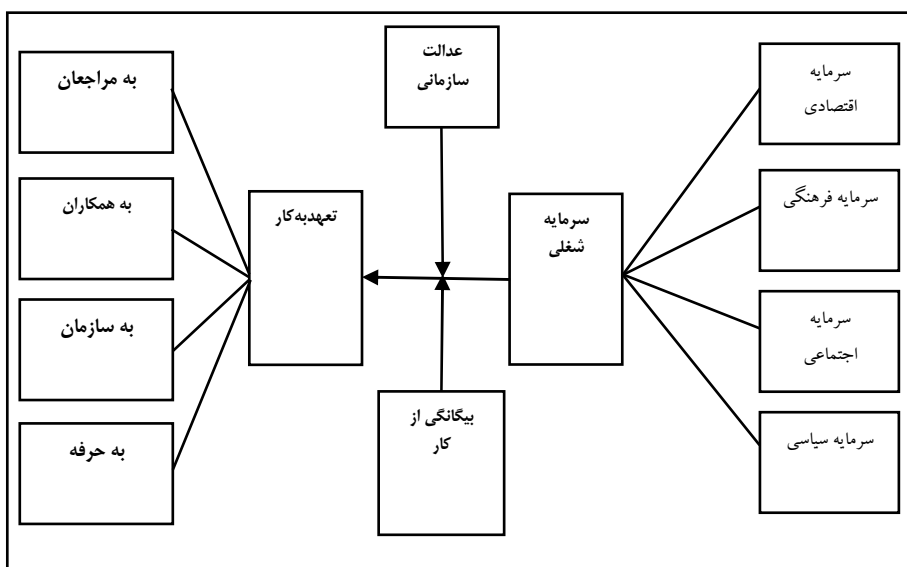
1. Organization Justice

2. Alienation of Work

تصور عادلانه بودن قواعد و اجرای آن‌ها در توزیع سرمایه شغلی، می‌تواند میزان تعهد به کار را تحت‌تاثیر قرار دهد. هرچه کارکنان توزیع سرمایه شغلی را عادلانه بدانند، رضایت و به تبع آن تعهد آنان بیشتر خواهد شد.

مارکس در دست‌نوشته‌های فلسفی خود در سال ۱۸۴۴ بیان می‌کند که کارگران خود را در کارشان تایید نمی‌کنند و آن را به عنوان بدبختی تجربه می‌کنند. کارشان انتخاب آزادانه آن‌ها نیست و به دیگران تعلق دارد (Ro, 2012). بیگانگی از کار حالتی است که سرمایه شغلی بدست آمده از ایفای نقش شغلی، تناسب لازم با تحقق اهداف کارکنان بویژه هدف غایی آنان را نداشته باشد. وقتی سرمایه شغلی افراد به‌گونه‌ای باشد که یا اساساً در جهت تحقق اهداف فردی کارکنان نباشد و یا اندازه آن برای تحقق آن‌ها - اعم از اهداف کوتاه و بلندمدت زندگی و یا هدف غایی خلقت - کافی نباشد از کار خود بیگانه می‌شوند و لذتی از کار خود نبرده و اگر مانع نباشد، عامل رشد و تعالی آنان نمی‌شود. این حالت از بیگانگی از کار، هم در کار خویش‌فرما و هم در کار دگرکارفرما امکان بروز و ظهور دارد. بیگانگی از کار به عنوان یک متغیر مداخله‌گر، بین سرمایه شغلی و تعهد به کار عمل می‌کند. هرچه سرمایه شغلی افراد از بیگانگی از کار آنها بکاهد، رضایت و تعهد به کار آن‌ها بیشتر خواهد شد.

مدل ۱- مدل مفهومی تحقیق



(محقق ساخته)

فرضیات تحقیق

فرضیات اصلی مستخرج از تئوری‌ها به شرح زیر می‌باشند:

فرض اصلی:

۱) بین سرمایه شغلی کارکنان و تعهدبه‌کار آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱) بین سرمایه اقتصادی کارکنان و تعهدبه‌کار آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

۲) بین سرمایه اجتماعی کارکنان و تعهدبه‌کار آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

۳) بین سرمایه فرهنگی کارکنان و تعهدبه‌کار آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

۴) بین سرمایه سیاسی کارکنان و تعهدبه‌کار آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

۵) بین سایر اجزای سرمایه شغلی نسبت به سرمایه اقتصادی با تعهدبه‌کار رابطه

قویتری وجود دارد.

۶) بین عدالت سازمانی در توزیع سرمایه شغلی در یک سازمان و تعهدبه‌کار

کارکنان آن رابطه معنادار وجود دارد.

۷) بین بیگانگی از کار ناشی از سرمایه شغلی کارکنان و تعهدبه‌کار آنان رابطه

معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش از روش پیمایش استفاده شده است. واحد تحلیل سازمان‌های دولتی تهران و واحد مشاهده، کارمندان این سازمان‌ها بوده‌اند. نمونه‌گیری با روش تصادفی و هدفمند انجام شد. هدفمند به این معناست که متناسب با تئوری‌ها و متغیرهای تحقیق و احتمال وجود برخورداری از پراکندگی آن‌ها، جامعه آماری مورد نظر انتخاب شد. تصادفی است به این معنا که در هر بخش، پاسخگویان به صورت تصادفی از بین

کارکنان انتخاب شده‌اند. در این بررسی تلاش شد با افراد شاغل در سلسله مراتب شغلی مختلف هر سازمان مصاحبه شود. هرچند که این امر مشکلات خاص خود را داشت که بی‌تأثیر بر شرایط نمونه‌گیری نبود.

سازمان‌ها بر اساس ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دسته‌بندی شدند و در هر دسته با توجه به امکان‌پذیری همکاری با محقق دو سازمان انتخاب و در هر سازمان نیز سطوح شغلی مختلف (سلسله مراتب شغلی) در نظر گرفته شد. جدول توزیع مشاغل سازمان‌ها ملاک قرار گرفت و در هر سازمان در مجموع ۱۵-۲۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و در نهایت ۱۲۶ پاسخگو شامل ۷۸ مرد و ۴۸ زن در ۸ سازمان دولتی جامعه آماری این تحقیق را تشکیل دادند.

چگونگی سنجش شاخص‌ها

در این پژوهش تعهد به کار به معنای پایداری و رعایت ارزش‌ها و هنجارهای مورد انتظار در موقعیت‌های شغلی، تعیین گردید و در چهار بعد سازمان، حرفه (شغل)، مصرف‌کنندگان کالا و خدمات (مراجعین) و همکاران مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از طیف مجموع نمرات در سطح سنجش ترتیبی مورد بررسی قرار گرفت. شاخص‌های مورد بررسی در جدول ۲ توضیح داده شده‌اند.

جدول ۲- اعتبار شاخص‌های مورد بررسی

KMO	آلفای کرونباخ	تعداد	تعریف عملیاتی	تعریف مفهومی	متغیر وابسته/ مستقل	
					تعهد به کار	ابعاد سرمایه اجتماعی شغلی
۰,۷۰	۰,۷۰	۱۰ گویه	پیشنهاد برای افزایش بهره‌وری، باقی ماندن در سازمان با وجود شرایط شغلی بهتر، عدم علاقه به بازنشسته شدن و ماندن در اداره، باقی ماندن در اداره به دلیل علاقه به کار، همکاران و مسئولین، افتخار کردن به عضویت در سازمان، حفظ آبروی حرفه‌ای، رضایت‌ارباب رجوع از فرد، عادلانه رفتار کردن با مراجعین، احترام گذاشتن به مراجعین، تذکر به همکاران برای انجام درست کار.	میزان پابندی به ارزش‌ها و رعایت هنجارهای یک موقعیت شغلی است که فرد در آن موقعیت فعالیت‌هایی را برای کسب سرمایه شغلی انجام می‌دهد.	تعهد به کار	
۰,۷۶	۰,۷۰	۳ گویه	اعتماد به فرد، مشورت کردن با فرد، احترام به فرد	میزان برخورداری از ارتباطات اجتماعی همراه با اعتماد و احترام است. هرچه فردی دارای روابط اجتماعی بیشتری باشد که در آن روابط او را گرمی داشته و بزرگ بشمارند و آمادگی داشته باشند کارشان را به او بسپارند و به او تکیه کنند و نظراتش را پیاده کنند از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار است.	ابعاد سرمایه اجتماعی شغلی	

۰,۶۶	۰,۷۰	۴ سؤال	میزان اضافه کاری، میزان پاداش و عیدی، میزان دریافتی از محل پرداخت‌ها و میزان حقوق دریافتی	دارایی‌های مادی منقول و غیرمنقول است که در مالکیت فرد درآمده و بالقوه قابلیت ارزش‌گذاری با کالا و خدمات دیگر، یا پول و یا تبدیل شدن به آن‌ها را دارند.	سرمایه اقتصادی	
۰,۸۰	۰,۸۰	۵ سؤال ۲ گویه	تعداد دوره‌های آموزشی، میزان ساعت دوره‌های آموزشی، تعداد دوره‌های حضوری، تعداد دوره‌های غیرحضوری، تعداد دوره‌های با مدرک، مقایسه وضعیت فرد از زمان استخدام تا الان، تأثیر دوره‌های آموزشی در افزایش دانش فرد)	میزان دانش، مهارت و معرفت است که از طرق مختلف از جمله جامعه‌پذیری و آموزش به دست آمده، دارای نمادهای خاص خود و با تأثیر بر شخصیت افراد، منش، رفتار و سبک زندگی آنان را متأثر می‌کند.	سرمایه فرهنگی	
۰,۶۶	۰,۷۵	۶ گویه	دنبال کردن اخبار به روز کشور، تأثیرگذاری نظرات کاری در اداره سازمان، تأثیرگذاری نظرات کاری در اداره جامعه، توانایی اجرای یک همایش در اداره، توانایی جلوگیری از اجرای همایش، تشویق کارکنان زیر نظر فرد	میزان برخورداری از قدرت مؤثر بر اداره یک واحد اجتماعی است. قدرت توانایی تحمیل اراده خود به دیگری و عدم‌پذیرش تحمیل اراده دیگری است. به عبارت دیگر سرمایه سیاسی میزان تأثیرگذاری در اداره امور جامعه می‌باشد.	سرمایه سیاسی	
۰,۷۱	۰,۸۰	۲۰ گویه	جمع گویه‌های ابعاد سرمایه شغلی	حق مالکیت یا نتایج مکتسبه از ایفای نقش در	سرمایه شغلی کل	

				یک موقعیت شغلی است. این دارایی‌ها مجموعه‌ای از سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌باشند که از طریق اشتغال فرد در یک موقعیت شغلی خاص به دست می‌آیند.	
۰,۷۳	۰,۸۰	۴ گویه	تناسب حقوق و مزایا با زحمات و مسئولیت‌های فرد، تناسب امکانات و اختیارات با زحمات و شان، کافی بودن امکانات و اختیارات برای انجام وظایف و قدرشناسی اداره از کارمند	به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان خود اشاره دارد.	عدالت سازمانی
۰,۶۲	۰,۶۱	۳ گویه	احساس تاثیرگذاری کار فرد در اهداف اداره، انزجار و بیزاری از کار، نقش داشتن در تصمیمات مدیریت	حالتی است که سرمایه شغلی بدست آمده از ایفای نقش شغلی، تناسب لازم با تحقق اهداف کارکنان را نداشته باشد	بیگانگی از کار

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش پیش از پیمایش اصلی در دو مرحله مورد آزمایش مقدماتی قرار گرفت و اعتبار روایی شاخص‌ها بررسی شد. برای بررسی اعتبار شاخص‌ها، از همبستگی درونی اجزای شاخص‌ها، ضریب آلفای کرونباخ (برای آزمون قابلیت اعتماد -Reliability- یا پایایی) و KMO (برای آزمون کفایت نمونه) استفاده شده است. همه شاخص‌های مورد بررسی دارای اعتبار مورد قبول می‌باشند که در جدول بالا بدان اشاره شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

همان طور که اشاره شد این پژوهش به بررسی رابطه تعهد به کار با سرمایه شغلی و اجزای آن (سرمایه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی) و عدالت سازمانی و بیگانگی از کار به عنوان دو متغیر مداخله‌گر بر رابطه سرمایه شغلی و تعهد به کار پرداخته است. پاسخگویان این پژوهش کارمندان ۸ سازمان دولتی تهران در سطوح شغلی مختلف هستند. منظور از سطوح شغلی مختلف، مدیر کل، معاون مدیر کل، رئیس، کارشناسان ارشد، کارشناسان، کارمندان و مسئولان می‌باشد. تفاوت‌هایی در سلسله مراتب سازمانی در سازمان‌های مختلف وجود داشت که مورد توجه قرار گرفته است. پاسخگویان از میان ۳ سازمان اقتصادی، ۳ سازمان فرهنگی و ۲ سازمان که ماهیت کارشان اجتماعی است انتخاب شدند. (در سازمان‌های سیاسی اجازه مصاحبه نیافتیم)

جدول ۳- سیمای پاسخگویان (درصد)

وضعیت استخدامی	تحصیلات	قومیت	تأهل	جنسیت
رسمی قطعی (۴۸)	دیپلم (۶,۴)	فارس (۶۲,۷)	مجرد (۱۹)	زن (۳۸,۱)
	فوق دیپلم (۳,۲)	ترک (۱۸,۳)		
رسمی آزمایشی (۱۱,۴)	لیسانس (۳۲,۵)	لر (۴)	متأهل (۸۱)	مرد (۶۱,۹)
پیمانی (۵,۷)	فوق لیسانس (۴۲,۹)	کرد (۲,۴)		
قراردادی (۳۳,۳)	دکتری (۱۱,۲)	گیلک (۴)		
روزمرد (۱,۶)	حوزوی (۳,۲)	مازنی (۵,۶)		

از ۱۲۶ نفر پاسخگو حدود ۳۸/۱ درصد را زنان و حدود ۶۱/۹ درصد را مردان تشکیل می‌دادند. ۱۹ درصد مجرد و ۸۱ درصد متأهل بودند. ۱۸/۳ درصد خود را ترک، ۴ درصد لر، ۲/۴ درصد کرد، ۶۲/۷ درصد فارس، ۴ درصد گیلک، ۵/۶ درصد مازنی معرفی کردند. میانگین سن پاسخگویان در این تحقیق ۴۱/۵۹ می‌باشد. در این بررسی بیشترین میزان فراوانی برای تحصیلات فوق‌لیسانس، حداقل سال‌های تحصیل، دیپلم و حداکثر سال‌های تحصیلات دکتری بوده‌است و میانگین سال‌های تحصیل ۱۷ سال است.

میانگین سابقه کار پاسخگویان در این سازمان‌ها ۱۳ سال و میانگین سابقه کار پاسخگویان در پست خود ۷/۵۴ سال می‌باشد. از نظر نوع استخدام ۴۸ درصد پاسخگویان رسمی قطعی، ۱۱/۴ درصد رسمی آزمایشی، ۵/۷ درصد پیمانی، ۳۳/۳ درصد قراردادی و ۱/۶ درصد روزمزد بوده‌اند. (جدول ۳)

تعهد به کار

تعهد به کار میزان برآورده کردن انتظارات اعضای یک واحد اجتماعی توسط فردی است که در یک موقعیت شغلی به گونه‌ای ایفای نقش می‌کند که دستیابی به اهداف سازمان و یا تولید ارزش افزوده کالا و خدمات محقق شود و در مقابل به مقداری از سرمایه شغلی و یا به مقداری از ثروت، معرفت، منزلت و قدرت دست می‌یابد. بر اساس چارچوب نظری مشخص شد که تعهد به کار دارای ابعاد تعهد به سازمان، تعهد به حرفه، تعهد به مراجعین و تعهد به همکاران می‌باشد.

جدول ۴- توزیع فراوانی شاخص تعهد به کار پاسخگویان و ابعاد آن

انحراف معیار	میانگین از ۶	طبقات پاسخ						شاخص تعهد به کار و ابعاد آن
		اصلاً	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	خیلی زیاد	
۱/۲۱	۳/۴۲	۵/۶	۱۶/۷	۳۰/۲	۳۱/۰	۱۱/۱	۵/۶	تعهد به کار
		۴۷/۷			۵۲/۵			
۱/۶۵	۳/۴۱	۱۷/۵	۱۵/۱	۱۷/۵	۲۳/۰	۱۲/۷	۱۴/۳	تعهد به سازمان
		۵۰/۱			۴۹/۱			
۰/۹۵	۴/۹۲	۰	۱/۶	۲/۴	۳۲/۸	۲۸/۸	۳۴/۴	تعهد به حرفه
		۴			۹۶			
۱/۶۱	۳/۶۲	۱۲/۲	۱۵/۴	۱۹/۲	۷/۱۸	۱۸/۷	۱۵/۴	تعهد به مراجعین
		۴۶/۸			۵۲/۲			
۱/۳۵	۳/۲۲	۱۷/۱	۷/۳	۳۰/۱	۳۱/۷	۸/۹	۴/۹	تعهد به همکاران
		۵۴/۵			۴۵/۵			

جدول ۴ توزیع فراوانی نسبی تعهدبه‌کار و ابعاد آن و میانگین (از ۶) و انحراف معیار پاسخ‌ها را نشان می‌دهد. سنجش تعهدبه‌کار و ابعاد آن با ۱۰ گویه بر روی یک طیف ۶ قسمتی که حداقل آن ۱ و حداکثر آن ۶ بوده انجام شده است. درکل ۵۲/۵ درصد پاسخگویان دارای تعهدبه‌کار زیاد و بیشتر و ۴۷/۷ درصد آنان نیز تعهدبه‌کارشان کم تا فاقد تعهد بوده‌است. میانگین تعهدبه‌کار، ۳/۴۲ از ۶ و انحراف معیار آن ۱/۲۱ است که بیانگر تعهد متوسط پاسخگویان می‌باشد. تفاوت تعهدبه‌کار در طبقات مختلف پاسخ‌ها کلاً بیش از ۵ درصد و معنی‌دار می‌باشند. در ابعاد تعهدبه‌کار، همه ابعاد در حد متوسط هستند. در اجزای تعهدبه‌کار تعهدبه‌حرفه دارای بالاترین میانگین (۴,۹۲) است. بعد از آن تعهدبه‌مراجعین (۳,۶۲)، سپس تعهدبه‌سازمان (۳,۴۱) و در نهایت تعهدبه‌همکاران (۳,۲۲) وجود دارد. تفاوت بین طبقات پاسخ‌ها (به جزء سه مورد) فاقد معنی‌داری آماری است

سرمایه شغلی

برخی از ابعاد شاخص سرمایه شغلی با طیف مجموع نمرات و متناسب با امکان دقت سطوح سنجش بالاتر و برخی دیگر با سؤال مورد بررسی قرار گرفته و در مجموع با ۲۰ معرف سنجید شده است.

جدول ۵- توزیع فراوانی سرمایه شغلی و ابعاد آن

انحراف معیار	میانگین از ۶	تعداد گویه	طبقات پاسخ						شاخص سرمایه شغلی و اجزای آن
			اصلاً	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	خیلی زیاد	
۱/۶۲	۳/۳۹	۲۰	۱۵/۱	۱۸/۳	۲۰/۶	۱۶/۷	۱۶/۷	۱۲/۷	سرمایه
			۵۴			۴۶/۱			شغلی
۱/۷۹	۷۲/۳	۴	۱۵/۲	۱۵/۲	۱۶	۱۴/۴	۱۴/۴	۲۴/۸	سرمایه
			۶۴/۴			۵۳/۶			اقتصادی
۱/۵۷	۳/۲۷	۳	۱۷/۱	۱۷/۱	۲۲/۵	۱۸	۱۵/۳	۹/۹	سرمایه
			۵۶/۸			۴۳/۲			اجتماعی
۱/۷۱	۳/۶۸	۶	۱۱/۹	۱۹	۱۵/۹	۱۷/۵	۱۳/۵	۲۲/۲	سرمایه
			۴۶/۸			۵۳/۲			سیاسی
۱/۷۵	۳/۷۴	۷	۱۵/۲	۱۳/۶	۱۶/۰	۱۳/۶	۲۰/۰	۲۱/۶	سرمایه
			۴۴/۸			۵۵/۲			فرهنگی

۴۶/۱ درصد پاسخگویان سرمایه شغلی زیاد و بیشتر و ۵۴ درصد از آن‌ها سرمایه شغلی کم و کمتر دارند. میانگین سرمایه شغلی نیز ۳/۳۹ از ۶ با انحراف معیار ۱/۶۲ می‌باشد که در حد متوسط و با ثبات نسبتاً متوسط در جامعه مورد بررسی بوده است. تفاوت بین طبقات پاسخ‌ها فاقد معنی داری آماری است. لازم به ذکر است که به طور کلی پاسخگویان به سوال‌هایی که در ارتباط با مسائل مالی و حقوق و درآمد است بویژه در پست‌های بالا، با احتیاط پاسخ داده می‌شود، بنابراین با همه تدابیری که به کار گرفته شد، احتمال خطا در اظهارات وجود دارد. هیچ یک از سازمان‌ها حاضر نبودند میزان حقوق افراد نمونه را پس از مصاحبه در اختیار ما بگذارند.

با توجه به دقت‌هایی که در سنجش متغیرها صورت گرفت و بنابر اظهارات پاسخگویان، میانگین سرمایه اقتصادی (میزان حقوق دریافتی، میزان اضافه کاری، میزان

پاداش و عیدی و میزان دریافتی از محل پرداخت‌ها) ۳/۷۲، سرمایه اجتماعی (اعتماد به فرد، مشورت کردن با فرد، احترام به فرد) ۳/۲۷، سرمایه سیاسی (میزان برخورداری از اختیار مؤثر بر اداره امور سازمان) ۳/۶۷ و سرمایه فرهنگی (تعداد دوره‌های آموزشی، میزان ساعت دوره‌های آموزشی، تعداد دوره‌های حضوری) ۳/۷۴ می‌باشد و همه تقریباً در حد متوسط هستند که تفاوت فاحشی بین آن‌ها نیز دیده نمی‌شود. بیشترین میانگین به سرمایه فرهنگی و کمترین آن به سرمایه اجتماعی تعلق دارد. تفاوت بین پاسخ‌ها نیز در برخی طبقات معنی‌دار و در بیشتر موارد فاقد معنی‌داری آماری است (جدول ۵).

رابطه سرمایه شغلی و ابعاد آن با تعهد به کار

در جدول ۶ همبستگی و معناداری را مشاهده خواهید کرد که نشان دهنده تایید فرضیات این تحقیق است.

جدول ۶- ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری رابطه تعهدبه‌کار با سرمایه شغلی و ابعاد آن

نوع رابطه	نتیجه آزمون	نوع آزمون همبستگی	سطح معناداری	شدت رابطه	متغیر وابسته	متغیر مستقل
مثبت	تأیید	پیرسون	+	۰,۱۷	تعمیم به جمعیت	سرمایه اقتصادی
مثبت	تأیید	پیرسون	+++	۰,۴۰		سرمایه سیاسی
مثبت	تأیید	پیرسون	+++	۰,۳۸		سرمایه اجتماعی
مثبت	تأیید	پیرسون	++	۰,۲۹		سرمایه فرهنگی
مثبت	تأیید	پیرسون	+++	۰,۴۱		سرمایه شغلی
مثبت	تأیید	پیرسون	+++	۰,۴۰	تعهدبه سازمان	تعمیم به همکاران
مثبت	عدم‌تأیید	پیرسون	-	۰,۰۸	تعهدبه حرفه	
مثبت	تأیید	پیرسون	+	۰,۱۱	تعهدبه مراجعین	
مثبت	تأیید	پیرسون	+++	۰,۴۱	تعهدبه همکاران	

تعهدبه‌کار با سرمایه شغلی ($r=0/41$)، با سرمایه اقتصادی ($r=0/17$)، با سرمایه سیاسی ($r=0/41$)، با سرمایه اجتماعی ($r=0/38$) و با سرمایه فرهنگی ($r=0/29$) رابطه دارد (جدول ۶). رابطه سرمایه شغلی با تعهدبه‌کار در سازمان‌های اجتماعی ($r=0/54$)، در سازمان‌های فرهنگی ($r=0/44$) و در سازمان‌های اقتصادی ($r=0/40$) است. این رابطه بین تعهد و سرمایه شغلی و اجزای آن معنی‌دار و قابل تعمیم به جمعیت تحقیق است. ضرایب همبستگی تأیید کننده فرضیات و بیانگر آن است که اولاً با افزایش هر یک از انواع سرمایه‌ها تعهد به‌کار نیز افزوده می‌شود، اما افزایش مجموع آن‌ها رابطه قوی‌تری با افزایش تعهد به‌کار دارد و این امر مؤید فرضیه اصلی این تحقیق است. همانطور که این مقاله مدعی است کمترین همبستگی تعهدبه‌کار با سرمایه اقتصادی است و این به معنی آن است که پاداش‌های مادی تبیین‌کنندگی کمتری در تعهدبه‌کار دارند. در مقابل سرمایه سیاسی، سرمایه اجتماعی و در آخر سرمایه فرهنگی رابطه قوی‌تری دارند. این شدت از همبستگی با تسامح آماری بیانگر تأثیر بره‌ریک از اجزای سرمایه شغلی است. در واقع برای ارتقاء تعهدبه‌کار باید به ترتیب سرمایه سیاسی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی و در آخر سرمایه اقتصادی را افزایش داد.

تحلیل واریانس تعهد به کار و سرمایه شغلی بالا و پایین

از آنجا که در اجزای سرمایه شغلی، سرمایه سیاسی قویترین رابطه با تعهد به کار دارد، این رابطه با تحلیل واریانس نیز بررسی شده است. تحلیل واریانس نشان می‌دهد که بین میانگین تعهد به کار سه گروه کارمندان دارای مشاغل بالا (مدیران)، متوسط (رؤسا) و پایین اداری (کارمندان و کارشناسان)، تفاوت در برخورداری از سرمایه شغلی بالا و پایین معنادار است.

جدول ۷- تحلیل واریانس تعهد به کار و سرمایه شغلی بالا و پایین و مراتب شغلی مختلف

معنی داری	t-value	تفاوت میانگین	میانگین شاخص تعهد به کار	پاسخ‌ها	
۰/۰۳	-۲/۳۳	-۸/۴۶	$M = ۳۳/۰۰ \alpha = ۲/۶۴$	سرمایه شغلی پایین	مراتب شغلی بالا (مدیران)
			$M = ۴۱/۴۶ \alpha = ۶/۰۵$	سرمایه شغلی بالا	
۰/۰۵	-۱/۹۴	-۴/۲۲	$M = ۳۲/۳۵ \alpha = ۵/۲۱$	سرمایه شغلی پایین	مراتب شغلی متوسط (رؤسا)
			$M = ۳۶/۵۸ \alpha = ۷/۰۵$	سرمایه شغلی بالا	
۰/۰۱	۱/۱۲	۱/۹۳	$M = ۳۲/۴۷ \alpha = ۶/۹۵$	سرمایه شغلی پایین	مراتب شغلی پایین (کارشناسان)
			$M = ۳۶/۹۴ \alpha = ۵/۳۶$	سرمایه شغلی بالا	
			۲۲/۴۷	مقدار f	
			۰/۰۰۰	معنی داری f	
			۰/۳۹	ضریب همبستگی E	
			۰/۱۵	ضریب همبستگی E ²	

میانگین تعهدبه‌کار گروه‌های مختلف مؤید آن است که کسانی که دارای سرمایه شغلی بیشتر هستند، نسبت به کسانی که سرمایه شغلی کمتری دارند از تعهدبه‌کار بیشتری برخوردار بوده‌اند. همچنین در پست‌های سازمانی بالاتر که به سرمایه شغلی بیشتری دسترسی دارند تعهدبه‌کار آن‌ها نیز بیشتر از سایرگروه‌هاست. در جدول (۷) پاسخگویان بر اساس سرمایه شغلی به دو دسته پایین و بالا تقسیم شده‌اند. ضریب همبستگی رابطه سرمایه شغلی اعم از پایین و بالا و تعهدبه‌کار ($r = 0/39$) و ضریب تبیین آن ($r^2 = 0/15$) است. یعنی ۱۵ درصد از تغییرات تعهدبه‌کار با تغییرات سرمایه شغلی تبیین می‌شود. این رابطه معنادار ($sig = 0/000$) و قابلیت تعمیم به جامعه تحقیق را می‌باشند.

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی و مهمتر از آن، احساس عدالت، عاملی مهم در سازمان و مؤثر بر انگیزه و رضایت شغلی و تعهدبه‌کار کارکنان می‌باشد.

جدول ۸- توزیع فراوانی شاخص عدالت سازمانی پاسخگویان

انحراف معیار	میانگین از ۶	طبقات پاسخ						شاخص عدالت سازمانی
		اصلاً	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	خیلی زیاد	
۱/۷۱	۳/۶۵	۱۱/۴	۲۴/۴	۹/۸	۱۵/۴	۲۰/۳	۱۸/۷	عدالت سازمانی
		۴۵/۶			۵۴/۴			

احساس عدالت در توزیع پاداش‌ها و بویژه توزیع عادلانه سرمایه شغلی متناسب با نقش افراد تعهدبه‌کار کارمندان را افزایش خواهد داد. یافته‌ها این فرضیه را تأیید می‌کند که برای بالا بردن تعهدبه‌کار علاوه بر ارتقاء سرمایه شغلی، توزیع عادلانه آن نیز

لازم است. میانگین عدالت سازمانی ۳/۶۵ با انحراف معیار ۱/۷۱ است که تقریباً در حد متوسط است. در کل ۵۴/۴ درصد از پاسخگویان اعلام کردند که عدالت سازمانی در سازمان‌شان زیاد تا خیلی زیاد است و ۴۵/۶ درصد آن‌ها عدالت سازمانی در محل کارشان را پایین ارزیابی کرده‌اند (جدول ۸).

رابطه سرمایه شغلی و اجزای آن با تعهد به کار به تفکیک عدالت سازمانی

برای بررسی این رابطه ابتدا پاسخگویان به دو دسته کسانی که سازمان خود را دارای عدالت سازمانی بالا و پایین ارزیابی کرده‌اند، تقسیم و سپس رابطه سرمایه شغلی و تعهد به کار آنان مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۹- رابطه سرمایه شغلی و اجزای آن با تعهد به کار به تفکیک عدالت سازمانی

طبقات پاسخ	عدالت سازمانی پایین	عدالت سازمانی بالا
سرمایه شغلی	$r = ۰/۳۱+++$	$r = ۰/۴۶+++$
سرمایه اقتصادی	$r = ۰/۰۳$	$r = ۰/۳۰+$
سرمایه سیاسی	$r = ۰/۳۴+++$	$r = ۰/۳۹+++$
سرمایه اجتماعی	$r = ۰/۴۵++++$	$r = ۰/۲۰$
سرمایه فرهنگی	$r = ۰/۲۳+++$	$r = ۰/۳۳+$

رابطه سرمایه شغلی و تعهد به کار در سازمان‌هایی که به زعم کارکنان خود دارای عدالت سازمانی بیشتری هستند قوی‌تر است. همبستگی سرمایه شغلی و اجزای آن در هر دو گروه در جدول ۹ آمده است. نتایج گویای آن است که توزیع عادلانه سرمایه شغلی با تقویت رابطه سرمایه شغلی و تعهد به کار همراه و این به معنی توان تبیین بیشتر تغییرات تعهد به کار با تغییرات سرمایه شغلی است. این نتیجه به جز دو مورد قابلیت تعمیم به جمعیت تحقیق دارد.

بیگانگی از کار

چون سرمایه شغلی در درون خود به پاداش‌های غیرمادی نیز توجه دارد مانع از بروز از خود بیگانگی از کار خواهد شد. به هر میزانی که کارکنان احساس بیگانگی از کار داشته باشند، یعنی کار خود و سرمایه شغلی حاصل از آن را در جهت نیل به اهداف خود ارزیابی نکنند، از تعهد به کار آن‌ها کاسته خواهد شد.

جدول ۱۰- جدول توزیع فراوانی شاخص بیگانگی از کار و اجزای

انحراف معیار	میانگین از ۶	طبقات پاسخ						بیگانگی از کار
		اصلاً	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	خیلی زیاد	
۱/۴۱	۳/۴۶	۹/۵	۲۰/۶	۱۵/۱	۲۸/۶	۲۰/۶	۵/۶	
		۴۵/۲			۵۴/۸			

میانگین از خود بیگانگی کارمندان ۳/۴۶ با انحراف معیار ۱/۴۱ است که تقریباً در حد متوسط است. در کل ۵۴/۸ درصد از پاسخگویان بیگانگی از کار خود را بالا و ۴۵/۲ درصد آن‌ها پایین ارزیابی کرده‌اند.

رابطه سرمایه شغلی و اجزای آن با تعهد به کار به تفکیک بیگانگی از کار

برای بررسی این رابطه نیز ابتدا پاسخگویان به دو دسته کسانی که از کار خود زیاد احساس بیگانگی می‌کنند و کسانی که این احساس‌شان کمتر است تقسیم شدند و سپس رابطه بین سرمایه شغلی و تعهد به کار این دو گروه بررسی و مقایسه شده است.

جدول ۱۱- رابطه سرمایه شغلی و اجزای آن با تعهد به کار به تفکیک بیگانگی از کار

تعهد به کار		طبقات پاسخ
بیگانگی از کار بالا	بیگانگی از کار پایین	
$r = 0/21+$	$r = 0/38++$	سرمایه شغلی
$r = -0/011$	$r = 0/18$	سرمایه اقتصادی
$r = 0/33++$	$r = 0/22$	سرمایه اجتماعی
$r = 0/27+$	$r = 0/32+$	سرمایه سیاسی
$r = 0/14$	$r = 0/29+$	سرمایه فرهنگی

نتایج نشان می‌دهد که رابطه سرمایه شغلی با تعهد به کار در بین کسانی که بیگانگی از کار کمتری داشته‌اند، قوی‌تر از کسانی است که دارای بیگانگی از کار بیشتری می‌باشند. همبستگی سرمایه شغلی و اجزای آن با تعهد به کار در هر دو گروه در جدول ۱۱ آمده و نشان می‌دهد که این نتایج عموماً قابلیت تعمیم به جمعیت تحقیق را دارند و فرضیه رابطه بین سرمایه شغلی و بیگانگی از کار تایید می‌شود.

همبستگی جزئی رابطه تعهد به کار با سرمایه شغلی و اجزای آن

تحلیل همبستگی جزئی تلاش می‌کند، برخی ابهامات موجود در تفسیر همبستگی را حل کند. برای این که بتوانیم رابطه بین زوج معینی از متغیرها را ارزشیابی کنیم، گاه ضرورت دارد اثر متغیر سوم را حذف کنیم. بنابراین در این قسمت دو متغیر عدالت سازمانی و بیگانگی از کار ثابت نگه داشته شد. تا رابطه تعهد به کار و سرمایه شغلی را بررسی کنیم.

جدول ۱۲- همبستگی جزئی رابطه شاخص تعهدبه‌کار با شاخص سرمایه شغلی و اجزای آن

سرمایه فرهنگی	سرمایه اجتماعی	سرمایه سیاسی	سرمایه اقتصادی	سرمایه شغلی	طبقات پاسخ	
$r = 0.29^{++}$	$r = 0.38^{+++}$	$r = 0.41^{+++}$	$r = 0.17$	$r = 0.41^{+++}$	بدون محاسبه متغیر کنترل	
$r = 0.24^{++}$	$r = 0.36^{+++}$	$r = 0.34^{+++}$	$r = 0.08$	$r = 0.34^{+++}$	عدالت سازمانی	متغیر کنترل
$r = 0.23^{++}$	$r = 0.30^{++}$	$r = 0.30^{++}$	$r = 0.08$	$r = 0.33^{+++}$	بیگانگی از کار	

شدت همبستگی با کنترل متغیر عدالت سازمانی و بیگانگی از کار کاهش یافته است. نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای عدالت سازمانی و بیگانگی از کار، بخشی از همبستگی اولیه تعهدبه‌کار و ابعاد سرمایه شغلی را تفسیر می‌کنند. همبستگی تعهدبه‌کار و سرمایه شغلی ($r = 0.41$) می‌باشد. بعد از کنترل عدالت سازمانی ضریب همبستگی تعهدبه‌کار و سرمایه شغلی ($r = 0.34$) و بعد از ثابت نگه داشتن بیگانگی از کار، ضریب همبستگی از 0.41 به $(r = 0.33)$ کاهش یافت.

رگرسیون چند متغیره تعهدبه‌کار

در این قسمت رابطه بین اجزا سرمایه شغلی، عدالت سازمانی و بیگانگی از کار با شاخص تعهدبه‌کار بررسی گردید.

جدول ۱۳- رگرسیون چند متغیره تعهد به کار

معنی داری	مقدار F	Beta	B	تعدیل ضریب تبیین	ضریب تبیین	همبستگی ی چندگانه	عوامل مؤثر
۰/۰۰۰	۶۴ ۲۹	۰/۵۶	۵۴ ۲۳	۰/۳۰	۰/۳۱	۰/۵۵	تأثیرگذاری در نحوه اداره کردن سازمان
۰/۰۰۰	۴۷ ۲۵	۰/۳۸	۷۸ ۱۷	۰/۴۲	۰/۳۳	۰/۶۶	افزایش دانش و مهارت در زمینه‌های مختلف
۰/۰۰۰	۱۰۷ ۲۳	۰/۲۹	۱۰۸ ۱۳	۰/۵۰	۰/۵۲	۰/۷۲	اعتماد به فرد
۰/۰۰۰	۲۱	۰/۲۶	۴۶ ۲۰	۰/۵۴	۰/۵۷	۰/۷۵	نقش نداشتن در تصمیمات مدیریت
۰/۰۰۰	۱۰ ۱۹	۰/۳۶	۱۸ ۱۷	۰/۵۷	۰/۶۱	۰/۷۸	تأثیر نداشتن کار فرد در اهداف اداره
۰/۰۰۰	۷۵ ۱۶	۰/۱۴	۶۱ ۱۵	۰/۵۸	۰/۶۲	۰/۷۹	متنفر بودن از کار
۰/۰۰۰	۲۶ ۱۵	۰/۵۱	۲۱ ۱۲	۰/۶۰	۰/۶۴	۰/۸۰	کافی بودن امکانات و اختیارات برای انجام وظیفه
۰/۰۰۰	۲۵ ۱۴	۰/۱۵	۲۸ ۱۳	۰/۶۱	۰/۶۶	۰/۸۱	حقوق دریافتی فرد

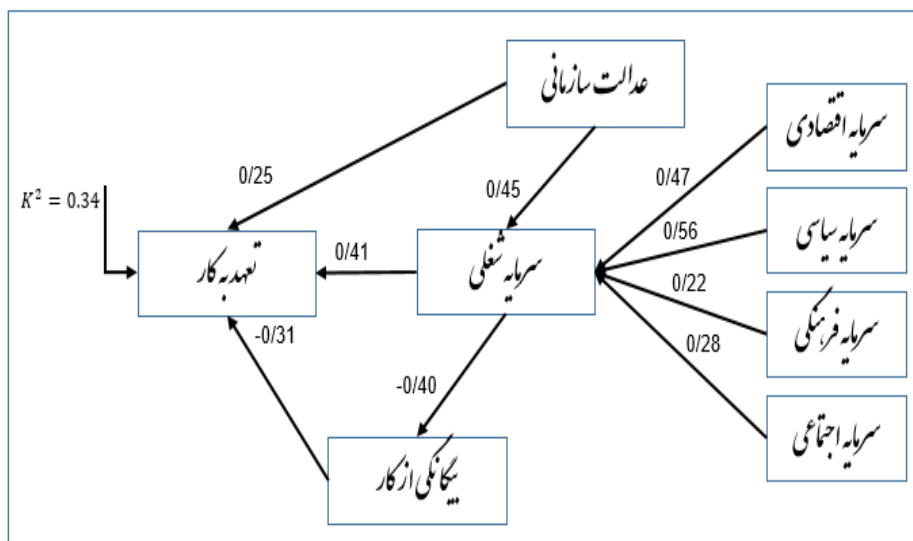
ضریب همبستگی چندگانه $R = 0.81$ است که همبستگی بسیار قوی می‌باشد. ضریب تبیین این رابطه $R^2 = 0.66$ است، یعنی همزمان این متغیرها توانسته‌اند ۶۶ درصد تغییرات تعهد به کار را تبیین نمایند. این رابطه با خنثی‌سازی اثر تعداد متغیرهای مستقل وارد معادله شده (تعدیل ضریب تبیین) نیز ۰/۶۱ است که توان تبیین نسبتاً قوی معادله را نشان می‌دهد. به ازای هر واحد تغییر همزمان در اجزای سرمایه شغلی که وارد معادله شده‌اند تعهد به کار ۲۳/۵۴ واحد افزایش می‌یابد (B). از مقدار Beta در می‌یابیم

که در بین اجزای سرمایه شغلی که وارد معادله شده‌اند، بیش‌ترین تأثیر بر تعهدبه‌کار را نحوه اداره کردن سازمان با مقدار ۰/۵۶ داشته است. با توجه به معناداری رابطه، می‌توان گفت که نتایج قابلیت تعمیم به جامعه تحقیق را دارند. با توجه به آماره‌های جدول می‌توان نتیجه گرفت که در صورت افزایش متغیرهای سرمایه شغلی و عدالت سازمانی و کاهش بیگانگی از کار، تعهدبه‌کار افزایش می‌یابد، بنابراین باید دست به اقداماتی زد که این عوامل را افزایش دهند.

تحلیل مسیر

با ورود اجزای سرمایه شغلی در معادله رگرسیونی متوجه شدیم که با استفاده از متغیرهای موجود در تحقیق حاضر، ۶۶ درصد تغییرات مربوط به تعهد شغلی قابل تبیین است و ۳۴ درصد آن مربوط به متغیرهایی است که در این تحقیق بررسی نشده‌اند. در ادامه به ارائه مدل تحلیل مسیر سرمایه شغلی و تعهدبه‌کار می‌پردازیم که در آن جهت و میزان تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مورد بررسی در یک مدل قابل مشاهده است.

مدل ۳- تحلیل مسیر تعهدبه‌کار



نتیجه گیری

یکی از مسائل اجتماعی که در جامعه شناسی سازمان‌ها و مدیریت مورد توجه است، پایین بودن تعهد به کار یا پایبندی نقش شغلی است. تعهد به کار میزان برآورده کردن انتظارات اعضای یک واحد اجتماعی توسط فردی است که در یک موقعیت شغلی به گونه‌ای ایفای نقش می‌کند که دستیابی به اهداف سازمان و یا تولید ارزش افزوده کالا و خدمات محقق شود و در مقابل به مقداری از سرمایه شغلی دست می‌یابد.

سرمایه شغلی حق مالکیت یا نتایج به دست آمده از ایفای نقش در یک موقعیت شغلی است. فرض اساسی بررسی حاضر این بود که اگر در سازمان‌ها به جای توجه صرف به سرمایه اقتصادی، به انواع دیگر سرمایه‌ها به عنوان مواهب اجتماعی در نظام پاداش‌دهی توجه شود و افراد از ایفای نقش شغلی خود اندازه‌ای از انواع سرمایه‌ها یا سرمایه شغلی بدست آورند، تعهد به کار آن‌ها افزایش می‌یابد. در بررسی‌های انجام شده عموماً نگاه جامعی به نظام پاداش‌دهی در سازمان‌ها و تأثیر آن‌ها بر تعهد کاری وجود

ندارد و عموماً بخش محدودی از آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرند و در مورد متغیرهای میانجی نیز گاه در برخی مطالعات به عدالت سازمانی و ... اشاره می‌شود. در این بررسی تلاش شد نگاهی جامع به پاداش‌ها در قالب انواع سرمایه‌ها و میانجی‌های تاثیرگذار در تعهد شغلی داشته باشیم.

هدف این مطالعه بررسی دو پرسش اساسی بود: تعهد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرتهران تا چه حد تحت تأثیر سرمایه شغلی آنان است؟ و در این میان عدالت سازمانی و بیگانگی از کار چه رابطه‌ای با تعهدبه‌کار دارند؟ برای پاسخگویی به این سؤالات از پژوهشی با رویکرد توصیفی-همبستگی استفاده، پرسشنامه‌ای مدون تهیه و پیمایشی در ۸ موسسه دولتی انجام شد. بر اساس داده‌های این پژوهش مشخص شد که تعهدبه‌کار کارمندان سازمان‌های بررسی شده در سطح متوسط بوده و چنین شرایطی می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی باشد. در این بررسی مشخص شد که با توزیع متفاوت سرمایه شغلی در کنار عوامل دیگری مانند عدالت سازمانی و بیگانگی از کار، تعهدبه‌کار در موقعیت‌های شغلی متفاوت، تغییر می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه شغلی کارمندان نیز در حد متوسط است. تحلیل‌های آماری مختلف انجام شده در مقاله، فرضیه اصلی این پژوهش که وجود رابطه مثبت بین تعهدبه‌کار و سرمایه شغلی است را تأیید می‌کنند. بررسی رابطه بین تعهدبه‌کار و اجزای سرمایه شغلی بیانگر ضعیف‌ترین رابطه با سرمایه اقتصادی-پاداش‌های مالی-و قوی‌ترین رابطه با سرمایه سیاسی و پس از آن با سرمایه اجتماعی و فرهنگی است. عموماً این نتایج قابلیت تعمیم به جامعه تحقیق را دارد.

تحلیل واریانس رابطه تعهدبه‌کار و سرمایه شغلی (سرمایه شغلی بالا، سرمایه شغلی پایین) نیز مؤید این فرضیه است. تعهدبه‌کار کسانی که دارای سرمایه شغلی بالاتری هستند، بیش از کارمندانی است که سرمایه شغلی آن‌ها در سطوح پایین‌تری قرار دارد. عدالت سازمانی و بیگانگی از کار متغیرهای مداخله‌گری هستند که می‌توانند رابطه تعهدبه‌کار و سرمایه شغلی را تحت‌تاثیر قرار دهند. همبستگی بین تعهدبه‌کار و

سرمایه شغلی با عدالت سازمانی نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین شاخص‌ها وجود دارد، بنابراین اگر کارمندان احساس کنند توزیع سرمایه شغلی در سازمان عادلانه است تعهد به کار آنان نیز افزایش خواهد یافت. از طرفی دیگر بین تعهد به کار و سرمایه شغلی با بیگانگی از کار رابطه معکوس معنادار وجود دارد. یعنی اگر کارمندان احساس از خود بیگانگی نمایند تعهد به کارشان کاهش می‌یابد.

■ برای افزایش سرمایه سیاسی کارمندان می‌توان:

۱. قدرت در سلسله مراتب سازمانی توزیع شود.
۲. کارمندان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند.
۳. از انحصاری کردن وظایف توسط مدیریت جلوگیری شود.

■ برای افزایش سرمایه اجتماعی کارمندان می‌توان:

۱. بیش‌تر مورد مشورت قرار گیرند (با تشکیل اتاق‌های فکر در واحدهای مختلف).
۲. ارتباطات اجتماعی کارمند افزایش یابد. از طریق تشکیل نهادها و تشکلهای کارمندی، میزان روابط اجتماعی درون سازمانی و از طریق تشکیل انجمن‌های مختلف با سازمان‌های مرتبط برون سازمانی، روابط آنها را افزایش داد.
۳. با شفاف‌سازی امور و افزایش مشارکت کارکنان امکان درک و نظارت بر توزیع مناسب نقش‌ها و سرمایه‌ها درون سازمان‌ها افزایش یابد تا ارزیابی از وجود عدالت در بین کارکنان سازمان افزایش یابد.

■ برای افزایش سرمایه فرهنگی کارمندان باید:

۱. بررسی شود که کارمندان به چه آموزشی متناسب با نقش خود نیازمندند و متناسب با نیاز کارمندان، دانش را به سیستم اداری انتقال داد.
۲. امکان دسترسی به کالا و خدمات فرهنگی را افزایش داد.
۳. لازم است با بالا بردن سرمایه فرهنگی کارکنان، بیگانگی از کار آنان را کاهش

داد.

▪ سازمان‌ها می‌توانند با افزایش سرمایه اقتصادی و بهبود شرایط اقتصادی (نیازهای مالی، رفاهی) در به‌وجود آوردن زندگی مناسب برای کارمندان نقش داشته باشند، گرچه رابطه شاخص اقتصادی با تعهد به کار معنی‌دار نبود اما با توجه به علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت حقوق دریافتی فرد، اضافه کار و مزایا، می‌توانند میزان تعهد به کار را تغییر دهند.

منابع

- اخباری، مریم سادات؛ عریضی، حمیدرضا و علوی، سیدکمال. (۳۸۹)، «رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان»، *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال چهارم، شماره ۱۲: ۱۲۹-۱۵۷.
- پرچمی، داود و قویدل، زهره. (۱۳۹۸)، «رابطه سرمایه کارمندان با تعهد سازمانی آن‌ها»، *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، مهندسی صنایع، اقتصاد و حسابداری*، گرجستان، تفلیس: ۱-۱۰.
- پرچمی، داود و درخشان، فاطمه. (۱۳۹۸)، «بررسی تطبیقی رابطه اقتصاد فرهنگ و نظم در جامعه»، *فصلنامه علوم اجتماعی*، شماره ۸۶: ۱ تا ۴۰.
- پرچمی، داود و جلالی، فاطمه. (۱۳۹۵)، «بسترهای اجتماعی اقتصاد مقاومتی»، *مجموعه مقالات اولین همایش اقتصاد مقاومتی*، بررسی برنامه‌ها و متون، ۶۵-۹۹.
- گمینیان، وجیهه. (۱۳۸۲)، «رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه با آن»، *ماهانه کار و جامعه*. شماره ۵۰: ۲۷-۳۱.
- Allen, Natalie, and John Meyer. John. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. PP: 241-258, New York: Greenwood
- Bourdieu, Pierre, and Loic Wacquant. (1992). *an Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Carmeli, Carmeli, Dov Elizur, and Eyal Yaniv. (2005). *the Theory of Work Commitment: A Facet Analysis, Facet Theory: Design, Analysis and Applications*. Zeithamlová Milena: Ing. - Agentura Action M
- Coleman, James. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital" *American Journal of Sociology*, 94: 95-120
- Demirel, Yavuz, and İlhami Yücel. (2013). "The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: A Study on Automotive Industry." *International Journal of Social Science*, II(3): 26-37
- Finegan, J.E. (2000). "The impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 3: 149- 169

- Fornes, Sandra, and Tonette Rocco. (2005). *A Typology of Workplace Commitment Elements and Antecedents Affecting Organizational Effectiveness*. USA: Florida International University
- Gauntlet, David. (2011). "Three Approaches to Social Capital": <http://www.makingisconnecting.org/>
- Goldthorpe, John. (2007). *Cultural Capital: Some Critical Observations*. Bologna: Società editrice il Mulino,
- Hackett, Rick, Laurent Lapierre, and Peter Hausdorf. (2001). "Understanding the Links Between Work Commitments Constructs." *Journal of Vocational Behavior*, 58(10): 392-409.
- Meyer, John, and John Allen. (2007). "Model of Organizational Commitment: Measurement Issues." *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, VI(51): 7-25
- Meyer, John, John Allen. (1997). *Commitment in The Workplace*, Thousand
- Meyer, John. (2001). "Commitment in the Workplace Management toward a General model." *Human Resource Management*, Review, 11(3): 299-326
- Nägele, Christof, and Markus Neuenschwander. (2014). "Adjustment Processes and Fit Perceptions as Predictors of Organizational Commitment and Occupational Commitment of Young Workers." *Journal of Vocational Behavior*, 85(3):385-393
- Radosavljevic, Zivota, Cilerdzic, V & Dragic, M. (2017). "Employee Organizational Commitment.", *International Review*, 1-2: 18-26
- Rahayuningsih, Tri, and Ardian Putra. (2018). "Impact of Adversity Intelligence and Work Commitment on Cyber Loafing Behavior." *The International Journal of Counseling and Education*. 3(2): 69-72.
- Richard, Patricia, and John Booth. (2008). "Violence and Democratic Political Capital in Latin America and the Caribbean." presentation at the International Studies Association meeting: San Francisco
- Ro, Christopher. (2012). *Social Interaction and Marx's Theory of Alienation*, Marx and Philosophy Conference, London: Uk
- Santos, Santos, and Emmaou Not-land. (1998). "Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic." *Journal of Agricultural Education*, 35(3): 57 – 61.
- Simpson, Patricia, and Michelle Kaminski. (2007). "Gender, Organizational Justice Perceptions, and Union Organizing." *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19: 57-72
- Zabel, Keith. (2012). A Test of Seven Work Commitment Models, *A Thesis for the Degree of MA*, Graduate school of art, Wayne State University Detroit