

بررسی تأثیر قدرت مدیریتی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان: موردکاوی شرکت‌های مهندسی مشاور

دکتر حمید تابلی^۱

دکتر ابوالحسن مبین^۲

مرجانہ حبیبی^۳

علی محفوظی^۴

تاریخ دریافت: 93/05/07

تاریخ پذیرش: 93/08/19

چکیده:

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر قدرت مدیریتی بر تعهد عاطفی کارکنان با استفاده از نظریه مبادله اجتماعی انجام شده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ای مرکب از دو بخش قدرت مدیریتی و تعهد عاطفی گردآوری شد. نمونه‌ای شامل 185 نفر از کارکنان شرکت‌های مهندسی مشاور در تهران مورد استفاده قرار گرفت. به منظور آزمون رابطه بین ابعاد قدرت مدیریتی (اجبار، تخصص، مشروع، مرجعیت، و پاداش) و تعهد عاطفی از رگرسیون چندگانه استفاده شد. در این مطالعه دو یافته مهم حاصل شد. اول، روابط بین قدرت مشروع، قدرت تخصص، قدرت مرجعیت، قدرت پاداش، و تعهد عاطفی مثبت و معنی‌دار بود. دوم، قدرت اجبار تأثیری منفی بر تعهد عاطفی کارکنان داشت. یافته‌ها نشان می‌دهد که ادراکات مطلوب کارکنان از قدرت مدیر در چارچوب مبادله اجتماعی منجر به پیامدهای مثبتی از جمله تعهد عاطفی قوی می‌گردد.

کلید واژه‌ها: قدرت مدیر، تعهد عاطفی، نظریه مبادله اجتماعی، شرکت‌های مهندسی مشاوره

¹ دانشیار دانشگاه پیام نور

² استادیار دانشگاه آزاد اسلامی

³ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی

⁴ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه:

ادراک و نگرش در طول زندگی سازمانی کارکنان حائز اهمیت است. یکی از نگرش‌های محوری در تحقیقات سازمانی، تعهد می‌باشد که نیرویی است که کارکنان را با سازمان پیوند می‌زند. در واقع، تعهد سازمانی به تعلق افراد به سازمان اشاره دارد. تعهد می‌تواند رفتارهای مفیدی همچون رفتار شهروندی سازمانی و کاهش غیبت و یا ترک خدمت را در پی داشته باشد. تعهد کارکنان را می‌توان با نظریه مبادله اجتماعی تبیین کرد بدین ترتیب که بر اساس این نظریه، رابطه کارمند-مدیر را یک فرایند مبادله متقابل منابع تلقی می‌کند که شامل اعطای مستمر مزایا و ایجاد مجدد توازن بین انتظارات و الزامات می‌باشد. الزامات متقابل میان کارکنان و مدیران ممکن است ناشی از قراردادهای رسمی باشد که در قرارداد استخدامی گنجانده شده یا بیانگر انتظاراتی باشد که در قالب قراردادهای روانشناختی نانوشته نمود می‌یابند. کارکنان تلاش می‌کنند تا بر اساس درک خود از این الزامات در صدد جبران کردن برآیند تعهد عاطفی که تعلق احساسی فرد به سازمان می‌باشد، مفهومی مهم برای درک وفاداری به سازمان و از خود گذشتگی کارکنان برای سازمان است. تعهد عاطفی مهم ترین بعد تعهد سازمانی برای پیش بینی رفتارهای شغلی، غیبت، و قصد ترک خدمت به شمار می‌رود. نتیجه فراتحلیلی که اخیراً انجام شده نشان می‌دهد که در بین سه مولفه تعهد سازمانی، تعهد عاطفی قوی ترین و مثبت ترین همبستگی را با پیامدهای شغلی مطلوبی مثل توجه بیشتر به عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی داشته است (میر و همکاران¹، 2002). هرچه که تعهد عاطفی کارکنان قوی تر باشد، در سازمان باقی مانده و تلاش بیشتری برای سازمان می‌کنند، در نتیجه می‌توان گفت که تعهد عاطفی نشان دهنده تعهد سازمانی کلی است. بنابراین، در این مطالعه به جای دو بعد تعهد مستمر و تعهد هنجاری، بر تعهد عاطفی تمرکز شده است. با توجه به اینکه کارکنانی که به شدت به سازمان متعهد هستند تمایل دارند در سازمان باقی بمانند و رفتارهای شغلی مثبتی را از خود بروز دهند، بیشتر شرکت‌ها ارزش افزایش تعهد سازمانی کارکنان و اهمیت درک عوامل تعیین کننده آن را دریافته‌اند. بنابراین، تقویت تعهد به یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌های معاصر در راستای حفظ کارکنان با استعداد در اقتصادهای دانش محور تبدیل شده است (نینگر و

¹ Meyer et al.

همکاران^۱، 2011). مطالعات قبلی نشان داده اند که تعهد تحت تأثیر ویژگی‌های شخصی، تجارب کاری، ویژگی‌های شغل، موقعیت‌های شغلی، روابط گروه-رهبر، و ویژگی‌های سازمانی قرار دارد. علاوه بر این، رفتار رهبر، حمایت سازمانی ادراک شده، و فرهنگ سازمانی نیز تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی کارکنان داشته اند (جو و همکاران^۲، 2012). به عنوان مثال، یینگ و احمد^۳ (2009) در مطالعه 238 دانشجوی مالزیایی نشان دادند که رفتار رهبری ارتباط معنی داری با تعهد سازمانی دارد. رهبری شکلی از قدرت است اما تنها به اعمال قدرت بر مردم محدود نمی شود بلکه قدرتی است که در یک رابطه متقابل بین یک رهبر و پیروان او وجود دارد (فورسایت^۴، 2009). به اعتقاد مونتانا و چارنو^۵ (2008) توانایی دستیابی به پنج قدرت منحصر به فرد شامل اجبار، تخصص، مشروعیت، مرجعیت، و پاداش، رهبر را قادر می‌سازد با کنترل منابع سازمانی بر زیردستان و همکاران تأثیر بگذارد. رهبران و مدیران موفق از این قدرت‌ها برای نفوذ در کارکنان به نحو اثربخشی استفاده می‌کنند، و رهبران باید بدانند که استفاده از قدرت برای تقویت رهبری حائز اهمیت است. نظریه مبادله اجتماعی نشان می‌دهد که رابطه مبادله بین دو طرف، اغلب فراتر از مبادله اقتصادی است و شامل مبادلات اجتماعی نیز می‌شود. مطالعات بیانگر آن است که مدیر و کارمند نه تنها منابع غیر فردی مانند پول را با یکدیگر مبادله می‌کنند، بلکه منابع اجتماعی-احساسی مثل تایید، احترام، شناخت، حمایت و قدرت را نیز را مبادله می‌کنند (ایزنبرگر و همکاران^۶، 2001). اگر چه عوامل تعیین کننده تعهد سازمانی مانند رفتار رهبری در ادبیات رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته شده است، اما توجه نسبتاً اندکی به قدرت مدیریتی به عنوان یکی از عوامل تعیین کننده مهم تعهد عاطفی معطوف شده است. بر این اساس، مطالعه حاضر تلاش دارد تا با انجام پژوهشی نظری و تجربی به بررسی تأثیر قدرت مدیریتی بر تعهد عاطفی کارکنان در شرکت‌های مهندسی مشاور بپردازد. این نوشتار، نظریه مبادله اجتماعی را به عنوان مبنای نظری و تبیین کننده رابطه میان دو متغیر قدرت مدیریت و تعهد سازمانی به خدمت می‌گیرد. در ابتدا مروری بر پیشینه پژوهش در حوزه قدرت مدیریتی، تعهد سازمانی عاطفی، و نظریه مبادله اجتماعی خواهد شد و سپس

¹ Neininger et al.

² Joo et al.

³ Yiing and Ahmad

⁴ Forsyth

⁵ Montana and Charnov

⁶ Eisenberger et al

فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌گردد. در ادامه، روش مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها ارائه می‌شود. در انتها نیز یافته‌ها بر اساس تحلیل رگرسیون چندگانه مورد بحث قرار گرفته و نتیجه گیری بیان می‌گردد.

2. مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش

1-2. قدرت مدیریتی

مطالعه قدرت و اثرات آن برای درک اینکه سازمان‌ها چگونه کار می‌کنند حائز اهمیت است. ممکن است که هر گونه تعامل و هر گونه رابطه اجتماعی در یک سازمان به نوعی دربرگیرنده قدرت باشد. نحوه کنترل واحدهای سازمان و افراد با موضوع قدرت و نفوذ ارتباط دارد. قدرت به عنوان توانایی یک فرد و یا بخش برای تحت تاثیر قرار دادن فرد یا گروه دیگر برای انجام کاری که در غیر این صورت نمی‌انجام دادند، تعریف شده است. کانتر معتقد است که که قدرت اساساً توانایی بسیج منابع (انسان و ماشین) برای انجام کارها می‌باشد. بدون شک مدیریت یک سازمان باید از قدرت در راستای دستیابی به نتایج مورد نظر و اثربخش استفاده نماید. عملکرد مطلوب تا حد زیادی تحت تأثیر اثربخش مدیران از نفوذ (قدرت) است. علاوه بر این، رهبری اثربخش به عنوان توانایی نفوذ در کارکنان به منظور ایجاد تعهد در آنها برای دستیابی به اهداف سازمان تعریف می‌شود. در این شرایط، قدرت به عنوان توانایی مدیریت برای نفوذ در رفتار، اهداف، نگرش‌ها، باورها، احساسات، و یا ارزش‌های زیردستان در نظر گرفته می‌شود. یکی از راه‌های تحلیل دقیق قدرت، شناسایی منابع خاص آن می‌باشد. اندیشمندان رفتار سازمانی (مثل پاتون (1984)، استفان (1985)، هانت (1986)، مورگان (1986)، و فرنچ و ریون (1959)) گونه‌شناسی‌های مختلفی را از منابع قدرت ارائه کرده‌اند. گونه‌شناسی قدرت فرنچ و ریون متشکل از پنج منبع مهم قدرت یعنی اجبار، تخصص، مشروع (قانونی)، مرجعیت، و پاداش می‌باشد. قدرت اجبار مبتنی بر این باور است که مدیر توانایی تنبیه و مجازات کارکنان را دارد. قدرت تخصص ریشه در این باور دارد که مدیر می‌تواند دانش خاص یا مجموعه‌ای از مهارت‌های بسیار تخصصی را در اختیار فرد قرار دهد. قدرت مشروع (قانونی) بر این درک استوار است که مدیر حق مشروع و قانونی برای نفوذ در زیردستان دارد. قدرت مرجعیت بر این اساس قرار دارد که یک نفر یا یک گروه تمایل دارد که کسی یا صاحب قدرتی را معرفی خود بداند یا کارهای او را تقلید کند. قدرت پاداش مبتنی بر این باور فرد است که مدیر این

توانایی را دارد تا مشوق های ملموس و یا ناملموس را در اختیار او قرار دهد. در مجموع قدرت بخشی مهم از زندگی سازمانی است و منابع قدرت بر رفتار افراد در زندگی سازمانی تأثیر می گذارد (بالایا و هانف^۱، 2009).

2-2. تعهد سازمانی عاطفی

تعهد سازمانی به تعلق کارمند به سازمان متبوعش اشاره دارد. برخی از محققان ادعا می کنند که تعهد سازمانی، ارتباط عاطفی با یک سازمان خاص است که دارای سه پارامتر مهم در نگرش فرد نسبت به سازمان می باشد (شاپیرو و همکاران^۲، 2002):

(1) شناسایی: نهادینه سازی اهداف و ارزش های سازمان،

(2) مشارکت: فعالیتی که کارمند به عنوان بخشی از نقش خود انجام می دهد،

(3) وفاداری: احساس تعلق به سازمان.

به اعتقاد برخی محققان، تعهد سازمانی نشان دهنده رابطه منحصر به فرد یک فرد با سازمان است و این رابطه تبیین کننده رفتار فرد در درون سازمان می باشد. میر و آلن^۳ (1991) سه نوع تعهد شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را به عنوان عناصر تعهد سازمانی تعریف کرده اند. از آنجایی که تعهد عاطفی بیشتر منعکس کننده احساسات و نگرش نسبت به شغل و اجزای آن می باشد، این بعد در ادبیات تعهد سازمانی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. تعهد عاطفی به معنای حس تعلق، دلبستگی و وفاداری کارمند به سازمان می باشد. محققان حوزه رفتار سازمانی اظهار داشته اند که تعهد عاطفی دارای چهار پیش شرط کلیدی شامل ویژگی های شخصی، ویژگی های مرتبط با نقش، ویژگی های ساختاری، و تجربیات کاری است. اهمیت ویژگی های فردی از آنجا ناشی می شود که بسیاری از این ویژگیها نقش فزاینده یا کاهنده در تعهد دارند. این ویژگیها شامل سن، سابقه خدمت، سطح آموزش و تخصص، جنسیت، نژاد، وضعیت تأهل و عوامل شخصی دیگر است. سن و سابقه خدمت با تعهد ارتباط مستقیمی دارد. سطح آموزش با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد (چن و فرانسیسکو^۴، 2003). تحقیقات نشان می دهد که شغل تقویت شده و غنی چالش شغلی را افزایش داده و منجر به افزایش تعهد می شود. همچنین یافته ها نشان می دهند که تعهد با تضاد

¹ Belaya and Hanf

² Coyle-Shapiro et al.

³ Meyer and Allen

⁴ Chen and Francesco

نقش و ابهام نقش ارتباط معکوس دارد. از سوی دیگر، مطالعات مربوط به اندازه سازمان، حیطه نظارت، تمرکز و پیوستگی شغلی نشان می دهد رابطه معناداری بین هیچ یک از متغیرها با تعهد سازمانی وجود ندارد. در مطالعه دیگری مشخص شد که اندازه سازمان و حیطه نظارت با تعهد غیرمرتبط بودند ولی رسمیت و پیوستگی شغلی و تمرکز با تعهد مرتبط می باشند. سرانجام، تجربیات کاری در طی زندگی کاری فرد در سازمان رخ می دهد. به عنوان یکی از نیروهای عمده در فرآیند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارمندان محسوب شده و بر میزان وابستگی روانی کارمندان به سازمان تأثیر گذارند. احساس کارمندان در مورد نگرشهای مثبت همکاران بر تعهد فرد موثر می باشند (شاپیرو و مارو¹، 2006).

3-2. نظریه مبادله اجتماعی و توسعه فرضیه‌های پژوهش

در مقایسه با سایر ابعاد تعهد، تعهد عاطفی پیش بینی دقیق تری از رفتارهای سازمانی ارائه می کند. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، هنگامی که انتظارات کارکنان برای تأمین نیازهای فردی برآورده شود، آنها تعهد عاطفی بیشتری به سازمان خواهد داشت (هار و اسپل²، 2004). این مبادله اجتماعی بر اساس یک "قرارداد روانی"³ بین مدیر و کارمند است. این قراردادهای روانی، نقش مهمی در تعیین رفتارهای سازمانی ایفا می کند. ارائه پاداش به کارکنان سازمان عاملی مهم برای تقویت قراردادهای روانی بین کارکنان و مدیریت به شمار می رود (مالهورتا و همکاران⁴، 2007). بر اساس تئوری مبادله اجتماعی، هنگامی که سازمان به کارکنان پاداش می دهد، کارکنان با توسعه تعهد عاطفی خود به سازمان جبران خواهند کرد. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، هنگامی که کارمندان و مدیران روابط خوبی را در محل کار برقرار می کنند، نه تنها افراد درگیر در این روابط منتفع می شوند بلکه منافع آن نصیب سازمان نیز خواهد شد (کول و همکاران⁵، 2002). مزایای چنین روابطی برای کارکنان آن است که چنانچه روابط مدیر-زیردست اثربخش باشد، آنگاه کارکنان به اطلاعات، منابع، حمایت عاطفی، و اعتماد بیشتری دست می یابند و بنابراین مشکلات محل کار به گونه ای کارآمد و اثربخش تر برطرف می گردد. مزیتی که نصیب سازمان می شود آن است که در صورت اثربخش بودن کارکنان، بهره وری سازمان افزایش می یابد. مطابق با نظریه مبادله اجتماعی،

¹ Shapiro and Morrow

² Haar and Spell

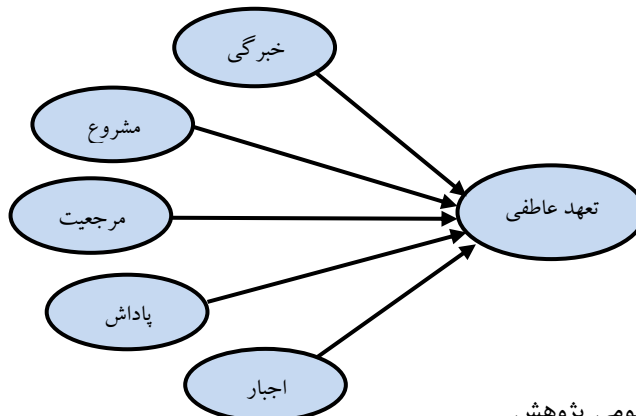
³ psychological contract

⁴ Malhotra et al.,

⁵ Cole et al.

چون منابعی که مردم در روابط اجتماعی خود وارد می کنند به ندرت با هم برابر هستند، نتیجه هر مبادله خاص بستگی به قدرت نسبی طرفین شرکت کننده در مبادله دارد. در واقع قدرت مکانیزی است که می تواند روابط میان طرفین شرکت کننده را توضیح دهد. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی می توان اظهار داشت که تعهد عاطفی کارکنان با ادراکات آنها از نحوه برخورد مدیر ارتباط دارد. به عنوان مثال، ویکراماشینگ و ویکراماشینگ¹ (2012) دریافتند که حمایت سازمانی ادراک شده به طور قابل توجهی تعهد عاطفی و تعهد مستمر کارکنان به شرکت را افزایش می دهد. وان ورن و همکاران² (2007) نیز روابط مستقیم و غیرمستقیم میان ارتباطات مدیر و تعهد سازمانی عاطفی را بررسی کرده و دریافتند که ارتباطات مدیر از طریق ایجاد دید روشنی از ارزشهایی که مهم هستند، اهدافی که باید حاصل شوند، میزان اثربخشی سازمان در گذشته می تواند تعهد سازمانی عاطفی کارکنان را تقویت نماید. بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش در زمینه قدرت مدیریتی و تعهد سازمانی عاطفی می توان فرضیه های پژوهش را به شرح زیر بیان نمود:

- فرضیه اول. رابطه معنی داری بین قدرت تخصص و تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد.
- فرضیه دوم. رابطه معنی داری بین قدرت مرجعیت و تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد.
- فرضیه سوم. رابطه معنی داری بین قدرت پاداش و تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد.
- فرضیه چهارم. رابطه معنی داری بین قدرت مشروع (قانونی) و تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد.
- فرضیه پنجم. رابطه معنی داری بین قدرت اجبار و تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

¹ Wickramasinghe and Wickramasinghe

² van Vuuren et al.

روش

این مطالعه از نظر روش از نوع همبستگی و از نظر هدف، کاربردی می باشد. داده ها از 12 شرکت مهندسی مشاور در محدوده شهر تهران جمع آوری شد. پاسخ دهندگان باید حداقل ده ماه با مدیر مستقیم خود کار کرده و از او شناخته داشته باشند. برای برآورد حجم نمونه، ابتدا مطالعه ای مقدماتی در بخش کوچکی از جامعه آماری شامل 30 کارمند انجام شد. حجم نمونه در سطح خطای 5 درصد و دقت 0/1 برابر 185 برآورد شد. پرسشنامه ای مرکب از 20 سؤال بین 185 کارمند سازمان شرکت های مهندسی مشاور توزیع شد. به منظور توزیع پرسشنامه ها از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد. بدین ترتیب که با مراجعه به دفاتر شرکت های مهندسی مشاور در شهر تهران از بین کارکنان این شرکت ها نمونه گیری به عمل می آمد. متغیرهای جمعیت شناختی نمونه شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، و تعداد سال های کار کردن با مدیریت فعلی می باشد. جدول زیر این اطلاعات را به طور خلاصه نشان می دهد.

جدول 1. مشخصات پاسخ دهندگان

متغیر جمعیت شناختی	درصد در نمونه
سن	
20 تا 29 سال	25/8
30 تا 39 سال	48/2
40 تا 49 سال	19/5
50 سال و بالاتر	6/5
جنسیت	
زن	15
مرد	85
سطح تحصیلات	
فوق دیپلم	8/1
لیسانس	46/9
فوق لیسانس	37/6
دکتری	7/4
وضعیت تأهل	
مجرد	27/5
متأهل	72/5
مدت کار کردن با مدیر فعلی (به سال)	

کمتر از 3 سال	15/2
3 تا 6 سال	29/6
7 تا 10 سال	41/1
بیش از 10 سال	14/1

همانطور که در بخش مبانی نظری مطرح شد، به منظور بررسی ابعاد قدرت مدیریتی از چارچوب پیشنهادی فرنج و ریون (1959) بهره گرفته شد. از شرکت کنندگان خواسته شد نحوه استفاده از قدرت توسط مدیران را روی یک مقیاس لیکرت هفت گزینه ای (1 = کاملاً موافق تا 7 = کاملاً مخالف) مشخص نمایند. پایایی ابزار سنجش با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج، برای همه متغیرها سئوالات مربوطه از پایایی لازم برخوردار بود چون مقدار ضریب آلفا برای تمامی آنها بزرگتر از 0/7 می باشد. برای متغیر قدرت اجبار (با سه سؤال) ضریب آلفا برابر با 0/88، برای قدرت تخصص (با سه سؤال) ضریب آلفا برابر با 0/85، برای قدرت مشروع (با سه سؤال) ضریب آلفا برابر 0/79، برای قدرت مرجعیت (با سه سؤال) ضریب آلفا برابر 0/75 و برای متغیر قدرت پاداش (با سه سؤال) آلفا برابر 0/84 برآورد گردید. تعهد عاطفی از میر و آلن (1997) و با استفاده از پنج سؤال اندازه گیری شد. آلفای کرونباخ برای این متغیر 0/85 بود. پاسخ دهندگان میزان تعهد خود به سازمان را روی یک مقیاس هفت گزینه ای لیکرت رتبه بندی کردند. به منظور تحلیل داده‌های پرسشنامه، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل همبستگی برای آزمون روابط ساده دوجه دو و آزمون روابط خطی صورت می گیرد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه برای سه متغیر یا بیشتر برای آزمون میزان قوت روابط بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل استفاده می شود.

یافته‌ها

به منظور بررسی نوع و شدت رابطه میان متغیرهای قدرت پاداش، قدرت مرجعیت، قدرت تخصص، قدرت مشروع و تعهد سازمانی عاطفی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانطور که در جدول زیر مشاهده می شود تمامی روابط معنی دار می باشد. بیشترین مقدار ضریب همبستگی

0/892 (میان قدرت مرجعیت و قدرت پاداش) و کمترین مقدار ضریب همبستگی 0/393 (میان

قدرت اجبار و تعهد سازمانی عاطفی) می باشد.

جدول 2. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون

(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	
					۱	(۱)
				۱	*۰/۷۶۲	(۲)
			۱	۰/۸۹۲ *	*۰/۷۵۱	(۳)
		۱	*۰/۴۹۸	۰/۵۰۰ *	*۰/۴۴۲	(۴)
	۱	*۰/۷۶۸	*۰/۴۷۸	۰/۴۸۶ *	*۰/۴۲۸	(۵)
۱	*۰/۳۹۳	*۰/۸۰۰	*۰/۴۰۷	۰/۶۹۲ *	*۰/۳۹۵	(۶)

توجه: 1= قدرت تخصص، 2= قدرت مرجعیت، 3= قدرت پاداش، 4= قدرت مشروع، 5= قدرت اجبار 6= تعهد سازمانی عاطفی *معنی دار در سطح $P \leq 0/05$

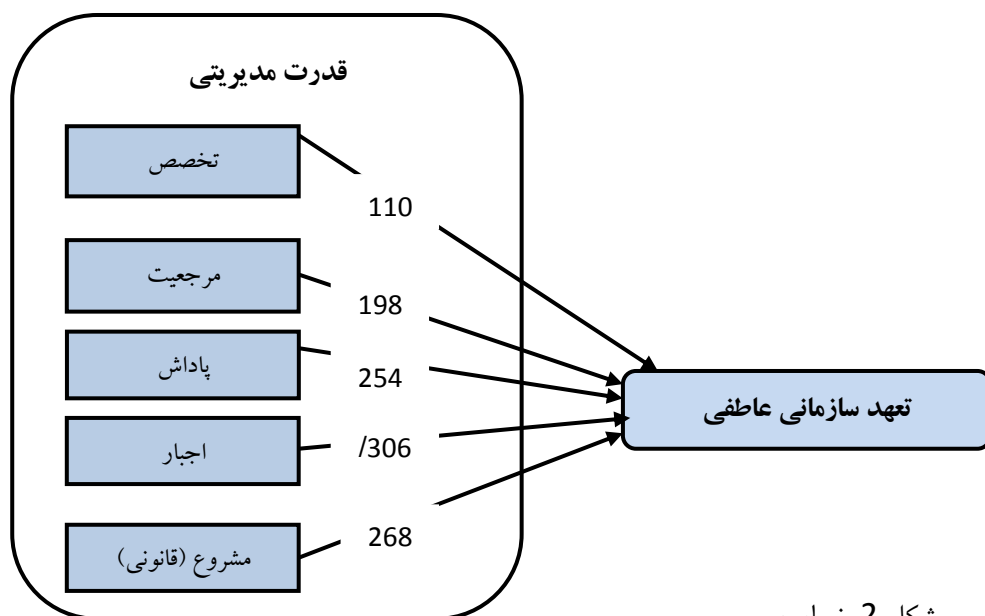
برای سنجش فرضیه های پژوهش از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شده است. جدول زیر نشان می دهد که میزان سطوح معناداری کمتر از مقدار آلفا در سطح خطای 0/05 است ($P \leq 0/05$)، بنابراین فرضیه های پژوهش تأیید می شود. در نتیجه قدرت تخصص ($P \leq 0/05$) و ($\beta = 0/110$)، قدرت پاداش ($P \leq 0/05$ و $\beta = 0/198$)، قدرت اجبار ($P \leq 0/05$ و $\beta = 0/254$)، قدرت مشروع ($P \leq 0/05$ و $\beta = -0/306$)، و قدرت مرجعیت ($P \leq 0/05$ و $\beta = 0/268$) بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان شرکت های مهندسی مشاور موثر بوده است.

جدول 3. آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه

پیش بینی کننده	R ²	تعدیل شده R ²	ضرایب غیراستاندارد		t-value	P
			B	خطای استاندارد		
ثابت			۰/۰۲۸	۰/۰۲۳	۱/۲۲۹	۰/۲۲۰

قدرت تخصص	۰/۹۹۲	۰/۹۹۱	۰/۱۰۸	۰/۰۰۸	۰/۱۱۰	۳/۹۶۰	۰/۰۱۸
قدرت مرجعیت			۰/۱۷۱	۰/۰۱۳	۰/۱۹۸	۱۳/۴۳۶	۰/۰۰۰
قدرت پاداش			۰/۱۹۵	۰/۰۱۱	۰/۲۵۴	۱۸/۱۵۶	۰/۰۰۰
قدرت اجبار			-۰/۲۵۶	۰/۰۰۹	-۰/۳۰۶	-۲۸/۲	۰/۰۰۰
قدرت مشروع			۰/۲۳۴	۰/۰۱۰	۰/۲۶۸	۲۴/۲۹۴	۰/۰۰۰

جدول فوق نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بینی کننده (مستقل) قدرت تخصص، قدرت مرجعیت، قدرت پاداش، قدرت اجبار، و قدرت مشروع، 0/992 از تغییرات تعهد سازمانی عاطفی را تبیین می‌کند. با توجه به آزمون معنی‌داری مشاهده می‌شود که این مقدار واریانس تبیین شده در سطح خطای 0/05 معنادار است ($P \leq 0/05$ و $F=4354/798$). ضریب B برای پیش‌بینی تغییرات استفاده می‌شود که برابر با 0/108، 0/171، 0/195، 0/256- و 0/234 می‌باشد. یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیرهای مستقل قدرت تخصص، قدرت مرجعیت، قدرت پاداش، قدرت اجبار، و قدرت مشروع، متغیر وابسته تعهد سازمانی عاطفی، به ترتیب 0/108، 0/171، 0/195، 0/256- و 0/234 تغییر خواهد کرد.



شکل 2. ضرایب مسیر

بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات

هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه بین ابعاد قدرت مدیریتی و تعهد عاطفی شرکت های مهندسی مشاور بود. این مطالعه تلاش داشت تا با بکارگیری نظریه مبادله اجتماعی، درک بهتری از تعهد عاطفی در روابط کارمند-مدیر ایجاد شود و شکاف تحقیقاتی موجود را تا حد ممکن پر نماید. مطالعه حاضر ابعاد قدرت مدیریتی فرنچ و ریون (1959) را در راستای تبیین فرآیند شکل گیری تعهد عاطفی (میر و آن، 1997) در شرکت های مهندسی مشاور به کار برد. نتایج مطالعه نشان داد که قدرت تخصص، قدرت مشروع (قانونی)، قدرت پاداش، و قدرت مرجعیت، تعهد عاطفی کارکنان را به طور مثبتی تحت تأثیر قرار می دهد. با این حال، بین قدرت اجبار و تعهد عاطفی رابطه منفی معنی داری وجود داشت. یافته های پژوهش می تواند به مدیران کمک کند تا تعهد عاطفی کارکنان خود را تقویت نمایند. بر مبنای نتایج پژوهش و نظریه مبادله اجتماعی مشخص شد که قدرت پاداش تأثیر قابل توجهی بر تعهد عاطفی کارکنان دارد. با ارائه پاداش، مدیر انگیزه بیرونی در کارکنان ایجاد کرده، موجبات تعهد کارکنان به سازمان فراهم می شود. هنگامی که قدرت پاداش است به شیوه ای منصفانه استفاده می شود، می توان آن را محرکی قوی تلقی کرد. با این حال، هنگامی که مدیران بیش از حد به پاداش تکیه می کنند، سیستم می تواند نتیجه معکوس در پی داشته باشد. از این رو، قدرت پاداش نباید صرفاً محدود به پاداش های ملموس و پولی باشد بلکه جبران مدیران می توانند از مزایای مختلف ناملموس نیز به عنوان پاداش و در راستای ایجاد تعهد در کارکنان استفاده کنند. این مطالعه نشان داد که قدرت تخصص، مرجعیت، و قدرت مشروع تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد عاطفی کارکنان دارد. استفاده مدیر از تجربه و تخصص، مرجعیت، و قدرت مشروع منجر به بهبود نگرش کارکنان نسبت به سازمان می شود که به نوبه خود، میزان عقلانیت در روابط بین مدیر و کارمند را بالا می برد. اقتدار مدیر می تواند ناشی از ادراکات او از داشتن دانش بیشتر نسبت به زیردستان باشد. هنگامیکه مدیر دانش یا مهارت خود را با کارکنان به اشتراک می گذارد، آنها پایگاه دانش یا مهارت مشابهی به دست خواهند آورد. همچنانکه دانش و یا مهارت های کارکنان در سطحی برابر با مدیر رشد می کند، آنگاه تعهد عاطفی کارکنان و در نتیجه، اثربخشی سازمان در طول زمان تقویت می شود. مدیران باید بدانند که قدرت مرجع به شدت تحت تأثیر مولفه اعتماد است. از این رو، آنها باید تلاش کنند اعتماد را در روابط با کارکنان خود ایجاد نمایند تا تعهد عاطفی

آنها تقویت شود. مفهوم توانمندسازی کارکنان بر اساس قدرت می‌باشد. تحقیقات نیز نشان داده که توانمندسازی تأثیر مثبت بر تعهد عاطفی کارکنان دارد (جیها¹، 2001). توسعه قدرت مرجعیت نیازمند زمان قابل توجهی است و ممکن است در شرایطی که ترک خدمت کارکنان به سرعت اتفاق می‌افتد، اثربخشی لازم را نداشته باشد. علاوه بر این، کارکنان به خاطر قدرت مشروع که مبتنی بر موقعیت فرد در سلسله مراتب سازمانی است، از دستورات مدیر اطاعت می‌کنند. با این حال، چنانچه مدیران از قدرت مشروع به شیوه ای مناسب و منطقی استفاده کنند، احساس تعهد به سازمان را در کارکنان خود القا خواهند کرد. سرانجام، این مطالعه نشان داد که قدرت اجبار با تعهد عاطفی کارکنان ارتباطی معکوس دارد. مدیران باید در نظر داشته باشند که قدرت اجبار معمولاً به پیروی کوتاه مدت منجر می‌شود، اما در بلند مدت رفتار ناکارآمد را ایجاد می‌نماید. اجبار، رضایت کارکنان از شغل را کاهش می‌دهد، منجر به عدم تعهد و خروج کارمندان از سازمان می‌گردد. استفاده از قدرت اجبار منجر به ایجاد فضای ناامنی و ترس و کاهش بهره‌وری و خلاقیت می‌شود. در واقع، قدرت مدیر برای مجازات و تهدید کارکنان، و یا حتی استفاده از تاکتیک‌های ترس است تأثیری منفی بر تعهد عاطفی آنها دارد. بنابراین، اگر سازمان بخواهد از مزایای ناشی از تعهد عاطفی کارکنان مثل افزایش بهره‌وری، اثربخشی و کارایی منتفع شود، باید از کاربرد قدرت اجبار اجتناب شود. این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز روبرو بوده است. اول اینکه، با توجه به کاربرد نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس و نیز اینکه این مطالعه در شهر تهران و روی شرکت‌های مهندسی مشاور صورت گرفته است، لذا تعمیم‌پذیری یافته‌ها محدود می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده چنین پژوهشی را روی نمونه‌های دیگر و در سازمان‌های غیرخدماتی نیز پیاده نمایند. این مطالعه گامی هر چند کوچک در استای پر کردن خلا موجود در مطالعات تجربی مربوط به تعهد سازمانی بوده است. با این حال، بررسی تجربی روابط میان تعهد سازمانی، انواع سبک‌های رهبری، انواع سازمان، تاکتیک‌های استفاده از قدرت و بررسی عوامل تعیین‌کننده و پیامدهای تعهد سازمانی فرصت‌هایی برای مطالعات آینده می‌باشد.

¹ Jha

کتابنامه:

Belaya, V. and Hanf, J. H. (2009), "A multi-theoretical perspective on power in managing interorganizational relationships", *International Journal of Social Economics*, Vol. 36, No. 11, pp. 1040-1049.

Chen, Z.X. and Francesco, A.M. (2003), "The relationship between the three components of commitment and employee performance in China", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62 No. 3, pp. 490-510.

Cole, M. S., Schaninger, W. S., and Harris, S. G. (2002), "The workplace social exchange network: A multilevel, conceptual examination", *Group and Organization Management*, Vol. 27, pp. 142-167.

Coyle-Shapiro, J.A.M. and Morrow, P.C. (2006), "Organizational and client commitment among contracted employees", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 68, pp. 416-31.

Coyle-Shapiro, J.A.M., Kessler, I. and Purcell, J. (2004), "Exploring organizationally directed citizenship behaviour: reciprocity or 'it's my job'?", *Journal of Management Studies*, Vol. 41, pp. 85-106.

Forsyth, D. R. (2009). *Group dynamics* (5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Haar, J.M. and Spell, C.S. (2004), "Programme knowledge and value of work-family practices and organizational commitment", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 15 No. 6, pp. 1040-54.

Jha, S. (2011), "Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in the Indian IT industry", *Journal of Indian Business Research*, Vol. 3, No. 4, pp. 263-282.

Joo, B. K., Yoon, H. J., and Jeung, C. W. (2012), "The Effects of Core Self-evaluations and Transformational Leadership on Organizational Commitment", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 33, No. 6, In press.

Malhotra, N., Budhwar, P. and Prowse, P. (2007), "Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four UK call centres", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18 No. 12, pp. 2095-128.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61 No. 1, pp. 20-52.

Montana, P. J. and Charnov, B. H. (2008) *Management: Leadership and Theory*, Barron's Educational Series, Inc., Hauppauge, New York, 4th English edition.

Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S. and Henschel, A. (2010), "Effects of team and organizational commitment-a longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 76 No. 3, pp. 567-79.

Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001), "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 5, pp. 825-36.

Vandenberghe, C., Bentein, K. and Stinglhamber, F. (2004), "Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: antecedents and outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64 No. 1, pp. 47-71.

Wickramasinghe, D. and Wickramasinghe, V. (2012), "Effects of perceived organisational support on participation in decision making, affective commitment and job satisfaction in lean production in Sri Lanka", *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 23, No. 2, pp. 157-177.

Yiing, L. H. and Ahmad, K. Z. B. (2009), "The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 1, pp. 53-86.

