



"Research Article"



10.71737/jpm.2026.1104981

A Model of Employee Commitment Based on Self-Disclosure

Elham Zolfaghari¹, Habib Roudsaz^{2*}, Behrouz Rezaei Menesh³, Mir Ali Seyyednaghavi⁴

(Received:2024.03.26 - Accepted:2024.05.29)

Abstract

The purpose of this research is to analyze the factors affecting employee commitment using the self-disclosure approach in the social security organization of Alborz province, Karaj City. The current research is exploratory, cross-sectional, and mixed-methods (qualitative-quantitative) in terms of data collection. The statistical population of the qualitative stage were the chiefs, deputies, and officials of the social security organization of Karaj City in Alborz province, from whom 20 were selected through purposive sampling based on the principle of theoretical saturation. The statistical population in the quantitative part included the employees of the mentioned organization. The sample size in the quantitative part was determined based on the tenfold rule, commonly used in the PLS technique, which recommends a sample size equal to ten times the number of components identified in the qualitative part (10 components). Accordingly, the required sample size was 100. The data collection instrument in the qualitative phase was a semi-structured interview while, in the quantitative phase, a questionnaire derived from the results of the qualitative part was used. For the qualitative data analysis, the thematic analysis method proposed by King and Horrocks (2010) was used, which includes three stages of descriptive coding, interpretive coding, and integration through overarching themes. The quantitative data was analyzed using the structural equation modeling (SEM) and Smart PLS software. The results indicated that employee commitment comprises three dimensions and ten components. Among these, the recruitment and retention programs components had the greatest importance within the commitment dimension, with a weight of 0.8.

Key Words: employee commitment, self-disclosure, thematic analysis, structural equation

1. Ph.D. Candidate, Department of Public Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Public Management Department, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.

*. Corresponding Author: roodsaz@atu.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Public Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

4. Professor, Public Management Department, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.

1. Introduction

In the study of any phenomenon, it is important to periodically review progress and re-evaluate the applicability of assumptions, paradigms, and approaches. Such research is needed in the field of employee commitment as the nature of work, job structures, and employment relationships has changed significantly. In parallel, one of the extensively studied topics in psychology is self-disclosure. The self-disclosure approach has a great impact on the interpersonal relationships of employees in the workplace by enhancing communication processes, organizational commitment, employee satisfaction, financial growth, and customer orientation. In today's organizational conditions, it is necessary to develop an efficient model grounded in organizational commitment. Organizations should design programs that allow them to understand employees' needs and expectations. The organization can find points of alignment between what employees demand and what the organization can provide. In this way, the employees' willingness to contribute and their loyalty to the organization increase. Although the literature on organizational commitment and self-disclosure have developed independently, each provides valuable knowledge to address better performance in an organizational context. The present research contributes to a deeper understanding of the literature on these concepts by highlighting the research approaches that explore the category of employee commitment from multiple perspectives. It also examines the effect the self-disclosure approach on organizational commitment and its implications for the management of human resources within organizations. Based on the findings of the study, it can be concluded that there is actually an important scientific issue that connects the concepts of self-disclosure and organizational commitment. Hence, the aim of the current research is to design a model of employee commitment based on the self-disclosure approach in the social security organization.

2. Literature Review

The most comprehensive concept of organizational commitment, according to Allen and Meyer (1991), is an internal state that reflects an individual's desire, need and sense of obligation in order to continue

working in the organization. It encompasses three dimensions: affective, continuance and normative commitment. Affective commitment deals with the feeling of belonging and attachment to the organization and is related to personal characteristics, organizational structures and work experiences. Another type of commitment is continuance commitment, which is related to the perceived financial and non-financial costs of leaving the organization and the lack of alternative options. The last type, normative commitment, refers to the employee's commitment to stay in the organization.

The self-disclosure approach is the process through which people share their personal information with others. This is done by sharing one's information, opinions and attitudes with another person. Theoretically, the concept of self-disclosure is supported by the social penetration theory of Altman and Taylor (1973), which claims that people may share their superficial, social or intimate information with others. Wheelless and Grotz (1976) found that self-disclosure is multidimensional; they discovered five independent dimensions of self-disclosure including disclosure intention, disclosure amount, positive-negative nature of disclosure, honesty-accuracy of disclosure, and general depth control of disclosure. Haymes (1971) provides a behavioral or operational definition of self-disclosure, defining it as a form of behavior, encompassing four main categories: 1) expression of emotion, and emotional processes; 2) expression of needs; 3) expression of fantasies, strivings, dreams, and hopes; and 4) expression of self-awareness.

3. Methodology

The current research is exploratory and cross-sectional, employing a mixed-methods approach that integrates both qualitative and quantitative data collection. Based on the topic and the nature of the research, a mixed sequential exploratory design was used. In this way, first qualitative data, then quantitative data were collected and analyzed. The statistical population in the qualitative phase of the research were the chiefs, deputies and officials of the social security organization branches of Karaj city, who were selected through purposive sampling based on the

principle of theoretical saturation. In order to collect the data, a semi-structured interview was conducted. In this research, the researchers reached the saturation point after conducting 20 interviews. The research method in the qualitative part was the thematic analysis method proposed by King and Horrocks (2010), which includes three stages of descriptive coding, interpretive coding and integration through overarching themes. The statistical population in the quantitative part were the employees of the mentioned organization. The sample size in the quantitative section was determined based on the tenfold rule, commonly used in the Partial Least Squares technique, which recommends a sample size equal to ten times the number of components identified in the qualitative section (10 components). Accordingly, the required sample size was 100. The data collection instrument in the qualitative phase was a semi-structured interview while, in the quantitative phase, a questionnaire derived from the results of the qualitative part was used. The quantitative data was analyzed using the structural equation modeling (SEM) and Smart PLS software.

4. Results

In the first step, all the interviews were transcribed and the basic concepts were extracted. In the next step, these concepts were used to develop descriptive codes. There was an attempt to develop these codes as close as possible to the data, avoiding any kind of interpretation based on any specific theory. Each descriptive code was represented by a word or short phrase. In the interpretive coding step, all the descriptive codes obtained from the previous steps were grouped into related categories. In the last stage, overarching themes were selected integrating terms from the theoretical background with the insights from the interview. After multiple reviews of the basic concepts, descriptive codes and interpretive codes, these themes were put together in one group. Thus, a total of 129 initial codes were generated from a total of 20 interviews. Then, due to the large number of codes, those similar codes in terms of semantic and conceptual content were grouped together, reducing them to 32 descriptive codes and 10 interpretive codes (components). Finally, three

main Themes-Opinions and Rationale, Commitments, and Perception and Consideration-were identified.

In this study, based on factor loading, the priority of dimensions and components was determined. Thus, the dimension of commitment, with a factor loading of 0.859, had the highest priority, followed by the dimension of Opinions and Rationale with a value of 0.778. The dimension of Perception and Consideration was ranked last with a factor loading of 0.692. The results indicated that regarding the dimension of Opinions and Rationale, the component of job satisfaction with a factor loading of 0.882 ranked first and the component of personality difference with a factor loading of 0.553 ranked third. Also, in the dimension of Commitments, the component of recruitment and retention plans with a factor loading of 0.843 ranked first and the component of employee training with a factor loading of 0.650 ranked fourth. As regards the dimension of Perception and Consideration, the component of workplace physical conditions, facilities and equipment ranked first with a factor loading of 0.814 and organizational support component ranked third with a factor loading of 0.469. Finally, a model of employee commitment based on the self-disclosure approach was developed and presented for the Social Security Organization.

5. Discussion

The results of the study indicated that the factors affecting employee commitment include ten components: work conscience, job satisfaction, personality differences, recruitment and retention plans, employee training, performance evaluation system, job promotion opportunities, organizational support, workplace physical conditions, facilities and equipment, and employee appreciation programs, which are placed in the three dimensions of Opinions and Rationale, Commitments, and Perception and Consideration.

After analyzing the data and identifying comprehensive themes, three dimensions of Opinions and Rationale, Commitments, and Perception and Consideration emerged. These dimensions correspond to

the dimensions of organizational commitment proposed by Allen and Mayer (1991):

- Opinions and Rationale Dimension: It represents the individual level and is related to the employee's thoughts, opinions and personality. Employees with a strong sense of responsibility demonstrate commitment to the organization and use all their efforts to support and maintain it.
- Commitments Dimension: It represents the job level and is related to the job and the individual's expectations from it.
- Perception and Consideration Dimension: It represents the organizational level and pertains to the employee's expectations of the organization.

Sharing both work-related and personal information by employees has a significant effect on managers' ability to acquire comprehensive insights. This study shows that such information can help managers to adjust their strategies and better understand the reasons for absenteeism, intentions to retire and turnover, and job changes before making any decisions or reactions from employees.

The model of employee commitment based on the self-disclosure approach provides a promising framework for enhancing workplace commitment. It provides insights into: 1) how the strength of each dimension of commitment may change over time; 2) how a dimension of commitment may grow, shrink, split, or merge with others over time; and 3) how multiple commitment targets interact with each other, or how the strength of correlations between commitments changes over time. This conceptualization of commitment, grounded in the self-disclosure approach, is particularly useful for future human resource research aimed at examining the dynamic nature of commitment systems in organizational settings.

Conflict of interests: none



10.71737/jpm.2026.1104981



مدل تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری

الهام ذوالفقاری^۱، حبیب رودساز^{۲*}، بهروز رضائی منش^۳، میرعلی سیدنقوی^۴
(دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۷ - پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۳/۰۹)

چکیده

هدف از این پژوهش، ارائه مدل تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری در سازمان تامین اجتماعی استان البرز، شهرستان کرج است. پژوهش حاضر از بعد هدف اکتشافی، از بعد زمان مقطعی و از بعد گردآوری داده ها، آمیخته (کیفی - کمی) است. جامعه آماری در مرحله کیفی روسا، معاونین و مسئولین واحد شعب سازمان تامین اجتماعی شهرستان کرج بودند که تعداد ۲۰ تن به صورت نمونه گیری هدفمند و اصل اشباع نظری انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی، کارشناسان این سازمان بودند. حجم نمونه در بخش کمی بر اساس قاعده ده برابر که متداولاً در تکنیک PLS استفاده می شود متناظر با ده برابر تعداد مؤلفه های بدست آمده در بخش کیفی (۱۰ مؤلفه) و برابر ۱۰۰ عدد مشخص گردید. ابزار گردآوری داده ها در مرحله کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در مرحله کمی، پرسشنامه مستخرج از نتایج بخش کیفی بود. برای تجزیه و تحلیل داده های کیفی از روش تحلیل مضمون مدل کینگ و هاروکز (۲۰۱۰)، استفاده شد که شامل سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر می باشد و برای تحلیل داده های کمی از روش مدل یابی معادلات ساختاری و از نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد کارکنان دارای ۳ بعد و ۱۰ مؤلفه می باشد و مؤلفه برنامه های جذب و نگهداری در بعد تعهدات با وزن ۰/۸۴۳ دارای بیشترین میزان اهمیت است.

واژه های کلیدی:

تحلیل مضمون، تعهد کارکنان، خودافشاگری، مدل یابی معادلات ساختاری

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. zolfagharielham@atu.ac.ir

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

*. نویسنده مسؤول: roodsaz@atu.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. rezaeemanesh@atu.ac.ir

۴. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. asnaghavi@atu.ac.ir

مقدمه

سازمان‌ها با فشار رقابتی فزاینده‌ای روبرو هستند. این امر منجر به افزایش در امر برون سپاری، کوچک سازی و ترتیبات کاری جایگزین شده است. تعداد فزاینده‌ای از شرکت‌ها در حال جایگزینی کارمندان با کارگران قراردادی هستند و از نرم افزار و اتوماسیون برای کاهش نیاز به قضاوت انسانی استفاده می‌کنند. این تغییرات، رابطه استخدامی را به گونه‌ای تغییر شکل داده است که بر تعهدات محل کار تأثیر می‌گذارد. بنابراین، بررسی مجدد نحوه توضیح کارمندان از تعهدات خود، به ویژه برای مدیریت منابع انسانی مهم است، زیرا بسیاری از مفروضات اساسی در مورد تعهد، به کار مودی، پورتر و همکارانش در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ بر می‌گردد (وان روزنبرگ و همکاران؛ ۲۰۱۸).

در مطالعه هر پدیده‌ای مهم است که به طور دوره‌ای پیشرفت را بررسی کرده و قابلیت کاربرد مفروضات، پارادایم‌ها و رویکردها را مجدداً ارزیابی کنیم (ماینر؛ ۲۰۰۳). این نوع تحقیقات برای مقوله تعهدآمورد نیاز است زیرا ماهیت کار، مشاغل و روابط شغلی به طور قابل توجهی تغییر کرده است (وان روزنبرگ و همکاران، ۲۰۱۸). اگر چه تعهد اغلب به طور صریح مورد بررسی قرار نمی‌گیرد، اما میانجی کلیدی اثرات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که بر انگیزه کارکنان و حفظ آن‌ها در سطح خرد و عملکرد سازمانی در سطح کلان تأثیر می‌گذارد (کلاین و همکاران؛ ۲۰۲۱). توسعه منابع انسانی برنامه‌ریزی شده و پایدار به ویژه برای آینده سازمان یک ضرورت مطلق است. مدیریت موظف است راه‌های جدیدی را برای حفظ بهره‌وری بالای کارکنان و توسعه پتانسیل آن‌ها برای ارائه حداکثر کمک به سازمان ایجاد کند (سولتون و همکاران؛ ۲۰۲۰).

یکی از موضوعاتی که در حوزه روانشناسی تحقیقات زیادی بر روی آن انجام گرفته است، مقوله خودافشاگری می‌باشد. رویکرد خودافشاگری فرآیندی است که از طریق آن افراد اطلاعات شخصی خود را در اختیار دیگران می‌گذارند. این امر با به اشتراک گذاشتن اطلاعات، نظرات و نگرش‌های فرد با شخص دیگری انجام می‌شود (اشپرچر و ترگر؛ ۲۰۱۵).

رویکرد خودافشاگری بر روابط بین فردی کارکنان در محل کار تأثیر بسیاری می‌گذارد و مکانیسم ارتباطی خودافشاگری، تعهدسازمانی، رضایت کارکنان، رشد مالی و مشتری‌مداری را افزایش

-
1. van Rossenberg et al.
 2. Miner
 3. Commitment
 4. Klein et al.
 5. Soelton et al.
 6. Self-Disclosure
 7. Sprecher & Treger

می دهد (پاریک و پورویت؛ ۲۰۱۸). در شرایط فعلی امروزه، گرایش به سمت یک مدل کارآمد مبتنی بر تعهد سازمانی ضروری است. سازمان‌ها باید تیم‌هایی را تشکیل دهند که بسیار متعهد به اهداف استراتژیک، کار و سازمان خود باشند. سازمان‌ها باید برنامه‌هایی طراحی کنند تا در حین کار، آنچه را که کارکنان می خواهند، بشنوند. سازمان می تواند نقطه ملاقاتی را پیدا کند که در آن خواسته های کارمند با آنچه سازمان می تواند ارائه دهد منطبق باشد؛ به این ترتیب سطح تمایل به کمک و وفاداری به سازمان، افزایش می یابد (فینکنار و همکاران؛ ۲۰۱۸).

سازمان تامین اجتماعی، سازمانی خدمات محور می باشد که با تکیه بر سرمایه‌های انسانی، از طریق بازتوزیع درآمدها و پوشش ریسک‌های اقتصادی و اجتماعی اقشار مولد جامعه، اکنون متولی حمایت بالغ بر نیمی از جمعیت کشور است. بنابراین با توجه به این که اولین، قدیمی‌ترین و بزرگ‌ترین سازمان بیمه ای و درمانی در ایران است، قطعاً با بکارگیری استراتژی های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارکنان خود و به دنبال آن رسیدن به عملکرد بالا می تواند سود اقتصادی بیشتری را هم فراهم کند.

بدون شک سازمان تامین اجتماعی همچون سازمان های دیگر همواره با مسائل مدیریتی فراوانی مواجه می باشد. اکنون ناکارآمدی نظام سنتی مدیریت عملکرد در این سازمان واضح است و کوشش برای بهبود آن از اولویت های این سازمان است. از آنجایی که عملکرد کارکنان به عواملی نظیر رضایت شغلی و تعهد آن ها وابسته است؛ یک راهکار منطقی و عقلایی در این زمینه راهگشا است (فرهادی و همکاران؛ ۲۰۲۲). سوال این است که از چه طریق می توان به این امر مهم دست یافت؟ شناخت دقیق هر یک از کارکنان، با تاکید بر مولفه های رویکرد خودافشاگری و آگاهی یافتن از وضعیت تعهد آنها در سازمان، می تواند راهنمای عمل خوبی باشد که در کارکردها، نقش ها و وظایف مدیریت منابع انسانی از جمله رسیدگی به مسائلی همچون جبران خسارت و مزایای نیروی انسانی، استخدام و اخراج کارمندان، مدیریت عملکرد، آموزش منابع انسانی و... مورد استفاده بهینه قرار گیرد.

ادبیات مربوط به تعهد سازمانی و خودافشاگری به طور مستقل عمل می کنند و دانش ارزشمندی را به منظور پرداختن به کارایی بهتر در بافت سازمانی ارائه می دهند. این پژوهش به آشنایی بیشتر با ادبیات این مفاهیم کمک می نماید بدین معنی که به خطوط تحقیقاتی که سعی می کنند از همه دیدگاه‌ها و رویکردهای ممکن برای بررسی مقوله تعهد کارکنان بهره جویند، نشان

1. Pareek & Purohit

2. Finkenauer et al.

3. Farhadi et al.

می‌دهد که رویکرد خودافشاگری چه تأثیراتی هم بر تعیین چگونگی تعهد سازمانی و هم بر مدیریت منابع انسانی در سازمان دارد. از نتایج این کار می‌توان استنباط نمود که در واقع یک تولید علمی مهم وجود دارد که مفاهیم خودافشاگری و تعهد سازمانی را به هم مرتبط می‌کند.

عوامل زیادی به عنوان عوامل تعیین‌کننده تعهد شناسایی شده‌اند، اما با توجه به تغییرات فوق در ماهیت کار، سازمان، مشاغل و روابط شغلی، مشخص نیست که آیا این عوامل هنوز هم قابل اجرا هستند یا خیر. ممکن است عواملی که قبلاً به عنوان تعیین‌کننده‌های کلیدی تعهد شناسایی می‌شدند، اکنون بیش از گذشته دارای اهمیت باشند. همچنین ممکن است توضیحات فعلی در مورد تعهدات کارکنان منعکس‌کننده عوامل جدیدی باشد که توسط مدل‌های موجود کشف نشده است؛ زیرا تعیین‌کننده‌های کلیدی شناسایی‌شده در دهه‌های پیش ممکن است اکنون بیشتر، کمتر یا به طور مشابه مرتبط باشند (وان روزنبرگ و همکاران؛ ۲۰۱۸).

این تحقیق اسباب‌آشنایی بیشتر سازمان‌ها نسبت به متغیرهایی که قادرند میزان تأثیرگذاری پیشبینی‌های تعهد را کم یا زیاد کنند را فراهم می‌آورد و آن‌ها را درصدد شناسایی هر چه بیشتر اینگونه عوامل ترغیب‌سازد که این امر موجب افزایش آگاهی آن‌ها نسبت به تعهد بالفعل و بالقوه و همچنین عملکرد کارکنان می‌شود که می‌توانند در صورت نیاز اقدامات و آموزش‌های لازم را مبذول دارند.

مفهوم تعهد سازمانی اولین بار توسط وایت (۱۹۵۶) در مقاله «انسان سازمانی» مطرح شد (راندال؛ ۱۹۸۷). تعهد یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد توجه بسیاری از پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی و روانشناسی به ویژه رفتار اجتماعی بوده است. علاقه به مطالعه تعهد سازمانی در دهه ۱۹۶۰ ظاهر شد. با گذشت زمان، رویکردهای جدیدی از تعهد ظاهر شدند که بیشتر بر روی شغل و گروه کاری متمرکز بودند تا جنبه‌های سازمانی (کوهن^۴، ۲۰۰۳ و دیرانی^۵، ۲۰۰۹).

تعهدسازمانی یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین نگرش‌هایی است که کارکنان نسبت به سازمان خود ایجاد می‌کنند. در حالی که اثرات مثبت تعهد سازمانی با وفاداری کارکنان و تعامل با

-
1. van Rossenberg et al.
 2. Organization Man
 3. Randall
 4. Cohen
 5. Dirani

سازمان برجسته می شود، یکی از اثرات منفی آن جابجایی کارکنان می باشد (گوزلر و سلیکر، ۲۰۲۰).

تعاریف بسیار گوناگونی از تعهد در ادبیات نظری وجود دارد و البته ساده ترین تعریف از تعهد سازمانی بدین شرح است که: تعهد سازمانی نشان دهنده وفاداری کارکنان به شرکت در دستیابی به اهداف مشترک است (بوکاتا، ۲۰۱۷).

جامع ترین مفهوم تعهد سازمانی، به عقیده آلن و میر^۳ (۱۹۹۱)، حالتی درونی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام به منظور ادامه اشتغال در سازمان و در برگیرنده تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است:

تعهد عاطفی به احساس تعلق و دلبستگی به سازمان می پردازد و با ویژگی های شخصی، ساختارهای سازمانی و تجارب کاری (وضوح نقش، تنوع مهارت ها، سرپرستان و حقوق) مرتبط است. نوع دیگری از تعهد، تعهد مستمر است که به هزینه های مالی و غیرمالی درک شده ناشی از ترک سازمان و عدم وجود گزینه های جایگزین ارتباط دارد. نوع آخر، تعهد هنجاری، به تعهد کارمند به ماندن در سازمان اشاره دارد (بوکاتا، ۲۰۱۷).

مفهوم خودافشاگری در ابتدا در روانشناسی انسان گرا، روابط بین فردی و مطالعات ارتباطی برای اشاره به عمل افشاء و به اشتراک گذاری اطلاعات شخصی با دیگران مورد مطالعه قرار گرفت. خودافشاگری از دهه ۱۹۶۰ کانون توجه مطالعات علوم اجتماعی بوده است. ژورارد (۱۹۶۴) اولین طرفدار این مفهوم دارای دو کتاب به سال های (۱۹۶۴، ۱۹۷۱) و مقالات مختلف در این زمینه بود. این اصطلاح در دهه ۱۹۷۰ توسط ویلس و گروتز^۵ (۱۹۷۶) وارد تحقیق و عمل آموزشی شد که خودافشاگری را به عنوان هر پیامی درباره خود می دانستند که فرد با افراد دیگر به اشتراک می گذارد. از لحاظ نظری، مفهوم خودافشاگری توسط نظریه نفوذ اجتماعی^۶ (SPT) آلتمن و تیلور^۷ (۱۹۷۳) پشتیبانی می شود که ادعا می کند افراد ممکن است اطلاعات سطحی، اجتماعی و یا صمیمی خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. اطلاعات سطحی شامل اطلاعات بیوگرافی (به عنوان مثال، نام، محل تولد، و سرگرمی ها)، اطلاعات اجتماعی شامل افشاء باورها، احساسات، دیدگاه ها، تجربیات، نگرش ها

1. Guzeller & Celiker

2. Bucăța

3. Meyer & Allen

4. Bucăța

5. Wheelless & Grotz

6. Social Penetration Theory

7. Altman and Taylor

و غیره است، و اطلاعات صمیمی مربوط به عمل افشاء اسرار خصوصی خود با دیگران مانند روابط و مشکلات خانوادگی می باشد (درلگا و باربارا^۱ ۲۰۱۸ و محسینه^۲ ۲۰۲۱).

به همین ترتیب، ژورارد (۱۹۷۱) استدلال کرد که خودافشاگری می‌تواند شامل موضوعات صمیمی (مانند نگرانی‌های خانوادگی، وضعیت مالی و ترجیحات) و موضوعات غیرصمیمی (مانند ترجیحات سیاسی، سرگرمی‌های شخصی و علایق) باشد (ژورارد^۳، ۱۹۷۱ و کین^۴ ۲۰۲۲).

اگر چه بسیاری از محققین خودافشاگری را مورد مطالعه قرار داده اند، اما هیچ تعریف جهانی ندارد. با این حال، اکثر تعاریف موافق هستند که خودافشاگری نشان دهنده فرآیند افشاء اطلاعات شخصی به شخص دیگر است.

ویلس و گروتز دریافتند که خودافشاگری چند بعدی است و پنج بعد مستقل از خودافشاگری را کشف کردند. قصد افشاء^۵ میزان^۶ افشاء ماهیت مثبت-منفی^۷ افشاء، صداقت-دقت^۸ افشاء، و کنترل عمق عمومی^۹ افشاء (ویلس و گروتز^{۱۰} ۱۹۷۶). قصد افشاء: تمایل یک فرد برای افشاء خودآگاهی؛ میزان افشاء: هم تکرار و هم مدت پیام های افشاکننده یا واحدهای پیام؛ ماهیت مثبت-منفی افشاء: مقدار اطلاعات مثبت یا منفی که توسط افشاکننده یا هدف او بیان می‌شود؛ صداقت-دقت: افشاء صداقت یا صحت افشاء؛ کنترل عمق عمومی: میزان صمیمیت افشاکننده جهت موضوع اطلاعاتی آشکار شده را اذعان می دارد.

هایمز (۱۹۷۱) آنچه را که ممکن است یک تعریف رفتاری یا عملیاتی از خودافشاگری یا آنچه که می توان خودافشاگری را به صورت رفتار مشخص کرد ارائه می دهد که شامل چهار دسته اصلی است: ۱- بیان احساسات و فرآیندهای عاطفی ۲- بیان نیازها ۳- بیان تخیلات، تلاش ها، رویاها، امیدها ۴- بیان خودآگاهی (ژورارد، ۱۹۷۱).

دانایی فرد و دیگران (۱۳۹۹) پژوهشی با موضوع موشکافی نقش ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی در تعهد سازمانی، هویت سازمانی و گرایش به ترک شغل کارکنان سازمان های دولتی ایران انجام دادند. بر اساس تحلیل نتایج، کیفیت مدیریت منابع انسانی با تعهد سازمانی و هویت سازمانی

1. Derlega & Barbara

2. Mohsine

3. Jourard

4. Qin

5. Intent to Disclose

6. Amount

7. Positive-Negative Nature

8. Honesty-Accuracy

9. General Depth-Control

10. Wheelless & Grotz

11. Haymes

دارای ارتباط معنادار و مثبت و با گرایش به ترک شغل ارتباط منفی و معنادار دارد (دانایی فرد و همکاران؛ ۲۰۲۲). زمانی (۱۳۹۶) در پژوهش خود ارتباط بین رضایت شغلی کارکنان با میزان خودافشایی آنان را مبتنی بر نظریه دو عاملی هرزبرگ بررسی نمود. این پژوهش نشان داد عوامل بهداشتی مانند «نوع برخورد مافوق و نحوه رفتار همکاران، حقوق و مزایا» بر افشاشگری یک شخص در محل کارش تأثیرگذار است. همچنین عوامل انگیزشی مانند «توجه و قدردانی از کارمند، ماهیت کاری، ارتقاء و پیشرفت» تأثیر اندکی بر میزان خودآشکارسازی وی دارد (زمانی، ۱۳۹۶).

پراتاما و دیگران (۲۰۲۲) در مطالعه ای به بررسی اثرات رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر قصد جابجایی فرد پرداختند. نتایج نشان داد که تناسب سازمانی افراد، قادر به تعدیل رضایت شغلی در قصد جابجایی نیست، در حالی که تناسب سازمانی افراد قادر به تعدیل تعهد سازمانی به قصد ترک شغل است (پراتاما و دیگران، ۲۰۲۲). با توجه به هدف

تحقیق که ارائه مدل تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاشگری در سازمان تامین اجتماعی می باشد، مدل مفهومی این پژوهش برابر شکل شماره ۱ می باشد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش
Figure 1: Conceptual model of research

1. Danaee Fard et al.
2. Pratama et al.

ابزار و روش

پژوهش حاضر از بعد هدف اکتشافی، از بعد زمان مقطعی و از بعد گردآوری داده‌ها، آمیخته (کیفی-کمی) است. بر اساس موضوع و ماهیت تحقیق از طرح ترکیبی متوالی اکتشافی استفاده شد. بدین نحو که ابتدا داده‌های کیفی، سپس داده‌های کمی گردآوری و تحلیل شدند. روش پژوهش در بخش کیفی تحلیل مضمون مدل کینگ و هاروکز (۲۰۱۰) بود که مشتمل بر سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر می باشد (بروکز و همکاران، ۲۰۱۸). جامعه آماری در مرحله کیفی پژوهش روسا، معاونین و مسئولین واحد شعب سازمان تامین اجتماعی شهرستان کرج بودند که به صورت نمونه گیری هدفمند و اصل اشباع نظری انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. در این پژوهش، محقق بعد از انجام ۲۰ مصاحبه به نقطه اشباع رسید. در مرحله کمی از روش مدل یابی معادلات ساختاری^۱ استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی کارشناسان این سازمان بودند. حجم نمونه در بخش کمی بر اساس قاعده ده برابر که متداولاً در تکنیک^۲ PLS استفاده می شود متناظر با ده برابر تعداد مؤلفه های بدست آمده در بخش کیفی، برابر ۱۰۰ عدد مشخص گردید. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی، پرسشنامه مستخرج از نتایج بخش کیفی بود و به منظور تحلیل داده‌ها از نرم افزار حداقل مربعات جزئی Smart PLS استفاده گردید.

در تحقیق حاضر از روش تحقیق کیفی با رویکرد تحلیل مضمون استفاده شده است. این رویکرد یکی از قوی ترین روش هایی است که قادر می باشد قطعات گسسته و پراکنده را به روشی نظام مند در کنار هم سازمان دهد و تصویری جامع ارائه دهد. با عنایت به اینکه در این پژوهش لازم بود با توجه عمیق به بستر و زمینه تحقیق و با استخراج دانش ضمنی خبرگان، پدیده مورد مطالعه به طور دقیق تری مورد بررسی قرار گیرد و تصویری تفصیلی از دیدگاه کارکنان شاغل در سازمان به دست آید، لذا از روش تحقیق کیفی که رویکردی منعطف بوده و یافته های آن به صورت خودجوش ظاهر می شوند استفاده شده و از بین استراتژی های مختلف تحقیق کیفی، از استراتژی «تحلیل مضمون» که به خلاقیت های محقق در جریان داده کاوی ارج گذاشته و لذا محقق می تواند شیوه و مراحل خاص خود را دنبال کرده و به غنای این شیوه بیفزاید استفاده شده است. فرایند زیر یک راهبرد تقلیل و تحلیل داده هاست که توسط آن داده های کیفی تقسیم بندی، طبقه بندی، تلخیص و بازسازی می شود. این تحلیل اصولاً یک راهبرد توصیفی است که یافتن الگو و مفاهیم

1. Brooks et al.

2. Structural Equation Modeling

3. Partial Least Squares

مهم را از درون مجموعه داده های کیفی تسهیل می نماید. این رویکرد دارای رویه های مختلفی می باشد که در این تحقیق از رویه کینگ و هاروکز که سال ۲۰۱۰ بر اساس جمع بندی رویه های مختلف ارائه شده، استفاده گردیده است. این رویه دارای سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر است و فرآیند آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: فرایند تحلیل مضمون (کینگ و هاروکز، ۲۰۱۰)

Table 1: Thematic analysis process (King and Horrocks, 2010)

مرحله نخست: کدگذاری توصیفی
مطالعه دقیق متن مصاحبه
معلوم نمودن بخش های مربوط و یادداشت گذاری در کنار آن ها
تعریف کدهای توصیفی
تکرار این فرایند برای هر متن مصاحبه و بازنگری کدهای توصیفی در حین پیشرفت
مرحله دوم: کدگذاری تفسیری
خوشه بندی کدهای توصیفی
تفسیر معنای خوشه ها در ارتباط با پرسش پژوهش و حوزه های مطالعاتی
به کارگیری کدهای تفسیری برای کل مجموعه داده ها
مرحله سوم: یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر
استنتاج مضامین کلیدی برای مجموعه داده ها به منزله یک کل، از طریق مدنظر قرار دادن مضامین تفسیری از موضوع
تئوریک و یا مقاصد عملیاتی پروژه تحقیقاتی
خلق نموداری جهت تجلی روابط بین سطوح کدگذاری در تحلیل

یافته ها

یافته های بخش کیفی

در گام اول، تمامی مصاحبه ها در متن پیاده شد و مفاهیم اولیه از آن ها استخراج گردید. نمونه احصاء مفاهیم از مصاحبه ها در جدول ۲ می باشد.

جدول ۲: نمونه احصاء مفاهیم از مصاحبه ها

Table 2: Sample statistics of concepts from interviews

مفاهیم اولیه	عوامل موثر بر تعهد کارکنان مبتنی بر خودافشاگری در سازمان تامین اجتماعی شعب شهرستان کرج-نمونه نقل قول
کم توجهی	همکاران حتی اتاق مناسب که نور خوبی داشته باشد ندارند

در گام بعد، از توضیحات و مفاهیم اولیه برای تعریف کدهای توصیفی استفاده شد. به طوری که سعی شد این کدها، نسبتاً نزدیک به داده‌ها شکل گیرد و از هر گونه تفسیر آن در پرتو یک تئوری خاص پرهیز شد و کدهای توصیفی با کلمات یا عبارات کوتاه مشخص شد. نمونه متن و ارجاع به کد توصیفی در جدول ۳ می‌باشد.

جدول ۳: استخراج کدهای توصیفی از مفاهیم اولیه

Table 3: Extraction of descriptive codes from basic concepts

نمونه نقل قول	تعداد مراجع	مفاهیم اولیه	کدگذاری توصیفی
همکاران حتی اتاق مناسب که نور خوبی داشته باشد ندارند.	۶	کم توجهی	فراهم بودن اتاق مناسب دارای نور کافی، کامپیوتر و صندلی خوب و ...

در مرحله بعد، یعنی مرحله کدگذاری تفسیری مجموع کدهای توصیفی حاصل از مرحله قبل در دسته‌های مرتبط به هم قرار گرفتند. نمونه نتایج این کدگذاری و نحوه تحلیل و ترکیب مفاهیم به شرح زیر در جدول ۴ به نمایش درآمده است.

جدول ۴: استخراج کدهای تفسیری

Table 4: Extraction of interpretation codes

کد توصیفی	کد تفسیری
فراهم بودن اتاق مناسب دارای نور کافی، کامپیوتر و صندلی خوب و ...	شرایط فیزیکی محل کار، امکانات و تجهیزات

در مرحله آخر، با به کارگیری اصطلاحاتی که از پیشینه نظری به دست آمد و اطلاعات حاصل از مصاحبه، و همچنین بعد از چندین مرتبه بررسی مفاهیم اولیه، کدهای توصیفی و کدهای تفسیری، مضامین فراگیر انتخاب گردیدند که همه مفاهیم سطوح قبل را در یک گروه قرار دادند. در مجموع تعداد ۱۲۹ کد اولیه از مجموع ۲۰ مصاحبه به وجود آمد. سپس به دلیل فزونی کدها، کلیه کدهای شبیه به هم از نظر قرابت معنایی و مفهومی در گروه مخصوص خود قرار گرفتند و به ۳۲ کد توصیفی تقلیل یافتند و تعداد ۱۰ کد تفسیری و در نهایت ۳ مضمون اصلی شامل عقاید و استدلال‌ها، تعهدات، ادراک و ملاحظه‌گری ایجاد شد. (جدول ۵)

جدول ۵: تحلیل مضمون نهایی تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری

Table 5: Analysis of the final theme of employee commitment based on the self-disclosure approach

یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر	کدگذاری تفسیری	کدگذاری توصیفی
عقاید و استدلال ها	وجدان کاری	افزایش دلسوزی برای سازمان - دفاع از حقوق و منافع سازمان - سازمان را جزئی از خود دانستن - داشتن صداقت و عدم ریاکاری
	رضایت شغلی	تلاش در جهت حفظ سازمان و استحکام پایه های آن - خدمات رسانی بهتر و بهره وری بیشتر - تکریم ارباب رجوع و رضایت آن ها - سرعت و خلاقیت در انجام کارها - خسارت مالی کمتر، صرفه جویی و جلوگیری از اسراف - افزایش سودآوری برای سازمان
	تفاوت شخصیتی	تربیت خانوادگی و فرهنگ افراد - روحیات و خصوصیات رفتاری افراد
تعهدات	برنامه های جذب و نگهداری	جذب و استخدام افراد مناسب و حفظ سرمایه انسانی - تناسب خواسته های سازمان با توانایی افراد - برآورده شدن حداقل انتظارات کارکنان
	آموزش کارکنان	آموزش صحیح و مناسب قبل و بعد از استخدام - دادن آگاهی و شفاف سازی ویژگی های شغل
	نظام ارزشیابی عملکرد	ارزیابی واقعی، کاربردی، عادلانه و بر اساس عملکرد - تفاوت قائل بودن در سطوح شایستگی افراد
	فرصت های ارتقاء شغلی	تعیین جایگاه متناسب برای افراد - توجه به ارتقاء پرسنل دارای شرایط و عدم تبعیض
ادراک و ملاحظه گری	حمایت سازمانی	درک متقابل سازمان از پرسنل - دلجویی سازمان از پرسنل - گفتگو و گوش دادن به صحبت های پرسنل
	شرایط قیزیکی محل کار، امکانات و تجهیزات	قراهم نبودن اتاق مناسب، نور کافی، کامپیوتر خوب، صندلی مناسب و... - حجم کاری بالا - کمبود نیروی پرسنل - نداشتن حقوق و مزایای کافی و در نتیجه افزایش روند تامین معاش از طریق ارباب رجوع - فقدان مزایا و خدمات رفاهی برای خانواده ها
	برنامه های قنردانی و تقدیر از کارکنان	توجه به نیاز دیده شدن افراد - تقدیر کردن از پرسنل - دادن پاداش مناسب و به موقع به افراد شایسته

شبکه مضامین

شبکه مضامین روش مناسبی در تحلیل مضمون است که آتراید- استیرلینگ^۱ (۲۰۰۱)، آن را گسترش داده است. آنچه شبکه مضامین عرضه می‌کند نقش‌های شبیه تارنما به مثابه اصل سازمان دهنده است. شبکه مضامین، بر پایه روندی مشخص، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان دهنده (مضامین حاصل شده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظام مند می‌کند؛ سپس این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود.

شبکه مضامین بر اساس رویه مشخص، مضامین کدهای توصیفی، تفسیری و مضامین فراگیر را نظام مند می‌کند و نقشه‌ای از کل مضامین ارائه می‌نماید که مضامین با توجه به رابطه اعم و اخص با یکدیگر در آن شبکه جایگذاری شده‌اند.

با توجه به هدف پژوهش و مبانی نظری موضوع، شبکه مضامین حاصل، بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از طریق مصاحبه در مرحله کیفی پژوهش و روش تحلیل مضمون مدل کینگ و هاروکز که شامل مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر می‌باشد، مطابق شکل ۲ می‌باشد. در این شکل، تمامی کدهای توصیفی، کدهای تفسیری و مضامین فراگیر نشان داده شده است.



شکل ۲: شبکه مضامین تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری

Figure 2: The network of employee commitment themes based on the self-disclosure approach

یافته های بخش کمی

در جدول شماره ۶ مشخصات دموگرافیک پاسخ دهندگان به پرسشنامه ارائه شده است.

جدول ۶: مشخصات دموگرافیک پاسخ دهندگان و میزان مشارکت آن ها

Table 6: Demographic characteristics of the respondents and their participation rate

جنسیت (Gender)					
مرد (Male)			زن (Female)		میزان مشارکت (Participation)
48%			52%		
سن (Age)					
>50	41-50		31-40	<30	میزان مشارکت (Participation)
6%	52%		36%	6%	
سطح تحصیلات (Education)					
دکتری PhD	فوق لیسانس Master	لیسانس Bachelor	فوق دیپلم Associate	دیپلم Diploma	میزان مشارکت (Participation)
3%	45%	46%	4%	2%	
سابقه کار (سال) (Work Experience)(Year)					
21-30		11-20	6-10	<5	میزان مشارکت (Participation)
41%		37%	15%	7%	

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها

جهت پاسخگویی به سوال های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل داده ها نیز بر اساس الگوریتم تحلیل داده ها توسط نرم افزار Smart PLS با رویکرد حداقل مربعات جزئی صورت گرفت.

بررسی برازش مدل پژوهش

مدل های مسیری PLS به وسیله دو مجموعه از معادلات خطی تعریف می شود: مدل درونی و مدل بیرونی. مدل درونی روابط میان متغیرهای مکنون یا مشاهده نشده را تعیین می کند، در صورتی که مدل بیرونی روابط میان یک متغیر مکنون و متغیرهای مشاهده شده یا آشکارش را تعیین می سازد. ارزیابی مدل ها با بهره گیری از PLS در دو مرحله انجام می گیرد:

• ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه گیری (مدل بیرونی)

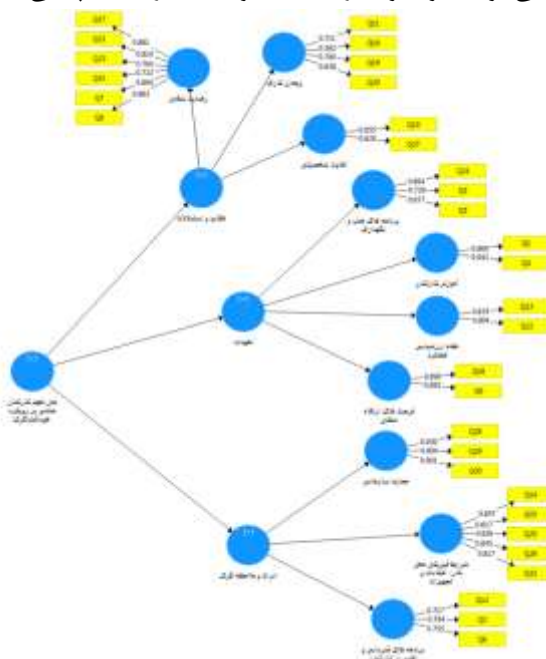
• ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی).

- پایایی

پایایی ابزار اندازه‌گیری از دو جهت ارزیابی می‌شود، یکی مربوط به پایایی هر معرف انعکاسی و سازه متناظر با آن است که مقدار بار را تعیین می‌کند و دیگری پایایی مرکب (C_p) همه معرف‌های انعکاسی با سازه متناظر است که برای تعیین همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود. مقدار پایایی مناسب برای هر معرف حداقل $0/7$ است (هایر و همکاران، ۲۰۱۷).

- پایایی معرف‌ها

نظر به آن که پایایی معرف‌ها متفاوت است، پایایی هر معرف باید جداگانه بررسی شود. محققان بر این باور هستند که یک متغیر مکنون باید بخش چشمگیری از پراکندگی هر معرف را تبیین کند (معمولاً حداقل ۵۰ درصد). در نتیجه قدر مطلق همبستگی بین یک سازه و هر یک از متغیرهای مشاهده شده آن باید بیشتر از $0/7$ باشد. همانطور که در شکل ۳ مشاهده می‌گردد قدر مطلق بار عاملی برای هر معرف از $0/7$ بیشتر است، در نتیجه پایایی معرف‌ها تایید می‌گردد.

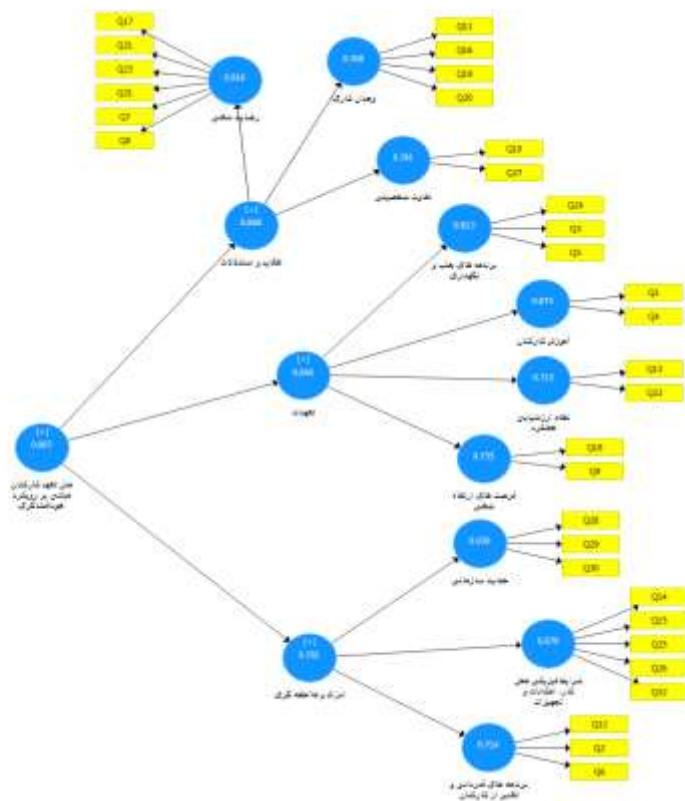


شکل ۳: قدر مطلق بار عاملی تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری

Figure 3: The absolute value of the factor load of employees' commitment based on the self-disclosure approach

ρ دیلون-گلدشتاین (پایایی مرکب) و همسانی درونی (آلفای کرونباخ)

ρ دیلون-گلدشتاین در مقایسه با آلفای کرونباخ شاخص مطلوب تری است. آلفای کرونباخ بر اساس فرض هم ارزی متغیرهای مشاهده شده می باشد. یعنی فرض بر این است که هر متغیر مشاهده شده ارزش یکسانی نسبت به دیگر متغیرهای مشاهده شده در تعریف متغیر مکنون دارد. اما ρ دیلون-گلدشتاین این فرض را ندارد و بر پایه نتایج مدل است. در حقیقت آلفای کرونباخ تخمینی کران پایین از پایایی نمایش می دهد. ρ دیلون-گلدشتاین بیشتر از ۰/۷ بیان کننده تک بعدی بودن بلوک است. در شکل ۴ خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس برای پایایی مرکب مدل های اندازه گیری بیشتر از ۰/۷ است. در نتیجه مدل های اندازه گیری پایایی مرکب لازم را دارند.



شکل ۴: پایایی مرکب (ρ دیلون-گلدشتاین)

Figure 4: Composite reliability (ρ Dillon-Goldstein)

-روایی

در این پژوهش از شاخص روایی همگرا برای تایید روایی ابزار اندازه‌گیری استفاده شد.

-روایی همگرا

معرف‌های هر یک از سازه‌ها باید با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. معیار فورنل و لارکر برای روایی میانگین‌واریانس‌های استخراج‌شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ است. یعنی یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را توصیف کند. در این تحقیق مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است، در نتیجه روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد.

-آزمون کیفیت مدل بیرونی (Q2)

آزمون‌های الگوی بیرونی برای تعیین شاخص‌های اندازه‌گیری هر سازه با کیفیت مناسبی سازه‌های خود را می‌سنجد. آزمون کیفیت مدل بیرونی Q2 با استفاده از شاخص روایی متقاطع اشتراکی اجرا می‌گردد. روایی متقاطع شاخص اشتراکی با سه عدد ۰/۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) مقایسه می‌شود. نتایج این پژوهش نشان داد تمامی مقادیر روایی متقاطع شاخص اشتراکی بالاتر از ۰/۱۵ است، در نتیجه کیفیت اندازه‌گیری در حد متوسط بود.

ارزیابی مدل ساختاری

برای ارزیابی مدل ساختاری در این پژوهش از ضریب تعیین (R2) و آزمون ارتباط پیش بین (CV-Redundancy) استفاده شد.

-ضریب تعیین

معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درونزا، ضریب تعیین (R2) است. مقادیر R2 معادل ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل‌های مسیری PLS به ترتیب زیاد، متوسط و کم تعریف می‌گردد. چنانچه ساختارهای یک مدل مسیری داخلی معین، یک متغیر مکنون درونزا را با تعداد اندکی (یک یا دو) متغیرهای مکنون برونزا توصیف کند، R2 قابل قبول می‌باشد. لیکن اگر متغیر مکنون درونزا وابسته به چند متغیر مکنون برونزا باشد، میزان R2 باید در سطح زیاد قرار گرفته باشد. به این معنی که بیشتر از ۰/۳۳ باشد، در غیراینصورت در خصوص زیر بنای تئوریکی مدل، ابهاماتی ایجاد می‌گردد که نشان دهنده این است مدل در توصیف متغیر مکنون درونزا ناتوان است.

همانطور که در شکل ۵ مشاهده می‌گردد مقدار ضریب تعیین برای متغیر مکنون درونزای عوامل موثر بر تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری و زیر مقیاس‌های سه سازه عقاید و استدلال‌ها، تعهدات و ادراک و ملاحظه‌گری بالاتر از ۰/۳۳ می‌باشد؛ و نشان دهنده این است که مؤلفه‌های تعریف شده تمام ابعاد سازه اصلی را پوشش می‌دهد.

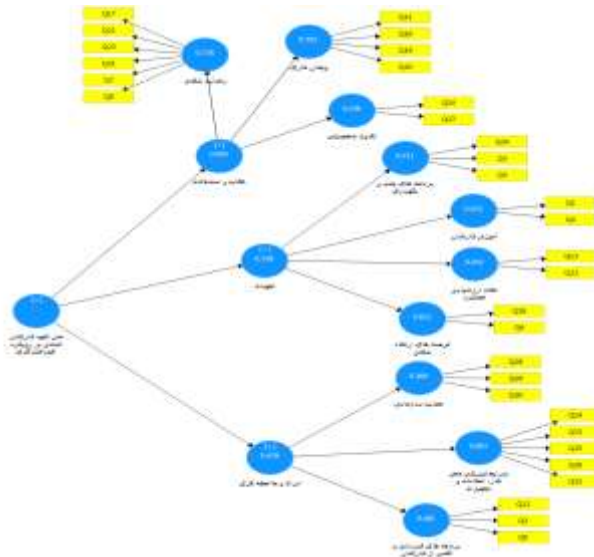
- آزمون ارتباط پیش بین

این آزمون، توانایی پیش بینی مدل را نشان می دهد و آزمونی برای کیفیت مدل ساختاری است. برای انجام این آزمون از شاخصی به نام CV-Redundancy استفاده می گردد که مقادیر این شاخص را برای هر یک از متغیرهای درونزا محاسبه و با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل قوی) مقایسه می کند. نتایج نشان داد تمامی مقادیر آزمون ارتباط پیش بین، بیشتر از ۰/۳۵ است. بنابراین کیفیت مدل بسیار قوی ارزیابی می گردد.

- شاخص نیکویی برازش

جهت بررسی برازش کلی مدل ساختاری از شاخص معیار نیکویی برازش استفاده شد که برابر مجذور مضروب میانگین واریانس استخراج شده و ضرایب تعیین متغیرهای وابسته می باشد. مطابق با نظر تننهایوس و همکاران (۲۰۰۴) مقادیر ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی جهت تایید برازش مدل بیان می شود. شاخص نیکویی برازش در این تحقیق ۰/۴۲۰ به دست آمد که با توجه به معیار تعیین شده در حد قوی می باشد.

$$\text{نیکویی برازش} = \sqrt{0.312 \times 0.564} = \sqrt{\text{ضریب تعیین} \times \text{شاخص اشتراک}} = ۰/۴۲۰$$



شکل ۵: ضریب تعیین

Figure 5: coefficient of determination

بنابراین برازش کلی مدل تایید می شود و مجموع مدل ساختاری و مدل اندازه گیری، کیفیت مطلوب را در تبیین متغیرهای پژوهش دارند.

در این مطالعه با استفاده از بار عاملی عناصر، اولویت آن ها به دست آمد. به طوری که بعد تعهدات با بار عاملی ۰/۸۵۹ دارای بیشترین اولویت بود و سپس بعد عقاید و استدلال ها با مقدار ۰/۷۷۸ به دست آمد و در رتبه آخر بعد ادراک و ملاحظه گری با بار عاملی ۰/۶۹۲ جای گرفت. نتایج جدول ۷ نشان می دهد در بعد عقاید و استدلال ها، عامل فرعی رضایت شغلی با بار عاملی ۰/۸۸۲ رتبه اول و عامل فرعی تفاوت شخصیتی با بار عاملی ۰/۵۵۳ رتبه سوم را داشت. همچنین در بعد تعهدات، عامل فرعی برنامه های جذب و نگهداری با بار عاملی ۰/۸۴۳ رتبه اول و عامل فرعی آموزش کارکنان با بار عاملی ۰/۶۵۰ رتبه چهارم را داشت و در بعد ادراک و ملاحظه گری، عامل فرعی شرایط فیزیکی محل کار، امکانات و تجهیزات با بار عاملی ۰/۸۱۴ رتبه اول و عامل فرعی حمایت سازمانی با بار عاملی ۰/۴۶۹ رتبه سوم را داشت.

جدول ۷: نتایج نهایی آزمون فرضیات

Table 7: The final results of hypothesis testing

اولویت بندی (Prioritize)	آماره t (t statistic)	بار عاملی (Factor) (Load)	عناصر (Components)	ابعاد (Dimensions)
دوم Second	29/100	0.837	وجدان کاری Conscience	عقاید و استدلال ها (Opinions and) (Rationale)
اول First	22/495	0.882	رضایت شغلی Job Satisfaction	
سوم Third	5/859	0.553	تفاوت شخصیتی Personality Difference	
اول First	17/011	0.843	برنامه های جذب و نگهداری Recruitment and Retention Plans	تعهدات (Comitmmments)
چهارم Fourth	7/256	0.650	آموزش کارکنان Training of Employees	
سوم Third	8/825	0.672	نظام ارزشیابی عملکرد Performance Evaluation System	
دوم Second	20/072	0.782	فرصت های ارتقاء شغلی Job Promotion Opportunities	
سوم Third	2/674	0.469	حمایت سازمانی Organizational Support	ادراک و ملاحظه گری (Perception and) (Consideration)
اول First	10/146	0.814	شرایط فیزیکی محل کار، امکانات و تجهیزات Physical Conditions and Equipment	
دوم Second	8/871	0.693	برنامه های قدردانی و تقدیر از کارکنان Employee Appreciation Programs	

در ادامه به ارائه مدل تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری در سازمان تامین اجتماعی پرداخته شده است. در این مدل که در شکل (۵) قابل مشاهده است ترکیبی از بررسی ادبیات و بهره جویی از روش تحلیل مضمون را به تصویر می کشد. رویکرد خودافشاگری به عنوان هسته مرکزی و منبعی نشان داده می شود که به شدت در پیش بینی رفتارها و احساسات افراد تأثیرگذار است، ادراکات فردی را شکل می دهد و ممکن است واکنش های فرد به معاملات سازمانی را نشان دهد. علاوه بر این، ابعاد موجود در مدل سه جزئی مایر و آلن (۱۹۹۱) و عوامل موثر در تعهد کارکنان که در این پژوهش به دست آمده نیز به تصویر کشیده شده است.

بحث و نتیجه گیری

تعهد به عنوان یکی از مهم ترین و پر حجم ترین زمینه ها در مطالعات مدیریت منابع انسانی ظاهر شده است. تعهد در محل کار، یک نظریه اصلی و محکم در قانون پژوهش در مدیریت منابع انسانی است. بنابراین، تعهد محل کار در مرکز توسعه نظریه مدیریت منابع انسانی گسترده تر قرار می گیرد (مارکولی و همکاران، ۲۰۱۷). با این حال، برخی از پیشرفت های کلیدی در زمینه گسترده تر مطالعات تعهد، در حوزه مدیریت منابع انسانی گنجانده نشده است.

ادبیات ملوئ از همبستگی های تعهد است، اما تحقیقات اندکی توسعه تعهد و محرک های کلیدی در شکل گیری آن را بررسی کرده است. به نظر می رسد یکی از محرکات کلیدی در ایجاد تعهد می تواند استفاده از رویکرد خودافشاگری در سازمان باشد که نه تنها به تعیین وضعیت تعهد افراد در سازمان کمک می کند بلکه باعث دلگرمی در کارکنان می گردد و عینیت بخشیدن و استفاده صحیح از آن، میزان تعهد افراد را دو چندان می کند.

پژوهش حاضر با هدف تحلیل عوامل موثر بر تعهد کارکنان با استفاده از رویکرد خودافشاگری با بهره گیری از روش آمیخته، در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و متعاقباً در بخش کمی بر اساس روش معادلات ساختاری انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد عوامل تأثیرگذار بر تعهد کارکنان شامل ۱۰ عامل (Component) هستند، این عوامل عبارتند از: وجدان کاری، رضایت شغلی، تفاوت شخصیتی، برنامه های جذب و نگهداری، آموزش کارکنان، نظام ارزشیابی عملکرد، فرصت های ارتقاء شغلی، حمایت سازمانی، شرایط فیزیکی محل کار، امکانات و تجهیزات و برنامه های قدردانی و تقدیر از کارکنان که در سه بعد (Dimension) عقاید و استدلال ها، تعهدات و ادراک و ملاحظه گیری قرار گرفته اند. طبق تعریف آلن و مایر (۱۹۹۱)، که تعهد سازمانی را دارای سه بعد اصلی می دانند (مایر

و الن؛ ۱۹۹۱) : ۱) تعهد عاطفی: تعهد به محل کار، شغل یا همکاران بر اساس احساسات، ۲) تعهد مستمر: یک نگرش مبتنی بر محاسبات، که در آن عقلانیت به کارمند می‌گوید که باید در حال حاضر در سازمان بماند، بنابراین تعهد او نتیجه تأمل است و ۳) تعهد هنجاری: یک اعتقاد عمیق درونی، که در آن وجدان به فرد پیشنهاد می‌کند که شغل خود را تغییر ندهد و تلاش بیشتری برای سازمان انجام دهد؛ پس از تحلیل داده‌ها و حصول مضامین فراگیر شامل سه بعد عقاید و استدلال‌ها- تعهدات- ادراک و ملاحظه‌گری، ابعاد حاصله در پژوهش به ترتیب با ابعاد تعهد در تعریف آلن و مایر مرتبط دانسته شدند:

- بعد عقاید و استدلال‌ها: بیانگر بعد فردی است و مربوط به تفکرات، عقاید و شخصیت فرد شاغل می‌باشد که فرد به علت داشتن حس مسئولیت‌پذیری زیاد، به سازمان تعهد دارد و تمام تلاش خود را در جهت حفظ سازمان خود بکار می‌برد.
- بعد تعهدات: بیانگر بعد شغلی است و مربوط به شغل و انتظاراتی که فرد از شغل خود دارد می‌باشد.
- بعد ادراک و ملاحظه‌گری: بیانگر بعد سازمانی است و مربوط به انتظاراتی که فرد از سازمان خود دارد می‌شود.

مطابق با نتایج به دست آمده از این پژوهش، بعد تعهدات با بار عاملی ۰/۸۵۹ دارای بالاترین اولویت در تعهد کارکنان بود و در این بعد، عامل فرعی برنامه‌های جذب و نگهداری با بار عاملی ۰/۸۴۳ رتبه اول را در میان باقی عوامل داشت؛ عوامل مذکور و میزان آن‌ها با بهره‌جویی از رویکرد خودافشاگری حاصل آمد که نشان دهنده هشدار و زنگ خطری برای مدیران سازمان در خصوص ترک خدمت احتمالی کارکنان در آینده می‌باشد که غیبت، ترک خدمت و کناره‌گیری را به عنوان پیامدهای بالقوه سطوح پایین تعهد تعریف می‌کند. یافته‌های این مطالعه به مجموعه دانش کمک کرده است، زیرا یک رویکرد موثر یعنی رویکرد خودافشاگری برای افزایش دستاورد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت؛ بدین گونه که برای پیش‌بینی وضعیت تعهد عاطفی و هنجاری (کیفیت انجام وظیفه و احساس کارکنان به سازمان) و تعهد مستمر (قصد ماندن یا ترک سازمان) کارکنان سازمان ارائه طریق می‌نماید.

نظر به این که تعهد در مدیریت منابع انسانی اغلب به عنوان یک مفهوم نسبتاً ایستا از طریق روش‌شناسی ایستا مورد مطالعه قرار می‌گیرد، شواهد نشان می‌دهد که تعهد پویا است، به گونه‌ای که تعهدات متعدد با هم در تعامل هستند و تعهدات در طول زمان تغییر می‌کنند. در حالی که ادبیات

تعهد خواستار توسعه رویکردهای پویای زمانی بوده است اما این مهم در مطالعات مدیریت منابع انسانی وجود ندارد. این فقدان تحقیقات پویا نگران کننده است. در سطح مفهومی، تعهد در طول زمان توسعه می یابد و تغییر می کند، اما طرح های مقطعی قادر به درک این موضوع نیستند و بنابراین در ایجاد سوابق علی و نتایج تعهد مشکل دارند. این فقدان رویکردهای پویا مانع درک دقیق تعهد و نحوه مدیریت آن می شود که به ویژه در رابطه با چالش های تعهد در کار معاصر مرتبط است؛ در نتیجه با توجه به اهمیت این موضوع، به نظر می رسد در این خصوص بهره جویی از رویکرد خودافشاگری به صورت دوره ای ضروری باشد.

با عنایت به پیچیده بودن مسئله پیش‌بینی حفظ و نگهداری کارکنان و چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی در زمان حفظ نیروی کار با آن روبرو هستند، این پژوهش نشان می‌دهد که تعهد سازمانی نیازمند تحقیق و تحلیل گسترده تری است. محققان باید به دنبال پاسخ به این سوال باشند که "پیش بینی کننده های سطوح بالای تعهد عاطفی چیست؟" برای آگاهی دادن به متخصصان، نیاز به محققان برای انجام مطالعات تحقیقاتی تجربی با اعتبار پیش‌بینی است که مداخلات و گام های سازمانی خاص را با سطوح بالایی از تعهد عاطفی مرتبط می‌سازد. شیوه های فعلی در سازمان هایی که به طور خاص بر دلبستگی عاطفی تمرکز دارند باید مورد تحقیق قرار گیرند. در حالی که روابط شخصی و ادبیات روان‌شناختی اجتماعی بر خودافشاگری به عنوان مکانیزم توسعه رابطه‌ای تمرکز می‌کنند، خودافشاگری در تحقیقات مدیریت توجه بسیار کمتری را به خود جلب کرده است. این نوع پرس‌وجوها می‌تواند به مدلی از شیوه‌های بهینه و تجربی پژوهش‌شده منجر شود تا متخصصانی را که به دنبال افزایش حفظ و بهره‌وری کارکنان با تمرکز بر تعهد عاطفی هستند، آگاه کند. به اشتراک گذاری اطلاعات کاری و غیر کاری کارکنان، هر دو تأثیر قابل توجهی بر جستجوی اطلاعات توسط مدیران سازمان دارد. با توجه به تأثیر قدرتمند به اشتراک گذاری اطلاعات کارکنان و ابهام در پیش‌بینی حفظ کارکنان و چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی در هنگام حفظ کارکنان با آن روبرو هستند، برای محققان و متخصصان بسیار مهم است که به غنی سازی درک خود از این پدیده ادامه دهند. این مطالعه نشان می‌دهد این اطلاعات ممکن است به مدیران کمک کند تا قبل از اخذ هر گونه تصمیم یا واکنشی از سوی کارکنان، استراتژی خود را تنظیم کنند، به دلایل غیبت، قصد بازنشستگی و جابجایی پی ببرند. مدل تعهد کارکنان بر مبنای رویکرد خودافشاگری، جهت امیدوارکننده ای برای توسعه تعهد در محل کار ارائه می دهد، از جمله (۱) اینکه چگونه قدرت هر بعد تعهد ممکن است در طول زمان تغییر کند، (۲) چگونه یک بعد تعهد در طول زمان رشد می کند، کوچک می شود، تقسیم می شود یا با ابعاد دیگر ادغام می شود. (۳) چگونه اهداف متعدد تعهد با هم تعامل دارند، یا قدرت همبستگی بین تعهدات در طول زمان تغییر

می‌کند. این مفهوم‌سازی تعهد به کمک رویکرد خودافشاگری به‌ویژه برای تحقیقات آینده منابع انسانی برای بررسی پویایی سیستم‌های تعهد در زمینه کاری مفید است.

محدودیت‌ها و پیشنهاد های تحقیقات آتی

علی‌رغم تمامی تلاش‌هایی که در راستای رسیدن به هدف پژوهش شد، اما این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها در مسیر شکل‌گیری خود با محدودیت‌هایی مواجه بود، اصلی‌ترین این محدودیت‌ها کم‌توجهی به موضوع خودافشاگری و کاربرد آن در سازمان، نه تنها در کشور بلکه در جوامع بین‌المللی می‌باشد. نظر به این که تحقیقات اندکی در این خصوص انجام شده و یا امکان دسترسی به منابع با محدودیت روبرو بوده است؛ همین مساله قاعدتاً بر روی نتایج این پژوهش نیز تأثیرگذار بود. در طی سال‌های گذشته، محققانی که موضوع تعهد را مطالعه نموده‌اند هنوز در مورد ماهیت تعهد سازمانی و چگونگی توسعه آن به توافق نرسیده‌اند. این پراکندگی در شرایطی که سازمان‌ها به دنبال مداخلات تعهد سازمانی برای حفظ، نگهداری و بهبود عملکرد کارکنان هستند، مشکل ایجاد می‌کند. با توجه به این که تحقیقات تعهد سازمانی مبهم و پراکنده باقی مانده است، پاسخ به سوالاتی از قبیل این که تعهد چیست و چگونه توسعه می‌یابد، برای هدایت تحقیقات آینده و عملکرد مبتنی بر شواهد لازم است. ثانیاً، در این پژوهش از طرح تحقیق مقطعی استفاده شد. متأسفانه، چنین طرح‌هایی کمک‌چندانی به درک رابطه علی بین متغیرهای مورد بررسی نمی‌کند. برای بررسی تغییرات در طول زمان به منظور شناسایی روابط علی، و حصول نتیجه مورد نظر پیشنهاد می‌گردد از طرح‌های طولی در مطالعات آینده استفاده کنند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

References

- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405. **doi:10.1177/146879410100100307**
- Brooks, J., Horrocks, C., & King, N. (2018). Interviews in qualitative research. *Interviews in qualitative research*, 1-360. **doi:10.3390/educsci13090856**
- Bucăța, G., Virca, I., & Popescu, F. (2017) Organisational Commitment, Motivation and Job Satisfaction. *Land Forces Academy Review*, 27(2), 124-133. **doi: 10.2478/raft-2022-0017**
- Cohen, A. (2003). Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. *Psychology Press*, 1-372.
- Danaee Fard, H., Rahnavard, F., Rajabzadeh Ghatari, A., & Salarieh, N. (2022). Exploring Human Resources Management Quality Role in Organizational Commitment, Organizational Identification and Intent to Leave job. *Public Management Researches*, 15(56), 59-73. **doi: 10.22111/jmr.2022.27473.4271**
- DERLEGA, V. J., & BARBARA, A. (2018). Self-Disclosure and Starting a Close Relationship. *Handbook of Relationship Initiation*, 153-174. New York: Psychology Press. **eBook ISBN 9780429020513**
- Dirani, K. M. (2009). Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the Lebanese banking sector. *Human Resource Development International*, 12(2), 189-208. **doi: 10.1080/13678860902764118**
- Farhadi, H., Jamshidinavid, B., Ghanbari, M., & Jamshid Pour, R. (2022). The Impact of Parametric Reforms on the Financing of Social Security organization's Long-Term Commitments Using Actuaries. *Governmental Accounting*, 8(2), 127-142. **doi:10.30473/gaa.2022.59647.1496**
- Finkenauer, C., Kerkhof, P., & Pronk, T. (2018). Self-disclosure in relationships: Revealing and concealing information about oneself to others. In *Cambridge Handbook of Personal Relationships* (2nd ed.) Cambridge University Press; p. 271-281.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. **doi: 10.1108/IJCTHR-05-2019-0094**

- Hair Jr, J.F., Tomas Hult, Christian Ringle & Marko Sarstedt. (2017), Partial Least Squares Structural Equation Modeling(PLS-SEM), Adel Azar and Gholamzadeh Rasool, Negah Danesh Publishers, 1-360. [In Persian].
- Jourard, S. M. (1971). Self-disclosure: An experimental analysis of the transparent self. New York: Wiley, 1-248.
- Klein, H. J., Brinsfield, C. T., & Cooper, J. T. (2021). The experience of commitment in the contemporary workplace: An exploratory reexamination of commitment model antecedents. *Human Resource Management*, 60(6), 885-902. **doi: 10.1002/hrm.22040**
- Markoulli, M. P., Lee, C. I., Byington, E., & Felps, W. A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human resource management review*, 27(3), 367-396. **doi: 10.1016/j.hrmr.2016.10.001**
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. **doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z**
- Miner, J. B. (2003). The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review. *Academy of Management Learning & Education*, 2(3), 250-268. **doi: 10.5465/amle.2003.10932132**
- Mohsine, J. (2021). Self-Disclosure and Moroccan EFL Learners' writing Development: Effects on Complexity, Accuracy, and Fluency. *Journal of Language and Education*, 7(1(25)), 127-140. **doi: 10.17323/jle.2021.8620**
- Pareek, L. U., & Purohit, S. (2018). *Training Instruments in HRD and OD*. SAGE Publishing India, 1-648.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82. **doi: 10.33050/atm.v6i1.1722**
- Qin, J. (2022). A theoretical review on the role of English as a foreign language teachers' self-disclosure in shaping classroom climate and immediacy. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-8. **doi: 10.3389/fpsyg.2022.945046**
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471. **doi: 10.5465/amr.1987.4306561**
- Soelton, M., Suatoni, M., Yanuar, T., Syah, R., Ramli, Y., Santoso, P., Amanda, B., & Octaviani, R. (2020). Conceptualizing The Role of Organizational

- Commitment. American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN, 3(8), 178-188.
- Sprecher, S., & Treger, S. (2015). The benefits of turn-taking reciprocal self-disclosure in get-acquainted interactions. *Personal Relationships*, 22(3), 460-475. **doi: 10.1111/per.12090**
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. Paper presented at the Proceedings of the XLII SIS scientific meeting: 1, 739–742.
- van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., Cross, D., de Aguiar Rodrigues, A. C., Duflot, V., & Kilroy, S. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167. **doi: 10.1080/1359432X.2018.1443914**
- Wheless, L. R., & Grotz, J. (1976). Conceptualization and measurement of reported self-disclosure. *Human communication research*, 2(4), 338-346. **doi: 10.1111/j.1468-2958.1976.tb00494.x**
- Zamani F.(2018), Explaining the relationship between people's job satisfaction and their level of self-disclosure based on Herzberg's two-factor theory. thesis for obtaining a master's degree in executive management, [In Persian].