



10.71737/jpm.2026.11049



A model of employee commitment based on the self-disclosure

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

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 (qualitative-quantitative) in terms of data collection. The statistical population of the qualitative stage was the chiefs, deputies, and officials of the social security organization of Karaj City in Alborz province, 20 of whom were selected by purposive sampling and the principle of theoretical saturation. The statistical population in the quantitative part was the employees of this organization. The sample size in the quantitative part was determined based on the tenfold rule commonly used in the PLS technique, corresponding to ten times the number of components obtained in the qualitative part (10 components) and equal to 100. The data collection tool in the qualitative phase is the semi-structured interview and in the quantitative phase, the questionnaire is extracted from the results of the qualitative part. For qualitative data analysis, the thematic analysis method of King and Horrocks model(2010), includes three stages of descriptive coding, interpretive coding, and integration through overarching themes, and for quantitative data analysis, the structural equation modeling method And Smart PLS software are used. The results of the research showed that employee commitment has 3 dimensions and 10 components, and the component of recruitment and retention programs has the most importance in the commitment dimension with a weight of 0.8.

Key words: *Employee Commitment, Self-Disclosure, Thematic Analysis, Structural Equation Modeling*

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

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

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

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

4. Professor, Public Management Department, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaie 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. This type of researches is needed for the category of commitment because the nature of work, jobs, and employment relationships has changed significantly. One of the subjects on which a lot of research has been done in the field of psychology is the category of self-disclosure. The self-disclosure approach has a great impact on the interpersonal relationships of employees at the workplace and increases the communication mechanism of self-disclosure, organizational commitment, employee satisfaction, financial growth, and customer orientation. In today's current situation, it is necessary to move towards an efficient model based on organizational commitment. Organizations should design programs to hear what employees want while working. The organization can find a meeting point where the employee's demands match what the organization can offer; In this way, the level of willingness to help and loyalty to the organization increases. The literature on organizational commitment and self-disclosure operate independently and provide valuable knowledge to address better performance in an organizational context. This research helps to become more familiar with the literature of these concepts, which means that it shows the research lines that try to benefit from all possible perspectives and approaches to examine the category of employee commitment, and what effects the self-disclosure approach has on determining how organizational commitment and It also affects the management of human resources in the organization. From the results of this study, it can be concluded that there is actually an important scientific production that connects the concepts of self-disclosure and organizational commitment. Based on the mentioned statements, 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 expresses a kind of desire, need and obligation in order to continue working in the organization and includes 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 & Grotz (1976) found that self-disclosure is multidimensional and discovered five independent dimensions of self-disclosure. disclosure intention, disclosure amount, positive-negative nature of disclosure, honesty-accuracy of disclosure, and general depth control of disclosure.

Haymes (1971) offers what may be a behavioral or operational definition of self-disclosure or what can be defined self-disclosure as behavior ; which includes four main categories: 1- expression of emotion, emotional processes 2- expression of needs 3- expression of fantasies, strivings, dreams, hopes 4- expression of self-awareness.

3. Methodology

The current research is exploratory, cross-sectional, and mixed (qualitative-quantitative) in terms of 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 was the chiefs, deputies and officials of the social security organization branches of Karaj city, who were selected by purposive sampling and the principle of theoretical saturation. In order to collect data, a semi-structured interview was used. In this research, we reached the saturation point after conducting 20 interviews. The research method in the qualitative part was the thematic analysis method of the King and Horrocks (2010) model, which includes three stages of descriptive coding, interpretive coding and integration through overarching themes. The statistical population in the quantitative part was the employees of this organization. The sample size in the quantitative section was determined based on the tenfold rule that is commonly used in the Partial Least Squares technique, corresponding to ten times the number of components obtained in the qualitative section (10 components) and equal to 100. The tool of data collection in the quantitative stage was a questionnaire extracted from the results of the qualitative part. In order to quantitative data analysis, the structural equation modeling method and Smart partial least squares (PLS) software was used.

4. Results

In the first step, all the interviews were implemented in the text and the basic concepts were extracted from them. In the next step, explanations and basic concepts were used to define descriptive codes. So that these codes were tried to be formed relatively close to the data and any kind of interpretation was avoided in the light of a specific theory and the descriptive codes were specified with words or short phrases. In the next step, interpretive coding step, all the descriptive codes obtained from the previous steps were placed in related categories.

In the last stage, by using the terms obtained from the theoretical background and the information obtained from the interview, as well as after several times checking the basic concepts, descriptive codes and interpretive codes, overarching themes were selected; which put all the concepts of the previous levels in one group.

A total of 129 initial codes were created from a total of 20 interviews. Then, due to the increase of codes, all similar codes in terms of semantic and conceptual affinity were placed in their own group and were reduced to 32 descriptive codes and 10 interpretive codes (components) and finally 3 main themes including Opinions and Rationale, commitments, perception and consideration was created.

In this study, by using the factor load of the dimensions and components, their priority was obtained. so that the dimension of commitments with a factor load of 0.859 had the highest priority, and then the dimension of Opinions and Rationale was obtained with a value of 0.778, and the dimension of perception and consideration was placed in the last rank with a factor load of 0.692. The results show that in the dimension of opinions and Rationale, the component of job satisfaction with a factor load of 0.882 ranked first and the component of personality difference with a factor load of 0.553 ranked third. Also, in the dimension of commitments, the component of recruitment and retention plans with a factor load of 0.843 ranked first and the component of employee training with a factor load of 0.650 ranked fourth, and in the dimension of perception and consideration, the component of workplace physical conditions, facilities and equipment ranked first with a factor load of 0.814 and organizational support component ranked third with a factor load of 0.469. Finally, the model of employee commitment based on the self-disclosure approach in the social security organization has been presented.

5. Discussion

The results of the research showed that the factors affecting employee commitment include 10 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, perception and consideration.

After analyzing the data and obtaining comprehensive themes including the three dimensions of opinions and rationale, commitments, perception and consideration, the dimensions obtained in this research were related to the dimensions of commitment in the definition of Allen and Mayer (1991):

- Dimension of opinions and rationale: It represents the individual dimension and is related to the thoughts, opinions and personality of the employee who, due to having a great sense of responsibility, is committed to the organization and uses all his efforts to maintain organization.

- Commitments dimension: It represents the job dimension and is related to the job and

the expectations that a person has from job.

- Dimension of perception and consideration: It represents the organizational dimension and is related to the expectations that a person has from organization.

Employees' work and non-work information sharing both have a significant effect on the acquisition of comprehensive information by organization managers.

This study shows that this information may help managers to adjust their strategy and understand the reasons for absenteeism, intention to retirement and turnover and job change before making any decisions or reactions from employees.

The model of employee commitment based on the self-disclosure approach provides a promising direction for the development of commitment in the workplace, including (1) how the strength of each dimension of commitment may change over time (2) how a dimension of commitment over time It grows, shrinks, splits, or merges with other dimensions (3) how multiple commitment targets interact with each other, or how the strength of correlations between commitments changes over time.

This conceptualization of commitment with the help of the self-disclosure approach is especially useful for future human resource research to examine the dynamics of commitment systems in the field of work.



10.71737/jpm.2026.11049



مدل تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری

الهام ذوالفقاری^۱، حبیب رودساز^{۲*}، بهروز رضائی منش^۳، میرعلی سیدنقوی^۴

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 داده‌ها، 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 می‌شود متناظر با ده برابر تعداد مؤلفه‌های بدست آمده در بخش کیفی (۱۰ مؤلفه) و برابر ۱۰۰ عدد مشخص گردید. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در مرحله کمی، پرسشنامه مستخرج از نتایج بخش کیفی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های 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 می‌باشد و برای تحلیل داده‌های کمی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و از نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد کارکنان دارای ۳ بعد و ۱۰ مؤلفه می‌باشد و مؤلفه برنامه‌های جذب و نگهداری در بعد تعهدات با وزن ۰/۸۴۳ دارای بیشترین میزان اهمیت است.

واژه‌های کلیدی: تحلیل مضمون، تعهد کارکنان، خودافشاگری، مدل‌یابی معادلات ساختاری

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

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) 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

سازمان ها با فشار رقابتی فزاینده ای روبرو هستند. این امر منجر به افزایش در امر برون سپاری، کوچک سازی و ترتیبات کاری جایگزین شده است. تعداد فزاینده ای از شرکت ها در حال جایگزینی کارمندان با کارگران قراردادی هستند و از نرم افزار و اتوماسیون برای کاهش نیاز به قضاوت انسانی استفاده می کنند. این تغییرات، رابطه استخدامی را به گونه ای تغییر شکل داده است که بر تعهدات محل کار تأثیر می گذارد. 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 می گردد (وان روزنبرگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸).

در مطالعه هر پدیده ای مهم است که به طور دوره ای پیشرفت را بررسی کرده و قابلیت کاربرد مفروضات، پارادایم ها و رویکردها را مجدداً ارزیابی کنیم (ماینر^۲، ۲۰۰۳). این نوع تحقیقات برای مقوله تعهد^۳ مورد نیاز است زیرا ماهیت کار، مشاغل و روابط شغلی به طور قابل توجهی تغییر کرده است (وان روزنبرگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸). اگر چه تعهد اغلب به طور صریح مورد بررسی قرار نمی گیرد، اما میانجی کلیدی اثرات شیوه های مدیریت منابع انسانی است که بر انگیزه کارکنان و حفظ آن ها در سطح خرد و عملکرد سازمانی در سطح کلان تأثیر می گذارد (کلاین و همکاران^۴، ۲۰۲۱). توسعه منابع انسانی برنامه ریزی شده و پایدار به ویژه برای آینده سازمان یک ضرورت مطلق است. مدیریت موظف است راه های جدیدی را برای حفظ بهره وری بالای کارکنان و توسعه پتانسیل آن ها برای ارائه حداکثر کمک به سازمان ایجاد کند (سولتون و همکاران^۵، ۲۰۲۰).

یکی از موضوعاتی که در حوزه روانشناسی تحقیقات زیادی بر روی آن انجام گرفته است، مقوله خودافشاگری^۶ می باشد. رویکرد خودافشاگری فرآیندی است که از طریق آن افراد اطلاعات شخصی خود را در اختیار دیگران می گذارند. این امر با به اشتراک گذاشتن اطلاعات، نظرات و نگرش های فرد با شخص دیگری انجام می شود (اشپرچر و ترگر^۷، ۲۰۱۵).

رویکرد خودافشاگری بر روابط بین فردی کارکنان در محل کار تأثیر بسیاری می گذارد و مکانیسم ارتباطی خودافشاگری، تعهد سازمانی، رضایت کارکنان، رشد مالی و مشتری مداری را افزایش می دهد (پاریک و پوروهیت^۸، ۲۰۱۵).

^۱ van Rossenberg et al.

^۲ Miner

^۳ Commitment

^۴ Klein et al.

^۵ Soelton et al.

^۶ Self-Disclosure

^۷ Sprecher & Treger

^۸ Pareek & Purohit

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 می‌خواهند، بشنوند. سازمان می‌تواند نقطه ملاقاتی را پیدا کند که در آن خواسته‌های کارمند با آنچه سازمان می‌تواند ارائه دهد منطبق باشد؛ به این ترتیب سطح تمایل به کمک و وفاداری به سازمان، افزایش می‌یابد (فینکنار و همکاران^۱، ۲۰۱۸).

سازمان تامین اجتماعی، سازمانی خدمات محور می‌باشد 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 بیمه‌ای و درمانی در ایران است، قطعاً با بکارگیری استراتژی‌های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارکنان خود و به دنبال آن رسیدن به عملکرد بالا می‌تواند سود اقتصادی بیشتری را هم فراهم کند.

بدون شک سازمان تامین اجتماعی همچون سازمان‌های دیگر همواره با مسائل مدیریتی فراوانی مواجه می‌باشد. اکنون ناکارآمدی نظام سنتی مدیریت عملکرد در این سازمان واضح است و کوشش برای بهبود آن از اولویت‌های این سازمان است. از آنجایی که عملکرد کارکنان به عواملی نظیر رضایت شغلی و تعهد آن‌ها وابسته است؛ یک راهکار منطقی و عقلایی در این زمینه راهگشا است (فرهادی و همکاران^۲، ۲۰۲۲). سوال این است که از چه طریق می‌توان به این امر مهم دست یافت؟ شناخت دقیق هر یک از کارکنان، با تاکید بر مولفه‌های رویکرد خودافشاگری و آگاهی یافتن از وضعیت تعهد آن‌ها در سازمان، می‌تواند راهنمای عمل خوبی باشد که در کارکردها، نقش‌ها 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 می‌کنند و دانش ارزشمندی را به منظور پرداختن به کارایی بهتر در بافت سازمانی ارائه می‌دهند. این پژوهش به آشنایی بیشتر با ادبیات این مفاهیم کمک می‌نماید بدین معنی که به خطوط تحقیقاتی که سعی می‌کنند از همه دیدگاه‌ها و رویکردهای ممکن برای بررسی مقوله تعهد کارکنان بهره‌جویند، نشان 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 تعیین کننده 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

¹ Finkenauer et al.

² Farhadi et al.

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 شناسایی شده در دهه‌های پیش ممکن است اکنون بیشتر، کمتر یا به طور مشابه مرتبط باشند (وان روزنبرگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸).

این تحقیق اسباب آشنایی بیشتر سازمان‌ها نسبت به متغیرهایی که قادرند میزان تاثیرگذاری پیشبینی‌های تعهد را کم یا زیاد کنند را فراهم می‌آورد و آن‌ها را درصدد شناسایی هر چه بیشتر اینگونه عوامل ترغیب سازد 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»^۲ مطرح شد (راندال^۳، 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).

تعهد سازمانی 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 سازمان برجسته می‌شود، یکی از اثرات منفی آن جابجایی کارکنان می‌باشد (گوزلر و سلیکر^۶، ۲۰۲۰).

تعاریف بسیار گوناگونی از تعهد در ادبیات نظری وجود دارد و البته ساده‌ترین تعریف از تعهد سازمانی بدین شرح است که: تعهد سازمانی نشان‌دهنده وفاداری کارکنان به شرکت در دستیابی به اهداف مشترک است (بوکاتا^۷، ۲۰۱۷). جامع‌ترین مفهوم تعهد سازمانی، به عقیده آلن و میر^۸ (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 می‌پردازد و با ویژگی‌های شخصی، ساختارهای سازمانی و تجارب

^۱ van Rossenberg et al.

^۲ Organization Man

^۳ Randall

^۴ Cohen

^۵ Dirani

^۶ Guzeller & Celiker

^۷ Bucăta

^۸ Meyer & Allen

کاری (وضوح نقش، تنوع مهارت‌ها، سرپرستان و حقوق) مرتبط است. نوع دیگری از تعهد، تعهد مستمر است که به هزینه‌های مالی و غیرمالی درک شده ناشی از ترک سازمان و عدم وجود گزینه‌های جایگزین ارتباط دارد. نوع آخر، تعهد هنجاری، به تعهد کارمند به ماندن در سازمان اشاره دارد (بوکاتا^۱، ۲۰۱۷).

مفهوم خودافشاگری در ابتدا در روانشناسی انسان‌گرا، 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 سال‌های (۱۹۶۴، ۱۹۷۱) و مقالات مختلف در این زمینه بود. این اصطلاح در دهه ۱۹۷۰ توسط ویلس و گروتز^۲ (۱۹۷۶) وارد تحقیق و عمل آموزشی شد که خودافشاگری را به عنوان هر پیامی درباره خود می‌دانستند که فرد با افراد دیگر به اشتراک می‌گذارد. از لحاظ نظری، مفهوم خودافشاگری توسط نظریه نفوذ اجتماعی^۳ (SPT) آلتمن و تیلور^۴ (۱۹۷۳) پشتیبانی می‌شود که ادعا می‌کند 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 سرگرمی‌ها)، اطلاعات اجتماعی شامل افشاء باورها، احساسات، دیدگاه‌ها، تجربیات، نگرش‌ها و غیره است، و اطلاعات صمیمی مربوط به عمل افشاء اسرار خصوصی خود با دیگران مانند روابط و مشکلات خانوادگی می‌باشد (درلگا و باربارا^۵، ۲۰۱۸ و محسینه^۶، ۲۰۲۱).

به همین ترتیب، ژورارد (۱۹۷۱) استدلال کرد که خودافشاگری می‌تواند شامل موضوعات صمیمی (مانند نگرانی‌های خانوادگی، وضعیت مالی و ترجیحات) و موضوعات غیر صمیمی (مانند ترجیحات سیاسی، سرگرمی‌های شخصی و علایق) باشد (ژوارد^۷، ۱۹۷۱ و کین^۸، ۲۰۲۲).

اگرچه بسیاری از محققین خودافشاگری را مورد مطالعه قرار داده‌اند، اما هیچ تعریف جهانی ندارد. با این حال، اکثر تعاریف موافق هستند که خودافشاگری نشان‌دهنده فرآیند افشاء اطلاعات شخصی به شخص دیگر است.

^۸ Bucăța

^۲ Wheelless & Grotz

^۲ Social Penetration Theory

^۳ Altman and Taylor

^۵ Derlega & Barbara

^۶ Mohsine

^۷ Jourard

^۸ Qin

ویلس و گروتز دریافتند که خودافشاگری چند بعدی است و پنج بعد مستقل از خودافشاگری را کشف کردند. قصد افشاء^۱، میزان^۲ افشاء ماهیت مثبت-منفی^۳ افشاء، صداقت-دقت^۴ افشاء، و کنترل عمق عمومی^۵ افشاء (ویلس و گروتز^۶، 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 می شود؛ صداقت-دقت: افشاء صداقت یا صحت افشاء؛ کنترل عمق عمومی: میزان صمیمیت افشاکننده جهت موضوع اطلاعاتی آشکار شده را اذعان می دارد.

هایمز^۷ (۱۹۷۱) آنچه را که ممکن است یک تعریف رفتاری یا عملیاتی از خودافشاگری یا آنچه که میتوان 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 (ژوارد، 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 دارای ارتباط معنادار و مثبت و با گرایش به ترک شغل ارتباط منفی و معنادار دارد (دانایی فرد و همکاران^۸، 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 افشاگری 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

¹ Intent to Disclose

² Amount

³ Positive-Negative Nature

⁴ Honesty-Accuracy

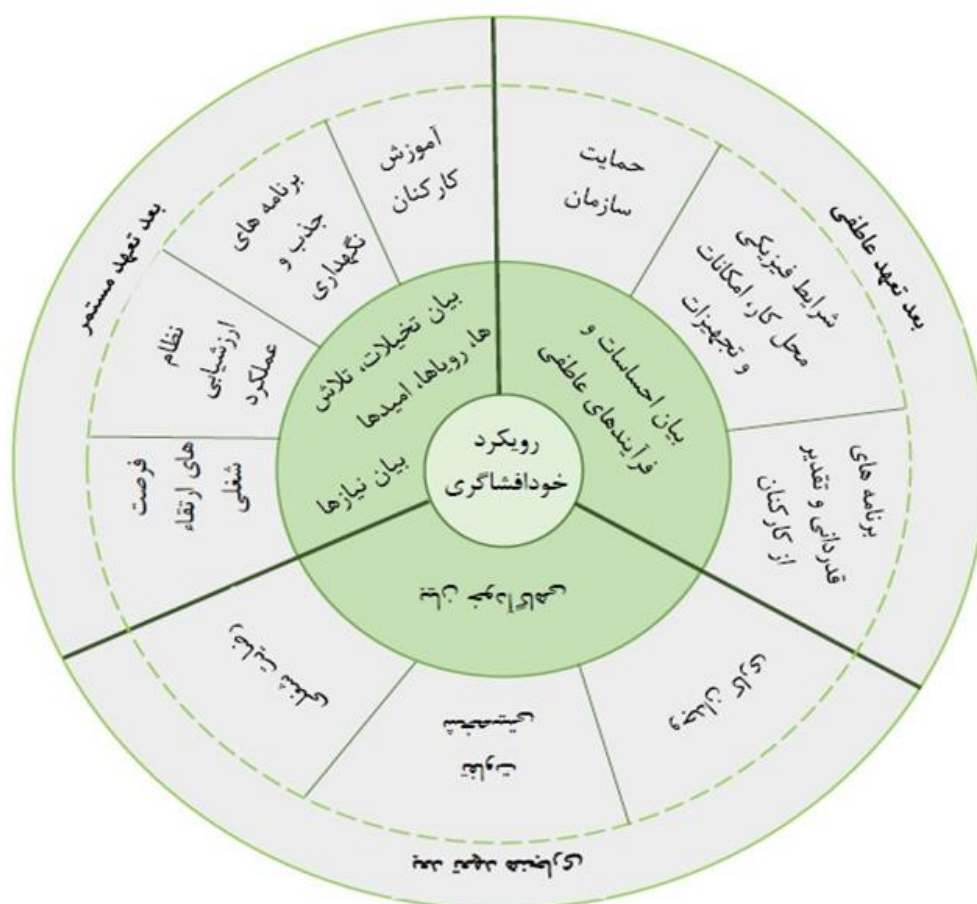
⁵ General Depth-Control

⁶ Wheelless & Grotz

⁷ Haymes

⁸ Danaee Fard et al.

سازمانی افراد قادر به تعدیل تعهد سازمانی به قصد ترک شغل است (پراتاما و دیگران^۱، ۲۰۲۲). با توجه به هدف تحقیق که ارائه مدل تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری 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

ابزار و روش

پژوهش حاضر از بعد هدف اکتشافی، از بعد زمان مقطعی و از بعد گردآوری داده ها، آمیخته (کیفی-کمی) است. بر اساس موضوع و ماهیت تحقیق از طرح ترکیبی متوالی اکتشافی استفاده شد. بدین نحو که ابتدا داده های کیفی، سپس داده های کمی گردآوری و تحلیل شدند. روش پژوهش در بخش کیفی تحلیل مضمون مدل کینگ و هاروکز (۲۰۱۰) بود.

^۱ Pratama et al.

که مشتمل بر سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر می باشد (بروکز و همکاران^۱، 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 داده ها 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^۲ 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 PLS^۳ استفاده می شود متناظر با ده برابر تعداد مؤلفه های بدست آمده در بخش کیفی، برابر ۱۰۰ عدد مشخص گردید. ابزار گردآوری داده ها در مرحله کمی، پرسشنامه مستخرج از نتایج بخش کیفی بود و به منظور تحلیل داده ها 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 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.

^۱ Brooks et al.

^۲ Structural Equation Modeling

^۳ Partial Least Squares

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 بخش‌های مربوط و یادداشت گذاری در کنار آن‌ها 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 خوشه‌ها در ارتباط با پرسش پژوهش و حوزه‌های مطالعاتی به کارگیری کدهای تفسیری برای کل مجموعه داده‌ها
مرحله سوم: یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر
استنتاج مضامین کلیدی برای مجموعه داده‌ها 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

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی

در گام اول، تمامی مصاحبه‌ها در متن پیاده شد و مفاهیم اولیه از آن‌ها استخراج گردید. نمونه احصاء مفاهیم از مصاحبه‌ها در جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲: نمونه احصاء مفاهیم از مصاحبه‌ها

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 می باشد.

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 دسته های 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 استدلال ها، تعهدات، ادراک و ملاحظه گری 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 استدلال‌ها	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 بهره‌وری بیشتر- تکریم ارباب رجوع و رضایت آن‌ها- سرعت و خلاقیت در انجام کارها- خسارت مالی کمتر، صرفه جویی و جلوگیری از اسراف- افزایش سودآوری برای سازمان
	تفاوت شخصیتی	تربیت خانوادگی و قرمنگ افراد- روحیات و خصوصیات رفتاری افراد
تعهدات	برنامه‌های جذب و نگهداری	جذب و استخدام افراد مناسب و حفظ سرمایه انسانی- تناسب خواسته‌های 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 ویژگی‌های شغل
	نظام ارزشیابی عملکرد	ارزیابی واقعی، کاربردی، عادلانه و بر اساس عملکرد- تفاوت قائل بودن در سطوح شایستگی افراد
	فرصت‌های ارتقاء شغلی	تعیین جایگاه متناسب برای افراد- توجه به ارتقاء پرسنل دارای شرایط و عدم تبعیض
ادارک و ملاحظه‌گری	حمایت سازمانی	درک متقابل سازمان از پرسنل- دلجویی سازمان از پرسنل- گفتگو و گوش دادن به صحبت‌های پرسنل
	شرایط فیزیکی محل کار، امکانات و تجهیزات	قراام نبودن اتاق مناسب، نور کافی، کامپیوتر خوب، صندلی مناسب و... - حجم کاری بالا- کمبود نیروی پرسنلی- نداشتن حقوق و مزایای کافی و در نتیجه افزایش روند تأمین معاش از طریق ارباب رجوع- فقدان مزایا و خدمات رفاهی برای خانواده‌ها
	برنامه‌های قدردانی 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 می کند نقش های 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 می کند؛ سپس این مضامین به صورت نقشه های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن ها نشان داده می شود.

شبکه مضامین بر اساس رویه مشخص، مضامین کدهای توصیفی، تفسیری و مضامین فراگیر را نظام مند می کند و نقشه ای از کل مضامین ارائه می نماید که مضامین با توجه به رابطه اعم و اخص با یکدیگر در آن شبکه جایگذاری شده اند. با توجه به هدف پژوهش و مبانی نظری موضوع، شبکه مضامین حاصل، بر اساس تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از طریق مصاحبه در مرحله کیفی پژوهش و روش تحلیل مضمون مدل کینگ و هاروکر که شامل مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر می باشد، مطابق شکل ۲ می باشد. 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

^۱ Attitude-Stirling

یافته‌های بخش کمی

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

جدول ۶: مشخصات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان و میزان مشارکت آن‌ها

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 داده‌ها

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

بررسی برازش مدل پژوهش

مدل‌های مسیری PLS به وسیله دو مجموعه از معادلات خطی تعریف می‌شود: مدل درونی و مدل بیرونی. مدل درونی روابط میان متغیرهای مکنون یا مشاهده نشده را تعیین می‌کند، در صورتی که مدل بیرونی روابط میان یک متغیر مکنون و متغیرهای مشاهده شده یا آشکارش را تعیین می‌سازد. ارزیابی مدل‌ها با بهره‌گیری از PLS در دو مرحله انجام می‌گیرد:

- ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

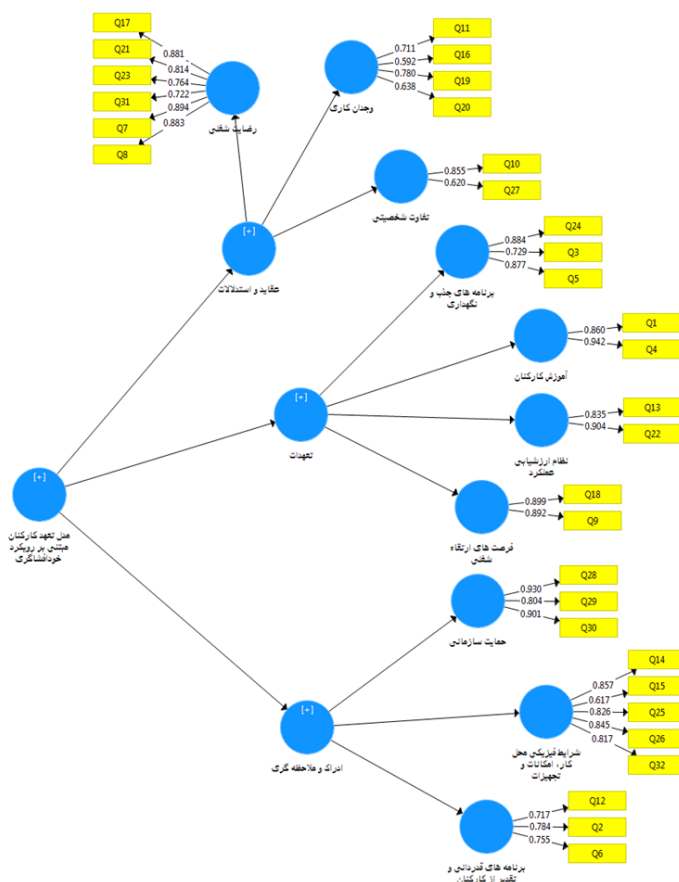
• ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی).

- پایایی

پایایی ابزار اندازه گیری از دو جهت ارزیابی می شود، یکی مربوط به پایایی هر معرف انعکاسی و سازه متناظر با آن است که مقدار بار را تعیین می کند و دیگری پایایی مرکب (C_p) همه معرف های انعکاسی با سازه متناظر است که برای تعیین همبستگی درونی ابزار اندازه گیری به کار می رود. مقدار پایایی مناسب برای هر معرف حداقل ۰/۷ است (هایر و همکاران، ۲۰۱۷).

- پایایی معرف ها

نظر به آن که پایایی معرف ها 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 (معمولا حداقل ۵۰ درصد). در نتیجه قدر مطلق همبستگی بین یک سازه و هر یک از متغیرهای مشاهده شده آن باید بیشتر از ۰/۷ باشد. همانطور که در شکل ۳ مشاهده می گردد قدر مطلق بار عاملی برای هر معرف از ۰/۷ بیشتر است، در نتیجه پایایی معرف ها تایید می گردد.

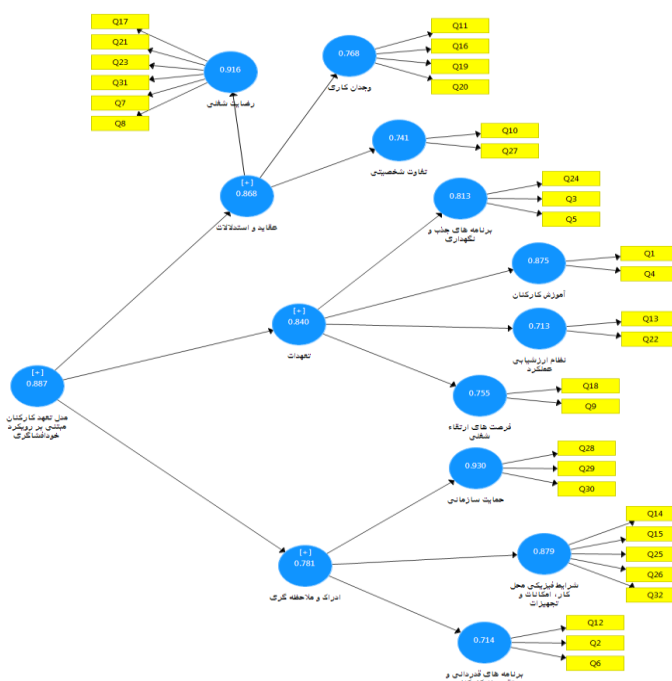


شکل ۳: قدر مطلق بار عاملی تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری

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 مطلوب‌تری است. آلفای کرونباخ بر اساس فرض هم‌ارزی متغیرهای مشاهده شده می‌باشد. 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 می‌دهد. ρ دیلون-گلدشتاین بیشتر از ۰/۷ بیان‌کننده تک بعدی بودن بلوک است. در شکل ۴ خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس برای پایایی مرکب مدل‌های اندازه‌گیری بیشتر از ۰/۷ است. در نتیجه مدل‌های اندازه‌گیری 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 اندازه گیری استفاده شد.

-روایی همگرا

معرف های هر یک از سازه ها باید با یکدیگر همبستگی میانه ای داشته باشند. معیار فورنل و لارکر برای روایی میانگین واریانس های استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ است. یعنی یک متغیر مکنون می تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را توصیف کند. در این تحقیق مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است، در نتیجه روایی همگرای مدل های اندازه گیری مطلوب می باشد.

-آزمون کیفیت مدل بیرونی (Q2)

آزمون های الگوی بیرونی برای تعیین شاخص های اندازه گیری هر سازه با کیفیت مناسبی سازه های خود را می سنجد. آزمون کیفیت مدل بیرونی Q2 با استفاده از شاخص روایی متقاطع اشتراکی اجرا می گردد. روایی متقاطع شاخص اشتراکی با سه عدد ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) مقایسه می شود. نتایج این پژوهش نشان داد تمامی مقادیر روایی متقاطع شاخص اشتراکی بالاتر از ۰/۱۵ است، در نتیجه کیفیت اندازه گیری 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 با ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل های مسیری PLS به ترتیب زیاد، متوسط و کم تعریف می گردد. 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 می باشد. 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 غیر اینصورت در خصوص زیر بنای تئوریکی مدل، ابهاماتی ایجاد می گردد که نشان دهنده این است مدل در توصیف متغیر مکنون درونزا ناتوان است.

همانطور که در شکل ۵ مشاهده می گردد مقدار ضریب تعیین برای متغیر مکنون درونزای عوامل موثر بر تعهد کارکنان مبتنی بر رویکرد خودافشاگری و زیر مقیاس های سه سازه عقاید و استدلال ها، تعهدات و ادراک و ملاحظه گری بالاتر از ۰/۳۳ می باشد؛ و نشان دهنده این است که مؤلفه های تعریف شده تمام ابعاد سازه اصلی را پوشش می دهد.

- آزمون ارتباط پیش بین

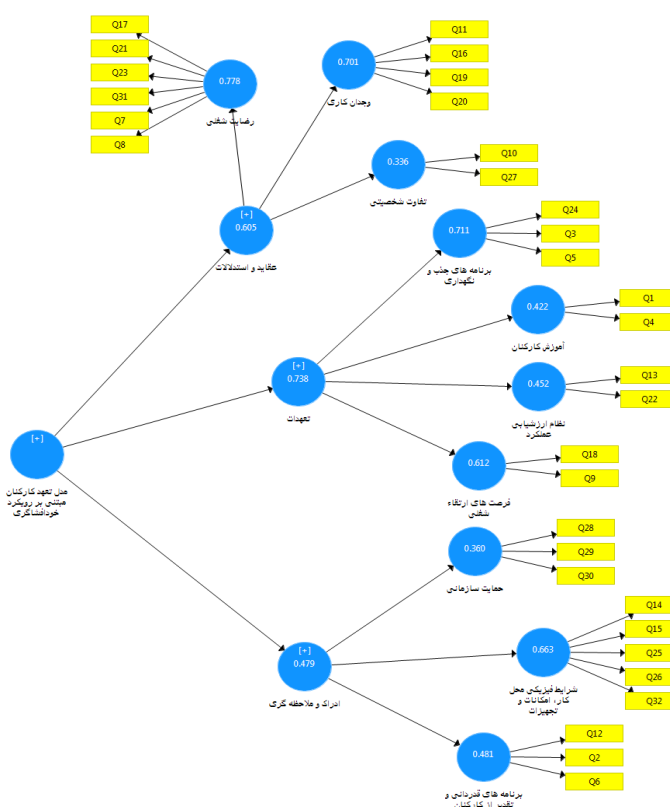
این آزمون، توانایی پیش بینی مدل را نشان می دهد و آزمونی برای کیفیت مدل ساختاری است. برای انجام این آزمون

از شاخصی به نام CV-Redundancy استفاده می‌گردد 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 می‌کند. نتایج نشان داد تمامی مقادیر آزمون ارتباط پیش بین، بیشتر از ۰/۳۵ است. بنابراین کیفیت مدل بسیار قوی ارزیابی می‌گردد.

- 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 می‌باشد. مطابق با نظر تن‌هاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) مقادیر ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی جهت تایید برازش مدل بیان می‌شود. شاخص نیکویی برازش در این تحقیق ۰/۴۲۰ به دست آمد که با توجه به معیار تعیین شده در حد قوی می‌باشد.

$$\text{شاخص نیکویی برازش} = \sqrt{0.312 \times 0.564} = \sqrt{0.176} = 0.420$$



شکل ۵: ضریب تعیین

Figure 5: coefficient of determination

^۱ Tenenhaus et al.

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 (Comitments)
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 می‌کشد. رویکرد خودافشاگری به عنوان هسته مرکزی و منبعی نشان داده می‌شود که به شدت در پیش بینی رفتارها و احساسات افراد تأثیرگذار است، ادراکات فردی را شکل می‌دهد و ممکن است واکنش‌های 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 نتیجه‌گیری

تعهد به عنوان یکی از مهم‌ترین و پرحجم‌ترین زمینه‌ها 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 می‌گیرد (مارکولی و همکاران^۱، ۲۰۱۷). با این حال، برخی از پیشرفت‌های کلیدی در زمینه گسترده‌تر مطالعات تعهد، در حوزه مدیریت منابع انسانی گنجانده نشده است. ادبیات مملوء از همبستگی‌های تعهد است، اما تحقیقات اندکی توسعه تعهد و محرک‌های کلیدی در شکل‌گیری آن را بررسی کرده است. به نظر می‌رسد یکی از محرکات کلیدی در ایجاد تعهد می‌تواند استفاده از رویکرد خودافشاگری در سازمان باشد که نه تنها به تعیین وضعیت تعهد افراد در سازمان کمک می‌کند بلکه باعث دلگرمی در کارکنان می‌گردد و عینیت بخشیدن و استفاده صحیح از آن، میزان تعهد افراد را دو چندان می‌کند. پژوهش حاضر با هدف تحلیل عوامل موثر بر تعهد کارکنان با استفاده از رویکرد خودافشاگری با بهره‌گیری 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، برنامه‌های جذب و نگهداری، آموزش کارکنان، نظام ارزشیابی عملکرد، فرصت‌های ارتقاء شغلی، حمایت سازمانی، شرایط فیزیکی محل کار، امکانات و تجهیزات و برنامه‌های قدردانی و تقدیر از کارکنان که در سه بعد (Dimension) عقاید و استدلال‌ها، تعهدات و ادراک و ملاحظه‌گری قرار گرفته‌اند. طبق تعریف آلن و مایر (۱۹۹۱)، که تعهد سازمانی را دارای سه بعد اصلی می‌دانند (مایر و آلن^۲، 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

^۱ Markoulli et al.

^۲ Meyer & Allen

اعتقاد عمیق درونی، که در آن وجدان به فرد پیشنهاد می کند که شغل خود را تغییر ندهد و تلاش بیشتری برای سازمان انجام دهد؛ پس از تحلیل داده ها و حصول مضامین فراگیر شامل سه بعد عقاید و استدلال ها- تعهدات- ادراک و ملاحظه گری، ابعاد حاصله در پژوهش به ترتیب با ابعاد تعهد در تعریف آلن و مایر مرتبط دانسته شدند:

- بعد عقاید و استدلال ها: بیانگر بعد فردی است و مربوط به تفکرات، عقاید و شخصیت فرد شاغل می باشد که فرد به علت داشتن حس مسئولیت پذیری زیاد، به سازمان تعهد دارد و تمام تلاش خود را در جهت حفظ سازمان خود بکار می برد.

- بعد تعهدات: بیانگر بعد شغلی است و مربوط به شغل و انتظاراتی که فرد از شغل خود دارد می باشد.

- بعد ادراک و ملاحظه گری: بیانگر بعد سازمانی است و مربوط به انتظاراتی که فرد از سازمان خود دارد می شود.

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 برنامه های جذب و نگهداری با بار عاملی ۰/۸۴۳ رتبه اول را در میان باقی عوامل داشت؛ عوامل مذکور و میزان آن ها با بهره جویی از رویکرد خودافشاگری حاصل آمد که نشان دهنده هشدار و زنگ خطری برای مدیران سازمان در خصوص ترک خدمت احتمالی کارکنان در آینده می باشد که غیبت، ترک خدمت و کناره گیری را به عنوان پیامدهای بالقوه سطوح پایین تعهد تعریف می کند. یافته های 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 پیش بینی 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 می نماید.

نظر به این که تعهد در مدیریت منابع انسانی اغلب به عنوان یک مفهوم نسبتاً ایستا از طریق روش شناسی ایستا مورد مطالعه قرار می گیرد، شواهد نشان می دهد که تعهد پویا است، به گونه ای که تعهدات متعدد با هم در تعامل هستند و تعهدات در طول زمان تغییر می کنند. 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 پیش بینی حفظ و نگهداری کارکنان و چالش هایی که سازمان های امروزی در زمان حفظ نیروی کار با آن روبرو هستند، این پژوهش نشان می دهد 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 پیش بینی است که مداخلات و

گام‌های سازمانی خاص را با سطوح بالایی از تعهد عاطفی مرتبط می‌سازد. شیوه‌های فعلی در سازمان‌هایی 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 امیدوارکننده‌ای برای توسعه تعهد در محل کار ارائه می‌دهد، 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 می‌کند، کوچک می‌شود، تقسیم می‌شود یا با ابعاد دیگر ادغام می‌شود. (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 پیشنهاد‌های 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 کم توجهی 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 سؤالاتی 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 می گردد از طرح های طولی در مطالعات آینده استفاده کنند.

تعارض منافع: نویسندگان هیچگونه تعارض منافع 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.
- 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.
- 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, [In Persian].
- Jourard, S. M. (1971). *Self-disclosure: An experimental analysis of the transparent self*. New York: Wiley.
- 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.
- 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, 945046. 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/pere.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].