

تحلیل روابط چندگانه ساختاری نقش چشم‌انداز زمان آینده در نحوه شکل‌گیری قرارداد روان‌شناختی کارکنان

سعید آبیغی اصفهانی

استادیار دانشگاه صنعتی شاهرود

امیر غفوریان شاگردی*

استادیار دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)

سیدمجتبی میرلوحی

استادیار دانشگاه صنعتی شاهرود

محمد مهدی مهدوی

کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود

امید بهبودی

دکتری مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی عطار

DOI: 10.22067/pmt.v12i2.76546

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف از این پژوهش تحلیل روابط ساختاری نقش چشم‌انداز زمان آینده بر قرارداد روان‌شناختی است و چشم‌انداز زمان آینده (FTP) اشاره به تفاوت‌های فردی در تمایل به تفکر در مورد شرایط آینده دارد و غیر از توانایی، تفاوت‌های فردی را می‌سازد که در طول دهه‌های گذشته علاقه به دست آوردن آن را افزایش داده است و هنگامی که قضاوت کارکنان از توفیق قرارداد کارفرما بالا باشد، آن‌ها به احتمال زیاد احساس تعهد برای جبران می‌کنند، از این رو حس خود را از تعهد نسبت به سازمان افزایش می‌دهند. جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه صنعتی شاهرود هستند و کل جامعه ۲۶۱ نفر بوده‌اند، جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی و تحلیل مقالات پژوهشی استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد، همچنین برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی CVR و تحلیل عاملی تأییدی و برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته است و نتایج پژوهش نشان داد که توفیق اقتصادی، اجتماعی-احساسی و توسعه‌ای کارفرما بر تعهدات کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد و همچنین چشم‌انداز زمان آینده بر توفیق توسعه‌ای کارفرما تأثیر مستقیم و معناداری دارد و رابطه بین توفیق اقتصادی کارفرما با تعهدات کارکنان را تعدیل می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: چشم‌انداز زمان آینده، قرارداد روان‌شناختی، تعهدات کارکنان، توفیق کارفرما.

* نویسنده مسئول: Ghafourian@imamreza.ac.ir

مقدمه

در دنیای پیچیده و پرچالش امروز، سازمان‌ها به منظور موفقیت نیازمند کسب مزایای رقابتی هستند. در صورتی که سرمایه انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع سازمان مورد توجه قرار گیرد، می‌تواند سازمان را در این امر یاری نماید. چراکه برخی از محققان توجه به آن را استراتژی جهت کسب مزیت رقابتی پایدار می‌دانند (Afjahi & Alizadeh far, 2017). امروزه مهم‌ترین مسئله و مشکل سازمان‌ها عدم اجرای وعده‌ها توسط کارفرما و تعهدها توسط کارکنان است و عدم شناخت و توجه به چشم‌انداز زمان آینده، به نظر می‌رسد به عدم توفیق در این امر مهم کمک می‌کند و از آنجا که امروزه منابع انسانی بارزترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است و مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و از طرفی نیروی انسانی کارآمد همچون ماهی لغزنده‌ای است که اگر نیازهای واقعی او کشف و شناسایی نگردد و به موقع به آن نیازها پاسخ داده نشود، احتمال لغزش، کناره‌گیری و ترک او از سازمان وجود دارد (Jafari & Shafeiabadi, 2006). از این روست که توجه محققان رفتار سازمانی و منابع انسانی به موضوعات مرتبط با تعهد سازمانی معطوف شده است. تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است (Ghayour, Behboodi & Karimpour, 2016). بهترین تعریف تعهد سازمانی را می‌توان وابستگی روان‌شناختی احساس شده توسط یک فرد به سازمان خود دانست (O'Reilly & Chatman, 1986). از آنجایی که مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان و در نهایت، کل جامعه منابع انسانی آن است، سیستم توسعه منابع انسانی در هر سازمانی باید راه‌های جدیدی را برای اصلاح مدیریت نیروی کار که تأثیر مثبتی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد را به وجود آورد (Chen, Liaw & Lee, 2003). بنابراین نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (Ghayour, et al., 2016). از طرف دیگر محققین معتقدند که قرارداد روان‌شناختی باورهای معطوف به روابط تبادلی میان افراد و سازمان (کارفرما) است و اعلام می‌دارند که مبنای روابط تبادلی مورد اشاره، مقابله به مثل میان افراد و کارفرمایان بر پایه تعهدات و انتظارات طرفین از یکدیگر شکل می‌گیرد. نقض قرارداد روان‌شناختی از طرف سازمان باعث کاهش تعهد سازمانی در کارکنان می‌شود (Pathak, Budhwar, Singh & Hannas, 2005; McInnis, eyer & F)

(eldman, 2009). در حال حاضر مطالعات کمی بر روی عوامل مرتبط با سن، مانند چشم‌انداز زمان آینده در رابطه با قرارداد روان‌شناختی صورت گرفته است و در نهایت، مطالعات بسیار کمی بر روی تعامل بین دو طرف کارفرما و کارمند بر روی قرارداد روان‌شناختی متمرکز شده است (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002). در عوض، اجرای قرارداد روان‌شناختی معمولاً تنها بر روی ارزیابی کارکنان از توفیق کارفرما تمرکز داشته است (Conway & Briner, 2005; Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007). بسیاری از سازمان‌ها در سال‌های گذشته شروع به سرمایه‌گذاری بیشتر در کارگران مسن‌تر خود از نظر آموزش و توسعه کرده‌اند (Sterns & Subich, 2002) ولی به‌طور کلی اهداف موجود در آینده، برنامه‌ها و احتمالات برای کارکنان جوان‌تر که تازه حرفه خود را شروع کرده‌اند باید کمتر باشد. کارگران مسن‌تر شغل خود را کمتر ترک می‌کنند و یا تغییر می‌دهند و به‌طور کلی کمتر از کارگران جوان‌انگیزه برای شرکت در فعالیت‌های توسعه‌ای دارند (Colquitt, LePine & Raymond, 2000). علاوه بر این، این موضوع به‌ویژه در سازمان‌هایی که از سرمایه انسانی ویژه و متخصص بهره می‌جویند، اهمیت بیشتری دارد. همچنین آگاهی از طرز تلقی و انتظارات کارکنان، به دلیل جایگاهی و نقشی که در شکل‌دهی به رفتار خود، دانشجویان و دانشگاه و جهت‌دهی جامعه دارند، اهمیت مضاعفی می‌یابد و از این رو فهم محتوای قراردادهای روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه (به‌عنوان کارشناسان و فرهیختگان کشور که نقشی کلیدی در توسعه و رشد کشور دارند) در جهت بهره‌گیری کامل از ظرفیت‌های نظام آموزش عالی کشور به‌منظور پرورش سرمایه انسانی آینده کشور ضرورت می‌یابد. لذا با توجه به مطالبی که بیان شد هدف پژوهش حاضر تحلیل نقش چشم‌انداز زمان آینده در نحوه شکل‌گیری قرارداد روان‌شناختی کارکنان در میان کارکنان دانشگاه صنعتی شاهرود است.

چارچوب نظری تحقیق

الف: چشم‌انداز زمان آینده (Ftp)

چشم‌انداز زمان آینده (FTP)، اشاره به تفاوت‌های فردی در تمایل به تفکر در مورد شرایط آینده است (Kastenbaum, 1961; Shell, & Husman, 2001). چشم‌انداز زمان آینده یک صفت شخصیتی انگیزشی-شناختی است که در نتیجه یادگیری در بافت‌های مختلفی چون خانواده، مدرسه و اجتماع شکل می‌گیرد (Melo, Finan & Worrell, 2013). چشم‌انداز زمان آینده غیر از توانایی، تفاوت‌های فردی را ساخته که در طول دهه گذشته در هر دو زمینه پایه و کاربردی روانشناسی از جمله تصمیم‌گیری انسان، شخصیت و روانشناسی اجتماعی و به‌تازگی روانشناسی سازمانی علاقه به دست آوردنش افزایش یافته است (Zacher & Frese, 2009). دو ویژگی اصلی چشم‌انداز زمان آینده عبارت است از بسط (یعنی آینده

روان‌شناختی تا چه حد به آینده زمانی گسترش می‌یابد) و محتوا (یعنی فرد چه چیزی را در آینده پیش‌بینی می‌کند (Seginer & Lens, 2015).

ب: قرارداد روان‌شناختی

قرارداد روان‌شناختی باورهای افراد نسبت به شکل و ماهیت کیفیت روابط تبادلی و رعایت تعهدات و انتظارات منطقی و مشروع طرفین تعامل و تبادل است (Hemat panah, Mehdad & Farsi, 2018). قرارداد روان‌شناختی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان چارچوبی برای درک روابط اشتغال و توضیح رفتار و نگرش‌های شغلی استفاده شده است (Guest, 2004; Zhao, et al., 2007). بنا به گفته روسو^۱، یک قرارداد روان‌شناختی؛ باورهای فردی شکل گرفته توسط سازمان، در مورد شرایط توافق مبادله بین افراد و سازمان خود است (Rousseau, 1995). شرایط استفاده از قرارداد روان‌شناختی فرد؛ شامل درک آن شخص از خود او و همچنین تعهدات کارفرمایان است (Dabos & Rousseau, 2004; Rousseau, 1995). اگرچه اکثر مطالعات بر تعهدات قرارداد روان‌شناختی کارفرما متمرکز شده است ولی قرارداد روان‌شناختی خود شامل ادراک کارکنان در رابطه با تعهدات متقابل هر دو هست (Rousseau, 1995). در هر دو طرف کارمند و سازمان، فرض می‌شود که نسبت به یکدیگر متعهد باشند و به این تعهدات وابسته هستند. به‌ویژه از طریق باورها؛ که تا چه حد از افتخارات کارفرما و یا قرارداد روان‌شناختی برآورده می‌شود، انتظار می‌رود کارکنان برای تجربه کردن تعهد بیشتر به سمت کارفرما بروند (Lambert, Lambert, Edwards & Cable, 2002; Montes & Zweig, 2009). مفهوم اصلی قرارداد روان‌شناختی درک اعتقاداتی است که کارکنان و سازمان آن‌ها نسبت به روابط فی‌مابین خود دارند (Gropanzano, Anthony, Daniels & Hall, 2017; Golden & Veiga, 2018).

ج) تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملتزم به سازمان و اهداف آن می‌سازد (Meyer & Herscovitch, 1990). و از طریق میزان (شدت) هویت‌یابی فرد به‌واسطه سازمان تعیین می‌شود (اندازه‌گیری) (Brierley, 1996). تعهد سازمانی کارکنان برای سازمان‌ها مهم هستند چراکه انگیزه کارکنان در تحقق اهداف را ترغیب کرده و باعث موفقیت سازمان می‌شوند (Oyinlade, 2018). تعهد سازمانی موجب بروز مزیت‌های متعددی از جمله افزایش سطوح بروز رفتار شهروندی سازمانی، تلاش در محیط

¹ Rousseau

کار (Paré & Tremblay, 2007) می‌شود. آلن و میر در تحقیقات خود در زمینه‌ی تعهد سازمانی نوعی طبقه‌بندی را ارائه داده‌اند که در مقایسه با نظر دیگر محققین جامع‌تر و کامل‌تر است. این طبقه‌بندی به شرح زیر است: تعهد عاطفی: آلن و میر تعهد عاطفی را به‌عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌دانند (Allen & Meyer, 1990). تعهد مستمر: آلن و میر (۱۹۹۰) تعهد مستمر را صورتی از دلبستگی روانی فرد به سازمان می‌دانند که از ادراک کارمند از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. در واقع می‌توان چنین گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی فرد از هزینه‌های ترک سازمان است. تعهد هنجاری: بعد سوم تعهد سازمانی که کمتر رایج بوده ولی جای بحث دارد، تعهد هنجاری است که نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است، افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند (Allen & Meyer, 1990).

د) تبیین مدل مفهومی

مکانیسم‌های زیر بنایی قرارداد روان‌شناختی معمولاً برای استفاده از تئوری مبادله اجتماعی (Blau, 1964) و به‌ویژه مفهوم خود، برای هنجار عمل متقابل را به خود اختصاص داده است (Gouldner, 1960). به‌موجب این هنجار، افراد درگیر در مبادلات اجتماعی هستند و انتظار دارند که تلاش‌هایشان توسط طرف دیگر جبران شود که در محل‌های کار این هنجار نشان داده می‌شود. کارفرمایان غالباً تعهدات آینده را در کارکنان خود ایجاد می‌کنند تا با ایجاد انگیزه، آن‌ها در شغل خود تلاش کنند و در این سازمان باقی بمانند (Lazear, 1979; Rousseau, 1995). محققین اعتقاد دارند که قرارداد روان‌شناختی بر تجربیات کارکنان تمرکز دارد (Shi & Gordon, 2020). هنگامی که قضاوت کارکنان از توفیق قرارداد کارفرما بالا باشد، آن‌ها به احتمال زیاد احساس تعهد برای جبران می‌کنند و از این رو حس خود را از تعهد نسبت به سازمان افزایش می‌دهند (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002). در مطالعات قبلی بارها نشان داده شده است که سطح بالایی از توفیق کارفرما به سطح بالایی از تعهدات کارکنان مرتبط می‌شود (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002; Coyle-Shapiro & Neuman, 2004; De Vos, Buyens & Schalk, 2003). با این حال، این مطالعات به نوع الگوهای خاص از عمل متقابل، رسیدگی نکرد. اگرچه محققان نشان داده‌اند که تعهدات از انواع محتوای چندگانه تشکیل شده، ولی آن‌ها نتوانستند به طبیعت و یا محتوای تعهدات درگیر رسیدگی کنند (Dabos & Rousseau, 2004; De Vos et al., 2003). علاوه بر این، بسیاری از مطالعات تنها در یک سمت از قرارداد روان‌شناختی به اندازه‌گیری پرداخته‌اند، به‌عنوان مثال تعهدات خود

کارکنان یا آنچه را که کارمند معتقد است در عوض کارفرما بدهکار است، اما به ندرت هم‌زمان به هر دو پرداخته شده است.

H₁: فرضیه اول؛ توفیق قرارداد کارفرما (اقتصادی، اجتماعی احساسی و توسعه‌ای) ارتباط مثبتی با تعهدات کارکنان (درون نقشی، شهروندی، عملکرد بالا) دارد.

در این پژوهش استدلال این است که، چشم‌انداز زمان آینده نقش مهمی در روابط قرارداد روان‌شناختی کارکنان بازی می‌کند. از طرفی چشم‌انداز زمان آینده (FTP) بر تجارب زمانی ذهن مردم تمرکز دارد (Husman & Shell, 2008; Lang & Carstensen, 2002). چشم‌انداز زمان آینده اشاره به این دارد که چه مقدار افراد بر این باورند که در آینده باقی می‌مانند (Cate & John, 2007). به عبارتی چشم‌انداز زمان آینده بر برنامه‌ریزی شغلی کارکنان تأثیر دارد (Fasbender, Wohrmannb, Wangc & Klehea, 2019). اگرچه سن با چشم‌انداز زمان آینده رابطه منفی دارد (Zacher & Frese, 2009) اما تفاوت‌های بزرگی در میان افراد گزارش شده است (Fung & Lai, 2001). در واقع چشم‌انداز زمان آینده یک ساختار انعطاف‌پذیر، شناختی-انگیزشی و وابسته به سن است که در طول زمان تغییر می‌یابد (Seijts, 1998; Zacher & Frese, 2009; Zacher & Frese, 2009). با وجود نقش مهم چشم‌انداز زمان آینده در فرآیندهای مربوط به سن، تحقیقات بسیار کمی در دسترس است که بر نقش چشم‌انداز زمان آینده در محل کار وجود داشته باشد (Cate & John, 2007). علاوه بر این، هیچ تحقیق تجربی هنوز در نقش چشم‌انداز زمان-آینده بر قراردادهای روان‌شناختی منتشر نشده است، اگرچه محققان به نقش ضروری آن در توسعه قراردادهای روان‌شناختی اشاره نموده‌اند (Bal, De Lange, Jansen & Van der Velde, 2008; Feldman, 2009).

پیش‌بینی این است که چشم‌انداز زمان آینده نقش‌های مختلفی در قراردادهای روان‌شناختی بر اساس انواع مختلف توفیق قرارداد روان‌شناختی بازی خواهد کرد: استدلال می‌کنیم که چشم‌انداز زمان آینده به طور مستقیم مرتبط با توفیق توسعه‌ای کارفرما است؛ بنابراین، آن‌ها بیشتر تمایل دارند برای سازمان و فرصت‌های شغلی مورد نیاز خود، کارهای بلندمدت را به انجام برسانند و همچنین برای سازمان‌هایی که متناسب با نیازشان اشتغال و توسعه بلندمدت فراهم می‌کنند، مناسب می‌باشند. ما استدلال می‌کنیم که انگیزه و به‌خصوص توسعه که در پیشرفت کارکنان در کار خود از طریق یادگیری و آموزش به هدف منجر خواهد شد، در گرو کارکنانی است که آینده خود را در مقابل کارکنانی که تنگ‌نظر می‌باشند ارائه می‌کنند. کارکنان با چشم‌انداز زمان آینده بالا تمایل به جمع‌آوری اطلاعات متمرکز و گسترش وسعت دانش خود دارند. در حالی که کارکنان با چشم‌انداز زمان آینده پایین، نیازهای کمتری برای فرصت‌های

توسعه دارند. در نتیجه، کارکنانی که پیش‌بینی می‌کنند که کار تنها یک دوره کوتاه از زمان در درون سازمان است (کسانی که چشم‌انداز زمان آینده پایینی دارند)، کمتر نیازمند به دریافت توسعه می‌باشند. در مجموع، ما انتظار داریم چشم‌انداز زمان آینده با توفیق توسعه‌ای کارفرما ارتباط مثبتی داشته باشد.

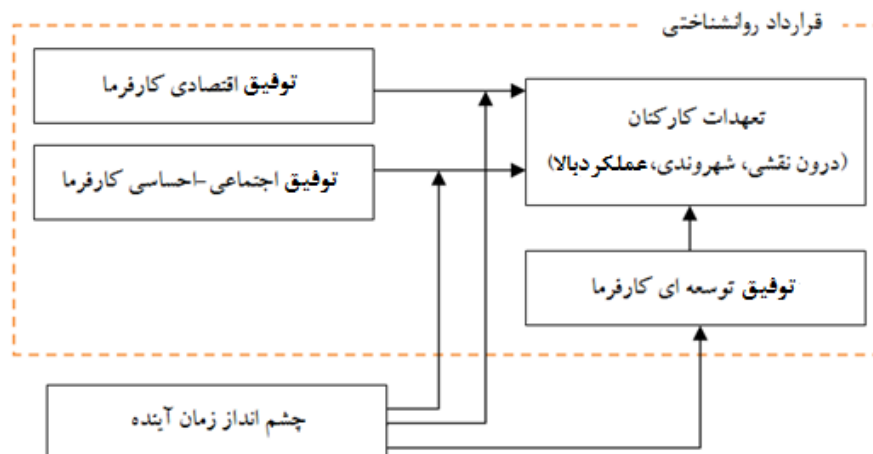
H₂: فرضیه دوم؛ چشم‌انداز زمان آینده ارتباط مثبتی با توفیق توسعه‌ای کارفرما دارد.

از طرفی استدلال این است که چشم‌انداز زمان آینده روابط بین توفیق اقتصادی و اجتماعی-احساسی با تعهدات کارکنان را تعدیل می‌کند. قرارداد روان‌شناختی به‌عنوان یک مفهوم اساسی در اثربخشی سازمانی مورد توجه قرار دارد؛ زیرا اجرای قرارداد روان‌شناختی موجب احساس ارزشمند بودن و منجر به زایش اعتماد و ستادهای کاری مثبت برای کارکنان و سازمانشان می‌شود، چراکه قراردادهای روان‌شناختی بر تجربیات کاری کارکنان (خوشایند و ناخوشایند) سنجدیده می‌شود (Shi & Gordon, 2020). اجرای قرارداد روان‌شناختی وقتی رخ می‌دهد که کارکنان درک می‌کنند که قراردادهای روان‌شناختی تحقق یافته است. گرچه این قرارداد ضرورتاً الزام قانونی ندارد، اما تحقق یا نقض قرارداد روان‌شناختی می‌تواند بر نگرش و رفتارهای کارکنان تأثیر بگذارد (Seyed Naghavi & Arab, 2011). نقض پیمان درک شده، اشاره به این ادراک دارد که سازمان در برآوردن تعهداتش شکست خورده یا اینکه الزامات بیشتری به کارکنان وارد کرده است (Morrison & Robinson, 1997).

H₃: فرضیه سوم؛ چشم‌انداز زمان آینده رابطه بین توفیق اقتصادی کارفرما با تعهدات کارکنان را تعدیل می‌نماید.

H₄: فرضیه چهارم؛ چشم‌انداز زمان آینده رابطه بین توفیق اجتماعی-احساسی کارفرما با تعهدات کارکنان را تعدیل می‌نماید.

در نهایت با بررسی ادبیات موضوع مدل مفهومی پژوهش گزارش شده است (شکل ۱). در این پژوهش چشم‌انداز زمان آینده نقش مهمی در روابط قرارداد روان‌شناختی کارکنان دارد. در پژوهش بال و همکاران چشم‌انداز زمان آینده فقط سن در نظر گرفته شده است در صورتی که در پژوهش حاضر چشم‌انداز زمان آینده علاوه بر سن سایر موارد مثل محل کار نیز مدنظر قرار گرفته است؛ به عبارت دیگر در این پژوهش چشم‌انداز زمان نفوذی را که ملاحظات گذشته، حال و آینده در طیف وسیعی از رفتارهای انسانی دارند، توصیف می‌کند؛ بنابراین پژوهش حاضر علاوه بر جامعه پژوهشی متفاوت در نوع متغیر تعدیل‌گر نوآوری دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی (اقتباس شده از مقاله بال و همکاران، ۲۰۰۸)

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی است. همچنین از نظر رویکرد نیز رویکردی کمی داشته و با استفاده از روش پیمایش و ابزار پرسشنامه داده‌های موردنظر از جامعه آماری موردنظر گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه صنعتی شاهرود می‌باشند که کل جامعه موردنظر ۲۶۱ نفر بوده‌اند و با توجه به جدول مورگان حجم مناسب نمونه تعداد ۱۵۱ نفر انتخاب شد و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی ساده توزیع و گردآوری شد. داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش به روش کتابخانه‌ای و میدانی تهیه و به روش مدلیابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل تحلیل شده‌اند. همچنین جهت سنجش روایی ابزار از روایی محتوایی و تحلیل عاملی تأییدی و برای سنجش پایایی ابزار از آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آن در بخش یافته‌ها گزارش شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی CVR و تحلیل عاملی تأییدی و برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول (۱): میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	جنسیت*	۱,۷۸	-
۲	سن	۳۹,۵	۳,۱۶
۳	سابقه	۱۴,۱	۹,۱
۴	وضعیت سلامتی**	۳,۶۸	۰,۷۶
۵	نوع قرارداد***	۱,۵۸	-
۶	میزان تحصیلات**	۳,۱۷	۰,۵۶
۷	توفیق اقتصادی	۲,۳۷۲۲	۰,۷۶
۸	توفیق اجتماعی-احساسی	۲,۸۹۶۷	۰,۷۴
۹	توفیق توسعه‌ای	۲,۶۶۸۹	۰,۸۶
۱۰	چشم‌انداز زمان آینده	۳,۱۲	۰,۶۶
۱۱	تعهدات کارکنان	۳,۸۴	۰,۵۲

* (جنسیت ۱=زن ۲=مرد) **** (نوع قرارداد ۱=رسمی ۲=قراردادی)

** (میزان تحصیلات ۱=دیپلم ۲=فوق دیپلم ۳=لیسانس ۴=فوق لیسانس و بالاتر)

*** (وضعیت سلامتی ۱=بسیار ضعیف ۲=ضعیف ۳=خوب ۴=عالی ۵=بسیار عالی)

جدول (۲): ضریب آلفای کرون باخ پرسشنامه

عامل	تعداد سؤالات	آلفای کرون باخ
چشم‌انداز زمان آینده	۱۰	۰,۸۵۸
توفیق قرارداد کارفرما	۱۵	۰,۸۹۳
تعهدات کارکنان	۱۶	۰,۸۷۶

بررسی همبستگی متغیرهای تحقیق

مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، ماتریس همبستگی است. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق در

جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۳): اعتبار و همبستگی متغیرهای مورد مطالعه

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱	توفیق اقتصادی	۱				
۲	توفیق اجتماعی-احساسی	۰,۵۹۲	۱			
۳	توفیق توسعه‌ای	۰,۶۴۴	۰,۷۴	۱		
۴	چشم‌انداز زمان آینده	۰,۴۷۲	۰,۴۰۴	۰,۵۴۷	۱	
۵	تعهدات کارکنان	۰,۲۶۲	۰,۳۴	۰,۳۹۵	۰,۴۶	۱

p < .05

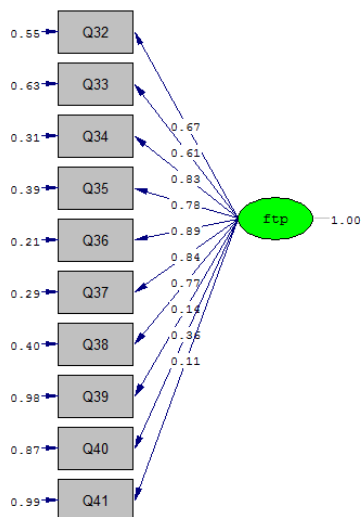
تحلیل عاملی تأییدی

مدل اندازه‌گیری سازه چشم‌انداز زمان آینده

متغیر چشم‌انداز زمان آینده توسط ۱۰ گویه در پرسشنامه مورد آزمون و بررسی قرار گرفته است. از این رو برای بررسی روایی سازه تحقیق لازم است تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم مورد بررسی قرار گیرد. شکل ۲ مدل تخمین استاندارد و شکل ۳ مدل اعداد معناداری این سازه را نمایش می‌دهد. نام ابعاد سازه به صورت اختصاری استفاده شده است، چشم‌انداز زمان آینده با عنوان اختصاری FTP مشخص شده است.

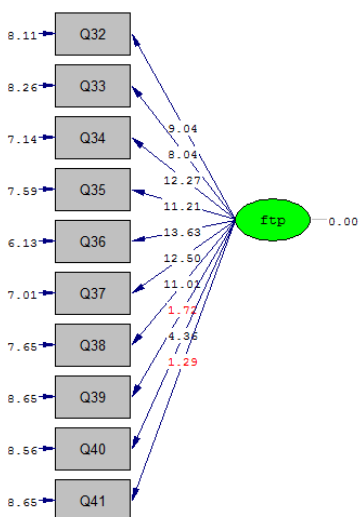
جدول (۴): اطلاعات مربوط به نام‌گذاری‌های اختصاری

ردیف	نام متغیر	نام اختصاری
۱	چشم‌انداز زمان آینده	ftp
۲	سؤالات پرسشنامه	Q



Chi-Square=267.94, df=35, P-value=0.00000, RMSEA=0.211

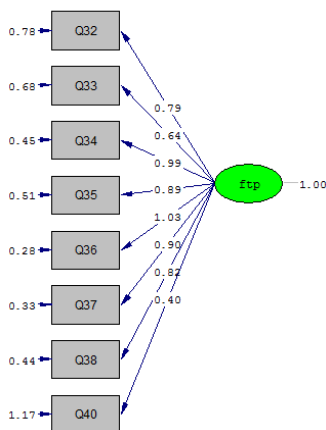
شکل ۲: مدل تخمین استاندارد متغیر چشم‌انداز زمان آینده



Chi-Square=267.94, df=35, P-value=0.00000, RMSEA=0.211

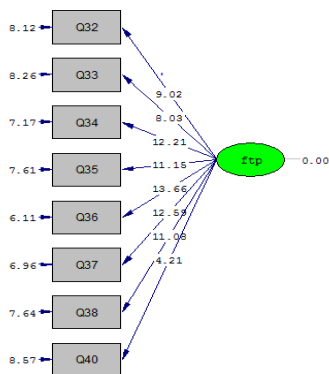
شکل ۳: مدل تخمین استاندارد متغیر چشم‌انداز زمان آینده

همان‌گونه که در شکل ۲ مدل تخمین استاندارد مشاهده می‌شود اکثر سؤالات دارای بار عاملی مناسبی می‌باشند و این موضوع در شکل ۳ مدل اعداد معناداری نیز به اثبات رسیده است اما سؤالات ۳۹ و ۴۱ با توجه به بار عاملی‌شان که از ۱/۹۶ کمتر است رابطه معناداری با متغیر ندارند و از مدل حذف می‌گردند البته با توجه به اینکه مقادیر t-Value باقی سؤالات از ۱/۹۶ بالاتر است، بارهای عاملی‌شان معنی‌دار می‌باشند و رابطه مثبت و معناداری با سازه قرارداد روان‌شناختی دارند. مدل اصلاح‌شده سازه با حذف سؤالات ذکرشده در شکل ۴ و شکل ۵ نمایش داده شده است.



Chi-Square=89.35, df=20, P-value=0.00000, RMSEA=0.152

شکل ۴: مدل اصلاح‌شده تخمین استاندارد متغیر چشم‌انداز زمان آینده



Chi-Square=89.35, df=20, P-value=0.00000, RMSEA=0.152

شکل ۵: مدل اصلاح‌شده اعداد معناداری چشم‌انداز زمان آینده

جدول (۵): شاخص‌های نیکویی برازش مدل اصلاح‌شده اندازه‌گیری چشم‌انداز زمان آینده

نیکویی برازش مدل اصلاح‌شده چشم‌انداز زمان آینده	
شاخص‌های مدل تامپسون	
Chi-Square	۸۹,۳۵
df	۲۰
P-value	۰
Normed Fit Index (NFI)	۰,۹۳
Comparative Fit Index (CFI)	۰,۹۴
Goodness of Fit Index (GFI)	۰,۸۷
RMSEA	۰,۱۵۲

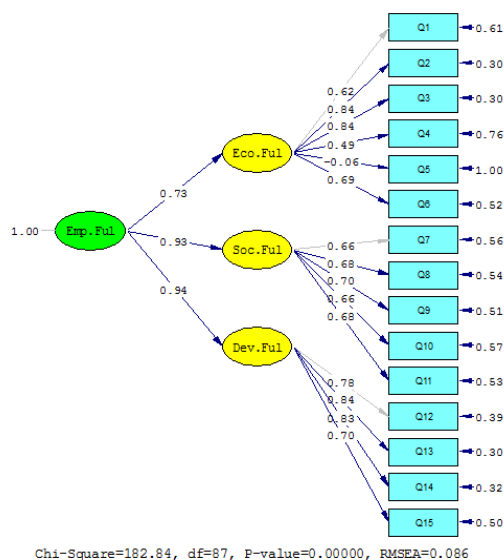
شاخص‌های تناسب مدل، حاکی از آن است که مدل نیاز به اصلاحات چندانی ندارد و از برازش معمولی برخوردار است. با توجه به اطلاعات تحلیل عاملی روایی سازه تأیید شد و می‌توان به سازه چشم‌انداز زمان آینده اصلاح‌شده اتکا نمود و آن را مبنای تحلیل قرارداد.

مدل اندازه‌گیری سازه توفیق قرارداد کارفرما

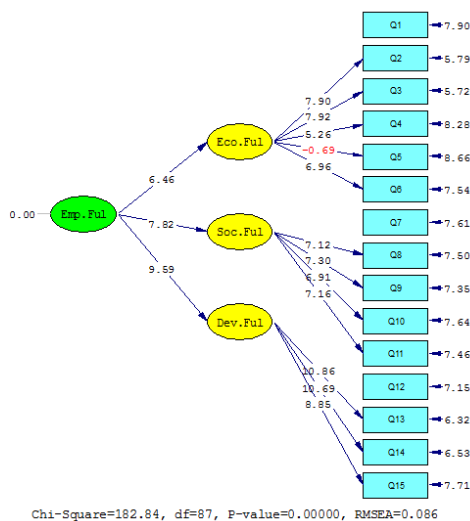
مدل توفیق قرارداد کارفرما دارای سه بعد است. هر کدام از این سه بعد با تعدادی گویه در پرسشنامه موردسنجش قرار گرفته‌اند. از این رو برای بررسی روایی سازه تحقیق لازم است تحلیل عاملی مرتبه اول و مرتبه دوم موردبررسی قرار گیرد. روایی مدل به وسیله نرم‌افزار لیزرل موردبررسی قرار گرفته است. شکل ۶ مدل تخمین استاندارد و شکل ۷ مدل اعداد معناداری این سازه را نمایش می‌دهد. لازم به ذکر است که نام ابعاد سازه به صورت اختصاری استفاده شده است. جدول زیر حاوی اطلاعات مربوط به نام‌گذاری‌های اختصاری است.

جدول (۶): اطلاعات مربوط به نام‌گذاری‌های اختصاری

ردیف	نام متغیر	نام اختصاری
۱	توفیق قرارداد کارفرما	Emp.Ful
۲	توفیق اقتصادی	Eco.Ful
۳	توفیق اجتماعی-احساسی	Soc.Ful
۴	توفیق توسعه‌ای	Dev.Ful

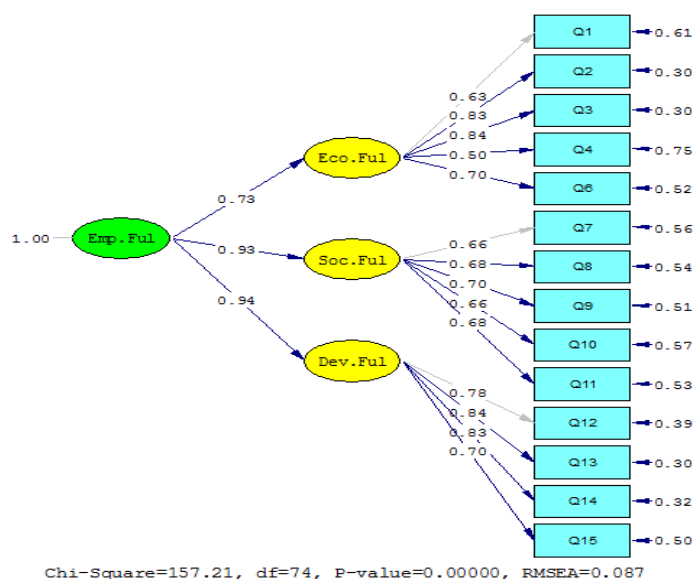


شکل ۶: مدل تخمین استاندارد متغیر توفیق قرارداد کارفرما



شکل ۷: مدل اعداد معناداری متغیر توفیق قرارداد کارفرما

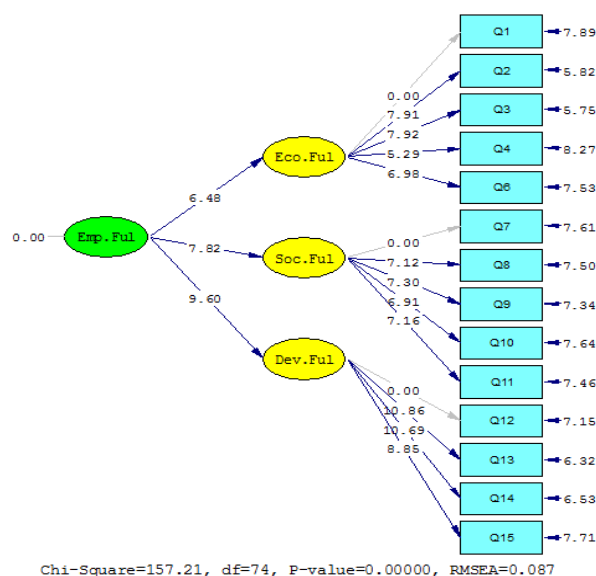
همان‌گونه که در شکل ۶ مدل تخمین استاندارد مشاهده می‌شود اکثر سؤالات دارای بار عاملی مناسبی می‌باشند و این موضوع در شکل ۷ مدل اعداد معناداری نیز به اثبات رسیده است اما سؤال ۵ با توجه به بار عاملی که از ۱/۹۶ کمتر است رابطه معناداری با متغیر ندارند و از مدل حذف می‌گردد البته با توجه به اینکه مقادیر t-Value باقی سؤالات از ۱/۹۶ بالاتر است، بارهای عاملی‌شان معنی‌دار می‌باشند و رابطه مثبت و معناداری با سازه قرارداد روان‌شناختی دارند. مدل اصلاح‌شده سازه با حذف سؤال ذکرشده در شکل ۸ و شکل ۹ نمایش داده شده است.



شکل ۸: مدل اصلاح‌شده تخمین استاندارد متغیر توفیق قرارداد کارفرما

جدول (۷): شاخص‌های نیکویی برازش مدل اصلاح‌شده اندازه‌گیری متغیر توفیق قرارداد کارفرما

شاخص‌های نیکویی برازش مدل توفیق قرارداد کارفرما	
شاخص‌های مدل تامپسون	
Chi-Square	۱۵۷,۲۱
df	۷۴
P-value	.
Normed Fit Index (NFI)	۰,۹۴
Comparative Fit Index (CFI)	۰,۹۷
Goodness of Fit Index (GFI)	۰,۸۷
RMSEA	۰,۰۸۷



شکل ۹: مدل اعداد معناداری متغیر توفیق قرارداد کارفرما

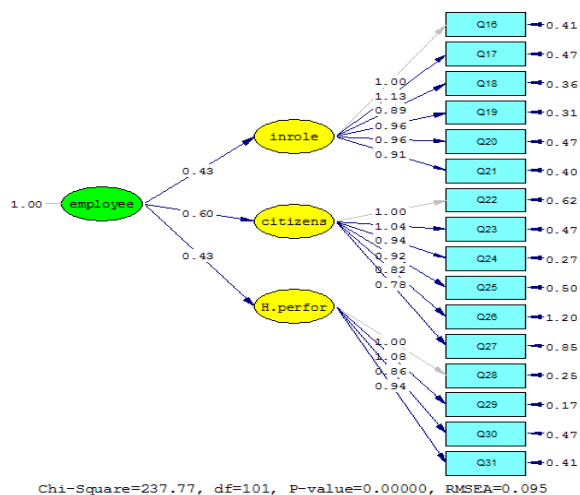
شاخص‌های تناسب مدل، حاکی از آن است که مدل از برازش خوبی برخوردار است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. با توجه به اطلاعات تحلیل عاملی روایی سازه تأیید شد و می‌توان به سازه توفیق قرارداد کارفرما اتکا نمود و آن را مبنای تحلیل قرارداد.

مدل اندازه‌گیری سازه تعهدات کارکنان

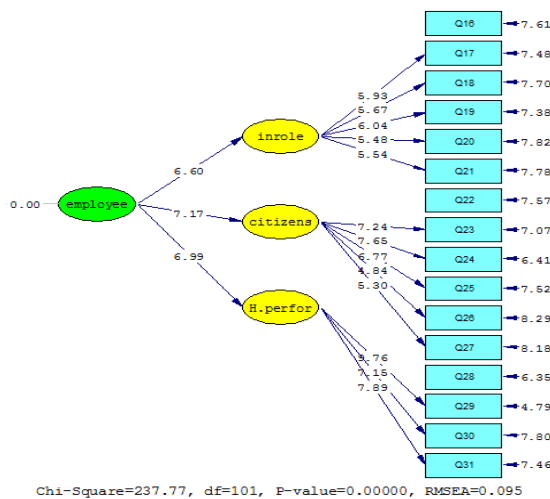
متغیر تعهدات کارکنان توسط سه بعد در پرسشنامه مورد آزمون و بررسی قرار گرفته است. از این رو برای بررسی روایی سازه تحقیق لازم است تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم مورد بررسی قرار گیرد. شکل ۱۰ مدل تخمین استاندارد و شکل ۱۱ مدل اعداد معناداری این سازه را نمایش می‌دهد. نام ابعاد سازه به صورت اختصاری استفاده شده است. جدول زیر حاوی اطلاعات مربوط به نام‌گذاری‌های اختصاری است.

جدول (۸): اطلاعات مربوط به نام‌گذاری‌های اختصاری

ردیف	نام متغیر	نام اختصاری
۱	تعهدات کارکنان	Emp.Obl
۲	تعهدات درون نقشی	inrole
۳	تعهدات شهروندی	citizens
۴	تعهدات عملکرد بالا	H.perfor



شکل ۱۰: مدل تخمین استاندارد متغیر تعهدات کارکنان



شکل ۱۱: مدل اعداد معناداری متغیر تعهدات کارکنان

همان‌گونه که در شکل ۱۰ مدل تخمین استاندارد مشاهده می‌شود همه سؤالات دارای بار عاملی مناسبی می‌باشند و این موضوع در شکل ۱۱ مدل اعداد معناداری نیز به اثبات رسیده است. با توجه به اینکه مقادیر t-Value تمامی سؤالات از ۱/۹۶ بالاتر است، تمامی بارهای عاملی معنی‌دار می‌باشند و رابطه مثبت و معناداری با سازه تعهدات کارکنان دارند.

جدول (۹): شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری متغیر تعهدات کارکنان

نیکویی برازش مدل تعهدات کارکنان	
شاخص‌های مدل تامپسون	
Chi-Square	۲۳۷,۷۷
df	۱۰۱
P-value	.
Normed Fit Index (NFI)	۰,۸۹
Comparative Fit Index (CFI)	۰,۹۳
Goodness of Fit Index (GFI)	۰,۸۳
RMSEA	۰,۰۹۵

شاخص‌های تناسب مدل، حاکی از آن است که مدل نیاز به اصلاحات چندانی ندارد و از برازش معمولی برخوردار است. با توجه به اطلاعات تحلیل عاملی روایی سازه تأیید شد و می‌توان به سازه تعهدات کارکنان اتکا نمود و آن را مبنای تحلیل قرارداد.

بحث و نتیجه‌گیری

H₁: فرضیه اول، توفیق کارفرما (اقتصادی، اجتماعی-احساسی، توسعه‌ای) ارتباط مثبتی با تعهدات کارکنان (درون نقشی، شهروندی، عملکرد بالا) دارد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه اول برازش قابل قبولی به‌دست آمده، تحقیق نشان می‌دهد:

H_{1a}: تأثیر مستقیم توفیق اقتصادی کارفرما بر تعهدات کارکنان معادل (تعهدات درون نقشی ۰,۲۴، تعهدات شهروندی ۰,۲۹، تعهدات عملکرد بالا ۰,۲۴) است و با توجه به مقدار T-value (تعهدات درون نقشی ۲,۳۱، تعهدات شهروندی ۲,۹۱، تعهدات عملکرد بالا ۲,۵۵) که همگی بالاتر از ۱/۹۶ به‌دست آمده می‌توان فرضیه تحقیق را مبنی بر معنادار بودن این رابطه پذیرفت.

نتایج تحقیق نشان داد که بین توفیق اقتصادی کارفرما و تعهدات کارکنان در دانشگاه صنعتی شاهرود رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به عبارتی کارفرما می‌تواند با عمل به تعهدات اقتصادی مانند پول و اجناسی و همچنین حقوق و دستمزد و مزایای جانبی در افزایش تعهدات کارکنان مؤثر واقع شود. با توجه به نتایج به‌دست آمده از آزمون میانگین جامعه آماری برای توفیق اقتصادی کارفرما که ۲,۳۷ است، می‌توان به حاصل نشدن درک عملکرد اقتصادی کارفرما توسط کارکنان و یا عدم توفیق کامل در ایفای تعهدات اقتصادی توسط کارفرما اشاره نمود.

H1b: تأثیر مستقیم توفیق اجتماعی-احساسی بر تعهدات کارکنان معادل (تعهدات درون نقشی ۰,۵۵، تعهدات شهروندی ۰,۵، تعهدات عملکرد بالا ۰,۴۳) است و با توجه به مقدار T-value (تعهدات درون نقشی ۴,۷۱، تعهدات شهروندی ۴,۶۷، تعهدات عملکرد بالا ۴,۳۸) که همگی بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمده می‌توان فرضیه تحقیق را مبنی بر معنادار بودن این رابطه پذیرفت. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون میانگین جامعه آماری، نشان داد که بین توفیق اجتماعی-احساسی و تعهدات کارکنان در دانشگاه صنعتی شاهرود رابطه معناداری وجود دارد؛ به عبارتی سازمان تا حدودی توانسته است که محیط کاری مناسب و رفتاری محترمانه برای کارکنان خود داشته باشد ولی از آنجایی که این میانگین در مرز میانی قرار گرفته، همان‌طور که می‌توان با افزایش آن موجبات افزایش تعهدات کارکنان را رقم زد، باید نسبت به شکننده بودن آن توجه خاصی نمود.

H1c: تأثیر مستقیم توفیق توسعه‌ای کارفرما بر تعهدات کارکنان معادل (تعهدات درون نقشی ۰,۵۲، تعهدات شهروندی ۰,۴۵، تعهدات عملکرد بالا ۰,۴۱) است و با توجه به مقدار T-value (تعهدات درون نقشی ۴,۵۴، تعهدات شهروندی ۴,۳۵، تعهدات عملکرد بالا ۴,۲۸) که همگی بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمده می‌توان فرضیه تحقیق را مبنی بر معنادار بودن این رابطه پذیرفت. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون میانگین جامعه آماری نشان داد که توفیق توسعه‌ای کارفرما و تعهدات کارکنان در دانشگاه صنعتی شاهرود از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است؛ به عبارتی سازمان توانسته است تا حدودی نیازهای آموزشی را برطرف نموده و به میزان متوسطی کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهد. به‌طور کلی تأثیر توفیق کارفرما بر تعهد کارکنان در پژوهش‌های دیگر همچون کویل-شاپیرو و نئومان (۲۰۰۴)، دی وس و همکاران (۲۰۰۳) و کویل-شاپیرو و کسلر (۲۰۰۲) تأیید شده است.

H2: در مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه دوم، برازش قابل قبولی به دست آمده و تحقیق نشان می‌دهد تأثیر مستقیم چشم‌انداز زمان آینده بر توفیق توسعه‌ای کارفرما معادل ۰,۶ است و با توجه به مقدار T-value ۶,۶ که بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمده می‌توان فرضیه تحقیق را مبنی بر معنادار بودن این رابطه پذیرفت. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون میانگین جامعه آماری نشان داد که چشم‌انداز زمان آینده و توفیق توسعه‌ای در دانشگاه صنعتی شاهرود از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشند؛ به عبارتی کارکنان سازمان از چشم‌انداز زمان آینده مناسبی برخوردار می‌باشند و همچنین بیشترین تأثیر مستقیم چشم‌انداز زمان آینده بر روی پشتیبانی برای یادگیری مهارت‌های جدید و به‌روز بودن آموزش در توفیق توسعه‌ای کارفرما است و در آیت‌های «مشارکت در تصمیم‌گیری» و «پشتیبانی حرفه‌ای و مشاوره» تأثیر کمتری را شامل می‌شود.

به‌طور کلی تأثیر چشم‌انداز زمان آینده بر توفیق کارفرما در پژوهش‌های دیگر همچون کت و جان (۲۰۰۷)، بال و همکاران (۲۰۰۸) و فلدمن (۲۰۰۹) تأیید شده است.

H₃: فرضیه سوم چشم‌انداز زمان آینده رابطه بین توفیق اقتصادی کارفرما با تعهدات کارکنان را تعدیل می‌نماید.

در مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه سوم برازش قابل قبولی به‌دست آمده، تحقیق نشان می‌دهد تأثیر مستقیم توفیق اقتصادی کارفرما بر تعهدات کارکنان معادل ۰,۰۵ است و با توجه به مقدار T-value ۰,۵۶ که پایین‌تر از ۱/۹۶ به‌دست آمده، این رابطه معنادار نیست. از طرفی ضریب غیرمستقیم متغیر چشم‌انداز زمان آینده (۰,۴۷ و ۰,۴۱) به‌دست آمده و با توجه به مقدار T-value (۴,۳۷ و ۴,۱۳) که بالاتر از ۱/۹۶ به‌دست آمده و معنادار است، حاصل ضرب تخمین مسیر غیرمستقیم بیشتر از تأثیر مستقیم توفیق اقتصادی کارفرما بر تعهدات کارکنان است، پس می‌توان فرضیه تحقیق را مبنی بر معنادار بودن این رابطه (تعدیل‌گری چشم‌انداز زمان آینده) پذیرفت. به‌طور کلی تأثیر چشم‌انداز زمان آینده بر توفیق اقتصادی کارفرما در پژوهش‌های دیگر همچون سیدنقوی و عرب (۱۳۹۰) و مورسون و رابینسون (۱۹۹۷) تأیید شده است.

H₄: فرضیه چهارم چشم‌انداز زمان آینده رابطه بین توفیق اجتماعی-احساسی کارفرما با تعهدات کارکنان را تعدیل می‌نماید.

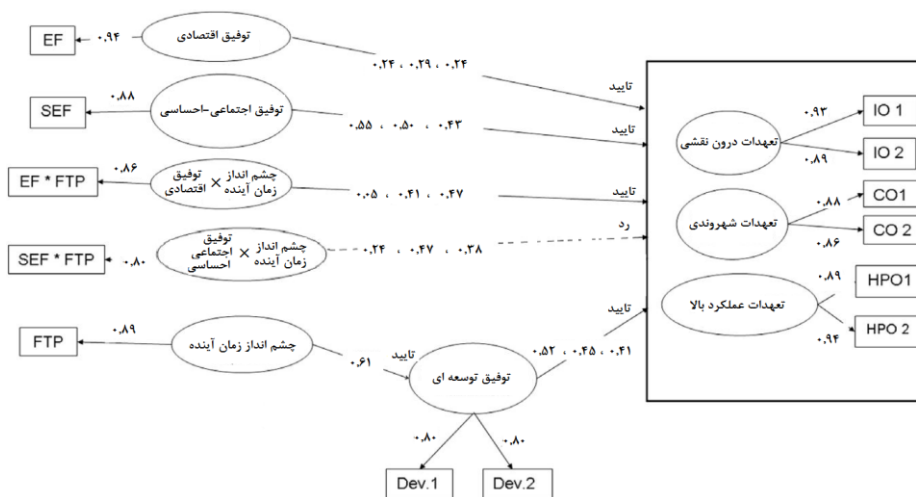
در مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه چهارم برازش قابل قبولی به‌دست آمده، تحقیق نشان می‌دهد تأثیر مستقیم توفیق اجتماعی-احساسی بر تعهدات کارکنان معادل ۰,۲۴ است و با توجه به مقدار T-value ۲,۳۸ که بالاتر از ۱/۹۶ به‌دست آمده، این رابطه معنادار است. از طرفی ضریب غیرمستقیم متغیر چشم‌انداز زمان آینده (۰,۴۷ و ۰,۳۸) به‌دست آمده و حاصل ضرب تخمین آن کمتر از تأثیر مستقیم توفیق اجتماعی-احساسی کارفرما بر تعهدات کارکنان است، پس نمی‌توان فرضیه تحقیق را مبنی بر معنادار بودن این فرضیه (تعدیل‌گری چشم‌انداز زمان آینده) پذیرفت. ولی از آنجایی که رابطه غیرمستقیم معنادار بود می‌توان به نقش میانجی‌گری ناقص چشم‌انداز زمان آینده در رابطه بین توفیق اجتماعی-احساسی کارفرما با تعهدات کارکنان اشاره کرد. به‌طور کلی تأثیر چشم‌انداز زمان آینده بر توفیق اجتماعی-احساسی کارفرما در پژوهش‌های دیگر همچون سیدنقوی و عرب (۱۳۹۰) و مورسون و رابینسون (۱۹۹۷) تأیید شده است.

جدول (۱۰): تحلیل مسیر فرضیات تحقیق

فرضیات	ضرایب مسیر	ضرایب معناداری	*
H1a	۰,۲۴ ۰,۲۹ ۰,۲۴	۲,۳۱ ۲,۹۱ ۲,۵۵	تأیید

H1b	۰.۵۵ ۰.۵ ۰.۴۳	۴.۷۱ ۴.۶۷ ۴.۳۸	تأیید
H1c	۰.۵۲ ۰.۴۵ ۰.۴۱	۴.۵۴ ۴.۳۵ ۴.۲۸	تأیید
H2	۰.۶	۶.۶	تأیید
H3	۰.۰۵ > ۰.۴۷*۰.۴۱	۰.۰۵ > ۴.۳۷*۴.۱۳	تأیید
H4	۰.۲۴ < ۰.۴۷*۰.۳۸	۲.۳۸ < ۴.۷۶*۳.۵۲	رد

* نتیجه آزمون فرضیات با اطمینان ۰.۹۵



شکل ۱۲: مدل نهایی معادلات ساختاری پژوهش

این پژوهش باهدف کلی بررسی نقش چشم‌انداز زمان آینده بر رابطه توفیق قرارداد کارفرما و تعهدات کارکنان صورت گرفته است، تعهدات کارکنان موضوعی است که ابعاد مختلفی را در برمی‌گیرد، با احترام به کارمند، او سهم تعهدات خود را با تلاش بیشتر در کار به جهت کمک به کارفرما ارائه خواهد داد؛ بنابراین، تعهدات کارکنان اغلب مستلزم تلاش در ابعاد رفتارهای درون نقش، رفتار شهروندی و عملکرد بالا می‌باشد (Van Dyne & LePine, 1998; Workman & Bommer, 2004). این تعهدات از فعالیت درون نقشی متفاوت تشکیل شده، مثلاً کارکنان فراتر از کمک‌های استاندارد کمک می‌کنند. برای به دست آوردن مزیت رقابتی، سازمان به صورت فزاینده‌ای وابسته به مشارکت فعال کارکنان بسیار متعهد می‌باشد.

کارکنان با چشم‌انداز زمان آینده بالا، بر روی آینده و پاداشی که در آینده به دست خواهند آورد متمرکز می‌شوند (Zacher, et al., 2009). افرادی که آینده خود را به صورت مجدد تجربه می‌کنند بیشتر احتمال دارد که با فرصت‌های زیادی در زندگی و در محل کار مواجه شوند؛ بنابراین آن‌ها بیشتر تمایل دارند برای سازمان و فرصت‌های شغلی موردنیاز خود، کارهای بلندمدت را به انجام برسانند و همچنین برای سازمان‌هایی که متناسب با نیازشان اشتغال و توسعه بلندمدت فراهم می‌کنند، مناسب می‌باشند.

کارکنان با چشم‌انداز زمان آینده بالا تمایل به جمع‌آوری اطلاعات متمرکز و گسترش وسعت دانش خود دارند. درحالی که کارکنان با چشم‌انداز زمان آینده پایین، نیازهای کمتری برای فرصت‌های توسعه دارند. در نتیجه، کارکنانی که پیش‌بینی می‌کنند که کار تنها یک دوره کوتاه از زمان در درون سازمان می‌باشد (کسانی که چشم‌انداز زمان آینده پایینی دارند)، کمتر نیازمند به دریافت توسعه می‌باشند.

یافته‌های پژوهش مشخص نمود که بین چشم‌انداز زمان آینده و تعهدات کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و چشم‌انداز زمان آینده در رابطه بین توفیق اقتصادی کارفرما و تعهدات کارکنان نقش تعدیل‌گری را بازی می‌کند، همچنین نتایج به دست آمده از آزمون میانگین یک جامعه آماری نشان داد که چشم‌انداز زمان آینده و تعهدات کارکنان در دانشگاه صنعتی شاهرود از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد برای مدل چشم‌انداز زمان آینده در حالت تخمین استاندارد، تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم انجام شد. برای چشم‌انداز زمان آینده، شاخص بی‌نهایت بودن آینده با ضریب ۰/۸۹، دارای بالاترین بار عاملی بوده و در نتیجه اولویت اول قرار دارد و داشتن امکانات مناسب در آینده کمترین رابطه را با تعهدات کارکنان در دانشگاه صنعتی شاهرود دارند.

پیشنهادها در راستای فرضیه اول تحقیق

با توجه به اینکه در یافته‌های تحقیق، کارکنان به دستمزد نامطلوب و پایین‌تر از حد متوسط اشاره داشته‌اند، این مطالعه نشان داد که این شاخص تأثیر معناداری بر روی ایفای تعهدات کارکنان دارد و عملکرد دانشگاه از دیدگاه کارکنان ناقص قرارداد روان‌شناختی می‌باشد. از این روی به مدیریت دانشگاه‌ها و سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد با تقویت سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد و توجه به نوع شغل، مسئولیت‌ها و استانداردهای زندگی، به ارتقای سطح کیفی اقتصادی کارکنان کمک نماید. همچنین شفاف‌سازی و ارائه گزارش‌های مستمر در خصوص عملکرد حوزه منابع انسانی دانشگاه در موارد ذکر شده، می‌تواند در تغییر نگرش کارکنان نسبت به توفیق اقتصادی کارفرما کمک نماید.

از نکات مطلوب یافته‌های تحقیق در زمینه توفیق اجتماعی-احساسی، رفتار محترمانه کارفرما و وجود محیط ایمن در محل کار می‌باشد که بیشترین ضریب تأثیر را دارا می‌باشند و مدیریت دانشگاه در این زمینه موفق عمل نموده است، ولی با توجه به تأثیر بسزایی که توفیق اجتماعی-احساسی کارفرما دارد پیشنهاد می‌گردد نسبت به انعطاف‌پذیری سازمان در برنامه کاری کارکنان و توجه به نظرات کارکنان در اصلاح روند کاری اقدام ویژه‌ای صورت پذیرد.

توفیق توسعه‌ای کارفرما در یافته‌های این مطالعه یکی از مؤثرترین عوامل شناسایی شده در انجام تعهدات توسط کارکنان می‌باشد که از منظر کارکنان به آن کمتر توجه شده است، مدیریت دانشگاه می‌تواند با در نظر گرفتن پشتیبانی حرفه‌ای و مشاوره هم به شناخت کارکنان از اجرای تعهدات خود کمک کند و هم در مقابل، تأثیر بسزایی در افزایش تعهدات کارکنان به وسیله عملکرد توسعه‌ای خود داشته باشد. همچنین کارفرما می‌تواند با حمایت بیشتر، از کارکنان برای یادگیری مهارت‌های جدید، به‌روز کردن آموزش‌هایش و افزایش مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، در وضعیت مطلوبی از توفیق اقتصادی کارفرما قرار گیرد.

پیشنهادها در راستای فرضیه دوم تحقیق

در این مطالعه میزان تأثیر چشم‌انداز زمان آینده بر توفیق توسعه‌ای کارفرما، نشان از اهمیت قاطع پرداختن کارفرما به ارتقای سطح چشم‌انداز زمان آینده در کارکنان می‌باشد و بیشترین نقش در این مقوله، تبیین فرصت‌هایی در آینده و تقویت احساس فناپذیری و فعل توانستن در افراد می‌باشد که مطالعات در این پژوهش نشان می‌دهد که این شاخص‌ها در حد متوسط و کمتر از متوسط قرار دارند. از این روی به مدیریت دانشگاه‌ها و سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد جهت بالا بردن درک کارکنان از تحقق توسعه‌ای کارفرما، به تقویت چشم‌انداز زمان آینده در کارکنان بپردازند. به این صورت که در قرارداد ضمنی یا آشکار افراد، تضمین آینده شغلی آن‌ها را تقویت نمایند، چراکه چشم‌انداز زمان آینده اشاره به این دارد که چه مقدار افراد بر این باورند که در آینده باقی می‌مانند (Cate & John, 2007).

پیشنهادها در راستای فرضیه سوم تحقیق

در این مطالعه چشم‌انداز زمان آینده رابطه توفیق اقتصادی کارفرما و تعهدات کارکنان را تعدیل می‌نماید؛ یعنی توفیق اقتصادی کارفرما با چشم‌انداز زمان آینده مختلف (بالا و پایین) در افراد، تأثیر متفاوتی بر ایفای تعهدات آن‌ها می‌گذارد، لذا از آنجایی که کیت و جان (۲۰۰۷) نشان دادند که چشم‌انداز زمان آینده در دو بعد کیفی؛ الف: تمرکز بر روی فرصت‌ها و ب: تمرکز بر روی محدودیت‌ها ارائه می‌شود و همچنین افراد

با تمرکز قوی بر روی فرصت‌ها، آینده خود را در راه مثبتی درک می‌کنند. به مدیریت دانشگاه‌ها و سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد در جهت تقویت افرادی که بر روی فرصت‌ها متمرکز هستند و نسبت به تغییر رویه کارکنان متمرکز بر روی محدودیت‌ها گام بردارند چراکه آن‌ها بر روی گزینه‌ها، برنامه‌ها و اهدافی که هنوز در عمر باقی‌مانده خود می‌توانند دنبال کنند، تمرکز می‌کنند.

البته در این مطالعه میانگین شاخص‌های متمرکز بر روی محدودیت‌ها در حد مطلوبی ارزیابی گردیده است و کارفرما می‌بایست به ایجاد و تفهیم فرصت‌های پیش روی کارکنان در زندگی کاری آن‌ها پردازد.

محدودیت‌های تحقیق

مطالعات بر روی داده‌ها در این پژوهش مقطعی بود و در نتیجه نمی‌تواند درک علی از آن ساخته شود و مطالعات طولی در این زمینه مورد نیاز است. نتایج این پژوهش را نمی‌توان به همه کارکنان سازمان تعمیم داد، چراکه سیستم حقوق و مزایا ممکن است متفاوت باشد و در این مطالعه فقط به دو طیف کارکنان رسمی و قراردادی پرداخته‌ایم. در این مطالعه تحقق و تحقق بیش از حد قابل تشخیص نیست، ممکن است کارکنان در تحقق بیش از حد، تعهدات قرارداد روان‌شناختی بیشتری از خود نشان دهند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه بوده است و پرسش‌نامه خود دارای محدودیت‌های ذاتی است و با توجه به موضوع پژوهش این محدودیت‌ها بیشتر بوده است. در حوزه مدیریت نیروی انسانی کمتر به این موضوع پرداخته شده و خصوصاً در ایران مطالعات کمی در این زمینه صورت پذیرفته است.

References

- Afjahi, S., & Alizadeh far, Z. (2017). The relationship of perception from employer brand with job attitudes of employees. *Management Studies in Development and Evolution*, 26(84), 73-96. (in Persian)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Bal, P. M.; De Lange, A. H.; Jansen, P. G. W., & Van der Velde, M. E. G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 143-158.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York: John Wiley & Sons.

Brierley, J. A. (1996). The Measurement of organizational commitment and professional commitment. *The Journal of Social Psychology, 136*(2), 265-267.

Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middleage. *Psychology and Aging, 22*, 186–201.

Chen, L-H.; Liaw, S. Y.; & Lee, T. Z. (2003). Using an HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms – an empirical study. *International Journal of Manpower, 24* (3).

Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work. a critical evaluation of theory and research*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2002). *Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perceptions*.

Coyle-Shapiro, J. A. M., & Neuman, J. H. (2004). The psychological contract and individual differences: the role of exchange and creditor ideologies. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 150–164.

Cropanzano, R.; Anthony, E. L.; Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: a critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals, 11*(1), 479–516.

Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology, 89*, 52–72.

De Vos, A.; Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adapting to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 537–559.

Fasbendera, Ulrike.; Wohrmannb, A.; Wangc, M., & Klehea, U. (2019). Is the future still open? the mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 24–38.

Fung, H. H.; Lai, P., & Ng, R. (2001). Age differences in social preferences among taiwanese and mainland chinese: the role of perceived time. *Psychology and Aging, 16*, 351–356.

Ghayour, S.; Behboodi, O., & Karimpour, A. (2016). The Relationship between quality of work life and organizational commitment: the mediating role of staff members' empowerment in police+10 centers in South Khorasan.

Development of human resources management and support, 42, 57-82. (in Persian)

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2018). Self-estrangement's toll on job performance: The pivotal role of social exchange relationships with coworkers. *Journal of Management*, 44(4), 1573–1597.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161–178.

Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: an analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 541–555.

Hemmat Panah, A.; Mehdad., A., & Farsi, Z. (2018). The effect of perceived adherence to psychological contract on citizenship performance among employees of a industrial company: mediating role of organizational loyalty. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 19(1), 15-25. (in Persian)

Husman, J., & Shell, D. F. (2008). Beliefs and perceptions about the future: a measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 18, 166–175.

Jafari, T., & Shafeiabadi, A. (2007). The Study of the group counseling effectiveness, with the aspect of job compatablity, on increasing the employees job motivation in tehran inspecting organization headquarter. *Scientific Journal of Education Research*, 3(12), 1-18. (in Persian)

Kastenbaum, R. (1961). The dimensions of future time perspective: an experimental an alysis. *Journal of General Psychology*, 65, 203 – 218

Lambert, L. S.; Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2003). *Breach and fulfillment of the psychological contract: a comparison of traditional and expanded views*.

Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, 7, 125-139.

Lazear, E. P. (1979). Why is there mandatory retirement? *The Journal of Political Economy*, 87, 1261–1284.

Lazear, E. P. (1981). Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions. *The American Economic Review*, 71, 606–620.

McInnis, K. J.; M eyer, J. P., & F Eldman, S. (2009). P sychological C ontracts and their implications for commitment: a feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 165-180.

Mello, Z. R.; Finan, L. J., & Worrell, F. C. (2013). Introducing an instrument to assess time orientation and time relation in adolescents. *Journal of Adolescence*, 36(3), 551-563.

Montes, S. D., & Zweig, D. (2009). do promises matter? an exploration of the role of promises in psychological contract breach. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1243-1260.

Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Age, work experience, and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1053-1075.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Oyinlade, A. O. (2018). Relations of job structure to affective organizational commitment. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 6(1), 13-32.

P. Matthijs Bal.; Paul G. W.; Jansen., Mandy E. G.; van der Velde, Annet H., de Lange., & Denise M. (2010). Rousseau, The role of future time perspective in psychological contracts: a study among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 474-486,

Paré, G., & Tremblay, M. (2007). The Influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.

Pathak, R. D.; Budhwar, P. S.; Singh, V., & Hannas, P. (2005). Best HRM practices and employees' psychological outcomes: a study of shipping companies in cyprus. *South Asian Journal of Management*, 12(4), 7-24.

Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations. understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Seginer, R., & Lens, W. (2015). *The motivational properties of future time perspective future orientation: Different approaches, different cultures*. in time perspective theory; review, research and application (pp. 287-304). springer international publishing.

- Seijts, G. H. (1998). The importance of future time perspective in theories of work motivation. *The Journal of Psychology*, 132, 154–168.
- Seyed Naghavi, M., & Arab Almor, M. (2012). Internal career orientations: a case study of banking industry. *Iranian journal of management sciences (IAMS)*, 6(24), 25-40. (in Persian)
- Shell, D., & Husman, J. (2001). The multivariate dimensionality of personal control and future time perspective beliefs in achievement and self - regulation. *Contemporary Educational Psychology*, 26 (4), 481 – 506
- Shi, X., & Gordon, S. (2020). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102374>.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108–119.
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24, 487–493.
- Zacher, H.; Heusner, S.; Schmitz, M.; Zwierzanska, M. M., & Frese, M. (2009). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 374–386.
- Zhao, H.; Wayne, S. J.; Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647–680.