

تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد

### جابجایی بر پایه مدل JD-R

## Explaining the Relationship of PPCF with Mental Health and Turnover Intention; Based on JD-R Model

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۸/۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۹/۲۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۱۱

M. Ghahramani., (Ph.D), M. Abolghasemi., (Ph.D), & M. Vafayizadeh., (Ph.D candidate)

محمد قهرمانی<sup>۱</sup>، محمود ابوالقاسمی<sup>۲</sup> و مهدی وفایی-زاده<sup>۳</sup>

**Abstract:** The present study set out to investigate the relationship of perceived psychological contract fulfillment with mental health and turnover intention, employing the motivational process assumption and the relationship of perceived psychological contract fulfillment with mental health as a health impairment process of JDR model. We also examined the mediating role of work engagement in these relationships.

Our starting point is that perceived contract fulfillment presents a form of job resources that the employee expects the employer to provide. It has been hypothesized that perceived contract fulfillment is positively associated with affective commitment, leading also to reduce turnover intentions, and with mental health, and that these relationships are fully mediated by work engagement. The hypotheses were tested in a sample of 157 faculties of Shahid Beheshti University using structural equation. The hypotheses were supported. Perceived psychological contract fulfillment had both motivational and health-enhancing effects.

**Key words:** perceived psychological contract fulfillment (PPCF), JD-R model, engagement, affective commitment, turnover intention, mental health, employment Relationships

چکیده: پژوهش حاضر سعی دارد تا در بستر مدل JD-R به بررسی رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده با سلامت روانی و قصد جابجایی در قالب فرایند انگیزشی و رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده با ارتقاء سلامت روانی در قالب فرایند تضعیف سلامت این مدل بپردازد. علاوه بر این اثر میانجی اشتیاق کاری نیز در این روابط مورد مطالعه قرار گرفته است. در این راستا پیش‌فرض نخست این پژوهش آن است که تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده در چارچوب مدل JD-R شکلی از منابع شغلی است که کارکنان انتظار دارند تا سازمان برای آن‌ها فراهم آورد. از سوی دیگر، فرض بر آن بود که تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده رابطه مثبتی با تعهد عاطفی و اشتیاق کاری و رابطه منفی با قصد جابجایی دارد. فرضیه‌های این پژوهش با کمک نمونه‌ای ۱۵۷ نفره از اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی و با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری و اجرای پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج حاکی از آن بود که کلیه فرضیات پژوهش تایید شده و این نتیجه حاصل شد که تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده آثار انگیزشی دارد.

**کلید واژه‌ها:** تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF)، مدل JD-R، اشتیاق، تعهد عاطفی، قصد جابجایی، سلامت روانی، روابط استخدامی

۱. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

۲. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

۳. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

## مقدمه

روابط استخدامی<sup>۱</sup> مجموعه روابط بین کارکنان و کارفرما است که از دو بعد قانونی (رسمی) و ضمنی (غیررسمی) تشکیل شده است. نقطه شروع روابط استخدامی را می‌توان تعهد فرد نسبت به ارائه مهارت و تلاش خود در قبال حقوقی که از کارفرما دریافت می‌کند دانست. این-گونه روابط در نگاه اول مبتنی بر یک قرارداد قانونی و رسمی<sup>۲</sup> هستند. حال آن که بخش اعظم چنین توافقاتی ماهیتی ضمنی و غیررسمی دارند. با توجه به گستره وسیع مفهوم روابط استخدامی، بی‌شک مدیریت صحیح آن می‌تواند سازمان‌ها را در راستای تحقق اهدافی چون افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی، افزایش تعهد کارکنان، افزایش رضایت شغلی، بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان، کاهش استرس‌های شغلی، ارتقای سطح انگیزش افراد و موارد بسیاری از این دست یاری رساند. با این حال ماهیت پویا و اغلب مبهم (ناشی از بعد غیررسمی) روابط استخدامی، مدیریت آن را به امری بس دشوار تبدیل کرده است. علی‌رغم ابهام و پویایی بالا، این مفهوم طی چند سال اخیر موضوع پژوهش‌های متعددی قرار گرفته است و در حال حاضر نظریه‌پردازان در قالب سه نظریه<sup>۳</sup> به تبیین آن در سازمان‌ها می‌پردازند. از بین این نظریات، نظریه تبادل<sup>۴</sup> از اقبال بالاتری در میان فعالان حوزه منابع انسانی برخوردار بوده و توجه بیشتری را به خود جلب کرده است. پژوهشگران در بستر این نظریه و با استفاده از مفهوم قرارداد روان-شناختی<sup>۵</sup> و مدل تقاضاها، منابع شغل<sup>۶</sup> به تجزیه و تحلیل روابط استخدامی کارکنان می‌پردازند. به بیان دقیق‌تر قرارداد روان‌شناختی مفهومی است که تلاش دارد تا به دو سوال اصلی حوزه روابط استخدامی که از سوی کارکنان مطرح می‌شود پاسخ دهد. این سوالات عبارتند از: الف) چه انتظاراتی از سازمان دارم؟ ب) چه تعهداتی به سازمان دارم؟ از سوی دیگر، پژوهشگران با استفاده از مدل JD-R به تبیین اثرات منفی تقاضاهای شغل بر سلامت روانی و اثرات مثبت منابع شغل بر انگیزش فرد و در نتیجه نگرش او نسبت به شغل و رابطه استخدامی می‌پردازند. پژوهش حاضر سعی دارد تا ابتدا با تشریح مدل JD-R و دو پیش‌فرض اساسی آن، دو مفهوم منابع شغلی و فرایند انگیزشی از این مدل را مبنا قرار داده و از سوی دیگر با این پیش‌فرض که تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده نوعی منبع شغلی است به بررسی رابطه آن با سلامت روانی و قصد

- 
1. Employment relationships
  2. Legal & Formal
  3. Labor Process Theory, Agency Theory & Exchange Theory
  4. Exchange Theory
  5. Psychological contract
  6. Job demands- resources model

تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد...

جایابی به‌عنوان پیامدهای فرایند انگیزشی بپردازد. البته در این بین نقش متغیر اشتیاق کاری به‌عنوان مهم‌ترین متغیر میانجی در این روابط بررسی شده است.

### قرارداد روان‌شناختی و تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF)<sup>۱</sup>

تعاریف گوناگونی در مورد مفهوم قرارداد روان‌شناختی توسط پژوهشگران ارائه شده است. اما بی‌شک پذیرفته‌شده‌ترین این تعاریف مربوط به روسو<sup>۲</sup> می‌باشد. به‌زعم روسو "قرارداد روان-شناختی مجموعه فعالیت‌هایی است که کارکنان اعتقاد دارند از آن‌ها انتظار می‌رود و آنچه متقابلاً آن‌ها انتظار دارند دریافت کنند" (روسو و گرلر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). این مفهوم به ما کمک می‌کند تا تغییر در نگرش و رفتار شغلی فرد را از طریق فرآیند معامله به‌مثل تبیین نماییم. به‌زعم روسو (۲۰۰۳) معامله به مثل که شالوده اصلی قرارداد روان‌شناختی را تشکیل می‌دهد بدین معناست که کارکنان به‌طور مداوم رابطه استخدامی خود را با سازمان مورد بررسی قرار داده و متناسب با میزان عملی شدن تعهدات سازمان نسبت به اتخاذ نگرش‌ها و رفتارهای مقتضی کاری اقدام می‌کنند (کانوی و برینر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). بیشتر مطالعات انجام شده در حوزه قرارداد روان‌شناختی به بررسی واکنش‌های کارکنان در صورت نقض این قرارداد از سوی سازمان پرداخته‌اند. نقض قرارداد روان‌شناختی<sup>۵</sup> بدین معناست که کارکنان به این باور برسند که سازمان در عمل به تعهدات خود نسبت به آن‌ها کوتاهی کرده است (کانوی و برینر، ۲۰۰۵). نقض قرارداد روان-شناختی با بسیاری از نگرش‌ها و رفتارهای مهم کارکنان، از جمله اعتماد، رضایت، تعهد، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد رابطه دارد (ژائو و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). نقطه مقابل نقض قرارداد روان‌شناختی، تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) است. همان‌طور که از نام آن نیز برمی‌آید، این مفهوم نشان‌دهنده زمانی است که هریک از طرفین به این درک برسند که طرف مقابل به تعهدات خود پایبند بوده و آن‌ها را انجام داده است. توجه بسیار زیاد به مطالعه نقض قرارداد روان‌شناختی باعث شده است تا مفهوم PPCF کمتر مورد بررسی پژوهشگران قرار گیرد. حال آن‌که نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که این مفهوم نیز هم‌چون نقض قرارداد روان‌شناختی، با بسیاری از متغیرهای مهم سازمانی مثل عملکرد، میزان نوآوری کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد (میلوارد و هاپکینز، ۱۹۹۸؛ ترنلی و همکاران، ۲۰۰۳؛

1. Perceived psychological contract fulfillment
2. Rousseau
3. Greller
4. Conway & Briner
5. Psychological contract breach
6. Zhao et.al.

رامامورثی و همکاران، ۲۰۰۵<sup>۱</sup>. کویل- شاپیرو و شور<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) بر این عقیده‌اند که باید به جای مطالعه صرف رفتارها و نگرش‌های کارکنان در قبال نقض قرارداد روان‌شناختی، اثرات مثبت یک رابطه استخدامی خوب بین کارکنان و سازمان مثل تاثیر بر سلامت روانی فرد را مورد بررسی قرار داد.

### مدل تقاضاها- منابع شغل (JD-R)

مفهوم دیگری که در حوزه روابط شغل- شاغل و روابط استخدامی از اقبال قابل توجهی برخوردار است، مدل تقاضاها، منابع شغلی (JD-R) (بیکر و دمورتی<sup>۳</sup> ۲۰۰۷؛ دمورتی و همکاران، ۲۰۰۱) است. براساس این مدل هر شغلی از یک سو دارای تقاضاهایی<sup>۴</sup> است که برای فرد در انجام کارها ممانعت ایجاد می‌کنند و از سوی دیگر منابعی<sup>۵</sup> دارد که یاری‌رسان فرد در انجام امور هستند (شائوفلی و بیکر، ۲۰۰۴). مدل JD-R بر دو پیش فرض اساسی استوار است. (۱) هر شغلی شامل تعدادی تقاضا و منابع است. (۲) این تقاضاها و منابع به ترتیب طی دو فرایند تضعیف سلامتی<sup>۶</sup> و انگیزشی<sup>۷</sup> منجر به پیامدهایی چون اشتیاق کاری، فرسودگی شغلی و غیره می‌شوند که بر عملکرد سازمانی تاثیر دارند. تقاضاهای شغل به ابعاد فیزیکی، اجتماعی و سازمانی شغل که مستلزم صرف تلاش‌های فیزیکی و روانی (شناختی و عاطفی) بوده و از این رو هزینه‌های روانشناختی یا فیزیولوژیک<sup>۸</sup> شغل محسوب می‌شوند اشاره دارد. اگرچه تقاضاهای شغلی الزاماً معنای منفی ندارند، اما چنانچه برآوردن آنها نیازمند صرف انرژی زیاد از سوی فرد بوده و یا به عبارتی زمانی که هزینه‌های شغل برای فرد بالا باشد، پیامدهایی چون افسردگی، احساس نگرانی، فرسودگی شغلی و غیره در پی خواهند داشت. از سوی دیگر، منابع شغلی ابعاد فیزیکی، اجتماعی یا سازمانی شغل هستند که الف) برای تحقق اهداف شغل مفید هستند. ب) تقاضاهای شغلی را کاهش می‌دهند. ج) موجب برانگیختن رشد و توسعه فردی می‌شوند. بنابراین منابع شغل نه تنها باعث کاهش تقاضاهای شغل می‌شوند، بلکه به خودی خود نیز اهمیت دارند چراکه به ما در تحقق اهداف شغل کمک می‌کنند. مطالعات اخیر نشان می‌دهند که اشتیاق کاری<sup>۹</sup> به‌عنوان

1. Millward & Hopkins; Turnley et al, Ramamoorthy et al.

2. Coyle-Shapiro & Shore

3. Bakker & Demerouti

4. Demands

5. Resources

6. Health impairment Process

7. Motivational process

8. Physiological or psychological costs

9. Work engagement

تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد...

متغیری که به واسطه آن منابع شغلی بر متغیرهای پیامد مثل تعهد سازمانی اثر می‌گذارند، عمل می‌کند (هاکانن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ شائوفلی و بیکر، ۲۰۰۴). منابع شغلی نه تنها اشتیاق کاری را افزایش می‌دهند، بلکه اثرات منفی تقاضاهای شغلی را بر اشتیاق، به‌ویژه در شرایط پراسترس تعدیل کرده و از این طریق بر سلامت روانی کارکنان اثر مثبتی می‌گذارند (بیکر و دمورتی، ۲۰۰۷). تقاضاهای شغل باعث ایجاد فرایند تضعیف سلامتی و منابع شغل فرایند انگیزشی را در پی دارند (دمورتی و همکاران، ۲۰۰۱؛ شائوفلی<sup>۲</sup> و بیکر، ۲۰۰۴).

### فرایند تضعیف سلامتی

در شرایط عادی افراد با انجام وظایف کاری روزانه خسته (فیزیکی و روانی) می‌شوند. اما این خستگی به اندازه‌ای نیست که نتوانند خود را برای یک روز کاری دیگر بازیابی کرده و آماده کار نمایند. به عبارت دیگر، در شرایط معمول فرد قادر به پاسخ‌گویی به تقاضاهای شغلی خواهد بود. هرچه تقاضاهای شغلی افزایش یابند زمان و انرژی بیشتری جهت آماده کردن مجدد فرد برای یک روز کاری دیگر نیاز خواهد بود. عدم بازیابی مناسب فرد به دلیل زمان و انرژی کم باعث خواهد شد تا در سلامت فرد خلل ایجاد شده و در نهایت عملکرد سازمان تحت‌تاثیر قرار گیرد.

### فرایند انگیزشی

در طی این فرایند منابع شغلی منجر به ایجاد انگیزش در فرد و در نهایت ایجاد اشتیاق کاری و عملکرد بهتر می‌شود.

### PPCF به مثابه یک منبع شغلی

مطابق تعریف، منابع شغل کلیه ابعاد فیزیکی، روانشناختی، اجتماعی و سازمانی شغل هستند که به فرد در انجام امور کمک کرده و به واسطه اشتیاق کاری منجر به پیامدهای گوناگون می‌شوند (شائوفلی و بیکر، ۲۰۰۴). از یک سو پژوهش کان<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) درباره اشتیاق کاری و پیشایندهای آن و از سوی دیگر نظریه تبادل اجتماعی<sup>۴</sup> (کروپانزانو و میچل، ۲۰۰۵) نشان می‌دهند که PPCF پایه و اساس مهمی برای اشتیاق کاری کارکنان به‌شمار می‌رود. بر این اساس، در این پژوهش عقیده بر آن است که PPCF را می‌توان به‌عنوان یکی از منابع شغل در نظر

1. Hakanen et al.
2. Schaufeli
3. Kahn
4. Social exchange theory

گرفت که کارکنان انتظار دارند تا سازمان در رابطه استخدامی آن را فراهم نماید. از این رو در این مطالعه رابطه PPCF با پیامدهای آن با حضور متغیر میانجی اشتیاق کاری بررسی شده است.

## اشتیاق کاری

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که منابع شغل پیشاینده اصلی اشتیاق کاری هستند و این اشتیاق به‌عنوان متغیری میانجی، منابع شغل را به تعدادی از پیامدهای مثبت مرتبط می‌کند (بیکر و دمورتی، ۲۰۰۷؛ ساکس، ۲۰۰۶). شائوفلی و همکاران (۲۰۰۲) اشتیاق کاری را به‌عنوان حالت روانی مثبت، رضایت‌بخش عاطفی و انگیزاننده در کار معرفی می‌کنند. همان‌طور که ساکس (۲۰۰۶) نیز در پژوهش خود نشان می‌دهد اشتیاق کاری با تعهد سازمانی<sup>۱</sup> که به وابستگی عاطفی<sup>۲</sup> فرد نسبت به سازمان اشاره دارد، و همچنین با مشارکت شغلی<sup>۳</sup> که نتیجه قضاوت شناختی<sup>۴</sup> فرد درباره نیازهایی است که به‌واسطه کار ارضاء می‌شوند، متفاوت است. اشتیاق کاری سازه‌ای است که از سه جزء نیرومندی، وقف خود و جذب<sup>۵</sup> تشکیل شده است. جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود اشاره دارد. در این حالت فرد به این دلیل به‌طور جدی درگیر کار خود می‌شود که تجربه کاری برای وی بسیار لذت‌بخش است. در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود، تلاش قابل ملاحظه‌ای را انجام داده و در موقعیت‌های دشوار پشتکار بیشتری از خود به نمایش می‌گذارد. کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند. سومین بعد اشتیاق کاری وقف خود است که با درگیری شدید روانی فرد در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معنی‌داری<sup>۶</sup> و اشتیاق است. با این حال نتایج بیشتر پژوهش‌های اخیر حاکی از آن است که نیرومندی و وقف خود، ابعاد اصلی اشتیاق کار محسوب می‌شوند (گوانزالز، روما و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶؛ شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۸).

- 1 . Organizational commitment
- 2 . Emotional attachment
- 3 . Job involvement
- 4 . Cognitive judgment
- 5 . Vigor, dedication & absorption
- 6 . Sense of significance
- 7 . Gonza'lez-Roma et al.

## فرضیه‌ها

### خصوصیات انگیزشی PPCF به‌عنوان یکی از منابع شغل:

نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که تعهد عاطفی<sup>۱</sup> و قصد جابجایی<sup>۲</sup> دو متغیر مهم در بررسی نگرش فرد نسبت به رابطه استخدامی هستند. تعهد عاطفی که به میزان سرمایه-گذاری عاطفی و دلبستگی به سازمان و اهداف آن اشاره دارد، از جمله پیامدهای مورد علاقه محققان حوزه اشتیاق کاری و قرارداد روانشناختی محسوب می‌شود. در چارچوب ادبیات قرارداد روانشناختی، تعهد عاطفی را می‌توان کنشی در حوزه معامله به مثل نگرشی<sup>۳</sup> در ازای PPCF دانست (میلوارد و هاپکینز، ۱۹۹۸). هم‌چون تعهد عاطفی، قصد جابجایی دیگر متغیر مهمی است که نشان‌دهنده میزان رضایت فرد از رابطه استخدامی خود است. ترک شغل یکی از علنی‌ترین روش‌های نشان دادن واکنش فرد در قبال یک رابطه استخدامی نامناسب است (روسو، ۲۰۰۳). مطالعات پیشین قرارداد روانشناختی نشان داده‌اند به اندازه‌ای که سازمان در یک قرارداد طبق توافق به تعهدات خود عمل می‌کند، تعهد کارکنان و قصد جابجایی آن‌ها را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. برای مثال، لستر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) دریافته‌اند که نقض قرارداد روانشناختی با تعهد عاطفی رابطه منفی دارد. هم‌چنین نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که نقض قرارداد روان-شناختی با افزایش میزان قصد ترک سازمان نیز رابطه دارد (ترنلی و فلدمن، ۱۹۹۹). PPCF به نوبه خود حاکی از تعهد و تمایل سازمان به تداوم رابطه استخدامی خود با کارمند است. در جمع‌بندی مطالب فوق باید این‌گونه نتیجه گرفت که PPCF می‌بایست با افزایش تعهد و کاهش قصد ترک سازمان از سوی فرد همراه باشد:

**H<sub>1a</sub>: PPCF با تعهد عاطفی کارکنان رابطه مثبت دارد.**

**H<sub>1b</sub>: PPCF با قصد جابجایی کارکنان رابطه منفی دارد.**

براساس مفهوم فرآیند انگیزشی که از مفروضات مدل JD-R می‌باشد، نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که در تاثیر منابع شغل بر نگرش‌ها و رفتارهای کاری، اشتیاق کاری به‌عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند (سالانوا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). هم‌چنین ساکس (۲۰۰۶) به این موضوع پی برد که اثرات مثبت حمایت سازمانی ادراک شده و ادراک عدالت<sup>۶</sup> بر برخی متغیرها مثل تعهد سازمانی و قصد ترک سازمان تا حدودی تحت‌تاثیر اثر واسطه‌ای اشتیاق کاری

1 . Affective commitment

2 . Turnover intention

3 . Attitudinal reciprocation

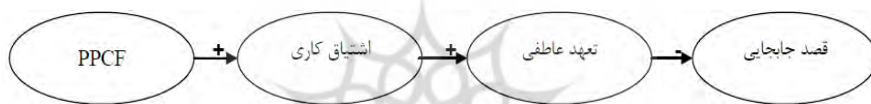
4 . Lester et al

5 . Salanova et al.

6 . Justice perception & perceived organizational support

روی می‌دهد. از این رو مشخص شد هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند رابطه استخدامی آن‌ها از کیفیت بالایی برخوردار است، احتمال بیشتری دارد که حالت روانی عاطفی، شناختی مثبتی را تجربه کنند. این امر پژوهش حاضر را به سوی این پیش فرض سوق داد که در رابطه بین PPCF و پیامدهای آن، اشتیاق کاری نقش متغیر میانجی را ایفا می‌کند. علاوه بر این، نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان‌دهنده آن است که تعهد عاطفی بر قصد جابجایی کارکنان اثر منفی دارد (سویلز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). بنابراین پیش فرض دیگر پژوهش حاضر آن است که PPCF بر تعهد عاطفی که به نوبه خود منجر به کاهش قصد جابجایی کارکنان می‌شود اثر مثبت دارد و این تاثیر به دلیل نقش واسطه‌ای اشتیاق کاری روی می‌دهد (شکل ۱).

**H<sub>2</sub>**: اشتیاق کاری در رابطه مثبت بین PPCF و تعهد عاطفی و رابطه منفی بین PPCF و قصد جابجایی که به نوبه خود تحت تاثیر تعهد عاطفی قرار دارد، نقش متغیر میانجی با واسطه کامل<sup>۲</sup> را ایفا می‌کند.



شکل ۱. مدل نظری فرایند انگیزشی

### خصوصیات ارتقاءدهنده سلامت روانی PPCF به مثابه یکی از منابع شغل

براساس مدل JD-R منابع شغل مواردی هستند که باعث افزایش پیامدهای انگیزشی می‌شوند. حال آن که تقاضاهای شغل هزینه‌های روانی و فیزیولوژیک داشته و در نهایت برای سلامت روانی اثرات منفی در پی دارند (دمورتنی و همکاران، ۲۰۰۱). نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است افرادی که از سلامت روانی برخوردار هستند و خود را فردی موفق می‌پندارند، نرخ غیبت پایین‌تری نسبت به دیگران دارند (کیس، ۲۰۰۵). بر این اساس، در تحقیق حاضر محققان علاقه‌مند به بررسی اثر بالقوه PPCF به عنوان یکی از انواع منابع شغل بر سلامت روانی کارکنان بوده‌اند. کیس<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) سلامت روانی را برخوردارگی از سطوح بالای سلامت عاطفی، روان-شناختی و اجتماعی تعریف می‌کند. اگرچه پژوهش‌های انجام شده در مورد تاثیر PPCF بر سلامت روانی بسیار محدود می‌باشند، با این حال از نظر بسیاری (روسو، ۲۰۰۳؛ کوپل، شاپیرو و

1. Swailes
2. Fully mediated
3. Keyes



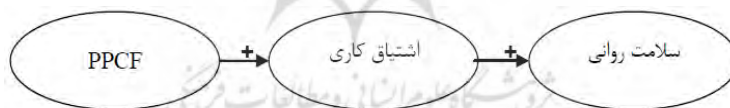
تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد...

شور، ۲۰۰۷) PPCF می‌تواند مفهومی کارا محسوب شود که قادر به افزایش سلامت روانی و احساس رضایت کارکنان از روابط استخدامی خواهد بود. نتایج یکی از این پژوهش‌ها که در سطح کشورهای اروپایی انجام شده است، نشان می‌دهد که PPCF تاثیر مثبتی بر سلامت کارکنان دارد (گست و همکاران، ۲۰۰۷). نتایج مشابهی از تحقیقات انجام شده توسط گست و کانوی (۲۰۰۴) نیز حاکی از آن است که PPCF با تاثیر بر رضایت شغلی، تعادل کار، زندگی و تعهد سازمانی، سلامت کلی کارکنان را افزایش می‌دهد. گوئرو و هرباخ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) دریافتند که PPCF بر احساس کارکنان تاثیر مثبتی داشته و از این طریق باعث افزایش روحیه آن‌ها می‌شود. بر پایه این یافته‌ها این پژوهش قائل به این است که PPCF بر سلامت روانی کارکنان اثر دارد.

**H3:** PPCF با سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت دارد.

نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که اشتیاق کاری با توانایی کار<sup>۲</sup> و سلامت ادراک شده<sup>۳</sup> رابطه مثبت (هاکانن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶) و با ناراحتی‌های روانی و احساس درماندگی رابطه منفی (هالبرگ و شائوفلی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶) دارد. بر پایه این یافته‌ها زمانی که کارکنان احساس می‌کنند در رابطه استخدامی خود مورد توجه قرار گرفته‌اند، به واسطه ایجاد اشتیاق به کار، سلامت روانی مناسبی را نیز تجربه می‌کنند. از این رو و با استناد به مدل JD-R پیش‌فرض بعدی این پژوهش آن است که اثرات مثبت PPCF بر سلامت روانی به دلیل اثر واسطه‌ای اشتیاق کاری روی می‌دهد.

**H4:** اشتیاق کاری به‌عنوان متغیر میانجی رابطه مثبت بین PPCF و سلامت روانی را به‌صورت با واسطه کامل<sup>۶</sup> تحت تاثیر قرار می‌دهد.



شکل ۲. مدل نظری فرایند ارتقاء سلامت روانی

1. Guerrero & Herrbach
2. Work ability
3. Perceived health
4. Hakanen et al
5. Hallberg & Schaufeli
6. Fully mediated

## روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

به لحاظ طرح پژوهش این تحقیق در زمره طرح‌های توصیفی قرار می‌گیرد. جامعه آماری مورد مطالعه اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی در سال ۱۳۹۲ بوده‌اند که حداقل ۵ سال سابقه خدمت داشته باشند. نمونه مورد نظر با استفاده از روش طبقه‌ای نسبی و بر پایه مرتبه علمی اساتید انجام پذیرفت که از این میان تعداد ۱۵۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

## ابزار پژوهش

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کانوی و برینر (۲۰۰۵) استفاده شد. جهت تعیین پایایی این ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای به دست آمده معادل ۸۳/۴ به دست آمد. این ابزار از پنج زیرمقیاس تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF)، اشتیاق کاری، تعهد عاطفی، قصد جابجایی و سلامت روانی تشکیل شده است.

## تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF)

جهت ارزیابی این متغیر از پرسشنامه پارزفال و هاکانن<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) استفاده شده است. گویه‌ها دارای مقیاس درجه‌بندی پنج سطحی (از اصلاً محقق نشده تا کاملاً محقق شده) می‌باشند. این متغیر نشان‌دهنده میزان تحقق تعهدات از سوی سازمان نسبت به کارکنان و از دید کارکنان می‌باشد. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این قسمت برابر ۰/۸۹ بود.

## اشتیاق کاری

در این قسمت با استفاده از پرسشنامه اشتیاق کاری اوترخت<sup>۲</sup> (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۲)، ۶ گویه به بررسی مولفه نیرومندی و ۵ گویه به وقف خود اختصاص یافته است. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای نیرومندی (۰/۸۷) و برای وقف خود (۰/۸۲) است. CFA محاسبه شده نشان داد که ساختار دو عاملی اشتیاق (متشکل از نیرومندی و وقف خود) برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد در حالی که راه‌حل تک عاملی برازش ضعیفی را از خود نشان می‌داد.

1 . Parzefall & Hakanen

2 . Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد...

## تعهد عاطفی

سه‌گویه با استفاده از پرسشنامه آلن و میر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) جهت سنجش تعهد عاطفی به کار رفته است. آلفای کرونباخ این مولفه برابر ۰/۷۴ به‌دست آمد.

## قصد جا به جایی

چهارگویه جهت بررسی این مولفه به‌کار گرفته شده است. در این راستا از ابزار روزبولت و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) استفاده شده است. آلفای کرونباخ این بخش ۰/۸۶ به‌دست آمد.

## سلامت روانی

با استفاده از ابزار بلوم و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) شش‌گویه برای این بخش در نظر گرفته شده است. آلفای کرونباخ برای این قسمت برابر ۰/۸۵ شد.

## تحلیل آماری

جهت آزمون روابط مفروض و به پیروی از پیشنهادات جیمز و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) در استفاده از مدل معادلات ساختاری<sup>۵</sup> جهت آزمون روابط واسطه‌ای، استفاده از این روش آماری با استفاده از نرم‌افزار AMOS در دستور کار قرار گرفت. در مطالعه متغیرهای میانجی SEM مزایای متعددی نسبت به سایر روش‌های تحلیل رگرسیون چندگانه دارد. به‌عنوان نمونه از آن‌جا که SEM به ما اجازه سنجش و اصلاح خطاهای اندازه‌گیری را می‌دهد، روش معتبرتری جهت آزمون اثرات واسطه‌ای<sup>۶</sup> محسوب می‌شود (فریزر و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴). علاوه بر این SEM رویکردی انعطاف‌پذیر به‌شمار می‌رود؛ چراکه در استفاده از آن می‌توان چندین متغیر پیش‌بین و میانجی و متغیر ملاک را در یک مدل واحد مورد بررسی قرار داد. از سوی دیگر SEM اطلاعات مفیدی درباره میزان برازش مدل‌ها در اختیار ما قرار می‌دهد که می‌توان با استفاده از آن به مقایسه و آزمون مدل‌های رقیب<sup>۸</sup> پرداخته و مدلی را که دارای بیشترین برازش با داده‌ها است را

1. Allen & Meyer
2. Rusbult et al.
3. Blom et al.
4. James et al.
5. Structural equation modeling (SEM)
6. Mediation effects
7. Frazier et al.
8. Competing models

انتخاب نماییم. SEM با استفاده از شاخص‌های برازش گوناگون به بررسی میزان برازش مدل-های مختلف می‌پردازد. در پژوهش حاضر ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)<sup>۱</sup>، شاخص برازش تطبیقی (CFI)<sup>۲</sup>، شاخص تاکر لوئیس (TLI)<sup>۳</sup> و معیار اطلاعات آکائیک (AIC)<sup>۴</sup> محاسبه شدند. مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۸ در RMSEA نشان‌دهنده برازش قابل قبول برای مدل هستند و مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۱ منجر به رد مدل در این شاخص خواهند شد (براون و کدک<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳). برای CFI و TLI براساس یک قانون تجربی مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۹۰ نشان‌دهنده برازش خوب مدل هستند (هوئل<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵). با استفاده از AIC می‌توان به مقایسه مدل‌های جایگزین پرداخت. مقادیر کوچک‌تر AIC نمایانگر برازش بهتر یک مدل نسبت به بقیه مدل‌ها است. علاوه بر این جیمز و همکاران (۲۰۰۶) توصیه کرده‌اند که می‌بایست سایر مدل‌های جایگزین را نیز در مقایسه با مدل مفروض مورد آزمون قرار داد. بر این اساس، در این پژوهش مدل مفروض با مدلی که در آن فرض کردیم PPCF تمامی پیامدها را به‌طور مستقیم پیش‌بینی خواهد کرد، مورد مقایسه قرار گرفت. در ارتباط با فرایندهای مربوط به سلامت روانی، مدلی که در آن سلامت روانی واسطه بین PPCF و اشتیاق کاری بود نیز مورد آزمون قرار گرفت. تمامی متغیرهای مکنون با استفاده از شاخص‌ها (گویه‌ها) و زیرمقیاس‌های مربوط به خود نشان داده شدند. عامل مکنون PPCF توسط ۸ شاخص مورد اشاره قرار گرفت. تعهد عاطفی با ۳ شاخص، قصد جابجایی با ۴ شاخص و سلامتی روانی ۶ شاخص را به خود اختصاص داده بود. در نهایت متغیر مکنون اشتیاق کاری توسط ۲ زیرمقیاس یعنی نیرومندی و وقف خود نشان داده شد. برای بررسی این موضوع که احتمالاً ابزار به‌کار رفته تا چه اندازه روابط بین متغیرهای پژوهش را بیش از حد نشان داده از رویه مورد اشاره ویلیامز و اندرسون<sup>۷</sup> (۱۹۹۴) استفاده شد. در این راستا و به‌عنوان متغیر نشان‌گذار، از متغیر قدرت فرد که با سه شاخص نشان داده شده بود مورد استفاده قرار گرفت. اثرات روش از طریق بارگذاری از متغیر بیرونی قدرت فرد بر هر چهار شاخص متغیر درونی مکنون در مدل فرایند انگیزشی بازنمایی شده بود.

- 
1. Root Mean Square Error of Approximation
  2. Comparative Fit Index
  3. Tucker Lewis Index
  4. Akaike Information Criterion
  5. Browne & Cudeck
  6. Hoyle
  7. Williams & Anderson

تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد...

Model A ( $\chi^2 = 234/11$ ;  $df = 151$ ;  $CFI = 0/90$ ;  $TLI = 0/91$ ;  $RMSEA = 0/62$ )

Model B ( $\chi^2 = 288/18$ ;  $df = 162$ ;  $CFI = 0/91$ ;  $TLI = 0/87$ ;  $RMSEA = 0/05$ )

Model C ( $\chi^2 = 0/17$ ;  $df = 4$ )

مدل C در قیاس با مدل B برازش مدل را بدتر نکرده است و این نتیجه در مورد فرایند ارتقاء سلامت روانی نیز مشهود است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که سوگیری روش مشترک تحلیل‌های اضافی ما را تحت‌تاثیر قرار نداده است.

## یافته‌های پژوهش

### آمار توصیفی

میانگین‌ها، انحراف استاندارد‌ها و همبستگی بین متغیرها در جدول ۱ ارائه شده‌اند. براساس این جدول PPCF با اشتیاق کاری، تعهد عاطفی و سلامت روانی رابطه مثبت و با قصد جابجایی رابطه منفی دارد. همچنین اشتیاق کاری با تعهد عاطفی و سلامت روانی رابطه مثبت و با قصد جابجایی رابطه منفی دارد.

جدول ۱. میانگین‌ها، انحراف استاندارد‌ها و همبستگی بین متغیرها

متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	PPCP	۳/۲۷	۰/۶۲					
۲	نیرومندی	۳/۴۸	۰/۶۲	۰/۲۴***				
۳	وقف خود	۳/۶۴	۰/۷۸	۰/۴۷***	۰/۵۹***			
۴	تعهد عاطفی	۲/۸۲	۰/۸۱	۰/۲۸***	۰/۲۱*	۰/۳۸***		
۵	قصد جابجایی	۲/۳۷	۱/۲۴	۰/۳۷***	۰/۱۸*	۰/۳۶***	۰/۵۲***	
۶	سلامت روانی	۰/۵۱	۰/۷۳	۰/۱۹**	۰/۴۴***	۰/۳۹***	۰/۲۷***	۰/۲۶**

\*P < 0.05    \*\* P < 0.01    \*\*\* P < 0.001

## خصوصیات انگیزشی ناشی از PPCF

پیش از آزمون مدل‌های معادلات ساختاری، اقدام به برآورد مدل اندازه‌گیری مورد انتظار<sup>۱</sup> برای متغیرهای مکنون و مشاهده شده<sup>۲</sup> در فرایند انگیزشی مفروض (PPCF) ← اشتیاق کاری ← تعهد عاطفی ← قصد جابجایی کمتر) نمودیم. همان‌طور که در جدول ۲ نیز مشاهده می-

1. Expected measurement model

2. Latent and observed variables

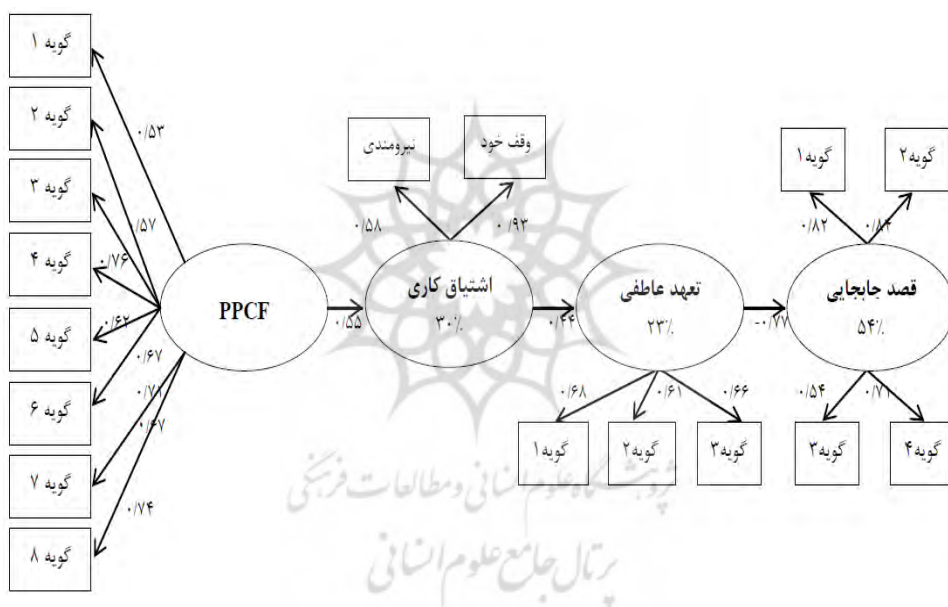
کنید، این مدل اندازه‌گیری (MM1) نمایانگر برازش قابل قبولی است. محققان هم‌چنین دو مدل اندازه‌گیری جایگزین احتمالی را نیز جهت بررسی سوگیری روش مشترک<sup>۱</sup> مورد بررسی قرار دادند. با این حال مدل اندازه‌گیری دو عاملی<sup>۲</sup> شامل کلیه آیت‌های سازه PPCF بر روی متغیر مکنون مربوط به خود بارگذاری شده بودند در حالی که تمامی متغیرهای پیامد (اشتقاق)، تعهد عاطفی و قصد جابجایی) بر روی متغیر نگرشی مکنون دیگری بارگذاری شده بودند و راه حل تک عاملی<sup>۳</sup> شامل تمامی متغیرهای مشاهده شده که بر روی همان متغیر مکنون بارگذاری شده بود برازش مناسبی با داده‌ها داشت.

انجام تحلیل‌های اضافی باعث آن شد که حمایت بیشتری جهت تایید مدل اندازه‌گیری چهار عاملی مورد انتظار فراهم گشته و به سطح قابل قبولی از اعتبار تشخیصی<sup>۴</sup> بین متغیرهای تحقیق دست یابیم. هم‌چنین سه مدل نسبتاً برازش یافته اثرات مستقیم نشان‌دهنده آن هستند که PPCF به‌طور مستقیم با قصد جابجایی ( $M1_{dir1}$ ;  $\beta 31, p < 0.01$ ) و تعهد عاطفی ( $M1_{dir2}$ ;  $\beta 0.36, p < 0.01$ ) رابطه داشته است و بر این اساس فرضیه‌های  $H_{1a}$  و  $H_{1b}$  تایید می‌شوند. علاوه بر این اشتیاق کاری با قصد جابجایی رابطه داشت ( $M1_{dir3}$ ;  $-0.29, p < 0.001$ ). مدل مبنای به‌طور کامل با واسطه<sup>۵</sup> مفروض که با PPCF شروع شده و سپس به اشتیاق کاری و بعد از طریق تعهد عاطفی به قصد جابجایی کمتر منتهی می‌شد (فرایند انگیزشی)، شامل چهار متغیر مکنون همراه با شاخص آشکار<sup>۶</sup> هر یک است. جدول ۲ نشان می‌دهد که مدل مفروض ( $M1_{hyp}$ ) برازش مناسبی نسبت با داده‌ها دارد. در این مدل PPCF به‌طور مثبت اشتیاق کاری را پیش‌بینی نموده و از این طریق به‌طور مثبت تعهد عاطفی و در نهایت در یک رابطه منفی قصد جابجایی را پیش‌بینی می‌کند. در گام بعد مسیرهای مستقیم به مدل مبنا اضافه شد ( $M1_{hyp}$ ). از PPCF به قصد جابجایی ( $M1_{par1}$ ) و سپس به تعهد عاطفی ( $M1_{par2}$ ) و از اشتیاق کاری به تعهد جابجایی ( $M1_{par3}$ )، این اثرات مستقیم در سه مدل با واسطه نسبی<sup>۷</sup> مورد بررسی قرار گرفتند. با این حال هیچ‌یک از این اثرات مستقیم زمانی که به مدل مبنا اضافه گردیدند، معنادار نشدند. هم‌چنین مقایسه‌های انجام شده بین مدل‌ها نشان داد که اضافه کردن رابطه مستقیم به

1. Common method bias
2. The two-factor measurement model
3. The one-factor solution
6. Discriminant validity
5. Fully mediated
6. Manifest indicator
7. Partially mediated

تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد...

$M1_{hyp}$  برآزش مدل را بهبود نمی‌بخشد. اجرای تست سوبل<sup>۱</sup> تایید نمود که اثرات غیرمستقیم از PPCF با اثر واسطه‌ای اشتیاق، بر تعهد عاطفی (Sobel  $t=2.81$ ,  $p<0.001$ ) و از اشتیاق کاری با اثر واسطه‌ای تعهد عاطفی بر قصد جابجایی (Sobel  $t=3.35$ ,  $p<0.001$ ) معنادار بودند. از سوی دیگر مدل مفروض  $M1_{hyp}$  در مقایسه با مدل جایگزین دیگر ( $M1_{alter}$ ) که در آن PPCF می‌توانست بدون هیچ‌گونه رابطه واسطه‌ای به‌طور مستقیم اشتیاق کاری، تعهد عاطفی و قصد جابجایی را پیش‌بینی کند، مورد آزمایش قرار گرفت. این مدل جایگزین برآزش ضعیف‌تری را در قبال داده‌ها نسبت به‌مدل کامل باواسطه که توسط شاخص  $AIC$  بزرگ-تری نیز مشخص شده بود از خود نشان داد. مدل معادلات ساختاری نهایی در شکل ۳ به نمایش در آمده است.



## 1. Sobel test

شکل ۳. مدل نهایی معادلات ساختاری فرایند انگیزشی

مقایسه مدل $\Delta\chi^2 (\Delta df)$	AIC	RMSEA	TLI	CFI	df	$\chi^2$	توضیحات	مدل
	۲۷۹/۱۱	۰/۷۹	۰/۸۸	۰/۹۳	۱۱۵	۲۰۳/۱۸	مدل اندازه‌گیری	MM1
	۵۱۹/۸۲	۰/۱۵۰	۰/۵۷	۰/۶۶	۱۱۸	۴۵۱/۶۷	مدل اندازه‌گیری جایگزین دوعاملی	MM1 <sub>alt</sub> er1
	۶۷۷/۲۹	۰/۱۶۶	۰/۴۴	۰/۵۱	۱۱۹	۶۱۹/۲۷	مدل اندازه‌گیری جایگزین عامل مشترک	MM1 <sub>alt</sub> er2
	۱۴۵/۶۵	۰/۰۶۹	۰/۹۵	۰/۹۲	۴۹	۹۱/۸۲	اثرات مستقیم بین و قصد جابجایی	M1 <sub>dir1</sub>
	۱۲۹/۶۸	۰/۰۷۸	۰/۸۸	۰/۹۰	۴۷	۸۷/۷۱	اثرات مستقیم بین و تعهد عاطفی	M1 <sub>dir2</sub>
	۴۲/۶۴	۰/۰۸۱	۰/۹۵	۰/۹۵	۱۰	۱۵/۱۷	اثرات مستقیم بین اشتیاق کاری و قصد جابجایی	M1 <sub>dir3</sub>
	۲۷۵/۶۵	۰/۰۷۹	۰/۸۸	۰/۹۴	۱۱۹	۲۰۷/۵۵	PPCF ← اشتیاق کاری ← تعهد عاطفی ← قصد جابجایی	M1 <sub>hyp</sub>
<b>(1)=1.68 ns</b> <b>M1<sub>hyp</sub> <math>\Delta\chi^2</math></b> <b>M1<sub>par1</sub> vs</b>	۲۷۶/۰۷	۰/۰۷۹	۰/۸۸	۰/۹۳	۱۱۲	۲۰۵/۰۲	با واسطه نسبی: +M1 <sub>hyp</sub> اثرات مستقیم بین و قصد جابجایی	M1 <sub>par1</sub>
<b>(1)=2.49 ns</b> <b>M1<sub>hyp</sub> <math>\Delta\chi^2</math></b> <b>M1<sub>par2</sub> vs</b>	۲۷۵/۱۱	۰/۰۷۴	۰/۸۸	۰/۹۳	۱۱۲	۲۰۴/۱۲	با واسطه نسبی: +M1 <sub>hyp</sub> اثرات مستقیم بین و تعهد عاطفی	M1 <sub>par2</sub>
<b>(1)=0.02 ns</b> <b>M1<sub>hyp</sub> <math>\Delta\chi^2</math></b> <b>M1<sub>par3</sub> vs</b>	۲۸۰/۷۰	۰/۰۷۶	۰/۸۸	۰/۹۰	۱۱۵	۲۰۴/۷۰	با واسطه نسبی: +M1 <sub>hyp</sub> اثرات مستقیم بین اشتیاق کاری و قصد جابجایی	M1 <sub>par3</sub>
	۳۲۶/۴۱	۰/۰۹۴	۰/۸۳	۰/۸۲	۱۱۶	۲۵۲/۴۱	PPCF ← اشتیاق کاری ← تعهد عاطفی ← قصد جابجایی	M1 <sub>alter</sub>

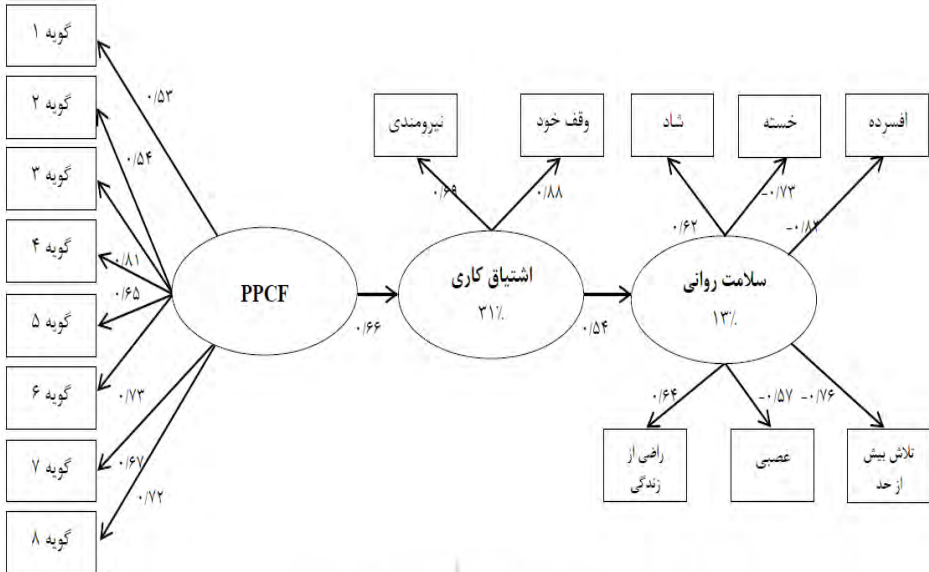


## خصوصیات ارتقاءدهنده سلامت ناشی از روانی قرارداد روان‌شناختی ادراک شده

در مرحله بعد روابط مفروض بین PPCF، اشتیاق کاری و سلامت روانی مورد بررسی قرار گرفتند. مدل اندازه‌گیری (MM2) برازش مناسبی را نسبت به داده‌ها از خود نشان نداد (جدول ۳). مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده<sup>۱</sup> (MM2<sub>mod</sub>) برازش قابل قبولی را نسبت به داده‌ها از خود نشان داد. مجدداً مدل‌های اندازه‌گیری جایگزین (مدل دو عاملی و مدل عامل مشترک)<sup>۲</sup> برازش خوبی نسبت به داده‌ها نداشتند (جدول ۳). بنابراین این نتیجه حاصل شد که PPCF، اشتیاق کاری و سلامت روانی سه سازه متمایز هستند. در گام بعد و پس از حذف اشتیاق به‌عنوان یک متغیر میانجی، توانستیم به یک اثر مثبت از PPCF بر سلامت روانی ( $M2_{dir}; 19, p < 0.05$ ) که فرضیه H<sub>3</sub> را تایید می‌کرد دست یابیم. علاوه بر این، نتایج حاصل از SEM نشان دادند که مدل به‌طور کامل با واسطه مفروض ( $M2_{hyp}$ ) برازش خوبی نسبت به داده‌ها دارد (جدول ۳). همچنین دادن یک مسیر مستقیم از PPCF به سلامت روانی در  $M2_{par}$  نیز نتوانست برازش این مدل را بهبود بخشد ( $\chi^2 = 0.00, df = 1$ ) و این رابطه مستقیم معنادار نشد. مجدداً نتیجه سوبل نشان داد که اثر غیرمستقیم از PPCF بر سلامت روانی ( $Sobel\ t = 2.66, p < 0.001$ ) معنادار است. علاوه بر این دو مدل جایگزین در این قسمت وجود داشتند؛  $M2_{alter1}$  که در آن انتظار می‌رفت سلامت روانی بر تاثیر PPCF بر اشتیاق کاری اثر واسطه‌ای داشته باشد؛ و  $M2_{alter2}$  که در آن PPCF روان‌شناختی مستقیماً هم اشتیاق کاری و هم سلامت روانی را پیش‌بینی می‌کرد. اما هر دو مدل جایگزین نسبت به مدل به‌طور کامل با واسطه برازش ضعیف‌تری نسبت به داده‌ها داشتند. از این‌رو، اشتیاق کاری تاثیر PPCF روان‌شناختی بر سلامت روانی را به‌صورت کامل با واسطه تحت تاثیر قرار می‌دهد. مدل نهایی در شکل ۴ به تصویر در آمده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

- 
1. Modified measurement model
  2. Two factor model & one common factor model



شکل ۴. مدل نهایی معادلات ساختاری خصوصیات ارتقاءدهنده سلامت

در جدول زیر خلاصه یافته‌های اصلی پژوهش را می‌توان به این شکل بیان نمود که:

الف) PPCF رابطه مستقیمی با تعهد عاطفی ( $H_{1a}$ ) و رابطه منفی با قصد جابجایی ( $H_{1b}$ ) دارد.

ب) PPCF با سلامت روانی ( $H_3$ ) رابطه مثبت دارد.

ج) اشتیاق کاری ویژگی‌های مفروض انگیزشی و بهبود سلامت روانی ناشی از PPCF را به صورت با واسطه کامل تحت تاثیر قرار می‌دهد ( $H_2$  و  $H_4$ ).

تبیین رابطه تحقق قرارداد روان‌شناختی ادراک شده (PPCF) با سلامت روانی و قصد...

جدول ۳. آماره‌های برازش برای فرایند ارتقاء سلامت روانی

مقایسه مدل $\chi^2 (\Delta df)$ $\Delta$	AIC	RMSEA	TLI	CFI	df	$\chi^2$	توضیحات	مدل
	۳۲۷/۳۶	۰/۱۰۸	۰/۸۷	۰/۸۹	۱۱۱	۲۳۹/۳۵	مدل اندازه‌گیری	MM2
	۲۸۱/۱۵	۰/۰۷۸	۰/۸۹	۰/۹۳	۱۱۵	۲۰۲/۰۷	MM2+ خطای	MM2 <sub>mod</sub>
	۳۵۸/۷۱	۰/۱۱۹	۰/۷۷	۰/۸۳	۱۰۷	۲۸۹/۷۱	مدل جایگزین دو عاملی	MM2 <sub>alter1</sub>
	۶۷۱/۶۴	۰/۱۸۷	۰/۴۴	۰/۴۹	۱۰۲	۶۰۵/۳۳	مدل جایگزین با عامل مشترک	MM2 <sub>alter2</sub>
	۱۶۹/۳۷	۰/۰۵۷	۰/۹۳	۰/۹۵	۷۹	۱۰۲/۳۷	اثرات مستقیم بین PPCF و سلامت روانی	M2 <sub>dir</sub>
	۲۵۶/۷۳	۰/۰۷۸	۰/۹۲	۰/۹۰	۱۱۲	۱۸۱/۷۷	PPCF ← اشتیاق کاری ← سلامت روانی	M2 <sub>hyp</sub>
M2 <sub>par</sub> vs M2 <sub>hyp</sub> $\Delta\chi^2 (1) =$ 0/00 ns	۲۵۸/۸۳	۰/۰۷۹	۰/۹۲	۰/۹۰	۱۰۵	۱۸۱/۷۷	با واسطه نسبی: M2 <sub>hyp</sub> + اثرات مستقیم بین PPCF و سلامت روانی	M2 <sub>par</sub>
	۲۷۶/۶۱	۰/۰۸۹	۰/۸۹	۰/۸۸	۱۰۷	۲۰۷/۴۱	PPCF ← سلامت روانی ← اشتیاق کاری	M2 <sub>alter1</sub>
	۲۵۷/۴۹	۰/۰۷۲	۰/۹۱	۰/۹۲	۱۰۷	۱۹۱/۳۹	PPCF ← اشتیاق کاری، سلامت روانی	M2 <sub>alter2</sub>

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با استفاده از مدل JD-R اقدام به بررسی اثر PPCF بر اشتیاق کاری، تعهد عاطفی، قصد جابجایی و سلامت روانی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی نمود. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های مطرح شده تحقیق را تایید نمود. به بیان دیگر، نتایج حاکی از آن بود که PPCF، به‌عنوان یکی از انواع منابع شغل که توسط سازمان فراهم می‌شود، عمل کرده و با اثر واسطه‌ای اشتیاق کاری فرایندهای انگیزشی و بهبود سلامت روانی را از خود نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش از چند جهت به غنای ادبیات قرارداد روان‌شناختی در کشور کمک می‌کند. نخست این‌که در این تحقیق علاوه بر تایید پیامدهای رایج قرارداد روان‌شناختی در پژوهش‌های دیگر، مثل تعهد و قصد جابجایی (ژائو و همکاران، ۲۰۰۷) تنوع پیامدهای مورد مطالعه افزایش یافته و مواردی چون اشتیاق کاری و سلامت روانی را نیز دربر گرفته است و از این راه به مطالعه نتایج مثبت مفهوم قرارداد روان‌شناختی پرداخته است. از سوی دیگر، نتایج این مطالعه شواهدی را در تایید این گزاره که سازمان‌ها در صورت عمل به تعهدات خود در مورد قراردادهای روان‌شناختی باعث ارتقاء احساس معنی‌داری و ایجاد حس ارزشمندی در کارمندان خود خواهند شد، نشان می‌دهد. بدین طریق آن‌ها می‌توانند فرایندهای انگیزشی و ارتقاء سلامت روانی را به شکلی در خود ایجاد کنند که نه تنها تعهد افراد به سازمان افزایش یابد بلکه اثرات مثبتی نیز بر سلامت روانی کارکنان داشته باشد. از جمله نقاط مثبت این تحقیق در قیاس با سایر پژوهش‌های مشابه توجه به نقش میانجی اشتیاق کاری در خصوصیات انگیزشی و سلامت روانی ناشی از PPCF روان‌شناختی کارکنان است. همسو و هم‌راستا با مدل JD-R یافته‌های این تحقیق نیز حاکی از آن است که اثرات مثبت PPCF روان‌شناختی به دلیل اثر واسطه‌ای اشتیاق کاری روی می‌دهند.

- Allen, N. J. and Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1, pp. 1-18.
- Bakker, A. and Demerouti, E. (2007), "The job demands-resources model: state-of-the-art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309-28.
- Conway, N. and Briner, R.B. (2005), *Understanding Psychological Contracts at Work. A Critical Evaluation of Research*, Oxford University Press, Oxford.
- Coyle-Shapiro, J.A-M. and Shore, L. (2007), "The employee-organization relationship: where do we go from here?", *Human Resource Management Review*, Vol. 17 No. 2, pp. 166-79.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M. (2005), "Social exchange theory: an interdisciplinary review", *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 874-900.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001), "The job demands resources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 499-512.
- Frazier, P.A., Tix, A.P. and Baron, K.E. (2004), "Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 51 No. 1, pp. 115-34.
- Fredrikson, B.L. and Joiner, T. (2002), "Positive emotions trigger upward spiral toward emotional wellbeing", *Psychological Science*, Vol. 13 No. 2, pp. 172-5.
- Gonza' lez-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Lloret, S. (2006), "Burnout and engagement: independent factors or opposite poles?", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 68 No. 1, pp. 165-74.
- Guerrero, S. and Herrbach, O. (2007), "The affective underpinnings of psychological contract fulfilment", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 5, p. 47 .
- Guest, D.E. (2004), "The psychology of the employment relationship: an analysis based on the psychological contract", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 53 No. 4, pp. 541-55.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B. and Ahola, K. (2008), "A three-year cross-lagged panel study on the job demands-resources model: do home demands and resources play a role?", a submitted manuscript.
- Hallberg, U. and Schaufeli, W.B. (2006), "'Same same' but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?", *European Psychologist*, Vol. 11 No. 2, pp. 119-27.
- Hoyle, R.H. (1995), "The structural equation modeling approach: basic concepts and fundamental issues", in Hoyle, R.H. (Ed.), *Structural Equation Modeling, Concepts, Issues, and Applications*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Huhtala, H. and Parzefall, M.-R. (2007), "Promotion of employee wellbeing and innovativeness: an opportunity for a mutual benefit", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 16 No. 3, pp. 299-307 .
- James, L.R., Mulaik, S.A. and Brett, J.M. (2006), "A tale of two methods", *Organizational Research Methods*, Vol. 9 No. 2, pp. 233-44.
- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33 No. 4, pp. 692-724.
- Keyes, C.L. (2005), "Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 73 No. 3 pp. 539-48.
- Lester, S.W., Turnley, W.H., Bloodgood, J.M. and Bolino, M.C. (2002), "Not seeing eye to eye: differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 1, pp. 39-56.
- Millward, L.J. and Hopkins, L.J. (1998), "Psychological contracts, organizational and job commitment", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 28 No. 18, pp. 1530-56.
- Parzefall, M.R. & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its

- motivational and healthenhancing outcomes *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 22-43.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T. and Sardessai, R. (2005), “Determinants of innovative work behaviour: development and test of an integrated model”, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 14 No. 2, pp. 142-50.
- Rousseau, D.M. (2003), “Extending the psychology of the psychological contract. A reply to ‘Putting psychology back into psychological contracts’”, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 12 No. 3, pp. 229-38.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous, A.G. III (1988), “The impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect. An integrated model of responses to declining job satisfaction”, *Academy of Management Journal*, Vol. 31 No. 3, pp. 599-628.
- Saks, A.M. (2006), “Antecedents and consequences of employee engagement”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-19.
- Salanova, M.S. and Schaufeli, W.B. (2008), “A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19 No. 1, pp. 116-31.
- Salanova, M.S., Agut, S. and Peiro´, J.M. (2005), “Linking organizational facilitators and work engagement to extra-role performance and customer loyalty: the mediation of service climate”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90 No. 6, pp. 1217-27.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), “Job demands and job resources and their relationship with burnout and engagement: a multiple-sample study”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 25 No. 3, pp. 293-315.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. and van Rhenen, W. (2008), “Workaholism, burnout and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee wellbeing?”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 57 No. 2, pp. 173-203.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzá´lez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002), “The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach”, *The Journal of Happiness Studies*, Vol. 3 No. 1, pp. 71-92.
- Swales, S. (2002), “Organizational commitment: a critique of the construct and measures”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 4 No. 2, pp. 155-78.
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W. and Bloodgood, J.M. (2003), “The impact of psychological contract fulfilment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors”, *Journal of Management*, Vol. 29 No. 2, pp. 187-206.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1994), “An alternative approach to method effects by using latent-variable models: applications in organizational behavior research”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 No. 3, pp. 323-31.
- Zhao, H., Wayne, S.J., Glibkowsky, B.C. and Bravo, J. (2007), “The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis”, *Personnel Psychology*, Vol. 60 No. 3, pp. 647-80.