

اعتبار همزمان پرسشنامه های تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)
و بررسی رابطه تعهد سازمانی با سلامت روان^۱

*Concurrent validity of organizational commitment Allen & Meyer (1990) and Baulfour
& Wechsler (1996) and relationship between commitment and mental health*

Hajar Barati

Ph.D student University of Isfahan.

Email:sahel3362@yahoo.com

Hamidreza Oreyzi

Ph.D. University of Isfahan

Aboulghasem Nouri

Ph.D University of Isfahan

Aziz Parvin

M.A. University of Isfahan

هاجر براتی

دانشجوی دکتری روان شناسی دانشگاه اصفهان،

حمیدرضا عریضی

دکتری روانشناسی صنعتی سازمانی و عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

ابوالقاسم نوری

دکتری روانشناسی صنعتی سازمانی و عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

عزیز پروین

کارشناسی ارشد روانشناسی.

Abstract

Aim: Organizational commitment is one of constructs that preferred by organizations and industries that indicate loyalty of employees to organizations. *Method:* Current research had done in tow study. At first study the concurrent validity of two organizational commitment that was used more namely organizational commitment inventory of Allen & Meyer(1990) and Baulfour & Wechsler (1996) was investigated. The sample was 150 teachers of middle and high school of Eslam-Abad Gharb city that was selected randomly. Participants respond to two instruments. Second study investigated the relationship between organizational commitment and mental health. The sample included 150 employees of an industrial company that responded to Belfour & Wechsler (1996) organizational commitment inventory and SCL-90-R. *Result:* Finding in first study indicate that relation between two inventories of organizational commitment was significant. Finding in second indicate that multiple relation between commitment components and sub-scale of mental health was significant. *Conclusion:* organizational commitment can affect mental health and organizations should consider it.

Keywords: organizational commitment, concurrent validity and mental health

چکیده

هدف: تعهد سازمانی یکی از سازه های مورد ترجیح صنایع و سازمان ها می باشد که نشان دهنده وفاداری کارکنان به سازمان می باشد. روش: پژوهش حاضر در دو مطالعه به این متغیر مهم پرداخته است. در مطالعه اول دو ابزار مهم تعهد سازمانی که در پژوهش ها بیشتر مورد استفاده قرار گرفته است، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، اعتباریابی همزمان شده اند. نمونه شامل ۱۵۰ نفر از کلیه دبیران مدارس راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام آباد غرب بود که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت کنندگان به پرسشنامه های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) پاسخ دادند. مطالعه دوم رابطه بین تعهد سازمانی با سلامت روانی را بررسی کرد. نمونه شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بود که به پرسشنامه های بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و سلامت روان SCL-90-R پاسخ دادند. یافته ها: نتایج در مطالعه اول نشان داد که رابطه بین مولفه های دو پرسشنامه تعهد سازمانی معنی دار است ($p < 0/05$, $p < 0/01$). و در مطالعه دوم نشان داد که رابطه چندگانه بین ابعاد تعهد سازمانی و خرده مقیاس های سلامت روان معنی دار است ($p < 0/01$, $p < 0/05$). نتیجه گیری: تعهد سازمانی می تواند بر سلامت روان موثر باشد و سازمان ها باید به این نکته توجه کنند.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، اعتبار همزمان، سلامت روان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۰/۲۲

مقدمه

در طول دو دهه گذشته تعهد سازمانی یکی از نگرش‌های شغلی بوده که بسیار در پژوهش‌ها وارد شده است. در واقع تعهد موضوع چندین فراتحلیل و تحقیق (از قبیل کوپرهاکین و ویزوزواران، ۲۰۰۵) قرار گرفته است. سازمان‌ها به مطالعه تعهد سازمانی بسیار علاقه مند هستند زیرا نتایج تحقیقات در این زمینه پیامدهای مهمی از قبیل انگیزش، رفتار مدنی و حمایت سازمانی را نشان می‌دهد (کون و بنکس، ۲۰۰۴). همچنین سطوح پایین تعهد احتمال ترک سازمان را بالا می‌برد (مایر و همکاران، ۲۰۰۲). افزایش تعهد سازمانی می‌تواند به کاهش تمایل به ترک شغل، رفتار غیبت و رفتار ترک شغل (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱) و افزایش عملکرد شغلی (کارملی و فروند، ۲۰۰۱؛ سیچی، چا و کیم، ۲۰۰۷)، منجر شود. در این بین تعریف‌های زیادی ارائه شده و ابزارهای گوناگونی برای سنجش تعهد ساخته و استفاده شده است. اگرچه تعریف‌های زیادی از تعهد سازمانی ارائه شده است؛ همه آنها در این دیدگاه مشترکند که تعهد سازمانی یک حالت روانشناختی است که تمایل مثبت فرد به سازمانش را نشان می‌دهد و بر ماندگاری در سازمان تأثیر دارد. آنچه به صورت سنتی بین این تعاریف تمایز ایجاد می‌کند، ماهیت حالت روانشناختی است که شرح داده می‌شود (ارهیمن، ونگ و زیکار، ۲۰۰۶). به طور کلی تعهد سازمانی به صورت حالتی روانشناختی تعریف شده است که بر طبق آن کارکنان خود را با سازمان خاص همانندسازی کرده و علاقه دارند عضو آن تلقی شوند (رایینز^۲، ۱۳۸۴؛ ایرل و برایت، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نیروی محکم است که فرد را به سازمان پیوند می‌دهد (مایر و هرز کویتچ، ۲۰۰۱).

در میان کثرت تعاریف از تعهد سازمانی، برخی ابعاد گوناگونی را برای تعهد سازمانی ارائه داده‌اند (مانند آلن و مایر، ۱۹۹۰؛ بالفور و کسلر، ۱۹۹۶ به نقل از لمبرت، ادوارد و کی بل، ۲۰۰۳). در مدل سه مولفه‌ای آلن و مایر (۱۹۹۰) از تعهد سازمانی؛ آنها تعهد را به عنوان یک حالت روانشناختی یا آمادگی روانی مفهوم سازی کردند که احتمال عضویت در سازمان را بالا می‌برد (براتی، عریضی، نوری، ۱۳۸۷). آلن و مایر (۱۹۹۰) از برجسب‌های «تعهد عاطفی»^۳، «تعهد مستمر»^۴ و «تعهد هنجاری»^۵ برای تمایز قائل شدن بین تعهدهایی استفاده کردند که توسط سه نوع آمادگی روانی مختلف مشخص می‌شود (نگ و فلدمن، ۲۰۰۸). تعهد عاطفی به وابستگی‌های عاطفی، دلبستگی‌ها و شناسایی فرد با سازمان و کارفرمایش اشاره دارد (تمایل به ماندن). تعهد مستمر میزان ادراک کارکنان را از هزینه‌های ترک سازمان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر اگر کارکنی هزینه‌های ترک سازمان را زیاد ادراک کند به سازمان متعهد خواهد شد و آن را ترک نخواهد کرد (هزینه ادراک شده ترک کردن). تعهد هنجاری از میزان اجبار ادراک شده برای ماندن بر اساس قوانین و هنجارها ناشی می‌شود (اجبار ادراک شده برای ماندن). از نظر آلن و مایر (۱۹۹۰)، کارکنان می‌توانند ترکیب‌های متنوعی از هر سه نوع آمادگی روانی را به طور همزمان داشته باشند. اگرچه هر سه مولفه تعهد سازمانی احتمال اینکه کارکنان سازمان را ترک کنند، کاهش می‌دهد، شاید مهمترین دلیل برای متمایز ساختن آنها این است که آنها می‌توانند کاربردهای کاملاً متفاوتی برای رفتار حین شغل داشته باشند (نگ و فلدمن، ۲۰۰۷). مایر و آلن (۱۹۹۱) نشان دادند که کارکنانی که می‌خواهند بمانند (تعهد عاطفی) احتمالاً به کار به طور منظم توجه می‌کنند، تکالیفی که به آنها واگذار شده است را با بیشترین توانایی انجام می‌دهند و کمتر مانع دیگران می‌شوند. آنهایی که با احساس اجبار باقی می‌مانند (تعهد هنجاری) ممکن است همینطور رفتار کنند؛ تنها اگر آنها این رفتار را به عنوان بخشی از وظیفه‌شان یا به عنوان وسیله‌ای برای جبران مزایایی که دریافت کرده‌اند، ببینند. در مقابل کارکنانی که

² -Robbinze

³ - affective commitment

⁴ - Continuance commitment

⁵ - Normative commitment

برای اجتناب از هزینه ها باقی می ماند (تعهد مستمر) ممکن است اندکی بیش از آنچه برای حفظ شرایط استخدامشان لازم است؛ انجام دهند (باندرسون، ۲۰۰۱).

بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) نیز پس از ارائه تعریفی از تعهد سازمانی در طبقه بندی نسبتا جدید خود سه نوع تعهد به صورت «تعهد مبادله ای^۶»، «تعهد همانندسازی شده^۷» و «تعهد پیوستگی^۸» را معرفی نمودند. تعهد مبادله ای فرایندی محاسباتی است که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیع و از این قبیل می نماید. در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می افتد. در تعهد همانند سازی شده میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم انداز شغلی، نفوذ سیاسی، مشارکت در تصمیمات سرپرستی، استخدام و آموزش نقش جدی را بازی می کند. در این نوع تعهد کارکنان در همه سطوح تمایل دارند در تصمیمات مربوط به کار و نقش آنها در سازمان مشارکت داده شوند. بر همین مبنا هنگامی که مدیریت سازمان مشارکتی باشد و به سخنان کارکنان گوش فرا دهد کارکنان احساس می کنند که در تصمیم گیری های سازمانی مشارکت دارند و بنابراین تعهد همانند سازی شده آنان بالا می رود. در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی مطرح می شود در واقع در تعهد پیوستگی، پیوند فرد با سازمان از طریق فرایند های منطقی و عاطفی مطرح می شود (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶). کاواس (۲۰۰۳)، بیان می کند که به دلیل تفاوت در انگیزه های تعهد (تعهد مبتنی بر خواست درونی و یا تعهد از روی اجبار)، ارزش تعهد کارکنان به سازمان، وابسته به نوع تعهد است. برای نمونه، تعهد پیوستگی به سازمان، احتمالا مولفه ای از تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوبی نظیر تمایل پایین به ترک خدمت، غیبت و کم کاری و پذیرش بالا برای تغییر را به دلایل مستدلی چون دلبستگی هیجانی و همانندسازی و پایبندی به سازمان و اهداف آن را به همراه دارد. در فرا تحلیلها نیز همبستگی بالایی بین مولفه های تعهد و سایر نگرش های شغلی یافت شد (مایر و همکاران، ۲۰۰۲).

از جمله از متغیرهای مربوط به تعهد سازمانی، سلامت روانی است (وال و کاتلی، ۲۰۰۹). از نظر سازمان بهداشت جهانی سلامت روانی یا بهداشت روانی در مفهوم کلی بهداشت قرار می گیرد و به معنای توانایی کامل برای ایفای نقش های اجتماعی، روانی و جسمانی است و تنها به معنای نبود بیماری روانی نیست. سلامت روانی داشتن سازگاری کافی یا احساس خوب بودن و خاصی است هنگامی که این نوع سازگاری یا احساس خوب بودن با معیارهای قابل قبول روابط انسانی و معیارهای جامعه ای که فرد درون آن زندگی می کند همخوانی داشته باشد (عسگری، ۱۳۸۲). مورباراک و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند وجود فشار روانی زیاد که منجر به کاهش سلامت روان می گردد یکی از عوامل موثر بر کاهش تعهد و تمایل به ترک شغل کارکنان است و کارکنانی که سلامت روان بیشتری دارند نسبت به کارکنان دیگر از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند (جاسکیت و لی، ۲۰۰۹). کالتیان-هنیا و فورج (۲۰۰۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سلامت روانی و عدم وجود اضطراب منجر به تعهد بیشتر می گردد.

با توجه به اهمیت تعهد سازمانی آنچه در کاربرد ابزارهای سنجش آن بسیار مهم است، ویژگی های روانسنجی این ابزارها از قبیل اعتبار و پایایی آنهاست. یک ابزار پایا و معتبر برای تعهد سازمانی به دو دلیل لازم است. اول اینکه، وجود یک ابزار دقیق برای کنترل اثرات مداخله هایی از قبیل تغییرات سازمانی، همچنین در ارتباط با متغیرهای از قبیل دلبستگی و همانندسازی لازم است. دوم اینکه، توزیع و کاربرد گسترده یک مقیاس سنجش نتایج مطالعات مختلف را قابل مقایسه می سازد و این درک ما را از تعهد سازمانی عمیق تر می کند (فاستر، ۲۰۰۷). به همین دلیل، این مطالعه شواهدی را برای اعتبار همزمان دو مقیاس تعهد سازمانی از طریق رابطه

6 - Exchange Commitment

7 - Identification Commitment

8 - Affiliation Commitment

معنادار سنجه‌های قابل مقایسه ادراک تعهد سازمانی ارائه می‌دهد. اعتبار به این صورت تعریف شده است که استنباط‌هایی که بر مبنای آزمون صورت می‌گیرد تا چه حد معنادار، مفید و مناسب است (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۴). اعتبار انواع گوناگون دارد (فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴). یکی از این انواع، اعتبار ملاکی است که به دو نوع همزمان و پیش بین تقسیم شده است. اعتبار همزمان را می‌توان به عنوان اندازه میزان تناظر نمره‌های افراد در آزمون جدید با یک آزمون تثبیت شده‌ای تعریف کرد که همان سازه را زمانی قبل یا پس از آزمون جدید سنجیده است. آزمون تثبیت شده، ملاکی است که آزمون جدید بر طبق آن باید اعتبار یابی شود. به همین دلیل اعتبار همزمان، جزء یکی از دو نوع اعتبار ملاکی محسوب می‌شود (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۴).

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر در مطالعه اول شامل کلیه دبیران مدارس راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام آباد غرب ۸۷-۱۳۸۶ بودند که تعداد آنها ۶۰۰ نفر بود و از بین آنها نمونه شامل ۱۵۰ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ۶۴ نفر از آنها زن و ۸۶ نفر مرد و دامنه سنی آنها بین ۲۱ تا ۵۰ سال بود. شرکت کنندگان به پرسشنامه‌های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر، (۱۹۹۰) پاسخ دادند.

جامعه آماری در مطالعه دوم شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در سال ۱۳۸۷ بود که از بین آنها نمونه‌ای شامل ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. میانگین سن آنها ۳۵/۴۷ و انحراف معیار آن ۱۰/۲۶ و میانگین سنوات استخدام آنها ۱۱/۳۶ با انحراف معیار ۵/۶۴ بود. شرکت کنندگان به پرسشنامه‌های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و پرسشنامه SCL-90-R پاسخ دادند.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر، (۱۹۹۰): این پرسشنامه بر اساس مدل آلن و مایر (۱۹۸۷) به نقل از پروین، (۱۳۸۷) برای اندازه‌گیری و سنجش سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تهیه شده است. این پرسشنامه متشکل از ۲۴ سوال است که به هر یک از ابعاد تعهد سازمانی ۸ سوال تعلق می‌گیرد: سوالات ۱-۸ مربوط است به تعهد عاطفی، ۹-۱۶ مربوط است به تعهد مستمر و سوالات ۱۷-۲۴ مربوط به تعهد هنجاری می‌باشد. سوالات این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس لیکرتی در یک طیف پنج درجه‌ای «کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم» تهیه شده که به هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب نمره‌های ۵-۱ تعلق می‌گیرد. پایایی این مقیاس در تحقیقات مختلف (از قبیل: ابراهیمی، ۱۳۷۸) تایید شده است.

پرسشنامه‌های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶): این پرسشنامه شامل نه ماده می‌باشد. در آن ۳ ماده تعهد همانندسازی شده را می‌سنجد، سه ماده تعهد پیوستگی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و سه ماده تعهد مبادله‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد. این مقیاس بعد از تحلیل عاملی و پایایی سنجی، توسط شرکت کنندگان روی یک مقیاس لیکرتی هفت درجه‌ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۷ (شدیداً موافق) پاسخ داده شد. ضرایب پایایی بازآزمایی این مقیاس برای تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۲ و ۰/۷۶ است (براتی و عریضی، ۱۳۸۷).

پرسشنامه SCL-90-R: این پرسشنامه شامل ۹۰ ماده برای سنجش سلامت روان است و افراد سالم را از افراد بیمار تشخیص می‌دهد. این آزمون توسط دراگویتس و همکارانش در سال ۱۹۷۶ تهیه گردید و روی یک مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای از ۰ (هیچ) تا ۴ (به شدت) پاسخ داده می‌شود. پایایی آن تایید شده (عسگری، ۱۳۸۲) و این پرسشنامه دارای ۹ بعد شامل موارد زیر است: ۱- شکایت جسمانی، ۲- وسواس اجبار، ۳- حساسیت در روابط متقابل، ۴- افسردگی، ۵- اضطراب، ۶- پرخاشگری، ۷- ترس مرضی، ۸- افکار پارانوئیدی و ۹- روان پریشی.

به منظور تحلیل داده ها ، در مطالعه اول روش های تحلیل همبستگی و در مطالعه دوم روش های آمار توصیفی و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد استفاده قرار گرفت.

نتایج

در جدول ۱ ضرایب همبستگی درونی و پایایی انواع تعهد سازمانی و سطح معنی داری آنها در مطالعه اول را نشان داده شده است. مشاهده می گردد که ضرایب همبستگی نسبتا بالا و تقریبا همه معنی دارند. همچنین بیشترین همبستگی مربوط است به رابطه بین تعهد هنجاری و تعهد عاطفی و کمترین همبستگی به رابطه بین تعهد مستمر و تعهد عاطفی مربوط می شود. همچنین ضرایب پایایی در حد مطلوبی است.

جدول ۱- ضرایب همبستگی درونی انواع تعهد سازمانی و ضرایب پایایی آنها (مطالعه اول)

۱-عاطفی	۲-مستمر	۳-هنجاری	۴-همانند سازی	۵-پوستگی	۶-مبادله ای
۰/۱۹۲*					
۰/۷۳۵**	۰/۲۰۹*				
۰/۵۷۸**	۰/۱۰۵	۰/۶۶۰**			
۰/۷۲۰**	۰/۲۱۱**	۰/۷۱۵**	۰/۶۰۳**		
۰/۵۶۳**	۰/۲۶۲**	۰/۴۳۸**	۰/۵۶۴**	۰/۵۱۰**	
۰/۷۶۰	۰/۷۳۰	۰/۷۹۱	۰/۶۷۰	۰/۷۱۱	۰/۷۵۲

* P<0.05 ** P<0.01

جدول ۲ ضرایب پایایی (پایایی بازآزمایی در دو هفته) و داده های توصیفی متغیرها در مطالعه دوم را نشان می دهد.

جدول ۲- ضرایب پایایی (پایایی بازآزمایی در دو هفته) و داده های توصیفی متغیرها در مطالعه دوم

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	پایایی بازآزمایی
شکایت جسمانی	۰/۷۹	۰/۴۹	۰/۷۱
وسواس اجبار	۰/۶۷	۰/۵۱	۰/۷۷
افسردگی	۰/۶۲	۰/۴۷	۰/۶۹
اضطراب	۰/۶۹	۰/۵۳	۰/۷۳
حساسیت در روابط مقابل	۰/۵۴	۰/۴۷	۰/۷۷
ترس مرضی	۰/۴۱	۰/۵۲	۰/۷۳
سوءظن	۰/۷۳	۰/۵۷	۰/۷۷
پرخاشگری	۰/۶۴	۰/۴۹	۰/۷۵
روان پریشی	۰/۵۳	۰/۴۴	۰/۶۹
مبادله ای	۸/۷۳	۲/۲۹	۰/۸۱
همانندسازی	۱۰/۵۴	۲/۶۱	۰/۷۶
پوستگی	۹/۴۹	۲/۳۷	۰/۶۲

مشاهده می گردد که ضرایب پایایی نسبتا بالا و در حد مطلوبی است. همچنین بیشترین میانگین مربوط است به تعهد همانندسازی شده و کمترین میانگین به ترس مرضی مربوط می شود.

جدول ۳ رابطه چندگانه بین ابعاد تعهد با خرده مقیاس های سلامت روان SCL90 در مطالعه دوم را نشان می دهد.

جدول ۳- رابطه چندگانه بین ابعاد تعهد با خرده مقیاس های سلامت روان SCL90 در مطالعه دوم

ت	SEb	β	B	تغییر F	F	R ²	R	پیش بین	متغیر
-۴/۷۲*	۰/۸۷	-۰/۱۳	-۴/۱۱	۶/۱۷**	۸/۲۶**	۰/۰۸	۰/۲۹	اضطراب	مبادله ای
-۵/۸۱*	۰/۹۷	-۰/۴۴	-۵/۶۳					افسردگی	
-۷/۹۴*	۰/۷۴	-۰/۲۹	-۶/۰۹	۹/۳۵**	۱۱/۷۱**	۰/۱۵	۰/۳۹	اضطراب	هماندسازی
-۵/۱۱**	۰/۴۱	-۰/۳۵	-۲/۱۱					وسواس اجبار	
-۴/۴۷**	۰/۸۱	-۰/۴۱	-۳/۶۱					ترس مرضی	
-۴/۹۲**	۰/۴۹	-۰/۲۶	-۲/۴۲					پرخاشگری	پوستگی
-۵/۱۷**	۰/۸۳	-۰/۳۹	-۴/۲۸	۵/۷۴**	۹/۴۶**	۰/۱۷	۰/۴۱	پرخاشگری	
-۳/۱۱*	۰/۷۱	-۰/۴۱	-۵/۱۹					حساسیت در روابط	
-۳/۵۲*	۰/۶۶	-۰/۵۴	-۲/۳۱					اضطراب	
-۴/۷۷*	۰/۵۲	-۰/۳۵	-۲/۴۹					روان پریشی	سوء ظن
-۴/۳۱*	۰/۷۶	-۰/۳۶	-۳/۲۷					سوء ظن	

* P<0.05 ** P<0.01

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول مذکور، اضطراب و افسردگی ۸ درصد از واریانس تعهد مبادله ای را تبیین می کنند. یعنی با افزودن یک واحد به اضطراب ۰/۳۱ و با افزودن یک واحد به اضطراب ۰/۴۴ از تعهد مبادله ای کسر می گردد. همچنین اضطراب، وسواس اجبار، ترس مرضی و پرخاشگری ۱۵ درصد از واریانس تعهد همانندسازی شده را تبیین می کنند. پرخاشگری، حساسیت در روابط، اضطراب، روان پریشی و سوء ظن نیز ۱۷ درصد از واریانس تعهد پیوستگی را تبیین می کنند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی اعتبار همزمان بین پرسشنامه های تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و همچنین رابطه تعهد سازمانی و سلامت روان انجام شد. جدول ۱ از مطالعه اول نشان داده که بین انواع تعهد سازمانی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. به عبارت بهتر نتایج این جدول نشان می دهد که بین نمره های افراد در آزمون جدید با یک آزمون تثبیت شده که همان سازه را زمانی قبل یا پس از آزمون جدید سنجیده است، تناظر وجود دارد و اندازه ضریب همبستگی میزان این تناظر را نشان می دهد. بنابراین اعتبار همزمان دو مقیاس تایید می گردد.

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۳، اضطراب و افسردگی، تعهد مبادله ای را پیش بینی می کنند. به عبارت بهتر هرگاه فرد دچار اضطراب و افسردگی نباشد تعهد مبادله ای بیشتری خواهد داشت. تعهد مبادله ای فرایندی محاسباتی است که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیع و از این قبیل می نماید. در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می افتد. احتمالاً هنگامی که فرد دچار حالاتی از قبیل خلق افسرده، بی علاقه نسبت به لذات زندگی، نداشتن انگیزه (حالت افسردگی)، عصبی بودن، احساس فشار، احساس وحشت و نگرانی نسبت به آینده (که از علائم افراد مضطرب هستند) نباشد می تواند از منافع سازمان در اختیارش می گذارد بهره ببرد و سازمان را به خاطر این منافع ترک نخواهد کرد (تعهد مبادله ای).

همچنین در همین جدول مشاهده می شود که اضطراب، وسواس اجبار، ترس مرضی و پرخاشگری تعهد همانندسازی شده را پیش بینی می کنند. بدین معنا که هرچه این حالات در کارکنان کمتر باشد کارکنان تعهد همانندسازی شده بیشتری خواهند داشت. همانطور که اشاره شد در تعهد همانندسازی شده کارکنان در همه سطوح تمایل دارند در تصمیمات مربوط به کار و نقش خودشان در سازمان

مشارکت داده شوند. بر همین مبنا هنگامی که کارکنان احساس آرامش دارند و هیچ نوع نگرانی ای نسبت به آینده ندارند (عدم وجود اضطراب)، با خود بیگانه نیستند (عدم وجود وسواس اجبار)، دچار ترس و رفتارهای اجتنابی نیستند (عدم وجود ترس مرضی)، به راحتی تحریک و عصبانی نمی شوند و رفتارهای خشمگینانه آنها کنترل شده است (عدم وجود پرخاشگری) در تصمیم گیری های سازمانی مشارکت می کنند و این مشارکت می تواند احساسات و عواطف مثبت فرد را از طریق خشنود ساختن او برانگیزد و در نتیجه دل بستگی و وابستگی او به سازمان افزایش می یابد (تعهد همانندسازی شده).

در همین جدول مشاهده شد که پرخاشگری، حساسیت در روابط، اضطراب، روان پریشی و سوءظن تعهد پیوستگی را پیش بینی می کنند. به عبارت بهتر وجود پرخاشگری، حساسیت در روابط، اضطراب، روان پریشی و سوءظن کمتر منجر به تعهد پیوستگی بیشتری می گردد. در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی مطرح می شود. در واقع در تعهد پیوستگی، پیوند فرد با سازمان از طریق فرایندهای منطقی و عاطفی مطرح می شود (عریضی، علی محمدی و گل پرور، ۱۳۸۶). و بنابراین منطقی است که عدم وجود پرخاشگری، عدم وجود احساس عدم کفایت و حقارت (بعد حساسیت در روابط متقابل)، نبود اضطراب و فشار روانی، نبود حالات روانپریشانه مانند گوشه گیری، انزوا، هذیان و توهم و عدم وجود سوءظن، خود بزرگ بینی و خودمحوری به کارکنان اجازه می دهد بر اساس فرایندهای عاطفی و عقلانی مناسب رفتار کنند و پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی مناسبی با سازمان برقرار کنند (تعهد پیوستگی).

چندین محدودیت در این پژوهش وجود داشت:

اول اینکه به دلیل ماهیت خاص پژوهش ناگزیر از داده های خود گزارشی استفاده شد و این مسئله ممکن است منجر به تغییر نتایج شود. همچنین داده ها در هر مطالعه از گروههای خاصی جمع آوری شده بود و بنابراین اینکه آیا نتایج برای گروههای دیگر قابل کاربرد است یا نه باید مورد آزمایش قرار گیرد.

با این وجود داده های پژوهش حاضر اهمیت بیش از پیش تعهد سازمانی را نشان می دهد و در زمینه کاربردهای سازمانی، یافته ها پیشنهاد می کند که مدیران باید تلاش کنند تعهد افراد را با استفاده از روش های مختلف بهبود بخشند زیرا همانطور که مشاهده شد یک نوع تعهد می تواند منجر به وجود برخی انواع دیگر نیز شود.

منابع

- ابراهیمی، اکرم. (۱۳۷۸). تعهد سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی مدیران و معلمان مدارس دولتی مقطع راهنمایی آمل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- براتی، هاجر، و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی های شخصیتی با توجه به ساختار شغلی. مقاله تحت داوری.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۷). پایایی سنجی و اعتبار یابی مقیاس تعهد به تغییر سازمانی. مجموعه مقالات اولین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه اصفهان.
- پروین، عزیز. (۱۳۸۷). رابطه سازه های پنج عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام آباد. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی گرایش عمومی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- راینز، استفان. پی. (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه فرزاد امیدواران. تهران. موسسه کتاب مهربان نشر.
- عریضی، حمیدرضا، علی محمدی، سهراب، و گل پرور، محسن. (۱۳۸۶). رابطه تعهد سازمانی و مولفه های آن با متغیرهای سازمانی پیشایند و پسایند مبتنی بر تحلیل مسیر. مجله روانشناسی. سال یازدهم. شماره ۳. ص ۳۰۲-۳۲۲.
- عسگری، محبوبه. (۱۳۸۲). بررسی تطبیقی رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۱-۸۲. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

فراهانی، حجت‌الله و عربی، حمیدرضا. (۱۳۸۴). روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی: رویکردی کاربردی. اصفهان. انتشارات جهاد دانشگاهی.
گال، مردیت. بورگ، والتر. گال، جوینس. (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه احمد رضا نصر و همکاران. جلد اول. تهران. انتشارات سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

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, 1-18.

Baulfour, D.L.; & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, 19(3), 355-368.

Carmeli, A. and Freund, A. (2001). Multiple work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation. *paper presented at the Annual Academy of Management Meetings*, August, OB Division, Washington, DC.

Cheng Y. and Stockdale M S. The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), Pages 465-489.

Cichy R F., Cha J. and Kim S. (2008). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*. Article in Press, Corrected Proof.

Cooper-Hakim A. and Viswesvaran C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework, *Psychological Bulletin* 131, pp. 241-259.

Earl J K. and Bright J. E.H. (2007). The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), Pages 233-246.

Erdheim J., Wang M. and Zickar M J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), Pages 959-970.

Foster, R. D. (2007). *Individual resistance, organizational justice, and employee commitment to planned organizational change*, AAT 3291987.

Hackett, R.D.; Lapierre, L. and Hausdorf, P. (2001). Understanding the links between work commitments constructs, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392 - 413.

Jaskyte K., & Lee M. (2009). Organizational Commitment of Social Workers: An Exploratory Study. *Administration in Social Work*, 33(3), pg. 227

Kaltiala-Heino R. and Fröjd S. (2007). Severe mental disorder as a basic commitment criterion for minors. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(1), Pages 81-94

Kuvass, B. (2003). Employee Ownership and effective organizational commitment: employees perceptions of fairness and their performance for company, *Journal of Management*, 19, 193 - 212.

Kwon, I.G., Banks, D.W. (2004). "Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors", *Managerial Auditing Journal*, 19 (5) pp. 606-22.

Lambert L.S., Edwards J.R. and Cable D.M. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contract: A comparison of traditional and expanded views, *Personnel Psychology*, 56, pp. 895-934.

Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L. and Topolnitsky L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior* 61, pp. 20-52.

Meyer J.P. and Herscovitch L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model, *Human Resource Management Review* 11, pp. 299-326.

Mor Barak M. E., Levin A., Nissly J. A. and Lane C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28(5), 548-577.

Ng T.W.H. and Feldman D.C. (2007). Job embeddedness and career embeddedness across career stages, *Journal of Vocational Behavior* 70, pp. 336-351.

Ng T.W.H. and Feldman D.C. (2008). Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), Pages 268-277.

Wall T. D., and Catley N. (2009). Measures of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Mental Health, and Job-Related Well-Being: A Benchmark Manual (2nd edition). *Personnel Psychology*, 62(2).