

## بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران

نادر حاجلو\*، ناصر صبحی قراملکی\*\* و فاطمه امامی\*\*\*

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران بود. روش انجام پژوهش، توصیفی-همبستگی و جامعه آماری نیز کلیه پرستاران بیمارستان‌های تبریز بود (۲۳ بیمارستان). از این جامعه به طور سهمیه‌ای ۳۰۰ نفر پرستار زن و مرد برای مطالعه انتخاب شدند. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های تعهد سازمانی مودای و پورتر، استرس شغلی و ندردوف، خلاقیت تورنس و انگیزش پیشرفت استیز و برون استین استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و تحلیل واریانس چندمتغیره به کار رفت. تحلیل داده‌ها نشان داد که خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت به خوبی توانستند تعهد سازمانی پرستاران را پیش‌بینی کنند. بین خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت رابطه مثبت پیدا شد در حالیکه بین خلاقیت سازمانی و استرس شغلی و بین انگیزش پیشرفت و استرس شغلی رابطه منفی به دست آمد. هم‌چنین مستخدمان رسمی در مقایسه با مستخدمان قراردادی تعهد سازمانی بیشتری را نشان دادند. با توجه به اینکه افزایش تعهد سازمانی باعث ارتقای کیفیت کار در سازمان‌های کشور مخصوصاً بیمارستان‌ها می‌شود و از آنجایی که افزایش خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت و کاهش استرس شغلی با افزایش تعهد سازمانی کارکنان همراه است، تقویت انگیزه پیشرفت، ایجاد شرایط ظهور خلاقیت و برنامه‌های کاهش استرس، باید به طور جدی مدنظر مسئولان بیمارستان‌ها قرار گیرد.

### کلید واژه‌ها

تعهد سازمانی؛ استرس شغلی؛ خلاقیت سازمانی؛ انگیزش پیشرفت؛ پرستار

\* نویسنده مسئول: استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

hajloo53@yahoo.com

\*\* استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

\*\*\* کارشناس ارشد روان‌شناسی

## مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان است و هر چه سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری بهره مند شود، احتمال موفقیت، بقا و ارتقا سازمان بیشتر خواهد شد. با توجه به اینکه این نیروی انسانی دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌پذیری که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است. یکی از این نگرش‌ها تعهد سازمانی است. تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است البته، معمول‌ترین شیوه مواجهه با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند (کریتنر و کینیچکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). آلن و مایر<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) تعهد سازمانی را به‌عنوان حالتی روان‌شناختی تعریف کرده‌اند که فرد را به سازمان پیوند می‌دهد. از نظر پورتر و همکاران، تعهد سازمانی شامل ۳ جزء است: ۱- اعتقاد قوی به پذیرش اهداف سازمان؛ ۲- رضایت به تلاش قابل ملاحظه برای سازمان؛ ۳- علاقه به ادامه عضویت در سازمان (پورتر<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۷۴).

پژوهش‌های گسترده‌ای درباره تعهد سازمانی وجود دارد از جمله می‌توان به پژوهش بشیر و رامای<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) اشاره کرد. در این پژوهش معلوم شد که تعدد فرصت‌های شغلی به‌طور معناداری با تعهد سازمانی همبسته است. بین برخورد عادلانه با کارکنان سازمان و تعهد سازمانی نیز رابطه معنادار پیدا شده است (غفوری و گل‌پرور، ۱۳۸۸). کیو پارک<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از بین نیازهای انسانی، نیاز برای پیشرفت، تعلق و قدرت به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های قوی برای تعهد بالا عمل می‌کنند. در پژوهش دیگر این یافته به دست آمد که انگیزش پیشرفت، رضایت شغلی و هوش هیجانی به‌طور معناداری پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی هستند (سالامی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). روان‌شناسان نقش استرس را در وضعیت‌های مختلف بررسی کرده‌اند، در این میان تأثیر استرس بر پرستاران به دلیل پیچیدگی

- 
1. Kreitner & Kinicki
  2. Allen & Meyer
  3. Porter
  4. Bashir & Ramay
  5. Kyu park, In lee & Kabst
  6. Salami

کاری بسیار چشمگیرتر است. مطالعه استرس شغلی با سلیه، که از او به عنوان پدر استرس نام برده می‌شود، در سال ۱۹۶۵ شروع شد. استرس شغلی یک نوع پاسخ فیزیکی - هیجانی خطرناک است و هنگامی اتفاق می‌افتد که احتیاجات شغلی قادر نباشد توانایی‌ها، منابع یا نیازهای شغلی را به هم پیوند دهد (اومولایو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). در پژوهشی معلوم شد که استرس شغلی بر تعهد سازمانی مؤثر است (چو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). در پژوهش مور<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۴) نیز بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی و معنادار به دست آمد.

هر سازمانی برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات تازه است. وقتی کارکنان در کار خود خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی درباره محصولات، عملکرد، خدمات و رویدادهای سازمان ارائه دهند. به این دلیل خلاقیت کارکنان به بقای سازمان کمک می‌کند. از غالب‌ترین نظریه‌های خلاقیت سازمانی، مدل اجزائی خلاقیت و نوآوری در سازمان‌هاست که آمابیل<sup>۴</sup> (به نقل از گرنبر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷) آن را توسعه داده و ۳ عامل سازمانی گسترده، که فرض می‌شود بر خلاقیت سازمانی مؤثر هستند، مطرح کرده است: ۱- انگیزش سازمانی برای نوآوری؛ ۲- منابع؛ ۳- اعمال مدیریتی. در مطالعه‌ای (رایس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶) معلوم شد افرادی که جهت‌گیری آن‌ها با ادراک خود از ارزش خود مرتبط است بیشتر از افرادی که به تأیید دیگران وابسته هستند خلاقیت نشان می‌دهند. در مطالعه مذکور بر نقش مشاور حمایت‌کننده و محیط کاری راهنما در پرورش خلاقیت تأکید شده است. هم‌چنین در پژوهش نایاک (نایاک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸) این نتیجه به دست آمد که تنش‌های بین انگیزش درونی و بیرونی، سیاست‌های سازمانی و فشار، در خلاقیت نقش مهمی بازی می‌کنند.

یکی دیگر از مباحث مورد علاقه روان‌شناسان، خصوصاً روان‌شناسان شخصیت و تربیتی، مبحث انگیزش پیشرفت است. به اعتقاد روان‌شناسان، انگیزش پیشرفت، میل و اشتیاق به تلاش و کوششی است که فرد برای دستیابی به یک هدف یا تسلط بر اشیاء، امور، افراد و

- 
1. Omolayo
  2. Chu
  3. Moore
  4. Amabile
  5. Grebner
  6. Rice
  7. Nayak

اندیشه‌ها از خود ابراز می‌کند (لاوسون و شن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). در مطالعه‌ای (مایر و بیکر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴) معلوم شد که ارتباط معناداری بین نیاز به پیشرفت و تعهد سازمانی وجود دارد. در پژوهشی دیگر نیز این نتیجه به دست آمد که انگیزش پیشرفت کارآفرینان به‌طور معناداری بیشتر از گروه غیر کارآفرین است (احمدپور داریانی و همکاران، ۱۳۸۸).

به‌طور خلاصه مرور سوابق نظری و تجربی نشان می‌دهد که تعهد سازمانی یکی از عوامل مؤثر در موفقیت شغلی است به‌طوری که حفظ و تقویت آن موجب تعالی عملکرد کارکنان می‌شود، اما برای افزایش تعهد سازمانی باید عوامل مرتبط با آن شناسایی و تقویت شود. تاکنون در پژوهش‌های مختلف رابطه چند عامل با تعهد سازمانی مشخص شده است. در بین این عوامل، ویژگی‌های جمعیت شناختی (مثل جنسیت، سطح تحصیلات و وضعیت تأهل) رابطه بسیار ضعیفی را با تعهد سازمانی نشان داده‌اند (آکورن<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۷؛ لی و هندرسون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶). این در حالی است که انگیزش پیشرفت (شور و وینه<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳؛ کو پارک و همکاران، ۲۰۰۸ و سالامی، ۲۰۰۸) و استرس شغلی (لی و هندرسون، ۱۹۹۶؛ چو، ۲۰۰۶) بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی نشان داده‌اند. چن<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۹) نیز رابطه بین خلاقیت و تعهد سازمانی را تأیید کرده‌اند. استرون (۱۳۷۷) با جمع بندی نتایج حاصل از برخی پژوهش‌ها بیان می‌کند که هرچه فرد در شغل محوله از انگیزه بالایی برای پیشرفت برخوردار باشد، هر چه امکان بروز خلاقیت کارکنان بیشتر باشد و هر چه تنش شغلی کمتر باشد، تعهد سازمانی نیز بیشتر خواهد بود. هر چند در پژوهش‌های مختلف خارجی رابطه انگیزه پیشرفت و استرس شغلی با تعهد سازمانی بررسی شده است، ولی به‌رغم کثرت مطالعات در داخل کشور پیرامون تعهد سازمانی، رابطه متغیرهای انگیزش پیشرفت، استرس شغلی و خلاقیت با تعهد سازمانی تاکنون در هیچ سازمان دولتی یا خصوصی بررسی نشده است. با توجه به وجود عواملی چون نیاز به دقت، حساسیت کاری، انتظار پزشک از پرستار و مانند آن که همه

- 
1. Lawson & Shen
  2. Meyer & Becker
  3. Acorn
  4. Lee & Handerson
  5. Shore & Wayne
  6. Chen

می‌توانند به خاطر تقاضای کاری زیاد و محیط پراسترس بیمارستان در افزایش فرسودگی شغلی پرستاران نقش داشته باشند، انتظار می‌رود شناسایی عوامل مرتبط با تعهد سازمانی پرستاران اهمیت زیادی داشته باشد. این پژوهش از لحاظ شناسایی عوامل روان‌شناختی مرتبط با تعهد سازمانی پرستاران از ارزش کاربردی بهره‌مند بوده و به دنبال بررسی این سؤال است که تعهد سازمانی چه رابطه‌ای با استرس شغلی، خلّاقیت، انگیزش پیشرفت، جنسیت و نوع استخدام پرستاران دارد؟

### فرضیه‌های پژوهشی

- ۱) خلّاقیت با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت دارد.
- ۲) خلّاقیت با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی دارد.
- ۳) خلّاقیت با انگیزش پیشرفت کارکنان رابطه مثبت دارد.
- ۴) استرس شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه منفی دارد.
- ۵) انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت دارد.
- ۶) استرس شغلی با انگیزش پیشرفت کارکنان رابطه منفی دارد.
- ۷) با توجه به خلّاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت می‌توان تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کرد.
- ۸) بین خلّاقیت، استرس شغلی، انگیزش پیشرفت و تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نوع استخدام آن‌ها تفاوت وجود دارد.

### روش

#### روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری

روش اجرای پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستاران بیمارستان‌های شهر تبریز تشکیل می‌داد. به علت پراکندگی بیمارستان‌ها در سطح شهر تبریز و به منظور سهولت دسترسی به نمونه پرستاران و صرفه‌جویی در وقت و هزینه، برای انتخاب نمونه مورد نیاز از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای استفاده شد. به این صورت که ابتدا از بین ۲۳ بیمارستان تبریز، ۵

بیمارستان به‌طور تصادفی انتخاب و از هر ۵ بیمارستان ۶۰ پرستار، مجموعاً ۳۰۰ پرستار به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. با توجه به فقدان تجانس صفات مورد مطالعه در جامعه و با توجه به توصیفی بودن پژوهش، این تعداد حجم نمونه مناسب است. ۴ نفر به‌دلیل نقص در پاسخ‌ها از تحلیل کنار گذاشته شدند و نهایتاً پاسخ‌های ۲۹۶ نفر (۱۹۵ نفر زن و ۱۰۱ نفر مرد) با استفاده از تکنیک رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چند متغیره تجزیه و تحلیل شد.

### ابزار پژوهش

اطلاعات مورد نیاز از طریق چند پرسشنامه جمع‌آوری شد که عبارت بودند از:

۱- پرسشنامه تعهد سازمانی که مودای و پورتر ابداع کرده‌اند. این پرسشنامه ۱۵ آیتم دارد. در این پرسشنامه حداقل امتیاز ممکن ۱۵ و حداکثر امتیاز ۱۰۵ است. امتیاز بالاتر بیان‌کننده تعهد بیشتر فرد به سازمان است. ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه شده که به ترتیب برای تعهد سازمانی کلی، ۰/۸۳، ۰/۸۳، برای تعهد عاطفی، ۰/۶۳، ۰/۶۹ برای تعهد هنجاری، ۰/۶۶، ۰/۶۶ و برای تعهد مستمر، ۰/۶۱، ۰/۶۲ به‌دست آمده است (مودای<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۷۴).

۲- برای اندازه‌گیری استرس شغلی از پرسشنامه وندردوف استفاده شد که در سال ۱۹۹۸، وندردوف و همکارانش آن را در کشور هلند تهیه کرده بودند. این پرسشنامه را علیپور (۱۳۷۹) در ایران ترجمه کرده و در جامعه آتش نشانان شهر تهران به‌کار برده است. برای پاسخ‌های پرسشنامه از مقیاس چهار درجه‌ای لیست «کاملاً مخالفم-مخالفم-موافقم-کاملاً موافقم» استفاده شده که به ترتیب ارزش ۱، ۲، ۳، ۴ داشتند، در تعدادی از گویه‌ها، جهت آن‌ها تغییر می‌کند و ارزش برعکس می‌شود. این پرسشنامه شامل ۴۲ گویه است و ۱۱ عامل استرس شغلی را بررسی می‌کند. ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۴ به‌دست آمده است.

۳- برای اندازه‌گیری خلاقیت از آزمون خلاقیت تورنس<sup>۲</sup> استفاده شد. این پرسشنامه ۶۰ سؤال دارد که هر سؤال ۳ گزینه یا پاسخ را شامل می‌شود. نمره‌گذاری آن نیز به صورت ۱، ۲،

۳ بود، به طوری که برای گزینه الف (۱) گزینه ب (۲) و گزینه ج (۳) تعلق می‌گرفت (پرکل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). مطالعات مربوط به بررسی اعتبار این آزمون، اعتبار بالای ۰/۹۰ را گزارش کرده‌اند (تورنس، ۱۹۹۰). مطالعات روایی پیش‌بین نشان می‌دهد که این آزمون با پیشرفت‌های خلأقانه رابطه معناداری دارد (تورنس، ۲۰۰۲). در نمونه ایرانی نیز پیرخائفی (۱۳۷۲) ضریب پایایی ۰/۸۰ را در فاصله زمانی دو هفته‌ای به شیوه بازآزمایی به دست آورده است.

۴- برای اندازه‌گیری انگیزش پیشرفت از آزمون نیاز به پیشرفت استیرز و برون‌استین استفاده شد. این آزمون یکی از چهار مقیاس تشکیل دهنده پرسشنامه نیازهای آشکار موری است که بعدها استیرز و برون‌استین درباره آن تجدید نظر کرده‌اند. این مقیاس شامل ۵ سؤال است و آزمودنی‌ها باید نظر خود را در پاسخ به هر سؤال در مقیاس ۷ درجه‌ای مشخص کنند (به استثناء سؤال ۴، در سایر سؤالات نمره ۷ برای پاسخ «همیشه» و نمره ۱ برای پاسخ «هرگز»). پارکر و چازمیر<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) ضریب پایایی و اعتبار این مقیاس را در میان مدیران و کارمندان ایالت فلوریدای امریکا، به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۶۲ گزارش کرده‌اند. در ایران نیز موسوی ده‌موردی (۱۳۷۸) پایایی مقیاس مذکور را در میان مربیان تربیتی اهواز به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و اعتبار آن را به روش همبسته کردن با مقیاس نیاز به مؤفقیت شغلی گیزلی، ۰/۶۰ گزارش کرده است.

اطلاعات جمع‌آوری شده، با آزمون‌های معناداری ضرایب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و مانووا تجزیه و تحلیل شد.

## یافته‌ها

پاسخ‌های ۲۹۶ نفر از پرستاران در این پژوهش تحلیل شد که ۱۹۵ نفر آن‌ها را زن و ۱۰۱ نفر را مرد تشکیل می‌داد. ۱۰۱ نفر از افراد مورد مطالعه استخدام رسمی، ۶۳ نفر استخدام پیمانی و ۱۳۲ نفر استخدام بودند. دامنه سنی افراد مورد مطالعه بین ۵۴ - ۲۱، میانگین سنی برابر با ۳۳/۳۷ و انحراف معیار آن برابر با ۶/۳۴ بود. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است.

1. Preckel
2. Parker & chusmir

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای تعهد سازمانی، فعالیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت در کل نمونه (N=۲۹۶)

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی
تعهد سازمانی	۳۳	۸۶	۶۰/۵۳	۹/۱۱	۰/۲۷	۰/۲۲
خلأقیّت سازمانی	۴۰	۸۴	۶۴/۴۴	۷/۶۱	۰/۱۳	۰/۰۴
استرس شغلی	۲۹	۱۷۳	۹۹/۴۶	۱۳/۲۲	۰/۳۳	۰/۱۹
انگیزش پیشرفت	۱۱	۳۵	۲۵/۵۶	۴/۱۶	-۰/۰۲	-۰/۰۹
سن	۲۱	۵۴	۳۳/۳۷	۶/۳۴	۰/۹۳	۰/۷۴

براساس نتایج جدول ۱، کلیه مقادیر کشیدگی و چولگی (بین -۱ و +۱) نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع نمرات برای متغیرهای مورد مطالعه بود.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای تعهد سازمانی، فعالیت سازمانی، استرس شغلی، انگیزش پیشرفت و سن بر حسب جنسیت

متغیر	مرد (n=۱۰۱)		زن (n=۱۹۵)	
	M	SD	M	SD
تعهد سازمانی	۵۹/۱۴	۱۰/۰۱	۶۰/۸۹	۹/۵۸
خلأقیّت سازمانی	۶۵/۱۹	۷/۱۲۸	۶۳/۲۶	۸/۱۰
استرس شغلی	۹۴/۰۴	۲۰/۶۲	۱۰۵/۴۱	۲۰/۳۹
انگیزش پیشرفت	۲۵/۸۰	۳/۹۵	۲۴/۹۲	۴/۲۶
سن	۳۵/۲۹	۶/۷۸	۳۲/۳۷	۵/۸۸

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین نمرات پرستاران مرد در متغیرهای خلأقیّت سازمانی و انگیزش پیشرفت بیشتر از میانگین نمرات همین متغیرها در پرستاران زن بود. از طرف دیگر میانگین نمرات پرستاران زن در متغیرهای تعهد سازمانی و استرس شغلی بیشتر از میانگین همین متغیرها در پرستاران زن بود. شاخص‌های توصیفی نمونه مورد مطالعه بر حسب نوع استخدام، به همراه نتایج آزمون مانووا در جدول ۵ ارائه شده است.



برای آزمون فرضیه‌های ۱-۶، از تحلیل‌های همبستگی دو متغیره (جدول ۳) استفاده شد. نتایج این تحلیل‌ها نشان داد که: بین خلاقیت سازمانی و تعهد سازمانی؛ خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت؛ انگیزش پیشرفت و تعهد سازمانی، همبستگی مثبت ( $P < 0/01$ ) و بین خلاقیت سازمانی و استرس شغلی؛ استرس شغلی و تعهد سازمانی؛ استرس شغلی و انگیزش پیشرفت، همبستگی منفی ( $P < 0/01$ ) وجود دارد. بنابراین، فرضیه‌های ۱-۶ تأیید می‌شود.

جدول ۳: ضرایب همبستگی<sup>\*</sup> ساده بین تعهد سازمانی، خلاقیت، انگیزش پیشرفت، استرس شغلی ( $n=296$ )  
(N).

	۱	۲	۳
۱- تعهد سازمانی	-		
۲- خلاقیت سازمانی	0/358	-	
۳- استرس شغلی	-0/301	-0/361	-
۴- انگیزش پیشرفت	0/253	0/337	-0/455

\* کلیه همبستگی‌های فوق در سطح  $P < 0/01$  (یک‌سویه) معنادار هستند.

برای آزمون فرضیه ۷ و بررسی امکان پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی استرس شغلی، خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت، از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. تحلیل اولیه برای بررسی مفروضه‌های رگرسیون اجرا شد و نتایج حاکی از برقراری نرمال بودن نمرات متغیرها بود (باقیمانده‌ها به‌طور نرمال در اطراف نمرات پیش‌بینی شده تعهد سازمانی توزیع شده بودند) روابط بین متغیرها خطی بود (باقیمانده‌ها یک رابطه خطی مستقیم با نمرات پیش‌بینی شده تعهد سازمانی داشتند) هم‌خطی چندگانه وجود نداشت (همبستگی بین متغیرهای مستقل یعنی خلاقیت، انگیزش پیشرفت و استرس شغلی کمتر از 0/70 بود) یکسانی پراکندگی وجود داشت (واریانس باقیمانده‌ها در اطراف نمرات پیش‌بینی شده برای همه نمرات پیش‌بینی شده یکسان بود) و نمرات پرت وجود نداشت.

جدول ۴: تحلیل رگرسیون گام به گام تعهد سازمانی برحسب خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت پرستاران (N=۲۹۶)

متغیرهای گام‌های تحلیل رگرسیون	متغیرهای وارد شده در هر گام	R	R <sup>۲</sup>	R <sup>۲</sup> تعدیل شده	SD	ΔR <sup>۲</sup>	ΔF	Df <sub>۱</sub>	Df <sub>۲</sub>	Sig.
۱	خلاقیت	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۱۳	۹/۱۲	۰/۱۳	۴۱/۳۸	۱	۲۹۲	۰/۰۰۱
۲	استرس شغلی	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۱۶	۸/۹۵	۰/۰۹	۱۲/۰۷	۱	۲۹۱	۰/۰۰۱
۳	انگیزش پیشرفت	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۲۸	۳/۱۱	۰/۰۶	۸/۱۵	۱	۲۹۰	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون گام به گام در جدول ۴ نشان می‌دهد که در گام اول متغیر خلاقیت وارد تحلیل شد و به تنهایی ۰/۱۲ تغییرات تعهد سازمانی را پیش‌بینی کرد. در گام بعد متغیر استرس شغلی وارد معادله شد و با ورود آن R<sup>۲</sup> به ۰/۲۲ افزایش یافت. همین‌طور وقتی که متغیر انگیزش پیشرفت در گام سوم وارد معادله شد R<sup>۲</sup> به ۰/۲۸ افزایش یافت. به عبارت دیگر، ضمن اینکه هر یک از متغیرهای خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت به شکل معناداری واریانس تعهد سازمانی پرستاران را تبیین می‌کنند (P<sub>s</sub> < ۰/۰۰۱) سه متغیر یاد شده در کل ۲۸ درصد در تبیین واریانس تعهد سازمانی پرستاران نقش دارند. بنابراین، فرضیه ۷ نیز تأیید شد. برای آزمون فرضیه ۸، تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت مستخدمان رسمی، پیمانی و قراردادی با استفاده از تحلیل واریانس چند متغیری (مانووا) مقایسه شدند. تحلیل اولیه حاکی از برقراری مفروضه‌های نرمال بودن چندگانه، رابطه خطی بین متغیرهای تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت، همگنی رگرسیون و همگنی ماتریس کوواریانس متغیرهای مورد مطالعه بود.

نتایج تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) نشان داد که بین ترکیب خطی متغیرهای تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت مستخدمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنادار وجود ندارد (F<sub>(۸,۵۷۶)}</sub> = ۱/۲۴، P = ۰/۲۷، F = ۰/۹۶ لامبدای

۹۹ رابطه خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی .....

ویلکز، ۰/۰۲ = مجذور اتا). برای آزمون تفاوت مستخدمان رسمی، پیمانی و قراردادی در هر یک از متغیرهای تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت، تحلیل واریانس‌های یکراهه جداگانه اجرا شد که نتایج آن‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: تفاوت بین مستخدمان رسمی، پیمانی و قراردادی از لحاظ تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت

مجدور اتا	مقادیر F	قراردادی n=۱۳۲		پیمانی n=۶۳		رسمی n=۱۰۱		
		SD	M	SD	M	SD	M	
۰/۰۴۶	۴/۳۷*	۹/۶۹	۵۹/۵۸	۸/۷۶	۶۰/۸۱	۱۰/۱۰	۶۸/۲۸	تعهد سازمانی
۰/۰۱۱	۱/۵۷	۷/۹۷	۶۵/۸۱	۸/۴۲	۶۴/۱۶	۷/۰۷	۶۴/۲۱	خلاقیت
۰/۰۱۳	۱/۹۲	۲۲/۰۹	۹۱/۱۹	۱۶/۱۵	۹۴/۹۰	۲۰/۴۴	۹۶/۳۱	استرس شغلی
۰/۰۱۰	۱/۵۱	۴/۳۳	۲۶/۰۵	۳/۹۰	۲۵/۰۲	۴/۱۴	۲۵/۳۷	انگیزش پیشرفت

\*  $P < 0/01$

بر اساس نتایج جدول ۵، با استفاده از سطح آلفای تعدیل شده بونفرونی ( $\alpha = 0/012$ ) فقط از لحاظ تعهد سازمانی بین مستخدمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنادار دیده شد ( $P < 0/01$ ;  $F_{(2,291)} = 4/37$ ). این در حالی است که از لحاظ میزان خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت تفاوتی میان مستخدمان رسمی، پیمانی و قراردادی دیده نشد. مقایسه I تعهد سازمانی در بین زوج گروه‌های استخدامی، با استفاده از آزمون بونفرونی نشان داد که تعهد سازمانی مستخدمان رسمی ( $SD = 10/10$ ) و ( $M = 62/28$ ) بیشتر از تعهد سازمانی مستخدمان قراردادی ( $SD = 9/69$  و  $M = 59/28$ ) است ( $p < 0/01$ ). بین خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت هیچ زوج گروه استخدامی تفاوت معنادار دیده نشد. بنابراین، در خصوص فرضیه ۸ می‌توان گفت که تعهد سازمانی مستخدمان رسمی بیشتر از تعهد سازمانی مستخدمان قراردادی است، ولی بین استرس شغلی و انگیزش پیشرفت کارکنان برحسب نوع استخدام تفاوتی وجود ندارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که سازمان‌ها بزرگ‌تر و گسترده‌تر می‌شوند بالطبع به مشکلات و اهمیت کنترل و اداره این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خلاقیت سازمانی، استرس شغلی، انگیزش پیشرفت و تعهد سازمانی بود. دفت<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) معتقد است که خلاقیت و نوآوری در سازمان، اتخاذ یک ایده و رفتار است که برای نوع سازمان، بازار و محیط کلی سازمان جدید است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین خلاقیت پرستاران و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته با یافته چن و همکاران (۲۰۰۹) هماهنگ بود.

یافته دیگر پژوهش حاضر این بود که استرس شغلی با انگیزش پیشرفت رابطه منفی و معنادار دارد. به این دلیل هر چه استرس فرد افزایش یابد انگیزش پیشرفت او کاهش خواهد یافت و بالعکس. این یافته با یافته رایس (۲۰۰۶) همسو بود.

درباره ارتباط انگیزش پیشرفت و خلاقیت سازمانی، این مطالعه نشان داد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج چند پژوهش (گربر، ۲۰۰۷؛ احمدپور داریانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ کونگ و لادکین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ کوبرگ و چازمیر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷) همسو بود. از آنجایی که افراد دارای انگیزش پیشرفت بالا تکالیف نسبتاً چالش برانگیز را ترجیح می‌دهند و افراد خلاق بیشتر دنبال تازگی و چالش هستند پس می‌توان این رابطه را منطقی دانست.

همچنین این مطالعه نشان داد که انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران رابطه مثبت و معنادار دارد. پژوهش‌هایی نیز در تأیید این یافته وجود دارد (کیوپارک و همکاران، ۲۰۰۸؛ سلامی، ۲۰۰۸؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۴؛ سوبرامانیام<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ اوگوننا<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳). کوپارک و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که از بین نیازهای انسانی، نیاز برای پیشرفت، تعلق و

- 
1. Daft
  2. Keung & Ladkin
  3. Koeberg & Chusmir
  4. Subramaniam
  5. Ogbonna

قدرت به عنوان پیش‌بینی کننده‌های قوی برای تعهد بالا و درگیری شغلی بالا عمل می‌کنند. در رابطه با ارتباط بین متغیرهای استرس شغلی و تعهد سازمانی معلوم شد که بین این دو متغیر رابطه منفی و معنادار وجود دارد. در تأیید این یافته می‌توان به پژوهش چو (۲۰۰۶) اشاره کرد. او در پژوهشی که در میان پرستاران کشور تایوان انجام داد به این نتیجه رسید که استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی دارد. ماتون و ایوان ویچ<sup>۱</sup> (۱۹۸۷)، به نقل از توتن و تراسی<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) دریافتند استرس علت نیمی از تمام غیبت‌های از کار و ۱/۴ تمام جابه‌جایی‌های داوطلبانه هستند. هم چنین این یافته با نتایج چند پژوهش (مور و همکاران، ۱۹۹۴؛ رنگ‌بی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ زکی، ۱۳۸۰) هماهنگ بود.

یافته‌های دیگر این مطالعه نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و استرس شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد، که مطابق با یافته‌های نایاک (۲۰۰۸) چازمیر و کوبرگ (۱۹۸۷) بود. چون استرس شغلی موجب فقدان تمرکز فرد بر وظایف و تکالیف شغلی و نگرانی مداوم شخص می‌شود و از آنجا که ذکر شد فرایند خلاقیت نیازمند تمرکز تلاش و کوشش فرد برای ارائه ایده‌ای نو و جدید است پس می‌توان این یافته را این‌گونه توجیه کرد که استرس شغلی مانع بروز و پیشرفت خلاقیت فرد در سازمان می‌شود.

این پژوهش نشان داد که متغیرهای خلاقیت، استرس شغلی، و انگیزش پیشرفت به طور معناداری تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. یافته‌های این پژوهش به وضوح نشان می‌دهد که هر چه پرستاران انگیزش پیشرفت بالایی داشته باشند، استرس کمتری در شغل خود تجربه می‌کنند و در کار خود خلاق‌تر هستند، نسبت به سازمان خود تعهد بیشتری خواهند داشت (نگاه شود به چن و همکاران، ۲۰۰۹؛ کوپارک و همکاران، ۲۰۰۸؛ سالامی، ۲۰۰۸؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۴؛ سویرامانیام و همکاران، ۲۰۰۲؛ اوگبونا، ۱۹۹۳؛ چو، ۲۰۰۶).

در نهایت اطلاعات به دست آمده نشان داد که بین ترکیب خطی متغیرهای تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت مستخدمان رسمی، پیمانی و قراردادی تفاوت معنادار وجود ندارد، اما فقط در متغیر تعهد سازمانی، میان پرستاران

---

1. Maton & Ivanovich  
8. Tuten & Tracy  
3. Ren Yeh

رسمی و قراردادی تفاوت معنادار دیده شد. بدین صورت که تعهد پرستارانی که استخدام رسمی هستند بیشتر از پرستاران قراردادی است. این یافته با یافته چند پژوهش (الوینیو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ یعقوبی، ۱۳۸۷) مطابق بود. بین استخدام و متغیرهای خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت رابطه معنادار وجود نداشت. این یافته نیز با یافته کارسلی<sup>۲</sup> و هال (کارسلی و اسکندر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) مطابق بود.

این پژوهش با روش توصیفی-همبستگی اجرا شد لذا در تفسیر نتایج باید احتیاط لازم را به عمل آید. همچنین سابقه خدمت کارکنان در این پژوهش محاسبه و کنترل نشد. از آنجا که این متغیر می‌تواند به‌عنوان یک متغیر تأثیرگذار بر تعهد سازمانی در نظر گرفته شود، به پژوهشگران بعدی توصیه می‌شود ضریب اثر سابقه خدمت را در پیش‌بینی تعهد سازمانی محاسبه کنند. با توجه به اینکه افزایش تعهد سازمانی باعث ارتقای کیفیت کار در سازمان‌های کشور مخصوصاً بیمارستان‌ها می‌شود و از آنجایی که افزایش خلاقیت سازمانی، انگیزش پیشرفت و کاهش استرس شغلی با افزایش تعهد سازمانی کارکنان همراه است، تقویت انگیزه پیشرفت، ایجاد شرایط ظهور خلاقیت، و برنامه‌های کاهش استرس، باید به‌طور جدی مد نظر مسئولان بیمارستان‌ها قرار گیرد. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که علاوه بر انگیزش پیشرفت ارتباط دیگر انگیزه‌های انسانی چون نیاز برای پیوندجویی و قدرت نیز با تعهد سازمانی بررسی شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

- 
1. Elovainio
  2. Iskender
  3. Karshi

## منابع

- احمد پور داریانی، محمود؛ صالحی، مریم و خسروی، زهره (۱۳۸۸). بررسی تطبیقی انگیزش پیشرفت در کارآفرینان (سازمانی-فردی) و غیر کارآفرینان در صنایع شهر تهران. نشریه الکترونیکی توسعه کارآفرینی. دوره ۲، شماره ۶، ۵۷-۷۲.
- استرون، حسین (۱۳۷۷). تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. دوره پنجم، شماره ۱۷، ۷۳-۷۴.
- پیر خائفی، علیرضا (۱۳۷۲). رابطه هوش و خلاقیت در بین دانش آموزان پسر مقطع دوم نظری دبیرستان‌های شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۰). بررسی سلامت سازمانی مدارس شهرضا، فصلنامه مصباح، سال دهم، شماره ۳۸، ۸۷ - ۷۱.
- علیپور، محمد (۱۳۷۹). بررسی استرس شغلی و عوامل مؤثر در آن در بین آتش نشانهای سازمان آتش نشانی تهران. پایان نامه دکتری حرفه ای، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- غفوری ورنوسفادرانی، محمدرضا و گل پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شرداری شهر اصفهان. مطالعات روان‌شناختی. دوره ۵، شماره ۴، ۱۴۸ - ۱۳۹.
- موسوی ده موردی، علی (۱۳۷۸). رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسوولیت پذیری مربیان تربیتی مرد /هواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- یعقوبی، مریم؛ یار محمدیان، محمدحسین و جوادی، مرضیه (۱۳۸۷). رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۱، شماره ۳۳، ۶۸ - ۶۳.
- Acorn, S, Ratner, P. M & Crawford, M. (1997).** Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager. *Nursing Research*. 46(1), 52-59.

- Allen, n, Meyer, T. (1990).** The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 7-78 .
- Bashir, S & Ramay, M. (2008).** *Determinants of organizational commitment: A study of information technology professionals in Pakistan*. Institute of Behavioral and Applied Management.
- Chen, Y, Shin, A, Hsiang, H, & Tang Fan, k. (2009).** The Effect of organizational change on team Creativity, Job Satisfaction, organizational Commitment, and work performance. *ASBBS Annual Conferenc*.
- Chu, I. (2006).** The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public health Nursing*, 23(6), 496- 505.
- Chusmir, I & Kobberg, C. (1987).** Creativity differences among managers. *Journal of Vocational Behavior*, 24(2), 240-253.
- Daft, R. L. (1992).** *Organization theory and design*. USA, West Publishing Company.
- Elovainio, M, Kivimaki, M, Vahtera, J, Honkonen, T, Taanila, A, Veijola, J & Jarvelin, M. R. (2007).** The effect of pre-employment factors on job control, job strain and psychological distress: A 31-year longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 65, 187-199.
- Grebner, I. (2007).** *Managing organizational creativity: motivational aspects of management control systems for creative*. 16th Summer Academic Conference.
- Karsh, M, & Iskender, H. (2009).** To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2252-2257.
- Keung, W. S & Ladkin, A. (2008).** Exploring the relationship between employee creativity and job-related motivators in the Hong Kong hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 27, 426-437.
- Koeberg, C. S & Chusmir, L. H. (1987).** 'Organisational Culture Relationships with Creativity and Other Job-Related Variables'. *Journal of Business Research*, 15, 397-409.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2007).** *Organizational Behavior*. McGraw Hill Companies, New York.
- Kyu Park, Y, In lee & Kabst, R. (2008).** Human needs as prediction for organization commitment and Job Involvement: An Exploratory Empirical study. *Management Review*. *The International Review of Management Studies*, 119(3), 229-246 .
- Lawson, R & Shen, Z. (1998).** *Organizational Psychology: Foundation and Applications*. Oxford University Press, New York.
- Lee, V & Handerson, M.C. (1996).** Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators. *Journal of Nursing Administration*. 26(5), 21-28.



- Meyer, J, Becker, T & Vandenberghe, C. (2004).** Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007 .
- Moore, C, Henderson, S & Chavala, S. (1994).** Stress and job commitment in the workforce: A health care and low enforcement example, *ssbia, 94swi, 245, htm*.
- Mowday, R, Porter, I & Durbim, R. (1974).** Unit performance, situational factors and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Nayak, A. (2008).** Experiencing Creativity in organizations: A practice approach. *Lang Rang planning*, 41(4), 420-439.
- Ogbonna, E. (1993).** ‘Managing organisational culture: fantasy or reality?’ *Human Resource Management Journal*, 3(2), 42-54.
- Omolayo, B. (2007).** Effect of leadership style on job-related tension and psychological sense of community in work organization: A case study of four organizations in Lagos state Nigeria. *Bangladesh Journal of Sociology*, 4(2), 1-8.
- Parker, B & Chusmir, L. H. (1991).** *Motivation needs & their relationship to life success*. Seattle University, Washington, 98122, Human Relations. Vol 44, No 12.
- Porter, L, Steers, R & Boulain, P. (1974).** Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J. Appl. Psychol*, 59(5) , 603-609.
- Preckel, F, Holling, H & Wiese, M. (2006).** Relationship of intelligence and creativity in gifted and non-gifted students: An investigation of threshold theory. *Personality and Individual Differences*, 40(1), 159-170.
- Rice, G. (2006).** Individual values, Organizational Context, and self-perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations. *Journal of Business Research*, 59, 233 – 241.
- Ren Yeh, H, Kuang Chi, H & Ying Chiou, C. (2008).** The Influences of Paternalistic Leadership, Job Stress, and Organizational Commitment on Organizational performance: An Empirical Study of Policemen in Taiwan. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 85-91.
- Salami, S. (2008).** Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10(1), 31-38 .
- Shore, L. M & Wayne, S. J. (1993).** Hospital nurse intentions to remain. *The Health Care Manager*. 24(1), 32- 43.
- Srinivas, S. (2008).** Organizational Commitment and Job Burnout among Employees of Non-Profit Organizations. [http://www.eccourts.org/jei\\_doc.17/09/2011](http://www.eccourts.org/jei_doc.17/09/2011).
- Subramaniam, N, McManus, I & Mia, I. (2002).** Enhancing hotel managers’ organisational commitment: an investigation of the impact of structure, need for achievement and participative budgeting. *Hospitality Management*, 21, 303–320.

- Torrance, P. (1990).** *Torrance Test of Creative Thinking. Norms – technical manual Figural (streamlined) Form A and B.* Benseville, II: Scholastic Testing Service Inc.
- Torrance, P. (2002).** *The manifesto: A guide to developing a creative career.* West Westport: Ablex.
- Tuten, L & Tracy, N. (2004).** Presha, performance, satisfaction and turnover in call centres the effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*, 57, 26-34.

