

## بررسی رابطه اشتیاق و علاقه به زندگی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد

محمد نوراحمدی<sup>۱</sup>، مجید کرامتی مقدم<sup>۲</sup>، مهدی نوراحمدی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد، لرستان

<sup>۲</sup> دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد بروجرد، لرستان (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی تربیت بدنی، دانشکده فنی خرم آباد، لرستان

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه اشتیاق و علاقه به زندگی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد به مرحله اجرا درآمد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری این ادارات جمعاً ۶۲۰ نفر می باشند. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر (۲۷ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد) تعیین شد و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی پرسش نامه ها در بین نمونه مشخص شده توزیع و تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده ها شامل: پرسش نامه امنیت روانی مازلو (۱۹۵۲)، دارای پانزده مولفه. و پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰). اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش همبستگی و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته ها نشان دادند که: بین اشتیاق و علاقه به زندگی با تعهد سازمانی رابطه معناداری در سطح  $(p < 0/001)$  وجود دارد. و براساس تحلیل رگرسیون چندگانه، مولفه های اشتیاق و علاقه به زندگی از قابلیت پیش بینی تعهد سازمانی برخوردار نیستند  $(p > 0/05)$ .

**واژه های کلیدی:** اشتیاق، علاقه، زندگی، تعهد سازمانی، کارکنان دولت، آموزش و پرورش

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه:

در مطالعات رفتار سازمانی تأکید بر نگرش، پایبندی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان‌دهی بر آن متکی است و کارکنان براساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل ۱۹۹۴، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۳، ص ۱۵۷). تعهد سازمانی یک نگرش سازمان مرجع است که فرد بر پایه آن خود را با اهداف، ارزش‌ها و برنامه‌های سازمان همراه نموده و تلاش و کوشش چشم‌گیری نیز برای حفظ آن‌ها از خود نشان می‌دهد. در عین حال به باور بسیاری از اندیشمندان این عرصه، فرد دارای تعهد سازمانی بالا تمایل به ماندن و حفظ رابطه کاری خود با سازمان را نیز دارد (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۵، ص ۶۸-۴۱).

تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند، براساس این شیوه فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵، ص ۷۳). در یافتن پاسخ این سوال که چگونه سازمان‌ها در بالا بردن تعهد کارکنان موفق می‌شوند، محققان تلاش‌های زیادی در طیفی از سازمان‌های تجاری، خدماتی و... در کشورهای مختلف داشته‌اند که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: خلق ایدئولوژی و آرمان مشترک، استخدام مبتنی بر ارزش‌های سازمان، سوق دادن کارکنان برای ارزش‌ها و فرهنگ سازمان، انتخاب رهبر مناسب، توجه به متغیرهایی که امنیت فیزیکی، روانی و احساس شایستگی افراد را تأمین می‌کند (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۳۸-۳۱). به زعم بارون و کریس، ۱۹۹۳، به نقل از عباس‌پور، ۱۳۸۴، منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمان به شمار می‌آیند. از این لحاظ، خط‌مشی‌ها، شیوه‌ها و کارکردهای منابع انسانی باید در مجموع مقید به استراتژی سازمانی باشند و مدیران و رهبران سازمان‌ها نسبت به مسایل آن درک درستی داشته و در مورد پیامدهای آن حساس باشند (عباس‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۲). تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد و پیشگویی ارزشیابی منابع انسانی و حمایت‌های لازم سازمانی می‌تواند بستر ایجاد تعهد در بین کارکنان را ایجاد نماید؛ (سروقد و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۲).

## مبانی نظری:

مدل سه بخشی می‌یر و آلن در مورد تعهد سازمانی که شامل سه مؤلفه است:

- ۱- **تعهد عاطفی**<sup>۱</sup>: آلن و می‌یر تعهد عاطفی را به عنوان وابستگی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌دانند. اگر تعهد سازمانی را از این طریق تعریف کنیم، تعهد عاطفی شامل سه جنبه می‌شود: الف. حالتی از وابستگی عاطفی به سازمان، ب. تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان، ج. میل به ادامه فعالیت در سازمان. مولر (۱۹۹۲) تعهد عاطفی را با احساس تعلق، دل‌بستگی و وفاداری کارمند به سازمان مرتبط می‌داند (بودلایی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۵۹).
- ۲- **تعهد هنجاری**<sup>۲</sup>: نشان دهنده‌ی یک نوع احساس تکلیف برای ادامه هم‌کاری با سازمان می‌باشد، افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند. آلن و می‌یر اظهار می‌کنند

<sup>۱</sup> Michel trans R ,1994

<sup>۲</sup> Baron & creps

<sup>۳</sup> Affective Commitment

<sup>۴</sup> Normative Commitment

تعهد هنجاری موجب می‌شوند که کارکنان به علت احساس وفاداری یا وظیفه در سازمان باقی بمانند و احساس کنند که کار آن‌ها انجام دادن یک کار صحیح می‌باشد. تعهد هنجاری در پی فشارهای درونی که از هنجارها ناشی می‌شود. افزایش می‌یابد و باعث ایجاد تعهد بلند مدتی برای سازمان می‌گردد. رندال و کوتن (۱۹۹۰) به تعهد هنجاری از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نگریسته‌اند که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان برای او انجام داده است، در خود احساس تکلیف می‌کند. آن‌ها معتقدند زمانی که این احساس در فرد به وجود آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده کردن او برای بهتر انجام دادن کار است، این نوع احساس تکلیف در وی ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰، به نقل از بودلایی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۳).

**۳- تعهد مستمر:** این نوع تعهد از نظر آلن و می‌یر (۱۹۹۰) بر مبنای تئوری سرمایه‌گذاری‌های بیکر (۱۹۶۰) قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر و از دست دادن آن برای فرد پرهزینه‌تر می‌شود. رفاقت‌های کاری، عوامل سیاسی و هزینه‌های دیگری می‌باشد که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می‌سازد. آلن و می‌یر معتقدند نقطه مشترک ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی پیوند میان فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰، به نقل از بودلایی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۳).

**مدل سه رکنی تعهد:** براساس مطالعات چهارده شرکت بریتانیایی، مارتین و نیکولز یک مدل تعهد براساس سه رکن اصلی، و هر یک با سه عامل، را ارائه کردند.

### عوامل مؤثر در تعهد سازمانی کارکنان:

طی سال‌های اخیر مطالعات بسیاری در مورد تعهد سازمانی صورت گرفته که در هر یک از این مطالعات تعهد سازمانی یا به عنوان متغیر مستقل و یا به عنوان متغیر وابسته مدنظر قرار گرفته است. ریچرز (۱۹۸۵)، نشان داد که یازده مطالعه، تعهد را به عنوان یک متغیر مستقل و بیش از بیست مطالعه آن را به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته است. از میان سه بخش تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری، تعهد عاطفی بیشتر مورد بررسی واقع شده است. در یک تجزیه و تحلیل جامع، مشخص شده که از میان چهار پژوهش انجام شده در زمینه تعهد سازمانی ۲۴ مورد آن به بررسی تعهد عاطفی پرداخته شده است (باقری و تولایی، ۱۳۸۹، ص ۷۹).

### مطالعه برونینگ و اسنیدر:

در پژوهشی که توسط این دو دانشمند در سال ۱۹۹۳ صورت گرفت، نقش میانجی و تعدیل کننده جنسیت، پست و مقام در رابطه با تعهد سازمانی و متغیرهای اثرگذار بر آن، مورد توجه قرار گرفته بود. در این تحقیق به منظور بررسی تأثیر تفاوت‌های جنسی و پست و مقام در رابطه با تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، چهار گروه انتخاب شده‌اند: مدیران زن، کارکنان زن، مدیران مرد و کارکنان مرد. در ادامه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی نیز به عنوان متغیرهای مستقل در چهار دسته زیر طبقه‌بندی شده است (همان منبع، ص ۸۷).

- رویه‌های اجتماعی: که شامل سبک رهبری، انسجام گروه و... است.
- آگاهی از موقعیت: که شامل تضاد نقش، ابهام در نقش، وضوح نقش و... است.
- ارزیابی فردی: که شامل احساس شایستگی شخصی است.
- رضایت شغلی: که شامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و رضایت از فرصت‌های ارتقاء است.

° Continuance Commitment

‡ Bruning & Snyder

تجزیه و تحلیل همبستگی بین هر یک از متغیرهای مستقل با تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تمام این متغیرها (به استثناء تضاد در نقش و ابهام نقش) با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که هیچ تفاوت معنی‌داری از نظر ارتباط هر یک از متغیرهای مستقل با تعهد سازمانی در هر یک از چهار گروه نمونه پژوهش وجود ندارد، لذا می‌توان گفت که تفاوت جنس و پست و مقام، ارتباط بین متغیرهای مستقل و تعهد سازمانی را در چهار گروه نمونه تعدیل کردند بدین منظور نمی‌توانند به عنوان عامل تعیین کننده مهم برای تعهد سازمانی مطرح باشند (همان منبع، ص ۸۸). بخش-های مختلف تعهد سازمانی می‌تواند نتایج مطلوب و نامطلوب را برای فرد و سازمان در پی داشته باشد. تحقیقات زیادی درباره تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی، رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی، مستقیم است ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان معکوس است (ساروقی، ۱۳۷۵، ص ۸۲).

### علاقه به زندگی / اشتیاق به زندگی:

معنای زندگی دارای سابقه‌ای طولانی در فلسفه بوده و از نیمه دوم قرن بیستم در نتیجه‌ی رشد و تفکرات هستی‌نگری وارد حیطه‌ی روان‌شناسی شده است (ویلبر، ۱۹۸۳). مفهوم معنای زندگی در فلسفه به برداشت کلی فرد از جهان، هدف زندگی و این‌که انسان برای چه آفریده شده و سرانجام به کجا خواهد رفت، اشاره دارد. اما در روان‌شناسی معنای زندگی در ارتباط با چهار نیاز اساسی تعریف شده است که عبارتند از: احساس هدفمندی، احساس خود کارآمدی، داشتن مجموعه ارزش‌هایی که بتواند رفتارهای فرد را توجیه کند، وجود یک مبنای با ثبات و استوار برای داشتن نوعی حس مثبت خود ارزشمندی (بامستر، ۱۹۹۱، به نقل از شجاعی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۸).

برای تبیین معنای زندگی می‌توان به دو نظریه در روان‌شناسی اشاره کرد، نظریه معنای درمانگری فرانکل که می‌گوید معنی در جهان وجود دارد و ما باید آن را کشف کنیم. از نظر فرانکل معنای زندگی یافتنی است، نه ابداع کردنی. هر موقعیت فقط دارای یک معناست و هر فردی باید خود به دنبال یافتن معنای زندگی‌اش باشد. از نظر او تحقق معنی در زندگی از سه راه امکان‌پذیر است: ۱- انجام کارهای ارزشمند مانند کار کردن در یک شغل، ساختن یک خانه، نوشتن یک کتاب، خلق آثار هنری ۲- کسب تجربه‌های والا هم‌چون تماشای شگفتی‌های طبیعت، آشنایی با یک فرهنگ و یا عشق ورزیدن به فردی دیگر ۳- شیوه‌ی برخوردی که در مورد رنج و بیماری بر می‌گزینیم (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۹).

فرانکل برای تحمل درد و رنج به منزله راهی برای معنی دهی به زندگی اهمیت زیادی قایل است. از نظر او، درد و رنج بهترین جلوه‌گاه ارزش وجودی انسان است. افراد وقتی با درد و رنج مواجه می‌شوند، نگرش آن‌ها به زندگی تغییر می‌کند. دیگر آن‌ها معنای زندگی را در رهایی از رنج نمی‌بینند، بلکه به دنبال یافتن معنای زندگی از درون درد و رنج خواهند بود. به گفته فرانکل، مهم نیست که ما چه انتظاری داریم، بلکه باید ببینیم زندگی از ما چه انتظاری دارد (فرانکل، ۱۹۷۳، به نقل از شجاعی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۹).

نظریه دیگری که در این زمینه قابل طرح است، نظریه مازلو (۱۹۷۰) است. از نظر مازلو معنای زندگی نه در بیرون بلکه در درون خود فرد و به عنوان یک فرا نیاز ظاهر می‌شود. و در صورتی که افراد نتوانند این نیازها را ارضا کنند، بیمار می‌شوند (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۹).

‡ The meaning of life

^ Wilber

‡ Frankl

**معنای زندگی در نهج البلاغه:**

معنای زندگی در نهج البلاغه از سه مولفه شناختی، عاطفی و انگیزشی تشکیل یافته است:

۱- مولفه شناختی معنای زندگی به باورها و نگرش های فرد درباره خدا، هستی، زندگی، مرگ و رویدادهای پس از آن اشاره دارد. نگرش فرد به هستی، هستی آفرین و موضوعاتی از قبیل این که من کیستم؟ از کجا آمده ام؟ سرانجام کجا خواهیم رفت؟ یک چارچوب معنی را فراهم می سازد.

۲- مولفه عاطفی معنای زندگی به احساس رضایت از زندگی، خوش بینی و حالت امیدواری به خدا در فرد اشاره دارد.

۳- مولفه انگیزشی معنای زندگی شامل فرایندهایی می شود که نقش بازدارندگی یا توسعه بخشی رفتار را بر عهده دارد. افراد به دو شیوه اصلی برانگیخته می شوند، یکی به وسیله ارزش ها و دیگری به وسیله هدف غایی زندگی. ارزش هایی مانند تقوا، ایمان به خدا، حفظ کرامت نفس و دستیابی به هدف غایی زندگی تعیین می کند که فرد چه رفتارهایی را باید انجام بدهد و از چه کارهایی باید دوری کند (همان منبع، ص ۵۲).

**انسان و زندگی:**

انسان و زندگی مفاهیمی هستند که هرگز از یکدیگر جدا نمی شوند. زندگی جزء جدایی ناپذیر انسان است و هیچ راه فراری از آن نیست. پس انسان، تا هست، باید زندگی کند. به بیان دیگر انسان میان دو راهی زندگی و عدم زندگی قرار گرفته است. بدون تردید، زندگی باید کرد، اما می توان پرسید: زندگی گوارا و لذت بخش کدام است؟ بشر در جستجوی خوشبختی است و در پی آن است که به زندگی رضایت مندانه دست یابد. هیچ کس نیست که بخواهد زندگی همراه با نارضایتی داشته باشد. رضایت خواهی، ویژگی فراگیر تمامی انسان هاست. انسان، گم شده ای به نام رضایت (احساس خوشبختی) دارد (پسندیده، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

انسان های موفق کسانی هستند که با زندگی خود مشکلی ندارند. اشتباه نکنید، نمی گویم «در زندگی» خود مشکلی ندارند، بلکه می گویم «با زندگی» خود مشکلی ندارند. مشکل داشتن در زندگی، یک چیز است و مشکل داشتن با زندگی، چیز دیگری. اتفاقاً در بیشتر موارد، انسان های موفق با مشکلات زیادی دست و پنجه نرم کرده اند، اما احساس نارضایتی از زندگی نداشتند. شما به زندگی پیامبران و اولیای الهی نگاه کنید، بیشترین سختی ها را تحمل کرده اند و در عین حال ناراضی، ناامید و ناتوان نبوده اند و به همین دلیل است که موفق ترین انسان های تاریخ بشر نیز هستند. هنر رضایت از زندگی بستری آرام برای پیشرفت و زمینه ای مطمئن برای بنای کاخ موفقیت انسان فراهم می آورد. مهم ترین و بزرگ ترین رویداد بشر، زندگی دنیاست. زندگی در دنیا اولین تجربه ای که بشر به یاد دارد. ما از دوران جنینی هیچ به یاد نداریم، اما از این دنیا چیزهای بسیاری به یاد می آوریم. انسان، هستی و وجود خود را با زندگی در این دنیا یافته است. هرچند زندگی دنیا، تنها حیات بشری نیست، اما اولین تجربه به یاد مانده از هستی و وجود است. از سوی دیگر به تعبیر پیامبر (ص): دنیا مزرعه آخرت است و همه ی آینده ی جاویدان انسان در این دنیا رقم می خورد. بنابراین مهم ترین رویداد بشر، زندگی دنیاست (همان منبع، ص ۲۱).

**نگرش انسان به زندگی:**

اگر چگونگی تفکر انسان، نقش تعیین کننده ای در احساس رضایت از زندگی دارد، سوال این است که چه تصویری از دنیا باید داشته باشیم و زندگی را چگونه باید ببینیم تا به رضامندی، امید، اشتیاق و علاقه به زندگی دست یابیم؟ برای رسیدن به یک احساس خوب از زندگی، شاید بتوان دنیا را در خیال خود بسیار زیبا، راحت و دوست داشتنی دانست و در پی آن، به یک احساس خوب و رضایتمندانه از زندگی دست یافت. این نگرش، یک نگرش توهمی و تخیلی است. در حالی که راز شاد زیستن فرار از واقعیت ها و روی آوردن به توهمات نیست، باید دنیا را آن گونه که هست، شناخت. نگرش انسان به دنیا باید نگرشی واقع بینانه و هماهنگ با واقعیت های آن باشد. بنابراین، وقتی صحبت از تفکر و نقش آن در نشاط و شادابی زندگی به میان می آید، منظور، تخیل مثبت از زندگی نیست. برای رسیدن به احساس شادمانی لازم نیست واقعیت های گاه تلخ زندگی را انکار کنیم. با تفکر واقع گرا نیز می توان به شادمانی و رضامندی رسید و شاید تنها راه ممکن همین باشد (همان منبع، ص ۲۲).

اگر نگرش انسان به زندگی، واقع‌گرایانه باشد، انتظارات او از زندگی نیز واقع‌گرایانه خواهد بود و در پی آن، احساس او از زندگی نیز واقع‌بینانه خواهد شد. شاید بتوان گفت که هماهنگی انتظارات با واقعیت‌ها، کلان شرط شاد زیستن و رضایت از زندگی است. ناهماهنگی میان انتظارات و واقعیت‌ها موجب دوگانگی شده، تضادهای بنیادینی به وجود می‌آورد که زیان آن، جبران‌ناپذیر است. هرگز از یک کودک نمی‌توان انتظار بزرگسالی داشت و از یک بزرگسال نمی‌توان انتظار کودکی داشت... شرط موفقیت این است که انتظار ما از هر گروه، مطابق شرایط و مقتضیات همان گروه باشد. در بحث رضایت از زندگی و شاد زیستن نیز همین گونه است. رضامندی و اشتیاق به زندگی هنگامی شکل می‌گیرد که انتظار ما از زندگی واقع‌گرایانه باشد. بدون انتظار واقع‌گرایانه نمی‌توان زندگی موفق داشت. «ناکامی» پیامد ناهماهنگی میان انتظارات و واقعیت‌هاست که به افسردگی و نارضایتی تبدیل می‌شود. پس باید انتظاری واقع‌گرایانه داشت و البته انتظار واقع‌گرایانه، متوقف است بر شناخت صحیح از زندگی و دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم. ما در این دنیا زندگی می‌کنیم و بدیهی است که موفقیت در این زندگی و پشت سر گذاشتن سختی‌های آن بستگی به شناخت واقعی از دنیا دارد. اگر دنیا را با همه سختی‌هایی که ممکن است داشته باشد، آن‌گونه که هست بشناسیم، می‌توانیم به راحتی در آن زندگی کنیم. زندگی راحت در گرو شناخت دنیاست. باید به این نکته عمیقاً ایمان داشته باشیم که دنیای خارج انسان جز بازتاب جهان ذهنی انسان چیز دیگری نیست. مارک اورل فیلسوف معروف رومی در این‌باره گفته: «این افکار آدمی است که زندگی او را می‌سازد»، و امرسون فیلسوف بزرگ آمریکایی عقیده داشت «هر انسان حاصل تفکرات روزانه خویش است». افکاری که معمولاً در ذهن خود می‌آورد به نحوی گرایش به سرریز شدن از اعماق وجودتان دارند و سرانجام روزی این کار را خواهند کرد. پس آگاه باشید که از افکار منفی و مخرب و اندوه‌زا و یأس‌آور دوری کنید و همواره این موضوع را درک کنید که شما چیزی جز اندیشه و پندارهای باطنی خود نیستید (مورفی، ۱۹۶۳، ترجمه رزم‌آزما، ۱۳۸۰، ص ۲۵۴).

#### شاد زیستن:

در سال‌های گذشته با کارهای سلیگمن و همکاران وی در روان‌شناسی، جنبشی به نام روان‌شناسی مثبت ایجاد شده است. در این زمینه مباحثی مثل شادی، امید، سرزندگی و خوش‌بینی بررسی می‌شود (بارلو، ۲۰۰۲، به نقل از عابدی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۶۰). شادی به عنوان یکی از زمینه‌های روان‌شناسی مثبت، امروزه توجه زیادی را به خود جلب نموده است و معناهای گسترده‌ایی را در بر می‌گیرد. لیوبومیرسکی، ۲۰۰۱، شادی را تعادل میان تجربه‌های هیجانی مثبت و منفی در طول یک دوره‌ی زمانی می‌داند. وینهوون، ۱۹۸۸، معتقد است شادی به درجه یا میزانی گفته می‌شود که شخص دربارهِ مطلوبیت کل زندگی خود قضاوت می‌کند. به عبارت دیگر، شادی به این معناست که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد (عابدی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۶۰).

آرگایل، مارتین و کراس لند، ۱۹۸۹ شادی را ترکیبی از وجود عاطفه‌ی مثبت، عدم وجود عاطفه‌ی منفی، و رضایت از زندگی می‌دانند (عابدی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۶۰). لیوبومیرسکی، شلدون، و شید، ۲۰۰۵، شادی را تجربه‌ی احساس نشاط،

۱. Marc Aurele

۲. ralf vaido emerson

۳. Seligman.m et al

۴. positive psychology

۵. lyubomirsky.s

۶. veenhoven.k

۷. argyle.m.martin.m.&crossland

۸. lyubomirsky.s.sheldon.k.m.&schkade

خشنودی، و خوشی و نیز دارا بودن این احساس که فرد زندگی خود را خوب، با معنا و با ارزش بداند، در نظر گرفته‌اند. طبق این تعریف مشخص می‌شود که شادی یک پدیده‌ی ذهنی و درونی است. دونو و کوپر، ۱۹۸۸، در یک پژوهش فرا تحلیل، مهم‌ترین ویژگی شخصیتی افراد شاد را عاطفه‌ی مثبت و عزت نفس گزارش نموده‌اند. هم‌چنین وارت، ۲۰۰۱، از صاحب‌نظران روان‌شناسی شادی نیز عزت نفس را جزء جدایی‌ناپذیر شادی می‌داند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زمینه‌های خلق‌وخو و شخصیت، فرهنگ، مهارت‌های اجتماعی، میزان خوش‌بینی و بدبینی، سرزندگی، حمایت‌های اجتماعی و شناخت‌های فرد بر میزان شادی تأثیر مستقیم دارد. مایرز، (۲۰۰۰)، افراد با خلق خوش‌بینانه، محبوبیت بیشتر و سازگاری بهتری با تحصیل، شغل و ورزش دارند. هم‌چنین موفقیت‌های سیاسی و اجتماعی آن‌ها بیشتر است. در مجموع افکار افراد با خلق خوش‌بینانه و شاد به این سو گرایش دارد که حوادث بد مربوط به همان لحظه و همان جاست و بر سایر قسمت‌های زندگی تأثیر ندارد (عابدی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۶۱).

نتایج پژوهش مایرز، ۲۰۰۰ و پترسون، ۲۰۰۰ نشان داده است که شادی می‌تواند سلامت جسمانی<sup>۱</sup> و روانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند بیشتر احساس امنیت می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، روحیه‌ی مشارکتی بیشتری دارند و از کسانی که با آن‌ها زندگی می‌کنند راضی‌ترند. لیوبومیرسکی، شلدون و شید، ۲۰۰۵، معتقدند که هر فرد الگویی برای شادی یا ناشادی دارد که باعث می‌شود اتفاقات و تجارب خود را به گونه‌ای تغییر دهند که باعث حفظ شادی‌اش شود. به طور کلی، به نظر آن‌ها افراد شاد به شرایط و اتفاقات به شیوه‌ی مثبت‌تر و سازگارانه‌تری پاسخ می‌دهند و دارای سطح استرس کمتر و سیستم ایمنی قوی و خلاق‌تر از افراد ناشاد هستند. و به طور خاص، با توجه به تأثیرهای شادی بر بهزیستی و سلامت ذهن، می‌توان گفت شادی با علایم افسردگی پایین، سطح پایین اضطراب و سازگاری بهتر روان‌شناختی ارتباط دارد (عابدی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۶۱). انسان‌های شاد بازدهی فردی، خانوادگی، شغلی، تحصیلی و اجتماعی بالاتری داشته‌اند. هم‌چنین از دیدگاه پترسون، ۲۰۰۰ افراد شاد تمایل دارند خود و دیگران را مثبت ببینند و وقایع را مثبت تفسیر کنند. آنان به شکست زیاد فکر نمی‌کنند و در زمان محدود با مهلت مقرر، درست‌ترین برخورد را دارند و خوش‌بینی آن‌ها واقع‌بینانه است (عابدی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۶۹).

در مطالعات گوناگون افراد شاد را با ویژگی‌های زیر تعریف می‌کنند: اول آن‌که از عزت نفس و احترام به خود بالایی برخوردارند و خودشان را دوست دارند. این افراد به اخلاقیات توجه بسیار دارند و عقلایی رفتار می‌کنند (ژانوف، بولمن ۱۹۸۹، مایرز، ۱۹۹۳ به نقل از کرمی نوری و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۶).

دوم آن‌که افراد شاد احساس کنترل شخصی بیشتری را در خود احساس می‌کنند، آن‌هایی که در انجام امور بیشتر به توانایی‌های خود می‌اندیشند تا به درماندگی و ناتوانی‌های خویش، با استرس مقابله بیشتری می‌کنند (دومونت، ۱۹۸۹، لارسن، ۱۹۸۹، به نقل از کرمی نوری و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۶).

سوم آن‌که افراد شاد خوش‌بین هستند. افراد خوش‌بین با این جملات موافقت کامل دارند که «وقتی با کار جدیدی روبرو می‌شوند، انتظار موفقیت در آن کار را دارم». این افراد موفق‌تر، سالم‌تر و شادتر از افراد بدبین هستند (دمبر و بروک، ۱۹۸۹، سلیگمن، ۱۹۹۱، به نقل از کرمی نوری، ۱۳۸۱، ص ۶).

چهارم آن‌که افراد شاد برون‌گرا هستند و در ارتباط و همکاری با دیگران توانمندند، افراد شاد در مقایسه با افراد ناشاد، چه در تنهایی و چه در حضور دیگران، احساس شادی می‌کنند و از زندگی خود و دیگران، از زندگی در نواحی گوناگون شهری یا

<sup>۱</sup> deneve.k.m

<sup>۲</sup> Wart

<sup>۳</sup> Meyers.d

<sup>۴</sup> Peterson

روستایی، و یا اشتغال در مشاغل گوناگون انفرادی و اجتماعی به یک اندازه لذت می‌برند (دینر و همکاران، ۱۹۹۲، به نقل از کرمی نوری، ۱۳۸۱، ص ۶).

مورباراک و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند وجود فشار روانی زیاد که منجر به کاهش سلامت روان می‌گردد، 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. وجود تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج مفیدی برای سازمان شود، برای مثال دل‌بستگی عاطفی به سازمان و میل به شرکت در فعالیت‌های سازمانی، میل به انجام فعالیت‌های فرا نقشی، اهمیت دادن به مشتریان و همکاران، ساعات کاری طولانی‌تر، ارایه پیشنهادهای (می‌پر و آلن، ۱۹۹۷) افزایش رقابت، مسئولیت پذیری و میل به بهتر شدن عملکرد شغلی (کونووسکی و کروپانزانو ، ۱۹۹۱) و انگیزه بیشتر (میر و آلن، ۱۹۹۷ به نقل از عریضی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۲۹).

### روش شناسی پژوهش:

طرح تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی دو متغیره است. جامعه آماری شامل ۶۲۰ نفر کارمند شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. باتوجه به این که جامعه آماری شامل پنج اداره آموزش و پرورش می‌شود که از نظر آماری با هم متفاوتند و محقق علاقمند است اطمینان حاصل کند که هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه، در نمونه او حضور دارند لذا جامعه به خرده گروه‌هایی به نام طبقه تقسیم می‌شود و نمونه‌های مستقل از هر طبقه انتخاب می‌شوند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). و نسبت هر یک از طبقه‌ها در نمونه برابر نسبت همان طبقه‌ها در جامعه است (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). مزیت این روش در این است که احتمال معرف بودن نمونه را، به‌ویژه در شرایطی که نمونه خیلی بزرگ نباشد، افزایش می‌دهد. در این روش طبقه‌های مختلف به طور درست در نمونه حضور پیدا می‌کنند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۶).

نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تصادفی ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد براساس حجم جامعه ۶۲۰ نفر (مرد ۵۵۴ نفر و زن ۶۶ نفر) و حجم نمونه ۲۴۲ نفر

ستون شماره ۵	ستون شماره ۴	ستون شماره ۳	ستون شماره ۲	ستون شماره ۱	نام شهرستان	حجم جامعه
سهم زنان و مردان (از پرسشنامه ها) در هر اداره بر اساس نسبت به دست آمده در هر اداره (نتایج ستون	نسبت زنان و مردان در هر اداره	تعداد پرسشنامه‌هایی که در هر اداره باید توزیع گردد باتوجه به درصد به دست آمده از جامعه (نتایج ستون شماره ۲)	سهم هر اداره از کل جامعه بر اساس درصد			

۱. Morbarak et All, 2003

۲. Kovonovski and Kropanzano



شماره (۴)										
	مرد	زن	مرد %	زن %	مرد	زن	مرد	زن		
۱	۱۰۲	۱۱	۹۱	۹	۱۱۳	۲۶۵	۲۵	۴۷٪	اداره کل	۱
۲	۳۳	۶	۸۵	۱۵	۳۹	۸۵	۱۵	۱۶٪/۱۱	خرم آباد ناحیه یک	۲
۳	۳۳	۶	۸۵	۱۵	۳۹	۸۵	۱۵	۱۶٪/۱۱	خرم آباد ناحیه دو	۳
۴	۱۳	۱	۹۱	۹	۱۴	۳۲	۳	۵/۶٪	ویسیان	۴
۵	۱۳	۱	۹۱	۹	۱۴	۳۲	۳	۵/۶٪	بیران شهر	۵
۶	۱۳	۱	۹۱	۹	۱۴	۳۲	۳	۵/۶٪	زاغه	۶
۷	۹	۱	۹۲	۸	۱۰	۲۳	۲	۴٪	سپیدشت	۷
۲۷	۲۱۶		-	-	۲۴۳	۵۵۴	۶۶	۱۰۰٪	جمع کل	۸

#### ابزار:

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش نامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده می‌شود. براساس گزارش (می‌یر و آلن، ۱۹۸۴، ۱۹۹۴، و هاکت، بیسیو و هاستد، ۱۹۹۴، به نقل از ساعتچی، کامکاری و عسگریان، ۱۳۸۹)، ضریب روایی مقیاس پرسش نامه تعهد سازمانی در سطح آلفای کرونباخ ۰/۰۱ معنادار است. پایایی این آزمون را (همایی، ۱۳۸۲، و سلطان حسینی، ۱۳۸۲، به نقل از مهداد و همکاران، ۱۳۹۰)، به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. و پایایی محاسبه شده برای این پرسش نامه توسط محقق ۰/۸۶ می‌باشد که با پایایی محاسبه شده توسط همایی و سلطان حسینی هم خوانی دارد. مقیاس پاسخ گویی این پرسش نامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵)، می‌باشد (مهداد و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۴). از پرسش نامه امنیت روانی آبراهام مازلو (۱۹۵۲) که در سال ۱۳۵۸ توسط هومن ترجمه و در سال ۱۳۸۳ توسط امین پور هنجاریابی شد و در سال ۱۳۸۶ مجدداً توسط زارع برای دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی (یکی از مراکز و واحدهای دانشگاهی) مورد آزمون قرار گرفت، استفاده می‌شود. در پژوهش زارع (۱۳۸۶) شاخص کفایت نمونه برداری ۰/۶۰۲ در سطح  $\alpha = 0/01$  معنادار می‌باشد. که در این پژوهش از این پرسش نامه استفاده شده است و پس از محاسبه پایایی پرسش نامه فوق براساس ضریب آلفای کرونباخ (توسط محقق)، ضریب ۰/۹۴ به دست آمد.

#### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی فرضیه‌های تحقیق با بهره‌گیری از نرم افزار آماری، SPSS (۱۹) از آماره‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها استفاده گردید، بدین ترتیب که ابتدا با استفاده از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی آزمودنی‌ها پرداخته شد، سپس شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق ارائه گردید. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون بهره

<sup>۱</sup> statistical package for the social sciences

<sup>۲</sup> Pearson correlation

گرفته شد، و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش‌بین (علاقه و اشتیاق به زندگی) در تبیین تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی)، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام به کار برده شد و در بخش یافته‌های جانبی برای مقایسه امنیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد، از آزمون لوین (آزمون برابری واریانس‌ها) و آزمون t گروه‌های مستقل (آزمون برابری میانگین‌ها) استفاده گردید.

### یافته های پژوهش:

در این پژوهش، ۸۸/۶ درصد نمونه آماری مرد و ۱۱/۴ درصد زن و ۷/۲ درصد نمونه آماری کمتر از ۳۰ سال سن دارند، ۴۲/۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۴/۱ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵/۹ درصد بالای ۵۰ سال سن دارند. همچنین ۷/۲ درصد نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۴/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۵۹/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۲۸/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۰/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. و ۸۵/۱ درصد نمونه آماری متأهل و ۱۱/۹ درصد مجرد می‌باشند. در ضمن ۲/۵ درصد نیز وضعیت تأهل خود را اعلام ننموده‌اند. ۱۶/۱ درصد نمونه آماری بین ۱ تا ۱۰ سال خدمت نموده‌اند، ۴۱/۱ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۹ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند و ۳/۸ درصد نیز در مورد سابقه خدمت خود پاسخی ارائه نکرده‌اند.

شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به نمرات مولفه‌های علاقه و اشتیاق به زندگی با تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
اشتیاق به زندگی	۱/۴۳	۱/۰۰
علاقه به زندگی	۰/۷۹	۰/۷۷

ضرایب همبستگی پیرسون بین اشتیاق و علاقه به زندگی با تعهد سازمانی

فرضیه	مولفه های روانشناختی	آماره‌ها	تعهد سازمانی
بین اشتیاق به زندگی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	اشتیاق به زندگی	ضریب همبستگی پیرسون	**۰/۲۵۷
		سطح معنی داری P	۰/۰۰۰
		تعداد	۲۳۶
بین علاقه به زندگی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	علاقه به زندگی	ضریب همبستگی پیرسون	**۰/۲۶۶
		سطح معنی داری P	۰/۰۰۰
		تعداد	۲۳۶

\*\*P<۰/۰۱

براساس اطلاعات جدول بالا چنین استنباط می‌شود که:

۱. Multiple Regression

۲. Stepwise

۳. Leven

۴. Independent Samples Test

با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  و همبستگی مثبت و معنی داری ( $r = 0/257$ ) بین اشتیاق به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد.

با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  و همبستگی مثبت و معنی داری ( $r = 0/266$ ) بین علاقه به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد.

ضرایب رگرسیونی استاندارد شده ( $\beta$ ) و آزمون‌های معنی داری مربوطه ( $t$ )

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	ضریب بتا ( $\beta$ )	آماره $t$	سطح معنی داری ( $p$ )
تعهد سازمانی	اشتیاق به زندگی	۰/۰۹۳	۱/۸۵۷	۰/۰۶۵
	علاقه به زندگی	-۰/۰۰۱	-۰/۰۱۸	۰/۹۸۶

براساس اطلاعات جدول فوق، ضرایب رگرسیونی بتا ( $\beta$ )، نشان می‌دهند که بین اشتیاق و علاقه به زندگی با تعهد سازمانی رابطه معناداری در سطح ( $p < 0/01$ ) وجود دارد. و براساس تحلیل رگرسیون چندگانه، مولفه‌های اشتیاق و علاقه به زندگی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار نیستند ( $p < 0/05$ ).

#### بحث و نتیجه گیری:

بین اشتیاق به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد. براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون) مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  همبستگی مثبت و معنی داری ( $r = 0/257$ ) بین اشتیاق به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد. و می‌توان نتیجه گرفت هرچه اشتیاق به زندگی کارمندان بیشتر باشد، به سازمان خود تعهد بیشتری دارند و سطح تعهد سازمانی بالاتر می‌رود.

هم‌چنین براساس ضریب رگرسیون بتا ( $\beta = 0/093$  و  $p < 0/065$ ) رابطه‌ی بین اشتیاق به زندگی و تعهد سازمانی معنادار نیست و اشتیاق به زندگی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار نیست.

**همچنین** بین علاقه به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد. براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون) مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  و همبستگی مثبت و معنی داری ( $r = 0/266$ ) بین علاقه به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد. هم‌چنین براساس تحلیل ضریب رگرسیون بتا ( $\beta = -0/001$  و  $p < 0/986$ ) رابطه‌ای بین علاقه به زندگی و تعهد سازمانی وجود ندارد و این یافته با ضریب همبستگی هم‌خوانی ندارد و علاقه به زندگی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار نیست.

#### پیشنهادات تحقیق:

نتایج (مولفه اشتیاق به زندگی) نشان داد که بین اشتیاق به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف- کارمندان باید تلاش نمایند تا میزان توقعات خود را به واقعیت نزدیک نمایند و به جای خیال‌پردازی، واقعیت‌های زندگی را بشناسند و انتظاراتشان را با آن هماهنگ کنند، در این صورت میزان اشتیاق به زندگی بیشتر خواهد شد و در نتیجه

به سازمان خود به عنوان تأمین کننده‌ی بخشی از انتظارات، دل بسته و متعهد می‌شوند. و این موضوع باید همیشه مدنظر مدیران سازمان باشد.

نتایج (مولفه علاقه به زندگی) نشان داد که بین علاقه به زندگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف- ایجاد تعادل بین واقعیت‌های موجود و توقعات کارمندان می‌تواند سبب افزایش علاقه به زندگی در بین افراد باشد و در نتیجه سطح تعهد سازمانی نیز بالاتر می‌رود.

#### منابع:

- میچل، ترنس آر، ۱۹۸۷، *مردم در سازمان‌ها*، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، ۱۳۷۳، تهران، رشد.
- گل پرور، م، عریضی سامانی، س.ح.ر.، ۱۳۸۵، *پیش‌بینی تعهد سازمانی و مولفه‌های آن براساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی*، مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، شماره ۲۹، پاییز، ص ۴۱-۶۸.
- ساروقی، ا.، ۱۳۷۵، *تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت*، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، ص ۶۵-۷۳.
- امین‌بیدختی، ع.ا، صالح‌پور، م.، ۱۳۸۶، *رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش*، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال چهاردهم شماره ۲۶، دی، ص ۳۱-۳۸.
- عباس‌پور، ع.، ۱۳۸۴، *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)*، تهران، انتشارات سمت.
- سروقد، س، خسروی، ص، کمال‌زاده، ح.، ۱۳۹۲، *بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری و شادکامی*، ماهنامه علمی تخصصی فن‌آوری سیمان، شماره ۶۵، آبان، ص ۳۱-۳۶.
- بودلایی، ح، زاهدی، ش.س، ستاری‌نسب، ر، کوشکی جهرمی، ع.ر.، ۱۳۸۸، *تحلیل رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی*، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، شماره ۲۴، ص ۵۹-۶۹.
- باقری، م، تولایی، ر.ا.، ۱۳۸۹، *بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها*، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، مرداد و شهریور، ص ۷۳-۹۶.
- شجاعی، مح.ص، غروی، س.م، جان بزرگی، م.، ۱۳۹۱، *معنای زندگی در نهج‌البلاغه*، دو فصلنامه علمی، پژوهشی مطالعات اسلام و روانشناسی، سال ششم، شماره ۱۱، پاییز و زمستان، ص ۳۷-۵۷.
- پسندیده، ع.، ۱۳۸۴، *رضایت از زندگی*، قم، انتشارات دارالحدیث.
- مورفی، ژ.، ۱۹۶۳، *قدرت فکر*، ترجمه رزم آزما، هوشیار، ۱۳۸۰، تهران، چاپ منصور.
- عابدی، ا، میرزایی، پ.، ۱۳۸۵، *مقایسه‌ی اثربخشی روش‌شناختی رفتاری فوردایس و روش آموزش مهارت‌های اجتماعی در افزایش میزان شادی دانش‌آموزان دبیرستان‌های اصفهان*، اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، دوره‌ی دوم، شماره ۳۴، پاییز و زمستان، ص ۵۹-۷۱.
- کرمی‌نوری، ر، مکرری، آ، محمدی‌فر، م.، یزدانی، ا.، ۱۳۸۱، *مطالعه عوامل موثر بر احساس شادی و بهزیستی در دانشجویان دانشگاه تهران*، مجله روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، شماره ۶۴، بهار و تابستان، ص ۳-۴۳.

عریضی، ح.ر، اخباری، م.س، علوی. س.ک.، ۱۳۸۹، *رابطه تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان*، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم شماره ۱۱، پاییز، ص ۱۵۷-۱۲۹.

دلاور، ع.، ۱۳۹۱، *روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، چاپ سی و ششم، تهران، نشر ویرایش ساعتچی، م، کامکاری، ک، عسگریان، م، اسدی، پ، معاشری، ا، محمدی تقوی، س.م.، ۱۳۸۹، *آزمون‌های روان‌شناختی*، چاپ اول، تهران، نشر ویرایش

مهداد، ع، گلپور، م، مهدوی راد، ن.، ۱۳۹۰، *رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه‌های آن*، یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، پاییز، ص ۴۱-۵۳

مهداد، ع و همکاران، ۱۳۹۱، *رابطه مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم*، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان، ص ۸۰-۷۲

مازلو، آبراهام اچ.، ۱۹۵۲، *روانشناسی شخصیت سالم*، ترجمه رویگریان، شیوا، ۱۳۶۷، تهران، ناشر سازمان چاپ هدف



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی