

## بررسی ناسازگاری محیطی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش

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

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ناسازگاری محیطی 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 می‌باشند. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر (۲۷ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد) تعیین شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی پرسش‌نامه‌ها در بین نمونه مشخص شده توزیع و تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: پرسش‌نامه امنیت روانی مازلو (۱۹۵۲) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) بودند که اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش همبستگی و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند که: بین ناسازگاری محیطی با تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری در سطح ( $p < 0/001$ ) وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** ناسازگاری محیطی، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش، کارکنان ادارات

<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)

[majid.keramatomoghadam@gmail.com](mailto:majid.keramatomoghadam@gmail.com)

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

کارکنان سازمان‌ها نیازمند آن هستند که از خطرات جسمی و روحی در امان باشند و با آنان آمرانه یا ظالمانه رفتار نشود، ایمنی شغلی داشته باشند و بتوانند در شرایطی کار کنند که تصمیم‌ها و خط‌مشی‌های غیرقابل پیش‌بینی، باعث نارضایتی آنان نشود. مدیرانی که نسبت به این دسته از نیازهای کارکنان توجه نشان نمی‌دهند، در اداره موثر سازمان محل کار خود با مشکلاتی مواجه می‌شوند (ساعتچی، ۱۳۸۰، ص ۱۹۵). انسان‌ها باید به یکدیگر کمک کنند تا در دوره کودکی احساس امنیت کرده و با مسایل مربوط به رشد روبرو شوند، نگاهی هم باید به جلو بیندازیم و ببینیم که در آینده طولانی برای کنار آمدن با شرایط غیرمترقبه به چه مهارت‌هایی نیاز دارند. همه ما با احساس عدم اطمینان به آینده و احتمال وقایع هول‌انگیزی زندگی می‌کنیم که بخشی از زندگی انسان است، اما مهم این است که فرزند خود را طوری تربیت کنیم که بتواند در بزرگسالی نقش خود را برای ساختن آینده‌ای بهتر و روشن‌تر ایفا کند. پشت‌سر گذاشتن این فرایند امری دشوار و مستلزم برخی ویژگی‌های شخصیتی است که هرچند بسیاری از ما آن را با ارزش می‌دانیم، اما اغلب در تنش‌ها و فشارهای زندگی روزمره اهمیت آن‌ها را از یاد می‌بریم. و با وجود تمام تلاش‌ها، والدین باید بدانند در طول رشد فرزندان امکان بروز هرگونه ناراحتی و تنش وجود دارد. نکته مهم این است که بتوانیم در میان شرایط اضطراب، تنش و دیگر علایم ناراحتی، فرصتی برای رشد بسازیم. امنیت واقعی تنها در جوامع امن یافت می‌شود و در دنیای به هم پیوسته کنونی این امر زمانی میسر است که همه کودکان و خانواده‌ها احساس کنند که نیازهای اساسی آن‌ها تأمین می‌شود و از زندگی پر ثمر و رضایت‌بخش برخوردارند (گرین اسپین، ۲۰۰۲، ترجمه کرمی، ۱۳۸۹، ص ۹). امروزه همگان بر اهمیت نقش انسان‌ها در سازمان پی برده‌اند و از آن به عنوان سرمایه‌های فکری یاد می‌کنند، بهره‌وری سایر سرمایه‌های سازمان به میزان خبرگی و دانشگر بودن سرمایه انسانی بستگی دارد. استفاده صحیح از سرمایه انسانی مستلزم توجه به شرایط روحی، روانی و پیچیدگی‌های وجودی انسان‌ها و ایجاد بسترهای مناسب برای شکوفایی استعداد آن‌هاست (نیکوکار، ۱۳۸۶، ص ۷۸-۵۹).

آلن و می‌یر<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۲ بیان می‌کنند که تعهد سازمانی یک حالت روان‌شناختی است که روابط کارمندان با سازمان را توصیف می‌کند و بر تصمیم به ادامه عضویت در سازمان دلالت دارد (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). افراد متعهد، هم‌چون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می‌روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی‌کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی‌سازند. آن‌ها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می‌کنند. گروهی

4. Allen And Meyer, 1992

از انسان‌های متعهد می‌توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکن را ممکن سازند (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۳۸-۳۱).

حرفه شما و هر فرد دیگر یک احساس هویت و جایگاه (منزلت) برای شما و دیگران فراهم می‌کند که در حقیقت برای شما و دیگری تعریف می‌کند که شما چه کسی هستید. شغل شما شاید شرایطی را برایتان فراهم کند که مهارت جدیدی را یاد بگیرید و درگیر چالشی تازه شوید. هم چنین آن شغل موجبات پاداش اجتماعی را در برآوردن نیاز شما به تعلق داشتن به گروهی خاص فراهم می‌نماید و این آسوده‌خاطری در شما ایجاد می‌کند که فردی مورد قبول و ارزشمند برای همان گروه هستید. یک شغل می‌تواند فرصت‌های دوست‌یابی را برای شما فراهم آورد و شرایطی را مهیا نماید که بتوانید با افرادی که به آن‌ها علاقه‌مندید، ملاقات نمایید. از سوی دیگر، کار می‌تواند برای شما خطرناک باشد. علاوه بر خطرات بدنی موجود در اغلب محیط‌های کاری، شرایط نامساعد کار می‌تواند اضطراب و محرومیت را پدید آورد. اگر شما در کار خود خسته شدید تمام برنامه‌هایتان برای پیشرفت بی‌نتیجه خواهد ماند و یا از مافوق خود خشمگین خواهید شد و در پایان روز کاری این نارضایتی را به خانه خواهید برد و بستگان و خانواده و دوستان خود را متأثر خواهید کرد. استرس‌های کاری به عدم سلامت روانی و جسمانی منجر می‌گردند (مهداد، ۱۳۹۲، ص ۱۲-۱۱).

یکی از سازمان‌های<sup>۵</sup> مهم و موثر امروز و آینده، سازمان‌های آموزشی هستند که الگوی کلیه نمادها و موسسات و سازمان‌های رسمی جوامع و کشورها هستند، موضوع اساسی و محور اصلی سازمان‌های آموزشی انسان است. بازخورد<sup>۶</sup> و ثمر بخشی فعالیت و عملکرد این سازمان‌ها از تبدیل انسان خام و مستعد به انسان سالم، خلاق، بالنده، متعال، رشد و توسعه یافته و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیرو و منابع انسانی در جامعه و در سطح و بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و مدیریتی است. این پژوهش رابطه ناسازگاری محیطی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد را بررسی می‌کند. و پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین ناسازگاری محیطی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد ارتباطی وجود دارد؟

5. Organization

6. Feedback

**۲. مبانی نظری:**

مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌ها به مثابه کارکرد حیاتی تلقی می‌شود، زیرا مولفه‌های اصلی تشکیل دهنده سازمان‌ها مردم‌اند و مدیریت اثربخش آنان وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی امروزه تحت تأثیر عوامل برون سازمانی و بالاخص تطابق قابلیت رهبری امور کارکنان با نیازهای جدید، امور مربوط به منابع انسانی در رابطه با رسالت و اهداف سازمان و در نظر داشتن چالش‌های محیطی، سازماندهی می‌شود. بر این اساس اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقا، انتظام و بلندگی خود می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی رو به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت‌ها، سازمان‌ها واقعاً غیرممکن است که بتوانند در مواجهه با بهترین‌ها به صورت رقابتی و اثر بخش عمل کنند (شولر و جکسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از عباس‌پور، ۱۳۸۴).

امروزه تجلی نیازهای ایمنی را می‌توان در پدیده‌هایی از قبیل تمایلات عمومی به شغل دائمی و حمایت، تمایل به داشتن حساب پس انداز و انواع گوناگون بیمه مشاهده کرد (مازلو، ۱۹۷۰، ترجمه رضوانی، ۱۳۷۲). حاصل ارضای این نیازها احساس آسودگی و تمدد اعصاب است (مازلو، ترجمه رویگریان، ۱۳۶۷). اما افراد ناایمن با عصبانیت تلاش می‌کنند تا دنیا را چنان با ثبات و منظم سازند که خطرات غیرمنتظره، غیرقابل کنترل یا ناآشنا هرگز پدیدار نگردند (هورنای<sup>۸</sup>، ۱۹۳۷ ترجمه مصفا، ۱۳۶۴). استرس، کاهش مسئولیت شغلی، اغماض و عدم اشتغال را به دنبال دارد (زارع و امین‌پور، ۱۳۹۰، ص ۶۶). آلن و مایر در سال ۱۹۹۲ بیان می‌کنند که تعهد سازمانی یک حالت روان‌شناختی است که روابط کارکنان با سازمان را توصیف می‌کند و بر تصمیم به ادامه عضویت در سازمان دلالت دارد (باقری و تولایی، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که نتایج مختلفی را به دنبال دارد. در مطالعات رفتار سازمانی تأکید بر نگرش، پایبندی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد سازمانی از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند (استرون، ۱۳۷۷، ص ۷۳). به بیان دیگر، تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود

7. Shouler & Jackson, 2001

8. Hornai, 1937

را مورد شناسایی قرار می‌دهد (زکی، ۱۳۸۰، ص ۱). پابندی<sup>۹</sup> یعنی اشتیاق فرد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که شغل از او دارد. تعهد و پابندی همانند رضایت شغلی تابعی از عوامل فردی، گروهی و سازمانی است (طبرسا، ۱۳۸۵، ص ۱۲۵). 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،<sup>۱۰</sup> ۱۹۸۷، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۳، ص ۱۵۷).

## دیدگاه‌هایی در مورد کانون‌های تعهد سازمانی:

**۱- دیدگاه ریچرز<sup>۱۱</sup>:** ریچرز یکی از اولین محققان درباره کانون تعهد، اعتقاد دارد که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی ممکن است زمانی بهتر درک شوند که آن‌ها را مجموعه‌ای از تعهدات در نظر گرفت. به اعتقاد او کارمندان می‌توانند تعهدات مختلفی را به اهداف و ارزش‌های گروه‌های گوناگون در درون سازمان تجربه کنند. بنابراین، در درون سازمان تنها درک تعهد سازمانی مهم نیست، بلکه توجه به کانون‌های تعهد نیز الزامی است. ریچرز کانون‌های تعهد کارمندان را شامل تعهد به مدیریت عالی، سرپرستان، گروه کاری، هم‌کاران و مشتریان سازمان دانسته و معتقد است که کارمندان می‌توانند به این کانون‌ها، با توجه به درجه انطباق اهداف و ارزش‌های‌شان با آن‌ها به‌طور متفاوتی متعهد شوند (شیان چنج و همکاران، ۲۰۰۳، به نقل از فرهنگی و حسین زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۴).

**۲- دیدگاه بکر و بیلینگس<sup>۱۲</sup>:** برای طبقه‌بندی کانون‌های تعهد، بکر و بیلینگس بین کسانی که متعهد به سطوح پایین سازمان هم‌چون گروه کاری و سرپرست مستقیم هستند و کسانی که عمدتاً به سطوح بالای سازمان مثل مدیریت ارشد و سازمان در کل بودند، تمایز قائل شدند. با ترکیب هر کدام از این سطوح بالا و پایین، آن‌ها چهار دیدگاه متمایز را مطرح کردند. ابتدا افرادی که تعهد کمی هم به گروه‌های کاری و سرپرستان و هم به مدیریت ارشد و سازمان دارند که به آن‌ها عنوان بی‌تعهد دادند. برعکس افرادی که به هر دو کانون تعهد بالایی را نشان دادند، متعهد نامیده شدند. در بین این دو گروه افرادی هستند که به سرپرست و گروه کاری‌شان کاملاً متعهد اما به مدیریت عالی و سازمان متعهد نیستند که به عنوان افراد متعهد جزئی در نظر گرفته می‌شوند، و کسانی که به مدیریت ارشد و سازمان کاملاً متعهد ولی به سرپرست و گروه کاری‌شان متعهد نیستند افراد متعهد کلی می‌گویند. بکر و بیلینگس در مطالعه یک سازمان عرضه‌کننده لوازم نظامی

<sup>9</sup>. Involvement

<sup>10</sup>. Michel, 1994, 157

<sup>11</sup>. Richers

<sup>12</sup>. Becker & Billings

بزرگ، دریافتند که نگرش‌های کارمندان، مرتبط با رفتارهای‌شان بود. برای مثال افراد بی‌تعهد (برپایه‌ی پاسخ‌هایشان به سؤال‌های مختلف) علاقه بیشتری به ترک شغل و علاقه کمتری برای کمک به دیگران داشتند. در عوض افرادی که در طبقه‌ی متعهد قرار گرفتند، این چنین نبودند. آن‌هایی که بطور کلی و بطور جزئی متعهد بودند، بین این دو گروه نهایی قرار گرفتند. در نتیجه اگرچه این روش تمایز بین کانون‌های مختلف تعهد هنوز جدید است، ولی جای امیدواری است که بتوان از آن به عنوان ابزاری برای درک کلید ابعاد تعهد سازمانی استفاده کرد (گرینبرگ و بارون<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۷، به نقل از فرهنگي و حسين زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

### ناسازگاری:

ویژگی اصلی اختلال سازگاری (ناسازگاری) پاسخ روانی به یک عامل تنش‌زای مشخص است که به پیدایش نشانه‌های رفتاری یا هیجانی قابل توجه بالینی منجر می‌شود. این نشانه‌ها باید در ظرف سه ماه بعد از آغاز عامل یا عوامل فشارزا ظاهر شوند. اهمیت بالینی این واکنش با پریشانی قابل ملاحظه‌ای که با توجه به ماهیت عامل فشارزا بیشتر از حد مورد انتظار است و یا با اختلال چشم‌گیر در کارکرد اجتماعی یا شغلی (یا تحصیلی) آشکار می‌شود. به عبارت دیگر یک واکنش به یک عامل تنش‌زا که ممکن است به هنجار یا مورد انتظار باشد، می‌تواند تشخیص اختلال سازگاری را دریافت کند به شرطی که واکنش مورد نظر بدان اندازه شدید باشد که موجب اختلال قابل توجه شود (نیکخواه، ۱۳۸۱، ص ۹۹۳).

شیوع اختلال سازگاری در نمونه‌های اجتماعی کودکان و نوجوانان و سالمندان از ۲ تا ۸ درصد گزارش شده است. اختلال سازگاری در تقریباً ۱۲ درصد بیماران بیمارستان‌های عمومی که برای مشاوره بهداشت روانی مطرح شده‌اند و در ۱۰ تا ۳۰ درصد بیماران سرپایی مراکز بهداشت روانی، و در حدود ۵۰ درصد جمعیت‌های ویژه‌ای که در معرض عوامل تنش‌زای خاص قرار گرفته‌اند، گزارش شده است. افرادی که در شرایط نامساعد زندگی می‌کنند با عوامل تنش‌زای بیشتری مواجه‌اند و ممکن است در معرض خطر زیاد ابتلا به این اختلال قرار داشته باشند (نیکخواه، ۱۳۸۱، ص ۹۹۶).

طبق تعریف، آشفتگی در اختلال سازگاری، ظرف مدت سه ماه از آغاز یک عامل تنش‌زا شروع می‌شود و کمتر از شش ماه بعد از برطرف شدن عامل مذکور یا پیامدهای آن پایدار می‌ماند. هرگاه این عامل تنش‌زا یک رویداد حاد باشد (مانند اخراج شدن از کار) آغاز این اختلال معمولاً سریع (یا در ظرف چند روز) و مدت آن نسبتاً کوتاه (برای مثال کمتر از چند ماه) است. هرگاه عامل فشارزا یا پیامدهای آن پایدار بماند، اختلال سازگاری نیز ممکن است استمرار یابد. تداوم اختلال سازگاری یا تبدیل شدن آن به سایر اختلال‌های روانی شدیدتر (مانند اختلال افسردگی عمده) ممکن است در کودکان و نوجوانان بیش از بزرگسالان رخ

<sup>13</sup>. Greenberg & Baron

دهد. با وجود این بخشی از مجموع این افزایش خطر ممکن است به وجود اختلال‌های همانند مربوط باشد (مانند اختلال کاستی توجه- بیش‌فعالی) یا احتمال دارد اختلال سازگاری در واقع نمایانگر جلوه‌ی پیش‌نشانه‌ای پیش‌مرضی یک اختلال روانی شدیدتر باشد. اختلال سازگاری، اختلال فشار روانی پس‌آسیبی و اختلال فشار روانی حاد، جملگی مستلزم وجود یک عامل تنش‌زای روانی- اجتماعی هستند. اختلال فشار روانی پس‌آسیبی و اختلال فشار روانی حاد با حضور یک عامل تنش‌زای شدید و مجموعه نشانه‌های اختصاصی مشخص می‌شوند. درمقابل، اختلال سازگاری ممکن است با هر شدتی از یک عامل تنش‌زا ایجاد شود و شامل دامنه گسترده‌ای از نشانه‌های احتمالی باشد (همان منبع، ص ۹۹۷).

در اکثر محیط‌های کاری افراد با پدیده‌ی تعارض سروکار دارند و سعی می‌کنند با این موضوع کار کنند، اجتناب کند و یا با آن کنار آیند. به طور کلی دو نوع تعارض وجود دارد که در اکثر مجموعه‌ها می‌توان به آن‌ها پی برد. اولین نوع آن به تصمیمات ناشی از تفکر، دستورات و عمل کردن‌ها بر می‌گردد که به این نوع تعارض، تعارض قائم به ذات یا حقیقی لقب می‌دهیم که زمان شروع آن‌ها وقتی است که فکرها، دستورات و اعمال شکل می‌گیرند. نوع دوم تعارض، تعارض‌های شخصی هستند که اغلب به همین نام خوانده می‌شوند (زیدانی، ۱۳۸۶، ص ۴۹).

### تعارض قائم به ذات (حقیقی):

این تعارض‌ها در هر جایی و به هر دلیلی می‌توانند شکل بگیرند و دو بعد درونی (خوب و بد) دارند که اگر مدیر بتواند بر این دو بعد کنترل و اختیاری را حاصل کند با اصلاحاتی که نیز اعمال می‌کند می‌تواند راه حل‌های ابتکاری را خلق کند و حتی به مطلوبیت‌هایی نیز نایل آید (همان منبع، ص ۴۹).

### تعارض شخصی:

تعارض‌های شخصی چیز زیاد خوبی نیستند، زیرا اول آن‌که از محرک‌هایی با انگیزه شخصی (خشم، کینه و ناامیدی) قوت می‌گیرند و تحت تأثیر انگیزه و یا شخصیت عمل می‌کنند. وقتی این تعارض به حد اعلا می‌رسد نوعی بدبینی نسبت به اعمال به وجود می‌آید. دوم، این تعارض‌ها چون تحت تأثیر احساسات هستند و نه سلسله مراتب، حل مشکل در این موارد کاری بس مشکل و یا ناشدنی است زیرا هیچ بخشی تمایل به حل مشکل ندارد. درحقیقت در خیلی از موارد، واحدها تمایل دارند تا خود سر عمل کنند. سوم، اگر نتوانیم این گروه تعارض‌ها را تبدیل به تعارض‌های قائم به ذات کنیم، ضد زمان عمل کرده‌ایم زیرا هر فرد می‌خواهد ابتدا مشکل شخصی‌اش حل شود (همان منبع، ص ۵۰).

**کنار آمدن (سازگاری):**

از راهبردهای کنار آمدن برای اداره شرایطی استفاده می‌شود که در آن بین انتظارات فشار انگیز روان‌شناختی و منابع موجود برای برآورده ساختن این انتظارات، مغایرت وجود دارد. چهارچوب مفهومی رادولف موس<sup>۱۴</sup> از فرایند کنار آمدن در شکل ۲-۳ ارائه شده است. طبق این چهارچوب، عوامل موجود در سامانه محیطی افراد (به ویژه حمایت‌ها و فشارهای اجتماعی) و سامانه شخصی آنان (مانند صفات و ویژگی‌های جمعیت شناختی) که همگی تا حدودی ثابت‌اند، بر تغییرات اوضاع و احوال زندگی مانند بحران‌ها و گذرها، تأثیر می‌گذارند. همه این عوامل از طریق ارزیابی شناختی و کنار آمدن به طور مستقیم و غیرمستقیم بر سلامتی و شادمانی آدمی تأثیر می‌گذارند. نقش اساسی که کنار آمدن بازی می‌کند، هسته مرکزی این چهارچوب را مشخص می‌کند. گذرگاه‌های دو سویه امکان وقوع پسخوراند دو سویه را در هر مرحله از فرایند فشار روانی و کنار آمدن نشان می‌دهند. مدل موس نمونه‌ای از مفهوم‌سازی فرایند فشار روانی و کنار آمدن است که مدل‌های سرشتی و بافتی قبلی را در بر می‌گیرد (آلان کار، ۲۰۰۵، ترجمه پاشاشریفی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۳۹۴). مدل‌های سرشتی بر نقش نسبتاً ثابت عوامل شخصی تأکید دارند که گزینش و اثربخشی راهبردهای کنار آمدن را مشخص می‌کند. در مدل‌های بافتی، دیدگاه این است که راهبردهای شناختی را عمدتاً ماهیت آن دسته از فشارهای روانی که فرد ناگزیر است با آن‌ها کنار بیاید و نحوه‌ای که این کنار آمدن‌ها را ارزیابی می‌کند، مشخص می‌سازد (همان منبع، ۱۳۸۵).

در ادبیات مربوط به فشار روانی و کنار آمدن، اتفاق آراء فزاینده وجود دارد که می‌توان بین راهبردهای کنار آمدن مسئله‌مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی تمیز قایل شد. راهبردهای هیجان‌مدار برای اداره حالت‌های عاطفی همراه با فشارهای روانی کنترل‌ناپذیر مانند داغ‌دیدگی مناسب‌اند. برای فشارهای روانی قابل کنترل مانند مصاحبه‌های شغلی یا امتحانات دانشگاهی، راهبردهای کنار آمدن مسئله‌مدار که هدفشان اصلاح مستقیم منبع فشار روانی است، مناسب‌ترند. در بعضی شرایط لازم است که شخص برای تجهیز منابع شخصی، از کنار آمدن دست بردارد و پیش از پرداختن به راهبرد کنار آمدن فعال از روش کنار آمدن اجتنابی استفاده کند. برای هر سه سبک کنار آمدن، می‌توان بین راهبردهای کارآمد و ناکارآمد تمیز قایل شد (آلان کار، ۲۰۰۵، ترجمه پاشاشریفی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۳۹۷).

14. Rudolph Moos



در مطالعه‌ای که توسط واندربرگ (۱۹۹۲) صورت گرفته، نشان می‌دهد که در مورد رابطه بین «تعهد سازمانی» و «رضایت شغلی» در ادبیات موضوع چهار فرض به شرح زیر وجود دارد:

- رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می‌شود: بدین معنا که رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. افراد به خاطر این که رضایت از شغل دارند به سازمان متعهد می‌گردند. مطالعات ویلیامز و هزر<sup>۱۵</sup> (۱۹۸۶) و هم‌چنین واندربرگ و اسکارپلو (۱۹۹۲) از این فرضیه حمایت کرده است.

- تعهد سازمانی موجب رضایت شغلی می‌شود: بدین معنا که تعهد سازمانی پیش شرط رضایت شغلی است. افرادی که نسبت به سازمانی متعهد هستند، از شغل خود رضایت دارند.

- تعهد و رضایت‌مندی، ارتباط دو سویه دارند: مطالعه فارکاز و تتریک<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۹) از این نظریه حمایت می‌کند.

- هیچ‌گونه رابطه سببی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود ندارد: مطالعات کوری و همکارانش<sup>۱۷</sup> (۱۹۸۶) از این فرضیه حمایت کرده است (باقری و تولایی، ۱۳۸۹، ص ۸۸).

ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) یافته‌های قریب به ۲۰۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی را به‌وسیله فرا تحلیل مورد بررسی قرار داده اند و به ارایه یک مدل نظری درخصوص ۳ مقوله:

الف) عوامل پیش‌نیاز، ضروری و مؤثر و موجب تعهد سازمانی. ب) عوامل همبسته به تعهد سازمانی ج) نتایج و اثرات و پیامدهای تعهد سازمانی پرداخته اند.

مقدمات ایجاد تعهد به ۵ دسته تقسیم می‌شوند:

الف) ویژگی‌های شخصی و فردی (هم‌چون سن، جنس، تحصیلات، وضع تأهل، سابقه شغلی، سابقه در سازمان، توانایی‌ها و...). ب) مشخصات شغلی (هم‌چون تنوع مهارت، استقلال، چالش شغلی). ج) ویژگی‌های مرتبط با نقش (هم‌چون ابهام نقش، تعدد نقش، تضاد نقش). د) چگونگی روابط گروهی / رهبر (هم‌چون انسجام گروهی، وابستگی متقابل ارتباطات رهبر). ه) ویژگی‌های سازمان (هم‌چون میزان تمرکز، رسمیت سازمان، بعد و اندازه سازمان) عوامل همبسته و مرتبط با تعهد سازمانی شامل انگیزش شغلی،

15. williams& hazar

16. farkas&tetrick

17. curry et all

رضایت شغلی (درونی، بیرونی، کلی) می‌باشد. نهایت آن که تعهد سازمانی در تمایل به ماندن، عملکرد شغلی، سنجش بازدهی، نقش دارد (مودی و همکاران، ۱۹۸۲، به نقل از زکی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۵)

تعارض و ناسازگاری در موقعیت‌هایی مانند پاداش، ارزش‌ها و سیستم‌های ارزشیابی، امنیت روانی را در افراد کاهش می‌دهد (لی<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۴، به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۱). هم‌چنین ادراک کارکنان از گرایش‌ها و نیت هم تیمی‌ها در شکل‌دهی امنیت روانی کارکنان نقش مهمی را ایفا می‌نماید (ادمونسون و ولی<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۳، به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۱).

ساراب و میشارا<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۸) نقش تنش و سلامت سازمانی را در پیش‌بینی تعهد سازمانی در کارمندان راه‌آهن را بررسی کردند و مشخص نمودند تنش کاری، وابستگی معکوسی با تعهد سازمانی دارد. هم‌چنین سلامت کاری (سازمانی) وابستگی مثبتی با تعهد سازمانی دارد (به نقل از فردوسی و همکاران، ۱۳۹۱).

### روش تحقیق

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. با توجه 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).

18. Li

19. Edmonson, A, & Woolley, A.W. 2003

20. Sarab & Mishara, 2008

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

ردیف	نام شهرستان	ستون شماره ۱		ستون شماره ۲	ستون شماره ۳	ستون شماره ۴		ستون شماره ۵	
		مرد	زن			مرد %	زن %	مرد	زن
		حجم جامعه		سهم هر اداره از کل جامعه بر اساس درصد	تعداد پرسشنامه‌هایی که در هر اداره باید توزیع گردد باتوجه به درصد به دست آمده از جامعه (نتایج ستون شماره ۲)	نسبت زنان و مردان در هر اداره		سهم زنان و مردان (از پرسشنامه ها) در هر اداره بر اساس نسبت به دست آمده در هر اداره (نتایج ستون شماره ۴)	
۱	اداره کل	۲۵	۲۶۵	۴۷٪	۱۱۳	۹۱	۹٪	۱۰۲	۱۱
۲	خرم‌آباد ناحیه یک	۱۵	۸۵	۱۶/۱٪	۳۹	۸۵	۱۵٪	۳۳	۶
۳	خرم‌آباد ناحیه دو	۱۵	۸۵	۱۶/۱٪	۳۹	۸۵	۱۵٪	۳۳	۶
۴	ویسیان	۳	۳۲	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹٪	۱۳	۱
۵	بیران شهر	۳	۳۲	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹٪	۱۳	۱
۶	زاغه	۳	۳۲	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹٪	۱۳	۱
۷	سپیدشت	۲	۲۳	۴٪	۱۰	۹۲	۸٪	۹	۱
۸	جمع کل	۶۶	۵۵۴	۱۰۰٪	۲۴۳	-	-	۲۱۶	۲۷

### روایی و پایایی ابزار سنجش

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده می‌شود. براساس گزارش (می‌یر و آلن، ۱۹۸۴، ۱۹۹۴، و هاکت، بیسیو و هاستداف، ۱۹۹۴، به نقل از ساعتچی، کامکاری و عسگریان، ۱۳۸۹)، ضریب روایی مقیاس پرسش‌نامه 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 پرسش‌نامه توسط محقق ۰/۸۶ می‌باشد که با پایایی محاسبه شده توسط همایی و سلطان حسینی هم‌خوانی دارد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵)، می‌باشد (مهداد و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۴). از پرسش‌نامه 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 می شود. در پژوهش زارع (۱۳۸۶) شاخص کیفیت نمونه برداری ۰/۶۰۲ در سطح  $\alpha = ۰/۰۰۱$  معنادار می باشد. 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.

### یافته های تحقیق

#### آمار توصیفی

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/ درصد نمونه آماری متأهل و ۱۱/۹ درصد مجرد می باشند. در ضمن ۲/۵ درصد نیز وضعیت تأهل خود را اعلام ننموده اند. ۱۶/ درصد نمونه آماری بین ۱ تا ۱۰ سال خدمت نموده اند، 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 نکرده اند.

#### شاخص های آمار توصیفی مربوط به نمرات مولفه ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
ناسازگاری محیطی	۰/۹۶	۱/۲۲

جدول فوق میانگین و انحراف معیار نمرات ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی پاسخگویان را نشان می دهد.

#### آمار استنباطی

#### ضرایب همبستگی پرسون بین ناسازگاری محیطی با تعهد سازمانی

فرضیه	مولفه روانشناختی	آماره ها	تعهد سازمانی
بین ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	ناسازگاری محیطی	ضریب همبستگی پرسون	۰/۲۲۲-**
		سطح معنی داری P	۰/۰۰۱
		تعداد	۲۳۶

\*\* $P < 0/01$ 

بر اساس اطلاعات جدول بالا چنین استنباط می شود که:

با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  و همبستگی منفی و معنی داری ( $r = -0/222$ ) بین ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد 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	ناسازگاری محیطی	-۰/۲۱۴	-۳/۸۷۰	۰/۰۰۰

بر اساس اطلاعات جدول فوق، ضرایب رگرسیونی بتا ( $\beta$ )، نشان می‌دهند که ناسازگاری محیطی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی در سطح  $p < 0/05$  برخوردار هستند.

### نتیجه گیری:

بین ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون) مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  همبستگی منفی و معنی داری ( $r = -0/222$ ) بین ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد وجود دارد. و می‌توان نتیجه گرفت که بین ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی رابطه معکوس وجود دارد یعنی هرچه ناسازگاری محیطی بیشتر باشد (کارمندان ناسازگار) تعهد سازمانی کمتر می‌شود. وینتر و ساروس (۲۰۰۲) به نقل از امامی (۱۳۸۷) طی پژوهشی روی ۱۰۴۱ عضو هیأت علمی دانشگاهی در استرالیا دریافتند که متغیرهای ابهام نقش، گرانباری نقش، تعارض نقش (ناسازگاری)، سلسله مراتب اداری با تعهد سازمانی همبستگی منفی و معناداری دارند. که نتیجه این تحقیق با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

هم‌چنین بر اساس ضریب رگرسیون بتا ( $\beta = -0/214$  و  $p < 0/05$ ) رابطه‌ای معنادار و منفی و قوی بین ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی وجود دارد و ناسازگاری محیطی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار است و با یافته‌های فوق هم‌خوانی دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین ناسازگاری محیطی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

### پیشنهادات تحقیق:

الف- مدیران سازمان‌ها می‌توانند عوامل تنش‌زا را در اداره تحت سرپرستی شناسایی و نسبت به حذف آن، اقدام نمایند.

ب- مدیران سازمان‌ها می‌توانند کارمندان ناسازگار را شناسایی و جابه‌جا نمایند و یا شرایطی برای این افراد فراهم کنند تا به صورت تخصصی برای شغل مورد نظر آموزش‌های لازم را بگذرانند.

ج- شرایطی در سازمان فراهم شود تا کارمندان به راحتی به اطلاعات مرتبط با شغل خود دسترسی داشته باشد، تا در انجام وظایف خود با تنش مواجه نشوند

- ساعتچی، م.، ۱۳۸۰، *روانشناسی کاربردی برای مدیران (در خانه، مدرسه، سازمان و جامعه)*، تهران، نشر ویرایش.
- گرین اسپین، استنلی، ۲۰۰۲، *کلیدهای پرورش احساس امنیت در کودکان و نوجوانان*، ترجمه کرمی، اکرم، ۱۳۸۹، تهران، انتشارات صابری، چاپ سوم.
- نیکوکار، غ.ج.، ۱۳۸۶، *بررسی برخی از عوامل موثر بر امنیت شغلی مدیران*، مجله علوم انسانی، سال شانزدهم، شماره ۷۰، ص ۷۸-۵۹.
- باقری، م.، تولایی، را.، ۱۳۸۹، *بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها*، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، مرداد و شهریور، ص ۹۶-۷۳.
- 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 ۳۸-۳۱.
- مهرداد، ع.، ۱۳۹۲، *روانشناسی صنعتی و سازمانی*، انتشارات جنگل، تهران.
- عباس‌پور، ع.، ۱۳۸۴، *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)*، تهران، انتشارات سمت.
- مازلو، آبراهام اچ.، ۱۹۷۰، *انگیزش و شخصیت*، ترجمه رضوانی، احمد، ۱۳۷۲، انتشارات آستان قدس رضوی، مشهد، چاپ سوم.
- هورنای، ک.، ۱۹۳۷، *تضادهای درونی ما*، ترجمه، مصفا، ۱۳۶۴، تهران، کتابخانه بهجت.
- زارع، ح.، امین‌پور، ح.، ۱۳۹۰، *آزمون‌های روان‌شناختی*، چاپ اول، تهران، آبیژ.
- استرون، ح.، ۱۳۷۷، *تعهد سازمانی*، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره ۱۷، ص ۸۴-۷۳.
- زکی، م.ع.، ۱۳۸۰، *بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی دبیرستان‌های شهر شیراز*، فصلنامه مصباح، سال سیزدهم، شماره ۵۱، ص ۱.
- طبرسا، غ.غ.، ۱۳۸۵، *تفکر خلاق، ضرورت‌ها، راه‌کارها و پیامدهای آن*، کنگره ملی علوم انسانی.
- میچل، ترنس آر.، ۱۹۸۷، *مردم در سازمان‌ها*، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، ۱۳۷۳، تهران، رشد.
- فرهنگی، ع.ا.، حسین‌زاده، ع.، ۱۳۸۴، *دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی*، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۵۷، خرداد ماه، ص ۱۷-۱۴.
- زکی، م.ع.، ۱۳۸۷، *تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل موثر بر آن*، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین، تعلیم تربیت اسلامی، سال هفدهم، شماره ۷۷، مهر و آبان، ص ۱۲۴-۹۷.
- نیکخواه، م.ر.، هامایاک آوادیس بانیس.، ۱۳۸۱، *متن ترجمه شده و تجدیدنظر شده راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روانی انجمن روانپزشکی آمریکا (DSM-IV-TR)*، تهران، انتشارات سخن.
- زیدانی، س.ح.، ۱۳۸۶، *سازگاری و ناسازگاری در محیط کار*، فصلنامه مدیریت، سال هجدهم، شماره ۱۲۶/۱۲۵، ص ۴۹-۵۰.
- آلان کار.، ۲۰۰۵، *روانشناسی مثبت (علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان)*، ترجمه پاشاشریفی، حسن، نجفی‌زند، جعفر، ثنائی، باقر، ۱۳۸۵، تهران، انتشارات سخن.
- مرتضوی، س.، رضایی‌راد، م.، جاویدی، ا.، عزیزی، م.، ۱۳۹۰، *نقش باورهای کارکنان در زمینه امنیت روانی و سودمندی واحدها بر عملکرد تیم‌های انتظامی (همدان)*، فصلنامه مطالعات اجتماعی، ص ۱۶۷-۱۴۳.
- فردوسی، م.ح.، مرعشیان، ف.، طالب‌پور، م.، ۱۳۹۱، *رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان*، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، پاییز، ص ۱۸۸-۱۷۳.
- دلاور، ع.، ۱۳۹۱، *روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، چاپ سی و ششم، تهران، نشر ویرایش.

آن، ناتالی جی، مایر، جان پی.، ۱۹۹۰، *اندازه‌گیری تداوم، سوابق عاطفی و تعهد هنجاری به سازمان*، ترجمه بودلایی، حسین، زاهدی، شمس‌السادات، ستاری نسب، رضا، کوشکی چهرمی، علی‌رضا، ۱۳۸۸، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد. 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 ۷۲-۸۰.

امامی، م.، ۱۳۸۷، *تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن*، فصلنامه راهبرد دانشگاه تهران، سال اول، شماره اول، پاییز، ص ۱۴۴-۱۲۷.

williams, L.J. and haze, jt(1986), *antecedents and consequenes of satisfaction. And commitment in turnover models: are-analysis using latent variable structural equation methods*” jornal of applied psychology vol.72no.1,pp.219-231.