

## The Effect of Job Commitment on Organizational Commitment with Moderating Role Intimacy in Family of Origin

Nafiseh Farokhi.M.A

Department of counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Khomeinishahr, Isfahan, Iran.

Kiumars Farahbakhsh. Ph.D.

Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

## تأثیر تعهد شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت در خانواده اصلی

نفیسه فرخی

کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی‌شهر، اصفهان، ایران.

کیومرث فرح‌بخش\*

دکترای مشاوره و عضو هیئت‌علمی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

### Abstract

Aim of study is determining the effect of job commitment on organizational commitment with moderating role intimacy in family of origin. In this descriptive-correlational study, all the Medical staff of public hospitals in Isfahan city in year 2016 constituted the research population. From this population, 262 people by formula Tabachnick, Fidell & Ullman (2007) were selected through convenience sampling method. In this study, job commitment Farah bakhsh (2011), Allen & Meyer organizational commitment questionnaire (1990) and family of original scale of Hovestadt, Anderson, Piercy, Cochran & Fine (1985) were used for data collection in this study. Evaluation of the proposed model with path analysis using AMOS-24 software was done. The indirect relationships were tested by using bootstrapping procedure in Preacher and Hayes Macro command. The proposed model had an acceptable fitness to the data. Overall, the results showed all the direct paths were found significant ( $P < 0.01$ ). Also this model showed indirect job commitment on organizational commitment, through moderating role intimacy in family of origin. The evaluated model has a good fit and is an important step in identifying the factors that are effective in organizational commitment. Therefore, the model can be useful for the design and improving of organizational commitment programs.

**Keywords:** job commitment, organizational commitment, intimacy in family of origin.

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، تأثیر تعهد شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت در خانواده اصلی بود. در این مطالعه توصیفی-همبستگی، جامعه آماری کادر درمانی بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵ بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۶۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای استفاده‌شده در این پژوهش پرسشنامه تعهد شغلی فرح‌بخش (۱۳۹۰)، تعهد سازمانی (Allen & Meyer (1990) و مقیاس خانواده اصلی هاوشتادت، آندرسون، پیرسی، کاکران و فاین (۱۹۸۵) بودند. ارزیابی مدل پیشنهادی با روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار Amos<sub>24</sub> صورت گرفت. به‌منظور آزمون روابط غیرمستقیم از روش بوت استرپ در دستور کامپیوتری ماکرو پرچر و هیز استفاده شد. بر اساس نتایج این پژوهش، مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار بود. به‌طور کلی نتایج نشان داد تمام مسیرهای مستقیم معنادار شدند ( $P < 0.01$ ). مسیر غیرمستقیم تعهد شغلی نیز از طریق صمیمیت در خانواده اصلی بر تعهد سازمانی معنادار بود. مدل ارزیابی شده از برازندگی مطلوبی برخوردار است و گام مهمی در جهت شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی است؛ بنابراین می‌تواند به‌عنوان الگویی مناسب برای تدوین و طراحی برنامه‌های بهبود تعهد سازمانی مفید فایده باشد.

**واژه‌های کلیدی:** تعهد شغلی، تعهد سازمانی، صمیمیت در

خانواده اصلی

\*. نویسنده مسئول: dr.hro1394@gmail.com

## مقدمه

فرسودگی شغلی پایین‌تری را نسبت به سایر کادر درمان تجربه می‌کند (Galletta, M., Portoghese, I., Melis, P., Gonzalez, C. I. A., Finco, G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2019). از طرفی یکی از عوامل مهمی که در سال‌های اخیر به آن توجه شده است و بر زندگی زناشویی و شغلی افراد تأثیر دارد، تجارب فرد با والدین یا خانواده اصلی است. توجه به روابط اولیه فرد در خانواده اصلی اهمیت زیادی دارد، زیرا درک فرد از این تجارب و شیوه انطباق با آنها می‌تواند کیفیت روابط زناشویی، شغلی و اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهد. خانواده اصلی به تجارب فرد با والدین یا مراقبان او در دوران کودکی اشاره دارد که اساس روابط میان فردی او در دوران بزرگسالی را بنیان می‌نهد (Rajabi, G., Kord Azizpour Mohammadi, R. & Taghipour, M. 2017). طبق نظریه‌های چند نسلی خانواده، اساس روابط میان فردی در خانواده اصلی شکل می‌گیرد و مشکلات کنونی، دنباله مشکلات ارتباطی در خانواده‌های اصلی افراد تلقی می‌شود (Belyad M R, Nahidpoor F, Azadi S, Yadegari H. 2014). بر اساس الگوی رشدی، خانواده سالم، خانواده‌ای است که از ویژگی‌هایی همچون کاربرد شیوه‌های سالم فرزندپروری، داشتن مهارت‌های مشورت با یکدیگر و تصمیم‌گیری، ارضای نیازهای جسمانی، روانی و عاطفی اعضا، تأمین سلامت جسمانی و روانی آنها برخوردار باشد. پژوهشگران نشان دادند که کارکرد سالم خانواده اصلی به فرزندان کمک می‌کند تا هویت مثبتی کسب کنند، استقلال خود را افزایش دهند و احتمال بروز مشکلات رفتاری و ارتباطی را در آینده کاهش دهند (Dmitrieva, J., Chen, C., Greenberger, E., & Gil-Rivas, V. 2004). لذا بر این اساس مشکلات ناشی از بی‌تعهدی سازمانی و عدم تعهد شغلی می‌تواند دنباله مشکلات ارتباطی و تحولی افراد در خانواده اصلی آنها باشد. انجام مطالعه‌ای که بتواند عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را مشخص کند، تأثیرات مثبتی بر سازمان‌های درمانی و بهداشتی دارد. برعکس عدم شناخت نسبت به عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی می‌تواند مشارکت شغلی، کیفیت پایین کاری و اشتیاق کاری در محیط درمانی را در پی داشته باشد؛ بنابراین انجام پژوهشی که بتواند به شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی در محیط‌های درمانی و بهداشتی عملکرد و

در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پیشرفت و توسعه یافتگی جوامع به شمار می‌رود. برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت در حد نقش‌های رسمی خود عمل کنند، در قراردادهای روان‌شناختی جدید، رفتارهای داوطلبانه و فراتر از نقش، مورد انتظار است. تعهد سازمانی<sup>۱</sup> در کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر شناخت معنای زندگی در محیط کاری است. تعهد سازمانی یک سازه چندبعدی است که تأثیرات ویژه‌ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر کاهش غیبت و تعارض کمتر در شغل (Cordeiro, J. P., Cunha, P., & Lourenço, 2019). بهبود عملکرد شغلی (Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. 2019) و کارایی بهتر در تیم درمانی بیمارستان‌ها (Baird, K., Tung, A., & Yu, Y. 2019) را به‌جای می‌گذارد. مدیران نیز به دنبال کارکنان متعهد هستند، زیرا چنین کارکنانی اغلب سطح تلاش بیشتر، عملکرد بهتر و میل به ترک شغل کمتری دارند (Payam, M., Beshlideh, K., Hashemi, E., Naami, B. 2019). تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش سازمان مرجع که به لحاظ نظری و عملی می‌تواند با رضایت شغلی کارکنان رابطه برقرار نماید، احساس پیوند، همانندسازی و تلاش برای ماندن و حرکت در مسیر اهداف و مأموریت‌های سازمان را در برمی‌گیرد (Mirzaie, M., Golparvar, Z., 2019). به عبارتی تعهد سازمانی، یک حالت روان‌شناختی با یک تفکر عادت‌گونه است که منعکس‌کننده احساسات یا باورها در رابطه با ارتباطات کارمندان با سازمان است (Yadegar, M., Sief, M. 2018). تعهد در سازمان می‌تواند تعهد کارکنان را در شغل به بار آورد. تعهد شغلی، وابستگی حرفه‌ای، پایبندی به ارزش‌های کار و میزان مشارکت شغلی و وابستگی سازمانی است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت و عاملی که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (Jokar, A.F Afifian, F. 2014). تعهد شغلی در محیط‌هایی چون بیمارستان می‌تواند نقش مهمی در خدمات‌رسانی به بیماران و کیفیت ارتباط آنها با بیماران داشته باشد (Smith, A., Wong, C. A., & Regan, S. 2019). همچنین پرسنل و کادر درمانی که از تعهد شغلی بالاتری برخوردار هستند، در طول خدمت در بیمارستان و خدمات‌رسانی به بیماران

1. organizational commitment

### ابزار سنجش

پرسشنامه تعهد شغلی: پرسشنامه تعهد شغلی توسط فرح بخش (۱۳۹۰) تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۶۲ است که ۷ بعد اخلاق، طرح ریزی، التزام، سرسختی، غرور، ترک نکردن شغل و دل‌بستگی عاطفی را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری سؤالات پرسشنامه در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای است. به این صورت که کاملاً موافقم ۴ نمره، موافقم ۳ نمره، مخالفم ۲ نمره و کاملاً مخالفم ۱ تعلق می‌گیرد. هرچه میزان نمره فرد بیشتر باشد، تعهد شغلی او بیشتر است و هر اندازه میزان نمره فرد پایین‌تر باشد، تعهد شغلی او کمتر است. ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه بررسی و نتایج، حاکی از آن بوده است که روایی محتوایی این پرسشنامه تایید شده است. همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه به دو آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده شده است. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و با روش بازآزمایی ضریب ۰/۶۵ محاسبه شده است (Farahbakhsh, K. (2011). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمده است. نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه: «از شغلی که انتخاب کرده‌ام راضی هستم».

پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه تعهد سازمانی توسط آلن و مایر<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ است که مؤلفه‌های «تعهد عاطفی<sup>۳</sup> با سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ و ۸»، «تعهد مستمر<sup>۴</sup> با سؤالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۱۶» و «تعهد هنجاری<sup>۵</sup> با سؤالات ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳ و ۲۴» را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری سؤالات پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است. به این صورت که کاملاً موافقم ۵ نمره، موافقم ۴ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، مخالفم ۲ نمره و کاملاً مخالفم ۱ تعلق می‌گیرد. سؤالات ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۷ و ۲۰ به صورت معکوس نمره‌دهی می‌شوند. در داخل ایران ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی ۰/۸۸، تعهد مستمر ۰/۸۲ و تعهد هنجاری ۰/۸۵ به دست آمده است (Nodehi, H., (2014). Rashidi, A., Khalili, A., Mehravar Giglou, S. در خارج از کشور برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۸۶

کارایی این سازمان‌ها را ارتقا بخشیده و این امر می‌تواند به ارائه خدمات باکیفیت‌تر به بیماران منجر شود. این پژوهش می‌تواند تصویر روشنی از تأثیر تعهد شغلی بر تعهد سازمانی به واسطه تجربه صمیمیت در خانواده اصلی به نمایش بگذارد. همچنین به خط‌مشی‌گذاران و مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی کمک کند تا به بحث تعهد شغلی و تجربه صمیمیت در خانواده اصلی بر تعهد سازمان در کارکنان محیط‌های درمانی نظر ویژه داشته و به نقش آنها در افزایش تعهد سازمانی کادر درمانی بیمارستان‌ها توجه داشته باشند. لذا فرضیه پژوهش به این شرح است: تأثیر تعهد شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت در خانواده اصلی معنادار است.

### روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، تمام کادر درمانی بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵ بودند. بر اساس بر طبق فرمول از (Tabachnick, B. (2007). G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. حجم ۱۲۲ نفر انتخاب شدند. با توجه به ریزش احتمالی برخی پاسخنامه‌ها و برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و از آنجاکه در مطالعات معادلات ساختاری حجم نمونه‌ای بیشتری نیاز است، در این پژوهش حجم نمونه ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. پس از اجرای پرسشنامه‌ها و حذف پرسشنامه‌های مخدوش تعداد ۲۶۲ پرسشنامه باقی ماند. رضایت آگاهانه در پژوهش، حداقل یک سال اشتغال در کادر درمانی و نداشتن بیماری جسمانی و روان‌پزشکی از معیارهای ورود به پژوهش بودند. عدم رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش و ابتلا به بیماری‌های جسمانی و روان‌شناختی از ملاک‌های خروج از پژوهش خواهند بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی عمل شد. در سطح توصیفی به منظور سنجش متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در سطح استنباطی برای بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> با استفاده از نرم‌افزار Amos<sup>۲۴</sup> استفاده شد.

1. structural equation model (SEM)  
3. affective commitment  
5. normative commitment

2. Allen & Meyer organizational commitment questionnaire  
4. continuance commitment

موافقم ۵ نمره، موافقم ۴ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، مخالفم ۲ نمره و کاملاً مخالفم ۱ تعلق می‌گیرد Rajabi, G., Kord Azizpour Mohammadi, R. & Taghipour, M. (2017) نمره بالا در این مقیاس نشانه سلامتی خانواده و نمره پایین نشانه اختلال در بعد صمیمیت و استقلال خانواده است (Farahbakhsh, K. 2011). در یک پژوهش برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۹۳ محاسبه شده است که نشان‌دهنده پایایی بسیار بالای مقیاس خانواده اصلی است (Rajabi, G., Naderi Nobandegani, Z., Jelodari, A. ) (2017). در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۱ به دست آمده است. نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه: «در خانواده من، هم ابراز کردن احساس‌های مثبت و هم بروز دادن احساس‌های منفی عادی بود».

**یافته‌ها**

گزارش شده است (Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. 2019). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۹ به دست آمده است. نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه: «خیلی خوشحال می‌شوم که باقی دوران اشتغال خود را در این سازمان بگذرانم».

**مقیاس تجربه صمیمیت در خانواده اصلی:** مقیاس خانواده اصلی<sup>۱</sup> توسط Hovestadt, A. J., Anderson, W. T., Piercy, F. P., Cochran, S. W., & Fine, M. (1985). تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال است و ۲ خرده‌مقیاس «استقلال»<sup>۲</sup> و «صمیمیت»<sup>۳</sup> که عنوان دو مفهوم کلیدی در حیات یک خانواده سالم<sup>۴</sup> تمرکز دارد را اندازه‌گیری می‌کند و این استقلال با تأکید بر صراحت بیان، مسئولیت، احترام به سایرین، باز بودن با دیگران و پذیرش جدایی و فقدان به وجود می‌آید (Salimi, J., Usefi, N., Saeedzadeh, H. 2015). نمره‌گذاری سؤالات پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است. به این صورت که کاملاً

**جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و آماره‌های نرمال بودن متغیرهای پژوهش**

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	آماره KS	معناداری
تعهد شغلی - اخلاق	۴/۰۹	۰/۷۸۱	۰/۶۷۲	۰/۲۸۴
تعهد شغلی - طرح‌ریزی	۲/۲۸	۰/۳۸۱	۱/۰۰۴	۰/۲۲۴
تعهد شغلی - التزام	۲/۹۹	۰/۴۱۲	۰/۲۴۷	۰/۴۵۴
تعهد شغلی - سرسختی	۲/۳۶	۰/۳۱۹	۰/۷۷۷	۰/۲۳۱
تعهد شغلی - غرور	۲/۴۸	۰/۳۷۹	۰/۱۵۹	۰/۶۱۳
تعهد شغلی - ترک نکردن شغل	۲/۸۶	۱/۲۶۸	۰/۲۶۵	۰/۶۰۸
تعهد شغلی - دل‌بستگی عاطفی	۲/۴۱	۰/۷۴۸	۱/۰۰۲	۰/۱۲۴
تعهدسازمانی - عاطفی	۳/۱۹۳	۰/۳۲۳	۱/۶۰۲	۰/۱۷۹
تعهدسازمانی - مستمر	۴/۱۹۷	۱/۲۲۷	۰/۸۵۴	۰/۱۹۵
تعهدسازمانی - هنجاری	۴/۰۹۴	۰/۵۹۸	۱/۰۰۲	۰/۱۲۵
صمیمیت در خانواده	۳/۳۰۹	۰/۳۵۵	۰/۵۵۱	۰/۹۲۲
استقلال در خانواده	۱/۳۷۶	۰/۴۸۵	۰/۵۴۱	۰/۱۵۷

جدول ۱ آماره‌های توصیفی و نرمال بودن متغیرها را نشان می‌دهد. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف تک نمونه‌ای نشان داد که توزیع نمرات متغیرهای پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان طبیعی است. از آنجاکه سطوح معناداری آماره‌های نرمال بودن بزرگ‌تر از ۰/۰۵ هستند ( $P > 0/05$ )، لذا

توزیع نمرات دارای توزیع نرمال است. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که توزیع داده‌های مربوط به آنها نرمال است. به دلیل اینکه اساس تحلیل مسیر، همبستگی بین متغیرهاست، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آمده است.

1. family of original scale  
3. intimacy

2. independence  
4. healthy family

جدول ۲. ماتریس ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای پیش‌بین		متغیر ملاک = ت
	r (ضریب همبستگی پیرسون)	p (سطح معناداری)
تعهد شغلی - اخلاق	۰/۳۵۱**	۰/۰۱۱
تعهد شغلی - طرح‌ریزی	۰/۳۰۳**	۰/۰۰۴
تعهد شغلی - التزام	۰/۳۴۱**	۰/۰۰۷
تعهد شغلی - سرسختی	۰/۵۰۳**	۰/۰۰۱
تعهد شغلی - غرور	۰/۵۴۱**	۰/۰۰۹
تعهد شغلی - ترک نکردن شغل	۰/۴۱۳**	۰/۰۰۱
تعهد شغلی - دل‌بستگی عاطفی	۰/۷۵۱**	۰/۰۰۸
صمیمیت در خانواده	۰/۶۱۲**	۰/۰۰۷
استقلال در خانواده	۰/۷۱۵**	۰/۰۰۱

\*\* معنادار در سطح ۰/۰۱ (۱ درصد خطای نمونه‌گیری و ۹۹ درصد اطمینان در نمونه‌گیری)

برابر با ۰/۰۵ یا کمتر است. مقادیر بالاتر از آن تا حد ۰/۰۸ نشان‌دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است و مدل‌هایی که جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) آنها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارند. شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده یا انطباقی (AGFI) نشان می‌دهند که مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن، برازندگی بهتری دارد. بر پایه قرارداد، مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده یا انطباقی (AGFI) باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد تا مدل موردنظر پذیرفته شود.

بر اساس جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین تعهد شغلی و صمیمیت و استقلال در خانواده اصلی با تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش آمده است که در جهت کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها شاخص‌های نسبت خبی دو به درجه آزادی، جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)<sup>۱</sup>، شاخص نیکویی برازش (GFI)<sup>۲</sup> و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده یا انطباقی (AGFI)<sup>۳</sup> مورد استفاده قرار گرفته است. جذر برآورد واریانس خطای تقریب به‌عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه شده است. این شاخص برای مدل‌های خوب

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی

شاخص‌ها	عدد شاخص
نسبت خبی دو به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	۱/۶۶
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۳۰
شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده یا انطباقی (AGFI)	۰/۹۸۷

مدل است. در ادامه در جدول ۴ ضرایب مسیر اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل پیشنهادی آمده است.

با توجه به داده‌های حاصل از جدول ۴، شاخص RMSEA برابر ۰/۰۷۳ است که نشان‌دهنده برازش خوب

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)  
3. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

2. Goodness of Fit Index (GFI)

جدول ۴. ضرایب مسیر اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل پیشنهادی

معناداری	نسبت بحرانی (C.R.)	برآورد استاندارد ( $\beta$ )	مسیر
۰/۰۰۱	۵/۳۱۶	۰/۴۱	تعهد شغلی ← تعهد سازمانی
۰/۰۰۷	۴/۸۷۱	۰/۳۹	صمیمیت در خانواده اصلی ← تعهد سازمانی

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود در مدل‌های همه مسیرهای مستقیم در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار هستند. برای بررسی رابطه غیرمستقیم مدل پیشنهادی از روش بوت استروپ<sup>۱</sup> در دستور کامپیوتری پریچر<sup>۲</sup> و هیز<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) استفاده شده است. نتایج روش بوت استروپ برای بررسی مسیرهای واسطه‌ای غیرمستقیم در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج روش بوت استروپ برای بررسی مسیر غیرمستقیم (میانجی‌گر)

معناداری	بوت استراپ	حد بالا	حد پایین	مسیر
۰/۰۰۱	۰/۱۶۹	۰/۲۲۵	۰/۰۴۷	تعهد شغلی ← تعهد سازمانی از طریق صمیمیت در خانواده اصلی

قبل از مشخص نیست؛ اما می‌توان این نتایج را در راستای نتایج تحقیقات (Smith, A. E., Wong, C. A., & Regan, S., 2019) است. در تبیین تأثیر مستقیم و معنادار تعهد شغلی بر تعهد سازمانی می‌توان گفت که امروزه سرمایه انسانی به‌عنوان مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها به شمار می‌رود و از این سرمایه به‌عنوان شاخص کلیدی موفقیت سازمان‌ها یاد می‌شود. در واقع یک سازمان زمانی خوب عمل خواهد کرد که افراد درون آن خوب عمل کنند (Nafti, M, & Hosseinzadeh, A. 2018). تعهد و تعلق در زندگی شغلی کارکنان می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی در شغل خود هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند؛ مدت زمان بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید این تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند. کارکنانی که به سازمانشان متعهد هستند (به‌وسیله اهداف، ارزش‌ها و نگرش‌های مدنظر سازمان شناخته می‌شوند) گرایش بیشتری را به صرف تلاش بیشتر برای دستیابی به اهداف آن سازمان و انجام وظیفه در سطوح عالی‌تر از خود بروز می‌دهند (Dehghan, N., Fathi, S., Garjani, S., Valivand, H. 2012). از آنجاکه تعهد شغلی در کارکنان با تلاش بیشتر در جهت دستیابی به اهداف سازمان همراه

فاصله اطمینان جدول ۵ حاکی از معنی‌داری مسیر غیرمستقیم تأثیر تعهد شغلی بر تعهد سازمانی از طریق صمیمیت در خانواده اصلی است که در سطح ۰/۰۱ از لحاظ آماری معنی‌دار بود. در فواصل مذکور به علت قرار نگرفتن صفر در این فواصل، رابطه مسیر غیرمستقیم یادشده معنی‌دار تلقی می‌شود. لذا می‌توان گفت تأثیر تعهد شغلی بر تعهد سازمانی از طریق صمیمیت در خانواده اصلی معنی‌دار است و تأیید شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر تأثیر تعهد شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت در خانواده اصلی بود. بر اساس نتایج این پژوهش، مدل پیشنهادی از برآزش مطلوبی برخوردار بود. به‌طورکلی نتایج نشان داد تمام مسیرهای مستقیم معنادار شدند. مسیر غیرمستقیم تعهد شغلی نیز از طریق صمیمیت در خانواده اصلی بر تعهد سازمانی معنادار بود. مدل ارزیابی شده از برازندگی مطلوبی برخوردار است و گام مهمی در جهت شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی است. هرچند در مطالعات قبلی نتیجه‌ای که تأثیر معنادار تعهد شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت در خانواده اصلی را نشان داده باشد، یافت نشد، لذا همسویی مستقیم نتیجه به‌دست‌آمده از این پژوهش، با نتایج تحقیقات

1. bootstrapping  
3. Hayes

2. Pricher



احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد (Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M., 2009). از آنجاکه تعهد شغلی واکنش عاطفی و ذهنی کارمند نسبت به شغلش است، در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، مقدار تولید و قابلیت کارایی کارکنان افزایش می‌یابد و فقدان این عامل، نارضایتی شغلی و پایین آمدن وجدان کاری، کم-کاری و غیبت‌های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی کارکنان را در پی دارد (Chompookum, D., & Derr, 2004). درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان‌ها و جامعه مفید است، زیرا علاوه بر آنچه گفته شد موجب بروز نوآوری در بین کارکنان، ماندگاری بیشتر در سازمان و قدرت رقابت زیاده‌تر سازمان می‌شود بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است (Poorsoltani, H., Amirjaghbandar, R., 2013).

یکی از محدودیت‌های عمده این مطالعه، مقطعی بودن آن است. محدودیت تبیین علی مطالعات همبستگی نیز از جمله محدودیت‌های این پژوهش است. از آنجاکه پژوهش حاضر فقط روی کادر درمانی بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان انجام گرفته است، لذا نتایج آن مانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر، قابل تعمیم به سایر جوامع مانند کادر درمان دیگر بیمارستان‌ها و در دیگر شهرها نیست. لذا از تعمیم نتایج با سایر جوامع باید جانب احتیاط را در نظر گرفت. پژوهش‌های مشابه در دیگر شهرها و فرهنگ‌های دیگر برای شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی بر روی کادر درمانی بیمارستان‌ها اجرا شود. از آنجاکه گروه نمونه، کادر درمانی بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بودند، این امر تعمیم نتایج را به دیگر گروه‌ها و جوامع دیگر را دشوار می‌سازد، بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر بر روی نمونه‌های دیگر (به خصوص کارکنان درمانی و بهداشتی سایر شهرها) به منظور تعمیم نتایج از اهمیت بسزایی برخوردار است. استفاده از مطالعات طولی و سایر روش‌های تحقیق (ترکیبی شامل کیفی و کمی) می‌تواند برای بررسی این مطالعه سودمندتر باشد. به این صورت که پیشنهاد می‌گردد با استفاده از یک مطالعه کیفی به بررسی همه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی پرداخته شود.

است، لذا منطقی است که تعهد شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار داشته باشد.

در تبیین تأثیر مستقیم و معنادار صمیمیت در خانواده اصلی بر تعهد سازمانی می‌توان گفت که خانواده به‌عنوان نخستین پایگاه شکل‌گیری شخصیت، اساسی‌ترین عامل به وجودآورنده تمایز یافتگی یا استقلال عاطفی فرد است. بر اساس نظریه نظام‌های خانواده بوئن<sup>۱</sup> تمامی نشانه‌ها مانند بیماری‌ها و مشکلات اجتماعی و حتی خود متمایزسازی اندک با کنشگری ناسالم خانوادگی ارتباط مثبتی دارد. یکی از ویژگی‌های خانواده سالم، کمک به اعضای خود در جهت تمایز یافتگی است، به این معنا که افراد خانواده یاد بگیرند کنش‌های عقلانی و احساسی خود را از هم و کنش خود را از اعضای خانواده تفکیک دهند (Yosefi, N., Amani, A., Hosseini, S., 2017). بر طبق نظر بوئن سطح تمایز فرد در بین خانواده اصلی رشد می‌کند و به شدت تحت تأثیر پویایی‌ها و تعاملات بین کنشوری اعضای خانواده قرار دارد و زندگی آینده فرد تأثیر می‌گذارد (Rezaeian, H., Massumy, S., Hosseinian, S., 2018). این تجربه صمیمیت در خانواده اصلی در افراد باعث می‌شود که تا هویت مثبتی را کسب کنند و استقلال خود را افزایش دهند و در آینده از بروز مشکلات رفتاری و ارتباطی پیشگیری کنند (Rajabi, G., Kord Azizpour Mohammadi, R. & Taghipour, M., 2017). این تجربه صمیمیت و کسب هویت مثبت و همچنین استقلال بیشتر در افراد در آینده شغلی آنها تأثیرگذار است و تعهد سازمانی را در محل کارشان به ارمغان خواهد آورد. لذا منطقی است که صمیمیت در خانواده اصلی بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار داشته باشد.

در تبیین تأثیر غیرمستقیم و معنادار تعهد شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت در خانواده اصلی می‌توان گفت که تعهد شغلی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است، به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت می‌کنند و از عضویت در آن لذت می‌برند؛ به عبارتی تعهد شغلی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان می‌دانند (Maigon Pour, M. Ali Ruthe, A. and Maigon Pour, A., 2016). تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و

1. Bowen family systems theory

- origin scale. *Journal of Marital and Family Therapy*, 11(3), 287-297.
- Jokar, A., Afifian, F. (2012). The relationship between occupational commitments and occupational satisfaction in staff working in libraries: Case study: Shiraz University. *Journal of Social Sciences*, 7(2), 1-4. [Persian]
- Lalian, N., Dosti, N., Mohammadadeh, A. (2011). The concept of employee empowerment and trust on organizational. (case study: an insurance company). *Journal of New Subject World*, 163 (1), 39-24.
- Maigon Pour, M. Ali Ruthe, A. and Maigon Pour, A. (2015). Prioritizing the Factors Affecting the Organizational Commitment of the Staff of Tehran Welfare Office. *Information Quarterly*, 9 (33), 22-27. [Persian]
- Mirzaie, Z., Golparvar, M. (2019). The effect of psychological capital on job performance with due to the mediating role of job satisfaction and organizational commitment among telecommunication employees. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(1), 1-12. doi: 10.30486/jsrp.2019.663536. [Persian]
- Nafti, M., & Hosseinzadeh, A. (2018). Analysis the effect of organizational trust on organizational commitment through the mediating role of organizational virtues and job motivation (Case of: Employees of Meli Bank of Mashhad). *Journal of tranormaion managemen Managment*, 10(2). <https://doi.org/10.22067/pmt.v10i2.63999>. [Persian]
- Nodehi, H., Rashidi, A., Khalili, A., Mehravar Giglou, S. (2014). The relationship between self-control and locus of control and organizational commitment of the staff members at the Education Department of Sabzevar. *Research on Educational Leadership and Management*, 1(1), 49-66. doi: 10.22054/jrlat.2014.103. [Persian]
- Payam, M., Beshlideh, K., Hashemi, E., Naami, B. (2019). The effect of spiritual intelligence and appreciation on organizational citizenship behavior and counterproductive behavior: The mediating role of organizational commitment and job engagement in Shahid Chamran University of Ahvaz personell. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(2), 1-12. doi: 10.30486/jsrp.2019.665255. [Persian]
- Poorsoltani, H., Amirjinaghandar, R. (2013). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in physical education teachers of Mashhad in 2011. *Journal of Sport Management*, 5(16), 127-147. doi:10.22059/jsm.2013.30417. [Persian]
- Pricher, E. R., & Hayes, T. D. (2008). Structural equation modeling and Bootstrap method in Macro. *Journal of Personality and Social Psychology*, 23, 51- 58.
- Rajabi, G., Kord Azizpour Mohammadi, R. & Taghipour, M. (2017). Evaluating the Model of Relationship between Family of Origin and Marital Satisfaction with Mediator Role of Insecure Attachment Dimensions in Nurses.
- 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), 1-18.
- Baird, K. M., Tung, A., & Yu, Y. (2019). Employee organizational commitment and hospital performance. *Health care management review*, 44(3), 206-215.
- Belyad M R, Nahidpoor F, Azadi S, Yadegari H.(2014). The role of family of origin in differentiation of self and marital conflicts. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*. 2(2),81-91. [Persian]
- Chompookum, D., & Derr, C. (2004). The effects of internal orientations on organizational citizenship behavior. *Thailand career development international*, 9(2), 406-423.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. (2019). Perceptions of sacrifice, workplace friendship and career concerns as explanatory mechanisms of employees' organisational commitment. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-9.
- Cordeiro, J. P. P., Cunha, P., & Lourenço, A. A. (2019). Conflict management, commitment and organizational citizenship behaviors: empirical study in a higher education institution. In III International Forum on Management "Value Creation and Local Heritage".
- Dehghan, N., Fathi, S., Garjani, S., Valivand Zamani, H. (2012). Studying the effect of management commitment to service quality on organizational commitment, job satisfaction and employees' performance. *Management Studies in Development and Evolution*, 19(67), 97-128. [Persian]
- Dmitrieva, J., Chen, C., Greenberger, E., & Gil-Rivas, V. (2004). Family relationships and adolescent psychosocial outcomes: Converging findings from Eastern and Western cultures. *Journal of Research on Adolescence*, 14(4), 425-447.
- Farahbakhsh, K. (2011). The correlation between perceived characteristics of family of origin and current family and their relation with marital conflict. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 2(6), 40-65. doi:10.22054/qccpc.2011.5922. [Persian]
- Galletta, M., Portoghese, I., Melis, P., Gonzalez, C. I. A., Finco, G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2019). The role of collective affective commitment in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion among nurses: a multilevel modeling approach. *BMC nursing*, 18(1), 5.
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2009). Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 371-382.
- Hovestadt, A. J., Anderson, W. T., Piercy, F. P., Cochran, S. W., & Fine, M. (1985). A family-of-

## منابع



- Journal of Family Research*, 13(1), 153-169. [Persian]
- Rajabi, G., Naderi Nobandegani, Z., Jelodari, A. (2017). Exploratory factor Structure of the Persian version of the Family of Origin Scale. *Journal of Psychological Methods and Models*, 8(29), 237-252. [Persian]
- Rezaeian, H., Massumy, S., Hosseinian, S. (2018). The study and comparison self-differentiation, communication patterns, and sexual satisfaction in divorce-seeking and normal couples. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 7(2), 17-32. doi: 10.22055/jac.2017.21520.1434. [Persian]
- Salimi, J., Usefi, N., Saeedzadeh, H. (2015). Study of relation between family affective atmospheres with career aspirations of students by self-efficacy as mediator variable. *Journal of School Psychology*, 4(3), 47-66. doi: 10.22098/jsp.2015.355. [Persian]
- Shara, Y., Muda, I., & Rujiman, R. (2019). Role of Organizational Commitment to the Factor of Performance of Regional Financial Management. In 1st Aceh Global Conference (AGC 2018). Atlantis Press.
- Smith, A. E., Wong, C. A., & Regan, S. (2019). The Effects of Authentic Leadership and Organizational Commitment on Job Turnover Intentions of Experienced Nurses. *Creating Healthy Work Environments*, 1(1), 1-7.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
- Yadegar, M., Sief, M. (2018). Prediction of the burnout based on organizational justice and commitment whit an emphasis on role mediating of role conflict and ambiguity among the staff of the Islamic Azad University of Shiraz. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 19(2), 22-34. doi: 10.30486/jsrp.2018.543220. [Persian]
- Yosefi, N., Amani, A., Hosseini, S. (2017). A study of the relationship between family function and test anxiety and the mediating role of differentiation among students. *Journal of School Psychology*, 5(4), 52-74. [Persian]
- Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. (2019). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964-987.