

مدل‌های روابط بین قرارداد روانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی متغیرهای جایگشت‌پذیر و نسبت‌گرایی نظری

محسن گل پرور^۱، زهرا جوادیان^۲، امین برازنده^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی امکان جایگشت‌پذیری متغیرها و به صورت یک مطالعه‌ی موردی در حوزه‌ی روانشناسی صنعتی و سازمانی به مرحله اجرا درآمد. از جامعه آماری معلمان شهر اصفهان، ۵۳۲ نفر (مرد و زن) با استفاده از نمونه‌گیری سهل‌الوصول برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه قرارداد روانی تکلیب و همکاران (۲۰۰۵)، مقیاس رضایت شغلی وایس و زواران و همکاران (۱۹۹۸)؛ با چهار خرده مقیاس موسوم به رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست و پرسشنامه تعهد سازمانی اسپيرو و ون کاتش (۲۰۰۲) بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، بر مبنای دو مدل پیشنهادی اولیه، از طریق مدل‌سازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل‌ها حاکی از آن است که تلقی کردن رضایت شغلی به‌عنوان متغیر پیامد برای قرارداد روانی و تعهد سازمانی (به‌عنوان متغیر واسطه‌ای) نسبت به اینکه تعهد سازمانی را پیامد قرارداد روانی و رضایت شغلی در نظر بگیریم، هیچ‌گونه برتری ندارد. این امر به‌طور نسبی، از این دیدگاه که بسیاری از متغیرها را در علوم انسانی می‌توان جایگشت‌پذیر تلقی کرد، حمایت می‌کند.

واژه‌های کلیدی:

قرارداد روانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، جایگشت‌پذیری متغیرها، نسبت‌گرایی نظری.

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران. drmgolparvar@gmail.com

۲- کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران

مقدمه

انسان‌ها بر پایه قراردادهای نوشته و نانوشته مشخصی با سازمان‌ها و صنایع، کار و فعالیت خود را شروع می‌کنند. یک شکل از قراردادهای نانوشته که طی حداقل دو دهه اخیر بسیاری از صاحب‌نظران عرصه‌ی روانشناسی، به‌ویژه روانشناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب نموده، پدیده‌ی قرارداد روانی^۱ است. قرارداد روانی به لحاظ ماهیت و مفهوم، در ساده‌ترین شکل خود، مبتنی بر انتظاراتی است که طرفین یک تعامل از تعهد و پای‌بندی طرف مقابل به تعهدات خود دارند (باتیستی، فراکارولی، فاسول و دی‌پولو^۲، ۲۰۰۷). بر این اساس می‌توان گفت قرارداد روانی حداقل دارای دو ویژگی کلیدی است: ۱. این پدیده دارای ماهیتی مقابل به مثل‌گونه است و ۲. ریشه در باورهای فرد دارد. براساس مشخصه‌ی اول هر کسی در روابط و تعاملات خود با دیگران، دارای انتظارات و باورهای نسبت به تعهدات متقابل خود و دیگران دارد. این همان ماهیت مقابله به مثل‌گونه قرارداد روانی است. اما بر پایه‌ی مشخصه دوم، قرارداد روانی یک پدیده‌ی ذهنی- روانی است که در اعماق فرایندهای شناختی و پردازش اطلاعات قرار دارد (باتیستی و همکاران، ۲۰۰۷). در عین حال قرارداد روانی اغلب ماهیت دوگانه و یا دو بُعدی به‌خود می‌گیرد. یکی از ابعاد مطرح در قرارداد روانی، جنبه‌ی تبادلی^۳ و بُعد دیگر جنبه‌ی ارتباطی^۴ است. در جنبه‌ی تبادلی قرارداد روانی فرد انتظار دارد تا طرف تعامل، به طور جدی در ازای تلاش‌ها و کوشش‌هایی که فرد انجام می‌دهد، وی را مورد قدرشناسی قرار دهد. این شکل از قرارداد روانی ماهیت اقتصادی و کوتاه‌مدت دارد. چراکه تا زمان نیاز طرفین به جنبه‌های اقتصادی تبادل احتمالاً پابرجاست ولی به‌دنبال قطع تبادل اقتصادی، قرارداد نیز نقض و از میان برداشته می‌شود. اما در بُعد ارتباطی قرارداد روانی، به طور جدی افراد به‌دنبال تأمین این انتظار و توقع هستند که به ازای تلاش آنها برای رابطه برقرار شده با طرف مقابل، طرف مقابل نیز به اندازه خود تلاش نماید و این رابطه را حفظ کند. این شکل از قرارداد روانی ماهیت اجتماعی دارد و اغلب بلندمدت‌تر از قرارداد روانی تبادلی نگریسته می‌شود (متیازبال، جانسن، ون درولدی و دی‌لانگی^۵، ۲۰۱۰). علیرغم این‌که، قرارداد روانی در هر محیطی که دو طرف طی آن در ارتباط باشند پدید می‌آید و از اهمیت برخوردار می‌شود، ولی در محیط‌های کار، این متغیر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چرا که شرایط محیط کار به گونه‌ای است که به

1 - Psychological contract

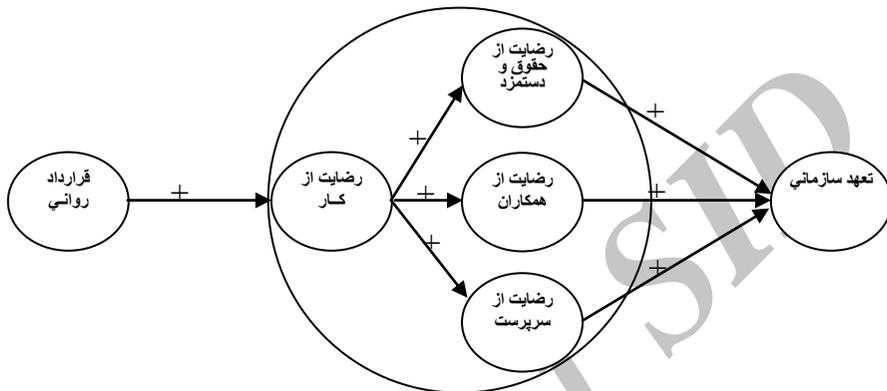
2 - Battisti, Fraccaroli, Fasol & Depolo

3 - Transactional

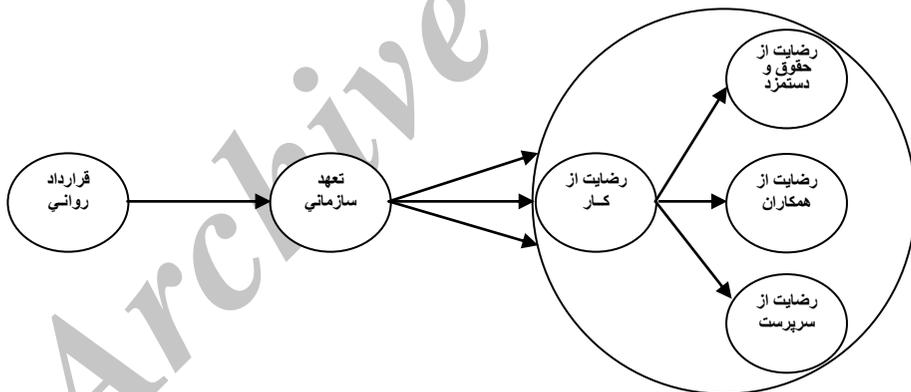
4 - Relational

5 - Matthijs Bal, Jansen, Van der velde & de Lange

سادگی بین کارکنان و کارفرمایان قرارداد روانی شکل می‌گیرد (کانتی سانو، دومینگوئز و گارسیا^۱، ۲۰۰۷). با شکل‌گیری این متغیر، در فضای ذهنی کارکنان و کارفرمایان، به متغیری تأثیرگذار بر رفتارها و نگرش‌های آنها تبدیل می‌شود. دو نگرش شغلی - حرفه‌ای بسیار مطرح که تحت تأثیر قرارداد روانی قرار می‌گیرند، رضایت شغلی^۲ و تعهد سازمانی^۳ است.



مدل ۱-۱: رضایت شغلی متغیر واسطه‌ای، تعهد متغیر پیامد یا وابسته



مدل ۱-۲: تعهد سازمانی متغیر واسطه‌ای، رضایت و ابعاد آن متغیر پیامد یا وابسته

شکل ۱: مدل‌های اولیه مفهومی از جایگشت‌پذیری متغیرهای واسطه‌ای و وابسته

1 - Cantisano, Dominguez , Garcia

2 - Job satisfaction

3 - Organizational commitment

در تعریفی ساده از رضایت شغلی می‌توان گفت که این متغیر، یک متغیر شغل مرجع است که براساس آن فرد عواطف، شناخت‌ها و رفتارهای مثبتی را به‌واسطه شغلش تجربه می‌کند که برایش خوشایند است. در معنایی ساده‌تر می‌توان گفت رضایت شغلی، حالات عاطفی مثبتی را شامل می‌شود که فرد به‌واسطه انجام نقش‌ها و وظایف شغلی‌اش آنها را تجربه می‌کند (مهرداد، ۱۳۸۷). در مقابل تعهد سازمانی یک نگرش سازمان مرجع است که فرد بر پایه‌ی 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 رابطه‌ی کاری خود با سازمان را نیز دارد (گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵). به‌هرحال هم رضایت شغلی و هم تعهد سازمانی هر دو به اشکال مختلف تحت تأثیر قرارداد روانی قرار می‌گیرند. با اهمیت‌ترین، بنیان نظری که قابلیت بالایی برای تبیین چگونگی پیوند یافتن قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد، نظریه‌های مبادله اجتماعی^۱ است، که در آنها اصل مقابله به مثل^۲ حرف اول را می‌زند. براساس این نظریه‌ها، پای‌بندی و تعهد سازمان به تعهدات خود در قبال کارکنان، با فعال‌سازی اصل مقابله به مثل، سطح تعهد و رضایت کارکنان را ترفیع می‌دهد. گستره‌ی تحقیقات زیادی تاکنون بین قرارداد روانی (و یا در مقابل نقض قرارداد روانی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت (و در موارد نقص رابطه منفی) گزارش نموده‌اند (برای مروری کامل در این حوزه می‌توانید به، وانگ، زایو و کونگ^۳، ۲۰۰۸ و نایتس و کندی^۴، ۲۰۰۵ مراجعه کنید). نکته محوری در تحقیقاتی که اکنون وجود دارد این است که در بسیاری از تحقیقات یک سلسله روابط ساختاری (زنجیره‌ای) بین قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است. این روابط به این شکل بوده که در سطح اول ابتدا قرارداد روانی باعث تأثیر بر یکی از دو متغیر تعهد سازمانی یا رضایت شغلی شده، سپس متغیر تحت تأثیر قرارداد روانی، بر روی متغیر بعدی (اگر تعهد ابتدا تحت تأثیر قرارداد روانی در نظر گرفته شده، تعهد بر روی رضایت تأثیرگذار معرفی شده و اگر رضایت ابتدا تحت تأثیر قرارداد روانی در نظر گرفته شده برعکس) اثرگذار معرفی شده است (نایتس و کندی، ۲۰۰۵). به‌هرحال در پیشینه‌ی پژوهش‌های صورت گرفته بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی، شاهد سه رویکرد هستیم: ۱. در رویکرد اول تعهد سازمانی پیشایند رضایت شغلی در الگوهای چند سطحی معرفی شده است، ۲. در رویکرد دوم

-
- 1 - Social exchange theories
 - 2 - Rociprocal principle
 - 3 - Wang , Zhu & Cong
 - 4 - Knights & Kennedy

رضایت شغلی پیشابند تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است و ۳. بالاخره در رویکرد سوم تعهد و رضایت به‌عنوان دو متغیر همبسته با هم و نه پیشابند و پیامد معرفی شده است (نایتس و کندی، ۲۰۰۵؛ مولکی، جارامیلو و لوکندر^۱، ۲۰۰۶). در اتخاذ هر یک از این رویکردها، پژوهشگران و نظریه‌پردازان گاهی با سردرگمی، ناگزیر با تکیه بر برخی شواهد در دسترس خود، بالاخره یک رویکرد را در پیش گرفته‌اند. اما این عرصه در ایران و به‌ویژه در حوزه‌ی پژوهش‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی چندان مورد توجه قرار نگرفته‌است. لذا دانش و اطلاعات کمی در این باره که بالاخره در مدل آزمایشی‌ها باید تعهد را پیامد رضایت معرفی کرد یا رضایت را پیامد تعهد؟ وجود دارد. در پاسخ به این سؤال طی یک سلسله روابط چندسطحی و بر پایه دو مدل ارائه شده در شکل ۱، بین قرارداد روانی با رضایت شغلی (در چهار سطح رضایت از کار، رضایت از دستمزد و حقوق، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست) و تعهد سازمانی روابطی مطرح شده است. در مدل ۱-۱، چنین در نظر گرفته شده که قرارداد روانی ابتدا بر رضایت شغلی و سپس رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. اما در مدل ۱-۲، جای تعهد سازمانی و رضایت شغلی جابه‌جا شده است. بدین صورت که ابتدا تعهد سازمانی تحت تأثیر قرارداد روانی قرار می‌گیرد، سپس این تأثیر را در پایان زنجیره به رضایت شغلی منتقل می‌کند. این دو مدل در این پژوهش به‌عنوان دو مدل رقیب مورد بررسی قرار گرفته است تا مشخص شود که آیا یکی از این دو مدل بر دیگری از لحاظ شاخص‌های برازش برتری دارد یا خیر؟ روشن شدن این مسئله که هدف اصلی این پژوهش بوده، به محققان و پژوهشگران روانشناسی صنعتی و سازمانی کمک شایان توجهی خواهد کرد.

روش

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی (مدل‌سازی معادله ساختاری) است. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن و مرد برخی از نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان (در حدود ۳۰۰۰ نفر) در بهار ۱۳۸۹ تشکیل داده‌اند. از این جامعه آماری ۵۵۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری سهل‌الوصول^۲ برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. این شیوه‌ی نمونه‌گیری در مواردی که اجرای نمونه‌گیری تصادفی دشوار است، توصیه شده‌است (گال، بورگ، گال، ۱۳۸۱). اما تعداد ۵۵۰ نفر، به دلیل اینکه مدل‌سازی معادله ساختاری معمولاً نیازمند نمونه‌های بزرگ است (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸) به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. پس از بازگشت پرسشنامه‌های پژوهش، ۱۸ پرسشنامه (معادل ۳/۲ درصد) بدلیل ناقص بودن از تحلیل‌ها کنار گذاشته شدند. لذا گروه نمونه پژوهش به

1 - Mulki , Jaramillo & Locander

2 - Convenience sampling

۵۳۲ نفر تقلیل یافت. از ۵۳۲ نفر نمونه‌ی نهایی، ۲۷۶ نفر (معادل ۵۱/۸ درصد) مرد و ۲۵۶ نفر (معادل ۴۸/۲ درصد) زن بوده‌اند. از نظر سنی، از ۵۰۳ نفری که سن خود را اعلام داشتند، (معادل ۹۴/۵ درصد)، ۲۰۹ نفر (معادل ۴۱/۶ درصد) در گروه سنی تا ۴۰ سال و ۲۹۴ نفر (معادل ۵۸/۴ درصد) در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر بوده‌اند. از نظر سابقه شغلی، اکثریت (۳۲۹ نفر، معادل ۶۱/۸ درصد) دارای سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر و متأهل بوده‌اند. از نظر تحصیلاتی نیز، از ۵۱۶ نفر که تحصیلات خود را اعلام داشته‌اند (معادل ۹۶/۹ درصد) ۳۸۷ نفر (معادل ۷۵ درصد) دارای تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس بوده‌اند. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده به عمل آمده است.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه‌های رضایت شغلی: برای سنجش رضایت شغلی در حوزه‌های رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست، از ۱۲ سؤال (هر بُعد ۳ سؤال) که قبلاً در ایران توسط گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۸۹) و گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) اعتباریابی شده استفاده به عمل آمد. این ۱۲ سؤال در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) پاسخ داده شده‌اند و شواهد روایی (محتوایی، صوری و سازه) و پایایی (آلفای کرونباخ) قبلی آنها در ایران در حد بسیار مناسب و مطلوبی است. در این پژوهش نیز این ۱۲ سؤال دوباره مورد تحلیل عاملی قرار گرفت (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) به ترتیبی که نتایج حاصل از این تحلیل‌ها همگی حاکی از آن بود که ۴ عاملی (و نه تک‌عاملی در نظر گرفتن این ۱۲ سؤال) در نظر گرفتن آنها منطقی است. بر این اساس نیز آلفای کرونباخ رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست در این پژوهش محاسبه گردید که به ترتیب برابر با ۰/۷، ۰/۸۵، ۰/۷ و ۰/۸ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: از مزایایی که در سازمان آموزش و پرورش به من داده می‌شود راضی هستم.

پرسشنامه قرارداد روانی: برای سنجش قرارداد روانی از ۳ سؤال معرفی شده توسط تکلیب و همکاران (۲۰۰۵) که توسط گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۸۹) قبلاً در ایران اعتباریابی شده‌است، استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه، پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بوده و آنچه طی این سه پرسش مورد سنجش قرار می‌گیرد، برآورده شدن انتظارات و باورهای معلمان از تعهداتی است که سازمان آموزش و پرورش در قبال آنها دارد. لازم به ذکر است که ۳ پرسش اعتباریابی شده توسط گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۸۹) با استفاده از افعال منفی، نقص قرارداد روانی را مورد سنجش قرار داده‌است، ولی در این پژوهش، با استفاده از افعال مثبت،

مضمون سؤالات به سوی سنجش قرارداد روانی تغییر یافته‌است. به‌هرحال شواهد روایی و پایایی این سه سؤال در داخل ایران از لحاظ روایی صوری، محتوایی و سازه (با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی) مستند و مطلوب می‌باشد. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی سه سؤال را بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷۷ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: سازمان آموزش و پرورش تعهداتی که نسبت به من دارد را برآورده می‌سازد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی نیز از ۳ سؤال معرفی شده توسط اسپرو ون کاتش (۲۰۰۲) که توسط گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۸۹) قبلاً در ایران اعتباریابی و آماده اجرا شده‌است استفاده به‌عمل آمد. این پرسشنامه نیز بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) پاسخ داده می‌شود. آنچه از طریق این سه سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرد، همانندسازی و تعهد کلی معلمان نسبت به سازمان آموزش و پرورش است. علی‌رغم کم بودن تعداد سؤالات این پرسشنامه، از لحاظ روایی (روایی صوری، محتوایی و سازه) و پایایی (همسانی درونی) از شرایط بسیار مطلوب و مناسبی برای سنجش تعهد سازمانی برخوردار است. به ترتیبی که گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۸۹) بارهای عاملی ۰/۷۵ به بالا را برای این سه سؤال و آلفای کرونباخ ۰/۷۷ را برای آن گزارش نموده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در این پژوهش دوباره روایی سازه این سه سؤال را مستند ساخت. آلفای کرونباخ این سه سؤال در این پژوهش ۰/۷۲ به‌دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: از اینکه به دیگر مردم بگویم عضوی از سازمان آموزش و پرورش هستم، احساس غرور می‌کنم.

کلیه پرسشنامه‌های پژوهش (در مجموع ۱۵ سؤال) در فاصله زمانی ۲ تا ۴ دقیقه توسط معلمان پاسخ داده شده‌اند. لازم به ذکر است که انتخاب مقیاس‌ها و پرسشنامه‌های کم سؤال به این دلیل بوده تا معلمان شرکت‌کننده در پژوهش با رغبت بیشتری به سؤالات پاسخ دهند. پاسخگویی نیز خودگزارش‌دهی بوده است. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون واسطه‌ای و مدل‌سازی معادله ساختاری^۱ مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. این تحلیل‌ها با استفاده از دو نرم‌افزار^۲ SPSS و^۳ AMOS انجام شده‌است.

-
- 1 - Structure Equation Modeling
 - 2 - Statistical Package for Social Sciences
 - 3 - A Moment Structures Analysis

یافته‌ها

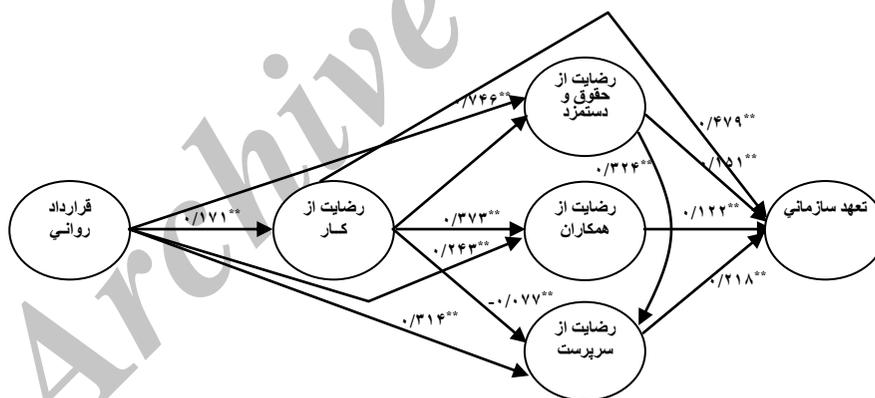
در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

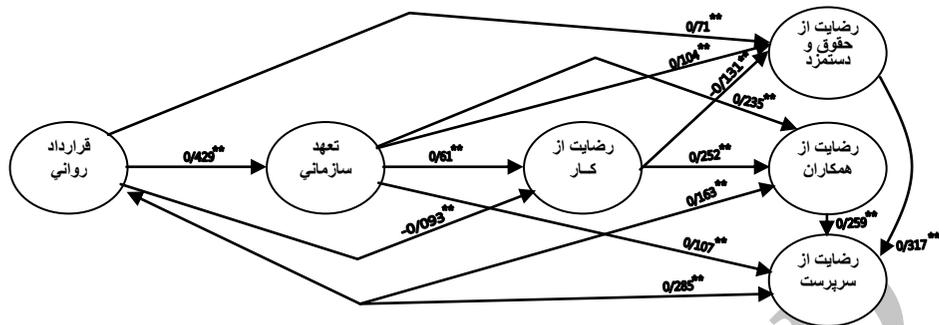
ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱	رضایت از کار	۳/۶۸	۰/۹۱	-				
۲	تعهد سازمانی	۳/۵	۰/۹۳	۰/۵۷**	-			
۳	قرارداد روانی	۲/۶۸	۰/۹۹	۰/۱۷**	۰/۴۲**	-		
۴	رضایت از حقوق و دستمزد	۲/۴۴	۰/۶۵	۰/۱۰۵۱	۰/۳۳**	۰/۷۳**	-	
۵	رضایت از همکاران	۳/۲۲	۰/۷۴	۰/۴۱**	۰/۴۵**	۰/۳**	۰/۱۹**	-
۶	رضایت از سرپرست	۲/۹۹	۰/۸۳	۰/۱۷**	۰/۴۵**	۰/۶۴**	۰/۶۱**	۰/۴۵**

$P < 0.01^{**}$

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، کلیه روابط بین متغیرها در سطح $P < 0.01$ معنادار است، به‌جز رابطه رضایت شغلی با رضایت از حقوق و دستمزد که معنادار ($P > 0.05$) نمی‌باشد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری در دو مدل ارائه شده در شکل ۲ آمده است.



مدل ۱-۲



مدل ۲-۲

شکل ۲: مدل‌های نهایی و اصلاح شده از جای‌گشت‌پذیری متغیرهای واسطه‌ای و پیامد

چنانکه در مدل ۱-۲ مشاهده می‌شود، تعهد سازمانی به‌عنوان یک متغیر نگرش کلان یا سازمان مرجع، از ابعاد رضایت به‌عنوان متغیرهای خرد مرجع، تأثیرات قابل توجهی پذیرفته است. اما در مدل ۲-۲ جایگاه متغیر تعهد سازمانی با ابعاد رضایت شغلی تغییر نموده است، به ترتیبی که اکنون متغیر رضایت، به‌عنوان متغیر پیامد و متغیر تعهد به‌عنوان متغیر واسطه‌ای مطرح شده است. در این شرایط نیز، ابعاد رضایت به‌عنوان متغیرهای نگرشی خرد مرجع از متغیر کلان یا سازمان مرجع تعهد اثرات قابل توجهی را پذیرفته‌اند. شاخص‌های برازش مدل‌های ۱-۲ و ۲-۲ در جدول شماره ۲ ارائه شده است. براساس اطلاعاتی که در جدول ۲ ارائه شده، نسبت خردی دو به درجه آزادی، ریشه میانگین مجذورات باقیمانده، شاخص نیکویی برازش، شاخص برازش هنجاری، شاخص برازش نسبی، تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا، ملاک اطلاعات آکائیک و شاخص توکر - لوئیس در دو مدل ۱-۲ و ۲-۲ یا با هم مساوی یا بسیار به هم نزدیک هستند. به این لحاظ می‌توان گفت دو مدل از لحاظ این شاخص‌ها برتری نسبت به یکدیگر ندارند. اما در مقدار آماره خردی دو و در شاخص برازش مقتصد دو مدل با هم تفاوت‌هایی دارند. خردی دو مدل ۱-۲ بزرگ‌تر از خردی دو مدل ۲-۲ است، ولی در مقابل شاخص برازش مقتصد مدل ۱-۲ بهتر از این شاخص برای مدل ۲-۲ است. تفاوت در خردی دو مدل ۱-۲ با مدل ۲-۲، برابر با ۲/۵۶ و تفاوت در درجات آزادی آنها (۳-۲) برابر با ۱ است. در درجه آزادی ۱، خردی دو باید از مقدار بحرانی ۳/۸۴، برای سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر باشد تا بتوان آن را معنادار تلقی کرد. از این نظر هم دو مدل از لحاظ خردی دو نیز با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند. به‌هرحال این شواهد نشان می‌دهد که از لحاظ آماری دو مدل چندان برتری چشمگیری نسبت به یکدیگر ندارند. اما از لحاظ نظری و کاربردهای پژوهشی این جای‌گشت‌پذیری که به لحاظ آماری امکان‌پذیر نشان داده شد (براساس نتایج حاصل از مقایسه دو مدل)، دارای تلویحاتی است که در بخش بحث و نتیجه‌گیری راجع به آن صحبت خواهد شد.

جدول ۲: شاخصهای برازش دو مدل ۱-۲ و ۲-۲

ردیف	شاخص‌های برازش و نقطه برش مطلوب آنها	مدل ۱-۲	مدل ۲-۲
۱	خی دو مدل (χ^2)	۹/۱۹(۳)**	۶/۶۳(۲)**
۲	خی دو / درجه آزادی $\chi^2/df \leq 2$	۳/۰۶	۳/۳۱
۳	ریشه میانگین مجذورات باقیمانده ^۱ (RMSR) $RMSR < 0.05$	۰/۰۱	۰/۰۱
۴	شاخص نیکویی برازش ^۲ (GFI) $GFI > 0.95$	۰/۹۹	۰/۹۹
۵	شاخص برازش مقصد ^۳ (PGFI) $PGFI > 0.5$	۰/۴۴	۰/۰۹
۶	شاخص برازش هنجاری ^۴ (NFI) $NFI > 0.95$	۰/۹۹	۰/۹۹
۷	شاخص برازش نسبی ^۵ (RFI) $RFI > 0.95$	۰/۹۷	۰/۹۶
۸	تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا ^۶ (RMSEA) $RMSEA \leq 0.08$	۰/۰۶۲	۰/۰۶۶
۹	ملاک اطلاعات آکائیک ^۷ (AIC) $AIC \rightarrow 0$	۴۵/۱۹	۴۴/۶۳
۱۰	شاخص توکر لوئیس ^۸ (TLI) $TLI \rightarrow 1$	۰/۹۷	۰/۹۷

$P > 0.05$ * $P > 0.01$ **

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده در این پژوهش (جدول ۱) از پیوند میان قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی حمایت نمود. براساس نتایج به‌دست آمده، قرارداد روانی در سطح همبستگی‌های ساده، همبستگی بالاتری را با رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از سرپرست نسبت به رابطه با رضایت از کار، رضایت از همکاران و تعهد سازمانی داشت. به‌هرحال روابط مثبت به‌دست آمده بین قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی با یافته‌های گزارش شده توسط نایتس و کندی (۲۰۰۵) همسویی دارد. زیربنای تبادلی - تقابلی بودن قرارداد روانی، بر مبنای نظریه‌های مبادله اجتماعی، قادر به توضیح این مسئله است که چگونه قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیوند می‌یابد. در نگاهی ساده می‌توان گفت که وقتی کارکنان احساس کنند، انتظارات آنها از سازمان، با پای‌بندی سازمان به تعهداتش در قبال کارکنان برآورده شده، براساس اصل مقابله به

- 1 - Root Mean Square of Residual
- 2 - Goodness of Fit Index
- 3 - Parsimonious Goodness of Fit
- 4 - Normative Fit Index
- 5 - Relative Fit Index
- 6 - Root Mean Square Error of Approximation
- 7 - Akaike Information Criterion
- 8 - Tucker-Lwies Index

مثل، به سازمان محل کار خود متعهدتر و از ابعاد مختلف شغل و کار خود راضی‌تر می‌شوند. اما علاوه بر روابط ساده، میان قرارداد روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دو مدل نیز در این پژوهش که طی هر یک، یک‌بار رضایت شغلی و ابعاد آن متغیر واسطه‌ای برای رابطه قرارداد روانی با تعهد سازمانی بودند (مدل ۱-۱) و یک بار تعهد سازمانی متغیر واسطه‌ای رابطه بین قرارداد روانی با رضایت شغلی و ابعاد آن (مدل ۱-۲) مطرح گردید. در سطح مدل‌سازی معادله ساختاری این دو مدل مورد بررسی قرار گرفت و مشخص گردید که اختلاف جدی در سطح شاخص‌های برازش بین این دو مدل وجود ندارد. بنابراین در سطح شاخص‌های برازش، می‌توان گفت مدل قرارداد روانی \leftarrow رضایت شغلی \leftarrow تعهد سازمانی نسبت به مدل قرارداد روانی \leftarrow تعهد سازمانی \leftarrow رضایت شغلی با یکدیگر تفاوت زیادی ندارند. در عین حال توجه به برخی جزئیات مطرح در دو مدل ۱-۲ و ۲-۲ نیز مسئله جای‌گشت‌پذیری رضایت شغلی و تعهد سازمانی را برای یکدیگر روشن‌تر می‌کند. در مدل ۱-۲، در نهایت ۴۸/۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی از طریق ابعاد رضایت شغلی و قرارداد روانی، به‌عنوان متغیر پایانی مدل تبیین شده‌است. اما در مدل ۲-۲، رضایت از سرپرست براساس نتایج ارائه شده، متغیر پایانی مدل است که ۵۴/۶ درصد از واریانس آن از طریق تعهد سازمانی و ابعاد دیگر رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از همکاران) تبیین شده است. به این جهت به‌نظر می‌رسد که در نظر گرفتن رضایت شغلی در ابعاد جزئی به‌عنوان پیامد تعهد سازمانی ممکن است توانایی تبیین بالاتری را پدید آورد. در عین حال در هر دو مدل ۱-۲ و ۲-۲ قرارداد روانی به‌طور فراگیری بر ابعاد رضایت از شغل و کار (کار، دستمزد، همکاران و سرپرست) تأثیر داشته است. باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که پیشایندی - پیامدی بودن متغیرهایی نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای یکدیگر از ایده جای‌گشت‌پذیری متغیرهای نگرشی برای یکدیگر باید پیروی کند. به این معنی که چه انتقال اثر نگرش سازمانی به نگرش فردی توسط محقق در پیش گرفته شود، به لحاظ آماری تغییر و تفاوت چندانی در تبیین نتایج به‌وجود نمی‌آید. چراکه در عمل نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای در عرصه نظام‌های پردازش شناختی در انسان‌ها مانند حلقه‌های بازخوردی دائم یکدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این ادعا با آنچه که در دو مدل ۱-۲ و ۲-۲ ارائه شده به‌خوبی مورد حمایت قرار می‌گیرد. علاوه بر جای‌گشت‌پذیری متغیرهای نگرشی، به‌نظر می‌رسد که رویکردی موسوم به نسبیت‌گرایی نظری^۱ در نهایت بتواند پژوهشگران و محققان عرصه روانشناسی صنعتی و سازمانی را از سردرگمی تلقی کردن یک نگرش شغلی - حرفه‌ای به‌عنوان یک متغیر پیامد یا پیشایند برای دیگری رهایی بخشد. رویکرد نسبیت‌گرایی نظری، به این دلیل نسبیت‌گرا در نظر گرفته شده که طی آن براساس

1 - Theoretical relativism

رویکرد نظری و پژوهشی که هر محقق یا پژوهشگر در روند پژوهش خود در پیش می‌گیرد، می‌تواند متغیرهایی نظیر تعهد و رضایت را برای دیگری پیشایند یا پیامد در نظر بگیرد. لذا پیشنهاد پژوهشگران این پژوهش به پژوهشگران این است که وقتی متغیرهای مطرح پیشایند یا پیش‌بین اصلی در مدل‌هایی که بررسی می‌کنند، ماهیت فردی (نظیر عوامل شخصیتی، جمعیت‌شناختی، ادراک فردی و مواردی از این دست) دارند، معقول‌تر به نظر می‌رسد که رضایت را به‌عنوان یک نگرش خردتر پیشایند تعهد در نظر بگیرند. اما وقتی متغیرهای پیش‌بین آنها در مدل موقعیتی (سبک‌های رهبری، جو، فرهنگ، ساختار و مواردی از این دست) است، معقول‌تر بنظر می‌رسد که مدل سازمان ← فرد را دنبال کنند و بدین ترتیب تعهد را پیشایند رضایت در نظر بگیرند، اما در مواقعی که متغیرها، ماهیتی مبهم (یعنی تشخیص فردی یا موقعیتی بودن آنها مبهم است) به‌خود می‌گیرند، با لحاظ کردن امکان جای‌گشت‌پذیری این دو متغیر، براساس آنچه در این پژوهش هم به‌دست آمد، براساس خردنظری و پژوهشی در دسترس خود، یکی از متغیرها را برای دیگری پیشایند در نظر بگیرند. به‌هرحال پژوهشگران علاقه‌مند می‌توانند رویکرد نسبت‌گرایی نظری و پیش‌بینی‌های آن را بررسی نمایند و به دیگر محققان و اندیشمندان علاقه‌مند صحت و سقم این رویکرد را نشان بدهند. در پایان نیز لازم است به این محدودیت در این پژوهش توجه شود که مدل‌های نهایی ارائه شده در این پژوهش، مدل‌های مبتنی بر ماتریس کوواریانس (همبستگی) هستند، لذا برداشت علت و معلولی از آنها چندان منطقی نیست.

منابع

۱. شوماخر، رندال، ای.، و لومکس، ریچارد، جی. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۲۰۰۴).
۲. گال، مردیت، بورگ، والتر، و گال، جویس. (۱۳۸۲). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه احمدرضا نصر و همکاران. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی و سمت. (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۶).
۳. گل‌پرور، محسن، و حسین‌زاده، خیراله. (۱۳۸۹). نقش مبادله رهبر - عضو، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی در رابطه‌ی نقض قرارداد روانی با تمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی. دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ۳ و ۴ اسفندماه ۱۳۸۹.
۴. گل‌پرور، محسن، و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۸(۲۹)، ۶۸-۴۱.
۵. گل‌پرور، محسن، و نادى، محمدعلی. (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان. مجله روانشناسی، ۱۴(۲)، ۱۶۰-۱۴۲.
۶. مهداد، علی. (۱۳۸۷). روانشناسی صنعتی و سازمانی. چاپ ششم، اصفهان: انتشارات جنگل.
7. Battisti, M., Fraccaroli, F., Fasol, R., & Depolo, M. (2007). Psychological contract and quality of organizational life. *RI/IR*, 82(4), 664-689.
8. Cantisano, G.T., Dominguez, J.F.M., & Garcia, J.L.C. (2007). Social comparison and perceived breach of psychological contract: Their effects on burnout in a multigroup analysis. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 122-130.
9. Knights, J.A., & Kennedy, B.J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. *Applied Human Resource Management Research*, 10(2), 57-72.

10. Matthijs Ba., P., Jansen, P.G.W., Van der velde, M.E.G., & de Lange, A.H. (2010). The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers. *Journal of Vocational Behavior* (2010). Doi: 10.1016/j.jvh.2010.01.002.
11. Mulki, J.P., Jaramillo, F., & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(?), 1222-1230.
12. Speier, C., & Venkatesh, V. (2002). The hidden minefields in the adoption of sales force automation technologies. *Journal of Marketing*, 66(2), 98-110.
13. Tekleab, A.G., Takeuchi, R., & Taylor, M.S. (2005). Extending the chain of relationship among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violation. *Academy of Management Journal*, 49(1), 146-157.
14. Viswesvaran, C., Deshpande, S.P., & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17(?), 365-371.
15. Wang, Y., Zhu, Z., & Cong, Q. (2008). An analysis on the knowledge workers' turnover: A psychological contract perspective. *International Journal of Business and Management*, 3(3), 62-65