

## بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی قرارداد روانی بر میزان تعهد سازمانی پرستاران

خدیجه اعراب‌شیبانی<sup>۱\*</sup>

۱. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

## چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۰۱  
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۲۹

**هدف** قراردادهای روانی را باورها و عقایدی در ارتباط با تعهد بین کارمند و کارفرما تعریف می‌کنند که تنظیم‌کننده روابط بین کارمند و کارفرما هستند. هدف اصلی تحقیق، بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی قرارداد روانی در میزان تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌هاست.

**مواد و روش‌ها** تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه قرارداد روانی هیوآی و همکاران (۲۰۰۴) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) از نمونه‌ای به تعداد ۴۰۰ نفر از جمعیت پرستاران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-18 و آزمون تحلیل رگرسیون انجام شد.

**یافته‌ها** تحلیل داده‌ها نشان داد که از روی متغیر قرارداد روانی به میزان ۳۶/۹ درصد می‌توان متغیر تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کرد. همچنین مقدار ضریب تعیین (۰/۱۳۶) نشان می‌دهد که ۱۳/۶ درصد از پراکندگی مشاهده‌شده تعهد سازمانی، توسط متغیر قرارداد روانی تبیین و توجیه می‌شود.

**نتیجه‌گیری** استفاده از قراردادهای روانی برای بررسی روابط بین کارمند و کارفرما نشان می‌دهند که چنین روابط تعاملی به‌شدت بر مکانیزم‌های درون فردی، اجتماعی و روان‌شناختی وابسته است.

## کلیدواژه‌ها:

پرستار، تعهد سازمانی، قرارداد روانی

## مقدمه

توسعه بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها و به‌عبارتی توسعه ملی، جز با کمک منابع انسانی کارآمد میسر نیست و پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند. به‌طوری‌که سازمان‌های مراقبت سلامت بدون نیروی کارآمد پرستار نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند [۱].

مطالعات اندکی بر ماهیت و نوع روابط استخدامی در کشورهای درحال توسعه یا جوامع سنتی، صورت گرفته است. از این‌رو در این مقاله، ما به بررسی ارتباط بین کارگر و کارفرما

در چنین جوامعی با کمک روش‌های به‌دست‌آمده از کشورهای توسعه‌یافته، خواهیم پرداخت. این مقاله به بررسی قابلیت تعمیم قراردادهای روانی برای سنجش میزان تعهد کارکنان پرداخته و نشان می‌دهد این نوع قراردادها چه تأثیری بر میزان و نوع تعهد کارکنان، خواهد گذاشت. اصطلاح قراردادهای روانی نخستین بار در سال ۱۹۶۰ برای توصیف ارتباطات دوطرفه بین کارفرما و کارمند، معرفی شد. بنابراین قراردادهای روانی می‌تواند ویژگی‌های رابطه استخدامی را بر اساس دیدگاه کارمندان یا کارفرمایان توصیف نماید، قراردادهای روانی می‌توانند بر پیامدهای استخدام؛ نظیر حفظ، جابه‌جایی و تعهد کارکنان اثرگذارند [۲]. یک قرارداد روانی را

\* نویسنده مسئول: خدیجه اعراب‌شیبانی  
نشانی:

دورنگار:

تلفن: ۰۹۱۵۳۳۵۶۸۵۶

رایانه: shakiba\_a\_shaibani@yahoo.com

شناسه ORCID: 0000-0002-1489-6130

مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۵، شماره ۵، آذر و دی ۱۳۹۷، ص  
آدرس سایت: <http://jsums.medsab.ac.ir> رایانه: [journal@medsab.ac.ir](mailto:journal@medsab.ac.ir)  
شاپای چاپی: ۱۶۰۶-۷۴۸۷

رسیدن به مزیت‌های شغلی، تمرکز دارد. هم کارگر و هم شرکت بر تقویت یادگیری و توسعه یکدیگر توجه دارند. اعطای پاداش به کارکنان نیز می‌تواند عملکرد آن‌ها را افزایش داده و مزیت رقابتی به همراه داشته باشد و در صورت امکان بتوان نسبت به فشارهای بازار، عکس‌العمل نشان داد.

**تبادل:** توافق استخدامی کوتاه‌مدت و محدود بوده که بر تبادلات اقتصادی، مسئولیت‌های خاص و وظایف محدود کارکنان در سازمان‌ها، تمرکز دارد [هیوآی ۲، ۳].

تعهد سازمانی نگرشی است که بیان می‌کند اعضای سازمان، به چه میزان خودشان را با سازمانی که در آن مشغول کار هستند، تعیین هویت می‌کنند و چه قدر در آن درگیر هستند. وقتی که افراد تمایل دارند به‌منظور موفقیت سازمان از خود گذشت و فداکاری نشان دهند، تعهد سازمانی مفهوم پیدا می‌کند [۴، ۵]. با اهمیت‌ترین بنیان نظری که قابلیت بالایی برای تبیین چگونگی پیوندیافتن قرارداد روانی با تعهد سازمانی دارد، نظریه‌های مبادله اجتماعی<sup>۲</sup> است، که در آن‌ها «اصل مقابله به مثل» حرف نخست را می‌زند. بر اساس این نظریه‌ها، پایبندی و تعهد سازمان به تعهدات خود در قبال کارکنان، با فعال‌سازی اصلی مقابله به مثل، سطح تعهد و رضایت کارکنان را ترفیع می‌دهد. گستره تحقیقات زیادی تاکنون بین قرارداد روانی (یا در مقابل نقض قرارداد روانی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت (و در موارد نقص رابطه منفی) گزارش کرده‌اند [۲، ۳، ۴].

نکته محوری در تحقیقاتی که اکنون وجود دارد این است که در بسیاری از تحقیقات، 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 نخست، قرارداد روانی باعث تأثیر بر یکی از دو متغیر تعهد سازمانی یا رضایت شغلی شده، سپس متغیر تحت تأثیر قرارداد روانی، بر متغیر بعدی (اگر تعهد نخست تحت تأثیر قرارداد روانی در نظر گرفته شده، تعهد بر رضایت تأثیرگذار معرفی شده و اگر رضایت نخست تحت تأثیر قرارداد روانی در نظر گرفته شده برعکس) اثرگذار معرفی شده است [۵، ۶].

به‌طور کلی در حوزه قرارداد روانی تعهد سازمانی، مطالعات اندکی صورت گرفته است، از این رو دانش کمی در این زمینه وجود دارد، در این پژوهش به بررسی رابطه قرارداد روانی و نقش آن در پیش‌بینی میزان و نوع تعهد سازمانی می‌پردازیم و هدف ما این است که ببینیم با توجه به نوع قرارداد روانی، چه نوع تعهد سازمانی کارکنان سازمان دارند.

می‌توان باورهای فردی درباره تعهدات دوطرفه بین یک فرد و طرف دیگری همچون کارفرما، تعریف کرد. در این قراردادها، تعهدات دوطرفه از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و می‌تواند فعالیت هر یک از طرفین را محدود سازد. مطالعات گسترده‌ای در زمینه قراردادهای روانی با تمرکز بر ارتباطات استخدامی و شغلی، انجام شده‌اند [۳]. قراردادهای روانی را می‌توان از جنبه‌های مختلفی طبقه‌بندی کرد. زمانی می‌توان قرارداد روانی را عملیاتی کرد که طرفین، ویژگی‌های آن را برای تعمیم در محیط‌های بزرگ‌تر، مدنظر داشته باشند [۳]. استفاده از قراردادهای روانی برای بررسی روابط بین کارمند و کارفرما نشان می‌دهند که چنین روابط تعاملی به‌شدت بر مکانیزم‌های درون فردی، اجتماعی و روان‌شناختی کارکنان تأثیر دارد. ساخت قراردادهای روانی باعث شناسایی درست ویژگی این مکانیزم‌ها شده و از آن به‌عنوان مبنایی به‌منظور مقایسه دستگاه‌های قانون محور و فرد محور، استفاده می‌شود. با کمک چنین قراردادهایی می‌توان نشان داد چگونه افراد، روابط تعاملاتی استخدامی را ارزیابی می‌کنند که این قراردادها می‌توانند به افزایش تعهد بین کارمند و کارفرما کمک نماید [۲]. این مقاله به تعیین تأثیر نوع قراردادهای روانی بر میزان و نوع تعهد پرستاران، در کشور ایران می‌پردازد.

ماکنیل<sup>۱</sup> (۱۹۸۵)، انواع قراردادهای تعهد محور در سازمان‌ها را بررسی کرد. وی، قراردادها را به دو نوع تبدالی و رابطه‌ای تقسیم کرده که نوع تبدالی اشاره به توافقات بلندمدت با تمرکز بر موقعیت اقتصادی یا پول (فروش نقدی در بازار) داشته در مقابل، نوع رابطه‌ای اشاره به توافقات کاملاً آشکاری دارد که به ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی و عاطفی نظیر ازدواج یا برقراری پیوند دوستی، توجه دارد. در هنگام استخدام، این توافقات می‌تواند به‌صورت رابطه‌ای، تبدالی یا ترکیبی از هر دو باشد (مثلاً استخدام در گروه‌های کاری با راندمان بالا). ویژگی‌های رابطه‌ای استخدامی برحسب مدت‌زمان و عملکرد فردی در قراردادهای روانی بین افراد و شرکت‌ها متغیر است. به‌طور کلی چهار نوع قرارداد روانی در زیر تشریح می‌شوند:

**رابطه‌ای:** توافق استخدامی بلندمدت یا آشکار بوده که بر پایه وفاداری و اعتماد دوطرفه شکل گرفته است. دادن پاداش می‌تواند بر عملکرد افراد برای حضور و مشارکت هرچه بهتر در سازمان‌ها، اثر گذارد.

**تعدالی:** توافق استخدامی پویا و آشکار بوده که به موفقیت اقتصادی یک شرکت یا تقویت فرصت‌های کاری کارکنان برای

2. Social exchange theories

1. Macneil

## روش

جامعه آماری این پژوهش، تمامی پرستاران شاغل به کار در بیمارستان‌های دولتی و غیردولتی استان خراسان شمالی، رضوی و جنوبی است که تعداد تقریبی آن‌ها ۵۰۰ نفر بود. طبق جدول مورگان درباره جوامع با این تعداد، ۳۵۷ نفر برای نمونه‌گیری کفایت می‌کند که برای احتیاط در ریزش آزمودنی‌ها تعداد ۴۰۰ پرسشنامه توزیع و تکمیل شد. برای تسهیل در روند نمونه‌گیری بیمارستان‌های مراکز استان‌ها (بجنورد، مشهد و بیرجند) به‌عنوان بیمارستان‌های هدف انتخاب شد که با مراجعه به این بیمارستان‌ها، ۱۰۰ نفر از شهر بجنورد، ۱۰۰ نفر از شهر بیرجند و ۲۰۰ نفر از شهر مشهد انتخاب شدند.

## ابزار تحقیق

**پرسشنامه قراردادهای روانی هیوآی و همکاران (۲۰۰۴).** این پرسشنامه با ۳۵ سؤال، سه نوع قرارداد روانی تعادلی (با ۱۵ گویه)، قرارداد روانی رابطه‌ای (با ۱۰ گویه) و قرارداد روانی تبدالی (با ۱۰ گویه) را بررسی می‌کند. روایی پرسشنامه با تأیید صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ تأیید شده است. برای نمره‌دهی به گزینه‌های پرسشنامه، از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ = بسیار کم تا ۵ = بسیار زیاد) استفاده شد. همچنین از پرسشنامه تعهد سازمانی نیز استفاده شده است؛ که در این پرسشنامه به‌منظور سنجش تعهد سازمانی با ابعاد سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر از پرسشنامه استاندارد بر اساس مدل آلن و می‌یر (۱۹۹۰) که در ۲۱ سؤال

به‌ترتیب (تعهد عاطفی، سؤال ۱-۷)، (تعهد مستمر، سؤال ۸-۱۵)، (تعهد هنجاری، سؤال ۱۶-۲۱) استفاده شده است [۱]. در تحقیق فعلی نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۷، به‌دست‌آمده است.

**پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱).** این پرسشنامه ۲۴ عبارتی در سه بعد تعهد عاطفی (به‌عنوان مثال: خیلی خوشحال می‌شوم که بقیه دوران خدمتم را در این بیمارستان بگذرانم)، تعهد مستمر (به‌عنوان مثال: حتی اگر مایل به ترک این بیمارستان باشم، فعلاً ترک آن برایم دشوار است) و تعهد هنجاری یا تکلیفی (به‌عنوان مثال: افراد باید همیشه به سازمان خود وفادار بمانند) استفاده شد. این عبارت بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم (امتیاز ۱) تا کاملاً مخالفم (امتیاز ۵) تنظیم شده و شرکت‌کنندگان با انتخاب یکی از پنج گزینه میزان موافقت خود را در هر عبارتی مشخص کردند. این ابزار بارها در ایران و حتی در پژوهش‌های مربوط به حیطة پرستاری استفاده شده است [۷، ۸].

## یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۶۲ درصد از شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۳۵-۴۵ سال قرار داشتند و میانگین سنی آنان ۳۶ سال بود. میانگین سابقه خدمت پرستاران مورد تحقیق ۱۵ سال بود. پیش از تجزیه و تحلیل آماره‌های استنباطی، نخست برای بررسی نوع توزیع متغیرها و در نتیجه انتخاب آزمون مناسب از آزمون یک نمونه‌ای کلموگورف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> استفاده می‌شود که نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. نتایج آزمون یک نمونه‌ای کلموگورف-اسمیرنوف برای تعیین نوع توزیع متغیرها

متغیرها	قرارداد روانی	تعادلی	رابطه‌ای	تبدالی	تعهد سازمانی	عاطفی	مستمر	هنجاری
مقدار Z	۰/۰۷۱	۰/۰۶۹	۰/۰۹۳	۰/۱۰۸	۰/۰۶۲	۰/۰۸۷	۰/۰۶۲	۰/۱۰۲
معناداری	۰/۰۷۱	۰/۱۱۰	۰/۰۶۰	۰/۰۵۴	۰/۲۰۰	۰/۰۷۵	۰/۲۰۰	۰/۰۵۰

**بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی قرارداد روانی در میزان تعهد سازمانی کارکنان**  
برای سنجش نقش پیش‌بینی‌کنندگی قرارداد روانی در میزان تعهد سازمانی کارکنان و با توجه به سطح سنجش فاصله‌ای و توزیع نرمال متغیرها از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده می‌کنیم، نتیجه آزمون در جدول‌های ۲ تا ۴ آمده است.

جدول ۲. خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی (فرضیه اصلی)<sup>۱</sup>

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۳/۳۴۸۹	۰/۱۳۴	۰/۱۳۶	۰/۳۶۹

1. Kolmogorov-Smirnov

همچنین مقدار ضریب تعیین (۰/۱۳۶) نشان می‌دهد که ۱۳/۶ درصد از پراکندگی مشاهده شده تعهد سازمانی، با متغیر قرارداد روانی تبیین و توجیه می‌شود.

با توجه به جدول بالا، مقدار ضریب همبستگی (۰/۳۶۹) نشان می‌دهد که از روی متغیر قرارداد روانی به میزان ۳۶/۹ درصد می‌توان متغیر تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

جدول ۳. تحلیل واریانس (فرضیه اصلی)

معناداری	مقدار F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	رگرسیون
۰/۰۰۱	۶۲/۳۲۱	۶۹۸/۹۴۸	۱	۶۹۸/۹۴۸	باقیمانده
		۱۱/۲۱۵	۳۹۵	۴۴۳۰/۰۲۱	کل
			۳۹۶	۵۱۲۸/۹۶۹	

درصد (۰/۰۰۱) است. بنابراین فرض خطی بودن مدل تأیید می‌شود.

با توجه به جدول بالا، معناداری آزمون تحلیل واریانس به‌عنوان پیش‌فرض خطی بودن مدل رگرسیون کمتر از ۵

جدول ۴. ضرایب رگرسیون (فرضیه اصلی)

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		متغیر وابسته	تعهد سازمانی
		بتا	خطای استاندارد		
۰/۰۰۱	۱۳/۶۱۰		۱/۰۲۱	مقدار B	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۷/۸۹۴	۰/۳۶۹	۰/۰۲۶	۱۳/۸۹۵	قرارداد روانی

### بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی هر یک از انواع قرارداد روانی در میزان ابعاد مختلف تعهد سازمانی کارکنان

برای سنجش نقش پیش‌بینی‌کنندگی هر یک از انواع قرارداد روانی در میزان ابعاد تعهد سازمانی کارکنان و با توجه به سطح سنجش فاصله‌ای و توزیع نرمال متغیرها از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده می‌کنیم. نتیجه آزمون در جدول‌های ۵ تا ۷ آمده است.

با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای متغیر قرارداد روانی کوچک‌تر از ۵ درصد است، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیر از معادله رگرسیون نیست. به عبارت دیگر متغیر قرارداد روانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین، با توجه به ضرایب رگرسیون، رابطه ۰/۳۶۹ میان متغیر قرارداد روانی و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. این رابطه نسبتاً متوسط و مثبت نشان می‌دهد کارکنانی که از قرارداد روانی بالاتری برخوردارند، تعهد سازمانی بالاتری دارند.

جدول ۵. خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	متغیرهای وابسته	متغیرهای مستقل
۴/۲۰۳	۰/۰۸۹	۰/۰۹۱	۰/۳۰۲		تعادلی
۴/۲۰۹	۰/۰۸۷	۰/۰۸۹	۰/۲۹۸	تعهد عاطفی	رابطه‌ای
۴/۳۱۷	۰/۰۱۹	۰/۰۲۲	۰/۱۴۸		تبادلی
۵/۹۸۰	۰/۰۴۷	۰/۰۴۹	۰/۲۲۲		تعادلی
۶/۰۲۵	۰/۰۳۳	۰/۰۳۵	۰/۱۸۸	تعهد مستمر	رابطه‌ای
۶/۰۵۲	۰/۰۰۶	۰/۰۰۸	۰/۰۹۰		تبادلی
۴/۱۲۴	۰/۰۵۹	۰/۰۳۱	۰/۱۷۶		تعادلی
۴/۱۵۷	۰/۰۱۳	۰/۰۱۶	۰/۱۲۵	تعهد هنجاری	رابطه‌ای
۴/۱۵۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۵۲		تبادلی

با توجه به جدول بالا، موارد زیر نتیجه می‌شود:

مقدار ضریب همبستگی نشان می‌دهد که از روی متغیرهای قرارداد روانی تعادلی، رابطه‌ای و تبادلی به ترتیب به میزان ۳۰/۲، ۲۹/۸ و ۱۴/۸ درصد می‌توان متغیر تعهد عاطفی، به میزان ۲۲/۲، ۱۸/۸ و ۹ درصد، می‌توان متغیر تعهد مستمر و به میزان ۱۷/۶، ۱۲/۵ و ۵/۲ درصد می‌توان متغیر

تعهد هنجاری را پیش‌بینی کرد. همچنین مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که به ترتیب ۹/۱، ۸/۹ و ۲/۲ درصد از پراکندگی مشاهده‌شده تعهد عاطفی، ۴/۹، ۳/۵ و ۰/۸ درصد از پراکندگی مشاهده‌شده تعهد مستمر و ۳/۱، ۱/۶ و ۰/۳ درصد از پراکندگی مشاهده‌شده تعهد هنجاری، با متغیرهای قرارداد روانی تعادلی، رابطه‌ای و تبادلی تبیین و توجیه می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس

متغیرهای وابسته	تعادلی	رابطه‌ای	تبادلی
مقدار F	۴۰/۰۴۷	۳۸/۷۹۳	۸/۸۵۰
تعهد عاطفی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳
مقدار F	۲۰/۶۴۵	۱۴/۴۷۴	۳/۲۱۴
تعهد مستمر	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۷۴
مقدار F	۱۲/۷۰۷	۶/۳۳۳	۱/۰۷۵
تعهد هنجاری	۰/۰۰۱	۰/۰۱۲	۰/۳۰۰

با توجه به جدول بالا که برازش مدل را از منظر آماری بررسی می‌کند، معناداری آزمون تحلیل واریانس به‌عنوان پیش‌فرض خطی بودن مدل رگرسیون برای تمامی متغیرهای مستقل به‌غیر از متغیر قرارداد روانی تبادلی در رابطه با متغیرهای تعهد مستمر و تعهد هنجاری کمتر از ۵ درصد

(۰/۰۰۱) است. بنابراین فرض وجود یک مدل خطی معنادار برای تمامی متغیرها به‌غیر از متغیر قرارداد روانی تبادلی در رابطه با متغیرهای تعهد مستمر و تعهد هنجاری تأیید می‌شود.

جدول ۷-۱. ضرایب رگرسیون (نقش پیش‌بینی‌کنندگی هر یک ابعاد قرارداد روانی در میزان تعهد عاطفی)

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		مقدار B	متغیر وابسته تعهد عاطفی
		ضرایب استاندارد	بتا		
۰/۰۰۱	۱۷/۸۵۶	۰/۸۷۶	۰/۱۱۴	۱۵/۶۳۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۶/۳۲۸	۰/۳۰۲	۰/۱۱۴	۰/۱۱۴	قرارداد روانی تعادلی
۰/۰۰۱	۲۲/۳۶۲	۰/۷۴۲	۰/۱۱۴	۱۶/۵۸۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۶/۲۲۸	۰/۲۹۸	۰/۱۲۷	۰/۱۲۷	قرارداد روانی رابطه‌ای
۰/۰۰۱	۲۱/۰۸۹	۰/۸۷۹	۰/۱۲۷	۱۸/۵۳۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۳	۲/۹۷۵	۰/۱۴۸	۰/۰۷۵	۰/۰۷۵	قرارداد روانی تبادلی

با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای تمامی متغیرها کوچک‌تر از ۵ درصد است، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیرها از معادله رگرسیون نیست. به‌عبارت‌دیگر متغیرهای قرارداد روانی تعادلی، رابطه‌ای و تبادلی بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنادار دارند.  
با توجه به ضرایب رگرسیون، به‌ترتیب رابطه ۰/۳۰۲،

۰/۲۹۸ و ۰/۱۴۸ میان متغیرهای قرارداد روانی تعادلی، رابطه‌ای و تبادلی و تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد. این روابط مثبت نشان می‌دهد، کارکنانی که از قرارداد روانی تعادلی، رابطه‌ای و تبادلی بالاتری برخوردارند، تعهد عاطفی بالاتری دارند.  
همچنین با توجه به ضرایب استاندارد بتا، در میان انواع قرارداد روانی، متغیر قرارداد روانی تعادلی با ضریب ۰/۳۰۲ بیشترین نقش پیش‌بینی‌کنندگی تعهد عاطفی را داراست.

جدول ۷-۲. ضرایب رگرسیون (نقش پیش‌بینی‌کنندگی هر یک ابعاد قرارداد روانی در میزان تعهد مستمر)

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		مقدار B	متغیر وابسته تعهد مستمر
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد		
۰/۰۰۱	۱۵/۸۲۸		۱/۲۴۸	۱۹/۷۵۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۴/۵۴۴	۰/۲۲۲	۰/۰۲۶	۰/۱۱۷	قرارداد روانی تعادلی
۰/۰۰۱	۲۰/۱۲۷		۱/۰۶۲	۲۱/۳۸۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳/۸۰۴	۰/۱۸۸	۰/۰۲۹	۰/۱۱۱	قرارداد روانی رابطه‌ای
۰/۰۰۱	۱۸/۸۱۶		۱/۲۳۲	۲۳/۱۸۴	مقدار ثابت
۰/۰۷۴	۱/۷۹۳	۰/۰۹۰	۰/۰۳۵	۰/۰۶۳	قرارداد روانی تبدالی

با توجه به ضرایب رگرسیون، به ترتیب رابطه ۰/۲۲۲ و ۰/۱۸۸ میان متغیرهای قرارداد روانی تعادلی و رابطه‌ای و تعهد مستمر کارکنان وجود دارد. این روابط مثبت نشان می‌دهد، کارکنانی که از قرارداد روانی تعادلی و رابطه‌ای بالاتری برخوردارند، تعهد مستمر بالاتری دارند. همچنین با توجه به ضرایب استاندارد بتا، در میان انواع قرارداد روانی، متغیر قرارداد روانی تعادلی با ضریب ۰/۲۲۲ بیشترین نقش پیش‌بینی‌کنندگی تعهد مستمر را داراست.

با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای تمامی متغیرها به‌غیر از قرارداد روانی تبدالی (۰/۰۷۴) کوچک‌تر از ۵ درصد است، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیرها از معادله رگرسیون نیست. به عبارت دیگر متغیرهای قرارداد روانی تعادلی و رابطه‌ای بر تعهد مستمر تأثیر مثبت و معنادار دارند؛ اما متغیر قرارداد روانی تبدالی بر تعهد مستمر تأثیر معنادار ندارد.

جدول ۷-۳. ضرایب رگرسیون (نقش پیش‌بینی‌کنندگی هر یک ابعاد قرارداد روانی در میزان تعهد هنجاری)

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		مقدار B	متغیر وابسته تعهد هنجاری
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد		
۰/۰۰۱	۱۸/۸۰۰		۰/۸۵۹	۱۶/۱۵۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳/۵۶۵	۰/۱۷۶	۰/۰۱۸	۰/۰۶۳	قرارداد روانی تعادلی
۰/۰۰۱	۲۳/۷۰۱		۰/۷۳۲	۱۷/۳۶۰	مقدار ثابت
۰/۰۱۲	۲/۵۱۶	۰/۱۲۵	۰/۰۲۰	۰/۰۵۱	قرارداد روانی رابطه‌ای
۰/۰۰۱	۲۱/۶۰۷		۰/۸۴۷	۱۸/۲۹۱	مقدار ثابت
۰/۳۰۰	۱/۰۳۷	۰/۰۵۲	۰/۰۲۴	۰/۰۲۵	قرارداد روانی تبدالی

می‌دهد، کارکنانی که از قرارداد روانی تعادلی و رابطه‌ای بالاتری برخوردارند، تعهد هنجاری بیشتری دارند. همچنین با توجه به ضرایب استاندارد بتا، در میان انواع قرارداد روانی، متغیر قرارداد روانی تعادلی (۰/۱۷۶) بیشترین نقش پیش‌بینی‌کنندگی تعهد هنجاری را داراست. در مجموع و با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، انواع قرارداد روانی و به‌ویژه قرارداد روانی تعادلی بیشترین نقش پیش‌بینی‌کنندگی را به ترتیب در میزان تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

قرارداد روانی فرصت کشف فرایندها و محتوای روابط

با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای تمامی متغیرها به‌غیر از قرارداد روانی تبدالی (۰/۳۰۰) کوچک‌تر از ۵ درصد است، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیرها از معادله رگرسیون نیست. به عبارت دیگر متغیرهای قرارداد روانی تعادلی و رابطه‌ای بر تعهد هنجاری تأثیر مثبت و معنادار دارند؛ اما متغیر قرارداد روانی تبدالی بر تعهد هنجاری تأثیر معنادار ندارد.

با توجه به ضرایب رگرسیون، به ترتیب رابطه ۰/۱۷۶ و ۰/۱۲۵ میان متغیرهای قرارداد روانی تعادلی و رابطه‌ای و تعهد هنجاری کارکنان وجود دارد. این روابط مثبت نشان

سنجید. رابینسون<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۶) در مطالعات خود بیان کردند قراردادهای روانی با عملکرد افراد، رضایتمندی، اعتماد و انگیزه باقی ماندن در سازمان، در ارتباط است. کارکنانی که امیدوارند عملکردشان مورد قبول کارفرمایان قرار می‌گیرد، قراردادهای روانی از معانی مجزایی برخوردار خواهد بود. اگر کارکنان به نحو احسن از قراردادهای روانی استفاده کنند، بازدهی آن‌ها در سازمان و اثربخشی‌شان نیز افزایش خواهد یافت [۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴].

زمانی که کارفرما بر این باور است کارکنان نسبت به شغل خود از تعهد سازمانی بالایی برخوردارند؛ آن‌ها را بیشتر در رفتارهای شهروندی سودرسان به سازمان، مشارکت خواهند داد؛ با این حال، زمانی که کارکنان بر این باور باشند که کارفرمایان آن‌ها بر تعهد بین خود با معامله‌های کوتاه‌مدت اقتصادی (قراردادهای تبادلی) بسیار توجه دارند؛ کمتر به نقش عوامل خارجی توجه خواهند داشت و تعهد آن‌ها پایین‌تر خواهد بود.

کوئل شاپیرو (۲۰۰۲) به بررسی قراردادهای روانی و تأثیر آن بر تعهدات شغلی افراد و روابط بین کارمند و کارفرما پرداخت. اهداف این مطالعه کمک به درک توسعه تعهد سازمانی و بررسی روابط بین تحقق قراردادهای روانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است، نتایج ما این فرض را ثابت می‌کند که تحقق قرارداد روانی با تعهدات مثبت است و با نتایج ما از تحقیق همسویی دارد. همچنین تحقیق ما با بوستر<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نیز به بررسی تعهد سازمانی، اجرای قرارداد روان‌شناختی و عملکرد شغلی پرداخت. نتایج نشان می‌دهد اجرای تعهدات کارفرما در قرارداد روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر تعهدات سازمانی دارد. همچنین نقض و نقض قرارداد روان‌شناختی، تأثیر منفی بر تعهد سازمانی کارکنان دارد، این یافته‌ها، نتایج مطالعات قبلی؛ کاسر و برینر<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) و سایموسی<sup>۴</sup> (۲۰۱۳)، را نیز تأیید می‌کند. همچنین نتایج رودیگوستز و بوستر (۲۰۱۰)، تعهد فردی را که پیوند خود را با یک سازمان حفظ می‌کند، مورد سؤال قرار می‌دهد و به این نتیجه می‌رسد که فرد، چون گزینه بهتری ندارد به سازمان متعهد می‌شود [۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸]؛ که نتایج همسو با نتایج تحقیق حاضر است.

تحقیق ژوو و همکاران (۲۰۱۴)، اثر قرارداد روان‌شناختی کارکنان دانشکده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی را بررسی

استخدامی را با تمرکز بر تعهدات کم‌و بیش واضح فراهم می‌کنند [۹، ۱۰]. قرارداد روانی را می‌توان باورهای فردی درباره تعهدات دوطرفه بین فرد و طرف دیگری همچون کارفرما، تعریف کرد. در این قراردادها، تعهدات دوطرفه از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و می‌تواند فعالیت هر یک از طرفین را محدود سازد. مطالعات گسترده‌ای در زمینه قراردادهای روانی با تمرکز بر ارتباطات استخدامی و شغلی، انجام شده‌اند؛ قراردادهای روانی را می‌توان از جنبه‌های مختلفی طبقه‌بندی کرد. زمانی می‌توان قرارداد روانی را عملیاتی کرد که طرفین، ویژگی‌های آن را برای تعمیم در محیط‌های بزرگ‌تر، مدنظر داشته باشند [۱۱]. ساخت قراردادهای روانی باعث شناسایی درست ویژگی مکانیزم‌ها شده و از آن به‌عنوان مبنایی برای مقایسه دستگاه‌های قانون محور و فرد محور، استفاده می‌شود. با کمک چنین قراردادهایی می‌توان نشان داد چگونه افراد، روابط تعاملاتی-استخدامی را ارزیابی می‌کنند. این سیستم‌ها به افزایش تعهد بین کارمند و کارفرما کمک می‌کند [۲]. استفاده از قراردادهای روانی برای بررسی روابط بین کارمند و کارفرما نشان می‌دهند که چنین روابط تعاملی به‌شدت بر مکانیزم‌های درون فردی، اجتماعی و روان‌شناختی وابسته است.

این مقاله؛ به تعیین نقش پیش‌بینی‌کنندگی قرارداد روانی در میزان تعهد سازمانی پرستاران، می‌پردازد. بر اساس نتایج به‌دست آمده، متغیر قرارداد روانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین، با توجه به ضرایب رگرسیون، رابطه‌ای میان متغیر قرارداد روانی و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. این رابطه نسبتاً متوسط و مثبت نشان می‌دهد که کارکنانی که از قرارداد روانی بالاتری برخوردارند، تعهد سازمانی بیشتری دارند. دو نوع نخست قرارداد روانی در روابط استخدامی به وفور استفاده می‌شود. قراردادهای مبادله‌ای اشاره به تبادلات کوتاه‌مدت سازمانی داشته گرچه قراردادهای رابطه‌ای بیشتر بر توافقات بلندمدت بدون توجه به عملکرد-پاداش کارکنان تأثیر دارد؛ قراردادهای رابطه‌ای در واقع، ارتباطاتی را بین عوامل اقتصادی - اجتماعی برقرار می‌کنند. قراردادهای تعادلی نیز ترکیبی از رابطه بلندمدت با عملکرد سازمانی هستند. این سه نوع قرارداد در بحث استخدام، از اهمیت فراوانی برخوردارند. با این حال توافقات مبادله‌ای از وجود رابطه یا عدم رابطه‌ای بین طرفین معامله خبر داده و به تعهدات طرفین توجه می‌کنند [۲، ۳، ۴].

مطالعات اندکی به بررسی تأثیر انواع مختلف قراردادهای روانی بر تعهد کارکنان، پرداخته‌اند. با بررسی عقاید کارکنان می‌توان واکنش آن‌ها نسبت به شغلی که در اختیار دارند را

1. Robinson  
2. Maia, Bastos  
3. Cassar & Briner  
4. Simosi

همکاران (۲۰۱۳)، شواهد اکتشافی را برای تحلیل متغیر واسطه بین قرارداد روان‌شناختی، رضایت شغلی و عملکرد، ارائه می‌دهد. همچنین مطالعه تأیید می‌کند که تعهد سازمانی نقش مهمی در رضایت شغلی دارد. از طرف دیگر یافته‌ها نشان می‌دهد که مکانیسم قرارداد روان‌شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد [۶، ۱۹، ۲۰]، که این نتایج نیز نتایج تحقیق را تأیید می‌کند.

## References

- [1]. Saatchi M, Kamkari K, Askrian M. Psychological Tests. Viravesh Publications, 2011:23-24.[in Persian]
- [2]. Hui C, Lee C, Rousseau M. Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*. 2004;89(2): 311-321, DOI: 10.1037/0021-9010.89.2.311.
- [3]. Rousseau M. Psychological Contract Inventory. Technical Report. Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration Carnegie Mellon University Pittsburgh, Pennsylvania 15213 USA.2000.
- [4]. Wang Y, Zhu Z & Cong O. An analysis on the knowledge workers' turnover: A psychological contract perspective. *International Journal of Business and Management*. 2008; 3(3): 62-6.
- [5]. Eskandari F. Correlation between structural and psychological empowerment and organizational commitment of nurses in hospitals in the province in 2009. Thesis for the master's degree in nursing administration. Shahid Beheshti University of Medical Sciences, International Branch 2010.
- [6]. Zhou JW, Plaisent M, Zheng LL, Bernard P. Psychological Contract, Organizational Commitment and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions. *Open Journal of Social Sciences*.2014; 2, 217-225. <http://dx.doi.org/10.4236/iss.2014.29037>.
- [7]. Yaehoubi M, Yarmohammadian MH, Javadi M. The relation between organizational commitment and job stress between educational hospital managers from Esfahan university, health management J. 2008;11: 63-68.
- [8]. Jahangir F. Organizational commitment of nurses and its related factors in the surgical wards of the hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences in 2005. Thesis for the master's degree in nursing administration. School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University 2005.
- [9]. Knights JA, Kennedy BJ. Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. *Applied Human Resource Management Research*. 2005;10(2): 57-72.
- [10]. Simosi M. Trajectories of organizational commitment: a qualitative study in a Greek public sector organization. *International Journal of Cross Cultural Management*. 2013; 13(1), 111-130. doi: 10.1177/1470595812452637.
- [11]. Rodrigues ACA, Bastos A. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Mever e N. Allen. *Revista de Psicologia: Organização e Trabalho*. 2010; 10(2):129-144. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/root/article/view/22214>.
- [12]. Robinson SL, Rousseau DM. Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*. 1994; 15: 245-259.
- [13]. Robinson SL. Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*. 1996; 41:574-599.
- [14]. Robinson SL, Morrison EW. Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 1995; 16: 289-298.
- [15]. Coyle-Shapiro J. A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 2002; 23: 927-946.
- [16]. Maia LG, Bastos AVB, BAR. Rio de Janeiro. 2015; 12(3): 250-267. July/Sept. 2015 <http://dx.doi.org/10.1590/1807-7692bar2015140061>.
- [17]. Guest DE. The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied psychology*. 2004; 53(4):541-55.
- [18]. Alniacik E, Alniacik U, Erat S, Akcin K. Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013; 99: 274-281.
- [19]. Cassar V, Briner R B. The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*. 2011; 78(2): 283-289. doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.007



## Investigation Predictive Role of Psychological Contract on Nurses' Organizational Commitment

Khadije Aerab Sheybani \*

Assistant Professor, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran

### Abstract

**Objectives** The Psychological contracts are defined as those beliefs and opinions regarding commitment among employees and employers being able to regulate the relationship among them. The main objective of the present study is to investigate the predictive role of psychological contract in nurse s' organizational commitment in hospitals.

**Materials & Methods** This research is descriptive from type of correlation. Data of the study were collected using psychological contract Hui et al. (2004) and organizational commitment Alle and Myier (1991) questionnaire. A sample of 400 nurses was selected using random sampling method. Data analysis was performed using SPSS-18 software as well as regression analysis.

**Findings** The Data analysis indicated that employees' psychological commitment can be predicted up to 36.9% through psychological contract variable. Moreover, determination coefficient indicated that 13.6% of dispersion observed in organizational commitment can be explained by psychological contract variable.

**Conclusion** Using of psychological contract to search of relationship between employment and employer shows that these relationships depended to personal, social and psychocognitive mechanism.

Received: 2017/09/23

Accepted: 2018/02/18

**Keywords:** nurse, organizational commitment, psychological contract.