

The Relationship Between Psychologically Healthy Work Place' Components and Organizational Commitment and Organizational Trust among Employees of Sar-Khoon and Qushm Gas Refinery Incorporation

Ali Mehdad. Ph.D.

Khorasgan (Isfahan) Branch, Islamic Azad University

Elham Dehghan. M.A.

Khorasgan (Isfahan) Branch, Islamic Azad University

Mohsen Golparvar. Ph.D.

Khorasgan (Isfahan) Branch, Islamic Azad University

Ali Shoja

Industry counselor of Sarkhoun and Qushm Gas Company

رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم

علی مهداد*

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

الهام دهقان

کارشناس ارشد روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

محسن گلپور

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

علی شجاع

مشاور صنعتی شرکت گاز سرخون و قشم

Abstract

The purpose of this study was to study the relationship between psychologically healthy work place' components with organizational commitment and organizational Trust. Research method was descriptive-correlational and the statistical population included all employees of Sar-Khoon and Qushm Gas Refinery Incorporation, out of them 228 subjects were selected via stratified random selection. In this research a set of questionnaires consisting of psychological healthy workplace which was developed by Mehdad (2010), organizational commitment (Alen & Meyer, 1991), and organizational Trust (Morman & colleagues, 1998) was used. Data were analyzed with the use of Pearson correlation coefficient and stepwise regression analysis and the results showed that valued social position, externally generated goals and physical security ($P < 0.01$), valued social position, availability of money and the externally generated goals ($P < 0.01$), and externally generated goals, environmental variety, valued social position and physical security ($P < 0.01$) were able to predict affective, continuance and normative commitment, respectively. Moreover, organizational Trust is predictable through environmental clarity, valued social position, environmental variety, and opportunity for control, respectively. Therefore, the results of current study indicated that, organizational commitment and organizational trust could be increased by improving psychologically healthy work place' components.

Key Words: Psychological Healthy work place, organizational commitment, organizational Trust, Sar-Khoon Gas Refinery Corporation.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی انجام گردید. نوع پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل همه کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم بودند که از میان آنها ۲۲۸ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار (مهداد، ۱۳۸۹) اعتماد سازمانی (مورمن و همکاران، ۱۹۹۸) و تعهد سازمانی (آلن و میسر، ۱۹۹۱) مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نشان داد که تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب از طریق مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، اهداف بیرونی ایجاد شده و امنیت جسمانی ($P < 0.01$)؛ مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، دسترسی به پول و اهداف بیرونی ایجاد شده ($P < 0.01$)؛ اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیط، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند و امنیت جسمانی ($P < 0.01$)؛ همچنین اعتماد سازمانی به ترتیب از طریق وضوح محیطی، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، گوناگونی محیط و فرصت کنترل قابل پیش‌بینی است ($P < 0.01$). در نتیجه می‌توان از طریق بهبود مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار، تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: سلامت روان‌شناختی محیط کار، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی، شرکت پالایش گاز سرخون و قشم

* نویسنده مسئول: اصفهان، خیابان جی، ارغوانیه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان).

پست الکترونیک (رایانامه): amahdad@khuisf.ac.ir

وصول ۹۰/۱۱/۱ پذیرش ۹۱/۴/۳

مقدمه

سلامتی نیروی کار عملکرد را مدام افزایش می‌دهد (هاکت و بیسیو^۱، ۱۹۹۶). سازمان‌هایی که سلامت بالایی دارند سازمان‌هایی هستند که در آنها رشد، توسعه و بالندگی آسان و نیل به اهداف تسریع می‌شود. در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند و در نتیجه روحیه و عملکرد بالایی دارند. در چنین سازمان‌هایی با شبکه‌های ارتباطی باز، افراد از آمدن به محیط کار خود احساس لذت و از کار کردن در سازمان احساس افتخار و غرور می‌کنند. اگر به سازمان سالم به‌عنوان یک نظام نگاه شود، در چنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به‌صورت فردی و گروهی، بلکه در وجود بقای خود سازمان باید جست‌وجو کرد (علاقه‌بند، ۱۳۷۸). سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را برای تحقق اهداف سوق می‌دهد و سبب اعتماد بیشتر و روحیه بالای افراد و در نتیجه باعث افزایش کارایی و تعهد کارکنان می‌شود (لندی و کنته^۲، ۲۰۱۰). پاتل^۳ (۱۹۹۸)، ذوالقدرنسب (۱۳۸۴)، زاهد بابلان، عسگریان، بهرنگی و نادری (۱۳۸۶) پژوهش و مطالعات متعددی انجام داده‌اند که نشان می‌دهد بین سلامت روان‌شناختی محیط کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تعهد سازمانی از جمله نگرش‌های مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالیان متمادی مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده است. تعهد سازمانی به درجه همانندسازی روان‌شناختی یا وابستگی به سازمانی که افراد برای آن کار می‌کنند، گفته می‌شود (مودی، پورتر و استیترز^۴، ۱۹۸۲، به نقل از مهداد، ۱۳۸۹). می‌یر، آلن و اسمیت^۵ (۱۹۹۳) یک مفهوم سه مؤلفه‌ای از تعهد سازمانی را ارائه کرده‌اند که شامل تعهد عاطفی^۱، تعهد مستمر^۲ و تعهد هنجاری^۳ است. تعهد عاطفی به‌عنوان دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن و ادامه اشتغال در سازمان است، تعهد مستمر مبتنی بر آگاهی از هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است که در این رابطه هرچه سرمایه‌گذاری

به دلیل جایگاه ویژه‌ای که کار در زندگی انسان‌ها دارد، حق دارند که محیط سالم و ایمنی داشته باشند. یکی از مهمترین شاخص‌های سازمان سالم، سلامت روان‌شناختی در محیط کار می‌باشد و بر این اساس محیط کار سالم محیطی است که ضمن تأمین سلامت جسمانی، سلامت روان‌شناختی کارکنان نیز در آن تأمین و فراهم شود. بر این اساس وار^۱ (۲۰۰۷)، به نقل از موچینسکی^۲ (۲۰۱۲) بیان می‌کند که محیط کار سالم محیطی است که در آن شرایط لازم برای تأمین سلامت روان‌شناختی کارکنان ایجاد شود. عوامل محیطی تأمین‌کننده سلامت روان‌شناختی کارکنان عبارت‌اند از: فرصت کنترل^۳، فرصت استفاده از مهارت‌ها^۴، اهداف بیرونی ایجاد شده^۵، گوناگونی محیطی^۶، وضوح محیطی^۷، دسترسی به پول^۸، امنیت جسمانی^۹، فرصت تماس با دیگران^{۱۰}، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند^{۱۱}. در واقع اگر در سازمان‌ها سلامت روان‌شناختی محیط کار^{۱۲} در سطح بالایی وجود داشته باشد، با استفاده از منابع موجود می‌توان استعدادهای بالقوه اعضا را در زمان مناسب و با صرف حداقل هزینه‌ها به عمل تبدیل کرد و از آنها برای افزایش بهره‌وری سازمانی استفاده نمود و با افزایش مداوم سلامت روان‌شناختی، هزینه‌های اضافی سازمان را کاهش داد. سلامت روان‌شناختی محیط کار باعث کاهش مشکلات در اداره سازمان می‌شود، بهره‌وری را افزایش می‌دهد و راه‌حل‌های ارائه شده در سازمان‌های سالم، برای حل مشکلات، منافع زیادی را برای مدیران و کارمندان به همراه می‌آورد که در نهایت خشنودی شغلی و تعهد^{۱۳} و اعتماد سازمانی^{۱۴} بین اعضای سازمان‌ها را افزایش می‌دهد (ولف^{۱۵}، ۲۰۰۳). هنگامی که از سلامت محیط کار صحبت می‌شود، منظور فقط بیماری کارمند نیست، بلکه نگرانی از سلامت جسمی تا سلامت روان‌شناختی و احساسات نیروی کار است (موچینسکی، ۲۰۱۲). توسعه سلامت روان‌شناختی محیط کار از طریق رقابت کارمندان، احساس خوبی از کار ایجاد می‌کند و

1. War
3. opportunity for control
5. externally generated goals
- 7 environmental Clarity
9. physical security
11. calued social position
13. organizational Commitment
15. Wolf
17. Landy & Conte
19. Mowday, porter & Steers
21. affective Commitment
23. normative Commitment

2. Muchinsky
4. opportunity for skills use
6. environmental Variety
8. availability of money
10. opportunity for interpersonal contact
12. psychological Healthy Work Place
14. organizational Trust
16. Hackett & Bycio
18. Pattel
20. Meyer, Allen & Smith -
22. continuance Commitment

همان‌گونه که شواهد پژوهشی مبنی بر وجود رابطه سلامت روان‌شناختی محیط کار و تعهد سازمانی بیان گردید، شواهد پژوهشی مبنی بر وجود رابطه سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی نیز وجود دارد. صراف‌فرد (۱۳۸۷) در پژوهشی نشان داد که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهش هنسن^۱ (۲۰۰۸) نشان داد که سلامت سازمانی از طریق دادن آزادی عمل در تصمیم‌گیری و احساس انجام کار مؤثر بر سلامت روان‌شناختی تأثیر مثبت و نبود سلامت سازمانی از طریق تبعیض، کار تنش‌زا و شیوه‌های ارتباطی مخرب بر سلامت روان‌شناختی تأثیر منفی دارند. همچنین نیده‌مر^۲ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسید که نبود آزادی عمل در تصمیم‌گیری، نداشتن امنیت شغلی و کمبود حمایت‌های اجتماعی بر سلامت روان‌شناختی کارکنان تأثیر منفی دارد. علاوه بر این لوی و لوی^۳ (۲۰۰۰) گزارش کردند که فرهنگ همکاری به‌عنوان یکی از شاخص‌های سلامت روان‌شناختی بین کارکنان و مدیریت ممکن است بر سلامت روان‌شناختی کارکنان، تولید بالاتر و وفاداری مشتریان تأثیر بگذارد و سبب کاهش استرس و افزایش عملکرد کارکنان شود.

از آنجا که این پژوهش برای اولین بار در ایران، رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار را با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد، بنابراین هدف اصلی پژوهش پاسخ به این سؤال است که آیا می‌توان از طریق مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار، تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی را پیش‌بینی کرد؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛ این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود که طی آن مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و تعهد سازمانی، ابعاد آن و اعتماد سازمانی به‌عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده است. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفتند. از رگرسیون گام به گام به این دلیل استفاده شد که سهم انحصاری و افزوده مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار برای ابعاد تعهد و اعتماد مدنظر بوده است. جامعه آماری را همه

(وقت، عمر، تلاش) کارکنان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت آنان کمتر خواهد بود و تعهد هنجاری تعهدی است که افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف و مسؤولیت خود می‌دانند تا به این وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا کنند (آلن و می‌یر، ۱۹۹۱، ص ۱۶۱). کارکنانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند، کمتر از آنانی که این احساس را ندارند، سازمان محل کار خود را ترک می‌کنند (ساعتچی، ۱۳۸۶).

موفقیت در دنیای رقابتی سازمان‌ها به توانایی توسعه روابط مبتنی بر اعتماد نیاز دارد. سازمان‌ها و کارکنان نیاز دارند که هم خودشان قابل اعتماد باشند و هم به یکدیگر اعتماد کنند (هوف و کلی^۱، ۲۰۰۳). اعتماد تأثیرات مهم و مثبتی بر نتایج سازمانی دارد. اعتماد رفتارها و عملکردهای سازمانی را تسهیل می‌کند (دیرکس و فررین^۲، ۲۰۰۱). اعتماد سازمانی بالا در میان اعضای سازمان‌ها، باعث می‌شود تا آنها در هنگام روبه‌رو شدن با مشکلات سازمانی، امیدوارانه به اقدامات گروهی برای برطرف کردن آن مشکلات بپردازند. همچنین از انجام امور ناقص و بیهوده در چنین سازمان‌هایی جلوگیری می‌شود. اعتماد سازمانی مبنای همه تعامل‌های انسانی است و بر این اساس شالوده فرهنگ سازمانی پی‌ریزی می‌گردد (بودنار زوک^۳، ۲۰۰۷). اعتماد سازمانی کارکنان به ساختار، نظام و فرهنگ سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، سبب اعتماد و اطمینان کامل کارکنان به سازمان می‌گردد و به ارزیابی مفید و مطلوب از ارکان سازمان منجر می‌شود (بودنار زوک، ۲۰۰۷). اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است. در واقع همه روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود. (فیتزروی^۴، ۲۰۰۷). وجود اعتماد سازمانی بر نحوه ارائه خدمات به کارکنان، جو سازمانی و خشنودی شغلی و تعهد سازمانی آثار مثبت و مهمی دارد (چاتوت^۵، ۲۰۰۷). همچنین پژوهش‌های انجام گرفته (پیری^۶، ۲۰۰۴؛ کریستوفر^۷، ۲۰۰۶؛ جعفری، ۱۳۸۶؛ خنیفر، مقیمی، جندقی و زرون‌دی، ۱۳۸۸) نشان داد که بین تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اعتماد نقش مهمی در ارتقا و ترویج تعهد سازمانی بازی می‌کند. سرپرستان مورد اعتماد اهداف سازمان را به‌گونه‌ای معنادار برای زیردستان توصیف می‌کنند و از ارزش‌های مطلوب سازمان و ساختار آن حمایت می‌کنند.

1. Huff & kelley
3. Bodnar czuk
5. Chathoth
7. Christopher
9. Nidhammer

2. Dirks & Ferrin
4. Fitzroy
6. Perry
8. Hansson
10. Levey & Levey

این شرح است: به چه اندازه‌ای سازمان فرصت‌های لازم را برای استفاده از توانایی‌های کارکنان خود فراهم می‌کند.

پرسشنامه اعتماد سازمانی^۴: برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه ۸ سؤالی اعتماد سازمانی مورمن، بلالکی و نیهوف^۵ (۱۹۹۸) که گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) آن را در ایران اعتباریابی کرده‌اند، استفاده شده است و ضریب پایایی و بازآزمایی آن را نیز ۰/۷۹ و ۰/۸۴۷ گزارش کرده‌اند. روایی ملاک از نوع پیش‌بین مقیاس اعتماد سازمانی در پژوهش گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) در یک مجموعه ۳۱۹ نفری بررسی تأیید شد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۱۱ به دست آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) می‌باشد. نمونه‌ای از سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «کارکنان تصور می‌کنند که در پی هر رفتاری، معنایی نهفته است.»

پرسشنامه تعهد سازمانی^۶: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۲۴ سؤالی تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شد. براساس گزارش می 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 ۰/۰۱ معنادار است. پایایی این آزمون را همایی (۱۳۸۲) و سلطان حسینی (۱۳۸۲) به نقل از سلام‌پور (۱۳۸۷) به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. این پرسشنامه تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) می‌باشد نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه به شرح زیر است: «یکی از دلایل عدم ترک شغلم، کمبود شغل جایگزین است. به نظر من انتقال از یک اداره به اداره دیگر خلاف اخلاق نیست. کارکنان تأثیر نیروهای خارج از سازمان را بر آینده شغلی خود مهم می‌دانند.»

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های پژوهش را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۵ تا ۳۰ دقیقه، به صورت خود گزارش‌دهی و در نیمه اول اسفندماه ۱۳۹۰ تکمیل کردند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS17 انجام گرفت.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا در جدول ۱ ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

کارکنان رسمی و پیمانی و قراردادی (۹۱۲ نفر) شرکت پالایش گاز سرخون و قشم در سال ۱۳۸۹ تشکیل داده‌اند. براساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷، ص ۳۳۵) ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه تعیین و برای کنترل نرخ پاسخدهی ۳۵۰ نفر از این جامعه به روش تصادفی نسبی طبقه‌ای برحسب رعایت تعداد کارکنان هر بخش به تعداد کل انتخاب شدند و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۵۷ پرسشنامه غیرمعتبر تشخیص داده شد و حذف گردید که در نهایت تعداد نمونه به ۲۷۸ نفر کاهش یافت.

ابزار سنجش

پرسشنامه سلامت روان‌شناختی محیط کار^۲: برای سنجش سلامت روان‌شناختی محیط کار از پرسشنامه ۳۷ سؤالی مهداد (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه ۹ مؤلفه سلامت روان‌شناختی محیط کار شامل اهداف بیرونی ایجاد شده، فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، گوناگونی محیط، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند را اندازه‌گیری می‌کند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه را مهداد (۱۳۸۹) ۰/۸۷ و مهداد و هادی (۱۳۹۰) ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند. مهداد و هادی (۱۳۹۰) روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس و براساس سنجه کیزر، میر و اولکین^۳ (KMO) برابر با ۰/۹۲ و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۵۳۰۶۷۷ که معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$)، گزارش کرده‌اند. بررسی و بازبینی ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته نشان داد که بیشتر سؤالات بر ۹ عامل محتوایی مطرح در پرسشنامه قرار می‌گیرند. مهداد و هادی آلفای کرونباخ را برای ۹ خرده‌مقیاس به همراه کل پرسشنامه به ترتیب به این شرح گزارش کرده‌اند: کل پرسشنامه ۰/۹۴۵، اهداف بیرونی ایجاد شده ۰/۷۶۹، فرصت کنترل ۰/۵۹۰، فرصت استفاده از مهارت‌ها ۰/۸۹۵، گوناگونی محیط ۰/۶۶۳، وضوح محیطی ۰/۵۶۸، دسترسی به پول ۰/۵۰۴، امنیت جسمانی ۰/۷۹۳، فرصت تماس با دیگران ۰/۸۸۵ و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۰/۹۲۰. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۴۴، اهداف بیرونی ایجاد شده ۰/۷۷۸، فرصت کنترل ۰/۶۰۱، فرصت استفاده از مهارت‌ها ۰/۸۷۵، گوناگونی محیط ۰/۶۵۰، وضوح محیطی ۰/۵۸۰، دسترسی به پول ۰/۵۲۰، امنیت جسمانی ۰/۷۸۵، فرصت تماس با دیگران ۰/۸۹۷ و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۰/۹۴۵ به دست آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. نمونه‌ای از سؤال این پرسشنامه به

1. Mitchell & Jolly
3. Kaiser, Meyer & Olkin
5. Moorman -Blakely & Niehoff

2. organizational healthy workplace questionnaire
4. organizational trust questionnaire
6. organizational commitment questionnaire

جدول ۱- ماتریکس ضریب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱ اهداف بیرونی ایجاد شده	۱												
۲ فرصت کنترل	۰/۵۸۸**	۱											
۳ فرصت استفاده از مهارت‌ها	۰/۵۲۹**	۰/۵۹۲**	۱										
۴ گوناگونی محیط	۰/۵۰۴**	۰/۵۱۱**	۰/۵۵۵**	۱									
۵ وضوح محیطی	۰/۴۵**	۰/۵۰۳**	۰/۵۳۱**	۰/۴۶۳**	۱								
۶ دسترسی به پول	۰/۳۴۷**	۰/۳۸۹**	۰/۰۴۵**	۰/۳۰۵**	۰/۴۲۷**	۱							
۷ امنیت جسمانی	۰/۳۷۸**	۰/۴۲۹**	۰/۵۶۴**	۰/۴۲۱**	۰/۵۰۶**	۰/۶۱۸**	۱						
۸ فرصت تماس با دیگران	۰/۴۳۲**	۰/۵۱۵**	۰/۰۶**	۰/۵۴۶**	۰/۴۵۵**	۰/۵۱۳**	۰/۶۶۸**	۱					
۹ مقام جایگاه	۰/۴۱۲**	۰/۴۶۶**	۰/۵۸۱**	۰/۵۱۲**	۰/۴۶۹**	۰/۵۱۹**	۰/۷۱۱**	۰/۷۵۹**	۱				
۱۰ تعهد عاطفی	۰/۴۳۸**	۰/۳۷۵**	۰/۴۲۵**	۰/۴۲۷**	۰/۳۴۶**	۰/۱۸۲**	۰/۲۷۵**	۰/۴۶۸**	۰/۴۹۳**	۱			
۱۱ تعهد مستمر	۰/۱۷۵**	۰/۱۱۷	۰/۰۹۷	۰/۱۱۴	۰/۰۹۷	-۰/۰۱۴	۰/۰۷۵	۰/۱۳۹	۰/۱۹۱**	۰/۴۲۳**	۱		
۱۲ تعهد هنجاری	۰/۳۳۷**	۰/۲۹۳**	۰/۳۲۱**	۰/۳۳۱**	۰/۱۶۶**	۰/۱۷۹**	۰/۱۴۳*	۰/۲۹۸**	۰/۲۹۷**	۰/۵۸۳**	۰/۵۶۳**	۱	
۱۳ اعتماد سازمانی	۰/۳۸۲**	۰/۳۱۳**	۰/۳۳۵**	۰/۳۴۷**	۰/۲۴۳**	۰/۱۳۵*	۰/۱۹۷**	۰/۳۶۱**	۰/۳۹۴**	۰/۸۰۷**	۰/۷۹۷**	۰/۸۳**	۱

**P≤۰/۰۱

*P≤۰/۰۵

ورود متغیر اهداف بیرونی ایجاد شده میزان واریانس تبیین شده به ۳۰/۹ درصد و با ورود متغیر امنیت جسمانی به ۳۳ درصد افزایش می‌یابد. بنابراین بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد عاطفی، مقام و جایگاه ارزشمند، اهداف بیرونی ایجاد شده و امنیت جسمانی بوده است. همچنین براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۳، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۳/۶ درصد از واریانس تعهد مستمر را تبیین می‌کند. با ورود اهداف بیرونی ایجاد شده، میزان واریانس تبیین شده به ۵/۴ درصد و با ورود متغیر امنیت جسمانی به ۷/۱ درصد افزایش می‌یابد. بر این اساس بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد مستمر، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، دسترسی به پول و اهداف بیرونی ایجاد شده می‌باشد. همچنین اهداف بیرونی ایجاد شده ۱۰/۴ درصد واریانس تعهد هنجاری را تبیین می‌کند و با ورود متغیر گوناگونی محیط میزان واریانس تبیین شده به ۱۴/۹ درصد، با ورود متغیر مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند به ۱۶/۱ درصد و با ورود متغیر امنیت جسمانی به ۱۷/۹ درصد افزایش می‌یابد. بر این اساس بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد هنجاری، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیط، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند و امنیت جسمانی است.

براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۱ در همه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن و اعتماد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$). همچنین بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری) با اعتماد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$). لازم به ذکر است که همبستگی‌های گزارش شده میان مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار در حد همبستگی‌های گزارش شده برای عوامل مستقل می‌باشد (میلر^۱، ۱۳۸۰).

براساس یافته‌های جدول ۲ بهترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد سازمانی، وضوح محیطی، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، گوناگونی محیط و فرصت کنترل بوده است. براساس نتایج جدول ۲ وضوح محیطی ۱۹/۷ درصد واریانس اعتماد سازمانی را تبیین می‌کند، با ورود متغیر مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند میزان واریانس تبیین شده به ۲۴ درصد، با ورود متغیر گوناگونی محیط به ۲۵/۵ درصد، با ورود متغیر فرصت کنترل به ۲۸/۱ درصد افزایش می‌یابد.

براساس یافته‌های جدول ۳، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۲۴/۳ درصد واریانس تعهد عاطفی را تبیین می‌کند و با

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی اعتماد سازمانی از طریق مؤلفه‌های روان‌شناختی سلامت محیط کار

ردیف	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش‌بینی		ضرایب غیراستاندارد		مقدار F
	B	خطای استاندارد	Beta	ضرایب استاندارد	
۱	ضریب ثابت	۹/۸۶	-	۰/۴۴۴	۶۷/۵۹
	وضوح محیطی	۰/۷۱۰	۱/۱۲	۰/۰۸۶	
۲	ضریب ثابت	۹/۳۴	-	۰/۳۳۳	۱۵/۶۳
	وضوح محیطی	۰/۵۳۳	۱/۱۰	۰/۰۹۵	
مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند	ضریب ثابت	۰/۱۹۳	-	۰/۲۳۵	۰/۴۹۰**
	وضوح محیطی	۰/۱۹۳	۱/۱۲	۰/۰۴۹	
۳	ضریب ثابت	۰/۶۰۱	-	۰/۳۷۶	۵/۵۰
	وضوح محیطی	۰/۲۳۹	۱/۱۲	۰/۰۹۹	
مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند	ضریب ثابت	-۰/۲۸۴	-	۰/۲۹۲	۰/۵۰۵**
	گوناگونی محیط	-۰/۲۸۴	۱/۱۲	۰/۰۵۲	
۴	ضریب ثابت	۸/۶۷	-	۰/۳۱۷	۱۰/۰۸
	وضوح محیطی	۰/۵۰۸	۱/۱۷	۰/۱۰۲	
مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند	ضریب ثابت	۰/۲۰۷	-	۰/۲۵۳	۰/۵۳۱**
	گوناگونی محیط	-۰/۳۴۵	۱/۱۷	۰/۰۵۲	
فرصت کنترل	فرصت کنترل	۰/۲۳۸	۱/۱۷	۰/۰۷۵	۰/۲۰۶

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی از طریق مؤلفه‌های روان‌شناختی سلامت محیط کار

گام	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش‌بینی	B	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب چندگانه همبستگی	مقدور ضریب همبستگی چندگانه	F مقدار
۱	ضریب ثابت مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند	۱۷/۱۸	-	۰/۸۲۱	-	۰/۴۹۳	۰/۲۴۳	۸۸/۴۶
		۱۳/۸۹	۰/۳۸۷	۱/۰۱	۰/۰۵۷	-	۰/۳۰۹	۲۶/۵۱
		۰/۴۲۹	۰/۰۸۳	۰/۲۸۳	۰/۰۸۳	۰/۳۷۶	۰/۵۵۶	
۲	ضریب ثابت مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند اهداف بیرونی ایجاد شده	۱۵/۰۵	۰/۵۲۸	۱/۰۷	۰/۰۷۴	-	۰/۳۳	۸/۲۶*
		۰/۴۶۰	۰/۰۸۳	۰/۳۰۴	۰/۰۸۳	۰/۵۱۶	۰/۵۷۴	
		-۰/۲۹۳	۰/۱۰۲	-۰/۲۰۴	۰/۱۰۲	-	-	
۳	ضریب ثابت مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند اهداف بیرونی ایجاد شده امنیت جسمانی	۲۴/۳۴	۰/۲۳۰	۱/۰۸	-	۰/۱۹۱	۰/۱۹۱	۱۰/۴۲
		۲۵/۳۲	۰/۳۲۶	۱/۱۵	۰/۰۸۳	-	۰/۲۷۱	۵/۱*
		-۰/۳۰۵	۰/۱۳۵	-۰/۱۵۵	۰/۱۳۵	۰/۲۷۱	۰/۲۳۲	
۴	ضریب ثابت مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند دسترسی به پول	۲۳/۵۲	۰/۲۷۱	۱/۴۰	۰/۰۸۶	-	۰/۲۶۶	۴/۹۷*
		-۰/۳۵۷	۰/۱۳۶	-۰/۱۸۱	۰/۱۳۶	۰/۲۲۵	۰/۲۶۶	
		۰/۲۵۶	۰/۱۱۵	-۰/۱۴۵	۰/۱۱۵	-	-	
۱	ضریب ثابت اهداف بیرونی ایجاد شده	۲۰/۰۹	۰/۵۲۵	۱/۰۷	۰/۰۸۸	-	۰/۳۲۷	۳۵/۴۶
		۱۸/۱۰	۰/۳۵۶	۱/۲۰	۰/۱۰۰	-	۰/۳۸۶	۱۱/۲۳
		۰/۴۶۴	۰/۱۳۹	۰/۲۱۶	۰/۱۳۹	۰/۲۲۹	۰/۳۸۶	
۲	ضریب ثابت مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند دسترسی به پول	۱۷/۵۸	۰/۳۱۴	۱/۲۳	۰/۱۰۲	-	۰/۴۰۱	۳/۹۵*
		۰/۳۴۹	۰/۱۴۹	۰/۱۶۲	۰/۱۴۹	۰/۲۰۲	۰/۴۰۱	
		۰/۱۳۹	۰/۰۷۰	۰/۱۳۱	۰/۰۷۰	-	-	
۳	ضریب ثابت اهداف بیرونی ایجاد شده گوناگونی محیط مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند	۱۸/۶۶	۰/۳۴۰	۱/۲۹	۰/۱۰۱	-	۰/۴۲۳	۶/۱۵*
		۰/۳۶۸	۰/۲۷۳	۰/۱۴۸	۰/۰۸۸	۰/۲۱۹	۰/۴۲۳	
		-۰/۲۸۸	۰/۱۱۶	-۰/۱۹۵	۰/۱۱۶	۰/۱۷۱	۰/۴۲۳	

**P≤۰/۰۱

* P≤۰/۰۵

بحث

براساس یافته‌های ارائه شده در این پژوهش در جدول ۱ بین همه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی کلی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری و همچنین بین اهداف بیرونی ایجاد شده، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند از مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد مستمر رابطه معنادار ($P \leq 0/01$) وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، اهداف بیرونی و امنیت جسمانی توان پیش‌بینی تعهد سازمانی کلی؛ تعهد عاطفی، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، دسترسی به پول و اهداف بیرونی توان پیش‌بینی تعهد مستمر؛ اهداف بیرونی، گوناگونی محیط، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند و امنیت جسمانی توان پیش‌بینی معنادار تعهد هنجاری را دارند. بنابراین یافته‌های این پژوهش مبنی بر رابطه ابعاد سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی، با مطالعات ذوالقدرنسب (۱۳۸۴)، پاتل (۱۹۹۸)، زاهد بابلان و همکاران (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که وجود سلامت روان‌شناختی محیط کار موجب افزایش حس همکاری کارکنان در سازمان می‌شود و احساس تعهد در میان آنها افزایش می‌یابد. لوی و لوی (۲۰۰۰) و پاتل (۱۹۹۸) معتقدند سلامت روان‌شناختی محیط کار موجب افزایش بهره‌وری در همه سطوح سازمان می‌گردد، زیرا وجود سلامت روان‌شناختی محیط کار موجب افزایش سطح سلامت روانی و آسایش کارکنان می‌گردد و در این صورت آنها تلاش گسترده‌ای برای انجام وظایف به بهترین نحو صورت می‌دهند. همچنین هدایت تخصص‌ها و فراهم کردن امکانات مناسب برای ارتقای شغلی و دادن فرصت‌های لازم در این زمینه، موجب شکوفایی استعدادها خواهد شد و سازمان‌هایی که از سلامت کافی برخوردار باشند، معمولاً این موارد در آنها به‌خوبی قابل مشاهده و ملموس است و بر همین اساس روند رو به رشد سازمان نیز ادامه خواهد یافت. بنابراین برای تقویت و افزایش سطح تعهد سازمانی کلی کارکنان در درون نظام‌های سازمانی، وجود جایگاه اجتماعی ارزشمند، چشم‌انداز و اهداف بیرونی روشن و صریح ضروری است. به معنای دیگر وقتی سازمانی به کارکنان خود ارزش و احترام اجتماعی لازم را می‌گذارد و در عین حال اهدافی بیرونی، اما واقع‌بینانه برای کارکنان فراهم می‌کند، در اولین گام میزان تعهد آنها را بالا می‌برد. دلیل این امر آن است که تعهد شکلی از تعلق عاطفی به سازمان است که با وجود احترام و زمینه رشد، این حالت عاطفی مثبت تقویت می‌شود. به نظر می‌رسد که

وقتی حالت عاطفی تعهد از میان برداشته می‌شود، بسیاری از پیوندهای میان مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی نیز از میان برداشته می‌شود.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین همه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی با اعتماد سازمانی رابطه معنادار ($P \leq 0/01$) وجود دارد. علاوه بر این اعتماد سازمانی به ترتیب از طریق وضوح محیطی، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، گوناگونی محیط و فرصت کنترل قابل پیش‌بینی است. براساس یافته‌های این پژوهش مبنی بر وجود همبستگی معنادار بین ابعاد سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی با پژوهش‌های لوی و لوی (۲۰۰۰)، صراف‌فرد (۱۳۸۷) همخوان است. کریستوفر (۲۰۰۶) وجود اعتماد سازمانی را لازمه آسایش و آرامش فکری کارکنان در سازمان توصیف می‌کند که ممکن است بر خلاقیت و ابتکارات آنها تأثیر مثبت بگذارد و خود این آرامش در سلامت روان آنها تأثیر بسزایی دارد. همچنین پیری (۲۰۰۴)، وجود اعتماد سازمانی را لازمه سازمان‌های رشد یافته و پیشرفته می‌داند و معتقد است که کارکنان در سازمان‌های موفق از اعتماد سازمانی بالایی برخوردارند. آنان آزادانه به انجام وظایف می‌پردازند و در کار خود تلاش می‌کنند و همین تلاش بر نبوغ فکری آنها تأثیر مثبتی می‌گذارد و سطح کارایی آنها را افزایش می‌دهد. بنابراین دلیل ارتباط مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی را می‌توان این‌گونه بیان کرد که در یک محیط سازمانی سالم روابط روشن و صریحی بین کارکنان و مدیران وجود دارد. همچنین به کارکنان از طریق نظام‌های ارزیابی عملکرد، ترفیع، ارتقا و پاداش‌دهی عادلانه توجه می‌شود. این عوامل در اولین بازتاب خود در اعتماد کارکنان به مدیریت و اعتماد مدیریت به کارکنان خود را نشان می‌دهد. در همین ارتباط نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در این پژوهش نشان داد که مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، فرصت کنترل، گوناگونی محیط و وضوح محیطی توان پیش‌بین معنادار برای اعتماد سازمانی را دارند. در محیطی که قوانین و استانداردهای غیرمبهم و واضح برای رفتار افراد وجود دارد، افراد بازخورد صحیحی را در رابطه با رفتارشان نشان می‌دهند. آزادی عمل، فرصت انتخاب کارکنان، بالا بودن حرمت ذات انسان به دلیل ارزش مشارکتی که در سازمان خویش دارند و کسب مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند فضایی سرشار از اعتماد ایجاد می‌کند، این فضای اعتماد باعث می‌شود افراد از فرصت‌های سازمان به نحو مطلوبی بهره ببرند و با عشق و علاقه به انجام وظایف خود بپردازند.

اطلاع‌رسانی درون‌سازمانی در خصوص قوانین و مقررات سازمانی، رشد مشارکت درون‌سازمانی، اصلاح نظام بازخورد درون‌سازمانی، ایجاد فرصت برای کارکنان در خصوص امکان انتقال دانش و آموخته‌ها به محیط شغلی و ایمن‌سازی محیط کار، ایجاد فرصت ابراز وجود برای کارکنان، شفاف‌سازی فضای ارتباطی در سازمان، ابهام‌زدایی، درک نیازهای مادی کارکنان، ارائه آموزش‌های لازم برای رشد رفتارهای سالم و همسو با ارزش‌های سازمان و روشن ساختن اهداف و انتظارات سازمان برای کارکنان مورد توجه قرار گیرند. علاوه بر این باید توسعه فعالیت‌های مرتبط با روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، همچون بازنگری در فرایند گزینش و استخدام، تحلیل مشاغل، آموزش و توسعه، ارزشیابی عملکرد، برنامه‌ریزی شغلی با هدف بهینه‌سازی سرمایه انسانی سازمان و آموزش مهارت‌های ارتباطی به کارکنان با هدف بهبود روابط بین‌فردی در سازمان نیز مورد بازبینی قرار گیرد. این مطالعه همچون سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی داشت که از آن جمله می‌توان به محدودیت انجام در سازمانی خاص اشاره کرد که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دنبال دارد و همچنین استنباط نکردن علت و معلولی از نتایج به دلیل روش مورد استفاده در پژوهش اشاره کرد. محدودیت‌های مربوط به پرسشنامه‌های خودسنجی^۲ شامل این پژوهش نیز بوده است.

منابع

جعفری، ش. (۱۳۸۶). بررسی اعتماد به خط‌مشی در مدیریت سازمان و آثار آن بر تعهد کارکنان دستگاه‌های اجرایی در شهر تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه الزهراء، تهران.*

خنیفیر، ا. مقیمی، ن. جندقی، ت. و زروندی، ب. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.*

ذوالقدرنسب، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مقطع ابتدایی شهر همدان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.*

زاهد بابلان، ع. عسگریان، م. بهرنگی، م. و نادری، ع. (۱۳۸۶). بررسی رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستانهای پسرانه استان اردبیل. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه اردبیل.*

ساعتچی، م. (۱۳۸۶). *روان‌شناسی بهره‌وری: ابعاد کاربردی روان‌شناسی کار و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی.* چاپ ششم. تهران: نشر ویرایش.

همچنین بخش بعدی یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین همه ابعاد تعهد سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه معنادار ($P \leq 0/01$) وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات پیری (۲۰۰۴)، جعفری (۱۳۸۶)، خنیفر و همکاران (۱۳۸۸)، کریستوفر (۲۰۰۶) که نشان داده‌اند، افزایش اعتماد سازمانی افزایش تعهد سازمانی را به همراه دارد، همسو می‌باشد. وجود اعتماد سازمانی بر نحوه ارائه خدمات به کارکنان، جو سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیرات مثبت و مهمی دارد (چاتوت، ۲۰۰۷). مدیران باید تعهد و پایبندی به سازمان را حفظ کنند و با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی، تعهد و اعتماد را بیشتر کنند (شکرکن، ۱۳۷۰). هرچه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری سازمان بیشتر باشد و کار یا خدمت آنان از اعتبار بیشتری نزد مردم برخوردار باشد، یعنی فضای اعتماد در سازمان بیشتر حکم فرما باشد، تعهد سازمانی آنان در سطح بالاتری خواهد بود. اسکات کریستوفر (۲۰۰۶) نیز وجود اعتماد را لازمه افزایش سطح تعهد سازمانی توصیف می‌کند و معتقد است که توجه به افزایش سطح اعتماد کارکنان موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود.

شناسایی اهمیت و تأثیر این متغیرها بر یکدیگر از نظر کاربردی به سازمان‌ها و صنایع مشابه با صنعت یا سازمانی که این پژوهش در آن انجام شده است، برای برنامه‌ریزی در پی ارتقای عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر ایجاد سلامت روان‌شناختی محیط کار کمک شایانی خواهد کرد. در سازمان‌های سالم مدیر و کارکنان از میان افراد متعهد و متخصص در زمینه شغلی خود انتخاب شده‌اند. بنابراین وظایف و برنامه‌هایی که برای آنها تعیین گردیده را به بهترین شکل ممکن انجام می‌دهند. تلاش‌ها برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از طریق سالم‌سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصطلاح رشد و پیشرفت سلامت روان‌شناختی محیط کار بیان می‌کند که محدوده محل کار سالم باید ارتقا و بهبود یابد (دیجوی و ویلسون، ۲۰۰۷). بر پایه یافته‌های ارائه شده لازم است که سازمان‌ها به‌صورت دوره‌ای مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی خود را بررسی کنند و در صورت ضعیف بودن هر یک از آنها، برنامه‌ریزی لازم برای شناسایی و اقدامات لازم به‌منظور بهبود آنها انجام شود. همچنین برنامه‌ریزی‌های ضروری برای رشد و بهبود سلامت روان‌شناختی محیط کار و مؤلفه‌های تعهد سازمانی از طریق بهبود نظام‌های پرداخت، ایجاد فرصت برای ابراز توانمندی‌ها و قابلیت‌ها، اصلاح

- unrses. *journal of occupational and organizational psychology. search Watson Wyatt word wide.*
- Hansson, A.S., (2008). Determinates of individual and Organizational health in- human service professions, *Doctorial thesis, Uppsala university Medicine karat escape somradet, Faculty of Medicine.* Department of public Health and Coring science available from: [http // www .AltaVista .com/ science/ journal.](http://www.Altavista.com/science/journal)
- Huff, L.F., & Kelley, L. (2003). Levels of Organizational trust in individual versus. Collectivist societies: A seven. *Nation study Organization science.* Vol 14. No 1.
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2010). *Work in 21st century* (Third Edition). John Wiley & Sons, INC.
- Levey, J., & Levey, M. (2000). Corporate culture and organizational health. *The Institute for Health and Productivity management.*
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1993). *Commitment in the work place: theory, research, and Application* thousand asks, C.A: sage publications.
- Mitchil, M.L., & jolly, J.M. (2007). *Research design explained* (6thED). Thomson wads worth, use.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., & Neihoff, B.P. (1998). *Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behaviors* *Academy of management journal*, 41, 351-357.
- Muchisky, P.M. (2012). *Psychology Applied to Work* (Tenth Edition). Hypergraphic Press, USA.
- Niedhammer, I., chasten, J.F., & David, S. (2008) *.psychosocial work environment and mental health: job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major Organizational changes.*
- Patel, M. (1998). A study of Organizational health & Organizational-commitment among industrial employees, *saurashtra university press.*
- Perry, R. (2004). The relationship of affective Organizational commitment with -supervisory trust. *Arizona state university.* Vol.24, No.2.
- Scott Christopher, P. (2006). The relationship among interpersonal and-Organizational trust and Organizational commitment. *Alliant Internationals.*
- War, P.B. (1987) *.work, unemployment and mental health.* oxford: clarendon.
- Wolff, S. (2003). Organizational health: Beyond integrated disability-management. *Compensation & Benefits Review.* Vole 35. No.4.
- ساعتچی، م. کامکاری، ک. و عسگریان، م. (۱۳۸۹). *آزمون‌های روان‌شناختی.* چاپ اول، تهران: نشر ویرایش.
- سلام‌پور، ا. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پرسنل اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.*
- صراف‌فرد، ا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و اعتمادسازمانی در میان دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.*
- شکرکن، ح. (۱۳۷۰). *رابطه بین تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی با تمایل به ترک شغل آموزش و پرورش استان خوزستان.*
- علاقه‌بند، ع. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، ۲۱، ص ۵۵-۵۳.
- گل‌پرور، م. و عریضی، ح. (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۸ (۲۹)، ص ۶۸-۴۱.
- مهداد، ع. و هادی، پ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های روان‌شناختی سلامت محیط کار با رفتارهای شهروندی سازمانی. *یافته‌های نو در روان‌شناسی (زیر چاپ).*
- مهداد، ع. (۱۳۸۹). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی.* چاپ هفتم، تهران: نشر جنگل.
- میلر، د. (۱۳۸۰). *راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی.* ترجمه هوشنگ نایی، چاپ اول، تهران: نشر نی (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۱).
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *journal of occupational psychology.* 63:1-18.
- Bodnar czuk, M. (2007). The organizational trust index as a window in to Organizational culture. *change management seminar.*
- Chathoth, P. (2007). Employees perceptions of organizational trust and service Climate: A structural model combing their effects on employee sayisfaction. *The hong kong polytechnic university.*
- Dejoy, A., & Wilson, M. (2007). Organizational health promotion: Broadening The horizon of workplace. *Health promotion Health Facility Management. USA.*
- Dirks, K., & Ferrin, D. (2001). *The role of trust in Organizational setting* *Organizational science. Vol.1.*
- Fitzory, T., (2007). *The importance of organizational trust .best advice frame.*
- Hackett, P., & Bycio, P. (1996) .An evaluation of employee absenteeism as a coping Mechanism among hospital