

نقش قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمان

محمد اکبری بورنگ

استادیار گروه علوم تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه بیرجند
akbaryborng2003@birjand.ac.ir

محمد اعظمی (نویسنده مسئول)

استادیار مرکز تحقیقات انفورماتیک پژوهشی، موسسه آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان
mohammadaazami14@gmail.com

حمید رضا رویایی

مریم گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه بیرجند
Hroyaei@birjand.ac.ir
تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۲/۱۰

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تعیین میزان تأثیر قراردادهای روان‌شناختی و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمان طراحی و اجرا گردید.

روش: در این پژوهش پیمایشی، از روش آماری همبستگی از نوع معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه مورد بررسی کل کتابداران شهر کرمان بود. نمونه مورد بررسی بر اساس فرمول کوکران ۱۲۰ مشارکت کننده برآورد شد که به شیوه خوش‌بینی تصادفی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و قراردادهای روان‌شناختی استفاده گردید. داده‌های بدست آمده به روش معادله‌یابی ساختاری با کمک نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های بدست آمده نشان داد که اولاً مدل از برازش خوبی برخوردار است و ثانیاً تمامی مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به جز مسیر مستقیم قراردادهای روان‌شناختی با تعهد سازمانی معنی دار است ($P_{value} < 0.01$). مدل نهایی با حذف مسیر مستقیم قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی ارائه گردید. همچنین در بررسی مؤلفه‌های تعهد سازمانی کتابداران بر حسب جنسیت، نتایج نشان داد که مردان در مقایسه با زنان از تعهد مستمر بالاتری به لحاظ آماری ($P_{value} < 0.01$) برخوردارند.

اصالت ارزش: با توجه به نتایج این پژوهش و نقش قراردادهای روان‌شناختی بر اعتماد سازمانی و به دنبال آن تعهد سازمانی می‌توان بیان داشت که تعهد سازمانی کتابداران در گرو ایجاد قراردادهای روان‌شناختی بوده که منجر به اعتماد گردیده است و این، اعتماد تعهد سازمانی کارکنان را به دنبال خواهد داشت. بنابراین ایجاد قراردادهای روان‌شناختی که منتج به نگرش مثبت کارکنان و به دنبال آن تعهد سازمانی آنان به کتابخانه شود، ضروری به نظر می‌رسد.

کلیدواژه‌ها: قراردادهای روان‌شناختی، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

مقدمه

در بیشتر تحقیقات علمی این باور وجود دارد که تعهد سازمانی مؤلفه‌ای مهم و تأثیرگذار بر پیامدهای کارکنان است (گریفت و هوم^۱، ۱۹۹۵؛ لذا، محققان به طور گسترده‌ای بر این موضوع تأکید کرده‌اند (می‌یر و همکاران^۲، ۱۹۹۳). توجه محققان رفتار سازمانی و منابع انسانی به موضوعات مرتبط با تعهد سازمانی معطوف شده است که نمونه آن از منظر نظریه تبادل اجتماعی^۳ می‌باشد (روسو^۴، ۱۹۸۹). تبادلات اجتماعی به همکاری‌ها و تعاملات بخش‌های مختلف سازمان باهدف کسب منافع متقابل اشاره دارد (راینسون^۵، ۱۹۹۶). محققان زیادی از نظریه تبادل اجتماعی به عنوان مبنای نظری، برای فهم ارتباطات موجود بین کارکنان و کارفرما استفاده کرده‌اند (کویل شپرو و کانوی^۶، ۲۰۰۵). تبادلات اجتماعی بر پایه تعهدات، اعتماد و عمل متقابل بنا شده‌اند (تانسکی و کوهن^۷، ۲۰۰۱). گالدنر^۸ در سال ۱۹۶۰ عمل متقابل حاصل از تبادلات را به عنوان هنجاری که دریافت کننده سود، متعهد به جبران طرف مقابل می‌شود، تعریف کرده است. به همین دلیل، می‌توان ارتباط کارفرما و کارمند را از منظر تبادل اجتماعی نگریست. کارفرما ممکن است تلاش کارمندش را با اعطای فرصت‌ها و مزایایی به او قدر بداند، در عوض این فرصت‌ها و مزایا، کارمندان برای جبران، احساس وظیفه می‌کنند و در نتیجه به سازمان تعهد بیشتری خواهند داشت (تانسکی و کوهن، ۲۰۰۱). ایزن برگر و همکارانش^۹ در سال ۱۹۹۰ از چارچوب نظریه تبادل اجتماعی استفاده کردند تا به این نتیجه برسند کارمندانی که از سطح بالای حمایت سازمانی برخوردارند، به سازمان خود احساس دین، و این احساس دین را با تعهد بیشترشان به سازمان آدا می‌کنند. سازمان با ایجاد فرصت‌هایی برای اعتمادسازی نسبت به کارکنان، حمایت خود از کارکنان را نشان می‌دهد و کارکنان پس از درک این حمایت، نگرش‌های بهتری خواهند داشت از جمله تعهد سازمانی بالاتر و ممکن است از طریق تلاش بیشتر، عملکرد بهتر، حمایت از اهداف سازمانی و خدمت به سازمان آن را جبران کنند (واین و همکاران^{۱۰}، ۱۹۹۷). یکی از چارچوب‌های مهم اتخاذ شده توسط محققان برای مطالعه تبادل میان کارفرما و کارمند، قراردادهای روان‌شناسی می‌باشد (گاچایت^{۱۱}، ۲۰۰۷). مفهوم

1. Griffet& Hom
4. Rousseau
7. Tansky& Cohen
10. Wayne et al

2. Meyer et al
5. Robinson
8. Gouldner
11. Guchait

3. Social Exchange Theory
6. Coyle-Shapiro& Conway
9. Eisenberger et al

قراردادهای روان‌شناختی در سال ۱۹۶۰ توسط آرجریس^۱ معرفی گردید. شین^۲ (۱۹۶۵) بر اهمیت مفهوم قراردادهای روان‌شناختی در جهت درک و مدیریت رفتار در سازمان‌ها تأکید دارد. بنابراین، قراردادهای روان‌شناختی می‌تواند جهت درک تعهد استفاده گردد (انواری و همکاران^۳، ۲۰۱۰). قراردادهای روان‌شناختی به منزله تعهدات اشتغال در چارچوب تبادل اجتماعی قرار گرفته‌اند. تعاریف متعددی از قراردادهای روان‌شناختی وجود دارد. روسو (۱۹۹۵) آن را باوری فردی تعریف کرد که توسط سازمان در مورد شرایط توافق دوسویه میان افراد و سازمان شکل گرفته است. یکی از نتایج قراردادهای روان‌شناختی این است که باعث کاهش نامنی در سازمان‌ها می‌شود (کابار و بارت^۴، ۲۰۱۰). از طرفی، مفهوم قراردادهای روان‌شناختی به منظور بررسی تبادلات کارکنان و کارفرمایان مورد توجه قرار گرفته است (ایزن برگر و همکاران، ۱۹۹۰). این نوع قراردادها بیانگر باور کارکنان در خصوص ضوابط و شرایط روابط تبادلی با سازمان می‌باشند (روسو، ۱۹۸۹). برخلاف قراردادهای رسمی و ضمنی^۵، قراردادهای روان‌شناختی در باورهای افراد در جهت التزامات دوطرفه تشکیل شده‌اند. لذا، این قراردادها مبتنی بر تبادلات کارکنان و مدیران شکل می‌گیرند. مطالعات پیشین تأثیر اجرای این قراردادها بر تعهد سازمانی کارکنان را مطرح نموده‌اند (پاداک و همکاران^۶، ۲۰۰۵). مبنای قراردادهای روان‌شناختی از نظریه تبادل اجتماعی است (گاچایت، ۲۰۰۷) و اینکه قراردادهای روان‌شناختی به تعهدات متقابل کارکنان و سازمان (راینسون، ۱۹۹۶) و نیز به برداشت کارکنان از تفاوت آنچه وعده داده شده و آنچه اجرا شده اشاره دارد. قراردادهای روان‌شناختی هر دو دیدگاه کارکنان و کارفرما را در مورد تبادلات، مهم می‌داند و بر باور کارکنان نسبت به چگونگی اجرای تعهدات دوطرفه تأکید دارد. با توجه به اینکه اعتماد، منوط به اطمینان از توانایی طرفین به انجام آنچه از او انتظار می‌باشد، منطقی به نظر می‌رسد که وجود قراردادهای روان‌شناختی به احتمال زیاد بر سطح اعتماد تأثیرگذار باشد (کینگ‌شات و پکوتیچ^۷، ۲۰۰۷). با استناد بر چارچوب نظری تئوری تبادل اجتماعی، تحقیقات مرتبط با قراردادهای روان‌شناختی، پیامدهای اجرا یا نقض این قراردادها را بر تمایلات و رفتارهای کارکنان بررسی کرده‌اند. قراردادهای روان‌شناختی به دو شکل مبادله‌ای^۸ و رابطه‌ای^۹ مطرح شده‌اند (گازو و نونان^{۱۰}،

1. Argyris

5. Implicit

9. Relational Contract

2. Schein

6. Pathak et al

10. Guzzo & Noonan

3. Anvari et al

7. Kingshott & Pecotich

4. Kabar& Barrett

8. Transactional Contract

۱۹۹۴). قراردادهای مبادله‌ای به باورها و همکاری‌هایی که بر موارد مالی یا اقتصادی تمرکز دارند، اطلاق می‌شوند، در حالی که قراردادهای رابطه‌ای به باورها و همکاری‌های بلندمدت کارکنان و کارفرمایان، بدون اتکای کارکنان به پاداش‌های مادی اشاره دارند. در واقع، این تفاهمات بر مبنای رضایت کارکنان و کارفرمایان شکل می‌گیرند (گازو و نونان، ۱۹۹۴؛ های و همکاران، ۲۰۰۴). از طرفی گازو و نونان (۱۹۹۴) اظهار داشتند که با وجود تفاوت‌های بسیار، قراردادهای روان‌شنختی هر دو شکل را همزمان در بر دارند. مطالعات پیشین بر ارتباط مثبت اجرای قرارداد در کشیده و تعهد سازمانی تأکید داشته‌اند (پاداک و همکاران، ۲۰۰۵). همچنین، محققان بر این موضوع تأکید داشته‌اند که نقض این نوع قراردادها منجر به کاهش تعهد سازمانی می‌شود (گازو و نونان، ۱۹۹۴؛ مکنیس و همکاران، ۲۰۰۹). این در شرایطی است که تحقیقات پیشین، حکایت از تأثیر مثبت اجرای قراردادهای روان‌شنختی بر تعهد سازمانی کارکنان داشته‌اند (ریچارد و همکاران، ۲۰۰۹). لذا، با استناد بر پیشینه نظری تحقیق انتظار می‌رود قراردادهای روان‌شنختی بر گرایش‌های رفتاری و تمایلات کاری کارکنان از جمله تعهد سازمانی، تأثیر معنی‌داری داشته باشند. در عصر جدید، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می‌گیرد، زیرا نیل به اهداف سازمان در گروه تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی است (ابطحی، ۱۳۸۳). یکی از مهم‌ترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آنها و مدیر می‌باشد. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه‌های پایین ارزیابی و دیگر سازوکارهای کنترل خواهد شد. شایان ذکر است که یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است؛ بنابراین تلاش‌ها برای افزایش بهره‌وری به نتیجه مطلوبی نخواهد رسید، زیرا تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهم‌ترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد (چاوشی، ۱۳۸۶). امروزه مدیریت برای ارتقای کیفیت، نیازمند ابزارهای مختلفی است. یکی از این ابزارها اعتمادسازی در سازمان است. منظور از اعتماد به سازمان، باور کارکنان به این امر است که سازمان به نفع آنها اقدام خواهد کرد (گیلبرت و تانگ، ۱۹۹۸). مطالعات مشابه نشان می‌دهد که چطور رفتارهای مبتنی بر اعتماد

می‌تواند به جذب و حفظ تعهد در دیگر مفاهیم رابطه‌ای میان کارفرما و کارمند کمک کننده باشد. در سطح تجربی نیز مشخص گردیده است اعتماد تأثیر مثبتی بر روی تعهد دارد (کینگ شات و پکوتیچ، ۲۰۰۷). پژوهشگران، ادراک از اعتماد و امید کارکنان در سازمان را یک پیش‌نیاز بالقوه تعهد سازمانی محسوب کرده‌اند. دست‌یابی به اعتماد سازمانی قوی، به پدید آوردن و پایدار ماندن پیوند روانی و تعهد افراد به سازمان بستگی دارد. به طور خلاصه، قراردادهای روان‌شناختی نوعی انتظار دوسویه روان‌شناختی بین فرد و سازمان است که به واسطه فعالیت‌های فرد، بین او و سازمان شکل می‌گیرد و نوعی امنیت و احساس توجه شغلی را به فرد و نوعی احساس قابلیت اتکاء را درباره آن فرد به مسئولان می‌دهد. این امر باعث ایجاد اعتماد به سازمان می‌شود. با این حال، اعتماد ممکن است تعهد به سازمان را به بار نیاورد. اعتماد یک گام عقب‌تر از تعهد است و تعهد سازمانی، الترام عملی فرد به سازمان را مدنظر دارد. بنابراین، باید چگونگی ارتباط میان اعتماد و تعهد سازمانی نیز مورد بررسی قرار گیرد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸). مطالعات صورت گرفته نشان داد که اعتماد، پیش‌بینی کننده مستقیمی از تعهد سازمانی می‌باشد (می‌یر و هرسکوویچ^۱، ۲۰۰۱). اعتماد به کارفرما میزان تعهد کارمند به کارفرما را افزایش خواهد داد. در نتیجه، کارمند تلاش فوق العاده‌ای به نفع سازمان خود انجام می‌دهد (کینگ شات^۲، ۲۰۰۶).

با توجه به آنچه بیان گردید می‌توان اینگونه بیان داشت که سازمان‌ها با استفاده از قراردادهای روان‌شناختی جهت اعتمادسازی نسبت به کارکنان، حمایت خود از کارکنان را نشان داده و کارکنان پس از ادراک این حمایت، نگرش‌های بهتری از جمله تعهد سازمانی بالاتر از خود نشان داده و تلاش خواهند کرد از طریق تلاش بیشتر و عملکرد بهتر، و حمایت از اهداف سازمانی و خدمت به سازمان آن را جبران کنند. این پژوهش باهدف پاسخ به این سؤال که قراردادهای روان‌شناختی با میانجی اعتماد سازمانی می‌توانند پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی کتابداران شهر کرمان باشد، طراحی و اجرا گردید.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری عبارت است از تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان که بر اساس جدول مورگان ۱۲۰ مشارکت کننده

1. Meyer & Herscovitch

2. Kingshott

به شیوهٔ خوش‌ای تصادفی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گرداوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده ذیل استفاده گردید.

سازهٔ قراردادهای روان‌شناختی که شامل ۹ گویه است از پرسشنامه گاچایت (۲۰۰۷)، تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مییر^۱ (۱۹۹۰) که دارای ۱۹ گویه و سه مؤلفه تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است و پرسشنامه اعتماد سازمانی نیز که شامل ۷ گویه است از پرسشنامه کامینگر و برومیلی^۲ (۱۹۹۶) استفاده شده است.

ضرایب آلفای کرونباخ هر یک از متغیرهای تحقیق حاضر نیز به طور جداگانه برای قراردادهای روان‌شناختی ۸۷،۰، تعهد سازمانی ۸۹،۰ و اعتماد سازمانی ۸۰،۰ توسط کفash پور، مرتضوی و پور (۱۳۹۱) گزارش گردید که بیانگر پایایی بالای ابزار می‌باشد. در این پژوهش نیز آلفای کرانباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۷۰،۰، قراردادهای روان‌شناختی ۹۲،۰ و اعتماد سازمانی ۹۰،۰ بدست آمد.

به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش دو مرحله‌ای حداقل مربعات جزئی پیشنهاد شده توسط هالاند^۳ (۱۹۹۹) استفاده شد. آزمون فرضیات و برازنده‌گی مدل با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام گردید.

یافته‌ها

مرحلهٔ اول (تعیین مدل اندازه‌گیری)^۴:

در مرحلهٔ اول، تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق نتایج تحلیل عاملی تأییدی صورت می‌گیرد. با توجه به معیار فورنل و لاکر، بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۵/۰ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (فورنل و لاکر^۵، ۱۹۸۱). نتایج نشان داد تمامی سازه‌ها دارای بار عاملی بین ۴۵ و ۷۵٪ می‌باشند که همبستگی بالایی را نشان می‌دهند.

مرحلهٔ دوم (تعیین مدل ساختاری)^۶:

گام دوم، ارزیابی شاخص‌های برازش مدل است. شاخص‌های به‌دست آمده در PLS همگی

1. Allen & Meyer
4. Measurement model

2. Cummings & Bromiley
5. Fornell & Larcker

3. Hulland
6. Structural model

تحقیقات اطلاع رسانی و تئام‌های عمومی

نقش قراردادهای روان‌شناسی بر تعهد سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی در کتابداران...

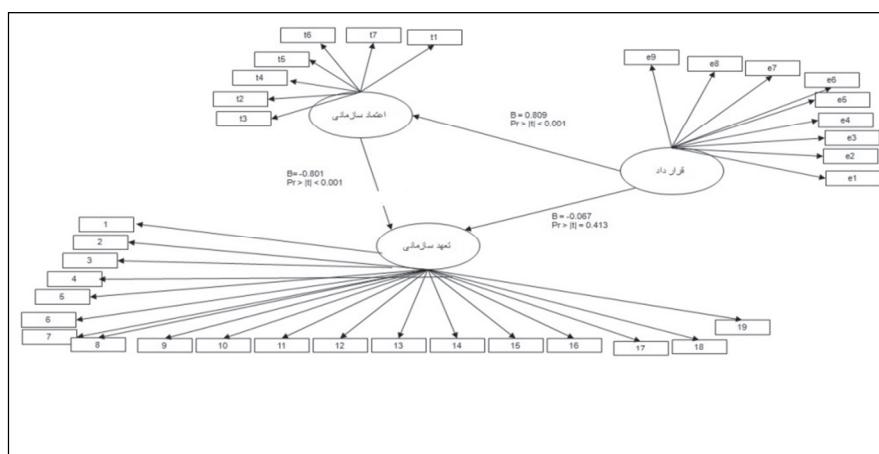
کیفیت برازش را نشان می‌دهند به این معنی که این شاخص‌ها، عددی بین صفر تا یک می‌باشند و هر چه مقدار آنها به یک نزدیک‌تر باشند و از ۰/۵ بیشتر باشند، ییانگر مطلوبیت مدل هستند. این شاخص‌ها به ترتیب مطلق^۱ و نسبی^۲ و همچنین، مدل بیرونی و مدل درونی نامیده می‌شوند (هالاند، ۱۹۹۹)؛ بنابراین، از جدول ۱ می‌توان به مطلوبیت مدل‌های تحقیق رسید. با توجه به این نتیجه می‌توان نتایج تحلیل مسیر را در آزمون فرضیه‌ها به کاربرد و به تفسیر آن پرداخت.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل

شاخص مدل درونی	شاخص مدل بیرونی	شاخص نسبی	شاخص مطلق	شاخص
۰,۸۵	۰,۹۹	۰,۸۴	۰,۵۵	مقدار به دست آمده

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌گردد، شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار می‌باشد.

ضرایب مسیر و مقدار P_{value} بر روی خطوط مدل ساختاری تحقیق (نگاره ۱) نمایش داده شده‌اند که مقدار ضریب با نام (B) و مقدار P_{value} با نام (P) است.



نگاره ۱. مدل ساختاری به همراه ضرایب مسیر و معنی‌داری

1. Absolute index 2. Relative index

جدول ۲، نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری در ارتباط با فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد.

جدول ۲. ضرایب مسیر به همراه معنی‌داری فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	P	ضریب رگرسیونی	فرضیه
تأیید	۰,۰۰۱	۰,۸۰۹	اعتماد سازمانی ← قراردادهای روان‌شناختی
رد	۰,۴۱۳	۰,۰۶۷	تعهد سازمانی ← قراردادهای روان‌شناختی
تأیید	۰,۰۰۱	۰,۸۰۱	تعهد سازمانی ← اعتماد سازمانی
تأیید	۰,۰۰۱	۰,۷۱۵	تعهد سازمانی ← قراردادهای روان‌شناختی ← اعتماد سازمانی

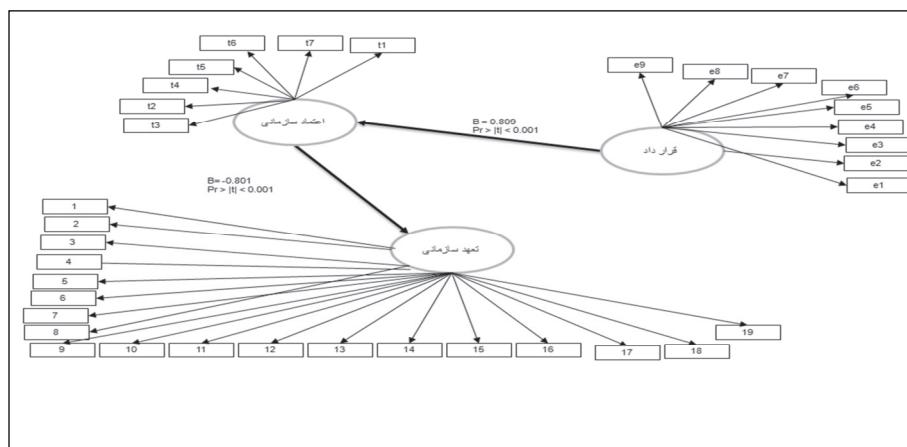
همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، فرضیه اول یعنی تأثیر قراردادهای روان‌شناختی با ضریب تأثیر $0,809$ در سطح معنی‌داری ($P_{value} < 0,01$) بر اعتماد مورد تأیید واقع شد. پس قراردادهای روان‌شناختی می‌توانند پیش‌بینی کننده اعتماد سازمانی باشد و فرضیه دوم یعنی مسیر قرارداد روان‌شناختی با ضریب تأثیر $0,067$ در سطح معنی‌داری بالاتر از $0,05$ بر تعهد سازمانی رد شد. در واقع مشخص گردید که قراردادهای روان‌شناختی نمی‌توانند پیش‌بینی کننده مستقیم تعهد سازمانی باشد. فرضیه سوم، بررسی تأثیر اعتماد بر تعهد بود که با ضریب تأثیر $0,801$ و سطح معنی‌داری کمتر از $0,01$ تأیید شد؛ یعنی اعتماد سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی باشد. فرضیه چهارم، بررسی تأثیر قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی با ضریب تأثیر $0,715$ در سطح معنی‌داری $0,01$ تأیید شد؛ بنابراین می‌توانیم نتیجه بگیرم که قراردادهای روان‌شناختی با میانجی اعتماد سازمانی می‌توانند پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی باشد. (جدول ۳)

تحقیقات اطلاع رسانی و
کتابخانه عوامی

نقش قراردادهای روان‌شناسی بر تعهد سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی در کتابداران...

جدول ۳. اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کلی متغیرهای پیش‌بین بر متغیرهای ملاک

اعتماد سازمانی	قرارداد روان‌شناسی	متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاک
	۰/۸۰۹	اعتماد سازمانی	
-۰/۸۰۱	-۰/۰۶۷	تعهد سازمانی	اثر مستقیم
	۰/۰۰۰	اعتماد سازمانی	
۰/۰۰۰	-۰/۶۴۸	تعهد سازمانی	اثر غیرمستقیم
	۰/۸۰۹	اعتماد سازمانی	
-۰/۸۰۱	-۰/۷۱۵	تعهد سازمانی	اثر کل



نگاره ۲. مدل نهایی، اصلاح شده

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش و عدم معنی داری مسیر مستقیم قراردادهای روان شناختی بر تعهد سازمانی (جدول ۲) این مسیر از مدل حذف گردید و مدل نهایی با حذف اثر مستقیم فقره اراده های روان شناختی، بر تعهد سازمانی، ارائه گردید. (نگاره ۲)

همچنین به منظور بررسی خردمند مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر حسب جنسیت در میان آزمودنی‌ها از آزمون ته، مستقل استفاده شد. (جدول ۴)

جدول ۴. آزمون تی به منظور بررسی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بر حسب جنسیت

متغیر مورد بررسی	جنسیت	میانگین	t	df	sig.
تعهد عاطفی	مرد	۲۱,۷۹	۱,۶۳	۱۱۸	۰,۱۰۴
	زن	۲۰,۴۱			
تعهد مستمر	مرد	۲۵,۷۸	۲,۸۳	۱۱۸	۰,۰۰۵
	زن	۲۴,۰۵			
تعهد هنجاری	مرد	۲۵,۷۳	۰,۷۷	۱۱۸	۰,۴۳۹
	زن	۱۵,۳۵			

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌گردد، تفاوت‌ها تنها در تعهد مستمر بر حسب جنسیت معنی دار گردید ($P_{value} = 0,01$, $t=2,83$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مردان در مقایسه با زنان از تعهد مستمر بالاتری برخوردارند.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که قراردادهای روان‌شناختی بر اعتماد سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. این یافته پژوهش با یافته‌های اسپیس^۱ (۲۰۰۶) و کینگ شات (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. چرا که در صورتی که کتابداران به تحقق قراردادهای روان‌شناختی توسط سازمان باور داشته باشند، در آن صورت اعتماد آنان به کتابخانه افزایش خواهد یافت. اعتماد منعکس کننده روابط میان کارمند و کارفرما است. فاکس^۲ (۲۰۰۵) بر وجود حداقل اعتماد در قراردادهای روان‌شناختی اشاره داشت و اینکه این قراردادها نمی‌توانند به طور کلی عاری از اعتماد باشند. اعتماد سازمانی عنصری مهم از قراردادهای روان‌شناختی است. زمانی که کتابداران دریابند کتابخانه قراردادهای روان‌شناختی را نقض نموده است، اعتماد خود را به کتابخانه از دست خواهند داد. با توجه به اینکه اعتماد منوط به اطمینان از توانایی طرفین به انجام آنچه از او انتظار می‌رود می‌باید منطقی به نظر می‌رسد که وجود قراردادهای روان‌شناختی به احتمال زیاد بر سطح اعتماد تأثیرگذار است.

1. Spies 1. Fox

همچنین نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش‌های نادی و مشفقی (۱۳۸۸)، کلبرت و کوان^۱ (۲۰۰۵) و کانیپ^۲ (۲۰۰۶) که بیان کردند اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد همسو می‌باشد. بنابراین، می‌توان این گونه بیان نمود که کتابداران در صورتی با میل و رغبت در کتابخانه کار خواهند نمود که به کتابخانه اعتماد داشته باشند. یقیناً سازمان نقش مؤثری در ایجاد تعهد به سازمان و تمایل به ماندن کارکنان ایقا می‌کند و در صورتی که بتواند اعتماد کارکنان را جلب نماید، به طور مستقیم در ارتقای سطح تعهد سازمانی آنها تأثیر بهسزایی گذاشته است.

قراردادهای روان‌شناختی با میانجی اعتماد سازمانی تأثیر معنی‌داری بر تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمان دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های کینگ شات (۲۰۰۶)، چن و چیو^۳ (۲۰۰۹)، اسپیس (۲۰۰۶)، لمیر و رویلارد^۴ (۲۰۰۵) و مک اینس و همکاران^۵ (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. این یافته پژوهش می‌تواند مبین این باشد قراردادهای روان‌شناختی تبیین‌کننده اعتماد سازمانی بوده و اعتماد سازمانی می‌تواند منجر به تعهد سازمانی گردد.

در بررسی تعهد سازمانی بر حسب جنسیت تنها در مؤلفه تعهد مستمر تفاوت‌ها معنی‌دار شد. مردان در مقایسه با زنان از تعهد مستمر بالاتر برخوردار بودند. این یافته پژوهش با یافته وارینا^۶ (۱۹۸۳ به نقل از امامی ۱۳۸۷)، انجل و پری^۷ (۱۹۸۱) و ساوری و سایم^۸ (۱۹۹۶) همسو می‌باشد. تعهد مستمر عبارت است از درک هزینه‌هایی که با ترک سازمان متوجه فرد می‌شود، در ایران مردان متعهد به کار و پرداخت هزینه‌اعضای خانواده می‌باشند و از طرفی پیدا کردن شغل مشکل می‌باشد؛ بنابراین، در مقایسه با زنان که متعهد به پرداخت هزینه‌های خانواده نبوده و به راحتی می‌توانند کارشان را رها نمایند، از تعهد مستمر بالاتری نیز در مقایسه با زنان برخوردار می‌باشند. بدین ترتیب نتایج به دست آمده منطقی می‌نماید.

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان این گونه بیان داشت که قراردادهای روان‌شناختی مثبت منجر به اعتماد کارکنان به سازمان شده و اعتماد آنان به سازمان بر نگرش آنان در خصوص سازمان تأثیرگذاشته و باعث تعهد آنان به سازمان می‌گردد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد قراردادهای روان‌شناختی به گونه‌ای تنظیم گردد که در فرد احساس مثبت ایجاد نماید و به این

1. Colbert & Kwon

2. Canipe

3. Chen & Chiu

4. Lemir& Ruylard

5. McInnis et al

6. Warina

7. Angle & Perry

8. SAVERY& SYME

باور بر سد که سازمان حامی وی می باشد تا با شکل گیری باور مثبت در خصوص سازمان تعهد وی به سازمان افزایش یابد. همچنین پیشنهاد می گردد مدیران با کمک مراکز مشاوره به تدوین قراردادهای روان شناختی که منتج به نگرش مثبت فرد به سازمان گردد به عنوان اولین گام زمینه اعتماد و تعهد کارکنان به سازمان را ایجاد نموده و همواره به نقش قراردادهای روان شناختی در نگرش و تعهد کارکنان به سازمان توجه داشته باشند.

از آن جایی که مردان در مقایسه با زنان دارای تعهد مستمر بالاتری می باشند، پیشنهاد می گردد در بخش هایی که نیاز به مهارت آموزی داشته و جایگزینی نیرو به سختی ممکن است از کارمندان مرد استفاده شود.

منابع

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی. چاپ سوم. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
امامی، مصطفی (۱۳۸۷). تعهد سازمان و عوامل موثر بر آن. راهبرد، ۱(۱): ۱۴۴-۱۲۷.
چاوشی، محمدحسین (۱۳۸۶). بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
خنیفر، حسین؛ مقیمی، محمد؛ جندقی، غلامرضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم،
مدیریت دولتی، ۱(۲)، ۱۳-۸.
نادی، محمدعلی؛ مشققی، نزهت الزمان (۱۳۸۸). شناخت ادراک معلم ان از روابط آبعاد اعتماد سازمانی با تعهد مستمر و عاطفی به منظور اراده یک مدل معادلات ساختاری مناسب در آموزش و پرورش اصفهان، رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۴)، ۱۵۵-۱۷۴.

References

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupitonal Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Anvari, R.; Salmiah, M. A.; Wan Khairuzzaman, W. I. & Ungku Norulkamar, U. A. (2010). Strategic Training Practices, Effective Organizational Commitment, and Turnover Intention: The Mediating Role of Psychological Contract. *African Journal of Business Management*, 4 (15), 3391-3405.
- Angle, H. L. & Perry, J. (1986). Dual Commitment and Labor-Management Climates. *Academy of Management Journal*, 29 (1), 31-50.
- Canipe, J. S. (2006). *Relationships among Trust, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Turnover*. PhD Thesis, Retrieved Aug 16, 2009, from: www.ProQuest.com

- Chen, H. & Chiu, Y. (2009). The Influence of Psychological Contracts on the Adjustment and Organisational Commitment among Expatriates: An Empirical Study in Taiwan. *International Journal of Manpower*, 30 (8), 797-814.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. & Conway, N. (2005). Exchange Relationships: An Examination of Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology contracts*, 90 (4), 774-781.
- Colbert, A.E. & Kwon, L.G. (2000). Factors Related the Organizational Commitment of College and University Auditors, *Journal of Managerial Issues*, 12 (4), 484-501.
- Eisenberger, R.; Fasolo, P. & LaMastro, V. D. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-59.
- Fornell, C. & Larcker, D. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (2), 39–50.
- Fox, J. M. (2005) *Organizational Entrepreneurship and the Organizational Performance Linkage in University Extension*. PhD Thesis, Retrieved August 16, 2009, from: www.ProQuest.com
- Gilbert, J. A. & Tang, T. L. (1998). An examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27 (3), 321-338.
- Griffeth, R. W. & Hom, P. W. (1995). The Employee Turnover Process. In Ferris, G. (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, JAI Press, Greenwich, CT, 245-293.
- Guchait, P. (2007). *Human Resource Management Practices and Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Contracts*. PhD Thesis, Retrieved August 15, 2013, from: www.ProQuest.com
- Guzzo, R. A. & Noonan, K. A. (1994). Human Resource Practices as Communications and the Psychological Contract. *Human Resource Management*, 33 (3), 447-462.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Square (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategy Manage*, 20 (2), 195–204.
- Hui, C.; Lee, C. & Rousseau, D. M. (2004). Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89 (2), 311-321.
- Kabar, A. A. & Barrett, B. (2010). *The Impact Psychological Contract Violation on Job Satisfaction, OCB and Intent to Leave in a Continuing Care Retirement Community*, ICHRIE. Retrieved December 25, 2013, from: <http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1502&context=refered>

- Kingshott, R. P. J. (2006). The Impact of Psychological Contracts upon Trust and Commitment within Supplier–Buyer Relationships: A Social Exchange View. *Industrial Marketing Management*, 35 (6), 724–739.
- Kingshott, R. P. J. & Pecotich, A. (2007). The Impact of Psychological Contracts on Trust and Commitment in Supplier-Distributor Relationships. *European Journal of Marketing*, 41 (10), 1053–1072.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538–551.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299–326.
- McInnis, K. J.; Meyer, J. P. & Feldman, S. (2009). Psychological Contracts and Their Implications for Commitment: A Feature-Based Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 165–180.
- Pathak, R. D.; Budhwar, P. S.; Singh, V. & Hannas, P. (2005). Best HRM Practices and Employee's Psychological Outcomes: A Study of Shipping Companies in Cyprus. *South Asian Journal of Management*, 12 (4), 7-24.
- Robinson. S. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative science quarterly*, 41 (4), 559-574.
- Richard, O. C.; McMillan, A. C.; Bhuiyan, S. N. & Taylor, E. C. (2009). Antecedents and Consequences of Psychological Contracts: Does Organizational Culture Really Matter? *Journal of Business Research*, 62 (8), 818–825.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychology and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Right Journal*, 2 (2), 121-139.
- Spies, A. R. (2006). Psychological Contract Violations in Pharmacy Students and Their Affect on Outcomes. PhD Thesis, Retrieved December 18, 2009, from: www.ProQuest.com.
- Savery, L. K. & Syme, P. D. (1996).Organizational Commitment and Hospital Pharmacists. *Journal of management development*, 15 (1), 14-22.
- Tansky, J. W. & Cohen, D. J. (2001). The Relationship between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.
- Wayne, S. J.; Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 82-111.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

اکبری بورنگ، محمد؛ اعظمی، محمد و رویایی، حمیدرضا (۱۳۹۴). نقش قراردادهای روان‌شناسی بر تعهد سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمان. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۱ (۴)، ۵۱۵-۵۲۸.