



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

عنوان مقاله :

پیش بینی ، شادکامی مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی
منطقه چهار بر اساس انواع تعهد سازمانی آنها

۱- منوچهر کامکار

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (mkamkar@khuif.ac.ir)

۲- سعید لندران اصفهانی

مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

چکیده

با هدف پیش بینی شادکامی مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه چهار ، از بین ۵۹۰ نفر مدیران تعداد ۳۹۰ نفر به عنوان آزمودنی به صورت تصادفی و نسبتی انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. پرسشنامه‌های تعهد سازمانی سیلیپ و شادکامی آکسفورد به آزمودنی‌ها ارائه شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان نشان داد که از بین چهار نوع تعهد (شامل تعهد حرفه‌ای ، تعهد نسبت به حرفه مدیریت ، تعهد نسبت به سازمان و تعهد گروهی) تنها تعهد گروهی از توان پیش بینی معنی داری برای شادکامی برخوردار بود ($p < 0/05$).

واژه های کلیدی: شادکامی - تعهد گروهی - تحلیل رگرسیون چندگانه



مقدمه

دانشگاه آزاد مسیر پر فراز و نشیبی را طی ربع قرن اخیر طی کرده و در این راه نیروی عظیمی از مدیران و کارکنان دلسوز را به خدمت گرفته است و از این نظر مدیون زحمات ایشان می‌باشد. در یک محیط رقابتی طاقت فرسا با سازمان‌های آموزشی دارای پیشینه و حمایت‌های مالی بالا و با داشتن شرایط محدود و امکانات کم، مدیران و کارکنان سازمان با تعهدی مثال زدنی، سازمان را به اهداف عالیّه نزدیک نموده‌اند. اکنون زمان آن فرا رسیده که وضعیت روانشناختی و سازمانی آنها بررسی گردد و برای ادامه مسیر در رسیدن به آرمان‌های عالیّه دانشگاه بیش از پیش مهیا گردند. اما چگونه و از کجا باید آغاز نمود؟ متغیرهای بسیاری برای بهبود و رفاه مدیران و همچنین افزایش انگیزه آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند اما «تعهد سازمانی»^۱ متغیری است که از جنبه‌های گوناگون در این زمینه خودنمایی می‌کند. در چند سال اخیر بعد «رضایت شغلی»^۲، متغیر «تعهد سازمانی» بیشترین گستره تحقیقات را به خود اختصاص داده است (آلن و مایر، ۲۰۰۰، کوپر-حکیم و وایسو سواران، ۲۰۰۵). سازمان‌هایی که از افراد دارای «تعهد سازمانی» بالا برخوردارند از مزایایی مانند عملکرد بالاتر کارکنان (گاوین و ماسون، ۲۰۰۴، رایت و کروپانزو، ۲۰۰۴)، ترک کار کمتر کارکنان (آلن و مایر، ۱۹۹۶، وندربگ و ترمپلی، ۲۰۰۸)، کاهش جابجایی مکرر در شغل‌های مختلف (مارتز، گریفین و کمپل، ۲۰۰۷، مایر و همکاران، ۲۰۰۲)، کاهش غیبت از کار کارکنان (ابی، فریمن، راش و لانس، ۱۹۹۹، سامرز، ۱۹۹۵)، توجه بیشتر کارکنان به مراجعان و مشتریان (چانگ و لین، ۲۰۰۸)، عملکرد بالاتر در رفتارهای درون نقش و فرا نقش^۳ (لوچانگ و گالاتلی، ۲۰۰۷، مایر، استانلی، هرکوویچ و توپولینسکی، ۲۰۰۲، وندربگ، بنتن و استینگهامبر، ۲۰۰۴) و خلق مثبت‌تر کارکنان (هرباخ، ۲۰۰۶) نیز برخوردار خواهند بود. اصولاً سازمان‌هایی که بتوانند محیط کاری سالم و جو روانشناسی مثبتی را ایجاد نمایند، و سعی نمایند کوشش‌های منسجم و سیستماتیک برای بهبود رفاه کارکنان خود انجام دهند، می‌توانند بهره‌وری خودشان را با استفاده از طراحی شغل‌های معنی‌دار و دارای مفهوم، ایجاد یک محیط سازمانی حمایت‌گرا، و ایجاد فرصت‌های بیشتر برای بهبود شرایط کاری کارکنان بالاتر ببرند (ویلسون و همکاران، ۲۰۰۴) و از طریق همین محیط سلامت، نیازهای اولیه و ثانویه کارکنان را بر طرف نمایند و آنها را شادکام نمایند (گاوین و ماسون، ۲۰۰۴). اگر سازمان‌ها بتوانند محیطی مثبت از نظر هیجانی را ایجاد نمایند، افراد نگرش‌های مثبت‌تری به شغل و همچنین سازمان خود پیدا خواهند کرد (فیشر، ۲۰۰۴، ویس و کروپانزو، ۱۹۹۶) و متعاقب آن تعهد سازمانی بیشتری را پیدا خواهند نمود (مایر و آلن، ۱۹۹۱، هرباخ، ۲۰۰۶، رگو و همکاران، ۲۰۰۹). به نظر می‌رسد محیط کاری سالم و حمایت‌کننده از یکسو به تعهد بیشتر و تعهد بالاتر خود از سوی دیگر باعث ایجاد سلامت روانی بالاتر می‌گردد. متغیر مهم دیگری که نقش مهمی را در این زمینه ایفا می‌نماید، «شادکامی»^۴ است. شادکامی کارکنان نیز مانند تعهد سازمانی با معنی‌دار شدن کار و افزایش عملکرد کارکنان رابطه دارد (رایت و کروپانزو، ۲۰۰۴). وجود هیجان‌های مثبت و شادکامی از طرف دیگر با تعهد سازمانی نیز رابطه نشان داده است (فیشر، ۲۰۰۲، فرد ریکسون، ۱۹۹۸، رگو و همکاران، ۲۰۰۹). وجود روابط مشابه بین «تعهد سازمانی» و «شادکامی» این تصور را به وجود می‌آورد که این دو متغیر همبستگی قابل توجهی با یکدیگر خواهند داشت. هر دو به نتایج و عملکرد بهتر کارکنان، دلبستگی بالاتر آنها به کار، احساس معنی‌داری در کار، و حتی احساس رفاه روانی بیشتر را سبب می‌گردند. تمام مزایایی که بر اثر این دو متغیر به سازمان‌ها خواهد رسید، می‌توانند جزء اهداف بسیار مهم سازمان دانشگاه آزاد اسلامی برای بهبود رفاه، تعهد و شادکامی نیروی انسانی (به خصوص مدیران سازمان) باشند. در رویکردهای متفاوتی تعریف تعهد و انواع آن وجود دارد. اما عموماً هسته اصلی همه تعاریف بر احساس وفاداری قوی فرد نسبت به سازمان تأکید دارد (استرون، ۱۳۷۶) (به گونه‌ای که فرد احساس می‌کند با اهداف و ارزش‌های سازمان، فقط به خاطر خود سازمان، همبستگی دارد، دور از ارزش‌های ابزاری آن (رنجریان، ۱۳۷۵). فرد دارای تعهد بالا، تمایلی قوی برای ماندن در سازمان دارد و مایل است تا تلاش فوق‌العاده‌ای انجام بدهد و اعتقادی قوی به پذیرش ارزش‌ها

¹ - Organizational Commitment

² - Job Satisfaction

³ - in-role and extra role

⁴ - Happiness



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

و اهداف سازمان خود دارد (عراقی، ۱۳۷۷). سیلیپ (۲۰۰۴) تعهد را شامل تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به خود، تعهد نسبت به افراد گروه کاری و تعهد نسبت به کار می‌داند. مایر و آلن (۱۹۹۱) نیز تعهد سازمانی را از دید دیگری بررسی نموده و سه نوع تعهد سازمانی را شامل ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌دانند. با توجه به نقش مدیران به عنوان کسانی که هم از نظر حرفه‌ای، هم از نظر میزان ارتباط با زیردستان و کار با گروه‌ها در شرایط خاصی می‌باشند، در این پژوهش این سؤال مطرح می‌شود که آیا تعهد حرفه‌ای، تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به کار، و تعهد گروهی مدیران سازمان دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند به طور معنی داری شادکامی آنها را پیش بینی نماید؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی از نوع زمینه یابی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران عالی و مدیران میانی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار در سال ۱۳۸۸ بودند که تعداد آنها معادل ۵۹۰ نفر بود. پس از محاسبه واریانس متغیرهای تحقیق بر اساس طرح مقدماتی اولیه، تعداد افراد نمونه ۳۹۰ نفر در نظر گرفته شد و با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به نسبت مدیران هر واحد، تعدادی از آنها در نمونه اصلی شرکت داده شدند. مدیرانی که به علل مختلف برای پر کردن پرسشنامه‌ها همکاری نمودند به وسیله تعدادی که قبلاً به عنوان جایگزین انتخاب شده بودند، پوشش داده شدند. در نهایت از ۳۹۰ نفر انتخابی ۷۶ درصد مرد و ۲۴ درصد زن بودند.

ابزار تحقیق

از دو ابزار زیر برای تحقیق استفاده شد. الف - پرسشنامه تعهد سازمانی سیلیپ^۱ (۲۰۰۴):

این پرسشنامه به وسیله سیلیپ در سال ۲۰۰۴ ساخته شد. دارای ۲۸ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد. ۸ سؤال آن تعهد حرفه‌ای، ۱۱ سؤال تعهد نسبت به سازمان، ۱۰ سؤال تعهد نسبت به کار مدیریت و نهایتاً ۱۱ سؤال نیز تعهد گروهی را می‌سنجند. روایی و پایایی آن به وسیله نائی و زهرا نژاد (۲۰۰۹) در اهواز مجدداً بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است. در تحقیق اخیر آلفای کربناخ کلی آن معادل ۰/۸۸ محاسبه شده و آلفای کربناخ محاسبه شده برای چهار زیر مقیاس آن نیز مناسب گزارش شده است. ب - پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۲۰۰۰):

این پرسشنامه به وسیله آرجیل، مارتین و کروسلند، ۱۹۸۹ ساخته شد. آنها پایایی پرسشنامه را به کمک ضریب آلفای کربناخ معادل ۰/۹۰ و پایایی باز آزمایی آن را طی هفت هفته معادل ۰/۷۸ و روایی همزمان این پرسشنامه را نیز با استفاده از ارزیابی دوستان افراد و روابط آنها معادل ۰/۴۳ گزارش نموده‌اند. فرانسیس و همکاران (۱۹۹۸) در پژوهشی بین فرهنگی ضریب آلفای این پرسشنامه را در بین دانشجویان انگلیسی، آمریکایی، استرالیایی و کانادایی بین ۰/۸۹ تا ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. علی پور و نور بالا (۱۳۷۸) در ایران پرسشنامه مذکور را ترجمه و پس از تأیید هشت نفر از متخصصان روایی صورتی آن را به وسیله دو متخصص مورد تأیید قرار داده‌اند. و پس از اجرای آن بر روی دانشجویان کارشناسی دانشگاه علامه طباطبایی و شاهد تهران، آلفای کربناخ معادل ۰/۹۸ و پایایی تنصیفی معادل ۰/۹۲ را گزارش کرده‌اند. پایایی باز آزمایی آن را پس از سه هفته معادل ۰/۷۹ محاسبه نموده‌اند. دارای ۲۹ ماده چهار گزینه‌ای است که گزینه‌های آن به ترتیب از صفر تا سه، نمره گذاری می‌شوند و نمره هر آزمودنی بین صفر تا ۸۷ قرار می‌گیرد. در اصفهان نیز عابدی، میره شاه جعفری و لیاقتدار (۱۳۸۳) پرسشنامه مذکور را هنجاریابی کرده و آن را از روایی و پایایی مناسب برخوردار دانسته‌اند.

یافته‌ها

¹ - Celep



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جدول ۱) نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی میزان شادکامی مدیران بر اساس انواع تعهد سازمانی (تعهد حرفه‌ای ، تعهد نسبت به مدیریت ، تعهد نسبت به سازمان و تعهد گروهی).

ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب هفتگی چندگانه	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	ضریب f	معنی داری
۰/۱۸۷	۰/۰۳۵	۰/۰۲۰	۱۰/۲۳	۲/۳۱	۰/۰۵

نتایج جدول ۱ حاکی از آن هستند که ضریب همبستگی چند گانه جهت پیش بینی شادکامی مدیران بر اساس چهار نوع تعهد مختلف معادل ۰/۱۸۷ می‌باشد و مجذور آن نیز معادل ۰/۰۳۵ بوده است. یعنی اینکه حدود سه درصد واریانس شادکامی مدیران را انواع چهارگانه تعهد پیش بینی نموده‌اند این میزان از نظر آماری معنی دار بوده است ($p \leq ۰/۰۵$). نتایج کاملتر در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲) ضرایب استاندارد و غیر استاندارد پیش بینی شادکامی بر اساس انواع تعهد سازمانی (تعهد حرفه‌ای ، تعهد نسبت به مدیریت ، تعهد نسبت به سازمان و تعهد گروهی)

معنی داری	ضریب t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		انواع تعهد
			خطای استاندارد	ضریب بتا	
۰/۰۰۰***	۸/۲۶	—	۷/۰۹	۵۸/۶۴۴	مقدار ثابت
۰/۵۳	۰/۶۲	۰/۰۴	۰/۲۳	۰/۱۴	تعهد حرفه‌ای
۰/۴۵	۰/۷۵	۰/۰۵	۰/۲۱	۰/۱۶	تعهد نسبت به سازمان
۰/۱۳	-۱/۵۱	-۰/۱۳	۰/۱۸	-۰/۲۷	تعهد نسبت به مدیریت
۰/۰۴*	۲/۰۵	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۴۳	تعهد گروهی

(* معنی داری $p < ۰/۰۵$ *** معنی داری $p < ۰/۰۰۱$)

در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد که رابطه معنی دار حاصل بین انواع چهارگانه تعهد و شادکامی صرفاً مربوط به تعهد گروهی بوده است ($p < ۰/۰۵$). متغیر تعهد گروهی با داشتن ضریب استاندارد معادل ۰/۱۹ و ضریب غیر استاندارد معادل ۰/۴۳ توانسته است به طور معنی داری شادکامی مدیران را پیش بینی نماید اما سایر انواع تعهد (شامل تعهد حرفه‌ای ، تعهد نسبت به سازمان و تعهد نسبت به مدیریت) نتوانسته‌اند به طور معنی داری ($p < ۰/۰۵$) شادکامی مدیران را پیش بینی نمایند. به این صورت که هرچه تعهد گروهی مدیران بیشتر بوده است، شادکامی آن‌ها نیز بالاتر بوده است. بر این اساس معادله پیش بینی شادکامی مدیران (Y) بر اساس تعهد گروهی (X) به صورت زیر خواهد بود.

$$(\text{تعهد گروهی}) Y = ۵۸/۶۴ + ۰/۱۴ X (\text{شادکامی مدیران})$$

نتیجه گیری

یافته‌ها نشان دادند که از بین انواع تعهد ، تنها تعهد گروهی توانسته است به طور معنی داری شادکامی مدیران را پیش بینی نماید. تعهد نسبت به سازمان نوعی نگرش مثبت به امور سازمان است. تعهد نسبت کار مدیریت احساس اعتماد و اطمینان به کار مدیریت و پذیرش دستورات آن است (چلبی ، ۱۳۷۵) ، اما تعهد گروهی نوعی احساس تعلق و وظیفه به دیگران و تمایل به انجام کار گروهی به منظور وفاداری به ارزش‌ها ، اهداف ، انتظارات و ظرفیت‌های آنان می‌باشد. تفاوت دو مورد پیشین با تعهد گروهی آن است که تعهد گروهی بیشتر متوجه جمع و دیگران است اما انواع دیگر تعهد بیشتر به سازمانی و فردی مدیر بستگی دارند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر چه مدیران تمایل بیشتری به انجام کارهای گروهی و احساس تعلق نسبت به دیگران دارند، شادکامی بیشتری را تجربه می‌نمایند. مطابق با آنچه چانگ و لین (۲۰۰۸) ذکر کرده‌اند این افراد توجه خاصی به زیر دستان دارند. توجه آنها به رفتارهای فرا نقش مانند رعایت حال دیگران و تمایل به انجام کارهای گروهی مطابق با آنچه محققان ذکر نموده‌اند (لو چانگ و گلانی، ۲۰۰۷، مایر و دیگران، ۲۰۰۲، وندریگ، پنتین و استینگهامبر، ۲۰۰۴) جنبه دیگری از تعهد است که در اینجا توانسته است رابطه خود را با شادکامی نشان دهد. به نظر می‌رسد مدیران دارای تعهد گروهی بالاتر سعی داشته‌اند با افزایش خلق مثبت در خود و دیگران موجب افزایش شادکامی خود و افراد سازمان خود گردند. هر چند شرایط سازمانی، شغل و حرفه مدیریت و وظایف خطیر مدیران از اهمیت زیادی برخوردارند اما هر چه تعهد گروهی مدیران بالاتر باشد، خودشان نیز شادکامی بیشتری را تجربه خواهند کرد. عموماً مدیرانی که ارتباط خوبی با زیردستان دارند، و احساس تعهد بالایی برای رساندن آنها به اهداف شخصی‌شان دارند، محیط سازمانی سالمتری را تشکیل می‌دهند و ایجاد محیط سازمانی حمایت‌گرا می‌تواند به بهبود شرایط کاری کارکنان (ویلسون و همکاران ۲۰۰۴) و رفع نیازهای آنها (گاوین و ماسون، ۲۰۰۴) بینجامد و همین باعث می‌شود تا آنها در کنار کارکنانی شاد، شادکامی فردی را نیز تجربه کنند. جالبترین یافته‌ها آن است که تعهد حرفه‌ای، تعهد نسبت به مدیریت و تعهد نسبت به سازمان هیچ یک نتوانسته‌اند شادکامی مدیران را پیش بینی نمایند. می‌توان یافته مذکور را این طور تفسیر کرد که وظایف مدیریتی و تعهدات زیاد نسبت به سازمان و تعهد به رشد فردی خود مدیران، باعث می‌شود تا آنها نتوانند به اهداف فردی و ارزش‌های شخصی کارکنان بپردازند و از این نظر با ایجاد محیطی سرد و نه چندان گروهی تحت شرایطی مبتنی بر ضوابط (نه روابط) قادر نباشند شادکامی را تجربه نمایند. آنها محیطی سرد را تدارک می‌بینند و در این محیط خاص که نیازهای انسانی زیردستان تأمین نمی‌شوند، نمی‌توان انتظار داشت که زیر دستان و به تبع آن مدیران احساس شادکامی داشته باشند. این یافته از آن نظر مهم پنداشته می‌شود که می‌تواند مدیران ارشد سازمان را به این نکته متوجه سازد که در صورتی می‌توانند تعهد و شادکامی مدیران را بهبود بخشند که شرایط سازمان را به گونه‌ای تغییر دهند که مدیران قادر باشند جهت زیردستان خود محیطی بر پایه اصول انسانی را، تدارک ببینند. یعنی آن که تمامی سعی آنها بر اجرای اصول دیکته شده بر اساس مقررات خشک و بی روح نباشد و ارتباط ها و احترام به امور گروهی و مسائل انسانی هم جایگاه ویژه ای در برنامه ریزی های ایشان داشته باشند.

منابع و مأخذ

- استرون، حسین. (۱۳۷۷). **تعهد سازمان**. مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۳-۷۴.
- چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). **جامعه شناسی نظم**. تهران: نشر نی.
- رنجریان، بهرام. (۱۳۷۵). **تعهد سازمانی**. **مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان**. سال دهم، شماره ۱ و ۲، ص ۴۱-۵۷.
- عابدی، محمدرضا. جعفری میرشاه، سیدابراهیم. و لیاقتدار، محمدجواد. (۱۳۸۵). **هنجاریابی پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه‌های اصفهان**. **مجله اندیشه و رفتار**، تابستان (۱۳۸۵) ۱۲(۲)، صص ۹۵-۱۰۱.
- عراقی، محمود. (۱۳۷۳). **بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد ا هواز**. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- علی پور، احمد؛ نور بالا، احمدعلی. (۱۳۷۸). **بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه های تهران**. **فصلنامه اندیشه و رفتار**، سال پنجم، شماره‌های ۱ و ۲، صص ۵۵-۶۴.



Allen, N.J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. **Journal of Vocational Behavior**, 49, 252-276.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). **Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment**. In R. D. Goffin & E. Helmes (Eds.), **Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy** (pp. 285-314) Norwell, MA: Kluwer.

Celep, C.(2004).**Teacher's organizational commitment in educational organizations**. *Psychology*, 2: 52-67.

Chang, & Lin, H. (2008). A study on service employees' customer-oriented behaviors. **Journal of American Academy of Business**, Cambridge, 13(1), 92-97.

Cooper-Hakim , A., Viswesvaran .c.(2005). **The construct of work commitment**. *Psychol. Bull.*, 131:241-259.

Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 72, 463–483.

Fisher, C. (2002). **Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work**. *Motivation and Emotion*, 26, 3–30.

Francis, L.J; Brow, L.B; Lester, D.,& Philipchalk. R.(1998).Happiness as stable extraversion: A cross-cultural examination of the reliability and validity of the Oxford Happiness Inventory among students in the U.K.,U.S.A.,A ustralian, and Canada. **Personality and Individual Differences**,24, 167-171.

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? **Review of General Psychology**, 2, 300- 319.

Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). **The virtuous organization: The value of happiness in the workplace**. **Organizational Dynamics**, 33(4), 379-392

Herrbach, O. (2006). A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. **Journal of Organizational Behavior**, 27(5), 629-643.

Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 92(3), 786- 793.

Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S. & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. **Journal of Organizational Behavior**, 28(8), 1059-1075.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89.

Meyer, J., Stanley, D., Herscovich, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, 61, 20-52.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

Nammi, A. Z. and M. Z. Nezhad. (2009). The relationship between psychological climate and organizational commitment. **Journal of Applied Science**, 9(1): 161-162.

Rego, a., Riberio, N., Pina, e conha, & Correria, J,. (2009). **How happiness mediates relationship between perceptions of organizational virtuousness and affective commitment**. <http://bia22009.org/file/papers/1226.docx>(25, Nov, 2010).

Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and indirect effects. **Journal of Organizational Behavior**, 16(1), 49-58.

Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008). The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: A two-sample study. **Journal of Business and Psychology**, 22(3), 275-286.

Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 64(1), 47-71.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). **Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work**. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1-74). New York: Elsevier

Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vanderberg, R. J., Richardson, H. A. & McGrath, L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77, 565-588.

Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). **The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest**. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.