

The Effect of Decent Work on Affective Commitment: Mediating Role of Psychological Safety

Atefeh Mohammad Hosseini ^{1*}, Saba Gheysari ²

1. PhD Student of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. PhD Student of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Citation: Mohammad Hosseini, A., & Gheysari, S. (2023). The effect of decent work on affective commitment: mediating role of psychological safety. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(2), 275-284.

Abstract

Introduction

Work is an essential part of human life and decent work fulfills human needs for survival, social connection, and self-determination. International Labor Organization, "work in which there are opportunities for productive work with fair wages, security in the workplace and social protection for families, better prospects for individual development and social integration, freedom for people to express their concerns, participate in decisions that affect their lives and equality of opportunities and treatment for all women and men" are defined as decent work. Therefore, the present research was conducted with the aim of investigating the effect of decent work on affective commitment with regard to the mediating role of psychological safety.

Method

The statistical population of the present study was the teachers of Khuzestan province, 320 of them were selected by convenience sampling method. The instrument included the research online questionnaires and through social networks. The Decent work (Duffy et al., 2017), the psychological safety (Edmondson, 1999), and the Affective commitment questionnaires

* **Corresponding Author:** Atefeh Mohammad Hosseini

Email: atefe.mhosseini@gmail.com



(Meyer et al., 1993). Data were analyzed using structural equation modeling with SPSS and Amos-25 softwares.

Results

The results showed that decent work has a positive and significant direct effect on psychological safety ($p < 0.0001$, $\beta = 0.59$) and Affective commitment ($p < 0.0001$, $\beta = 0.48$). Also, psychological safety has a positive and significant direct effect on Affective commitment ($p < 0.0001$, $\beta = 0.63$). Bootstrap results showed that the indirect effect of decent work ($p < 0.0001$, $\beta = 0.39$) through psychological safety on affective commitment is positive and significant.

Discussion

In conclusion, the guarantee of decent work reduces perceived uncertainty about jobs and working conditions and causes employers to make long-term investments in employees to create stable working relationships.

Keywords: decent work, psychological safety, affective commitment



مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۷

پاییز و زمستان ۱۴۰۲، ۱۰(۲)، ۲۷۵-۲۸۴

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.44807.1379

اثر کار شایسته بر تعهد عاطفی: نقش میانجی‌گر ایمنی روان‌شناختی

عاطفه محمدحسینی^{۱*}، صبا قیصری^۲

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
 ۲. دانشجوی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

کار بخش اساسی از زندگی انسان است و کار شایسته نیازهای انسانی برای بقا، ارتباط اجتماعی و خودتعیینی را برآورده می‌کند. سازمان بین‌المللی کار، کاری را که در آن فرصت‌هایی برای کار مولد با درآمد منصفانه، وجود امنیت در محیط کار و حمایت اجتماعی برای خانواده‌ها، وجود چشم‌انداز بهتر برای توسعه فردی و یکپارچگی اجتماعی، آزادی برای افراد در بیان نگرانی‌های خود، سازماندهی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌هایی که بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد و برابری فرصت‌ها و درمان برای همه زنان و مردان می‌باشد، به‌عنوان کار شایسته تعریف می‌کند. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر کار شایسته بر تعهد عاطفی باتوجه به نقش میانجی‌گری ایمنی روان‌شناختی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، معلمان استان خوزستان بودند که با روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۲۰ نفر از آن‌ها انتخاب شدند که به‌صورت برخط و از طریق شبکه‌های اجتماعی به پرسش‌نامه‌های تحقیق پاسخ دادند. پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این تحقیق، پرسش‌نامه کار شایسته (دافی و همکاران، ۲۰۱۷)، پرسش‌نامه ایمنی روان‌شناختی (ادموندسون، ۱۹۹۹)، پرسش‌نامه تعهد عاطفی (مایر و همکاران، ۱۹۹۳) بودند. داده‌ها با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS و Amos-25 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد کار شایسته بر ایمنی روان‌شناختی ($\beta=0/59, p<0/0001$) و بر تعهد عاطفی ($\beta=0/48, p<0/0001$) اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین ایمنی روان‌شناختی بر تعهد عاطفی ($\beta=0/63, p<0/0001$) اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج بوت استرپ نشان داد اثر غیرمستقیم کار شایسته ($\beta=0/39, p<0/0001$) به واسطه ایمنی روان‌شناختی بر تعهد عاطفی مثبت و معنی‌دار می‌باشد، در نتیجه تضمین کار شایسته، عدم اطمینان ادراک‌شده در مورد شغل و شرایط کار را کاهش می‌دهد و سبب می‌شود کارفرمایان سرمایه‌گذاری بلندمدتی بر روی کارکنان انجام دهند تا روابط کاری باثباتی ایجاد کنند.

کلیدواژه‌گان: کار شایسته، امنیت روان‌شناختی، تعهد عاطفی

مقدمه

کار بخش اساسی از زندگی انسان است و مفهوم کار شایسته (decent work) از زمانی که توسط سازمان بین‌المللی کار (international labor organization) در سال ۱۹۹۹ معرفی شد، توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده است. (Duffy 2017) et al. مقیاس کار شایسته را در سال ۲۰۱۷ برای اندازه‌گیری و درک کار شایسته در سطح فردی در میان کارمندان در ایالات متحده ایجاد کردند. سازمان بین‌المللی کار، «کاری که در آن فرصت‌هایی برای کار مولد با درآمد منصفانه، وجود امنیت در محیط کار و حمایت اجتماعی برای خانواده‌ها، وجود چشم‌انداز بهتر برای توسعه فردی و یکپارچگی اجتماعی، آزادی برای افراد در بیان نگرانی‌های خود، سازماندهی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌هایی که بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد و برابری فرصت‌ها و درمان برای همه زنان و مردان می‌باشد» را به‌عنوان کار شایسته تعریف می‌کند. (Duffy et al., 2016) نیز پنج بعد اساسی برای تعریف مفهوم کار شایسته بیان کرده‌اند: (۱) شرایط کار ایمن از نظر فیزیکی و بین‌فردی (مانند عدم سوءاستفاده جسمی، ذهنی یا عاطفی) (۲) زمان آزاد و استراحت کافی (۳) ارزش‌های سازمانی که مکمل ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی است (۴) دریافتی کافی (۵) دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی کافی. تحقیقات در مورد کار شایسته نشان می‌دهد، کار شایسته نیازهای انسانی برای بقاء، ارتباط اجتماعی و خودتعیینی را برآورده می‌کند و ارضای این نیازها بهزیستی کارکنان و معنی‌داری کار را ارتقاء می‌دهد (Duffy et al., 2016). مطالعات تجربی موجود نشان داده است که کار شایسته با خشنودی شغلی (Wang et al., 2019)، سلامت روان، رضایت از زندگی و بهزیستی ارتباط مثبت دارد (Duffy et al., 2019).

تضمین شایسته بودن کار ارتباط مثبتی با ایمنی روان‌شناختی (psychological safety) دارد. زیرا شرایط اصلی ایمنی روان‌شناختی را برآورده می‌کند. ایمنی روان‌شناختی به آزادی افراد برای بیان خود، ایده‌ها و باورهای واقعی خود بدون ترس از پیامدهای منفی برای تصویر خود یا آینده شغلی اشاره دارد (Kark & Carmeli, 2009). ساختار ایمنی روان‌شناختی با ایمنی فیزیکی و بین‌فردی متفاوت است. ایمنی فیزیکی به ایمنی کار و عدم آزار فیزیکی اشاره دارد، درحالی‌که ایمنی بین‌فردی به عدم وجود آزار ذهنی یا عاطفی (یعنی آزار کلامی و روانی) اشاره دارد. ایمنی فیزیکی و بین‌فردی شرایط کار ایمن را تشکیل می‌دهد که بخشی جدایی‌ناپذیر از کار شایسته است (Duffy et al., 2016). کار شایسته به این معنی است که کارکنان از سازمان حمایت می‌کنند و سازمان به‌گونه‌ای مهربان، خیرخواهانه و محترمانه با کارکنان رفتار می‌کند، در نتیجه از پیامدهای کار شایسته می‌توان به تعهد عاطفی (affective commitment) اشاره کرد (Duffy et al., 2017). ارزیابی مثبت کارکنان از سازمان‌شان می‌تواند تعهد عاطفی آن‌ها را به سازمان و همچنین ادراک وضعیت‌شان در سازمان را بهبود دهد. علاوه‌براین، سازمان‌هایی که کار شایسته‌ای را برای کارکنان ارائه می‌کنند ممکن است اعتبار بیرونی به‌دست آورند که باعث افزایش غرور و تعهد عاطفی کارکنان به سازمان می‌شود (Farooq et al., 2014).

هم‌چنین کار شایسته از طریق ایمنی روان‌شناختی می‌تواند منجر به بهبود تعهد عاطفی افراد شود. کار شایسته نیازهای اساسی بقای کارکنان، مانند نیاز به ایمنی فیزیکی، امنیت شغلی و دستمزد مناسب را برآورده می‌کند (Duffy et al., 2016). ارضای نیازهای بقاء افراد را قادر می‌سازد تا آزادی مالی به‌دست آورند و در نتیجه نگرانی‌ها و عدم اطمینان را کاهش دهند؛ در نتیجه این امر، افراد ایمنی روان‌شناختی بالاتری را احساس می‌کنند که منجر به افزایش تعهد عاطفی در آن‌ها می‌شود. باتوجه به اهمیت کار معلمان، برآورده کردن نیازهای اساسی آن‌ها مانند نیاز به ایمنی فیزیکی، امنیت شغلی و دستمزد مناسب سبب می‌شود نگرانی‌ها و عدم اطمینان آن‌ها کاهش یابد، در نتیجه تعهد بالاتری نسبت به کار خود پیدا می‌کنند. معلمان وظیفه تربیت و راهنمایی دانش‌آموزان را بر عهده دارند، بنابراین تعهد عاطفی، کار شایسته و ایمنی روان‌شناختی از شاخص‌های مهمی برای کار آن‌ها محسوب می‌شود. باتوجه به آن‌چه ذکر شد و به‌علت این‌که تحقیقات موجود در مورد پیامدهای نگرشی و رفتاری کارکنان از کار شایسته محدود است، بنابراین انجام مطالعات بیشتری در مورد کار شایسته از دیدگاه نگرش‌ها و رفتارهای کاری کارکنان جهت درک این مفهوم ضروری می‌باشد. در نتیجه هدف این پژوهش بررسی تأثیر کار شایسته بر تعهد عاطفی باتوجه به نقش میانجی‌گری ایمنی روان‌شناختی می‌باشد. مدل پژوهش حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است.

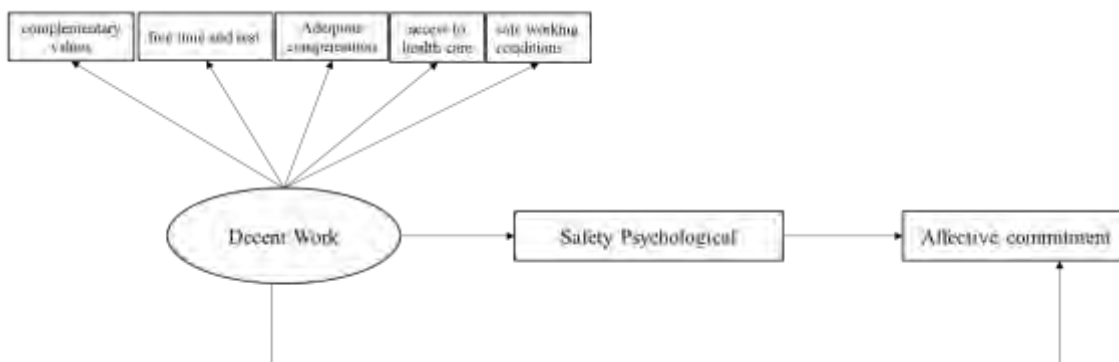


Figure 1. Research proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling (SEM)) است که یک روش همبستگی چندمتغیری می‌باشد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی (General Linear Model (GLM)) می‌باشد که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید. در پژوهش حاضر جامعه آماری را معلمان استان خوزستان تشکیل می‌دهند. به دلیل شرایط خاص جامعه و محدودیت‌هایی که برای تردد و ارتباطات اجتماعی وجود دارد، از روش نمونه‌گیری در دسترس و اجرای اینترنتی استفاده شد. روش کار به این صورت بود که پرسش‌نامه به صورت آنلاین طراحی شد و از طریق شبکه‌های اجتماعی (تلگرام و واتس آپ و بله) انتشار یافت. از بین پرسش‌نامه‌های توزیع شده، ۳۲۰ پرسش‌نامه برگشت داده شد که بعد از حذف داده‌های پرت، داده‌های ۳۰۵ نفر از آزمودنی‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. از میان اعضای نمونه، ۱۰۶ نفر (۳۴/۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۱۴۷ نفر (۴۸/۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۵۲ نفر (۱۷/۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. همچنین ۱۹۸ نفر (۶۴/۹ درصد) از شرکت‌کنندگان مرد و ۱۰۷ نفر (۳۵/۱ درصد) از شرکت‌کنندگان زن بودند. میانگین (و انحراف استاندارد) سنی شرکت‌کنندگان ۳۱/۶۷ (۷/۰۹) و میانگین (و انحراف استاندارد) سابقه کار شرکت‌کنندگان ۴/۰۵ (۵/۴۱) بود.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه کار شایسته (Decent Work Questionnaire): در پژوهش حاضر جهت سنجش کار شایسته از پرسش‌نامه کار شایسته (Duffy et al. (2017)) استفاده شد که شامل پنج خرده‌مقیاس شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، دریافتی مناسب، وقت آزاد و استراحت و تطابق ارزش‌ها تشکیل شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۵ ماده می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. (Duffy et al. (2017)) برای پنج خرده‌مقیاس پایایی بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۷ گزارش کردند. (Abedini Velamdehy (2021)) پایایی کل پرسش‌نامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش کرده است؛ همچنین گزارش کرد که پرسش‌نامه روایی مطلوبی دارد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پنج خرده‌مقیاس به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳، ۰/۸۷، ۰/۷۵ و ۰/۷۷ محاسبه شد. همچنین شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-25 محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۷، CFI=۰/۹۵، IFI=۰/۹۵) که بیانگر روایی مطلوب این پرسش‌نامه بود.

پرسش‌نامه ایمنی روان‌شناختی (Psychological Safety Questionnaire): در پژوهش حاضر جهت سنجش ایمنی روان‌شناختی از پرسش‌نامه ایمنی روان‌شناختی Edmondson (1999) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۸ ماده می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. Peng et al. (2019) پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کردند. همچنین Ghanbari et al. (2016) پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد. همچنین شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-25 محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۵، CFI=۰/۹۳، IFI=۰/۹۳) که بیانگر روایی مطلوب این پرسش‌نامه بود.

پرسش‌نامه تعهد عاطفی (Affective Commitment Questionnaire): در پژوهش حاضر جهت سنجش تعهد عاطفی از پرسش‌نامه تعهد عاطفی Meyer et al. (2002) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۶ ماده می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. Tang & Vandenberghe (2020) پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کردند. همچنین Nasiri et al. (2017) پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ محاسبه شد. همچنین شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-25 محاسبه شدند (IFI=۰/۹۰، RMSEA=۰/۰۹، CFI=۰/۸۹) که بیانگر روایی مطلوب این پرسش‌نامه بود.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش، در جدول ۱ گزارش شده است.

Table 1. Mean, standard deviation & correlation coefficients of research variables

Variables	Mean	SD	1	2	3
Decent work	54.91	9.02	1		
Psychological safety	32.04	3.02	0.69**	1	
Affective commitment	24.87	2.09	0.70*	0.83**	1

*p<0.05 **p<0.01

با توجه به نتایج جدول ۱ تمامی همبستگی‌های میان متغیرها از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشند. به‌منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. قبل از تحلیل داده‌ها، برای اطمینان از این‌که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، پیش‌فرض بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش حاضر برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون شاپیرو ویلک استفاده شد که سطح معناداری آزمون برای همه متغیرها از ۰/۰۵ بزرگتر بود. بنابراین تخطی از نرمال بودن داده‌ها مشاهده نشد. همچنین آماره تحمل (و عامل تورم واریانس) به‌ترتیب برای متغیرهای کار شایسته ۰/۲۹ (۲/۰۴) و ایمنی روان‌شناختی ۰/۴۲ (۱/۸) به‌دست آمد. ارزش‌های تحمل به‌دست آمده برای متغیرها بالای ۰/۱۰ هستند و نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرها می‌باشند. همچنین مقدار عامل تورم واریانس به‌دست آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ می‌باشد و این نشان می‌دهد که بین متغیرها هم‌خطی چندگانه وجود ندارد. شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش حاضر در جدول ۲ آورده شده است.

Table 2. Model fit indices

Model	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA
Proposed Model	142.72	68	2.09	0.91	0.93	0.97	0.97	0.95	0.03

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش حاضر حاکی از برازش بسیار خوب الگوی پژوهش با داده‌هاست. جدول ۳ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم را نشان می‌دهد. همه‌ی ضرایب مسیرهای فرض شده در این پژوهش معنی‌دار بودند. براین اساس کلیه فرضیه‌های مستقیم این تحقیق مورد تأیید واقع شدند. شکل ۲ ضرایب مسیر استاندارد الگوی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

Table 3. Path coefficients and significance level

Model Paths	Standard Path Coefficients	Significance Level
Decent Work to Psychological Safety	0.59	0.0001
Decent Work to Affective Commitment	0.48	0.0001
Psychological Safety to Affective Commitment	0.63	0.0001

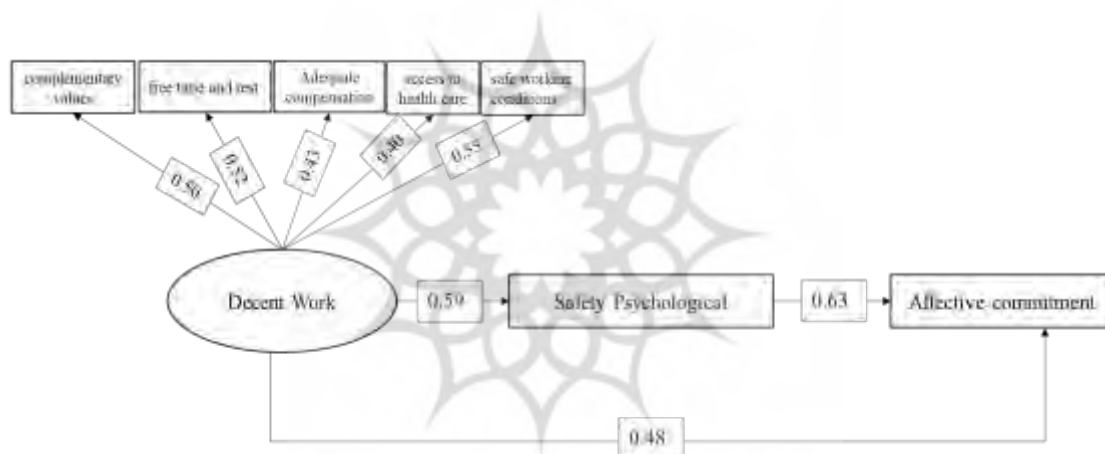


Figure 2. Research model with path coefficient

یک فرضیه در الگوی پژوهش حاضر، وجود مسیر واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی‌داری این رابطه از روش بوت استرپ استفاده شده است. جدول ۴ نتایج حاصل از روش بوت استرپ را برای رابطه واسطه‌ای نشان می‌دهد.

Table 5. Bootstrap result for indirect effect

Path	β	Sig	Lower Bound	Upper Bound
Decent work \rightarrow Psychological safety \rightarrow Affective commitment	0.39	0.0001	0.24	0.43

همان‌گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد، اثر غیرمستقیم کار شایسته بر تعهد عاطفی از طریق ایمنی روان‌شناختی ($\beta=0/39$ ، $p=0/0001$) به دست آمد که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. لذا فرضیه غیرمستقیم پژوهش نیز تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر کار شایسته بر تعهد عاطفی با توجه به نقش میانجی‌گری ایمنی روان‌شناختی بود. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از برازش مناسب الگوی پیشنهادی با داده جمع‌آوری شده بود. نتایج تحقیق نشان داد

بین کار شایسته و ایمنی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که تضمین شایسته بودن کار ارتباط مثبتی با ایمنی روان‌شناختی دارد. زیرا شرایط اصلی ایمنی روان‌شناختی را برآورده می‌کند (مانند آزادی ادراک‌شده، اعتماد و احترام و همچنین احساس امنیت برای یادگیری، کار و به چالش کشیدن وضعیت موجود بدون ترس (Kark & Carmeli, 2009). کار شایسته نیازهای اساسی بقای کارکنان، مانند نیاز به ایمنی فیزیکی، امنیت شغلی و دستمزد مناسب را برآورده می‌کند (Duffy et al., 2016). کامروایی نیازهای بقا افراد را قادر می‌سازد تا آزادی مالی به دست آورند و در نتیجه نگرانی‌ها و عدم اطمینان را کاهش دهند. کار شایسته همچنین با اطمینان از این‌که کمک در محل کار و فراتر از آن در دسترس است، نیازهای ارتباط اجتماعی را برآورده می‌کند (Duffy et al., 2016). این ارتباط اجتماعی باعث افزایش اعتماد به نفس و اعتماد بین‌فردی کارکنان می‌شود. تضمین کار شایسته همچنین عدم اطمینان ادراک‌شده در مورد شغل و شرایط کار را کاهش می‌دهد، زیرا در یک محیط کاری مناسب، کارفرمایان تمایل دارند تا سرمایه‌گذاری بلندمدتی بر روی کارمندان انجام دهند تا روابط کاری باثبات‌تر و کم‌خطرتر ایجاد کنند (Duffy et al., 2017). کاهش عدم اطمینان و رهایی از سوءاستفاده بین‌فردی در محیط کار، اعتماد به نفس کارکنان را افزایش می‌دهد، به طوری که آن‌ها آزادی خود، عقاید و باورهای واقعی خود را بدون ترس از شرمساری یا تنبیه بیان می‌کنند (Kark & Carmeli, 2009). علاوه بر این کار شایسته نیازهای عمیق روانی کارکنان را برآورده می‌کند، مانند نیاز به خودتعیینی، که زمانی حاصل می‌شود که سازمان‌ها احترام، اعتماد و به رسمیت شناختن را در محل کار ترویج دهند (Alzola, 2018; Duffy et al., 2017). افرادی که محیط کارشان به‌خوبی با علائق و ارزش‌هایشان مطابقت دارد، اعتماد به نفسی برای ابراز وجود دارند. در مقابل، کارکنانی که در محیطی کار می‌کنند که با ظلم، به حاشیه رانده شدن و استثمار مشخص می‌شود، نسبت به بیان خود، ایده‌ها و باورهای واقعی خود احساس عدم اطمینان و ترس بیشتری دارند (Duffy et al., 2017). بنابراین مبنی بر این‌که تضمین کار شایسته نتایج روان‌شناختی مثبتی دارد می‌توان بیان کرد که کار شایسته به‌طور مثبت با ایمنی روان‌شناختی کارکنان مرتبط است.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر، وجود رابطه معنی‌دار بین کار شایسته و تعهد عاطفی بود. کار شایسته به این معنی است که کارکنان از سازمان حمایت می‌کنند و سازمان به‌گونه‌ای مهربان، خیرخواهانه و محترمانه با کارکنان رفتار می‌کند (Duffy et al., 2017). ارزیابی مثبت کارکنان از سازمان‌شان می‌تواند تعهد عاطفی آن‌ها را به سازمان و همچنین ادراک وضعیت‌شان را از سازمان بهبود دهد. علاوه بر این، سازمان‌هایی که کار شایسته‌ای را برای کارکنان ارائه می‌کنند ممکن است اعتبار بیرونی به دست آورند که باعث افزایش غرور و تعهد عاطفی کارکنان به سازمان می‌شود (Farooq et al., 2014). برخلاف تعهد مستمر و هنجاری، تعهد عاطفی نشان می‌دهد که کارکنان مایل به ماندن در سازمان هستند (Meyer et al., 2002). نظریه هویت اجتماعی (Tajfel & Turner, 2004) و نظریه تبادل اجتماعی (بلاو، ۱۹۶۴)، ارتباط بین کار شایسته و تعهد عاطفی را به‌خوبی توضیح می‌دهند. از منظر هویت اجتماعی کارکنان تمایل دارند که از نظر عاطفی به سازمان کاری که از درون حمایت‌کننده و از نظر بیرونی معتبر است وابستگی پیدا کنند. این دل‌بستگی عزت‌نفس کارکنان را افزایش می‌دهد و احساس عدم اطمینان در مورد احساس خود را کاهش می‌دهد. از منظر تبادل اجتماعی، کارکنان تمایل دارند با نشان دادن نگرش‌های کاری مثبت (به‌عنوان مثال تعهد عاطفی) حمایت و اعتماد سازمانی را جبران کنند. در نتیجه کار شایسته مستقیماً با تعهد عاطفی کارکنان مرتبط است. علاوه بر این ایمنی روان‌شناختی می‌تواند بر تعهد عاطفی کارکنان اثرگذار باشد (Chen et al., 2014). در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که ترس و عدم اطمینان در محیط‌های روانی ناامن ممکن است کارکنان را از ایجاد تعهد عاطفی به سازمان باز دارد (Meyer et al., 2002). بنابراین در راستای تئوری هویت اجتماعی (Tajfel & Turner, 2004) و نظریه تبادل اجتماعی (Blau, 1964) کارکنان با سطح بالایی از ایمنی روان‌شناختی تمایل به ایجاد وابستگی عاطفی و جبران خدمات سازمان خود دارند. در نهایت کار شایسته از طریق ایمنی روان‌شناختی می‌تواند بر تعهد عاطفی افراد مؤثر باشد. همان‌طور که گفته شد، کار شایسته به معنای فراهم کردن فرصت‌های شغلی مولد و رضایت‌بخش برای افراد در شرایطی اطلاق می‌شود که حقوق و رفاه آن‌ها را تضمین کند. این شرایط شامل دستمزدهای منصفانه، امنیت شغلی، حمایت اجتماعی و فرصت‌هایی برای رشد و توسعه شخصی است. از طرفی ایمنی روان‌شناختی به این تصور اشاره دارد که فرد می‌تواند بدون ترس از پیامدهای منفی مانند تحقیر یا تنبیه، خود را ابراز کند. هنگامی که کارکنان از نظر

روان‌شناختی در محیط کار خود احساس امنیت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که در ارتباطات آزاد شرکت کنند، ریسک کنند، ایده‌ها را به اشتراک بگذارند و به‌طور مؤثر همکاری کنند (Luthans & Peterson, 2002). تحقیقات نشان داده است که وقتی کارکنان شرایط کاری مناسبی مانند رفتار منصفانه، رهبری حمایتی و فرصت‌های رشد را تجربه می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که سطوح بالاتری از ایمنی روان‌شناختی را درک کنند. این ادراک از ایمنی روان‌شناختی منجر به افزایش تعهد عاطفی نسبت به سازمان آن‌ها می‌شود. کارمندی که از نظر روان‌شناختی احساس امنیت می‌کند به احتمال زیاد به سازمان خود و رهبران آن احساس اعتماد می‌کند. آن‌ها به‌خاطر مشارکت‌هایشان احساس ارزشمندی و احترام می‌کنند که این امر وابستگی عاطفی و تعهد آن‌ها را افزایش می‌دهد (Edmondson & Lei, 2014؛ Greenhalgh & Rosenblatt, 2010؛ Luthans & Peterson, 2002).

پیشنهاد می‌شود سازمان‌هایی که مایل به افزایش تعهد عاطفی کارکنان هستند تلاش کنند تا یک محیط کاری مناسب را فراهم کنند. به‌طور خاص، سازمان‌ها باید ایمنی روان‌شناختی محل کار را تضمین کنند و از سوءاستفاده عاطفی اجتناب کنند. به‌علاوه سیاست‌های کاری انعطاف‌پذیر باید برای اطمینان از مرخصی کافی اجراء شود. برای اطمینان از این‌که ارزش‌های سازمانی مکمل ارزش‌های خانواده و جامعه است، سازمان‌ها باید با هنجارهای اجتماعی مطابقت داشته باشند و براین اساس با تکامل هنجارهای اجتماعی سازگار شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود اثر مفهومی کار شایسته بر سایر متغیرهای کاری نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین این پژوهش در سایر سازمان‌ها بررسی شود تا از نتایج آن بتوان در محیط‌های کاری بهره برد. این تحقیق نیز مانند هر تحقیقی با محدودیت‌هایی مواجه است که اول؛ باتوجه به این‌که نمونه پژوهش حاضر به‌صورت در دسترس انتخاب شده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم؛ از آنجایی‌که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه بوده است، محدودیت‌های مربوط به این ابزار را باید مدنظر قرار داد و سوم؛ داده‌های این پژوهش به‌صورت آنلاین جمع‌آوری شد، علی‌رغم تأکیدات و توضیحات لازم از سوی مجری ممکن است برخی افراد پاسخگو از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخی بدون دقت لازم داده باشند.

تشکر و قدردانی

از همکاری و مساعدت همه معلمان استان خوزستان در این پژوهش سپاسگزاری می‌گردد.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abedini Velamdehy, R. (2021). Investigating the psychometric properties of decent work questionnaire. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 1-26. <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.37472.1225>
- Alzola, M. (2018). Decent work: The moral status of labor in human resource management. *Journal of Business Ethics*, 147, 835-853. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3507-5>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Jersey: Wiley. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=611884>
- Chen, C., Liao, J., & Wen, P. (2014). Why does formal mentoring matter? The mediating role of psychological safety and the moderating role of power distance orientation in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1112-1130. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816861>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent work scale. *Journal of Counseling*

- Psychology*, 64(2), 206. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, reengineering strategies, and new research directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette-Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125, 563-580. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1928-3>
- Ghanbari, S., Zandi, K., & Dehghan, A. (2016). Analyzing the relationships of authentic leadership, psychological security and organizational citizenship behavior. *Public Policy In Administration*, 7(2), 35-45. https://ijpa.srbiau.ac.ir/article_9616.html?lang=en
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 35(3), 438-458. <https://doi.org/10.2307/258284>
- International Labour Organization. (1999). *Report of the director general: Decent work*. In Proceedings of the International Labor Conference, 87th Session. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/>
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 785-804. <https://doi.org/10.1002/job.571>
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387. <https://doi.org/10.1108/02621710210426864>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, 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(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Nasiri, M., Saedi, A., Nargesian, J., & Abdoli, M.R. (2017). Investigating the level of organizational commitment of employees and its relationship with organizational indifference. *Public Administration Perspective*, 8(2), 118-135.
- Peng, J., Wang, Z., & Chen, X. (2019). Does self-serving leadership hinder team creativity? A moderated dual-path model. *Journal of Business Ethics*, 159, 419-433. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3799-0>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). *The social identity theory of intergroup behavior*. England: Psychology Press & Routledge Classic Editions. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Tang, W. G., & Vandenberghe, C. (2020). Is affective commitment always good? A look at within-person effects on needs satisfaction and emotional exhaustion. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103411>
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>