

فصلنامه جهان نوین

No 5, 2 022 , P 16-37

سال پنجم، شماره هفدهم، بهار ۱۴۰۱، صص ۳۷-۱۶

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی رابطه بین پارانوئیا، افسردگی و عصبانیت با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش
محمد نوراحمدی^۱، مجید کرامتی^۲، مهدی نوراحمدی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه پارانوئیا، افسردگی و عصبانیت با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد به مرحله اجرا درآمد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری این ادارات جمعاً ۶۲۰ نفر می‌باشند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر (۲۷ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد) تعیین شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی پرسش-نامه‌ها در بین نمونه مشخص شده توزیع و تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: پرسش‌نامه امنیت روانی مازلو (۱۹۵۲) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۰). اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با روش همبستگی و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند که: بین افسردگی و عصبانیت با تعهد سازمانی رابطه معناداری در سطح $(p < 0/001)$ وجود دارد و بین پارانوئیا با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بر اساس تحلیل رگرسیون چندگانه، مولفه‌های پارانوئیا، افسردگی و عصبانیت از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار هستند $(p < 0/05)$.

واژگان کلیدی: پارانوئیا، افسردگی، عصبانیت، تعهد سازمانی

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد خرم‌آباد، لرستان

۲. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد بروجرد، لرستان

۳. دانشجوی کارشناسی تربیت بدنی، دانشکده فنی خرم‌آباد، لرستان

مقدمه:

در نظریه نیازهای مازلو، اساسی‌ترین پیامد ارضای هر نیاز این است که این نیاز محو و نیازی بالاتر و نوتر پدیدار می‌گردد. پیامدهای دیگر، علایم ثانویه این حقیقت بنیادی به شمار می‌روند. نمونه‌هایی از این پیامدهای ثانویه شامل: الف. استقلال از ارضاکننده‌ها و اهداف قدیم و تا حدی تحقیر آنان، همراه با وابستگی تازه به ارضاکننده‌ها و اهدافی که بیش از این نادیده گرفته می‌شدند، ناخواسته بودند و یا فقط خواسته‌هایی غیر مهم به شمار می‌رفتند. این‌گونه تبدیل ارضاکننده‌های قدیم به جدید، پیامدهای ثالث فراوانی را نیز مطرح می‌سازد و تغییراتی در علایق به وجود می‌آید. ب. این تغییر در ارزش‌ها با تغییراتی در استعدادها و شناختی نیز همراه است. توجه، درک، یادگیری، به یادآوری، فراموش کردن، و تفکر، همگی به دلیل وجود علایق و ارزش‌های جدید ارگانیزم، تقریباً در جهتی قابل پیش‌بینی تغییر می‌یابند. ج. این علایق، ارضاکننده‌ها و نیازهای جدید نه تنها نو هستند بلکه به مفهومی خاص، بالاتر نیز می‌باشند. هنگامی که نیازهای ایمنی ارضا می‌شوند، ارگانیزم آزاد می‌شود تا به جستجوی محبت، استقلال، احترام، حرمت به نفس و غیره پردازد. ارضای نیاز هرچه که باشد، مادام که این ارضا حقیقی باشد یعنی ارضای نیازی اساسی به شمار آید نه نیازی روان‌نژند و کاذب، به شکل‌گیری شخصیت کمک خواهد کرد. بعلاوه هرگونه ارضای حقیقی نیاز، فرد را در جهت پیشرفت، تقویت و رشدی سالم سوق می‌دهد و کورت‌گلدشتاین ارضای هر نیاز خاص را در درازمدت گامی به سوی خودشکوفایی دانسته است. ارضا و اشباع نیازی خاص علاوه بر این نتایج کلی، برخی نتایج بسیار ویژه را نیز در بردارد. به عنوان مثال ارضای نیازهای ایمنی، در صورت تساوی سایر عوامل، به‌گونه‌ای خاص احساس ذهنی امنیت، خواب راحت‌تر، عدم احساس خطر، جرأت و شهامت بیشتر را پدید می‌آورد (مازلو ۱۹۷۰، ترجمه رضوانی، ۱۳۷۲، ص ۱۰۴).

نوعی از داده‌ها که رابطه بین ارضای نیاز و شکل‌گیری منش را تأیید می‌کند، در اثرات بالینی ارضا که مستقیماً قابل مشاهده است، وجود دارد. چنین داده‌هایی در دسترس هر شخص که مستقیماً با مردم سروکار دارد، قرار دارد و تقریباً در هر تماس درمانی با اطمینان می‌توان انتظار آن را داشت. آسان‌ترین راه متقاعد شدن در این مورد، آزمایش اثرات مستقیم و بلافصل ارضای نیازهای اساسی است که البته با قوی‌ترین آن‌ها شروع خواهیم کرد تا آن‌جا که نیازهای روان‌شناختی مطرح است، مثلاً در سطح فیزیولوژیک درباره نیاز به استراحت و خواب سخن بگوییم، می‌توانیم درباره ناکام ماندن این نیاز و اثرات این ناکامی (خواب‌آلودگی، ضعف، سنگینی فکر و حرکات، حتی تنبلی، رخوت و غیره) و رضامندی از آن‌ها (هوشیاری، نیرومندی، چالاکی و غیره) نیز سخن بگوییم. در این‌جا صرف ارضای نیاز پیامدهایی آنی به دنبال دارد که اگر نتوان آن‌ها را به عنوان خصیصه‌های منشی پذیرفت، حداقل تا حدودی مورد علاقه محققان شخصیت واقع خواهند شد. در هر صورت هنگامی که از نیازهای ایمنی سخن می‌گوییم، با مقوله بسیار روشن‌تری سروکار داریم. هراس، ترس، نگرانی و بیم، تنش، عصبیت و وحشت‌زدگی، همگی نتایج ناکامی نیاز ایمنی به شمار می‌روند. مشاهدات بالینی به‌وضوح تأثیرات ارضای نیاز ایمنی را نشان می‌دهند، مانند؛ فقدان عصبیت، تمدد اعصاب، اعتماد به آینده، امنیت خاطر، و امنیت و غیره. از هر کلماتی استفاده

کنیم، بازهم تفاوتی منشی وجود دارد بین مردی که احساس ایمنی می‌کند و مردی که عمرش را چنان می‌گذراند که گویی جاسوسی در قلمرو دشمن بوده است (مازلو، ۱۹۷۰، ترجمه رضوانی، ۱۳۷۲، ص ۱۱۲).

چارچوب نظری و پیشینه:

تعهد سازمانی عبارت است از باور قاطع افراد در پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیمی، ۱۳۸۵، ص ۳۹۱).

تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵، ص ۷۳). تعهد در لغت به معنی گردن گرفتن کاری، عهده گرفتن، نگاه‌داشتن و عهد و پیمان بستن می‌باشد (سنجری، ۱۳۷۵، ص ۳۵).

الگوهای چندبعدی تعهد:

۱- مدل اریلی و چتمن^۴: اریلی و چتمن الگوی چندبعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و مکانیسم‌هایی دارد که از طریق آن‌ها می‌تواند نگرش شکل بگیرد. همچنین معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می‌تواند، سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می‌افتد که نگرش‌ها و رفتارهای همسو با آن‌ها به‌منظور کسب پاداش‌های خاص اتخاذ می‌شوند. همانندسازی، زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نفوذ را به‌خاطر ایجاد و حفظ رابطه ارضاکنده می‌پذیرد (می‌یر و هرسکوویچ، ۲۰۰۱، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

سرانجام درونی کردن، رفتاری که ارزش‌ها و یا اهداف نشأت گرفته را منعکس می‌کند که با ارزش‌ها یا اهداف سازمان منطبق است (مودی، ۱۹۹۸، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

بررسی جدیدتر یک نمونه بزرگ‌تر دو نوع تعهد را به‌جای سه نوع تعهد مشخص کرد که تعهد ابزاری (متابعت) و تعهد هنجاری (همانندسازی و درونی کردن) نامیده شدند (کرمر، ۱۹۹۶، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

در تحقیقات بعدی این دو محقق و همکارانشان نتوانستند تمایزی را بین همانندسازی و درونی کردن قایل شوند و آن‌ها را ادغام کردند و آن را تعهد هنجاری نامیدند. متابعت، نیز در کار اخیرشان تعهد ابزاری نامیده شده است که متمایز از همانندسازی و درونی کردن است.

برای مثال، اریلی و چتمن متوجه شدند که متابعت به طور مثبت تا منفی با ترک شغل ارتباط دارد. با در نظر گرفتن این که تعهد سازمانی عموماً به عنوان متغیری در نظر گرفته می‌شود که احتمال ترک شغل را کاهش دهد، این یافته

بعضی سؤال‌ها را درباره این که آیا متابعت می‌تواند، به عنوان یک شکل از تعهد سازمانی در نظر گرفته شود را به وجود آورده است (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

۲- مدل می‌یر و آلن^۵: می‌یر و آلن مدل سه بعدی‌شان را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشته ایجاد کردند. بحث کلی آن‌ها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد (همان منبع، ص ۱۶). آن‌ها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. آشکارا یک هم‌پوشی بین روشی که پورتر تعهد را مفهوم‌سازی کرده و کارهای بعدی اریلی و چتمن و می‌یر و آلن وجود دارد. روش پورتر به تعهد، خیلی مشابه با بعد درونی کردن اریلی و چتمن و مفهوم تعهد عاطفی می‌یر و آلن است. درحقیقت به نظر می‌یر و آلن پرسش‌نامه تعهد سازمانی پورتر می‌تواند به عنوان تعهد عاطفی تفسیر شود (مودی، ۱۹۹۸، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۶). بررسی‌های جدیدتر توسط می‌یر و آلن فرضیات آن‌ها را در ارتباط با ایجاد این مفهوم حمایت می‌کند، ولی با این حال، بعضی اختلاف نظرها همچنان وجود دارد، بر سر این که آیا واقعاً تعهد عاطفی و هنجاری شکل‌های متمایزی هستند و یا این که آیا تعهد مستمر یک مفهوم تک بعدی است اتفاق نظر وجود ندارد. با وجود این تجزیه و تحلیل‌ها سازگاری بهتر را زمانی نشان می‌دهند که این دو مفهوم (تعهد عاطفی و هنجاری) فاکتورهای مجزایی تعریف شوند. نتایج مربوط به ابعاد تعهد مستمر، پیچیده است. بعضی مطالعات، تک بعدی بودن این تعهد را گزارش کرده و مطالعات دیگر شواهدی بر دو عاملی بودن این تعهد یافته‌اند که یکی از آن‌ها از خودگذشتگی مربوط به ترک سازمان و دیگری درک فقدان فرصت‌های استخدام جایگزین را منعکس می‌کنند (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۶).

۳- مدل آنجل و پری^۶: آنجل و پری بر پایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایز قائل شدند. اگرچه این پرسش‌نامه یک بعدی در نظر گرفته شده است، تحلیل آنجل و پری دو عامل اساسی پرسش‌نامه را آشکار کرد. یک عامل به وسیله پرسش‌هایی مشخص می‌شود که تعهد به ماندن را ارزیابی می‌کنند و دیگری به وسیله پرسش‌هایی که تعهد ارزشی (حمایت از اهداف سازمان) را اندازه‌گیری می‌کنند، مشخص می‌گردد (همان، ص ۱۶). تعهد ارزشی آنجل و پری گرایش مثبتی را به سازمان نشان می‌دهد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی دارد. تعهد به ماندن آنجل و پری اشاره به اهمیت تعاملات پاداش‌ها - مشارکت‌های تفکیک‌ناپذیر در یک مبادله اقتصادی دارد. این نوع تعهد اشاره به تعهد حسابگرانه مبتنی بر مبادله و تعهد مستمر دارد (مایر و شورمن، ۱۹۹۸، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۶).

5. Allen & Meyer

6. Angel & Perry

۴- مدل مایر و شورمن^۷: به نظر مایر و شورمن تعهد سازمانی دو بعد دارد. آن‌ها این دو بعد را تعهد مستمر (مدل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند. اگرچه شباهت‌هایی بین ابعاد تعهد سازمانی شناسایی شده توسط آنجل و پری و مایر و شورمن و آنچه که توسط می‌یر و آلن شناسایی شده وجود دارد، اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آن‌ها نیز وجود دارد. سه جزء تعهد می‌یر و آلن (عاطفی، مستمر و هنجاری) اصولاً بر اساس قالب ذهنی که فرد را به سازمان مرتبط می‌کنند، متفاوت هستند. نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد با این حال مشابه است و آن ادامه کار در سازمان است. برعکس، در مدل‌های آنجل و پری و مایر و شورمن، فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان است و تعهد ارزشی مرتبط با تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (می‌یر و هرسکوئیچ، ۲۰۰۱، به نقل از فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۶).

۵- مدل پنلی و گولد^۸: پنلی و گولد یک چارچوب چند بعدی را ارائه کردند. آن‌ها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند. تعریف تعهد اخلاقی به طور نزدیکی با تعریف تعهد عاطفی می‌یر و آلن و تعهد ارزشی آنجل و پری و مایر و شورمن یکسان است. استفاده از واژه تعهد حسابگرانه منطبق با متابعت مطرح شده در مدل اریلی و چتمن است و ممکن است به عنوان یک شکل از انگیزش به جای تعهد در نظر گرفته شود. سرانجام منظور آن‌ها از تعهد بیگانگی تا حدی با تعهد مستمر می‌یر و آلن یکسان است (همان منبع، ص ۱۶).

تعهد سازمانی، نوعی نگرش است که میزان علاقه و دل‌بستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندگاری در سازمان را نشان می‌دهد. این نگرش می‌تواند ناشی از تمایل، الزام یا نیاز فرد باشد.

امنیت از نگاه نویدنیا:

امنیت در لغت به معنای رهایی از خطر، تهدید، آسیب، تشویش، اضطراب، هراس، ترس، نگرانی، یا وجود آرامش، اطمینان، آسایش، اعتماد، تأمین، ضامن و حایل است. امنیت را می‌توان توانمندی بهره‌گیری بهینه از فرصت‌ها و تضمین منافع و ارزش‌ها تعریف کرد. این تعریف از امنیت بر نگرش ذهنی و تفسیرگرایانه از خطرات غیرمادی مبتنی است. پس خطرات شامل مواردی چون اجبار و تحمیل، تبعیض و هر آن چیزی می‌شود که مانع ترقی و پیشرفت است و به تحقق آرامش و اطمینان لطمه وارد می‌کند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که امنیت دارای دو عنصر اساسی تهدید و فرصت است و برقراری امنیت منوط به رهایی نسبی از تهدید و بهره‌گیری از فرصت‌هاست (نویدنیا، ۱۳۸۸، ص ۲۵-۲۷).

پارانویا:^۹

ویژگی اصلی اختلال شخصیت پارانوئایی، یک الگوی عدم اعتماد و سوءظن فراگیر نسبت به دیگران است به طوری که انگیزه‌های دیگران از سوی فرد به عنوان انگیزه‌های بدخواهانه تفسیر می‌شود. این الگو از اوایل بزرگسالی آغاز

7. Mayer & Schoorman

8. Penley & Gould

9. Paranoia

می‌شود و در زمینه‌های گوناگون جلوه می‌کند (نیکخواه، ۱۳۸۱، ص ۱۰۰۸). افراد مبتلا به این اختلال تصور می‌کنند که سایرین می‌خواهند آن‌ها را استثمار کنند، فریب دهند یا به آن‌ها آسیب بزنند، حتی هنگامی که هیچ شواهدی در تأیید این انتظار وجود ندارد (همان، ص ۱۰۰۸).

آن‌ها بر اساس شواهد اندک و یا بی‌هیچ دلیلی به دیگران بدگمان هستند، با تصور این که علیه آن‌ها توطئه می‌کنند، ممکن است هر زمان و بدون دلیل به طور ناگهانی به دیگران حمله کنند. اغلب احساس می‌کنند که به شدت و به طور جبران‌ناپذیری توسط فرد یا افراد دیگر صدمه می‌بینند، حتی اگر برای این امر شواهد عینی وجود نداشته باشد. آن‌ها با شک‌های بی‌مورد درباره وفاداری و صداقت دوستان و همکاران خود، اشتغال ذهنی دارند و اعمال آن‌ها را برای یافتن شواهدی از انگیزه‌های خصمانه به دقت زیر نظر می‌گیرند. هرگونه انحراف ادراک شده از وفاداری یا صداقت، در جهت تأیید تصورات آن‌ها به کار می‌رود. هرگاه یکی از دوستان یا همکاران صداقتی را نشان می‌دهد که آن‌ها قادر به اعتماد یا باور کردن آن نباشند، به شدت شگفت‌زده می‌شوند. آن‌ها انتظار دارند که هرگاه دچار مشکل می‌شوند، دوستان و همکارانشان به آن‌ها حمله کرده و یا بی‌توجهی نشان دهند. افراد مبتلا به این اختلال برای اعتماد کردن به دیگران و یا صمیمی شدن با آن‌ها تمایلی نشان نمی‌دهند زیرا از این واژه‌ها و واژه‌ها که دیگران از اطلاعات به دست آورده، سوءاستفاده کنند. آن‌ها ممکن است از پاسخ‌دادن به پرسش‌های شخصی اجتناب کنند و بگویند که این اطلاعات به درد کسی نمی‌خورد. آن‌ها گفته‌های خیرخواهانه و رویدادهای مساعد را مورد سوء تفسیر قرار می‌دهند که در نتیجه تحقیرآمیز و تهدیدکننده به نظر می‌رسند. به عنوان مثال، فرد مبتلا به این اختلال ممکن است اشتباه غیرعمدی یک فروشنده را به عنوان کوشش عمدی برای کلاهبرداری تفسیر کند و یا ممکن است یک شوخی اتفاقی از جانب یک همکار را به عنوان توهین جدی به شخصیت خود در نظر بگیرد. تعریف و تمجیدها اغلب نادرست تفسیر می‌شوند. آن‌ها ممکن است پیشنهاد کمک را به عنوان انتقادی مبنی بر این در نظر بگیرند که آن‌ها نمی‌توانند به خوبی روی پای خود بایستند (همان، ص ۱۰۰۹). افراد مبتلا به این اختلال، پیوسته ناخشنود بوده و توهین‌ها، آزارها و بی‌اعتنایی‌هایی را که فکر می‌کنند به آن‌ها می‌شود، نمی‌بخشند. خطاهای جزئی دیگران، خشم زیادی را برمی‌انگیزد و این احساس‌های خصمانه برای مدت طولانی پایدار می‌مانند. اغلب احساس می‌کنند که شخصیت^{۱۰} یا حیثیت آن‌ها مورد تهاجم قرار گرفته و یا این که مورد بی‌اعتنایی قرار می‌گیرند. زیرا به طور دایم متوجه انگیزه‌های زیان‌بخش دیگران هستند. آن‌ها به سرعت تلافی کرده و نسبت به این توهین‌های خیالی با خشم خود پاسخ می‌دهند. افراد مبتلا به این اختلال ممکن است حسادت بیمارگون داشته باشند و اغلب بدون هیچ‌گونه توجیه کافی نسبت به همسر یا شریک جنسی خود سوءظن دارند و آن‌ها را بی‌وفا می‌دانند. آن‌ها ممکن است جهت تأیید این حسادت‌ها به جمع‌کردن شواهد جزئی و بی‌اهمیت پردازند. آن‌ها برای اجتناب از مورد خیانت^{۱۱} قرارگرفتن مایلند که بر روابط نزدیک خود، کنترل کامل داشته باشند و ممکن است همواره درباره اعمال، انگیزه‌ها و وفاداری همسر یا شریک جنسی خود پرس‌وجو کنند (همان، ص ۱۰۱۰).

10. Character

11. Infidelity

ویژگی‌های اختلال‌های همراه:

برقراری ارتباط با افراد مبتلا به اختلال شخصیت پارانوئیایی معمولاً دشوار است و این افراد اغلب در روابط صمیمانه با مشکلاتی مواجه هستند. سوءظن و خصومت افراطی آن‌ها ممکن است به صورت بحث و جدل آشکار، شکایت‌های مکرر یا کناره‌گیری آرام و آشکار خصمانه^{۱۲} جلوه کند. آن‌ها ممکن است به شیوه‌ای دفاعی، محرمانه یا حيله‌گرانه عمل کنند و ظاهراً سرد و فاقد عواطف به نظر بیایند، زیرا بیش از اندازه مراقب تهدیدهای بالقوه هستند. اگرچه ممکن است عینی‌نگر، منطقی و غیر عاطفی به نظر بیایند، ولی اغلب رشته‌ای از هیجان‌های ناستوار به همراه خصومت، لجباجت و گفته‌های طعنه‌آمیز بارز را نشان می‌دهند (همان، ص ۱۰۱۱).

طبیعت جنگجویانه و بدگمان آن‌ها ممکن است موجب پاسخ خصمانه از سوی دیگران شود که در این صورت انتظارات اصلی آن‌ها را تأیید می‌کند. چون افراد مبتلا به اختلال شخصیت پارانوئیایی به دیگران اعتماد ندارند، بنابراین نیاز شدیدی برای خوداتکایی و یک حس نیرومند برای استقلال در آنان وجود دارد. آن‌ها همچنین مایلند که کنترل زیادی بر افراد پیرامون خود داشته باشند. این‌گونه افراد اغلب انعطاف‌ناپذیر، انتقادکننده و ناتوان از همکاری هستند، درحالی‌که در پذیرش انتقاد مشکل زیادی دارند.

آن‌ها ممکن است دیگران را به دلیل خطاهایی که خودشان مرتکب شده‌اند سرزنش نمایند. ممکن است برای تلافی سریع تهدیدهایی که ادراک می‌کنند، منازعه جو باشند و غالباً درگیر دعوای قانونی می‌شوند. افراد مبتلا به این اختلال در تأیید پیش‌داوری‌های منفی خود درباره مردم یا موقعیت‌هایی که با آن‌ها روبرو می‌شوند، انگیزه‌های پلیدی را به دیگران نسبت می‌دهند که برون‌فکنی ترس‌های خود آن‌هاست. ممکن است خیال‌پردازی‌های بزرگ‌منشانه غیرواقعی و تقریباً آشکاری را نشان دهند (همان، ص ۱۰۱۱).

به موضوع‌هایی چون قدرت، مرتبه و مقام علاقه داشته باشند، و عقاید قالبی منفی درباره دیگران دارند، و به کسانی که از گروه‌های متفاوت با جامعه خود او هستند. شیفته صورت‌بندی‌های ساده از دنیا هستند و اغلب در رابطه با موقعیت‌های مبهم احتیاط می‌کنند. آن‌ها ممکن است متعصب به نظر بیایند و با کسانی که نظام‌های اعتقادی پارانوئیایی مشترکی دارند، فرقه‌ها و گروه‌های منسجمی را تشکیل دهند. افراد مبتلا به این اختلال به‌ویژه در پاسخ به فشار روانی ممکن است دچار دوره‌های بسیار کوتاه روان‌پریشی شوند.

در بعضی از موارد، اختلال شخصیت پارانوئیایی ممکن است به عنوان پیشاینده پیش‌مرضی اختلال هذیانی یا اسکیزوفرنیا ظاهر شود. افراد مبتلا به این اختلال ممکن است مبتلا به اختلال افسردگی عمده شوند و شاید در معرض خطر زیاد ابتلا به گذرهراسی و وسواس فکری - عملی شوند. سوءمصرف یا وابستگی به الکل و مواد دیگر نیز اغلب دیده می‌شود (همان، ص ۱۰۱۱).

شایع‌ترین اختلال‌های شخصیت همایند با اختلال شخصیت پارانوئیایی، ظاهراً اختلال‌های شخصیت اسکیزوتایپی، اسکیزوپسید، خود شیفته، اجتنابی و مرزی هستند (همان، ص ۱۰۱۱).

ویژگی‌های خاص وابسته به فرهنگ، سن و جنسیت:

بعضی رفتارها که تحت تأثیر زمینه‌های اجتماعی - فرهنگی یا شرایط ویژه زندگی قرار می‌گیرند ممکن است به اشتباه پارانوآیایی تلقی شوند و حتی امکان دارد توسط فرایند ارزیابی بالینی تقویت شوند. اعضای گروه‌های اقلیت، مهاجران، پناهندگان سیاسی و اقتصادی یا افراد یا زمینه‌های قومی متفاوت ممکن است به دلیل ناآشنایی و یا در واکنش به ادراک غفلت یا بی‌تفاوتی اکثریت جامعه، رفتارهای دفاعی نشان دهند (همان، ص ۱۰۱۱).

این رفتارها ممکن است به نوبه خود در افرادی که با این اشخاص رابطه دارند، خشم و ناکامی ایجاد کنند و بدین ترتیب یک دور باطل از عدم اعتماد متقابل شکل می‌گیرد که نباید با اختلال شخصیت پارانوآیایی اشتباه گرفته شود. بعضی از گروه‌های قومی همچنین رفتارهای مرتبط با فرهنگ را نشان می‌دهند که ممکن است به اشتباه پارانوآیایی تلقی شوند. اختلال شخصیت پارانوآیایی ممکن است ابتدا در کودکی و نوجوانی با تنهایی، روابط ضعیف با همسالان، اضطراب اجتماعی، پیشرفت ضعیف در مدرسه، حساسیت زیاد، افکار و زبان غیرعادی یا عجیب و خیال‌پردازی‌های ویژه فردی ظاهر شود. این کودکان ممکن است ظاهراً عجیب و غیرعادی باشند و مورد آزار دیگران قرار گیرند (همان، ص ۱۰۱۱).

افسردگی:^{۱۳}

اکثر ما مردم گاهی وقت‌ها احساس غم و رخوت می‌کنیم و به هیچ کار و فعالیتی رغبت نداریم (حتی به فعالیت‌های لذت‌بخش). بروز نشانه‌های خفیف افسردگی، در واقع پاسخ طبیعی آدمی به فشارهای متعدد زندگی است، عدم موفقیت در تحصیل یا کار، از دست دادن عزیزان، یا آگاهی از این که بیماری یا پیری توان آدمی را تحلیل می‌برد از جمله موقعیت‌هایی هستند که اغلب موجب بروز افسردگی می‌شوند. افسردگی تنها زمانی نابهنجار تلقی می‌شود که در عملکرد بهنجار اختلال کند و هفته‌ها بدون وقفه ادامه یابد. اختلال‌های افسردگی نسبتاً شایع هستند و حدود ۱۷٪ مردم در طول زندگانی یک دوره افسردگی حاد پیدا می‌کنند (اتکینسون^{۱۴} و همکاران ۱۹۹۶، ترجمه براهنی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵۳۶).

هرچند افسردگی به عنوان اختلالی واحد در هیجان و خلق شناخته می‌شود با این حال عملاً چهار مجموعه نشانه و علامت در آن وجود دارد. نشانه‌های هیجانی و خلقی، نشانه‌ای در زمینه‌های شناختی، انگیزشی و جسمی و فیزیکی نیز در آن مطرح است. اما برای آن که تشخیص افسردگی برای کسی مطرح شود لزومی ندارد که همه‌ی چهار دسته نشانه در او وجود داشته باشد بلکه هر چه نشانه‌های بیشتری از این چهار دسته در شخص باشد، اطمینان بیشتری خواهد بود که گرفتار افسردگی شده است. غم و اندوه و شاد نبودن از جمله‌ی ناگوارترین نشانه‌های هیجانی افسردگی است. شخص، ناامید و ناشاد است، نشانه‌های افسردگی: در افسردگی چهار دسته نشانه‌های هیجانی، شناختی، انگیزشی و جسمانی مطرح است (اتکینسون^{۱۵} و همکاران ۱۹۹۶، ترجمه براهنی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵۳۶).

13. Depression

14. Richard Atkinson

15. Richard Atkinson

<p>نشانه‌های هیجانی / خلتی</p> <p>*اندوه و غم</p> <p>*ناشاد بودن</p>	<p>نشانه‌های شناختی</p> <p>*نگرش منفی به خویش</p> <p>*یاس و ناامیدی</p> <p>*اختلال حافظه و تمرکز، گم‌گشتگی</p>
<p>بیماری افسردگی</p>	
<p>نشانه‌های انگیزشی</p> <p>*فعل‌پذیری</p> <p>*بی‌ابتکاری و عدم پیگیری و استمرار در کارها</p>	<p>نشانه‌های جسمانی</p> <p>*تغییر اشتها و خواب</p> <p>*خستگی</p> <p>*افزایش رنجوری و دردمندی</p>

غالباً به گریه می‌افتد و ممکن است به فکر خودکشی بیفتد. علاوه بر این نداشتن روزگار خوش و شادمانی در زندگی نیز گریبان‌گیر شخص می‌شود. به این معنا که کارهایی که موجب رضایت و خشنودی شخص می‌شد، دیگر شادی و شعفی در بر ندارد. کسی که افسرده شده رفته‌رفته علاقه به سرگرمی‌ها و تفریحات و کارهای خانوادگی را از دست می‌دهد. غالب مردم افسرده گزارش می‌دهند که نسبت به چیزهایی که قبلاً رضایت‌آفرین و خشنودکننده بوده کشتی احساس نمی‌کنند، بسیاری از آنان می‌گویند علاقه و محبت به مردم دیگر را از دست داده‌اند. نشانه‌های اصلی اختلال شناختی به صورت افکار و اندیشه‌های منفی ظاهر می‌شود. در این قبیل مردم اعتماد به نفس بسیار کم می‌شود، خودشان را نالایق و ناشایست می‌دانند و خود را به خاطر خطاهایشان سرزنش می‌کنند. نسبت به آینده احساس ناامیدی دارند و در این که بتوانند کاری برای بهبود حال خود انجام دهند تردید دارند. میزان انگیزش آنان کاهش یافته است به این معنا که به فعل‌پذیر بودن تمایل پیدا کرده و قادر به راه‌اندازی کارها نیستند. نشانه‌های جسمانی و فیزیکی افسردگی شامل تغییر اشتها و اختلال خواب و خستگی و بی‌جان و رمق بودن است. فکرهای آدم افسرده بیشتر درباره خودش است تا درباره رویدادهای بیرونی و در نتیجه درد و رنج کوچکی را ممکن است بسیار بزرگ کند و نگران سلامت خود بشود. این بیماری می‌تواند اختلالی فرساینده باشد. افسردگی شدید ممکن است بسیار طولانی شود. یکی از بررسی‌ها درباره مردمان گرفتار افسردگی شدید نشان داد که طی یک دوره نه‌ساله فقط در ۲۷٪ این دوره‌ی زمانی نشانه‌های افسردگی در آنها وجود نداشت. این قبیل بیماران وقتی حتی از یک دوره افسردگی بهبود پیدا می‌کنند نیز احتمال گرفتار شدن مجدد آنها زیاد است (اتکینسون و همکاران ۱۹۹۶، ترجمه براهنی و همکاران، ۱۳۹۱ ص ۵۳۶).

چشم‌انداز شناختی افسردگی:

بر اساس نظریه‌های شناختی افسرده شدن ناشی از تفسیر منفی و مایوس از رویدادهای زندگی شناخته می‌شود. پرنفوذترین این نظریه‌پردازان به نام آرون‌بک افکار منفی مردمان افسرده را در سه طبقه قرار می‌دهد و آنها را سه‌گانه شناخت می‌نامد: منفی‌اندیشی درباره خویش، درباره تجارب کنونی و درباره آینده. منفی‌اندیشی درباره

خویش به صورت بی‌ارزش و ناشایست دانستن خویشتن است. منفی اندیشی درباره آینده به صورت یأس و ناامیدی است، به خاطر ناشایستگی‌ها و نارسایی‌هایی که شخص درباره خود شناسایی می‌کند، تغییر و بهبود را نامیسر می‌داند. بک معتقد است باورهای منفی شخص به خودش (بی‌ارزشم، از عهده هیچ کار درستی بر نمی‌آیم) در خلال دوره کودکی یا نوجوانی و بر اساس تجربه‌هایی از قبیل از دست دادن یکی از والدین، طرد شدن از جانب هم‌سالان، انتقاد والدین یا معلمان یا رویدادهای تلخ و ناگوار شکل می‌گیرد. هر بار که هر موقعیت شباهتی (حتی اندک و ناچیز) به موقعیت‌های یادگیری این باورها شباهت داشته باشد، باورها فعال می‌شوند و افسردگی به وجود می‌آید. علاوه بر این او معتقد است افسرده‌ها گرفتار خطاهای نظام‌دار در تفکر هستند که موجب برداشت غلط از واقعیت می‌شود که هم‌خوان با باورهای منفی آنان از خودشان است (همان منبع، ص ۵۴۰).

ویژگی اصلی دوره افسردگی عمده یک دوره زمانی حداقل ۲ هفته‌ای است که در ضمن آن یا خلق افسرده یا بی‌علاقگی و یا فقدان احساس لذت تقریباً در همه فعالیت‌ها وجود دارد. در کودکان و نوجوانان، خلق ممکن است تحریک‌پذیر باشد تا غمگین. همچنین فرد باید دست‌کم چهار نشانه دیگر از فهرست زیر داشته باشد: تغییر در اشتها یا وزن، خواب، فعالیت روانی حرکتی، کاهش انرژی، احساس بی‌ارزشی یا گناه، اشکال در تفکر، تمرکز یا تصمیم‌گیری یا افکار عودکننده درباره مرگ و خودکشی، طرح نقشه و یا اقدام برای خودکشی. برای گذراندن تشخیص دوره افسردگی عمده، نشانه یا باید به تازگی ظاهر شده باشد یا در مقایسه با وضعیت پیش از دوره آشکارا بدتر شده باشد. نشانه‌ها باید در قسمت اعظم روز، تقریباً همه روزه به مدت حداقل ۲ هفته متوالی دوام داشته باشند. این دوره باید با پریشانی یا اختلال قابل‌ملاحظه بالینی در زمینه‌های اجتماعی، شغلی، یا سایر زمینه‌های کارکردی مهم همراه باشد. در مورد برخی افراد دارای دوره‌های خفیف‌تر کارکردها ممکن است ظاهراً بهنجار باشند، اما مستلزم تلاش فزاینده‌ای هستند. شخص در دوره افسردگی عمده خلق خود را اغلب به صورت افسرده، غمگین، درمانده، دل‌سرد یا مغموم توصیف می‌کند. در برخی موارد، احتمال دارد ابتدا غمگین انکار شود، اما این حالت متعاقباً ممکن است در جریان مصاحبه آشکار شود. در برخی افراد که از احساس بی‌میلی، بی‌احساسی یا مضطرب بودن شکایت می‌کنند، وجود خلق افسرده را می‌توان از بیان و وضع چهره‌ای آنان استنباط کرد. برخی افراد بیشتر بر شکایت‌های جسمانی تأکید می‌کنند، تا گزارش احساس‌های غمگین. بسیاری افراد تحریک‌پذیری^{۱۶} فزاینده‌ای را گزارش کرده یا نشان می‌دهند مانند خشم مستمر، گرایش به واکنش به رویدادها با طغیان‌های خشم یا سرزنش دیگران، یا احساس ناکامی مبالغه‌آمیز در موارد بسیار جزئی. در کودکان و نوجوانان ممکن است خلق تحریک‌پذیر یا دم‌دمی به وجود آید تا خلق غمگین یا افسرده. این حالت باید از الگوی تحریک‌پذیری (کودک نازپرورده) در هنگام ناکامی متمایز شود. بی‌علاقگی یا فقدان احساس لذت تقریباً همیشه و دست‌کم تا اندازه‌ای وجود دارد. افراد ممکن است گزارش کنند که به سرگرمی‌ها علاقه اندکی دارند، هیچ‌چیز توجه آنان را جلب نمی‌کند یا فعالیت‌هایی که قبلاً لذت‌بخش بوده‌اند دیگر مورد علاقه آنان نیست. اعضای خانواده اغلب متوجه کناره‌گیری اجتماعی یا

16. Excitability

بی‌توجهی فرد به سرگرمی‌های لذت‌بخش می‌شوند. در برخی افراد کاهش قابل ملاحظه‌ای در علاقه و میل جنسی در مقایسه با سطح پیشین دیده می‌شود. اشتها معمولاً کاهش می‌یابد، و بسیاری افراد احساس می‌کنند که به اجبار غذا می‌خورد. سایر افراد به ویژه کسانی که در مراکز سرپایی دیده می‌شوند ممکن است اشتهايشان افزایش یابد و خواهان غذاهای خاص باشند. زمانی که تغییرات اشتها شدید باشد، ممکن است کاهش یا افزایش قابل ملاحظه‌ای در وزن پدید آید، یا احتمال دارد وزن کودکان در حد مورد انتظار، افزایش نیابد. شایع‌ترین اختلال خواب در دوره افسردگی عمده، بی‌خوابی است. افراد معمولاً بی‌خوابی میانی (بیدارشدن در ضمن شب و اشکال در به خواب رفتن دوباره) یا بی‌خوابی پایانی (بیدارشدن بسیار زود و عدم توانایی در به خواب رفتن) دارند. بی‌خوابی اولیه (اشکال در به خواب رفتن) نیز ممکن است روی دهد. پرخوابی^{۱۷} (خواب‌زدگی) به شکل دوره‌های خواب طولانی در شب یا پرخوابی طی روز کمتر شایع است. گاهی اوقات افراد به دلیل اختلال در خواب درصد درمان بر می‌آیند (نیکخواه، ۱۳۸۱، ص ۵۳۳-۵۳۰).

احساس عصبانیت:

خشم واکنش بدوی موجود زنده نسبت به عامل تهدیدکننده است. در این خصوص می‌توان گفت که وقتی شخصی مورد تهدید واقع می‌شود (خواه این تهدید جسمانی باشد خواه کلامی) به احتمال زیاد عصبانی شده، اقدام به حمله متقابل می‌کند، اما با آن که قاعده حمله منجر به خشم می‌شود، یکی از مسلم‌ترین شرایط خشم برانگیز است، لزوماً همیشه این‌طور نیست، بارها دیده و شنیده‌ایم شخصی که مورد حمله واقع می‌شود، تحت تأثیر اضطراب زیاد، توان واکنش خود را از دست می‌دهد یا پس از تن دادن به شکست افسرده می‌شود (کانن^{۱۸}، ۱۹۱۵، به نقل از قراچه داغی، ۱۳۸۷، ص ۶۳).

واکنش در برابر حمله را با انگاره جنگ یا گریز توضیح داده که با بروز خشم یا اضطراب در انسان مرتبط است. اما قاعده پیشنهادی کانن نه به واکنش افسردگی توجه دارد و نه دلایلی برای تفاوت‌های شخص در نظر می‌گیرد. موقعیت خشم برانگیز دیگر، تحقق نیافتن خواسته یا انگیزه است. دولارد، (۱۹۹۳)، از این برداشت متعارف یک نظریه کلی ارائه داد (فرضیه ناکامی - پرخاشگری) که به اعتقاد او طیف پرخاشگری و رفتار خصومت‌آمیز را توضیح می‌دهد. اما اگر تحلیل دقیق‌تری صورت گیرد، مشخص می‌شود که مفاهیم مورد نظر آن‌ها تنها انواع به خصوصی از موقعیت‌های خشم برانگیز را در بر می‌گیرد. از این گذشته این نویسندگان با نادیده گرفتن معنای ناکامی در شرایط مختلف، به نمونه‌هایی اشاره کرده‌اند که ناکامی به خشم منجر نمی‌شود. همان‌طور که آلیس^{۱۹} (۱۹۶۲)، می‌گوید و پاستور^{۲۰} (۱۹۵۲)، به تجربه ثابت کرده است، اشخاص اگر عامل ناکامی را موجه و منطقی بدانند، خشمگین نمی‌شوند. مثلاً اگر مردی بفهمد که زنش در اثر بیماری شدید نتوانسته برای او شام تدارک ببیند، هنگام مراجعت به

17. Oversleeping

18. Cannon

19. Aliss

20. Pastor

منزل و آماده ندیدن شام معمولاً خشمگین نمی‌شود. موقعیت‌های بالقوه خشم برانگیز، از خشم جزئی گرفته تا عصبانیت‌های شدید، بسیار عدیده هستند. با این حال موقعیت‌های خشم برانگیز از ماهیتی برخوردارند که می‌توان خصوصیات مشترکی برای آن‌ها برشمرد (تی‌بک، ۲۰۰۸، ترجمه قراچه داغی، ۱۳۸۷، ص ۶۴).

تخطی عمدی و غیرعمدی:

به نمونه حوادثی که اغلب در زندگی روزانه ما اتفاق می‌افتد و خشم برانگیز است توجه کنید: گروهی از نوجوانان در خیابان به عابری سنگ پرتاب می‌کنند، آموزگار دانش‌آموزی را که در کلاس با بقیه صحبت می‌کند مورد شماتت قرار می‌دهد، در صف سینما، شخصی به تخلف از سایرین جلو می‌زند تا خارج از نوبت بلیت تهیه کند، مرد بوالهوسی بی‌توجه به همسرش با زن‌های دیگر گرم می‌گیرد، پدری به پسرش می‌گوید که دوستش را هم به بازی بگیرد، یکی از حاضران در اجلاس پیشنهاد می‌دهد و با مخالفت سایر اعضای شرکت‌کننده روبرو می‌شود. در تمامی نمونه‌هایی که برشمردیم، وجه مشترکی وجود دارد. شخصیت موردنظر در برخورد با سایرین احساس ناخوشایندی را تجربه می‌کند. به عبارت دیگر، هر یک از آن‌ها برحسب مورد با حمله جسمانی، انتقاد، سرزنش، سرخوردگی، محرومیت یا مخالفت روبرو می‌شوند. این موقعیت‌ها از آن جهت آزار دهنده‌اند که سلامت، ایمنی، عزت نفس و یا امیال و خواسته‌های شخص را مورد حمله قرار می‌دهند و به ظاهر به قلمرو شخصی تجاوز می‌نمایند. حتی اگر توهین و تخطی از روی بدخواهی نباشد، شخص مورد اهانت قرار گرفته ممکن است آن را به حساب بدخواهی بگذارد. گروه دیگری از موقعیت‌های خشم برانگیز دستورها و محدودیت‌هایی هستند که شخص آن‌ها را قبلاً به حق و حقوق خود تلقی می‌کند. ایجاد محدودیت از ناحیه مقام مسئول حتی اگر شخص قبلاً به حق و حقوق خود علاقه‌مند نباشد، ممکن است او را خشمگین سازد. حق و حقوق اشخاص نه تنها شامل استقلال، آزادی عمل و آزادی بیان می‌شود، بلکه انتظار احترام، ادب، در نظر گرفتن ملاحظات و صمیمیت از سوی سایر اشخاص را نیز در برمی‌گیرد. مناصب اجتماعی یا شغلی اغلب انتظارات به‌خصوصی ایجاد می‌کنند، و اگر این انتظارات برآورده نشوند، شخص احساس بی‌احترامی می‌کند. در صورتی که کسی از رده‌های اجتماعی پایین‌تر یا بدون داشتن شرایط لازم درصدد احراز این مناصب برآید، اسباب خشم صاحبان مناصب را فراهم می‌سازد (همان منبع، ص ۶۵).

تخطی غیرمستقیم:

رفتارهای دیگری نیز هستند که گاه به خشم منجر می‌شوند. در نگاه اول به نظر نمی‌رسد موقعیت‌هایی نظیر آنچه اکنون به آن‌ها اشاره می‌کنیم، تخطی به قلمرو اشخاص به حساب آیند، و با این حال اغلب تولید خشم می‌کنند: میزبان از این که یکی از مهمانان مرتب خودستایی می‌کند ناراحت می‌شود، کارمندی از این که یکی از همکارانش از موفقیت شغلی خود حرف می‌زند عصبی می‌شود، مرد جوانی از این که نامزدش با مرد دیگری صحبت می‌کند برآشفته می‌شود، دانشجویی که خود نمره عالی گرفته، از شنیدن این که استاد به یکی دیگر از دانشجویان نیز نمره ممتاز داده ناراحت می‌شود، شوهری از این که زنش از موفقیت شغلی او تعریف نمی‌کند، خشمگین می‌گردد. با

تحلیل این موقعیت‌ها، دلیل خشمگین شدن‌ها روشن می‌شود. فرد خشمگین در هر یک از موارد فوق احساس می‌کند که عزت نفسش خدشه‌دار شده است. رفتار توهین‌کننده به طور غیرمستقیم احساس کم‌ارزش شدن را در شخص تداعی می‌کند. حوادثی از نوع گروه اول نمونه‌های حسادت هستند. مهمانی که خودستایی می‌کند، برداشت ذهنی میزبان را جریحه‌دار می‌کند و باعث می‌شود وی پیش خود بگوید «همه اعتبارها را او برمی‌دارد و به من چیزی نمی‌رسد»، «خودش را بهتر از من معرفی می‌کند»، «از من موفق‌تر است». او با این طرز تلقی اهمیت خود را زیر سوال می‌بیند. دانشجوی موفق که از شنیدن خبر موفقیت هم‌کلاسی‌اش ناراحت می‌شود، به این نتیجه می‌رسد که جز او دیگران هم مورد تحسین قرار می‌گیرند، و در نتیجه ناراحت می‌شود. شوهری که زنش نسبت به موفقیت‌های او بی‌اعتناست، احساس می‌کند که برخلاف انتظار موفقیتش را تحسین نمی‌کند. اگر قرار باشد توهین‌ها نوعی از دست رفتن به حساب آیند، چرا اشخاص فوق، علی‌الاصول باید غمگین شوند، عصبانی می‌شوند؟ مسئله اینجاست که شخص مورد بی‌احترامی واقع شده، توهین‌کننده را با برچسب‌هایی نظیر متظاهر، بی‌لیاقت، بی‌شعور و بی‌انصاف مورد قضاوت قرار می‌دهد، اما اگر از دست دادن اعتبارش را منطقی یا منصفانه بداند، اندوهگین می‌شود. اگر میان سرزنش توهین‌کننده و تأسف به خاطر آنچه از دست داده در نوسان باشد، روحیه‌اش میان خشم و اندوه تاب می‌خورد (همان منبع، ص ۶۷).

موقعیت‌های خشم برانگیز:

۱- حمله مستقیم عمدی ۲- حمله غیرمستقیم غیرعمدی ۳- زیر پا گذاشتن قوانین، معیارها و ضوابط اجتماعی یعنی تهدیدهای فرضی، رعایت نکردن معیارها، یا زیر پا گذاشتن قانون بندی‌های اخلاقی مرتبط با افکار و برداشت‌های شخصی، عامل مشترک تولید خشم، ارزیابی شخصی درباره تخطی از باورهای ارزشی، قوانین اخلاقی و قانون بندی‌های مرتبط با حیطة قلمرو اوست. اما این عامل با آنکه یکی از شرایط لازم تولید خشم است، به تنهایی برای برانگیختن خشم کافی نیست. برای تولید خشم شرایط دیگری نیز باید وجود داشته باشد. نخست آنکه شخص باید تخطی را جدی بگیرد و به آن برچسب منفی بزند. کودک کم سالی که گلوله‌ای برفی به سوی پدرش پرتاب می‌کند، نه تنها پدرش را به خشم نمی‌آورد بلکه اسباب مسرت او را فراهم می‌سازد. دوم، موقعیت آزارنده نباید خطر فوری یا ادامه‌دار تلقی شود. جایی که سلامت و ایمنی مطرح باشد، به‌جای عصبانیت نگرانی و دل‌واپسی ایجاد می‌شود. سوم، شخص باید بیشتر به اشتباه بودن حمله و حمله‌کننده، و نه آسیبی که ممکن است به او وارد شود، توجه داشته باشد. اشخاص در کار شناسایی و برچسب زدن به محرک آزارنده، ارزیابی اولیه‌ای صورت می‌دهند. آنان توانایی خود را در مقاومت، خنثی کردن یا نابود کردن محرک آزارنده می‌آزمایند که این در حکم ارزیابی ثانویه است. شخصی به دلیل آنکه اعتمادش به توانایی مقابله با موقعیت آزارنده تغییر می‌کند، میان خشم و اضطراب در نوسان است. اگر شخص نگران سلامت و ایمنی نباشد، در برخورد با عامل تخطی‌کننده عصبانی می‌شود، اما در صورت احساس خطر، عصبانیت جای خود را به اضطراب می‌دهد. شدت عصبانیت اغلب با برداشت از شدت اشتباه رفتار توهین‌کننده ارتباط دارد. توجه به این نکته برای درک واکنش‌های شدیدی که در

ظاهر در برخورد با حادثه‌ای کم اهمیت بروز داده می‌شود ضرورت دارد. می‌توان شرایط تشدیدکننده خشم ناشی از رفتارهای به ظاهر توهین‌آمیز را به شرح زیر خلاصه نمود:

۱- توهین عمدی تلقی شود.

۲- توهین به حساب بدجنسی و دناوت گذاشته شود.

۳- توهین غیرمنصفانه، نادرست و غیرمنطقی به حساب آید.

۴- توهین‌کننده شخص نامطلوبی در نظر گرفته شود.

۵- امکان سرزنش توهین‌کننده وجود داشته باشد.

شرایطی برخلاف آنچه به آن اشاره شد، از شدت عصبانیت می‌کاهد. مثلاً اگر توهین را اتفاقی، از روی حسن‌نیت و یا به‌جا و درست بدانیم، از شدت خشم ما کاسته می‌شود. نظر شخص مورد اهانت واقع شده نسبت به توهین‌کننده هم اهمیت دارد. اگر توهین‌کننده را آدم خوبی بدانند، از شدت ناراحتی‌اش کاسته می‌شود و اگر او را مقصر بیندارد، خشمگین‌تر می‌گردد (همان منبع، ص ۷۲).

پس از بررسی‌های فراوان پژوهشی که امنیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی را با هم مورد بررسی قرار دهد یافت نشد ولی موارد مشابهی در این راستا انجام شده که به شرح زیر می‌باشد. در پژوهشی که توسط دکتر علی مهداد و همکاران، ۱۳۹۰، با هدف بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم در ۱۳۹۰ انجام گردید. مشخص شد که می‌توان از طریق بهبود مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار، تعهد سازمانی و اعتماد سازمان را افزایش داد.

نصراصفهانی و همکاران، (۱۳۹۱)، در تحقیق خود به بررسی تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداختند و مشخص شد که سرمایه‌های روان‌شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مثبت و قابل توجهی دارد. این یافته بیانگر آن است که سرمایه‌های روان‌شناختی با بهبود رضایت شغلی نه تنها سبب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود بلکه به تبع این موارد، نگرشی مثبت و عملی را به متعهد بودن هرچه بیشتر به سازمان متبوع یا تعهد سازمانی فراهم می‌سازد.

روش‌شناسی پژوهش:

طرح تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی دومتغیره است. جامعه آماری شامل ۶۲۰ نفر کارمند شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. با توجه به این‌که جامعه آماری شامل پنج اداره آموزش و پرورش می‌شود که از نظر آماری با هم متفاوتند و محقق علاقمند است اطمینان حاصل کند که هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه، در نمونه او حضور دارند لذا جامعه به خرده‌گروه‌هایی به نام طبقه تقسیم می‌شود و نمونه‌های مستقل از هر طبقه انتخاب می‌شوند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵) و نسبت هر یک از طبقه‌ها در نمونه برابر نسبت همان طبقه‌ها در جامعه است (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). مزیت این روش در این است که احتمال

معرف بودن نمونه را، به‌ویژه در شرایطی که نمونه خیلی بزرگ نباشد، افزایش می‌دهد. در این روش طبقه‌های مختلف به طور درست در نمونه حضور پیدا می‌کنند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۶).

نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تصادفی ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد بر اساس حجم جامعه ۶۲۰ نفر (مرد ۵۵۴ نفر و زن ۶۶ نفر) و حجم نمونه ۲۴۲ نفر

ردیف	نام شهرستان	ستون شماره ۱		ستون شماره ۲	ستون شماره ۳				ستون شماره ۴		ستون شماره ۵
		مرد	زن		تعداد پرسشنامه‌هایی که در هر اداره باید توزیع گردد باتوجه به درصد به‌دست‌آمده از جامعه (نتایج ستون شماره ۲)	نسبت زنان و مردان در هر اداره	مرد %	زن %	هر اداره بر اساس نسبت به دست آمده در هر اداره (نتایج ستون شماره ۴)		
۱	اداره کل	۲۶۵	۲۵	٪ ۴۷	۱۱۳	۹	۱	۹	۱۰۲	۱۱	
۲	خرم‌آباد ناحیه یک	۸۵	۱۵	٪ ۱۶/۱	۳۹	۸	۵	۱۵	۳۳	۶	
۳	خرم‌آباد ناحیه دو	۸۵	۱۵	٪ ۱۶/۱	۳۹	۸	۵	۱۵	۳۳	۶	
۴	ویسیان	۳۲	۳	٪ ۵/۶	۱۴	۹	۱	۹	۱۳	۱	
۵	بیرانشهر	۳۲	۳	٪ ۵/۶	۱۴	۹	۱	۹	۱۳	۱	
۶	زاغه	۳۲	۳	٪ ۵/۶	۱۴	۹	۱	۹	۱۳	۱	
۷	سپیدشت	۲۳	۲	٪ ۴	۱۰	۹	۲	۸	۹	۱	
۸	جمع کل	۵۵۴	۶۶	٪ ۱۰۰	۲۴۳	-	-	-	۲۱۶	۲۷	

ابزار:

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده می‌شود. بر اساس

گزارش (می‌یر 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 کرونباخ ۰/۰۱ معنادار است. پایایی این آزمون را (همایی، ۱۳۸۲، و سلطان حسینی، ۱۳۸۲، به نقل از مهداد و همکاران، ۱۳۹۰)، به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند و پایایی محاسبه شده برای این پرسش‌نامه توسط محقق ۰/۸۶ می‌باشد که با پایایی محاسبه شده توسط همایی و سلطان حسینی هم‌خوانی دارد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵)، می‌باشد (مهداد و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۴). از پرسش‌نامه امنیت روانی آبراهام مازلو (۱۹۵۲) که در سال ۱۳۵۸ توسط هومن ترجمه و در سال ۱۳۸۳ توسط امین‌پور هنجاریابی شد و در سال ۱۳۸۶ مجدداً توسط زارع برای دانشجویان دانشگاه پیام‌نور استان آذربایجان غربی (یکی از مراکز و واحدهای دانشگاهی) مورد آزمون قرار گرفت، استفاده می‌شود. در پژوهش زارع (۱۳۸۶) شاخص کفایت نمونه‌برداری ۰/۶۰۲ در سطح $\alpha = 0.01$ معنادار می‌باشد که در این پژوهش از این پرسش‌نامه استفاده شده است و پس از محاسبه پایایی پرسش‌نامه فوق بر اساس ضریب آلفای کرونباخ (توسط محقق)، ضریب ۰/۹۴ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی فرضیه‌های تحقیق با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری، ^{۲۱} SPSS (۱۹) از آماره‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها استفاده گردید، بدین ترتیب که ابتدا با استفاده از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی به توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها پرداخته شد، سپس شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق ارائه گردید. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون ^{۲۲} بهره گرفته شد، و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش‌بین (علاقه و اشتیاق به زندگی) در تبیین تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی)، تحلیل رگرسیون چندگانه ^{۲۳} به روش گام‌به‌گام ^{۲۴} به کار برده شد و در بخش یافته‌های جانبی برای مقایسه امنیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد، از آزمون لوین ^{۲۵} (آزمون برابری واریانس‌ها) و آزمون t گروه‌های مستقل ^{۲۶} (آزمون برابری میانگین‌ها) استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش:

در این پژوهش، ۸۸/۶ درصد نمونه آماری مرد و ۱۱/۴ درصد زن و ۷/۲ درصد نمونه آماری کمتر از ۳۰ سال سن دارند، ۴۲/۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۴/۱ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵/۹ درصد بالای ۵۰ سال سن دارند. همچنین ۷/۲ درصد نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۴/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۵۹/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۲۸/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و ۰/۸ درصد دارای مدرک

21. statistical package for the social sciences

22. Pearson correlation

23. Multiple Regression

24. Stepwise

25. Leven

26. Independent Samples Test

تحصیلی دکتری هستند و ۸۵٪ درصد نمونه آماری متأهل و ۱۱/۹ درصد مجرد می‌باشند. در ضمن ۲/۵ درصد نیز وضعیت تأهل خود را اعلام ننموده‌اند. ۱۶٪ درصد نمونه آماری بین ۱ تا ۱۰ سال خدمت نموده‌اند، ۴۱/۱ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۹ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند و ۳/۸ درصد نیز در مورد سابقه خدمت خود پاسخی ارائه نکرده‌اند.

شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به نمرات مؤلفه‌های امنیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
پارانویا	۱/۰۸	۱/۱۸۶
افسردگی	۲/۱۱	۱/۵۳
احساس عصبانیت	۰/۷۲	۱/۱۱
تعهد سازمانی	۶۶/۷۳	۱۸/۴۲

ضرایب همبستگی پیرسون بین امنیت روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی

فرضیه	امنیت روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن	آماره‌ها	تعهد سازمانی
بین پارانوئیا و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	پارانویا	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۰۱۵
		سطح معنی‌داری P	۰/۸۱۵
		تعداد	۲۳۶
بین افسردگی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	افسردگی	ضریب همبستگی پیرسون	** -۰/۱۷۴
		سطح معنی‌داری P	۰/۰۰۸
		تعداد	۲۳۶
بین احساس عصبانیت و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	احساس عصبانیت	ضریب همبستگی پیرسون	** -۰/۴۳۴
		سطح معنی‌داری P	۰/۰۰۰
		تعداد	۲۳۶

** $P < ۰/۰۱$

بر اساس اطلاعات جدول بالا چنین استنباط می‌شود که:

با اطمینان ۹۹ درصد $p > ۰/۰۵$ رابطه‌ی معنی‌داری ($r = ۰/۰۱۵$) بین پارانوئیا و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود ندارد.

با اطمینان ۹۹ درصد، $p < ۰/۰۱$ و همبستگی منفی و معنی‌داری ($r = -۰/۱۷۴$) بین افسردگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد.

با اطمینان ۹۹ درصد، $p < 0/01$ و همبستگی منفی و معنی‌داری ($r = -0/434$) بین احساس عصبانیت و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد.

ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه (t)

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	ضریب بتا (β)	آماره t	سطح معنی‌داری (p)
تعهد سازمانی	احساس عصبانیت	-۰/۳۷۳	-۷/۲۲۱	۰/۰۰۰
	پارانویا	-۰/۱۶۱	-۳/۲۲۶	۰/۰۰۱
	افسردگی	-۰/۱۳۰	-۲/۳۶۲	۰/۰۱۹

بر اساس اطلاعات جدول فوق، ضرایب رگرسیونی بتا (β)، نشان می‌دهند که مولفه‌های احساس عصبانیت، پارانوایا و افسردگی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی در سطح $p < 0/05$ برخوردار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری:

بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون) مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد $p > 0/05$ رابطه‌ی معنی‌داری ($r = 0/015$) بین پارانوایا و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود ندارد و این فرضیه رد می‌شود و فرض صفر را نتیجه می‌گیریم. در صورتی که بر اساس ضریب رگرسیون بتا ($\beta = -0/161$ و $p < 0/05$) رابطه‌ای معنادار و منفی بین پارانوایا و تعهد سازمانی وجود دارد و پارانوایا از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار است و با یافته‌های فوق هم‌خوانی ندارد.

بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون) مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد، $p < 0/01$ و همبستگی منفی و معنی‌داری ($r = -0/174$) بین افسردگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد و می‌توان نتیجه گرفت که بین افسردگی و تعهد سازمانی رابطه معکوس وجود دارد یعنی هر چه افسردگی بیشتر باشد، تعهد سازمانی کمتر می‌شود. از نظر سازمان جهانی بهداشت و بانک جهانی، یکی از مخرب‌ترین عوارض افسردگی، کاهش میل به کار و فعالیت می‌باشد که نتیجه‌ی آن کاهش عملکرد است و افسردگی در رأس علل مهم ناتوانی و از کارافتادگی قرار دارد. در پژوهش انجام شده توسط دهقان و همکاران، (۱۳۹۱)، مشخص شد که افسردگی بر عملکرد بهورزان تأثیرگذار است. افسردگی نشانه‌های هیجانی، شناختی، انگیزشی جسمی فراوانی را در فرد به وجود می‌آورد که می‌تواند بر عملکرد شخصی، خانوادگی، شغلی، تحصیلی و اجتماعی فرد تأثیر منفی بگذارد. این دو محقق وابسته‌های روانی - اجتماعی افسردگی را در بین جوانان بررسی کردند و از جمله مهم‌ترین موارد، به ناامیدی و عدم سازگاری اشاره کرده‌اند (لارسون و ویچستروم^{۲۷}، ۲۰۰۳، به نقل از دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج این تحقیق‌ها با نتیجه پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. همچنین بر اساس ضریب رگرسیون بتا ($\beta = -0/130$ و $p < 0/05$) رابطه‌ای معنادار

و منفی بین افسردگی و تعهد سازمانی وجود دارد و افسردگی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار است و این نتیجه هم با یافته‌های فوق هم‌خوانی دارد.

بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون) مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد، $p < 0/01$ و همبستگی منفی و معنی‌داری ($r = -0/434$) بین احساس عصبانیت و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد و می‌توان نتیجه گرفت که بین احساس عصبانیت و تعهد سازمانی رابطه معکوس وجود دارد یعنی هر چه احساس عصبانیت بیشتر باشد، تعهد سازمانی کارمندان کمتر می‌شود.

این یافته با پژوهش متقی و همکاران، ۱۳۹۰ مبنی بر تبیین مدل تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی مشخص شد که عصبانیت با تعهد سازمانی رابطه منفی و مستقیم دارد که با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. همچنین بر اساس تحلیل ضریب رگرسیون بتا ($\beta = -0/373$ و $p < 0/05$) که رابطه‌ی بین احساس عصبانیت و تعهد سازمانی معنادار و منفی است و احساس عصبانیت از رتبه اول قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار است.

پیشنهادات:

امروزه چنانچه سازمان‌ها بخواهند در زمره سازمان‌هایی باشند که پیوسته به کسب موفقیت نایل آمده و در رقابت با سایرین همیشه پیش‌تاز باشند، ناچارند که به نیروی کار سازمان توجه داشته و عواملی را که باعث می‌شود نیروی کار به سازمان وفادار بماند و برای نیل به اهداف آن تلاش کند، ایجاد و تقویت کرده و لحظه‌ای از این اقدام مهم فروگذار نکنند. مدیریت دارای نقشی اساسی در سازمان است که با به‌کارگیری شیوه‌های مدیریتی صحیح می‌تواند موجبات تعالی سازمان را فراهم آورد. در نظام آموزش و پرورش به منظور اداره کردن یک سازمان اثربخش نیاز به مدیرانی می‌باشد که با همکاری و مشارکت کارکنان خود، تعهد سازمانی و وفاداری آنان و همچنین سلامت روان آن‌ها را افزایش دهند و به پدید آمدن فضای سازمانی محبوب کمک کنند. پس شایسته است جهت افزایش سطح امنیت روان‌شناختی و بهبود وضعیت تعهد سازمانی و سلامت روان کارکنان از کلیه عوامل کیفی و کمی استفاده نمود تا رضایت‌مندی کارکنان به سازمان فراهم شود و از طرفی موجب تلاش بیشتر آن‌ها در جهت پیشرفت سازمان گردد. امید است مدیران امروزی با الهام گرفتن از دستورات الهی و قرآن که تأکید زیادی در مورد امنیت و سلامت داشته است و با تجدیدنظر در تفکرات و اندیشه‌های خود به استفاده از شیوه‌های نوین مدیریتی و اجرای روش‌های کارآمد آن به توسعه هر چه بیشتر سازمان‌ها و در نهایت توسعه کشور کمک کنند.

نتایج نشان داد که بین پارانوویا و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود ندارد ولی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار است؛ لذا موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف- مدیران می‌توانند با استفاده از یک تیم متخصص و در جلسات مختلف نسبت به شناسایی و درمان افراد مبتلا به این بیماری اقدام نمایند.

ب- حساس نمودن کارمندان نسبت به سلامت خودشان هم می‌تواند یک راهکار مناسب برای درمان افراد باشد. همچنین

نتایج نشان داد که بین افسردگی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ لذا موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف- مدیران سازمان برای این مهم که کارمندانی داشته باشد که افسرده نباشند، می‌توانند کلاس‌های آموزشی را در خصوص این بیماری و راه‌های پیشگیری از آن با کمک متخصصین برای کارمندان برگزار نمایند.

ب- شرايطی را فراهم نمایند تا کارمندان در صورت تمایل برای مشاوره به متخصص مراجعه نمایند.

ج- مدیران و سرپرستان می‌توانند محیطی آرام و با نشاط و به دور از هرگونه استرس، برای کارمندان فراهم نمایند و به کارمندان اطمینان دهند که پشتیبان آن‌ها خواهند بود.

و در آخر نتایج نشان داد که بین احساس عصبانیت و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه منفی و معناداری وجود دارد و احساس عصبانیت با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و منفی دارد و در رتبه اول قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی قرار دارد؛ لذا موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف- ارتقای سطح آگاهی کارمندان، سرپرستان، مدیران میانی و مدیرکل در خصوص مهارت‌های حل مسئله می‌تواند یکی از بهترین راه‌حل‌هایی باشد برای پیشگیری از عصبانیت در یک سازمان.

ب- شناسایی عوامل تنش‌زا در سازمان و حذف یا کاهش این عوامل در سازمان نیز می‌تواند به عنوان یک راه‌حل باشد.

ج- آموزش مهارت‌های کنترل خشم به پرسنل سازمان نیز می‌تواند به عنوان یک راه‌حل برای جلوگیری از عصبانیت کاربرد داشته باشد.

د- شناسایی افراد عصبانی در سازمان و فراهم آوردن شرایط مناسب جهت ارجاع به متخصص جهت مشاوره و رهایی از این وضعیت.

ه- ایجاد محیطی آرام، بانشاط، با صداقت و دوستی در سازمان برای کارمندان که بتوانند به خوبی به کار خود مشغول باشند.

منابع:

- مازلو، آبراهام اچ (۱۹۷۰) *انگیزش و شخصیت*، ترجمه رضوانی، احمد، ۱۳۷۲، انتشارات آستان قدس رضوی، مشهد، چاپ سوم
- مقیمی، س.م (۱۳۸۵) *مباحث ویژه مدیریت دولتی*، تهران، سمت
- ساروقی، ا. (۱۳۷۵) *تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت*، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، ص ۷۳-۶۵
- سنجری، ا.ر (۱۳۷۵) *تعهد شغلی مدیران آموزشی*، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، سال چهارم، شماره ۱۴، ص ۴۱-۳۴
- فرهنگی، ع.ا، حسینزاده، ع. (۱۳۸۴) *دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی*، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۵۷، خردادماه، ص ۱۷-۱۴
- نویدینیا، م. (۱۳۸۸) *امنیت اجتماعی*، پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران، چاپ مجمع جهانی اهل بیت.
- نیکخواه، م.ر، هامایاک آوادیس بانیس (۱۳۸۱) *متن ترجمه شده و تجدیدنظر شده راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روانی انجمن روانپزشکی آمریکا (DSM-IV-TR)*، تهران، انتشارات سخن.
- اتکینسون، رتیا ال، اتکینسون، ریچارد سی، اسمیت، ادوارد ای، جی، داریل، نولن، سوزان، هوکسما (۱۹۹۶) ترجمه محمد نقی براهنی و دیگران، ۱۳۹۱، انتشارات رشد
- دلاور، ع. (۱۳۹۱) *روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، چاپ سی و ششم، تهران، نشر ویرایش.
- ساعتچی، م، کامکاری، ک، عسگریان، م، اسدی، پ، معاشری، ا، محمدی تقوی، س.م (۱۳۸۹) *آزمون‌های روان‌شناختی*، چاپ اول، تهران، نشر ویرایش.
- مهداد، ع، گل‌پرور، م، مهدوی‌راد، ن. (۱۳۹۰) *رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه‌های آن*، یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، پاییز، ص ۵۳-۴۱.
- مهداد، ع و همکاران، (۱۳۹۱) *رابطه مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم*، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان، ص ۸۰-۷۲.
- دهقان، ع.ا، قومی، ل، قهرمانی، ف، بذرافشان، م.ر، نام‌آور، س (۱۳۹۱) *بررسی شیوع افسردگی و ارتباط آن با عملکرد بهورزان شهرستان لارستان در سال ۱۳۸۸*، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، دوره یازدهم، فروردین و اردیبهشت، ص ۸۴-۷۹.

Investigating the relationship between paranoia, depression and anger with organizational commitment of education staff

Mohammad Nourahmadi, Majid Keramati Moghaddam, Mehdi Nourahmadi

Abstract

This study was conducted to investigate the relationship between paranoia, depression and anger with organizational commitment among employees of education departments in Khorramabad city. The research method is descriptive-correlational. The statistical population includes all the administrative staff of these departments, a total of 620 people. Using Krejcie and Morgan table, the sample size was 242 (27 females and 215 males) and by relative random sampling method, the questionnaires were distributed and completed among the specified sample. Data collection tools included: Maslow Mental Security Questionnaire (1952) and Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire (1990). Research data were analyzed using SPSS software using correlation and regression methods. Findings showed that: There is a significant relationship between depression and anger with organizational commitment at the level ($p < 0.001$). And there is no significant relationship between paranoia and organizational commitment. Based on multiple regression analysis, the components of paranoia, depression and anger have the ability to predict organizational commitment ($p < 0.05$).

Keywords: Paranoia, Depression, Anger, Organizational Commitment