

نقش ویژگی‌های شغل در دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه^۱

پیمان یار محمدزاده^۲، ایوب فیضی^۳

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغل با دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه بوده است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان (اعضای هیأت علمی و کارمندان اداری) دانشگاه شهید مدنی آذربایجان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ جمعاً به تعداد ۴۲۰ نفر بوده که از این تعداد، ۲۰۴ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش تحقیق استفاده شده، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. برای جمع‌آوری اطلاعات پژوهش، از پرسشنامه‌های ویژگی‌های شغلی سیمز، اسزیلاگی و کلر (۱۹۷۶)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) و دل‌بستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، استفاده شده است. داده‌های حاصل با استفاده از روش‌های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین هریک از مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی با دل‌بستگی شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. هم‌چنین، تنها مؤلفه‌های استقلال، روابط دوستانه و بازخورد قادر بودند دل‌بستگی شغلی کارکنان را به صورت معنادار پیش‌بینی کنند ($p < 0/05$). یافته‌ی دیگر این پژوهش نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی (به جز روابط دوستانه) با تعهد عاطفی؛ مؤلفه‌های تنوع وظیفه، استقلال، بازخورد و هویت وظیفه با تعهد هنجاری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. هم‌چنین، با وارد کردن مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل به عنوان پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی کارکنان، تنها مؤلفه‌های تنوع وظیفه و هویت وظیفه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان به طور معنادار بودند ($p < 0/05$). براساس یافته‌های این پژوهش، برای افزایش تعهد سازمانی و دل‌بستگی بیشتر کارکنان، مدیران باید توجه بیشتری به ویژگی‌های شغلی کارکنان داشته باشند و استقلال و فرصت ایجاد روابط دوستانه در شغل را برای آنان فراهم آورند.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شغل، دل‌بستگی شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۳/۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۹/۲۳

^۱ این مقاله حاصل طرح پژوهشی درون دانشگاهی نویسنده مسئول با معاونت پژوهشی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می‌باشد.

^۲ استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (نویسنده مسئول) Dr.peyman.yzm@Gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان Faizy.edu@gmail.com

مقدمه

طراحی ویژگی‌های شغل بر مبنای اصول انگیزشی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بالا را به دنبال دارد. خاصیت انگیزشی شغل، پیش‌بیند برخی برون‌دادهای مرتبط با شغل همچون خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، غیبت و تمایل به ماندن است و می‌تواند این برون‌دادها را تحت تاثیر قرار دهد (لایدن^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و بهره‌وری اثربخش هر سازمانی، بستگی زیادی به کارکنان وفادار و متعهدی دارد که بین اهداف سازمان و اهداف فردی خویش، ارتباط نزدیکی احساس نمایند و به شغل خود دلبستگی داشته باشند. از این رو شناخت عوامل مؤثر بر تعهد و تعلق سازمانی و دلبستگی شغلی، می‌تواند هر سازمانی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند، یاری رساند (بالفور و وکسلر^۲، ۱۹۹۶).

در راستای افزایش تعهد، دلبستگی و انگیزه‌ی کاری کارکنان در محیط کار، این طرز فکر که هر چه شغل ساده‌تر و اختصاصی‌تر باشد، بهره‌وری بالا می‌رود، از اوایل قرن بیستم مورد توجه مدیران بوده است. به عنوان مثال، می‌توان به خطوط مونتاژ که طی آن هریک از کارکنان یک وظیفه‌ی خاص و اختصاصی در فرآیند تولید دارند، اشاره کرد. اما در طی چند دهه پس از اجرای این خط مشی از طریق پژوهش‌های میدانی و مشاهده‌ای، مشخص گردید که یکنواختی کار، کارکنان را کسل و افسرده می‌کند و از میزان خشنودی شغلی آنان می‌کاهد (میچل^۳، ۱۳۸۰). به منظور جبران این نارسایی‌ها و جلوگیری از زیان‌های وارده، پژوهش‌هایی انجام شد و مداخله غنی‌سازی مشاغل که در جهت معنادار بودن کار طراحی شده بود، خشنودی شغلی را افزایش و غیبت شغلی را کاهش داد، اما در مورد عملکرد شغلی نتایج چندان هماهنگی بدست نیامد (آمستوت^۴ و همکاران، ۱۹۷۶). بنابراین، یکی از راه‌کارهایی که برای جلوگیری از برون‌دادهای منفی در سازمان پیشنهاد شد، طراحی دقیق و درست شغل است. لذا، باید تلاش کرد که شغل‌ها را به گونه‌ای مناسب طراحی کرد تا از اثرات بد طراحی نامناسب یعنی خستگی، کاهش بازدهی، افزایش انتقال و جابه‌جایی افراد، تقلیل انگیزه کاری کارکنان، کاهش خشنودی

^۱.Liden

^۲.Balfour & Wechsler

^۳.Mitchell

^۴.Umstot

شغلی، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های سازمان، جلوگیری کرد (درویش و همکاران، ۱۳۸۵).

برای طراحی شغل نیز رویکردهای گوناگونی وجود دارد که یکی از این رویکردها، رویکرد طراحی شغل با توجه به ویژگی‌های شغل (استقلال، هویت وظیفه، تنوع وظیفه، اهمیت وظیفه و بازخورد) است. در طراحی شغل، کوشش به عمل می‌آید که ویژگی‌های شغل، با ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان سازگار و هماهنگ باشد. بنابراین، پژوهشگران در این پژوهش به بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغل با متغیرهای دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند تا مشخص شود که آیا با طراحی شغل بر اساس الگوی ویژگی‌های شغلی می‌توان برون دادهای مثبت عملکردی را در کارکنان و سازمان افزایش داد؟

دل‌بستگی شغلی^۱، از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. برای مثال، سطوح بالای دل‌بستگی شغلی، به عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان (لاولر^۲، ۱۹۸۶)، و یک اصل اساسی برای برقراری رشد رقابت در بازارهای تجاری (لاولر، ۱۹۹۲؛ ففر^۳، ۱۹۹۴)، مد نظر قرار گرفته است، چرا که افراد تمایل دارند بیشتر به طور روان‌شناختی در کارشان سرمایه‌گذاری کنند (براون، ۱۹۹۶). همچنین، اکثر نظریه‌پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به شدت دل‌بسته به شغل، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت کسب اهداف سازمان انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند (لاولر، ۱۹۹۲؛ کانونگو^۴، ۱۹۷۹). در مقابل، فرض شده است که کارکنانی که دل‌بستگی شغلی کمتری دارند، به احتمال زیادی سازمان را ترک می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند، انرژی خود را صرف تکالیف بیرون از حیطه کاری خود می‌کنند، و یا در فعالیت‌های متنوع و نامربوط به کار در حین خدمت مشغول می‌شوند (کانونگو، ۱۹۷۹). پژوهشگران مختلف بین دل‌بستگی شغلی و متغیرهای مختلفی از قبیل: سرزندگی، تعمیم یافته کارکنان (ریپن^۵، ۱۹۹۷)، انگیزش کارکنان (اورپن^۶، ۱۹۹۷)، خشنودی (بلیزارد^۱، ۲۰۰۳)، تعهد سازمانی (نوپ^۲، ۱۹۹۵)؛

^۱ job involvement

^۲ Lowler

^۳ Pfeffer

^۴ Kanungo

^۵ Riipnen

^۶ Orpen

لنگ^۳ و همکاران، ۲۰۰۳؛ نور^۴، ۲۰۰۳)، عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی (دایفن دورف^۵ و همکاران، ۲۰۰۲؛ نور، ۲۰۰۳)، دینداری کارکنان (نوتر^۶، ۲۰۰۰) و... رابطه‌ی معنادار یافته‌اند. اکثر محققان، **تعهد سازمانی**^۷ را به عنوان یک حالت روان‌شناختی شرح‌دهنده رابطه یک کارکن با سازمان در نظر می‌گیرند. این رابطه، بر قصد کارکن برای حفظ یک مسیر ویژه از عمل - که در این مورد ماندن در سازمان است - اثر می‌گذارد (آلن، ۲۰۰۷). پورتر^۸ و همکاران (۱۹۷۶)، بیان کردند که تعهد سازمانی، همان احساس‌ها و باورهای به طور درونی شکل گرفته می‌باشد، یا یک سری قصد و نیت‌ها که تمایل یک کارکن را برای ماندن در سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های اصلی و غایی آن سازمان، افزایش می‌دهد. آلن و مایر (۱۹۹۱)، مطرح می‌کنند که تعهد سازمانی یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد و در برگیرنده سه نوع تعهد سازمانی می‌باشد: **تعهد عاطفی**، **تعهد مستمر** و **تعهد هنجاری**. تعهد عاطفی، احساس وابستگی و متعلق بودن به سازمان است که ساختار سازمان، نوع تجارب کاری و ویژگی‌های شخصی را در برمی‌گیرد و در واقع دل‌بستگی احساسی کارکنان و تعیین هویت (همانند سازی) آنان را با وابستگی به سازمان مرتبط می‌کند. تعهد مستمر، آگاهی از هزینه‌های ناشی از ترک سازمان و یا آگاهی از فقدان فرصت‌های شغلی دیگر در بیرون سازمان می‌باشد. انتخاب کارکنان برای ماندن در سازمان، بر اساس تعهد مستمر است، چون آنان نیاز دارند که بمانند. اگر مهارت‌ها یا نظام‌ها قابل تبدیل نباشند، منافع از دست رفته، دستمزدها، ترفیعات براساس سابقه خدمت، افت ارزش‌ها و فرصت‌های آینده یا تلاش‌های از دست رفته را در برمی‌گیرد. تعهد هنجاری، احساس اجبار و الزام برای کارکنان برای ماندن در سازمان را گویند که می‌توان آن را با پرداخت مزایایی همچون

¹.Belizzard

².Knoop

³.Leong

⁴.Nur

⁵.Diefendorff

⁶.Knotts

⁷.organizational commitment

⁸.Porter

افزایش دستمزد برای ادامه تحصیلات و توجه به نیازها و آموزش‌های خاص، افزایش داد (هارتمن و بمبکر^۱، ۲۰۰۰).

ویژگی‌های شغل^۲، عوامل عاطفی هستند که از طریق افزایش حالت‌های روان‌شناختی مهم، بر انگیزش درونی کارکن اثر می‌گذارند (هاکمن و لاولر، ۱۹۷۱؛ هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶). هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶)، بیان کردند که پنج ویژگی اصلی در کار به تجربه‌ی حالت‌های روان‌شناختی کارکنان کمک می‌کنند که عبارت‌اند از: تنوع وظیفه، هویت وظیفه، استقلال، بازخورد و اهمیت وظیفه. در الگوی دیگر ویژگی‌های شغلی (سیمز، اسزیلاگی و کلر^۳، ۱۹۷۶)، شش ویژگی شغلی در نظر گرفته شده است که عبارت‌اند از: هویت وظیفه، بازخورد، استقلال، تنوع مهارت که مانند الگوی هاکمن و اولدهام هستند و نیز، روابط دوستانه (میزانی که در یک شغل روابط غیر رسمی و دوستانه وجود دارد) و روابط بین فردی (میزانی که یک شغل نیازمند ارتباط و تعامل با دیگران است). اگر چه هر دو الگو، به ابعاد کلی و اصلی شغل مرتبط‌اند، اما پژوهش‌ها نشان داده‌اند که الگوی سیمز و همکاران (۱۹۷۶)، در بین محیط‌های مختلف، همسازتر و قابل کاربردتر می‌باشد (گریفین^۴ و همکاران، ۱۹۸۰؛ آرنولد و روبرت^۵، ۱۹۸۰).

در ارتباط با هر یک از متغیرهای بحث شده در بالا پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. نوسو و همکاران^۶ (۲۰۱۳)، در پژوهشی که به بررسی نقش پیش‌بینی کننده ویژگی‌های شغلی پرداختند، تنها روابط بین فردی و هویت وظیفه قادر بودند تعهد سازمانی کارکنان را به صورت معنادار پیش‌بینی کنند. در پژوهشی که، در ارتباط با بررسی نقش تعدیل کننده‌ی توانمندی روان‌شناختی در رابطه بین شغل، روابط میان فردی و برون دادهای کاری، توسط لایدن و همکاران (۲۰۰۶) انجام شد، مشخص شد که طراحی کار بر مبنای اصول انگیزش (ویژگی‌های شغلی) عملکرد و خشنودی شغلی را با تشویق به تلاش بیشتر بالا می‌برد. هاکمن و لاولر (۲۰۰۷)، نیز در پژوهش خود با عنوان "واکنش‌های کارکنان به ویژگی‌های شغلی" نشان دادند زمانی که مشاغل در چهار خصیصه‌ی اصلی شغل (تنوع، استقلال، هویت وظیفه و بازخورد) در سطح بالایی هستند،

¹.Hartmann & Bambacas

².job characteristics

³.Sims, Szilagyi & Keller

⁴.Griffin

⁵.Arnold & Robert

⁶.Nwosu & et al

کارکنانی که به دنبال ارضای نیازهای سطح بالاتر خود (مثل رشد فردی و کسب موفقیت) هستند، انگیزش و خشنودی شغلی بالاتری دارند و به ندرت از کار خود غیبت می‌کنند و به خاطر انجام کار با کیفیت بالا، از سوی سرپرستاران خود مورد تشویق قرار می‌گیرند. استیرز^۱ (۱۹۷۷)، به بررسی پیشایندها و برون دادهای تعهد سازمانی پرداخت. او در این پژوهش رابطه‌ی بین چهار ویژگی اصلی شغل (تنوع وظیفه، استقلال، هویت وظیفه، بازخورد) را با تعهد سازمانی بررسی کرد. نتایج کار وی نشان داد که زمانی که این متغیرها، به عنوان یک گروه وارد الگوی رگرسیون خطی می‌شوند، رابطه‌ی معناداری را با تعهد سازمانی نشان می‌دهند. اما، زمانی که به صورت جداگانه وارد معادله می‌شوند، فقط هویت وظیفه، رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی دارد. دانهام^۲ و همکاران (۱۹۹۴)، با استفاده از پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (JDS)، تحقیقی را در ارتباط با تعهد سازمانی انجام دادند. آنان یافتند که هر پنج ویژگی اصلی شغل با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. اما دیگر پژوهش‌ها، فقط یک رابطه‌ی مثبت جزئی بین ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی یافته‌اند. بویین^۳ و همکاران (۱۹۹۶)، تحقیقی با عنوان "تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و ویژگی‌های شغلی بر روی مهاجران در عربستان سعودی"، انجام دادند. آنان دریافتند که تنوع وظیفه به طور معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان مهاجر، اثر می‌گذارد، درحالی که استقلال، هویت و بازخورد، رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی ندارند. هویت شغلی و بازخورد بر خشنودی شغلی این کارکنان و خشنودی شغلی و تنوع شغلی نیز، بر تعهد سازمانی آنان تاثیر می‌گذارند.

همچنین، انواع معینی از مشاغل یا ویژگی‌های موقعیت کاری بر میزان دلبستگی یک فرد به شغلش اثر می‌گذارند. مثلاً فراتحلیل براون (۱۹۹۶)، در ارتباط با مروری بر پژوهش‌های سازمانی مرتبط با دلبستگی شغلی، نشان داد که دلبستگی شغلی با ویژگی‌های شغلی نظیر استقلال، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، تنوع مهارت و بازخورد و رفتارهای سرپرستی همچون توجه رهبر، تصمیم‌گیری مشارکتی و میزان ارتباطات رابطه دارد. هانت^۴ و همکاران (۲۰۰۰)، روابط بین ویژگی‌های

^۱.Steers

^۲.Dunham

^۳.Bhuiyan & et al

^۴.Hunt

شغلی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، را قوی یافته‌اند اما دیگر پژوهش‌ها، این روابط را ضعیف گزارش کرده‌اند (ایگباریا^۱ و همکاران، ۱۹۹۴؛ وتزل و دنیل^۲، ۱۹۹۰). کلبرت و کون^۳ (۲۰۰۰)، نیز پژوهشی با عنوان "عوامل مرتبط با تعهد سازمانی حسابداران دانشگاه" انجام دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که همبستگی قوی بین تنوع مهارت و بازخورد با تعهد سازمانی وجود دارد. پژوهش لین و سیه^۴ (۲۰۰۲)، با عنوان "اثرات تنوع وظیفه بر تعهد سازمانی"، رابطه‌ی مثبت و معناداری را بین این دو متغیر به دست داد. همچنین، در پژوهش نی هاف^۵ و همکاران (۲۰۰۱)، که اثر توانمندی و غنی‌سازی شغل را بر وفاداری و تعهد کارکنان در کوچک‌سازی محیط بررسی می‌کرد، رابطه‌ی مثبت و معناداری بین ویژگی‌های شغل و تعهد سازمانی به دست آمد. بویین و منجاک^۶ (۲۰۰۲)، نیز در بسط و ارزیابی ویژگی‌های شغلی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی، در یک محیط کاری با کارکنان مهاجر و یا مهمان، رابطه‌ی مثبت و معناداری بین ویژگی‌های شغلی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی را تایید کردند. آدلر^۶ (۱۹۹۱) نیز دریافت، هر گاه کارکنان ادراکات بالاتری از تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد گزارش کنند، سطح بالاتری از خشنودی و انگیزش درونی کار و تعهد سازمانی را نیز نشان می‌دهند.

اصفهانی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به رابطه‌ی معناداری بین دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی، دست یافتند. کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱) به رابطه معناداری بین ویژگی‌های شغل و دل‌بستگی شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز دست یافتند. ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صدا و سیما پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که بین ابعاد اصلی شغل با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. عمادزاده و همکاران (۱۳۸۹)، با بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و هوش عاطفی با دل‌بستگی شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، به نتایج معناداری در ارتباط با این متغیرها دست یافتند. عسکری و پورتراب (۱۳۸۷) در

^۱. Igbaria

^۲. Wetzel & Daniel

^۳. Colbert & Kwon

^۴. Lin & Hsieh

^۵. Niehoff

^۶. Adler

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی، و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز، به این نتیجه دست یافتند که بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شکرکن و پاکاریان (۱۳۷۰)، در تحقیقی تحت عنوان "رابطه ی بین تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و خشنودی شغلی با تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی بین کارکنان شرکت ملی نفت ایران در اهواز" نشان دادند که در گروه فنی کارکنان این شرکت، رابطه‌ی بین هریک از متغیرهای پیش‌بین (تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و خشنودی شغلی) با هریک از متغیرهای ملاک (تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی)، در اکثر موارد ضعیف بوده است، هر چند رگرسیون چند متغیره بین ترکیب مختلف متغیرهای پیش‌بین از یک سو و هریک از متغیرهای ملاک از سویی دیگر، همبستگی چندگانه‌ی تقریباً قوی را نشان داده است (به نقل از عسگری، ۱۳۸۳).

بنابراین، از آن‌جا که دانشگاه نیروی محرکه‌ای برای توسعه اقتصادی-اجتماعی به شمار می‌رود. کمک به توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی، خلق دانش به واسطه‌ی پژوهش، ظرفیت‌سازی به وسیله‌ی آموزش و تدریس و ارائه‌ی خدمات به گروه‌ها و انجمن‌ها، از جمله عملکردهای آموزش عالی است که انتظار می‌رود در راستای تقویت توسعه‌ی اقتصادی-اجتماعی صورت پذیرد. با توجه به نقش سنگینی که بر دوش دانشگاه‌ها گذاشته شده، لزوم توجه به عواملی که به بهبود سطح توان دانشگاه‌ها برای ارائه‌ی بهترین برون‌داد ممکن به جامعه منجر شده، بیش از پیش احساس می‌شود. یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها، تعهد و وفاداری اعضا به سازمان مطبوع خود است. سرعت و دقت دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری مؤثر دانشگاه‌ها بستگی زیادی به کارکنان متعهد و وفاداری دارد که بین اهداف دانشگاه و اهداف فردی خویش، ارتباط نزدیکی احساس نموده و به شغل خود نیز دلبستگی داشته باشند از این‌رو، شناخت عوامل مؤثر بر تعهد و تعلق سازمانی و دلبستگی شغلی، می‌تواند هر دانشگاهی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و نکات بیان شده و از آن‌جا که دانشگاه شهیدمدنی آذربایجان به عنوان دانشگاهی با نیروی کار جوان پله‌های ترقی را طی می‌کند و نیز عدم پژوهش‌های کافی در این زمینه در سازمان‌های ایران، ضروری است با انجام پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغل با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شود تا در پایان با ارائه پیشنهادهایی

برای مدیران منابع انسانی سازمان‌ها، به بهبود و افزایش تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی کارکنان کمک شود.

فرضیات پژوهش

- ۱- بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل و دل‌بستگی شغلی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل و ابعاد تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳- از طریق مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل می‌توان دل‌بستگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی کرد.
- ۴- از طریق مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل می‌توان تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

روش

باتوجه به این که هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغل با دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی بوده است، بنابراین، روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان (کارمندان اداری و اعضای هیئت علمی) دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می‌باشد که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در این دانشگاه مشغول به کار بودند (N=۴۲۰) که از این تعداد ۲۱۶ نفر را اعضای هیئت علمی و ۲۰۴ نفر را کارکنان اداری به خود اختصاص داده‌اند. به منظور تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول کرجسی و مرگان و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۲۰۴ نمونه انتخاب شد که از این تعداد و باتوجه به نسبت هر طبقه ۱۰۵ نفر را اعضای هیئت علمی و ۹۹ نفر را کارمندان اداری تشکیل داد. ابزار پژوهش سه پرسشنامه بوده است. **پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شغلی**: برای بررسی ویژگی‌های شغلی کارکنان، از پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شغلی سیمز، اسزیلاگی و کلر (۱۹۷۶)، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۷ سوال و مؤلفه‌های (تنوع وظیفه، استقلال، بازخورد، روابط بین فردی، هویت وظیفه و روابط دوستانه) می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران در سال ۱۳۸۶، توسط عسکری پور، امیدی، عریضی و نوری، ترجمه، انطباق و پایایی سنجی و اعتباریابی شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به صورت لیکرتی با طیف ۵ درجه‌ای از بسیار کم تا بسیار زیاد است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. **پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی**: این پرسشنامه توسط آلن و مایر (۱۹۹۱)، ساخته شده است که شامل ۲۴ سوال و ۳ خرده مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه، به صورت لیکرت با طیف ۷ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً

مخالقم می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط شکرکن ترجمه، انطباق، پایایی‌سنجی و اعتباریابی شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۴ نشان داده شد. پرسشنامه‌ی **دلبستگی شغلی**: این پرسشنامه توسط کانونگو (۱۹۸۲)، ساخته شده و شامل ۱۰ سوال می‌باشد که مقیاس پاسخگویی آن به صورت لیکرتی با طیف ۵ درجه‌ای از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط عریضی (۱۳۸۴)، ترجمه، پایایی‌سنجی و اعتباریابی شد. پایایی کلی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد. به منظور آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تجزیه و تحلیل رگرسیون به روش گام به گام با استفاده از نرم-افزار آماری SPSS18 استفاده گردید.

یافته‌ها

در ابتدا به بررسی پیش فرض‌های کلی مورد نیاز و سپس، به بررسی پیش فرض‌های اختصاصی و تحلیل‌های استنباطی مربوط به هر سؤال پژوهشی پرداخته شد. برای بررسی پیش فرض نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شد. نتیجه‌ی این آزمون نشان داد که توزیع نمره‌ها در متغیرهای دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی نرمال می‌باشند ($p > 0/05$)، اما در متغیر ویژگی‌های شغلی نرمال نمی‌باشد ($p < 0/05$). همانطور که تاباچینگ و فیدل^۲ (۲۰۰۲) معتقدند با نمونه‌های نسبتاً بزرگ (۲۰۰+ مورد) کجی تفاوت قابل توجهی در تحلیل ایجاد نمی‌کند (پالانت^۳، ۲۰۰۵). البته باید اشاره شود که نتایج مربوط به آماره‌ی شاپیرو-ویلک^۴ در هر سه متغیر غیرمعنادار به دست آمد. در جدول ۱ آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش آورده شده است.

^۱.Kolmogorov-Smirnov

^۲.Tabaching & Fidell

^۳.Pallant

^۴.Shapiro-Wilk

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار مربوط به ویژگی‌های شغل، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
کل ویژگی‌های شغلی	۹۲/۳۱	۱۱/۲۳	۲۰۱
تنوع وظیفه	۱۳/۲۳	۱/۷۶	۲۰۱
استقلال	۲۰/۷۴	۳/۷۴	۲۰۱
بازخورد	۱۱/۵۸	۱/۶۳	۲۰۱
هویت وظیفه	۱۵/۲۴	۲/۱۹	۲۰۱
روابط بین فردی	۱۰/۸۵	۱/۹۵	۲۰۱
روابط دوستانه	۲۰/۷۷	۵/۴۲	۲۰۱
کل تعهد سازمانی	۱۰۶/۳۶	۱۳/۰۴	۲۰۱
تعهد عاطفی	۳۷/۲۶	۷/۳۲	۲۰۱
تعهد مستمر	۳۴/۶۷	۶/۰۴	۲۰۱
تعهد هنجاری	۳۴/۴۳	۵/۳۵	۲۰۱
دل‌بستگی شغلی	۳۴/۷۴	۶/۸۵	۲۰۱

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، از بین مؤلفه‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی استقلال شغلی دارای بیش‌ترین میانگین (۲۰/۷۴) و روابط بین فردی دارای کم‌ترین میانگین (۱۰/۸۵)، و در مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی دارای بیشترین (۳۷/۲۶) و تعهد هنجاری دارای کم‌ترین (۳۴/۴۳) میانگین می‌باشند.

به منظور پاسخ به فرضیه‌ی اول و دوم پژوهش مبنی بر این که بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی با ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی رابطه وجود دارد، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین مولفه‌های ویژگی‌های شغلی با ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱ تنوع وظیفه									
۲ استقلال	۰/۲۹*								
۳ بازخورد	۰/۲۱**	۰/۴۲**							
۴ هویت وظیفه	۰/۱۳	۰/۴۸**	۰/۵۱**						
۵ روابط بین فردی	۰/۲۱**	۰/۳۳**	۰/۴۳**	۰/۴۲**					
۶ روابط دوستانه	۰/۰۰۴	۰/۴۳**	۰/۰۸	۰/۲۵**	۰/۲۵**				
۷ دل‌بستگی شغلی	۰/۱۶*	۰/۴۷**	۰/۳۳**	۰/۳۰**	۰/۱۹**	۰/۳۵**			
۸ تعهد عاطفی	۰/۶۲**	۰/۴۰**	۰/۳۱**	۰/۳۱**	۰/۲۱**	۰/۰۲	۰/۲۹		
۹ تعهد مستمر	۰/۰۱	-۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۰۳	-۰/۰۶	-۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۰۳	
۱۰ تعهد هنجاری	۰/۳۲**	۰/۳۴**	۰/۱۹**	۰/۲۵**	۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۲۳**	۰/۶۵**	-۰/۰۳

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تمام مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی با دلبستگی شغلی رابطه‌ی معنادار دارند. در رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغلی با تعهد عاطفی تنها مؤلفه‌ی روابط دوستانه با تعهد عاطفی رابطه ندارد. هم‌چنین، بین هیچ کدام از مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی با تعهد مستمر رابطه وجود ندارد. و در نهایت، مؤلفه‌های روابط بین فردی و روابط دوستانه با تعهد هنجاری رابطه ندارند.

فرضیه‌ی سوم: از طریق مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی می‌توان دلبستگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

جدول ۳. رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی دلبستگی شغلی براساس مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی

معناداری	F	R ²	R	معناداری	t	خطای بتا	B
مدل اول	۵۶/۴۰	۰/۲۲	۰/۴۷				
ضریب ثابت				۰/۰۰۱	۶/۹۸	۲/۴۲	۱۶/۸۷
استقلال				۰/۰۰۱	۷/۵۱	۰/۴۷	۰/۱۲
مدل دوم	۳۲/۸۰	۰/۲۵	۰/۵۰				
ضریب ثابت				۰/۰۰۱	۶/۰۹	۲/۴۷	۱۵/۰۵
استقلال				۰/۰۰۱	۵/۷۰	۰/۳۹	۰/۱۳
روابط دوستانه				۰/۰۰۷	۲/۷۲	۰/۱۹	۰/۰۹
مدل سوم	۲۵/۳۶	۰/۲۸	۰/۵۳				
ضریب ثابت				۰/۰۱	۲/۵۷	۳/۳۳	۸/۵۵
استقلال				۰/۰۰۱	۴/۰۲	۰/۳۰	۰/۱۴
روابط دوستانه				۰/۰۰۲	۳/۱۰	۰/۲۱	۰/۰۹
بازخورد				۰/۰۰۵	۲/۸۵	۰/۱۹	۰/۲۸

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، از بین شش مؤلفه‌ی ویژگی‌های شغلی (تنوع وظیفه، استقلال، بازخورد، هویت وظیفه، روابط بین فردی و روابط دوستانه) تنها مؤلفه‌های استقلال، روابط دوستانه و بازخورد وارد مدل شده‌اند. براساس یافته‌های جدول فوق می‌توان گفت که تنها این سه مؤلفه می‌توانند دلبستگی شغلی کارکنان را به صورت معنادار و خطی پیش‌بینی کنند ($p < ۰/۰۵$). ضریب بتا نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش استقلال شغلی، دلبستگی شغلی ۰/۳۰ افزایش، به ازای یک واحد افزایش روابط دوستانه، دلبستگی شغلی ۰/۲۱ افزایش، و به ازای یک واحد افزایش در بازخورد، دلبستگی شغلی ۰/۱۹ افزایش خواهد یافت. براساس یافته‌های این جدول می‌توان گفت که استقلال شغلی به تنهایی ۲۲ درصد، استقلال شغلی و

روابط دوستانه ۲۵ درصد، و استقلال شغلی، روابط دوستانه و بازخورد ۲۸ درصد واریانس دل‌بستگی شغلی را تبیین می‌کنند.

فرضیه‌ی چهارم: از طریق مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی می‌توان تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

جدول ۴. رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی براساس مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی

معناداری	F	R ²	R	معناداری	t	بنا	خطای	B	معیار
مدل اول	۰/۰۰۱	۶۰/۱۶	۰/۲۳	۰/۴۸					
ضریب ثابت				۰/۰۰۱	۹/۶۵	۶/۱۳	۵۹/۲۱		
تنوع وظیفه				۰/۰۰۱	۷/۷۶	۰/۴۸	۰/۴۶	۳/۵۷	
مدل دوم	۰/۰۰۱	۳۹/۶۱	۰/۲۹	۰/۵۴					
ضریب ثابت				۰/۰۰۱	۵/۴۱	۷/۵۸	۴۱		
تنوع وظیفه				۰/۰۰۱	۷/۴۶	۰/۴۵	۰/۴۵	۳/۳۴	
هویت وظیفه				۰/۰۰۱	۳/۸۶	۰/۲۳	۰/۳۶	۱/۳۹	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، از بین شش مؤلفه‌ی ویژگی‌های شغلی (تنوع وظیفه، استقلال، بازخورد، هویت وظیفه، روابط بین فردی و روابط دوستانه) تنها مؤلفه‌های تنوع وظیفه و هویت وظیفه وارد مدل شده‌اند. براساس یافته‌های جدول فوق می‌توان گفت که تنها این دو مؤلفه می‌توانند تعهد سازمانی کارکنان را به صورت معنادار و خطی پیش‌بینی کنند ($p < 0/05$). ضریب بتا نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش تنوع وظیفه، تعهد سازمانی ۰/۴۵ افزایش، و به ازای یک واحد افزایش هویت وظیفه، تعهد سازمانی ۰/۲۳ افزایش خواهد یافت. براساس یافته‌های این جدول می‌توان گفت که تنوع وظیفه به تنهایی ۲۳ درصد، و تنوع وظیفه و هویت وظیفه باهم ۲۹ درصد واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغلی با دل‌بستگی به شغل و تعهدکاری کارکنان به مرحله اجرا درآمد. به منظور آزمون فرضیه‌ی اول و دوم پژوهش مبنی بر این که بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی با دل‌بستگی شغلی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۲ مشخص شد که تمام مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی با دل‌بستگی شغلی کارکنان رابطه‌ی معنادار دارند. رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغلی با دل‌بستگی شغلی هم‌مخوان با تحقیق براون (۱۹۹۶)، کشتکاران و

همکاران (۱۳۹۱) و عمادزاده و همکاران (۱۳۸۹) می‌باشد. مطالعات مشابه فقط ارتباط برخی از ابعاد ویژگی‌های شغلی را با دل‌بستگی شغلی تأیید نموده‌اند. مطالعه‌ی باکر و همکاران (۲۰۰۶) ارتباط معنادار و مستقیم بین استقلال و دل‌بستگی شغلی افسران پلیس هلندی را تأیید نمود. مطالعه‌ی دیگر مربوط به هاکنن و همکاران (۲۰۰۵) که بیانگر ارتباط آماری معنادار و مستقیم بین بازخورد با دل‌بستگی شغلی معلمان فنلاندی بود (نقل از کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، می‌توان گفت، کارکنانی که دارای مشاغل غنی شده و چالش برانگیز هستند، در نتیجه ایجاد مقادیر بالایی از دل‌بستگی شغلی، پاسخگوی انتظارات سازمان به بهترین شکل بوده‌اند چرا که دل‌بستگی شغلی، آن‌ها را متعهد و ملزم به انجام وظایف خود نموده است.

رابطه‌ی به دست آمده بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی کارکنان معنادار بود این یافته با یافته‌های دانهام و همکاران (۱۹۹۴)، استیرز (۱۹۷۷)، نای هوف و همکاران (۲۰۰۱)، لین و سییه (۲۰۰۲)، بویین و منجاک (۲۰۰۲)، مورلی و فلاین (۲۰۰۴)، ابوت و همکاران (۲۰۰۶)، و اسچاب و همکاران (۲۰۰۷)، همساز می‌باشد. همه‌ی این پژوهش‌ها نیز، رابطه‌ی مثبت و معناداری بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی گزارش داده‌اند. دلیل وجود این رابطه را می‌توان بر طبق الگوی ویژگی‌های شغلی هاکنن و اولدهام (۱۹۷۶)، تبیین کرد که بیان می‌کند طراحی شغل براساس پنج ویژگی اصلی شغل، باعث انگیزشی شدن شغل می‌شود و خاصیت انگیزشی شغل نیز، پیش‌بیند برخی برون داده‌های مرتبط با شغل (مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، دل‌بستگی شغلی، غیبت و تمایل به ماندن) است و می‌تواند این برون داده‌ها را تحت تاثیر قرار دهد. اگر یک شغل برای فردی به شدت برانگیزنده است، پس احتمالاً او با آن کار به شدت خشنود می‌شود و با کیفیت بالا کار می‌کند و میزان غیبت پایین‌تری نیز دارد و به احتمال کمتری سازمان را ترک خواهد کرد (سینگ، ۱۹۹۸؛ براون و پترسون، ۱۹۹۳؛ هاکنن و اولدهام، ۱۹۷۶). همچنین، باتوجه به این که آدلر (۱۹۹۱)، بیان کرد که "نظام‌هایی که کارکنان در آن سطوح بالاتری از ویژگی‌های اصلی شغلی را داشته باشند، سطوح بالاتری از خشنودی شغلی و تعهد سازمانی را نیز پیدا خواهند کرد"، این رابطه تأیید می‌گردد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی کارکنان از طریق مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی نشان داد که مؤلفه‌های استقلال، روابط دوستانه و بازخورد توانایی پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی را به صورت خطی و معنادار دارند. همانطور که براون (۲۰۰۷) بیان

می‌کند افراد دل‌بسته به شغل، هم انگیزش درونی و هم عزت نفس بالایی دارند و با یک اخلاق کاری همساز با این دیدگاه که تجربه‌ی کاری، همچون نتیجه‌ی خودش ارزش دارد، موافق هستند. افراد دل‌بسته به شغل، به دنبال کار با معنا و چالش انگیز هستند، در تکالیف پیچیده که مهارت‌های متنوعی را به کار می‌گیرد، کار می‌کنند و کار را از ابتدا تا انتها خودشان انجام می‌دهند. آنان در تعیین استانداردهای عملکرد، مشارکت می‌کنند و روابط مثبتی را با سرپرستانی که به آنان بازخورد عملکردی کافی می‌دهند، حفظ می‌کنند.

همچنین، نتایج تحلیل واریانس گام به گام برای پیش‌بینی تعهد کاری کارکنان براساس مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی نشان داد که تنوع وظیفه و هویت وظیفه به طور معنادار تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. این نتایج تاحدودی با نتایج استیرز (۱۹۷۷)، دانهام و همکاران (۱۹۹۴)، هاگمن و لاولر (۲۰۰۷)، پورتر و همکاران (۱۹۷۴) و بویین و همکاران (۱۹۹۶) همسویی دارد. الدهام (۲۰۰۷) بیان می‌کند که میانگین سه ویژگی شغلی تنوع مهارت، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه، نشانگر میزان معناداری کار است. بنابراین، زمانی که شغل برای کارکنان آن دارای معناداری است (تنوع وظیفه و هویت وظیفه)، آن‌ها احتمالاً با انجام آن کار به شدت خشنود می‌شوند، با کیفیت بالا کار می‌کنند، میزان غیبت پایین‌تری دارند و به احتمال کمتری سازمان را ترک خواهند کرد.

براساس یافته‌های این پژوهش، برای افزایش تعهد سازمانی و دل‌بستگی بیشتر کارکنان، مدیران باید توجه بیشتری به ادراک‌های کارکنان از ویژگی‌های شغلی‌شان داشته باشند و استقلال و فرصت ایجاد روابط دوستانه در شغل را برای آنان فراهم آورند. چون متغیرهای پژوهش حاضر، با برخی رفتارهای مطلوب کارکنان همچون عملکرد شغلی، ترک شغل و غیبت، در ارتباط‌اند، بنابراین، می‌توان از نتایج این پژوهش در طرح‌ریزی برنامه‌های استخدام، آموزش، ایجاد انگیزش و ارائه‌ی مشوق‌های کارا و اثربخش، طراحی شغل‌ها و ساختار سازمانی، به منظور افزایش تعهد سازمانی کارکنان و دل‌بستگی شغلی آنان استفاده کرد.

منابع

ابراهیم‌پور، ح. خلیلی، ح. حبیبیان، س، سعادت‌مند، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صدا و سیما (با تأکید بر مدل هاگمن و اولدهام). **پژوهش نامه مدیریت تحول**، سال سوم، شماره ۵: ۹۰-۱۲۴.

عسگری، پ و پورتراب، ح. (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز. **یافته‌های نو در روان‌شناسی**، دوره ۸، شماره ۲: ۱۸-۷.

عمادزاده، ک. زارع، م. پور مصطفی، م. شهرکی، ک. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و هوش عاطفی با دلبستگی شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان**. اولین همایش ملی هوش سازمانی / کسب و کار، تهران.

عسگری، م. (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر اصفهان در سال ۸۲-۸۱. **مدیریت آموزش و پرورش استان اصفهان**، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ص ۴۵.

کشتکاران، ع. کاوسی، ز. قلی‌پور، آ. سهرابی‌زاده، س. شرفی، ز. (۱۳۹۱). دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. **پیاورد سلامت**، دوره ۶، شماره ۲: ۱۵۶-۱۴۷.

میچل، ترنس. آر. (۱۹۷۸). **مردم در سازمان‌ها**. ترجمه: حسین شکرکن. (۱۳۸۰). تهران: انتشارات رشد، صص ۷۰-۳۷.

درویش، ه. دری، ب. و عریضی، ح. ر. (۱۳۸۵). **طرح جامع مهندسی شغل**. تهران: شرکت اتومبیل سازی سایپا، ص ۴.

هویدا، ر. مختاری، ح. فروهر، م. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی. **پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری**، سال دوم، شماره ۲: ۵۶-۴۳.

Adler, N. J. (1991). **International dimensions of organizational behavior**, 2nded; PWS-Kent, Boston, MA, 58-60.

Allen, N. J. (2007). Organizational commitment. **Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology**. SAGE publications, 1, 548- 551.

Allen, N., & Meyer, J.P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.

Arnold, H.J., & Robert, J.H. (1980). Methodological and substantive extensions to the job characteristics model of motivation. **Organizational Behavior and Human Performance**, 25, 2, 161-183.

Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. **Public Productivity and Management Review**, 19, 256-277.

- Bhuiyan, S.N., Al-Shammari, E.S. and Jefri, O.A. (1996). Organizational commitment, job satisfaction and job characteristics: an empirical study of expatriates in Saudi Arabia. **International Journal of Commerce and Management**, 6, 57-80.
- Blizzard, R.(2003). **Engagement unlocks patient satisfaction**, part 11. The Gallup Poll, Washington: p.97.
- Brown, S. P., & Peterson, R .A.(1993), Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta – analysis and assessment of causal effects. **Journal of Marketing Research**, 30, 63 – 77.
- Brown, S.P.(1996).A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. **Psychological Bulletin**, 120, 235-255.
- Colbert, A.E. and Kwon, L.G.(2000).Factors related to the organizational commitment of college and university auditors. **Journal of Managerial Issues**, 12 (4), 484-501.
- Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., & Lord, B.(2002).Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. **Journal of Organizational Behavior**, 23, 93 - 108.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. and Castaneda, M.B. (1994).Organizational commitment: the utility of an integrative definition. **Journal of Applied Psychology**, 79, 370-380.
- Esfahani, M. J, Emami, M., & Tajnesaei, H. R. (2013). The investigation of the relation between job involvement and organizational commitment. **Management Science Letters**, 3, 511–518
- Griffin, R.W., Gregory, B. J., &Lawrence, B.C.(1980).The empirical dimensionality of the job characteristics inventory .**Academy of Management Journal**, 23(2), 772-777.
- Hackman, J. R., & Lawler, E.E. (2007).Employee reaction to job characteristics. **Journal of Applied Psychology**, 55(3), 259- 286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1976).Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G.R.(1974).The Job Diagnostic Surveys :An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. **Technical Report**, No.4.
- Hartman, L. C., & Bambacas, M.(2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. **International of organization Analysis**, 8(1), 89- 108.
- Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Schermerhorn, Jr. J. R.(2000).**Organizational behavior**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Igbaria, M., Guy, M., & Derek, C.S.(1994).Predictors of intention of IS professionals to stay with the organization in South Africa. **Information and Management**, 26, 245-256.

- Kanungo, R.N.(1979).The concepts of alienation and involvement. **Journal of Applied Psychology**, 67, 341-349.
- Knoop, R.(1995).Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. **The Journal of Psychology**, 129(6), 643- 670.
- Knotts, T. L.(2000).Relation between employee's religiosity and job involvement. **US Psychology Reports**, 93(3), 867- 875.
- Lawler, E. E. (1986). **High job involvement management: Participative strategies for improving organizational performance**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawler, E. E. (1992).**The ultimate advantage: Creating the high- involvement organization**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leong, L., Huang, S., & Hsu, J.(2003).An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. **Journal of American Academy of Business**, 2(2), 360-371.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrow, R. T.(2006)An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relation between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 85,407- 416.
- Lin, S. L., & Hsieh, A. T.(2002).Constraints of task identity on organizational commitment. **International Journal of Manpower**, 23(2), 151- 165.
- Niehoff, B.P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J.(2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. **Group and Organization Management**, 26(1), 93-113.
- Nur, Y.A. (2003). **Management- by- virtues: A comparative study of spirituality in the workplace and its impact on selected organizational outcomes**. Retrieved from Pro Quest Dissertations and Theses.
- Nwosu, H. O, Chiamaka, O.A, Tochukwu M, O. (2013). Job Characteristics As Predictors Of Organizational Commitment Among Private Sector Workers In Anambra State, Nigeria. **International Journal of Asian Social Science**, 3(2):482-491.
- Orpen, C.(1997).The interactive effects of communication quality and job involvement on managerial satisfaction and work motivation. **The Journal of Psychology**, 131(5), 519- 523.
- Pallant, J.F. (2005). **SPSS SURVIVAL MANUAL: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)**. Sydney: Allen & Unwin.
- Pfeffer, J.(1994).**Competitive advantage through people**. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Porter, L. W., Campton, W. J., & Smit, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. **Organizational Behavior and Human Performance**. 15, 87-98.
- Riipinen, M.(1997).The relationship between job involvement and well-being. **The Journal of Psychology**. 131(1), 81 – 90.

- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T.(1976).The Measurement of job characteristics. **Academy of Management Journal**, 19,195-212.
- Sing, J.(1998).Striking a balance in boundary – spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job attitudes. **Journal of Applied Psychology**, 56, 28 – 32.
- Steers, R. M.(1977).Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, 46-56.
- Umstot, D. D., Bell, C. H., & Mitchell, T. R.(1976).Effects of job enrichment and task goals on satisfaction and productivity: Implications for job design. **Journal of Applied Psychology**, 61, 379-394.
- Wetzel, K. W., & Daniel, G.G.(1990).A comparative analysis of organizational commitment among workers in the cooperative and private sectors. **Economic and Industrial Democracy**, 11, 93-109.