

ارتباط ابعاد مهم کنترل شغلی با التزام کاری کارکنان پالایشگاه آبادان  
*Relationship between the Dimensions of Job Control and Job Engagement among the  
Employees in Oil Refinery Company*

**Elham Saei**  
Shahid Chamran University  
lhm\_sa@yahoo.com  
**Abdolzahra Naami**  
Shahid Chamran University  
**Abdolkazem Nisi**  
Shahid Chamran University

**الهام ساعی**  
کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی  
**عبدالزهره ناامی**  
استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران  
**عبدالکازم نیسی**  
دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران

**Abstract**

**Aim:** The present study aimed at exploring the relationship between job control and job engagement. **Method:** A sample of 315 employees was selected via stratified random sampling from a larger population of all the employees working in the oil Refinery Company located in Abadan. Simple and multiple correlations were used to analyze the data. **Results:** Results indicated that total job control, timing control and method control were positively correlated to job engagement. Whereas, no significant relationship was observed between supervision demands, problem-solving demand, product responsibility and job engagement and its dimensions. In addition, the results showed that timing control accounted for 14 percent of the variance of job engagement which was of considerable note.

**Keywords:** Job Control, Timing Control, Method Control, Supervision Demand, Problem-Solving Demand, Product Responsibility & Job Engagement.

**چکیده**  
**هدف:** این مطالعه رابطه بین ابعاد انگیزشی کنترل شغلی را با التزام کاری مورد بررسی قرار داده است.  
**روش:** نمونه تحقیق حاضر شامل ۳۱۵ نفر از کارکنان پالایشگاه آبادان در سال ۱۳۸۸ می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. و روش مطالعه حاضر به صورت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.  
**نتایج:** نتایج تحلیل نشان داد که بین ابعاد انگیزشی مورد مطالعه کنترل شغلی کلی، کنترل زمان، کنترل روش، با التزام کاری و ابعاد (نیرومندی، وقف خود و جذب) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. اما بین مؤلفه‌های درخواست نظارت، درخواست حل مسئله و مسئولیت تولید با التزام کاری و ابعاد آن رابطه معنی‌داری یافت نشد. همچنین لازم به ذکر است کنترل زمان بیشترین نقش را در تبیین واریانس التزام کاری ایفاء می‌کند. که واریانس تبیین شده التزام کاری توسط این بعد ۱۴ درصد می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** کنترل شغلی، کنترل زمان، کنترل روش، درخواست نظارت، درخواست حل مسئله و مسئولیت تولید التزام کاری

## مقدمه

در این پژوهش رابطه بین ابعاد انگیزشی کنترل شغلی<sup>۲</sup> (کنترل زمان، کنترل روش، درخواست نظارت، درخواست حل مسئله، و مسئولیت تولید) با التزام کاری<sup>۳</sup> مورد بررسی قرار گرفته است. از هدف‌های مهم روان‌شناسان صنعتی و سازمانی تعریف و تبیین رفتارهای مهم سازمانی است. این اهداف باعث پیش‌بینی و کنترل هر چه بهتر رفتارهای سازمانی می‌گردند. تا به حال رفتارهای سازمانی متعددی شناسایی و بررسی شدند که این جریان همچنان ادامه دارد. یکی از جدیدترین رفتارهای سازمانی که مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است التزام به کار است.

## التزام کاری

التزام کاری به میزان انرژی که یک فرد برای انجام کارهای خود صرف می‌کند و نیز میزان اثر بخشی و کارایی بدست آمده در کار گفته می‌شود (مسلک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). یکی از ابعاد التزام کاری جذب است که به تمرکز و غرق شدن در کار اشاره دارد. در این حالت زمان کار برای کارکنان سریع می‌گذرد و افراد در می‌یابند که جدا شدن از کار برایشان سخت است (گانزالز-روما<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ لانگلان<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ لیورنس<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). در این حالت تجربه کاری برای افراد لذت بخش است و افراد برای آن بهای زیادی می‌پردازند، تنها به خاطر این که این کار را داشته باشند (آرنولد<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

بعد دیگر التزام کاری نیرومندی است که اشاره به سطوح بالای انرژی و خاصیت ارتجاعی بودن ذهن فرد شاغل هنگام کار دارد. در این حالت فرد شاغل تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کار از خود نشان می‌دهد و در مقابل موقعیتها و موانع شغلی دشوار پافشاری و ایستادگی می‌کند (سکاوفیلی و باکر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴). سالانوا<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۰۵) مطرح می‌کنند که این بعد بر اساس تئوری انگیزشی اتکینسون<sup>۱۱</sup> (۱۹۶۵) قابل تبیین است. به عبارتی در انگیزش، نیرو و توان انجام کار یا مقاومت جهت انجام آن کار ایجاد می‌شود. نیرومندی و مقاومت ابعادی هستند که در التزام کاری مورد توجه واقع شده است و مفهوم آن دو با تعریف همگانی پذیرفته شده که از انگیزش وجود دارد هماهنگ است (لاتهام و پیندر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۵؛)

سومین مولفه التزام کاری وقف خود به کار است که با درگیری شدید روحی فرد با کار خود مشخص می‌شود. (براون<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۶). این بعد به شکل سنتی با مفهوم دلبستگی شغلی که به عنوان میزان وابستگی و همانند سازی فرد با کار گفته می‌شود، وجه اشتراک زیادی دارد.

التزام کاری دارای پیامدهای سازمانی مهمی است. برای مثال می<sup>۱۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که التزام به کار می‌تواند تلاش افراد را برای انجام وظایف شغلی افزایش دهد. راتبارد<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۴) نشان داد که التزام کاری سلامت کارکنان را تحت تأثیر قرار

<sup>۲</sup> - Job Control

<sup>۳</sup> - Job Engagement

<sup>۴</sup> - Maslach

<sup>۵</sup> - Gonzales- Roma

<sup>۶</sup> - Langelaan

<sup>۷</sup> - Liorens

<sup>۸</sup> - Arnold

<sup>۹</sup> - Schaufeli & Bakker

<sup>۱۰</sup> - Salanova

<sup>۱۱</sup> - Atkinson

<sup>۱۲</sup> - Latham & Pinder

<sup>۱۳</sup> - Brown

<sup>۱۴</sup> - May

<sup>۱۵</sup> - Rothbard

می‌دهد. همچنین پژوهش‌های داخلی حاکی از آن می‌باشند که التزام کاری پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی است (نوری، عریضی و زارع، ۱۳۸۹). التزام کاری نیز می‌تواند افراد را در مقابل استرس‌های شغلی مصون کند (بریت<sup>۱۶</sup> و همکاران ۲۰۰۶). یافته‌های پژوهشی دیگر نشان دادند که التزام کاری باعث افزایش تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی و عملکرد بالاتر می‌شود (اسکاویلی و سالانوا، ۲۰۰۷). با توجه به اثرات شگفت‌انگیزی که این متغیر دارد، محققان به دنبال بررسی پیشایندهای آن هستند. با توجه به جدید بودن این سازه تا بحال مطالعات بسیار محدودی در این خصوص انجام گرفته است. برای مثال بریت (۱۹۹۹) نشان داد که کنترل شغلی و استقلال شغلی و نیز امنیت شغلی رابطه معنی‌داری با التزام کاری دارند. این یافته‌ها بوسیله باکر و همکاران (۲۰۰۳) و هارتر<sup>۱۷</sup> و همکاران (۲۰۰۳) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین امیری، میرهاشمی و پارسا معین (۱۳۹۰) خاطر نشان نمودند که بعضی ویژگی‌های شغلی نظیر استقلال شغلی، مسئولیت شغلی می‌تواند در تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. همچنین باکر (۲۰۰۵)، به نقل از ماونو، (۲۰۰۷) در مطالعات خود نشان داد که چهار منبع شغلی ویژه مانند حمایت اجتماعی در کار، مربیگری سرپرست، خودمختاری شغلی و بازخورد عملکرد در کار، با تجربه جذب مرتبط است. اما استقلال شغلی با التزام کاری بالا در سازمان‌های مختلف مرتبط است (سالانوا ۲۰۰۵). در واقع شکل‌های مختلف محتوای شغلی مانند استقلال شغلی، قابل استفاده بودن مهارت‌های فرد در کار و چالش‌های کاری و همچنین بازخورد عملکردی به طور مثبت با التزام کاری مرتبط است (هاکانن، ۲۰۰۴). ۲۰۰۵؛ به نقل از باکر و هاکانن، (۲۰۰۷). ماونو (۲۰۰۷)، نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که کنترل شغلی سازمانی التزام کاری را افزایش می‌دهد و این منبع شغلی بیشتر ابعاد نیرومندی و اختصاص را پیش‌بینی می‌کند. همچنین باکر و همکاران (۲۰۰۸)، نیز به این نتیجه رسیدند که منابع شغلی استقلال و آموزش، پیشایندهای مهم التزام کاری می‌باشند. یافته‌ها نشان داده است استقلال ادراک شده رابطه مثبتی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، عملکرد و انگیزش شغلی و رابطه‌ای منفی با بیماری‌های جسمی، پریشانی هیجانی، فشارهای ناشی از نقش شغلی، غیبت، قصد ترک شغل و ترک شغل واقعی دارد (اسپکتور ۱۹۸۶). بنابراین با توجه به منابع پژوهشی قابل پیش‌بینی است که سطوح بالای کنترل ادراک شده با سطوح بالای انگیزش، عملکرد، خشنودی شغلی، دلبستگی و تعهد در ارتباط خواهد بود. هم چنین انتظار می‌رود که افزایش کنترل ادراک شده با سطوح پایین غیبت، جابه‌جایی شغلی، نیت ترک کار، فشارهای روانی مرتبط با نقش کاری، درماندگی‌های عاطفی و بیماری‌های جسمی رابطه داشته باشد (اسپکتور، ۱۹۸۷). شواهد تجربی نشان می‌دهند دستکاری کنترل می‌تواند اثر مثبتی بر بسیاری از متغیرهای شغلی مانند خشنودی، تعهد، دلبستگی، انگیزش، انتظارات کاری، و عملکرد اعمال نماید (کامینز و همکاران، ۱۹۷۷؛ استرایواستوا، ۱۹۸۳). والاس (۲۰۰۵) قلمرو خاص متغیرهای کنترل شغلی را به عنوان منبعی بالقوه برای مقابله با تنیدگی مورد بحث قرار داده است. لیو، اسپکتور و جکس (۲۰۰۵) اذعان دارند که کنترل شغلی با همه ابعاد تنش‌های روانشناختی شامل ناکامی، اضطراب، ناخشنودی شغلی و ترک شغل و دو بعد تنش جسمی شامل نشانه‌های کلی بیماری و مراجعه به پزشک رابطه‌ای منفی و معنی‌دار دارد.

### کنترل شغلی

فیشر<sup>۱۸</sup> (۱۹۹۰؛ به نقل از لی و براند، ۲۰۰۵) کنترل را به عنوان تسلط بر محیط مورد بررسی قرار داده و بیان می‌نماید: افراد با داشتن کنترل می‌توانند در شرایط تغییر و در شرایطی که با خواسته‌های آن تضاد دارد، به خوبی عمل نمایند. جکسون و همکاران (۱۹۹۳)، کنترل شغلی را در پنج بعد معرفی نموده‌اند، بعد اول **کنترل زمان** می‌باشد که اشاره به تعیین فرصت‌های فردی برای زمان بندی و

<sup>16</sup> -Britt

<sup>17</sup> -Harter

<sup>18</sup> - Fisher

برنامه‌ریزی رفتارهای شغلی دارد. به عبارتی افرادی که احساس کنترل زمان دارند، می‌توانند زمان انجام وظایف شغلی شان را تنظیم نمایند و برای انجام برنامه‌ریزی کنند. مقتضیات زمانی در کار باعث جذب بالاتری می‌شوند (ماونو، ۲۰۰۷)

بعد دوم، **کنترل روش**، به انتخاب فرد برای چگونه انجام دادن مشاغل و وظایف شغلی اشاره دارد. افرادی که در بعد کنترل روش بالا هستند، می‌توانند تعیین کنند که وظایف شان را به چه صورتی و چگونه انجام خواهند داد. بعد سوم، **مقتضیات نظارت**، به عنوان میزان نظارت و دقتی که هر یک از کارکنان بر کار خویش دارند مفهوم سازی شده است. افراد هنگامی که خودشان بیش از دیگران بر وظایف شان نظارت داشته باشند، کنترل شغلی ادراک شده بالاتری خواهند داشت. چهارمین بعد، **مقتضیات حل مسئله**، به فعالیت بیشتر و فرایندهای شناختی لازم برای جلوگیری از خطاها در انجام وظایف و یا کاهش آن‌ها اشاره دارد. افرادی که احساس می‌نمایند مسئول حل مسائل موجود در محیط کار خود هستند، کنترل شغلی بیشتری احساس می‌نمایند. و سرانجام بعد پنجم، **مسئولیت تولید**، هزینه خطاها در زمانی که هم به محصولات و هم به وسایل تجهیزات گران قیمت آسیب وارد می‌شود را مورد بررسی قرار می‌دهد. به این معنا که کارکنانی که مسئولیت تولید بالاتری دارند با رعایت نکات ایمنی و انجام درست مشاغل شان از آسیب رساندن به محصولات و تجهیزات جلوگیری می‌نمایند. تحقیقات متعددی در بحث کنترل شغلی انجام گرفته است که همگی پیامدهای مثبتی را برای کنترل شغلی تأیید نموده‌اند.

لورنس (۲۰۰۶؛ به نقل از ماونو، ۲۰۰۷)، چرخه ادراکی مثبتی را بین استقلال شغلی (کار کردن همراه **کنترل زمان** و **کنترل شیوه در کار**) و التزام کاری گزارش داده است. به این معنا که استقلال شغلی یک اثر مثبتی بر التزام کاری دارد و به نوبه خود التزام کاری یک رابطه برگشتی مثبتی با استقلال شغلی دارد. همچنین مطالعات دیگر نیز نشان داده است التزام کاری به طور مثبت با کنترل شغلی، حمایت اجتماعی سرپرست، و جو مثبت محیط کاری، و به طور منفی با مقتضیات شغلی ارتباط دارد (مثل گرانباری کمی) (هاکانن<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۴، ۲۰۰۲؛ به نقل از ماونو، ۲۰۰۷؛ هاکانن، باکر، دمرویتی، ۲۰۰۷).

تقاضاهای شغلی و متغیرهای کنترل شغلی هر دو در قلمرو مشابهی قرار می‌گیرند مانند زمان کار، داشتن کنترل بر جنبه‌هایی از زمان کار به احتمال زیاد اثرات منفی تقاضاهای زمانی را تعدیل خواهد نمود. تنش‌های شغلی مزمن و کنترل شغلی کم بر سلامت روانی، شرایط پرتنش و توانایی حل مسئله اثری منفی دارند (الفترینگ، گربرنر، سمر، فریبار گاس، پانته و ویسچی<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۵).

پژوهشگران اظهار نموده‌اند که درخواست‌های شغلی، کنترل و حمایت اجتماعی اساساً بر تعارض نقش، فرسودگی هیجانی اثر دارند (جانسون و هال ۱۹۸۸؛ رافرتی، فرند و لندسبرگیس<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۱؛ رودریگو، براوو، پیرو و اسکاوفیلی<sup>۲۲</sup>، ۲۰۰۱). رافرتی و همکاران (۲۰۰۱) نیز خاطر نشان ساختند که درخواست‌های شغلی، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی اساساً بر تعارض نقش، ابهام نقش و فرسودگی هیجانی اثر گذار می‌باشند. بدین معنی که هر گاه افراد با درخواست‌های شغلی زیاد و کنترل شغلی و حمایت اجتماعی کمی در محیط کار مواجه باشند، تعارض نقش و ابهام نقش بیشتری را تجربه خواهند نمود و به احتمال زیاد دچار فرسودگی هیجانی خواهند شد. اما کنترل شغلی می‌تواند روابط بین درخواست‌های کاری و ناخشنودی از زندگی، شغلی و خلق مرتبط با شغل را تعدیل نماید (کاراسیک و همکاران ۱۹۸۲). بنابراین پژوهش حاضر تلاش دارد رابطه بین کنترل شغلی با التزام کاری را بررسی نماید، تا در صورت وجود ارتباط پیشنهادات عملی ارائه شوند.

<sup>19</sup>- Hakanen

<sup>20</sup>- Elferring et al

<sup>21</sup>- Rafferty et al

<sup>22</sup>- Rodriguez et al

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- کنترل شغلی با التزام کاری و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار دارد.
- ۲- کنترل زمان با التزام کاری و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار دارد.
- ۳- کنترل روش با التزام کاری و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار دارد.
- ۴- مقتضیات نظارت با التزام کاری و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار دارد.
- ۵- مقتضیات حل مسئله با التزام کاری و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار دارد.
- ۶- مسئولیت تولید با التزام کاری و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار دارد.
- ۷- بین ابعاد انگیزشی کنترل شغلی با التزام کاری همبستگی چندگانه وجود دارد.

### جامعه آماری، نمونه، و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر همه کارکنان پالایشگاه نفت آبادان در سال ۱۳۸۸ است. روش نمونه‌گیری به کار برده شده نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. با توجه به وسعت پالایشگاه و بخش‌های آن، از هر کدام از بخش‌ها به تناسب جمعیت، نمونه‌ای به صورت تصادفی منظم انتخاب گردید. بر این اساس تعداد نمونه انتخابی ۳۱۵ نفر می‌باشند.

### ابزار پژوهش

**کنترل شغلی.** این پرسشنامه توسط جکسون و همکاران (۱۹۹۳) تدوین گردیده و ۲۲ ماده دارد. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه ای شامل هرگز، گاهی، متوسط، اغلب و خیلی زیاد است. جکسون و همکاران پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی در گروه نمونه برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۹ محاسبه کرده‌اند. در پژوهش غفوری و همکاران (۱۳۸۶) پایایی پرسشنامه برابر با ۰/۸۸ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰ محاسبه گردیده است. در خصوص اعتبار پرسشنامه در ایران، غفوری و همکاران (۱۳۸۶) با روش تحلیل عامل تأییدی صحت آن را تایید نمودند.

**التزام کاری:** التزام کاری به وسیله یک پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای (سکاوفیلی و همکاران، ۲۰۰۲)، سنجیده شد. این پرسشنامه سه حوزه نیرومندی (۶ ماده)، وقف کردن خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) را در بر می‌گیرد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از هرگز (۱) تا همیشه (۶) درجه بندی می‌شوند. سازندگان پایایی کلی التزام کاری را ۰/۷۳ به دست آوردند. همسانی درونی ابعاد پرسشنامه برای مقیاس نیرومندی ۰/۷۸، برای بعد وقف ۰/۹۱ و برای بعد جذب ۰/۷۳ محاسبه گردید. برای بررسی اعتبار، سکاوفیلی و همکاران (۲۰۰۲) رابطه این پرسشنامه را با مقیاس فرسودگی شغلی برابر با ۰/۳۸- به دست آوردند. همچنین همه خرده مقیاس فرسودگی شغلی با خرده مقیاس‌های التزام کاری رابطه منفی و معنی دار داشتند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شده که برای کل پرسشنامه، نیرومندی، وقف خود و جذب به ترتیب برابر با ۰/۷۰، ۰/۶۹، ۰/۹۰ و ۰/۷۷ است. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عامل تأییدی محاسبه شده که شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب<sup>۳۳</sup> (RMSEA) به ترتیب برابر با ۰/۹۸ و ۰/۰۸ می‌باشند که در حد قابل قبول هستند.

## یافته‌های توصیفی

جدول ۱: یافته‌های توصیفی مربوط به ابعاد کنترل شغلی و التزام کاری و ابعاد آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	متغیرها	میانگین	انحراف معیار
کنترل شغلی	72/84	12/160	مسئولیت تولید	11/42	4/59
کنترل زمان	21/02	4/712	نیرومندی	23/60	4/49
کنترل روش	11/95	3/278	وقف خود	18/92	4/01
درخواست نظارت	10/50	2/263	جذب	21/57	4/93
درخواست حل مسئله	17/94	3/834	التزام کاری کلی	64/11	11/79

## یافته‌های مربوط به فرضیات

جدول ۲: ضرائب همبستگی مؤلفه‌های کنترل شغلی با ابعاد التزام کاری

متغیرها	التزام کاری	نیرومندی	وقف خود	جذب
کنترل شغلی کلی	0/323(**)	0/339(***)	0/288(***)	0/230(***)
کنترل زمان	0/371(**)	0/384(***)	0/295(***)	0/298(***)
کنترل روش	0/357(**)	0/360(***)	0/286(***)	0/293(***)
درخواست نظارت	0/099	0/101	0/117	0/051
درخواست حل مسئله	-0/039	-0/003	-0/016	-0/077
مسئولیت تولید	0/093	0/101	0/128	0/025

\*\*P&lt;0/01, \*\*\* p&lt;0/001

فرضیه ۱ حاکی از وجود رابطه مثبت بین کنترل شغلی و التزام کاری و ابعاد آن است. در جدول ۲ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین کنترل شغلی کلی با التزام کاری برابر با 0/323 است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین کنترل شغلی با ابعاد التزام کاری یعنی نیرومندی، وقف و جذب به ترتیب برابر با ۰/339، ۰/288 و ۰/230 است که همه آن‌ها مثبت و معنی‌دار هستند. بنابراین فرضیه ۱ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۲ حاکی از وجود رابطه مثبت بین **کنترل زمان** و التزام کاری و ابعاد آن است. در جدول ۲ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین کنترل **زمان** با التزام کاری برابر با 0/371 است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین کنترل شغلی با ابعاد التزام کاری یعنی نیرومندی، وقف خود به کار و جذب به ترتیب برابر با ۰/384، ۰/295 و ۰/298 است که همه آن‌ها مثبت و معنی‌دار هستند. بنابراین فرضیه ۲ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۳ حاکی از وجود رابطه مثبت بین **کنترل روش** و التزام کاری و ابعاد آن است. در جدول ۲ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین کنترل روش با التزام کاری برابر با 0/357 است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین کنترل شغلی با ابعاد التزام کاری یعنی نیرومندی، وقف و جذب به ترتیب برابر با ۰/360، ۰/286 و ۰/293 است که همه آن‌ها مثبت و معنی‌دار هستند. بنابراین فرضیه ۳ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۴ حاکی از وجود رابطه مثبت بین **درخواست نظارت** و التزام کاری و ابعاد آن است. در جدول ۲ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین **درخواست نظارت** با التزام کاری برابر با 0/099 است که در سطح ۰/213 معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین

ضریب همبستگی بین کنترل شغلی با ابعاد التزام کاری یعنی نیرومندی، وقف و جذب به ترتیب برابر با ۰/۱۰۱، ۰/۱۱۷ و ۰/۰۵۱ است که همه آن‌ها مثبت و غیر معنی‌دار هستند. بنابراین فرضیه ۴ مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

فرضیه ۵ حاکی از وجود رابطه مثبت بین درخواست حل مسئله و التزام کاری و ابعاد آن است. در جدول ۲ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین درخواست حل مسئله با التزام کاری برابر با ۰/۰۳۹- است که در سطح ۰/۶۲۳ معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین کنترل شغلی با ابعاد التزام کاری یعنی نیرومندی، وقف و جذب به ترتیب برابر با ۰/۰۰۳-، ۰/۰۷۷- و ۰/۰۱۶- است که همه آن‌ها منفی و غیر معنی‌دار هستند. بنابراین فرضیه ۵ مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

فرضیه ۶ حاکی از وجود رابطه مثبت بین مسئولیت تولید و التزام کاری و ابعاد آن است. در جدول ۲ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین مسئولیت تولید با التزام کاری برابر با ۰/۰۹۳ است که در سطح ۰/۲۴۳ معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین کنترل شغلی با ابعاد التزام کاری یعنی نیرومندی، وقف و جذب به ترتیب برابر با ۰/۱۰۱، ۰/۱۲۸ و ۰/۰۲۵ است که همه آن‌ها مثبت و غیر معنی‌دار هستند. بنابراین فرضیه ۶ نیز مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۳: نتایج رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های کنترل شغلی با التزام کاری (به روش همزمان)

(ضرایب رگرسیون)					F P	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه	متغیرهای پیش بین التزام کاری
t	p	۱	۲	۳				
				$\beta=0/371$ $t=5/02$ $P=0/000$	25/27 0/001	0/138	0/37	کنترل زمان
			$\beta=0/195$ $t=1/96$ $P=0/052$	$\beta=0/239$ $t=2/39$ $P=0/018$	14/78 0/001	0/158	0/39	کنترل روش
		$\beta=-0/009$ $t=-0/11$ $P=0/911$	$\beta=0/197$ 1/945 $P=0/04$	$\beta=0/239$ $t=2/39$ $P=0/018$	9/79 0/001	0/159	0/39	درخواست نظارت
	$\beta=-0/124$ $t=-1/56$ $P=0/119$	$\beta=0/33$ $t=0/413$ $P=0/680$	$\beta=0/210$ $t=2/07$ $P=0/04$	$\beta=0/239$ $t=2/39$ $P=0/018$	8/03 0/001	0/172	0/41	درخواست حل مسئله
$\beta=0/199$ $t=2/26$ $P=0/225$	$\beta=-0/234$ $t=-2/54$ $P=0/112$	$\beta=0/018$ $t=0/224$ $P=0/823$	$\beta=0/225$ $t=2/25$ $P=0/026$	$\beta=0/238$ $t=2/42$ $P=0/017$	7/62 0/001	0/198	0/445	مسئولیت تولید

چنان که در آخرین سطر جدول ۳ مشهود است F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه به دست آمده برابر 7/62 می‌باشد که در سطح  $P < 0/001$  معنی‌دار است. بنابراین، فرضیه شماره ۷ مبنی بر اینکه بین پنج مؤلفه کنترل شغلی شامل کنترل زمان، کنترل روش، درخواست نظارت، درخواست حل مسئله، و مسئولیت تولید با التزام کاری همبستگی چندگانه وجود دارد، تأیید شده است. به عبارتی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که همبستگی چندگانه مؤلفه‌های کنترل شغلی با التزام کاری معنی‌دار است. تقریباً ۲۰ درصد واریانس التزام کاری بوسیله مؤلفه‌های کنترل شغلی تبیین می‌شود. مقادیر P مندرج در ستون‌های ضرایب رگرسیون، در آخرین سطر جدول ۳ نیز بیانگر این هستند، که از ترکیب پنج مؤلفه کنترل شغلی تنها مؤلفه کنترل زمان، کنترل روش، درخواست حل مسئله، و مسئولیت تولید با التزام کاری رابطه معنی‌دار دارد.

و از نتایج رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های کنترل شغلی با التزام کاری به روش گام به گام در جدول ۴ استنباط می‌شود از بین پنج مؤلفه کنترل شغلی تنها مؤلفه کنترل زمان در تبیین التزام کاری نقش معنی‌داری دارد. تقریباً ۱۴ درصد واریانس التزام کاری توسط مؤلفه کنترل زمان، تبیین می‌شود.

جدول ۴: نتایج رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های کنترل شغلی با التزام کاری (به روش گام به گام)

متغیرهای پیش بین التزام کاری	ضریب چندگانه	همبستگی	ضریب تعیین	F P	(ضرایب رسیون) t P
کنترل زمان	0/371		0/138	25/27 0/000	0/371 5/027 0/000

### تبیین یافته‌ها

نتایج بررسی فرضیه‌های ۱ تا ۷ (جدول ۲ و ۳) نشان داد که بین کنترل شغلی، کنترل زمان، کنترل روش، با التزام کاری و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته‌ها، با یافته‌های پژوهش باکر (۲۰۰۵)، به نقل از ماونو، (۲۰۰۷)، لورنس (۲۰۰۶)؛ به نقل از ماونو، (۲۰۰۷)، (سالانوا، ۲۰۰۸)، هماهنگی دارند. اما مؤلفه‌های درخواست نظارت، درخواست حل مسئله، و مسئولیت تولید با التزام کاری و ابعاد آن رابطه معنی‌داری نیافتند.

از آنجایی که بین ادراکات مثبت و مطلوب کارکنان از کنترل شغلی و تنش‌های روانشناختی رابطه منفی وجود دارد (موریسون پین و والز، ۲۰۰۳). و همچنین تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی و حمایت‌های اجتماعی شغلی اثر تعاملی معنی‌داری بر انگیزش شغلی درونی دارند، بنابراین هنگامی که تقاضاهای شغلی زیاد اما کنترل شغلی و حمایت اجتماعی در سطح بالایی باشند، انگیزش شغلی درونی کارکنان افزایش می‌یابد (همان منبع)، در واقع با افزایش کنترل شغلی افراد انگیزه شغلی و نیرومندی بالایی را تجربه می‌نمایند همچنین با افزایش انگیزه، افراد بیشتر تمایل دارند خود را وقف کار کنند و بیشتر جذب فعالیت‌های کاری شوند. کنترل شغلی بالا، از طریق کاهش تعارض، غیبت و تأخیر و افزایش خشنودی شغلی تجربه وقف خود افراد در کار را افزایش خواهد داد و می‌تواند در بالا بردن التزام کاری افراد نقش بسزایی داشته باشد. تحقیق حاضر همراستا با تحقیقات قبلی (سالانوا، ۲۰۰۵) نشان داده کنترل شغلی با التزام کاری بالا در سازمان‌های مختلف مرتبط است.

بنابراین در تبیین فرضیه اول و دوم می‌توان گفت هنگامی که افراد اختیارات شروع و زمانبندی و نحوه انجام وظایف کاری خود را داشته باشند احساس آزادی و استقلال بیشتری خواهد نمود. بدین ترتیب بیشتر خود را وقف کار و انجام وظیفه می‌نمایند. استقلال و اختیار بالا ممکن است اثر منفی درخواست‌های شغلی را بر فرسودگی هیجانی کاهش دهد (دی یونگ، جانسن و وان بریکن، ۱۹۹۶)، بنابراین استقلال و اختیار کاری همراه با حمایت بالای سرپرست و همکاران احساسات فرسودگی و کسالت کارکنان را کاهش می‌دهد. در نتیجه می‌تواند با افزایش نیرومندی، جذب و التزام کاری همگام باشد. از آنجایی که کنترل زمان و کنترل روش بالا با خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و رفاه و سلامت روانشناختی رابطه مثبتی دارند. یک چرخه ادراکی مثبتی بین استقلال شغلی (کارکردن همراه کنترل زمان و کنترل شیوه در کار) و التزام کاری (لورنس ۲۰۰۶؛ به نقل از ماونو، ۲۰۰۷) شکل می‌گیرد. به این نتیجه می‌رسیم که افزایش کنترل زمان و کنترل روش منجر به اختیارات و آزادی عمل بیشتر کارکنان می‌شود و نیز تغییر در ادراکات



کنترل زمان و کنترل روش کارکنان تغییراتی را در حالت سلامتی آن‌ها در طول زمان پیش بینی می‌نماید که بدین ترتیب در به تأخیر انداختن فرسودگی شغلی نقش دارد و باعث افزایش فرصت تجربه التزام و نیرومندی بالاتری در کارکنان می‌شود. یعنی از لحاظ کاربرد عملی می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش التزام کاری در کارکنان نیاز به سطح کافی کنترل شغلی است (ماونو و همکاران، ۲۰۰۷).

در تبیین عدم وجود رابطه بین درخواست نظارت، درخواست حل مسئله و مسئولیت تولید با التزام کاری و ابعاد آن (فرضیه ۳، ۴ و ۵) می‌توان اظهار نمود که مقتضیات نظارتی بالا توسط فرد در کار منجر به خستگی و فرسودگی می‌شود که بدین ترتیب تجربه التزام را کاهش می‌دهد. و مقتضیات حل مسئله منجر به زیر سؤال رفتن کارآمدی حرفه‌ای فرد می‌شود چنانچه نتواند از پس حل مسائل به نحو احسن برآید، آنگاه فرد فرسودگی شغلی بالایی را تجربه خواهد کرد. افزایش مسئولیت تولیدات و تجهیزات تأثیر چندانی بر التزام کاری افراد ندارد یا ممکن است عوامل تعدیل کننده دیگری (از قبیل خودکارآمدی) در این رابطه نقش داشته باشند، که با توجه به افراد دارای خودکارآمدی پایین، مقتضیات بالای شغلی می‌تواند منجر به احساس تهدید و بدگمانی و در افراد با خودکارآمدی بالا منجر به تجربه چالش و التزام شود (ماونو، ۲۰۰۷).

### محدودیت‌ها و پیشنهادات پژوهش

۱- توصیه می‌شود به دلیل جدید بودن پژوهش حاضر، این پژوهش در سازمان‌ها و کارخانجات دیگر و در مشاغل خدماتی نیز به مرحله اجراء در آید تا تغییر پذیری احتمالی در صورت وجود مشخص گردد. با اجرای پژوهش در سازمان‌های دیگر و در انواع مشاغل تغییر پذیری و نقاط ضعف پژوهش حاضر مشخص می‌گردد و لذا اعتبار پژوهش افزایش خواهد یافت، اگر با اجرای پژوهش حاضر در نمونه‌های آماری متفاوت تغییرات اندکی در نتایج مشاهده شد و یا تغییری مشاهده نگردید، تعمیم پذیری نتایج افزایش خواهد یافت و اگر با تغییرات فراوان مواجه شدیم باید نسبت به کشف علل تغییرات اقدام گردد.

۲- از آن جایی که توجهات مختلفی برای تأثیرات متغیرهای انگیزشی بر عملکرد و پیامدهای نگرشی وجود دارد، بنابراین نظریه به کار رفته در پژوهش حاضر به یکسری توجهات گوناگون برای افزایش التزام کاری یا پیامدهای نگرشی دیگر نیاز دارد، از قبیل تفاوت‌های فردی خودکارآمدی و عزت نفس سازمانی. بهتر است پژوهش‌های آینده، جهت دستیابی به یافته‌های دقیق‌تر این متغیرها را لحاظ کنند. پژوهش‌های آتی باید نقش تفاوت‌های فردی را در نظر بگیرد چنانچه بخواهد یک مسیر منسجم از چگونگی و چرایی تأثیر کنترل شغلی بر پیامدهای سازمانی را شرح دهد. در واقع حذف این قبیل ملاحظات در تحقیقات قبلی می‌تواند باعث نتایج متناقض بسیاری باشد. از طرفی برای اعتبار یابی یافته‌های این پژوهش باید پژوهش‌های دیگر این نتایج را تأیید کنند. همچنین اگر پژوهش‌های آینده در جهت تعیین رابطه بین متغیرهای انگیزشی به صورت جمعی با دیگر پیامدهای مثبت سازمانی گام بردارند آنگاه در به کارگیری نظریه‌های انگیزشی این پژوهش در سازمان‌ها می‌توان عزم قوی‌تری داشت.

۳- یکی از محدودیت پژوهش حاضر این است که در باب التزام کاری شواهد تجربی از پیوستارهای انرژی و هویت یابی (دو مبنای تعریف التزام کاری) فراهم نیامده است. این هدف مطالعه حاضر نبود اما می‌تواند هدفی برای مطالعات آینده (با استفاده از پرسشنامه (QEENI)) در این زمینه باشد.

۴- همچنین در آینده ما نیاز به مطالعات طولی داریم که ثبات تجربه التزام کاری را در یک ساختار زمانی با استفاده از تحلیل SEM مشخص کند.

۵- از آنجایی که مطالعات طولی بر التزام کاری خیلی کم هستند، نیاز به اطلاعات معتبر علت-اثر روابط التزام کاری، مقتضیات و منابع شغلی و متغیرهای انگیزشی داریم. علاوه بر آن پیشنهاد می‌شود اعتبار افتراقی مقیاس التزام در رابطه با دیگر ابزارهای انگیزشی

مانند دل‌بستگی شغلی، تعهد شغلی یا خشنودی شغلی در آینده سنجیده شود. همچنین روایی همگرا و تفکیکی این مقیاس با سنجه‌های انگیزشی دیگر مثل دل‌بستگی شغلی، تعهد کاری، یا خشنودی سازمانی رسیدگی و بررسی شود.

۶- همچنین مطالعات آینده باید نقش مقتضیات عینی (مثل، تعداد مشتری‌ها/بیماران، ماموریت‌های شغلی، نوبت‌کاری) و منابع عینی شغلی (مقررات شغلی انعطاف پذیر، حمایت سرپرست، منابع مادی) را بر التزام کاری و توانمندسازی روانشناختی بررسی نماید.

۷- در نهایت به سازمان‌ها توصیه می‌شود برای افزایش التزام کاری در جهت افزایش کنترل شغلی و تفویض اختیار بیشتر به کارکنان در زمانبندی و اعمال رویه‌ها اقدام کنند.

### منابع

امیری، ح.، میرهاشمی، م.، و پارسا معین، ک. (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی. *مجله یافته‌های تازه در روانشناسی صنعتی-سازمانی*، ۲(۷).

غفوری، م. ر. (۱۳۸۶). بررسی رابطه جو روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی و کنترل شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز.

نوری، ا.، عریضی، ح. ر.، و زارع، ر. (۱۳۸۹). ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی، *مجله یافته‌های تازه در روانشناسی صنعتی-سازمانی*، ۲(۵).

Arnold, B., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.

Atkinson, J. W. (1965). *The main spring of achievement-oriented activity*. In J. D. Krumboltz (Ed), Learning and the education process. Chicago: Rand-McNally.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.

Bakker, B., Schaufeli, B., Michael, P., & Leiter, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology: *Work & Stress*, 22(3), 187 – 200.

Britt, T. W. (1999). Engagement the self in the field: Testing the triangle model of responsibility. *Personality and social Psychology Bulletin*, 25, 696-706.

Britt, T. W., Adler, A. B., & Barton, P. T., (2006). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 53-63.

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 2, 235-255.

Cummings, T. G., Molloy, E. S., & Glen, R. (1977). A methodological critique of fifty-eight selected work experiments. *Human Relations*, 8, 675-708.

Elfering, A., Grebner, S., Semmer, N. K., Freibughaus, D. K., Ponet, S. L. D., & Witschi, I. (2005). Chronic job stressors and job control: Effects on event-related coping success and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 237-252.

Gonzalez-Roma, V., Schaufli, W. B., Bakker, A. B., & Lioret, S. (2006). Burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. Positive psychology and the life well-lived. Washington, DC: American Psychological Association.

Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753-762.

- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*(10), 1336-1342.
- Karasek, R.A., Baker, D., Marxer, F., Ahalbom, A., & Theoel, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health, 71*, 694-705.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., & Schaufeli W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and Individual Differences, 40*, 521-523.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology, 56*, 485-516.
- Lee, S. Y. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work outcomes. *Journal of Environmental Psychology, 25*, 323-333.
- Liu, C., Spector, P. E., & Jex, S. M. (2005). The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data source. *Journal of Occupational Psychology, 78*, 325-336.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior, 23*, 825-841.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Organizational and Occupational Psychological, 77*, 11-37.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruoklainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*(1), 149-171.
- Rafferty, Y., Friend, R., & Landbergis, P. A. (2001). The association between job skill discretion, decision authority and burnout. *Work & Stress, 15*(1), 73-85.
- Roderiguez, I., Bravo, M. J., Peiro, J. M., & Schaufeli, W. (2001). The demands control support model, locus of control and job dissatisfaction: A Longitudinal study. *Work & Stress, 15*(2), 97-114.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). Job resources, engagement and proactive behavior. *International Journal of Human Resource Management, 19*, 116-131.
- Salanova, M., Agut, S., & Perio, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-1227.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer royalty. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-1227.
- Schaufeli, W. B. Schaufeli, M. Salanova, V., & Bakker, A. B. (20020). The measurement of engagement and burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs, Anxiety, Stress, and Coping, *20*(2), 177-196
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations, 39*, 1005-1016.
- Spector, P. E. (1987). Interactive effects of perceived control and job stressor on affective reactions and health outcomes for clerical workers. *Work and Stress, 2*, 155-162.
- Srivesta, R. C. (1983). Participation and decision-making: Review of researches. *Indian Educational Review, 18*, 1-13.

- Wallace, J. E. (2005). Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60 (30), 510-568.
- Morrison, D., Payne, R. L., & Wall, T. D. (2003). Is job a viable unit of analysis? A multilevel analysis of demand-control-support models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 209-219.
- De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Van Breukelen, G. J. P. (1996). Testing the demand-control-support model among health-care professionals: A structural equation model. *Work & stress*, 10 (3), 209-224.