

ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی^۱

Relationship between Work Engagement's Components with Organizational Commitment

Aboulghasem Nouri

Esfahan University, Iran

Hamidreza Arizi

Esfahan University, Iran

Razieh Zaree

Dep. Of Psychology, Esfahan University, Iran

Mohammad Babamiri

Esfahan University

دکتر ابوالقاسم نوری

دانشیار دانشگاه اصفهان

دکتر حمیدرضا عریضی

استادیار دانشگاه اصفهان

راضیه زارع

دانشجوی کارشناسی روانشناسی صنعتی / سازمانی دانشگاه اصفهان

(نویسنده اصلی)

محمد بابامیری

دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی / سازمانی، دانشگاه شهید چمران

اهواز

چکیده

Abstract

The research purpose is to evaluate the relationship between work engagement's component and organizational commitment. Therefore, the tool administered were, Utrech's work engagement questionnaire and Allen & Meyer organizational commitment questionnaire. Our sample that comprised 112 individuals was selected using simple random sampling and among from the members of one industrial organization in Shiraz city. Result which were analyzed using Enter regression reveal that work engagement's component correlated positively with organizational component.

Keywords: Work engagement, Vigor, Dedication, Absorption

هدف: بررسی رابطه مؤلفه های اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی هدف اساسی این مطالعه بود. **روش:** براساس مفروضات پژوهش همبستگی با اجرای دو مقیاس اشتیاق شغلی اوتریچ و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر بر روی نمونه منتخب (N=112) از کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر شیراز در سال ۱۳۸۹ با روش تصادفی ساده اطلاعات لازم جمع آوری شد. **نتایج:** نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود به طور کلی نشان داد که بین مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین، از میان مؤلفه های اشتیاق شغلی، مؤلفه وقف کار شدن بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، جذب به در کار، تعهد سازمانی

مقدمه

سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلشان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتز^۱، ۲۰۱۰). در طی سالهای اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تاکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (سلیگمن^۲، ۲۰۰۳). به دلیل اثرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، شایسته توجه قابل ملاحظه‌ای هستند. تئوری حفظ منابع^۳ (هوبفال^۴، ۱۹۸۹) چهارچوب مناسبی برای دیدگاه پدیده‌های مثبت فراهم می‌کند. فرض اصلی در تئوری حفظ منابع این است که احتمالاً بر تجربیات و منابع مثبت افزوده می‌شود، ایجاد یک چرخه مثبت از منابع موجب اثرات ارتقا سلامت مثبت می‌شود. بنابراین افرادی که دارای منابع مهمی هستند، اغلب قادرند منابع دیگری را به دست آورند. عکس این موضوع نیز صادق است به این معنا که از دست دادن منابع مهم منجر به از دست دادن منابع دیگر می‌شود. بنابراین اشتیاق شغلی^۵ - به عنوان یک منبع مثبت - ممکن است منجر به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه اثرات مثبت بر سلامت شود (هوبفال و شیروم^۶، ۲۰۰۱) همراستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی - که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود - مطرح شد (هالبرگ و شائوفلی^۷، ۲۰۰۶). اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۱). سه بعد اشتیاق شغلی به شرح زیر است:

شوق داشتن به کار: با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می‌شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجه با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد. این مولفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی^۸ است (سالوناوا، آکول و پیرو^۹، ۲۰۰۵). انگیزش درونی اشاره به نیاز یک فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خوشنودی درونی می‌دهد و این پاداش دهی درونی فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر نمی‌گیرد (مانند حقوق یا ترفیع) (دسی و رایان^{۱۱}، ۱۹۸۵). **جذب در کار:** با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان، فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار توصیف می‌شود. بعضی از نویسندگان بیان کرده‌اند که تجربه جذب در کار شبیه به تجربه شور داشتن/جاری بودن^{۱۳} است (گونزالس و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۶؛ لانگلان و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۶؛ لیورنس و همکاران^۱، ۲۰۰۷). شور داشتن/جاری بودن به عنوان حالت ذهنی تعریف شده است که

1- Bakker & Leiter

2- Seligman

3- Conservation of Resources Theory

4- Hobfoll

5- Work Engagement

6- Hobfoll & Shirom

7- Hallberg & Schaufeli

8- Vigor

9- Intrinsic Motivation

10- Salanova, Aqul & Peiro

11- Decy & Ryne

12- Absorbtion

13- Flow

14- Gonzalez et al

15- Langelaan et al

طی آن فرد قویا در شغلش درگیر می‌شود و هرچیز دیگر، جز انجام کار، برای او مهم به نظر نمی‌رسد. تجربه شور داشتن و جاری بودن در هر حیطه زندگی ممکن است رخ دهد، این تجربه در موقعیت کاری به احتمال زیاد هنگامی روی می‌دهد که یک کارمند تعادل خوبی را بین تقاضاهای شغلی و مهارت‌های حرفه‌ایش تجربه کند (چیک سنت میهالی^۲، ۱۹۹۰). تفاوت اصلی بین مفهوم شور داشتن و جذب در کار این است که تصور می‌شود جذب در کار حالت ذهنی پایدارتری است که به طور ویژه در حیطه کاری رخ می‌دهد، در حالیکه شور داشتن تجربه کوتاه مدتی است که در هر حیطه زندگی ممکن است رخ دهد (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۸).

وقف کار شدن^۳: با درک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می‌شود. از نظر مفهومی شبیه به دلبستگی شغلی^۴ و تعهد شغلی^۵ است. که به عنوان درجه‌ای تعریف می‌شود که یک فرد از لحاظ روانشناختی به خوبی با شغلش ارتباط برقرار کند (کوپر-هاکیم و ویس و سواران^۶، ۲۰۰۵). تفاوت دو مفهوم دلبستگی شغلی و اشتیاق شغلی توسط هالبرگ و شائوفلی (۲۰۰۶) اینگونه بیان شده است که اشتیاق شغلی یک مفهوم روانشناختی مثبت است و به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روانشناختی در محیط کار شناخته می‌شود و بنابراین انتظار می‌رود این مفهوم با نبود شکایت‌های جسمانی (فرسودگی شغلی، نشانه‌های افسردگی، شکایت‌های روان-تنی و اختلالات خواب) همبستگی داشته باشد. اما نتایج تحقیقات از فرضیه‌های مبنی بر ارتباط بین دلبستگی شغلی و شکایت‌های جسمانی حمایت نکرده‌اند. ارتباط قوی و پایدار با مؤلفه‌های سلامتی بر مولفه سلامت در مفهوم اشتیاق شغلی تأکید می‌کند. مولفه سلامت یک بعد ادراکی مهم است که اشتیاق شغلی را از دلبستگی شغلی متمایز می‌سازد. یکی از پیامدهای مهم اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی است. طی سه دهه اخیر، مفهوم تعهد سازمانی، مبحث مهم و مورد علاقه محققین بوده است. مفهوم تعهد سازمانی از آنجا اهمیت می‌یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان سازمان، بر سازمانها به صورت یک جزء و بر جامعه به عنوان یک کل اثرات عمده و مهمی دارد (پارسا معین و ناظم، ۱۳۸۹). شواهد تجربی از ارتباط بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی حمایت می‌کنند (هاکنن، ۲۰۰۶؛ ریچاردسون^۷، ۲۰۰۶). در یک تعریف کلی از تعهد سازمانی می‌توان گفت، تعهد شغلی تمایل به بقای سازمان از جانب کارمندان و تلاش بسیار زیاد برای سازمان و همچنین پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌باشد. در رابطه با تعهد سازمانی مفاهیم متفاوتی ارائه شده است. وجه اشتراک این تعاریف این است که همگی آن را به عنوان نوعی پیوستگی و ارتباط به سازمان مورد توجه قرار می‌دهند. تعهد سازمانی به اشکال مختلفی به عنوان وابستگی عاطفی به سازمان، پذیرش هویت سازمان و شناسایی و دلبستگی به سازمان تعریف شده است (مکسل و همکاران، ۱۹۹۵؛ از پناهی ۱۳۸۲). اولین و معروف‌ترین تعریف توسط پورتر (۱۹۷۴) ارائه شده است: تعهد یک ساختار سه بعدی شامل اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به اعمال نمودن حداکثر تلاش به نمایندگی از طرف سازمان و تمایل به ماندگاری در نظر می‌گیرد (پناهی ۱۳۸۲) وجه اشتراک تعاریف از تعهد نشان می‌دهد که تعهد حالتی روانی است که اولاً رابطه‌ی فرد با سازمان را مشخص می‌کند؛ ثانیاً تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵؛ نقل از پناهی، ۱۳۸۴) نظریه پردازان، یک مدل سه وجهی را برای تعهد سازمانی فرض می‌کنند (می‌یر و آلن^۸، ۱۹۹۳). در مدل سه وجهی، تعهد سازمانی از سه وجه، عاطفی^۹، مستمر^{۱۰} و تکلیفی یا هنجاری^{۱۱} تشکیل

1- Liorence et al

2- Csikszentmihalyi

3- Dedication

4- work Involvement

5- Work commitment

6- Cooper-Hakim & Viswesvaran

7- Richardson

8- Meer & Allen

9- Affective Commitment

10- Continues Commitment

11- Normative Commitment

یافته است. تعهد عاطفی، نشانگر وابستگی عاطفی کارکنان برای تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمانی است. همچنین تعهد مستمر، شامل تعهدی است برای ادامه فعالیت در سازمان و عدم تمایل به ترک آن به دلیل زیانهایی که از ترک سازمان نصیب فرد می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری شامل الزام اخلاقی مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. پیوند اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی توجه فزاینده‌ای را از طرف محققان در طول ده سال گذشته دریافت کرده است. هاکنن و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی که بر روی ۲۳۰۸ نفر از معلمان انجام گرفت نشان دادند که اشتیاق شغلی میانجی کننده اثرات منابع شغلی بر روی تعهد سازمانی است. در پژوهش دیگری که بر روی ۱۵۰ نفر از ماموران پلیس نروژی انجام گرفت، نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی میانجی کننده اثرات ویژگیهای شخصیتی، تقاضاهای شغلی و منابع شغلی بر روی تعهد سازمانی است (ریچاردسون و همکاران^۱، ۲۰۰۶). برک و الکو^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی که بر روی مدیران و متخصصان در سازمان‌های مختلفی در مصر انجام این نشان داد که اشتیاق شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری دارد. در فراتحلیلی که در رابطه اشتیاق شغلی صورت گرفت، رابطه قوی معناداری میان اشتیاق شغلی و تمایل به ترک سازمان- همبستگی در محدوده‌ای از ۰/۲۵- (برای بعد شوق داشتن به کار) تا ۰/۴۵- (برای بعد جذبه در کار) گزارش شد (هالبلسبن^۳، ۲۰۰۸). با توجه به فراگیر شدن مفاهیم مثبت در حیطه کار و پیامدهای مهم این قبیل مفاهیم بر نگرش‌های شغلی از قبیل تعهد سازمانی‌ای، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مولفه‌های اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی در میان کارکنان یک شرکت صنعتی انجام شد. فرضیه‌های پژوهش به قرار زیر است.

فرضیه ۱- بین مولفه شوق داشتن به کار و ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲- بین مولفه وقف کار شدن و ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳- بین مولفه جذبه در کار و ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع رابطه‌ای است و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان زن و مرد یک سازمان صنعتی در شهر شیراز شامل ۱۵۲۱ نفر تشکیل می‌دادند که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند. نمونه پژوهش نیز از بین کلیه کارکنان سازمان مذکور به صورت تصادفی ساده، انتخاب شد. از تعداد کل پرسش‌نامه‌های پخش شده ۱۱۲ پرسش‌نامه کامل و بازگردانده شد، که از بین آن‌ها ۵۹/۸۲ درصد مرد و ۴۰/۱۷ درصد زن. ۶۵/۱۷ درصد استخدام رسمی و ۳۴/۸۲ درصد استخدام قراردادی. سطح تحصیلات ۵۴/۴۶ درصد شرکت‌کنندگان دیپلم و فوق دیپلم، ۲۸/۵۷ درصد لیسانس و ۱۶/۹۶ درصد فوق لیسانس بودند. در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی و توسط دو پرسش‌نامه اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی و یک پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری اطلاعات فردی، به شرح زیر گردآوری شد.

مقیاس اشتیاق شغلی اوتریچ

این مقیاس توسط شوفلی و همکارانش در سال ۲۰۰۲ ساخته شد. شامل سه خرده مقیاس است که عبارتند از: ۱- خرده مقیاس شوق داشتن به کار، ۲- خرده مقیاس وقف کار شدن و ۳- خرده مقیاس جذبه در کار. مقیاس اشتیاق شغلی، ۱۷ عبارت دارد که هر عبارت دارای مقیاس لیکرت هفت تایی می‌باشد که از صفر تا ۶ نمره گذاری (۰=هرگز و ۶=روزانه) می‌باشد. آلفای کرونباخ این مقیاس به وسیله مونو و همکاران^۴ (۲۰۰۷)، ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش جلالی (۱۳۸۶) به منظور محاسبه روایی دو پرسشنامه اشتیاق شغلی و شادی شغلی (این پرسش‌نامه توسط جلالی (۱۳۸۶) ساخته شده است و چهار حیطه فقدان اضطراب، فقدان افسردگی، رضایت از زندگی و غرقه شدن در کار را می‌سنجد) به طور همزمان در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت. نتایج حاکی از همبستگی مثبت شادی با اشتیاق شغلی بود ($I=0/95$) که در سطح $p < 0/001$ معنادار بود.

1- Richardson et al

2- Burke & El-Kot

3- Halbesleben

4- Mauno et al

پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر

برای ارزیابی میزان تعهد سازمانی کارکنان از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد که شامل ۲۴ سوال ۷ گزینه‌ای و سه خرده مقیاس است. خرده مقیاس تعهد عاطفی، خرده مقیاس تعهد مستمر و خرده مقیاس تعهد هنجاری. پارسا معین و فتاح (۱۳۸۹)، ضرایب اعتبار برای سه خرده مقیاس را به ترتیب ۰/۴۵۱، ۰/۸۲۰ و ۰/۴۵۵ گزارش کرده‌اند.

یافته‌های تحقیق

فرضیه یک نشان دهنده رابطه مثبت معنی‌دار بین مؤلفه شوق داشتن به کار با ابعاد تعهد سازمانی است. با توجه به نتایج جدول ۱ که ضرایب همبستگی ساده بین متغیرها را نشان می‌دهد، رابطه شوق داشتن به کار با تعهد عاطفی و تعد مستمر سازمانی به ترتیب برابر است با ۰/۴۷۷ و ۰/۳۸۷ که این روابط در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار هستند. اما رابطه بین شوق داشتن به کار با تعهد هنجاری معنی‌دار نبوده است.

فرضیه دو نشان دهنده رابطه مثبت معنی‌دار بین مؤلفه وقف کار شدن با ابعاد تعهد سازمانی است. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند که رابطه وقف کار شدن با تعهد عاطفی برابر با ۰/۵۸۳، با تعهد هنجاری برابر با ۰/۳۶۴ و با تعهد مستمر برابر با ۰/۴۵۲ می‌باشد که همه این روابط در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار هستند. بر این اساس فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت معنی‌دار بین مؤلفه جذب به کار با ابعاد تعهد سازمانی است. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند که بین مؤلفه جذب به کار با تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر در سطح $P < 0/01$ روابط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب به کار با تعهد سازمانی برابر با ۰/۵۶۵ است که در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار است. همچنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش بین ۰/۳۲ از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند و β های بدست آمده نیز گویای این است که مؤلفه وقف کار شدن، تعهد سازمانی را به صورت مثبت پیش‌بینی می‌کند و در تبیین واریانس تعهد سازمانی بیشترین نقش را دارا است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
تعهد عاطفی	۳۶/۰۷۲	۹/۲۹۱	-	**/۰/۶۶۱	**/۰/۵۷۸	**/۰/۴۷۷	**/۰/۵۸۳	**/۰/۴۰۴
تعهد هنجاری	۳۶/۱۰۷	۸/۳۹۸	**/۰/۶۶۱	-	**/۰/۴۷۸	۰/۱۷۲	**/۰/۳۶۴	**/۰/۲۸۷
تعهد مستمر	۳۳/۹۰۱	۷/۸۳۶	**/۰/۵۷۸	**/۰/۴۷۸	-	**/۰/۳۸۷	**/۰/۴۵۲	**/۰/۳۵۱
شوق داشتن به کار	۱۹/۰۹۸	۵/۸۲۱	**/۰/۴۷۷	۰/۱۷۲	**/۰/۳۸۷	-	**/۰/۸۴۹	**/۰/۶۳۵
وقف کار شدن	۱۵/۳۶۶	۵/۷۹۹	**/۰/۵۸۳	**/۰/۳۶۴	**/۰/۴۵۲	**/۰/۸۴۹	-	**/۰/۶۸۷
جذب به کار	۱۷/۹۰۱	۵/۶۵۸	**/۰/۴۰۴	**/۰/۲۸۷	**/۰/۳۵۱	**/۰/۶۳۵	**/۰/۶۸۷	-

 $p < 0/001$

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش بین با تعهد سازمانی

متغیرها	β	t	p	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین
جذب به کار	۰/۰۸۲	۰/۷۴۱	۰/۴۶۰	۰/۴۰۹	۰/۱۶۷
شوق داشتن به کار	-۰/۲۲۸	-۱/۴۹۲	۰/۱۳۹	۰/۴۵۳	۰/۲۰۵
وقف کار شدن	۰/۶۸۹	۴/۲۴۱	۰/۰۰۱	۰/۵۶۵	۰/۳۲۰

 $P < 0/001$ $F = 196/758$

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش رابطه بین مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داد. یافته‌ها نشان داد که بین هر سه مؤلفه اشتیاق شغلی (شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، جذب به کار) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (تنها رابطه شوق داشتن به کار با تعهد هنجاری معنادار نیست). این نتایج بدین معناست که هرچه فرد اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشد، تعهد بیشتری نسبت به سازمان نشان می‌دهد. نتایج تحقیقات هاکنن و همکاران (۲۰۰۶)، و هالسلبین (۲۰۰۸) و برک و الکوت (۲۰۱۰) نیز با نتیجه صورت گرفته در این پژوهش همخوانی دارد. این نتایج را می‌توان به طور منسجم در چارچوب نظریه حفظ منابع تبیین کرد. طبق تئوری حفظ منابع، فرد جدا شدن از کار را سخت می‌یابد و اشتیاق به تغییر شغل را سازمان از خود نشان نمی‌دهد زیرا انرژی زیادی را در شغل خود سرمایه‌گذاری کرده است که با تغییر شغل فرد نیاز به شروعی مجدد پیدا می‌کند که ممکن است سرمایه‌گذاری پرخطر و ریسک آمیزی بر روی منابع جدید باشد (دی لانگ^{۳۲}، ۲۰۰۸). همچنین یافته‌ها نشان داد که وقف کار شدن بهترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی است. همانطور که گفته شد این مؤلفه شبیه به مفهوم تعهد شغلی است. به این معنا که فرد از انجام شغلش احساس غرور می‌کند و در نتیجه پیوستگی و همانندی بیشتری را نسبت به شغل خود (تعهد شغلی) و سازمان نشان می‌دهد. نتایج این پژوهش گویای تاثیر مفاهیم سازمانی مثبت در ایجاد پیامدهای مثبتی چون تعهد سازمانی است. مدیران سازمان‌ها باید با تاکید بیشتر برای ایجاد اشتیاق در کارکنان نسبت به شغلشان، پیامدهای مثبت حاصل از آن را به خود و سازمان هایشان بازگردانند. البته علی‌رغم اهمیت مفهوم اشتیاق شغلی پژوهش‌های اندک در این حیطه در ایران صورت گرفته است، امید است که پژوهش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرد و نتایج به دست آمده از این پژوهش را مورد کنکاش قرار دهد.

منابع

- پارسا معین، کوروش، ناظم، فتاح (۱۳۸۹). ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغل فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی-سازمانی، سال اول، شماره سوم، صص ۱۷-۷.
- جلالی، قصه (۱۳۸۶). تاثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- پناهی، ل (۱۳۸۲). بررسی میزان تعهد سازمانی با نوع شخصیت آنان در کارکنان کل بیمه خدمات درمانی پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Burke, J. R., and El-Kot, G. (2010). Work engagement Among Managers and Professionals in Egypt. *African Journal of Economics and Management Studies*, 1, 42-60.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- De Longe, A. H., De Witte, H., Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22, 201-223.
- González-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, (2006). Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43, 495-513.
- Halbesleben, J. R. B. (2008). "A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences" In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: Recent developments in theory and research*. London: Rutledge.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11, 119-127.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S., & Shirom, A. (2001). Stress and burnout in the workplace. In R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 41–60). New York: Dekker.
- 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, 521-532.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behaviour*, 23, 825–841.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedent of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Behavior*, 70, 149-171.
- Meyer J.P., Allen J.N., (1991), “A three component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Richardsen, A. M., Burke, R. J., Martinussen, M., 2006. Work and health outcomes among police officers: the mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13, 555-574.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, 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.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. *Psychology and Health*, 16, 565-583.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Seligman, M. (2003). *Positive Psychology Fundamental Assumption, the Psychology*, 16, 126-128.

