

مدیریت فرهنگ سازمانی

دوره ۱۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴

صفحات ۱۵۶ - ۱۳۵

ISSN: 1735-6571

http://jomc.ut.ac.ir

بررسی رابطه دلبستگی کاری و مهارت کارکنان

محسن یعقوبی^{۱*}، نورمحمد یعقوبی^۲

۱. کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲. دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۰۲)

چکیده

با وجود اهمیت زیاد دلبستگی کاری در عملکرد کارکنان و نتایج سازمانی تعداد انگشت شماری از مطالعات داخلی در زمینه عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت این پدیده انجام گرفته است. در این پژوهش مهارت به عنوان منبع فردی مؤثر بر دلبستگی کاری بر اساس مدل تقاضا-منابع شغلی باکر و دیمروتی (۲۰۰۸) در نظر شده است. این پژوهش به روش توصیفی و پیمایشی از نوع مقطعی انجام گرفته است. نمونه آماری تحقیق، ۳۹۵ نفر از چهار سازمان دولتی مشهد است که به روش تصادفی انتخاب شدند. روش‌های آمار توصیفی برای بررسی داده‌های جمعیت‌شناختی و روش‌های آمار استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی نمونه‌های مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون رگرسیون چندمتغیری برای آزمون فرضیه‌ها و پاسخ به سؤال‌ها، با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS اجرا شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین دلبستگی کاری و ابعاد مهارت همبستگی معناداری وجود دارد. در ادامه، جهت مشخص کردن اینکه چه مقدار از واریانس نمره‌های دلبستگی کاری به‌وسیله ابعاد مهارت تبیین می‌شود، رگرسیون چندگانه اجرا شد. نتایج نشان داد ۴۹٫۴ درصد از واریانس متغیر دلبستگی کاری به‌وسیله به‌وسیله متغیر مهارت عضویت سازمانی به‌طور جداگانه تبیین شد، در حالی که مهارت کار فردی و مهارت عضویت تیمی قادر به پیش‌بینی دلبستگی کاری نبودند.

کلیدواژگان

دلبستگی کاری، مهارت، مهارت عضویت سازمانی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: mohsen.yaeghoubi@gmail.com

مقدمه

موضوع دلبستگی کارکنان قلب و ذهن بسیاری از محققان و مدیران را در سراسر جهان تسخیر کرده است. دلبستگی کاری^۱ مفهومی نسبتاً جدید در دنیای مدیریت است. کان^۲ در سال ۱۹۹۰، اولین بار مفهوم دلبستگی را مطرح کرد. در سال ۲۰۰۲، شافیلی و همکاران و در سال ۲۰۰۸، میسی و اشنایدر مفهوم دلبستگی کاری را به طور جداگانه تشریح کردند (Macey & Schneider, 2008,) (p.5; Schaufeli et al., 2002, p.74).

رایج ترین تعریف دلبستگی کاری در تحقیقات اخیر، تعریف شافیلی و همکاران (۲۰۰۲، ص ۷۴) است. آنان به حالت پایای مثبت از ذهن اشاره می کنند که کارکنان حتی هنگامی که با مشکلات و سختی ها در کار خود مواجه می شوند، انرژی بیشتری در محل کار صرف می کنند، احساس غرور به کار خود دارند و فعالیت های چالشی را با اشتیاق و انگیزه انجام می دهند؛ همچنین، بر کار خود تمرکز می کنند و طوری در کار خود غرق می شوند که گذر زمان را احساس نمی کنند.

بیان مسئله

دلبستگی به فعالیت های کار موجب بروز رفتارها، نگرش و تمایلات مثبت در کارکنان می شود (Saks, 2006, p.606). از طرفی، کارکنان دلبسته به کار و غیردلبسته به کار در عملکرد با یکدیگر تفاوت اساسی دارند (Drake, 2012, p.1) و دلبستگی تأثیر قوی بر عملکرد دارد (Demerouti & Cropanzano, 2010, pp.147-148) که نشان دهنده اهمیت این موضوع در بهبود کارایی و اثربخشی سازمان ها است. با وجود این، تحقیقات انگشت شماری در زمینه دلبستگی کاری و عوامل مؤثر در ایجاد آن در مطالعات داخلی انجام گرفته است. بررسی وضعیت دلبستگی کاری آگاهی کافی از وضع موجود سازمان را به مدیران سازمان می دهد تا با سرمایه گذاری صحیح در راهکارهای

1. Work Engagement
2. Kahn

مدیریت منابع انسانی از اتلاف منابع سازمانی جلوگیری کنند. در این پژوهش مهارت به عنوان منبع فردی مؤثر بر دلبستگی کاری معرفی می‌شود و اثر هر یک از ابعاد آن (مهارت کار فردی، مهارت عضویت تیمی و مهارت عضویت سازمانی) بر دلبستگی کاری آزمون می‌شود. به عبارتی، با توجه ویژه به منابع فردی در مدل تقاضا-منابع شغلی دلبستگی کاری باکر و دیمروتی دلبستگی کاری بهتر بسط داده و تبیین می‌شود. بر اساس مطالب یادشده، هدف اصلی پژوهش حاضر این است که مشخص شود مهارت به عنوان منبعی فردی قادر است آثار دلبستگی کاری کارکنان را پیش‌بینی و تبیین کند یا خیر (Bakker & Demerouti, 2008, p.218).

مبانی نظری تحقیق

در حالت مطلوب برای اینکه بتوان به‌طور واضح مفهوم دلبستگی کاری را درک کرد، به تعریفی مورد توافق و روشن از این مفهوم، چگونگی سنجش آن و مسائل مرتبط با آن نیاز است. برای اولین بار کان (۱۹۹۰) مفهوم دلبستگی را مطرح کرد. وی این مفهوم را به این شرح تعریف کرده است: «تحت کنترل درآمدن نقش‌های کاری توسط خود اعضای سازمان؛ در دلبستگی، افراد خودشان را به‌صورت جسمانی، شناختی و احساسی در حین انجام نقش‌های کاری به‌کار می‌گیرند و ابراز می‌کنند» (Kahn, 1990, p.694). از طرفی، بنا بر تعریف شافیلی و همکاران (۲۰۰۲)، دلبستگی کاری حالت عاطفی-انگیزشی مثبت از انجام دادن رضایت‌بخش کار است و توسط سه بعد توان کاری، اختصاص و وقف کار شدن، و شیفته کار شدن بیان می‌شود: «توان کاری توسط سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در حال کار کردن، تمایل به تلاش در کار و پشتکار حتی در مواجهه با مشکلات توصیف می‌شود». «اختصاص و وقف کار شدن توسط حس مهم‌بودن، شور و شوق، الهام، غرور تکبر و چالش توصیف می‌شود». آخرین بعد دلبستگی «شیفته کار شدن توسط تمرکز کامل بر کار و عمیقاً مجذوب آن شدن توصیف می‌شود که به موجب آن زمان به‌سرعت می‌گذرد و جداشدن از کار برای فرد دشوار است» (Schaufeli et al., 2002, p.74).

نکته مهم در تعریف دلبستگی کاری تمایز قائل شدن بین دلبستگی کاری و مفهوم منفی «اعتیاد به کار»، یا مفاهیم مثبت مانند «رضایت شغلی» و «تعهد سازمانی» است. افرادی که به کار اعتیاد

دارند و کارکنان دلبسته، هر دو به سختی کار می‌کنند و بیشتر از دیگران مشغول به کارند. همچنین، هنگامی که فرد وقف کار می‌شود و در واقع، مجذوب کار می‌شود که متوجه گذشت زمان نمی‌شود و حاضر است بیشتر از دیگران در دستیابی به اهداف سازمانی تلاش کند، ممکن است این تصور ایجاد شود که افراد دلبسته به کار، به کار خود وابسته هم شده‌اند، به عبارتی، دچار اعتیاد به کار شده‌اند، ولی نتایج تحقیقات نشان داده است دلبستگی کاری و اعتیاد به کار دو مفهوم مجزا هستند (Shimazu et al., 2014, p.1) و خروجی‌های عملکردی این دو گروه با هم فرق دارد؛ به طوری که افراد معتاد به کار نتایج منفی، و افراد دلبسته به کار نتایج مثبت مرتبط با کار را گزارش کرده‌اند (Van Beek, 2013, p.46). از طرفی، باید بین دلبستگی کاری و مفاهیمی مثبت مانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز تمایز قائل شد. آلبرت (۲۰۱۰) علت این مسئله را تعداد زیاد تحقیقات و نظریه‌های موجود دانسته است که تأکید کرده‌اند دلبستگی کاری، ساختار منحصربه‌فرد و متمایز و مفهومی منفک از مفاهیمی مثل رضایت شغلی دارد^۱ (Albrecht, 2010, p.5).

درباره اینکه چه تئوری‌هایی می‌تواند برای توضیح مفهوم دلبستگی کاری به کار گرفته شود، می‌توان به تئوری حفاظت منابع هوبفال^۲ (۱۹۸۹)، تئوری حق انتخاب دسی^۳ و راین^۴ (۱۹۸۵)، تئوری تبادل اجتماعی بلاو^۵ (۱۹۶۴)، تئوری نقش کان (۱۹۹۰)، تئوری هویت اجتماعی تاجفل^۶ (۱۹۷۴)، تئوری گسترش یافته احساس مثبت فردریکسون^۷ (۲۰۰۱)، تئوری ویژگی‌های شغلی هاگمن^۸ و اولدهام^۹ (۱۹۸۰) و تئوری تقاضا-منابع شغلی باکر و دیمروتی (۲۰۰۷) اشاره کرد (Cited in Albrecht, 2010, pp.6-7). روش‌های مختلفی وجود دارد که بتوان این تئوری‌ها را

۱. برای مطالعه بیشتر در این زمینه ببینید (Rich et al., 2010; Warr & Inceoglu, 2012).

2. Hobfoll
3. Deci
4. Ryan
5. Blau
6. Tajfel
7. Fredrickson
8. Hackman
9. Oldham

در زمینه ظهور و مدیریت دلبستگی کارکنان به کار گرفت. برای مثال، تئوری حفاظت منابع توضیح می‌دهد چگونه کارمندان برای کسب و محافظت از منابع شغلی تلاش می‌کنند و اینکه چرا این کارکنان هنگامی که به تعدادی از منابع فردی و شغلی دسترسی دارند، به‌طور مؤثرتری عمل می‌کنند. تئوری حق انتخاب توضیح می‌دهد تجربه دلبستگی کارمند به رضایت از اصول روان‌شناختی مانند رقابت، خودمختاری و ارتباط بستگی دارد. تئوری تبادل اجتماعی بیان می‌کند فراهم کردن منابع ارزشمند از عاملی خارجی (مثلاً از طریق سازمان) این احساس را در کارکنان به وجود می‌آورد که توجه و حمایت سازمان را به‌گونه‌ای با رفتار و عملکرد خود جبران کنند. تئوری تقاضا-منابع شغلی^۱، که بیشتر از تئوری‌های دیگر برای توضیح چارچوب دلبستگی کاری به کار گرفته می‌شود (Albrecht, 2010, p.7; Albrecht, 2012, p.842)، نشان می‌دهد چگونه منابع شغلی (مانند خودمختاری، بازخورد و حمایت) و منابع فردی (مانند خودکارایی، خوش‌بینی، استقامت) مستقیماً بر دلبستگی کاری تأثیر می‌گذارند، در نتیجه، بر خروجی‌هایی مانند عملکرد درون‌نقشی، عملکرد فرایقشی و خلاقیت نیز تأثیر می‌گذارد (Albrecht, 2010, p.7).

پیشینه تحقیق

با اینکه در تحقیقات داخلی واژه دلبستگی کاری بارها با ترجمه عبارت «Job involvement» به کار گرفته شده است (برای مثال ظریفی و همکاران، ۱۳۹۰؛ یوسف‌زاده و همکاران ۱۳۹۰؛ حقیقی و همکاران، ۱۳۹۱؛ جلیل‌پور و همکاران، ۱۳۹۲)، شاید ترجمه مناسب‌تر این واژه مشارکت یا درگیری شغلی باشد. زیرا هالبرگ و شافیلی (۲۰۰۶) معتقدند که مفهوم Job involvement با Work engagement متمایز است (Cited in Bakker et al., 2008, p.191). در تحقیقات داخلی، برای اولین بار کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱) مفهوم دلبستگی کاری با ترجمه عبارت Work engagement را به کار گرفتند. آن‌ها عوامل مؤثر بر دلبستگی کاری در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی

دانشگاه علوم پزشکی شیراز را مطالعه کردند. آن‌ها با مطالعه توصیفی ۲۷۳ پرستار بخش‌های بستری دو بیمارستان به‌طور مقطعی، کار خود را انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که از بین متغیرهای بررسی‌شده از جمله ترک سازمان، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، شناخت و پاداش، عدالت سازمانی، حمایت سازمان-سرپرست و ویژگی‌های شغلی، ارتباط بین دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی قوی‌ترین ارتباط بوده است. در تحقیق دیگری تقی‌پور و خادم دزفولی (۲۰۱۳) به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مدلی را از پیش‌بینی‌کننده‌های دلبستگی کاری شامل انگیزه کاری، توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت شغلی و جو اخلاقی را در نمونه‌ای ۲۶۶ نفری از کارکنان یک سازمان آزمون کردند. نتایج مطالعات آن‌ها رابطه همبستگی و علی معنادار بین متغیر دلبستگی کاری و محرک‌های آن را نشان داد (Taghipour & Dezfuli, 2013).

تأکید بسیاری از مطالعات خارجی بر معرفی و شناسایی مفهوم دلبستگی کاری با تمرکز بر منابع فردی و منابع شغلی مدل تقاضا-منابع شغلی باکر و دیمروتی (۲۰۰۸) بوده است. بر اساس تعریف کان (۱۹۹۰) از دلبستگی کاری، می‌توان استنباط کرد این مدل بیشتر به ارتباطی روان‌شناختی با عملکرد وظایف کاری اشاره می‌کند تا نگرش نسبت به ویژگی‌های یک سازمان یا شغل. همچنین، طبق مدل تقاضا-منابع شغلی، منابع فردی و شخصی برجسته‌ترند و افراد پتانسیل انگیزشی خود را هنگام مواجهه با تقاضاهای زیاد شغلی به دست می‌آورند (Bakker & Demerouti, 2007, p.315). این شرایط می‌تواند باعث شود افراد مهارت‌هایشان را افزایش دهند تا بتوانند به تقاضاهای شغلی (فشار کاری، تقاضاهای احساسی، تغییر در وظایف محوله) پاسخ مناسب بدهند. همچنین، بر اساس نظریه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰)، هر شغلی انگیزاننده خاص خود را دارد که به حضور یکی از پنج عامل تنوع مهارت، هویت کار، اهمیت کار، خودمختاری و بازخورد بستگی دارد. به علاوه، بر اساس این تئوری، این ویژگی‌های شغلی از طریق حالت‌های روان‌شناختی حیاتی، به خروجی‌های مثبتی مانند رضایت شغلی و کاهش غیبت منتج خواهد شد (Schaufeli & Bakker, 2004, p.298).

در همین راستا، پژوهش حاضر ارتباط بین ابعاد مهارت را با به‌کارگیری مقیاس عملکرد شغلی

گریفین^۱ و همکاران (۲۰۰۷) و مقیاس دلبستگی کاری شافیلی و همکاران (۲۰۰۶) بررسی می‌کند: مهارت کار فردی: کسی که این مهارت را دارد از درست انجام گرفتن کارها اطمینان حاصل می‌کند (Griffin et al., 2007, p.330). برمن^۲ و موتویدلو^۳ (۱۹۹۳) و جانسون^۴ (۲۰۰۳) ارتباط نزدیک مهارت کار فردی با عملکرد کار محول شده^۵ و ولبورن^۶ و همکاران (۱۹۹۸) ارتباط نزدیک مهارت کار فردی با رفتار نقش شغلی^۷ را گزارش کرده‌اند (Cited in Griffin et al., 2007, p.331). یعنی رفتاری که فرد در نقشی که در سازمان بر عهده گرفته است، بروز می‌دهد و این نقش شغلی، با مهارت کاری فرد مرتبط است. باکر^۸ و همکاران (۲۰۰۴) معتقدند منابع شغلی به عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد فرآینشی و درون‌نقشی مطرح است و عدم دلبستگی به‌طور منفی با عملکرد فرآینشی در ارتباط است (Bakker et al., 2004, pp.83-92). از آنجا که مهارت یک منبع شغلی فردی است و دلبستگی کاری بروز یک رفتار مثبت از فرد در نقش شغلی‌اش است، می‌توان مهارت کار فردی و دلبستگی کاری را مرتبط با یکدیگر دانست.

مهارت عضویت تیمی: کسی که این مهارت را دارد، با اعضای تیم و همکاران به‌طور هماهنگ عمل می‌کند. این مهارت رفتارهایی را که درون یک تیم یا گروه می‌تواند بروز پیدا کند، توصیف می‌کند (Griffin et al., 2007, p.331). میزان انرژی و اشتیاقی که افراد یک تیم در محل کار بروز می‌دهند، به شیوه تعامل آن‌ها بستگی دارد (Costa et al., 2014, p.414). این انرژی و اشتیاق از مشخصه‌های اصلی افراد دلبسته به کار است. از طرفی، برمن و همکاران (۲۰۰۱) و پادسکاف^۹ و همکاران (۲۰۰۰)، به ترتیب، معتقدند مهارت عضویت تیمی مشابه مفهوم «حمایت فردی»^{۱۰} و

1. Griffin
2. Borman
3. Motowidlo
4. Johnson
5. Task performance
6. Welbourne
7. Job role behavior
8. Verbeke
9. Podsakoff
10. Personal support

«رفتارهای کمک‌کننده»^۱ است (Cited in Griffin et al., 2007, p.331). گریفین و همکاران معتقدند این رفتارها به‌طور رسمی برای افراد از طریق سازمان تعریف نمی‌شود، بلکه به‌تناسب موقعیت از کارکنان انتظار می‌رود. با توجه به اینکه یکی از ویژگی‌های افراد دلبسته به کار این است که خود را وقف کار می‌کنند و رسیدن به اهداف سازمانی برایشان مهم است، انتظار حمایت از گروه همکاران و رفتارهای کمک‌کننده در این کارکنان منطقی است (Griffin et al., 2007, p.331).

مهارت عضویت سازمانی: کسی که این مهارت را دارد، درباره سازمان به شیوه‌ای مثبت صحبت می‌کند. این مهارت رفتارهایی را که درون بافت سازمانی می‌تواند بروز یابد، توصیف می‌کند (Griffin et al., 2007, p.331). گریفین و همکاران معتقدند رفتارهایی مانند دفاع از اعتبار سازمان و شرکت در گروه‌های سازمانی، از کسانی که مهارت عضویت سازمانی دارند، بروز پیدا می‌کند. بنابراین، انتظار می‌رود این رفتارها با رفتارهای افراد دلبسته به کار (اشتیاق، علاقه و افتخار نسبت به کار) ارتباط داشته باشد. می‌توان استنباط کرد بین مهارت (به عنوان منبع فردی در تئوری تقاضا - منابع شغلی) و دلبستگی کاری (به‌عنوان خروجی مثبت این تئوری) ارتباطی مثبت وجود دارد و فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی: بین مهارت و دلبستگی کاری رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین مهارت کار فردی با دلبستگی کاری رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین مهارت عضویت تیمی با دلبستگی کاری رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین مهارت عضویت سازمانی با دلبستگی کاری رابطه معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی؛ و از نظر روش، همبستگی و پیمایشی مقطعی است که در آن متغیرهای مهارت و دلبستگی شغلی بررسی شده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر سازمان‌های دولتی شهرستان مشهد هستند. برای تعیین حجم نمونه جدول کرجی^۱ و مورگان^۲ (۱۹۷۰) به کار گرفته شد که به طور مناسب بر اساس جامعه داده شده، اندازه نمونه تخمین زده می‌شود. مطابق با این جدول، حداکثر تعداد نمونه پیشنهادی برای تحقیق حاضر ۳۸۴ نفر است. برای اطمینان از حصول نتیجه دلخواه ۴۴۶ پرسشنامه در چهار سازمان دولتی توزیع شد. در نهایت، ۳۹۵ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد. جزئیات توزیع پرسشنامه در جدول ۱ بیان شده است:

جدول ۱. تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده به تفکیک سازمان‌های نمونه

سازمان ۱	سازمان ۲	سازمان ۳	سازمان ۴	
۱۷۹	۱۶۲	۵۳	۵۲	پرسشنامه توزیع شده
۱۵۷	۱۴۲	۴۹	۴۷	پرسشنامه سالم جمع‌آوری شده
۸۷ درصد	۸۷ درصد	۹۲ درصد	۹۰ درصد	نرخ بازگشت

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر از طریق پرسشنامه حضوری انجام گرفته است. ۷ گویه برای اطلاعات جمعیت‌شناختی، ۹ گویه برای مقیاس دلبستگی کاری و ۹ گویه برای مقیاس مهارت به کار گرفته شد. در این راستا، پژوهشگر در چند سازمان دولتی برای توزیع پرسشنامه‌ها حضور یافت و ضمن توضیح مختصر درباره موضوع و اهمیت پژوهش، پرسشنامه‌ها توزیع شد. پرسشنامه‌ها طی یک الی دو روز کاری جمع‌آوری شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها در نهایت، ۸۸٫۵ درصد بود.

پیش از این، پرسشنامه دلبستگی کاری در اروپا، آمریکای شمالی، آفریقا، آسیا و استرالیا اعتبارسنجی و تأیید شده است (Schaufeli, 2012, p.4). سؤال‌های دلبستگی در باره این است که کارکنان در هنگام کار چه احساسی دارند. از شرکت‌کنندگان خواسته شده بود عباراتی را بخوانند و

1. Krejcie
2. Morgan

مشخص کنند آیا تا به حال چنین احساسی داشته‌اند. طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای با عدد صفر تا ۶ (عدد صفر هیچ‌وقت، عدد ۶ هر روز) به‌کار گرفته شد. برای سنجش این متغیر مقیاس دلبستگی کاری شافیلی و همکاران (۲۰۰۶) شامل ۹ گویه در سه بعد به‌کار گرفته شد (Schaufeli, et al., 2006, p.714).

مهارت زیرمقیاس عملکرد شغلی است که توسط گریفین و همکاران (۲۰۰۷) توسعه داده شده است (Griffin et al., 2007, p.337). مهارت شامل ۳ بعد و ۹ گویه است. طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای که از عدد ۱ تا ۵ (عدد ۱ خیلی کم و عدد ۵ خیلی زیاد) درجه‌بندی شده است، به‌کار گرفته شد.

برای سنجش پایایی و روایی ابزار تحقیق، ابتدا همه پرسشنامه‌ها ترجمه شد و با نظر خبرگان موضوع اصلاحاتی در آن‌ها انجام گرفت. سپس، روایی پرسشنامه‌های تحقیق به روش روایی صوری و با به‌کارگیری نظر ۶ نفر از استادان دانشگاهی و ۴ نفر از متخصصان منابع انسانی و آموزش سازمانی تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها با بررسی همبستگی درونی گویه‌ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که پرکاربردترین روش بررسی همبستگی درونی در آمار است (Pallant, 2010, p.97) تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه ابتدا پیش‌آزمون انجام گرفت و پرسشنامه‌ها بین ۴۰ نفر از کارکنان توزیع شد. میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه دلبستگی کاری ۹۲ درصد و برای مهارت ۸۴ درصد بود که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب ابزار پژوهش است.

یافته‌های پژوهش

توزیع فراوانی ابعاد دلبستگی کاری و مهارت بر اساس پاسخ‌های کارکنان به سؤال‌های پرسشنامه در جدول‌های ۲ و ۳ مشاهده می‌شود.

فراوانی دلبستگی کاری در زیرمقیاس‌های قدرت و توان، جذب و شیفته کار شدن، و وقف کار شدن در جدول ۲ بیان شده است. با توجه به اینکه مقادیر جمع نمره در پرسشنامه در دامنه ۰ تا ۶ برای هر گویه ارزش‌گذاری شده است، برای هر بعد ۰ تا ۹ سطح پایین، بین ۱۰ تا ۱۴ سطح متوسط، و ۱۵ تا ۱۸ سطح بالا در نظر گرفته شد.

جدول ۲. توزیع فراوانی سطح دلبستگی کاری

زیرمقیاس	سطح (درصد)		
	پایین	متوسط	بالا
قدرت و توان	۱۷,۳	۴۹,۹	۳۲,۸
شیفته و جذب کار شدن	۲۲,۴	۵۱,۶	۲۶
اختصاص و وقف کار شدن	۲۱,۵	۳۸,۱	۴۰,۴
مجموع (دلبستگی کاری)	۲۰,۴	۴۶,۶	۳۳

بر اساس جدول ۲، در سه زیرمقیاس دلبستگی حدود ۲۰ درصد از افراد، دلبستگی سطح پایین، حدود ۴۵ درصد، سطح متوسط دلبستگی، و حدود یک سوم کارکنان نیز سطح بالایی از دلبستگی دارند. در جدول ۳ توزیع فراوانی مهارت در زیرمقیاس‌های فردی، تیمی و سازمانی مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه مقادیر جمع نمره در پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) برای هر گویه ارزش‌گذاری شده است، و هر یک از زیرمقیاس‌ها ۳ گویه دارند، بازه ۳ تا ۸، سطح پایین، بازه ۹ تا ۱۱، سطح متوسط و بازه ۱۲ تا ۱۵ سطح بالا در نظر گرفته شد.

جدول ۳. توزیع فراوانی سطح مهارت

بعد	سطح (درصد)		
	پایین	متوسط	بالا
مهارت کار فردی	۰,۵	۲۱,۵	۷۸
مهارت عضویت تیمی	۱	۲۰,۱	۷۸,۹
مهارت عضویت سازمانی	۱۳	۳۹,۳	۴۷,۷
مجموع (مهارت)	۴,۸	۲۷	۶۸,۲

بر اساس جدول ۳، افراد سازمان تصویری بسیار مطلوب از مهارت کار فردی خود دارند زیرا ۷۸ درصد، سطح بالا و ۲۱,۵ درصد، سطحی متوسط از آن را گزارش کرده‌اند. تصور کارکنان از مهارت عضویت تیمی که به معنای تعامل با همکاران هنگام درخواست کمک یا نیاز است، نیز

بسیار مطلوب گزارش شده است، به طوری که ۷۸٫۹ درصد افراد، سطح بالا و ۲۱٫۱ درصد، سطح متوسط را گزارش کرده‌اند. با وجود این، کارکنان نسبت به سازمان خود خیلی خوش‌بین نبوده و این تصور را به دیگران از جمله مراجعان نیز انتقال داده‌اند، به طوری که کمتر از نیمی از افراد سازمان سطحی بالا از مهارت عضویت سازمانی بودن را گزارش کرده‌اند (۳۹٫۳ درصد سطح متوسط، ۱۳ درصد سطح پایین).

یافته‌های فرضیه اصلی

تحلیل همبستگی پیرسون جهت توصیف شدت و جهت ارتباط خطی دو متغیر دل‌بستگی و مهارت محاسبه شد. تحلیل‌های اولیه نشان داد انحرافی از پیش‌فرض‌هایی مثل خطی بودن و برابری واریانس‌ها صورت پذیرفته است. پیش‌فرض نرمال بودن نیز بررسی شد که برای نرمال کردن متغیر وابسته (دل‌بستگی شغلی) ۲ نمونه خارج از رده‌ها حذف شد. جدول ۴ همبستگی کل متغیرها را در سطح اطمینان ۹۹ درصد نشان می‌دهد.

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار و همبستگی پیرسون متغیرها

	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۱ دل‌بستگی کاری								-	
۲ مهارت							-	۰٫۴۷	
۳ نیرو و قدرت						-	۰٫۴۳	۰٫۹۰	
۴ جذب و شیفته شدن					-	۰٫۷۱	۰٫۴۲	۰٫۹۰	
۵ اختصاص و وقف شدن				-	۰٫۷۶	۰٫۷۷	۰٫۴۴	۰٫۹۳	
۶ مهارت کار فردی			-	۰٫۱۷	۰٫۱۹	۰٫۲۱	۰٫۷۳	۰٫۲۰	
۷ مهارت عضویت تیمی		-	۰٫۵۸	۰٫۲۲	۰٫۲۶	۰٫۲۵	۰٫۷۸	۰٫۲۶	
۸ مهارت عضویت سازمانی	-	۰٫۳۸	۰٫۳۰	۰٫۵۳	۰٫۴۴	۰٫۴۶	۰٫۸۱	۰٫۵۳	
میانگین	۳٫۶۶	۴٫۱۶	۴٫۱	۴٫۲۸	۴٫۰۵	۴٫۱۷	۳٫۹۷	۴٫۱۷	
انحراف معیار	۰٫۸۴	۰٫۵۴	۰٫۵۲	۱٫۳۲	۱٫۱۲	۱٫۱۳	۰٫۵	۱٫۰۹	

نتیجه آزمون فرضیه اصلی نشان داد در سطح اطمینان ۹۹ درصد، بین دل‌بستگی کاری و مهارت

همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($n=374$ و $r=0,47$). در نتیجه فرض صفر رد، و فرض یک پذیرفته می‌شود. از آنجا که به دلیل داده‌های گم‌شده سنجش این رابطه بین ۳۷۴ نمونه انجام گرفت، این داده‌ها با میانگین امتیازهای نزدیک در نرم‌افزار SPSS جایگزین شد و $n=392$ و $r=0,47$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد به دست آمد که نشان می‌دهد داده‌های گم‌شده تأثیری در میزان همبستگی گزارش شده بین دو متغیر نداشته‌اند. برای مشخص کردن مقدار واریانس مشترک بین دو متغیر می‌توان ضریب تعیین دو متغیر را محاسبه کرد. نتیجه نشان داد مهارت حدود ۲۲ درصد از واریانس و تغییر در میزان دلبستگی کاری کارکنان را تبیین می‌کند.

میانگین و انحراف معیار نیز محاسبه شد. در متغیر دلبستگی کاری، زیرمقیاس نیرو و قدرت ($m=4,17$ و $SD=1,13$)، مجذوب و شیفته کار شدن ($m=4,05$ و $SD=1,12$)، و اختصاص و وقف کار شدن ($m=4,28$ و $SD=1,32$) بود. برای مهارت، زیرمقیاس مهارت کار فردی ($m=4,1$ و $SD=0,52$)، مهارت عضویت تیمی ($m=4,16$ و $SD=0,54$) و مهارت عضویت سازمانی ($m=3,66$ و $SD=0,84$) بود که نشان‌دهنده سطح نسبتاً پایین مهارت عضویت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران است.

در ادامه، جهت کنترل اثر متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی افراد در رابطه مهارت کار با دلبستگی کاری، همبستگی جزئی به کار گرفته شد. بدین منظور متغیرهای وضعیت تأهل، رده سنی و رده سازمانی که بر دلبستگی کاری اثر معناداری داشتند و سابقه کار که بر مهارت اثر معناداری داشت، کنترل شد. میزان همبستگی بین دو متغیر از $n=374$ و $r=0,471$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد به $n=360$ و $r=0,478$ افزایش یافت که نشان می‌دهد رده‌های متفاوت سنی و سازمانی و وضعیت تأهل و سابقه کار در رابطه بین مهارت کار و دلبستگی کاری اثر مداخله‌گر ندارند. به عبارت دیگر، روابط بین دو متغیر اصلی تحت تأثیر متغیرهای مداخله‌گر نیست. این آزمون با جایگزین کردن داده‌های گم‌شده با نزدیک‌ترین مقدار میانگین برای دو متغیر اصلی، و نزدیک‌ترین مقدار میانه برای متغیرهای شغلی و جمعیت‌شناختی از طریق نرم‌افزار SPSS انجام گرفت. میزان همبستگی در سطح اطمینان ۹۹ درصد با $n=392$ ، $r=0,470$ به دست آمد و بعد از کنترل اثر متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی یادشده با $n=392$ ، $r=0,478$ به دست آمد که نشان می‌دهد تأثیر

داده‌های گم‌شده بر رابطه دو متغیر زیاد نیست. همچنین، مشاهده می‌شود متغیرهای جمعیت‌شناختی بر رابطه دو متغیر اصلی اثر زیادی نداشتند.

یافته‌های فرضیه‌های فرعی

نتیجه فرضیه فرعی اول:

ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین مهارت کار فردی و ابعاد دلبستگی کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج تحلیل همبستگی، رابطه مهارت کار فردی و سه بعد دلبستگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. رابطه مهارت کار فردی با نیرو و قدرت $r=0.21$ ، با جذب و شیفته کار شدن $r=0.19$ ، با اختصاص و وقف کار شدن $r=0.17$ است. در نتیجه، فرض صفر رد، و فرض یک پذیرفته می‌شود.

نتیجه فرضیه فرعی دوم:

بین مهارت عضویت تیمی و ابعاد دلبستگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج تحلیل همبستگی، رابطه میان مهارت عضویت تیمی و سه بعد دلبستگی کاری معنادار است. رابطه انعطاف‌پذیری عملکردی با نیرو و قدرت $r=0.25$ ، با جذب و شیفته کار شدن $r=0.26$ ، با اختصاص و وقف کار شدن $r=0.22$ است. در نتیجه، فرض صفر رد، و فرض یک پذیرفته می‌شود.

نتیجه فرضیه فرعی سوم:

بین مهارت عضویت سازمانی و ابعاد دلبستگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج تحلیل همبستگی، رابطه میان سرپرستی حمایت‌کننده و سه بعد دلبستگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. رابطه مهارت عضویت سازمانی با نیرو و قدرت $r=0.46$ ، با جذب و شیفته کار شدن $r=0.44$ ، با اختصاص و وقف کار شدن $r=0.53$ است. در نتیجه، فرض صفر رد، و فرض یک پذیرفته می‌شود.

در ادامه، جهت مشخص کردن اینکه چه مقدار از واریانس نمره‌های دلبستگی کاری به وسیله ابعاد مهارت تبیین می‌شود، رگرسیون چندگانه به کار گرفته شد. در مجموع، سه مرحله اجرا شد،

مرحله اول شامل تحلیل‌های اولیه بود که نشان داد انحرافی از پیش فرض‌های رگرسیون مثل نرمال بودن، خطی بودن، و برابری واریانس‌ها صورت پذیرفته است و متغیرهای مورد نظر شرایط اجرای رگرسیون را داشتند. در مرحله دوم مدل ارزیابی شد. با توجه به جدول ANOVA، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد بین متغیرهای اصلی ارتباط آماری معنادار وجود دارد و فرض صفر رد می‌شود. جدول ارزیابی مدل نشان داد ۲۸/۴ درصد از واریانس دلبستگی کاری توسط ابعاد مهارت کار تبیین شد. مرحله سوم ارزیابی هر یک از متغیرهای مستقل است. جدول Coefficients نشان داد ضریب معناداری مهارت کار فردی و مهارت عضویت تیمی معنادار نشده است. یعنی این دو متغیر قادر به تبیین و پیش‌بینی واریانس دلبستگی کاری نیستند. در حالی که ۴۹/۴ درصد از واریانس متغیر دلبستگی کاری به وسیله متغیر مهارت عضویت سازمانی، به‌طور جداگانه تبیین شد. جدول ۵ همبستگی مربوط به رگرسیون چندگانه را نشان می‌دهد.

جدول ۵. همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته در آزمون رگرسیون

مدل	ضریب بتای استاندارد شده	t	ضریب معناداری
مقدار ثابت		۲/۴	۰/۰۱۷
مهارت کار فردی	۰/۰۲۷	۰/۴۹۵	۰/۲۶۱
مهارت عضویت تیمی	۰/۰۶۸	۱/۲۲	۰/۲۲۲
مهارت عضویت سازمانی	۰/۴۹۴	۱۰/۳۷	۰/۰۰۰

در ادامه، تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان بر متغیر دلبستگی کاری و مهارت بررسی شد. برای مقایسه میانگین دو جامعه مستقل، آزمون تی نمونه‌های مستقل، و برای مقایسه میانگین بیشتر از دو جامعه مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه اجرا شد. بر اساس آزمون تی نمونه‌های مستقل، بین میانگین دلبستگی کاری مجردها و متأهلان تفاوت معنادار وجود نداشت، اما در سطح اطمینان ۹۵ درصد در میزان دلبستگی کاری مردان ($SD=۹/۱$) و زنان ($m=۳۸/۹۵$ و $SD=۱۰/۶$ و $m=۳۴/۶۵$) با $P=۰/۰۰۰$ تفاوت معنادار وجود داشت. همچنین، مجذور اتا نشان داد ۳/۶ درصد از واریانس دلبستگی کاری به وسیله جنسیت تبیین می‌شود. با

وجود این، نتایج آزمون تی نمونه‌های مستقل برای متغیر مهارت، بین میانگین متغیر وضعیت تأهل و متغیر جنسیت تفاوت معنادار را نشان نداد ($P > 0,05$).

بر اساس تحلیل واریانس یک‌طرفه، بین میانگین دلبستگی کاری با توجه سطح تحصیلات، سابقه کار و نوع قرارداد استخدامی تفاوت معنادار وجود نداشت ($P > 0,05$). اما میانگین دلبستگی کاری بر اساس رده سنی و رده سازمانی کارکنان تفاوت معنادار وجود داشت ($P < 0,05$). پاسخ‌دهندگان با توجه به سشنان به چهار گروه (گروه ۱: ۲۵ تا ۳۵، گروه ۲: ۳۵ تا ۴۵، گروه ۳: ۴۵ تا ۵۵ و گروه ۴: بالای ۵۵ سال) تقسیم شدند. در سطح اطمینان ۹۵ درصد در میزان دلبستگی چهار گروه تفاوت معنادار مشاهده شد ($P = 0,03$ و $F(3,90,74) = 3,10$). در ادامه، برای مشخص شدن اینکه تفاوت بین گروه‌ها آزمون تعقیبی LSD به کار گرفته شد. نتایج نشان داد فقط تفاوت میانگین دلبستگی کاری گروه ۱ ($m = 36,78$ و $SD = 10,31$) با گروه ۳ ($m = 40,3$) و گروه ۴ ($m = 41,54$ و $SD = 7,32$) با گروه ۲ ($m = 37,33$ و $SD = 9,34$) و با گروه ۳ ($m = 35,49$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بود.

برای بررسی میانگین متغیر مهارت با توجه به سابقه کار نیز، آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه بین گروهی اجرا شد. تفاوت بین گروه‌ها معنادار بود ($P = 0,02$ و $F(4,375) = 2,89$). از طرفی، اگرچه آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه بین گروهی معنادار بود، تفاوت واقعی در میانگین نمره‌های پنج گروه بسیار کم بود و با محاسبه مجذور آتا اندازه اثر بسیار کوچک به دست آمد (۲ درصد). از

آنجا که تفاوت بین گروه‌ها معنادار است، نتایج آزمون مقایسه‌های طرح‌ریزی‌نشده بررسی می‌شود می‌شود تا مشخص شود بین کدام گروه‌ها تفاوت وجود دارد. در نتیجه، فقط تفاوت میانگین بین گروه ۲ ($m=34,76$ و $SD=4,59$) با گروه ۵ ($m=36,68$ و $SD=4,27$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بود.

در پایان، تفاوت میزان دلبستگی کاری با اجرای آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه بین گروهی در ۴ سازمان نمونه اندازه‌گیری شد تا همگن‌بودن سازمان‌های نمونه مشخص شود. نتایج تحلیل واریانس نشان داد در میزان دلبستگی کاری کارکنان سازمان‌های مختلف تفاوت معنادار وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه دلبستگی کاری و مهارت کارکنان بود. در وهله اول، نتایج این مطالعه نشان داد بین مهارت کار و زیرمقیاس‌هایش (مهارت کار فردی، مهارت عضویت تیمی و مهارت عضویت سازمانی) با دلبستگی کاری ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. در وهله دوم، مشخص شد مهارت عضویت سازمانی به‌طور جداگانه ۴۹,۴ درصد از واریانس متغیر دلبستگی کاری را پیش‌بینی کرده است، در حالی که مهارت کار فردی و مهارت عضویت تیمی بر دلبستگی کاری اثر معنادار نداشتند.

در مصاحبه‌ای که باب گرم‌ن^۱ با ری بامروک^۲، از اعضای مؤسسه جهانی مشاوره و برون‌سپاری منابع انسانی هیویت^۳ در سال ۲۰۰۶ انجام داد، بامروک بیان می‌کند سه مشخصه اصلی کارکنان دلبسته به کار، که به‌طور پیوسته بروز می‌دهند، عبارت‌اند از «ابرازکردن»^۴، «ماندن» و «تلاش کردن»^۵

-
1. Gorman
 2. Baumruk
 3. Hewitt Associate
 4. Say
 5. Strive

(Baumruk, 2006, p.24). از این سه مشخصه، دو مشخصه ابرازکردن و ماندن با مهارت عضویت سازمانی و تلاش کردن با مهارت کار فردی در ارتباط نزدیک دارد. منظور از «ابرازکردن»، دفاع فرد از سازمان در مقابل همکاران است. منظور از «ماندن»، تمایل شدید به باقی ماندن به عنوان فردی از اعضای سازمان، حتی در صورت به وجود آمدن فرصت کاری در یک سازمان دیگر است. منظور از «تلاش کردن»، گذاشتن وقت، تلاش و ابتکار عمل بیشتر برای مشارکت در موفقیت سازمان است. ابرازکردن مفهومی مشابه مهارت عضویت سازمانی و کوشش کردن مفهومی مشابه مهارت کار فردی دارد. بامروک معتقد است بر اساس تحقیقات بسیار، بین این نوع رفتارها و عملکرد واحد کاری رابطه قوی وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین ابعاد مهارت (مهارت کار فردی، مهارت عضویت تیمی و مهارت عضویت سازمانی) و دل بستگی کاری کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد. بدین ترتیب، فرضیه‌های فرعی پژوهش تأیید شد. برمن و موتوویلدو (۱۹۹۳ و ۱۹۹۷) معتقدند عملکرد موقعیتی به عنوان عملکردی تعریف می‌شود که به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل نیاز نیست، اما به شکل‌دهی بافت روان‌شناختی و اجتماعی سازمان کمک می‌کند، و عملکرد کار محوله، عملکرد نقشی است که نشان می‌دهد یک فرد چگونه وظایف شغلی خود را به انجام می‌رساند (Cited in Christian et al., 2011, pp.101-103). مهارت کار فردی با عملکرد کار محوله ارتباطی نزدیک دارد. از این رو، نتیجه فرضیه فرعی اول با نتایج پژوهش گرجیفسکی^۱ و همکاران (۲۰۱۰) که رابطه مثبت بین دل بستگی کاری و نحوه عملکرد افراد در کار محوله^۲ را گزارش کرده‌اند، همخوانی دارد (Gorgievski et al., 2010, p.88). کریستین^۳ و همکاران (۲۰۱۱، ص ۱۰۱) نیز بر اساس نتایج فراتحلیل خود، معتقدند دل بستگی به طور مثبت با عملکرد کار محوله و عملکرد موقعیتی در ارتباط است که عملکرد کار محوله با فرضیه فرعی اول و عملکرد موقعیتی با فرضیه

1. Gorgievski
2. Task performance
3. Christian

سوم این پژوهش همسو است. همچنین، استاندر و روزمن (۲۰۱۰) معتقدند کارکنانی که مهارت‌ها و قابلیت‌های بیشتری برای به انجام دادن کارهایشان دارند، دلبستگی بیشتری به کار خود دارند (Stander & Rothmann, 2010, pp.6-7).

پیشنهادها

در تحقیق حاضر مهارت به عنوان عامل مؤثر فردی در دلبستگی کاری معرفی شد. با توجه به یافته‌ها، مهارت عضویت سازمانی در سازمان‌ها در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد، بنابراین، شایسته است سرپرست یا مافوق کارکنان با صحبت‌های مبتنی بر ارزش‌های سازمانی علت اتخاذ سیاست‌های سازمانی را برای آن‌ها بیان کند تا دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان و ضوابط و مقررات اعمال شده بهبود یابد. این مسئله باعث می‌شود کارکنان در مقابل انتقادات، از سازمان خود حمایت کنند. همچنین، شایان ذکر است که در مطالعه حاضر دلبستگی کاری به‌طور مقطعی مطالعه شد، با توجه به اینکه سطح دلبستگی کاری در طول هفته یا ماه ممکن است تغییر کند، پیشنهاد می‌شود محققان آینده، دلبستگی کاری را به صورت مطالعات روزانه^۱ و طولی^۲ بررسی کنند و با مقایسه نتایج آن‌ها با مطالعات مقطعی به شناسایی بهتر دلبستگی کاری کمک کنند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

-
1. Daily
 2. Longitudinal

منابع و مأخذ

۱. جلیل پور، پیمان؛ شایه اکبری، یحیی؛ پیروزفر، معصومه (۱۳۹۲). «رابطه کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز». *پژوهش‌خانه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، دوره ۳، شماره ۱، صفحات ۵۱-۶۶.
۲. حقیقی، عالیه؛ حقیقی، صفورا؛ سماواتیان، حسین؛ امینی، مهنوش؛ عباسی هفشجانی، معصومه (۱۳۹۱). «پیش‌بینی دلبستگی شغلی از طریق عاطفه مثبت و هوش هیجانی در ماماها و پرستاران». *مجله زنان، مامائی و نازایی ایران*، دوره ۱۵، شماره ۳۰، صفحات ۲۸-۲۲.
۳. ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۰). «ارتباط عدالت با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». *مدیریت ورزشی*، دوره ۴، شماره ۱۵، صفحات ۱۷۴-۱۵۷.
۴. کشتکاران، علی؛ کاوسی، زهراپور؛ قلی‌زاده، آرین؛ سهرابی، ساناز؛ شرفی، زهرا (۱۳۹۱). «دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز». *پیامد سلامت*، دوره ۶، شماره ۲، صفحات ۱۵۶-۱۴۷.
۵. مهداد، علی؛ یوسف‌زاده، سمیه؛ مهدیزادگان، ایران (۱۳۹۰). «رابطه تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی با عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی». *فصل‌نامه روان‌شناسی صنعتی / سازمانی*، دوره ۳، شماره ۹، صفحات ۱۹-۹.
6. Albrecht, S. L. (2010). "Employee engagement: 10 key questions for research and practice". *The handbook of employee engagement: Perspective, issues, research and practice*, 3-19.
7. Albrecht, S. L. (2012). "The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance: Test of a model". *International Journal of Manpower*, 33(7), 840-853.
8. Bakker, A. B.; Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 13(3), 209-223.
9. Bakker, A. B.; Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources model: state of the art". *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

10. Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Verbeke, W. (2004). "Using the job demands-resources model to predict burnout and performance". *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
11. Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P.; Taris, T. W. (2008). "Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology". *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
12. Baumruk, R. (2006). "Why managers are crucial to increasing engagement: Identifying steps managers can take to engage their workforce". *Strategic HR Review*, 5(2), 24-27.
13. Christian, M. S.; Garza, A. S.; Slaughter, J. E. (2011). "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance". *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
14. Costa, P. L.; Passos, A. M.; Bakker, A. B. (2014). "Team work engagement: A model of emergence". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 414-436.
15. Demerouti, E.; Cropanzano, R. (2010). "From thought to action: Employee work engagement and job performance". In Bakker, A. B.; Leiter, M. P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163).
16. Drake, T. J. (2012). *Assessing Employee Engagement: A comparison of the job engagement scale and the Utrecht Work Engagement Scale*. Master dissertation, Colorado State University.
17. Gorgievski, M. J.; Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B. (2010). "Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees". *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
18. Griffin, M. A.; Neal, A.; Parker, S. K. (2007). "A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts". *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
19. Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work". *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
20. Krejcie, R. V.; Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities", *Educ Psychol Meas*, 30, 607-610.
21. Macey, W. H.; Schneider, B. (2008). "The meaning of employee engagement", *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
22. Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. McGraw-Hill International.
23. Rich, B. L.; Lepine, J. A.; Crawford, E. R. (2010). "Job engagement: Antecedents and effects on job performance". *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
24. Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
25. Schaufeli, W.; Salanova, M.; González-Romá, V.; Bakker, A. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
26. Schaufeli, W. B. (2012). "Work engagement: What do we know and where do we go". *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
27. Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B. (2004). "Job demands, job resources, and their

- relationship with burnout and engagement: a multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
28. Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B.; Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
29. Shimazu, A.; Schaufeli, W. B., Kamiyama, K.; Kawakami, N. (2014). "Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance". *International journal of behavioral medicine*, 1-6.
30. Stander, M. W.; Rothmann, S. (2010). "Psychological empowerment, job insecurity, and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36(1), 1-8 .
31. Taghipour, A.; Dezfuli, Z. K. (2013). "Designing and Testing a Model of Antecedents of Work Engagement", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 149-154.
32. Van Beek, I.; Taris, T. W.; Schaufeli, W. B.; Brenninkmeijer, V. (2013). "Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes". *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46-62.
33. Warr, P.; Inceoglu, I. (2012). "Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit". *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129.