

ارائه مدل دل‌بستگی سازمانی در سازمان‌های دولتی

مریم اصغری^۱

محمد عطایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

چکیده

محققان در ادبیات معاصر خشنودی شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی ناسازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. بدین معنا که اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید فرد از شغل خویش راضی خواهد بود و چنانچه شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد فراهم ننماید، فرد شروع به مذمت خویش نموده و از آن ناراضی خواهد بود. در این روند ما بر آنیم تا ارزش علمی و دستاوردهای کاربردی نظریه‌های تحول آفرین روند شکل‌گیری و فراز و فرودهای مرتبط با سیر تکاملی آن را بررسی کنیم و در نهایت تصویر روشنی از ماهیت و ابعاد آن ارائه دهیم.

واژگان کلیدی

دل‌بستگی سازمانی، رضایت شغلی، روند تکامل نظریه‌ها، سازمان‌های دولتی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران.
(mar_as2003@yahoo.com)

۲. هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران. (Mohamatai@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشد. فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت پردازند؛ کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهدافی سازمانی مشغول به کار باشند.

دل‌بستگی سازمانی مخصوصاً در اقتصاد که برای بسیج کامل منابع انسانی قوانین سازمانی وضع شده، یک متغیر انگیزشی مورد علاقه سازمانی است. بوزینلوس به نقل از (گوری، ۲۰۱۵)، به‌طور کلی سطح دل‌بستگی مورد علاقه مدیران و سیاست‌مداران است به خاطر اینکه دل‌بستگی سازمانی در اثربخشی و عملکرد سازمانی مؤثر است. (ورد و بارک، ۲۰۰۹). دل‌بستگی سازمانی به‌عنوان یک نگرش یک متغیر مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است. دل‌بستگی سازمانی یک عامل اساسی و مهم در زندگی اغلب مردم است زیرا کارکنان در محیط کاری از نظر عاطفی تحت تأثیر درجه‌ای که به کار دل‌بسته یا از آن بیزار می‌شوند قرار می‌گیرند (ورد و بارک، ۲۰۰۹). به‌طور کلی دل‌بستگی سازمانی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی دل‌بستگی سازمانی به‌عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. دل‌بستگی سازمانی از طریق درگیر کردن کارمندان به‌طور عمیق در کارشان و بامعنا ساختن تجربه کاری، در اثربخشی سازمانی، تولید روحیه کارمندی کمک می‌کند (براون، ۲۰۱۷).

تجزیه و تحلیل و ادراک مدل نگرش‌های مرتبط با کار مانند دل‌بستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و انگیزش کارکنان مخصوصاً در بخش رفتار سازمانی مهم و حیاتی هستند (ورد و بارک، ۲۰۰۹، به نقل از چرنز و داویس، ۱۹۷۵).

مبانی نظری

(کانونگو، ۱۹۸۲)، دل‌بستگی سازمانی را به‌عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌داند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند (کارملی، ۲۰۰۵)، تعاریف ارائه شده در مورد دل‌بستگی سازمانی بسیار شبیه به هم می‌باشند. دل‌بستگی سازمانی به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند با میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است.

(دوین، ۱۹۶۱)، دل‌بستگی سازمانی را عبارت می‌داند از درونی کردن ارزش‌هایی مثل خوبی کار بااهمیت، در نزد شخص؛ و به‌عبارت‌دیگر میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد.

(لودال و کی نر ۱۹۶۵)، در تحقیق خود دل‌بستگی را این‌طور تعریف می‌کند: میزان تأثیراتی که انجام کار بر روی عزت‌نفس فرد می‌گذارد.

(رایبترز و کولتر، ۱۹۹۹)، در تعریف خود گفته‌اند: دل‌بستگی سازمانی عبارت است از میزانی که یک کارکن با کارش همانندسازی می‌کند به‌طور فعال در شغلش فعالیت می‌کند و به عملکرد شغلش به‌عنوان چیز مهمی جهت ارزش‌ها به خود قائل توجه می‌کند.

دل‌بستگی سازمانی و سازمانی از طریق ایجاد همبستگی و تعلق روانی حاصل می‌شود. این تعلق روانی خاطر را می‌توان از طریق درگیر کردن افراد در فرایند تصمیمات حساس به‌ویژه در مدیران ارشد به دست آورد. به‌طور مثال برخی یافته‌ها نشان می‌دهد که در اختیار قرار دادن اطلاعات حساس و کلیدی و تبیین اولویت‌های سازمان موجب دل‌بسته شدن مدیران به سازمان می‌باشد (لوداهل و کجنر ۱۹۶۵). واژه‌ی دل‌بستگی سازمانی را به‌عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش‌های شخص تعریف کرده‌اند (میشرا و شاین ۲۰۰۵). در تعریف دیگری توسط (لاول و هال ۱۹۷۰) دل‌بستگی سازمانی به‌عنوان، هویت‌یابی روان‌شناختی یک فرد با کارش و درجه‌ای که موقعیت شغلی برای هویت فرد نقش محوری دارد بیان می‌شود. دل‌بستگی سازمانی به‌عنوان نیرومندی رابطه بین کار شخص و خود پنداره وی تعریف گردیده است.

در صورتی می‌گویند شخص به شغلش دل‌بسته است که وی:

فعالانه در انجام آن مشارکت جوید

به‌عنوان علاقه محوری در زندگی با آن برخورد نماید

• عملکرد در آن را برای عزت‌نفس خودش مهم تلقی کند.

عملکرد آن را با خود پنداره خود یکسان بداند (پیندر، ۱۹۹۸ به نقل از ارشدی، ۱۳۹۷).

دل‌بستگی سازمانی این است که چطور مردم می‌بینند شغلشان را به‌عنوان یک رابطه با محیط کاری و چطور کار و زندگی‌شان باهم درآمیخته است. کسانی که دل‌بستگی سازمانی پائینی دارند، احساس بیگانگی از هدف می‌کنند. بیگانگی در سازمان با احساس جداگانه بین اینکه چطور کارکنان می‌بینند خودشان را به‌عنوان «زندگی» و آنچه در شغل انجام می‌دهند. بیگانگی در کار و دل‌بستگی در شغل با یکدیگر همبسته هستند (هایرسچ فیلد و فایلد، ۲۰۰۰، رابینوتز و هال، ۱۹۸۱). دل‌بستگی سازمانی از موضوعات تحقیقی جالب رو به رشد می‌باشد به‌عنوان باور خلاصه‌ای از شغل کنونی تعریف شده است که منجر به عمل می‌شود و می‌تواند نیازهای حاضر شخص را برآورده سازد (مانتر، ۲۰۰۵، گورین، وورف و فلد)، تحت تأثیر نظریه‌های انگیزشی عمده مانند (هرزبرگ، ماستر، اسنایدرمن ۱۹۵۹ و مازلو، ۱۹۵۴ نقل از گورین و دیگران)، دل‌بستگی شخصی در نقش‌های شغلی را به‌عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار تعریف کرده‌اند.

(اتکینسون و لیتوین، نقل از لیتنر، ۱۹۸۲)، با تأیید وجود رابطه بین دل‌بستگی سازمانی و انگیزه پیشرفت کارکنان دارای دل‌بستگی سازمانی بالا را به‌عنوان افرادی هدفمند و کارکنان با سطح دل‌بستگی پایین را به‌عنوان افرادی که از شکست به‌شدت می‌ترسند، توصیف کرده‌اند. بر مبنای این نظریه دل‌بستگی ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تأثیر پذیرد؛ اما در عین حال نمی‌توان اهمیت نقش زمینه‌ها و استعدادها را نادیده انگیزه پیشرفت که تحت تأثیر محیط واقعی با مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند، نادیده گرفت.

مفهوم دل‌بستگی سازمانی به‌عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هر چه سطح دل‌بستگی سازمانی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به‌منظور افزایش سطح دل‌بستگی سازمانی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌نگرترین دیدگاه دل‌بستگی سازمانی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است (لانکوماران به نقل از بلنج، ۲۰۱۰). دل‌بستگی به شغل یک باور هنجاری است و علت آن پیشینه فردی، به نقل از بلیچ، قرارداد و آن را با اخلاق‌گرایی پرستانیکی دانسته‌اند (کانونگو، ۱۹۸۲). دل‌بستگی به شغل به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری مرتبط است. مهم‌ترین ویژگی‌های شخصی در دل‌بستگی به شغل عبارت‌اند از: سن، نیاز به رشد و اعتقاد به اخلاق کاری سستی، کارگران مسن شاید به دلیل دارا بودن مسئولیت و چالش بی‌شمار و فرصت کافی برای ارضای نیازهای رشد، به‌طور معمول بیشتر به شغل خود دل‌بسته‌اند. کارگران مسن‌تر همچنین تمایل دارند که به ارزش سخت کار کردن بها دهند. کارگران جوان‌تر به‌طور نوعی در سطح اولیه، برانگیختگی کمتری دارند و شغلشان دارای چالش کمتری است. در آمریکا، انگلیس، ژاپن، ترکیه و تایلند همبستگی مثبت زیاد میان سن و دل‌بستگی سازمانی به‌دست آمده است (مورر و مک گراگور، ۱۹۸۷).

فانس (۱۹۵۹) می‌نویسد: دل‌بستگی به شغل عبارت است از تعهد فرد به مجموعه خاصی از تکالیف است که نقش عملکرد مثبت در آن به‌عنوان هدف و به‌عنوان وسیله‌هایی برای رسیدن به هدف تلقی می‌شود. دل‌بستگی سازمانی با این نوع از تعهد عزت‌نفس مورد آزمون از طریق عملکرد در نقش شغلی خاصی قرار می‌گیرد؛ که برحسب ارزشیابی درونی و به محصول بیرونی نقش عملکرد است؛ بنابراین از نظر فانس دل‌بستگی سازمانی عبارت از میزانی است که در آن شکست و موفقیت در ایفای نقش شغلی بر خودانگاره فرد تأثیر می‌گذارد (به نقل از باقری، ۱۳۹۸).

وروم (۱۹۶۲) فرد را در شغل با تکلیف خود به میزانی دل‌بسته می‌داند که عزت‌نفس او تحت تأثیر عملکرد او قرار گیرد؛ یعنی با عملکرد خوب خود افزایش و با عملکرد بد کاهش یابد.

لاولر (۱۹۶۹) از واژه‌ی درونی برای توصیف دل‌بستگی به شغل استفاده می‌کند و منظور از آن عبارت میزانی است که شاغل برای انجام کار خود با توجه به برخی از یادداشت‌های ذهنی و با احساس‌های درونی برانگیخته می‌شود؛ بنابراین لاولر انگیزش درونی را عبارت از آن می‌داند که عزت‌نفس احساس رشد و چیزهایی از این قبیل به عملکرد بستگی داشته باشد. در طرف دیگر، دل‌بستگی به شغل مؤلفه‌ای از خودانگاره در نظر گرفته شده است و منظور از آن میزان همانندسازی فرد با کار و اهمیت کار در پدیدایی خودانگاره وی می‌باشد (لودال و کجنر؛ لاولر و هال ۱۹۷۰) نیز همانندسازی فرد با کار خود را دل‌بستگی به شغل می‌دانند. از نظر آن‌ها موقعیت شغلی برای پدیدایی هویت فرد نقش اصلی را دارد.

مورر (۱۹۶۹) از واژه انگیزش نقش شغلی برای توصیف دل‌بستگی به شغل استفاده می‌کند. از نظر او میزانی که نقش شغلی فرد برای او مهم است و از آن برای تعریف و ارزشیابی خود استفاده می‌کند، دل‌بستگی به کار وی است.

لودال (۱۹۶۴)، فرض می‌کند که تعیین‌کننده اصلی دل‌بستگی به شغل، جهت‌گیری ارزشی به کار است که در اولین فرایند اجتماعی شدن فرد در سازمان صورت می‌گیرد. وی تصور می‌کند که اخلاق پروتستانی و بر راهی مناسب برای عملیاتی کردن تعریف دل‌بستگی به شغل است چارچوب نظری دیگر دل‌بستگی به شغل را تابع موقعیت می‌داند.

لاولر و هال (۱۹۷۱)، تصور می‌کنند که دل‌بستگی به کار تابعی از تعامل بین شغل و فرد است. هرچند تفاوت‌های فردی مهم است، تمام عوامل موقعیتی نیز تأثیرگذار هستند. از نظر آن‌ها هرچند بسته به توانایی‌ها و ویژگی‌ها فردی دل‌بستگی به شغل بین افراد متفاوت است و به همین دلیل بر نقش تفاوت‌های فردی تأکید می‌کنند، اما از طرف دیگر در صورت مساوی بودن ویژگی‌ها و توانایی‌های فرد. اگر افراد بتوانند این توانایی‌ها استفاده کنند دل‌بستگی به شغل بیشتری خواهند داشت و این بر عهده سازمان است که چنین فضایی را ایجاد کند.

فاریس (۱۹۷۱)، تصور می‌کند که دل‌بستگی به شغل تابع تعامل بین فرد و محیط وی است. لودال و کجنر (۱۹۶۵)، نیز چنین دیدگاهی دارند و می‌نویسند: واضح است که دل‌بستگی به شغل تحت تأثیر شرایط محلی سازمان و نیز جهت‌گیری ارزشی است که در فرایند اجتماعی شدن اولیه آموخته می‌شود. این تفاوت‌ها در تعریف دل‌بستگی به شغل و نظریه‌پردازی مربوط به آن سبب شده است که چنین پارادایم موازی در مورد دل‌بستگی به شغل وجود داشته باشد که سبب ابهام در رسیدن به یک نتیجه قطعی در مورد آن شده است (صالح و هسک ۱۹۷۶، به نقل از رحیمیان ۱۳۸۳).

دل‌بستگی به شغل به‌عنوان یک باور خاص رابطه فرد با شغل کنونی او را در نظر می‌گیرد که از تعهد سازمانی متفاوت است (پرتز، استیرز، ماودی، بولیان ۱۹۷۴)؛ که مربوط به نگرش عمومی فرد نسبت به سازمان به‌عنوان یک کل می‌باشد. دل‌بستگی سازمانی مذکور یک ویژگی مطلوب است. در واقع افراد دارای دل‌بستگی سازمانی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهد و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کند. (کارسون، کارسون ویدین، ۱۹۹۵؛ کوهن ۱۹۹۵).

چنین افرادی به‌ندرت به انصراف از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متنوع خود کار کنند (براون، ۱۹۹۶). طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲)، دل‌بستگی سازمانی سهم مهمی در هویت روان‌شناختی فرد دارد. شغل کارکنان دارای دل‌بستگی سازمانی بالا با هویت‌ها، رغبت‌ها و هدف‌های زندگی آنان پیوند تنگاتنگی دارد.

کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی‌های خاص محیط کاری با شغل خود درگیر شوند (میرهاشمی، ۱۳۸؛ میرهاشمی و شریفی، وینتر و ساروس، ۲۰۰۲)، یا اینکه واحد مجموعه‌ای از نیازها، ارزش‌ها، با خصیصه‌هایی باشند که زمینه دل‌بستگی سازمانی را فراهم می‌آورد (رابینو و هال، ۱۹۷۷).

دل‌بستگی به کار توسط لودال و کجنر (۱۹۶۵) و صالح و هسک (۱۹۷۶)، نیز مقیاس‌های مربوط به ارزش کار از قبیل (بولود، ۱۹۶۹) وجود دارد. در این مقیاس‌ها دو کلمه شغل و کار را می‌توان به‌جای یکدیگر به کار برد و یک اشکال این مقیاس‌ها این است که معلوم نیست پاسخ‌دهندگان این دو واژه را به‌طور یکسان معنی کنند.

عوامل متعددی ممکن است دل‌بستگی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند به عقیده برخی از دانشمندان دل‌بستگی سازمانی و سازمانی از طریق ایجاد همبستگی و دل‌بستگی روان‌شناختی حاصل می‌شود. این دل‌بستگی روان‌شناختی را می‌توان از طریق درگیر کردن افراد در فرایند ایجاد تصمیمات حساس، به‌ویژه در مورد مدیران ارشد به دست آورد. علاوه بر این درگیری بیشتر مدیران در تنظیم راهبردها بر روی احساس خوشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی سازمانی و سازمانی اثر می‌گذارد (ازوالد، ۱۹۹۴). علاوه بر این درگیری بیشتر مدیران در تنظیم راهبردها بر روی احساس رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی سازمانی و سازمانی اثر می‌گذارد.

یافته‌های یک محقق نشان می‌دهد که ایجاد دل‌بستگی حیاتی و اصولی در افراد مستلزم افزایش دل‌بستگی عاطفی و روانی آنان نسبت به کار و سازمانشان است. به همین دلیل مدیرانی که در تنظیم راهبردهایی سازمانی بیشتر درگیر بوده‌اند به سازمان خود بیشتر متعهد شده و به کارشان دل‌بسته گشته‌اند (تقی‌زاده، ۱۳۷۷).

به نظر ریچارد و استیروز تعهد و دل‌بستگی را می‌توان هم ناشی از عوامل شخصی مانند، سن و سابقه خدمت در سازمان دانست و هم ناشی از ویژگی‌های سازمانی مانند میزان آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری و احساس امنیت شغلی. از این رو مدیران باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری گروهی و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان و تعهد و دل‌بستگی سازمانی و سازمانی کارکنان را بیشتر کنند (مورهد و گرتین، ۱۹۸۹).

الگوی دل‌بستگی سازمانی کازمیر (۱۹۸۲) که در سه مرحله ارائه شده است نشان می‌دهد که ویژگی‌های شغلی که هر فرد با خودش به محیط کار می‌آورد متغیرهای شخصی. روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. متغیرهای شخصی. روانی نظیر جایگاه مهارت، برجستگی نقش کار و نیاز به پیشرفت به‌نوعی در دل‌بستگی سازمانی مؤثرند. علاوه بر آن کاربرد در الگوی خود نشان می‌دهد که شرایط کاری از قبیل چالشی بودن شغل، رفتار رهبر و سرپرست، رضایت شغلی، حمایت سازمانی و ابهام نقش اثرات قابل توجهی در دل‌بستگی سازمانی دارند.

آخرین متغیری که توسط کازمیر عنوان شده است عبارت است از ادراک متعادل از دل‌بستگی شغلی. به نظر وی مسائلی نظیر رفتار و نقش ادراک شده توسط فرد مانند ارضای نیازها در دل‌بستگی سازمانی و تعهد مؤثر است (تقی‌زاده، ۱۳۷۷).

از طرفی پلک (۱۹۷۷)، معتقد است رابطه خاصی بین مسائل زندگی خانوادگی و مسائل زندگی کاری کارکنان وجود دارد و به همین دلیل مسائل خانوادگی بر دل‌بستگی سازمانی آنان مؤثر واقع می‌شود. مسائلی نظیر موقعیت اجتماعی همسر، حمایت و پشتیبانی همسر، انتظارات و درخواست‌های والدین، نقش‌های مربوط به کار و خانواده در دل‌بستگی سازمانی افراد مؤثر واقع می‌گردند؛ اما به عقیده گروهی نمی‌توان گفت الزاماً موقعیت همسر در دل‌بستگی سازمانی مؤثرند. (کازمیر، هالندیک، لوئیس)، در بین عوامل فوق از همه مهم بر فشارهای احتمالی خانوادگی اثرات زیادی بر دل‌بستگی سازمانی و سازمانی دارد. تضادهای کار و خانواده آن‌هایی هستند که ذاتاً فرد قادر نیست تعادلی بین خواسته‌های نقش شغلی و خانوادگی برقرار سازد (مولایی، ۱۳۷۸).

الگوی مؤثر بر دل‌بستگی سازمانی (بون و کورتز)

بون و کورتز (۱۹۹۶)، در الگوی خود نشان دادند که از طریق قدرت دادن و تعویض اختیار و کار گروهی و آموزش و کارآموزی می‌توان دل‌بستگی سازمانی را در کارکنان ایجاد کرد.

منظور از قدرت دادن یا تعویض اختیار عملی است که در آن به کارکنان اجازه داده می‌شود تا تصمیمات مربوط به کار خودشان بدون نیاز به دخالت دیگران خودشان ایجاد نمایند و در این صورت کارکنان که به آن‌ها قدرت داده شده در مورد اهداف و راهبردهای کلیدی سازمان احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. این مسئله موجب می‌شود نیروی فکری کارکنان در جهت حل مسائل سازمانی به کار افتد و ظرفیت حل مسئله آن‌ها توسعه یابد و خود در پی مسائل و مشکلات مسائل خود برآیند. یکی از راهکارهای پیشنهادی جهت افزایش دل‌بستگی سازمانی و سازمانی آموزش است. درک نقش و جایگاه سازمانی و فراسازمانی هر شغل بستگی تمام به آموزش‌های ارائه شده و اطلاعات مورد نیاز کارکن دارد؛ چه در ابتدای کار و چه در جریان دوره زندگی کاری یا مسیر حرفه‌ای یک فرد از طریق دریافت آموزش‌های پذیرفته شده قادر خواهد بود نقش سازمانی خود را به‌خوبی درک کرده و انتظارات شغلی خود را شناسایی نماید.

راه دیگر افزایش دل‌بستگی سازمانی و سازمانی توسعه کارهای گروهی است. یک تیم گروهی کوچک با مهارت‌های مکمل هم از افراد انسانی است که با اهداف مشترک و دیدگاه مشترکی گرد هم آمده‌اند و همگی خود را برای نیل به هدف مسئول می‌دانند. در یک گروه سازمانی با کیفیت کارکنان شیوه‌های ایجاد و اداره گروه را یاد می‌گیرند و از طریق کار دسته‌جمعی سطح بالایی از عملکرد را اجرا کرده و به نیاز ارباب‌رجوع با انصاف بیشتری پاسخ می‌دهند.

مفاهیم دل‌بستگی شغلی

الف) دل‌بستگی به‌عنوان ارتباط بین عزت‌نفس. عملکرد:

اولین طبقه از تعاریف دل‌بستگی سازمانی به‌میزانی که عزت‌نفس تحت تأثیر سطح عملکرد شغلی قرار می‌گیرد، اشاره دارد. بسیاری از واژه‌هایی که در بالا ذکر شدند با این تعریف هماهنگ هستند. همچنین، اصطلاح دل‌بستگی را به‌عنوان میزانی که عملکرد بر عزت‌نفس اثر می‌گذارد، تعریف می‌کنند. بر اساس دیدگاه وروم (۱۹۶۲)، می‌توان گفت دل‌بستگی سازمانی زمانی وجود دارد که عزت‌نفس فرد در اثر انجام خوب کار، افزایش می‌یابد و با انجام نامطلوب کار، کاهش می‌یابد.

به‌عبارتی دیگر، بر اساس این دیدگاه می‌توان گفت زمانی فرد به کار خود دل‌بستگی دارد که آن کار بخش مهمی از زندگی فرد محسوب می‌شود و به میزان زیادی تحت تأثیر موقعیت کلی شغل، خودکار، همکاران، شرکت و عواملی از این قبیل قرار می‌گیرد. از طرفی دیگر، فردی که دل‌بستگی سازمانی پایینی دارد، بخش مهم زندگی او، خارج از محدوده کاری‌اش قرار دارد و کارش به‌عنوان یک بخش مهم زندگی روان‌شناختی او محسوب نمی‌شود. علاقه‌مندی او به سایر حیطه‌های زندگی بیشتر است و تصور فرد از خود که به‌نوعی هویتش را تشکیل می‌دهد، تحت تأثیر نوع و کیفیت کاری که انجام می‌دهد نیست (براون، ۲۰۱۷).

ب) دل‌بستگی سازمانی به عنوان یک مؤلفه تصور از خود:

توصیف‌ها و مطالب گفته شده در بالا ما را به تعریف دومی از دل‌بستگی سازمانی نزدیک می‌کند. بر این اساس، دل‌بستگی سازمانی را می‌توان به میزان همانندسازی روان‌شناختی فرد با کار خود تعریف کرد؛ به عبارت دیگر، دل‌بستگی سازمانی به اهمیت نقش کار در تشکیل تصور از خود گفته می‌شود. لاولر و هال (۱۹۷۰)، دل‌بستگی سازمانی به عنوان همانندسازی روان‌شناختی فرد با کار خویش و اینکه با چه اندازه، شغل در مرکزیت زندگی و هویت فرد قرار دارد، تعریف می‌کنند. ماورر، از واژه انگیزش نقش کار، برای توصیف درجه‌ای که یک فرد فکر می‌کند از نقش شغلی مهمی برخوردار است. همچنین به میزانی که فرد کار خود را تعریف و ارزیابی می‌کند و نیز موقعیت خود را مشخص می‌نماید استفاده کرده است. این ویژگی‌هایی که ماورر، مطرح کرده است دقیقاً شبیه به مفهوم همانندسازی روان‌شناختی است که در تعریف دل‌بستگی سازمانی وجود دارد.

پس، در تعریف دل‌بستگی سازمانی از یک مفهوم کلی استفاده کرده است و آن را به عنوان اهداف مشخصی انگیزش‌ها و احساسات فرد در مورد شغل معرفی می‌کند. فردی که دل‌بستگی سازمانی دارد، فردی برانگیخته است و نسبت به شغل خود احساس مباهات و افتخار می‌کند. این دید دل‌بستگی سازمانی گاه شبیه به رویکرد عزت‌نفس عملکرد می‌باشد. پس، مقیاسی تحت عنوان میزان همانندسازی یا حرفه استفاده کرده است و به میزان اهمیتی که حرفه در ایجاد تصور بر خود بر اساس نقش دارد اشاره می‌کند.

بنابراین فردی که خود را بیشتر بر اساس حرفه و کارش تعریف کند. احتمال بیشتری دارد که در هنگام موقعیت شغلی احساس افتخار و مباهات کند تا کسی که حرفه و کارش نقش بسیار کوچکی در هویتش داشته باشد؛ بنابراین می‌توان مشاهده کرد نظریه‌ای که پس، مطرح کرده است، هردو مفهوم دل‌بستگی سازمانی را در برمی‌گیرد (پس، به نقل از باقری، ۱۳۹۸).

رویکردهای نظری دل‌بستگی شغلی

برای دل‌بستگی سازمانی به نقل از یوسف‌زاده (۱۳۹۹) از لحاظ نظری سه رویکرد مختلف بیان شده است که در اینجا به اختصار مورد بررسی قرار می‌گیرند.

دل‌بستگی شغلی، یک متغیر تفاوت فردی:

دوین، این گونه مطرح می‌کند که دل‌بستگی سازمانی یک متغیر اخلاقی و درون فردی است که بیانگر میزان مسئولیت‌پذیری یک فرد می‌باشد. در هر فردی که این ارزش درونی شده باشد، احتمالاً دل‌بستگی سازمانی احساس خواهد شد، بدون توجه به موقعیت‌ها و محیط‌های شغلی و سازمانی که فرد در آن قرار گرفته است.

لادال، نیز مطرح می‌کند که عامل اساسی تعیین‌کننده دل‌بستگی سازمانی یک ارزش معطوف به کار است که در مراحل اولیه فرایند اجتماعی شدن حاصل می‌شود؛ به عبارت دیگر، دل‌بستگی سازمانی درونی سازی بعضی از ارزش‌ها در مورد کار است که افراد در دوره اولیه زندگی یاد می‌گیرند و احتمالاً در مقابل تغییر نیز مقاوم‌اند.

سیگل، نیز با این نظم موافق است در دل‌بستگی سازمانی میان افراد مختلف، ریشه در ارزش‌های آنان در زمینه‌ی کار دارد؛ که این ارزش‌ها معمولاً در جریان فرایند اجتماعی شدن و درونی سازی رفتارها در مراحل اولیه یادگیری شکل می‌گیرند.

دل‌بستگی سازمانی به‌عنوان یک عامل موقعیتی

وروم، مطرح کرده است که عوامل موقعیتی مربوط به شغل می‌توانند میزان دل‌بستگی سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. دل‌بستگی شغلی، زمانی افزایش می‌یابد که کار، متناسب با توانایی‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌های منحصربه‌فرد کارکنان باشد. علاوه بر آن، باید به موانع سازمانی مؤثر بر دل‌بستگی سازمانی نیز توجه داشت.

نظریه‌پردازان مدیریت مشارکتی، (آرجیریس، ۲۰۱۵)، به ویژگی‌های فردی در ایجاد دل‌بستگی سازمانی اهمیت بسیار کمی می‌دهند و برعکس بیشتر به شرایط و ویژگی‌های سازمانی در ایجاد دل‌بستگی سازمانی توجه می‌کنند. این نظریه‌پردازان مطرح می‌کنند که سازمان‌هایی که از احساس نیاز به رشد و خشنودی از خود کارکنان ممانعت به عمل می‌آورند، دل‌بستگی سازمانی را کاهش می‌دهند.

مک گرگور، مطرح می‌کند که نحوه رفتار مدیران و سرپرستان با کارکنان نقش مهمی در دل‌بستگی سازمانی کارکنان ایفا می‌کند. مک گرگور نظریه‌هایی را مطرح کرده است. پیش‌فرض نظریه این است که کارکنان ذاتاً تمایلی بر انجام کار ندارند و بنابراین باید آن‌ها را به اجبار وادار به کار کرد. علاوه بر آن کارکنان از مسئولیت اجتناب می‌کنند و فقط به دنبال امنیت هستند. از طرفی دیگر پیش‌فرض نظریه این داست که تمایل به کار برای کارکنان یک امر طبیعی است؛ بنابراین باید بدون استفاده از تنبیه، آن‌ها را به انجام کار تشویق کرد. کارکنان از پذیرش مسئولیت استقبال می‌کنند. بر این اساس هسته اصلی مک گرگور این است که برای افزایش دل‌بستگی سازمانی کارکنان باید بیشتر از نظریه استفاده کرد. آرجیریس، نیز مسئولیت دل‌بستگی سازمانی را بیشتر به سازمان‌ها محول می‌کند. وی مطرح می‌کند سازمان‌ها با به کار بردن کنترل‌های بیش‌ازحد و انتظارات نامناسب بجای زمینه‌سازی برای رشد کارکنان، زمینه را برای عدم دل‌بستگی آن‌ها فراهم می‌کند. در نتیجه، افراد از لحاظ روان‌شناختی بیمار می‌شوند، به‌جای اینکه بتوانند راهی برای سازگاری با موقعیت پیدا کنند. گاهی این شیوه سازگاری به صورتی است که باعث ایجاد ضرر و زیان برای اهداف سازمان می‌شوند که از جمله آن‌ها کاهش دل‌بستگی سازمانی کارکنان و کار کردن در سطح پایین‌تر از حد استاندارد می‌باشد. به نقل از (باقری، ۱۳۹۸).

باس، مطرح کرده است که شش متغیر به‌صورت زنجیره‌ای در ایجاد دل‌بستگی سازمانی نقش دارند که عبارت‌اند از:

وجود فرصت برای مشارکت در تصمیم‌گیری.

• فرد احساس کند که نقش مهمی در موقعیت سازمان دارد.

موقعیت‌های فرد.

میل به موقعیت.

استقلال کاری.

آزادی در تنظیم موقعیت شغلی خود.

دل‌بستگی سازمانی حاصل تعامل شخص. موقعیت

لالروها، دیدگاه واقع‌بینانه‌تری در مورد دل‌بستگی سازمانی ارائه دادند و مطرح کردند که دل‌بستگی سازمانی حاصل تعامل فرد و شغل می‌باشد. از یک طرف آن‌ها این مطلب را می‌پذیرند که میزان دل‌بستگی سازمانی افراد تا حدودی متأثر از زمینه‌های قبلی و ویژگی‌های فردی آنان می‌باشد، از طرف دیگر، آن‌ها موقعیت‌هایی محیطی و سازمانی را در ایجاد دل‌بستگی سازمانی مدنظر قرار داده‌اند و معتقدند که با ثابت نگه‌داشتن تفاوت‌های فردی، زمانی دل‌بستگی سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد که کنترل بیشتری به آن‌ها داده شود و نیز به آن‌ها فرصت داده شود تا بتوانند بیشتر از توانایی‌های خود استفاده کنند.

فاریس، نیز معتقد است که دل‌بستگی سازمانی حاصل تعامل فرد با محیطش است و بنابراین ویژگی‌های فرد به‌تنهایی تعیین‌کننده محسوب نمی‌شوند.

لاداهل و کجنر که در ابتدا بر نقش ویژگی‌های فردی در ایجاد دل‌بستگی سازمانی تأکید می‌کرده‌اند. بعداً به اهمیت ویژگی‌های سازمانی بی‌تردید و مطرح کردند که دل‌بستگی سازمانی تحت تأثیر شرایط سازمانی. نیز دیدگاه‌های ارزشی افراد که در فرایند اولیه اجتماعی شدن رخ می‌دهند، قرار می‌گیرند.

وانوس، یکی از ابتدایی‌ترین تعیین نیازهای کاری یک فرد محیط اجتماعی است که در آن زندگی می‌کند. دریافت یک محیط شهری یا در محیط روستایی ارزش‌های شغل متفاوت هستند.

در ارزش‌های کاری طبقات متوسط جامعه افراد به کار اهمیت بسیار زیادی می‌دهند و کار نقش مهمی در عزت‌نفس آن‌ها ایفا می‌کند و درعین‌حال، معتقدند که کار می‌تواند زمینه‌خشنودی درون‌ذاتی آن‌ها را فراهم کند. در چنین شرایطی، افرادی که مستعد دل‌بستگی سازمانی هستند. با مواجه شدن با چنین خصوصیات شغلی، دل‌بستگی شغلی‌شان بروز می‌کند و نسبت به شغلشان دل‌بسته می‌شوند؛ اما در صورتی که سازمان ویژگی‌های شغلی مطلوبی برای کارکنان فراهم بیاورد، دل‌بستگی سازمانی کارکنان نسبت به کار شکل نمی‌گیرند.

عوامل شخصی و اجتماعی مؤثر در دل‌بستگی شغلی

مهم‌ترین ویژگی‌های شخصی در دل‌بستگی عبارت‌اند از: سن، نیاز به رشد، اعتقاد به اخلاق کار سنتی. کارگران مسن شاید به دلیل دارا بودن مسئولیت و چالشی بیشتر و فرصت کافی برای ارضاء نیازهای رشد معمولاً بیشتر به شغل خود دل‌بسته‌اند. کارگران جوان‌تر نوعاً در سطح اولیه برانگیختگی کمتر دارند و شغلشان دارای چالش کمتری است (مهرداد،

مهداد (۱۳۹۶)، بیان می‌کند که نیازهای رشد در دلبستگی سازمانی بسیار مهم است و به دنبال ویژگی‌های شغلی رابطه زیادی با دلبستگی سازمانی دارند. ویژگی‌هایی که ارضای نیازهای رشد را فراهم می‌کند، عبارت‌اند از: برانگیختگی، اختیار، تنوع، هویت، وظیفه، بازخورد و مشارکت.

افرادی که خصیصه‌های شخصیتی معینی دارند مثل جایگاه مهار درونی، نیاز به پیشرفت، تدبیر، اخلاق کاری، به احتمال زیادی مستعد دل‌بسته شدن به شغل هستند (براون، ۲۰۱۷)، از دیگر عوامل شخصی مؤثر در دلبستگی شغلی، داشتن عزت‌نفس می‌باشد و عزت‌نفس می‌تواند یک نقش شناساننده در دلبستگی شغل ایفا نماید. عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند دلبستگی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. مشارکت در تصمیم‌گیری، با دلبستگی ارتباط دارد. احساس موقعیت و پیشرفت در شغل سطح دلبستگی را افزایش می‌دهد (براون، ۲۰۱۷).

تفاوت دلبستگی سازمانی با دلبستگی کاری

با توجه به کانون‌گو، دلبستگی سازمانی و کاری می‌توانند به‌طور واضح می‌توانند از هم جدا شوند زیرا در محیط‌های کاری و شغلی به‌صورت متفاوت ادراک می‌شوند. دلبستگی کارمند در شغلش بیشتر به محیطی که شغل او نیازهایش را برآورده می‌کند بستگی دارد؛ به این معنا که بیشتر از نظر موقعیتی تحت تأثیر قرار می‌گیرد (جیسکاو ساین، ۲۰۰۹).

مفهوم دلبستگی کاری گسترده‌تر است و بیانگر ارزشی است که فرد برای کار و کارکردن قائل می‌شود و دلبستگی سازمانی خاص است و به شغل فعلی فرد اشاره دارد. کانون‌گو، دلبستگی کاری را درجه‌ای که افراد به‌طور کلی علاقه‌مند به کارشان هستند و با آن شناسایی می‌شوند و در مقایسه با دیگر جنبه‌های زندگی‌شان مشغول با آن هستند، تعریف می‌کند (جیسکاو ساین، ۲۰۰۹).

به خاطر اینکه دلبستگی کاری یک اعتقاد هنجاری درباره ارزش کار در زندگی فرد است و بیشتر یک عملکرد از شرطی شدن و جامعه‌پذیری فرهنگی گذشته فرد است (الوی، اورت و فلین، ۱۳۷۹ به نقل از جیسکاو ساین، ۲۰۰۹)، در صورتی که دلبستگی سازمانی یک باور توصیفی است که به‌طور همزمان ایجاد شده است (امیدی ارجنگی، ۱۳۹۷).

تفاوت دلبستگی سازمانی با اعتیاد به کار:

مفهوم دلبستگی سازمانی نباید با اعتیاد به کار اشتباه گرفته شود در حالت اعتیاد به کار فرد شیفته کارش است ولی از کار کردن لذت نمی‌برد. چنین افرادی اعتیاد به تنبلی ندارند که کار برای آن‌ها ناخوشایند باشد (مادرک، ۲۰۰۴، به نقل از قلی‌پور، ۱۳۹۶).

اوٹ واژه‌ی اعتیاد به کار را برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارهای بالقوه مخرب به کار برد که بیانگر وابستگی نامناسب فرد به کار است (اوتز، ۱۹۷۱، به نقل از قلی‌پور، ۱۳۹۶)، این‌گونه افراد سه مشخصه دارند وقت آزاد خود را نیز صرف فعالیت‌های کاری می‌کنند، حتی زمانی که بر سر کار نیستند نیز به کار فکر می‌کنند؛ فراتر از الزامات سازمانی کار انجام می‌دهند، در حالی که از کار لذت نمی‌برند (اسکوت، ۱۹۹۷، به نقل از قلی‌پور، ۱۳۹۶).

ویژگی های افراد دل بسته به شغل

فرد دل بسته به شغل به عنوان کسی که به شغلش یک جزء لازم برای تعریف خودش است توصیف می شود؛ و به همین ترتیب بسیاری از نظریه پردازان این طور فرض کرده اند که این افراد تلاش اساسی خود را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به کار می برند و کمتر احتمال دارد که شغل خود را ترک کنند. به طور عکس در مورد افرادی که کمتر به شغل خود دل بسته اند فرض شده است که احتمال ترک سازمان و دریغ داشتن تلاش خود در شغل بیشتر است و همچنین این افراد احتمال بیشتری دارد که انرژی خود را در وظایف خارج از حیطه کارش به کار برد و یا به فعالیت های گوناگون نامطلوب در شغل بپردازند (روتنتری و موبرگ، ۲۰۱۷).

افرادی که دل بسته به شغل هستند کار یک جنبه مرکزی از هویت شخصی شان است و به طور عمیقی به کارشان کشش دارند و شیفته آن هستند و اغلب به مسائل مربوط به شغلشان فکر می کنند حتی وقتی که کار نمی کنند. این افراد رضایتشان از شغل بیشتر است و بیشتر به شغل، حرفه و سازمانشان متعهد هستند. آن ها به ندرت به تغییر کارفرمایشان فکر می کنند و عموماً معتقدند که اهداف شخصی شان با اهداف سازمانشان سازگار است (ژانت مانتر و استیون مورفی، ۲۰۰۵).

افرادی که به شغل خود دل بسته می شوند در کارشان پتانسیلی برای ارضای سطح بالای روان شناختی خود می یابند. مثلاً برای رشد، پیشرفت، معناداری، شناسایی و ایمنی، دل بستگی سازمانی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آن ها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیتشان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کردن، افزایش می دهد (روگلبگ، ۲۰۱۷). بر حسب صفات شخصیتی افراد دل بسته به شغل گرایش دارند به این که در انگیزش درونی و عزت نفس بالا باشند و معتقدند که تجربه کار ارزشی نهایی در خودش دارند. این افراد کار را با معنا و پرچالش می یابند و در وظایف پیچیده ای که تنوعی از مهارت ها را بکار می برد، کار می کنند.

افراد دل بسته به شغل به طور معمول رضایت شغلی بیشتری تجربه می کنند، مخصوصاً با محتوای شغل که آن ها ذاتاً رضایت بخش می یابند. این رضایت شغلی حتی مواقعی که سرپرستان توجهی به آنان ندارند و یا کم حرف و استبدادی هستند، غالب است.

از طرف دیگر دل بستگی سازمانی به نظر نمی رسد که اثرات جانبی منفی سیستماتیکی مانند بیماری های فیزیکی، اجتماعی و روان شناختی که همانندسازی شدید فرد با کارش ناشی می شود را ایجاد کند.

استرس، اضطراب، شکایات جسمانی و تعارضات خانواده - کار به نظر نمی رسد که نظام داری مرتبط با دل بستگی سازمانی باشد (براون، ۲۰۱۷). همچنین این افراد به نظر نمی رسد که نسبت به افراد کمتر دل بسته به شغل، از زندگی به طور کلی بیشتر راضی باشند و یا در سایر فعالیت های خارج از کار به درجه بالایی دل بسته باشند (روگلبگ، ۲۰۱۷).

عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی

تئوری مبتنی بر کارراهه دلبستگی سازمانی (مک کلوی و سکارن، ۱۳۹۶) ثابت می‌کند که دلبستگی سازمانی به عنوان یک پیامدی از سازگاری بین کار، شخصیت، شغل و ویژگی‌های سازمانی است.

دلبستگی سازمانی یک جنبه از انگیزش کاری است و یک سری از متغیرهایی مانند خدمات انگیزشی عمومی، فرصت‌های پیشرفت، وضوح نقش، کار روزمره شغل و فرهنگ گروهی برای انگیزش کاری مهم هستند (مونیهان و سنجی، ۲۰۱۷).

دلبستگی سازمانی با انگیزش و خشنودی شغلی رابطه تنگاتنگی دارد. معمولاً دلبستگی سازمانی از خشنودی شغلی مهم‌تر است. دلبستگی سازمانی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است (مهداد، ۱۳۹۶).

در بین دیدگاه‌های متنوع درباره دلبستگی سازمانی واقع‌بین‌ترین آن تابعی از شخصیت و جوسازمانی است (آلن کوماران، ۲۰۰۴)، شخصیت به الگوی پایدار رفتاری و شناختی در طی زمان و در میان موقعیت‌ها اشاره دارد (کتل، ۱۹۶۵) به نقل از بوزینلوس، ۲۰۰۳؛ بنابراین منطقی است که انتظار داشته باشیم که ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌ها و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (الور و مورادین، ۲۰۰۳، به نقل از بوزینلوس، ۲۰۱۳).

دلبستگی کاری نگرش‌ها و ارزش‌ها به سمت یک جنبه خاص از زندگی را بازتاب می‌کند بنابراین این باید با ویژگی شخصیتی مرتبط باشد و بسیاری از نویسندگان معاصر از جمله، به عنوان اولین فرد موافق این موضوع هستند.

(بوزینلوس، ۲۰۰۳)، دلبستگی سازمانی تا حدودی از شخصیت، ویژگی‌های فردی محیط سازمان، طراحی شغل رفتار سرپرستی ناشی می‌شود (براون، ۲۰۱۷).

مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی در دلبستگی سازمانی عبارت‌اند از: سن، نیاز به رشد و اعتقاد به اخلاق کاری سنتی (مهداد، ۱۳۹۶)، کانون کنترل درونی و نیاز برای پیشرفت (براون، ۲۰۱۷)،

کارگران مسن معمولاً به دلیل مسئولیت و چالش بیشتر و فرصت کافی برای ارضای نیازهای رشد، بیشتر به شغل خود وابسته‌اند. کارگران مسن‌تر همچنین تمایل دارند که به ارزش سخت کار کردن پایبندتر باشند. کارگران جوان‌تر نوعاً در سطح اولیه، برانگیختگی کمتری دارند و شغلشان دارای چالش کمتری است (مهداد، ۱۳۹۶).

کارکنان وقتی به شغل خود وابسته می‌شوند که: کار آن‌ها علاقه مرکزی زندگی آن‌هاست، به طور فعال در آن مشارکت می‌کنند، عملکرد خود را ارزشمند و دارای عزت‌نفس درک می‌کنند، عملکرد خود را هماهنگ با خودانگاره درک می‌کنند (صالح و هوشنگ، ۱۹۷۹، به نقل از ورد و پارک، ۲۰۰۹).

به دلیل اینکه نیازهای رشد در دلبستگی سازمانی اهمیت دارند در نتیجه ویژگی‌های شغلی که ارضای نیازهای رشد را فراهم می‌کنند، رابطه زیادی با دلبستگی سازمانی دارند. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: برانگیختگی، اختیار، تنوع، هویت، وظیفه، بازخورد و مشارکت (مهداد، ۱۳۹۶) و از بین این ابعاد شغل، هویت، وظیفه و خودمختاری بر دلبستگی سازمانی مؤثرتر هستند (کاترین لی و همکاران، ۲۰۰۹).

همچنین عوامل موقعیتی مانند طراحی شغل، جو روان‌شناختی و سازمانی و سبک مدیریت نیز تأثیرات مهمی بر دلبستگی سازمانی کارمند دارند. عامل طراحی شغل به نظر می‌رسد تأثیر قوی‌تری بر دلبستگی سازمانی افرادی که تمایل بیشتری به ارضای نیازهای سطح بالای روان‌شناختی دارند، می‌گذارد (براون، ۲۰۰۹).

عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند دلبستگی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، کارکنانی که در گروه‌های کار می‌کنند، دلبستگی سازمانی بالایی را گزارش نموده‌اند با کارکنانی که به تنهایی کار می‌کنند.

مشارکت در تصمیم‌گیری، به وسعتی که کارکنان از اهداف سازمانی حمایت می‌کنند دلبستگی سازمانی ارتباط دارند. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل نیز سطح دلبستگی سازمانی فرد را افزایش می‌دهد. (مهداد، ۱۳۹۶).

روش‌های پرورش دلبستگی شغلی

با توجه به ویژگی‌های افراد دل‌بسته شغل می‌توان نتیجه گرفت که پرورش دلبستگی سازمانی برای سازمان نتایج مثبتی به بار خواهد آورد و می‌تواند کلیدی برای کسب مزیت رقابتی در بازار برای سازمان باشد.

تحقیقات دو نوع عامل سازمانی را که به ارتقا درگیری شغلی می‌تواند کمک کنند پیشنهاد کرده‌اند:

جو روان‌شناختی

- اقدامات و سیاست‌های منابع انسانی.

جو روان‌شناختی

جو روان‌شناختی بر چگونگی درک کارکنان از محیط سازمانی که در آن کار می‌کنند اثر می‌گذارد. در واقع جو روان‌شناختی بر درک ارتباط جنبه‌های محیطی کار با ارزش‌ها و اهداف و رفاه فردی کارکنان تأثیر دارد.

دو بعد جو روان‌شناختی که با ارتقا دلبستگی سازمانی رابطه دارد: امنیت روان‌شناختی و معناداری کارکنان محیط کار خود را وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف و نیازهایشان درک می‌کنند.

امنیت روان‌شناختی:

سه عنصر اساسی که می‌تواند امنیت روان‌شناختی شغلی را تأمین کنند عبارت‌اند از: مدیریت حمایتی، وضوح نقش، اظهار وجود (روگلبِرگ، ۲۰۱۷).

مدیریت حمایتی:

یک سبک مدیریت حمایتی باعث می‌شود افراد بتوانند در شغل خود تلاش کافی داشته باشند و احتمالاً خطر کنند و همچنین خود کنترل لازم روی کارشان را داشته باشند و هرجایی که نیاز بود دست به اقدامات نوآورانه و خلاقانه بزنند و البته بررسی از انتقام مدیر و مواخذه وی نداشته باشند.

وضوح نقش:

وضوح نقش نیز به نوبه خود در ایجاد آرامش روانی افراد از این نظر که آن‌ها می‌دانند وظایفشان چیست و چه اقداماتی از آن‌ها انتظار می‌رود و پیوسته در اضطراب روبه‌رو شدن با وظایف ناشناخته به سر نخواهند برد تأثیر بسزایی دارد.

اظهار وجود:

اظهار وجود هنگامی میسر می‌شود که افراد بتوانند در کارشان جنبه‌های فردی خود را ابراز کنند. در این صورت است که افراد می‌توانند شغل خود را درونی کرده و با آن به‌عنوان یک جنبه اصلی از مفهوم خود رفتار می‌کنند.

معناداری:

کارکنان هنگامی شغل خود را با معنا درک می‌کنند که شغل آن‌ها ویژگی‌های چالش‌انگیزی، ارزشمندی و پاداش متناسب را دارا باشد. همچنین هنگامی که افراد حس مشارکت در دستیابی به اهداف سازمانی داشته باشند و کار را وسیله‌ای برای یادگیری و کسب مهارت ببینند، شغل خود را بیشتر معنادار می‌یابند.

اقدامات و سیاست‌های منابع انسانی

اقدامات و سیاست‌های منابع انسانی به‌طور نزدیکی با جو روان‌شناختی مرتبط است و تأثیر مهمی بر دلبستگی سازمانی و تولید و عملکرد سازمانی دارد.

فعالیت‌های منابع انسانی، فعالیت‌های عینی و واقعی سازمان را در رابطه با کارکنان ارائه می‌دهد (روگلبرگ، ۲۰۱۷). تحقیقات به‌وسیله جفری پی ففر و مارک هوسیلند عناصر زیر را به‌عنوان کلیدهایی برای افزایش انگیزش دلبستگی سازمانی و عملکرد نشان می‌دهند.

استخدام انتخابی:

شرکت‌هایی که در ارتقا دلبستگی سازمانی موفق هستند، شرکت‌هایی هستند که از میان تعداد زیاد متقاضیان شغل آن‌هایی که انتخاب می‌کنند که اهداف و ارزش‌های سازمان را بهتر منعکس می‌کنند. در اصل آن‌ها کوشش می‌کنند با نسبت کوچکی از متقاضیان را با بیشترین آمادگی برای دلبستگی سازمانی و انگیزش و بهره‌وری بالا انتخاب کنند.

آموزش:

شرکت‌هایی که دلبستگی سازمانی را به‌طور مؤثری ارتقا می‌دهند آموزش به‌طور مداوم و مستمر می‌پردازند و خود را محدود به آن آموزش‌های ابتدایی کارکنان در بدو ورود و آموزش‌هایی به‌منظور شناساندن سازمان به کارکنان، نمی‌کنند.

پاداش مناسب و مشروط:

شرکت‌هایی که دلبستگی سازمانی را پرورش می‌دهند عموماً دستمزد خوبی به کارکنان می‌دهند و آن‌ها را در سود و منفعت سازمان سهیم می‌کنند.

کاهش تفاوت‌های جایگاهی:

افزایش میزان کار گروهی و روح جمعی در سازمان با به حداقل رساندن تفاوت‌های جایگاهی بین مدیران اجرایی و سایر کارکنان حاصل می‌شود که خود به افزایش دلبستگی سازمانی کمک می‌کند. وقتی مدیران اجرایی از ارائه جایگاه‌های

فردی صرف نظر کنند. کارکنان در سطوح پایین چارت سازمانی می‌توانند دقیق‌تر با آنها آشنا شوند و از طریق آنها با سازمان آشنا شوند.

بیمه‌های خودگردان:

در این گونه بیمه‌ها همه کارکنان باهم همکاری می‌کنند و احساس تعهد در آنها زیاد است و این به این معناست که افراد در این بیمه‌ها از مسئولیت خود شانه خالی نمی‌کنند. آن‌چنان‌که گاهی در ساختار سلسله مراتبی دیده می‌شود، شرکت‌هایی که دل‌بستگی سازمانی بالایی را پرورش می‌دهند اغلب وظایف کاری را به‌عنوان کار نیمی ساخت می‌دهند. تسهیم اطلاعات:

کارکنان احتمال دارد به میزان بیشتری با شغل و سازمان خود همانندسازی کنند. وقتی که سازمان اطلاعات درباره عملیات و عملکردش را به‌طور آزاد بین کارکنان تقسیم کند این تقسیم اطلاعات سهم شخصی‌شان را در سازمان برجسته می‌کند و به آن‌ها شاخص‌هایی می‌دهد که به‌وسیله آن‌ها تلاش‌هایشان را در پیگیری اهداف سازمانی هدایت کنند (روگلبرگ، ۲۰۱۷).

روش شناسی پژوهش

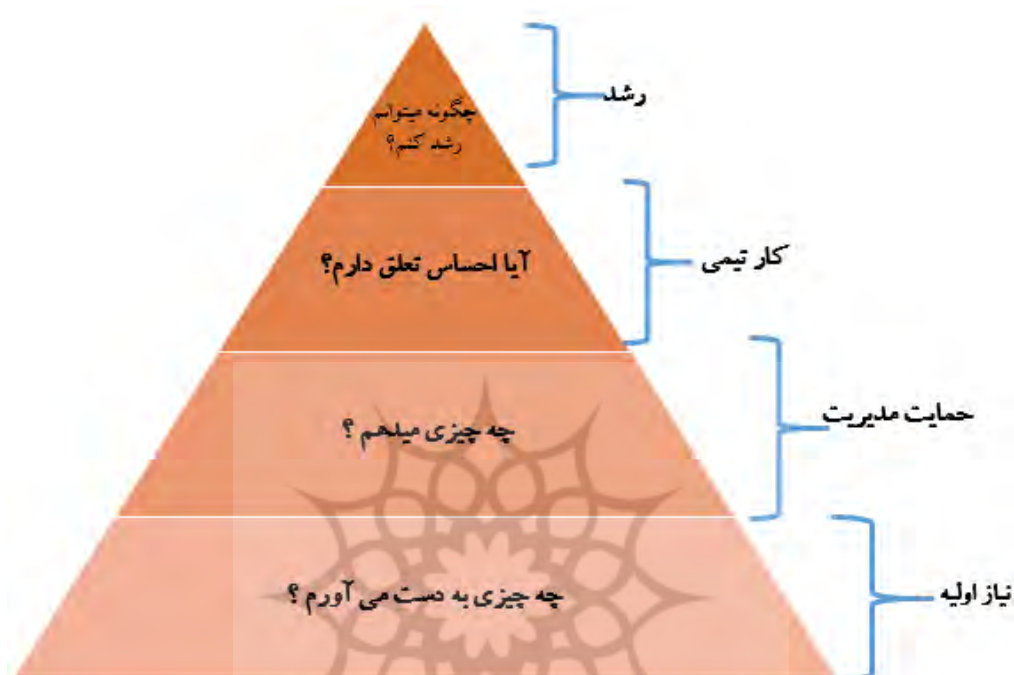
در این مطالعه مروری روایتی از مقاله‌های مربوط به مطالعات کیفی و کمی نمایه شده در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر الزویر، امرالد، اجو کیشن ساینس و... استفاده شده است. معیارهای انتخاب مقالات عبارت بود از: مقالات اصلی یافت شده از سال ۱۹۹۷ به بعد می‌باشد که از نوع کیفی و کمی است. مقالات انتخابی غالباً انگلیسی زبان و چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی و خارجی مربوط به مدیریت است که متن کامل آنها در دسترس بود.

با توجه به وسیع بودن حوزه مطالعات نظریه‌های ارتباط سازمانی، در این مقاله مروری سعی شده به نظریات نوین کم تکرار پرداخته شود.

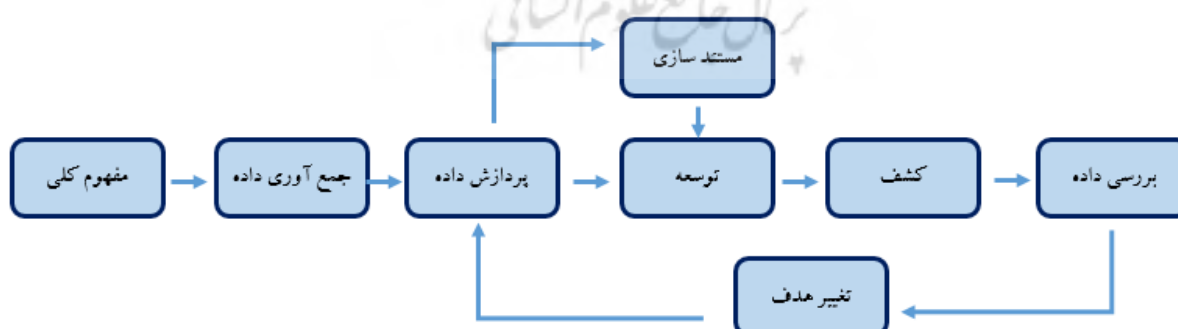
معیارهای رد مقالات عبارت بود از: مقالاتی که حجم نمونه نامشخص داشت، مقالاتی که در آنها نحوه اجرا به خوبی تبیین نشده بود، مقالاتی که فقط روی نظریات قدیمی مانور داده بود. پس از حذف این مقالات که معیارهای ورود به مطالعه را نداشت، متن کامل تمام مقالات ترجمه و بررسی شد که معیارهای ورود به مطالعه را داشت. سپس نتایج آنها با توجه به موضوع بحث، بررسی شده و استخراج شد و به منظور بازبینی و اصلاح در اختیار دو خیره قرار گرفت. به‌طور کلی در این مطالعه از مجموع ۲۹ مقاله به صورت مستقیم و ۵۰ مقاله به صورت غیر مستقیم برگرفته از تجارب کشورهای مختلف بررسی و نتایج آنها استخراج شد. در حین بحث به مقالات مهم که منبع اصلی پژوهش ما می‌باشند، اشاره خواهد شد.

یافته ها

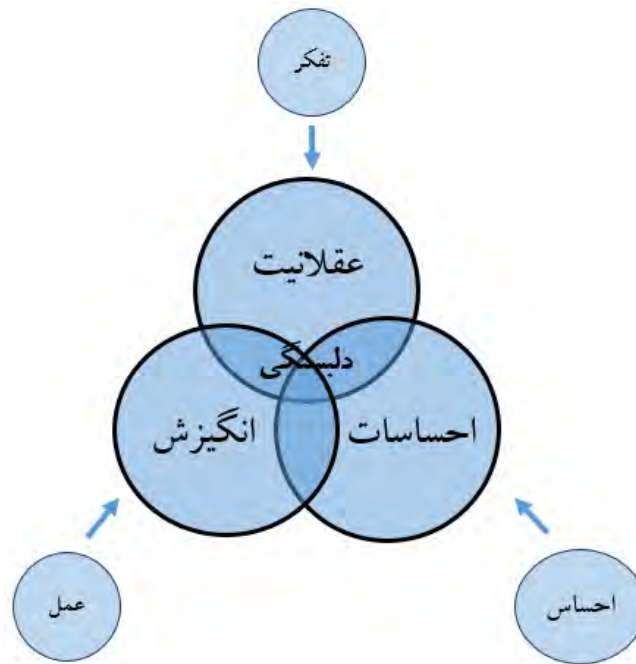
بر اساس مطالعات مختلف انجام شده، محققان مدل های مختلفی برای دلبستگی سازمانی ارائه کرده اند. گالوپ، در مدل خود، به بررسی جایگاه و نقش رشد، کار تیمی، حمایت مدیریت و نیاز اولیه می پردازد. نتیجه مطالعات گسترده گالوپ بر روی دلبستگی سازمان، یادگیری، توسعه، ارتقای فرصت های شغلی و ایجاد حس رضایت است و بدین ترتیب آن را ارائه می کند.



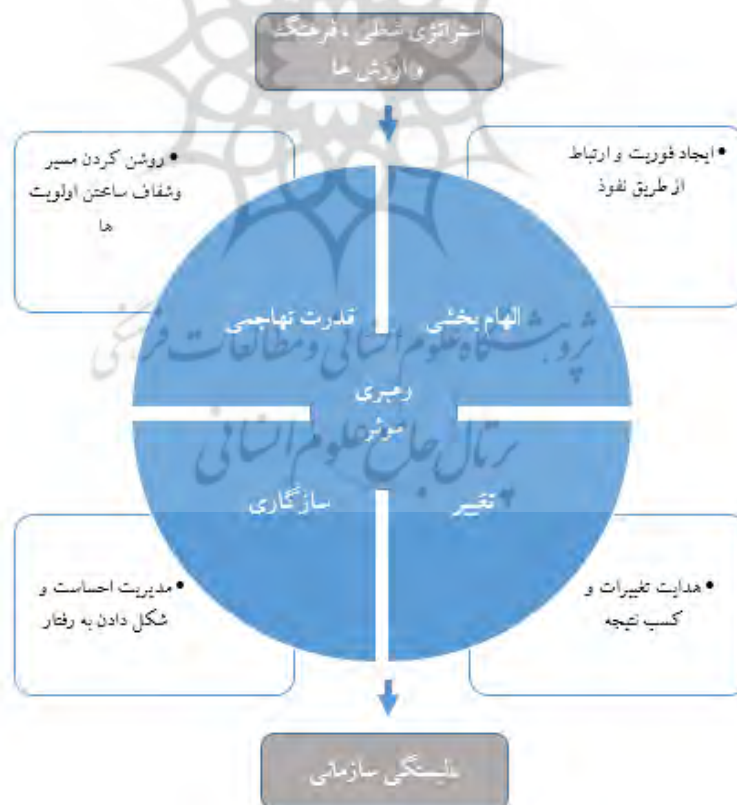
مدل بعدی برای بیان تعلق سازمانی، مدل Data Documentation Initiative یا DDI است. در این مدل، اطلاعات جمع آوری شده در هر زمینه ای، پردازش می شوند و دو مسیر پیش رو دارند، یا منجر به مستند سازی می شوند و یا منجر به توسعه می گردد. در مسیر توسعه، کشف و بررسی داده ها رخ داده و ممکن است منجر به تغییر هدف و مجددا پردازش و ادامه مسیر گردد.



مدل سوم، مدل Towers Watson است. در این مدل تفکر منجر به ایجاد عقلانیت، احساس منجر به ایجاد علاقه و عملکرد منجر به ایجاد انگیزش می شود. نهایتاً یک زنجیره مابین تعقل، احساسات و انگیزش ایجاد می شود که حاصل اشتراک آنها، دلبستگی است.



مدل بعدی در جهت تشریح تعلق سازمانی، مدل William can یا مدل رهبری است. در این مدل، استراتژی های شغلی، فرهنگ و ارزش ها، موجب رهبری موثر و نهایتاً دلبستگی سازمانی می شود.



مدل بعدی مدل مازلو است. روان‌شناسان سازمانی اغلب بر این باورند که سلسله‌مراتب نیاز مازلو در بررسی رضایت‌مندی شغلی کاربردپذیر است. آبراهام مازلو یک روان‌شناس بود. وی برای اولین بار تئوری خود را در دهه ۱۹۴۰ ارائه داد. او

تحت تأثیر مکتب روابط انسانی بود و عقیده داشت انسان‌ها و حیوانات نیازمند هستند و دارای امیال غریزی می‌باشند. علاوه بر این او اعتقاد داشت نیازهای انسان به ترتیب اهمیت طبقه‌بندی می‌شوند و ابتدایی‌ترین آن‌ها در پایین‌ترین سلسله‌مراتب قرار دارند. در این تئوری نیازهای آدمی در پنج طبقه قرار داده شده‌اند که به ترتیب عبارت‌اند از: نیازهای جسمانی، نیاز به امنیت، نیاز به محبت، نیاز به حرمت و نیاز به خودیابی و کمال. نیازهای مذکور در سازمان به صورت پرداخت حقوق و مزایا و امکانات رفاهی ایجاد امنیت شغلی و مقررات حمایتی، تشکلهای گروهی رسمی و غیررسمی در محیط کار قائل شدن حرمت برای فرد و کار او در سلسله‌مراتب مختلف سازمان و ایجاد امکانات برای شکوفایی توان بالقوه افراد ارضا می‌شوند.



مدل بعدی، مدل کارکنان شرکت Aon Hewitt است. پژوهش‌های باجمیع علوم انسانی



مدل بعدی، مدل 6C است.



جدول ۱- جمع بندی متغیرهای پژوهش

عنوان مقاله	نام نویسنده	سال چاپ	عناصر کلیدی موثر در افزایش دل بستگی
دل بستگی کارکنان: مروری بر مدل های دل بستگی	M. Lalitha Kavya- Dr. G. Padmavathy	2017	
دل بستگی به عنوان یک ساختار سازمانی	Alan Sroufe-Everett Waters	1977	بهترین الگو برای افزایش بهروری: مطالعه سازمان در طول زمان
عضو رهبری تشابه جمعیتی و دل بستگی سازمانی در مکزیک	Lisa Hope Pelled- Katherine R. Xin	1997	شبهات سنی و جنسی رهبر با پرسنل
بررسی اثر جمعیت شناسی و تنوع آن بر دل بستگی سازمانی و اثر بخشی بالا	JORGE A. GONZALEZ1- ANGELO S. DENISI2	۲۰۱۷	شبهات جمعیتی و تنوع کار
شناخت شغل و تاثیر عدالت بر دل بستگی سازمانی	Sangeeta Sahu- Avinash D. Pathardikar	2014	رعایت عدالت توزیعی و احساس مثبت به شغل
رضایت شغلی و دل بستگی سازمانی	Xiaowei Wen-Liting Gu-Simei Wen	2019	مراقبت از سلامتی کارکنان، تناسب پاداش و مجازات و ارزیابی اثر بخش
فرهنگ رهبری و شیوه دل بستگی	Manning Tracey T. Manning	2003	مهارت رهبر در داشتن ارتباط میان فردی بین پرسنل
مدل سازی شهروندی سازمانی: اعتماد و رضایت شغلی در نظریه دل بستگی سازمانی	Chieh-Peng Lin	2010	وجود اعتماد سازمانی و تعامل کاری بین کارکنان
عوامل تخصصی تعیین کننده کار حرفه ای: نگرش و دل بستگی سازمانی	Rita Mano-Negrin	1998	نگرش کلی مثبت به سازمان
دل بستگی و سلامت سازمانی	Thomas W.H. Ng- Tammy D. Allen	2018	سلامت جسمی (امنیت غذایی) و روانی کارکنان
محیط کار مثبت و منفی روابط، رضایت اجتماعی و دل بستگی سازمانی	Travis J Grosser, Giuseppe Labianca	2013	شبکه ارتباط قوی کارمندان به خصوص در مواجهه با مسائل منفی

عدالت سازمانی	2006	Helena Syna Desivilya -Yoav Sabag -Efrat Ashton	گرایش های اجتماعی در سازمان ها: نقش سبک های دل‌بستگی و عدالت سازمانی در شکل دهی رفتار شهروندی سازمانی
ایجاد فرصت های شغلی برابر کارکنان و مبارزه علیه تبعیض نژادی توسط رهبر	2004	MAHMOUD KASHEFI	تفاوت نژادی در دل‌بستگی سازمانی وجود دارد؟ مثال های ساختاری از کارمندان سیاه و سفید
گروه های همگن و تنوع شغل	2015	Anne S. Tsui-Terri D. Egan-Charles A. O'Reilly	ارتباط جمعیت شناسی و دل‌بستگی سازمانی
آموزش شغلی در خارج از سازمان	1990	DEBRA L. NELSON- JAMES CAMPBELL QUICK	حمایت اجتماعی و تطبیق تازه وارد ها: تئوری دل‌بستگی در کار؟
دل‌بستگی اجتماعی بهترین سبک دل‌بستگی	2015	Fabrizio Scrima- Giovanni Di Stefano- Cinzia Guarnaccia- Lucrezia Lorito	تاثیر سبک دل‌بستگی بزرگسالان بر تعهد سازمانی و دل‌بستگی بزرگسالان به محیط کار
دل‌بستگی اجتماعی بهترین سبک دل‌بستگی	2015	Fabrizio Scrima- Giovanni Di Stefano- Cinzia Guarnaccia- Lucrezia Lorito	تاثیر سبک دل‌بستگی بزرگسالان بر تعهد سازمانی و دل‌بستگی بزرگسالان به محیط کار
فرهنگ حامی سازمانی، تعهد سازمانی، تعامل کاری، رضایت شغلی و رهبری اثر بخش	2018	uan Menga-Bruce K. Berger	تاثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری در مورد رضایت شغلی افراد متخصص روابط عمومی
تعهد سازمانی و افزایش تعاملات کاری کارکنان	2019	Yudi Cao- Jingying Liu- Kejia Liu- Mengyu Yang-Yanhui Liu	تعهد سازمانی عامل واسطه ای در دل‌بستگی به کار پرستاران
آرامش و اعتماد به نفس پرسنل و روابط اجتماعی با کیفیت در محیط کار	2012	Chia-huei Wu - Sharon K. Parker	نقش سبک های دل‌بستگی در شکل دهی فعال رفتار: تجزیه و تحلیل درون فردی
افزایش مشارکت کارکنان	2019	Ariadna Monje Amor- Jose Pablo Abeal	رهبری تحول گرا و دل‌بستگی

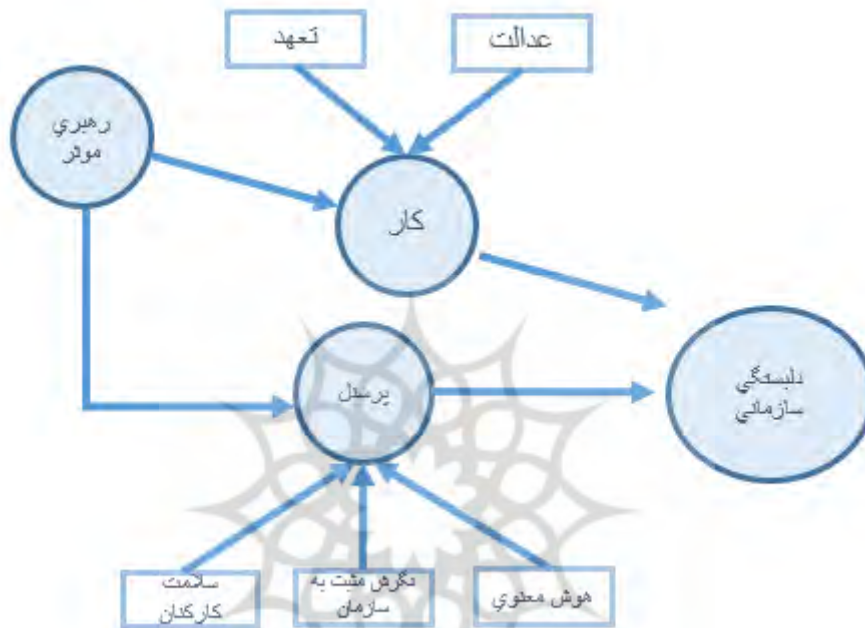
		Vazquez- Jose Andres Faí	کاری: نقش واسطه ای ساختار قدرت
تعهد عاطفی و مستمر کارکنان	1391	فربرز ظریفی- دکتر بهرام یوسفی- دکتر سعید صادقی بروجردی	ارتباط تعهد سازمانی با دل بستگی سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران
عدم وجود ابهام و تعارض نقش کارکنان	1395	دکتر مهنار مهرابی زاده هنرمند- علیرضا طالب زاده	بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دل بستگی شغلی
عدالت سازمانی	1397	دکتر محمد مهدی محبی- حسن ریحانی همدانی	دل بستگی با اخلاقی رهبری و اخلاقی هوش رابطه تحلیل
هوش اخلاقی	1398	دکتر مصطفی الماسی	تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دل بستگی سازمانی
عدالت سازمانی و برون گرایی و وظیفه شناسی	1394	میانه سودانی- فرشته مصطفوی راد- محبوبه چین آوین	رابطه ساده و چند گانه متغیرهای فردی و سازمانی با دل بستگی سازمانی در پرستاران
افزایش کیفیت کاری پرسنل	1396	دکتر پرویز عسگری- حدیث پورتراب	رابطه کیفیت زندگی کاری، دل بستگی سازمانی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز
حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، خودارزشیابی محوری و رهبری اصیل	1397	حسین رنگری. ز- عاطف. ه س. جاد- س. لیمه لطیف. ی جلیسه	عوامل مؤثر بر دل بستگی سازمانی کارکنان با رویکرد فراتحلیل
برون گرایی و وظیفه شناسی و حمایت اجتماعی و سازمانی	1398	هاجر برمکی- کوروش پارسا معین- مهدی کلاتری	ارائه مدل دل بستگی سازمانی مشاوران بر اساس ویژگی های شخصیتی با میانجگری حمایت های اجتماعی و سازمانی در مدارس شهر تهران

هوش معنوی	1399	احمد عربشاهی کریمی-سید باقر صفا	هوش معنوی و دل‌بستگی سازمانی کارکنان نیروی نظامی
-----------	------	------------------------------------	---

منبع: یافته های پژوهش

نتیجه گیری

ابتدا بر اساس جمع بندی مطالعات صورت گرفته به مدل و الگوی زیر دست میابیم:



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد، اول چه مقدار از نیازها از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می‌شود، میزان رضایت شغلی فرد را تعیین می‌کند. انتظار فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثرند، اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد، در این حالت رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود. به طور مثال ممکن است فرد در صورتی در شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظارش از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. به طور مسلم چنین افرادی به مراتب دیرتر فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نائل خواهد شد. لذا رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه میزان و نوع آن را مورد بررسی قرار داد.

تئوری برابری که اولین بار توسط اس تی سی آدامز نام گذاری شد بر این پایه استوار است که اشخاص می‌خواهند با آن‌ها به عدالت رفتار شود. در این تئوری، برابری به عنوان باوری که آیا با ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار شده است، تعریف می‌شود؛ و نابرابری یعنی اینکه با ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار نشده است.

تئوری برابری یکی از موضوعات نظری است که از فرایندهای مقایسه اجتماعی به دست آمده است. مقایسه‌های اجتماعی شامل ارزشیابی موقعیت خویش در عرصه موقعیت دیگران می‌باشد (گریفین، ترجمه الوانی، ۱۳۷۵).

افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیاست ارتقاء عادلانه، بدون ابهام و مطابق با انتظاراتش باشد. با توجه به نوع شغل و سطح مهارت فرد و میزان حقوقی که در آن جامعه پرداخت می‌شود اگر میزان حقوق و مزایا معقول و عادلانه باشد، رضایت شغلی به بار خواهد آورد. بدیهی است که هر کس به هر قیمتی در پی کسب پول بر نخواهد آمد. بسیاری از افراد آگاهانه و از روی میل می‌پذیرند که پول کمتری بگیرند ولی می‌خواهند در جایی کار کنند که باب میلشان باشد و یا در جاهایی که احساس می‌کنند تبعیض کمتر است. برخی هم ترجیح می‌دهند ساعات کمتری کار کنند. ولی رمز اصلی در راه مرتبط ساختن میزان حقوق با رضایت شغلی در کل مبلغی که شخص دریافت می‌کند نهفته نیست، بلکه این امر در گرو پنداشت، برداشت یا درکی است که فرد از رعایت انصاف و عدالت در سازمان دارد. به همین شیوه، کارکنان دوست دارند که سازمان در عمل و اجرای سیاست‌های مربوط به حقوق، پاداش و ارتقا آنان عدل و انصاف را رعایت نماید. سیاست ارتقای سازمان باعث می‌شود که کارکنان برای رشد و پیشرفت فرصت‌هایی به دست آورند. مسئولیت‌های بیشتری بپذیرند و به درجات عالی‌تر اجتماعی برسند؛ بنابراین، کسانی که چنین بیندیشند که سیاست حقوق و مزایا و ارتقاء اعضای سازمان پایه عدل و انصاف گذاشته شده است احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت (راینر، ترجمه پارسیان، اعرابی، ۱۳۷۷).

دلبستگی سازمانی، در تمامی مدل‌ها، تحت تاثیر عوامل مختلفی، شناخته و مطالعه شده است. حال آنکه مطالعه ای در این میان به بررسی بعد رضایت مالی و اثرات آن بر تعلق سازمانی نپرداخته است. با توجه به اولویت مسائل اقتصادی برای تمامی شاغلین و نیز مشکلات اقتصادی حاضر، به نظر می‌رسد لازم است یک مطالعه مستقیماً به بررسی اثر رضایت مالی بر تعلق سازمانی بپردازد و از این رو در جهت ارائه ی راهکارهای مدیریتی برای حل چالش های مالی و متعاقباً ارتقای تعلق سازمانی، قدم بردارد.

منابع

۱. امامی، فرشاد؛ طالب‌پور، مهدی (۱۳۹۶)، بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت‌بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد، پژوهش در علوم ورزشی شماره دوازدهم، صص ۳۲، ۱۵.
۲. امیدی ارجنگی، نجمه (۱۳۹۲)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی دانشگاه اصفهان.
۳. اولین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی (۱۳۹۲)، دانشگاه اصفهان، ص ۲۲.
۴. بیگ‌پور، ام‌البین؛ حسینی، مژگان (۱۳۹۵)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی و میل ماندن در شغل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشکده شهید چمران اهواز.

۵. خوشکام، لیلا (۱۳۹۶)، بررسی میزان رابطه آموزش های فناوری اطلاعات با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی کارکنان سازمان آب و برق خوزستان طی سال های ۸۴، ۸۲ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشکده شهید چمران اهواز.
۶. رایبیز، استیفن پی (۱۳۹۴)، رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسایان و سید محمد اعرابی، جلد اول، چاپ ششم، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۷. رحیمیان نوگر، اسحق؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ مولوی، حسین؛ فروغی مبارکه، عبدالرضا (۱۳۹۲)، رابطه سبک های دل‌بستگی بزرگ سالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران، مقاله، مجله روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران، سال ۱۳، شماره ۲.
۸. سیادت، سیدعلی؛ بختیار نصرآبادی، حسن علی؛ سلیمی، قربان علی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین جو مجله، سازمانی با ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیل علوم تربیتی و روان شناسی: دانشگاه شهید چمران اهواز، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۴۰، ۲۲.
۹. شکرکن، حسین؛ تعامی، عبدالزهر، عبدالکاظم (۱۳۹۲)، بررسی رابطه ساده و چند گانه نگرش های شغلی با میل ماندن در شغل در یک شرکت صنعتی.
۱۰. صادقی، عباس؛ فتحی، بهمن (۱۳۸۱)، بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان، پژوهش نام علوم انسان و اجتماعی، سال دوم، شماره پنجم، صص ۵۵/۸۱.
۱۱. طالب پور، مهدی؛ امامی، فرشاد (۱۳۹۶)، بررسی ارتباط دل‌بستگی شغلی مدیران، اعضای هیئت علمی و کارکنان با ابعاد جو سازمانی دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، مجموعه مقالات ششمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی کیش.
۱۲. طالب پور، مهدی؛ امامی، فرشاد، بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه های نوحی هفت گانه مشهد، مجله پژوهش در علوم ورزشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، شماره ۱۲، ص ۴.
۱۳. عابدزاده، حمید (۱۳۹۷)، رابطه جو سازمانی مدرسه با روحیه کارآفرینی در دانش آموزان متوسطه شهر کرمان، رشد آموزش فنی و حرفه ای، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۵۸، ۵۱.
۱۴. عریضی، ج. ر (۱۳۹۳)، تعهد سازمانی دل‌بستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان.
۱۵. فصلنامه آموزه اصفهان، انتشارات مرکز تحقیقات معلمان استان اصفهان. شماره ۲.
۱۶. قلی پور، آرین (۱۳۶۸)، مدیریت رفتار سازمانی، رفتار فردی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.
۱۷. مهداد، علی (۱۳۹۲)، روان شناسی صنعتی و سازمانی، تألیف و ترجمه: علی مهداد، تهران: جنگل.

۱۸. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۰)، روابط انسانی در آموزشگاه، تهران: انتشارات رشد.
۱۹. میرنادری، علی اکبر (۱۳۹۴)، بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی، فصل نامه المپیک، سال سیزدهم، شماره یک، صص ۱۸. ۷.
۲۰. واحدیان، فاطمه؛ حیاتی نژاد، معصومه (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی با تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان نامه کارشناسی روان شناسی صنعتی و سازمانی اهواز، دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
21. Barjava S. and Keklkar A. (2015). "Examining the relationship between organizational structure, job involvement, job satisfaction. and empowerment: implications for human resource development". *International Journal of Human Resources Development and Management*. Issue: Vol. 1. N. 2-4, PP:150-161.
22. Brown, S. P. (1996). "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement". *Psychological Bulletin*. 120: PP: 235-255.
23. Brown P and Thomas W. (1996). "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Issue 4: PP: 358-368.
24. Carmeh. A. (2005). "Exploring determinates of job involvement: and empirical test among senior executives". *International Journal of Manpower*. Vol. 26, No. 5. PP: 457-472.
25. Chung Chen and Jing-Wen Huang. (2017). "How organizational climate and structure affect knowledge management-The social interaction perspective" *International Journal of Information management*. 27: PP: 104-118.

Organizational attachment in government organizations

Maryam Asghari ¹
Mohammad Ataiee ²

Date of Receipt: 2022/01/12 Date of Issue: 2022/02/12

Abstract

Researchers in contemporary literature consider job satisfaction as a psychological factor and it is a kind of emotional incompatibility with job and employment conditions. This means that if the desired job provides the desired pleasure for the person, the person will be satisfied with his job, and if the desired job does not provide the desired pleasure for the person, the person will start to condemn himself and will be dissatisfied with it.

In this process, we intend to examine the scientific value and practical achievements of the evolutionary theories of the formation process and the ups and downs associated with its evolution, and finally to provide a clear picture of its nature and dimensions.

Keywords

Organizational Attachment, Job Satisfaction, Theory Evolution, Government Organizations

1. PhD student in Public Management, majoring in Organizational Behavior, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. (mar_as2003@yahoo.com).
2. Faculty and assistant professor of Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. ((Mohamatai@gmail.com.

