

A Causal Model of Job Attachment Based on Personality Traits and Organizational Attractiveness with the Mediating role of Organizational Loyalty in Elementary School Teachers

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۷/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

Sh.Mohammadi., (M.A.), A.Abd., (PhD),

شکوفه محمدی^۱، علی عبدی^۲ و یاسر صیادی^۳

&, Y.Sayadi., (PhD)

چکیده

Abstract

The present study was to develop a causal model of job attachment based on personality traits and organizational attractiveness with the mediating role of organizational loyalty in elementary school teachers. We apply the present study in terms of purpose, and the statistical population of this study included primary school teachers in Paveh city (simple random sampling selected 146 people) in the academic year. We used the research tool and the data SPSS and PLS software to do the research. The results showed that the causal model of job attachment based on personality traits and organizational attractiveness with the mediating role of organizational loyalty had a good fit ($GOF = 0.68$). The results indicated that personality traits, organizational attractiveness, and organizational commitment have a positive and significant direct effect on job attachment at a 95% confidence level, and personality traits directly and indirectly through the mediation of organizational loyalty on job attachment. It has a positive and significant effect. The causal model of job attachment based on personality traits and organizational attractiveness fits with the mediating role of organizational loyalty in primary school teachers in Paveh.

Keywords: Job Attachment, Organizational Attractiveness, Elementary Teachers, Organizational Loyalty, Personality Traits

هدف: پژوهش حاضر تدوین مدل علی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی در معلمان دوره ابتدایی بود. روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و جامعه آماری این مطالعه شامل معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاوه (۱۴۶ نفر) در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود که ۱۰۹ نفر بود به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام شد. نتایج: نتایج نشان داد مدل علی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی از برازش مطلوبی برخوردار بود ($GOF=0/68$). همچنین نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، جذابیت سازمانی و وفاداری سازمانی بر دل‌بستگی شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مستقیم مثبت و معنی‌داری دارند و ویژگی‌های شخصی نه تنها به طور مستقیم بلکه به طور غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری وفاداری سازمانی بر دل‌بستگی شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتیجه‌گیری: مدل علی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهر پاوه برازش دارد.

کلیدواژه: دل‌بستگی شغلی، جذابیت سازمانی، معلمان دوره ابتدایی، وفاداری سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی.

۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، کرمانشاه، ایران.

* نویسنده مسئول: Yaser.sayadi@yahoo.com

مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها هست، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند. زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان‌ها می‌کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم‌اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به‌درستی درک و به آن‌ها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آن‌ها برنیایند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد، زیرا علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری و در نتیجه باعث دل‌بستگی شغلی بیشتر می‌شود (هاروانا و مارساندانیال^۱، ۲۰۱۷).

دل‌بستگی کاری چگونگی‌ای از اندیشه انسان است که کمابیش با دوام و نشانگر سرمایه‌گذاری هم‌زمان انرژی‌های افراد بر روی آموخته‌ها و یا کارکردهای شغلی او است (کریستین، کارزا و اسلتر^۲، ۲۰۱۲). دل‌بستگی در واقع جنبه درست فرسودگی شغلی است و این موضوع توجه به روان‌شناسی درست را نشان می‌دهد که بر عملکرد بهینه تأکید دارد (هاکانن^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). بازمینی‌ای بر ادبیات پژوهش دل‌بستگی شغلی، برداشتهای گوناگونی را از این واژه به دست می‌دهد که آن را بر حسب ویژگی‌های شخصیتی، دانش پنهان و رهبری اخلاقی (کاروالاک، گوپتاب و لی‌کوک^۴، ۲۰۲۲) در نظر می‌گیرند. در واقع دل‌بستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است، به همین دلیل اسچافلی و باکر^۵ (۲۰۰۴)، دل‌بستگی شغلی را داشتن حالت ذهنی درست و متعهدانه نسبت به شغل، تعریف کرده‌اند. افراد دل‌بسته به شغل، در جستجوی فرصت‌هایی برای یادگیری و رُست شخصی و شغلی می‌باشند (ماورر، ویس و باربیت^۶، ۲۰۰۳) و از انگیزش درونی برای انجام تکالیف شغلی برخوردار هستند (کیم، شین و آمبریت^۷، ۲۰۰۹) می‌پذیرد که یکی از آن‌ها دل‌بستگی شغلی کارکنان است، دل‌بستگی شغلی نیز تابعی از جو سازمانی حاکم است. یکی از زیرساخت‌های برجسته رویکرد نوین سازمانی، دل‌بستگی شغلی کارکنان است که طی سال‌های واپسین در متون علمی، بازرگانی و روانشناسی سازمان، نمود پیدا

-
1. Haruna & Marthandan
 2. Christian, Garza & Slaughter
 3. Hakanen
 4. Agarwala, Guptab & Leecookec
 5. Schaufeli & Bakker
 6. Maurer, Weiss & Barbeite
 7. Kim, Shin & Umbreit

مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

کرده است (کومار صراف، ساها و آناند، ۲۰۲۰). دلبستگی شغلی به توصیفی از کار کنونی فرد اشاره می‌کند و گرایش دارد پدازه‌های آن مقداری باشد که کار می‌تواند نیازهای کنونی فرد را برآورد نماید (مالهوترا، ساهادف و شاروم، ۲۰۲۲). دلبستگی شغلی اشاره دارد به درجه‌ای که بر حسب آن فرد به‌طور روان‌شناختی مجذوب، درگیر و مرتبط با شغل کنونی‌اش می‌شود (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷). دلبستگی شغلی، یک وضعیت شناختی از تعیین هویت روانی با کار معرفی شده است. دلبستگی شغلی می‌تواند نتایج مفیدی برای سازمان به ارمغان می‌آورد و در بسیاری از مواقع سبب بهبود عملکرد سازمان می‌شود (مالهوترا، ساهادف و شاروم، ۲۰۲۲). اصطلاح دلبستگی شغلی برای اشاره به درونی ساختن ارزش‌ها درباره اهمیت کار در زندگی کارمند به کار می‌رود (کامدرون و راندمن، ۲۰۲۲). کسانی که دلبستگی بالایی به کار دارند، کار در زندگی آن‌ها یک نقش هنجاری و میانی دارد؛ بنابراین دلبستگی کاری، نیاز درونی برای کارکنان است (لازازارا، تیمز و دی جنارو، ۲۰۲۰). کان اولین کسی بود که این مفهوم را در محیط‌های کاری مطرح کرد و پس از آن در سال ۲۰۰۲ شافلی، بیکر و ون ژن در سال ۲۰۰۹ و همچنین اشنایدر، باربرا و یانگ ۲۰۰۹ این مفهوم را توسعه و جداگانه تشریح کردند.

دلبستگی شغلی همچون یکی از بارزترین شناسه‌های کیفیت زندگی کاری است و یک برآشفته اخلاقی و درون فردی است که روشن‌گر سنجش مسئولیت‌پذیری یک فرد است (گوپیناث، ۲۰۲۰). موریس و بلوم^۷ (۲۰۰۲) بیشتر به شرایط و ویژگی‌های سازمانی در ایجاد دلبستگی شغلی تأکید دارند و باورمندند سازمان‌هایی که از نیاز به رُست و خشنودی از خود کارکنان ممانعت می‌کنند، دلبستگی شغلی را کاهش می‌دهند.

پیامدهای درست دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان، ضرورت پرداختن به مسئله را روشن می‌سازد. کارکنانی که درگیری ملتزم هستند امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی یا فیزیکی کمتری دچار می‌شوند (باکر و دمروت، ۲۰۰۸). مزیت‌های زیادی از راه دلبستگی کارکنان پدیدار می‌شود: آن‌ها به سازمان وفادار هستند، همیشه پراگیزه هستند، همیشه برای کار و انجام وظایف خود مشتاق هستند که راه رسیدن به آماج شرکت را تسهیل می‌کند.

-
1. Kumar Saraf, Saha & Anand
 2. Malhotra, Sahadev & Sharom
 3. Rotenberry & Moberg
 4. Plunkett
 5. Lazazzara, Tims & De Gennaro
 6. Gopinath
 7. Morris & Bloom

دلبستگی روحیه وفاداری را بالا می‌برد و یک محیط رقابتی بین خود کارکنان ایجاد می‌کند. (بیدارکار و پاندیتا، ۲۰۱۴).

دلبستگی شغلی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهد اشاره دارد و نقش مهمی در به دست آوردن مزایای رقابتی، دستیابی به بهره‌وری بالا و اطمینان‌دهی در کاهش غیبت و ترک خدمت ایفا می‌کند. استفاده مؤثر از سرمایه انسانی کارکنان در محل کار و مشارکت شناختی و عاطفی آنان از عوامل کلیدی در موفقیت سازمان هستند؛ بنابراین امروز سازمان‌ها فقط به کارکنان با انرژی و مشتاق نیاز دارند، چراکه این افراد به طور کامل جذب کار خود شده و وظایف شغلی خود را با کیفیت عالی به انجام می‌رسانند؛ احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل دارند و خود را برای برآورده کردن مسئولیت‌های کاری و شغلی توانمند می‌بینند (موهسین^۲، ۲۰۱۵). سازمان‌های معاصر به کارکنانی نیاز دارند که از نظر روان‌شناختی با کارشان ارتباط برقرار کنند فعال باشند و به استانداردهای بالای عملکرد دست یابند کسانی که پر انرژی هستند و خود را وقف کار می‌کنند چنین افرادی دلبسته به کارشان هستند. کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند در کارشان توانمندی بیشتری دارند و از کارکنان انتظار می‌رود که برای حفظ کیفیت بالای عملکرد سازمان در محیط متغیر و نامطمئن، کارایی و بهره‌وری خود را توسعه دهند؛ بنابراین می‌توان گفت یکی از مفاهیم روان‌شناختی مربوط به رفتار کاری که در طی سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، مفهوم دلبستگی شغلی است (وانگ، لین و لیانگ^۳، ۲۰۱۷). دلبستگی شغلی یک عامل مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی و یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری است که شغل می‌تواند نیازهای فرد را ارضاء کند (ون، گو و ون^۴، ۲۰۱۹). کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا تلاش‌های اساسی و آشکاری را در جهت اهداف و وظایف شغلی انجام می‌دهند، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود که نسبت به دیگر افراد کمتر به ترک سازمان بیندیشند. در مقابل کارکنان دارای دلبستگی شغلی پایین به احتمال بیشتری اقدام به ترک سازمان می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند و یا در فعالیتهای متنوع و نامربوط به کار در حین خدمت مشغول می‌شوند (لی، چن، لیو و کیو^۵، ۲۰۱۶).

یکی از سازه‌های تأثیرگذار بر دلبستگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی است (رنگریز، سجاد و لطیفی جلیسه ۱۳۹۷). بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده ویژگی‌های شخصیتی یکی از مهم‌ترین

1. Bedarkar & Pandita
2. Mohsin
3. Wang, Lin & Liang
4. Wen, Gu & Wen
5. Li, Chen, Lyu & Qiu

مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

عوامل پیش‌بینی کننده دلبستگی شغلی است. شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخص که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار گیرد (کاترینلی^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در روانشناسی، پنج ویژگی اساسی شخصیت، پنج عامل یا پنج بعد گسترده شخصیت است که به‌طور کلی رفتار را در موقعیت‌های مختلف توضیح می‌دهد. برای پیش‌بینی رفتار باید این ویژگی‌ها به‌طور دقیق مورد بررسی قرار گیرند (مؤذن جمشیدی و همکاران^۲، ۲۰۱۲). بدون یک مدل جامع، مطالعات با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی همچون پیش‌بینی کننده بی‌نتیجه است. بسیاری از تحقیقات اولیه و تحلیل‌های اخیر برای آزمایش اعتبار معیارهای شخصیتی، مدل پنج عاملی را همچون مدلی موفق برای گروه‌بندی کردن معیارهای مختلف معرفی کرده‌اند (کنتراس - کوردرو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). در حوزه شخصیت طی سه دهه گذشته، با مدل پنج عاملی شخصیت رابرت مک کری و پل کاستا، (۱۹۸۷، ۱۹۹۷، ۱۹۹۹) صورتی غالب پیدا نمود. آن‌ها برنامه‌ای را در پیش گرفتند که پنج عامل شخصیت معروف به پنج «عامل نیرومند» یا «پنج بزرگ» را شناسایی می‌نمود (کوون و پارک^۴، ۲۰۱۶). تحقیقات در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که پنج بعد شخصیتی، مبنا و اساس سایر خصوصیات شخصیت است (کنتراس - کوردرو و همکاران، ۲۰۲۰). ویژگی‌های غالب شخصیت عبارت‌اند از: ۱- انعطاف‌پذیری یا گشودگی، سنجش علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید را نشان می‌دهد که کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان ثوری پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند (فانک، بیتون و الکساندریس^۵، ۲۰۱۲). ۲- وظیفه‌شناسی یا باوجدان بودن که پی بادی و دیراد^۶ (۲۰۰۲) وظیفه‌شناسی را دربرگیرنده قابل باور بودن، مسئول بودن، سخت‌کوش و دقیق بودن می‌دانند. ۳- برون‌گرایی که به واسطه ارتباط آن با مهارت روابط انسانی، با عملکرد شغلی مرتبط می‌شود (کووید^۷ و همکاران، ۲۰۱۲). ۴- دلپذیر بودن؛ این ویژگی به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران ارتباط دارد (گورتی^۸ و همکاران، ۲۰۱۷). ۵- روان رنجوری که به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود و به گفته گلمن^۹ (۲۰۰۵) افراد روان

-
1. Katrinli
 2. Moazenjamshidi
 3. Contreras-Cordero
 4. Kwon & Park
 5. Funk, Beaton & Alexandris
 6. Pi Badi And Dirad
 7. Coid
 8. Goretti
 9. Gelman

رنجور هوش هیجانی کمی دارند (کوک و والتر^۱، ۲۰۱۸). رویکرد صفات به شخصیت امروزه جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات شخصیت کسب کرده است (تیسو، لویا، ویرگا و روسو^۲، ۲۰۲۰). دیدگاه شخصیت با استفاده از دیدگاه‌های صفت و دیدگاه‌های زیستی - روانی پیشنهاد می‌کند که شخصیت نقش حساسی برای پیش‌بینی سازگاری دارد (بوز و ارگینیلی^۳، ۲۰۱۴). فرهنگی، فتوت، ابدار زاده و سرحدی‌نژاد (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی با دلبستگی (درگیری) شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی (۱۳۹۰) گزارش کردند که ویژگی‌های شخصیتی با درگیری شغلی رابطه معنادار مثبت داشتند. نتایج پژوهش هیلیمانا (۲۰۱۷) نشان داد که شخصیت و ابعاد آن بر دلبستگی کارکنان تأثیر معنادار داشت.

یکی از عواملی که می‌تواند بین ویژگی‌های شخصیتی و دلبستگی شغلی نقش میانجی داشته باشد، وفاداری سازمانی^۴ است. وفاداری در قالب تعهد به چیزی یا کسی توصیف می‌شود. وفاداری به‌صورت ارادت و دلبستگی عاطفی نسبت به چیز خاصی است که ممکن است مربوط به یک شخص، یک گروه، یک وظیفه و یا یک هدف باشد (هارت و تامسون^۵، ۲۰۰۷). وفاداری نه وظیفه است و نه فضیلت، وفاداری مجموعه‌ای از احساسات و عواطف و خصوصیات شخصیتی است مانند تعهد، همراه با اعمال قابل مشاهده که از آن‌ها نشأت می‌گیرد و اگرچه وظایف و تعهدات ممکن است وجود داشته باشد ولی اجرای وظایف لزوماً بازتاب وفاداری نخواهد بود (راندلز^۶، ۲۰۰۷). احساس وفاداری به سازمان موجب می‌شود کارکنان با انگیزه بیشتر و مشتاقانه به فعالیت بپردازند و در نتیجه خروجی آن‌ها به مراتب بهتر و بهره‌وری نیروی انسانی بالاتر خواهد بود. این وجود انگیزه در کارکنان، موجب وفاداری به سازمان، احساس تعهد، تعلق و رضایت شغلی خواهد شد (الرایس، رادی و خطیری^۷، ۲۰۲۲). وفاداری سازمانی به‌عنوان یکی از ارزش‌های ضروری برای کارکنان در سازمان جهت بقای سازمان و تعالی آن مطرح است. وفاداری کارکنان را نسبت به اهداف سازمان مسئول کرده و آن‌ها را سوق می‌دهد به نحو احسن وظایف خود را در سازمان به انجام برسانند و با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند و در سازمان ماندگار باشند. ایجاد وفاداری در کارکنان نیازمند بها دادن و رسیدگی به خواسته‌های مادی و غیرمادی کارکنان

-
1. Kock & Walter
 2. Tisu, Lupsa, Virga & Rusu
 3. Boz & Ergeneli
 4. Organizational Loyalty
 5. Hart & Thompson
 6. Randles
 7. Alrayes, Rady & Khatiry

مدل علی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

در جنبه‌های مختلف است (قاسمی، ۱۳۹۵). چه‌روز^۱، به^۲، اولی^۳ و ادریس^۴ (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان داده‌اند که سازمان‌ها بجای تمرکز بر تجارب کاری قبل از ورود، می‌توانند رویه‌های انتخاب کارکنان خود را بر مبنای ویژگی‌های شخصیتی استوار سازند تا سطوح بالای تعهد و وفاداری سازمانی متقاضیان‌شان را پیش‌بینی نمایند. جاکوب و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه خود نشان دادند که کارکنان وفادار با داشتن اعتقاد قوی به ارزش‌های سازمان، تلاش زیاد برای تحقیق آماج سازمان، برقراری ارتباطات مؤثر بین کارکنان و مدیریت، انجام مشتاقانه کار به کار می‌برند و در نتیجه دل‌بستگی شغلی بیشتری را تجربه خواهند نمود. محمدقاسم و حامد سلیمان^۵ (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان دادند که کارکنان وفادار با بیشترین علاقه‌مندی به انجام وظیفه به تغییرات موفقیت‌آمیز برای سازمان کمک می‌نمایند و تعهد بیشتری در رابطه با توسعه مستمر کیفیت خدمات، سازمان دارند. همچین پاندی و خاره^۶ (۲۰۱۲) باورمندند که کارگران وفادار نسبت به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند و در راستای این اهداف فعالیت کرده و تصمیمات مدیران را به اجرا می‌گذارند، سریع‌تر و با خشنودی بیشتر تغییرات، در سازمان را می‌پذیرند و دارای دل‌بستگی شغلی بالایی نسبت به سایر همکاران خود هستند.

یکی دیگر از متغیرهای مؤثر بر شغل کارکنان در سازمان متغیر جذابیت سازمانی^۷ است (ابراهیمی، نجاتی کریم‌آباد و شجاعی، ۱۳۹۸). جذابیت سازمانی به نگرش‌های افراد درباره اینکه سازمان همچون یک سازمان (یا کارفرما) خوب یا بد است مربوط می‌شود. جذابیت سازمانی دو نوع است یکی جذابیت برای افراد متقاضی شغل و دیگری برای کارکنان فعلی. در این پژوهش به جذابیت سازمانی از منظر کارکنان پرداخته می‌شود (جیا^۸، ۲۰۱۳). جذابیت سازمانی عبارت است از میزان کشش و جذابیتی که یک سازمان برای متقاضیان کار دارد تا آن را به‌عنوان سازمان محل کار انتخاب نموده و سعی کنند دوره کاری خود را به‌صورت فعالی در آن سازمان مانده و کار کنند (دیارموند و کرافورد^۹، ۲۰۱۱). قدرت جذابیت یک سازمان به‌شرح زیر تعریف شده است: «به‌عنوان عملکرد خصوصیات متقاضیان و عملکرد خصوصیات سازمان یا شغل». (شور^{۱۰} و

-
1. Che Rose
 2. Beh
 3. Uli
 4. Idris
 5. Mohammad Qasem & Hamed Suleiman
 6. Pandey & Khare
 7. Organizational Attractiveness
 8. Jia
 9. Dearmond And Crawford
 10. Schreurs

همکاران، ۲۰۰۹). قدرت جذب از سوی سازمان این‌گونه نشان داده شده که با مفاهیم متقاضیان که وابسته به به‌کارگیری است، در ارتباط است (لوینز^۱، وان‌هوی^۲ و شرور، ۲۰۰۵). هر چه محیط کار برای کارکنان جذاب‌تر، مهیج‌تر و نوآورانه‌تر باشد، کارکنان احساس انگیزه بیشتری برای پیشبرد امور شغلی می‌کنند (عیوضی ۱۴۰۰). جذابیت سازمانی از نگاه کارمندان می‌تواند توافق بین نگرش‌های فردی و نگرش‌های سازمانی هر کارمند تعریف کرد. هر سطحی از توافق یا عدم توافق می‌تواند بر روی ادراکات در مورد جذابیت سازمانی تأثیر بگذارد. این ادراکات را می‌توان از طریق چند بعد مورد سنجش قرار داد (آندره^۳، ۲۰۱۸). در بازار کار رقابتی امروز، جذب و حفظ نیروی کار ماهر و با استعداد، به چالش اصلی بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است؛ بنابراین جذابیت سازمانی و برآیند جاذبه‌ها و دافعه‌های سازمانی در جذب و حفظ این مهم‌ترین منبع سازمانی مسئله بسیار مهمی است (مازینگی و ساموئل^۴، ۲۰۱۹). مطالعات جین^۵ و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که جذابیت سازمانی یک عامل مهم در پرورش عملکرد کارکنان است و دریافته‌اند که همبستگی مثبتی بین جذابیت سازمانی و دلبستگی شغلی وجود دارد. همچنین سانتوس^۶ و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعات خود نشان داد دلبستگی شغلی کارکنان تحت تأثیر جذابیت سازمانی قرار می‌گیرد و جذابیت سازمانی نه تنها منجر به دلبستگی شغلی و عملکرد بهتر کارکنان می‌شود، بلکه اشتیاق و تعهد نیروی کار به تسهیم و ایجاد دانش جدید می‌شود. کیم، یونگ هان و پارک^۷ (۲۰۱۹) دلبستگی شغلی به معنای حالت عاطفی-انگیزشی مثبت مرتبط با کار ذهن است. اشتیاق، فداکاری و جذابیت، اجزای اصلی دلبستگی شغلی است.

صاحب‌نظران مدیریت معتقدند میزان دلبستگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری در کارکنان سازمان‌ها محسوب می‌شود (برمکی، پارسامعین و کلانتری، ۱۳۹۸)؛ و زمانی نیز بر اهمیت موضوع افزوده می‌شود که این افراد خود دست‌اندرکار امر تربیتی نسل آینده باشند و وظیفه تربیت، هدایت و راهنمایی نوجوانان را عهده‌دار باشند (قنبری و پاکیزه، ۱۳۹۵). معلمان، یکی از عوامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی هستند و یکی از وظایف اصلی مدیران در مدارس مساعد ساختن محیط تربیتی و ایجاد شرایطی است که

-
1. Lievens
 2. Van Hoyer
 3. André
 4. Mazingi & Samuel
 5. Jane
 6. Santos
 7. Kim, Jeoung Han & Park

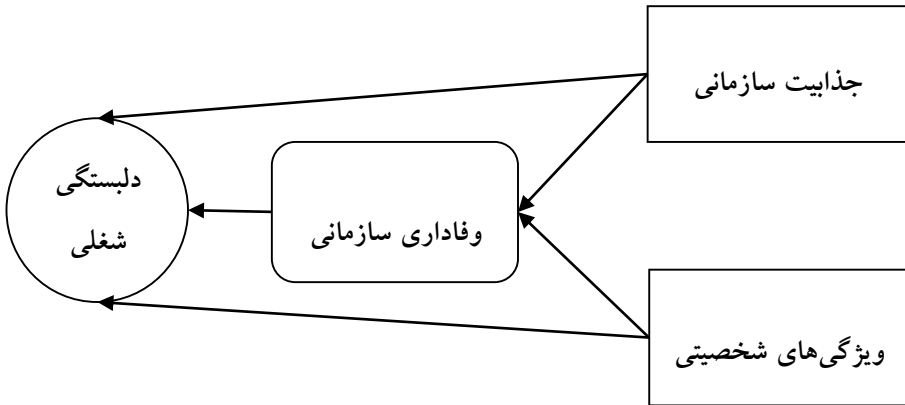
مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

معلمان را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد (غمشادزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارآیی بیشتر گام برمی‌دارند. بر طبق تحقیقات کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد، از شغل خود راضی‌تر و موفق‌ترند و سنجش‌رها کردن کار و غیبت آن‌ها در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین، کمتر است (ژونگ، وین و لیدن، ۲۰۱۶).

با توجه به اهمیت زیاد دلبستگی شغلی در سازمان‌های امروزی اگر آموزش و پرورش بتواند عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی را مورد شناسایی قرار دهد و بداند که آیا جذابیت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی معلمان مؤثر است یا نه می‌تواند با بکار بردن راهکارهایی جذابیت سازمانی و وفاداری سازمانی معلمان خود را بالا برده و دلبستگی شغلی آنان را تقویت کند و در نتیجه آن، معلمانی داشته باشید که به بهترین نحو به وظایف خود و حتی فراتر از آن بدون نظارت بیرونی عمل می‌کنند و به موفقیت مدرسه و سازمان آموزش و پرورش بر اساس رویکردهای مختلف و متنوع کمک می‌کنند (ترکیان و کریمی، ۱۳۹۸). و با توجه به مهم بودن سه مقوله جذابیت سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و وفاداری سازمانی و دلبستگی شغلی در مدیریت رفتار سازمانی و کمبود تحقیق در زمینه این سه متغیر در محیط‌های آموزشی از جمله مدارس، این پژوهش با هدف « بررسی و تعیین میزان برآزش مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی در معلمان» صورت گرفت.

مدل مفهومی پژوهش

شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. در این تحقیق جذابیت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی متغیرهای مستقل، وفاداری سازمانی به عنوان متغیر میانجی و دلبستگی شغلی به عنوان متغیر وابسته تحقیق می‌باشند. این مدل نشان می‌دهد جذابیت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی از طریق وفاداری سازمانی بر دلبستگی شغلی تأثیرگذار باشند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد.
۲. جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد.
۳. وفاداری سازمانی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد.
۴. ویژگی‌های شخصیتی بر وفاداری سازمانی اثر مستقیم دارد.
۵. جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی اثر مستقیم دارد.
۶. ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.
۷. جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر پاوه که در مدارس این شهرستان مشغول به تدریس بودند. بر پایه آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان پاوه تعداد معلمان دوره ابتدایی این شهرستان برابر با ۱۴۶ بود (آمار و اطلاعات اداره آموزش و پرورش شهرستان پاوه، ۱۴۰۱) و حجم نمونه پژوهش حاضر ۱۰۸ بود. در برخی از منابع تعداد نمونه مطلوب برای انجام تحلیل‌های مبتنی بر معادلات ساختاری را ۲۰۰ تا ۵۰۰ نفر در نظر گرفته‌اند (کامری و لی، ۲۰۰۴؛ مایرز، گامست و گارینو، ۲۰۰۶) که این تعداد نمونه بیشتر برای انجام تحلیل از طریق نرم‌افزارهایی مانند AMOS و لیزرل و ... است اما با به

1. Comrey, Lee

2. Meyers, Gamst & Guarino

مدل علی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

وجود آمدن نرم افزار Smart PLS به عنوان نسل دوم روش مدلسازی معادلات ساختاری که وابستگی کمتری به تعداد نمونه، سطح سنجش متغیرها و نرمال بودن توزیع دارد، به عنوان یکی از روش‌های توانمند تحلیل مطرح شد (آذر، غلامزاده، قنواتی، ۱۳۹۱). به گونه‌ای که حتی هابر، هالت، رینگل و سارستد^۱، ۲۰۱۷؛ هابر، سارستد، رینگل و گودرگان، ۲۰۱۸؛ وونگ^۲، ۲۰۱۹؛ ممون و همکاران^۳، ۲۰۲۱ انجام معادلات ساختاری را حتی با نمونه کمتر از ۱۰۰ نمونه را فارغ از تعداد متغیرهای پژوهش ممکن دانسته‌اند.

ابزار پژوهش

- پرسشنامه دل‌بستگی شغلی

این پرسشنامه توسط ادواردز و کیلیپاتریک در سال ۱۹۸۷ طراحی شد. این ابزار دارای ۲۰ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، تا اندازه‌ای = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و دامنه نمرات بین ۱۰۰ - ۲۰ و نمره بالاتر به معنای دل‌بستگی بیشتر است. این پرسشنامه فاقد گویه با نمره‌گذاری معکوس می‌باشد. این پرسشنامه فاقد خرده مقیاس مشخصی است. ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۸۷) روایی صوری و محتوایی ابزار را تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کردند. در ایران طیبی ثانی، سپاوشی و عامریان (۱۳۹۸) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه کردند.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی

این پرسشنامه توسط کاستا و مک‌کری در سال ۱۹۹۲ طراحی شد. این ابزار دارای ۶۰ گویه و پنج بعد (روان رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن، باوجدان بودن) ۱۲ گویه‌ای است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابعاد با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و دامنه نمرات هر بعد بین ۶۰ - ۱۲ و نمره کل با مجموع نمره کل گویه‌ها محاسبه و نمره بالاتر به معنای ثبات شخصیتی بیشتر است. در این پرسشنامه سؤالات ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۳، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۵۴، ۵۵ و ۵۷ بصورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. همچنانکه گفته شد پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتهایی پنج جنبه از شخصیت را می‌سنجد. روان رنجوری، برون‌گرایی،

1. Hair, Hult, Ringle & Sarstedt

2. Wong

3. Memon Et Al

گشودگی، موافق بودن، باوجدان بودن، برای همین یک نمره کلی از این تست به دست نمی‌آید بلکه در تفسیر این پرسشنامه ۵ نمره به دست می‌آید که هر کدامشان مربوط به یک عامل شخصیتی از فرد است.

جدول ۱: تفسیر پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی

نمره از ۴۸ تا ۶۰	نمره از ۲۴ تا ۴۸	نمره از ۱۲ تا ۲۴	نمره های سوالات زیر را جمع بزنید
شما روی هم رفته آدم مضطربی هستید. همیشه زندگی‌تان با افسردگی، اضطراب و خشم درونی آمیخته است. برای تغییر دادن شخصیت وقت دراز مدتی لازم دارید.	شما گاهی هیجانتان پایدار است و گاهی نه. احتمالاً خیلی آدم خوشحال و آرامی نیستید. ولی ناراحت و نا آرام هم نیستید. متوسطید دیگر.	شما آدمی هستید که هیجانتان پایدار دارید. دمدمی مزاج نیستید و اضطراب و افسردگی و استرس را کمتر به خانه ذهنتان راه می‌دهید.	۱ و ۶ و ۱۱ و ۱۶ و ۲۱ و ۲۶ و ۳۱ و ۳۶ و ۴۱ و ۴۶ و ۵۱ و ۵۶ (روان رنجوری)
شما آدم برون‌گرای هستید. با جمع بدون را دوست دارید. دوست دارید حتی کارهایی را که می‌شود تنهایی انجام داد با جمع انجام دهید.	شما نه کاملاً درون‌گرا هستید و نه کاملاً برون‌گرا. بعضی وقت‌ها با جمع بودن را ترجیح می‌دهید و گاهی تنهایی. هر چه نمره تان بالاتر باشد برون‌گرا ترید.	شما آدم درون‌گرایی هستید. تنهایی را بیشتر دوست دارید. دوست دارید هر کاری را بدون حضور دیگران انجام دهید.	۲ و ۷ و ۱۲ و ۱۷ و ۲۷ و ۳۲ و ۳۷ و ۴۲ و ۴۷ و ۵۲ و ۵۷ (برون‌گرایی - درون‌گرایی)
شما عشق سفر هستید. عشق چیزهای جدید. حالا بستگی به علاقه تان دارد از غذاهای جدید گرفته تا داستان‌های جدید.	شما نه کسی هستید که کاملاً محافظه‌کار است و نه از تجربه چیزهای جدید بدتان می‌آید. گاهی به این و گاهی به آن تمایل دارید.	شما آدمی هستید که خیلی با هنر و سفر کردن و چیزهای تازه را تجربه کردن میانه‌ای ندارید. دوست دارید چیزهای جدید را تجربه کنید. شما محافظه‌کارید.	۳ و ۸ و ۱۳ و ۱۸ و ۲۳ و ۲۸ و ۳۳ و ۳۸ و ۴۳ و ۴۸ و ۵۳ و ۵۸ (گشودگی)
شما آدم مردم‌داری هستید. آدمی که دیگران برایتان خیلی مهم هستند. خیلی زیاد. جمع با بودن با شما	شما در بعضی از موارد ترجیح می‌دهید دیگران را هم در نظر بگیرید و در بعضی	شما کسی هستید که خیلی دیگران برایتان مهم نیستند. برای همین گروه‌های دوستان، گروه	۴ و ۹ و ۱۴ و ۱۹ و ۲۴ و ۲۹ و ۳۴ و ۳۹ و ۴۴ و ۴۹ و ۵۴ و ۵۹ (موافق بودن)

نمره از ۴۸ تا ۶۰	نمره از ۲۴ تا ۴۸	نمره از ۱۲ تا ۲۴	نمره های سوالات زیر را جمع بزنید
خیلی حال می کند. چون شما هم هوای جمع را دارید.	موارد نه. احتمالاً به جایگاه بستگی دارد.	های کاری و خانواده خیلی از شما خوششان نمی آید. کلاً شما برای زندگی سازگارانه در جمع آفریده نشده اید.	
شما آدم با وجدان، وظیفه شناس و با مسئولیتی هستید. برای همین توی محل کار و جمع خانواده تان روی حرف شما خیلی حساب می کنند.	هر چه نمره شما بالاتر باشد بیشتر پاسخ‌دهی پذیرید. روی هم رفته نه چندان وظیفه شناسید و نه چندان بی وجدان.	شما آدم بی پاسخ‌دهی و وظیفه شناسی هستید. معمولاً در محل کارتان به خاطر این ویژگی‌تان مشکل دارید. چندان آدم معتمدی نیستید.	۵ و ۱۰ و ۱۵ و ۲۰ و ۲۵ و ۳۰ و ۳۵ و ۴۰ و ۴۵ و ۵۰ و ۵۵ و ۶۰ (با وجدان بودن)

کوزاکو، سافین و راحیم (۲۰۱۳) پایایی کل پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند. در ایران ملکی، اشکان، عاشوری و یوسفی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه مذکور را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی کل پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه جذابیت سازمانی

این پرسشنامه توسط اسمیتز و همکاران (۱۹۹۳) مورد سنجش قرار گرفت و سه سؤال دارد (مانند: «درجه کلی علاقه‌مندی شما به این سازمان ۱ (بی‌علاقه) تا ۷ (بسیار علاقه‌مند)»، این مقیاس نخستین بار توسط عریضی و خلیلیان (۱۳۸۷) در یک پژوهش به کار رفته است. مقیاس جذابیت سازمانی در پژوهش اسمیتز و همکاران (۱۹۹۳) دارای پایایی ۰/۸۳ بود و ضریب پایایی در پژوهش عریضی و خلیلیان (۱۳۸۷) برابر ۰/۷۹ بود. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

- پرسشنامه وفاداری سازمانی

پرسشنامه وفاداری سازمانی توسط انسون و همکاران (۲۰۱۳) طراحی شده است. این پرسشنامه ۱۲ گویه دارد و دارای دو بعد تمایل به وفاداری سازمانی (۱ تا ۶) و وفاداری به ارزش‌های سازمانی (۷ تا ۱۲) است. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسشنامه وفاداری سازمانی به دو روش محاسبه شده

است: الف- (کسب نظر متخصصان درباره صحت گویه‌ها و هماهنگی با ابعاد متغیر که در مجموع با توجه به فراوانی پاسخ‌های مناسب، درستی گویه‌های پرسشنامه تأیید شد.) ب- (اجرای تحلیل عاملی بر روی داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه جهت بررسی روایی سازه: این تحلیل مشخص کرد که همه گویه‌های پرسشنامه روی عوامل دارای بار عاملی می‌باشند.) بر اساس مطالعه بهزادی، نعامی و بشلیده (۱۳۹۳) مقدار روایی به دست آمده در پرسشنامه وفاداری سازمانی (۰/۸۳) و آلفای کرونباخ پرسشنامه نیز (۰/۸۲) گزارش شده است که نشان دهنده روایی و پایایی مطلوب در این پرسشنامه است. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده تحقیق با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش تحلیل داده‌های توصیفی با کمک نرم‌افزار SPSS مشخصات جمعیت شناختی پاسخگویان با کمک جداول توزیع فراوانی بررسی شد. در بخش استنباطی نیز از آزمون‌های تحلیل عامل تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی مدل مفهومی پژوهش با کمک نرم‌افزار SmartPLS جهت تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود. در بخش ابتدایی، داده‌ها در جداولی تنظیم و شناسه‌های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش بیان و بررسی می‌شود. سپس در بخش دوم با تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از روش‌های آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری به بررسی فرضیه‌های تحقیق پیش رو پرداخته شد. تعداد نمونه‌های معتبر برای انجام تحلیل‌های لازم برابر ۱۰۹ نفر بوده است.

یافته‌ها

نتایج مربوط به داده‌های توصیفی

تعداد مردها برابر ۴۳ نفر (۳۹/۴ درصد) و تعداد زن‌ها برابر ۶۶ نفر (۶۶/۶ درصد) است. تعداد ۶۸ نفر (۶۲/۴ درصد) لیسانس، تعداد ۳۷ نفر (۳۳/۹ درصد) فوق‌لیسانس و تعداد ۴ نفر (۳/۷ درصد) دکترا هستند. تعداد ۶۹ نفر (۶۳/۳ درصد) در بازه سنی کمتر از ۳۰ سال، تعداد ۲۵ نفر (۲۲/۹ درصد) در بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، تعداد ۱۳ نفر (۱۱/۹ درصد) در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و تعداد ۲ نفر (۱/۹ درصد) در بازه سنی بیشتر از ۵۰ سال هستند. تعداد ۱۰ نفر (۹/۲ درصد) در بازه سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، تعداد ۷۲ نفر (۶۶/۱ درصد) در بازه سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال، تعداد ۸ نفر (۷/۳ درصد) در بازه سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد ۱۲ نفر (۱۱ درصد)

مدل علی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

در بازه سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال و تعداد ۷ نفر (۶/۴ درصد) در بازه سابقه خدمت بیشتر از ۲۰ سال هستند.

جدول ۲: داده‌های توصیفی

فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی		
۴۳	۴/۳۹	۴/۳۹	جنسیت	مرد
۶۶	۶/۶۶	۱۰۰		زن
۶۸	۴/۶۲	۴/۶۲	تحصیلات	لیسانس
۳۷	۹/۳۳	۳/۹۶		فوق لیسانس
۴	۷/۳	۱۰۰		دکتر
۶۹	۳/۶۳	۳/۶۳	سن	کمتر از ۳۰ سال
۲۵	۹/۲۲	۲/۸۶		۳۰ تا ۴۰ سال
۱۳	۹/۱۱	۱/۹۸		۴۱ تا ۵۰ سال
۲	۹/۱	۱۰۰		بیشتر از ۵۰ سال
۱۰	۲/۹	۲/۹	سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال
۷۲	۱/۶۶	۳/۷۵		۵ تا ۱۰ سال
۸	۳/۷	۶/۸۲		۱۱ تا ۱۵ سال
۱۲	۱۱	۶/۹۳		۱۶ تا ۲۰ سال
۷	۴/۶	۱۰۰		بیشتر از ۲۰ سال

جدول ۳: شناسه‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای اصلی	زیرمقیاس‌ها	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
دل‌بستگی شغلی	نمره کل دل‌بستگی شغلی	۱۰۹	۴۲	۱۰۰	۷۳/۷۴	۹/۶۹۶
	روان‌رنجوری	۱۰۹	۱۲	۵۹	۴۱/۰۶	۱۰/۳۲۲
	برون‌گرایی - درون‌گرایی	۱۰۹	۱۳	۶۰	۴۱/۸۵	۱۰/۱۰۵
ویژگی‌های شخصیتی	گشودگی	۱۰۹	۱۹	۵۵	۳۹/۹۲	۸/۷۹۳
	موافق بودن	۱۰۹	۱۴	۵۹	۴۱/۸۹	۹/۴۹۹
	باوجدان بودن	۱۰۹	۱۶	۵۸	۴۰/۳۲	۱۰/۱۶۲

متغیرهای اصلی	زیرمقیاس‌ها	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
	نمره کل ویژگی‌های شخصیتی	۱۰۹	۷۴	۲۸۵	۲۰۵/۰۴	۴۶/۹۸۹
جذابیت سازمانی	نمره کل جذابیت سازمانی	۱۰۹	۴	۲۷	۱۵/۱۹	۴/۳۸۳
	تمایل به وفاداری سازمانی	۱۰۹	۶	۳۰	۱۹/۵۷	۵/۶۹۷
وفاداری سازمانی	وفاداری به ارزش‌های سازمانی	۱۰۹	۷	۳۰	۲۰/۶۱	۵/۹۹۱
	نمره کل وفاداری سازمانی	۱۰۹	۱۶	۶۰	۴۰/۱۷	۱۱/۱۱۳

نتایج فوق نشان می‌دهد نمره میانگین متغیرهای دلبستگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، جذابیت سازمانی و وفاداری سازمانی بیشتر از حد متوسط است.

بررسی استنباطی فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی فرضیات پژوهش از معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات خطا استفاده شد. ابتدا با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین چهار متغیر اصلی پژوهش بررسی شده و سپس فرایند تحلیل معادلات ساختاری انجام شد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، وفاداری سازمانی و جذابیت سازمانی با دلبستگی شغلی، بین متغیر جذابیت سازمانی با وفاداری سازمانی و بین متغیرهای وفاداری سازمانی و جذابیت سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

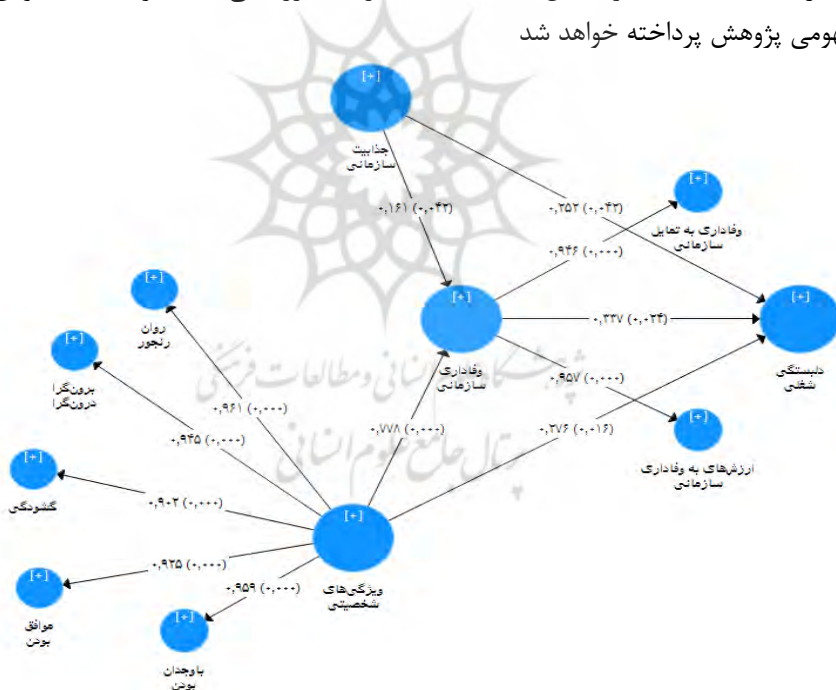
جدول ۴: ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	دلبستگی شغلی	روان‌رنجوری	برون‌گرایی - درون‌گرایی	گشودگی	موافق بودن	باوجدان بودن	ویژگی‌های شخصیتی	وفاداری سازمانی
روان‌رنجوری	۰/۳۱۱**							
برون‌گرایی - درون‌گرایی	۰/۳۸۹**	۰/۴۰۱**						
گشودگی	۰/۴۰۸**	۰/۳۱۹**	۰/۴۴۱**					

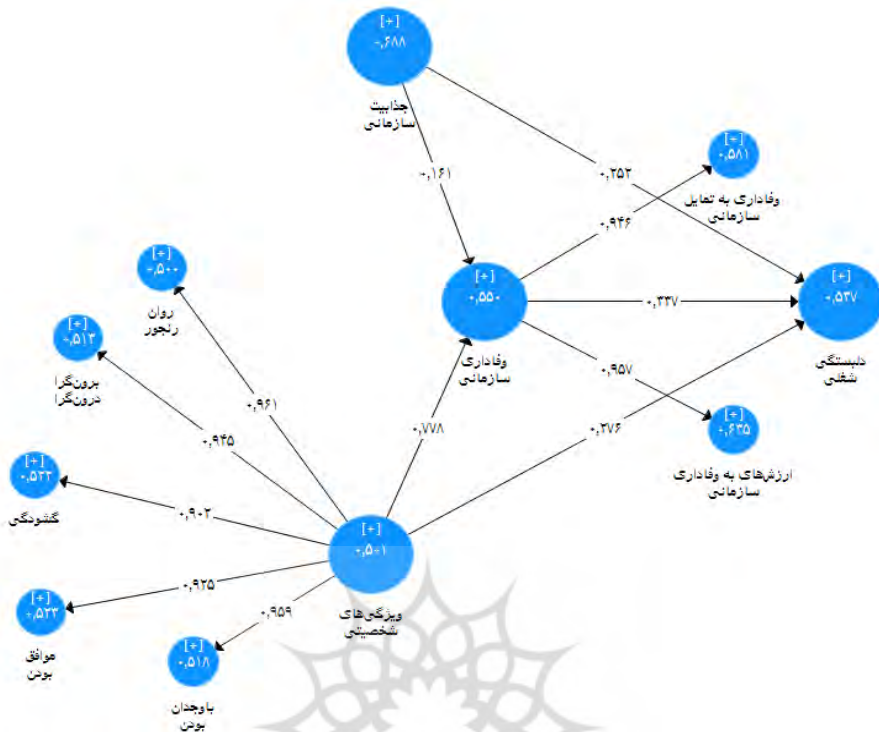
مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

متغیرها	دلبستگی شغلی	روان رنجوری	برون‌گرایی - درون‌گرایی	گشودگی	موافق بودن	باوجدان بودن	ویژگی‌های شخصیتی	وفاداری سازمانی
موافق بودن	۰/۳۴۷**	۰/۴۲۳**	۰/۶۶۴**	۰/۳۶۶**				
باوجدان بودن	۰/۳۵۱**	۰/۴۲۸**	۰/۴۱۹**	۰/۳۸۶**	۰/۳۷۴**			
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۳۸۰**	۰/۴۹۳**	۰/۴۱۷**	۰/۴۶۳**	۰/۳۸۴**	۰/۴۲۹**		
وفادار سازمانی	۰/۴۸۹**	۰/۳۴۸**	۰/۳۹۲**	۰/۳۷۷**	۰/۳۸۷**	۰/۴۳۶**	۰/۷۹۶**	
جذابیت سازمانی	۰/۳۵۸**	۰/۵۱۹**	۰/۴۶۸**	۰/۵۱۴**	۰/۳۹۶**	۰/۴۶۱**	۰/۴۷۷**	۰/۵۶۵**

در ادامه با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری به بررسی کفایت و مناسب بودن مدل مفهومی پژوهش پرداخته خواهد شد



شکل (۲): مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی‌داری ضرایب مسیر



شکل (۳): مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر AVE

شکل (۲) نمودار مدل ساختاری نهایی بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی‌داری ضرایب مسیر و شکل (۳) نمودار مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی پژوهش با مقادیر AVE را نشان می‌دهند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر ضرایب مسیر استاندارد برای همه متغیرها در سطح مطلوبی قرار دارند، مقادیر میانگین واریانس استخراجی نیز برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار ۰/۵ می‌باشند.

در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا^۱ و روایی واگرا^۲ استفاده شد. با توجه به جدول (۷) مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرها بزرگ‌تر از حد مناسب ۰/۷ است و از پایایی خوبی برخوردار می‌باشند. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی (ضریب دیلون-گلدشتاین) برای کل متغیرها بیشتر از حد مطلوب ۰/۷ بوده و نتیجه بر مناسب بودن پایایی ترکیبی هر متغیر دارد. معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر

1. Convergent Validity

2. Divergent Validity

مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

مکنون و معرف‌هایش است و حداقل مقدار قابل‌پذیرش برای آن 0.50 است (داوری و رضازاده، 1394). در این مدل روایی همگرایی متغیرهای دلبستگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، جذابیت سازمانی و وفاداری سازمانی در سطح مناسب و قابل قبولی می‌باشند.

جدول ۵: نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	زیر مقیاس‌ها	آلفای کرونباخ (Alpha ≥ 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (C.R ≥ 0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE ≥ 0.5)
دلبستگی شغلی	نمره کل	۰/۸۷۹	۰/۹۰۲	۰/۵۳۷
	روان‌رنجوری	۰/۸۸۸	۰/۹۰۸	۰/۵۰۰
	برون‌گرایی- درون‌گرایی	۰/۸۸۱	۰/۹۰۴	۰/۵۱۳
ویژگی‌های شخصیتی	گشودگی	۰/۷۷۰	۰/۸۴۴	۰/۵۲۲
	موافق بودن	۰/۸۴۸	۰/۸۸۴	۰/۵۲۳
	باوجدان بودن	۰/۸۶۶	۰/۸۹۵	۰/۵۱۸
جذابیت سازمانی	نمره کل	۰/۹۶۴	۰/۹۶۷	۰/۵۰۱
	نمره کل	۰/۸۴۸	۰/۸۹۸	۰/۶۸۸
	تمایل به وفاداری	۰/۸۵۵	۰/۸۹۳	۰/۵۸۱
وفاداری سازمانی	وفاداری به ارزش‌ها	۰/۸۸۴	۰/۹۱۲	۰/۶۳۵
	نمره کل	۰/۹۲۵	۰/۹۳۶	۰/۵۵۰

نتایج حاصل از برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در جدول (۵) ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول (۵) تأیید و رد شدن فرضیه‌های پژوهش انجام گرفت و نتیجه شد که ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مستقیم درست و معنی‌داری دارد ($\beta = 0.276$, $p = 0.016$) که فرضیه اول پژوهش یعنی ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد، تأیید شد. جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مستقیم درست و معنی‌داری دارد ($p = 0.042$)، $\beta = 0.252$ که فرضیه‌ی دوم جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد، تأیید شد. وفاداری سازمانی بر دلبستگی شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مستقیم درست و معنی‌داری دارد ($\beta = 0.337$, $p = 0.024$) که فرضیه سوم وفاداری سازمانی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد، تأیید شد. ویژگی‌های شخصیتی بر وفاداری سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مستقیم درست و معنی‌داری دارد ($\beta = 0.778$, $p = 0.000$) که فرضیه چهارم ویژگی‌های

شخصیتی بر وفاداری سازمانی اثر مستقیم دارد، تأیید شد. جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مستقیم درست و معنی داری دارد ($\beta = ۰/۱۶۱$, $p = ۰/۰۴۲$) که فرضیه پنجم جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی اثر مستقیم دارد، تأیید شد. ویژگی‌های شخصیتی بر دل‌بستگی شغلی با نقش میان‌جی‌گری وفاداری سازمانی اثر غیرمستقیم درست و معنی داری دارد ($\beta = ۰/۲۶۳$, $p = ۰/۰۳۵$) که فرضیه ششم ویژگی‌های شخصیتی بر دل‌بستگی شغلی با میان‌جی‌گری وفاداری سازمانی اثر غیرمستقیم دارد، تأیید شد. جذابیت سازمانی بر دل‌بستگی شغلی با نقش میان‌جی‌گری وفاداری سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر غیرمستقیم ندارد ($\beta = ۰/۰۵۴$, $p = ۰/۰۸۳$) که فرضیه هفتم جذابیت سازمانی بر دل‌بستگی شغلی با میان‌جی‌گری وفاداری سازمانی اثر غیرمستقیم دارد، رد شد. با توجه به نتایج جدول ۸ اندازه اثر جذابیت سازمانی بر دل‌بستگی شغلی ($F^2 = ۰/۱۰۳$)، اندازه اثر جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی ($F^2 = ۰/۰۷۹$)، اندازه اثر وفاداری سازمانی بر دل‌بستگی شغلی ($F^2 = ۰/۰۶۵$) و اندازه اثر ویژگی‌های شخصیتی بر دل‌بستگی شغلی ($F^2 = ۰/۰۴۷$) کوچک است و اندازه اثر ویژگی‌های شخصیتی بر وفاداری سازمانی بزرگ ($F^2 = ۱/۸۶۴$) است.

جدول ۶: شاخص هم‌خطی، اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اندازه اثر متغیرهای پژوهش

اندازه اثر F^2	اثرات مستقیم			هم‌خطی VIF		مسیرها
	٪۹۷٫۵	٪۲٫۵	Sig	T	B	
۰/۱۰۳	۰/۵۹۱	۰/۰۷۵	۰/۰۴۲	۲/۰۳۷	۰/۲۵۲	جذابیت سازمانی ← دل‌بستگی شغلی
۰/۰۷۹	۰/۳۴۳	۰/۰۴۱	۰/۰۴۲	۲/۰۴۱	۰/۱۶۱	جذابیت سازمانی ← وفاداری سازمانی
۰/۰۴۷	۰/۴۸۴	۰/۰۳۹	۰/۰۱۶	۲/۴۱۷	۰/۲۷۶	ویژگی‌های شخصیتی ← دل‌بستگی شغلی
۱/۸۶۴	۰/۸۶۶	۰/۵۵۳	۰/۰۰۰	۱۰/۷۹۸	۰/۷۷۸	ویژگی‌های شخصیتی ← وفاداری سازمانی
۱۲/۲۱۱	۰/۹۷۲	۰/۹۴۳	۰/۰۰۰	۱۳۹/۰۷۴	۰/۹۶۱	ویژگی‌های شخصیتی ← روان‌رنجوری
۸/۳۷۸	۰/۹۶۰	۰/۹۲۴	۰/۰۰۰	۱۰۳/۱۲۶	۰/۹۴۵	ویژگی‌های شخصیتی ← برون‌گرایی-درون‌گرایی
۴/۳۶۱	۰/۹۳۰	۰/۸۵۷	۰/۰۰۰	۵۲/۴۹۸	۰/۹۰۲	ویژگی‌های شخصیتی ← گشودگی

اندازه اثر F^2	اثرات مستقیم					هم خطی VIF	مسیرها
	٪۹۷,۵	٪۲,۵	<i>Sig</i>	<i>T</i>	<i>B</i>		
۵/۹۶۶	۰/۹۴۸	۰/۸۹۲	۰/۰۰۰	۷۰/۸۳۸	۰/۹۲۵	۱/۰۰۰	ویژگی‌های شخصیتی ← موافق بودن
۱۱/۳۹۰	۰/۹۷۲	۰/۹۳۹	۰/۰۰۰	۱۱۴/۵۸۱	۰/۹۵۹	۱/۰۰۰	ویژگی‌های شخصیتی ← باوجدان بودن
۰/۰۶۵	۰/۶۳۱	۰/۰۴۲	۰/۰۲۴	۲/۲۷۱	۰/۳۳۷	۴/۱۵۵	وفاداری سازمانی ← دلبستگی شغلی
۸/۴۶۱	۰/۹۶۴	۰/۹۱۷	۰/۰۰۰	۸۵/۰۰۹	۰/۹۴۶	۱/۰۰۰	وفاداری سازمانی ← تمایل به وفاداری
۱۰/۸۸۹	۰/۹۶۸	۰/۹۳۸	۰/۰۰۰	۱۲۸/۰۸۲	۰/۹۵۷	۱/۰۰۰	وفاداری سازمانی ← وفاداری به ارزش‌ها
اثرات غیرمستقیم							
-	۰/۱۳۶	۰/۰۱۱	۰/۰۸۳	۱/۷۳۶	۰/۰۵۴	-	جذابیت سازمانی ← وفاداری سازمانی ← دلبستگی شغلی
-	۰/۵۱۸	۰/۰۳۲	۰/۰۳۵	۲/۱۱۹	۰/۲۶۳	-	ویژگی‌های شخصیتی ← وفاداری سازمانی ← دلبستگی شغلی

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از $0/2$ (VIF) بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به جدول ۴-۹ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۴-۹ آورده شده است. با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود ارتباط دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و وفاداری سازمانی با ابعاد خود در سطح خطای $P < 0/05$ معنی‌دار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی ($\beta = 0/42$) در سطح خطای $P < 0/05$ درست و

معنی دار می باشد. اثر مستقیم جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی ($\beta=0.161/p=0.042$) در سطح خطای $P<0.05$ درست و معنی دار می باشد. اثر مستقیم ویژگی های شخصیتی بر دلبستگی شغلی ($\beta=0.276/p=0.016$) در سطح خطای $P<0.05$ درست و معنی دار می باشد. اثر مستقیم ویژگی های شخصیتی بر وفاداری سازمانی ($\beta=0.778/p=0.000$) در سطح خطای $P<0.05$ درست و معنی دار می باشد. اثر مستقیم وفاداری سازمانی بر دلبستگی شغلی ($\beta=0.337/p=0.024$) در سطح خطای $P<0.05$ درست و معنی دار می باشد. اثر غیرمستقیم جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجیگری وفاداری سازمانی ($\beta=0.054/p=0.083$) در سطح خطای $P<0.05$ غیرمعنی دار می باشد. اثر غیرمستقیم ویژگی های شخصی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجیگری وفاداری سازمانی ($\beta=0.263/p=0.035$) در سطح خطای $P<0.05$ درست و معنی داری می باشد.

سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر (F^2) می باشد که نشان دهنده تغییر در مقدار (R^2) پس از حذف یک متغیر مکنون برون زای معین از مدل می باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است.

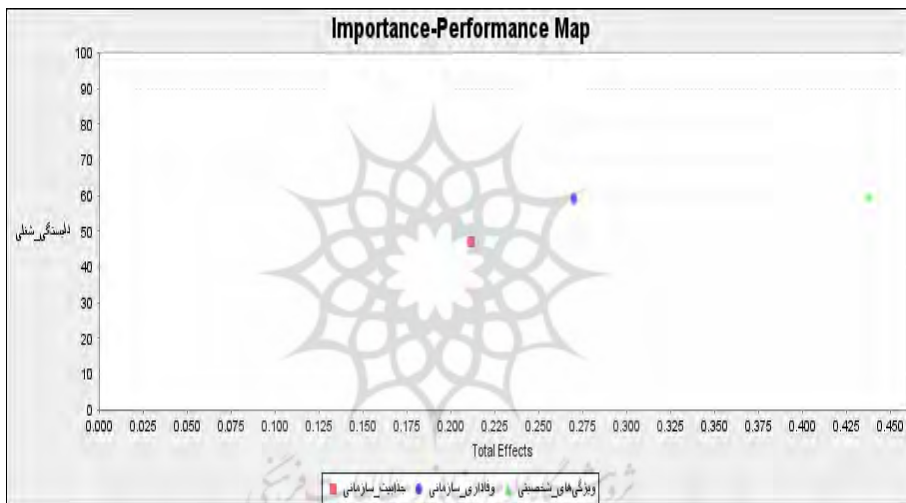
بر اساس نتایج جدول ۶ مشاهده می شود که اندازه اثر جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی کوچک ($F^2=0.103$)، اندازه اثر جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی کوچک ($F^2=0.079$)، اندازه اثر وفاداری سازمانی بر دلبستگی شغلی کوچک ($F^2=0.065$)، اندازه اثر ویژگی های شخصیتی بر دلبستگی شغلی کوچک ($F^2=0.047$) و اندازه اثر ویژگی های شخصیتی بر وفاداری سازمانی بزرگ ($F^2=1/864$) است.

جدول ۷: شناسه های R^2 ، Q^2 و ماتریس اهمیت - عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر	R^2	Q^2	ماتریس اهمیت - عملکرد (IPMA)	اثر کل (اهمیت)	عملکرد
دلبستگی شغلی	۰,۵۶۷	۰,۲۷۸	-	-	-
ویژگی های شخصیتی	-	-	۵۹,۶۸۳	۰,۴۳۷	-
جذابیت سازمانی	-	-	۴۷,۰۹۳	۰,۲۱۱	-
وفاداری سازمانی	۰,۷۵۵	۰,۴۰۶	۵۹,۱۵۲	۰,۲۷۰	-

مدل علی دلبنستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

آخرین معیار ارزیابی درونی، معیاری است که به منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری و واریانس محور مورد استفاده قرار می‌گیرد که تحلیل ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA) می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پر اهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰ بوده و نمره بالاتر به معنی عملکرد بهتر و بیشتر است. همانطور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود متغیر ویژگی‌های شخصیتی با سنجش اهمیت (۰/۴۳۷) و سنجش عملکرد (۵۹/۶۸۳) نسبت به متغیرهای جذابیت سازمانی با سنجش اهمیت (۰/۲۱۱) و سنجش عملکرد (۴۷/۰۹۳) و وفاداری سازمانی با سنجش اهمیت (۰/۲۷۰) و سنجش عملکرد (۵۹/۱۵۲) اثر بیشتری در عملکرد درونی مدل پژوهش دارد.



شکل ۴: ماتریس اهمیت - عملکرد مدل درونی پژوهش

یکی دیگر از معیارهای مورد بررسی در معادلات ساختاری جهت برازش نیکویی مدل، شاخص نیکویی برازش GOF^1 است. این شاخص براساس فرمول زیر محاسبه و برآورد می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

وتزلز، اودکرکن - شرودر و ون اوپن^۲ (۲۰۰۹) سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF در نظر گرفته‌اند:

- ضعیف: اگر بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ باشد.

1. Goodness Of Fit

2. Wetzels, Odekerken-Schröder & Van Oppen

- متوسط اگر بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ باشد.

- قوی: اگر از ۰/۳۶ بیشتر باشد.

در پژوهش حاضر میزان GOF بدست آمد برابر است با:

$$GOF = \sqrt{0/837 \times 0/552} = 0/68$$

همچنانکه مشخص است مقدار شاخص نیکویی برازش برای مدل پژوهش حاضر برابر با ۰/۶۸ است. این مقدار نشان می‌دهد که نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر قوی است.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهر پاره بود. در این پژوهش علل و عوامل موثر بر دلبستگی شغلی معلمان بررسی شد و اثرات مستقیم و غیر مستقیم آنها با یکدیگر و با متغیر ملاک مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاکی از آن است که فرضیه اصلی پژوهش تأیید شد و همچنین از ۷ فرضیه فرعی، ۶ فرضیه پژوهش تأیید و یک فرضیه آن رد شد. نتایج پژوهش نشان داد جذابیت سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و وفاداری سازمانی بر دلبستگی شغلی کارایی مستقیم دارند. همچنین اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجیگری وفاداری سازمانی معنی‌دار ولی اثر غیرمستقیم جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجیگری وفاداری سازمانی معنی‌دار نیست. به‌طور کلی نتیجه می‌شود مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهر پاره بود با مدل تجربی برازش دارد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات برمکی، پارسامعین و کلانتری (۱۳۹۷) که مبین کارایی مستقیم توانایی انطباق‌پذیری شغلی و کارایی غیرمستقیم آن با میانجی‌گری حمایت‌های سازمانی بر دلبستگی شغلی است؛ پژوهش رنگریز، سجاد و لطیفی جلیسه (۱۳۹۷) مبنی بر اینکه متغیرهای توانمندی روان‌شناختی، سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک شده و کار معنادار دارای بیشترین اندازه اثر هستند و متغیرهای رهبری خدمت‌گزار، الزامات شغلی و حمایت ادراک شده از همکار دارای کمترین اندازه اثر هستند؛ پژوهش سودانی و همکاران (۱۳۹۵) که مبین ابعاد عدالت سازمانی، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی قادر به پیش‌بینی تغییرات مربوط به دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها می‌باشند. از بین ابعاد عدالت سازمانی تنها عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی برون‌گرایی و ابعاد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی وظیفه‌شناسی پرستاران بود. همچنین یافته‌ها نشان داد که می‌توان ۳۲ درصد واریانس متغیر دلبستگی شغلی

مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

آزمودنیها را از طریق ویژگی‌های فردی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و ابعاد عدالت سازمانی تبیین کرد؛ آصفی یگان محله (۱۳۹۳) باورمندند متغیرهای فردی- شخصیتی را همچون فاکتورهای تاثیرگذار بر میزان دلبستگی شغلی معلمان زبان خاطر نشان می‌سازد؛ کشتکاران و همکارانش (۱۳۹۱) یافته‌های پژوهش‌شان روشن‌گر اهمیت دلبستگی شغلی و فاکتورهای مرتبط با آن می‌باشد. پرستاران بخش بزرگی از سیستم سلامت را به خود اختصاص می‌دهند و عدم دل‌بستگی شغلی آنان، آسیب‌های بسیاری به بیمارستان‌ها و نهایتاً اجتماع وارد می‌نماید؛ اسمعیلی و همکاران (۱۳۹۱) که باورمندند بین سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان رابطه درست، بالا و معنی‌داری وجود دارد طوری که با افزایش سلامت سازمانی در بین معلمان، سنجش دلبستگی شغلی آنان افزایش می‌یابد و یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه سطح و میزان تعهد سازمانی، عملکرد وظیفه و دلبستگی شغلی کارکنان می‌تواند تابعی از شرایط سازمانی و همچنین جنسیت می‌تواند سطح دلبستگی شغلی را تحت تاثیر قرار دهد و مطالعات خارجی آریفین (۲۰۱۵) که نتایج پژوهش‌های گسترده او نشان داد وجود فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری در اثربخش بودن رفتار فرد در سازمان دارد و کمک می‌کند تا رضایت منابع انسانی بیشتر گشته و دلبستگی شغلی، افزایش یابد؛ یونگ‌آ، کیون یوپ و سه موک (۲۰۱۲) در تحقیقات خود نشان دادند که کسانی که در سطح بالایی از دلبستگی شغلی قرار دارند رضای‌تر هستند، نسبت به آنهایی که در سطح پایینی از دلبستگی شغلی جای می‌گیرند، جاکوب و همکاران (۲۰۱۰) و استیونز و همکاران (۲۰۰۷) همسو است و تمامی مطالعاتی که به آنها اشاره شد نشان می‌دهد متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، جذابیت سازمانی و وفاداری سازمانی ارتباط مستقیمی با دلبستگی شغلی دارند و همچنین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی از طریق متغیر وفاداری سازمانی نیز به‌طور غیرمستقیمی با دلبستگی شغلی ارتباط دارند. پس در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت، دلبستگی شغلی در معلمان که بخش بزرگی از سیستم آموزش و پرورش را به خود اختصاص داده‌اند، اهمیت زیادی دارد؛ زیرا عدم دلبستگی شغلی آن‌ها نه تنها آسیب‌های فراوان مالی و غیرمالی را متوجه سازمان‌های آموزش محور می‌نماید، بلکه ایفای نابجا وظایف شغلی درباره دانش‌آموزان، در ایجاد خسارت‌های جبران‌ناپذیر بر پیکره اجتماع، کارایی مهمی خواهد داشت. علاوه بر آن، پیامدهای دلبستگی شغلی از طریق کاهش فرسودگی شغلی و افزایش کیفیت زندگی شغلی، معلمان را بهره‌مند خواهد ساخت.

پژوهشگران باورمندند که سازه‌های زیادی بر دلبستگی شغلی کارکنان اثرگذار هستند. رنگریز، سجاد و لطیفی جلیسه (۱۳۹۷) باورمندند یکی از سازه‌های تاثیرگذار بر دلبستگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی است. ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی به‌طور معنی‌داری تاثیر مستقیم و درست دارد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات گرگانی و حسن‌زاده (۱۴۰۰) همسو است که

در پژوهش خود ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن از سازه‌های مهارکننده اثرات منفی تنش‌های شغلی دانسته و فرد احساس می‌کند به یک شبکه اجتماعی به اسم سازمان و کارکنان آن متعلق می‌باشد. در نتیجه توجه به ویژگی‌های شخصیتی باعث افزایش دلبستگی شغلی در کارکنان به‌طور خاص و کل مجموعه سازمان به‌طور عام می‌شوند. در پژوهش برمکی، پارسامعین و کلانتری (۱۳۹۸) می‌توان گفت که افراد برون‌گرا و وظیفه‌شناس اتفاق‌ها و رویدادهای زندگی را مثبت‌تر ارزیابی می‌کنند لذا با افزایش برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی سنجش دلبستگی شغلی افزایش می‌یابد.

یکی دیگر از متغیرهایی که پژوهشگران باورمندند می‌تواند کارایی مستقیمی بر دلبستگی شغلی داشته باشد، جذابیت سازمانی است. جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی به‌طور معنی‌داری تاثیر مستقیم و مثبت دارد. نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات عیوضی (۱۴۰۰) و نمادی و ثوقی (۱۳۹۹) همسو است. عیوضی (۱۴۰۰) در پژوهش خود جذابیت سازمانی را دلیلی دانسته که کارکنان با تمام تلاش و اراده وظایف شغلی خود را در پیش گیرند و به عبارتی، سطح دلبستگی شغلی آن‌ها بیشتر خواهد شد که این امر می‌تواند سنجش تمایل به ماندگاری را در نزد کارکنان ایجاد کند. (نمادی و ثوقی، ۱۳۹۹) باورمندند کارکنان تمایلی به ماندن در سازمان نخواهند داشت که محیط کاری خود را جذاب و دلگرم‌کننده ندانند و دلبستگی به آن نداشته باشند و هرچه دلبستگی شغلی در نزد کارکنان بیشتر می‌شود، تمایل به ماندگاری سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که یکی دیگر از متغیرهای مرتبط و مؤثر با دلبستگی شغلی، وفاداری سازمانی است که به‌طور معنی‌داری تاثیر مستقیم و درست دارد. نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات ترکیان و کریمی (۱۳۹۸) و شمس و همکارانش (۱۳۹۶) همسو است. شمس و همکارانش (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سازمان‌ها باید به دنبال کارکنان وفادار باشند چرا که آن‌ها با بیشترین علاقه‌مندی به انجام وظیفه پرداخته و معمولاً صرف‌نظر از الزامات رسمی کارشان، به تغییرات، موفقیت‌آمیز برای سازمان کمک می‌نمایند و تمام توان خود را برای نیل به آماج سازمان، مسئولیت‌پذیری، انجام مشتاقانه کار، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات، برقراری ارتباطات مؤثر به کار می‌برند.

علاوه بر این نتایج حاکی از آن بود که اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر وفاداری سازمانی معنادار است. در این زمینه نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهشگرانی همچون شمسانی (۱۳۹۹) و قاسمی (۱۳۹۵) همسو است. کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های

مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و دلبستگی شغلی آنان افزایش یابد (شمسائی، ۱۳۹۹).

نتایج حاصل از مدل مورد استفاده در پژوهش گواه بر این بود که اثر مستقیم جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی معنادار می باشد. در این زمینه، نتایج پژوهش حاضر با یافته های پژوهشگرانی همچون شمعیریزی (۱۳۹۹) و محمدی دهکردی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در بسیاری از سازمان‌های کشور برنامه‌های منسجم و کاربردی جهت بهبود سطح وفاداری کارکنان وجود ندارد (محمدی دهکردی، ۱۳۹۷). آنچه برای مدیران سازمان ضروری است، ایجاد جذابیت سازمانی است تا به این وسیله بتوان محیط کار را برای کارکنان به یک محیط جذاب و با نشاط تبدیل کرد و از فشار وارد بر کارکنان ناشی از کار را تا اندازه‌ای کاهش داد و همیشه کارکنان وفاداری در سازمان داشته باشند که تمام انرژی و توان خود را صرف کار و فعالیتی که مشغول به آن هستند، می‌کنند. براساس پژوهش‌های گذشته یکی از ابعاد اساسی وفاداری کارمندان، سطح نشاط و جذابیت سازمانی در سازمان است (شمعیریزی، ۱۳۹۹).

علاوه بر این نتایج حاکی از آن بود که ویژگی‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی‌گری وفاداری سازمانی تاثیر غیرمستقیم، درست و معنی‌داری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات بداعی‌بهلولی (۱۳۹۸) و یعقوبی (۱۳۹۳) همسو است. مطالعات مختلف در زمینه دلبستگی شغلی نشان می‌دهد متغیرهای زیادی با دلبستگی شغلی مرتبط است، برخی از سازه‌های به‌طور مستقیم و بعضی نیز به‌طور غیرمستقیم با دلبستگی شغلی در ارتباط هستند؛ بنابراین می‌توان گفت از یک سو وفاداری سازمانی همچون یک سازه درست دارای پتانسیل بالایی برای تبیین پیامدهای مطلوب دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان است و از سوی دیگر وفاداری سازمانی خود همچون یک متغیر میانجی و تحت کارایی متغیرهای دیگر از دسته ویژگی‌های شخصیتی، از متغیرهایی است که همواره می‌توند تعهد و دلبستگی به شغل و سازمان را سبب گردد (یعقوبی، ۱۳۹۳).

همچنین با توجه به نتایج حاصل از مدل موردنظر می‌توان گفت جذابیت سازمانی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی‌گری وفاداری سازمانی تاثیر غیرمستقیم و معنی‌داری ندارد که با نتایج مطالعات کریمیان و شیخ‌الاسلامی (۱۳۹۴) و علی‌زاده ثانی و نجات (۱۳۹۵) مغایرت دارد. جذابیت سازمانی اغلب افراد را از ظاهر منفی حادثه‌ها در سازمان و بنابراین شکست آن‌ها نسبت به شغل خود دور می‌کند و سطح دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان را از طریق افزایش سطح وفاداری به‌طور چشمگیری افزایش می‌دهد و از رها کردن شغل آن‌ها جلوگیری می‌کند و برعکس (علی‌زاده ثانی و نجات، ۱۳۹۵). در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت چون این یافته‌ها با نتایج مطالعات پیشین همسویی و همخوانی ندارد پس در این پژوهش وفاداری سازمانی

پیش‌بینی کننده مناسبی برای بررسی رابطه جذابیت سازمانی با دلبستگی شغلی نیست و این موضوع نیاز به بررسی و مطالعه بیشتری دارد.

در هر پژوهشی محدودیت‌هایی وجود دارد که تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می‌کند. در این پژوهش نیز محدودیت‌هایی وجود داشتند اول اینکه پژوهش حاضر در یک منطقه مشخص انجام پذیرفته است، از این رو در تعمیم نتایج به سایر مناطق و سازمان‌های دیگر باید جنبه احتیاط را رعایت کرد. دوم در این پژوهش، ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که نگرش پاسخ دهنده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و بنابراین با محدودیت‌های ذاتی از جمله محدودیت‌های سازمانی همراه است و اینکه پرسشنامه به صورت آنلاین توزیع گردید و ارائه توضیحات کامل و راهنمایی آنان در برخی از گویه‌ها امکان پذیر نبود. سوم با توجه به جدید بودن موضوع و نپرداختن به متغیرهای این موضوع یافتن منابع و پیشینه‌های مربوط با فرضیه‌های پژوهش دشوار بود.

باتوجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی کارایی معنی‌دار و درست بر دلبستگی شغلی دارد، می‌توان گفت که شخصیت پیش‌بینی کننده خوبی برای انتخاب و انتصاب کارکنان شایسته در سازمان‌ها محسوب می‌شود. افراد با ثبات شخصیتی تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. از این رو می‌توانند با کارایی و نفوذ در دیگران، آن‌ها را برای حمایت از ایده‌ها و برنامه‌های سازمان با خود همراه کنند. لذا پیشنهاد می‌شود جهت تقویت ویژگی‌های شخصیتی، افراد با قدرت کلامی بالا، جسور، اجتماعی، دارای قدرت در تعاملات گروهی و تیمی همچون رهبران تیم‌ها در سازمان انتخاب شوند. باتوجه به اینکه جذابیت سازمانی کارایی معنی‌دار و مثبتی بر دلبستگی شغلی دارد، می‌توان گفت که جذابیت سازمانی سبب ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن کارکنان با همدیگر می‌شود و سبب می‌شود که شور و نشاط در سازمان حکمفرما شود. لذا ویژگی جذابیت سازمانی می‌تواند دلبستگی شغلی را پیش‌بینی نماید. پیشنهاد می‌شود، جهت تقویت جذابیت محیط سازمان‌ها، ویژگی‌های ظاهری سازمان مورد توجه قرار گیرند و همچنین فضایی امن و دلپذیر را مطابق با سلیقه و خواسته‌های متفاوت کارکنان در سازمان بوجود بیاورند و کار را برای کارکنان لذت‌بخش کنند. وفاداری سازمانی کارایی معنی‌دار و مثبتی بر دلبستگی شغلی دارد، که این موضوع موجب سودآوری و بهبود عملکرد سازمان خواهد شد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود از طریق توجه کردن به نیازهای کارکنان، سیستم حقوق و دستمزد مناسب، عدالت سازمانی، تعامل میان مدیران و کارکنان، مشارکت اجتماعی کارکنان در سازمان، ایجاد محیطی معنوی در سازمان آموزش، تأمین امنیت شغلی کارکنان، واگذاری شغل بر اساس علائق و مهارت‌ها و توجه به ارتباطات در سازمان، سطح وفاداری کارکنان را بالا ببرند. ویژگی‌های شخصیتی بر وفاداری سازمانی به طور معنی

مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

داری تاثیر مستقیم و مثبتی دارد بنابراین پیشنهاد می شود که آموزش و پرورش برنامه هایی در راستای شناسایی و آگاهی از شخصیت معلمان تدوین نماید و معلمان را با توجه به شخصیت آن ها در سمت ها و پست های متنوع به کارگیری کند تا بهره وری آنان افزایش یافته، به توسعه سازمان کمک کرده و افرادی متعهد و وفادار به سازمان خواهند شد. جذابیت سازمانی بر وفاداری سازمانی به طور معنی داری تاثیر مستقیم و مثبتی دارد پس پیشنهاد می شود آموزش و پرورش با مشارکت دادن کارکنان خود در تصمیم گیری ها و تدوین خط مشی های سازمان آنان را به بیان نظرات و پیشنهادات مناسب در راستای پیشرفت سازمان تشویق کند و باعث افزایش همکاری آنان گردد. و با به وجود آوردن محیطی مفرح و شاد و اجرای برنامه هایی متنوع، سازمان را به محیطی جذاب تبدیل کرده که باعث افزایش تعهد و سطح بالای وفاداری کارکنان در جهت انجام وظایف و ماندن در سازمان خواهد شد. در پژوهش های آتی نیز پیشنهاد می گردد بررسی سازه های مؤثر بر دلبستگی شغلی در سازمان های غیردولتی و مقایسه آن با سازمان های دولتی صورت گیرد، نقش متغیرهای دموگرافیک (جمعیت شناسی) بر دلبستگی شغلی مورد بررسی قرار گیرد، نقش محدودیت های سازمانی و ساختاری در نتایج پژوهش ها بررسی گردد، مطالعه و بررسی آسیب های ناشی از دلبستگی کارکنان به کار و سازمان صورت گیرد و با توجه به اینکه اجرای پرسشنامه به صورت آنلاین بود و امکان عدم راستگویی در پاسخ برخی از گویند وجود داشت لذا پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی توزیع پرسشنامه ها به صورت دستی و با حضور پژوهشگر انجام گیرد، همچنین مطالعه ای با ابزار دیگر چون استفاده از مصاحبه و روش تحقیق کیفی نیز انجام گیرد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه بخشی از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه پیام نور است که با حمایت دانشگاه و شماره پروژه ۴۵۰۲۸۵۳۰ انجام گرفته است؛ بدینوسیله نویسندگان مراتب قدردانی خود را نسبت به همکاری های صورت گرفته برای انجام این پژوهش اعلام می دارند.

منابع

آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول؛ قنواتی، مهدی. (۱۳۹۱). مدلسازی مسیری - ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار Smart PLS. انتشارات نگاه دانش. چاپ اول.

ابراهیمی، الهام؛ نجاتی کریم‌آباد، الناز و شجاع، علی. (۱۳۹۸). تحلیل کارایی علامت‌دهی بر جذابیت سازمان برای متقاضی؛ تبیین نقش نگرش و هویت‌یابی متقاضی. نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱ (۴): ۲۰۵ - ۱۷۹.

اسمعیلی، محسن؛ ریحانی، محمد و نامجو، علی. (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی. مجله مدیریت فرد، ۲ (۱۲۹): ۸۶ - ۷۲.

بداغی بهلولی، مریم. (۱۳۹۸). بررسی و رتبه‌بندی سازه‌های مؤثر بر دل‌بستگی شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت منابع انسانی، گرایش مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مؤسسه آموزش عالی پارس

برمکی، هاجر؛ پارسامعین، کوروش و کلانتری، مهدی. (۱۳۹۷). مدل علی دل‌بستگی شغلی مشاوران براساس توانایی انطباق‌پذیری شغلی و میانجی‌گری حمایت‌های سازمانی در مدارس شهر تهران. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۲ (۸): ۳۰۶-۳۱۳.

برمکی، هاجر؛ پارسامعین، کوروش و کلانتری، مهدی. (۱۳۹۸). ارائه مدل دل‌بستگی شغلی مشاوران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی و سازمانی در مدارس شهر تهران. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۱۳ (۵۳): ۱۳-۲۳.

بهبزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالرضا و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون. فصلنامه دست‌آوردهای روان‌شناختی، ۲۰ (۲): ۲۵۶-۲۳۳.

ترکیان، بنفشه و کریمی، فریبا. (۱۳۹۸). مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و دل‌بستگی شغلی (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان). فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲ (۷۷): ۶۴ - ۵۵.

رنگریز، حسین؛ سجاد، عاطفه و لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۷). سازه‌های مؤثر بر دل‌بستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۷): ۱۴۶ - ۱۱۷.

شمس، سیدجعفر؛ فرهنگ‌مندی، ایمان؛ نیشابوری، علی‌اصغر و طلائی، علی‌عباس. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیلگری وفاداری سازمانی بر رابطه بین معنویت در محیط کار و دل‌بستگی شغلی. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۳ (۷۸): ۶۴ - ۸۱.

شمسائی، محسن. (۱۳۹۹). بررسی سازه‌های فردی و سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه ایوان کی، دانشکده علوم انسانی.

مدل علی دل‌بستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش ...

شمع‌ریزی، سیدعباس. (۱۳۹۹). بررسی تصویر سازمانی بر وفاداری سازمانی با توجه به نقش میانجی جذابیت سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور، واحد یزد.

طیبه ثانی، سیدمصطفی؛ سیاوشی، محمد و عامریان، حسین. (۱۳۹۸). طراحی و برآزش الگوی ساختاری کارایی عدالت سازمانی بر تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای دل‌بستگی شغلی در کارکنان فدارسیون‌های ورزشی. *مجله علوم حرکتی و رفتاری*، ۲(۱): ۶۰ - ۴۵.

عیوضی، حبیب. (۱۴۰۰). کارایی جذابیت سازمانی برانگیزه خدمت‌رسانی عمومی با نقش واسطه درهم آمیختگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، رشته رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه پیام نور واحد همدان، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

غمشادزهی، پری و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین معنویت در کار و دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش). *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۲۰(۴): ۵۶ - ۴۶.

فرهنگی، علیاکبر؛ فتوت، بنفشه؛ ابدارزاده، پدram و سرحدی‌نژاد، مریم. (۱۳۹۶). نقش ویژگی‌های شخصیتی بر درگیری شغلی با میانجی‌گیری کیفیت زندگی کاری. *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۲(۱۰): ۲۸ - ۵.

فیض‌آبادی فراهانی، زهرا و میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۰). پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۲(۱۲): ۶۰ - ۵۱.

قاسمی، سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با وفاداری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی: اقدام و عمل، ایران؛ مازندران

قنبری، سیروس و پاکیزه، الهام. (۱۳۹۵). نقش معنویت سازمانی در بهبود دل‌بستگی شغلی معلمان. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.

کریمیان، مهدی و شیخ‌الاسلامی، نادر. (۱۳۹۴). ارزش‌های انسانی و جذابیت سازمان و نقش تعدیل‌کننده ارتباطات. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، ایران، تهران.

کشتکاران، علی و همکاران. (۱۳۹۱). دل‌بستگی شغلی و سازه‌های موثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیپورد سلامت)*، ۶(۲): ۱۵۶ - ۱۴۷.

گرگانی، مریم و حسن زاده، محسن. (۱۴۰۰). کارایی ویژگی‌های شخصیتی بر دل‌بستگی شغلی. پنجمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره، ایران، شیروان. محمدی‌دهکردی، مهسا. (۱۳۹۷). شناسایی سازه‌های مؤثر بر وفاداری سازمانی (مطالعه موردی شرکت کاریزان گستر پارت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر.

ملکی، زهرا؛ اشکان، ساناز؛ عاشوری، جمال و یوسفی، نورالله. (۱۳۹۲). رابطه صفات شخصیت، جهت‌گیری مذهبی و شادکامی با سلامت عمومی دانشجویان پرستاری. نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۶): ۹۰-۱۰۰.

یعقوبی، محسن. (۱۳۹۳). بررسی سازه‌های مؤثر بر دل‌بستگی کاری در سازمان‌های دولتی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، تحصیلات تکمیلی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

یوسف‌زاده، سمیه؛ مهداد، علی و مهدی‌زادگان، ایران. (۱۳۹۰). مقایسه تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و عملکرد وظیفه اعضای هیات علمی. فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۶(۲۰): ۱۱۸-۱۰۹.

Agarwala, U; Guptab, M. & LeeCooke, F. (2022). Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*, 141(8): 770-781.

Alrayes, N.S., Rady, Y.A. & hatiry, A. (2022). An Analysis Of Transformational Leadership And Organizational Loyalty Among Academics At A Saudi University. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 17 (4): 1346 - 1363.

André, D.W. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 38(3); 470-488.

Antoncic, A. & Antoncic, B. (2011). Employee Loyalty And Its Impact On Firm Growth. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 8 (27); 77- 58.

Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.

Bedarkar, M., Pandita, D. (2014), A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5(133): 106 - 115.

Boz, A., & Ergeneli, A. (2014). Women entrepreneurs' personality characteristics and parents' parenting style profile in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 3(2) 109; 92-97.

Che Rose, R., & Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3 (12); 2151-2159

- 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.
- Coid J, Yang M, Tyrer P, Roberts A, Ullrich S. (2006). Prevalence and correlates of personality disorder in Great Britain. *Br J Psychiatry*, 2(188):423-431.
- Comrey, A. L; Lee, H. (2004). A first course in factor analysis (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Contreras-Cordero, V. S., et al. (2020). Association between HEXACO personality traits and medical specialty preferences in Mexican medical students: a cross-sectional survey. *BMC psychology*, 8(1): 23.
- Edwards, A. L., & Kilpatrick, F. P. (1987). A technique for the construction of attitude scales. *Journal of Applied Psychology*, 32(4), 374-384.
- Funk, D.C, Beaton, A. & Alexandris, K.(2012). Sport Consumer motivation: Autonomy and control orientations that regulate fan behaviours. *Sport Management Review*, 3(15): 355- 367.
- GOPINATH, R.(2020). The Influence of Demographic Factors on the Job Involvement, Organisational Commitment and Job Satisfaction of Academic Leaders in the Tamil Nadu Universities. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(3): 5056-5067.
- Gorsuch, R. L. (1983). Factor Analysis (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. Sage Publication.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2019). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 78-91.
- Hart, D.W., Thompson, J.A. (2007). Untangling Employee Loyalty: A Psychological Contract Perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(2): 297-323.
- Haruna, A. Y., & Marthandan, G. (2017). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia. *Journal of Workplace Learning*, 29(3), 165-184.
- Hilmiana, K. (2017). The influence of personality on employee engagement and emotional intelligence and empirical study on employees of rural banks in west JAVA, Indonesia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 12(2); 54-66.
- Jane D. Parent, Kathi J. Lovelace .(2018). *Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability*, On the Horizon, <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.

- Kamdron, T. & Randmann, L. (2022). Relationships Between Psychological Empowerment and Job Crafting: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Organizational Psychology*, 22(2): 31-46.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., Guneri, B. (2009). Exploring the antecedent of role of job dimension, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nurs Manage*, 2(17): 66-73.
- Kim W, Jeoung Han S., Park J. (2019). Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or 'Nice to Have. *Journal of Sustainability*, 1(11); 1050.
- Kock P, Walter M. (2018). Personality disorder and substance use disorder – An update. *Ment Health preve*, 2(12):82-89.
- Kozako, I. N., Safin, S. Z., & Rahim, R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7(5); 181-187.
- Kumar Saraf, P.; Saha, S.H. & Anand, A. (2022). Supportive culture and job involvement in public sector: the mediating role of participation in decision making and organizational learning. *International Journal of Public Sector Management*, 72 (6): 541 – 563.
- Kwon, O. Y., & Park, S. Y. (2016). Specialty choice preference of medical students according to personality traits by Five-Factor Model. *Korean journal of medical education*, 28(1): 95–102.
- Lazazzara, A., Tims, M., & de Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A metasynthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 5(8):116.
- Li, Y., Chen, M., Lyu, Y., & Qiu, C. (2016). Sexual harassment and proactive customer service performance: The roles of job engagement and sensitivity to interpersonal mistreatment. *International Journal of Hospitality Management*, 2(5) 54; 116-126.
- Lievens, F., Van Hoye, G., & Schreurs, B. (2005). Examining the relationship between employer knowledge dimensions and organizational attractiveness: An application in a military context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1(78): 553–572.
- Malhotra, N., Sahadev, S. & Sharom, N.Q. (2022). Organizational justice, organizational identification and job involvement: the mediating role of psychological need satisfaction and the moderating role of person-organization fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8): 1526-1561.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of applied psychology*, 88(4), 707.
- Mazingi, A., & Samuel, O. M. (2019). Exploring Dimensions of Corporate Social Performance as a Strategy for Attracting Quality Job Seekers. *Southern African Business Review*, 2(23); 1-25.

- Memon, M. A., Ramayah, T., Cheah, J. H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). PLS-SEM statistical programs: a review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), 1-14.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research : design and interpretation* (p. xxxv, 722 s). Thousand Oaks (CA: Sage. Retrieved from <http://helka.linneanet.fi/cgi-bin/Pwebrecon.cgi?BBID=2017790>
- MoazenJamshidi, H., Rasli, A., Yusof, R. B.T., Talal Ratyan, A. (2012). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(6): 5694-5702.
- Mohammad Qasem, A., Hamed Suleiman, F. (2009). The Interrelationships of Organizational loyalty, Organizational Justice, and Group Cohesiveness of Public Sector Employees in Kuwait. *Researches economies and managerial*, 2(5); 1-32.
- Mohsin, F. H. (2015). The linkage between career growth, work engagement, and organizational citizenship behavior: an insight. *International Journal of Scientific and Research*, 2(27): 1-4.
- Morris, A., & Bloom, J. R. (2002). Contextual factors affecting job satisfaction and organizational commitment in community mental health centers undergoing system changes in the financing of care. *Mental health services research*, 4(2), 71-83
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8); 26-41.
- Randles, S. (2007). Multiscalar Landscapes: Transnational Corporations, Business Ethics, and Industrial Ecology. *Progress in Industrial Ecology*, 1(4): 164-183.
- Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management research news*, 30(3), 203-215.
- Santos, V., Monteiro, B., Martinho, F., Reis, I., Sousa, M. (2019). Employer Branding: The Power of Attraction in the EB Group. *Journal of Reviews on Global Economics*, 2(8); 118-129.
- Schreurs, B., Druart, C., Proost, K., & De Witte, K. (2009). Symbolic attributes and organizational attractiveness: The moderating effects of applicant personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(17): 35-46.
- Smither, J. W., Reilly, R. R., Millsap, R. E., Pearlman, K., & Stoffy, R. W. (1993). Applicant Reactions to Selection Procedure. *Personnel Psychology*, 2(46): 49-76.
- Tisu, L., Lupsa, D., Virga, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 6(8)153; 1-12.
- Wang, C. C., Lin, H. M., & Liang, T. L. (2017). A Study on Comparing the Relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771.

- Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 3(6) 208; 999-1008.
- Wong, K. K. K. (2019). Mastering partial least squares structural equation modeling (PLS-Sem) with Smartpls in 38 Hours. IUiverse.
- Young-A, L.; Keon-Yeop, K. & Se-Mook, CH. (۲۰۱۲). Factors Affecting Job Satisfaction, Organizational Attachment and Job Leaving Attitude of General Hospital Employees by Job Category. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 13(8): ۳۵۹۶-۳۵۸۶
- Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6); 823-844.

