

بررسی ارتباط میان دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: شرکت های دانش بنیان اهواز)

سید فخرالدین طاهرزاده موسویان^۱، متینه مقدم^۲

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز انجام گرفته شده است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت های دانش بنیان می باشد که در زمان اجرای تحقیق تعداد آنها ۱۸۰ نفر و تعداد ۱۲۸ نفر برای بررسی تعیین گردید که برای تعیین نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده، بر اساس جدول مورگان استفاده گردیده است. برای سنجش دلبستگی شغلی کارکنان، از پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو و پرسش نامه ای جهت فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون ۱۹۸۱) مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوا و برای سنجش پایایی از آلفای کربناخ استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتیجه تحقیق نشان می دهد بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت های دانش بنیان رابطه معکوس و معنا داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی، شرکت دانش بنیان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ رئیس مرکز پژوهش های صنعتی و معدنی تجهیز صنعت نگین پاسارگاد taherzadeh.res@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران تحصیلات تکمیلی، ۱۵۷۵۷۸۳۴۹۱، تهران، ایران

امروزه سازمان‌ها به مرور زمان دریافته‌اند که یکی از راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی بهره‌گیری از سرمایه‌های انسانی است. دلبستگی شغلی یکی از محرک‌های بهره‌گیری از این سرمایه‌های انسانی است که سبب پیشی گرفتن از رقبا و بهبود عملکرد سازمان است. مفهوم پیچیده‌ای هم‌چون دلبستگی شغلی از عوامل زیادی تأثیر می‌پذیرد. بنابراین به منظور ایجاد دلبستگی شغلی و مدیریت منابع انسانی به دنبال ارائه‌ی طرح و سیاست‌هایی است که بتواند به وسیله آن استعدادها و مهارت‌ها را جذب و توانایی‌های مورد نیاز برای رشد و ثبات را در سازمان نگه‌دارد (دعایی، مرتضوی و کوشازاده، ۱۳۹۰). به طور کلی دلبستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد و از دید سازمانی وابستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید یا بهبود کیفیت خدمات تصور می‌شود و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. اکنون محل کار، هم از لحاظ اقتصادی و هم از لحاظ روان شناختی، محیطی سرد، خشن و الزام آور محسوب می‌گردد. افراد از لحاظ هیجانی، جسمی و روحی خسته اند (مسلش و لیتیر ۱۳۸۷: ۱). کار در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌رود که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرفنظر از کسب درآمد کار کردن، تعدادی از نیازهای اساسی آدمی مانند تمرین روانی و جسمی، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می‌سازد، با این همه کار منبع عمده فشارهای روانی نیز می‌باشد (دهشیری، ۱۳۸۳).

در دوران ما فرسودگی شغلی در محل کار رو به گسترش است. احتمال می‌رود فرسودگی شغلی زمانی بیشتر پدیدار می‌شود که بین ماهیت شغل و ماهیت شخصی که در آن شغل مشغول به کار است، نا هم خوانی ایجاد شود. در واقع بطور روز افزون، ما در محیط‌هایی کار می‌کنیم که ارزشهای انسانی بعد از ارزشهای اقتصادی قرار دارند. به عبارت دیگر آنچه نشانه انسانیت است و آنچه علاوه بر انجام کار سخت، باعث ایجاد انگیزه برای کار بهتر می‌شود، به دست فراموشی سپرده شود (مسلش و لیتیر ۱۳۸۷: ۱۲). از مواردی که می‌تواند با دلبستگی شغلی رابطه داشته باشد را می‌توان فرسودگی شغلی بیان کرد که یکی از سازه‌های روانشناختی مربوط به رفتار کاری است که توجه زیادی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. بنابراین در تحقیق حاضر سعی بر این شده تا به بررسی وضعیت دلبستگی شغلی کارکنان شرکت‌های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز و فرسودگی شغلی آنان پرداخته شود.

۲. بیان مسئله**۲.۱. مفهوم دل بستگی شغلی:**

دل بستگی شغلی یک حالت شخصی عالی برای سازمان تلقی می شود و ممکن است بیشتر در مورد چگونگی ارتباط افراد با شغل جاری شان باشد تا در مورد روابطشان با سرپرستان. داشتن کارکنانی با دل بستگی شغلی بالا ممکن است به سازمان سود برساند زیرا وقتی که افراد در کارشان غوطه ور می شوند انگیزش آنها افزایش می یابد، که این خود ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آنها بگذارد. به طور کلی دل بستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می گذارد. از نظر سازمانی دل بستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمندان و افزایش تولید محسوب می شود و از نظر فردی دل بستگی شغلی به عنوان کلیدی برای انگیزش، عملکرد، رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می شود. دل بستگی شغلی به اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی به شکل مهمی از طریق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و همچنین از این طریق که کار را یک تجربه ی با معنا و کامل می سازد کمک می کند (کارملی، ۲۰۰۵).

۲.۲. عوامل مؤثر بر دل بستگی شغلی:

تئوری مبتنی بر کار دل بستگی شغلی مک کلوی و سکارن (۲۰۰۰) ثابت می کنند که دل بستگی شغلی به عنوان یک پیامدی از سازگاری بین کار، شخصیت، شغل و ویژگی های سازمانی است (حیدری، ۱۳۹۰).

در بین دیدگاه های متنوع درباره دل بستگی شغلی، واقع بین ترین آن تابعی از شخصیت و جو سازمانی است. شخصیت به الگوی پایدار رفتاری و شناختی در طی زمان و در میان موقعیت ها اشاره دارد. بنابراین منطقی است که انتظار داشته باشیم که ویژگی های شخصیتی، ارزش ها و نگرش های افراد را تحت تأثیر قرار می دهد (بون، ۲۰۰۷). مهم ترین ویژگی های شخصیتی در دل بستگی شغلی عبارتند از: سن، نیاز به رشد و اعتقاد به اخلاق کاری سنتی. کانون کنترل درونی و نیاز برای پیشرفت، کارگران مسن معمولاً به دلیل مسئولیت و چالش بیشتر فرصت کافی برای ارضای نیازهای رشد، بیشتر به شغل خود وابسته اند. کارگران مسن تر هم چنین تمایل دارند که به ارزش سخت کار کردن پای بندتر باشند. کارگران جوان تر نوعاً در سطح اولیه، برانگیختگی کمتری دارند و شغل شان دارای چالش کمتری است (مهداد، ۱۳۸۹). به دلیل اینکه نیازهای رشد در دل بستگی شغلی اهمیت دارند در نتیجه ویژگی های شغلی که ارضای نیازهای رشد را فراهم می کنند، رابطه زیادی با دل بستگی شغلی دارند. این ویژگی ها عبارتند از: برانگیختگی، اختیار، تنوع، هویت وظیفه، بازخورد و مشارکت (مهداد، ۱۳۸۹). از بین این ابعاد شغل هویت وظیفه و خودمختاری بر دل بستگی شغلی موثرتر هستند (کاترینلی و همکاران، ۲۰۰۹).

همچنین عوامل موقعیتی مانند طراحی شغل، جو روانشناختی و سازمانی و سبک مدیریت نیز تأثیرات مهمی بر دلبستگی شغلی کارمند دارند. عامل طراحی شغل به نظر می‌رسد تأثیر قوی‌تری بر دلبستگی شغلی افرادی که تمایل بیشتری به ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی دارند، می‌گذارد (براون، ۲۰۰۷). عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند دلبستگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، کارکنانی که در گروه‌ها کار می‌کنند، دلبستگی شغلی بالایی را گزارش نموده‌اند تا کارکنانی که به تنهایی کار می‌کنند.

همچنین عوامل موقعیتی مانند طراحی شغل، جو روانشناختی و سازمانی و سبک مدیریت نیز تأثیرات مهمی بر دلبستگی شغلی کارمند دارند. عامل طراحی شغل به نظر می‌رسد تأثیر قوی‌تری بر دلبستگی شغلی افرادی که تمایل بیشتری به ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی دارند، می‌گذارد (براون، ۲۰۰۷). عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند دلبستگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، کارکنانی که در گروه‌ها کار می‌کنند، دلبستگی شغلی بالایی را گزارش نموده‌اند تا کارکنانی که به تنهایی کار می‌کنند. مشارکت در تصمیم‌گیری، به وسعتی که کارکنان از اهداف سازمانی حمایت می‌کنند با دلبستگی شغلی ارتباط دارد. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل نیز سطح دلبستگی شغلی فرد را افزایش می‌دهد (مهداد، ۱۳۸۹).

۳.۲. فرسودگی شغلی:

فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است و برای توصیف پاسخ‌های انسان در برابر فشار روانشناختی تجربه شده، استفاده می‌شود. از فرسودگی شغلی تعاریف مختلفی شده است. فرسودگی شغلی نوعی اختلال است که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت فرد در معرض فشار روانشناختی در وی ایجاد می‌شود. فرسودگی شغلی یعنی احساس از دست رفتن نیروها و زمانی رخ می‌دهد که توانایی فرد در انطباق با فشارهای روانی تحلیل می‌رود (ساعتچی، ۱۳۹۰: ۲۲۸).

فشارهای روانی و فرسودگی شغلی در سازمانها به حوزه مطالعات انبوه و متمرکز تبدیل شده است. به نظر می‌رسد هر دو مفهوم هنوز در مرحله رشد خود قرار دارند و در آینده توسعه خواهند یافت. در این میان درک و شناخت ما نسبت به طبیعت آنها و نتایج حاصل از آنها در حال افزایش است. گرچه از یک طرف الگوها و نظریه‌های سازمانی در مورد مشاغل ثابت هستند، اما از طرف دیگر سطوح سازمانی، ملتها و فرهنگها از جمله عواملی هستند که ممکن است در حمایت یا عدم حمایت از یک تئوری جهانی و فراگیر از فشار روانی و فرسودگی شغلی نقش مهمی داشته باشد. در زمینه فرسودگی شغلی در سازمانها مطالعات متعددی صورت گرفته است و از آن تعاریف متعددی در جهت خدمت بیشتر به تلاشها و مطالعات انجام گرفته در این زمینه صورت گرفته است. فرسودگی شغلی را بطور کلی به عنوان یک بیماری با مشخصه‌های جسمی، روحی و عاطفی و به عنوان یک بدبینی در پاسخ به فشارهای مزمن نسبت داده اند (Neuman, ۱۹۹۳). به

نظر مسلش و جکسون، فرسودگی شغلی یک سازه چند بعدی است و شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی است.

۳. راهبردهای مقابله با فرسودگی شغلی:

به طور کلی می توان راهبردهای مقابله با فرسودگی شغلی را در دو دسته یعنی راهبردهای فردی و راهبردهای سازمانی طبقه بندی کرد. در راهبردهای فردی به فرد می آموزند با رعایت چند نکته میزان فرسودگی شغلی خود را کاهش دهد. نمونه هایی از این توصیه ها عبارتند از:

- ۱- استفاده از برنامه های متنوع برای بهبود وضعیت بدنی
- ۲- استفاده از برنامه های متنوع برای بهبود وضعیت بدنی
- ۳- استفاده از روش های اثر بخش تر انجام دادن کارها
- ۴- شرکت در دوره های آموزشی مدیریت زمان

برای کاهش فرسودگی شغلی روش های دیگری نیز وجود دارد. یکی از این روش ها بهره گیری از راهبردهای سازمانی است. در این راهبردها نسبت به این اعتقاد تأکید می شود که سازمان ها در زمینه های مختلف، بر کارکنان خود فشار وارد می آورند و مدیریت سازمان ها نیز باید موجباتی را فراهم آورد تا از میزان فشارها در سازمان ها کاسته شود. نمونه هایی از این روش عبارتند از:

- ✓ کاهش شرایط خطر آفرین در سازمان
- ✓ بهبود شبکه های ارتباطی و ارتباط متقابل در سازمان
- ✓ کاهش استفاده از روش های توییح و تنبیه
- ✓ افزایش مهارت های شناختی، هیجانی و حرکتی افراد تحت نظارت (ساعتچی، ۱۳۹۰: ۲۳۰).

۴. پیشینه تجربی تحقیق

در ارتباط با دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی تحقیقات گوناگونی انجام شده است که در ادامه به برخی از تحقیقات داخلی و خارجی در این زمینه اشاره می کنیم:

انتصارفومنی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش انجام گرفت، انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. بین انگیزش شغلی معلمان با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت ($P < 0/001$) وجود دارد.

در پژوهشی کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان رابطه سلامت روانی و دلبستگی شغلی در معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج انجام شد، نتایج تحقیق نشان داد که به ترتیب افکار پارانوئیدی، اضطراب، افسردگی، شکایت‌های جسمانی، حساسیت در روابط بین فردی، وسواس-اجبار، پرخاشگری، و روان‌پریشی مهمترین ابعاد سلامت روانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج بودند و بین اولویت این عوامل تفاوت معناداری وجود دارد. میزان سلامت روانی در بین معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب بود. همچنین دلبستگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب قرار داشت. در پایان بین سلامت روانی و ابعاد آن با دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج رابطه منفی و غیر معنی‌داری مشاهده شد ($p^3 < 0/05$).

در پژوهشی توسط سهرابی زاده و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گرفت، میانگین دلبستگی شغلی برابر با $58/95 \pm 10/51$ بوده و ارتباط آماری مثبت و معنی‌دار بین دلبستگی شغلی پرستاران با رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک سازمان، تعهد سازمانی، شناخت و پاداش، عدالت سازمانی، حمایت سازمان - سرپرست و ویژگی‌های شغلی مشاهده گردید ($P < 0/001$) قویترین ارتباط بین دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ($r^2 = 0/512$) بود.

کرد اعظم (۱۳۸۵) در پژوهشی که به بررسی رابطه گرایش به بروکراسی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش خراسان رضوی انجام داد بدین نتیجه رسید که بطور کلی بین گرایش به بروکراسی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. این امر بیانگر آن است که در مجموع کارکنانی که گرایش بیشتری به بروکراسی از خود نشان داده اند بیشتر دچار فرسودگی شغلی شده اند.

چی شون (۲۰۰۹) رابطه ویژگی‌های شخصیتی با دلبستگی شغلی در بین کارمندان تایوانی را مورد مطالعه قرار داد، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود، ابزار تحقیق پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو پرسشنامه سبک دلبستگی بالبی بود. نتایج نشان داد که از بین پنج مؤلفه ویژگی شخصیتی، برون‌گرایی، توافق و باوجدان بودن رابطه مثبتی با دلبستگی شغلی دارد. نتایج همچنین نشان داد که باوجدان بودن بیشترین مقدار تأثیر رگرسیونی را بر دلبستگی شغلی کارکنان داشت.

نئومان (۱۹۹۱) در کالیفرنیا تحقیقی پیرامون تعیین کننده ها و ارتباط های فرسودگی شغلی در دانشگاه آمریکا انجام داد. وی از مجموع ۷۲۰ عضو هیأت علمی دانشگاه ۳۸۰ نفر از رشته های مهندسی برق، علوم تربیتی، جامعه شناسی و فیزیک انتخاب کرد. مهمترین نتایج بدست آمده عبارت بودند از:

شاخص حمایت از تعیین کننده های عمده خستگی، خستگی عاطفی در حوزه فیزیک و حداقل تأثیر را در حوزه علوم تربیتی و جامعه شناسی داشته است.

شاخص های حمایت قوی ترین پیش بینی کننده موفقیت فردی در فیزیک و کمترین تأثیر را در حوزه علوم تربیتی داشته است.

خستگی عاطفی بصورت خیلی قوی رابطه منفی با تعهد سازمانی در فیزیک و مهندسی برق داشته است. در صورتی که همان رابطه برای علوم تربیتی و جامعه شناسی ضعیف بوده است.

۵. فرضیات تحقیق

این پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی می باشد. که بصورت زیر تدوین شده است:

۵.۱. فرضیه اصلی

≠ بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز رابطه معنا داری وجود دارد.

۵.۲. فرضیات فرعی

≠ بین دلبستگی شغلی و خستگی عاطفی کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز رابطه معنا داری وجود دارد.

≠ بین دلبستگی شغلی و شخصیت زدایی کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز رابطه معنا داری وجود دارد.

≠ بین دلبستگی شغلی و عدم موفقیت فردی کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز رابطه معنا داری وجود دارد.

۶. روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز استان یزد می باشد. که در زمان انجام تحقیق تعداد آنها ۱۸۰ نفر بوده اند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۲۸ نفر بصورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسشنامه کانونگو و برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون) استفاده گردیده است. بدین منظور پس از طراحی پرسشنامه مذکور برای بخش روایی پرسشنامه از روایی محتوا و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. که در مرحله ابتدایی تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع و آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۸۳ محاسبه گردید.

۷. یافته ها

الف- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف

جدول ۱. بررسی نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف در مورد متغیرهای تحقیق

عنوان متغیر	میزان خطا	سطح معناداری	نتیجه آزمون
دلبستگی شغلی	۰/۰۵	۰/۵۳	تایید فرضیه
خستگی عاطفی	۰/۰۵	۰/۴۸	تایید فرضیه
مسخ شخصیت	۰/۰۵	۰/۱۹	تایید فرضیه
عدم موفقیت فردی	۰/۰۵	۰/۱۸	تایید فرضیه

به منظور بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنف استفاده شده است. فرضیات این آزمون عبارتند از:

H_0 : توزیع متغیر مورد بررسی نرمال است. (بین توزیع متغیر مورد بررسی و توزیع نرمال تفاوت معنا دار وجود ندارد).

H_1 : توزیع متغیر مورد بررسی نرمال نیست. (بین توزیع متغیر مورد بررسی و توزیع نرمال تفاوت معنا دار وجود دارد).

همان طور که مشاهده می شود سطح معناداری متغیرها از میزان خطا $0/05$ بزرگتر است. بنابراین می توان گفت که داده های تحقیق دارای توزیع نرمال بوده و استفاده از روش های آماری پارامتریک مجاز می باشد و همه فرضیات مورد تأیید قرار گرفته است.

ب- نتایج آزمون همبستگی پیرسون

برای آزمون فرضیه های تحقیق که به همبستگی دل بستگی شغلی را با فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن اشاره دارد از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در مورد چهار فرضیه

عنوان فرضیه	سطح معناداری	میزان خطا	میزان همبستگی	نتیجه آزمون
بین دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد	$0/05$	$0/00$	$-0/80$	تأیید فرضیه
بین دل بستگی شغلی و خستگی عاطفی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد	$0/05$	$0/00$	$-0/77$	تأیید فرضیه
بین دل بستگی شغلی و مسخ شخصیت کارکنان اداری رابطه معنا داری وجود دارد	$0/05$	$0/00$	$-0/79$	تأیید فرضیه
بین دل بستگی شغلی و عدم موفقیت فردی کارکنان اداری رابطه معنا داری وجود دارد	$0/05$	$0/00$	$-0/65$	تأیید فرضیه

همان طور که در جدول مشخص شده است، فرضیات مربوطه در این آزمون مورد تأیید قرار گرفته است. میزان خطا $0/05$ می باشد که بر اساس نتایج بین دل بستگی شغلی با فرسودگی شغلی با سطح معناداری $0/05$ رابطه معنا داری وجود دارد که ضریب همبستگی بین آنها $-0/80$ می باشد. برای فرضیه های بعدی با سطح معنا داری $0/05$ ، ضریب همبستگی بین دل بستگی شغلی با خستگی عاطفی $-0/77$ ، بین دل بستگی شغلی با مسخ شخصیت $-0/79$ ، دل بستگی شغلی و عدم موفقیت $-0/65$ ، به ترتیب در رده های بعدی قرار گرفته اند که نشان می دهد رابطه معنا داری بین دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن وجود دارد و رابطه این متغیرها معکوس بوده و فرضیات مورد تأیید قرار گرفتند.

این تحقیق به بررسی رابطه بین دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهر اهواز پرداخت. همچنانکه یافته های این پژوهش بر اساس تحلیل های آماری نشان می دهد

دلبستگی شغلی بر فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن تأثیر دارد که نشان می دهد دلبستگی شغلی با هر کدام از مؤلفه های فرسودگی شغلی رابطه معکوس دارد و با افزایش دلبستگی شغلی در بین کارکنان شرکت های دانش بنیان استان خوزستان شهرا هواز فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن کاهش می یابند. به عبارتی دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی در ارتباط می باشد که نتایج حاصله از این تحقیق با پژوهش های صورت گرفته در یک راستا قرار دارند.

منابع و مآخذ

- حیدری نژاد، صدیقه و مرادی پور، مهدی (۱۳۹۰). رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز، مدیریت ورزشی، شماره ۸، ۵-۲۱
- دعایی، حبیب اله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشازاده، سید علی (۱۳۹۰). " اثر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان"، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ش ۳ و ۴، ص ۱۴۸-۱۲۱.
- دهشیری، غ (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه، مجله تازه های پژوهش و مشاوره، شماره ۳، صفحات ۶۳-۵۳
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۰). روانشناسی بهره وری راهبردی- آسیب شناسی و مدیریت راهبردی عوامل و موانع انسانی بهره وری شغلی کارکنان و سازمان، تهران: نشر ویرایش، چاپ هفتم
- کرد اعظم، داوود (۱۳۸۵). بررسی رابطه گرایش به بوروکراسی و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
- مسلش، کریستین؛ لیتز، میشل (۱۳۸۷). آرامش در کار- کاربرد نظریه فرسودگی شغلی. تهران: انتشارات گپ، چاپ اول
- مؤمنی و همکاران (۱۳۸۸). مقایسه فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بخش درمان و آموزش دانشگاه علوم پزشکی اراک، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، شماره ۴، صفحات ۱۲۳-۱۱۳
- مهداد، علی (۱۳۸۹). روانشناسی صنعتی و سازمانی / تالیف و ترجمه علی مهداد. تهران: جنگل

Boon , O. K. , Arumugam, V. , Safa, M.S. , & Bakar, N.A. (۲۰۰۷). HRM AND TQM : association with job involvement. *Personnel Review* , ۳۶ , ۹۳۹-۹۶۲ .

Brown ,Steven P. (۲۰۰۷) .Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* ,Volume ۱. Thusand Oaks : Sage Publications .pp۳۹۷-۳۹۹

Carmeli. A. (۲۰۰۵). "Exploring determinates of job involvement: and empirical test among semor executives". *International Jounial of Manpower*. Vol. ۲۶, No. ۵. PP: ۴۷۷-۲۷۲.

Katrinli , Alew.Atabay ,Gulem . Gunay ,Gonca .Guneri , Burcu .(۲۰۰۹). Leader- member exchange . *Journal of advanced nursing*, ۶۴ ۳۴۵-۳۶۲.

Mishra, P. C. ,Shyam , M. (۲۰۰۵) . Social Support and Job Involvement in Prison Officers . *Journal of India Academy of Applied Psychology* , ۳۱, ۷-۱۱.

Neuman, Y. (۱۹۹۳). Work stress, job bunout and work oat comes in a turbulent environment *International studies of management*, ۲۳.۷۵۰ ,(۳)

Reid, Margaret F.Riemenschneider, Cynthia K. Allen, Myria w &Armstrong, Deborah J.(۲۰۰۸).Information technology employess in state government : A study of affective organization commitment, Job involvement, and job satisfaction.The american review of public administration,۳۸, ۴۱-۶۱.

Rotenberry , P. F. , Moberg , P. J. (۲۰۰۷) . Assessing the impact of job involvement on performance . *Management Research News* , ۳۰, ۲۰۳-۲۱۵

Work ,Jessica . Park ,Sung , Min . (۲۰۰۹) .Working across the divide : job involmen in the public and nonprofit sector. *Review of Public Personnel Administration* ,Volume., ۲۹, pp ۱۰۳-۱۳۳.

