

تأثیر اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه کاشان

(پژوهشی دانشگاهی: راهبردی برای صنعت)

*حمید رحیمی * **مریم اسماعیلی

*دکتری مدیریت آموزشی و عضو هیات علمی دانشگاه کاشان

**کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان

email: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه کاشان است. نوع پژوهش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه کاشان به تعداد ۵۴۷ نفر بود که از میان آنها با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه اخلاق کاری در چهار مولفه در قالب ۲۳ سوال، پرسشنامه ماهیت شغلی بر اساس پنج مولفه در قالب ۱۵ سوال و پرسشنامه دلبستگی شغلی در قالب ۱۰ سوال استفاده شد. روایی محتوایی و سازه پرسشنامه‌ها تایید گردید. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای اخلاق کاری ۰/۷۳، ماهیت شغلی ۰/۸۲ و دلبستگی شغلی ۰/۸۳ برآورد شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Spss و آموست در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین اخلاق کاری، ماهیت شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط است. ضریب همبستگی نشان داد مولفه‌های اخلاق کاری بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معنادار و مولفه‌های ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و غیر معناداری دارند. ضریب رگرسیون نشان داد فقط اخلاق کاری قابلیت تبیین و پیش بینی دلبستگی شغلی کارکنان را دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری، ماهیت شغلی، دلبستگی شغلی، کارکنان، دانشگاه

مقدمه

سازمانی مثبت، در پاسخ به این تغییرات ایجاد گردید، زیرا بر نظریه پردازی و کاربرد خصوصیات، اظهارات و رفتارهای مثبت کارکنان در سازمان‌ها، تأکید می‌کند. یکی از زیرساخت‌های مهم این رویکرد، دلبستگی شغلی کارکنان است که طی سال‌های اخیر در متون علمی، بازرگانی و روان‌شناسی سازمان، ظهور نمود [۲]. بعضاً مشاهده می‌شود که کارکنان به مشاغل خود علاقه‌ای نداشته و تلاش مضاعفی از خود نشان نمی‌دهند. دلبستگی شغلی، یک عامل اساسی در زندگی کارکنان است زیرا آنها بطور ذهنی و عاطفی، تحت الشعاع درجه دلبستگی خود به کار (دلبستگی شغلی) هستند [۱]. بسیاری از صاحب‌نظران، دلبستگی شغلی را پیش‌بینی‌کننده ستانده‌ها و موفقیت‌های سازمان می‌دانند [۲]. دلبستگی شغلی عبارت است از تصویری که شخص نسبت به کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهمترین

سازمانها، همگی به نحوی و تا اندازه‌ای، با مشکلاتی دست و پنجه نرم می‌کنند. منبع یا علت برخی از این مشکلات، عوامل درونی و بیرونی هستند. از سوی دیگر، از جمله نقاطی که مشکلات در آنها به منصفه ظهور در می‌آیند، منابع انسانی هستند [۱]. در سازمان‌های امروزی، از کارکنان انتظار می‌رود تا علاوه بر ابتکار و نوآوری، علاقمند و ملزم به انجام وظایف‌شان باشند و در مقابل، سازمان‌ها نیز باید شرایط کاری مناسب و انگیزاننده‌های کافی را برای کارکنان، فراهم نمایند. از سوی دیگر، با کاربرد فزاینده تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، گسترش سریع مشاغل در بخش‌های ارائه‌دهنده خدمات، استفاده از منابع برون سازمانی و کاربرد منعطف‌تر منابع انسانی، تغییرات در سازمان‌ها، تشدید و تحریک می‌شود. رویکرد جدید رفتار

یکی از بحث‌های مهمی که در ادبیات دلبستگی شغلی مشاهده می‌شود، به ریشه آن مربوط می‌شود. بحث بر سر این است که آیا دلبستگی شغلی، دارای ریشه فردی بوده، یا اینکه از عوامل موقعیتی نشأت می‌گیرد؟ در اینجا باید اشاره کرد که مناقشه منابع دلبستگی شغلی، به مفهوم سازی‌های متفاوت آن برمی‌گردد. یعنی از آنجا که مفهوم دلبستگی شغلی از چندین رهگذر متفاوت، مفهوم سازی و تعریف شده است، لذا نمی‌توان عوامل دقیقی را برای آن برشمرد، مگر اینکه در مورد تعریف آن، اجماع حاصل شود. در میان عوامل متعدد و احتمالی که بعنوان محرک دلبستگی شغلی، شناسایی و آموخته شده‌اند، می‌توان به تاثیر اخلاق کاری در محیط سازمانی و ماهیت شغلی خود فرد اشاره کرد.

وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص در سازمانها از مزیت‌های رقابتی به شمار می‌رود. کارکنانی که افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به امور سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز از یاری رساندن به سازمان دریغ نورزند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند. از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان، توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است [۸]. بررسی کارشناسان و مدیران نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته در سطح پایین تری قرار دارد. پیام‌های رهبران و مدیران سیاسی و اجتماعی کشور نیز حاکی از وجود این مسئله است. نتایج سمینارها و همایش‌ها در خصوص فرهنگ کار و بهره‌وری نیز نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران ضعیف است و به یک ضرورت اجتماعی تبدیل شده است. چرا که "کار شدید و شرافتمندانه" به عنوان یک قاعده اخلاقی و فرهنگی و درونی شده، کمتر پذیرفته شده است. به عبارتی جوامع در حال توسعه از جمله ایران، شدیداً از میزان پایین اخلاق کار و نبود فرهنگ کار مناسب در رنج است. متأسفانه ضعف اخلاق کار یک معضل بزرگ اجتماعی است که آهنگ توسعه اقتصادی کشور را کند کرده است. چرا که نتایج تحقیقات کارشناسان نشان می‌دهد وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز افت شدید کرده و حس مسئولیت‌پذیری و به تبع آن تعهد شغلی و دلبستگی

بخش از زندگیش توجه می‌کند [۳]. دلبستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند [۴]. دلبستگی شغلی به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص، شغلش را معرف خود، کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند و شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی، وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند. یا به عبارت دیگر اینکه فرد تا چه اندازه ای دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند [۵]. دلبستگی شغلی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد، شغل و اجزای آن را از خود می‌داند، با آن تعیین هویت می‌کند، با اهداف و ارزش‌های سازمان، همسویی نموده و برای تحقق آنها از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست [۶].

گرین^۱ و همکاران (۱۹۶۰) به منظور اندازه‌گیری سطح دلبستگی شغلی افراد، ابزارهایی را طراحی کرده‌اند که با اجرای آن روی آزمودنی‌ها از آنها خواستند عوامل بیرونی و درونی مؤثر بر رضایت یا نارضایتی شغل‌شان را انتخاب و توصیف کنند. عوامل بیرونی شامل شرایط فیزیکی یا ساختارهای مربوط به شغل، محیط یا سازمان بود و عوامل درونی هم مفاهیم روانشناختی نظیر احساس، رشد، پیشرفت و عزت نفس را در برداشت. گرین و همکاران (۱۹۶۰) دریافتند که کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا، بیشتر به ماده‌های مرتبط به عوامل درونی پاسخ می‌دهند. درعین حال کارکنان که ماده‌های مرتبط با عوامل بیرونی را انتخاب کردند دلبستگی پایینی از شغل‌شان را نشان می‌دادند. دلبستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود. برای یک کارمند، دلبستگی با کار، قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود [۷].

¹. Green

از وظایف خود داشته و خود بخش مهمی از کار تلقی می شود [۱۳].

هاکمن و اولدهام^۲ (۱۹۷۵) ماهیت شغل را مشتمل بر پنج عنصر تنوع در مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد می دانند. الف) تنوع مهارت: تعداد و گوناگونی مهارت هایی که برای انجام کار لازم است، هنگامی که وظیفه ای نیازمند فعالیت های تلاش برانگیز یا مهارت ها و استعداد های مختلف باشد، آن وظیفه از سوی هر فردی که آن را انجام می دهد، معنی دار تلقی می شود. ب) هویت وظیفه: درجه ای است که شغل تا آن درجه، نیاز به تکمیل به عنوان یک واحد کاری مشخص دارد؛ برای نمونه سوار کردن قطعات یک دستگاه توسط یک فرد که برای او هویت بیشتری از جهت تشخیص کار ایجاد می کند تا آن که فرد یک واحد از کار و یا فقط یک قطعه از کار را انجام دهد؛ به عبارت دیگر وقتی فرد یک واحد کامل کار را انجام می دهد، احساس معنی دار بودن بیشتری می کند. ج) اهمیت وظیفه: میزان اثربخشی که شغل در افراد دیگر یا سازمان برجای می گذارد. مانند تأثیر کار پزشکان در مداوای بیماران و کارکنان شعبه های بانکی که با پرداخت و دریافت چک سروکار دارند با آن که در شغل آن ها تنوع و هویت چندانی وجود ندارد ولی به سبب آن که در شغل خود مقدار زیادی پول را جابه جا می کنند شغل خود را مهم ارزیابی نموده و معنی دار می یابند [۱۴]. د) استقلال: بیانگر آزادی عمل کارمند نسبت به اجرای طرح، رعایت جدول زمان بندی و استفاده از بصیرت مشخص است. خودمدیریتی ویژگی اساسی در این مفهوم است. برای نمونه در شرکت زیراکس به سرپرستان و تعدادی از مدیران اختیار داده شده که از کارمندان سایر بخش ها استفاده کنند، ساعات کار خود را تعیین کنند و چگونگی ارائه خدمات به مشتریان را مشخص کنند، در چنین موضعی افراد احساس مسئولیت شخصی بالایی درباره نتایج کار خود می کنند. ه) بازخورد: میزان اطلاعاتی که افراد شاغل نسبت به اثربخشی و عملکرد کار خود دریافت می کنند و آگاه می شوند که تا چه اندازه ای کوشش های آن ها در کسب نتایج مؤثر است [۱۵].

شغلی، کم رنگ خواهد شد. بنابراین لازم است ضعف فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک مسئله اجتماعی و اقتصادی تلقی گردد و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل موثر بر آن، مطالعه و بررسی علمی صورت گیرد [۹].

انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد [۱۰].

اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و جسمی فرد یا گروه به نظر جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو [۱۱]. اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که ارزش اخلاقی مثبتی را برای اجرای یک شغل مناسب وضع کرده است [۱۲]. گریگوری سی پتی^۱ (۱۹۹۰) اخلاق کاری را در چهار مولفه می داند شامل: الف) دلبستگی و علاقه به کار: عبارت است از یک حالت ذهنی یا احساسی که در طی کار به فرد دست می دهد. ب) پشتکار و جدیت در کار: عبارت است از عزم واقعی در مواجهه با شرایط دشوار کار. ج) روابط انسانی در کار: یگانه ساختن و تلفیق افراد با کار است به نحوی که این یگانگی اسباب برانگیختگی آنان را فراهم کرده و موجب می شود به نحوی بارور، صرفه جویانه و رضایت رومی و اجتماعی به کار اشتغال ورزند. د) مشارکت در کار: عبارت است از شراکت و همکاری در کاری، امری یا فعالیتی [۸].

از دیگر عوامل احتمالی مؤثر بر دلبستگی شغلی کارکنان، ماهیت شغل یا به نوعی ویژگی های شغلی افراد است. میزانی که شاغل یک کار را به طور کامل انجام می دهد، طرح، واحد یا بخشی از کار که کاملاً مشخص و به خودی خود دارای هویت خاص است. به عبارت دیگر، وظایف شغلی از ابتدا تا انتها به نحوی معین شده اند که فرد تصویر کاملی

^۲.Hackman & Oldham

^۱.Gregory C. Petty

زن شهر اهواز تقریباً یکسان است. بین دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی و جو سازمانی مدارس متوسطه رابطه مثبت معنی دار وجود دارد [۲۰]. مقیمی خراسانی (۱۳۹۳) دریافت دو مؤلفه از اخلاق کار شامل علاقه به کار و مشارکت در کار با خلاقیت رابطه معناداری دارد. ولی مؤلفه های پشتکار در کار و روابط انسانی در کار با خلاقیت رابطه معناداری ندارد [۸]. رفیعی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند بین جو سازمانی با انگیزش شغلی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۲۱]. یارمحمدزاده و فیضی (۱۳۹۴) نشان دادند که بین هر یک از مولفه های ویژگی های شغلی با دلبستگی شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و دلبستگی شغلی نقش میانجی را در بین مولفه های تنوع وظیفه، بازخورد، روابط بین فردی و روابط دوستانه و تعهد عاطفی و هنجاری ایفا می کند [۱۷]. آرش و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که بین اخلاق کار کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که سه بعد اخلاق کار دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت، روابط سالم و انسانی در کار، پیش بینی کننده های معناداری برای رضایت شغلی هستند [۲۲]. عربشاهی و عرفانی فر (۱۳۹۶) در بررسی رابطه اخلاق کاری و استرس شغلی در سازمان ها دریافتند بین اخلاق کاری و استرس شغلی، بین مشارکت در کار و استرس شغلی، بین علاقه به کار و استرس شغلی، بین پشتکار در کار و استرس شغلی و بین روابط انسانی در کار و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۲۳]. همچنین عربشاهی و رضانی (۱۳۹۶) در بررسی تاثیر اخلاق بر رفتار کارآفرینانه در سازمان و صنعت، دریافتند بین اخلاق سازمانی و رفتار کارآفرینانه در سازمان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد [۲۴]. هاگمن و لاولر (۱۹۷۱) به این نتیجه رسیدند که هر چه کارکنان ویژگی هایی مانند تنوع مهارت، ماهیت وظیفه، استقلال، بازخورد و سروکار داشتن با دیگران را بیشتر در شغل احساس کنند، رضایت خاطر آنان بیشتر و عملکرد و حضور آنان در محل کار بهتر و زیادتر است. آنها طی پژوهشی دریافتند هر چه کارکنان از نظر ویژگی های شغلی (تنوع مهارت، ماهیت شغلی، اهمیت وظیفه، آزادی عمل در کار و

از سویی دیگر، پیامدهای مثبت دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان، ضرورت پرداختن به آن را روشن می سازد. کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، در کارشان، توانمندی بیشتری دارند، با فعالیت های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری می دهند. آن ها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی یا فیزیکی کمتر دچار می شوند [۱۶].

سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و بهره وری اثربخش هر سازمانی، بستگی زیادی به کارکنان وفادار و متعهدی دارد که بین اهداف خود و اهداف سازمان، ارتباط نزدیکی احساس می نمایند و به شغل خود دلبستگی دارند [۱۷]. از این رو، شناخت عوامل موثر بر دلبستگی شغلی می تواند هر سازمانی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری برساند. دلبستگی شغلی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می توان شاهد پیامدهای مثبت برای کارکنان بود. بنابراین، از آنجا که دانشگاه نیروی محرکه ای برای توسعه اقتصادی- اجتماعی به شمار می رود، کمک به توسعه سرمایه انسانی، خلق دانش به واسطه پژوهش، ظرفیت سازی به وسیله آموزش و تدریس و ارائه خدمات به گروه ها و انجمن ها، از جمله عملکردهای آموزش عالی است که انتظار می رود، در راستای تقویت توسعه اقتصادی- اجتماعی صورت پذیرد. با توجه به نقش سنگینی که بر دوش دانشگاه ها گذاشته شده، لزوم توجه به عواملی که به بهبود سطح توان دانشگاه ها برای ارائه بهترین برونداد ممکن به جامعه منجر شده، بیش از پیش احساس می شود [۱۸]. بنابراین سازمان نیاز به کارکنانی دارد که بین اهداف خود و اهداف دانشگاه، ارتباط نزدیکی احساس نموده و به شغل خود دلبستگی داشته باشند.

در همین راستا طالب پور و امامی (۱۳۸۶) در پژوهشی میزان دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه های نواحی هفت گانه مشهد را متوسط ارزیابی نمودند [۵]. بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که بین ارزش کار، خود استقلالی، فرصت های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی با رضایت شغلی چهار گروه کاری رابطه معنادار و مثبت وجود داشت [۱۹]. حیدری نژاد و مرادی پور (۱۳۹۰) نشان دادند میانگین دلبستگی شغلی دبیران مرد و

با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد بررسی تاثیر اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دل‌بستگی شغلی کارکنان دانشگاه کاشان است بنابراین نوع پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه کاشان به تعداد ۵۴۷ نفر بود که از میان آنها تعدادی انتخاب شد. از آنجایی که در تحقیق حاضر، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه در بین آنها توزیع و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه مذکور، برآورد حجم نمونه جامعه، توان آزمون و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۴۲ نفر به دست آمد.

جهت گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. بدین ترتیب که به منظور جمع‌آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش، از روش کتابخانه‌ای با مراجعه به کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، نشریات و کتابخانه‌های دانشگاه و مراکز اطلاعات رسانی و جهت گردآوری داده‌های کمی از سه پرسشنامه استفاده شد. الف) اخلاق کاری: پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری بر اساس مدل گریگوری سی پتی (۱۹۹۰) در چهار مولفه (دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار) در قالب ۲۳ سوال بسته پاسخ است [۸]. ب) ماهیت شغل: پرسشنامه استاندارد ماهیت شغلی واگنر بر اساس پنج مولفه (تنوع در مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد) در قالب ۱۵ سوال بسته پاسخ بر حسب طیف هفت درجه ای لیکرت می‌باشد [۲۵]. ج) دل‌بستگی شغلی: پرسشنامه استاندارد دل‌بستگی شغلی کانانگو (۱۹۸۲) در قالب ۱۰ سوال بسته پاسخ بر حسب طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد [۳۰].

روایی محتوایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از متخصصان رشته‌های مدیریت و روانشناسی تایید گردید. جهت تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. از طریق تحلیل

بازخورد) سطح بالایی داشته باشند رضایت شغلی و عملکردشان افزایش و جابه‌جایی و غیبت از محیط کار کاهش می‌یابد [۲۵]. در تحقیق که به وسیله ساکزا و همکارانش (۱۹۹۶) صورت گرفت یافته‌ها نشان داد که اعتقاد قوی‌تر به اخلاق کار به صورت مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به طور غیرمستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد [۲۶]. براون^۲ (۲۰۰۷) نشان داد که دل‌بستگی شغلی با ویژگی‌های شغلی نظیر استقلال، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، بازخورد و رفتارهای سرپرستی همچون توجه رهبر، تصمیم‌گیری مشارکتی و میزان ارتباطات رابطه دارد [۲۷]. پژوهش اکپرا و وین^۳ (۲۰۰۸) نشان از وجود رابطه معنی‌دار بین اخلاق کار، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود [۲۸]. کریسمن^۴ (۲۰۱۲) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که دریافت بازخورد، باعث بروز نتایج مثبتی چون عملکرد بالای شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بیشتر و همچنین قصد ترک خدمت کمتر خواهد شد [۲۹].

دل‌بستگی شغلی همواره از سوی مدیران و پژوهشگران سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته است و همواره شناخت شرایط و پیشایندهای مرتبط به این متغیر بررسی شده‌اند. در بین این پیشایندهای احتمالی، متغیر ویژگی‌های شغلی و اخلاق کاری به نسبت سایر پیشایندها، کمتر مورد توجه قرار گرفته است و در طراحی شغل بر اساس ویژگی‌های شغلی نیز، به تاثیر ماهیت شغلی و اخلاق کاری بر دل‌بستگی شغلی، توجهی نشده است. با توجه به اهمیت موضوع و همچنین عدم پژوهش‌های کافی در این زمینه در سازمان‌ها و به ویژه دانشگاه‌ها، ضروری است با انجام پژوهش به تعیین تاثیر اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دل‌بستگی شغلی کارکنان دانشگاه کاشان بپردازیم و در پایان با ارائه پیشنهادهایی، به بهبود و افزایش اخلاق کاری، ماهیت شغل و دل‌بستگی شغلی کارکنان کمک شود.

روش

1. Saks

2. Brown

3. Okpara & Wynn

4. Krasman

همچنین فرضیه های پژوهش از آزمون t تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها

بر اساس یافته ها، ۶۳ درصد کارکنان گروه نمونه، مرد و ۳۷ درصد زن بودند. ۵۵ درصد دارای سابقه خدمت زیر ۱۰ سال، ۲۵ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد سابقه خدمتی ۲۰ سال به بالا داشتند. ۵۸ درصد وضعیت استخدامی قراردادی، ۱۴ درصد پیمانی و ۲۸ درصد رسمی بودند. ۵۰ درصد دارای مدرک انسانی، ۲۶ درصد مدرک مهندسی، ۱۹ درصد مدرک علوم پایه و ۵ درصد در سایر رشته ها بودند.

عاملی مشخص گردید که در اخلاق کاری، مولفه علاقه به کار با وزن ۰/۷۸ و در ماهیت شغلی، مولفه اهمیت شغل با وزن ۰/۸۸ دارای بیشترین بار عاملی بودند. ضریب پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای اخلاق کاری ۰/۷۳، ماهیت شغلی ۰/۸۲ و دلبستگی شغلی ۰/۸۳ برآورد گردید که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است. تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و آموس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آماری توصیفی از شاخص های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده ها و وضعیت اخلاق کاری کارکنان در سطح مطلوب قرار دارد.

جدول (۱) مقایسه میانگین هر یک از مولفه های اخلاق کاری با میانگین فرضی (۳)

متغیر	تعداد	میانگین	df	t	معناداری
اخلاق کاری	۲۴۲	۴/۰±۰۴/۵۸	۲۴۱	۲۸/۰۰	۰/۰۰۱

جدول (۱) نشان داد میانگین اخلاق کاری کارکنان بالاتر از حد متوسط (۳) است. آزمون تی تک نمونه ای نشان داد میانگین متغیر اخلاق کاری در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن وضعیت اخلاق کاری در بین کارکنان تایید گردید.

۲. دیدگاه کارکنان در مورد ماهیت شغلی خود در سطح مطلوب قرار دارد.

جدول (۲) مقایسه میانگین هر یک از مولفه های ماهیت شغلی با میانگین فرضی (۶۰)

متغیر	تعداد	میانگین	df	t	معناداری
ماهیت شغلی	۲۴۲	۶۴/۵۳±۸/۱۱	۲۴۱	۱۷/۸	۰/۰۰۱

جدول (۲) نشان داد میانگین دیدگاه کارکنان در مورد ماهیت شغلی خود بالاتر از حد متوسط (۶۰) است. آزمون تی تک نمونه ای نشان داد میانگین متغیر ماهیت شغلی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن دیدگاه کارکنان در مورد وضعیت ماهیت شغلی خود تایید گردید.

۳. وضعیت دلبستگی شغلی کارکنان در سطح مطلوب قرار دارد.

جدول (۳) مقایسه میانگین دلبستگی شغلی کارکنان با میانگین فرضی (۳)

متغیر	تعداد	میانگین	df	t	معناداری
دلبستگی شغلی	۲۴۲	۳/۰±۰۶/۷۶	۲۴۱	۱۲/۲۸	۰/۰۰۱

جدول (۳) نشان داد میانگین دلبستگی شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط (۳) است. آزمون تی تک نمونه ای نشان داد میانگین متغیر دلبستگی شغلی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن وضعیت دلبستگی شغلی در بین کارکنان تایید گردید.

۴. مولفه های اخلاق کاری بر دلبستگی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

جدول (۴) ضریب همبستگی بین اخلاق کاری و دلبستگی شغلی کارکنان

متغیر	رابطه	P
علاقه به کار و دلبستگی	۰/۳۴	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۰/۲۲	پشتکار و دلبستگی
۰/۰۰۱	۰/۲۶	روابط و دلبستگی
۰/۰۰۱	۰/۳۱	روحیه جمعی و دلبستگی
۰/۰۰۱	۰/۳۳	اخلاق کاری و دلبستگی

جدول (۴) نشان داد مولفه های اخلاق کاری بر دلبستگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارند. به عبارتی هر چه اخلاق کاری در کارکنان افزایش یابد به همان میزان بر دلبستگی شغلی آنها نیز افزوده خواهد شد. در بررسی مولفه ها، بیشترین تاثیر را علاقه به کار روی دلبستگی شغلی به میزان ۰/۳۴ داشت.

۵. مولفه های ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

جدول (۵) ضریب همبستگی بین ماهیت شغلی با دلبستگی شغلی کارکنان

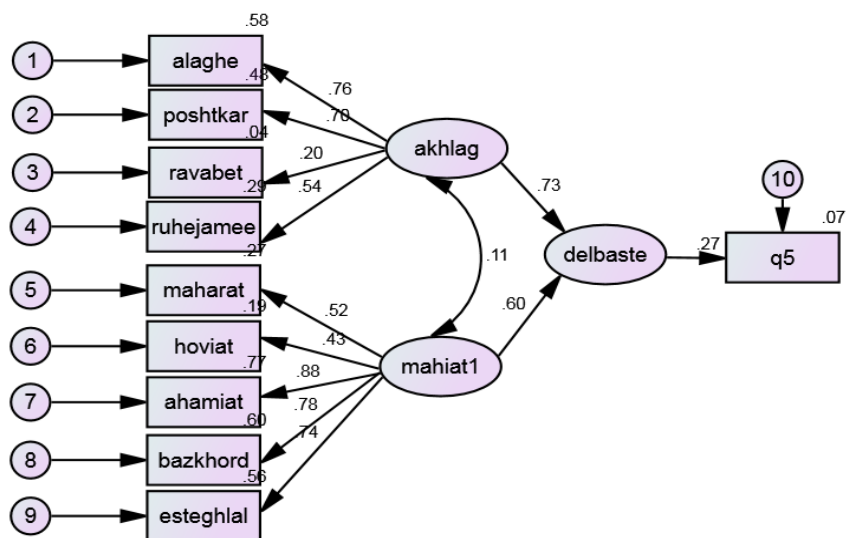
متغیر	رابطه	P
تنوع مهارت و دلبستگی	۰/۰۸	۰/۲۴
هویت وظیفه و دلبستگی	۰/۱۰	۰/۰۵
اهمیت وظیفه و دلبستگی	۰/۰۴	۰/۵۱
بازخورد و دلبستگی	۰/۰۴	۰/۵۱
استقلال و دلبستگی	۰/۰۳۸	۰/۵۵
ماهیت شغل و دلبستگی	۰/۰۳۲	۰/۶۲

جدول (۵) نشان داد مولفه های ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت و غیر معناداری دارند. به عبارتی هر چه اخلاق کاری کارکنان افزایش یابد به همان میزان بر دلبستگی شغلی آنها نیز افزوده خواهد شد. در بررسی مولفه ها، بیشترین تاثیر را هویت وظیفه روی دلبستگی شغلی به میزان ۰/۱۰ داشت.

جدول (۶) ضریب رگرسیون تاثیر اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی

متغیرها	B	خطای استاندارد	Beta	t	Sig
مقدار ثابت	۱/۸۳	۰/۳۳	-	۵/۵۵	۰/۰۰۰
اخلاق کاری	۰/۴۴	۰/۰۸	۰/۳۳	۵/۴۱	۰/۰۰۱
ماهیت شغلی	۰/۰۰۳	۰/۰۲	۰/۱۰	۰/۱۶	۰/۸۷

ضریب رگرسیون نشان داد فقط اخلاق کاری قابلیت تبیین و پیش بینی دلبستگی شغلی کارکنان را دارد و می تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.



شکل (۱) مدل نهایی پژوهش

جدول (۷) تحلیل مسیر تاثیر تاثیر اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی

Chi-square	Df	IFI	CFI	NFI	RMSEA
۷۲/۰۸	۳۴	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۰۶۸

نتایج نشانگر برازش مناسب الگو می‌باشد. شاخص خطای تقریب (RMSEA) هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد برازندگی الگو بیشتر است و در این جا (RMSEA = ۰/۰۶۸) که به صفر نزدیک است برازندگی الگو را تأیید می‌کند. شاخص برازش هنجار شده بنتلر- بونت (NFI = ۰/۹۱)، شاخص برازش تطبیقی (CFI = ۰/۹۴) و شاخص برازش افزایشی (IFI = ۰/۹۴) نیز در صورتی که از ۰/۹۰ بیشتر باشند نشان‌گر برازش مناسب الگو هستند. طبق مدل، اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی تاثیر مثبت دارند.

بحث و نتیجه گیری

یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها، تعهد و وفاداری اعضا به سازمان مطبوع خود است. سرعت و دقت دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری موثر دانشگاه‌ها، بستگی زیادی به کارکنان متعهد و وفاداری دارد که بین اهداف دانشگاه و اهداف فردی خویش، ارتباط نزدیکی احساس نموده و به شغل خود دلبستگی داشته باشند. از این رو، شناخت عوامل موثر بر دلبستگی و تعهد شغلی، می‌تواند هر دانشگاهی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند، یاری بخشد. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و نکات بیان شده، انجام پژوهش با عنوان تاثیر اخلاق کاری و ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه ضرورت داشت.

طبق یافته‌ها، میانگین اخلاق کاری کارکنان بالاتر از حد متوسط بود و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن وضعیت اخلاق کاری در بین کارکنان تأیید گردید. این نشان می‌دهد که کارکنان نسبتاً کارشان را دوست دارند و با علاقه انجام می‌دهند، تا حد زیادی سخت‌کوش و وظیفه‌شناسند، نسبتاً پشتکار دارند، در انجام کار حوصله به خرج می‌دهند، اغلب تا کاری را انجام ندهند دست از کار نمی‌کشند، در کار آدم نسبتاً قدر شناسی هستند، در کار مراعات دیگران را می‌نمایند، اغلب با همکاران رفتاری دوستانه دارند، در محیط کار اغلب آدم خوش برخورد و سازگاری هستند، در محیط کار روحیه جمعی دارند، در کارشان با دیگران مشورت می‌نمایند و به مشارکت در امور اعتقاد دارند. در راستای نتیجه تحقیق حاضر رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) نیز اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه کاشان را بالاتر از حد متوسط گزارش

نمودند [۳۱]. در تحقیق معیدفر (۱۳۸۶) نیز میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بالاتر از حد متوسط است [۱۲]. بر خلاف نتیجه تحقیق حاضر، برهانی (۱۳۹۰)، جو اخلاقی حاکم بر بیمارستان‌های آموزشی یزد را پایین ارزیابی نمود [۳۲]. همچنین کریمی (۱۳۸۹) رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان را پایین تر از حد متوسط ارزیابی نمود [۳۳].

یافته‌ها نشان داد میانگین دیدگاه کارکنان در مورد ماهیت شغلی خود بالاتر از حد متوسط است و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن دیدگاه کارکنان در مورد ماهیت شغلی خود تایید گردید. این یافته بیانگر این است که از دیدگاه کارکنان، شغل‌شان به کارکنانی با مهارت‌های پیچیده و سطح بالا نیازمند است، شغل‌شان ساده و تکراری نمی‌باشد، شغل‌شان فرصت استفاده از خلاقیت یا قضاوت شخصی در انجام کار را می‌دهد، به آنها این اجازه را می‌دهد که هر قسمی از کار را شروع می‌کند، بتواند به طور کامل آن را به پایان برساند، شغل‌شان در انتخاب روش انجام کار، به آنها استقلال و آزادی قابل توجهی می‌دهد، شغل‌شان به آنها این اجازه را می‌دهد تا خودش تصمیم بگیرد که چه چیزی برای انجام دادن نیاز است، شغل‌شان نیازمند کارکنانی است که کارهای مختلفی انجام دهد و از یک مهارت متنوع و استعداد بالا برخوردار باشد و بر این باورند که نتایج حاصل از شغل‌شان، اثرات مهمی بر روی زندگی و رفاه افراد دیگر برجای می‌گذارد.

طبق یافته‌ها میانگین دل‌بستگی شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط است و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن وضعیت دل‌بستگی شغلی در بین کارکنان تایید گردید. از دیدگاه کارکنان مهم‌ترین چیز برای آنها، شغل‌شان است، شغل‌شان بخشی از هویت آنهاست، وابستگی زیادی به شغل‌شان دارند و در همه حال، به شغل خود می‌اندیشند، معمولاً احساس خوبی نسبت به شغل‌شان دارند، گسستن از شغل برای‌شان، دشوار است و پیوندشان با شغل، آن چنان قوی است که بیشتر اهداف زندگی شخصی‌شان، جهت‌گیری شغلی دارند. کارکنانی که دل‌بستگی شغلی دارند در کار خود بسیار درگیر هستند و با کار خود، شناخته و برانگیخته می‌شوند. آنها تمایل دارند که سخت‌تر و سودبخش‌تر از

دیگران کار کنند و احتمال دستیابی آنها به نتایجی که مورد نظر مشتریان و سازمان می‌باشد، بیشتر است. در راستای نتیجه تحقیق حاضر، طالب‌پور و امامی (۱۳۸۶) میزان دل‌بستگی شغلی دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد و یویگار و کلیک (۲۰۰۹) دل‌بستگی شغلی کارکنان بهداری کشور ترکیه را بالاتر از حد متوسط ارزیابی نمودند [۳۴-۵]. بر خلاف نتیجه تحقیق حاضر ظریفی و همکاران (۱۳۹۳) دل‌بستگی شغلی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان و نعمتی و نویدی (۱۳۹۵) دل‌بستگی شغلی در اداره کل بانک کشاورزی همدان را پایین تر از حد متوسط ارزیابی نمودند [۳۵-۷].

یافته‌ها نشان داد مولفه‌های اخلاق کاری بر دل‌بستگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارند. به عبارتی هر چه اخلاق کاری کارکنان افزایش یابد به همان میزان بر دل‌بستگی شغلی آنها نیز افزوده خواهد شد. همچنین اگر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کاری تجربه و احساس می‌کنند که این می‌تواند منجر به دل‌بستگی و تعهد شغلی گردد. داشتن کارکنان دل‌بسته نیازمند جوی اخلاقی مبتنی بر اعتماد، همکاری، صداقت، صمیمیت، تفاهم و عدالت است که همراه با افزایش و بهبود نگرش‌های کاری افراد می‌شود و از این طریق دل‌بستگی شغلی آنها را افزایش می‌دهد. همچنین ظریفی و همکاران (۱۳۹۳) در تاثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر دل‌بستگی شغلی، یویگار و کلیک (۲۰۰۹) در تاثیر تعهد سازمانی بر دل‌بستگی شغلی، لامبرت (۲۰۰۹) در تاثیر تعهد سازمانی بر دل‌بستگی شغلی، سلیمانی (۱۳۹۰) در تاثیر ابعاد اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی، اکپارا و وین (۲۰۰۸) در تاثیر اخلاق کاری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، نعمتی و نویدی (۱۳۹۵) در تاثیر هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی، آرش و همکاران (۱۳۹۶) در تاثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و ساکز و همکارانش (۱۹۹۶) در تاثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی به نتایج مشابهی با نتایج تحقیق حاضر دست یافتند [۳۷-۳۶-۳۵-۳۴-۷-۲۶-۲۲].

های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آنان به شدت تاثیر گذار است. در این میان به نظر می‌رسد آن بخش از اخلاق کار که مبتنی بر مبانی روان شناختی است، بیشتر بر زمینه‌های انگیزشی استوار است و چنانچه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود می‌تواند موجبات تقویت نگرش‌های مثبت شغلی را فراهم نماید.

پیشنهادهاد

- با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود در زمینه اخلاق کاری، هنجارها و قوانین اخلاقی تدوین نموده و تصویب نمایند. مصوب نمودن این قوانین و سیاست‌های اخلاقی و آگاه نمودن همه کارکنان از وجود این قوانین و تضمین ضمانت اجرا جهت اجرای این قوانین، بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان را غیر قابل نموده و پذیرش اینگونه رفتارها را در جو همکاران، سخت تر می‌نماید و از این طریق جو اخلاقی سازمان را می‌توان افزایش داد. همچنین مستند و شفاف کردن روش‌های ارتقای سازمانی کارکنان، نحوه پرداخت حقوق و دستمزد، شرایط پرداخت پاداش و اضافه کاری و اطلاع رسانی به کارکنان در این باب منجر به اخلاقی شدن کار و توسعه اخلاقیات در سازمان خواهد شد.

- همچنین اعضاء موارد زیر را جهت رعایت اخلاقیات در محیط کار به کار برند: اظهارنظرهای همکاران را بشنوند، تعاملات نزدیک با دیگر افراد با هدف رشد فضائل اخلاقی در طرفین داشته باشند، به رفع مشکلات همکاران توجه نمایند و نگاه یکسان نسبت به همدیگر داشته باشند، به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد وفادار باشند، در جهت ارائه نوآوری‌ها در انجام امور سازمانی تلاش نمایند، در قبال همکاران و مشتریان، مسئولیت پذیر باشند، در قبال اشتباه‌های فردی پاسخگو باشند و به اهداف و خط‌مشی‌های دانشگاه پایبند باشند، از تفکر انتقادی در دانشگاه استقبال کنند، از نظرات همکاران در هنگام تصمیم‌گیری استقبال کنند، بر نظرات غیرکارشناسی خویش اصرار نکنند و در فراهم سازی محیط آموزشی مناسب برای کلیه دانشجویان، همکاری کنند، عملکرد خویش و همکاران را بدون جانبداری ارزشیابی نمایند، توجه همه جانبه به نقاط قوت و ضعف خویشان در قبول مسئولیت‌ها داشته باشند و انعطاف‌پذیری در تعاملات با دیگر همکاران داشته باشند.

همچنین یافته‌ها نشان داد مولفه‌های ماهیت شغلی بر دلبستگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت و غیر معناداری دارند. به عبارتی هر چه اخلاق کاری کارکنان افزایش یابد به همان میزان بر دلبستگی شغلی آنها نیز افزوده خواهد شد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که طبق نظر هاگمن و لاولر (۲۰۰۷)، طراحی شغل بر اساس پنج ویژگی اصلی شغل، باعث انگیزشی شدن شغل می‌شود و خاصیت انگیزشی شغل نیز باعث برخی برون داده‌ها مانند خشنودی شغلی، تعهد شغلی و دلبستگی شغلی می‌شود. افراد دلبسته به شغل، به دنبال کار با معنا و چالش انگیز هستند، در تکالیف پیچیده که مهارت‌های متنوعی را بکار می‌گیرد کار می‌کنند و کار را از ابتدا تا انتها، خودشان انجام می‌دهند. آنان در تعیین استانداردهای عملکرد، مشارکت می‌کنند و روابط مثبت خود را با سرپرستانی که به آنان بازخورد عملکردی کافی می‌دهند، حفظ می‌کنند [۳۸]. همچنین نوسو و همکاران (۲۰۱۳) در تاثیر ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی، لایدن و همکاران (۲۰۰۶) در تاثیر ویژگی‌های شغلی و عملکرد شغلی، هاگمن و لاولر (۲۰۰۷) در تاثیر ویژگی‌های شغلی و خشنودی شغلی، کشتکاران (۱۳۹۱) در تاثیر ویژگی‌های شغلی بر دلبستگی‌های شغلی، عمادزاده (۱۳۸۹) در تاثیر ویژگی‌های شغلی بر دلبستگی‌های شغلی، بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) در تاثیر خود استقلالی، فرصت‌های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی بر رضایت شغلی، رفیعی و همکاران (۱۳۹۴) در تاثیر ماهیت شغل بر انگیزش شغلی، یارمحمدزاده و فیضی (۱۳۹۴) در تاثیر ویژگی‌های شغلی بر دلبستگی شغلی و هاگمن و لاولر (۱۹۷۱) در ارتباط دلبستگی شغلی با ویژگی‌های شغلی به نتایج مشابهی با نتایج تحقیق حاضر دست یافتند [۳۹-۴۰-۲۵-۱۷-۲۱-۱۹-۴۱-۲-۳۸].

به طور کلی می‌توان گفت که اخلاق کار بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان استوار است. به لحاظ فلسفی مفروضات، ارزش‌ها، باورها و تصورات مدیران نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آنان را پایه ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مدیران از قیود، هنجارها و رویه

- برای افزایش دل‌بستگی بیشتر کارکنان، مدیران باید توجه بیشتری به ادراکات کارکنان از ویژگی‌های شغلی شان داشته باشند و تنوع، بازخورد و فرصت ایجاد روابط دوستانه در شغل را برای آنان فراهم آورند. چون متغیرهای پژوهش حاضر با برخی رفتارهای مطلوب کارکنان همچون عملکرد شغلی، تعهد شغلی، ترک شغل و غیبت در ارتباط هستند، لذا می‌توان از نتایج این پژوهش در طرح‌ریزی برنامه‌های استخدام، آموزش، ایجاد انگیزش، طراحی شغل و ساختار سازمانی، به منظور افزایش دل‌بستگی شغلی کارکنان استفاده کرد.

منابع

1. Park, S. M., Word, J. Working across the divide: job involvement in the public and nonprofit sectors. *Review of Public Personnel Administration*, 29(2): 103-133, 2009.
۲. کشتکاران، علی، کاووسی، زهرا، قلی پور، آرین، سهرابی زاده، ساناز، اشرفی، زهرا. (۱۳۹۱). دل‌بستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستارهای بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پی‌اورد سلامت، ۲، ۶، ۱۵۶-۱۴۷، ۱۳۹۱.
3. Elankumaran, S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10 (2), 117-130, 2004.
4. Schaufeli W., Salanova, M., Gonzalez Roma V. & Bakker, A. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1): 71-92, 2009.
۵. طالب پور، مهدی، امامی، فرشاد. بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفتگانه مشهد، پژوهش در علوم ورزشی، ۴، ۱۲، ۳۳-۱۵، ۱۳۸۶.
۶. انتصار فومنی، غلامحسین. رابطه انگیزش شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. مدیریت بهره‌وری، ۸، ۳۲، ۱۹۰-۱۷۱، ۱۳۹۴.
۷. ظریفی، فریبرز، یوسفی، بهرام، صادقی بروجردی، سعید. ارتباط تعهد سازمانی با دل‌بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، تحقیقات علوم ورزشی، ۲، ۶، ۱۶-۵، ۱۳۹۳.

۸. مقیمی خراسانی، علیه. رابطه اخلاق کار و خلاقیت کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰، ۳، ۹۲-۸۵، ۱۳۹۳.
۹. اسدی، حسین، راد، فیروز، علیزاده اقدم، محمدباقر. بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی، مطالعات جامعه‌شناسی، ۲، ۵، ۲۹-۴۴، ۱۳۸۸.
۱۰. تولایی، روح‌الله. عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، توسعه انسانی پلیس، ۶، ۲۵، ۴۳-۴۸، ۱۳۸۸.
۱۱. طاهری دمنه، محسن، زنجیرچی، سید محمود، نجاتیان قاسمیه، مجید. نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، ۶، ۲، ۳۹-۳۰، ۱۳۹۰.
۱۲. معیدفر، سعید. اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه رفاه اجتماعی، ۶ (۲۳): ۳۴۱-۳۲۱، ۱۳۸۶.
۱۳. ابراهیم پور، حبیب، خلیلی، حسن، حبیبیان، سجاد، سعادت‌مند، محمد. بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صدا و سیما، مدیریت تحول، ۵، ۳، ۹۰-۱۲۴، ۱۳۹۰.
14. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279, 1975.
۱۵. سیدجوادی، سیدرضا. برنامه‌ریزی نیروی انسانی، انتشارات نگاه دانش، ۱۳۸۶.
۱۶. میر محمدی، سید محمد؛ رحیمیان، محمد؛ جلالی خان آبادی، طاهره. رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳، ۱۲، ۳۴-۱۵، ۱۳۹۱.
۱۷. یارمحمدزاده، پیمان، فیضی، ایوب. نقش میانجی دل‌بستگی شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و تعهد کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۰، ۳۸، ۲۰۳-۲۲۵، ۱۳۹۴.
۱۸. هویدا، رضا، مختاری، حمید، فروهر، محمد. رابطه مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های تعهد سازمانی، پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۲، ۲، ۴۳-۵۶، ۱۳۹۱.
۱۹. بختیار نصرآبادی، حسنعلی، رجائی پور، سعید، سلیمی، قربانعلی، طاهر پور، فاطمه، پرتوی، محمد. بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، مدیریت اجرایی، ۹، ۱، ۷۶-۵۷، ۱۳۸۸.

۲۰. حیدری نژاد، صدیقه، مرادی پور، مهدی. رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز، مدیریت ورزشی، ۳، ۸، ۲۱-۵، ۱۳۹۰.
۲۱. رفیعی، نفیسه، گودرزی، زهره، عزیزی، سید محسن. بررسی رابطه جو سازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان های شهر اصفهان، بیمارستان، ۱۴، ۲، ۱۱۸-۱۱۴، ۱۳۹۴.
۲۲. آرش، امیدرضا، خلیل پور، اعظم، ظفرمند، امید. بررسی رابطه رضایت شغلی و اخلاق کار دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۲، ۱۵، ۲۹-۱۹، ۱۳۹۶.
۲۳. عربشاهی کریمی احمد، عرفانی فر ابوالفضل. تأثیر اخلاق کاری بر استرس شغلی: پژوهشی دانشگاهی، راهبردی برای صنعت، نشریه صنعت و دانشگاه، ۹ (۳۳): ۱۰۱-۹۱، ۱۳۹۶.
۲۴. عربشاهی کریمی احمد، رضانی اکرم. بررسی تاثیر اخلاق سازمانی بر رفتار کارآفرینانه در سازمان و صنعت، نشریه صنعت و دانشگاه، ۹ (۳۲): ۶۴-۴۹، ۱۳۹۶.
25. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. The job diagnostic surveys: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical Report, 4, 1971.
26. Saks, A. M, Mudrack, P. E, Ashforth, B. E. The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. Canadian Journal of Administrative Sciences. 13(3): 226-236, 1996.
27. Brown, S.P., & Leigh, T.W. A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. Journal of Applied Psychology, 81, 358-368, 2007.
28. Okpara, J. O., Wynn, P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. Journal of Management Development. 9(27). 935-950, 2008.
29. Krasman, J. Putting feedback- seeking into context: job characteristics and feedback- seeking behavior. Personnel Review, 24, 1, 11-20, 2012.
30. Kanungo, R. N. Measurement of job and work involvement. J Apply Psychology. 67: 341-9, 1982.
۳۱. رحیمی، حمید، آقابابایی، رضیه. رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. فصلنامه راهبردهای آموزش و پرورش در علوم پزشکی، ۶ (۲): ۶۷-۶۱، ۱۳۹۲.
۳۲. برهانی، فریبا. بررسی دیدگاه پرستاران درباره جو اخلاقی بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله اخلاق پزشکی، ۵، ۱۷، ۲۷-۴۳، ۱۳۹۰.
۳۳. کریمی، مهدی. بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۴ (۱): ۱۰۲-۸۳، ۱۳۸۹.
34. Uygur A. & Klik, G. A. Study into organizational commitment and job involvement health in Turkey Ozean. Journal of Apply Sociology. 2(1): 1943-2429, 2009.
35. Lambert E. being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. Place unknown. Available at: <http://cjb.sagepub.com>. 2009.
۳۶. سلیمانی، نادر. بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۷ (۱): ۲۷-۱۱، ۱۳۹۰.
۳۷. نعمتی، لیلا، نویدی، پرویز. تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی، مجله مدیریت فرهنگی، ۱۰، ۳۱، ۴۳-۵۹، ۱۳۹۵.
38. Hackman, J. R., & Lawler, E.E. Employee reaction to job characteristics. Journal of Applied Psychology, 55(3), 259- 286, 2007.
39. Nwosu, H. O., Chiamaka, O. A, Tochukwu M. O. Job characteristics as predictors of organizational commitment among private sector workers in Anambra State, Nigeria. International Journal of Asian Social Science, 3(2):482-491, 2013.
40. Liden, R. C., Wayne, S.J., & Sparrow, R.T. An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relation between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. Journal of Applied Psychology, 85,407- 416, 2006.
۴۱. عمادزاده، ک. بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی و هوش عاطفی با دلبستگی شغلی کارکنان کتابخانه های دانشگاه اصفهان، اولین همایش ملی هوش سازمانی و کسب و کار، تهران، ۱۳۸۹.