

## بررسی قدرت پیش بینی کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار

فریبا کیانی<sup>۱</sup> - محمدرضا خدابخش<sup>۲\*</sup>

khodabakhsh@ut.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۹۲/۹/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۲۲

### چکیده

**مقدمه:** پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کیفیت محیط کاری نقش مهمی در شکل‌گیری دلبستگی شغلی بر عهده دارد. هدف از این پژوهش تعیین قدرت پیش‌بینی کنندگی دلبستگی شغلی در کارکنان توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکاران برای ایمنی می‌باشد.

**روش کار:** پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی می‌باشد. نمونه متشکل از ۱۸۹ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان در سال ۹۱-۱۳۹۰ بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده و به پرسش‌نامه‌های خصوصیات دموگرافیک، حمایت ادراک شده سرپرست و حمایت ادراک شده همکار پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین حمایت ادراک شده سرپرست و حمایت ادراک شده همکار با دلبستگی شغلی وجود دارد ( $P > 0.05$ ). تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد متغیر حمایت ادراک شده سرپرست حدود ۱۳٪ و حمایت ادراک شده همکار حدود ۱۱٪ از واریانس دلبستگی شغلی را پیش‌بینی کردند ( $P < 0.05$ ).

**نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش از اهمیت متغیرهای روانی-اجتماعی در پیش‌بینی دلبستگی شغلی در کارکنان حمایت می‌کند.

**کلمات کلیدی:** حمایت ادراک شده سرپرست، حمایت ادراک شده همکار، دلبستگی شغلی، کارکنان

۱- دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، شهرکرد، ایران  
 ۲- دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، مشهد، ایران

## مقدمه

(Moynihan and Pandey, 2007). دل‌بستگی شغلی رابطه مثبتی با انگیزش درونی (Rainey, 2003)، انگیزش خدمت عمومی (Moynihan and Pandey, 2007)، بهره‌وری سازمانی (Saloniemi *et al.*, 2004)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی (Paoline and Lambert, 2012)، رضایت از کار، کاهش غیبت، افزایش رفتارهای سازمانی (Chen and Chiu, 2009)، افزایش حرمت خود (Chen *et al.*, 2004)، خودکارآمدی شغلی (Yang *et al.*, 2006) و همچنین رابطه منفی با فرسودگی، عدم تعهد به کار (Elankumaran, 2004)، استرس شغلی (Lambert and Eugene, 2012) و فشار عصبی (Lambert and Paoline, 2010) دارد. در واقع دل‌بستگی شغلی همانند سازی روانشناختی فرد با نوع کاری است که انجام می‌دهد (Brown, 1996). دل‌بستگی شغلی تناسب بین شخص و محیط را افزایش می‌دهد، به همین دلیل تعیین کننده اثرات سازمانی و انگیزش فردی است (Blau, 1987) بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر افزایش دل‌بستگی شغلی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. یافته‌های پژوهش گذشته، نشان می‌دهند که برای ایجاد دل‌بستگی شغلی عواملی مانند حمایت سازمان - سرپرست، نقش مهمی را ایفا نموده و در صورت پدید آمدن دل‌بستگی شغلی در بین کارکنان یک سازمان، پیامدهای آن که شامل رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد ایمنی و عدم تمایل به ترک سازمان بوده، منفعت سازمان را به دنبال دارد (Keshtkaran *et al.*, 2012). کارکنان سازمان را با سرپرستان خود می‌شناسند (Eisenberger *et al.*, 2010). حمایت سرپرست از ایمنی بیانگر آن است که به چه میزان سرپرستان اقدامات ایمنی را در میان زیردستانشان تشویق می‌کنند. حمایت سرپرست

در سازمان‌های امروزی، از کارکنان انتظار می‌رود تا علاوه بر ابتکار، علاقه مند و ملزم به انجام وظایفشان در محیط‌های کاری باشند و در مقابل، سازمان‌ها نیز باید شرایط کاری مناسب و حمایت‌های لازم را برای کارکنان فراهم نمایند (Cartwright and Holmes, 2006). دل‌بستگی شغلی (Job Involvement) حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی تعریف می‌شود. کارکنانی که دل‌بستگی زیادی به شغلشان دارند، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند (Schaufeli *et al.*, 2002). پژوهش‌ها نشان داده‌اند دل‌بستگی شغلی کارکنان با عملکرد ایمنی آنها مرتبط می‌باشد و مانعی در برابر اثر استرس‌ورهای شغلی بر فرد می‌باشد (Neveu, 2007). کارکنانی که به مشاغل و سازمان‌هایشان دل‌بسته و متعهد می‌باشند انرژی و تلاش بیشتری صرف انجام دقیق تر وظایف شغلی و رعایت مسایل ایمنی در کار می‌کنند که منجر به آسیب جسمی و روانی کمتر می‌شود (Saks, 2006).

علی‌رغم شناسایی اهمیت دل‌بستگی شغلی، کمبود پژوهش در این حوزه ایمنی و سلامت همچنان مشهود است. در واقع به بحث دل‌بستگی شغلی در حوزه‌های دیگر توجه بیشتری شده است (Moynihan and Pandey, 2007; Lambert and Eu-) (gene, 2012). دل‌بستگی شغلی عاملی اساسی در زندگی اغلب افراد است. کارکنان در محیط شغلی به‌طور ذهنی و هیجانی به‌وسیله میزانی که دل‌بسته کارشان هستند، تحت تاثیر قرار می‌گیرند (Word and Park, 2009). دل‌بستگی شغلی یک منبع مهم رضایت شغلی و نیاز مهم در محیط شغلی است،

اگرچه در مورد نفوذ مدیران و سرپرستان بر رفتار ایمنی کارکنان صحبت شده است، کمتر پژوهشی پیرامون اثرات منابع افقی حمایت برای عملکرد ایمنی انجام شده است. همکاران دیگر منبع مهم حمایت هستند که غالباً از نفوذ اجتماعی آن بر ارتباطات ایمنی چشم پوشی می شود (Jiang *et al.*, 2010). در این گونه حمایت از این نظر، پژوهش های اخیر نشان داده اند که همکاران کانال های مهم انتقال اطلاعات ایمنی و قوانین ایمنی به کارکنان هستند (Laurence, 2005) و اینکه آنها نفوذ مهمی بر رفتار مخاطره آمیز کارکنان دارند (Westaby, 2005). حمایت همکار به عنوان باور کارکن در مورد حدودی است که همکارانش تمایل به فراهم آوردن همیاری های مرتبط با کار به منظور کمک به اجرای وظایف شغلی برای او دارند. در بسیاری از موارد حمایت همکار به منظور اجرای وظایف مرتبط با شغل، ضروری است. حمایت همکار از تمایزات سلسله مراتبی اجتناب می کند و به عنوان تکمیل کننده حمایت های رسمی موجود از جانب سرپرستان و مدیران در نظر گرفته می شود (Susskind *et al.*, 2003). یک درک از نحوه ای که کارکنان متقابلاً از عملکرد ایمنی حمایت می کنند ممکن است از طریق تئوری تبادلی اجتماعی به دست آید. به ویژه، زمانی که تبادلات مرتبط با ایمنی در میان همکاران مانند اطلاعات درباره خطرات و علاقه برای ایمنی دیگران موجود باشد، هنجار تقابل پیشنهاد می کند که انتقال تبادلات مرتبط با ایمنی رفتارهای ایمنی کارکنان را بهبود می بخشد. در مقابل، وقتی تبادلات مرتبط با ایمنی حداقل و ناهماهنگ هستند، همکاران ممکن است کمتر خواهان دخالت در مواجهه با خطرات بالقوه در مورد دیگران باشند

به عنوان اعتقادات کلی کارکنان در رابطه با حدودی است که سرپرستان برای مشارکت شان ارزش قائل هستند و مراقب سلامتی آنها می باشند (Kottke and Sharafinski, 1988) نشان داده اند که حمایت سرپرست نه تنها سلامت حرفه ای و درک ایمنی (Sharon *et al.*, 2001) را تسهیل می کند، بلکه همچنین موجب افزایش تعهد به سازمان (Parker *et al.*, 2001)، رفتار شهروندی سازمانی سازمانی (Wat and Shaffer, 2005)، خشنودی شغلی بالا (Wickramasinghe and Jayaweera, 2010) و توانایی یک کارکن برای انجام دادن شغلش (Sugimura and Theriault, 2010) می شود. توجه سرپرستان و حمایت شان مرتبط با تمایل کم کارکنان به ترک سازمان می باشد (Newman and Thanacody, 2010). زمانی که حمایت ادراک شده سرپرست با بهبود ارتباطات ایمنی همراه باشد، این ارتباط منجر به سطوح بالای ارتباطات ایمنی، تعهد به ایمنی و همچنین فراوانی پایین تر حوادث می شود (Hofmann and Morgeson, 1999). سرپرستان از طریق فراهم آوردن اطلاعات برای زیردستان یا تسهیم نگرش ها یا عقایدشان در رابطه با ایمنی، غالباً به عنوان یک نیروی محرک مؤثر بر تامین ایمنی محیط کار عمل می کنند (Tahira and Armando, 2010). به ویژه، حمایت سرپرست از ایمنی نشان داده است که ادراکات زیردست از سطوح سلامت و ایمنی در کار را ارتقاء می دهند (Andries *et al.*, 1996). شواهد پژوهشی همچنین نشان می دهد که ارزش های سرپرست درباره ایمنی بر درونی شدن ارزشی مشابه در زیردستان اثر می گذارد که می تواند بر مدل گیری رفتاری واقعی اقدامات ایمنی کاری موثر باشد (Maierhofer *et al.*, 2000).

(Tucker, 2003). برخی شواهد تجربی از این دیدگاه حمایت کردند. برای مثال، (Andriessen, 1987) نشان داد که پاسخ های مشارکتی همکاران بطور مثبتی مرتبط با عملکرد ایمنی می باشد. در پژوهشی دیگر (Zhou and George., 2001) به این نتیجه رسیدند که میزان حمایت ادراک شده از همکاران به طور معنی داری با پیشنهاداتی در جهت بهبود سیاست ها و اقدامات ایمنی در سازمان مرتبط می باشد. با توجه به مطالب بیان شده، هدف از پژوهش حاضر بررسی قدرت پیش بینی کنندگی دلبستگی شغلی توسط متغیرهای حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار برای ایمنی می باشد.

### روش کار

آماري کلیه کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان در ۹۱-۱۳۹۰ بودند. در این پژوهش با توجه به گستردگی و پراکندگی بخش های مختلف تولیدی در شرکت ذوب آهن اصفهان (ساختمان توحید، بخش نورد، کوره بلند، فولادسازی، کک سازی، آتشنشانی، راه آهن، گاز رسانی، کارگاه اکسیژن، هدایت فنی، الگومراسیون) از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی برای انتخاب اعضای نمونه استفاده شد. با توجه به اینکه افراد به نسبت های متفاوتی در بخش های شرکت توزیع شده بودند، به منظور کاهش خطای نمونه گیری، همان نسبت نیز در انتخاب اعضای نمونه لحاظ گردید. چون پژوهش از نوع پژوهش همبستگی با روش آماری رگرسیون بود، حداقل حجم نمونه در ازای هر یک از متغیرهای پیش بین ۱۵ نفر بود (Frahani and Oreyzi, 2005). از آنجا که پژوهش حاضر دارای ۲ متغیر پیش بین (حمایت ادراک شده سرپرست، حمایت ادراک شده همکار) و ۵

متغیر دموگرافی (جنسیت، تحصیلات، وضعیت تاهل، سن، سابقه کار) بود لذا حداقل حجم نمونه ی لازم برای این پژوهش ۱۰۵ نفر انتخاب شد. بنابراین به منظور رعایت این حداقل و با توجه به احتمال ناقص ماندن برخی پرسش نامه ها و عدم علاقه برخی از کارکنان به شرکت در پژوهش، به تعداد بیشتر در حدود ۲۰۰ نفر از کارکنان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند (ساختمان توحید (n=۱۰)، بخش نورد (n=۸۰)، کوره بلند (n=۱۰)، فولادسازی (n=۲۰)، کک سازی (n=۵)، آتشنشانی (n=۱۰)، راه آهن (n=۲۰)، گاز رسانی (n=۲۰)، کارگاه اکسیژن (n=۳۰)، هدایت فنی (n=۱۰)، الگومراسیون (n=۵). معیار ورود یک فرد به مطالعه، اشتغال او در بخش های شرکت و انتخاب او به شیوه تصادفی از بین اعضای گروه خود بود و معیار خروج فردی از پژوهش تکمیل ناقص پرسش نامه و بیان اظهار عدم علاقه نسبت به موضوع مورد تحقیق بود. ۶ نفر از اعضای نمونه به علت عدم علاقه به شرکت در پژوهش و ۵ نفر به دلیل اینکه پرسش نامه را به طور کامل پر نکرده بودند (در مجموع ۱۱ نفر) به ناچار از نمونه اصلی کنار رفتند. به عبارت دیگر ۱۸۹ پرسش نامه کامل جمع آوری شد (میزان برگشت ۹۵ درصد). به منظور کنترل عوامل مخدوش کننده، اعضای نمونه در محیطی آرام و به دور از سروصدا و در جوی صمیمی پرسش نامه های مذکور را کامل کردند. ضمناً کارکنان به صورت شفاهی رضایت خود را در مورد شرکت در پژوهش اعلام کردند و برای جلوگیری از سوگیری در پاسخ دادن به سوالات پرسش نامه، به آنها اطمینان داده شد که پاسخ های شان محرمانه خواهد ماند

حمایتی تر ادراک می کنند. Munteanu آلفای کرونباخ را در بررسی پایایی این مقیاس ۰/۸۷ گزارش کرد. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۸ به دست آمد.

ب-مقیاس حمایت ادراک شده همکار (Perceived Support Coworker). حمایت ادراک شده همکار با ۴ مورد از Hayes و همکارانش سنجیده شد. سوالات این مقیاس بر مبنای درک حمایت و رفتار ایمنی همکاران بود. نمونه‌ای از سوالات این مقیاس بدین شرح و بر مبنای یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرتی از ۱: بسیار مخالفم تا ۵: بسیار موافقم است: " همکارانم در مورد رعایت قوانین ایمنی سهل انگاری می کنند." ، "همکارانم همدیگر را تشویق به رعایت قوانین ایمنی می کنند." پاسخ آزمودنی‌ها براساس جمع پاسخ آزمودنی ها به ۴ مورد پرسش‌نامه به دست آمد؛ نمره بالاتر نشان می‌دهد کارکنان محیط کاری و همکاران‌شان را حمایتی تر ادراک می‌کنند. Munteanu آلفای کرونباخ را در بررسی پایایی این مقیاس ۰/۸۵ گزارش کرد. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۷۰ به دست آمد.

ج-دلبستگی شغلی. دلبستگی شغلی با ۵ مورد از Kanungo، بر اعتقادات کلی در رابطه با اهمیت نقشی که کار در زندگی ایفا می کند، اشاره دارد. نمونه‌ای از سوالات این مقیاس بدین شرح و بر مبنای یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از ۱: بسیار مخالفم تا ۵: بسیار موافقم است: "بیشتر علائق من در زندگی، با شغل کنونی‌ام مرتبط می‌باشد."، "برای من، شغلم قسمت بسیار بزرگی از خودپنداره من است." پاسخ آزمودنی‌ها براساس

و همچنین سعی بر آن شد تا در تدوین سوالات پرسش نامه، از عبارت ارزشی استفاده نشود که باعث شود حساسیت کارکنان برانگیزد و در نتیجه موجب سوگیری در پاسخ‌دهی به سوالات شود.

پس از ترجمه مقیاس های حمایت ادراک شده سرپرست، حمایت ادراک شده همکار و دلبستگی شغلی نسخه اصل به زبان انگلیسی همراه با نسخه فارسی به ۳ نفر از اعضای هیات علمی گروه روان شناسی و ۴ نفر از متخصصان ایمنی و سلامت ارایه شد و حدود ۲۲ نسخه از هر کدام از مقیاس ها تکثیر و در اختیار نمونه ای از کارکنان قرار گرفت، سپس از آنها خواسته شد که درباره سوال ها و روایی آنها نظر خود را بیان نمایند. پس از بررسی نظرهای مقدماتی، مقیاس های نهایی تدوین و به صورت انفرادی به کارکنان ارایه شد. به منظور جمع آوری اطلاعات از مقیاس های زیر استفاده شد:

الف- مقیاس حمایت ادراک شده سرپرست (Perceived Support Supervisor). حمایت ادراک شده سرپرست با ۱۵ مورد از Hayes و همکارانش سنجیده شد. سوالات این مقیاس بر مبنای میزان تعامل کارکنان با سرپرست و نحوه این تعامل بود. نمونه‌ای از سوالات این مقیاس بدین شرح و بر مبنای یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از ۱: بسیار مخالفم تا ۵: بسیار موافقم قرار داشت: "سرپرستم روی پیشنهادات ما برای بهبود ایمنی محیط کار اقدام می کند" ، "سرپرست آموزش‌های ایمنی مورد نیاز را برای کارکنان فراهم می‌کند." پاسخ آزمودنی ها بر اساس جمع پاسخ آزمودنی‌ها به ۱۵ مورد پرسش نامه به دست آمد. نمره کل از ۱۵-۷۵ درجه بندی شد که نمره بالاتر نشان می‌داد کارکنان محیط کاری و سرپرستان را

همکار و دلبستگی شغلی استفاده شد. با استفاده از نرم افزار نسخه ۱۵ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) این تحلیل انجام شد. در جدول ۱، میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش اریه شده است.

همان گونه که مشاهده می شود بین متغیرهای حمایت ادراک شده سرپرست و دلبستگی شغلی ( $r=0.33, p<0.05$ ) و بین متغیرهای حمایت ادراک شده همکار و دلبستگی شغلی همبستگی معنی داری وجود دارد ( $r=0.29, p<0.05$ ). از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای ارزیابی قدرت پیش بینی کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده سرپرست و حمایت ادراک شده همکار استفاده شد. خلاصه مدل تحلیل رگرسیون در جدول ۲ ارائه شده است.

همان گونه که در جدول مشاهده می شود متغیرهای حمایت ادراک شده سرپرست و حمایت ادراک شده همکار روی هم رفته ۲۱٪ از واریانس دلبستگی شغلی را به طور معنی داری پیش بینی می کنند ( $p>0.05$ ). قدرت پیش بینی کنندگی هر کدام از متغیرهای پیش بین به تنهایی در

جمع پاسخ آزمودنی ها به ۵ مورد پرسش نامه به دست آمد؛ نمره بالاتر نشان می دهد کارکنان دلبستگی بیشتر به شغل شان دارند. Munteanu آلفای کرونباخ را در بررسی پایایی این مقیاس ۰/۸۱ گزارش کرد. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۶ حاصل شد.

### یافته ها

با احتساب معیارهای ورود و خروج از مطالعه، ۱۸۹ کارکن با محدوده سنی ۲۱-۵۲ سال وارد مطالعه شدند. به دلیل اشتغال بیشتر اعضای نمونه در قسمت های تولیدی شرکت، از کل کارکنان ۹۰٪ مرد و ۱۰٪ زن، ۶۰٪ متاهل و ۴۰٪ درصد مجرد بودند. میانگین سنی ۳۴ سال، از نظر تحصیلات ۴٪ زیر دیپلم، ۶۰٪ دیپلم، ۲۴٪ فوق دیپلم، ۱۲٪ لیسانس و بالاتر، و میانگین سابقه کار ۱۲ سال بود.

از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای آزمون روابط فرض شده بین حمایت ادراک شده سرپرست، حمایت ادراک شده

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی درونی متغیرها ( $N=189$ )

ضرایب همبستگی			SD	X	
۳	۲	۱			
		۱	۷/۰۸	۳۹/۹۰	حمایت ادراک شده سرپرست
	۱	۰/۰۸	۲/۶۹	۱۰/۸۲	حمایت ادراک شده همکار
۱	۰/۲۹*	۰/۳۳*	۴/۵۱	۲۰/۲۸	دلبستگی شغلی

\*  $P<0.05$

جدول ۲: خلاصه مدل تحلیل رگرسیون

Sig.	df <sub>2</sub>	df <sub>1</sub>	F	R <sup>2</sup>	R	مدل
۰/۰۲	۱۸۷	۱	۵/۶۲	۰/۱۱	۰/۳۲	مدل ۱، پیش بین ها: حمایت ادراک شده سرپرست
۰/۰۲	۱۸۶	۱	۵/۸۲	۰/۲۱	۰/۴۵	مدل ۲، پیش بین ها: حمایت ادراک شده سرپرست، حمایت ادراک شده همکار

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به منظور بررسی اثر حمایت ادراک شده سرپرست و حمایت ادراک شده همکار بر دلبستگی شغلی

متغیر	B	SE B	$\beta$	t	Sig.	واریانس تبیین شده	توان آماری
حمایت ادراک شده سرپرست	۰/۲۳	۰/۰۸	۰/۳۵	۲/۶۸	۰/۰۱	۰/۱۳	۰/۸۴
حمایت ادراک شده همکار	۰/۵۲	۰/۲۲	۰/۳۲	۲/۴۱	۰/۰۲	۰/۱۱	۰/۸۱

جدول ۳ آمده است.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود حمایت ادراک شده سرپرست به طور معنی‌داری حدود ۱۳٪ از واریانس دلبستگی شغلی را پیش بینی می‌کند ( $p < 0.05$ ). همچنین حمایت ادراک شده همکار به طور معنی‌داری حدود ۱۱٪ از واریانس دلبستگی شغلی را پیش بینی نماید ( $p > 0.05$ ).

### بحث

عبارت مشهور من زندگی می‌کنم، می‌خورم و نفس می‌کشم با شغلم، توصیف کننده افرادی است که به لحاظ دلبستگی شغلی بالا هستند هستند (DeCarufel and Schaan, 1990). افراد با دلبستگی شغلی بالا به دلیل اعتماد بالایی که به خود دارند نه تنها کارشان را مطابق با وظایف شغلی مورد نیاز سازمان انجام می‌دهند بلکه همچنین کارشان را مطابق با ادراک خود از عملکرد کاری شان و بطور ایمن به انجام می‌رسانند (Chen and Chiu, 2009). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حمایت ادراک شده سرپرست و حمایت ادراک شده همکار به طور معنی‌داری دلبستگی شغلی را پیش بینی کردند. نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش‌های دیگر می‌باشد (Paoline and Lambert, 2010; Lambert, 2010; Griffin, 2010; Leiter et al., 2010; Hakanen et al., 2006; Bakker et al., 2006). برای مثال، Paoline و Lambert (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که کیفیت محیط کاری و روابط در

آن در شکل‌گیری دلبستگی شغلی نقش مهمی بر عهده دارد. Lambert (۲۰۱۰) بیان کرد که وضعیت ارتباطات سرپرست-زیردست رابطه معنی‌داری با دلبستگی شغلی دارد. Barown (۱۹۹۶) نشان داد که رفتار سرپرست و همکاران به ویژه بر روی کارکنانی که دلبستگی شغلی پایینی دارند، تاثیر گذار است. این تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که دلبستگی شغلی پایینی دارند، بیشتر از کارکنانی که دلبستگی بالا دارند از بافت شغلی تاثیر می‌پذیرند.

به نظر می‌رسد که ارتباطات بین فردی حمایتی و توأم با اعتماد متقابل، به همراهی پشتیبانی سرپرست و فعالیت اعضای سازمان در محیط کاری سرشار از حمایت و آزادی، نهایتاً ایجاد دلبستگی را به همراه دارد (Keshtkaran et al., 2012). تناسب بین شخص و محیط یکی از عوامل مؤثر در خشنودی شغلی و عملکرد ایمن می‌باشد. ادراک از حمایت نشان داده است که با تناسب شخص و محیط همبستگی معنی‌داری دارد. این بدین معناست که سرپرستان و همکاران حمایتی باعث می‌شوند که کارکنان شان بین خودشان و محیط تناسب برقرار کنند و وظایف خود را با رضایت بیشتر و ایمن تر انجام دهند (Bakker, 2006).

Stinglhamber و Vandenberghe (۲۰۰۳) به رابطه بین حمایت ادراک شده و تعهد عاطفی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که تعهد عاطفی به سرپرست و اعضای سازمان، اثر قاطعی

همکار، رفتارهای کناره گیری و فشار عصبی کارکنان را کاهش می دهد (Iverson, 1999). حمایت همکار با افزایش رضایت شغلی و بهزیستی کارکنان رابطه دارد (Sloan, 2012) و مانعی در برابر اثرات استرسورها بر روی آنها است (Roxburgh, 2004). Ward و Clarke (۲۰۰۶)، نشان دادند که تاثیر هنجارهای ایمن بر رفتار ایمن بستگی به فشار وارد شده از جانب همکاران نسبت به خود مدیریت سازمان دارد. افراد تغییرات واقعی بر احساسات و رفتارهای خود نسبت به مشاغلشان، به عنوان نتیجه ای از تعامل با دیگر کسانی که مشابه، مطلوب، متخصص یا اکثریت هستند، انجام می دهند که بخشی از فرایند نفوذ اجتماعی است (Rashotte, 2007). همکاران پیرامونی و اعضای سازمان، گروه مرجع اجتماعی مهمی برای کارکنان هستند (Jiang, Yu, Li and Li, 2010). لذا این گروه تاثیر زیادی بر نگرش ها و احساسات کارکنان نسبت به مشاغلشان و افزایش دلبستگی شغلی آنها دارند.

### نتیجه گیری

به طور خلاصه، پژوهش حاضر نشان می دهد که محیط روانی- اجتماعی کاری بر افزایش دلبستگی کارکنان مؤثر می باشد. در مداخلات طراحی شده برای افزایش رضایت شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان، نباید تنها بر کارکنان تمرکز شود بلکه باید در مورد عوامل زمینه ای مانند متغیرهای روانی اجتماعی محیط کار نیز اقدام شود. لذا باید نحوه ارتباط بهتر و انتقال حمایت به سرپرستان، سازمانها و حتی خود کارکنان آموزش داده شود و کانالهایی بدین منظور در سازمانها طراحی گردد. محدودیت عمده این پژوهش استفاده از سنجشهای خودگزارشی است. پاسخها ممکن

بر ترک شغل دارد. در حالی که نه حمایت سازمانی ادراک شده و نه تعهد عاطفی سازمانی پیش بین معنادار ترک شغل نبودند. (Bishop *et al.*, 2005). در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حمایت ادراک شده از سازمان و سرپرستان آن دلبستگی به شغل و ترک سازمان را پیش بینی می کند.

حمایت سرپرست باعث می شود که کارکنان به این موضوع پی ببرند که سلامت و بهزیستی آنها برای مدیریت ناظر مهم تر از تولید می باشد، لذا تمام تلاش آنها صرف سریع تر انجام دادن مشاغل نمی شود و کار خود را با صبر و حوصله بیشتری انجام می دهند. کارکنان با وجود ادراک فشار کاری در شغلشان دچار استرس شغلی بیشتر می شوند و می خواهند کار خود را با شتاب بیشتری انجام دهند، در نتیجه در کار با ماشین آلات سازمان و شاید حتی هنگام عبور و مرور خود به دلیل تعجیل دچار حوادث بیشتری می شوند. پژوهش ها نشان می دهند که ادراک فشار کاری و استرس شغلی منجر به کاهش دلبستگی شغلی می شود (Saks, 2006; Elankumaran, 2004). یافته های فراتحلیل Viswesvaran (۱۹۹۹) نشان داد که حمایت سرپرست نه تنها میزان فشارهای شغلی را کاهش می دهد بلکه همچنین در رابطه بین فشار و استرسورهای شغلی نقش میانجی گر ایفا می کند؛ چنان که حمایت بالا از سرپرست به عنوان مانعی در برابر اثرات استرسورها روی ناخشنودی شغلی، تمایلات کناره گیری از شغل و فرسودگی عمل می کند. فقدان حمایت از سرپرست و فقدان ارتباطات مناسب همچنین به عنوان یک استرسور عمل می کند و منجر به ادراک استرس شغلی توسط کارکنان می شود (Steinhardt *et al.*, 2003). همچنین، تحقیقات نشان می دهد حمایت

- Bishop JW, Scott KD, Goldsby MG, Cropanzano R. A construct validity study of commitment and perceived support variables: A multifoci approach across different team environments. *Group organization Management*. 2005; 30(2): 153-180.
- Blau GJ. Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1987; 30: 240-257.
- Brown SB. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 1996; 20: 235-255.
- Cartwright S, Holmes N. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*. 2006; 16(2): 199-208.
- Chen CC, Chiu SF. The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*. 2009; 149: 474-494.
- Chen G, Goddard TG, Casper WJ. Examination of the relationships among general and work-specific self-evaluations work-related control beliefs and job attitudes. *Applied Psychology*. 2004; 53: 349-370.
- Chin HC. The effect of person-supervisor fit and person-workgroup fit on role performance, job satisfaction and perceived support: The airline crew. Master's Thesis, Human resource management; 2009.
- Clarke S, Ward K. The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation. *Risk Anal*. 2006; 26: 1175-1185.

است به‌وسیله تحریف‌های عمدی و جواب‌های نادرست تحت تاثیر قرار گیرد. برای مقابله با این تهدید، به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که پرسش نامه‌ها بی‌نام و داده‌ها محرمانه هستند. محدودیت دیگر این پژوهش مکان اجرای آن است. پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سازمان‌های دیگر و با گروه‌های متنوع‌تری از کارکنان از نظر جنسیت و تحصیلات انجام شود و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه گردد. همچنین توصیه می‌شود پژوهش‌هایی پیرامون طراحی مداخلاتی برای بهبود روابط انسانی برای سرپرستان، کارکنان و مدیران سازمان‌ها ترتیب داده شود و اثربخشی آنها به‌وسیله بهبود در خشنودی شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان ارزیابی شود.

### تقدیر و تشکر

از تمامی کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان که ما را در انجام این پژوهش یاری فرمودند، کمال تشکر و قدرانی را داریم.

### منابع

- Andries F, Kompier MA, Smulders PGW. Do you think that your health or safety is at risk because of your work? A large European study on psychological and physical work demands. *Work & Stress*. 1996; 10: 104-118
- Andriessen JH. Safe behavior and safety motivation. *Journal of Occupational Accidents*; 1978; 1: 363-376.
- Bakker AB, Emmerikvan HV, Euwema MC. Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*. 2006; 33(4): 464-89.

- Australia. Human Resource Management Review. 1999; 9: 397-418.
- Jiang L, Yu G, Li Y, Li F. Perceived colleagues' safety knowledge/behavior and safety performance: safety climate as a moderator in a multilevel study. *Accident Analysis and Prevention*. 2010; 42: 1468-1476.
- Kanungo RN. Work alienation: an integrative approach. New York: Praeger; 1982.
- Keshtkaran A, Kavosi Z, Gholipour A, Sohrabi ZS, Zahra S. (2012). Work engagement & effective factors among nurses in general teaching hospital of Shiraz University of medical sciences. *Payavard Salamat*. 2012; 6(2): 147-156. [Persian]
- Kottke JL, Sharafinski CE. Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*. 1988; 48: 1075-1079.
- Lambert E, Paoline E. Take this job and shove it: Turnover intent among jail staff. *Journal of Criminal Justice*. 2010; 38: 139-148.
- Lambert EG, EUGENE A. Paoline III EA. Exploring potential antecedents of job involvement an exploratory study among Jail Staff. *Criminal Justice and Behavior*. 2012; 39: 264-286
- Lambert EG. The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*. 2010; 23: 361-380.
- Laurence D. Safety rules and regulations on mine sites-The problem and a solution. *Journal of Safety Research*. 2005; 36: 39-50.
- Leiter MP, Gascon S, Martinez JB. Making Sense DeCarufel A, Schaan JL. The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College*. 1990; 14: 81-97.
- Eisenberger R, Karagonlar G, Stinglhamber F, Neves P, Becker TE, Gonzalez-Morales MG, Steiger-Mueller M. Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of applied Psychology*. 2010; 95: 1085-1103.
- Elankumaran S. Personality, Organizational Climate and Job Involvement: An Empirical Study. *Journal Of Human Values*. 2004; 10(2): 117-130
- Frahani H, Oreyzi HR. Advanced methods in human sciences. 2 ed. Isfahan: University Jehad publications; 2005. [Persian]
- Griffin ML, Hogan NL, Lambert EG, Tucker-Gail KA, Baker DN. Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*. 2010; 37: 239-255.
- Hakanen J, Bakker AB & Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 2006; 43(6): 495-513.
- Hayes BE, Perander J, Smecko T, Trask J. Measuring perceptions of workplace safety: development and validation of the work safety scale. *Journal of Safety Research*. 1998; 29: 145-161.
- Hofmann DA, Morgeson FP. Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*. 1999; 84: 286-296.
- Iverson RD. An event history analysis of employee turnover: The case of hospital employees in

- Conference or Workshop Item (Paper); 2010. Available in: <http://www.bam.ac.uk/site/cms/contentchapterview.asp?chapter=161>.
- Paoline III EA, Lambert EG. Exploring potential consequences of job involvement among Jail Staff. *Criminal Justice Policy Review*. 2012; 23(2): 231–253.
- Parker SK, Axtell CM, Turner N. Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2001; 6(3): 211–228.
- Rainey HG. *Understanding and managing public organizations* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass; 2003.
- Rashotte LS. Social influence. In: Ritzer, G. (Ed.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Blackwell Publishing. 2007; pp. 4426–4429.
- Roxburgh S. “There just aren’t enough hours in the day”: The mental health consequences of time pressure. *Journal of Health and Social Behavior*. 2004; 45: 115-131.
- Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology* 2006; 21(7): 600-19.
- Saloniemi A, Virtanen P, Vahtera J. The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable? *Work Employment Society*. 2004; 18: 193-208
- Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V, Bakker A. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002; 3(1): 71-92.
- Sharon KP, Carolyn MA, Nick T. Designing a safer workplace: important of job autonomy, communication of Work Life: A Structural Model of Burnout. *Journal of Applied Social Psychology*. 2010; 40(1): 57-75.
- Maierhofer NI, Griffin MA, Sheehan M. Linking manager values and behavior with employee values and behavior: A study of values and safety in the hairdressing industry. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 5: 417–427.
- Moynihan DP, Pandey SJ. Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*. 2007; 39(7): 803-832.
- Moynihan DP, Pandey SJ. Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*. 2007; 39(7): 803-832.
- Moynihan DP, Pandey SJ. Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*. 2007. 39(7): 803-832.
- Munteanu MR. *Safety attitudes in the Ontario construction*. University of Toronto (Canada). M.A.Sc; 2005.
- Neveu JP. Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*. 2007; 28: 21-42.
- Newman A, Thanacody R. The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: a study of Chinese employees in multinational organizations.

- tional Health Psychology. 2008; 13(4): 319-330.
- Viswesvaran C, Sanchez JI, Fisher J. The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 1999; 54: 314-334.
- Wat D, Shaffer MA. Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behaviors: The mediating role of trust in the supervisor and empowerment. *Personnel Review*. 2005; 34 (4): 406 - 422
- Westaby JD, Lowe JK. Risk-taking orientation and injury among youth workers: Examining the social influence of supervisors, coworkers, and parents. *Journal of Applied Psychology*. 2005; 90: 1027-1035.
- Wickramasinghe V, Jayaweera M. Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction: A study in offshore outsourced IT firms in Sri Lanka. *Career Development International*. 2010; 15 (6): 544 - 561.
- Word J, Park SM. Working across the divide job involvement in the public and nonprofit sectors. *Review of Public Personnel Administration*. 2009; 29 (2): 103-133
- Yang H, Kao Y, Huang Y. The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. *Journal of Nursing Research*. 2006; 14: 237-249.
- Zhou J, George JM. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*. 2001; 44: 682-696.
- communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2001; 6(3): 211-228.
- Sloan MM. Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-Being: The Role of Coworker Support in a Service Work Environment *Work and Occupations*. 2012; 39: 3-34.
- Steinhardt MA, Dolbier CL, McCalister KT. The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as predictors of job satisfaction. *Am J Health Promot*. 2003; 17(6): 382-391.
- Stinglhamber F, Vandenberghe C. Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a Longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*. 2003; 24(3): 251-270.
- Sugimura H, Theriault G. Impact of supervisor support on work ability in an IT company. *Occupational Medicine*. 2010; 60(6): 451-461.
- Susskind AM, Kacmar KM, Borchgrevink CP. Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology*. 2003; 88: 179-187.
- Tahira MP, Armando XE. Accident under-reporting among employees: Testing the moderating influence of psychological safety climate and supervisor enforcement of safety practices. *Accident Analysis and Prevention*. 2010; 42: 1438-1444.
- Tucker S, Chmiel N, Turner N, Hershcovis S, Stride CB. Perceived organizational support for safety and employee safety voice: the mediating role of coworker support for safety. *Journal of Occupa-*

## The prediction power of job involvement by perceived support of supervisor and coworkers

F. kiani<sup>1</sup>; M. R. Khodabakhsh<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Ph.D of Industrial Psychology, Young Researchers and Elite Club, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

<sup>2</sup>Ph.D of Psychology, Young Researchers and Elite Club, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

### Abstract

**Introduction:** Researches show that workplace quality play important role in developing job involvement. The purpose of this study was to determine the predicted power of job involvement by perceived supervisor support and perceived coworker support.

**Material and Method:** This research was a cross-sectional study. The participants consisted of 189 employees from Isfahan Steel Company in 2012 and they were selected according to the stratified random sampling method and responded questionnaires about demographic characteristics, perceived supervisor support, perceived coworker support and job involvement. Data was analyzed using Pearson correlation coefficient and regression analysis.

**Result:** The results showed that there were significant relationships between perceived supervisor support and perceived coworker support with job involvement ( $p < 0.05$ ). Also, results indicated that the variables of perceived supervisor support and perceived coworker support significantly predicted almost 13% and 11% of job involvement variance ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** The research results maintain the importance of psycho-social variables in predicting job involvement in workers.

**Keywords:** *Perceived supervisor support, Perceived coworker support, Job involvement, Workers*

\* Corresponding Author Email: [khodabakhsh@ut.ac.ir](mailto:khodabakhsh@ut.ac.ir)