

عوامل مؤثر بر دل‌بستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل

Factors affecting on work engagement with meta - analysis approach

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۰۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۳/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۲۹

H. Rangriz., (Ph.D.), A. Sajjadi., (Ph.D student) & S. Latifi jaliseh., (Ph.D student)

حسین رنگریز^۱، عاطفه سجادی^۲ و سلیمه لطیفی - جلیسه^۳

Abstract

This research studies the factors affecting the work engagement in Iranian organizations using the meta - analysis approach. The present research is descriptive in terms of purpose and the type of applied research. The statistical population of the study consisted of 54 master and doctoral theses, and work engagement research, that 28 were entered through the meta - analysis process with a non - random purposive sampling method. The reliability of the identification was obtained through the agreement of the referees in selecting the researches and their categorization, the coding reliability was obtained through the agreement of the referees on the use of specific concepts for encoding variables, and the significance of the level and the size of the effect was obtained through an agreement in measuring the effect size between the two meta - analyst. The findings of the study showed that among 46 size effects, twenty - two had great effect sizes (more than 0. 5), three small effect sizes (between 0. 1 to 0. 3) and twenty one medium - sized effects (- 0. 3) 0. 5). The results also showed that the variables of psychological empowerment, psychological capital, perceived organizational support, and meaningful work have the greatest effect, and the variables of servant leadership, occupational requirements and perceived support from the partner have the least effect size.

Keywords: work engagement, meta - analysis, antecedents

چکیده

این تحقیق به شناسایی عوامل مؤثر بر دل‌بستگی شغلی در سازمان‌های ایرانی با استفاده از رویکرد فراتحلیل می‌پردازد. تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، شامل ۵۴ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دکترا و تحقیقات دل‌بستگی شغلی بود که تعداد ۲۸ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شدند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فرا تحلیل‌گر به دست آمد. یافته‌های پژوهش نشان داد از میان ۴۶ اندازه اثر، بیست و دو اندازه اثر زیاد (بیشتر از ۰/۵)، سه اندازه اثر پایین (بین ۰/۱ تا ۰/۳) و بیست و یک اندازه اثر متوسط (۰/۳ - ۰/۵) است. همچنین نتایج نشان داد متغیرهای توانمندی روان‌شناختی، سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک شده و کار معنا دار دارای بیشترین اندازه اثر هستند و متغیرهای رهبری خدمت‌گزار، الزامات شغلی و حمایت ادراک شده از همکار دارای کمترین اندازه اثر هستند.

کلید واژه‌ها: دل‌بستگی شغلی، فراتحلیل، پیشایندها.

۱. دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
atefeh.sajjad@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

طی سال‌های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روان‌شناسی مثبت، رویکردی بدیع را برای بسیاری از روان‌شناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی و منابع انسانی مثبت به جای تاکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (سلیگم، ستین، پارک و پیترسون^۱، ۲۰۰۵) و به‌دلیل اثرهای برجسته‌ی تجربه‌های مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه‌ی نیروی کار، پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری باید مورد توجه قرار گیرد. همزمان با گرایش عمومی به سمت روان‌شناسی مثبت، اشتیاق شغلی (دلبستگی شغلی)^۲ به‌عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی - که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به‌صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود - مطرح شد (شافلی، سالانوا، گونزالز و بیکر^۳، ۲۰۰۲). دلبستگی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد (هارونا و مارساندان^۴، ۲۰۱۷) و دلبستگی شغلی نشان می‌دهد که سازمان تا چه حد توانسته "قلب و ذهن" کارکنان خود را برای کسب عملکرد قوی در کسب و کار در اختیار بگیرد (موهسین^۵، ۲۰۱۵). دلبستگی شغلی نقش مهمی در به‌دست آوردن مزایای رقابتی، دستیابی به بهره‌وری بالا و اطمینان‌دهی در کاهش غیبت و ترک خدمت ایفا می‌کند (هارونا و مارساندان، ۲۰۱۷). از طرفی کوتز^۶ (۲۰۱۸) نیز در مقاله خود اشاره می‌کند که استفاده مؤثر از سرمایه انسانی کارکنان در محل کار و مشارکت شناختی و عاطفی آنان از عوامل کلیدی در موفقیت سازمانی هستند. بنابراین امروزه سازمان‌ها فقط به کارکنان با انرژی و مشتاق نیاز دارند، چرا که این افراد به‌طور 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 (چن، چین یو، چانگ هویا و تسای^۷، ۲۰۱۴). به همین دلیل دلبستگی شغلی به واژه‌ای پر کاربرد در ادبیات مدیریت تبدیل شد و از لحاظ تأثیر مثبت بر نگرش‌های کاری و خروجی‌های سازمانی توجه نظری و تجربی گسترده‌ای را به خود جلب کرد (موهسین، ۲۰۱۵). کان^۸ در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که این مفهوم را در محیط‌های کاری مطرح کرد و

1. Seligman, Steen, Park & Peterson
2. Work Engagement
3. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker
4. Haruna, Marthandan
5. Mohsin
6. Kotze
7. Chen, Chien-Yu, Chang-Hua And Tsai
8. Kahn

پس از آن در سال ۲۰۰۲ شافلی، بیکر و ون ژنن در سال ۲۰۰۹^۱ و همچنین میسی، اشنایدر، باربرا و یانگ (۲۰۰۹)^۲ این مفهوم را توسعه و جداگانه تشریح کردند

کان (۱۹۹۰) اظهار می‌دارد که کارکنان هنگامی که بدانند از آن‌ها چه انتظار می‌رود، برای انجام کار به چه چیزی احتیاج دارند، شانس دیدن تأثیر کار خود را داشته باشند، درک کنند که آن‌ها قسمتی از یک فرایند بامعنا هستند و شانس ترقی و بهبود دارند؛ به صورت عاطفی و شناختی به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کنند، بنابراین از نظر کان دلبستگی به کار به معنای حضور روان شناختی کارکنان (حضور فیزیکی، روانی و روحی) هنگام کار است که وجود این دلبستگی به کار به طور مستقیم با عملکرد در ارتباط است. از طرفی روس بارد دلبستگی را فقط حضور روانی تعریف می‌کند و آن را شامل دو جزء می‌داند: توجه و مجذوبیت. جزء توجه به معنای "در دسترس بودن از لحاظ شناختی و مدت زمانی که فرد صرف فکر کردن به نقش خود می‌کند" است و جزء مجذوبیت یعنی "جذب شدن به یک نقش و افزایش تمرکز در یک نقش" (روس بارد^۳، ۲۰۰۱). میسی و همکاران (۲۰۰۹) برای دلبستگی به کار دو بعد انرژی روانی (در باطن) و انرژی رفتاری (در ظاهر) قائل هستند. اما رایج‌ترین تعریف از دلبستگی شغلی در تحقیقات اخیر، تعریف شافلی و همکاران (۲۰۰۲) است که مبنای تحقیقات انتخابی ما برای انجام فراتحلیل نیز است. طبق نظر آن‌ها دلبستگی شغلی به حالت پایای مثبت در ذهن اشاره می‌کند که نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. چنین کارکنانی حتی هنگامی که با مشکلات و سختی‌ها در کار خود مواجه می‌شوند، انرژی بیشتری در محل کار خود صرف می‌کنند، احساس غرور به کار خود دارند و فعالیت‌های چالشی را با اشتیاق و انگیزه انجام می‌دهند؛ همچنین به کار خود تمرکز می‌کنند و طوری در کار خود غرق می‌شوند که گذر زمان را احساس نمی‌کنند (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲).

طبق تعریف دلبستگی شغلی شامل سه بعد توان (انرژی)، فداکاری (وقف) و جذب است: توان، با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار و تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات و تاب‌آوری روحی و روانی در زمان کار کردن مشخص می‌شود. وقف، درگیر شدن کامل در کار و تجربه احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار است. جذب، با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به گونه‌ای که زمان در هنگام کار به سرعت می‌گذرد و جدا شدن از کار برای فرد مشکل است. به این ترتیب هنگامی که کارکنان یک سازمان افرادی مشتاق باشند، از نظر فیزیکی در وظایف محول درگیر شده و از نظر شناختی

1. Schaufeli, Bakker & Van Rhenen
2. Macey, Schneider, Barbera & Young
3. Rothbard

هوشیار می‌شوند. کارکنان مشتاق نسبت به موقعیت‌شان احساس رضایت می‌کنند و برای انجام وظیفه انرژی خود را افزایش می‌دهند. به‌طور کلی اشتیاق شغلی یک مؤلفه مهم در سلامت کارکنان به شمار می‌رود و شکل مستقیم و غیر مستقیم مسیر رشد، تعالی و موفقیت را برای کارکنان و سازمان فراهم می‌آورد (نصیری ولیک نبی، اردلان و بهشت یراد، ۱۳۹۴). بنابراین به دلیل ارتباطی که این متغیر با متغیرهای مهم سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروند سازمانی، تمایل به ترک خدمت و بهره‌وری دارد (قلی پور، اصغری صارم و امانی، ۱۳۹۱)، سبب شده است که پژوهش‌های فراوانی درباره عوامل مؤثر بر آن صورت بگیرد و مدیران نیز همواره به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر این متغیر باشند.

یکی از مستحکم‌ترین تئوری‌ها برای توضیح چگونگی دلبستگی شغلی کارکنان تئوری تبادل اجتماعی (SET) است. با توجه به این تئوری، روابط در طول زمان و با اعتماد، عشق و تعهدات دو جانبه تکامل می‌یابد، به شرطی که هر دو طرف پیرو یک سری قوانین تبادل اجتماعی باشند. این قوانین به این صورت است که عملکرد یک طرف به پاسخ طرف مقابل می‌انجامد، یعنی اگر افراد منابع اقتصادی، اجتماعی و عاطفی از سوی سازمان دریافت کنند، خود را ملزم به دادن واکنش مثبت در برابر سازمان خود می‌دانند (ساکس، ۲۰۰۶). به این ترتیب می‌توان گفت کارکنان در واکنشی به منابع دریافتی از سوی سازمان، خود را با درجات مختلف به کار دلبسته می‌کنند. طبق نظر شافلی و باکر^۱ (۲۰۰۹) منابع سازمانی که دلبستگی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد شامل حمایت‌های سرپرست و همکاران و بازخورد عملکرد است.

در همین راستا محققان بسیاری معتقدند که دلبستگی شغلی کارکنان توسط محتوای سازمانی جو روان شناختی یا محیط سازمانی ادراک شده شکل می‌گیرد؛ به عبارتی زمانی که جو سازمانی، جوی امن و با معنا باشد افراد تعلق بیشتری به کار خود خواهند داشت و عملکرد آن‌ها بهبود می‌یابد. همچنین به نظر می‌رسد که ارتباطات بین فردی حمایتی و توأم با اعتماد متقابل به همراه پشتیبانی مدیریت و فعالیت با اعضای سازمان در محیط کاری سرشار از حمایت و آزاد نهی‌ها ایجاد دلبستگی شغلی در آن‌ها را به دنبال دارد (کشتکاران، کاوسی، قلی پور، سهرابی زاده و شرفی، ۱۳۹۱). در پژوهشی که فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶) انجام دادند اثر مستقیم حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه بر اشتیاق شغلی مثبت و معنادار شد، چرا که انعطاف‌پذیری در جو سازمانی و میزان آزادی کارکنان برای نوآوری و کاستن از محدودیت‌های دست و پاگیر برای انجام وظایف شغلی که از جمله مؤلفه‌های اساسی جو نوآورانه است موجب ارتقای دلبستگی شغلی می‌شود. همین‌طور حمایت سازمانی ادراک شده تغییرات گسترده‌ای در نگرش کارکنان

نسبت به شغلشان ایفا می‌کند و در نتیجه پیامدهای رفتاری مثبت از جمله دلبستگی شغلی را با خود به همراه دارد (مطوری، ۱۳۹۶). یافته‌ها نشان می‌دهد حمایت سرپرست نه تنها میزان فشارهای شغلی را کاهش می‌دهد، بلکه همچنین در رابطه بین فشار و استرس‌زها شغلی نقش میانجی‌گر ایفا می‌کند؛ چنان که حمایت بالای سرپرست به‌عنوان مانعی در برابر اثرات استرس‌زها روی ناخشنودی شغلی، تمایلات کناره‌گیری از شغل و فرسودگی عمل می‌کند (کیانی و خدابخش، ۱۳۹۲). این نتایج با نتیجه تحقیق هاگوسنس^۱ (۲۰۱۶) که تأثیر جو سازمانی را بر دلبستگی شغلی بررسی کرد در تضاد است؛ این تحقیق نشان داد که حمایت‌های مدیریتی و حمایت‌های سازمانی تأثیری در افزایش دلبستگی شغلی کارکنان ندارد.

برخی نتایج نیز نشان می‌دهند که با رعایت انصاف در پرداخت حقوق و پاداش به کارکنان، رعایت رویه اجرای قوانین سازمانی، رعایت مسائل اخلاقی، احترام و صداقت در هنگام برخورد با کارکنان می‌توان زمینه را برای شور و اشتیاق شغلی کارکنان فراهم کرد (ظریفی، یوسفی و صادقی بروجردی، ۱۳۹۳ به نقل از آمبروس^۲، ۲۰۰۲). نتیجه تحقیق حسن، هیزام و جویباری^۳ (۲۰۱۰) نشان داد تنها عدالت تعاملی به دلبستگی شغلی کارکنان کمک می‌کند و ابعاد عدالت رویه‌ای و توزیعی تأثیر قابل توجهی بر دلبستگی ندارد. لایلر و هال^۴ (۱۹۷۰) به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های حامی استقلال که مهم‌ترین ویژگی آن‌ها احترام به آزادی و فردیت افراد است، اثر معناداری بر دلبستگی شغلی کارکنان از طریق برآورده کردن نیازهای روانی اساسی آن‌ها دارد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری که نشان‌دهنده میزان رضایت فرد از تمام آنچه به شغلش مربوط می‌شود، از جمله محیط فیزیکی و اجتماعی و حقوق و مزایا، در تحقیق جلیل‌پور، اکبری و پیروز فر (۱۳۹۲) بر روی دلبستگی شغلی اثر می‌گذارد و رابطه مثبتی با آن دارد به طوری که با افزایش شاخص کیفیت زندگی کاری می‌توان انتظار داشت دلبستگی شغلی آنان نیز افزایش یابد.

هولکو، سارتی، هاگونن و سوینز^۵ (۲۰۱۲) معتقدند محرک‌هایی که منجر به اشتیاق شغلی می‌شوند ماهیت غیر مالی دارند، بنابراین هر سازمانی که از رهبری متعهد برخوردار است می‌تواند به راحتی به سطح مطلوبی از دلبستگی دست پیدا کند. این رهبران، یعنی رهبران معنوی به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه به وسیله وصل کردن آنان به ارزش‌های عمیق درونی، معنی می‌دهند و باعث افزایش تعهد، انگیزه و اشتیاق آنان در سازمان می‌شوند

1. Haugnes
2. Ambrose
3. Hassan, Hizam & Al Jubari
4. Lawler And Hall
5. Hulkko-Nyman, Sarti, Hakonen & Sweins

(میرزادارانی، ۱۳۹۲). همچنین اینگربرچت، هیین و ماهمب^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود نقش رهبری اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی را تبیین کردند، به این صورت که رهبران اخلاقی از طریق خلق جو کاری همراه با اعتماد و اخلاق دل‌بستگی شغلی کارکنان را ارتقا می‌دهند. بنابراین یک عامل حیاتی دیگر در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، بستر سازی مناسب برای برقراری ارتباط شفاف از طرف رهبران به وسیله نشر اطلاعات صحیح از چشم انداز، اهداف و انتظارات است که منجر به ایجاد اعتماد، بهبود درک کارکنان از کلیت سازمان، ساخت فضای حمایتی از کار تیمی و در نهایت دل‌بستگی شغلی آنان می‌شود (میرزادارانی، ۱۳۹۲). لی، کاستانو و لی (۲۰۱۸)^۲ در پژوهش خود تأثیر مثبت رهبری تحول‌گرا را در ارتقا حس دل‌بستگی شغلی نشان دادند. این رهبران تمایل دارند توانمندی زیردستان، نیارها و سیستم انگیزشی آن‌ها را توسعه دهند تا بتوانند مسئولیت‌ها و استقلال خود را افزایش دهند و به آن‌ها کمک کنند تا متوجه شوند که کارشان برای سازمان ارزشمند و معنی‌دار است. همه این عوامل باعث می‌شود که کارکنان انگیزه، انرژی و توانمندی بیشتری برای کسب اهداف سازمان داشته باشد. این در حالی است که بالوانت^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود این نتیجه رسید که سبک رهبری تحول‌گرا تأثیری بر دل‌بستگی شغلی کارکنان نمی‌گذارد.

پژوهش‌ها همچنین نشان داده‌اند که سبک مدیریت نقش مهمی در بهبود اشتیاق شغلی دارد (لورنس، شافلی، بیکر و سالونوا^۴، ۲۰۱۳). یکی از این سبک‌های مدیریتی، مدیریت کوانتومی است که ارتباط آن با اشتیاق شغلی در مقاله ایزدی و سیادت (۱۳۹۵) مثبت معنادار شده است. مدیریت کوانتومی به عنوان یک علم جدید در نظام مدیریت سازمان‌ها، این توان را دارد تا بتواند اشتیاق شغلی افراد را بهبود بخشد و شرایطی را به وجود آورد تا افراد با دانش شغلی جدید آشنا شوند و ارتباطات درون و برون سازمانی را در جهت موفقیت سازمان توسعه دهند. خصوصیات خود شغل از جمله عوامل مؤثر دیگر در ایجاد دل‌بستگی شغلی است. به عنوان مثال دمروتی، بیکر، دی جونگ، جانسن و شافلی^۵ (۲۰۰۱) اظهار داشتند که وضوح دستورالعمل‌ها برای انجام فعالیت‌ها، میزان کنترل فردی که کارکنان احساس می‌کنند برای انجام فعالیت خود دارند، تنوع مهارت‌ها، استقلال در کار و فرصت‌های آموزشی نیز رابطه مثبتی با دل‌بستگی شغلی دارند (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱). در تحقیقی که یار محمدزاده و فیضی (۱۳۹۴) در میان کارکنان دانشگاه انجام دادند رابطه بین ویژگی‌های شغل (استقلال، بازخورد،

1. Engelbrecht, Heine, & Mahembe

2. Li, Castaño, Li

3. Balwant

4. Liorens, Schaufeli, Bakker & Salanova

5. Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli

تنوع، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه) با دلبستگی شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری شد، به این صورت که اگر محتوای یک شغل برای فردی به شدت برانگیزنده باشد پس احتمالا او با آن کار به شدت خشنود می‌شود. نتیجه تحقیق آگاروال و گوپتا^۱ (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهد که ویژگی‌های شغل از طریق تأثیر بر دلبستگی شغلی و ایجاد انرژی و انگیزه برای ادامه کار، ترک خدمت کارکنان را به میزان قابل توجه‌ای کم می‌کند.

از طرفی عده‌ای از محققان معتقدند که کنترل نیازهای معین، ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی زمینه را برای دلبستگی شغلی بالا و پایین می‌کند. افرادی که خصیصه‌های شخصیتی معینی دارند مانند جایگاه مهار درونی، نیاز به پیشرفت و اخلاق کاری به احتمال زیادی مستعد دلبسته شدن به شغل هستند (براون^۲، ۲۰۰۷). از دیگر عوامل شخصی مؤثر بر دلبستگی شغلی، خود سودمندی یا اعتقاد فرد به اینکه او منابع فیزیکی، عاطفی و شناختی کافی برای تعلق خود به کار دارد (می، گیلسون و هارتر^۳، ۲۰۰۴). همچنین در تحقیق وودز و سوفات (۲۰۱۳)^۴ مشخص شد که کارکنان مشتاق و دلبسته به شغل افرادی با ثبات احساسی بالا، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بالایی هستند. به عبارتی افرادی که ثبات احساسی پایینی دارند به علت اینکه تمایل به دست کم گرفتن توانایی‌ها، تمایل به واکنش نشان دادن با هیجانات شدید و خود انتقادی دارند باعث می‌شود فرسودگی شغلی بالایی داشته باشند؛ از طرفی افراد برون‌گرا به دلیل ویژگی‌های معاشرتی بودن و خونگرم، اجتماعی و خوشبین بودن از کار کردن لذت بیشتری می‌برند و با انرژی بیشتری کار می‌کنند، همچنین کارکنانی که دارای وظیفه‌شناسی بالایی هستند و ویژگی‌هایی از قبیل مسئولیت‌پذیری در کار و مهارت‌های شغلی بالایی دارند، انرژی بیشتری را صرف کار می‌کنند و احساس دلبستگی بیشتری به شغل‌شان دارند. اما زایدی، وجید و زایدی^۵ (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی تأثیری بر دلبستگی شغلی ندارد. سیهاک و ساریکوان^۶ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق کارکنان دریافتند که کارکنان با سطح بالایی از سرمایه روان‌شناختی (از نظر امید، اعتماد به نفس؛ تاب‌آوری و خوش‌بینی) سطح بالاتری از اشتیاق شغلی را در محل کار نشان می‌دهند؛ چراکه کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند با سرسختی و پایداریشان و همین‌طور اعتقادشان به موفقیت در آینده توصیف می‌شوند. علاوه بر این آن‌ها امید خود را برای دستیابی به

1. Agarwal, Gupta
2. Brown
3. May, Gilson & Harter
4. Woods, Sofat
5. Zaidi N., Wajid & Zaidi F.B.
6. Sihag & Sarikwal

هدف در شرایط مواجهه با مشکلات جدید حفظ می‌کنند و انتظار دارند اتفاقات خوبی برایشان رخ دهد و همه این ویژگی‌ها با ابعاد دل‌بستگی شغلی مستقیماً در ارتباط است.

در طی چند دهه گذشته میزان تحقیقات علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با دل‌بستگی شغلی در کشور افزایش یافته است و نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام شده در این زمینه شکل پراکنده‌ای داشته و دارای نظم و ارتباط مشخصی نیستند و پژوهشگران اطلاعات کافی و جامع درباره نتایج یافته‌های به‌دست آمده از مجموع این پژوهش‌ها در اختیار ندارند، برای مثال در مورد اینکه در میان این عوامل در نهایت کدام متغیر یا متغیرها بیشترین تأثیر را بر دل‌بستگی شغلی دارد و به این ترتیب مدیران از چه طریقی می‌توانند دل‌بستگی شغلی کارکنان خود را ارتقا دهند، نتیجه‌های جمعی وجود ندارد. با این وجود، تحقیقات ارزشمندی که چکیده، عصاره و ماحصل تحقیقات انجام یافته در حوزه دل‌بستگی شغلی را به گونه‌ای نظام‌مند و به‌شیوه‌ای علمی فراروی محققان قرار دهد، کمتر انجام یافته است. بنابراین به‌دلیل تعدد تحقیقات دل‌بستگی شغلی و تناقض‌ها و واگرایی نتایج آن‌ها لازم است در قالب فراتحلیلی نقاط قوت اثر متغیر دل‌بستگی شغلی در مطالعات مختلف بررسی شود. نتایج فراتحلیل منعکس‌کننده-ی طیف وسیعی از ویژگی‌های پژوهشی است، در مقایسه با تحقیقات مستقل نتایج حاصل از آن از تعمیم‌پذیری بالایی برخوردار است، لذا تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل به کاربرد این روش در خصوص تحقیقات انجام شده در حوزه دل‌بستگی شغلی پرداخته و درصدد حل تناقضاتی است که از نتایج تحقیقات قبلی در زمینه عوامل مؤثر بر دل‌بستگی شغلی به‌دست آمده است. با توجه به مطالب فوق سوال تحقیق به‌صورت زیر است:

«در تحقیقات انجام شده در داخل کشور عوامل مؤثر بر دل‌بستگی شغلی کارکنان کدامند؟ و

اولویت آن‌ها چگونه است؟»

روش‌شناسی پژوهش

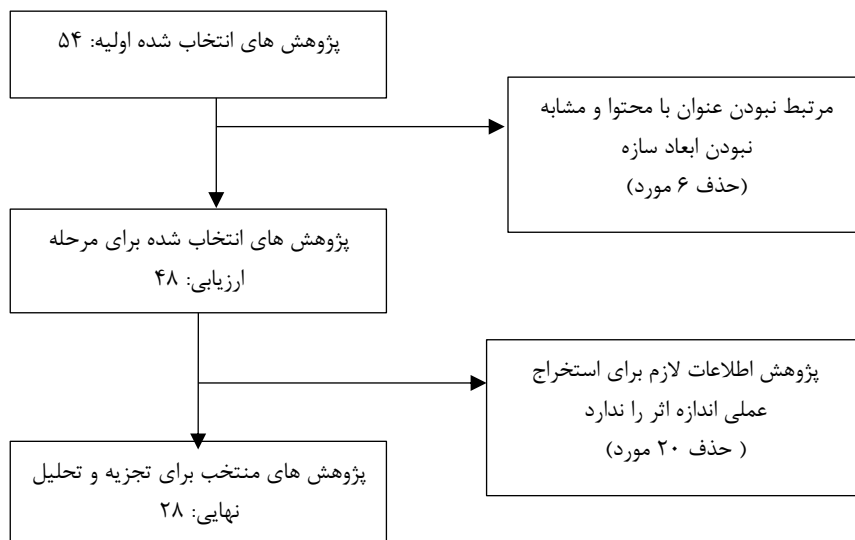
مقاله حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است و به‌دلیل به‌کارگیری روش فراتحلیل در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. به‌طور کلی فراتحلیل عبارت است از رویکردی نظام‌مند تحقیقات قبلی و آنچه که توسط محققان پیشین انجام شده است (لی^۱، ۲۰۱۰). فراتحلیل یک نوع مرور ادبیات است که در آن برای تلخیص یافته‌های پژوهش‌های مختلف صورت گرفته روی موضوع واحد، از روش کمی استفاده می‌شود (کیولیک^۲، ۲۰۰۳). در اینجا به این نکته تصریح می‌شود که فراتحلیل فقط زمانی به کار می‌رود که مطالعات مورد

1. Li

2. Kulik

بررسی، کمی باشند (پیگوت^۱، ۲۰۱۲). در فراتحلیل اصل اساسی عبارت است از محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا. اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی داری به حجم مطالعه. اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هر چه اندازه اثر بزرگتر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند F و t ، X^2 می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آنها (I) را برآورد کرد. برای شاخص I اندازه اثرهای بین $0/1 - 0/3$ ، $0/3 - 0/5$ و $0/5$ بیشتر به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود (کوهن^۲، ۱۹۹۷). اگر چه سطح معنی داری و اندازه اثر در مورد رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین، برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معنی داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی داری، هر چه اندازه اثر بزرگتر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (قربانی‌زاده، ۱۳۹۴). جامعه مورد بررسی پژوهش، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترا و مقاله‌های چاپ شده در مجلات علمی - پژوهشی درباره دلبستگی شغلی در سازمان‌ها بوده که طی ۱۰ سال اخیر (۱۳۸۶ - ۱۳۹۶) در زمینه دلبستگی شغلی در داخل کشور انجام شده‌اند و حجم نمونه نسبتاً بزرگی داشته (۵۴ تحقیق) و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها مشخص شد. پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیل گر که دارای تجارب یکسانی در زمینه مورد نظر بودند به دست آمد. روش نمونه‌گیری هدفمند است، به این ترتیب که مطالعاتی که ملاک‌های درون گنجی را داشتند به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. معیارهای درون گنجی این اثر عبارتند از: ۱ - تحقیقات در داخل کشور در بین سال‌های ۱۳۸۶ - ۱۳۹۶ انجام شده باشند ۲ - تحقیق‌هایی که دلبستگی شغلی متغیر وابسته باشد ۳ - تحقیق‌هایی که داده‌های کافی را برای محاسبه اندازه اثر در اختیار محقق قرار دهند. در پایان حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل از طریق ملاک‌های درون گنجی تعداد ۲۸ مورد مطالعه که برابر با ۴۶ واحد فراتحلیل است، مشخص شد. نمودار ۱. مراحل انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل را نشان می‌دهد.

نمودار ۱: مراحل انتخاب تحقیق برای انجام فراتحلیل



اطلاعات کلی تحقیق های انتخاب شده به صورت جدول شماره ۱ است:

جدول ۱: اطلاعات کلی پژوهش های مورد بررسی عوامل مؤثر بر دل بستگی شغلی

عنوان پژوهش	محل چاپ	آماره	سال	نمونه
بررسی رابطه بین هویت سازمانی، انگیزش کار راه و مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی	پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز	T	۱۳۸۸	۲۲۰
روابط علی بین فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمندسازی روان شناختی	مجله علوم رفتاری	T	۱۳۹۰	۲۲۶
بررسی رابطه یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق شغلی مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان	پایان نامه دکتری تخصصی دانشگاه اصفهان	T	۱۳۹۱	۶۲
محیط های حامی استقلال و عجین شدن با شغل در بین کارمندان دانشگاه تهران:	فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی	T	۱۳۹۱	۱۱۳

عنوان پژوهش	محل چاپ	آماره	سال	نمونه
نقش واسط نیازهای روانی اساسی				
رابطه برخی منابع شغلی و شخصی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی گیلان	سومین کنگره ملی دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران	T	۱۳۹۱	۲۶۷
نقش سبک رهبری خدمت‌گزار و یادگیری سازمانی در اشتیاق شغلی پرستاران	مجله سلامت و مراقبت	T	۱۳۹۱	۲۷۳
بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار	فصلنامه بهداشت و ایمنی کار	T	۱۳۹۲	۱۸۹
رابطه کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز	پژوهش نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی	T	۱۳۹۲	۶۰
بررسی تعدیل‌گری هویت سازمانی کارکنان بر رابطه بین منابع شغلی و دلبستگی شغلی در سازمان‌های ادغام شده: مورد مطالعه جهاد کشاورزی مشهد	پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد	T	۱۳۹۲	۱۴۷
رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان	نشریه پرستاری ایران	T	۱۳۹۳	۲۰۸
ارتباط اشتیاق شغلی پرستاران با توانمندی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیرکلامی در محل کار	فصلنامه مدیریت پرستاری	T	۱۳۹۳	۲۶۳
رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی	مجله مدیریت توسعه و تحول	T	۱۳۹۳	۲۷۰
تدوین مدل شغلی با توجه به منابع شغلی، الزامات شغلی و سرمایه روان‌شناختی منابع شغلی	پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی	T	۱۳۹۳	۳۴۰

نمونه	سال	آماره	محل چاپ	عنوان پژوهش
۳۰۲	۱۳۹۳	T	نوآوری‌های مدیریت آموزشی	نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دخترانه منطقه چهار تهران
۱۸۵	۱۳۹۴	T	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور
۱۱۳	۱۳۹۴	T	فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی	بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دل‌بستگی شغلی
۵۲	۱۳۹۴	T	زن در توسعه و سیاست	بررسی تأثیر صخره شیش‌های بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی
۱۱۶	۱۳۹۴	T	فصلنامه مطالعات منابع انسانی	رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان
۲۹۵	۱۳۹۵	T	نوآوری‌های مدیریت آموزشی	بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان
۲۳۰	۱۳۹۵	T	مجله ارگونومی	تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد
۲۰۵	۱۳۹۵	T	نشریه پرستاری ایران	رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان
۳۱۰	۱۳۹۵	T	پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز	بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین تبادل اجتماعی سازمان با رفتار کاری نوآورانه
۲۲۰	۱۳۹۵	T	پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی	تأثیر سیستم‌های پاداش و جو سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان شرکت‌های خدمت‌محور
۱۲۲	۱۳۹۵	T	پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد	تأثیر کار معنادار بر تعهد سازمانی با نقش میانجی دل‌بستگی شغلی

عنوان پژوهش	محل چاپ	آماره	سال	نمونه
رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی	مدیریت سرمایه اجتماعی	T	۱۳۹۵	۲۸۰
رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی	T	۱۳۹۶	۲۵۸
بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران	نشریه روان پرستاری	T	۱۳۹۶	۱۸۰
رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی	مجله اخلاق زیستی	T	۱۳۹۶	۱۲۰

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار CMA2، نرم‌افزار جامع فراتحلیل محاسبه اندازه اثر انجام شد. در این تحقیق همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده از روش‌های دوال و ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل کننده از آزمون ناهمگونی N توئیدی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

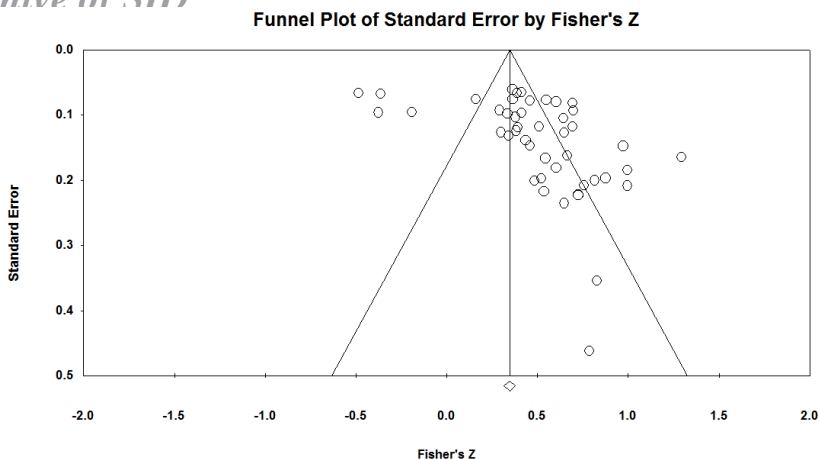
در ابتدا از میان ۴۶ اندازه اثر، ۱ متغیر با سطح معنی‌داری $0/088$ به دلیل غیر معنادار شدن رابطه از تجزیه و تحلیل ما حذف شد. به این ترتیب از میان سایر متغیرها ۲۱ متغیر دارای اندازه اثر بیشتر از $0/5$ بوده و در طبقه سوم قرار گرفته است. ۳ متغیر دارای اندازه اثر (بین $0/1$ تا $0/3$) هستند که در نتیجه فرضیه مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیست. همچنین وقتی مقدار I در بازه دوم (یعنی بین $0/3$ تا $0/5$) باشد، اندازه اثر متوسط ارزیابی می‌شود. بر طبق این طبقه‌بندی اندازه اثر ۲۱ متغیر در طبقه دوم قرار گرفته است. جدول ۳ خلاصه اطلاعات مربوط به فراتحلیل بر روی پژوهش‌های نمونه را نشان می‌دهد. در این جدول ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش‌های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص شد

جدول ۳: اندازه اثر پیشایندهای دلبستگی شغلی

اندازه اثر	Z	سطح معنی داری	حد بالا	حد پایین	پیشایندها
۰/۵۶۷	۶/۱۲۳	۰/۰۰۰	۰/۶۹۱	۰/۴۱۱	رهبری معنوی
۰/۶۰۴	۷/۴۷۷	۰/۰۰۰	۰/۷۰۸	۰/۴۷۵	سرمایه روان شناختی
۰/۳۹۰	۶/۳۲۶	۰/۰۰۰	۰/۴۹۳	۰/۲۲۷	مدیریت کوانتیمی
۰/۴۶۰	۴/۱۲۵	۰/۰۳۴	۰/۳۰۱	۰/۰۱۳	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۶۲۰	۳/۲۵۱	۰/۰۰۱	۰/۸۲۲	۰/۲۸۰	جامعه‌پذیری سازمانی
۰/۶۴۰	۳/۶۴۵	۰/۰۰۰	۰/۸۲۳	۰/۳۳۷	هویت سازمانی
۰/۷۶۰	۴/۷۷۹	۰/۰۰۰	۰/۸۸۶	۰/۵۲۸	سرمایه روان شناختی
۰/۷۶۰	۵/۴۰۴	۰/۰۰۰	۰/۸۷۶	۰/۵۶۱	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۴۳۰	۵/۹۱۱	۰/۰۰۰	۰/۵۴۶	۰/۲۹۸	کیفیت زندگی کار
۰/۳۳۰	۲/۶۰۶	۰/۰۰۹	۰/۵۳۸	۰/۰۸۵	حمایت ادراک شده از سرپرست
۰/۲۹۰	۲/۳۵۶	۰/۰۱۸	۰/۴۹۸	۰/۰۵۰	حمایت ادراک شده از همکار
۰/۱۸۶۰	۷/۸۷۶	۰/۰۰۰	۰/۹۲۴	۰/۷۴۹	توانمند سازی روان شناختی
- ۰/۳۴۸	- ۵/۳۶۵	۰/۰۰۰	- ۰/۳۲۶	- ۰/۴۵۹	ادراک سیاست‌های سازمانی
۰/۳۵۰	۴/۸۳۸	۰/۰۰۰	۰/۴۷۳	۰/۲۱۴	عدالت سازمانی
۰/۵۰۰	۷/۱۶۲	۰/۰۰۰	۰/۶۰۴	۰/۳۷۹	اهداف شغلی فردی
۰/۷۰۵	۴/۴۵۹	۰/۰۰۰	۰/۸۵۲	۰/۴۵۵	عدالت سازمانی
۰/۲۸۳	۳/۱۴۶	۰/۰۰۲	۰/۴۴۰	۰/۱۰۹	رهبری خدمت‌گزار
۰/۳۶۶	۳/۰۸۸	۰/۰۰۲	۰/۵۵۶	۰/۱۳۹	یادگیری سازمانی
- ۰/۴۵۰	- ۷/۲۹۴	۰/۰۰۰	- ۰/۳۴۰	- ۰/۵۴۸	صخره شیشه ای
- ۰/۳۶۰	- ۳/۹۲۸	۰/۰۰۰	- ۰/۱۸۷	- ۰/۵۱۲	سکوت سازمانی
۰/۵۷۰	۵/۱۰۲	۰/۰۰۰	۰/۷۱۴	۰/۳۷۹	حمایت سازمانی
۰/۴۹۰	۲/۴۷۰	۰/۰۱۴	۰/۷۴۵	۰/۱۱۰	جو سازمانی نوآورانه
۰/۴۷۰	۴/۳۳۸	۰/۰۰۰	۰/۶۲۹	۰/۲۷۳	منابع شغلی
- ۰/۱۹۰	- ۲/۰۰۸	۰/۰۴۵	- ۰/۰۰۵	- ۰/۳۶۳	الزامات شغلی
۰/۵۴۰	۳/۳۴۵	۰/۰۰۱	۰/۷۴۳	۰/۲۴۵	سرمایه روان شناختی
۰/۶۵۷	۱/۷۰۵	۰/۰۸۸	۰/۹۳۵	- ۰/۱۱۷	تبادل رهبر - عضو
۰/۶۷۳	۴/۰۷۶	۰/۰۰۰	۰/۸۳۶	۰/۴۰۰	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۴۱۰	۳/۱۲۹	۰/۰۰۲	۰/۶۱۰	۰/۱۶۱	هویت سازمانی
۰/۶۸۰	۲/۳۴۳	۰/۰۱۹	۰/۹۰۹	۰/۱۳۵	مالکیت روان شناختی
۰/۴۸۰	۲/۶۵۴	۰/۰۰۸	۰/۷۲۱	۰/۱۳۶	انگیزش کار راهه
۰/۴۲۹	۳/۱۱۹	۰/۰۰۲	۰/۶۳۳	۰/۱۶۹	جو سازمانی

پیشابندها	حد پایین	حد بالا	سطح معنی داری	Z	اندازه اثر
سیستم پاداش سازمان	۰/۰۸۹	۰/۷۰۵	۰/۰۰۱۶	۲/۴۰۲	۰/۴۴۹
کار معنادار	۰/۵۹۴	۰/۸۵۲	۰/۰۰۰	۶/۵۸۸	۰/۷۵۰
هویت سازمانی	۰/۱۵۸	۰/۵۵۵	۰/۰۰۱	۳/۲۹۷	۰/۳۷۳
رهبری اصیل	۰/۳۳۳	۰/۷۵۴	۰/۰۰۰	۴/۰۹۵	۰/۵۸۱
رهبری معنوی	۰/۲۱۸	۰/۵۳۸	۰/۰۰۰	۴/۲۴۸	۰/۳۹۰
نیازهای روانی	۰/۴۲۰	۰/۶۴۱	۰/۰۰۰	۷/۵۹۴	۰/۵۴۰
اخلاق حرفه ای	۰/۲۱۶	۰/۷۰۲	۰/۰۰۱	۳/۲۷۸	۰/۴۹۷
توانمندی ساختاری	۰/۲۵۳	۰/۴۷۶	۰/۰۰۰	۵/۸۸۸	۰/۳۷۰
عدالت ساختاری	۰/۲۴۱	۰/۴۵۰	۰/۰۰۰	۵/۹۷۵	۰/۳۵۰
استقلال شغلی	۰/۴۸۸	۰/۶۹۲	۰/۰۰۰	۸/۵۳۹	۰/۶۰۰
قدردانی	۰/۲۸۱	۰/۸۲۱	۰/۰۰۱	۳/۲۶۰	۰/۶۲۰
جو نوآورانه	۰/۱۸۴	۰/۸۰۴	۰/۰۰۶	۲/۷۴۹	۰/۵۷۰
خود ارزشیابی محوری	۰/۴۳۲	۰/۷۲۸	۰/۰۰۰	۵/۸۷۱	۰/۶۰۰
یادگیری سازمانی	۰/۱۴۲	۰/۴۸۳	۰/۰۰۰	۳/۶۹۰	۰/۳۲۳
خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۱۷۶	۰/۵۲۸	۰/۰۰۰	۴/۳۳۸	۰/۳۶۳
مدل با اثر ثابت	۰/۳۰۶	۰/۳۶۱	۰/۰۰۰	۲۲/۰۵۴	۰/۳۳۴
مدل با اثر تصادفی	۰/۳۵۳	۰/۵۳۳	۰/۰۰۰	۸/۳۷۸	۰/۴۴۸

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود متغیرهای توانمندی روان شناختی، سرمایه روان شناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، کار معنار دار و عدالت سازمانی با مقدار اندازه اثر: ۰/۱۸۶۰، ۰/۷۶۰، ۰/۷۵۰، ۰/۷۰۵ به ترتیب دارای بیشترین اندازه هستند. از طرفی متغیرهای رهبری خدمت گزار (۰/۲۸۳)، الزامات شغلی (۰/۱۹۰ -) و حمایت ادراک شده از همکار (۰/۲۹۰) دارای کمترین اندازه اثر بر دلبستگی شغلی هستند. همچنین سطح معنی داری تمام تحقیقات باقیمانده که کمتر از ۰/۰۵ است نشان دهندهی این است که بین اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد، یعنی تمام ۴۵ متغیر ذکر شده در تحقیقات بر دلبستگی شغلی تأثیر دارند. یکی دیگر از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیلی، ارزیابی سوگیری انتشار است. معمول ترین و ساده ترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فائل یا کیفی است.



شکل ۱: نمودار فانل (کیفی) تحقیقات دلبستگی شغلی

از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشار بیشتر می‌شود. به این ترتیب با توجه به شکل ۱ (نمودار فانل یا کیفی تحقیق حاضر) چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققین به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات است. دوال و توثیدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار ایجاد کرده‌اند. این روش از یک فرآیند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنتطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص داده شده به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند، عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته‌اند. به عبارت دیگر، این روش براساس ایده کلیدی انجام می‌شود که در پس زمینه نمودار کیفی قرار دارد؛ یعنی این ایده که در صورت نبود سوگیری، نمودار حول خلاصه اندازه اثر، حالت متقارن پیدا می‌کند. (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲).

جدول ۴: اصلاح و برازش دوال و تونیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۱۷							ارزش مشاهدات
۵۵۰/۴۸۳۴۸	۰/۵۳۳۲۶	۰/۳۵۳۲۹	۰/۴۴۷۸۰	۰/۳۶۱۱۲	۰/۳۰۶۲۹	۰/۳۳۳۹۹	
۷۹۸/۷۰۹۰۹	۰/۳۷۴۱۳	۰/۱۱۷۹۲	۰/۲۷۸۹۳	۰/۲۷۵۶۶	۰/۲۲۲۳۳	۰/۲۴۹۱۸	ارزش تعدیل شده

همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است باید ۱۷ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۱۷ مطالعه، مطالعه‌ها را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده ۰/۳۳۳۹۹ را به ارزش تعدیل شده ۰/۲۴۹۱۸ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۴۴۷۸۰ را به ارزش تعدیل شده ۰/۲۷۸۹۳ در مدل اثرات تصادفی کاهش دهد. به‌طور کلی در این تحقیق براساس خروجی نرم افزار (اصلاح و برازش دوال و تونیدی) براساس مدل اثرات ثابت، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تحقیقات ترکیب یافته برابر با (۰/۳۰۶۲۹، ۰/۳۶۱۱۲) است. با استفاده از رویه چینش و تکمیل، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان منتسب برابر با (۰/۲۴۹۱۸، ۰/۲۲۲۳۳) شده است. براساس مدل اثرات تصادفی، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تحقیقات ترکیب یافته برابر با (۰/۳۵۳۲۹، ۰/۴۴۷۸۰) است. با استفاده از رویه چینش و تکمیل، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان منتسب برابر با (۰/۲۷۸۹۳، ۰/۱۱۷۹۲) شده است. به‌طور کلی این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیاز به ۱۷ تحقیق دیگر دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار فائل نیز به‌صورت دو نقطه سیاه نشان داده شده است. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به‌دست آید. جدول ۵ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این تحقیق نشان می‌دهد

جدول ۵: محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۲۴/۳۵۱۱۹	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۴۶	تعداد مطالعات مشاهده شده
۷۰۵۵	تعداد مطالعات گم شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید تعداد ۷۰۵۵ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۷۰۵۵ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد. این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده را در این پژوهش نشان می‌دهد. ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده می‌پردازد. فرضیه صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. با توجه به این که در سطح اطمینان ۰/۹۵، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۰/۰۵) کوچک‌تر است، فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۶: مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معنی‌داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۶۷/۴۱۰۷۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فراتحلیل نشان داد که توانمندسازی روان شناختی با اندازه اثر ۰/۸۶ بیشترین تأثیر را بر دل‌بستگی شغلی دارد چرا که توانمندسازی روان شناختی به دلیل ایجاد حس معناداری، خود مختاری، شایستگی و اثرگذاری در اعضای یک سازمان، اشتیاق و دل‌بستگی زیادی به شغل ایجاد می‌کند و باعث می‌شود فرد آنقدر جذب کار خویش شود که حتی گذر زمان را احساس نکند؛ که این رابطه نیز در تحقیق نعامی و همکاران (۱۳۹۰) تایید شد. همچنین تحقیقات لسچینگر و

ویلک^۱ (۲۰۰۸) و کانایی پک^۲ (۲۰۰۹) بیانگر رابطه مثبت معنادار میان توانمندی روان شناختی و دلبستگی شغلی است. دومین عامل اثرگذار بر دلبستگی شغلی در سازمان های ایرانی طبق نتایج فراتحلیل این تحقیق سرمایه روان شناختی با ۰/۷۶ اندازه اثر است. پژوهش ها نشان می دهد از آنجا که سرمایه روان شناختی با ابعاد مثبتی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) که دارد می تواند به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی، تعارض کار و خانواده در محیط کاری بپردازد و از طرفی می تواند استعدادها و توانمندی های کارکنان را توسعه دهد، بنابراین ظرفیت بالایی برای ایجاد دلبستگی شغلی کارکنان دارد (سینگرز^۳، ۲۰۱۳ و نایگاه و همکاران^۴، ۲۰۱۲). مطوری (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی اهمیت سرمایه روان شناختی را در پیش-بینی دلبستگی شغلی نشان داد.

مهم ترین متغیر سازمانی اثرگذار بر دلبستگی شغلی طبق نتایج این فراتحلیل حمایت سازمانی ادراک شد است. چراکه تغییرات گسترده ای در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان ایجاد می کند و در نتیجه پیامدهای رفتاری مثبتی را با خود به همراه دارد. در پژوهشی که حاجی هاشمی و کاوه (۱۳۹۵) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک شده در کنار سازه های جهت گیری هدف و شخصیت می تواند به طور معناداری دلبستگی شغلی را پیش-بینی کند. همچنین وانگ، لیو، ژو، هایو و ویو^۵ (۲۰۱۷) در پژوهش بررسی رابطه استرس زاهای شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده با دلبستگی شغلی نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده با ابعاد دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. علاوه بر حمایت های سازمانی، نتیجه فراتحلیل حمایت های سرپرست و حمایت های همکار را هم بی تأثیر در ایجاد دلبستگی شغلی کارکنان نمی داند. بارون (۱۹۹۹) نشان داد که رفتار سرپرست و همکاران بر روی کارکنانی که دلبستگی پایینی دارند تأثیرگذار است و به نتیجه پژوهش های لامبرت^۶ (۲۰۱۰) و کیانی و خدابخش (۱۳۹۲) همسو است. اما این نتایج با نتیجه تحقیق هاگوسنس (۲۰۱۶) در تضاد است؛ این تحقیق نشان داد که حمایت های مدیریتی و حمایت های سازمانی تأثیری در افزایش شغلی کارکنان ندارد.

از بین ابعاد ویژگی های شغلی کار معنادار با اندازه اثر ۰/۷۵ بر دلبستگی شغلی تأثیر دارد. چراکه پژوهش ها در زمینه معنادار بودن کار حکایت از آن دارد که درجه پایین معناداری کار به

1. Laschinger Hk, Wilk
2. Kanai-Pak
3. Sengers
4. Nigah & Etal
5. Wang Liu, Zou, Hao, Wu
6. Lambert

بی‌علاقگی و احساس جدایی از کار منجر می‌شود و در مقابل با معنا بودن بالا به مشارکت، تمرکز و انرژی ختم می‌شود. به این ترتیب کارکنانی که کار خود را معنادار درک کرده‌اند نسبت به کارکنانی که این چنین نگرشی نسبت به کار خود ندارند با اشتیاق بیشتری کار می‌کنند (هوشمند، ۱۳۹۵). این رابطه با نتایج یافته‌های پژوهش (هوشمند، ۱۳۹۵) همخوانی دارد. یافته‌های تحقیق آلبرچ^۱ (۲۰۱۳) نیز نشان داد، نگرش مثبت کارکنان نسبت به کار و ادراکشان از معناداری کار، ارتباط نزدیکی با دلبستگی شغلی دارد. استقلال شغلی از دیگر منابع شغلی مهم است که طبق نتیجه فراتحلیل بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در پژوهش کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱) این رابطه تایید شد.

از دیگر متغیرهای مهم سازمانی که در نتایج فراتحلیل بر دلبستگی شغلی در سازمان‌های ایرانی تأثیر دارد، عدالت سازمانی است. به این ترتیب که رعایت اصول عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در محیط‌های کاری، موجب اطمینان یافتن از ارضای نیازهای بنیادین نظیر فضیلت خواهی و رفع تردیدها و اضطراب‌ها نسبت به سرنوشت کاری و شغلی خود و در نهایت موجب تجربه حالات عاطفی مثبت در افراد می‌شود. چنین احساساتی خود باعث انرژی گرفتن و دلبسته‌تر شدن افراد به شغلشان می‌شود که با نتایج پژوهش‌های سودانی و همکاران (۱۳۹۴)، ظریفی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. نتیجه تحقیق حسن و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد تنها عدالت تعاملی به دلبستگی شغلی کارکنان کمک می‌کند و ابعاد عدالت رویه‌ای و توزیعی تأثیر قابل توجهی بر دلبستگی ندارد. علاوه بر حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای سازمانی، هویت سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی نیز با اندازه اثر بالا بر دلبستگی شغلی تأثیر دارد. در واقع جامعه‌پذیری به دلیل اینکه سبب می‌شود کارکنان با چشم انداز خود و سازمان، فرصت‌های شغلی مناسب در آینده، ارتقا و ترفیع آشنایی بهتری پیدا کنند، احساس مثبت بیشتری در محیط کار ایجاد می‌کند و همین احساس مثبت به سطوح بالاتری از اشتیاق شغلی منجر می‌شود که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های مختلف بیدختی و همکاران (۱۳۹۵)، ویلاویکن سو و همکاران^۲ (۲۰۱۴) و سانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۵) دقیقاً همسویی دارد. از طرف دیگر تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که هویت یکسانی با سازمان خود داشته‌اند، تفکر مثبت و رفتارهای مثبتی در محیط کار خود دارند و از اشتیاق بالایی در محیط کار خود برخوردارند (مهدی‌پور و بازمانده، ۱۳۹۴). آنزا و رادفورد^۴ (۲۰۱۲) و بیدختی و همکاران

-
1. Albrecht
 2. Villavicencio & Etal
 3. Song & Etal
 4. Anaza & Rutherford

(۱۳۹۵) در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند که بین هویت سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هویت سازمانی می‌تواند بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بگذارد.

در میان متغیرهای فردی، خود ارزشیابی محوری بیشترین تأثیر را بر دلبستگی شغلی دارد. طبق نتایج تحقیق دمروتی و همکاران (۲۰۰۱) خود ارزشیابی محوری که صفات چهارگانه عزت نفس، خودکارآمدی، تعمیم یافته، ثبات هیجانی و جایگاه مهار را در بر می‌گیرد به‌عنوان یک منبع شخصی مهم می‌تواند دلبستگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند که دقیقاً با نتایج پژوهش قراچه و همکاران (۱۳۹۶) نیز همراستا است. همچنین خودکارآمدی شغلی که به‌عنوان یک باور در مورد توانایی‌ها برای داشتن تجارب شغلی موفق، خوب انجام دادن کار و پافشاری در آن شغل تعریف می‌شود، براساس نتایج فراتحلیل با اندازه اثر متوسط بر دلبستگی شغلی تأثیر دارد. نتایج پژوهش پورعباس (۱۳۸۷) و میرحیدری (۱۳۹۱) نیز نشانگر تأثیر خودکارآمدی مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی کارکنان است. نتیجه فراتحلیل نشان داد مالکیت روان‌شناختی و انگیزش کارراهه به‌عنوان دو متغیر درون فردی بر دلبستگی شغلی تأثیر می‌گذارد. نتایج مطالعات پیرز و گاردنر^۱ (۲۰۰۴)، خسوری (۱۳۸۸) همسو با نتایج این تحقیق است. فراتحلیل تأثیر ارضای نیازهای روانی بر دلبستگی شغلی را تایید می‌کند. نتایج پژوهش‌های پارکر و همکاران^۲ (۲۰۰۹) و قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) برآورده شدن نیازهای روانی را در دلبستگی شغلی مؤثر می‌دانند.

از بین سبک‌های رهبری، رهبری اصیل با ۰/۵۸۱ اندازه اثر بیشترین تأثیر را بر دلبستگی شغلی کارکنان دارد و به کارگیری سبک رهبری اصیل زمینه افزایش دلبستگی شغلی کارکنان را فراهم می‌کند. روکر و همکاران^۳ (۲۰۱۱) نیز معتقدند که رهبری اصیل با ایجاد اعتماد در کارکنان می‌تواند منجر به نتایج مطلوبی از جمله دلبستگی شغلی شود. نتیجه تحقیق حاسان و احمد^۴ (۲۰۱۱) و یوسفی و همکاران (۱۳۹۴) نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهد. رهبری معنوی طبق نتایج با ۰/۵۶۷ اندازه اثر بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد، که نتیجه حاصله با نتیجه پژوهش فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) همسو بوده، اما نتیجه پژوهش شاه محمدی و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد رهبری معنوی نتوانسته اثر معناداری بر دلبستگی شغلی کارکنان بگذارد. رهبری خدمت‌گزار به‌عنوان کم‌اثرترین سبک رهبری مشخص شد، هرچند طبق نتیجه تحقیق نقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)

1. Pierce & Gardner
2. Parker & Etal
3. Rucker & Etal
4. Hassan & Ahmed

رهبری خدمت‌گزار می‌تواند از طریق الگو سازی و توسعه ویژگی‌های به ارتقا اشتیاق شغلی کمک کند. همچنین با نتیجه پژوهش ایزدی و همکاران (۲۰۱۱) در تضاد است. طبق نتایج فراتحلیل، دلبستگی شغلی همچنین می‌تواند تحت‌تأثیر سبک مدیریتی کوانتومی باشد، که در راستای یافته‌های مطالعات ایزدی و سیادت (۱۳۹۵)، میرصفیان (۱۳۹۴)، سالانوا و همکاران^۱ (۲۰۱۴) است. در پژوهش‌های مذکور نقش و نوع سبک مدیریت جدید، مدیریت کوانتومی، به‌عنوان عاملی معنادار در جهت ایجاد و تقویت دلبستگی شغلی گزارش شده است. از طرفی اخلاق حرفه‌ای خود مدیران طبق نتیجه این فراتحلیل با اندازه اثر ۰/۴۹۷ عامل مؤثر دیگر بر افزایش دلبستگی شغلی کارکنان است که با نتیجه پژوهش شجاعی فر و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

جو سازمانی نوآورانه از عوامل مهمی است که طبق نتایج بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در پژوهش اصلانپور و همکاران (۱۳۹۱) هم جو سازمانی نوآورانه مهم‌ترین پیش-بینی کننده دلبستگی شغلی بود؛ چرا که ادراکات نوآوری سازمان این امکان را می‌دهد که احساس کنند فرصت دارند در شغلشان فعال‌تر باشند و احساس بهتری در باره خودشان داشته باشند و این احساس مثبت اشتیاق شغلی را در پی خواهد داشت اما این رابطه با نتیجه پژوهش فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶) در تضاد است. نتیجه پژوهش حاضر همچنین نشان داد قدردانی و به‌طور کلی سیستم پاداش بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. نتیجه پژوهش کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱) و رفیعیان (۱۳۹۵) ارتباط آماری معنی‌دار و مستقیم را بین دلبستگی شغلی و پاداش تایید می‌کنند، اما نتیجه پژوهش‌های لاسچینگر و همکاران^۲ (۲۰۰۶) و بیکر و همکاران^۳ (۲۰۰۶) ارتباطی را بین پاداش با دلبستگی شغلی نشان ندادند. کیفیت زندگی کاری که نشان-دهنده میزان رضایت فرد از تمام آنچه به شغلش مربوط می‌شود، از جمله محیط فیزیکی، محیط اجتماعی، اصول قواعد و حقوق و مزایا و... می‌باشد با اندازه اثر بالا بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیرگذار است. این نتیجه با نتایج پژوهش جلیل پور و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی داشته اما در پژوهش صالحی و همکاران (۱۳۸۹) این رابطه معنی‌دار نشد. همچنین براساس یکی دیگر از نتایج فراتحلیل اگر سازمانی قصد دارد اشتیاق شغلی کارکنان را توسعه دهد، ضروری است که مدیریت فضای سکوت و موانع ارتقا زنان را در سازمان ریشه کن کند. نتایج پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۴) و بولس^۴ (۲۰۱۳) این رابطه را تایید می‌کند. در نهایت براساس نتیجه فراتحلیل مشخص شدن یادگیری سازمانی در سازمان‌های ایرانی جز کم‌اثرترین متغیر سازمانی

1. Salanova & Etal
2. Laschinger & Etal
3. Baker & Etal
4. Bowles

است که بر دلبستگی شغلی تأثیر می‌گذارد بنابراین با نتایج پژوهش آنالیز (۲۰۰۴) و میرحیدری (۱۳۹۱) که تأکید دارند بر رابطه قوی بین یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی، در تضاد است.

در یک جمع بندی کلی می‌توان گفت طبق نتایج فراتحلیل بررسی عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی در سازمان های ایرانی که براساس ۲۸ پژوهش انجام شده در این حوزه بود و ۴۶ متغیر نیز شناسایی شد، سهم متغیرهای سازمانی بسیار پررنگ‌تر بود و این بدان معناست که کارکنان برای دلبسته شدن به شغل خود بیش از هر چیزی به حمایت سازمانی، جو سازمانی و به‌طور کلی به اینکه سازمان شرایط رشد را برای آن‌ها فراهم کند، نیاز دارند. بنابراین به مدیران، به ویژه مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌شود، که برای تقویت نگرش‌های مثبت شغلی (از جمله دلبستگی شغلی) از حمایت‌های سازمانی جهت ایجاد فرصت رشد و شکوفایی و توانمندسازی کارکنان دریغ نوزند.

اگرچه روش فراتحلیل، عوامل آماری چون نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری را اصلاح می‌نماید و در نتیجه دقت به مراتب بیشتری در مقایسه با بررسی‌های روایی فراهم می‌آورد؛ اما مطالعه حاضر هنوز دارای محدودیت‌های زیر است:

اولین مورد احتمال سوگیری انتخاب است، هرچند بررسی دقیق و عمیقی برای شناسایی مطالعات مربوطه صورت گرفته است، اما ممکن است مطالعه‌ای در تحقیق نادیده گرفته شده باشد. دوم، تعداد دیگری از متغیرها هنوز هستند که بر دلبستگی شغلی تأثیر دارند که به دلایلی از جمله شناسایی نشدن و یا نداشتن معیارهای ورود به فرایند تحلیل، مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته‌اند. محققان آینده می‌توانند با شناسایی و اضافه کردن معیارهای بیشتر بر اعتبار این یافته‌ها بیافزایند. سوم، اگرچه انجام آزمون‌های مختلف در زمینه سنجش اندازه اثر، سوگیری انتشار و آزمون همگنی نشان از دقت و صحت یافته‌های تحقیق داشت، اما وجود متغیر یا متغیرهای تعدیل‌کننده و میانجی نیز به‌عنوان یکی دیگر از یافته‌های این تحقیق می‌توانست محسوب شود که نویسندگان با توجه به اطلاعات در دسترس خود، موفق به شناسایی آن نشدند. بنابراین، شناسایی این متغیرها اگر چه به‌طور مستقیم در اهداف تحقیق بیان نشده بود، اما می‌تواند به‌عنوان یکی از محدودیت‌های این پژوهش قلمداد شود. پژوهشگران آینده می‌توانند نسبت به شناسایی این دسته از متغیرها در تحقیقات خود اقدام کنند، باید روابط پیچیده‌تر بین دلبستگی شغلی و چنین متغیرهایی مورد توجه قرار گیرد. به‌عنوان مثال، تحقیقات آینده می‌توانند نقش تعدیل‌گری جنسیت در اثرگذاری متغیرهای مختلف بر دلبستگی شغلی را بررسی کنند. علاوه بر این مطالعات آینده می‌توانند علت ضعیف بودن بعضی روابط و تأثیرگذار نبودن بعضی از متغیرها مثل متغیرهای رهبری خدمت‌گزار، الزامات شغلی و حمایت ادراک شده از همکار را بررسی کنند.

منابع

- اصلا نپور جوکندان، محمد؛ هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل؛ نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۱). *رابطه برخی منابع شغلی و شخصی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی گیلان*. سومین کنگره ملی دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران
- امین بیدختی، علی اکبر؛ جعفری، سکینه؛ مرادی، مجید. (۱۳۹۵). *رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی*. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳ (۴): ۵۶۳ - ۵۸۲
- ایزدی، خلیل و سیادت، سید علی. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان*. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱ (۳): ۲۵ - ۳۳
- پورعباس، علی. (۱۳۸۷). *اثربخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان
- جلیل پور، پیمان؛ اکبری، یحیی؛ پیروزفر، معصومه. (۱۳۹۲). *رابطه کیفیت زندگی کاری و دل‌بستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز*. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۳ (۱): ۵۱ - ۶۶
- حاجی حسنی، مهرداد و کاوه، منیژه. (۱۳۹۵). *تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد*. مجله ارگونومی، ۴ (۳): ۱ - ۱۰
- خسروی، ولی اله. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روان‌شناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان یک شرکت صنعتی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز
- رفیعیان، امید. (۱۳۹۵). *تأثیر سیستم‌های پاداش و جو سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان شرکت‌های خدمت محور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری. دانشگاه علامه طباطبایی
- سالاروند، جهانگیر. (۱۳۹۵). *بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین تبادل اجتماعی سازمان با رفتار کاری نوآورانه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی. دانشگاه شهید چمران اهواز
- سودانی، میانه؛ مصطفوی راد، فرشته؛ چین آوه، محبوبه. (۱۳۹۴). *رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دل‌بستگی شغلی در پرستاران*. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴ (۴): ۴۲ - ۵۳
- شاه محمدی، انور؛ اردلان، محمدرضا؛ زندی، خلیل؛ سیف پناهی، حامد؛ فیضی، کاوه. (۱۳۹۴). *رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان*. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۵ (۱۷): ۱۳۵ - ۱۵۶
- شجاعی فر، زینب؛ مرزیه، افسانه؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۶). *رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی*. مجله اخلاق زیستی، ۷ (۲۳): ۱۷ - ۲۸

ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی، ۱۵: ۱۵۷ - ۱۷۴

فقیه آرام، بتول؛ خادمی، محسن. (۱۳۹۶). رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی ۱۰ (۱): ۱۳۳ - ۱۴۶

قراچه، سیفالله؛ دیره، عزت؛ امینی نژاد، غلامرضا. (۱۳۹۶). تعیین رابطه بین خود ارزشیابی‌های محوری با اشتیاق شغلی در زنان شاغل سرپرست خانوار کمیته امداد شهر اهواز. فصلنامه زن و جامعه، ۸ (۱): ۳۷ - ۵۶

قربانی‌زاده، وجه الله، (۱۳۹۴) روش تحقیق فراتحلیل با نرم افزار CMA2. نشر بازتاب قلبی پور، آرین؛ اصغری صارم، علی؛ امانی، جواد. (۱۳۹۱). محیط‌های حامی استقلال و عجین شدن با شغل در بین کارمندان دانشگاه تهران: نقش واسطه‌نیازهای روانی اساسی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲ (۱): ۹۱ - ۱۱۲

کریمی، سیدبهاالدین؛ سلطانی، اکبر؛ نوظهوری، رامین؛ محمودی، فیروز. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دل‌بستگی شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷ (۲۲): ۸۲ - ۹۳

کشتکاران، علی؛ کاوسی، زهرا؛ قلبی پور، آرین؛ سهرابی زاده، ساناز؛ شرفی، زهرا. (۱۳۹۱). دل‌بستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۶ (۲): ۱۴۷ - ۱۵۶
کیانی، فریبا و خدابخش، محمدرضا. (۱۳۹۲). بررسی قدرت پیش‌بینی کنندگی دل‌بستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۳ (۳): ۶۷ - ۷۹
کوشا‌زاده، سیدعلی و کوشا‌زاده، فاطمه. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه‌جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۱۶: ۶۱ - ۶۹

کیوان آراء، محمود؛ شاهپوری، سمیرا؛ عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان. نشریه پرستاری ایران، ۲۷ (۸۸): ۲۲ - ۳۳

محقق، حسن. (۱۳۹۳). تدوین مدل اشتیاق شغلی با توجه به منابع شغلی الزامات شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه علامه طباطبائی

مطوری، حمید هاشم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران. نشریه روان پرستاری، ۵ (۲): ۴۴ - ۵۰

ملکی فراهانی، بهاره و جعفری، پرپوش. (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دخترانه منطقه چهار تهران. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰ (۱): ۱۲۱ - ۱۳۷

مهدی پور، احسان و بازمانده، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی پیش‌بینی قدرت اشتیاق شغلی بر پایه متغیرهای هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روان‌شناختی. دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران
مهرگان راد، مزگان. (۱۳۹۲). بررسی تعدیل‌گری هویت سازمانی کارکنان بر رابطه بین منابع شغلی و دل‌بستگی شغلی در سازمان‌های ادغام شده: مورد مطالعه جهاد کشاورزی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد. دانشگاه فردوسی مشهد
میرحیدری، اشرف. (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی، خودکارآمدی عمومی و مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه اصفهان

میرزادارانی، حمیده. (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی در چپ‌های به سوی اشتیاق شغلی. علوم اجتماعی، ۶۲: ۶۲ - ۷۰

میرصفیان، حمیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۳ (۱): ۴۲ - ۴۷
ناستی زایی، ناصر و جناب‌آبادی، حسین. (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. نشریه پرستاری ایران، ۸ (۱): ۱۲ - ۲۱

نصیری ولیک بنی، فخرالسادت؛ اردلان، محمدرضا؛ بهشت یراد، رقیه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر صخره شیش‌های بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه بوعلی سینای همدان). زن در توسعه و سیاست، ۱۳ (۳): ۳۷۷ - ۳۹۸
نعامی، عبدالزهر؛ تقی پور، آدین؛ نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۰). روابط علی بین فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. مجله علوم رفتاری، ۵ (۴): ۳۲۵ - ۳۳۳

نقی‌زاده، عباس؛ زاهد بابلا، عادل؛ آخربین، پیمان. (۱۳۹۱). نقش سبک رهبری خدمت‌گزار و یادگیری سازمانی در اشتیاق شغلی پرستاران. مجله سلامت و مراقبت، ۱۵ (۴): ۷۱ - ۷۹
هوشمند، فاطمه. (۱۳۹۵). تأثیر کار معنا دار بر تعهد سازمانی با نقش میانجی دل‌بستگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد. دانشگاه فردوسی مشهد

وقار سیدین، سید ابوالفضل و سلمان‌ی مود، مریم. (۱۳۹۳). ارتباط اشتیاق شغلی پرستاران با توانمندی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیرکلامی در محل کار. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴ (۱): ۱۸ - ۲۷

یارمحمدزاده، پیمان و فیضی، ایوب. (۱۳۹۴). نقش میانجی دل‌بستگی شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغل و تعهد کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۱۰ (۳۸): ۲۰۳ - ۲۲۵

یوسفی، بهرام، عیدی پور، کامران؛ غلامی، سجاد. (۱۳۹۴). ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲ (۸): ۵۷ - ۶۳

- Albrecht, Simon L. (2013). Work Engagement and the Positive Power of Meaningful Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 237 – 260.
- Agarwal, U. Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: a moderated - mediation analysis. *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0229>.
- Anaza, N. A. & Rutherford, B. (2012). How organizational and employee - customer identification, and customer orientation affect job engagement. *Journal of Service Management*, 23(5), 616 - 639.
- Balwant, Paul T. (2017). Stay Close! Leader Distance, Transformational Leadership, Engagement, and Performance in Teams. *Management Education & Development*, 1, 85 – 107.
- Bowles, Blanche Boyd. (2013). the Glass Cliff: An Examination of the Female Superintendency in South Carolina. Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration College of Education University of South Carolina.
- Brown, Steven P. (2007). Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. 1, 397 - 399.
- Chen, Chien - Yu, Yen, Chang - Hua and Tsai, Frank C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person - job fit. *International Journal of Hospitality Management*. 37, 21–28.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power Analysis for the behavioral sciences*, New York: Academic press.
- Demerouti E1, Bakker AB, de Jonge J, Janssen PP, Schaufeli WB. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand J Work Environ Health*. 27(4):279 - 86.
- Engelbrecht Amos S., Heine, Gardielle & Mahembe, Bright. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement", *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368 – 379.
- Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (2017) "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 3, pp. 165 - 184, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.
- Hassan A. Ahmed F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International journal of human and social science*. 6 (3), 164 – 170.
- Hassan, Arif. Hizam, Ibrahim. Al Jubari, Ali. (2010). Organizational justice and

- employee work engagement: LMX as mediator. *International Business and Entrepreneurship Development*, 5(2), 167 – 178.
- Haugnes, Erik. (2016). Investigating the Effect of Organizational Climate on Work Engagement. Master Thesis. Department of Psychology UNIVERSITY OF OSLO.
- Hulkko - Nyman, K., Sarti, D., Hakonen, A., Sweins, Ch. (2012). Total Rewards Perceptions and Work Engagement in Elder - Care Organizations. *International Studies of Management and Organization*. 42(1). 24 - 49.
- Kahn W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692 – 724.
- Kanai - Pak M. (2009). Leadership behaviors that mitigate and empower Japanese nurses [Dissertation]. University of Arizona.
- Kotze, Martina (2018) "How job resources and personal resources influence work engagement and burnout", *African Journal of Economic and Management Studies*, Vol. 9 Issue: 2, pp. 148 - 164, <https://doi.org/10.1108/AJEMS - 05 - 2017 - 0096>.
- Kulik, J. A. (2003). The Concept of Meta - analysis, *International Journal of Education Research*, 13(13).
- Lambert EG. (2010). the relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*. 23, 361 – 380.
- Laschinger HK, Wilk P. (2008). Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: Does experience matter? *J nursi manage*. 17 (5):636 - 646.
- Laschinger HK, Wong CA & Greco P. (2006). The Impact of Staff Nurse Empowerment on Person - Job Fit and Work Engagement/Burnout. *Nurs Admin Q*. 30(4): 358–67.
- Li, S. (2010). The Effectiveness of Corrective Feedback in SLA: A Meta - Analysis, *Language Learning*, 60.
- Liorens, S., Schaufeli, W. B, Bakker, A & Salanova, M. (2013). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*. 23, 825 - 841.
- Li, Y., Castaño, G., Li, Yongxin (2018). Linking leadership styles to work engagement The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, <https://doi.org/10.1108/CMS - 04 - 2017 - 0108>.
- Macey, W. H & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1, 3 - 20.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., Young. S. A. (2009). Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage. E - book, 224 pages.
- May, D. R., Gilson, R. L and Harter, L. M, (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11 - 37.
- Mohsin, Farhana Hanim. (2015). the Linkage between Career Growth, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: An Insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 5, Issue 5 .

- Nigah N, Davis AJ, Hurrell SA. (2012). the impact of buddying on psychological capital and work engagement: an empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird Int Busin Rev.* 54(6):891 - 905.
- Parker S. L., Jimmieson N. L., Amiot C. E. (2009). Self - determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior, Article in Press.*
- Pierce, J., & Gardner, D. G. (2004). Self - esteem within the work and organizational context: A review of the organization based self - esteem literature, *Journal of Management*, 30: 591 - 602.
- Pigott, T. D. (2012). *Advances in Meta - Analysis.* New York, springer .
- Rothbard, Nancy P. (2001), Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles, *Administrative Science Quarterly (ASQ) Journal*, 46(4), 655 - 684 .
- Rucker DD, Preacher KJ, Tormala Z L, Petty RE. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass.* 5(6): 359–371.
- Saks A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600 – 619.
- Salanova M, Leorens S, Peiro JM, Schaufei WB. (2014). the mediating role of job engagement. *Journal of Managerial Psychology.* 27, 600 - 19.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross - national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González - Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Seligman, M. E. P , Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410 – 421.
- Sengers N. (2013). The role of Psychological Capital in the Job Demands - Resources Model: Work Engagement and Turnover intention in an international contact centre environment. Utrecht, Germany Utrecht University.
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2014). Impact of Psychological Capital on Employee Engagement: A Study of IT Professionals in Indian Context, *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 1 (2), 127 - 139.
- Song, Z. Chon, K. Ding, G., & GU, C. (2015). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self - evaluations as moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 180 - 189.
- Villavicencio, E., Jurado, S. & Valencia, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior Health & Social Issues*, 6(2), 45 - 55.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. and Wu, Hui (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work

Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*. 20, 1 - 11 .

Woods, Stephen A & Sofat, Julitta A. (2013). Personality and engagement at work: the mediating role of psychological meaningfulness. *Journal of applied social Psychology*. **Volume43, Issue11** November 2013 Pages 2203 – 2210.

Zaidi, N., Wajid, R. A., Zaidi, F. B., Zaidi, G. B. and Zaidi, M. (2012). The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344 – 1353.