

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی

سمانه یعقوبی رزگی

گروه مدیریت دولتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران

teacheryaghoobi@gmail.com

دکتر مهدی خوبیان*

مدرس دانشگاه، گروه مدیریت دولتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران

khoobiyannm@yahoo.com

چکیده

در پژوهش حاضر کوشیده شده است که رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی در بین کارکنان اداری آموزش و پرورش قطب شهید برونسی مورد بررسی قرار گیرد. هدف این پژوهش بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی کارکنان اداری آموزش و پرورش قطب شهید برونسی است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است و به منظور بررسی روایی، از روایی محتوا استفاده شده که نتایج، گویای قابلیت اعتبار خوب ابزار است و پایایی پرسشنامه‌ها، آلفای کرونباخ آن محاسبه گردید که مقدار آن برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۶ و پرسشنامه دلبستگی شغلی ۰/۸۸ می باشد، که این ضرایب نشان می دهد پرسشنامه‌ها از پایایی بالایی برخوردارند. در پژوهش مورد نظر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری شاغل در اداره های آموزش و پرورش قطب شهید برونسی که تعداد آنها در زمان نمونه گیری ۲۶۰ نفر بوده و تعداد ۱۵۲ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. تحقیق حاضر از نظر ماهیت و روش تحقیق توصیفی- همبستگی است و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی می باشد. تکنیک آماری مورد استفاده در این تحقیق، آزمون همبستگی و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS می‌باشد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی کارکنان اداری آموزش و پرورش قطب شهید برونسی تربت حیدریه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، دلبستگی شغلی، ابعاد فرهنگ سازمانی



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

مقدمه

امروزه ایجاد مزیت رقابتی را نمی توان نتیجه تسلط فن آورانه در سازمان ها دانست. عوامل متعدد و متنوعی در قالب فن آوری، ساختار، انسان و فرهنگ با هم در می آمیزند تا اهداف سازمان را جامعه عمل پیوشانند. در این میان اما آنچه بیش از همه محل تأمل است، عوامل انسانی است. چرا که وجود و عملکرد مناسب سازمان توسط عوامل دیگر به عامل انسانی بستگی دارد. از این روست که تغییرات بنیادین و تحولی در سازمان از تغییر عامل انسان آغاز می شود (رابینز، ۲۰۰۵).

سازمان ها باید خود را با محیط تطبیق دهند تا از این طریق بقای آنها حفظ شود. فرهنگ از دیرباز برای شرح زندگی جامعه انسانی به کار برده می شد ولی درباره ی فرهنگ سازمانی یا آنچه که خمیر مایه کار در سازمان است که در سال های اخیر سخن اندک و کوتاهی گفته شده است (عطایی، ۱۳۷۷). سازمان ها به مرور زمان دریافته اند که یکی از راه های دستیابی به مزیت رقابتی بهره گیری از سرمایه های انسانی است. دل بستگی شغلی یکی از محرک های بهره گیری از این سرمایه های انسانی است که سبب پیشی گرفتن از رقبای و بهبود عملکرد سازمان است. مفهوم پیچیده ای هم چون دل بستگی شغلی از عوامل زیادی تأثیر می پذیرد. بنابراین به منظور ایجاد دل بستگی شغلی و مدیریت منابع انسانی به دنبال ارائه ی طرح و سیاست هایی است که بتواند به وسیله آن استعدادها و مهارت ها را جذب و توانایی های مورد نیاز برای رشد و ثبات را در سازمان نگه دارد (دعایی و همکاران، ۱۳۹۰). به طور کلی دل بستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می گذارد و از دید سازمانی وابستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید یا بهبود کیفیت خدمات تصور می شود و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می شود (براون، ۲۰۰۷). از مواردی که می تواند با فرهنگ سازمانی رابطه داشته باشد را می توان دل بستگی شغلی بیان کرد که یکی از سازه های روانشناختی مربوط به رفتار کاری که توجه زیادی را در سال های اخیر به خود جلب کرده است دل بستگی شغلی است.

بیان مسأله

از آنجایی که فرهنگ سازمانی اهداف بسیاری از جمله تعیین ضوابط برای رفتار افراد را پیگیری می نماید و بر تمام اجزای سازمان تأثیر می گذارد (نظیر اهداف، استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، شیوه تصمیم گیری، نحوه مشارکت کارکنان، موفقیت، دانش، و...) و آنها را قوی، ضعیف یا متعالی می سازد. امروزه سازمان هایی متعالی هستند که فرهنگ غنی دارند (اردلان، ۱۳۸۷). تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی نکات مختلفی را از منظر سازمان مشخص می سازد، مطالعات مختلف فرهنگ سازمانی ویژگی هایی از سازمان را مشخص ساخت که می توان به مواردی چون؛ انگیزش، جامعه پذیری، کیفیت و رهبری، کنترل و مشارکت اشاره کرد (والنسیا^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب نظران بر این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار به وجود آید فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. به عبارت دیگر موفقیت و شکست سازمان ها را باید در فرهنگ آن جستجو نمود. لذا مدیران با دست یافتن به فرهنگ و بهره گرفتن از آن می توانند خود را از بند راه حل های گذشته رها ساخته و راه حل های جدیدی برای سازمان و توسعه عدالت سازمانی در بافت آن فراهم سازند (شوقی و حاج فتعلی، ۱۳۹۲).

1 - Robbins

2 - Brown

3 - Valencia et al

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

یکی دیگر از این متغیرها که در ارتباط با فرهنگ سازمانی قرار می گیرد، دلبستگی شغلی می باشد. دلبستگی شغلی را به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می شود، آن را معرف خودش می داند، به آن علاقه مند است و موجب سربلندی و کسب اعتبار خود نام می برند (حیدری نژاد و مرادی پور، ۱۳۹۰). کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه وورند که متوجه گذشت زمان نمی شوند. بسیاری از صاحب نظران، دلبستگی شغلی را پیش بینی کننده ستانده ها و موفقیت های سازمان ها دانسته اند (شافلی^۱ و همکاران، ۲۰۰۲).

دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می کند و به طور عمده با رضایت از کار، فداکاری و دلبستگی تعریف می شود، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. دلبستگی شغلی توان گویای سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (کیانفر، ۹۲). باتوجه به مبانی نظری و تأثیری که فرهنگ سازمانی می تواند بر متغیرهای درون سازمانی داشته باشد، همچون تحقیق های حسنی و همکاران (۱۳۹۱)، مشبکی و اصغری (۱۳۸۹) لذا ضروری است به بررسی میزان تأثیر این متغیر بر دلبستگی شغلی کارکنان پرداخته شود. از طرفی با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد فرهنگی نیازمند کارکنانی متعهد و دلبسته به شغل و جایگاه سازمانی خود است. بر همین اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش قطب شهید برونسی تأثیر دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترک بر رفتار و اندیشه ای اعضای سازمان اثر می گذارد و می توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان است. نظر به اینکه برنامه های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می کند از این رو هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است. می دانیم هر فرد شخصیتی دارد. شخصیت یک فرد سلسله ای از ویژگی های نسبتاً پایدار و ثابت است، هنگامی که می گوئیم شخصی خونگرم، خلاق یا محافظه کار است در واقع ویژگی های شخصیت او را شرح می دهیم. یک سازمان نیز هم شخصیتی دارد که آن را فرهنگ سازمانی می نامیم (رابینز، ۱۹۹۱). با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و نیز تأثیراتی که بر متغیرهای درون دادی و برون دادی سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان فرهنگی دارد، همچنین دلبستگی شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و با معنا ساختن تجربه کاری در اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه ای کارمند تأثیرگذار است. لذا نتایج پژوهش حاضر می تواند در عمل برای افراد و سازمان های وزارت آموزش و پرورش، مدیران و رهبران آموزشی، معلمان و مدرسان مدارس، دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی و دانشجویان و پژوهشگران عرصه مدیریت کاربرد داشته باشد و مورد استفاده قرار گیرد.

¹ - Schaufeli et al

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

مفهوم فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی سیستمی از نفوذ ارزش ها، اعتقادات و هنجارها در سازمان است (ایسمایل^۱ و همکاران ، ۲۰۱۵). امروزه فرهنگ سازمانی که در ارزش ها و رفتارهای اعضای سازمان آشکار می شود (شکیل^۲، ۲۰۱۲). به عنوان یکی از موضوعات مهم حوزه رفتار سازمانی، به منظور ایجاد یک مزیت رقابتی مورد توجه محققان قرار گرفته است (ساجین و راوی^۳، ۲۰۱۲). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت شناسان، جامعه شناسان و اخیراً روانشناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است.

باتوجه به اینکه فرهنگ سازمانی از مهم ترین عوامل تأثیرگذار در هر سازمانی می باشد به همین خاطر سازمان ها به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود، دست به اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه های تمهیدی زیادی می زنند، زیرا که دستیابی به این امر مهم در هر سازمانی با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط دارد و توجه به آن در نحوه رفتار و فرآیند عملکرد کارکنان در سازمان ها مؤثر می باشد. بررسی فرهنگ سازمان به عنوان یک ابزار جمع آوری اطلاعات عمل می کند و مدیران را قادر می سازد تا از این طریق اولاً بخش ها و یا گروه های کاری را با یکدیگر مقایسه نمایند. ثانیاً مسائل را اولویت بندی کنند ثالثاً ادراکات و انتظارات کارکنان را شناسایی نمایند تا بدینوسیله بتوانند شکاف بین وضع موجود و مطلوب را بهبود بخشند. فرهنگ سازمانی، سیستمی است متشکل از ارزش ها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می کنند و چطور عمل نمی کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می نهد. تا دو دهه قبل به سازمان ها به عنوان ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد برای اهداف نگریسته می شد. نگاهی ژرف تر بر تعریف سازمانی این واقعیت را روشن می کند که فرهنگ سازمانی سیستمی از معانی مشترک می باشد یا مجموعه ای است از اجزای کلیدی که ارزش های سازمانی را تشکیل می دهد. بنابراین فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان روشن می سازد (یزدی، ۱۳۸۷).

تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد (الوانی و همکاران ۱۳۸۹).

در هر سازمان، ارزش ها، نمادها، مراسم و اسطوره هایی وجود دارند که دائماً در طول زمان تغییر می کنند. این ارزش های مشترک معین می کنند که کارمندان چگونه جهان خود را درک کرده و به آن پاسخ می دهند (رابینز، ۲۰۰۵)

1 - Ismail et al

2 - Shakil

3 - Sachin & Ravi



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

فرهنگ سازمانی بستری است به هم پیوسته که اجزا سازمان را به هم می چسباند (کوین^۱، ۱۹۹۹). بسیاری از صاحب نظران بر این عقیده اند که "فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (رایبیز، ۱۳۷۴).

در تعریفی دیگر فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش های اصلی، مفروضات، تفسیرات در رویکردهایی که ویژگی های یک سازمان را مشخص می کند که در چهار گونه فرهنگ سازمانی نمایان می شود. این چهار گونه شامل قومی، ویژه سالاری، بازار و سلسله مراتب می باشند. اغلب فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مهم در اندازه گیری عملکرد سازمانی که اشاره به ارزش های تعیین شده، مفروضات زیربنایی، انتظارات، محفوظات جمعی و معانی موجود در یک سازمان دارد، نادیده گرفته می شود، فرهنگ سازمانی بیان می کند که چه چیزهایی در حیطه ماست (کوین، ۱۹۹۹). در اینجا به معرفی مدل اندازه گیری فرهنگ سازمانی دنیسون که توسط دنیل دنیسون و ویلیام نیل ایجاد شده، که روشی است برای اندازه گیری میزان اثربخشی فرهنگ سازمانی، می پردازیم.

فرهنگ سازمانی را می توان با اندازه گیری ۴ معیار سنجید

۱. مشارکت: ایجاد مشارکت در کارکنان در یک سازمان، نوعی رفتار مدیریتی است که به اعتقاد دنیسون از فرهنگ سازمانی ناشی می شود. فرهنگ های سازمانی که معیار "مشارکت بالا" دارند، شدیداً مشارکت کارکنان را ترغیب کرده و احساس مالکیت و مسوولیت پذیری بوجود می آورند. آنها به جای استفاده از سیستم های رسمی و بوروکراتیک، به سیستم های کنترل غیررسمی و داوطلبانه تکیه می کنند. این حس مالکیت باعث افزایش تعهد به سازمان و میزان خودمختاری می شود. دریافت نظرات اعضای سازمان باعث افزایش کیفیت تصمیم گیری و بهبود اجرای تصمیمات می شود.
۲. قابلیت سازگاری: سازمان ها سیستمی از هنجارها و باورهای دارند که ناشی از ظرفیت سازمان در دریافت، تفسیر و ترجمه نمادها و علائم محیطی به یک سری تغییرات رفتاری درونی است و باعث افزایش شانس بقا، رشد و توسعه سازمان می شود.
۳. استحکام، منبع اصلی یکپارچگی، هماهنگی و کنترل به شمار می رود. این سازمان ها کارکنانی با تعهد بالا، ارزش های محوری کلیدی، روش مجزای کسب و کار، تمایل به ارتقا و توسعه در قالب مجموعه ای از بایدها و نبایدها دارند. استحکام باعث ایجاد فرهنگی "قوی" بر اساس سیستم مشترک باورها، ارزش ها و نمادها می شود که اعضای سازمان درک وسیعی از آن دارند. این نوع فرهنگ، افراد را قادر می سازد تا از طریق تأکید بر چند مفهوم ارزشی کلیدی حاکم، واکنش بهتر و قابل پیش بینی تری را در محیط غیرقابل پیش بینی داشته باشند.
۴. مأموریت: مأموریت نشانگر تمرکز بر محیط بیرون و در عین حال راسخ بودن سازمان است. با مأموریت به طور کامل آشنا شده اید. به اعتقاد دنیسون، این که سازمانی بر اساس مأموریت حرکت کند یا خیر، به فرهنگ سازمانی آن بستگی دارد. در واقع، فرهنگ که مجموعه ای از باورها و مفروضات است خود را به شکل رفتارهای مختلفی بروز می دهد که یکی از این رفتارها، اشتیاق سازمان به حرکت در جهت مأموریت است.

1 - Quinn

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

مفهوم دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی یک حالت شخصی عالی برای سازمان تلقی می‌شود و ممکن است بیشتر در مورد چگونگی ارتباط افراد با شغل جاری‌شان باشد تا در مورد روابطشان با سرپرستان. داشتن کارکنانی با دلبستگی شغلی بالا ممکن است به سازمان سود برساند زیرا وقتی که افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند انگیزش آنها افزایش می‌یابد، که این خود ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آنها بگذارد. به‌طور کلی دلبستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از نظر سازمانی دلبستگی شغلی به‌عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمندان و افزایش تولید محسوب می‌شود و از نظر فردی دلبستگی شغلی به‌عنوان کلیدی برای انگیزش، عملکرد، رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. دلبستگی شغلی به اثر بخشی سازمانی، تولید و روحیه‌ی کارمندی به شکل مهمی از طریق درگیر کردن کارمندان به‌طور عمیق در کارشان و همچنین از این طریق که کار را یک تجربه‌ی بامعنا و کامل می‌سازد کمک می‌کند (کارملی، ۲۰۰۵).

تعاریف دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی همانند سایر اصطلاحات رایج در روانشناسی واجد یک تعریف خاص و منحصر به فرد نمی‌باشد. در اینجا به چند نمونه از این تعاریف اشاره می‌شود:

دلبستگی شغلی اشاره دارد به توصیفی از شغل فعلی فرد و گرایش دارد تابعی از آن مقداری باشد که شغل می‌تواند نیازهای کنونی فرد را ارضا کند (کارملی، ۲۰۰۵).

دلبستگی شغلی اشاره دارد به درجه‌ای که بر حسب آن فرد به‌طور روانشناختی مجذوب، درگیر و مرتبط با شغل کنونی‌اش می‌شود (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷).

دلبستگی شغلی به همانندسازی روانشناختی با شغل یا به درجه‌ای که بر حسب آن شغل مرکز هویت شخص می‌شود اشاره دارد (رید، ۲۰۰۸).

مفاهیم دلبستگی شغلی

الف) دلبستگی به‌عنوان ارتباط بین عزت نفس - عملکرد

اولین طبقه از تعاریف دلبستگی شغلی، به میزانی که عزت نفس تحت تأثیر سطح عملکرد شغلی قرار می‌گیرد، اشاره دارد. بسیاری از واژه‌هایی که در بالا ذکر شدند با این تعریف هماهنگ هستند. همچنین، اصطلاح دلبستگی را به‌عنوان میزانی که عملکرد بر عزت نفس اثر می‌گذارد تعریف می‌کنند. به‌عبارت دیگر، می‌توان گفت زمانی فرد به کار خود دلبستگی دارد که آن کار بخش مهمی از زندگی فرد محسوب می‌شود و به میزان زیادی تحت تأثیر موقعیت کلی شغل، خود کار، همکاران، شرکت و مواردی از این قبیل قرار می‌گیرد. از طرفی دیگر، فردی که دلبستگی شغلی پایینی دارد، بخش مهم زندگی او، خارج از محدوده‌ی کاری‌اش قرار دارد و کارش، به‌عنوان یک بخش مهم زندگی روانشناختی او محسوب نمی‌شود. علاقه‌مندی او به سایر حیطه‌های زندگی بیشتر است و تصور فرد از خود، که به نوعی هویتش را تشکیل می‌دهد، تحت تأثیر نوع و کیفیت کاری که انجام می‌دهد نیست (واحدیان، ۱۳۸۶).

1 - Karmely

2 - Rotenberry, P. F., Moberg

3 - Reid

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

ب) دلبستگی شغلی به عنوان یک مؤلفه تصور از خود

توصیف ها و مطالب گفته شده در بالا ما را به تعریف دومی از دلبستگی شغلی نزدیک می کند. براین اساس، دلبستگی شغلی را می توان به میزان همانندسازی روانشناختی فرد با کار خود تعریف کرد. به عبارت دیگر، دلبستگی شغلی به اهمیت نقش کار در تشکیل تصور از خود گفته می شود. دلبستگی شغلی به عنوان همانندسازی روانشناختی فرد با کار خویش و اینکه تا چه اندازه، شغل در مرکزیت زندگی و هویت فرد قرار دارد، تعریف می کنند (رید، ۲۰۰۸).

ماورر^۱ (۱۹۶۹) از واژه انگیزش نقش کار، برای توصیف درجه ای که یک فرد فکر می کند از نقش شغلی مهمی برخوردار است، همچنین به میزانی که فرد کار خود را تعریف و ارزیابی می کند و نیز موفقیت خود را مشخص می نماید استفاده کرده است. این ویژگی هایی که ماورر مطرح کرده است دقیقاً شبیه به مفهوم همانندسازی روانشناختی است که در تعریف دلبستگی شغلی وجود دارد. پچن (۱۹۷۰) در تعریف دلبستگی شغلی از یک مفهوم کلی استفاده کرده است و آن را به عنوان اهداف مشخص انگیزش ها و احساسات فرد در مورد شغل معرفی می کند. بنابراین فردی که خود را بیشتر براساس حرفه و کارش تعریف کند، احتمال بیشتری دارد که در هنگام موفقیت شغلی احساس افتخار و مباحات کند تا کسی که حرفه و کارش نقش بسیار کوچکی در هویتش داشته باشد. بنابراین می توان مشاهده کرد نظریه ای که پچن مطرح کرده است، هر دو مفهوم دلبستگی شغلی را دربر می گیرد (حیدری، ۱۳۹۰).

عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی (از دیدگاه بون و کورتز^۲)

بون و کورتز (۱۹۹۶) در الگوی خود نشان دادند که از طریق قدرت دادن و تفویض اختیار و کار گروهی و آموزش و کار آموزی می توان دلبستگی شغلی را در کارکنان ایجاد کرد.

منظور از قدرت دادن یا تفویض اختیار عملی است که در آن به کارکنان اجازه داده می شود تا تصمیمات مربوط به کار خودشان بدون نیاز به دخالت دیگران خودشان اتخاذ نمایند و در این صورت کارکنان که به آنها قدرت داده شده در مورد اهداف و راهبردهای کلیدی سازمان احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. این مسئله موجب می شود نیروی فکری کارکنان در جهت حل مسائل سازمانی به کار افتد و ظرفیت حل مسئله آنها توسعه یابد و خود در پی مسائل و مشکلات مسائل خود برآیند. یکی از راهکارهای پیشنهادی جهت افزایش دلبستگی شغلی و سازمانی، آموزش است. درک نقش و جایگاه سازمانی و فرا سازمانی هر شغل بستگی تمام به آموزش های ارائه شده و اطلاعات مورد نیاز کارکن دارد. چه در ابتدای کار و چه در جریان دوره زندگی کاری یا مسیر حرفه ای یک فرد از طریق دریافت آموزش های پذیرفته شده قادر خواهد بود نقش سازمانی خود را به خوبی درک کرده و انتظارات شغلی خود را شناسایی نماید.

راهکار دیگر افزایش دلبستگی شغلی و سازمانی توسعه کارهای گروهی است. یک تیم گروهی کوچک با مهارت های مکمل هم از افراد انسانی است که با اهداف مشترک و دیدگاه مشترکی گرد هم آمده اند و همگی خود را برای نیل به هدف مسئول می دانند. در یک گروه سازمانی با کیفیت کارکنان شیوه های ایجاد و اداره گروه را یاد می گیرند و از طریق کار دسته جمعی سطح بالایی از عملکرد را احراز کرده و به نیاز ارباب رجوع با انصاف بیشتری پاسخ می دهند (براون و استیون^۳، ۲۰۰۷).

1 - Mavvr

2 - Boon & Kurtz

3 - Brown & Steven

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

پیشینه داخلی پژوهش

رخصتی و عسگری (۱۳۹۵) در پژوهش توصیفی - پیمایشی خود با عنوان رابطه دلبستگی شغلی، انگیزش شغلی کارکنان با بهره وری مدیران شعب بانک صادرات شهر اصفهان که به صورت تصادفی ساده تعداد ۱۵۲ نفر انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش نشان داد که انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان با بهره وری مدیران در شعب بانک صادرات شهر اصفهان رابطه وجود دارد. همچنین بین میزان انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان با بهره وری مدیران رابطه مثبت وجود دارد.

کریمی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ادراک سیاست های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی با روش توصیفی، همبستگی در بین اساتید هیات علمی و مدعو دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان (۱۹۵ نفر) که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۱۱۳ نفر انتخاب شد، به این نتایج دست یافت که بین متغیرهای ادراک سیاست های سازمانی و خودکارآمدی شغلی در سطح ۰/۱ رابطه منفی و معنی دار وجود دارد و نتایج رگرسیون حاکی از آن است که ادراک سیاست های سازمانی ۲۲ درصد از واریانس خودکارآمدی شغلی را تبیین می نمایند. همچنین بین ادراک سیاست های سازمانی و دلبستگی شغلی نیز در سطح ۰/۱ رابطه منفی و معنی دار است و نتایج رگرسیون نیز نشان داد که ادراک سیاست های سازمانی به تنهایی ۰/۱۲ از واریانس در دلبستگی شغلی را تبیین می نمایند.

اصغری اقدم و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران انجام شد. در این پژوهش فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل و یادگیری سازمانی و خلاقیت به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شدند. روش پژوهش توصیفی - همبستگی می باشد. تعداد جامعه آماری تحقیق که شامل دبیران دبیرستان های شهرستان میانه بود ۴۱۱ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۰۰ نفر و از طریق نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای آزمودن فرضیه ها از رگرسیون خطی ساده و ضریب همبستگی اسپیرمن و برای تعیین برآزش متغیرها از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. در این پژوهش جهت دستیابی به اعتبار پرسشنامه ها از دو روش روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شد. همچنین پایایی به دست آمده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ می باشد که مورد تأیید قرار گرفت. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان می دهد که فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران دبیرستان های شهرستان میانه، تأثیر دارد.

شائمی برزکی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه با روش توصیفی - همبستگی پیرسون انجام داد، جامعه آماری این پژوهش ۲۷۱ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکیل می دادند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۷۴ انتخاب شدند، نتایج نشان داد ابعاد اعتماد بین همکاران و استقلال با بعد رهبری سازمانی بیشترین همبستگی را داشت. همچنین رابطه معنی داری بین توانمندسازی با فرهنگ سازمانی وجود داشت و میزان این همبستگی ۰/۴۸۳+ بود. به عبارت دیگر با افزایش فرهنگ سازمانی میزان توانمندسازی شغلی نیز با ضریب ۰/۴۸۳ رو به افزایش می رود.

پیشینه خارجی

در پژوهشی که توسط الیانا^۱ (۲۰۱۵) با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و تبادل رهبر - عضو بر تنوع و کیفیت کار کارکنان سازمان های دولتی آندونزی با روش توصیفی - همبستگی پیرسون و بر روی نمونه ای با حجم ۲۳۳ انجام شد. نتایج نشان داد

1 - Eliyana



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

که فرهنگ سازمانی تأثیر قابل ملاحظه ای بر کیفیت کار دارد و در این میان تبادل مثبت رهبر- عضو می تواند نقش فرهنگ سازمانی را پررنگ تر کند و تأثیر آن بر کیفیت کاری کارکنان را تعدیل کند.

ساخنا و ساخن^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی در بین ۱۵۰ نفر از کارکنان بخش تولید و خدمات پرداختند، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی پیرسون بود، گردآوری داده ها به صورت کمی و با روش پیمایشی انجام شد. نتایج نشان داد که دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنی داری دارند، همچنین مشارکت و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. همچنین نتایج جانبی نشان داد که تعهد سازمانی کارکنان نقش دل بستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند.

شوهونگ^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش خود به روش توصیفی- همبستگی پیرسون با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش بر روی کارکنان شرکت های اداری بیمه عمر تابوان، بر این نگاه تأکید می کند که میان فرهنگ روی سازمانی، یادگیری سازمانی و استراتژی (IT) مدیریت دانش و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

پتی^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی توصیفی- تحلیلی تحت عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمانی در دوازده موسسه وابسته به کارخانجات برق و الکترونیک و بر روی ۳۵۰ نفر از کارکنان انجام دادند، نشان داده اند که توجه به کار گروهی و تشکیل سیستم های کاری و نیز به کارگیری سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد می تواند عامل مهمی در بهبود و عملکرد سازمانی (بهره وری) باشد.

ژوزف و دای^۴ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان تئوری زمینه ای از یادگیری و فرهنگ سازمانی روی کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی سازمان های اداری شهر آبیجان کشور ساحل عاج با روش تحقیق توصیفی- همبستگی پیرسون ادعا نموده اند که فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی، مشارکت کارکنان و بهره وری کارکنان تأثیر معناداری دارد.

چی شون^۵ (۲۰۰۹) رابطه ویژگی های شخصیتی با دل بستگی شغلی در بین کارمندان تایوانی را مورد مطالعه قرار داد، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود، ابزار تحقیق پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نئو پرسشنامه سبک دل بستگی بالبی بود. نتایج نشان داد که از بین پنج مؤلفه ویژگی شخصیتی، برون گرایی، توافق و باوجدان بودن رابطه مثبتی با دل بستگی شغلی دارد. نتایج همچنین نشان داد که باوجدان بودن بیشترین مقدار تأثیر رگرسیونی را بر دل بستگی شغلی کارکنان داشت.

فرضیه های پژوهش

۱. بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با دل بستگی شغلی رابطه وجود دارد.
۲. فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دل بستگی شغلی تأثیر دارند.

در این پژوهش از نظر ماهیت و روش تحقیق توصیفی- همبستگی است و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی می باشد.

1 - Saxena & Saxen
2 - Shu-Hung
3 - petty
4 - Joseph & Dai
5 - Chi-shun



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان اداری آموزش و پرورش قطب شهید برونسی می باشد که در مجموع ۲۶۰ نفر می باشد که برای انتخاب نمونه آماری در تحقیق حاضر، از نمونه گیری تصادفی ساده استفاده می شود. برای به دست آوردن تعداد نمونه لازم در مطالعه حاضر از فرمول کوکران^۱ (۱۹۶۳) استفاده شده است.

فرمول محاسبه حجم نمونه کوکران:

فرمول (۱)

$$n = \frac{NZ^2\alpha/2\sigma^2}{(N-1)e^2 + Z^2\alpha/2\sigma^2}$$

N: اندازه جامعه (۲۶۰)

n: اندازه نمونه

e: ضریب خطا (۰/۰۵)

σ: انحراف معیار پیش نمونه (۰/۴۹)

Zα/2 = مقدار متغیر تصادفی نرمال استاندارد (۱/۹۶)

$$n = \frac{260 * (1.96)^2 * (0.49)^2}{(0.05)^2 * (259) + (1.96)^2 * (0.49)^2} = \frac{239.6784}{1.568} = 152$$

ابزار جمع آوری اطلاعات

در تحقیق حاضر، از روش اعتبار یا روایی محتوایی جهت سنجش روایی استفاده شده است. روایی این تحقیق با کسب نظرات استاد راهنما و اساتید مدیریت و اجرای آزمایشی آن برای گروهی از جامعه آماری و اخذ نظرات صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفته است. برای سنجش پایایی پرسشنامه در این تحقیق از آزمون کرونباخ استفاده گردید.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق

ردیف	نام متغیر	مقدار آلفای کرونباخ
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۷۶
۲	دلبستگی شغلی	۰/۸۸

پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون^۲

برای سنجش فرهنگ سازمانی کارکنان از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون استفاده می شود. این پرسشنامه فرهنگ سازمانی را در قالب ۴ بعد و ۲۰ سوال اندازه می گیرد. روایی و پایایی این پژوهش در پژوهش رستگار و همکاران (۱۳۹۴) معادل (۰/۷۶) گزارش شده است. که در سطح مطلوب می باشد.

پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو^۳

این پرسشنامه توسط کانونگو (۱۹۸۲) تهیه شد و شامل ۱۰ سوال است که، گویه ها بر اساس مقیاس ارزشی لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵) موافقم (۴) نظری ندارم (۳) مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) و در سوالات معکوس که شامل سئوالات

1 - Cochran
2 - Denison
3 - Kanungu



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

۳ و ۷ می باشد، به صورت عکس نمره گذاری می شود. روایی و پایایی پرسشنامه ها از طریق آلفای کرونباخ معادل (۰/۸۸) به دست آمده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در پژوهش حاضر، بسته به اهداف و سؤالات تحقیق، از روش های مختلفی برای تجزیه و تحلیل داده ها که از روش همبستگی و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته های پژوهش:

در ابتدا به منظور دید کلی در مورد نمونه آماری مورد مطالعه برخی از ویژگی های جمعیت شناختی آنان همچون (سن-جنس-تحصیلات) به صورت فراوانی و درصد گزارش شده است. به عنوان نمونه با مشاهده جدول ۲ مشخص می شود که ۱۲۷ نفر از کارکنان مرد بوده اند، و بقیه افراد نمونه دو گروه زن (۲۵ نفر) بوده اند. فراوانی نمونه بر حسب جنس و تحصیلات نیز گزارش شده است.

جدول ۲) ویژگی های جمعیت شناختی نمونه

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
نسبت	مرد	۱۲۷	۸۴
	زن	۲۵	۱۶
سن	۳۱-۴۰	۲۶	۱۷
	۴۱-۵۰	۸۱	۵۳
	۵۱-۶۰	۴۵	۳۰
تحصیلات	کاردانی	۹	۵
	کارشناسی	۹۹	۶۶

۱) بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با دل بستگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۳) ماتریس همبستگی بین مولفه های پژوهش

ابعاد	ضرایب همبستگی	دل بستگی شغلی
انطباق پذیری	مقدار همبستگی	**۰/۲۵۴
	سطح معنی داری	۰/۱۷۴
	ضریب تبیین	۰/۰۶۴
درگیر شدن در کار	مقدار همبستگی	**۰/۳۰۷
	سطح معنی داری	۰/۰۲۴
	ضریب تبیین	۰/۰۹۱



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

**۰/۲۷۴	مقدار همبستگی	رسالت
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۰۷۵	ضریب تبیین	
**۰/۲۹۷	مقدار همبستگی	سازگاری
۰/۰۰۳	سطح معنی داری	
۰/۰۸۸	ضریب تبیین	
**۰/۲۶۷	مقدار همبستگی	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۳	سطح معنی داری	
۰/۷۱۰	ضریب تبیین	

$P < 0/05 * P < 0/01 **$

برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول ۳ مشخص می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ مقدار همبستگی بین فرهنگ سازمانی با دلبستگی شغلی ۰/۲۶۷ می باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. همچنین با توجه به نتایج مشخص می شود که بین ابعاد فرهنگ سازمانی انطباق پذیری ($R=0/254$)، درگیر شدن در کار ($R=0/307$)، رسالت ($R=0/274$)، سازگاری ($R=0/297$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح $P \geq 0/05$ با دلبستگی شغلی کارکنان وجود دارد. لذا می توان گفت با تقویت فرهنگ سازمانی و ابعاد آن دلبستگی شغلی کارکنان دستخوش تغییر مثبت و هم جهت می شود. نتایج در جدول ۲ ماتریس همبستگی قابل مشاهده می باشد.

۱۲

۲) فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی تأثیر دارند.

جدول ۴) آزمون مجموع مجذورات و مقدار F

مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	sig	R ²
رگرسیون	۱/۲۲۶	۴	۰/۳۰۶	۴/۷۷۸	۰/۰۰۱	۰/۰۹۱
باقی مانده	۹/۴۲۷	۱۴۷	۰/۰۶۴			
مقدار کل	۱۰/۶۵۲	۱۵۱	۰/۳۰۶			

جهت تحلیل فرضیه اول پژوهش از آزمون رگرسیون ساده مدل اینتر استفاده شد. در جدول ۴ مقادیر همبستگی چند گانه و مجموع مجذورات دو متغیر گزارش شده است. با توجه به مقدار R² مشخص می شود که ۹٪ از واریانس تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان توسط فرهنگ سازمانی قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشاهده می شود مقدار F در سطح $P < 0/05$ برای دلبستگی شغلی معنی دار می باشد.

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

جدول ۵) ضرایب رگرسیون فرهنگ سازمانی بر دلبستگی شغلی

Sig.	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		بعد
			Beta	Std. Error	
.۰/۰۰۰	۷/۲۶۵		۰/۵۹۰	۴/۲۸۴	مقدار ثابت
.۰/۵۶۶	-۰/۵۷۵	-۰/۰۴۷	۰/۰۴۳	-۰/۰۲۵	انطباق پذیری
.149	-1.449	-.113	۰/۱۳۹	-۰/۲۰۲	درگیر شدن در کار
.667	.431	.034	.061	.026	رسالت
.000	-3.697	-.298	.019	-.069	سازگاری

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با دلبستگی شغلی صورت گرفت. آنچه که از انجام این تحقیق حاصل شد حاکی از مطلوب بودن رویکرد کارکنان نسبت به فرهنگ سازمانی بر دلبستگی شغلی بود. در حقیقت نتایج به دست آمده نشان داد بین ابعاد فرهنگ سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب تأثیر نیز نشان دهنده تأثیر فرهنگ سازمانی (۰/۴۷) بر دلبستگی شغلی کارکنان می باشد. لذا در سطح معنی داری $P < 0/05$ فرهنگ سازمانی تبیین معنی داری از دلبستگی شغلی کارکنان داشته است و پیش بینی معنی داری از آن ارائه می دهد. نتایج به دست آمده با پژوهش های شائمی برزکی (۱۳۹۲)، رجمانی و رجب دری (۱۳۹۵)، رخصتی و اکبری (۱۳۹۵)، حاجیلری و نوده (۱۳۹۵)، ساختار و ساختار (۲۰۱۵) همسو می باشد. در تبیین نتایج به دست آمده برای این فرضیه پژوهش می توان گفت که دلبستگی شغلی به عنوان متغیری که لازمه گرایش به شغل و تعهد سازمانی کارکنان می باشد، نیازمند جوی سالم و ساختار سازمانی مناسب است که در قالب فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان جای گرفته است. در حقیقت هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود، مگر این که اعضاء و کارکنانش نسبت به آن تعهد و دلبستگی داشته باشند. شاید به همین دلیل برخی از کارکنان، کار را در سطح عالی و با وظیفه شناسی و مسئولیت انجام می دهند و نسبت به شغل و سازمان خویش متعهدند، در حالی که برخی دیگر بازده چندانی ندارند و کار را در حد رفع تکلیف انجام می دهند یا علاقه و تعهدی نسبت به سازمان ابراز نمی دارند، لذا دلبستگی شغلی و انجام مناسب و وظایف در بافت و فرهنگ سازمانی مناسبی که این فعالیت ها را تشویق کند، شکل می گیرد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر جهت بهتر شدن وضعیت موجود سازمان ارائه می گردد.

- با توجه به تأثیر فرهنگ سازمانی بر دلبستگی شغلی کارکنان، توصیه می شود، زمینه های تغییرات اساسی در فرهنگ سازمانی به منظور حمایت از دلبستگی شغلی فراهم شود. زیرا فرهنگ مهمترین عاملی است که دلبستگی به شغل و موقعیت شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد.

- فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین مشوق های فعالیت و دلبستن به شغل و کار است، توصیه می شود مدیران با برنامه ریزی صحیح راهکارهای کاربردی پیش گیرند و فرهنگ سازمانی مناسب را برنامه ریزی کنند.
- در راستای بهبود فرهنگ سازمانی، دادن استقلال عمل به کارکنان از ملزومات فرهنگ نوآورانه است که بر فرآیندهای کاری و اخلاق حرفه ای تأثیر گذار است.



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

- با توجه به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و دلبستگی شغلی، توصیه می شود، متناسب با پست های سازمانی و شرح شغل آن، وظایف و نقش های کارکنان، تعریف دقیق شود، تا فرد از انتظارات شغلی خود آگاه باشد و نسبت به شغل خود احساس تعهد کند.

- با بهره گیری مؤثر از فرهنگ سازمانی، مدیران و کارکنان می توانند با یکدیگر ارتباط بیشتری برقرار سازند. لذا توصیه می شود، ارتباطات درون سازمانی بر محور فرهنگ سازمانی و در جهت توسعه گرایش و دلبستگی کارکنان به شغل سازمانی صورت گیرد.

- توصیه می شود، مدیران جهت تقویت دلبستگی شغلی کارکنان مشوق های مادی (همچون اضافه حقوق، مزایای کاری و ...) و مشوق های مربوط به شغل (همچون ارتقای شغلی، تقویت شغل، ارتقای مسئولیت پذیری و...) را در محیط سازمان تقویت کنند.

منابع

۱. اردلان، محمدرضا (۱۳۸۷) بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با یگانگی فرد- سازمان در دانشگاه های دولتی غرب کشور، پایان نامه چاپ نشده دکتری، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
۲. استیفن رایبیز (۱۳۷۴) مدیریت رفتار سازمانی جلد سوم، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ اول، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، صفحه ۹۷۲-۹۷۴.
۳. اصغری اقدم، بهرام؛ محبوب، علی؛ پورداوود، حسین (۱۳۹۲) تاثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران، دوره ۴، شماره ۱۱-۱۲، صص ۵۷ تا ۷۰.
۴. الوانی، سیدمهدی؛ حسن پور، اکبر و علی داوری (۱۳۸۹) "تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره های ۳ و ۴، ۲۵-۳۴.
۵. حیدری، داریوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه دلبستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و میل ماندن در شغل در بین معلمان و مدیران شهرستان لامرد. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و دانشگاه آزاد ارسنجان.
۶. حیدری نژاد، صدیقه و مرادی پور، مهدی (۱۳۹۰) رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز، مدیریت ورزشی، شماره ۵، ۸-۲۱
۷. دعایی، حبیب اله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشازاده، سید علی (۱۳۸۹). " اثر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان"، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ش ۳ و ۴، صص ۱۴۸-۱۲۱.
۸. رخصتی، محمدحسن و ناصر عسگری، ۱۳۹۵، رابطه دلبستگی شغلی، انگیزش شغلی کارکنان با بهره وری مدیران در شعب بانک صادرات شهر اصفهان، اولین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

۹. شائمی برزکی، علی؛ حاتم پور آذر خوارانی، فاطمه؛ رادمه، رضا (۱۳۹۲) رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی

کارکنان دانشگاه، مجله تحقیقات نظام سلامت، سال نهم، شماره ۶، شهریور ۱۳۹۲ صص ۶۳۰-۶۳۹

۱۰. شوقی، بهزاد؛ حاج‌فتعلی، عباس (۱۳۹۲) اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و

خلاقیت کارکنان، شماره ۱۷۳

۱۱. عطائی، محمد (۱۳۷۳) پایان نامه فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی، مؤسسه رازی، ص ۲۵.

۱۲. کریمی، بهالدین؛ سلطانی، اکبر؛ نوظهوری، رامین؛ محمودی، فیروز (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین ادراک سیاست

های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۲۲، بهار

۱۳۹۴ صص ۸۲-۹۳

۱۳. کیانفر، زینب. (۱۳۹۲) رابطه بین رهبری تحولی-تعاملی مدیران با میزان درگیری شغلی معلمان مدارس

ابتدایی شهر همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.

۱۴. واحدیان، فاطمه (۱۳۸۶) "بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارکنان

دانشگاه شهید چمران اهواز". پایان نامه کارشناسی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی اهواز، دانشگاه شهید چمران،

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

۱۵. یزدی، پریسا (۱۳۸۷)، فرهنگ سازمانی از نقطه نظر رابرت کویین، راهکار مدیریت، ص ۵-۱

16. Brown, Steven P. (2007). Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, Volume 1. Thousand Oaks : Sage Publications .pp397-399

17. Carmeli, A. (2005). "Exploring determinates of job involvement: and empirical test among senior executives". International Journal of Manpower. Vol. 26, No. 5. PP: 457-472.

18. Chi-shun .(2009).An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan .

19. Eliyana.A(2015)Influence of Organizational Culture and Leader Member Exchange to Affirmative Action Policy, Diversity and Employee Work Quality at Pt Pelabuhan Indonesia, American International Journal of Social Science, Vol. 4, No. 2; 2015

20. Ismail, S., R., & Azmar, N. A. (2015). ? "The impact organizational culture on job satisfaction in higher education institution" International Journal of Administration and Governance, 1(4), 19-14

21. Joseph, K. E., & Dai, CH. (2009). "The influence of organizational culture on organizational learning, worker involvement and worker productivity". International Journal of Business and Management, 4(9), 243-250.



- ۱۶
22. Petty, M., & others. (2009). Relationships between organizational culture and organizational performance, Psychological performance vol (76), Iss2.
 23. Quinn, Robert E, (1999), "Diagnosing culture and changing organizational culture, "Newyork: Addison Wesley.
 24. Reid, Margaret F.Riemenschneider, Cynthia K. Allen, Myria w &Armstrong, Deborah J.(2008).Information technology employess in state government : A study of affective organization commitment, Job involvement, and job satisfaction.The american review of public administration,38, 41-61.
 25. Robbins, S. P.,(2005)." Essential of organizational behavior", 8th.Ednj. Pearson on education.
 26. Robbins, Stephen p (1991),"Organization theory: structure, design and applications", Englewood cliffs, NJ: prentice. Hall 3rd Ed, Hill,
 27. Rotenberry , P. F. , Moberg , P. J. (2007) . Assessing the impact of job involvement on performance . Management Research News , 30, 203-215
 28. Sachin, K. P., & Ravi, K. (2012). "Organizational culture a HR strategy for successful knowledge management". Strategic HR Review, 11, 322-328.
 29. Shakil, A. M. (2012). "Impact of organizational culture on performance management practices in Pakistan". Business Intelligence Journal, 5(1), 50-55
 30. Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V & Bakker A.(2002) The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies 2002; 3(1): 71-92.
 31. Shu-Hung, H. (2014). "Effects of organizational culture, organizational learning and IT strategy on knowledgen management and performance". The Journal of International Management Studies, 9(1), 50-58
 32. Saxena,S. Saxen,R(2015) Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. Int. J. Manag. Bus. Res., 5 (1), 19-30, Winter 2015
 33. Valencia, C.N. Valle, R.S. & Jimenez, D.J.(2010)Organizational culture as determinant of product innovation",European Journal of Innovation Management,Vol. 13, No. 4, pp. 466-480