

بررسی رابطه میان ارزش‌های کاری با دلبستگی شغلی و دلبستگی کاری در کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان
Investigation of relation between work values with job and work involvement among oil refinery personnel of Isfahan

Hamidreza Arizi
Leila Shirvani

حمیدرضا عریضی

دکتری روانشناسی صنعتی، گروه روانشناسی صنعتی، دانشکده علوم

تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

dr.orezyi@edu.ui.ac.ir

لیلا شیروانی

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی-سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان

shirvani.leila@yahoo.com

Abstract

Purpose: The aim of the current research was to investigate relation between work values with job and work involvement among oil refinery personnel of Isfahan.

Method: The sample was selected via simple randomized method among 269 persons of oil refinery in 1388 year, to access research aims. Research design was correlation study and the instrument were work values of Furnham and job and work involvement of Kanungo. Stepwise regression analysis was applied for analyzing data.

Results: Findings indicate that job involvement has significant relation with individual and group achievement factor, while work involvement show relation with individual and group achievement and wage and benefits of work.

Keyword: value, work value, job involvement, work involvement

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین ارزش کاری با دلبستگی شغلی و دلبستگی کاری در بین کارکنان پالایشگاه شهر اصفهان بوده است. **روش:** به منظور دستیابی به اهداف پژوهش از میان کلیه کارکنان پالایش و پخش استان اصفهان تعداد ۲۶۹ نفر از کارکنان پالایشگاه شهر اصفهان به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نوع پژوهش رابطه ای بود. آزمودنی‌ها پرسشنامه‌های ارزش‌های کاری فورنهام و پرسشنامه دلبستگی شغلی و کاری کانونگو را تکمیل کردند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی و رگرسیون گام به گام استفاده شد. **نتیجه گیری:** نتایج نشان دادند که دلبستگی شغلی با عامل پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی و گروهی و حقوق و مزایا رابطه دارند.

واژه‌های کلیدی: ارزش، ارزش کاری، دلبستگی شغلی، دلبستگی

کاری

مقدمه و بیان مسئله

نظریه‌های ارزش‌ها در روانشناسی نشان داده اند که ارزش‌ها همه جوانب زندگی فرد را تحت تاثیر قرار می دهند (روکیچ^۲، ۱۹۶۸؛ روزنبرگ^۳، ۱۹۵۷؛ دارلی وهاگناه^۴، ۱۹۵۵). ارزش‌ها در حیطه‌های مختلف زندگی نقش دارند که متناسب با هر حیطه، ابزاری ساخته شده است، که در حیطه ی کار، این سازه ارزش کاری^۵ نامیده می شود (سوپر^۶، ۱۹۷۰؛ زیتوسکی^۷، ۱۹۹۴). دونالد سوپر، مفهوم ارزش‌های کاری را در نظریه‌های شغلی در دهه ۱۹۵۰ معرفی کرده است (زیتوسکی، ۱۹۹۴) و اشاره به ارزش‌هایی دارد که فرد سعی می کند در کار پیدا کند. ارزش‌های کاری به عنوان کیفیت‌هایی هستند که افراد به آنها میل و علاقه دارند و در فعالیت‌هایی که مشغول به انجام آن هستند جستجو می شوند (سوپر، ۱۹۷۰). بر طبق نظر سوپر (۱۹۷۰) ارزش‌های کاری شامل اهدافی هستند که افراد را برای کار برانگیخته می سازند و می توان آنها را حداقل به دو دسته درونی و بیرونی طبقه بندی کرد. ارزش‌های کاری درونی، اهدافی هستند که در یک فعالیت کاری جستجو می شوند ولی ارزش‌های کاری بیرونی، اهدافی هستند که در پیامدهای کار جستجو می شوند.

هر چند بعضی از محققان رفتار سازمانی، ادعا می کنند که ارزشهای کاری، مشابه با انگیزه کارمندان می باشند، برخی از آنها، ارزشهای کاری را به عنوان عوامل مهم برای پیامدهای کاری پیشنهاد کرده اند (ساجیو، الیزور و کوسلوئسکی^۸، ۱۹۹۶). سوپر (۱۹۷۳)، ارزشها را به عنوان انعکاس درونی از اهداف مطلوب و دلخواه یا ابزاری برای رسیدن به هدف تعریف کرده است که این اهداف یا ابزار هدف، باعث ایجاد انگیزه برای کار کردن در افراد می شود. این تعریف و توصیف، بر روی ارجحیت‌ها و نیازهایی بحث می کند که شخص در ارتباط با کارش، با آنها سر و کار دارد. نظام ارزشهای کاری به عنوان مجموعه نگرشها و عقاید در حیطه ای که افراد شغل و محیط کارشان را ارزیابی می کنند تعریف می شود (هرزبرگ، ماسنر و اسنیدرمن^۹، ۱۹۵۰). ارزش کاری بر روی چیزی که افراد دوست دارند و یا ترجیح می دهند متمرکز است به جای چیزی که فکر می کنند خوب است (پلانکت^{۱۰}، ۱۹۸۵). کاتز^{۱۱} (۱۹۶۹) بیان کرد که ارزش‌ها نماد بیرونی نیازهای فرد هستند. در رویکرد لاک^{۱۲} (۱۹۷۶)، با توجه به نظریه‌های مرتبط با نیاز و ارزش، وی پیشنهاد می کند که اصطلاحات نیاز و ارزش باید مترادف با همدیگر در نظر گرفته شود. برخی معتقدند که فرضیه رابطه بین ارزش‌های کاری و نیازهای درونی، پیامد و محصول اخلاق کار پروتستانی است (دوبین^{۱۳}، ۱۹۵۶؛ لاولر و هال^{۱۴}، ۱۹۷۰). نیازها و شدت آنها در افراد یکی از پیش بینی کننده‌های دل‌بستگی شغلی و دل‌بستگی به کار می باشد. دل‌بستگی شغلی و کاری دو نوع از پنج نوع تعهد سازمانی می باشند (مورو^{۱۵}، ۱۹۹۳).

²-Rokeach

³ - Rosenberg

⁴ - Darley & Hagenah

⁵ - work value

⁶ - Super

⁷ - Zytowski

⁸ - Sagie, Elizur, and Koslowsky

⁹ - Herzberg, Mausner and Snyderman

¹⁰ - plunkett

¹¹ - katz

¹² - locke

¹³ - Dubin

¹⁴ - Lawler & Hall

¹⁵ - Morrow

در رابطه با ارتباط ارزش کاری با اخلاق کار پروتستانی، وبر برای نخستین بار این رابطه را برجسته کرد. در جهت تعریف دلبستگی، گروهی از محققان به اخلاق کاری پروتستانی و نهادینه شدن آن در افراد از طریق فرایند اجتماعی شدن اشاره کرده اند (دوبین، ۱۹۵۶؛ لودهال^{۱۶}، ۱۹۶۴). اخلاق کار پروتستانی بر قربانی شدن برای کار، فعالیت کاری زیاد و تبدیل شدن به یک نیروی کاری خوب تأکید دارد و راه فرار از نفرین ابدی و رسیدن به رستگاری را تعهد به شغل می دانند (وروم^{۱۷}، ۱۹۶۴؛ رابینوویتز و هال^{۱۸}، ۱۹۷۷). گروه دیگری از پژوهشگران برای تعریف دلبستگی از نظریه‌های انگیزشی استفاده کرده و بر ارضای نیازهای درونی افراد از طریق شغل تأکید کرده اند (ویزبرگ و گرونفلد^{۱۹}، ۱۹۶۸؛ هال، اشنايدر و نیگرن^{۲۰}، ۱۹۷۰) و در نهایت برای رسیدن به فهم جامع و کاملی از دلبستگی، تعامل اخلاق کار پروتستانی و ارضای نیاز افراد مورد توجه قرار گرفتند (لاولر و هال، ۱۹۷۰؛ هاگمن و لاولر^{۲۱}، ۱۹۷۱؛ وانوس^{۲۲}، ۱۹۷۴؛ بلو^{۲۳}، ۱۹۸۷).

بنابراین لودهال و کجنر^{۲۴} (۱۹۶۵) فرد دلبسته به شغل و کار را فردی دانستند که معتقد به اخلاق کار پروتستانی بوده، جایگاه مهار درونی دارد، خواهان شغل مهیج با میزان استقلال، تنوع و اهمیت وظایف است، نیاز به رشد در او بالا بوده و از شغل خود راضی است. البته قابل ذکر است که این تعریف در رابطه با کشورهای پیشرفته و غربی می باشد (اینابسی^{۲۵}، ۱۹۸۹) و ممکن است در رابطه با کشورهای دیگر صدق نکند. در جامعه‌های فردگرا و پیشرفته، کار برای رشد فردی است و هدف ارضای نیازهای درونی و سطح بالا است؛ در حالی که در جامعه‌های جمع‌گرا و جهان سوم کار برای ارضای نیازهای بیرونی و سطح پایین است؛ همچنین افراد در کار به دنبال برابری و انجام تعهدات اجتماعی هستند و فرد به دنبال رضایت خانواده و دوستان از شغلش است (اینکلس و اسمیت^{۲۶}، ۱۹۷۴). برای رهایی از این اغتشاشات و جدایی مفهوم دلبستگی شغلی و کاری^{۲۷}، کانونگو^{۲۸} (۱۹۷۹، ۱۹۸۲)، سال^{۲۹} (۱۹۸۱) و میسرا، کانونگو و ون رزنتیل^{۳۰} (۱۹۸۵) بیان کردند که برای تعریف دلبستگی به وضعیت شناختی افراد توجه شود و پسایندها و پیشایندهای دلبستگی از تعریف آن متمایز شود. کانونگو (۱۹۷۹) و گورن^{۳۱} و کانونگو (۱۹۸۰) بیان کردند که دلبستگی داشتن، باور و شناختی است که دو مولفه دارد: اول، دلبستگی شغلی که یک مولفه تعیین شده وضعیتی است که تحت تاثیر نگرش‌های فرد است و بعد دوم، دلبستگی کاری که یک بعد ثابت است که اساساً به وسیله الگوی اجتماعی شده اولیه افراد تعیین می شود. کانونگو (۱۹۸۲)، معتقد است که یک رابطه مثبت ولی نه چندان قوی بین این دو مولفه وجود دارد.

کانونگو (۱۹۷۹) دلبستگی شغلی را به عنوان یک وضعیت شناختی از تعیین هویت روانی با کار معرفی کرد. دلبستگی شغلی می تواند منجر به نتایج مفیدی برای سازمان شود. به عنوان مثال: افزایش رضایت شغلی (لودال و کجنر، ۱۹۶۵)، افزایش عملکرد شغلی

16 -Lodhal

17 -Vrrom

18 -Rabinowitz

19 -Weisenberg & Gruenfeld

20 -Hall, Schnieder, and Nygren

21 -Hackman & Lawler

22 -Wanous

23 -Blau

24 -Kejner

25 -Enabosi

26 - Inkeles & Smith

27 -work & job involvement

28 - Kanungo

29 - Saal

30 - Misra, Kanungo, & von Rosenstiel

31 - Gorn

(لاولر، ۱۹۷۰؛ سیگل و روه، ۱۹۷۳)^{۳۲} و کاهش ترک خدمت و غیبت (بهر و گوپتا، ۱۹۷۸؛ بلو و بول، ۱۹۸۷)^{۳۴}. همچنین در رابطه با میزان اهمیتی که نقش و شغل فرد برای او دارد و از آن برای تعریف و ارزشیابی خود استفاده می‌کند (لاولر و هال، ۱۹۷۰) می‌باشد. اصطلاح دلبستگی شغلی برای اشاره به درونی ساختن ارزشها در مورد اهمیت کار در زندگی کارمند به کار می‌رود (پلانکت، ۱۹۸۵). دلبستگی شغلی در کسانی که اخلاق کار پروتستانی بالایی دارند به طور محسوسی زیادتراست (سال، ۱۹۷۸) و این گونه افراد زمان بیشتری در سر کار باقی می‌مانند و به وظیفه‌ی خود مشغول می‌باشند (گرینبرگ، ۱۹۷۸)^{۳۵}. حتی زمانی که این افراد بهره‌وری بالایی ندارند، رفتارشان با دیگران که اخلاق کار پروتستانی بالایی ندارند، متفاوت است. آن‌ها در زمانی که بیکار هستند خود را سرزنش می‌کنند در زمان بیکاری، در یک سرگردانی خاصی به سر می‌برند؛ چراکه آن‌ها شیفته‌ی کارند و از بیکاری و نیازمندی بیزارند (هیون، ۱۹۹۰)^{۳۶}. این افراد عملاً در حین رسیدن به محل کار نیز مشغول به انجام کاری هستند (گرینبرگ، ۱۹۷۸). از نظر کانونگو (۱۹۷۹)، افرادی که دلبستگی بالایی به کار دارند، کار در زندگی آنها یک نقش هنجاری و مرکزی دارد. برای نخستین بار لاولر و هال (۱۹۷۰) دلبستگی کاری را به عنوان نیازی دورنی برای کارکنان شناسایی کردند. لودال و کجنر (۱۹۶۵) نیز دلبستگی کاری را از دلبستگی شغلی تمیز دادند. بر طبق نظر آنها، دلبستگی کاری میزان درگیر بودن فرد در کار از جهت انگیزش شغلی می‌باشد که دال بر رضایت دورنی از انجام کار است. کانونگو (۱۹۸۲) تفاوت این دو نوع دلبستگی را به صورت زیر بیان کرد: دلبستگی شغلی ریشه در فرایند اجتماعی شدن گذشته افراد و توان ارضای نیاز آنها در محیط شغل فعلی آنها دارد ولی دلبستگی کاری تا حد زیادی مبتنی بر فرایند اجتماعی سازی و زمان گذشته افراد است.

گورن و کانونگو (۱۹۸۰)، دریافتند که دلبستگی شغلی با نیازهای رشدی فرد و با نیرومندی باور فرد به "اخلاق کار پروتستانی"^{۳۷} رابطه دارد. طول مدت زمانی که فرد در آن شغل به کار مشغول بوده است و حیطة شغل همبستگی مثبتی با دلبستگی شغلی دارد. مطالعه‌ی دیگری نشان داد کارکنانی که مشاغلشان نیازهای برجسته آنان را کامروا می‌سازد (علی‌رغم اینکه درونی باشد یا بیرونی) دلبستگی شغلی بالاتری دارند. به طور خلاصه سطح دلبستگی افراد به شغلشان، متأثر از تعامل نیازها و ارزش‌های آنان با ویژگی‌های مختلف شغل و موقعیت شغلی است.

لاک (۱۹۷۶)، لودال و کجنر (۱۹۶۵)، سال (۱۹۷۸) در تحقیقات خود نشان دادند که کسانی که در سطح بالایی از دلبستگی شغلی قرار دارند راضی تر هستند، نسبت به آنهایی که در سطح پایینی از دلبستگی شغلی جای می‌گیرند؛ به دلیل اینکه کار برایشان مهمتر است کارکنان با سطوح پایین دلبستگی شغلی احتمالاً رضایت شغلی را کمتر تجربه می‌کنند؛ به دلیل اهمیت کمتر کار برای آنها. کارکنان با سطوح بالاتر دلبستگی شغلی به کارشان به عنوان یک چالش و نیز به عنوان تکمیل نیازهای متنوعشان نگاه می‌کنند، در نتیجه از کارشان رضایت بیشتری را استنتاج می‌کنند.

هولنبک، کنلی و راینویتز^{۳۸} (۱۹۸۲) دریافتند که اجتماعی سازی منجر به قبول اخلاق کار پروتستانی می‌شود که این نوع اخلاق، یک تاثیر قوی و مستقیمی بر روی دلبستگی شغلی دارد.

³² -Seigel & Ruh

³³ - Beehr & Gupt

³⁴ - Blue & Boal

³⁵ -Greenberg

³⁶ - Heaven

³⁷ - Protestant work ethic

³⁸ - Hollenbeck & Connolly

قابل ذکر است که اگر افراد با رفتارهای کاری خود بتوانند نیازهایشان را پاسخ گو باشند، شغل را بخش مهمی از خود دانسته، یعنی دلبستگی شغلی شان افزایش می‌یابد، در مقابل از خودبیگانگی شغلی (وضعیت مقابل دلبستگی)، هنگامی ایجاد می‌شود که افراد گمان کنند شغلشان توانایی ارضای نیازهای آنها را ندارد. بنابراین توجه به نوع نیاز کارکنان عامل مهمی در ایجاد دلبستگی است که باید به آن توجه شود. هدف کلی پژوهش حاضر شناخت نیازها و ارزش‌های کاری است که می‌تواند دلبستگی را در پالایشگاه نفت اصفهان پیش بینی کند.

فرصیه‌های تحقیق

- ۱- عامل‌های ارزش‌های کاری دلبستگی شغلی را پیش بینی می‌کند.
- ۲- عامل‌های ارزش‌های کاری دلبستگی کاری را پیش بینی می‌کند.
- ۳- بین دلبستگی شغلی و دلبستگی کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد (اعم از مرد و زن، کارکنان قسمت‌های اداری، عملیاتی و تعمیرات، کارکنان رسمی و قراردادی، کارکنان روزکار، نوبت کار و اقماری با هر پایه شخصی و سازمانی با سنین مختلف و سابقه‌های کاری متفاوت) شاغل در یک سازمان دولتی تشکیل می‌دهد.

نمونه پژوهش شامل ۲۶۹ نفر از بین جامع آماری فوق الذکر است. برای نمونه‌گیری از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. خصوصیات توصیفی نمونه به شرح ذیل می‌باشد (قابل ذکر است که به علت وجود سؤالات بی پاسخ، جمع درصدهای ذکر شده کمتر از ۱۰۰ می‌باشد): ۹۷/۱ درصد مرد (۲۶۴ نفر) و ۱/۱ درصد زن (۳ نفر)، ۴۵/۶ درصد کارکنان متعلق به بخش عملیات (۱۲۴ نفر)، ۲۳/۵ درصد کارکنان متعلق به بخش تعمیرات (۶۴ نفر) و ۳۰/۹ درصد کارکنان متعلق به بخش اداری (۸۴ نفر)، ۹۴/۵ درصد رسمی (۲۵۷ نفر) و ۲/۲ درصد قراردادی (۶ نفر) می‌باشند. در رابطه با سابقه ی کار در صنعت نفت، ۱۵/۸ درصد زیر ۵ سال (۴۳ نفر)، ۱۳/۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال (۳۶ نفر)، ۸/۵ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۳ نفر)، ۱۷/۶ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال (۴۸ نفر)، ۱۰/۷ درصد ۲۰ تا ۲۵ سال (۲۹ نفر) و ۳۲/۴ درصد ۲۵ سال به بالا (۸۸ نفر) سابقه کار داشتند. پژوهش حاضر از نوع رابطه ای می‌باشد (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۲) و برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه‌ی ارزش‌های کاری فورنهام (۲۰۰۲ و ۲۰۰۵): این پرسشنامه دارای ۳۷ سوال می‌باشد. پاسخ به آن در یک طیف ۶ درجه‌ای از بسیار با اهمیت تا بی‌اهمیت نمره‌گذاری می‌شود. پایایی و اعتبار آن در پژوهش‌های داخل کشور گزارش نشده است. اما پایایی و اعتبار این پرسشنامه در پژوهش‌های خارج از کشور مطلوب گزارش شده است. در این پژوهش برای نخستین بار پایایی سنجی و اعتباریابی شده است.

۲- پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲):

این مقیاس شامل ۱۰ سؤال است (۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶). نمره‌گذاری مقیاس بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. به گزینه بسیار مخالف نمره ۱، به مخالف نمره ۲، به نظری ندارم نمره ۳، به موافقم نمره ۴ و به بسیار موافقم نمره ۵ تعلق می‌گیرد. سؤالات ۴۸ و ۵۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۸۸ به دست آمده است.

همان طور که در جدول ۳ دیده می‌شود ارزش‌های رشد، پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی و اعتبار شغلی با دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت معنی‌دار داشته و ارزش‌های رشد، پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی با دل‌بستگی کاری رابطه مثبت معنی‌دار نشان داده‌اند

جدول ۴- پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی با توجه به ارزش‌های کاری

معنی داری	t	SE _b	β	B	معنی داری	F تغییر	$R^2 \Delta$	R ²	R	
۰/۰۰۱	۳/۹۷	۰/۵۱	۰/۲۴	۲/۰۵	۰/۰۰۱	۱۵/۷۶	-	۰/۰۶	۰/۲۴	پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی

در جدول ۴ پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی از روی ارزش‌های کاری نشان داده شده است. از بین متغیرهای فاصله‌ای تنها متغیر پیش‌بینی‌کننده ارزش‌های کاری، پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی است. ارزش پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی، ۶ درصد واریانس دل‌بستگی شغلی را تبیین می‌کند. با افزودن یک واحد در این متغیر، ۰/۲۴ دل‌بستگی شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۵- پیش‌بینی دل‌بستگی کاری با توجه به ارزش‌های کاری

معنی داری	t	SE _b	β	B	معنی داری	F تغییر	$R^2 \Delta$	R ²	R	
۰/۰۰۲	۳/۱۰	۰/۲۹	۰/۱۹	۰/۹۱	۰/۰۰۲	۹/۶۰	۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۱۹	پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی
۰/۰۰۱	۳/۵۶	۰/۳۰	۰/۲۲	۱/۰۶						پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی
۰/۰۲۴	-۲/۲۷	۰/۲۹	-۰/۱۴	-۰/۶۵	۰/۰۲	۵/۱۶	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۲۴	و حقوق و مزایا

در جدول ۵ پیش‌بینی دل‌بستگی کاری از روی ارزش‌های کاری نشان داده شده است. پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی، ۵ درصد واریانس دل‌بستگی کاری را تبیین می‌کند. با اضافه کردن ارزش حقوق و مزایا از عوامل ارزش کاری، میزان واریانس تبیین شده ۶ درصد می‌شود. با افزودن یک واحد در پیشرفت و ارتقا فردی و گروهی و حقوق و مزایا به ترتیب ۰/۲۲ و ۰/۱۴- ارزش کاری افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که مطرح شد هدف عمده پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان ارزش‌های کاری با دل‌بستگی شغلی و دل‌بستگی کاری در بین نمونه‌ای از کارکنان پالایشگاه اصفهان بوده است. به منظور دسترسی به هدف فوق، از بین کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان، ۲۶۹ نفر به صورت تصادفی ساده برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های تحقیق انتخاب شدند. بحث و نتیجه‌گیری در پی آن است که عواملی از ارزش کاری را که توسط دل‌بستگی شغلی و کاری پیش‌بینی شده‌اند را مشخص کرده و به تبیین این پیش‌بینی‌ها بپردازد.

سکاران و مودی^{۳۹} (۱۹۸۱)؛ اونوما^{۴۰} (۱۹۸۱)؛ کانونگو، (۱۹۸۳)؛ گومز-مجیا^{۴۱} (۱۹۸۴)، پیشنهاد کردند که اجتماعی کردن کارکنان در هر نوع اخلاق کاری (پروتستانی، کاتالوگی، هندی و غیره) با دل‌بستگی شغلی مرتبط است و در این زمینه نیز اخلاق کار اسلامی نیز با دل‌بستگی شغلی ربط دارند. در جامعه‌های غربی، اخلاق کار پروتستانی در اجتماع، بسیار با اهمیت است و تاکید بر ارزش‌های فردی است تا جمعی (کانونگو، ۱۹۸۰). در این حالت، تلاش افراد در زمینه‌ی نیازهای فردی و رشد خود است. در این فرهنگ، کار فرصتی است برای اظهار فردیت و مکانی است که فرد می‌تواند در آن رشد کند (اینابسی، ۱۹۸۹). در مطالعه‌ی دیگری مشخص شد افرادی که اخلاق پروتستانی بالایی دارند در مقایسه با آن‌هایی که دارای اخلاق پروتستانی ضعیف‌تری هستند، بیشتر به فکر ادامه دادن تلاش‌های شان در زمینه‌ی کاری خود هستند (تانگ^{۴۲}، ۱۹۹۰). اینکلس و اسمیت (۱۹۷۴) مطالعه‌ی بر روی شش کشور جهان سومی انجام دادند که نتایج نشان داد که این افراد به سمت ارزش‌های کاری غیر پروتستانی و به سمت رضایت از نیازهای سطح پایین

³⁹ - Sekaran & Mowday

⁴⁰ -Aunoma

⁴¹ - Gomez- Mejia

⁴² -Tang

تمایل دارند. در جامعه‌های جهان سوم، کار به معنای ارضای اهداف جمع‌گرایی (مثل برادری و سهم شدن در زندگی) ادراک می‌شود. در این افراد، بیشتر ارزش‌ها مرتبط با فاکتورهای شغلی بیرونی (مثل پرداخت و امنیت) هستند و تاکید روی قربانی کردن خود برای سود بردن دیگران دارند. مکتبی که در کشورهای جهان سوم پیروی می‌شود، مکتب کنفوسیوس است. روح اصلی نظام اخلاقی کنفوسیوس در ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و اگر دیگران را از صحنه روزگار کم کنند، چنین نظام اخلاقی پایدار نخواهد ماند؛ چه در این نظام، انسان در نظر گرفته نشده، بلکه انسان از آن جهت مطرح است که در جامعه انسانی زندگی می‌کند. در نظام اخلاقی کنفوسیوس جنبه اجتماعی از بقیه جوانب پررنگتر است و بیشتر آن دسته از فضایل اخلاقی را مطرح می‌کند که جنبه جمعی دارد. توجه جامعه‌های غربی به اخلاق کار پروتستانی و جامعه‌های جهان سوم به کنفوسیوس، باعث شده است که الگوی نیازهای این دو جامعه با همدیگر متفاوت باشند (اینابسی، ۱۹۸۹). ولیکن در ایران که از مکتب اسلام پیروی می‌شود، وضع فرق می‌کند؛ در اینجا هم به فرد و هم به جمع توجه می‌شود. سعادت بشر در این جهان و جهان آخرت در گرو عمل به برنامه‌های اسلامی و تطبیق برنامه‌های روزمره در تمام زوایای آن - چه فردی و چه اجتماعی - بر قوانین نجات بخش اسلام می‌باشد. ماکسیم رودتسون، جامعه‌شناس فرانسوی معتقد است: اسلام تمام خصوصیات را که مذهب پروتستان دارد، داراست. اسلام دین عمل است و پیروان خود را به کار و کوشش دعوت می‌کند. اصالت فرد در اسلام به عنوان عضوی از جامعه اسلامی و بنده خداوند دارای اهمیت است و مالکیت فردی در این دین شریف دارای حرمت است (ساپینزا و زینگالس^{۴۳}، ۲۰۰۶). مسئولیت اجتماعی شخص مؤمن، رفع نیازهای جامعه در حد توان است و برآوردن نیازهای جامعه واجب کفایی است و شخص باید در برآوردن آن بکوشد. با کار و تلاش فقر دفع می‌شود. کسب درآمد باعث می‌شود فرد بتواند به دیگران کمک کند. فرد باید در بعد اجتماعی مفید و مؤثر باشد. امام باقر - علیه السلام - می‌فرماید: «هر کس برای بی‌نیازی از مردم و تلاش برای رفاه خانواده و مهربانی و خیرخواهی به همسایه در طلب مال و امکانات زندگی برآید روز قیامت در حالی که صورتش همچون بدر درخشان است خداوند را ملاقات می‌کند». امام علی (ع) مفید بودن برای جامعه را با اهمیت تر از مهم بودن می‌داند و می‌فرماید: "با فضیلت ترین مردم، مفیدترین آنان برای مردم اند" (خنیفر، ۱۳۸۶، ص ۱۵)؛ یعنی انسان در مقابل جامعه ی خود مسئول است و کسی که هدفش رضای خداوند است باید به جامع هی خود خدمت کند. حضرت علی (ع) از جمله ی افرادی نبود که به جامعه، مسائل و نیازهای آن تنها از یک منظر و آن هم از دریچه ی خلافت بنگرد که اگر آن را به روی او بستند هر نوع مسئولیت و تقید را از خود سلب کند. آن حضرت به رغم آنکه از تصدی رهبری سیاسی جامعه برای مدتی بازداشته شد ولی همچنان از انجام وظایف و خدمات دیگر شانه خالی نکرد و با روش‌های مختلفی در صحنه ی خدمت به مردم حاضر شد. امام صادق (ع) به این حقیقت گواهی داده است: «امام علی (ع) با استفاده از دست رنج خود هزار بنده را در راه خدا آزاد کرد» (خنیفر، ۱۳۸۶، ص ۲۳۶). امام علی (ع) در حدیثی می‌فرماید: هر چه را که برای خود می‌پسندی برای دیگران هم بپسند. پس در ایران که از اسلام پیروی می‌کنند، مردم بر اساس تعالیم اسلام و سیره معصومین، هم به پیشرفت فردی توجه دارند و هم به پیشرفت گروهی. بنابراین می‌توان بر اساس گفته‌های ذکر شده، رابطه مثبت بین پیشرفت و ارتقا و پیشرفت فردی و گروهی و دلبستگی شغلی و کاری را تبیین نمود.

گروهی از محققان تعریفی از دلبستگی (کاری و شغلی) را بر حسب نظریه ی انگیزش کاری و تاکید بر ارضای نیاز به وسیله شغل، مطرح کرده اند (ویزنبرگ و گرانفلد، ۱۹۶۸؛ هال، اشنایدر و نیگرن، ۱۹۷۰). در این تعریف، دلبستگی مرتبط با رضایت کارکنان از نیازهای درونی یا سطوح بالاتر، مثل استقلال، مسئولیت پذیری و خودشکوفایی و نیازهای بیرونی مثل پرداخت، امنیت، عزت نفس. در

⁴³ - Sapienza & Zingales

جامعه‌های فردگرا و پیشرفته، کار برای رشد فردی است و هدف آن، ارضای نیازهای درونی و سطح بالا است در حالی که در جامعه‌های جمع‌گرا و جهان سوم کار برای ارضای نیازهای بیرونی و سطح پایین است (اینکلز و اسمیت، ۱۹۷۴). در این افراد، بیشتر ارزش‌ها مرتبط با فاکتورهای شغلی بیرونی (مثل پرداخت و امنیت) هستند طبق تعریفی که از دلبستگی کاری در مقدمه بیان شد، دلبستگی کاری عملکرد نیاز درونی است و چون عامل حقوق و مزایا یک نیاز بیرونی است، و نیز ایران به عنوان یک کشور جهان سوم شناخته شده که در پی ارضای نیازهای سطح پایین چون حقوق و مزایا است، رابطه منفی معنی دار بین این دو به خوبی آشکار می‌شود.

در این تحقیق بین دلبستگی شغلی و کاری رابطه مثبت معنی داری یافته شد.

بر اساس مدل دلبستگی لوین^{۴۴} (۱۹۵۱)، پیشایندهای دلبستگی شغلی و کاری، شامل عوامل تاریخی (اخلاق کار پروتستانی، قدرت نیاز- درونی/بیرونی، پیشینه-شهری/روستایی)، عوامل جمعیت شناختی (سن، سطح تحصیلات، جنسیت، وضعیت تاهل، درآمد و طول خدمت) و عوامل موقعیتی (ارضای نیاز، چالش شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری) است و این دو را پیامدهای نگرشی این عوامل در نظر گرفته است، به دلیل اشتراک در پیشایندهای مشترک، رابطه قوی معنی دار بین این دو نوع دلبستگی را می‌توان تبیین کرد.

منابع

- خنیفر، حسین. (۱۳۸۶). کارآفرینی در نظام ارزشی، قم: انتشارات اکرام.
- گال، م.، بورگ، و. ن گال، ج. (۱۳۸۲). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. (ترجمه احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمود ابوالقاسمی، محمد جعفر پاک سرشت، علی رضا کیامنش و دیگران). تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- Aonuma, Y. (1981). A Japanese explains Japans business style. *Across the Board*. 41-50.
- Beehr, T.A., and Gupta, N.A. (1978). A note on the structure of employee withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*. 21. 73-79.
- Blood, M., And C. Hulin.(1967). "Alienation, Environmental characteristics, and Worker Responses," *Journal of Applied Psychology*.24. 311-328.
- Blue, G.J. and Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and Organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*. 12(2). 288-300.
- Darley, J. G., & Hagenah, T. (1955). Vocational interest measurement: theory and practice. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dubin. R. (1956). Industrial workers worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Enabosi, O.F.(1989). Job and work involvement: An examination of some correlates for nurses in Nigeria. School of Education, Health, Nursing, and Arts Professions: New York University.
- Gomez-Mejia, L.R. (1984). Effect of occupation on task related, contextual, and job involvement orientation: Across-cultural perspective. *Academy of Management Journal*. 27. 706-20.
- Gorn, G., & Kanungo, R. (1980). Job involvement and motivation: Are intrinsically motivated managers more job involved. *Organizational Behavior and Human Performance*. 26. 265-77.
- Greenberg, J. (1978). "Equity, equality, and the Protestant ethic: allocating rewards following fair and unfair competition", *Journal of Experimental Social Psychology*, 14: 217-26.
- Hackman , J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics (Monograph). *Journal of Applied Psychology*. 55. 259-286.
- Hall, D.T., Schnieder, B., and Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational indentification. *Administrative Science Quarterly*. 15, 176-90.
- Heaven, P.C. (1990). "Suggestions for reducing unemployment: a study of Protestant work ethic and economic locus of control beliefs", *British Journal of Social Psychology*, 29: 55-65.

- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.(1950). *The Motivation to Work*, 2nd ed., Wiley, New York, NY.
- Hollenbeck, J.R., Connolly, T.F., and Rabinowitz, S. (1982). *Job involvement, 1977-1982: Beyond the Exploratory Stage*. Graduate School of Business Administration: New York University.
- Inkeles, A., and Smith, D.H.(1974). *Becoming Modern. Individual Changes in Six Developing Countries*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management and Organizations*, 119-38.
- Kanungo, R. N. (1979). The concept of alienation and involvement revised. *Psychology Bulletin*, 86, 119-138.
- Kanungo, R. N. (1980). *Biculturalism and Management*. Toronto: Butterworths.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 61, 341-349.
- Katz, M. R. (1969). Interests and values: A comment. *Journal of Counseling Psychology*. 16. 422-46.
- Lawler, E. (1970). Job attitudes and employee motivation: Theory, research, and practice. *Personnel Psychology*. 23, 223-37.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper and Brothers.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. pp. 1297-1349. New York: Rand McNally.
- Lodahl, T.(1964). Patterns of job attitudes in two assembly technologies. *Administrative Science Quarterly*. 8. 482-515.
- Lodhal, T. M., & Kejner. M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Misra, S., Kanungo, R., von Rosenstiel, I., & Stuhler. E.(1985). The motivational formulation of job and work involvement. Across-national study. *Human Relations*. 38, 501-18.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: Jai Press.
- Plunkett, P.F. (1985). *A study of the correlational relationships of work values orientation, job involvement, self-concept, and demographics characteristics to the level of job satisfaction in Respiratory Therapy Practitioners*. Northeastern University, Boston, Massachusetts.
- Rabinowitz, S., and Hall, D.T. (1977). Changing correlates of Job involvement in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*. 18, 138-44.
- Rokeach. M. (1968). *Beliefs, attitudes and values*. Chicago: Jossey-Bass
- Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Glencove, IL: The Free Press.
- Ruh. R. R., White. J.K., and Wood. R.R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision making, and job attitudes. *Academy of Management Journal*. 18. 300-312.
- Saal, F. E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*. 63. (1). 53-61.
- Saal, F.E. (1981). Empirical and theoretical implications of a purely cognitive definition of job involvement. *International Review of Applied Psychology*. 30, 103-20.
- Sagie, A., Elizur, D. and Koslowsky, M. (1996). "Work values: a theoretical overview and a model of their effects". *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-14.
- Sapienza, A. Zingales, G. (2006), "Does Culture Affect Economic Outcomes?", *Journal of Economic Perspective*. 20. 23-27.
- Sekaran, V., & Mowday, R.(1981). A cross-cultural analysis of the influence of individual and job characteristics on job involvement. *International Review of Applied Psychology*. 30, 51-64.

- Siegel, A., & Ruh, R.(1973). job involvement, participation in decision-making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9, 318-29.
- Super, D. (1970) .*Work Values Inventory manual* .Boston :Houghton Mifflin.
- Super, D.E.(1973). “The work values inventory”, in Zytowski, D.G .(Ed).,Contemporary Approaches to Interest Measurement. *University of Minneapolis Press, Minneapolis, MN*,pp .189-205.
- Tang, T. (1990). “Factors affecting intrinsic motivation among university students in Taiwan”, *Journal of Social Psychology*, 130: 219-30
- Vrrom, V.(1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wanous, J. (1974). Individual differences and reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 59, 616-220.
- Wissenberg, P. & Gruenfeld, L. (1968). Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal of Applied Psychology*.52, 469-73.
- Zytowski, D.G.(1994). “A super contribution to vocational theory :work values”, *The Career Development Quarterly*. Vol .43. pp .25-31.



