



Institute for Research
& Planning in Higher Education

Higher Education Letter

Print ISSN: 2008-4617



National Organization
for Educational Testing

Evaluation of Occupational and Organizational Engagement of Employees and Academic Staff Members of Shahid Chamran University of Ahvaz and Structural Analysis of its Consequences

Sara Mohammadi¹, Farajallah Rahimi², Mahdi Nadaf³

1. Associate Professor, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran; (Corresponding Author),

Email: s.mohammadi@scu.ac.ir

2. Associate Professor, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. Email: f.rahimi@scu.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. Email: m.nadaf@scu.ac.ir

Article Info ABSTRACT

Article Type:
Research
Article

Objective: Today, the most valuable capital of organizations is human capital, and the organizational Excellence depends on human capital and in this regard the occupational and organizational engagement of employees is becoming a hot topic among organizations and decision-making institutions. The purpose of this study is to evaluate the occupational and organizational engagement of employees and academic staff members in Shahid Chamran University of Ahvaz and to explain its consequences.

Received
Received in
revised form
Accepted
Published
online

Methods: This research in terms of strategy; A survey-descriptive study and in terms of purpose; A developmental applied research, and in terms of the environment and data collection tools, it is considered a field research and a questionnaire. The statistical population of the research is the employees and academic staff members of Shahid Chamran University of Ahvaz (1905 people), of which 320 people were selected by stratified random sampling. Collecting data using standard and valid questionnaires with validity and reliability; and data analysis was done by path analysis method and Smart PLS software.

Results: In this applied study, to evaluate the current situation, the level of occupational and organizational engagement of university employees and academic staff members was measured and the results indicated the mean score of occupational engagement of the employees and academic staff members of Shahid Chamran University of Ahvaz is more than normal (3.6), and their organizational engagement is a little lower than normal (2.9). Separation of the two groups showed that the occupational engagement of academic staff members was significantly higher than that of employees. Also, by analyzing the theoretical foundations and the literature of the subject, as well as with the participation of employees and faculty members of the university in response to standard questionnaires, the most important consequences of occupational and organizational engagement in four categories; Individual, occupational, managerial and organizational consequences were identified. The intensity of the impact of occupational and organizational engagement on the four categories of outcomes has been explained in detail, and at the end, practical suggestions have been presented to improve and promote the occupational and organizational engagement of university employees and faculty members.

Conclusion: This study can help managers and experts in developing human resources and improving their competencies and capabilities by focusing on occupational and organizational engagement and its consequences. Knowing the results and their effectiveness can provide managers with a correct understanding of improving productivity and increasing the performance of employees and faculty members.

Keywords: Occupational Engagement, Organizational Engagement. Consequences of Engagement, Shahid Chamran University of Ahvaz.

Cite this article: Mohammadi Sara; Rahimi, Farajallah; Nadaf, Mahdi (2024). Evaluation of occupational and organizational engagement of employees and academic staff members of Shahid Chamran University of Ahvaz and structural Analysis of its consequences. *Higher Education Letter*, 17 (68): 87-105pages. DOI: 10.22034/hel.2024.2023388.1945



Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing

ارزیابی تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و تبیین ساختاری پیامدهای آن

سارا محمدی^۱، فرج الله رحیمی^۲، مهدی نداف^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز. اهواز، ایران؛ (نویسنده مسئول)، رایانامه: s.mohammadi@scu.ac.ir
 ۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز. اهواز، ایران. رایانامه: f.rahimi@scu.ac.ir
 ۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز. اهواز، ایران. رایانامه: m.nadaf@scu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی دریافت: اصلاح: پذیرش: انتشار:	هدف: امروزه ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها، سرمایه انسانی است و تعالی سازمان در گرو سرمایه انسانی است. در این راستا تعلق شغلی و سازمانی کارکنان، به موضوع مورد بحث جدی سازمان‌ها و نهادهای تصمیم‌گیرنده تبدیل شده است. هدف این مطالعه ارزیابی تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و تبیین پیامدهای آن می‌باشد. روش پژوهش: این پژوهش از نظر استراتژی، یک مطالعه پیمایشی - توصیفی و از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی توسعه‌ای، از نظر محیط و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پژوهش میدانی و پرسشنامه‌ای محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز (۱۹۰۵ نفر) می‌باشد که ۳۲۰ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر و دارای روایی و پایایی؛ و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مسیر و با نرم افزار Smart PLS انجام شد. یافته‌ها: در این مطالعه کاربردی، برای ارزیابی وضعیت موجود دانشگاه، میزان تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه، مورد سنجش قرار گرفت که نتایج نشان داد سطح تعلق شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، بالاتر از میانگین (۳/۶)، و تعلق سازمانی آنها اندکی کمتر از میانگین (۲/۹) است. تفکیک دو گروه نشان داد، تعلق شغلی اعضای هیات علمی به‌طور معناداری بالاتر از کارکنان بوده است. همچنین با تحلیل مبانی نظری و ادبیات موضوع و نیز با مشارکت اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه در پاسخ به پرسشنامه‌های استاندارد، مهمترین پیامدهای تعلق شغلی و سازمانی در چهار دسته؛ پیامدهای فردی، شغلی، مدیریتی و سازمانی شناسایی و دسته‌بندی گردید. شدت تاثیرگذاری تعلق شغلی و سازمانی بر این چهار دسته از پیامدها، بطور مفصل تبیین و تشریح شده و در پایان نیز پیشنهادها کاربردی جهت بهبود و ارتقاء تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه ارائه شده است. نتیجه‌گیری: این مطالعه با تمرکز بر تعلق شغلی و سازمانی و پیامدهای آن، می‌تواند به مدیران و متخصصین در توسعه منابع انسانی و ارتقاء شایستگی‌ها و توانمندی‌های آنها کمک نماید. شناخت پیامدها و میزان تاثیرگذاری آنها می‌تواند برای مدیران درک درستی از بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد کارکنان و اعضای هیات علمی ایجاد کند. کلیدواژه‌ها: تعلق شغلی، تعلق سازمانی، پیامدهای تعلق، دانشگاه شهید چمران اهواز

۱ **استناد:** محمدی، سارا؛ رحیمی، فرج الله؛ نداف، رحیمی (۱۴۰۳). ارزیابی تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و تبیین

ساختاری پیامدهای آن. *نامه آموزش عالی*، ۱۷ (۶۸)، ۸۷-۱۰۵. صفحه. DOI: 10.22034/hel.2024.2023388.1945

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.



مقدمه

امروزه حیات و بقا سازمان‌ها در گرو داشتن منابع انسانی مشتاق، مثبت‌گرا و پراورزی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه می‌باشد. باتوجه به تحولات محیطی و حرکت فزاینده سازمان‌ها به سمت جوامع دانش‌بنیان، رسالت دانشگاه به‌عنوان محور توسعه، در تربیت و آموزش نیروی انسانی مسئولیت‌پذیر، کارآفرین و فرهیخته دوچندان می‌شود. درواقع مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها، کارکنان برانگیخته، وفادار، متعهد و دارای تعلق خاطر کاری و سازمانی بالاست. سازمان‌های نوین به کارکنانی بانشاط و سرزنده که احساس فدایی بودن داشته و مجذوب کار خویش باشند، نیازمندند (اسماعیلی، ۱۳۹۸). تعلق شغلی و سازمانی به‌عنوان مفاهیمی نسبتاً جدید طی چند دهه اخیر مورد تاکید بسیار قرار گرفته‌اند. تعلق، یکی از مفاهیم کلیدی است که سازمان‌ها برای بقاء و تداوم در صحنه رقابت بر آن تمرکز می‌کنند (مولتسین^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). مطالعات نشان داده‌اند سازمان‌هایی با کارکنان دلبسته‌تر، دارای انگیزش بالاتر و سودآوری بیشتر و رشد سریع‌تر بوده، هزینه‌های کمتری دارند و ترک شغل کمتری در آنها دیده می‌شود. اثرگذاری یک کارمند مشتاق و دلبسته، بسیار فراتر از دیوارهای محل استخدام اوست و بلکه در زمینه‌های دیگر زندگی قابل مشاهده است (کولی و مارتین^۲، ۲۰۱۹؛ مارتین و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنان دارای تعلق شغلی و سازمانی بالا، علاقه‌مند به یادگیری و توسعه خود بوده، به‌شدت به سازمان خود احساس تعلق می‌کنند، بنابراین هرگز قصد ترک آن را ندارند. علاوه بر این، آنها ابتکار عمل شخصی بالا و اشتباهات کمی در انجام کارشان داشته و در نتیجه از نظر سرپرستان‌شان عملکرد بهتری نیز دارند (شافلی و بکر^۳، ۲۰۲۰؛ شافلی، ۲۰۲۱). همچنین، تعلق کاری بالا در کارکنان نه تنها گردش مالی و بهره‌وری بالاتر را تضمین می‌کند، بلکه منجر به ارائه خدمات بهتر نیز می‌گردد. به‌همین دلایل، بهبود و ارتقاء تعلق کارکنان برای سازمان مهم است (اشنایدر و همکاران، ۲۰۱۷؛ شافلی، ۲۰۲۱).

تعلق شغلی و سازمانی پیامدهای متعدد دارد که در مطالعات مختلف به پیامدهای فردی و سازمانی همچون بهبود انگیزش، رضایتمندی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی، کاهش ترک شغل و سازمان، افزایش اعتماد سازمانی و مدیریتی، تعهد سازمانی و نهایتاً بهره‌وری و عملکرد سازمانی اشاره شده است (رای و چاولا^۴، ۲۰۲۲؛ ون و نافوخو^۵، ۲۰۲۰؛ بریک و کوچار^۶، ۲۰۱۷؛ کاندو و لاتا^۷، ۲۰۱۷؛ عَلم، ۲۰۱۷؛ کالیانان و اجو^۸، ۲۰۱۵؛ میرزاده کوهشاهی، ۱۴۰۱).

دانشگاه شهید چمران اهواز به‌عنوان یکی از قدیمی‌ترین دانشگاه‌ها و بزرگترین دانشگاه جنوب کشور دارای تعداد قابل توجهی دانشجو، اعضای هیات علمی و کارمند و با امکانات متعدد می‌باشد، که بدلیل شرایط خاص اقلیمی و آب و هوایی شهر اهواز و با نقاط قوت و ضعف مختص خود می‌تواند محل تلاقی فرصت‌ها و تهدیدات قابل توجهی باشد که از جهات مختلف به‌ویژه از نظر منابع انسانی (دانشجویان، کارکنان، اعضای هیات علمی) قابلیت چشمگیری برای انجام پژوهش دارد همچنین تنوع قومی و فرهنگی درون استانی و نیز مهاجری کاری قابل توجه در این استان، محیط کاری متنوع و متفاوتی بویژه در دانشگاه ایجاد نموده که اهمیت این مطالعه را مضاعف نموده است. بنابراین با توجه به مباحث فوق، این مطالعه درصدد است ضمن ارزیابی تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، به بررسی و شناسایی آثار و پیامدهای این پدیده بپردازد. در این راستا راهکارهای عملیاتی جهت تقویت تعلق شغلی و سازمانی و در نتیجه بهبود عملکرد فردی و ارتقاء اثربخشی سازمانی ارائه شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعلق سازمانی

منابع انسانی بی‌تردید شریف‌ترین، مهمترین و ارزشمندترین منبع از میان منابع مختلف سازمان است. تعلق سازمانی کارکنان نیز یکی از عوامل کلیدی است که سازمان برای بقای خود در صحنه رقابت به شدت نیازمند آن است (مولتسین و همکاران، ۲۰۱۹). تعلق یک ارتباط درونی و عاطفی

1. Moletsane

2. Collie & Martin

3. Schaufeli & Bakker

4. Rai & Chawla

5. Van & Kafukho

6. Barik & Kochar

7. Kundu & Lata

8. Kaliannan & Adjovu

کارکنان نسبت به شغل، سازمان، مدیر یا همکار است. تعلق بر فرد به گونه‌ای اثر می‌گذارد که برای انجام کار، داوطلبانه تلاش کند، با کار عجین شده و انگیزه بالایی داشته باشد، چنین کارکنان مشتاقی، تعهد و خلاقیت ایجاد می‌کنند و احساس مشارکت‌شان به پیشرفت سازمان کمک می‌کند (کولی و مارتین، ۲۰۱۹). کارکنانی با دلبستگی کامل، همواره ذهن، دست، قلب و روح خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند، مالکیت نتایج را به دست می‌گیرند و در مورد ارائه بهترین تجربه به مشتریان تلاش می‌کنند (ساکس و همکاران، ۲۰۲۲).

در این مطالعه تعلق سازمانی براساس مولفه‌هایی همچون سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، نیازهای کارکنان، محیط کار، نفس کار و فرصت رشد در سازمان سنجیده شده است (آرمسترانگ، ۲۰۰۸) مطالعات نشان داده افرادی که تعلق سازمانی بالایی دارند معمولاً به سازمان وفادارتر بوده، اطاعت سازمانی قوی داشته و انگیزه و تمایل بیشتری به تداوم عضویت در سازمان دارند و معمولاً در مسیر تحقق اهداف سازمان، موفق‌تر عمل نموده و تلاش مضاعفی می‌کنند (آکینبولا و وندنبرگ^۱، ۲۰۱۹؛ ساکس و همکاران، ۲۰۲۲). تعلق سازمانی پیوند و وابستگی کارکنان به سازمان است که در آن احساس درگیر بودن، وفاداری و باور به ارزش‌ها و اعتقادات اساسی سازمان جای دارد (جام پرازمی و منیرپور، ۱۳۹۹).

تعلق شغلی

در سال‌های اخیر توجه و علاقه زیادی به موضوع تعلق شغلی کارکنان نشان داده شده است، به زبان ساده، تعلق شامل سرمایه‌گذاری «دست، سر و قلب» در عملکرد فعال و کامل کاری تعریف شده است (ساکس و همکاران، ۲۰۲۲؛ برایتنبرگ و همکاران، ۲۰۲۰). افراد مهم‌ترین سرمایه برای سازمان‌ها هستند؛ تعلق شغلی یک شاخص مهم برای اشتغال پایدار است. زمانی که کارمندان درگیر کار هستند، کارایی سازمان تضمین خواهد گردید و به معنای عجین شدن با کار به صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی و اهمیت و اشتیاق فراوان نشان دادن به کار است (ساکس و همکاران، ۲۰۲۲؛ هول و همکاران، ۲۰۲۲؛ وندر کلینک و همکاران، ۲۰۱۶).

بسیاری معتقدند که تعلق خاطر کارکنان پیش‌بینی‌کننده نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است (مولتسین و همکاران، ۲۰۱۹؛ علم، ۲۰۱۷؛ کالیانان و اجو، ۲۰۱۵؛ میسی و همکاران، ۲۰۰۹؛ شافلی، ۲۰۲۱). در واقع، تعلق خاطر کاری سازه‌ای مثبت و دارای پتانسیل بالایی برای تبیین پیامدهای مطلوب سازمانی است. شافلی و بکر (۲۰۰۴) تعلق شغلی و سازمانی را حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می‌شود. در این مطالعه نیز از این شاخص‌ها برای سنجش تعلق شغلی استفاده شده است:

سرزندگی: نشاط به سطوح بالای انرژی، تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری ذهنی در حین انجام کار، تمایل به سرمایه‌گذاری و تلاش در کار و پافشاری حتی در مواجهه با مشکلات اشاره دارد (شافلی، ۲۰۲۱).

فدایی شدن: به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه احساس معنی‌داری، اشتیاق، الهام، غرور و چالش در کار اشاره دارد (شافلی، ۲۰۲۱؛ شافلی و باکر، ۲۰۰۴).

مجذوب شدن: به معنای تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار است که به موجب آن زمان به سرعت می‌گذرد و جدا شدن فرد از کار برایش مشکل می‌شود (شافلی و باکر، ۲۰۰۴؛ شافلی، ۲۰۲۱).

پیامدهای تعلق سازمانی و شغلی

در مطالعات مختلف به‌طور پراکنده آثار و نتایج مثبت متعددی برای تعلق شغلی و سازمانی ذکر شده. پیامدهای شغلی، فردی و سازمانی همچون؛ بهبود انگیزش، رضایتمندی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی، کاهش ترک شغل و سازمان، افزایش اعتماد سازمانی و مدیریتی، تعهد سازمانی و نهایتاً بهره‌وری و عملکرد سازمانی اشاره شده است (رای و چاولا، ۲۰۲۲؛ ون و نافوخو، ۲۰۲۰؛ بریک و کوچار، ۲۰۱۷؛ کاندو و لاتا، ۲۰۱۷؛ علم، ۲۰۱۷؛ کالیانان و اجو^۲، ۲۰۱۵؛ میرزاده کوهشاهی، ۱۴۰۱). تعلق کاری دارای سه ویژگی؛ انرژی، مشارکت و کفایت است که در نقطه مقابل تحلیل‌رفتگی قرار دارد. در این مطالعه با تحلیل و مروری جامع بر مبانی نظری و مرور مطالعات پیشین، پیامدهای تعلق شغلی و سازمانی در چهار گروه شناسایی و دسته‌بندی شده‌اند که شامل پیامدهای فردی، سازمانی، شغلی، و مدیریتی می‌باشد.

1. Akingbola & Van den burg

2. Kaliannan & Adjovu

۱- پیامدهای فردی

از پیامدهای فردی مهم تعلق شغلی و سازمانی می‌توان به بهبود رفتارهای شهروندی، اخلاق حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری، و اعتیاد به کار نام برد. **رفتارهای شهروندی سازمانی**^۱: مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار به‌طور رسمی از سوی بیت من و ارگان در سال ۱۹۸۳ به کار برده شد، اما بارنارد (۱۹۳۸) در نظریه تمایل به همکاری، این مفهوم را با عنوان رفتارهای فراتر از نقش بررسی کرد. بعدها کنز و کان (۱۹۶۴، ۱۹۶۶) در مطالعات خود، رفتارهای خودجوش و عملکرد فراتر از نقش - که موجب بهبود اثربخشی سازمان می‌شود - را تشریح کردند. رفتارهایی که به روان‌سازی ماشین اجتماعی سازمان کمک می‌کند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳). این رفتارها با عناوین مختلفی همچون سندروم سرباز خوب، رفتارهای فرااجتماعی، رفتارهای افزون بر نقش، عملکرد زمینه‌ای، رفتارهای خودجوش یا رفتار شهروندی سازمانی مطرح است (محمدی، ۱۳۹۰). مطالعات رفتارهای شهروندی را در دو دسته؛ رفتارهای شهروندی سازمانی و فردی تقسیم نموده‌اند که مجموعاً شامل رفتارهایی همچون ادب و مهربانی، گذشت، جوانمردی، وجدان کاری، نوع‌دوستی، فضیلت مدنی می‌شود. پژوهشگران معتقدند تعلق سازمانی و شغلی افراد منجر به افزایش بروز رفتارهای شهروندی خواهد شد (سان و یون، ۲۰۲۲؛ هراماوان و همکاران، ۲۰۲۰؛ دیجوس و همکاران، ۲۰۲۰).

اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای هر سازمان نشان‌دهنده ارزشها و باورهای آن سازمان و در مجموع گویای فرهنگ سازمانی آن است مجموعه قواعدی که افراد، داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان خویش در انجام کار رعایت کنند. اخلاق در آموزش عالی مفهومی چندبعدی است که منشا اثربخشی فراوان است (قموشی و همکاران، ۱۳۹۸) به‌همین دلیل مورد توجه بسیار در دانشگاهها قرار گرفته است و نادیده گرفتن آن اثرات تباہ‌کننده‌ای خواهد داشت. تعلق شغلی و سازمانی می‌تواند منجر به بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان شود (ستین و همکاران، ۲۰۲۰؛ پرستو و همکاران، ۲۰۲۰).

کیفیت زندگی کاری^۲: به معنای درک فرد از موقعیت خود می‌باشد با در نظر گرفتن سیستم فرهنگی و ارزشی که در آن زندگی می‌کند که متأثر از اهداف، انتظارات و استانداردهای موردنظر است (صالحی و همکاران، ۲۰۱۹؛ عباسی و همکاران، ۱۳۹۶). کیفیت زندگی کاری بیانگر درک افراد از سلامت جسمی و روانی خود در مورد کار و توانایی کارکنان در تامین نیازهای اساسی شخصی بر اساس تجربیات‌شان در سازمان است. کیفیت زندگی کاری نشانگر درک شخص از سازمان و احساس تعلق نسبت به آن است (صالحی و همکاران، ۲۰۱۹).

اعتیاد به کار^۳: یا عادت به پرکاری، نوعی رفتار که در آن افراد معتاد به کار فراتر از آنچه نیاز است کار می‌کنند، حتی زمان بیکاری به کار می‌انداختند (مهری و نصیری، ۱۴۰۲). آنها الزاماً عاشق کارشان نیستند اما بدون کار نمی‌توانند ساعات خود را سپری کنند (علوی‌منش و شرعی، ۱۴۰۲). اعتیاد به کار با سخت‌کوشی و تعلق کاری متفاوت است اما گاهی به‌جای هم اشتباه در نظر گرفته می‌شوند (شافلی، ۲۰۲۱). اعتیاد به کار اختصاص افراطی زمان برای انجام فعالیت‌های مرتبط با کار است که منجر به پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی و عدم توازن کار و زندگی می‌گردد. معتادان به کار تحت تأثیر یک نیاز درونی، وقتی کار نمی‌کنند، احساس بی‌فایده، عصبی، ناراحتی، بی‌قراری و گناه می‌کنند (شافلی، ۲۰۲۱). برخی مطالعات نشان داده اعتیاد به کار می‌تواند ناشی از اشتیاق، شیفتگی و تعلق خاطر کاری فراوان باشد (کوک و گیلین^۴، ۲۰۲۳؛ شیمازو و همکاران، ۲۰۲۰؛ ویلوا و تاکاهاشی، ۲۰۲۱).

۲- پیامدهای مدیریتی

برخی پیامدهای مهم مدیریتی تعلق شغلی و سازمانی می‌توان به افزایش اعتماد به مدیریت و تغییر نگرش مدیران اشاره نمود.

1. Organizational Citizenship Behavior

2. Work-Life Quality

3. Workaholism

4. Cook & Gilin

اعتماد به مدیریت^۱: اعتماد به رهبران یا مدیران به معنای اطمینان و خوش بینی نسبت به وقوع حوادث، و باور داشتن به دیگری بدون اجبار به گونه‌ای که دیگران همان کاری را انجام دهند که ما از آنها انتظار داریم. مک آلیستر (۱۹۹۵) دو نوع اعتماد معرفی نموده است اعتماد مبتنی بر شناخت و برپایه تفکر فردی و اطمینان به طرف مقابل که بر مبنای دلیل خوب رخ می‌دهد. عواملی همچون توانایی، راستگویی، برابری و شرافت پایه‌هایی برای این نوع اعتمادند. دوم اعتماد عاطفه‌محور که براساس علاقه و پیوندهای عاطفی بین افراد و سازمان بوجود می‌آید (چادهوری^۲، ۲۰۲۰). برخی مطالعات تعلق شغلی و سازمانی را به‌عنوان دلیلی خوب برای رخ دادن اعتماد به مدیریت تلقی می‌کنند و براساس مفهوم تعلق، و پیوند عاطفی که بین افراد و سازمان ایجاد می‌شود، اعتماد به مدیریت می‌تواند از آثار مثبت تعلق محسوب گردد (هاولد^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

مثبت‌اندیشی مدیران: ایجاد نگرش مطلوب و تقویت مثبت‌اندیشی در مدیران از دیگر پیامدهای تعلق می‌باشد. مثبت‌اندیشی یعنی نیک اندیشیدن درباره‌ی دیگران و حسن ظن داشتن به آن‌ها و برخورد مثبت با دیگران. با توجه به ساختار آزاد و پویای سازمان‌ها در عصر حاضر، تمایل به عدم تمرکز و تفویض اختیار امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌های امروزی است. مدیران در دیدگاه سنتی مبتنی بر تئوری X مفروضاتی منفی نسبت به توانایی، ظرفیت‌ها و انگیزه‌های کارکنان خود داشتند اما تعلق سازمانی و شغلی می‌تواند این نگرش را خوش‌بینانه کرده و به سمت تئوری Y تغییر می‌دهد. شواهد نشان داده مدیران مثبت‌نگر می‌توانند رضایت شغلی کارکنان و تمایل به ماندن در سازمان را در آنها افزایش دهند کارکنان هم با چنین مدیرانی عملکرد بهتری دارند (کیررن^۴ و همکاران، ۲۰۱۷).

۳- پیامدهای شغلی

ازجمله مهمترین پیامدهای شغلی تعلق می‌توان به بهبود رضایت شغلی و عملکرد و کاهش تمایل به ترک شغل اشاره نمود:

رضایت شغلی: رضایتمندی شغلی یک پدیده احساسی است که یک کارمند می‌تواند درباره شغل خود به دست آورد و زمانی حاصل می‌شود که کارکنان از طبیعت کار خود و از همکاران و سرپرستان خود راضی بوده، و فرصت‌های مناسبی برای ارتقاء و ترفیع داشته باشند. فرد با رضایت شغلی بالا به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته و احساسات مثبتی نسبت به آن دارد و از طریق آن توانسته است نیازهای خود را برآورده کند. رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد (امیری و همکاران، ۱۴۰۰). نتایج بسیاری از مطالعات نشان داده است تعلق سازمانی و شغلی یکی از پیش‌بینی کننده‌های قوی رضایت شغلی است (ساکس و همکاران، ۲۰۲۲؛ اکینبولا و وندنبرگ، ۲۰۱۹؛ بریک و کوچار، ۲۰۱۷).

تمایل به ترک شغل: یکی از عوامل مهم سازمانی که در صورت وقوع، آثار و پیامدهای مخربی برای سازمان خواهد داشت، ترک شغل است. برخلاف ترک شغل که قابل سنجش و مشاهده است تمایل به ترک شغل پنهان بوده و به‌راحتی قابل تشخیص نیست. و منجر به اختلال در عملیات سازمان و کاهش بهره‌وری می‌شود. آگاهی از تمایل به ترک شغل از این نظر مهم است که مدیران تدابیری اندیشیده و موجبات افزایش توانایی کارکنان، بالا رفتن بازدهی، وجود کارکنان خشنودتر و مشتاق‌تر، کاهش غیبت و افزایش اثربخشی سازمانی را فراهم نمایند (نیکومرام اسحق، ۱۳۸۹). مطالعات نشان داده اشتیاق و تعلق شغلی یکی از پیش‌بینی کننده‌های قوی برای کاهش تمایل به ترک شغل است (اکینبولا و وندنبرگ، ۲۰۱۹؛ ساکس، ۲۰۰۶).

عملکرد شغلی: مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که یک فرد انجام می‌دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهدافش نزدیک کند. عملکرد منابع انسانی و کارکنان در مشاغل آنها عامل تعیین کننده عملکرد سازمانی است. عملکرد یک ویژگی رفتاری بوده رفتاری یکپارچه شده

1. Trust in Manager

2. Chowdhury

3. Havold

4. Kirrane

از رفتارهای چندگانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می‌افتد. مطالعات بسیاری رابطه مثبت تعلق را با عملکرد شغلی افراد تایید می‌کنند (بریک و کوچار، ۲۰۱۷؛ ون و نفوخو، ۲۰۲۰).

۴- پیامدهای سازمانی

برخی پیامدهای مهم سازمانی ناشی از تعلق؛ تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هویت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی، می‌باشند. **تعهد سازمانی:** تعهد سازمانی پیوندی روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان است که به اهداف، ارزش‌های متجانس و سرمایه‌گذاری رفتاری و تمایل به ماندن در سازمان بستگی دارد و در سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تعریف شده است (محمدمدی و همکاران، ۱۳۹۶). مطالعات تاثیر تعلق بر تعهد سازمانی را قویا تایید نموده‌اند (بوتنگ و لدیمو^۱، ۲۰۲۳؛ ون و نفوخو، ۲۰۲۰؛ اکینبولا و وندنبرگ، ۲۰۱۹؛ لینگیالو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱، علم، ۲۰۱۷).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی: این مفهوم که با عناوین عملکرد یا پاسخگویی اجتماعی و یا کسب و کار پایدار نیز شناخته می‌شود، معتقد است سازمان‌ها نیز مانند اشخاص حقیقی عضوی از اجتماع هستند، بنابراین در مقابل محیط پیرامون خود مسئولند یعنی شایسته است علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی خود، برای ارتقاء استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه خود نیز تلاش کنند و لذا در مقابل ذینفعان، افراد جامعه و همچنین محیط زیست باید پاسخگو باشند (حمزه‌لو و حسنی، ۱۴۰۰). دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌های سرآمد و موثر در توسعه ملی و بالا رفتن انتظارات از آن در جامعه، مسئولیت اجتماعی آن مورد تاکید مدیران عالی می‌باشد. درواقع توسعه پایدار هر جامعه در گرو مسئولیت‌پذیری اجتماعی پررنگ سازمان‌هاست. تعلق شغلی و سازمانی کارکنان می‌تواند نقش موثری در ارتقاء مسئولیت‌های اجتماعی داشته باشد (کائو و لی، ۲۰۲۳؛ ممون و همکاران، ۲۰۲۰؛ علی و انور، ۲۰۲۱).

هویت سازمانی: هویت سازمانی درجه‌ای است که فرد خود را با ویژگی‌های سازمان معرفی می‌کند. درواقع ادراکی اساسی درباره سازمان که در تعبیر و تفسیر اعضای دانشگاه از موضوعات راهبردی که دانشگاه با آن روبروست، نفوذ کرده و آن را هدایت می‌کند و اعضا را برای حمایت و پشتیبانی از اهداف راهبردی دانشگاه برمی‌انگیزد (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷). هویت‌یابی سازمانی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه به‌عنوان نهادی اجتماعی و پویا که محور توسعه جامعه است، اهمیت دوچندان می‌یابد. هویت سازمانی از راه زبان و عمل براساس الگوهای فرهنگی سازمان ایجاد می‌شود. بنابراین می‌تواند پیوند عمیقی با احساس تعلق سازمانی داشته باشد (لی و همکاران، ۲۰۲۳).

عملکرد سازمانی: عملکرد سازمانی سازه‌ای کلی است که چگونگی انجام عملیات سازمانی را نشان می‌دهد این پدیده چندبعدی، ترکیب گسترده‌ای از نتایج قابل سنجش، تصمیم‌ها و اقدامات سازمانی است که نشان‌دهنده موفقیت و بهره‌وری سازمان و درجه تحقق هدف سازمان است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۷). مطالعات تاثیر چشمگیر تعلق بر عملکرد سازمانی را به‌وضوح تایید نموده‌اند (مولتسین و همکاران، ۲۰۱۹؛ میرزاده کوهشاهی، ۱۴۰۱؛ نورکایو و همکاران، ۲۰۲۱؛ پیتالکا و پتری، ۲۰۲۱؛ لینگیالو و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه تجربی پژوهش

بررسی و مروری جامع بر نتایج مطالعات گذشته نشان می‌دهد که تعلق شغلی و سازمانی هم تحت تاثیر عوامل مختلفی بوده و هم خود بر عوامل متعددی تاثیرگذار است. اما آنچه مسلم است کارکنانی که تعلق شغلی و سازمانی بالایی دارند از رضایتمندی بیشتری برخوردارند در نتیجه عملکرد فردی و سازمانی بالاتری دارند و مشتاقانه با جان و دل در خدمت سازمان و اهداف آن هستند.

ساکس (۲۰۰۶) و ساکس و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعاتی به بازبینی سوابق و پیامدهای تعلق کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد تعلق شغلی و سازمانی کارکنان، مشارکت کاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و کاهش تمایل به ترک کار را پیش‌بینی می‌کند. سازمان‌ها می‌توانند با تمرکز بر تقویت تعلق شغلی و سازمانی کارکنان خود این نتایج و آثار را بهبود بخشند.

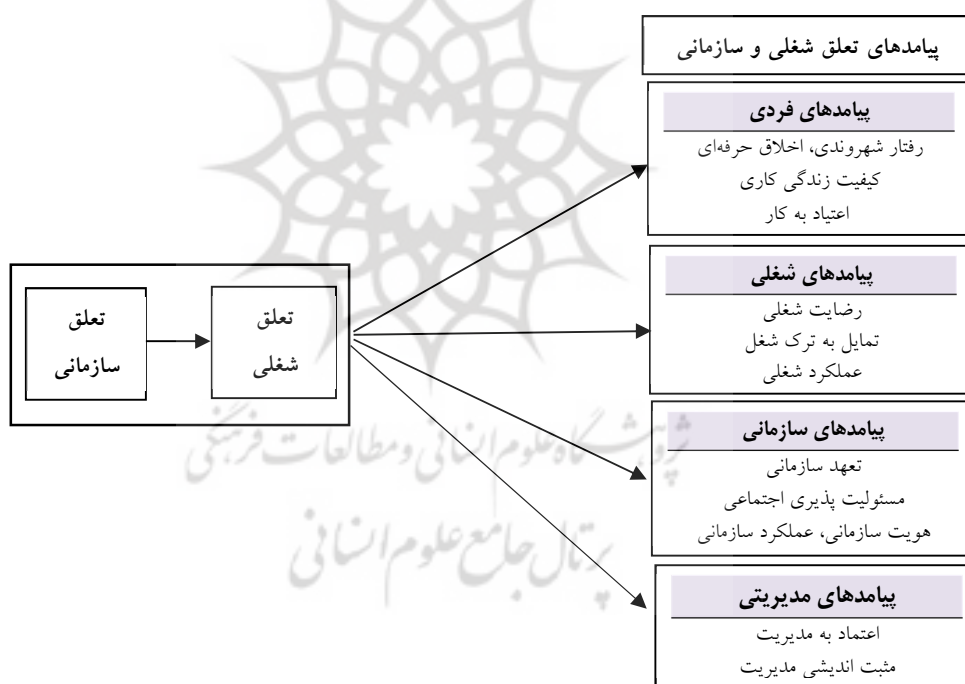
1. Boateng & Ledimo

2. Linggiallo

نتایج مشابهی در مطالعه ون و نفوخو (۲۰۲۰)، به دست آمد. در این مطالعه رابطه معناداری بین ابعاد تعلق شغلی و سازمانی کارکنان با رضایت شغلی، عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری و موفقیت سازمانی، و کاهش تمایل به ترک شغل تایید گردید. هاینی و همکاران (۲۰۱۹)، نیز در بررسی رابطه بین هویت سازمانی با تعلق شغلی رابطه مثبت و معناداری بین این دو را تایید نمودند. لینگیالو و همکاران (۲۰۲۱)، در بررسی پیامدهای تعلق شغلی کارکنان، نشان دادند که تعلق شغلی و سازمانی منجر به افزایش تعهد سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی افراد می‌شوند.

مک آلیستر (۱۹۹۵)، هاولد و همکاران (۲۰۲۱) و در تبیین پیش‌آیندهای تعلق خاطر کاری و تاثیر آن بر تعهد سازمانی دریافتند که منابع شغلی (استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربی‌گری، فرصت‌های رشد و یادگیری) و منابع شخصی (خوداثربخشی، شخصیت پیش‌قدم، وظیفه‌شناسی) به‌عنوان پیش‌آیندهای تعلق کاری، به‌طور مثبت بر تعهد سازمانی تاثیرگذار بودند.

همچنانکه مشاهده می‌شود مطالعات گذشته صرفاً یک یا چند مورد محدود از پیامدهای تعلق شغلی یا سازمانی و یا عوامل موثر بر تعلق را بررسی نموده‌اند. تعلق شغلی و سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت و پایداری سازمان‌ها شناخته شده است. مطالعه در این زمینه می‌تواند به شناسایی عواملی کمک کند که بر انگیزه، تعهد و تعلق اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد. همچنین می‌تواند منجر به بهبود کیفیت تدریس و در نتیجه ارتقای کیفیت آموزش، بهبود بهره‌وری کارکنان و اساتید و نهایتاً عملکرد کلی دانشگاه و دستیابی به اهداف آموزشی و پژوهشی شود. بنابراین اهمیت این موضوع و فقدان یک مدل نسبتاً جامع از پیامدهای آن، ضرورت انجام این پژوهش را نشان می‌دهد. بنابراین باتوجه به پیشینه تجربی و مبانی نظری موضوع، مدل مفهومی (شکل ۱) ارائه می‌گردد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

براساس مبانی نظری و پیشینه و مدل مفهومی پژوهش، اهداف، سوالات و فرضیه‌های زیر تدوین و مورد بررسی قرار گرفته است:

اهداف پژوهش

هدف اصلی از انجام این مطالعه، ارزیابی وضعیت دانشگاه شهید چمران اهواز از نظر سطح تعلق سازمانی و شغلی در میان کارکنان و اعضای هیات

علمی است. در این راستا پیامدهای حاصل از تعلق شغلی و سازمانی نیز در چهار دسته پیامدهای فردی، شغلی، سازمانی، و مدیریتی با شاخص های هر دسته به طور مفصل مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

فرضیه های پژوهش

۱. تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران بالاتر از حد متوسط است.
۲. تعلق سازمانی بر تعلق شغلی تاثیر مثبت معناداری دارد.
۳. تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اساتید دانشگاه منجر به پیامدهای فردی موثر و معناداری می شود.
۴. تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اساتید دانشگاه باعث پیامدهای مدیریتی موثر و معناداری می شود.
۵. تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اساتید دانشگاه منجر به پیامدهای شغلی موثر و معناداری می شود.
۶. تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اساتید دانشگاه باعث پیامدهای سازمانی موثر و معناداری می شود.

روش شناسی پژوهش

براساس مدل پیاز پژوهش (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۴۰۰)، این مطالعه از نظر جهت گیری و نوع پژوهش، از نوع پژوهش های کاربردی و کمی؛ از نظر استراتژی، پیمایشی؛ برحسب افق زمانی، مطالعه ای مقطعی؛ و از نظر روش تحلیل داده ها، در دسته پژوهش های توصیفی همبستگی و از حیث روش گردآوری داده ها پرسشنامه ای است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز می باشد که دارای ۶۰۵ عضو هیات علمی و بیش از ۱۳۰۰ کارمند اعم از کارکنان رسمی، قراردادی و پیمانی و شرکتی بوده است. با توجه به تعداد زیاد اعضای جامعه مورد بررسی، پراکندگی و عدم دسترسی به همه آنها، اقدام به نمونه گیری گردید. روش نمونه گیری با توجه به ماهیت و ویژگی های جامعه، نمونه گیری تصادفی و از نوع نمونه طبقه ای متناسب با جمعیت هر قشر (کارکنان و اعضای هیات علمی)، بوده است. باتوجه به تعداد کل اعضای جامعه ($N \approx 1905$) و براساس جدول نمونه گیری مورگان، حجم نمونه آماری ۳۲۰ نفر تعیین شد.

جدول ۱- نمونه گیری تصادفی طبقه ای (سه میه ای)

جامعه آماری (N)	تعداد کل جامعه آماری	نسبت نمونه به جامعه (درصد)	تعداد نمونه (n) براساس جمعیت هر طبقه
اعضای هیات علمی	۶۰۵	۳۱/۷۵ درصد	۱۰۲
کارکنان	۱۳۰۰	۶۸/۲۵ درصد	۲۱۸
مجموع	$N=1905$	۱۰۰ درصد	$n=320$

برای جمع آوری داده ها و اطمینان از تکمیل و بازگشت کامل پرسشنامه ها تعداد ۴۰۰ پرسشنامه بصورت آنلاین و حضوری توزیع گردید. (۱۵۰ پرسشنامه بین اعضای هیات علمی و ۲۵۰ پرسشنامه بین کارکنان). با این وجود، نرخ بازگشت پرسشنامه ها به طور کلی برابر با ۷۲/۵ درصد بوده که نرخ قابل قبولی می باشد. توصیف مختصری از وضعیت جمعیت شناختی نمونه آماری مورد مطالعه، در جدول ۲ نشان می دهد تعداد مشارکت کنندگان مرد (۵۲ درصد) اندکی بیشتر از زنان (۴۸ درصد) بوده، که از این تعداد بیش از ۵۷ درصد را اعضای هیات علمی و مابقی را کارکنان تشکیل داده اند. اما با توجه به جمعیت کلی اساتید و کارکنان (۶۰۵ عضو هیات علمی در مقابل ۱۳۰۰ کارمند) میزان مشارکت اعضای هیات علمی (۱۳۳ نفر) به نسبت کارکنان (۹۹ نفر) بسیار قابل توجه بوده است یعنی اساتید فراتر از انتظار در پژوهش مشارکت نمودند. این موضوع نمونه مورد بررسی پژوهش را اندکی دچار ارباب نموده است که این ارباب بایستی در تفسیر نتایج آزمون فرضیه ها مورد توجه قرار گیرد. همچنین آمار توصیفی کارکنان از نظر سطح تحصیلات، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی اساتید و کارکنان در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- توزیع فراوانی جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیرهای جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	بانوان:	کارمند: ۷۴ نفر	۴۸٪
		عضو هیات علمی: ۳۸	
	آقایان:	کارمند: ۲۵ نفر	۵۲٪
		عضو هیات علمی: ۹۵	
تحصیلات			
	دیپلم	۹	۴٪
	فوق دیپلم	۱۸	۸٪
	کارشناسی	۵۳	۲۳٪
	کارشناسی ارشد	۲۲	۹٪
	دکتری	۱۳۰	۵۶٪
سابقه خدمت			
	کمتر از ۵ سال	۲۴	۱۰/۲٪
	۵ تا ۱۰ سال	۱۰	۴/۳٪
	۱۱ تا ۱۵ سال	۵۷	۲۴/۵٪
	۱۶ تا ۲۰ سال	۶۰	۲۶٪
	بیش از ۲۰ سال	۸۱	۳۵٪
	کمتر از ۵ سال	۲۴	۱۰/۲٪
وضعیت استخدامی کارکنان و اساتید دانشگاه			
	رسمی	۱۵۸	۶۸٪
	پیمانی	۴۰	۱۷٪
	شرکتی (فقط کارکنان)	۳۴	۱۵٪
	جمع کل	۲۳۲	۱۰۰٪

برای گردآوری اطلاعات در بخش مبانی نظری و پیشینه پژوهش، از روش کتابخانه‌ای (فیش‌برداری از کتاب‌ها، مقالات علمی، بین‌المللی و پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی) استفاده شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد دارای روایی و پایایی استفاده گردید. روایی صوری و محتوای پرسشنامه‌ها با توجه به استفاده مکرر در پژوهش‌های معتبر و نیز اظهارنظر متخصصین و اساتید رفتار سازمانی و منابع انسانی تایید شده است. روایی واگرا و همگرایی آنها نیز در تحلیل داده‌ها انجام و تایید شد. پرسشنامه‌ها ۷۴ سوال تخصصی دارد که براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (امتیاز ۱) تا کاملاً موافق (امتیاز ۵) سنجش شده‌اند. ساختار و منابع پرسشنامه‌ها به شرح جدول ۳ است:

جدول ۳- ساختار پرسشنامه سنجش متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	گویه‌ها	منبع پرسشنامه
تعلق سازمانی	اطاعت سازمانی- مشارکت سازمانی- فداکاری و وفاداری سازمانی	۸	پرسشنامه UWES شافلی و همکاران (۲۰۰۲)
تعلق شغلی	سرزندگی- فدایی شدن- مجذوب شدن	۹	شافلی و همکاران (۲۰۰۶)
پیامدهای تعلق شغلی و سازمانی	پیامدهای فردی: رفتار شهروندی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق حرفه‌ای، اعتیاد به کار	۲۱	لی و آلن (۲۰۰۲)، والتون (۱۹۷۳) و لوپز (۲۰۰۷)، ارمیتو و همکاران (۲۰۱۱)، رابینسون (۱۹۹۹)
	پیامدهای مدیریتی: اعتماد کارکنان به مدیران، مثبت اندیشی مدیریت	۱۴	مک آلیستر (۲۰۰۲)، گرین و همکاران (۲۰۰۴)

پیامدهای شغلی: رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل، عملکرد شغلی	۱۲	مینه سوتا (۱۹۷۷)، مقیمی (۱۳۸۹)، پترسون (۲۰۰۳)
پیامدهای سازمانی: تعهد، هویت سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی، عملکرد سازمانی	۱۲	الن و مایر (۱۹۹۷)، چنی (۱۹۸۳)، کارول (۱۹۹۱)، هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۹)

روش تحلیل داده‌های پژوهش

در این پژوهش با توجه به سطح اندازه‌گیری و ماهیت متغیرها جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار SmartPLS 3.2.8 استفاده گردیده است. قبل از آن برازش مدل بیرونی و مدل ساختاری انجام شد:

ارزیابی مدل بیرونی

الف) ارزیابی پایایی: به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب الفبای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده گردید. تمام متغیرها ضریب پایایی بالاتر از ۰/۷ به خود اختصاص دادند که نشان‌دهنده پایایی مطلوب مدل است (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج آزمون پایایی و روایی همگرا، و میانگین تک نمونه‌ای برای متغیرهای پژوهش

متغیر	پایایی (پایایی ترکیبی)	روایی همگرا AVE	میانگین (انحراف معیار)	sig	T	نتایج (H ₁)
تعلق سازمانی	۰/۷۸ (۰/۸۵)	۰/۵۴۶	۲/۹ (۰/۶۴)	۰/۲۲	-۱/۲۴۵	عدم تایید
تعلق شغلی	۰/۹۰ (۰/۹۲)	۰/۵۷	۳/۶ (۰/۷۸)	۰/۰۰	۸/۳۶۶	تأیید
پیامدهای تعلق و شغلی و سازمانی	پیامدهای فردی	۰/۸۴ (۰/۸۹)	۳/۵ (۰/۵۸)	۰/۰۰	۹/۱	تأیید
	پیامدهای مدیریتی	۰/۸۹ (۰/۹۱)	۳/۸ (۰/۷۲)	۰/۰۰	۶/۵۳	تأیید
	پیامدهای شغلی	۰/۸۱ (۰/۸۶)	۳/۲ (۰/۳۸)	۰/۰۰	۵/۸۸	تأیید
	پیامدهای سازمانی	۰/۹۰ (۰/۹۲)	۳/۶ (۰/۶۸)	۰/۰۰	۹/۳۷	تأیید

نتایج ارائه شده در جدول ۴ با تایید فرضیه اول، نشان می‌دهد میزان تعلق شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط (۳/۶) بوده است، البته به‌طور خاص در مقایسه بین این دو گروه، تعلق شغلی اساتید به‌صورت معناداری بیشتر از کارکنان نشان داده شد. همچنین با توجه به sig کمتر از ۰/۰۵ و عدد معناداری (T) بالاتر از ۱/۹۶، تمام متغیرهای پژوهش (بجز تعلق سازمانی) دارای تفاوت معناداری با میانگین می‌باشند. بدین معنا که تعلق سازمانی با میانگین ۴/۹ اگرچه اندکی از مقدار میانگین استاندارد پایین‌تر است ولی این مقدار معنادار نیست. در بررسی مقایسه‌ای نتایج نشان داد تعلق سازمانی کارکنان دانشگاه اندکی بیشتر از اساتید بوده و البته این تفاوت معنادار نبود.

ب) ارزیابی روایی: اولین روایی برای تایید روا بودن مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا^۱ است. یعنی اندازه‌گیری میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن. فرنل و لاکر (۱۹۸۱) متوسط واریانس استخراج شده AVE را به‌عنوان شاخصی برای اندازه‌گیری اعتبار درونی مدل پیشنهاد کردند. مقدار قابل قبول این شاخص بیشتر از ۰/۵۰ می‌باشد و در این پژوهش نیز، مقدار AVE برای همه متغیرهای مکنون بیش از ۰/۵ بوده و لذا می‌توان گفت روایی همگرای مدل اندازه‌گیری مطلوب است (جدول ۵). دومین روایی برای تایید و اعتبار مدل اندازه‌گیری روایی افتراقی یا واگرا^۲ بوده که یک معیار تکمیل‌کننده است. در مدل‌سازی مسیری PLS از سه روش فورنل-لارکر، آزمون بارعرضی و شاخص HTMT برای ارزیابی روایی واگرای مدل استفاده می‌شود که در این مطالعه از شاخص HTMT استفاده شده است. مقادیر کمتر از ۰/۹ توسط هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) به عنوان مقدار مطلوب تعریف شده است. نتایج بارهای عاملی شاخص HTMT در جدول ۴ آمده است.

1. Convergency Validity

2. Discriminat Validity

جدول ۵- بررسی روایی واگرا مدل اندازه گیری (شاخص HTMT)

HTMT	تعلق شغلی	تعلق سازمانی	پیامدهای فردی	پیامدهای شغلی	پیامدهای مدیریتی	پیامدهای سازمانی
تعلق شغلی						
تعلق سازمانی	۰/۵۳۹					
پیامدهای فردی	۰/۷۵۴	۰/۵۹۰				
پیامدهای شغلی	۰/۶۹۲	۰/۷۰۱	۰/۸۴۹			
پیامدهای مدیریتی	۰/۵۴۳	۰/۶۱۷	۰/۷۱۲	۰/۶۶۱		
پیامدهای سازمانی	۰/۵۹۳	۰/۶۵۹	۰/۸۳۰	۰/۷۳۶	۰/۴۲۰	

پس از آزمون مدل بیرونی و تایید روایی و پایایی، مدل درونی یا ساختاری تحقیق ارزیابی می‌گردد. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. قبل از آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل ساختاری به یافته‌های توصیفی پژوهش پرداخته می‌شود:

یافته‌های پژوهش

هدف این تحقیق ارزیابی و توصیف میزان تعلق شغلی و سازمانی در اساتید و کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز و بررسی پیامدهای آن بوده است. قبل از آزمون فرضیه‌ها ابتدا باید مدل ساختاری و اندازه‌گیری پژوهش، مورد ارزیابی قرار گرفته تا برازش آن تایید گردد.

ارزیابی مدل درونی یا مدل ساختاری

برای ارزیابی مدل ساختاری از معیارهای آماره t ، ضریب تعیین و ضریب مسیر استفاده می‌شود. شاخص ضریب تعیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر درونزا توسط متغیر برونزا صورت می‌پذیرد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار ضریب تعیین تعریف شده است (حبیبی و سرآبادانی، ۱۴۰۱). در جدول ۶ مقادیر ضریب تعیین متغیرهای مکنون درون‌زا ذکر شده است.

از شاخص Q^2 می‌توان برای ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری و مدل معادلات ساختاری در تحلیل‌های SmartPLS استفاده کرد. این شاخص خود به دو قسمت شاخص اشتراک و شاخص افزونگی تقسیم می‌شود. مثبت بودن آنها به ترتیب نشان‌دهنده کیفیت مطلوب مدل اندازه‌گیری و مدل معادلات ساختاری است. شاخص نیکویی (GOF) برازش کلی مدل را نشان می‌دهد. پژوهشگران سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). نتایج جدول ۶ نشان‌دهنده قوی بودن ضریب GOF در این مطالعه است.

جدول ۶- نتایج شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری

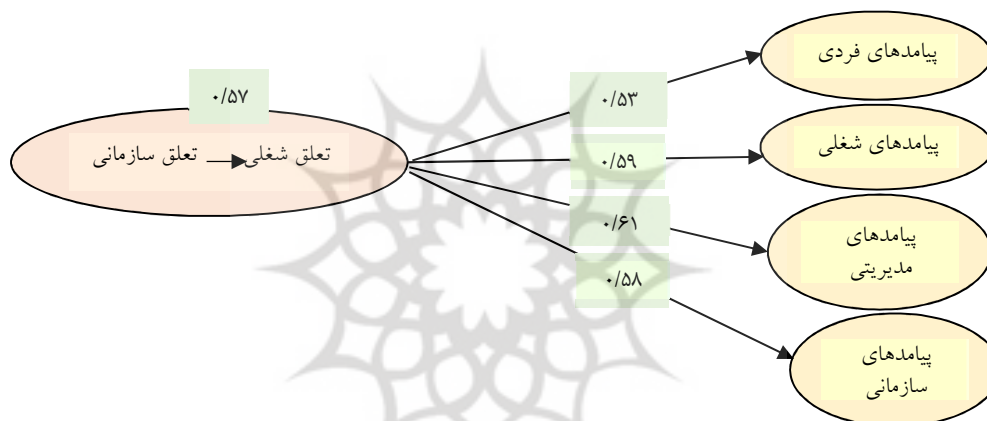
متغیرها	شاخص اشتراکی CV-Com	شاخص افزونگی CV-Red	ضریب تعیین	شاخص کلی برازش
تعلق سازمانی	۰/۴۷۷	۰/۲۰۵	—	GOF
تعلق شغلی	۰/۲۵۱	۰/۴۲۹	۰/۳۲	۰/۴۸
پیامدهای فردی	۰/۴۱۵	۰/۲۱۳	۰/۲۸	SRMR

پیامدهای مدیریتی	۰/۴۲۶	۰/۲۸۶	۰/۳۷	۰/۰۷
پیامدهای شغلی	۰/۳۹۱	۰/۲۱۸	۰/۳۵	
پیامدهای سازمانی	۰/۴۶۷	۰/۲۵۱	۰/۳۴	

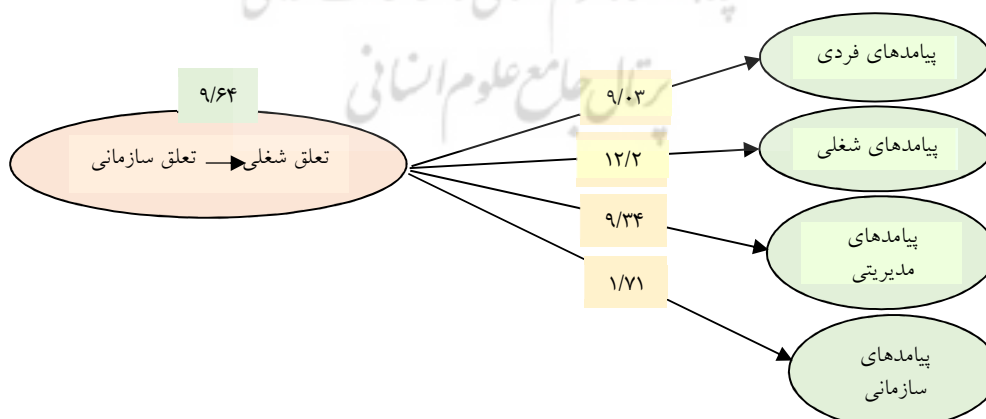
معادلات ساختاری (آزمون فرضیه‌های پژوهش)

از دیگر شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری، معنادار بودن ضرایب مسیر (روابط بین متغیرها) می‌باشد. در نرم‌افزار SmartPLS برای آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش از شاخص جزئی مقدار آماره t (t-value) استفاده می‌شود به طوری که می‌بایست مقدار آماره t معناداری بیشتر از $1/96$ یا کمتر از $-1/96$ باشد تا فرضیه مربوطه تأیید شود. مقدار پارامتر بین این دو دامنه در الگو مهم شمرده نمی‌شود (کلاين، ۲۰۲۳؛ وینزی و همکاران، ۲۰۱۰).

در شکل ۲ و ۳ مدل پژوهش در دو حالت استاندارد (ضرایب مسیر) و معناداری (مقادیر t) آمده است.



شکل ۲- مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳- مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت معناداری

چنانچه مشاهده می‌شود، عدد معناداری همه روابط بین متغیرهای پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ بوده (شکل ۳) لذا تاثیرگذاری آنها معنادار می‌باشد، شدت و ضعف تاثیرگذاری نیز در شکل ۲ نمایش داده شده است. بدین ترتیب، تعلق سازمانی بر تعلق شغلی و هردوی اینها بر پیامدهای چهارگانه، تاثیر معنادار دارند. براین اساس بیشترین ضریب مسیر متعلق به پیامدهای مدیریتی تعلق شغلی و سازمانی است. با توجه به دو مدل فوق، در جدول ۷ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج تحلیل معادلات ساختاری (آزمون فرضیه‌های پژوهش)

ردیف	فرضیه‌های پژوهش	عدد معناداری	ضریب مسیر	نتایج
۱	تاثیر تعلق سازمانی بر تعلق شغلی	۹/۶۴	۰/۵۷	تایید
۲	تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر عوامل فردی (پیامدهای فردی)	۹/۰۳	۰/۵۳	تایید
۱-۲	پیامدهای فردی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر رفتارهای شهروندی	۷/۷۸	۰/۵۹	تایید
۲-۲	پیامدهای فردی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای	۵/۶۹	۰/۵۱	تایید
۳-۲	پیامدهای فردی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر کیفیت زندگی کاری	۵/۷۳	۰/۴۹	تایید
۴-۲	پیامدهای فردی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر اعتیاد به کار	۵/۲۷	۰/۵۸	تایید
۳	تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر عوامل شغلی (پیامدهای شغلی)	۱۲/۲	۰/۵۹	تایید
۱-۳	پیامدهای شغلی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر رضایت شغلی	۶/۸۳	۰/۵۵	تایید
۲-۳	پیامدهای شغلی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر تمایل به ترک شغل	۵/۶۶	-۰/۴۱	تایید
۳-۳	پیامدهای شغلی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر عملکرد شغلی	۶/۵۴	۰/۴۷	تایید
۴	تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر عوامل مدیریتی (پیامدهای مدیریتی)	۹/۳۴	۰/۶۱	تایید
۱-۴	پیامدهای مدیریتی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر اعتماد به مدیریت	۶/۹۸	۰/۵۶	تایید
۲-۴	پیامدهای مدیریتی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر مثبت اندیشی مدیریت	۸/۷۴	۰/۶۳	تایید
۵	تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر عوامل سازمانی (پیامدهای سازمانی)	۱۰/۷۱	۰/۵۸	تایید
۱-۵	پیامدهای سازمانی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر تعهد سازمانی	۵/۳۶	۰/۵۰	تایید
۲-۵	پیامدهای سازمانی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر هویت سازمانی	۱۰/۲۹	۰/۶۵	تایید
۳-۵	پیامدهای سازمانی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۶/۷۰	۰/۴۸	تایید
۴-۵	پیامدهای سازمانی: تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر عملکرد سازمانی	۷/۳۸	۰/۵۱	تایید

همان‌طور که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر هر ۴ گروه پیامدهای سازمانی، فردی، شغلی و مدیریتی به‌طور معنادار تایید گردیده است. تعلق بر همه متغیرها و شاخص‌ها تاثیر مثبت و معنادار و تنها بر تمایل به ترک شغل تاثیر منفی معنادار داشته است. از میان پیامدهای فردی، تعلق بیشترین تاثیر را بر رفتارهای شهروندی با ضریب ۰/۵۹ داشته است. همچنین از پیامدهای شغلی، رضایت شغلی با ضریب ۰/۵۵؛ از پیامدهای مدیریتی، مثبت اندیشی مدیران با ضریب ۰/۶۳ و از میان پیامدهای سازمانی، هویت سازمانی با ضریب ۰/۶۵ بیشترین تاثیرپذیری را از تعلق شغلی و سازمانی داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

همچنانکه اشاره شد اهمیت و نقش تعلق شغلی و سازمانی کارکنان در سازمان‌ها در مطالعات مختلفی مورد بحث قرار گرفته است. بدون شک سطح بالای تعلق شغلی و سازمانی در اساتید و کارکنان دانشگاه، نتایج و پیامدهای مثبت و چشمگیری خواهد داشت که کمترین آن اثربخشی و بهره‌وری قابل توجه دانشگاه -در عصر جوامع دانش بنیان و دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم- می‌باشد. دانشگاه‌ها برای جذب و حفظ استعدادها

برتر باید محیط کاری جذابی را فراهم کنند. دانشگاه شهید چمران اهواز نیز علیرغم مزایا و نقاط قوت متعدد، با توجه به فشار و گرمای شدید هوای شهر اهواز و محدودیتهای اقلیمی، همچنین وجود بحرانهای طبیعی همچون ریزگردها و مشکلات فراوان ناشی از آن، ضرورت و نیاز بیشتری به جذب و حفظ منابع انسانی شایسته بویژه نخبگان دانشگاهی دارد. این دانشگاه بدلیل گستردگی و تنوع بسیار زیاد دانشکده‌ها و رشته‌های دانشگاهی در مقاطع مختلف، تعداد قابل توجهی منابع انسانی غیربومی بویژه در بخش اعضای هیات علمی دارد. در همین راستا، مطالعه حاضر به بررسی پیامدهای مهم تعلق شغلی و سازمانی اساتید و کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز پرداخته است تا نتایج حاصل از آن بتواند به مدیران در جهت حفظ و جذب منابع انسانی شایسته و بهبود بهره‌وری آنها و همچنین کاهش تمایل به ترک، جابجایی و یا نقل و انتقالات شغلی کمک نماید. در مطالعات گذشته به‌طور پراکنده، به پیامدهای مختلفی از تعلق همچون رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد و عدالت سازمانی، عملکرد فردی و سازمانی، رفتارهای شهروندی، هویت، اخلاق کاری، بهره‌وری، ... اشاره شده است (ساکس و همکاران، ۲۰۲۲؛ ون و نفوخو، ۲۰۲۰؛ لینگیالو و همکاران، ۲۰۲۱، هاینی و همکاران، ۲۰۱۹؛ میرزاده کوهشاهی، ۱۴۰۱؛ ...). در این پژوهش تلاش گردید ضمن بررسی وضع موجود دانشگاه از نظر میزان تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی، مطالعه نسبتاً جامعی از پیامدهای تعلق شغلی و سازمانی صورت گیرد که براساس نتایج حاصل از پژوهش، پیامدهای تعلق شغلی و سازمانی در چهار گروه اصلی؛ پیامدهای فردی، مدیریتی، شغلی و سازمانی دسته‌بندی شدند. میزان تأثیرپذیری هر گروه مورد آزمون و تحلیل قرار گرفت که نتایج آن با بسیاری از مطالعات گذشته همسویی نشان داده است. در آزمون فرضیه اول، با سنجش سطح تعلق شغلی و سازمانی دانشگاه (جدول ۴) مشخص گردید تعلق شغلی کلی (اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه) بالاتر از حد متوسط می‌باشد (میانگین کلی برابر با ۳/۶) و تعلق سازمانی کلی نیز اندکی کمتر از میانگین و برابر با ۲/۹ است. اما در تفکیک این دو گروه نتایج نشان داد تعلق شغلی اعضای هیات علمی بطور معناداری بیش از کارکنان می‌باشد. یکی از دلایل آن شاید اریب نمونه باشد و دلیل مهم‌تر اینکه تناسب شغل با شاغل (توانایی‌ها، آموخته‌ها و تخصص) در میان اعضای هیات علمی بسیار بیشتر از کارکنان رعایت شده است. این درحالی‌است که تعلق سازمانی این دو گروه تفاوت معناداری با یکدیگر نداشته است. اما تعلق سازمانی کارکنان اندکی بالاتر از اعضای هیات علمی گزارش شد و این شاید بدلیل بومی‌گزینی در استخدام کارکنان در مقایسه با اعضای هیات علمی باشد.

از طرفی نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنادار تعلق سازمانی بر تعلق شغلی می‌باشد. این نتایج با نتایج مطالعات رای و ماشوری (۲۰۲۰) و ساکس و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. به عبارت بهتر تعلق خاطر کاری به‌عنوان یکی از پیامدهای تعلق سازمانی محسوب می‌شود. بدین ترتیب کارکنانی که تعلق سازمانی بالا داشته باشند، تعلق شغلی نیز در آنها بهبود خواهد یافت. بنابراین از سازمان نیز انتظار می‌رود شرایط کاری مناسب و حمایت‌های لازم را برای کارکنان خود فراهم سازند تا از طریق تقویت حس تعلق به سازمان، تعلق شغلی آنان را بهبود بخشند.

همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه بر اخلاق حرفه‌ای، رفتارهای شهروندی، کیفیت زندگی کاری و اعتیاد به کار تأثیر معناداری دارد (پیامدهای فردی). این نتیجه با نتایج مطالعات سان و یون (۲۰۲۲)، ستین و همکاران (۲۰۲۰)، اکینگبولا و ون‌دن برگ (۲۰۱۹)، وود و همکاران (۲۰۲۰) و شیمازو و همکاران (۲۰۲۰) همراستاست. در مطالعه شیمازو و همکارانش (۲۰۲۰) تأثیر معنادار تعلق شغلی و سازمانی بر اعتیاد به کار و در مطالعه وود و همکاران (۲۰۲۰) تأثیر معنادار تعلق بر کیفیت زندگی کاری تأیید شده است. مطالعات دیگری، افزایش بروز رفتارهای شهروندی را از بهترین پیامدهای تعلق شغلی و سازمانی دانسته‌اند (اکینگبولا و ون‌دن برگ، ۲۰۱۹، سان و یون، ۲۰۲۲؛ ساکس، ۲۰۱۹؛ اقبال و همکاران، ۲۰۱۷).

علاوه بر این نتایج آزمون فرضیه‌ها، تأثیر تعلق شغلی و سازمانی بر رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی افراد (پیامدهای شغلی) را تأیید نمود. نتایج با مطالعات ساکس و همکاران (۲۰۲۲)؛ اکینگبولا و وندنبرگ (۲۰۱۹)؛ و بریک و کوچار (۲۰۱۷) همخوانی دارد. در این مطالعات تعلق شغلی و سازمانی یکی از بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های بهبود رضایتمندی و عملکرد شغلی بوده و تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهد.

از طرفی، تأثیر تعلق شغلی و سازمانی بر اعتماد به مدیریت و مثبت‌اندیشی آنها (پیامدهای مدیریتی) تأیید گردید. این نتایج با دیدگاه هاوولد و همکاران (۲۰۲۱)، و کایرین و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. براساس نتایج این مطالعات، تعلق خاطر کاری و سازمانی بالا در کارکنان هم منجر به اعتماد بیشتر به مدیران مافوق شده و ارتباطات موثر را تقویت می‌بخشد و هم نگرش مدیران را نسبت به کارکنان و ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل آنها متمایل و مثبت نموده و باعث مثبت‌اندیشی مدیران نسبت به کارکنان خواهد شد.

همچنین آزمون فرضیه‌های مربوط به تاثیر تعلق شغلی و سازمانی بر تعهد سازمانی، هویت، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان و عملکرد سازمانی (پیامدهای سازمانی) مورد تایید قرار گرفت. این نتایج با مطالعات ون و نفوخو (۲۰۲۰)، علی و انور (۲۰۲۱)، لی و همکاران (۲۰۲۳)، میرزاده کوهشاهی (۱۴۰۱) همراستا می‌باشد. بدین معنا که تعلق شغلی و سازمانی، منجر به افزایش حس تعهد و هویت سازمانی شده و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان را ارتقاء می‌بخشد و نهایتاً عملکرد مطلوب سازمانی را در پی دارد.

پیشنهادهای کاربردی

این مطالعه آثار عملی و کاربردی برای مدیران سازمان‌ها و متخصصین توسعه منابع انسانی دارد.

- ۱- یافته‌های کلی پژوهش نشان می‌دهد تعلق سازمانی و شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه در حد متوسط است و تعلق پیش‌بینی کننده قوی برای پیامدهای فردی، سازمانی، شغلی و مدیریتی می‌باشد؛ مشکلات اقلیمی و زیست محیطی استان خوزستان و شرایط دشوار زندگی در این استان، وظیفه مدیران سازمان‌ها را در حفظ و جذب منابع انسانی خود، بیش از پیش برجسته می‌کند. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌گردد برای تقویت و بهبود سطح تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه تلاش نمایند و توجه خود و منابع سازمان را بر افزایش تعلق آنها متمرکز کنند.
- ۲- نتایج مطالعه نشان می‌دهد با بهبود و افزایش سطح تعلق شغلی و سازمانی می‌توان پیامدهای شغلی و سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، تعهد و هویت سازمانی، مسئولیت اجتماعی، عملکرد شغلی و سازمانی، کاهش تمایل به ترک یا جابجایی شغلی و ... را برای سازمان به ارمغان آورد. بنابراین به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود به طور مستمر به سنجش و ارزیابی تعلق سازمانی و شغلی کارکنان خود پرداخته و شیوه‌ها و اقدامات منابع انسانی را برای بهبود تعلق بیاموزند. درواقع بهبود بهره‌وری اصلی دانشگاه، ناشی از عوامل سازمانی و شغلی افراد است.
- ۳- همچنین نتایج مطالعه نشان داد یکی از پیامدهای بسیار مهم تعلق، پیامدهای مدیریتی آن است و به جرات می‌توان گفت بخش عمده‌ای از تعلق شغلی و سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی متأثر از رفتار و عملکرد مدیران دانشگاه و ارتباط باز و صمیمانه آنها با کارکنان و اعضای هیات علمی است. این ارتباط متقابل نشانگر همبستگی معنادار مسائل و موضوعات مدیریتی با تعلق شغلی و سازمانی است. بنابراین ضمن پیشنهاد روابط سازنده، پویا و منعطف مدیران دانشگاه با کارکنان و اعضای هیات علمی خود، به کارکنان و اعضای هیات علمی نیز توصیه می‌گردد تا در جهت توسعه فردی و اثربخشی خود و سازمان برای بهبود سطح تعلق خود تلاش نمایند.
- ۴- براساس نتایج این مطالعه، تعلق شغلی و سازمانی آثار فردی (اخلاق حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری، اعتیاد به کار و رفتار شهروندی فردی) قابل توجه و چشمگیری نیز دارد. بنابراین شایسته است مدیران با اهتمام به ارتقاء تعلق شغلی و سازمانی، در جهت بهبود پیامدهای فردی نیز گام‌های عمیق بردارند. چرا که زیربنا و شالوده اصلی افزایش اثربخشی و بهره‌وری شغلی و سازمانی ریشه در فرد دارد.
- ۵- همچنین شایسته است مدیران با هدف افزایش تعلق خاطر شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی، پیشایندها و عوامل موثر بر تعلق را جستجو و شناسایی نموده و توجه داشته باشند. چون این عوامل ضمن بهبود و ارتقاء تعلق شغلی و سازمانی، تسهیل کننده پیامدهای متعدد آن نیز خواهد بود. عوامل فردی، مدیریتی، شغلی و سازمانی باعث می‌شود که کارکنان علاوه بر انجام وظایف و مسئولیت‌های از قبل تعیین شده، با اشتیاق مهارت‌ها و آموخته‌های خود را در بستر شغل فعلی گسترش داده و تعمیم دهند و در نتیجه آثار و پیامدهای مثبت و قابل توجهی برای خود و سازمان‌شان رقم بزنند.

محدودیت‌ها و جهت‌گیری پژوهش‌های آتی

همانطور که مشاهده شد در این پژوهش به ارزیابی و شناسایی پیامدهای تعلق کارکنان پرداخته شده و مجموعه نسبتاً جامعی از عوامل شناسایی و بررسی شدند اما بدلیل گستردگی موضوع، پیشایندها و عوامل موثر بر تعلق مورد بررسی و کنکاش قرار نگرفته است. براساس این محدودیت پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی این مهم، مورد توجه قرار گیرد تا مدل جامع‌تری از تعلق حاصل شود.

محدودیت دوم بررسی همزمان متغیرهای اصلی با ابعادشان و گردآوری داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه بود که سبب شد دقت پاسخگویی کاهش یابد بنابراین توصیه می‌گردد ضمن بررسی جوامع آماری گسترده‌تر و متنوع، از ابزارهای تکمیلی همچون مصاحبه‌های ساختارمند یا آزاد و به‌روش کیفی این مطالعه انجام شده تا هم صحت و تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد و هم نواقص حاصل از پرسشنامه تاحدودی برطرف گردد.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز به خاطر حمایت مالی و معنوی و همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری نموده و همچنین مراتب تشکر و قدردانی خود را از مشارکت کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه اعلام می‌دارد.

References

- Abbasi M., Zakerian A., Akbarzade A., Dinarvand N., Ghaljahi M., Poursadeghiyan M., Ebrahimi MH. (2017). Investigation of the relationship between work ability and work-related quality of life in nurses. *Iranian journal of public health*. 46(10):1404-1412. [In Persian]
- Akingbola, K., & Van Den Berg, H. A. (2019). Antecedents, consequences, and context of employee engagement in nonprofit organizations. *Review of Public Personnel Administration*. 39(1). 46-74.
- Alam, A.S.. (2017). The effects of employee engagement on organizational commitment: A survey on junior executives working in the private sector of Bangladesh. *Managemet*. 31(1):1-23.
- Alavi Manesh, M., & Sharei, Z. (2023). The effect of workaholism and gender role beliefs on organizational citizenship behavior and gender as the moderator. *Woman in Development & Politics*. 21(2). 357-379. [In Persian]
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Corporate social responsibility: the influence of employee engagement on corporate social responsibility. *Ali, B.J. & Anwar, G. (2021). Corporate Social Responsibility: The Influence of Employee Engagement on Corporate Social Responsibility. Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 77-83.
- Armstrong, M., (2008), Strategic human resource management: a guide to action, Great Britain and the United States, 4th ed
- Barik, S., & Kochar, A. (2017). Antecedents and consequences of employee engagement: A literature review. *International Journal of Latest Technoloav in Enaineerina. Manaagement & Applied Science*. 6(4). 33-38.
- Boateng, A., & Ledimo, O. (2023). Comparison of public and private primary school teachers' employee engagement and organisational commitment. *Journal of Contemporary Management*, 20(1), 153-185.
- Brightenburg, M. E., Whittington, J. L., Meskelis, S., & Asare, E. (2020). Job engagement levels across the generations at work. In Global applications of multigenerational management and leadership in the transcultural era (pp. 108-137). IGI Global
- Cao, Y., & Lee, K. (2023). Employee engagement in corporate social responsibility: disentangling the effects of values vs prestige. *Journal of Manaerial Pscholoav*. 38(6). 449-463.
- Çetin, C., Ezgi, D. E., & Ervilmez, S. (2020). The Effect of Ethical Leadership on Work Engagement: A Study on Humanitarian Aid Organizations in Turkey. *Adam Academy Journal of Social Sciences*. 10(1). 105-124.
- Chowdhury, S. (2020). The role of affect-and cognition-based trust in complex knowledge sharing. *Journal of Manaerial Issues*. 32(1). 43-5.
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2019). Motivation and engagement in learning. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*.
- Cook, R., & Gilin, D. (2023). Concurrent experiences of work engagement and workaholism: A factor-level profile analysis. *Personality and Individual Differences*, 202, 112000.
- Danaeifard, H., Alvani, S. M. & Azar, A. (2021). Methodology of Quantitative Research in Management, Tehran: Saffar Press. [In Persian]
- Davari, A. & Rezazadeh A. (2018). *Structural Modeling with SmartPLS Application*. Jahad Daneshgahi Press. [In Persian]
- De Geus, C. J., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda. *Public Administration Review*. 80(2). 259-270.
- Esmaili, M., (2019). Investigating the relationship between job stress and job satisfaction of Shahrood social security organization employees. Master's thesis, Shahrood University, Faculty of Humanities, Department of Public Administration. [In Persian]
- Ghamooshi, Z., Ezati, M., & Mohsenimehr, Z. (2020). The Role of Professional Ethics of Faculty Members in Organizational Transparency (Case Study: Imam Khomeini University). *Higher Education Letter*, 12(48), 37-64.
- Habibi, A., & Sarabadani, M. (2023). Applied SPSS training, Narvan Danesh Publishing.
- Hamzehlou Pak, H., & Hasani, R. (2021). The effect of organizational voice on organizational health with the mediating role of NAJA social responsibility. *Supervision & Inspection*, 15(57), 13-46.
- Hashemi, S. H., Ekradi, E., Goodarzvand Chegini, M., & Yousefi, M. (2018). Investigating the Effect of Human Resource Management Performance on Employees' Performance with the Intermediary Function of Organizational Learning (Case Study: Staff of Payam Noor Universities in Guilan Province). *Higher Education Letter*, 11(42), 35-53.
- Håvold, O. K. S., Håvold, J. I., & Glavee-Geo, R. (2021). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17(2), 145-159.
- Haynie, J. Flynn, C.B. & Baur, J.E., (2019). The organizational justice-Job engagement Relationship: How Social Exchange and Identity explain this effect, *Journal of Managerial Issues*, 2019(1): 28- 45.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 43(1): 115-135.
- Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational citizenship behavior and performance: the role of employee engagement. *The Journal of Asian Finance. Economics and Business*. 7(12). 1089-1097.
- Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A. R., & Morin, A. J. (2022). The Job engagement scale: Development and validation of a short form in English and French. *Journal of Business and Psychology*, 1-20.

- Iqbal, J., Shabbir, M. S., Zameer, H., Khan, I. A., & Sandhu, M. A. (2017). Antecedents and consequences of employee engagement: Evidence from corporate sector of Pakistan. *Paradigms*, 11(1), 78-86.
- Jamporazmi, M. & Monirpour, N. (2020). Predicting Knowledge sharing based on personality trait, Organizational silence, and organizational belonging in medical staff in Qom Province, Qom University Medical Sciences Journal. 14(1): 29-37.
- Kaliannan, M., & Adiovu, S. N. (2015). Effective employee engagement and organizational success: a case study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 161-168.
- Kirrane M, Lennon M, O'Connor C, et al. (2017) Linking perceived management support with employees' readiness for change: The mediating role of psychological capital. *Journal of Change Management* 17(1): 47-66.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (fifth Ed.). The Guilford Press.
- Kundu, S, C. & Lata, K, (2017) Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement". *International Journal of Organizational Analysis*. 25(4): 703-722.
- Lee, S., Hameduddin, T., & Lee, G. R. (2023). Organizational image and employee engagement: Exploring the inter-relationships between construed external image and perceived organizational identity. *The American Review of Public Administration*. 53(2). 82-96.
- Linggiallo, H., Riadi, S., Harivadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 11(1), 31-40.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbara, K.M., & Young, S.A., (2009). Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages. UK: Willey- Blackwell.
- Martin, A. J., Ginns, P., & Parworth, B. (2017). Motivation and engagement: Same or different? Does it matter? *Learning and individual differences*, 55, 150-162.
- McAllister, DJ. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*; 38(1), 24-59.
- Mehri, K. & Nasiri, M. (2023). The Study of the Effects of Workaholism on General Health Dimensions with the Mediating role of Quality of Work Life in the staff of Islamic Azad University, *Journal of Management and organizational behavior in sports*. 12(9). 35-50. [In Persian]
- Memon, K. R., Ghani, B., & Khalid, S. (2020). The relationship between corporate social responsibility and employee engagement: A social exchange perspective. *International Journal of Business Science & Applied Management (IJBSAM)*, 15(1), 1-16.
- Mirzadeh Kouhshahi, L., (2022). Investigating the effect of organizational engagement and employee job motivation on human resource productivity: the moderating role of job satisfaction. *Governance and Development Journal*, 2(3), 89-110. [In Persian]
- Mohammadi, S. (2019). "The typology of Organizational Culture of Shahid Chamran University of Ahvaz and its effect on Employees' Organizational Health". *Career and Organizational Counseling*, 11(39): 101-125. [In Persian]
- Mohammadi J, (2012). Exploring the Model of Effective Moderators on Relationship between Strains and Organizational Citizenship Behaviors: a Meta-Analysis Approach, Ph.D Thesis, Tarbiat Modares University. Tehran, Iran. [In Persian]
- Mohammadi, J., Nadaf, M., & Safarian, S. (2017). Explaining the effect of organizational trust and organizational health on resistance to change in the government employees by considering the mediated role of organizational commitment (The case: Municipality of Ahvaz). *Journal of Public Administration*, 9(1), 85-106.
- Mohammadi, S. Nadaf, M. Roshan, S., (2020). The Impact of Emotional Intelligence and Cultural Intelligence on Resistance to Changing Employees with the Mediating Role of Psychological Capital, *Social Psychology Researches*, 10(39): 119-140. [In Persian]
- Moletsane M, Tefera, O. & Migiro, S. (2019). The Relationship between Employee Engagement and Organisational Productivity of Sugar Industry in South Africa: The Employees' Perspective, *African Journal of Business and Economic Research (AJBER)*. 14 (1): 113 – 134.
- Noerchahyo, U. S., Maarif, M. S., & Sumertajaya, I. M. (2021). The role of employee engagement on job satisfaction and its effect on organizational performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 19(2). 296-309.
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117-133.
- Prastio, D., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). Ethical leadership effect trust in leader, work engagement and burnout over turnover intention. *Journal of Multidisciplinary Academic*. 4(5). 283-288.
- Rai, A., & Chawla, G. (2022). Exploring the interrelationship among job resources, job demands, work and organizational engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1916-1934.
- Rai, A., & Maheshwari, S. (2020). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*, 44(1), 133-157.
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, O. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20-49.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38.
- Salehi S, Valiee S, ghafoori S, Roshani D, Fathi M. (2019). "Effect of valerian capsule on anxiety and quality of life in type 1 diabetes: a clinical trial." *SJKU*, 24(3): 55-66.
- Salimi, G., Mohammadi, M., Hamrahi, F., & Raeisy, L. (2018). The Role of Organizational Identity in Faculty Members' Perception of Academic Innovation; An Empirical Model. *Higher Education Letter*, 11(41), 7-33.

- Sarmad, Z. Bazargan, A. Hejazi, E., (2022). *Research Methods in Behavioral Sciences*. Edition 41, Tehran: Agah Publishing. [In Persian]
- Schaufeli, W.B., and Bakker, A.B. (2020). "Work engagement: a critical assessment of concept and measurement," in *Handbook of Positive Psychology Assessment*, eds W. R. Tych, A. B. Bakker, L. Tay and F. Gander (Göttingen: Hogrefe).
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B., (2004), Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multisample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W., (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*. 12, 754 - 56.
- Schneider, B., González-Roma, V., Ostroff, C. and West, M.A. (2017), "Organizational climate and culture: Reflections on the history of constructs in the Journal of Applied Psychology", *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468-482.
- Shimazu, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., Fujiwara, T., Iwata, N., Shimada, K. & Kawakami, N. (2020). Workaholism, work engagement and child well-being: A test of the spillover-crossover model. *International journal of environmental research and public health*. 17(17), 6213.
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904.
- Taheri Y, Mohammadi J, & Jafarinia S, (2014). "Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior, Considering to the Mediator Role of Empowerment", *Journal of Public Administration*. 6(4): 769-789. (Persian)
- Van der Klink, J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F., Brouwer, S, and Vander Wilt, G-J. (2016). Sustainable employability; its definition, conceptualization, and assessment: a perspective based on the capability approach. *Scandinavian journal of work, environment & health*. J. *Work Environ. Health*. 42. 71-79.
- Van, H. T. M., & Nafukho, F. M. (2020). Employee engagement antecedents and consequences in Vietnamese businesses. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 89-103.
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement. *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*. 47-82.
- Wibawa, W. M. S., & Takahashi, Y. (2021). The effect of ethical leadership on work engagement and workaholism: examining self-efficacy as a moderator. *Administrative Sciences*. 11(2). 50.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی