(مقالۀ پژوهشی)

رابطۀ درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت

دکتر محمدعلی زبانی شادباد[1]*، دکتر محمدحسنی[1]، دکتر ابوالفضل قاسم‌زاده[2]

1. گروه علوم تربیتی، دانشکدۀ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

2. گروه علوم تربیتی، دانشکدۀ علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

(تاریخ دریافت: 95/4/19، تاریخ پذیرش: 95/7/3

چکیده

زمینه: اخلاق حرفه‌ای، تاثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعاملی درگیری شغلی و تناسب شغلی بر اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان انجام شده است.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی می‌باشد. حجم جامعۀ آماری 3168 نفر از کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (d = 0/5, p = 0/5) با توجه به جامعه آماری، 350 نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه تعدیل کننده مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای (r=0/25 ، r=0/16 ، P= 0/001) وجود دارد. همچنین رابطه منفی معناداری بین دو متغیر درگیری شغلی و تناسب شغلی با تمایل به ترک خدمت (r = -0/32 ، r = -0/28 و P= 0/000) وجود دارد. علاوه‌براین نتایج پژوهش نشان داد که درگیری شغلی و تناسب شغلی در تعامل باهم اخلاق حرفه‌ای و ترک خدمت را پیش بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش حاکی از این است که درهرسازمانی شیفتگی شغلی و درگیرشدن کارکنان با شغل و نیز تناسب کارکنان با شغلشان باعث ارتقای اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و در راستای آن در سازمان می‌شود. همچنین در این فضا تمایل به ترک شغلی کارکنان کاهش پیدا می کند لذا بایستی در سازمان توجه ویژه ای به آن شود.

کلید واژگان: *درگیری شغلی، تناسب شغلی، اخلاق حرفه‌ای، تمایل به ترک خدمت.*

سرآغاز

درگیری شغلی به میزان دلبستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می‌شود (1). درگیری شغلی به طور عمده با رضایت شغلی[2]، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کارکردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (2).

به سخن دیگر درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mohammadalizabani@ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]

شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (3).

درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (4).

درگیری شغلی با مبانی شغلی از جمله حمایت اجتماعی[3] از همکاران، بازخورد عملکرد، رهبری[4]، کنترل شغلی[5]، تنوع وظیفه[6]، فرصت یادگیری[7] و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولا از نظر فرسودگی شغلی[8] و روان رنجوری[9] در سطح بالاتری هستند و از طرفی کارکنان بر درگیری شغلی بالا برای شغلشان اهمیت بیشتری قائل اند (5).

محققان در جهت کشف روابط بالقوه بین درگیری شغلی و متغیرهای پیامدی مرتبط با عملکرد به نتایجی رسیده‌اند که بیانگر این نکته می‌باشد که افزایش درگیری شغلی باعث ایجاد رقابتی اجباری در سازمان‌ها شده است (6و7). در سال‌های اخیر، توجه خاصی به درگیری شغلی معطوف شده است. اکثر محققان براین اعتقادند که درگیری شغلی و پیامدهای آن، موفقیت سازمانی را به دنبال خواهدداشت. همزمان، محققان به این نتیجه رسیدند که امروزه درگیری شغلی رو به کاهش می‌رود و فقدان درگیری شغلی در میان کارکنان ایجادشده است (6و7). همچنین مطالعات نشان می‌دهند که امروزه اکثر کارگران و به طور تقریبی نیمی از آمریکاییان شاغل، درگیر کارشان نمی باشند و یا فاقد درگیری شغلی می‌باشند (6). سازمان‌ها بر درگیری شغلی کارکنان به عنوان یک استراتژی موفق متمرکز هستند تا کارکنانشان را در محیط کار نگه دارند و مانع ترک کار آنها شوند و بدین طریق بهره‌وری را ارتقا دهند (8). اما تحقیقات اندکی درباره درگیری شغلی کارکنان در ادبیات علمی وجود دارد(9و10). درگیری شغلی، در راستای فعالیت‌های مرتبط با کار آشکار شده و بیان همزمان شناخت خویشتن و افزایش ارتباط با دیگران است(11).

از طرفی تناسب شغلی[10] نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمانی به شمار می‌رود و در حقیقت هستهٔ مرکزی فعالیت های هر سازمان بر پایهٔ منابع انسانی و چگونگی به کارگیری آن جهت انجام امور مختلف به منظور تحقق اهداف سازمان است. به طور کلی اثربخشی و کارایی سازمان تا حدود زیادی به اثربخشی و کارایی نیروی انسانی در آن سازمان بستگی دارد (12). وقتی خصوصیات فردی و محیط کاری اطرافش با هم انطباق داشته باشد یا دست کم همخوانی بالایی داشته باشد، اثربخشی افزایش می‌یابد، برای مثال زمانی که انطباق میان ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های سازمان یا همخوانی میان شایستگی‌های فردی و الزامات شغلی وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها موثرتر عمل خواهند کرد. اغلب سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا افرادی را بیابند که بهتر بتوانند تقاضاهای شغلی را برآورده سازند، با آموزه‌ها و تغییرات شغلی سازگارتر باشند و به سازمان‌ها متعهد و وفادار بمانند. افراد نیز به دنبال سازمان‌هایی هستند که توانایی های ویژه‌ی آنان را به کار بگیرند و نیازهای خاص آنان را بر آورده سازند (12).

بنابراین لازم است ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل سنجیده و ملحوظ گردد. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخته و به تجزیه و تحلیل شغل توجه نموده، در گام بعدی شغل را طراحی کرده و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم به کار گمارد (13).

تناسب فرد و شغل اشاره‌ای به تناسب میان توانایی‌های یک فرد با تقاضاهای شغل و یا تناسب میان علایق و تمایلات فرد با ویژگی‌ها و مشخصه‌های شغل می‌باشد (14).

تناسب بین محیط کاری و فرد موضوعی است که در طی سال‌های اخیر توجه محققان بسیاری را به خود جلب کرده است(15).

بر طبق این نظریه تناسب محیط فردی مربوط به رفتار انسان و به طور خاص مربوط به انتخاب‌های افراد است. این نظریه از دو

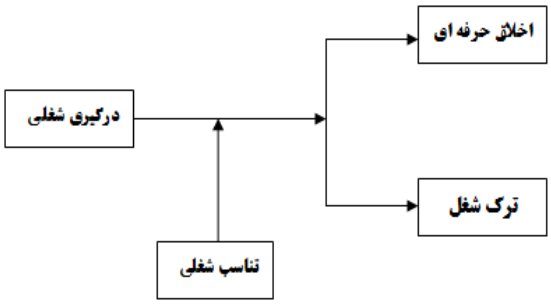
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]

پیش فرض اصلی ریشه می‌گیرد. اول آن که رفتارهای بشری در تعامل بین فرد و محیط است و دوم آنکه فرد و محیط باید باهم سازگار و متناسب باشند (16).

هماهنگی محیط فردی را می‌توان به چندین روش تقسیم‌بندی کرد که شامل هماهنگی بین فرد و شغلش، گروه، سازمان و یا حرفه‌اش می‌شود. تقسیم بندی‌های متفاوت از هماهنگی نیز به صورت مستقل و جداگانه مورد مطالعه قرار می‌گیرد اما محققان مباحثی را که شامل چندین نوع از هماهنگی می‌شوند را در یک مبحث واحد مورد مطالعه قرار می‌دهند. در این راستا اثرات هماهنگی سازمان و فرد همچنین هماهنگی فرد و شغل بیشتر مورد مطالعه قرار می گیرد (17). برای جلوگیری از ترک خدمت نیاز است تا کارکنان وظایفی متناسب و مشابه با ویژگی های شخصیتی خود را انجام دهند اگر چه تنها این موارد کافی نیست ولی شخصیت کارکنان دارای بعد خصوصی است که باید در نظر گرفته شود. در این زمینه محققان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رابطه عدم تناسب فرد – شغل با تمایل به خدمت مثبت و معنادار است (18).

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین درگیری شغلی، تناسب شغلی، اخلاق حرفه‌ای[11] و تمایل به ترک خدمت[12] در قالب نگارهٔ 1 تدوین شد.



نگاره 1: مدل مفهومی پژوهش

مبتنی بر این مدل سوال اصلی پژوهش حاضر این بود که آیا درگیر شغلی و تناسب شغلی نقش تعاملی در پیش بینی اخلاق حرفه ای و تمایل به ترک خدمت دارند؟

روش

این پژوهش از نوع کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی نقش تعاملی درگیری شغلی و تناسب شغلی بر اخلاق حرفه‌ای و ترک از خدمت کارکنان دانشگاه است، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مشغول به خدمت دانشگاهای دولتی تبریز شامل دانشگاه تبریز، سهند، شهید مدنی، علوم پزشکی و پیام نور در سال تحصیلی 94-95 می‌باشد. حجم جامعه آماری 3168 نفر است. در این تحقیق حجم نمونه براساس فرمول کوکران تعیین گردید که باروش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای نسبتی شامل 350 نفر ازکارکنان این دانشگاه‌ها می‌باشد. با توجه به در نظر گرفتن احتمال ریزش این میزان به 450 نفر افزایش یافت که کفایت حجم نمونه براساس توان آماری بالاتر از 0/8 و سطح معنی داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تایید قرار گرفت.

در تحقیق حاضر باتوجه به متغیرهای پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

1. درگیری شغلی کارکنان: برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه درگیری شغلی استاندارد استفاده شده است. این پرسشنامه شامل10سوال با مقیاس 5 درجه ای لیکرت می‌باشد (1). روایی و پایایی این پرسشنامه توسط دیگری نیز تایید شده و برای آن ضریب آلفای کرونباخ 0/79گزارش شده است (19).
2. تناسب شغلی: تناسب شغل با استفاده از مقیاس تناسب سازمان-فرد 5 گویه ای سنجیده خواهد شد. در راستای ادبیات پژوهشی درجه تناسبی را که فرد احساس می‌کند شخصیت‌اش و ارزش هایش متناسب با سازمانش است را می‌سنجد، روشی کلی‌تر از چارچوب شغل- شخص است. همسانی درونی برای آن در پژوهشی 0/92 محاسبه شده است (20).
3. تمایل به ترک خدمت: تمایل به ترک خدمت با استفاده از مقیاس تمایل به ترک خدمت 3 آیتمی استاندارد سنجیده می‌شود. که آلفای کرونباخ برای آن 0/75ثبت شده است (21).
4. اخلاق حرفه ای: پرسشنامه اخلاق حرفه ای به وسیله تعدادی از پژوهشگران در ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]

ای (دلبستگی و علاقه به کار،پشتکار و جدیت در کار،روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار ساخته شده و به دلیل زیربنای نظری مناسب و تایید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی لازم برخوردار است (22).

برای برآورد ضریب پایایی محاسبه همسانی درونی گویه های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه درگیری شغلی (0/75)، تناسب شغلی(0/87)، ترک خدمت(0/84) و اخلاق حرفه ای (0/70) محاسبه شد.

داده‌های به دست آمده با استفاده از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه تعدیل کننده مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در جدول 1، همبستگی و میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول 1: شاخصهای توصیفی میانگین وانحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص ها	تناسب شغلی	درگیری شغلی	ترک خدمت	اخلاق حرفه ای
میانگین	3/24	3/08	2/02	2/97
انحراف استاندارد	0/832	0/711	0/987	0/990

جدول 2: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه	درگیری	تناسب	ترک	اخلاق
درگیری	1			
تناسب	0/53**	1		
ترک	-0/32**	-0/28*	1	
اخلاق	0/25**	0/16**	-0/24**	1

0/05<*, 0/01< **

با توجه به جدول 1 ضریب همبستگی بین درگیری شغلی و اخلاق حرفه‌ای برابر با r=-0/25 و P= 0/001 می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان 95% می‌توان گفت که رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر درگیری شغلی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با 0/00 درصد می‌باشد. ضریب همبستگی بین درگیری شغلی و تمایل به ترک شغل برابر با r =-0/32 و P= 0/000 می باشد. در نتیجه رابطه منفی معناداری بین دو متغیر درگیری شغلی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد. هم‌چنین، ضریب همبستگی بین دو متغیر تناسب شغلی و اخلاق حرفه‌ای برابر با r =0/16 و P= 0/000 می باشد. در نتیجه رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر تناسب شغلی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. در نهایت، ضریب همبستگی بین دو متغیر تناسب شغلی و تمایل به ترک خدمت برابر با r =-0/28 و P= 0/000 می باشد. در نتیجه رابطه منفی معناداری بین دو متغیر تناسب شغلی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد. همچنین جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش یعنی رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک شغل از تحلیل رگرسیون تعدیل کننده استفاده شد.

جدول 3: نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای

گام اول: تاثیرات اصلی	اخلاق حرفه ای		
	β	ΔR^2	سطح معنی داری
درگیری شغلی (E)	0/13 **	-	0/04
تناسب شغلی (F)	0/05	0/05**	0/4
گام دوم: تعامل E×F	0/20 **	0/08**	0/001

نتایج جدول 2 نشان می‌دهد که درگیری شغلی (P <0/05 و β= 0/13) اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند. در عین حال متغیر تناسب شغلی (p > 0/05 و β = 0/05) به تنهایی قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای نیست. در دومین گام تعامل درگیری شغلی و تناسب شغلی وارد معادله شد که این تعامل معنی‌دار دیده می‌شود (P <0/05 و β= 0/20). درگیری شغلی به تنهایی 0/13 منجر به افزایش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود. در حالی‌که درگیری شغلی در تعامل با تناسب شغلی این اثر مثبت را به 0/20 افزایش می‌دهند. درگیری شغلی به تنهایی قادر به تبیین 5 درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای هستند. در حالی‌که تعامل درگیری شغلی با تناسب شغلی 8

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]

درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای هستند. این تعامل 3 درصد از واریانس فزاینده را تبیین می‌کند.

جدول 4: نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش بینی ترک از خدمت

گام اول: تاثیرات اصلی	ترک از خدمت		
	β	ΔR^2	سطح معنی داری
درگیری شغلی (P)	-0/20 **	-	0/001
تناسب شغلی (Ps)	-0/12**	0/12**	0/03
گام دوم: تعاملP×Ps	-0/29**	0/20**	0/001

نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که درگیری شغلی (P <0/05 و β= -0/20) و تناسب شغلی (p < 0/05 و β = -0/12) ترک از خدمت را پیش‌بینی می‌کنند. در دومین گام تعامل درگیری شغلی و تناسب شغلی وارد معادله شد که این تعامل معنی‌دار دیده می‌شود. درگیری شغلی و تناسب شغلی به ترتیب به تنهایی 0/20 و 0/12 منجر به کاهش ترک از خدمت در کارکنان می‌شود. در حالی‌که درگیری شغلی در تعامل با تناسب شغلی این اثرات منفی را به 0/29 کاهش می‌دهد. درگیری شغلی و تناسب شغلی قادر به تبیین 12 درصد از واریانس ترک از خدمت هستند. در حالی‌که تعامل درگیری شغلی و تناسب شغلی قادر به تبیین 20 درصد از واریانس ترک از خدمت کارکنان هستند. این تعامل 8 درصد از واریانس فزاینده را تبیین می‌کند.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت انجام شده است.

یافته‌های پژوهشی نشان داده است که باور قوی‌تر به اخلاق حرفه‌ای به گونه‌ای مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی[13] رابطه دارد و به گونه ای غیرمستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد (23). تحقیقی درگیری شغلی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است و ارتباط آن با مفاهیم مهمی همچون ترک خدمت، مشارکت، رضایت، وفاداری مشتریان و امنیت شغلی[14] تبیین کرده است (24). اخلاق یکی از پیامدهای درگیری شغلی می‌باشد (10). نتایج حاصل با نتایج تحقیق دیگری همسو می‌باشد. دراین تحقیق خود با عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی[15] با درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی روابط معنی داری وجود دارد (25). در واقع اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به کار داشته ، از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، بیش از پیش در فعالیت های مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند. به بیان دیگر، اگر کار به عنوان ابزاری جهت کمک به هم‌نوعان و همکاران نگریسته شود، می‌تواند در ایجاد فضای دوستانه و قدرشناسانه در محیط کار نقش داشته و به نوبه خود موجبات افزایش اشتیاق و درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد. همچنین نتایج حاصل با نتایج تحقیق دیگری نیز همسو می‌باشد پژوهشگران دراین تحقیق خود با عنوان مشتری گرایی کارکنان: تبیین نقش فضای کاری اخلاقی و تناسب فرد و سازمان به این نتیجه رسیدند که متناسب بودن فضای کاری با انتظارات شخصی افراد از سازمان باعث رضایت شغلی فرد می‌شود و همچنین بازده این تأثیرات موجب ایجاد تعهد سازمانی می‌شود و به تبع آن به رسمیت شناختن ارزش های اخلاقی[16]، انگیزه افراد برای رسیدن به تناسب بین خود و سازمان را به وجود آورده و در نتیجه عواطف فرد نسبت به سازمان را تقویت می‌نماید (26). همچنین با نتایج تحقیق دیگر نیز همسو می‌باشد. دراین تحقیق با عنوان بررسی درک فضای کار اخلاقی و تناسب فرد -سازمان در بین کارکنان ژاپن و آمریکا پرداخته اند، نشان داده شد که بین درک کارکنان از فضای کار اخلاقی، تناسب فرد -سازمان و عملکرد با توجه به میزان تعهد کارکنان رابطهٔ معناداری وجود دارد. همچنین این محققان در این پژوهش به بررسی تأثیر تفاوت فرهنگی بر رابطه‌ی میان درک فضای کاری اخلاقی و تناسب فرد -سازمان با عملکرد نیز پرداختند که آنها با تاکید بیشتر بر متغیر تفاوت های فرهنگی در بین دو کشور ژاپن و آمریکا بیان داشته‌اند که رابطهٔ بین عملکرد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]

کارکنان با درک فضای کاری اخلاقی و تناسب فرد- سازمان در بین کارگران آمریکایی قوی‌تر می‌باشد. به عبارتی، کارگران آمریکایی که متاثر از نگرش، رفتارهای فردی و رویکرد فرهنگ ملی خود در سازمان عمل می‌کنند با شناسایی درست از سازمان خود درک بالایی از فضای کاری اخلاقی کسب کرده که این امر باعث افزایش انگیزه، عملکرد و رفتار سازمانی کارگران می‌گردد (27). محققان در تحقیق دیگری نشان دادند که بین درک کارکنان از فضای کار اخلاقی و تناسب فرد- سازمان رابطهٔ مثبتی وجود دارد، به همین منظور، ایجاد و تسهیل فضای اخلاقی در نگرش کارکنان با اهمیت می‌باشد ولی فضای کاری اخلاقی و تناسب فرد -سازمان با قصد برگشت سرمایه رابطهٔ منفی دارد (28).

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که درگیری شغلی و تناسب شغلی در تعامل باهم ترک خدمت را پیش بینی می‌کنند. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج محققان دیگر همسو می‌باشد (10، 24 و 29- 31). تعدادی از محققان در تحقیق خود بیان نمودند که قصد ترک خدمت، در نتیجه عدم رضایت یا عدم تعهد است و چنین مدل های درگیری شغلی بیانگر پیوند تجربی بین درگیری شغلی و قصد ترک خدمت است (29). تعدادی دیگر از آنها در تحقیقات خود اشاره می‌کنند که درگیری شغلی رابطه‌ی مثبتی با تعهد سازمانی و رابطهٔ منفی با قصد ترک کار دارد و همچنین با عملکرد شغلی و رفتار بیش از آنچه وظیفهٔ کارمند است، مرتبط می‌باشد (30و31). همچنین دریافتند که درگیری شغلی رابطهٔ منفی با تمایل به ترک خدمت دارد و واسطه روابط موجود بین منابع شغلی و تمایل به ترک کار است (30). علاوه بر این با نتایج تحقیق دیگری نیز همسو می‌باشد. محققان دراین تحقیق خود با عنوان الگوی ارتباط عدم تناسب فرد – شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی عدم تناسب فرد -شغل با ترک خدمت مثبت و معنادار است (18). همچنین محققان در فراتحلیل خود بیان کردند که تناسب فرد- سازمان با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت دارد

همچنین، تناسب فرد – سازمان واریانس معناداری از عملکرد شغلی، رفتار شهروندی و ترک خدمت را تبیین می‌کند و با پیامدهای رفتاری ترک خدمت، عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی ارتباط دارد (32). یافته‌های پژوهشی دیگر همسو با این تحقیق نشان می‌دهد که رابطهٔ منفی معنی دار بین جو اخلاقی [17]وقصدترک شغل وجود دارد (33). یافته های تحقیق دیگری نیز نشان می‌دهدکه بین ارزش‌های اخلاقی و تناسب شخص-سازمان با ترک خدمت رابطه معکوس وجود دارد (34). پژوهش حاضرمانندیگر مطالعات دارای محدودیت‌هایی است. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های گزارش‌دهی استفاده شده که این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. از طرفی دیگر برخی متغیرها به دلیل محدودیتهای ذاتی مانند خصوصیات فرهنگی و دیدگاههای سیاسی آزمودنی‌ها قابل کنترل نبود. از لحاظ کاربردی با توجه به نتایج بدست آمده، ملاحظات فزاینده درباره بحث کیفیت آموزشی دلیلی است که درگیری شغلی به عنوان یک ویژگی مطلوب تلقی می‌شود. این به نوبه خود مستلزم ساختار و فرایندی است که احساس درگیری شغلی در بین کارکنان ارتقا داده شود. بطور خلاصه کارکنان برای افزایش میزان درگیری شغلی خود نیاز به توسعه پاداش و خصوصیات شغلی دارند که این مورد پیشنهاد می‌شود. همچنین استفاده از نظام پیشنهادات کارکنان و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها در این زمینه توصیه می‌شود. در خصوص تناسب شغلی وقتی خصوصیات فردی و محیط کاری اطرافش با هم انطباق داشته باشد یا دست کم همخوانی بالایی داشته باشد، اثربخشی افزایش می‌یابد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل سنجیده و ملحوظ گردد. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخته و به تجزیه و تحلیل شغل توجه نموده، در گام بعدی شغل را طراحی کرده و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم به کار گماشته شوند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]

نتیجه‌گیری

به طورکلی نتایج پژوهش حاکی از آن است که درگیری شغلی و تناسب شغلی به طور مستقیم باعث ارتقای اخلاق حرفه‌ای و کاهش تمایل به ترک شغلی در بین کارکنان تحت مطالعه می‌شود؛ بنابراین نتایج این پژوهش و بررسی جایگاه استانداردهای درگیری شغلی و تناسب شغلی درنظام دانشگاهی می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان آموزش عالی در اتخاذراهبردهای مناسب برای کاهش فاصله بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای آن کمک نماید. لذا توجه اساسی به نقش درگیری شغلی و تناسب شغلی و مولفه های آنها در رابطه بین متغیرهای این تحقیق، باعث ارتقای اخلاق حرفه‌ای ونیز کاهش تمایل به ترک شغلی و در راستای آن افزایش بهره‌وری در محیط‌های دانشگاهی خواهد شد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: امانت داری، سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

در پایان نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری مسئولین دانشگاه های دولتی شهر تبریز جهت هماهنگی و جمع آوری اطلاعات و همچنین از تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند تشکر و قدردانی کنند.

واژه‌نامه

درگیری شغلی	1. Employee Engagement
رضایت شغلی	2. Job satisfaction
حمایت اجتماعی	3. Social Support
رهبری	4. Leadership
کنترل شغلی	5. Job Control
تنوع وظیفه	6. Diversity Task
فرصت یادگیری	7. Opportunity to learn
فرسودگی شغلی	8. Job Burnout
روان رنجوری	9. Neuroticism
تناسب شغلی	10. Job Fit
اخلاق حرفه‌ای	11. Professional Ethics
ترک خدمت	12. Turnover
تعهد سازمانی	13. Organizational Commitment
امنیت شغلی	14. Job security
اخلاق کار اسلامی	15. Islamic Work Ethics
ارزش‌های اخلاقی	16.Ethical Values
جو اخلاقی	17.Ethical Climate

منابع

1. Kanungo RN. (1982). Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology; 67:341-349.
2. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies; 3:71-92.
3. Hirschfeld RR. (2006). Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. Journal of Applied Social Psychology; 32(8):1663-1681.
4. Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. Applied Psychology: An International Review; 57:173-203.
5. Hafer JC, Martin TN. (2006). Job involvement or affective commitment: a sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. Nebraska: Institute of Behavioral and Applied Management.
6. Bates S. (2004). Getting engaged. HR Magazine; 49(2): 44-51.
7. Richman A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create. Workspan; 49: 36-39.
8. Lockwood N R. (2007). Leveraging employee engagement for a competitive advantage. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
9. Macey WH, Schneider B. (2008).The meaning of employee engagement. Industrial and Organizational Psychology; 1: 3-30.
10. Saks AM. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology; 21: 600-619.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]

11. Kahn W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal; 33: 692-724.

12. Raeisi A, Bahrami S, Safdari S, Shafiei S. (2013). The relationship between person-organization propriety and job satisfaction of nurse managers of the selected educational hospital of Esfahan. Management of Health Information; 9(7): 1024-1031. (In Persian)

13. Sadeghi M. (2007). Job analysis in Sepad Khorasan Company. Mashhad: Sepad Publication. (In Persian).

14. Sekiguchi T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. Osaka Keidi Ronshu; 54(6): 179-196.

15. Ehrhart KH. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person- job fit. Journal of Business and Psychology; 21(2): 193- 226.

16. Kristof AL. (1996). Person- organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. Personnel Psychology; 49(1): 1- 49.

17. Edwards JR. (1991). Person- job fit: a conceptual integration, literature review and methodological critique. In: Cooper CL, Robertson IT. (Eds). International review of industrial and organizational psychology. New York: John Wiley and Sons.

18. Golparvar M, Hoseinzadeh, Kh. (2012). Pattern of the relationship of the lack of propriety of the individual-job with emotional exhaustion and intent to leave: evidences for stress-imbalance-compensation. Quarterly of Applied Psychology; 1(17): 41-56. (In Persian).

19. Mirhashemi M. (2008). Predictors of job engagement in teachers of Islamic Azad University. Quarterly of Iranian Psychology; 4(15): 235-245.(In Persian).

20. Shantz A, Alfes K, Truss C, Soane E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviors. The International Journal of Human Resource Management; 24: 2608-2627.

21. Colarelli SM. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. Journal of Applied Psychology; 69: 633-42.

22. Gregory CP, Hill RB. (1994). Are men and women different? A study of the occupational work ethic. Journal of Vocational Education Research; 19(1): 71-89.

23. Saks AM., Ashforth BE. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit and work outcomes. Personnel Psychology; 50: 395.

24. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL.(2002). Business-unit-level relationship between employee satisfactions, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology; 87: 268-279.

25. Ardalan M, Eskandari A, Gilani M, Ataei N.(2015). Investigating the relationship between character features and organizational intelligence of employees with managing intellectual capital. Quarterly of Research and Planning in Higher Education; 71. (In Persian).

26. Shirkhodaei M, Tahmasbi R, Roshan N, Khalili Palandi F. (2015). Customer-orientation of the employees: Identifying the role of ethical work space and propriety of the individual and organization. Ethics in Science and Technology; 9(4):1-12. (In Persian).

27. Lopez TB, Babin BJ, Chung C. (2009). Perceptions of ethical work climate and person– organization fit among retail employees in Japan and the US: A cross-cultural scale validation. Journal of Business Research; 62: 594–600.

28. Sun Jung H, Namkung Y. (2010).the effects of employees" business ethical value on person–organization fit and turnover intent in the food service industry. [PhD thesis]. Seoul: University of Hee.

29. Steel RP, Ovalle NK. (1984). A review of the meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology; 69: 673.

30. Schaufeli WB, Bakker AB. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior; 25:293-302.

31. Sonnentag S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonworking and work. Journal of Applied Psychology; 88: 518–528.

32. Verquer L, Beehr AT, Wagner HS. (2003).A met analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. Journal of Vocational Behavior; 63: 473–489.

33. Montakhab Yeganeh M, Nisin A. (2016). The relationship between organizational ethics climate and psychological well-being, organizational commitment, job stress and job quit intent. Ethics in the Science and Technology; 10(1). (In Persian).

34. Ahmadi P, Safari M, Mirmehdi SM, Esmaeil-Kakhaki F. (2013). The relationship between work ethics of employees and propriety of individual-organization and job quit. Ethics in the Science and Technology; 7(4). (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.8.5]