

رابطه بین دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری و تحلیل عاطفی با رضایت شغلی

دکتر مهدی زارع بهرام آبادی^۱

ایمان دُرّه^۲

گلناز اژدری^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری و تحلیل عاطفی با رضایت شغلی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارگران قراردادی و پیمانکاری کارخانه آلومینیوم سازی اراک تشکیل می دادند. نمونه آماری شامل ۱۸۰ نفر بود که بصورت تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه های رضایت شغلی اسپکتور ($\alpha = 0/8$)، فرسودگی شغلی مسلش و جکسون ($\alpha = 0/85$)، دلبستگی شغلی کانونگو ($\alpha = 0/81$) و مقیاس مسئولیت پذیری پرسشنامه شخصیتی کالیفرنیا ($\alpha = 0/79$) پاسخ دادند. تحلیل داده ها با استفاده از آزمون آماری ضریب پیرسون نشان داد که بین چهار متغیر مورد مطالعه رابطه وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون همزمان جهت پیش بینی رضایت شغلی نشان داد که تحلیل عاطفی مهمترین پیش بینی کننده رضایت شغلی است. سه متغیر تحلیل عاطفی، مسئولیت پذیری، و دلبستگی شغلی روی هم رفته می توانند $35/5\%$ از رضایت شغلی را پیش بینی کنند. لذا می توان نتیجه گرفت که هرچه میزان دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری بیشتر و تحلیل عاطفی کمتر باشد، کارگران رضایت شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، تحلیل عاطفی، دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری.

۱. استادیار مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).

۲. دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، باشگاه پژوهشگران جوان.

مقدمه

هر نهادی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن قادر به ادامه حیات نیست. لذا شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات و خصوصیات شخصیتی و شغلی و عوامل موثر بر عملکرد افراد نه تنها لازم است، بلکه جهت اتخاذ تصمیمات و سیاستهای صحیح و راهبردهای مناسب و برنامه‌های مدون، ضروری است (موچینسکی^۱، ۲۰۰۶).

از جمله عوامل موثر بر میزان بازدهی و بهره‌وری افراد، میزان رضایت آنها از نحوه کار، شغل و حرفه خود می‌باشد. رضایت شغلی^۲ به برداشتی که شخص از کار خود دارد، اشاره می‌کند (کشتکاران، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر رضایت شغلی، واکنش عاطفی مطلوب نسبت به موقعیت شغلی است (شفیع آبادی، ۱۳۸۲) - مفهومی شهودی برای اکثر شاغلین که آن را بصورت یک هدف مطلوب و دلخواه در نظر می‌گیرند (بروم، نایت، ادواردز و فلاین^۳، ۲۰۰۹). علاقه پژوهشگران برای مطالعه و ارزیابی رضایت شغلی به دلیل ارتباط نزدیک آن با پیامدهای شغلی گوناگون مانند عملکرد شغلی بهینه و گردش مالی مناسب در سازمانها (چی و گورسوی^۴، ۲۰۰۹) و سلامت جسمی و روان‌شناختی (آکونا، گومز و جورستو^۵، ۲۰۰۹) می‌باشد. لذا طیف وسیعی از دیدگاهها جهت تبیین رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفته است. در مطالعه رضایت شغلی دو رویکرد وجود دارد: رویکرد یکپارچه^۶ و رویکرد ویژگی‌ها^۷. رویکرد کلی رضایت شغلی را به عنوان احساس واحد و کلی نسبت به شغل تعریف می‌کند و رویکرد دیگر بر ویژگیها و وجوه متفاوت شغل متمرکز است (اسپکتور^۸، ۲۰۰۸). هاکنم و الدهام^۹ (۱۹۷۶) در نظریه ویژگیهای شغلی، پنج ویژگی ماهیت شغل، اهمیت

1. Muchinsky.
2. job satisfaction.
3. Broome, Knight, Edwards & Flynn.
4. Chi & Gursoy.
5. Acuna, Gomes & Juristo.
6. global approach.
7. facet approach.
8. Spector.
9. Hackman & Oldham.

شغل، مهارت‌های متنوع، خودمختاری و بازخورد را که در برگیرنده تعامل بین فرایندهای روان شناختی و ویژگیهای شغلی می‌باشد را، به عنوان عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی معرفی کرده‌اند. این ویژگیهای شغلی به شرایط روانی خاص مانند احساس معنی، شایستگی، تاثیر گذاری و خودمختاری در شغل منجر می‌شود که افزایش انگیزه، عملکرد و رضایت شغلی را به دنبال دارد (هریس، هلر و کاسمورک^۱، ۲۰۰۹).

هاب فول^۲ (۱۹۸۹) در نظریه محافظت از منابع^۳ ((COR)) به نقش انگیزش منابع شغلی و منابع شخصی در عملکرد افراد اشاره می‌کند. این دیدگاه به این موضوع اشاره دارد که اشخاص در جستجوی حفاظت، ترمیم و بازگرداندن توانائیها و منابع خود هستند. منابع و توانائیها در این دیدگاه نقش انگیزش مرکزی را ایفا می‌کنند و فشار روانی زمانی رخ می‌دهد که این توانائیها مورد تهدید قرار گیرند. منابع شغلی و شخصی با تحریک انگیزش درونی و بیرونی از طریق ایجاد فرصتهایی برای رشد شخصی، تسهیل فرآیند یادگیری، کمک‌های سازمانی و اطلاعات مخصوص در جهت پیشرفت، سبب ایجاد نگرش مطلوب به شغل (اسچافلی و باکر^۴، ۲۰۰۴) و ایجاد ابتکار، خلاقیت و نوآوری شغلی (هاکانن، پرونیمی و تاپینن-تانر^۵، ۲۰۰۸) می‌شوند. پژوهشهای متعددی (جاج، ون ویانن و دیپاتر^۶، ۲۰۰۵، زانتوپولو، باکر، دمروتی و اسچافلی^۷، ۲۰۰۹) نشان داده‌اند که منابع شخصی و شغلی مانند خودمختاری، خودکارآمدی و اهداف هماهنگ با خود، حمایت اجتماعی، نحوه مدیریت و رهبری، بازخورد عملکرد شغلی و فرصتهایی برای پیشرفت با رضایت شغلی بالا همراه است. لنت و براون^۸ (۲۰۰۶) با استفاده از دیدگاه شناختی - اجتماعی مدلی را که در

-
1. Harris, Wheeler &Kacmurk.
 2. Hobfoll.
 3. conservation of resources.
 4. Schaufeil & Bakker.
 5. Hakanen ,Perhoniemi &Toppinen-Tanner.
 6. Judge, Van Vianen & Depater.
 7. Xanthopoulou , Bakker, Demerouti & Schaufeli.
 8. Lent & Brown.

برگیرنده تعامل بین متغیرهای شناختی - اجتماعی اصلی (مانند خود کارآمدی و اهداف)، صفات شخصیت (مانند عاطفه مثبت) و متغیرهای زمینه‌ای (مانند شرایط کاری) می‌باشد، به عنوان پیش بین رضایت شغلی در نظر گرفته‌اند. در این مدل فرض می‌شود پنج عامل شرایط کاری، خودکارآمدی، پیشرفت به سمت اهداف، حمایت‌های مرتبط با کارآمدی و اهداف و در نهایت ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی مرتبط است (دافی و لنت^۱، ۲۰۰۹).

گروه دیگری از پژوهشگران، رضایت شغلی را بر حسب چگونگی ارتباط آن با دسته‌ای از متغیرها، مانند احساس امنیت شغلی (کویپر، نوتلیرز و وایت^۲، ۲۰۰۹) دارا بودن دستمزد مناسب و رضایت از پاداش‌های جانبی (وان یو، یاون و چایو^۳، ۲۰۰۹) استرس‌های شغلی، گرانباری شغلی، تجربه مشکلات زیاد در حین کار، تعهد سازمانی (استراند و دور^۴، ۲۰۰۹، فراید، شیروم، گیلدوا و کووپ^۵، ۲۰۰۸) مدیریت و شیوه‌های رهبری مانند رهبری تطوری^۶ و مشارکتی (نیلسن، یارکر، راندال و مونیر^۷، ۲۰۰۹) و خود ارزیابی‌های اصلی^۸ مانند حرمت خود، خودکارآمدی، منبع کنترل و سطح پایین نوروگرایی (جاج، بونو و لوک^۹، ۲۰۰۰) مورد بررسی قرار داده‌اند.

یکی از عواملی که به طور قابل ملاحظه سبب کاهش رضایت شغلی می‌شود فرسودگی^{۱۰} است. فرسودگی شغلی یکی از پیامدهای درگیری روانی با شغل که از کار زیاد ناشی می‌شود و به وسیله تحلیل عاطفی^{۱۱} (تهی شدن انرژی روانی و احساس مصرف بیش از حد تواناییهای عاطفی در مواجهه با ضروریات روان

-
1. Duffy & Lent.
 2. Cuyper , Notelaers & Witte.
 3. Wan-Yu , Yawen & Chiou.
 4. Strand & Dore.
 5. Fried , Shirom , Gildoa & Coope.
 6. Transformational leadership.
 7. Nielsen , Yarker ,Randall & Munir.
 8. Core self- evaluation.
 9. Judge, Bono & Lock.
 10. burnout.
 11. Emotional exhaustion.

شناختی) بدبینی^۱ یا مسخ شخصیت^۲ (نگرش منفی نسبت به شغل و افراد دیگر و اتخاذ دیدگاه غیر انسانی و بی تفاوت نسبت به دیگران) و ناکارآمدی^۳ (اعتقاد به عدم داشتن تواناییهای لازم جهت انجام مسئولیت‌های شغلی و ایجاد پیامدهای نامناسب) مشخص می‌شود (مسلش و لایتر^۴، ۲۰۰۸، مسلش، اسچافلی و لایتر، ۲۰۰۱ و اسوایدر و زیمرمن^۵، ۲۰۱۰). به نظر کوردس و دوگرتی^۶ (۱۹۹۳) فرسودگی شغلی در واقع نوعی واکنش به استرس است: «فرسودگی شغلی یکی از جنبه‌های متمایز و بارز استرس شغلی است که اساساً به صورت الگویی از پاسخ‌ها نسبت به استرس‌های شغلی مورد تعریف و مطالعه قرار می‌گیرد». اسچافلی و اینزمن^۷ (۱۹۹۸) سه مرحله را برای رشد فرسودگی شغلی در نظر گرفته‌اند: ۱) فشار روانی و تنش حاصل از عدم تطابق منابع شخصی و مقتضیات محیطی، ۲) تجربه تنش عاطفی و خستگی و تحلیل همراه با مشکلات عمومی مانند اختلال در خواب، سر درد و فراموشکاری و در نهایت ۳) تغییر در نگرشها، احساسات، افکار و رفتار نسبت به شغل. پژوهشگران معتقدند که تحلیل عاطفی، عنصر کلیدی و بنیادین فرسودگی شغلی می‌باشد (رایت و کروپانزانو^۸، ۱۹۹۸، بروون و بنسون^۹، ۲۰۰۳، آنیل و ژیانو^{۱۰}، ۲۰۱۰ و لوین و ساگر^{۱۱}، ۲۰۰۹). پژوهش در زمینه عوامل خطر ساز فرسودگی نشان داده است که تجربه گرانباری شغل، احساس تنگنای زمانی، تعارض نقش و سردرگمی نقش (میدلدورپ، استوبی، کت و بوسما^{۱۲}، ۲۰۰۵)، از دست دادن حمایت‌های اجتماعی، باز خورد، خودمختاری و مشارکت اندک در فرآیند تصمیم‌گیری (جوهر، استون و

-
1. Cynicism.
 2. depersonalization.
 3. inefficacy.
 4. Maslach & Leiter.
 5. Swider & Zimmerman.
 6. Cordes & Dougherty.
 7. Schaufeli & Enzmann.
 8. Wright & Cropanzano.
 9. Brown & Benson.
 10. O'Neill & Xiao.
 11. Lewin & Sager.
 12. Middeldorp, Stubbe, Cath & Boosma.

کیساموف^۱، (۲۰۰۷)، ویژگی‌های شخصیتی مانند سطح بالای نوروگرایی (لانژلان، باکر، ون-دورنن و اسچافلی^۲، ۲۰۰۶، کیم، شین و اومبریت^۳، ۲۰۰۷ و کیم، شین و اسوانگر^۴، ۲۰۰۹) روش‌های مقابله‌ای اجتنابی، خوش بینی-بدبینی و سطح بالای تیپ A شخصیتی (سالملا- آرو، تولوانن و نومی^۵، ۲۰۰۹ و میدلدورپ و همکاران، ۲۰۰۵) با فرسودگی در ارتباط است.

از دیگر متغیرهایی که با انگیزش و رضایت شغلی رابطه تنگاتنگی دارد، دلبستگی شغلی^۶ است که اشاره به شدت همانندسازی روان شناختی یک فرد با شغل خود دارد (کلی^۷، ۱۹۹۷). دلبستگی در واقع جنبه مثبت فرسودگی شغلی است و این موضوع توجه به روان شناسی مثبت را نشان می‌دهد که بر عملکرد بهینه تاکید دارد (هاکانن و همکاران، ۲۰۰۸). فرد دلبسته، شغلش را معرف خود می‌داند و اجزایی چون تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق، و تمایل به تلاش مضاعف جهت انجام تکالیف شغلی را به خوبی نشان می‌دهد (هالبرگ و اسچافلی^۸، ۲۰۰۶). مروری بر ادبیات پژوهش دلبستگی شغلی (فرانک^۹، ۱۹۸۷، گچ من و واینر^{۱۰}، ۱۹۷۵، بلاو^{۱۱}، ۱۹۸۷، کانونگو^{۱۲}، ۱۹۸۲ و رابینوویتز و هال^{۱۳}، ۱۹۷۷) برداشت‌های گوناگونی را از این واژه به دست می‌دهد که آن را برحسب ویژگی‌های شخصیتی، موقعیتی و تعامل شخصیت - موقعیت در نظر می‌گیرند.

در واقع دلبستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است، به همین دلیل اسچافلی و باکر (۲۰۰۴) دلبستگی شغلی را

-
1. Jawahar , Stone & Kisamove.
 2. Langelaar ,Bakker, Van-Doornen & Schaufeli.
 3. Kim ,Shin &Umbreit.
 4. Kim , Shin &Swanger.
 5. Salmela-Aro, Tolvanen & Numi.
 6. job involvement.
 7. Kelle.
 8. Hallberg & Schaufeli.
 9. Frank.
 10. Gechman & Wiener.
 11. Blau.
 12. Kanungo.
 13. Rabinowitz & Hall.

«داشتن حالت ذهنی^۱ مثبت و متعهدانه نسبت به شغل» تعریف کرده‌اند. افراد دلبسته به شغل، در جستجوی فرصتهایی برای یادگیری و رشد شخصی و شغلی می‌باشند (ماورر، ویس و باربیت^۲، ۲۰۰۳) و از انگیزش درونی برای انجام تکالیف شغلی برخوردار هستند (کیم و همکاران، ۲۰۰۹). همانگونه که ملاحظه می‌شود دلبستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظیفه کاری وابسته است و عوامل اجتماعی مانند کار گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، وسعتی که کارکنان از اهداف سازمانی حمایت می‌کنند و احساس موفقیت و پیشرفت در شغل، سطح دلبستگی شغلی را افزایش می‌دهد (ماورر، ویس و باربیت، ۲۰۰۳). کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد از کار خود خشنودتر و موفق‌ترند و میزان ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین، کمتر است (مهرداد، ۱۳۸۷).

مسئولیت‌پذیری اشاره به خلق و خوی قابل اعتماد، هشیار، مسئول و منظم دارد و فرد مسئولیت‌پذیر در هنگام مواجهه با بازخورد منفی درباره یک عمل یا تصمیم، منابع بیشتری را برای عمل و ایستادگی در حل مشکلات اختصاص می‌دهد (اسچولوز - هارت، تورو - کرونینگ و فری^۳، ۲۰۰۹). مسئولیت‌پذیری رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور را شامل می‌شود و مشخص می‌کند که یک نفر تصمیم خود را برای انجام یک عمل ادامه می‌دهد و به سرانجام می‌رساند. در واقع مسئولیت‌پذیری، ویژگی شخصیتی مرتبط با عملکرد شغلی مطلوب و سپر محافظت‌کننده در برابر فشارهای شغلی می‌باشد (دمروتی^۴، ۲۰۰۶). مسئولیت‌پذیری ویژگی‌هایی چون تفکر قبل از عمل، به تاخیر اندازی خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت‌بندی تکالیف را در بر می‌گیرد (اسچولوز - هارت و همکاران، ۲۰۰۹).

با توجه به آنچه که گذشت، هدف کلی پژوهش حاضر عبارت بود از تبیین

1. mental state.
2. Maurer ,Weiss & Barbeite.
3. Schulz-Hardt ,Thuroww-Kroing & Frey.
4. Demerouti.

روابط متغیرهای رضایت شغلی، تحلیل عاطفی، دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری با یکدیگر و نقش آنها در پیش بینی رضایت شغلی. با توجه به این اهداف، فرضیه‌های زیر تنظیم شد:

۱. بین رضایت شغلی و تحلیل عاطفی رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین رضایت شغلی و دلبستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین رضایت شغلی و مسئولیت پذیری رابطه معنادار وجود دارد.
۴. بین تحلیل عاطفی و دلبستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
۵. بین تحلیل عاطفی و مسئولیت پذیری رابطه معنادار وجود دارد.
۶. بین دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری رابطه معنادار وجود دارد.
۷. بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیر تحلیل عاطفی، رابطه وجود دارد.
۸. بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیر دلبستگی شغلی، رابطه وجود دارد.
۹. بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیر مسئولیت پذیری، رابطه وجود دارد.
۱۰. تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش از نوع طرح‌های همبستگی است. جامعه پژوهش را کارگران قراردادی و پیمانکاری کارخانه آلومینیوم سازی اراک، تشکیل می‌دادند. تعداد نمونه ۱۸۰ نفر بود که به صورت تصادفی انتخاب شدند... از این بین ۵۲ نفر خود را مجرد و ۱۲۸ نفر خود را متاهل گزارش کردند. ۴۲ نفر دارای تحصیلات ابتدایی، ۵۹ نفر راهنمایی و متوسطه، ۷۳ نفر دیپلم و ۶ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر بودند. تعداد ۴۵ نفر دارای سابقه کاری بین ۱ تا ۳ سال، ۶۲ نفر بین ۴ تا ۶ سال، ۴۴ نفر بین ۷ تا ۹ سال، ۲۱ نفر بین ۱۰ تا ۱۲ سال و ۸ نفر ۱۳ سال به بالا بودند. تعداد ۱۵۶ نفر بومی استان مرکزی و ۲۴ نفر از استانهای تهران، لرستان، زنجان و قم در کارخانه

مشغول به کار بودند.

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها، از چهار پرسشنامه زیر استفاده شد:
۱- پرسشنامه رضایت شغلی: به منظور سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه بررسی رضایت شغلی^۱ اسپکتور (۱۹۸۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۹ حیطه رضایت شغلی شامل حقوق و مزایا، تعاملات درون سازمانی، رابطه با همکاران، ماهیت شغل، پادشاهای اقتضایی، قوانین و مقررات، فرصتهایی برای ترفیع، مزایای جانبی و رضایت از سرپرستان را می‌سنجد. هر حیطه توسط ۴ سوال سنجیده می‌شود و از جمع نمرات ۹ حیطه، نمره کلی رضایت از شغل بدست می‌آید. ضریب پایایی پرسشنامه بررسی رضایت شغلی به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برابر با ۰/۸۳ و ۰/۸۶ بدست آمده است و ضریب اعتبار آن برابر با ۰/۶۴ بوده است (نعامی و زرگر، ۱۳۸۵). ضریب آلفای این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۰ بود.

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی: مقیاس فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۲) ابعاد سه گانه فرسودگی (تحلیل عاطفی، بدبینی و عدم کارآمدی) را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پژوهش، صرفاً از مقیاس تحلیل عاطفی آن استفاده شد. تحلیل عاطفی ۹ ماده، بدبینی ۵ ماده و عدم کارآمدی ۸ ماده را به خود اختصاص می‌دهند (مجموعاً ۲۲ ماده). این مقیاس ۲ حیطه فراوانی و شدت فرسودگی شغلی را می‌سنجد. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون در سال ۱۳۷۱ توسط عماد فیلیان ترجمه و اعتبار علمی آن تعیین شده است. براساس گزارش فیلیان (۱۳۷۱) به نقل از زارع بهرام آبادی، (۱۳۸۲) پایایی درونی خرده مقیاسهای پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون به ترتیب برای تحلیل عاطفی $\alpha=0/8$ ، مسخ شخصیت $\alpha=0/75$ و عدم کارآمدی $\alpha=0/72$ بوده است که نشان دهنده پایایی و اعتبار لازم این مقیاس است. مقدار آلفای بعد

تحلیل عاطفی در این پژوهش ۰/۸۵ بود.

۳- پرسشنامه دلبستگی شغلی^۱: پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) مشتمل بر ۱۰ ماده است که براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرتی از بسیار مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق و بسیار موافق پاسخ داده می‌شود. این پرسشنامه توسط عریضی (۱۳۸۴ به نقل از امیری از جنگی، ۱۳۸۶) ترجمه شده است و پایایی و اعتبار آن به روش دونیمه سازی و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ و ۰/۸۶ بدست آمده است. ضریب آلفای این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۱ بدست آمد.

۴- پرسشنامه شخصیتی کالیفرنیا (CPI)^۲: به منظور سنجش مسئولیت پذیری از پرسشنامه شخصیتی کالیفرنیا استفاده شد. این پرسشنامه شخصیتی دارای ۱۸ مقیاس استاندارد است که هر یک از این مقیاسها، یکی از جنبه‌های مهم روان شناسی بین فردی را ارزیابی می‌کند. در این پرسشنامه شخصیتی، مسئولیت پذیری به وسیله ۱۵ سوال مورد سنجش قرار می‌گیرد. ضریب آلفای این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۷۹ بود.

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون آماری پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش، از آزمون آماری t مستقل برای بررسی رابطه سه متغیر تحلیل عاطفی، دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری در رضایت شغلی بالا و پایین و آزمون آماری رگرسیون چند متغیره برای تعیین عوامل پیش بینی کننده متغیر وابسته (رضایت شغلی) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ ارایه شده است.

1. Job Involvement Inventory.
2. California Personality Inventory.

جدول ۱. شاخص‌های آماری متغیرهای مورد مطالعه (N=۱۸۰)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۱۹۷/۰۸	۴۱/۱۸
تحلیل عاطفی	۱۹/۶۷	۱۴/۰۸
مسئولیت پذیری	۱۰/۹۵	۲/۳۷
دلبستگی شغلی	۳۷/۷۱	۵/۸۵

بررسی فرضیات

فرضیه اول: بین رضایت شغلی و تحلیل عاطفی رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه دوم: بین رضایت شغلی و دلبستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه سوم: بین رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه چهارم: بین تحلیل عاطفی و دلبستگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه پنجم: بین تحلیل عاطفی و مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ششم: بین دلبستگی شغلی و مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود دارد.
 برای بررسی هر شش فرضیه (رابطه بین چهار متغیر) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و نتایج هر شش فرضیه در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	فراوانی
رضایت شغلی با تحلیل عاطفی	۰/۵۴*	۱۸۰
رضایت شغلی با دلبستگی شغلی	۰/۴۵*	۱۸۰
رضایت شغلی با مسئولیت‌پذیری	۰/۲۸*	۱۸۰
تحلیل عاطفی با دلبستگی شغلی	۰/۴۰*	۱۸۰
تحلیل عاطفی با مسئولیت‌پذیری	۰/۲۵*	۱۸۰
دلبستگی شغلی با مسئولیت‌پذیری	۰/۳۷*	۱۸۰

* P کمتر از ۰/۰۱ و ** P کمتر از ۰/۰۵

نتایج مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی با تحلیل عاطفی، دلبستگی شغلی و مسئولیت-پذیری رابطه معنادار به ترتیب $0/54$ ، $0/45$ و $0/28$ وجود دارد که همبستگی مطلوبی است (فرضیه اول تا سوم پژوهش). علت منفی بودن همبستگی بین رضایت شغلی و تحلیل عاطفی این است که در متغیر تحلیل عاطفی نمره پائین نشان دهنده رضایت شغلی بالا است و علت همبستگی مثبت بین رضایت شغلی با دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری این است که نمرات بالا در متغیرهای دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری نشان دهنده رضایت شغلی بالا است. نتیجه فرضیه چهارم و پنجم پژوهش در سطر چهارم و پنجم، رابطه معنادار برابر $0/40$ - بین تحلیل عاطفی و دلبستگی شغلی و رابطه معنادار برابر $0/25$ - بین تحلیل عاطفی و مسئولیت پذیری را نشان می‌دهد. همچنین بین دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری رابطه معنادار برابر $0/37$ وجود دارد (فرضیه ششم پژوهش). به عبارت دیگر رابطه متغیرهای پژوهش با هم معنادار و مطلوب است.

فرضیه هفتم پژوهش: بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیر تحلیل عاطفی، رابطه وجود دارد.

فرضیه هشتم پژوهش: بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیر دلبستگی شغلی، رابطه وجود دارد.

فرضیه نهم پژوهش: بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیر مسئولیت پذیری، رابطه وجود دارد.

به منظور مقایسه سه متغیر تحلیل عاطفی، دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری در کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین از آزمون t برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل استفاده شد. فرضیه هشتم رد شد، یعنی بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیر دلبستگی شغلی رابطه وجود ندارد. در مقابل فرضیه هفتم و نهم پژوهش تایید شد، یعنی بین کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین در متغیرهای تحلیل عاطفی و مسئولیت پذیری تفاوت وجود دارد که در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. محاسبه در نمرات دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری و تحلیل عاطفی در دو گروه کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین.

متغیرها گروهها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	d.p	sig
شغلی دلبستگی	رضایت شغلی بالا	۳۷/۷۱	۵/۵۸۵	۰/۲۰۶	۱۷۸	۰/۷۸۳
	رضایت شغلی پایین	۳۷	۸/۵۴۲			
مسئولیت پذیری	رضایت شغلی بالا	۱۰/۰۹	۲/۳۷	۲/۴۸	۱۷۸	۰/۰۱۴
	رضایت شغلی پایین	۶/۶۷	۲/۰۸۲			
عاطفی	رضایت شغلی پایین	۱۹/۶۷	۱۱/۵۰۴	۲/۱۲۴	۱۷۸	۰/۰۳۵
	رضایت شغلی بالا	۸/۶۸	۸/۸۴۵			

نتایج جدول ۳ نشانگر آن است که در متغیرهای تحلیل عاطفی و مسئولیت پذیری در دو گروه کارگران دارای رضایت شغلی بالا و پایین رابطه وجود دارد، ولی در متغیر دلبستگی شغلی در این دو گروه، تفاوتی مشاهده نشد. فرضیه دهم پژوهش: تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی. جهت تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی، سه متغیر دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری و تحلیل عاطفی در تحلیل رگرسیون همزمان وارد شدند که نتایج در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی رضایت شغلی

متغیر	ضریب رگرسیون (β)	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین (R)	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	F	Df1	Df2	سطح معنی داری
تحلیل عاطفی	-۰/۴۰۸	۰/۵۸۸	۰/۳۴۶	۰/۳۵۵	۳۱/۰۵۲	۳	۱۷۶	$p < ۰/۰۰۱$
دلبستگی شغلی	۰/۲۴۲							
مسئولیت پذیری	۰/۱۴۸							

به منظور پیش بینی رضایت شغلی کارگران، تحلیل رگرسیون به شیوه

همزمان^۱ به کار گرفته شد. رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک و دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری و تحلیل عاطفی به عنوان متغیرهای پیش بین وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون رضایت شغلی در جدول ۴ نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، رضایت شغلی به ترتیب توسط تحلیل عاطفی (ضریب بتا = $-0/408$)، دلبستگی شغلی (ضریب بتا = $0/242$) و مسئولیت پذیری (ضریب بتا = $0/148$) پیش بینی می‌شود ($F=21/052$ و $P=0/000$). ترکیب خطی متغیرهای پیش بین حدود $35/5\%$ از پراکندگی نمره‌های رضایت شغلی را پیش بینی می‌کند ($R^2=0/355$). این یافته‌ها مبین آن است که در کارگران هر چه نمره فرد در تحلیل عاطفی کمتر و در دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری بیشتر باشد، بیشتر احتمال دارد که در مقیاس رضایت شغلی، نمره بالاتری را کسب نماید.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری و تحلیل عاطفی با رضایت شغلی بود. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که یک ترکیب خطی از متغیرهای پیش بین (دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری، و تحلیل عاطفی) قادر است که $35/5\%$ پراکندگی نمرات متغیر ملاک (رضایت شغلی) را پیش بینی کند ($R^2=0/355$). در نمونه پژوهش تحلیل عاطفی در پیش بینی رضایت شغلی دارای بیشترین اهمیت است (ضریب بتا = $-0/408$). علاوه بر تحلیل عاطفی، دلبستگی شغلی (ضریب بتا = $0/242$) و مسئولیت پذیری (ضریب بتا = $0/148$) هم در پیش بینی رضایت شغلی نقش ایفا می‌کنند. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری و کاهش تحلیل عاطفی، احساس رضایت شغلی در کارگران افزایش می‌یابد. در نمونه نروژی اسکالویک و اسکالویک^۲ (۲۰۰۹) در معلمان مدارس

1. inter.

2. Skaalvik & Skaalvik.

ابتدایی و متوسطه، رضایت شغلی با هر سه بعد فرسودگی (تحلیل عاطفی، عدم کارآمدی و بدبینی یا مسخ شخصیت) دارای ارتباط مستقیم و منفی بود (به ترتیب $r = -0/52$ و $r = -0/41$ و $r = -0/28$). پروبست و گریفیتز^۱ (۲۰۰۹) عوامل مرتبط با رضایت شغلی را در سه بعد مورد بررسی قرار دادند: خصوصیات شغلی^۲، رهبری و مدیریت سازمانی^۳ و فشارهای شغلی^۴. نتایج پژوهش آنان، نمایان ساخت که مسئولیت پذیری، رهبری و مدیریت سازمانی و فرسودگی شغلی بر میزان رضایت شغلی و ترک شغل^۵ تاثیر مستقیم دارد. یافته‌های نادسن، دوچارمی و رومن^۶ (۲۰۰۶ و ۲۰۰۹)، رایت و کروپانزانو (۱۹۹۸) و رادرفورد و همکاران^۷ (۲۰۰۹) نیز بیانگر آن است تحلیل عاطفی با از دست دادن تمایلات به شغل و در نهایت نارضایتی و ترک شغل همراه است. همچنین در پژوهشهای متعدد دیگری رابطه مستقیم و منفی بین رضایت شغلی، سلامت روان شناختی و ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی به تایید رسیده است (برای مثال: لاسچینگر، شامیان و تامسون^۸، ۲۰۰۱، جمال و بابا^۹، الیت، تریم، مند-باینز و ساسمن^{۱۰}، ۲۰۰۴، استافورد و جود^{۱۱}، ۲۰۱۰، گارمن، کوریگان و موریس^{۱۲}، ۲۰۰۲ و پیکو^{۱۳}، ۲۰۰۶).

تعدادی از پژوهشگران معتقدند که اثرات زیانبار فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی به وسیله تعدادی از متغیرها تعدیل می‌شود. برای مثال تنگ، شین و چانگ^{۱۴} (۲۰۰۷) نشان دادند که تعهد سازمانی^{۱۵} اثرات منفی تحلیل عاطفی بر رضایت شغلی

-
1. Probst & Griffiths.
 2. job characteristics.
 3. leadership and organizational governance
 4. job stressors.
 5. turnover.
 6. Knudsen ,Ducharme&Roman .
 7. Rutherford et al.
 8. Laschinger ,Shamian &Thomson.
 9. Jamal & Baba.
 10. Elit , Trim,Mand-Bains &Sussman.
 11. Stafford & Judd.
 12. Garman ,Corrigan & Morris.
 13. Piko.
 14. Teng ,Shyn & Chang.
 15. organizational commitment.

را کاهش می‌دهد. همچنین در پژوهش باروخ - فلدمن، برون‌دولو، بن-بایان و اسچوارت^۱ (۲۰۰۲) حمایت‌های خانوادگی و مدیریتی باعث کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی می‌شود. اسکالویک و اسکالویک (۲۰۰۷) بر نقش خودکارآمدی شخصی و گروهی و لان و گورلندز^۲ (۲۰۰۸) بر خودمختاری^۳ به عنوان تعدیل کننده رابطه بین فرسودگی و رضایت شغلی تأکید دارند.

از دیگر یافته‌های پژوهش، وجود رابطه مثبت بین دلبستگی شغلی و رضایت شغلی می‌باشد که با نتایج پژوهشهای پیشین همخوان است (بلانچ و آلوچا^۴، ۲۰۱۰ و کویپر و همکاران^۵، ۲۰۱۰). چلوها و فار^۶ (۱۹۸۰) بیان کردند که دلبستگی شغلی سبب افزایش رضایت شغلی و کاهش غیبت‌های کاری می‌شود. برون^۷ (۱۹۹۶) در متا آنالیز ۵۱ پژوهش در حیطه دلبستگی شغلی عنوان کرد که دلبستگی شغلی توسط متغیرهای شخصیتی و موقعیتی از قبیل ادراک نقش، استرس شغلی و نگرشهای شغلی (از قبیل رضایت شغلی) پیش بینی می‌شود. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که رابطه تنگاتنگ و مستحکمی بین رضایت از شغل و دلبسته بودن به آن وجود دارد.

یافته دیگر پژوهش حاکی از وجود رابطه بین مسئولیت پذیری و رضایت شغلی است. کریستوف، زابل و جونز^۸ (۲۰۰۸) در بررسی رابطه وظیفه شناسی با نظام اخلاقی شغلی عنوان کردند که دو بعد مهم وظیفه شناسی تحت عنوان مسئول بودن^۹ و تلاش برای پیشرفت^{۱۰} پیش بینی کننده یکی از هفت بند نظام اخلاقی شغل، یعنی رضایت شغلی می‌باشد.

در مجموع نتایج پژوهش حاضر به عنوان یک بررسی توصیفی در ارتباط با عوامل

1. Baruch- Feldman ,Brondolo,Ben-Bayan & Schwarts.

2. Lan & Gurlands.

3. autonomy.

4. Blanch & Aluja.

5. Cuyper et al.

6. Cheloha & Farr.

7. Brown.

8. Christophe ,Zabel & Jones.

9. dutifulness.

10. achievement striving.

شغلی و شخصیتی تاثیر گذار بر رضایت شغلی، حائز اهمیت است. با این حال برای اتخاذ نتایج قاطع تر در مورد رابطه رضایت شغلی با عوامل شخصیتی و سازمانی، پژوهشهای گسترده تری که در بر گیرنده عوامل خانوادگی، شخصیتی و شغلی باشد و همچنین پژوهش در نمونه ها و حیطه های شغلی متنوع تر، لازم به نظر می رسد.

منابع

- امیری ازجنگی، نجمه. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- زارع بهرام آبادی، مهدی. (۱۳۸۲). مقایسه رابطه حمایت اجتماعی و سخت رویی با فرسودگی شغلی رانندگان اتوبوسهای شرکت واحد اتوبوسرانی و رانندگان شرکت تاکسیرانی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۵). راهنمایی و مشاوره شغلی حرفه ای. تهران: انتشارات رشد.
- مهرداد، علی. (۱۳۸۷). روان شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: انتشارات جنگل.
- نعمی، عبدالزهرا، زرگر، یدالله. (۱۳۸۵). شناسایی عوامل فشارزای شغلی و بررسی رابطه این عوامل با خشنودی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان. یافته های نو در روان شناسی. دوره اول. شماره اول. صفحات ۳۱ تا ۳۱.
- Acuna,S., Gomes,M.& Juristo,N. (2009). How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality? International and Software Technology ,51, 627-639.
- Baruch-feldman,C.,Brondolo,E., Ben-Bayan ,D & Schwarts ,J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction and productivity. Journal of Occupational Health psychology,7, 84-93.
- Blanch ,A. & Aluja, A. (2010).Job Involvement in a career transition from university to employment. Learning and Individual Differences,20,237-241.
- Blau ,G.J. (1987).Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 30 ,240-254.
- Broome,M.K., Knight,K.D., Edwards,R.J.,& Flynn.M.P. (2009). Leadership , burnout and job satisfaction in outpatient drug-free treatment programs. Journal of Substance Abuse Treatment , 37 , 160-170.
- Brown, S.P. (1996).A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin ,120,235-255.
- Brown,M.&Benson,J. (2003). Rated to Emotional exhaustion? Reaction to performance appraisal processes. Industrial Relations Journal, 34,67-81
- Cheloha ,R. S.& Farr, J.L. (1980). Absenteeism, job involvement and job satisfaction in an organizational setting. Journal of Applied Psycholog,65,467-473.
- Chi,C.G.,& Gursoy,D. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction and financial performance: An empirical examination. International Journal of Hospitality Management , 28,245-253.
- Christophe, A.N., Zabel ,K.L. ,& Jones ,J.R. (2008). Conscientiousness and work ethic ideology: A facet level analysis. Journal of Individual Difference,29,189-198.
- Cordes,C.&Dougherty,T. (1993).A review and an integration of research on job burnout. Academy of Management Review.18,621-656.
- Cuyper ,N. D ,Mauno, S., Kinnunen, U.,Witte, H.D., Makikangas,A.&Natti.J.

- (2010). Autonomy and workload in relation to temporary and permanent workers job involvement: A test in Belgium and Finland. *Journal of Personal Psychology*, 9, 40-49
- Cuyper, N.D., Notelaers, G. & Witte, D.H. (2009). Job insecurity and employability in Fixed-Term contractors, agency workers and permanent workers: Associations with job satisfaction and Affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 193-205.
 - Demerouti, E.A. (2006). Job characteristics, flow and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 266-280.
 - Duffy, J.D. & Lent, R.W. (2009). Test of social-cognitive model of work satisfaction in teacher. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 212-223.
 - Elit, L., Trim, K., Mand-Bains, J. H. & Sussman, J. (2004). Job satisfaction, stress, and burnout among Canadian gynecologic oncologists. *Gynecologic Oncology*, 94, 134-139.
 - Frank, E.S. (1987). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 53-61.
 - Fried, Y., Shirom, A., Gildoa, S. & Coope, G.L. (2008). The mediating effect of job satisfaction and propensity to leave on role stress-Job performance relationships: Combining meta analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15, 305-328.
 - Garman, A. N., Corrigan, P.W., & Morris, S. (2002). Staff burnout and patient satisfaction: Evidence of relationships at the care unit level. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 235-241.
 - Gechman, A.S & Wiener, Y. (1975). Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work. *Journal of Applied Psychology*, 60, 521-523.
 - Hackman, J. R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
 - Hakanen, J.J., Perhoniemi, P. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
 - Hallberg, U. & Schaufeli, W.B. (2006). "Same Same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127.
 - Harris, K.J., Wheeler, A.R., & Kacmurek, M. (2009). Leader- member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *The Leadership Quarterly*, 80, 218-229.
 - Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
 - Jamal, M. & Baba, V.V. (2000). Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: An empirical examination. *Canadian Journal of Public Health*, 91, 454-458
 - Jawahar, I.M., Stone, T. & Kisamove, J. (2007). Role Conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14, 142-159.
 - Judge, T. A., Bono, J.E. & Lock, E.A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249
 - Judge, T.A., Van vianen, A.E.M. & Depater, I. (2005). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346.
 - Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
 - Kelle, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82, 803-811.
 - Keshtkaran, A. (2006). A study of job satisfaction and its demographic correlates of faculty members at Shiraz University of Medical Science. *Journal of Medical Education*, 8, 65-71.
 - Kim, H.J., Shin, K.H. & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality*

- Management, 28,96-104.
- Kim,H.J., Shin,K.H.& Umbreit,T. (2007). Hotel job burnout: the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*,26,421-434.
 - Knudsen,H.K., Ducharme,L.J.& Roman ,P.M. (2006). Counselor emotional exhaustion and turnover intention in therapeutic communities. *Journal of Substance Abuse Treatment*.31,173-180.
 - Knudsen,H.K., Ducharme,L.J.& Roman ,P.M. (2009).Turnover intention and emotional exhaustion "at the top": Adapting the job demands- resources model to leader of addiction treatment organization. *Journal of Occupational Health Psychology*,14,84-95.
 - Lan, C. F.& Gurlands, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self- determined work motivation. *Journal of Research in Personality*,42,1109-1115.
 - Langelaan,S., Bakker,A.B., Van-Doornen ,L.J.P. & Schaufeli,W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual difference make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
 - Laschinger,H.K.S., Shamian,J.& Thomson, D. (2001). Impact of magnet hospital characteristics on nurses perceptions of trust,burnout,quality of care and work satisfaction. *Nursing Economics*, 19,209.219. Lent,R.W.&Brown,S.D. (2006).Integration person and situation perspectives on work satisfaction: A social cognitive view.*Journal of Vocational Behavior*,69,236-247.
 - Lewin,J.E.&Sager,J.K. (2009).An investigation of the influence of coping resources in saleperson's emotional exhaustion. *Industrial Marketing Management*,38,798-805.
 - Maslach,C.& Leiter ,M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*,93,498-512.
 - Maslach,C., Schaufeli,W.B.& Leiter,M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology* , 52 , 397-422.
 - Maurer,T. J. ,Weiss ,E.M.& Barbeite ,F.G. (2003).A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88,707.724.
 - Middeldorp, C. M., Stubbe, J.H., Cath ,D.C.& Boosma ,D.I. (2005).Familial clustering in burnout: A twin-family study. *Psychological Medicine* , 35,113-120
 - Muchinsky,P.M (2006).Psychology applied to work. Wadsworth,USA
 - Nielsen,K., Yarker,J., Randall,R.& Munir,F. (2009). The Mediating effects of team and Self- efficacy on the relationship between transformational leadership and job satisfaction and psychological well- being in health care professionals: A cross- sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* ,46,1236-1244.
 - O'Neill,J, W.& Xiao ,Q. (2010). Effect of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*,29,652-658.
 - Piko,B,F. (2006).Burnout, role conflict, job satisfaction, and psychological health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*,43,311-318.
 - Probst,H.& Griffiths,S. (2009). Job satisfaction of therapy radiographers in the UK: Results of a phase I qualitative study. *Radiography*,15,146-157.
 - Rabinowits,S.&Hall,D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*,84,265-288.
 - Rutherford ,B. ,Boles ,J. , Hamwi ,G,A., Madupalli,R.& Rutherford,L. (2009).The role of the seven dimension of job satisfaction in saleperson's attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*.62,1146- 1151.
 - Salmela-Aro,K.,Tolvanen,A.& Numi,J.E. (2009). Achievement strategies during university studies predict early career burnout and engagement. *Journal of Vocational Behavior*,75,162.172
 - Schaufeli ,W.B.& Enzmann,D. (1998). The burnout companion to study & practice. A critical analysis.London: Taylor & Francis.
 - Schaufeli,W.B. & Bakker,A.B. (2004).Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi- sample study. *Journal of*

- Organizational Behavior, 25, 298-315.
- Schulz-Hardt, S., Thurow-kroning, B. & Frey, D. (2009). Preference-based escalation: A new interpretation for the responsibility effect in escalating commitment and entrapment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 175-186.
 - Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.
 - Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
 - Spector, P.E. (2008). *Industrial and organizational behavior*. John Wiley & Sons.
 - Stafford, L. & Judd, F. (2010). Mental health and occupational well-being of Australian gynecologic oncologists. *Gynecologic Oncology*, 116, 526-532.
 - Strand, V.C. & Dore, M.M. (2009). Job satisfaction in a stable state child welfare work force: Implication for staff retention. *Children and Youth Services Review*, 31, 391-397.
 - Swider, B.W. & Zimmerman, R.D. (2010). Born to Burnout: A meta-analytic path Model of personality, job burnout and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487-506.
 - Teng, C.I., Shyn, Y.I.L. & Chang, H.Y. (2007). Moderating effects of professional commitment on Hospital Nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23, 47-54.
 - Wan-Yu Yeh., Yawen cheng. & Chiou- Jung chen. (2009). Social patterns of pay system and their associations with psychological job characteristics and burnout among paid employees in Taiwan. *Social Science and Medicine*, 68, 1407-1415.
 - Wright, T.A. & Cropanzano, S. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.
 - Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schuafeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.