



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی - گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

گرایش: صنعتی و سازمانی

عنوان:

**بررسی رابطه بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی با میل**

**ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند**

استاد راهنما :

دکتر نادر شهامت

استاد مشاور :

دکتر محمدرضا رضایی

نگارش :

زهرا میرزاخانی

تقديم به :

**پدر بزرگوارم**

**سايه سار آرامش و حامی من**

**در تمام مراحل زندگی**

**مادر مهربانم**

**و بهشت خوب خدا، در زمین**

**و خواهرم، مشاور من**

**در فراز و نشیب های زندگی**

دکتر نادر شہامت

## سپاسگزاری

شکر و سپاس و منت و عزت ، خدای را پروردگار خلق و خداوند کبریا

سزاوار است که بر تارک این پژوهش نام مبارک کسانی بنشیند که با پرتو افشانی بی دریغ خویش راه پر فراز و نشیب این رهرو کم توان را روشنایی بخشیدند.

با سپاس فراوان از استاد محترم جناب آقای دکتر :

نادر شهامت (استاد راهنما)

که قبول زحمت فرموده و راهنمایی پایان نامه اینجانب را به عهده گرفته اند و در طول مدت آموزش و

انجام این تحقیق همواره از راهنمایی های بی دریغ ایشان بهره گرفته ام.

دروود و سپاس صمیمانه خود را به استاد فرزانه و ارجمندم جناب آقای دکتر:

محمد رضا رضایی (استاد مشاور)

که همواره افتخار شاگردی ایشان را داشته ام تقدیم می کنم.

همچنین از زحمات بی دریغ مدیران محترم گروه سرکار خانم دکتر سیده مریم حسینی که همواره

یاری رسان ما دانشجویان بوده اند صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم.

همچنین با سپاس فراوان از :

پدر و مادر مهربانم

## چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی با میل ماندن و عملکرد شغلی در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان این شرکت بوده اند. از این جامعه، براساس جدول مورگان ۱۵۰ نفر (۱۱۶ نفر مرد و ۳۴ نفر زن) به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از پنج پرسشنامه خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی، میل ماندن و عملکرد شغلی استفاده شد. داده های جمع آوری شده از طریق آزمون همبستگی پیرسون و تی تست گروه های مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که بین خشنودی شغلی و دل‌بستگی شغلی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، تعهد سازمانی و میل ماندن در شغل رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

### کلید واژه ها :

خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی، میل ماندن در شغل، عملکرد شغلی.

**فصل اول: کلیات**

۱-۱ مقدمه.....	۲
۲-۱ بیان مسأله.....	۴
۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۷
۴-۱ اهداف پژوهش.....	۱۰
۵-۱ سؤالات پژوهش.....	۱۰
۶-۱ تعاریف واژه ها و اصطلاحات.....	۱۱
۱-۶-۱ تعاریف نظری.....	۱۱
۲-۶-۱ تعاریف عملیاتی.....	۱۳

**فصل دوم: پیشینه پژوهش**

۱-۲ مقدمه.....	۱۵
۲-۲ ادبیات نظری پژوهش.....	۱۶
۱-۲-۲ مبانی نظری رضایت شغلی.....	۱۶
۱-۱-۲-۲ مفهوم رضایت شغلی.....	۱۶

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۸	۲-۱-۱-۲ انواع رضایت شغلی.....
۱۸	۳-۱-۱-۲ نظریه های رضایت شغلی.....
۲۸	۲-۱-۱-۴ عوامل موثر بر خشنودی شغلی.....
۳۱	۲-۱-۲ مبانی نظری تعهد سازمانی.....
۳۱	۱-۲-۱-۲ مفهوم تعهد سازمانی.....
۳۲	۲-۲-۱-۲ ابعاد تعهد سازمانی.....
۳۴	۳-۲-۱-۲ انواع تعهد سازمانی.....
۳۶	۴-۲-۱-۲ عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی.....
۳۷	۵-۲-۱-۲ تعهد به عنوان یک عامل انگیزشی.....
۳۸	۶-۲-۱-۲ نظریات مختلف درباره تعهد سازمانی.....
۴۲	۳-۱-۲ مبانی نظری دلبستگی شغلی.....
۴۲	۱-۳-۱-۲ مفهوم دلبستگی شغلی.....
۴۳	۲-۳-۱-۲ عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی.....
۴۴	۳-۳-۱-۲ نقش مدیران در ایجاد احساس دلبستگی شغلی.....
۴۷	۴-۳-۱-۲ نظریه های مربوط به دلبستگی شغلی.....
۴۸	۴-۱-۲ مبانی نظری عملکرد شغلی.....
۴۸	۱-۴-۱-۲ مفهوم عملکرد شغلی.....

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۲-۱-۴-۲ اهمیت و فواید ارزیابی عملکرد شغلی.....	۴۹
۲-۱-۴-۳ هدف ارزیابی عملکرد.....	۵۰
۲-۱-۴-۴ شاخص های مورد ارزیابی عملکرد.....	۵۱
۲-۱-۴-۵ مزایای ارزیابی عملکرد شغلی کارمندان.....	۵۳
۲-۲ پیشینه پژوهش.....	۵۴
۲-۲-۱ تحقیقات انجام شده در خارج.....	۵۴
۲-۲-۲ تحقیقات انجام شده در داخل.....	۵۷

### فصل سوم: روش تحقیق

۳-۱ مقدمه.....	۶۱
۳-۲ طرح پژوهش.....	۶۱
۳-۳ جامعه آماری.....	۶۱
۳-۴ حجم نمونه و روش نمونه گیری.....	۶۲
۳-۵ ابزارهای جمع آوری اطلاعات.....	۶۲
۳-۶ شیوه اجرای پژوهش.....	۶۶
۳-۷ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....	۶۶

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

- ۱-۴ مقدمه..... ۶۸
- ۲-۴ ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه..... ۶۸
- ۳-۴ بررسی سوال های پژوهش..... ۷۱

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱-۵ مقدمه..... ۸۲
- ۲-۵ نتایج..... ۸۲
- ۳-۵ محدودیت های پژوهش..... ۸۹
- ۴-۵ پیشنهادهای پژوهش..... ۸۹
- ۱-۴-۵ پیشنهادهای پژوهشی..... ۸۹
- ۲-۴-۵ پیشنهادهای کاربردی..... ۹۰

منابع

پیوست ها



## فهرست جدول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: سلسله نیازهای مزلو.....	۲۳
جدول ۴-۱: فراوانی و درصد فراوانی جنسیت کارکنان.....	۶۸
جدول ۴-۲: فراوانی و درصد فراوانی و فراوانی تراکمی سطح تحصیلات.....	۶۹
جدول ۴-۳: شاخص های آماری متغیرهای پژوهش.....	۷۰
جدول ۴-۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان خشنودی شغلی و دل بستگی شغلی.....	۷۱
جدول ۴-۵: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان خشنودی شغلی و تعهد سازمانی.....	۷۲
جدول ۴-۶: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و میل ماندن در شغل.....	۷۲
جدول ۴-۷: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی.....	۷۳

## فهرست جدول

عنوان	صفحه
جدول ۹-۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان خشنودی شغلی و میل ماندن در شغل.....	۷۵
جدول ۱۰-۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی.....	۷۶
جدول ۱۱-۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی.....	۷۷
جدول ۱۲-۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و عملکرد شغلی.....	۷۸
جدول ۱۳-۴: آزمون تی گروه های مستقل برای بررسی تفاوت میل ماندن در شغل در دو گروه مردان و زنان.....	۷۹
جدول ۱۴-۴: آزمون تی گروه های مستقل برای بررسی تفاوت عملکرد شغلی در دو گروه مردان و زنان.....	۸۰

## فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

---

شکل ۱-۲: الگوی عوامل موثر بر دلبستگی شغلی (بون و کورتز)..... ۴۸

**پیوست ها**

# فصل اول

## کلیات

## ۱- مقدمه

امروزه از جمله مسائل مهمی که می تواند در سطح سازمانی و محیط های شغلی مورد بررسی قرارگیرد و از اهمیت خاصی برخوردار است مسئله وجود نیروی انسانی کار آمد و خود انگیخته می باشد و با توجه به اینکه هر نظام و مجموعه ای سعی می کند برای رشد و توسعه خود و دستیابی با اهداف برنامه ریزی شده اش، بیشترین کارایی را داشته باشد، لذا می بایستی تلاشهای مجدانه ای را در راستای توجه به نیروی انسانی و انگیزه های آنها داشته باشند تا از پیامدهای نامطلوب ناشی از بی توجهی به نیروی انسانی، دوری گزینند، زیرا نقش و اهمیت نیروی انسانی در اجرای برنامه های سازمانها به قدری مهم و ارزشمند است که بسیاری از اندیشمندان معتقدند که تفاوت یک کشور صنعتی و غیر صنعتی، تنها در کیفیت نیروی انسانی آن ها است.

از سوی دیگر در حال حاضر، تکنولوژی اطلاعات، مرزهای صنعت و بازرگانی را پشت سر گذاشته و به قلمرو خانه ها رخنه کرده است ولی با وجود این همه پیشرفت تکنولوژی، هنوز مسائل انسانی، بزرگترین گرفتاری سازمانهای عصر ما می باشد و انگیزش برای کار، ذهن متخصصان را در سطح وسیعی به خود مشغول نموده است (نائلی، ۱۳۷۳).

لذا با توجه به اهمیت نیروی انسانی و رضایت کارکنان، از محیط سازمانی و مدیران بایستی در راه ارضای نیازهای روانی، مادی آن ها گام بردارند و دستیابی به این هدف از طریق ایجاد محیط سازمانی و فرهنگ سازمانی مناسب و سالمی که با طبع و سلیقه کارکنان موافق باشد و تمامی ابتکارات و نیازها و استعداد های آنها را در نظر گرفته و بهترین شرایط را برای برآورده شدن آن ها، فراهم آورد، مقدور می باشد (هاشمیان، ۱۳۷۷).

خشنودی شغلی کارکنان و احساس تعهد نسبت به سازمان منجر به ایجاد روحیه ای قوی خواهد شد و زمانی روحیه قوی در سازمان ایجاد می شود که نیازهای اعضای سازمانی برطرف گردد و با فراغ بال و آسودگی خاطر بتوانند کارها و مسئولیتهای شغلی خود را انجام دهند و به کلیه اموری که در ارضاء شغلی آنها مؤثر است در محیط کاری

توجه شود که این مسئولیت در درجه اول برعهده مدیران سازمان می باشد ولی مسائلی را گسترده تر از مدیران در بر دارد (مقیمی، ۱۳۷۵).

مفهومی که از دیرباز مطرح بوده است و به عنوان یک عامل کلیدی برای بهبود فرایندهای سازمانی در نظر گرفته می شده است، مفهوم تعهد سازمانی است، چرا که نیاز به کارکنانی متعهد و شایسته در هر سازمانی یک نیاز اساسی و حیاتی به شمار می رود. اگر کارکنان تعهدی به سازمان متبوع خود و اهداف آن نداشته باشند، انتظار نیل به اهداف سازمانی یک انتظار بیجا و غیر محتمل است. هر عضوی در سازمان به نوبه ی خود در عملکرد و سازمان نقش دارد، هر کدام از اعضا سازمان مانند حلقه های زنجیر به یکدیگر متصل هستند و کارایی و اثربخشی سازمان بستگی به سلامت و پویایی تک تک حلقه های این زنجیر دارد (حق نجات، 1385).

از اواسط دهه 1950 که نهضت روابط انسانی توسط هانری فایول در علم مدیریت آغاز شد، این مسئله مطرح شد که دیدگاه افراد نسبت به فرایندهای جاری سازمان متبوع خود، تعیین کننده میزان کار و بهره وری سازمانی آنها خواهد بود. اگر کارکنان نگرش مثبت نسبت به سازمان خود داشته باشند، مدیریت در نیل به اهداف متفاوت، موفق تر خواهد بود، یکی از جنبه های این موفقیت، ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان است (مسعودی، 1382).

علاوه بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی، متغیر دیگری که امروزه ذهن بیشتر مدیران را به خود مشغول کرده مسئله عملکرد شغلی و میل و رغبت کارکنان به ماندن در سازمان می باشد.

نیروی انسانی کارآمد مهمترین سرمایه هر سازمان است توجه به سازمان به عنوان بزرگترین سرمایه سازمان پدیده ای است که در سالهای اخیر رشد فراوان داشته و بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمانهای پیش رو را به خود اختصاص داده است، نگرش سازمانها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و کارکنان منابع پرارزش سازمان شناخته می شوند.

هم اکنون سازمانها بیش از پیش برای بالابردن درجه بهره وری خود به افزایش توان تخصصی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی منابع انسانی خود روی آورده اند و بهره وری با توجه عمیق تر به منابع انسانی خود مربوط ساخته اند (ارشدی، ۱۳۸۴).

## ۱-۲ بیان مسئله:

اگر چه مهمترین علت گرایش انسان به کار، ارضاء نیازها و به عبارتی کسب درآمد می باشد، هر چند عوامل دیگری نظیر انگیزه ها، عملی کردن تمایلات، انتظارات اجتماعی، علاقه مند بودن به کار، فشار محیطی و خانوادگی و رقابت نیز در کار کردن سهیم هستند (اسفرجانی، ۱۳۵۳). کار کردن بویژه در شغلی که مورد علاقه فرد است موجب احساس رضامندی و خشنودی فرد می شود (کوپر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶)، با توجه به آنکه حداقل یک سوم عمر ما در محیط کار سپری می شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می گیرد می توان از آن به عنوان بخش مهم و عمده زندگی یاد کرد.

مطالعه و تحقیق درباره شرایط شغلی نشان می دهد که هر استخدام لااقل از نظر روانشناختی پیمان دو جانبه ای محسوب می شود (روبینز<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸) که طی آن، مستخدم تعهد میکند قوانین سازمانی را رعایت کند و وظایف محوله را به دقت انجام دهد، در مقابل مستخدم نیز انتظاراتی هر چند تلویحی از سازمان دارد. اگر سازمان و کارگزاران هر دو به تعهدات خود عمل کنند، رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد فرد در سازمان افزایش می یابد (استران، ۱۳۷۷).

مطالعات مختلف در سازمان های صنعتی، نظامی، اداری و آموزشی نشان می دهد برای اینکه کارکنان بتوانند کارایی بیشتر و تمایل قوی تری برای ماندن در شغل خود داشته باشند می بایست علاوه بر اینکه خشنودی بالایی از

---

1-Cooper  
۲ - Robbins



شغل خود داشته باشند از دل‌بستگی شغلی نیز برخوردار باشند که این خود نیز موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می‌شود (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

فیشر و هانا<sup>۱</sup> (۱۹۳۹) خشنودی شغلی را عامل روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد ایجاد نماید در این صورت فرد از شغلش راضی است. مفهوم خشنودی شغلی در کارمندان در ادبیات تحقیق بطور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. چنانچه مسئولان، مدیران و تحلیل‌گران سازمانی در جستجوی راه‌هایی برای افزایش عملکرد و باقی ماندن کارمندان در شغل می‌باشند (به نقل از جلالی نژاد، ۱۳۸۵).

سطوح مختلف تعهد سازمانی نیز می‌تواند نتایج مطلوب و نامطلوبی را برای فرد، گروه کاری و سازمان به دنبال داشته باشد. تحقیقات زیادی درباره‌ی تاثیر تعهد سازمانی در عملکرد شغلی، رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی<sup>۲</sup>، ترک خدمت کارکنان، غیبت و تاخیر کارکنان انجام شده است، این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی مثبت است (ساروقی، ۱۳۷۵).

مورهد و گریفین<sup>۳</sup> (۱۳۷۴) معتقدند که تعهد و پایداری مانند رضایت دوطرفه تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند، همچنین تعهد و پایداری می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد، کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید با روش‌های مختلف تعهد و پایداری کارکنان را بیشتر کنند (حافظی، ۱۳۷۶).

---

<sup>۱</sup> - Fisher & Hanna

<sup>۲</sup> - Organization Citizenship Behaviors

<sup>۳</sup> Moorihad & Grifgin

ایدرسن (1996) تعهد سازمانی را عامل بسیار مهمی در زمینه ی القای نگرش های مربوط به تغییر سازمانی

می داند و اسماعیلی ( 1380) معتقد است که نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی

و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می داند.

با توجه به اهمیت خشنودی شغلی و ارتباط آن با عملکرد شغلی و میل ماندن شخص در شغلش پژوهش

حاضر به دنبال پاسخگویی به این پرسش است که آیا بین خشنودی و تعهد سازمانی و دلبستگی شغل با میل ماندن در

شغل و عملکرد شغلی در بین کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد؟

## ۱-۳ اهمیت و ضرورت مساله

امروزه تقریباً تمامی صاحب نظران معتقدند که بین عوامل موثر بر حوزه کار و تولید، منابع انسانی مهمترین عامل محسوب می شود (کاسیو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از قاسم زاده، ۱۳۸۴).

نتایج تحقیقات علوم رفتاری به طور اعم و رفتار سازمانی به طور اخص نشان می دهد که استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که در پرتو آنها جو فضایی در سازمان ایجاد شود تا هریک از کارکنان بارضایت کامل و احساس امنیت خاطر، حداکثر تلاش خود را در جهت مطلوب و وظایف شغلی به کار برند (جزنی، ۱۳۷۵).

دنیست و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) عنوان می دارند که خشنودی شغلی ظاهراً منجر به احساس تعهد کلی بیشتری می شود و موجب می گردد که کارکنان در کارشان بیشتر برانگیخته شده و بیشتر نسبت به سازمان احساس تعهد نمایند (به نقل از جلالی نژاد، ۱۳۸۵).

مفهوم تعهد سازمانی در ادبیات تحقیقی بطور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. چنانچه مسئولان، مدیران و

تحلیل گران سازمانی در جستجوی راه هایی برای افزایش عملکرد و باقی ماندن کارمندان در شغل می باشند.

تعهد در کارمندان به چه دلیل می تواند حائز اهمیت باشد:

اولاً یافته های اخیر نشان داده که تعهد سازمانی اغلب پیش بینی کننده خوبی برای تمایل ماندن در شغل می

باشد (کوخ و استیرز<sup>۳</sup>، پورتر<sup>۴</sup>، ۱۹۷۴) به علاوه یافته هایی که به وسیله ی ماودی، پورتر و دیوین<sup>۵</sup> در سال ۱۹۷۴ به

دست آمده است نشان می دهد که افراد دارای تعهد سازمانی بالا ممکن است نسبت به کسانی که تعهد کمتری دارند

---

<sup>۱</sup>-Cascio

<sup>۲</sup>- Denniset & Tetal

<sup>۳</sup>- Kokh & Sterrs

<sup>۴</sup>- Porter

<sup>۵</sup>- Mawdey, Porter & Denniset

عملکرد بیشتری داشته باشند. نهایتاً برخی دیگر نشان دادند که تعهد ممکن است شاخص خوبی برای نشان دادن میزان تأثیر و اثربخشی یک سازمان باشد (اسچین<sup>۱</sup>، ۱۹۷۰، استیرز<sup>۲</sup>، ۱۹۷۵).

برخی اشتراکاتی بین عناصر تعهد سازمانی بر اساس رفتار سازمانی (پورتر و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۷۴) و طبقه بندی انگیزشی<sup>۴</sup> (سیون و مارچ، ۱۹۵۸ و کاتز، ۱۹۶۴) قائل هستند. میل شدید اعضاء در عضویت سازمان همبستگی آشکاری با انگیزه برای مشارکت در کار دارد. تمایل در بکار بردن تلاش قابل توجه برای سازمان و اعتقاد و پذیرش اهداف سازمان در اتحاد و ترکیب سازمان و انگیزش اعضاء در برونداد سازمان مؤثر می باشد مانند رفتارهای ابداعی و خودجوش که کاتز (۱۹۶۴) در عبارات خود آورده است.

در رابطه با دل بستگی شغلی باید گفت که فرایند دل بسته شدن به کار، هم به روان شناسان و هم به جامعه شناسان مربوط می شود. روانشناسی همچون مک گریگور<sup>۵</sup> (۱۹۴۴) و آلپورت<sup>۶</sup> (۱۹۴۷) و جامعه شناسانی مانند هیوز<sup>۷</sup> (۱۹۵۸) (۱۹۵۸) و دوبین<sup>۸</sup> (۱۹۵۸) را می توان در این ارتباط ذکر کرد.

از آنجایی که در کشور ما تاکنون تحقیقات کمی در این زمینه صورت گرفته لذا بنا به ضرورت این نوع پژوهش های کاربردی بر آن شدیم تا در این مسیر حرکت نماییم. با توجه به اینکه بررسی های مختلف نشان می دهد فردی که احساس تعهد و دل بستگی به شغل خود ندارد و از آن احساس رضایت نمی کند همواره تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود، رنج می برد.

---

<sup>۱</sup> - Schein  
<sup>۲</sup> - Steers  
<sup>۳</sup> - Porter & al  
<sup>۴</sup> - Motivational taxonomies  
<sup>۵</sup> - Megregor  
<sup>۶</sup> - Allport  
<sup>۷</sup> - Hughes  
<sup>۸</sup> - Dubin