

## رابطه رویکردهای طراحی شغل (رویکردهای مکانیکی و انگیزشی) با نگرش‌های شغلی در مجموعه‌ای از مشاغل

### Relation of Job Design Approaches (Motivational and Mechanistic Models) with Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment in a Set of Jobs

**Hajar Barati Ahmadabadi, Ph.D.\***

Isfahan University, Isfahan, Iran

**Mohammad Oreyzi, M.A.**

Sepahan Teram Chap Company, Isfahan, Iran

**Hamidreza Oreyzi, Ph.D.**

Isfahan University, Isfahan, Iran

دکتر هاجر براتی احمدآبادی

دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

محمد عریضی

شرکت ترام چاپ سپاهان، اصفهان، ایران

دکتر حمیدرضا عریضی

دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

**چکیده:** مطالعات اخیر اهمیت تفاوت بین انواع مختلف طراحی کار بر مبنای انگیزش و نگرش‌های شغلی را مشخص کرده‌اند. به همین دلیل این پژوهش با هدف بررسی رابطه رویکردهای طراحی شغل (رویکردهای مکانیکی و انگیزشی) با نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی، درگیری در کار و تعهد سازمانی) در مجموعه‌ای از مشاغل انجام شد. شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر متصدیان ۱۲۵ شغل عملیاتی و کارشناسی (۴۰ شغل از مجموع مشاغل شرکت اتومبیل‌سازی سایپا، ۴۰ شغل از مجموع مشاغل صنایع فولاد، ۲۰ شغل از صنایع نظامی، ۲۵ شغل از مجموع مشاغل شرکت ملی گاز و نفت) بودند که هر شغل توسط سه مشاهده‌گر آموزش دیده مورد مشاهده قرار گرفت. ابزار مورد استفاده مشاهده‌گران، پرسشنامه طراحی شغل چند روشی (MJDQ) بود که توسط کمپیون و تایر (۱۹۸۵) تدوین گردیده است. شاخص توصیف شغل (JDI)، مقیاس تعهد سازمانی و مقیاس درگیری در کار نیز توسط شرکت‌کنندگان پاسخ داده شد. یافته‌های تحقیق نشان دادند که رویکرد انگیزشی با متغیرهای ملاک (رضایت شغلی، درگیری در کار و تعهد سازمانی) همبستگی مثبت دارد، رویکرد مکانیکی با متغیرهای ملاک همبستگی منفی دارد و رویکرد انگیزشی همبستگی منفی با رویکرد مکانیکی دارد. هرچند رابطه

مجموعه رویکردهای طراحی شغل با نگرشهای شغلی معنی‌دار است اما جهت‌گیری آن برای رویکرد مکانیکی منفی و برای رویکرد انگیزشی مثبت است و نشان می‌دهد که دو رویکرد دارای جهت‌گیری متفاوت‌اند. براین مبنا استفاده از مزایای طراحی مکانیکی باید با طراحی انگیزشی درهم تنیده شود تا رضایت، تعهد و درگیری شغلی کارکنان کاهش نیابد.

**Abstract:** Recent studies have highlighted the importance of differences between different types of job design based on motivation and job attitudes. For this reason, this research was conducted to investigate the relation of job de-sign approaches (Motivational and Mechanistic Models) with job satisfaction, job involvement, and organizational commitment in a set of jobs. Participants of this research were staff of 125 operational and expert jobs (40 jobs of Saipa Automobile Company, 40 jobs of Steel Industries, 20 jobs of Military Industries, 25 jobs of Oil and Gas National Company) that each job was observed by three educated observers. The instrument used by observers was the Multiple Job Design Questionnaire (MJDQ). Research findings showed that the motivational approach has a positive correlation with criteria variables (job satisfaction, job involvement, and organizational commitment), the mechanistic approach has a negative correlation with criteria variables and the motivational approach has a negative correlation with the mechanistic approach. Although the relation between job design approaches and job attitudes is significant, the direction is negative for mechanistic approach and positive for motivational approach, and it shows that two approaches have different orientations. For this reason, using the advantages of mechanical design should be intertwined with motivational design so that the satisfaction, commitment and job involvement of employees do not decrease.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی؛ درگیری در کار؛ رضایت شغلی؛ رویکرد انگیزشی طراحی شغل؛ رویکرد مکانیکی طراحی شغل

**Keywords:** Job Satisfaction; Job Involvement; Organizational Commitment; Job Design Motivational Approach; Job Design Mechanistic Approach

صفحات: ۱۰۸-۱۳۴

---

\* [h.barati@edu.ui.ac.ir](mailto:h.barati@edu.ui.ac.ir)