مطالعات محیطی هفت حصار شماره پنجاه و سوم/ سال چهاردهم/ پاییز ۱۴۰۴
صفحات ۸۶-۶۹

رابطه تعلق خاطر کاری و حس تعلق به مکان در کارکنان (مطالعه موردی: ساختمان‌های اداری شهر بجنورد)*

عاطفه حسن‌زاده**، مصطفی ارغیانی***، رضا مرادپور****

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۳/۶
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۹/۶

چکیده

حس تعلق به مکان به عنوان پیوندی عاطفی و شناختی میان فرد و محیط فیزیکی، نقش مهمی در افزایش انگیزه و تعهد کاری دارد. در محیط‌های اداری، تعلق خاطر کاری که شامل اشتیاق و تعهد کارکنان نسبت به شغلشان است، از عوامل کلیدی در ارتقای بهره‌وری سازمانی به‌شمار می‌رود. با توجه به این که کارمندان به‌طور متوسط روزانه هشت ساعت از وقت خود را در فضای کاری سپری می‌کنند، ویژگی‌های کالبدی و محیطی این فضاها تأثیر عمیقی بر عملکرد و حتی زندگی شخصی آن ها دارد. پژوهش حاضر با این پیش‌فرض آغاز شد که تقویت حس تعلق به مکان می‌تواند تعلق خاطر کاری را در کارکنان افزایش دهد؛ با این حال، برای درک دقیق‌تر این رابطه، نیاز به انجام پژوهش احساس می‌شود. هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری در کارکنان ادارات شهر بجنورد است. این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری، چه رابطه ای دارند و حس تعلق به مکان تا چه حد می‌تواند به‌عنوان عاملی پیش‌بین برای حس تعلق خاطر کاری و میزان دلبستگی به کار در محیط اداری عمل کند. این پژوهش با استفاده از روش کمی و راهبرد همبستگی انجام شد و داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد «حس تعلق به مکان» و «تعلق خاطر کاری» گردآوری گردید. جامعه آماری شامل ۱۱۴ نفر از کارکنان ادارات شهر بجنورد بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از پنج اداره انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون T زوجی مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) و رگرسیون خطی ساده بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری رابطه‌ای مثبت و معنادار با شدت متوسط (ضریب همبستگی ۰.۶۳۸) وجود دارد. تحلیل رگرسیون خطی نشان داد که حس تعلق به مکان می‌تواند حدود ۴۰ درصد از واریانس تعلق خاطر کاری را تبیین کند، که بیانگر تأثیر قابل‌توجه آن بر انگیزه و دلبستگی کاری است. این رابطه در زیرمقیاس‌های تعلق خاطر کاری شامل سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن نیز معنادار بود. همچنین، تفاوت معناداری در نمرات حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری بین گروه های مختلف جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سابقه کار، مدت سکونت، تحصیلات و وضعیت استخدامی) مشاهده نشد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که طراحی بهینه و متناسب محیط‌های کاری با توجه به عوامل کالبدی مانند نور طبیعی، تهویه مناسب، و امکانات رفاهی، می‌تواند حس تعلق مکانی و در نتیجه تعلق خاطر کاری کارکنان را افزایش دهد. همبستگی مثبت و معنادار بین این دو متغیر نشان‌دهنده آن است که ارتقای حس تعلق به مکان می‌تواند انگیزه و تعهد شغلی را بهبود بخشد. از این‌رو، توصیه می‌شود مدیران و طراحان محیط‌های کاری با فراهم آوردن شرایط محیطی مناسب، ایجاد فضاهای اجتماعی و برنامه‌های رفاهی و فرهنگی، تعاملات و دلبستگی شغلی کارکنان را تقویت کنند. به منظور گسترش دامنه کاربردی این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی در سایر مناطق و با استفاده از روش‌های کیفی برای بررسی عمیق‌تر این موضوع انجام شود.

واژگان کلیدی

تعلق خاطر کاری، تعلق به مکان، دلبستگی به کار، ساختمان‌های اداری، محیط‌های کاری، شهر بجنورد.

* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد معماری نویسنده اول، با عنوان «طراحی ساختمان اداری با هدف افزایش دلبستگی به کار با استفاده از نظریه تعلق به مکان» است که با راهنمایی نویسنده دوم و مشاوره نویسنده سوم در دانشگاه بجنورد انجام شده است.

** گروه معماری دانشکده هنر، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران atefeh.h.arch@gmail.com
*** گروه معماری دانشکده هنر، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول) m.arghyani@ub.ac.ir
**** گروه معماری دانشکده هنر، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران r.moradpoor@ub.ac.ir

ISSN: 2322-5602
©: IAUH

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

مقدمه

«تعلق مکانی»، به رابطه‌ی شاخص با یک محیط یا یک فضای خاص اطلاق می‌شود (Low & Altman, 1992)، از آنجا که مکان علاوه بر بعُد مادی، از بعُد غیرمادی نیز برخوردار بوده و احساساتی در ساکنان خود ایجاد می‌کند، لینچ، ادراک و تصور ذهنی مردم از شهر را به دلیل همین ویژگی، بسیار مهم دانسته و اعتقاد دارد که حس مکان عاملی است که میان انسان و مکان ارتباط برقرار می‌کند و وحدت به وجود می‌آورد (فلاحت، ۱۳۸۵). تعلق به مکان به منظور بهره‌مندی و تداوم حضور انسان در مکان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (فلاحت، ۱۳۸۴) و لایه‌های ادراک، مفاهیم و تجربیات مکان را شرح می‌دهد. فعالیت‌ها و شکل کالبدی موجود در مکان، بر حس وابستگی افراد تأثیر می‌گذارد و ارتباطات فرهنگی و اجتماعی، خاطرات و مفاهیم شخصی نیز بر تعلق به مکان مؤثر است. گاه این تعلق به مکان از سطح تجربه‌های احساسی- شناختی افراد گذر کرده و با احساس مشترک جمعی در محدوده فضایی وسیع‌تر از مکان، محله تا سطح کشور و برای یک ملت گسترده شود (شاهچراغی و بندرآباد، ۱۳۹۴). نتایج مطالعات مختلف نشان داده است که حاصل تأثیر حس تعلق بر پیوند احساسی انسان و مکان، باعث ساخت نقش از معانی، نشانه‌ها، عملکردها و شخصیت مکان در ذهن انسان می‌شود، تا جایی که مکان را برای او قابل احترام کرده و تمایل افراد را به حفظ فیزیکی آن بیشتر می‌کند(Steele, 1981; Hidalgo,2001).

پیچیدگی، تغییرات سریع، جهانی شدن، آموزش در جامعه سبب می گردد که مکان‌های اداری به شکل‌های جدیدی بروز پیدا کند. محیط‌های کاری دارای جنبه‌های فرهنگی- اجتماعی و کالبدی است که سبب می‌شود فعالیت و تجربه‌ها با هم در این مکان اتفاق بیافتد(Elkjaer & Nickelsen , 2016; Haywood, 2014). بر اساس تحقیقات مختلف تعلق به مکان کار و تعلق به کار با یکدیگر مرتبط هستند که شامل ابعاد تجربه‌های مشترک در اجتماع، خلق معنا، مشارکت در اهداف مشترک است Mengis) et al., 2018). سیستم سازماندهی اداری اولین بار در مصر ایجاد گردید. دولت جهت کنترل امور زیر بنایی عمومی و راه‌های ارتباطی خصوصاً عبور و مرور از رود نیل نیازمند وضع مقررات و ایجاد تشکیلات اداری بود. در چین باستان نیز با استفاده از تعالیم کنفوسیوس در خصوص وظایف دولت شالوده امور بوروکراتیک بنا نهاده شد که این تعالیم مورد استفاده و تقلید پاره‌ای از کشورها از جمله انگستان قرار گرفت. به‌تدریج با پیشرفت جوامع و گسترش فعالیت‌های گوناگون اجتماعی ضرورت ایجاد قوانین و سازماندهی در این جوامع امری اجتناب‌ناپذیر شد و رفته رفته ادارات دولتی و خصوصی شکل گرفت که این موضوع ضرورت پرداختن به مسائل و چالش‌های موجود در این فضاها را دوچندان می‌کند. یکی از مهم‌ترین موضوعات و چالش‌های مطرح در فضاهای اداری موضوع «تعلق خاطر کاری» کارکنان است. اکثر سازمان‌ها از وجود نداشتن تعلق خاطر کارکنان رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های زیادی به نظام اداری شده است. صاحب‌نظران در بیان وضع نامناسب مجموعه‌ها از نظر تعلق خاطر کارکنان، از عبارت‌هایی مانند شکاف تعلق خاطر، حضور فیزیکی در محل کار، بازنشستگی در حین شغل، نبود حضور روانشناختی در محل کار، درگیرشدن در امور شخصی و کارکنان نامرئی استفاده کرده‌اند (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه زندگی در عصر حاضر، شرایط کاری متفاوتی را برای افراد ایجاد کرده است، اشتغال به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر جامعه، آثار فراوانی بر آرامش و آسایش روانی افراد دارد که نتایج آن به صورت مستقیم در فضای کار و به صورت غیرمستقیم در خانواده نمود پیدا می‌کند و به تبع آن تأثیر چشم‌گیری بر کل جامعه خواهد داشت. در واقع کارمندان با گذراندن میانگین ۸ ساعت، بیشتر زمان خود را به‌صورت روزانه در فضای کاری سپری کرده و عوامل متعددی بر عملکرد آنها در فضاهای اداری و در نهایت بر زندگی شخصی آنها تأثیر می‌گذارد با توجه به این ویژگی‌های کالبدی و محیطی فضای کار همچنین تأثیر آنها بر کارمندان از اهمیت زیادی برخوردار است (ماستیانی و برقچی، ۱۳۹۵). تعلق خاطر کاری، عبارت است از علایق فرد و تمایل او به انجام وظایف و ماندگاری در سازمان. احساس تعلق خاطر به فضای کار برای تمامی مشاغل لازم است. وجود احساس تعلق کاری در سازمان به مدیران مجموعه این امکان را می‌دهدکه از حضور و تعهد افراد اطمینان حاصل کنند و به کمک این اطمینان خاطر بتوانند برنامه‌های بلندمدتی برای آینده سازمان در نظر بگیرند (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۱).

دو سؤال اصلی پژوهش عبارت است از اینکه «حس تعلق مکانی در فضای اداری، با حس تعلق کاری کارکنان آن چه رابطه‌ای دارد؟» و «حس تعلق مکان تا چه حد می‌تواند حس تعلق کاری کارکنان را پیش‌بینی کند؟» در این راستا، سؤالات فرعی می‌تواند مطرح شود: «میزان حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری در ادارات شهر بجنورد، چقدر است؟» و «حس تعلق کاری در گروه‌های مختلف جنسیتی، سنی و تحصیلی چه تفاوتی دارد؟» تمرکز این پژوهش بر کیفیت زندگی افراد در محیط کار و احساسی که کارمندان در فضاهای کاری دارند است. چرا که محیط بر رفتار افراد تأثیر قابل‌توجهی داشته و در ایجاد دیدگاه‌ها و نگرش‌های آنها چه در محیط کار و چه خارج از آن، می‌تواند مؤثر باشد.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

تاکنون پژوهش‌های زیادی در حوزه حس تعلق به مکان و حس تعلق خاطر کاری صورت گرفته و عوامل مؤثر بر آنها تا حدودی معرفی شده است؛ اما رابطه میان حس تعلق به مکان و حس دلبستگی به کار در فضاهای اداری، کمتر مورد توجه بوده است. پژوهش حاضر می‌تواند نقش مؤلفه‌های کالبدی و جنبه‌های معمارانه محیط‌های کاری را در ایجاد حس تعلق کاری نشان دهد و اهمیت آنها را برجسته سازد.

مبانی نظری

مکان، حس مکان و سطوح آن

«مکان»، مجموعه فضاهایی است که بر رفتار و ذهنیات انسان تأثیر می‌گذارد و نوع ارتباط مخاطب با محیط را تعیین می‌کند. افراد با ارتباط و قرارگیری در مکان‌های مختلف، دارای ذهنیت و رفتارهایی می‌شوند که به مکان هویت می‌دهند. بنابراین، مکان، عنصر اصلی هویت افراد ساکن در آن است و انسان با شناخت مکان می‌تواند به شناخت خود نائل شود (حبیبی، ۱۳۸۷). حس مکان، به معنای ادراک ذهنی مردم از محیط و احساسات کمابیش آگاهانه آنها از محیط خود است که شخص را در ارتباط درونی با محیط قرار می‌دهد؛ به طوری‌که فهم و احساس فرد با زمینه‌ی معنایی محیط پیوند خورده و یکپارچه می‌شود (فلاحت، ۱۳۸۵). از دیدگاه روانشناسی، تعادل صمیمی و هم‌ذات‌پنداری فرد با مکان، حس مکان نامیده می‌شود (همان، ۱۳۸۵).

ارتباط انسان با محیط در سطوح گوناگونی حس مکان را به وجود می‌آورد و انسان مراتب متفاوتی از حس مکان را درک می‌کند. شامای (1991) در بررسی‌های خود در مورد سطوح مختلف حس مکان سه مرحله اصلی تعلق به مکان، دلبستگی به مکان و تعهد به مکان را اشاره می‌کند. در دیدگاه دیگر، حس مکان در سطوح ۱۰ گانه زیر دسته‌بندی می‌شود: ۱- بی‌مکانی ۲- آگاهی از قرارگیری در یک مکان ۳- تعلق به مکان ۴- دلبستگی به مکان ۵- وابستگی به مکان ۶- مداخله در مکان ۷- فداکاری در حفظ مکان ۸- هویت مکانی ۹- وحدت با مکان ۱۰- روح مکان (شاهچراغی و بندرآباد، ۱۳۹۴). دو سطح اولیه مورد اشاره، عمدتاً سطوح ادراکی و شناختی فرد نسبت به محیط را شامل می‌شود از سطح سوم به بعد ابعاد احساسی فرد نسبت به مکان را شامل می‌شود، به‌طوریکه رِلف (1976) نیز بر عمیق‌ترین سطح احساس به مکان به صورت ناخودآگاه اشاره کرده و اعلام می‌کند ناآگاهانه بودن حس تعلق، زمانی خود را نشان می‌دهد که فقدان یا جدایی فرد و مکان اتفاق بیفتد.

تعلق به مکان

انسان همواره در طول حیات خود در صدد برآورده کردن نیازهای مختلفی است. نیازهایی که متناسب با ابعاد فردی، اجتماعی، مادی، روحی و روانی انسان می‌باشند. این نیازها دارای اولویت و سلسله مراتب خاصی می‌باشند که پاسخ‌گویی به آنها بر اساس سلسله مراتب خواهد بود. مازلو ضمن معرفی این نیازها در قالب نموداری هرمی، اولویت بندی این نیازها را مشخص نموده به گونه‌ای که در صدر هرم نیاز به خودشکوفایی مشاهده می‌گردد (لنگ، ۱۳۸۳) برای تحقق این امر ضرورت دارد ابتدا نیازهایی از جمله نیازهای تعلق و دوست داشتن برطرف گردند. حس تعلق به مکان به عنوان پیوند عاطفی و شناختی بین فرد و محیط فیزیکی او تعریف می‌شود. این پیوند از طریق تعاملات اجتماعی و تجربیات مثبت با محیط ایجاد شده و تقویت می‌شود. حس تعلق به مکان به عنوان پیوند عاطفی، شناختی و روانی میان فرد و محیط فیزیکی یا اجتماعی تعریف می‌شود که با تجربیات مثبت و تعاملات اجتماعی شکل می‌گیرد. این پیوند به واسطه تعاملات روزمره، ارتباطات اجتماعی و احساسات مثبت نسبت به محیط اطراف به وجود می‌آید (Clark, 2024; Jelley, 2013; Giuliani, 2003; Low & Altman, 1992; Nelson, 2024; Drazen, 2019; Elabd, 2013) در محیط‌های کاری و سازمان‌های خدماتی نیز این حس به عنوان عاملی در افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ ترک کار تلقی می‌شود (Brown, 2024; Ukai et al., 2022). «این پیوند احساسی میان فرد و مکان ناشی از احساس امنیت و راحتی است که فرد در یک مکان خاص تجربه می‌کند» (Lee, 2013, p. 39). این حس همچنین می‌تواند شامل ارزش‌های فرهنگی و تاریخی باشد که افراد به آن مکان نسبت می‌دهند (Rahbaripoor et al., 2016). همچنین «ارزش‌های فرهنگی و تاریخی نقش مهمی در تقویت حس تعلق به مکان دارند» (Rahbaripoor et al., 2016, p. 72).

مولفه‌های سازنده حس تعلق به مکان، شامل موارد مختلفی است: الف) «عوامل فیزیکی» که شامل کیفیت محیط فیزیکی، دسترسی به امکانات محلی، امنیت و طراحی مناسب فضاها می‌شود می‌تواند به شکل‌گیری و تقویت حس تعلق کمک کند، زیرا محیط‌هایی که به خوبی طراحی شده و به امکانات شهری نزدیک هستند، احساس تعلق بیشتری در افراد ایجاد می‌کنند (Elabd, 2013; Kim et al., 2018; Brown, 2024; Neuteboom, 2020; Nipe, 2016) عواملی مانند شرایط و کیفیت فضاهای رفاهی، نزدیکی به پارک‌ها، مدارس و طراحی مناسب محیط نقش مهمی در افزایش حس تعلق به مکان دارند (Elabd, 2013; Kim et al., 2018; Kegel, 2016;

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

ب) «عوامل اجتماعی» که شامل روابط اجتماعی محکم، تعاملات بین (Neuteboom, 2020; Kleit, Reder & Abramo, 2004) فردی و مشارکت در رویدادها و فعالیت‌های محلی می‌شود؛ بر حس تعلق به مکان تأثیر مثبت دارند. این عوامل با ایجاد هویت جمعی و پیوندهای اجتماعی به تقویت حس تعلق کمک می‌کنند (Leenders et al., 2019; Lee, 2013; Nelson, 2024; Tauhed, 2019; Shalih et al., 2018) ج) «عوامل عاطفی-شناختی»، که شامل احساس رضایت و راحتی در محیط فیزیکی (Mura et al., 2020) و ارزیابی مثبت فرد از مکان به عنوان محیطی امن و معنادار است (Ronen & Zuroff, 2017, p. 106). حس تعلق به مکان می‌تواند در ابعاد احساسی، شناختی و رفتاری بروز کند، به‌طوری‌که افراد به مکان‌ها به عنوان بخشی از هویت خود نگاه کرده و ارتباط معنوی و نمادینی با آنها برقرار می‌کنند (Tsaur, Huang, & Lee, 2016; Clark, 2024; Mura et al., 2020; Nonnis et al., 2020) د) «ارزش‌های فرهنگی و تاریخی»، به این معنا که مکان‌هایی با ارزش‌های فرهنگی و تاریخی، حس تعلق/؟ اجتماعی بیشتری ایجاد می‌کنند (Ng, 2018). مکان‌هایی که ارزش‌های فرهنگی، تاریخی یا معنوی دارند، حس تعلق بیشتری در افراد ایجاد می‌کنند. این پیوند به‌ویژه در جوامعی که به ریشه‌های فرهنگی خود اهمیت می‌دهند، تقویت می‌شود (Ng, 2018; Rahbaripoor et al., 2016).

بیشتر پژوهش‌ها، حس تعلق به مکان را به عنوان تعلق به محیط‌های اجتماعی تعبیر و تفسیر کرده‌اند. محققانی همچون لو و آلتمن (1992) نیز با اشاره به اهمیت نقش اجتماعی مکان، حس تعلق به مکان را از منظر تعلق اجتماعی تعبیر و تفسیر می‌کنند. با این حال دیگر محققان نیز بر نقش عناصر کالبدی به عنوان عامل مهم دیگر در شکل‌گیری حس تعلق تأکید داشته‌اند. در مجموع می‌توان حس تعلق به مکان را در دو دسته تعلق کالبدی و تعلق اجتماعی تقسیم‌بندی نمود. بررسی پژوهشگران در این موضوع نشان می‌دهد که لو و آلتمن (1992) تعلق را دارای ابعاد اجتماعی می‌دانند و پروشانسکی (1987) تعلق را دارای ابعاد کالبدی می‌دانند و بسیاری از مطالعات بر پایه چگونگی شکل‌گیری تعلق مکانی، در مجموعه‌های کالبدی و زمینه‌های طبیعی مطرح شده‌اند (Brown, Raymond & Corcoran, 2015). تعاملات اجتماعی و مشارکت در فعالیت‌های محلی نقش مهمی در تقویت حس تعلق به مکان دارند. «مشارکت اجتماعی به طور مستقیم بر ایجاد حس تعلق به مکان تأثیر دارد» (Lee, 2013, p. 41). ارتباطات خانوادگی، همکارانه و محلی و تجربه‌های مثبت میان ساکنان یا همکاران، حس تعلق به مکان را تقویت می‌کند (Caligiuri, 2023; Garcia-Moran et al., 2022) «این تعاملات می‌تواند از طریق شرکت در رویدادها و فعالیت‌های اجتماعی محلی تقویت شود» (Leenders et al., 2019, p. 489).

در بسیاری از مطالعات عوامل شکل‌گیری حس تعلق به مکان در شاخص‌های کالبدی، ادراکی و عملکردی- فعالیتی مورد مطالعه قرار گرفته است (فلاحت، ۱۳۸۵). بُعد کالبدی نسبت به توقعات و نیازهای کاربران فضا و نقش کالبدی حس تعلق در مطالعات فراوانی مورد ارزیابی قرار گرفته است (Fried et al,1961; Riger et al, 1981; Low & Altman, 1992; Stedman, 2003; Anton & Lawrence, 2014). عناصر کالبدی با ایجاد تمایز محیطی، ارتباط درون و بیرون و همسازی و قابلیت تأمین نیازهای انسان در مکان با حس تعلق به مکان افراد رابطه مستقیم دارند. در بعد ادراکی، شناخت ابزاری است برای قضاوت و ارزیابی مکان. به طوری که محیط با خوانایی و تمایز کالبدی، مکان مطلوب‌تر با شناخت بهتر برای افراد ایجاد کند. بعد عملکردی- فعالیتی، فرصت‌هایی که یک مکان برای رفع نیازها و اهداف فراهم می‌کند را نشان می‌دهد (پتانسیل یک مکان در ارضای نیازها و اهداف یک فرد) (Stokols, 1981)؛ به این صورت که نوع فعالیت‌های مکان سبب کسب معنا از مکان و زمینه پیدایش دلبستگی به مکان می‌گردد (Relph, 1976; Proshansky, 1987; Altman, 1992). همچنین «محیط‌هایی که احساس امنیت و راحتی را فراهم می‌کنند، حس تعلق به مکان را تقویت می‌کنند» (Neuteboom, 2020, p. 16). اِنگ (2018) نیز بر تأثیر مثبت کیفیت محیط فیزیکی بر حس تعلق به مکان تأکید می‌کند. از سوی دیگر «ارزش‌های فرهنگی و تاریخی نقش کلیدی در تقویت حس تعلق به مکان دارند» (Rahbaripoor et al., 2016, p. 74).

در روانشناسی محیطی، تعلق مکان به بررسی رابطه شناختی و عاطفی فرد با محیط فیزیکی و اجتماعی می‌پردازد که نتیجه دلبستگی عاطفی و احساس علاقه و پیوند با مکان است (Bonaiuto et al., 1999; Jorgensen & Stedman, 2001; Riger et al., 1981; Kyle et al., 2004; Hanks, Zhang & Line, 2020). حس تعلق، ترکیبی پیچیده از معانی، نمادها و کیفیت‌های محیطی است که شخص یا گروه به صورت خودآگاه یا ناخودآگاه از یک مکان خاص ادراک می‌کنند. این معنا که عمدتاً بر پایه ارتباط عاطفی فرد با محیط قرار دارد، در طراحی به صورت نمود کالبدی، خود را نمایان می‌سازد (جوان فروزنده، مطلبی، ۱۳۹۰). تعلق مکانی از جنبه‌های روانشناسی قابل تفسیر است در واقع در این حوزه تعلق مکانی به رابطه شناختی فرد با یک محیط اطلاق می‌شود بنابراین تعلق به مکان چیزی بیش از تجربه عاطفی و شناختی بوده و عقاید فرهنگی مرتبط‌کننده افراد به مکان را نیز شامل می‌شود (Altman & Low, 1992). پیوندهای شخصی و معنوی با محیط می‌توانند به تقویت حس تعلق کمک کنند .محیط‌هایی که ارزش‌های فرهنگی یا شخصی افراد را بازتاب می‌دهند، حس تعلق بیشتری

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

ایجاد می‌کنند (Ukai et al., 2022; Ronen & Zuroff, 2017). فرهنگی بودن تعلق به مکان به معنای این است که در اکثر افراد تجزیه و تحلیل فضا به صورت نماد مشترک فرهنگی قابل تجربه است. در واقع افراد مکان‌ها را به خصوصیات فرهنگی ربط می‌دهند، به گونه‌ای که یک فضا می‌تواند محرک تجربه انسان و یادآور مفاهیم و معانی فرهنگی باشد (فلاحت، ۱۳۸۵). همچنین متغیرهایی چون سن، وضعیت تأهل و مدت اقامت در یک مکان نیز می‌توانند بر میزان حس تعلق به مکان تأثیر بگذارند. افراد با اقامت طولانی‌تر معمولاً پیوند عاطفی قوی‌تری با مکان دارند (Jelley, 2013; Brossoit et al., 2024).

جدول ۱. نظریه‌های ارائه شده در رابطه با حس تعلق به مکان

نظریه‌پرداز	نظریه/ یافته
رلف ، ۱۹۷۶	حس تعلق، پیوندی محکم و عاملی تأثیرگذار میان مردم، مکان و اجزای تشکیل‌دهنده آن است که این پیوند به صورت مثبت بوده و سبب گسترش ارتباط و تعامل فرد با محیط می‌گردد و با گذر زمان عمق بیشتری می‌یابد.
شامای، ۱۹۹۱	ارتباط عاطفی پیچیده فرد با مکان به گونه‌ای که مکان برای او معنا یافته و محور فردیت است و تجارب جمعی و هویت فرد در ترکیب با معانی و نمادها به مکان شخصیت می‌دهد. وی در این حالت بر منحصر به فرد بودن مکان و تفاوت آن با دیگر مکان‌ها تأکید کرده است.
لو و آلتمن، ۱۹۹۲	ارتباطی نمادین که توسط مردم از طریق الحاق معانی مشترک فرهنگی، احساسی و عاطفی به یک مکان خاص و یا قطعه‌ای از زمین ایجاد می‌شود و مبنایی برای ادراک و ارتباط افراد و گروه‌ها با محیط را فراهم می‌کند.
بونایتو و همکاران، ۱۹۹۹	تعلق مکانی را وابستگی عاطفی با مکان خاص و تبدیل فرد به عنوان بخشی از هویت مکان تعریف می‌کند و این‌گونه بیان می‌کند که این امر در چارچوب فرایند اجتماعی– روانشناختی بین فرد و مکان پدید می‌آید که نتیجه‌اش احساس علاقه نسبت به مکان است.
اسکنل و گیفورد، ۲۰۱۰	تعلق مکانی دارای سه بعد فرد، فرایند و مکان است. حس تعلق به صورت پیوندهای عاطفی در ابعاد یاد شده رخ می‌دهد.

محققان زیادی در حوزه حس مکان و حس تعلق به مکان پژوهش‌هایی انجام داده اند برخی از آنها معتقدند که مرز مشخصی میان حس مکان و تعلق به مکان وجود ندارد و برخی نیز دیگر حس تعلق را سطحی از حس مکان می‌دانند. جدول شماره ۲ مهم‌ترین عوامل مرتبط با حس تعلق افراد به مکان را از دیدگاه اندیشمندان و پژوهشگران پیشین نشان می‌دهد.

جدول ۲. عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر در حس تعلق به مکان در مطالعات پیشین

پژوهشگران	عوامل مؤثر بر حس تعلق به مکان
کوین لینچ، ۱۹۶۰	خوانایی (قابل شناسایی بودن)، قابلیت ادراک، به یاد ماندنی بودن مکان، وضوح
رلف، ۱۹۷۶	درک نمادها و فعالیت‌های روزمره، مدت زمان اقامت
آلتمن و لو، ۱۹۹۲	رابطه نمادین احساسی عاطفی و فرهنگی مشترک به فضای خاص، عقاید فرهنگی، تجربه عاطفی و شناختی
سکانل و گیفورد، ۲۰۱۰	معانی نمادین مشترک، تجربیات و ارزش‌ها و نمادهای تاریخی مشترک، مدت سکونت، مالکیت، برنامه‌ریزی جهت ماندن یا ترک محل
عبدالهادی دانشپور، ۱۳۷۹	نوع فعالیت، معنی، ویژگی‌های کالبدی
محمد صادق فلاحت، ۱۳۸۴	نشانه‌ها و معانی محل، تصویر ذهنی
محمد صادق فلاحت، ۱۳۸۵	مدت اقامت
حبیبی ، ۱۳۸۷	تصاویر ذهنی، خاطرات و نقش کالبدی فیزیکی
صالحی، ۱۳۸۷	خوانایی (مشخص بودن مرکز و محدوده محله)، کنترل و نظارت اجتماعی، امنیت
زیاری و نوذری، ۱۳۸۸	دسترسی به امکانات رفاهی
بهرام سرمست، ۱۳۸۹	تلقی و برداشت دیگران از مکان، قدمت و پیشینه، میزان سکونت فرد در آن مکان، داشتن تجربه ها و خاطرات گذشته، فعالیت‌های جمعی، میزان احساس امنیت

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

تعلق خاطر کاری

ویلیام کان (1990) اولین پژوهشگری است که در زمینه حس تعلق خاطر کاری به تعریف این مفهوم پرداخت. وی تعلق خاطر را به عنوان استفاده از تمام وجود خویشتن در ایفای نقش‌های کاری بیان می‌کند. وی معتقد بود افراد با تعلق خاطر، برای به انجام رساندن نقش‌های کاری خود از تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی وجودی خویش استفاده خواهند نمود. به تبع آن در صورت فقدان تعلق خاطر شخص از نقش‌های کاری خویش منفک گردیده و در نتیجه آن از افراد به صورت فیزیکی، شناختی و عاطفی نیز از نقش‌ها و وظایف کاری خویش منفک خواهند شد (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۱).

حس تعلق کاری به معنای پیوند روانی و عاطفی کارکنان با شغل و محیط کاری‌شان است که منجر به افزایش انگیزه، تعهد و بهره‌وری می‌شود. این حس شامل انرژی، تعهد، و غرق شدن در کار است و به عنوان یک حالت روانشناختی مثبت شناخته می‌شود که احساس تعهد، اشتیاق، و مسئولیت‌پذیری در برابر وظایف شغلی را در فرد ایجاد می‌کند. این حالت معمولاً شامل درگیری عاطفی و روانی فرد در محیط کار است و از طریق تعاملات مثبت اجتماعی و توانایی انجام موفق وظایف شغلی تقویت می‌شود (Monhollen, 2022; Surma, 2023; Schaufeli & Bakker, 2004; Goel et al., 2022; Aljohani, 2019; Ng, 2018). «حس تعلق کاری به عنوان حالتی روانی و مثبت تعریف می‌شود که شامل انرژی، تعهد و غرق شدن در کار است» (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 295). شافلی و بکر (2004) تعلق خاطر کاری را به صورت حالت‌های ذهنی مرتبط با کار که حس رضایت‌بخشی و مثبت در فرد به وجود می‌آورد معنا می‌کنند. آنها معتقدند این حس از سه مؤلفه «سرزندگی»، «فدایی‌شدن» و «مجذوب شدن» تشکیل شده است: الف) انرژی روانی (سرزندگی)، که نشان‌دهنده سطح بالای انرژی و تمرکز در کار است (Ng, 2018, p. 2) و موجب بهبود عملکرد در وظایف کاری می‌شود (Ng, 2018; Ukai et al., 2022; Kegel, 2016)؛ ب) تعهد و درگیری عاطفی (فدایی شدن)، که نشان‌دهنده تعهد به اهداف شغلی و احساس مسئولیت‌پذیری نسبت به سازمان است (Park et al., 2018, p. 5). احساس تعلق و مشارکت کامل فرد در کار و محیط کاری که پیوند عمیق‌تری میان فرد و سازمان ایجاد می‌کند (Mura et al., 2018؛ ج) غرق شدن در کار (مجذوب شدن)، که نشان‌دهنده حالتی است که فرد به طور کامل در انجام وظایف شغلی خود غرق می‌شود (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 296).

میسی و همکاران (2009) تعلق خاطر کاری را شامل دو بعد انرژی روانی (در باطن) و انرژی رفتاری (در ظاهر) دانسته به گونه‌ای که بعد انرژی روانی را احساس تعلق خاطر نیز تعریف نموده و چهار مؤلفه اصلی احساس فوریت، احساس متمرکز بودن، احساس شدت، و احساس اشتیاق برای آن قائل شده اند. آنها برای بعد رفتاری نیز چهار مؤلفهٔ پایداری، ابتکار عمل، گسترش نقش، و سازگاری با تغییرات در نظر گرفته‌اند. آنها معتقد بودند که شکل‌گیری حس تعلق خاطر کاری در کارکنان موجب هم‌افزایی‌های مثبت و سازنده میان کارکنان و سازمان خواهد شد و برای هر دو طرف نتایج مثبتی به وجود می‌آورد. کارمندانی که تعلق کاری بالایی دارند، معمولا کارشان را چالشی، رغبت برانگیز و معنادار می‌دانند و علاقه زیادی دارند تا درکارشان از دانش، مهارت و منابع بیشتری استفاده نمایند تا موجب توسعه کاری بیشتری گردند. تعلق کاری را می‌توان به عنوان رویکردی که برای فهم بهتر تجربیات کاری تلاش می‌کند دانست که معمولاً متضاد مفهوم فرسودگی شغلی معنا می‌گردد. یافته‌های پژوهش نشان داده است که افراد با تعلق خاطر کاری دارای خصوصیت‌های زیر می‌باشند: ۱. خوشبختی، شادی، شور و شوق؛ ۲. سلامت بهتر جسمی و روانی؛ ۳. بهبود عملکرد شغلی؛ ۴. افزایش توانایی خلاقیت در کار و منابع انسانی؛ ۵. توانایی انتقال تعهد خودشان به دیگران (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۱).

پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که عوامل مختلفی بر حس تعلق کاری تأثیر می‌گذارند. کیفیت رهبری و مدیریت یکی از عوامل کلیدی در تقویت حس تعلق کاری است. «رهبری قوی می‌تواند نقش مهمی در ایجاد حس تعلق کاری ایفا کند» (Khusanova et al., 2021, p. 12). حمایت‌های مدیریتی و رهبری تحول‌آفرین در سازمان می‌تواند حس تعلق کاری را تقویت کند. مدیرانی که از طریق تعامل و بازخورد موثر از کارکنان حمایت می‌کنند، حس تعلق بیشتری ایجاد می‌کنند (Brown, 2024; Clark, 2024; Ronen & Zuroff, 2017; Al Khadhuri, 2018; Dulac, 2007; Aljohani, 2019) وظایف پیچیده و متنوع نیز می‌توانند حس تعلق به کار را افزایش دهند. اِنگ (2018) نشان داده است که «وظایف متنوع و پیچیده باعث افزایش تعامل و تعلق شغلی می‌شود» (p. 4). همچنین «انسجام تیمی و عدالت سازمانی به عنوان عوامل کلیدی در کاهش فرسودگی شغلی و تقویت حس تعلق به کار شناخته می‌شوند (Ronen & Mikulincer, 2009; Goel et al., 2022; Tauhed, 2019; Ronen & Mikulincer, 2009). خودکارآمدی در انجام وظایف و تجربه جریان (غرق شدن کامل در کار) از عوامل مهم در تقویت بهره‌وری و تعهد کاری هستند (Ukai et al., 2022; Clark, 2024; Nissinen et al., 2022) ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی نقش مهمی در افزایش حس تعلق کاری دارد و باعث افزایش رضایت و انگیزه کارکنان

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

می‌شود (Ukai et al., 2022; Nagshineh, 2022). همچنین معنویت شغلی و رضایت از کار منجر به پیوند عمیق‌تر کارکنان با شغلشان می‌شود (Zhang et al., 2020; Neuteboom, 2020; Zahrah, 2020).

علاوه بر عوامل سازمانی و غیرکالبدی، عوامل کالبدی–فضایی مختلفی نیز بر حس تعلق مکان و حس تعلق کاری تاثیر مشترک دارند و یا از عناصر سازنده رابطه بین آنها به شمار می‌روند. طراحی و کیفیت فضاهای کاری نقش مهمی در تقویت حس تعلق کاری دارد. «محیط فیزیکی مناسب، شامل نور طبیعی و فضای باز، تأثیر مثبتی بر انگیزه و تعامل کارکنان دارد» (Kegel, 2016, p.15). شرایط فیزیکی مناسب از جمله کیفیت هوا، نور و دسترسی به فضاهای طبیعی، رضایت و حس تعلق کارکنان را تقویت می‌کند (Ukai et al., 2022; Ukai et al., 2022; Kamanja, 2020). همچنین، فضاهایی که امکان ارتباطات اجتماعی را فراهم کنند، به بهبود حس تعلق کاری کمک می‌کنند (Osterberg, 2023). روابط مثبت میان کارکنان و همکاری‌های اثربخش، حس تعلق کاری را تقویت کرده و انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهد (Ortiz Gómez, 2021; Monhollen, 2022; Parikh, 2018). دسترسی به تجهیزات و منابع مناسب برای انجام وظایف شغلی باعث بهبود عملکرد، تعامل کاری و افزایش حس تعلق به کار می‌شود (Al Khadhuri, 2018). همچنین «محیط‌های کاری انعطاف‌پذیر، حس کنترل و تعامل بیشتری را در میان کارکنان ایجاد می‌کنند» (Osterberg, 2023, p. 75). انعطاف‌پذیری در شیوه‌های کاری و فضای فیزیکی، که هم به راحتی کارکنان و هم به تعاملات کاری کمک می‌کند (Surma, 2023; Osterberg, 2023). فضاهای استراحت و رفاهی مناسب، از جمله اتاق‌های استراحت و فضاهای سبز نیز نقش مهمی در افزایش حس تعلق به کار و رضایت شغلی دارند (Tauhed, 2019). همچنین «احساس امنیت و راحتی در محیط کار باعث افزایش تعهد و تعامل کارکنان می‌شود» (Aljohani, 2019, p.65).

رابطه حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری

مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که محیط فیزیکی کاری می‌تواند بر حس تعلق به مکان و تعلق کاری تأثیرگذار باشد. به‌ویژه، در محیط‌های کاری هیبریدی و مشارکتی (Coworking spaces)، طراحی مناسب فضا می‌تواند به تقویت هر دو حس تعلق به مکان و تعلق کاری کمک کند. این فضاها شرایطی را فراهم می‌کنند که کارمندان از نظر فیزیکی و اجتماعی به محیط کار خود متعهدتر شوند (Monhollen, 2022; Kegel, 2016). محیط‌های کاری که به تعاملات اجتماعی و امکانات رفاهی توجه می‌کنند، به‌طور مؤثری حس تعلق کاری و مکانی را تقویت می‌کنند (Ukai et al., 2022). پیوندهای اجتماعی ایجاد شده در محیط‌های کاری نقش کلیدی در تقویت حس تعلق به مکان و تعلق کاری دارند. پژوهش نلسون (2024) نشان می‌دهد که محیط‌های کاری اجتماعی، از طریق تعاملات میان کارکنان، به افزایش حس تعلق به مکان و کار کمک می‌کنند. همچنین پژوهش الخضوری (2018)، تأکید دارد که پیوندهای اجتماعی و تعاملات روزمره در محیط کار به بهبود تعلق کاری منجر می‌شود. برخی از مطالعات نشان می‌دهند که ابعاد روانشناختی و فیزیکی یک مکان بر حس تعلق به مکان و تعلق کاری تأثیرگذار هستند. برای مثال، اُستربرگ (2023) و کِگِل (2016) به این موضوع اشاره کرده‌اند که تجربه‌های افراد از مکان‌ها و تعاملات آنها با محیط کاری می‌تواند حس تعلق به مکان و کار را تقویت کند. فورنارا و همکارانش (2019) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که حس تعلق به محیط مسکونی می‌تواند به تعهد کاری منجر شود. مطالعات مختلفی مانند پژوهش کلارک (2024) نشان داده‌اند که مکان‌های معنادار می‌توانند حس تعلق کاری را تقویت کنند. کارمندانی که محیط کاری خود را معنادار می‌دانند، تمایل بیشتری به ماندگاری و تعهد به شغل خود دارند. مطالعاتی مانند دریزن (2019) و جِلی (2013) نشان داده‌اند که حس تعلق مکانی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر تعهد شغلی داشته باشد. این مطالعات تأکید می‌کنند که حس تعلق به مکان، به‌ویژه در فضاهای اجتماعی و کاری، می‌تواند به تعهد و ماندگاری شغلی منجر شود.

پیشینه پژوهش‌های مرتبط نشان می‌دهد که پژوهشگران بیشتر به تأثیر عامل سوم (محیط فیزیکی، تعاملات اجتماعی و...) بر حس تعلق مکان و تعلق کاری پرداخته شده است و رابطه خود این دو، کمتر مورد توجه بوده است. هدف اصلی در این پژوهش، بررسی رابطه حس تعلق به مکان، با دلبستگی به کار در کارکنان محیط‌های اداری است. دانستن اینکه حس تعلق به کار و میزان دلبستگی به کار کارکنان در محیط اداری در چه سطحی قرار دارند و اینکه آیا حس تعلق به مکان می‌تواند با حس دلبستگی به کار رابطه داشته باشد، موضوعی مهم است که می‌تواند در برنامه‌ها و سیاست‌های سازمان‌ها در جهت ارتقای حس تعلق کاری کارکنان تأثیرگذار باشد. همچنین یافتن پاسخی برای این سؤالات می‌تواند در ارائه راهکارهایی جهت شکل‌گیری رفتارهای مسئولانه کارکنان مؤثر باشد.

روش‌شناسی پژوهش

نوع پژوهش

پیشینه پژوهش‌های مرتبط با حوزه موردمطالعه نشان می‌دهد که روش‌ها و راهبردهای پژوهشی مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است. جدول ۳ طیف گسترده روش‌ها را نشان می‌دهد.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

جدول ۳. روش‌شناسی پژوهش‌های مرتبط

رویکرد	روش (تحلیل داده‌ها)	پژوهش‌ها
کمی	مدلسازی معادلات ساختاری (SEM)	Zahrah, 2020; Tauhed, 2018; Tziner et al., 2013; Lee, 2013; Nissinen et al., 2022; Ronen & Mikulincer, 2009 Naghshineh, 2022; Kegel, 2016; Goel et al., 2023;
	تحلیل مسیر	Ronen et al., 2017; Caligiuri, 2023; Onwe, 2019; Zhang et al., 2020; Khusanova et al., 2021; Mura et al., 2021;
	رگرسیون	Al Khadhuri, 2018; Drazen, 2019; Ronen et al., 2017; Neuteboom, 2020; Kamanja, 2020; Tziner et al., 2013; Surma, 2023; Leenders et al., 2019; Aljohani, 2019; Elabd, 2013; Geller & Bamberger, 2009
	تحلیل عاملی	Tsaur et al., 2016; Caligiuri, 2023; Kegel, 2016; Lee, 2013
	آزمون‌های تفاوت (تحلیل واریانس، تی جفتی و...)	Al Khadhuri, 2018; Kamanja, 2020; Brossoit et al., 2024; Nipe, 2016; Ukai et al., 2022; Garcia-Moran er al., 2024
	تحلیل همبستگی	Elabd, 2013; Aljohani, 2019; Onwe, 2019; Naghshineh, 2022; Shahidi et al., 2023; Mura et al., 2021; Khusanova et al., 2021; Zhang et al., 2020; Rahbaripoor et al., 2016; Ng, 2018; Geller & Bamberger, 2009; Ronen & Mikulincer, 2009; Garcia-Moran er al., 2024; Kegel, 2016; Tziner et al., 2013; Al Khadhuri, 2018; Ukai et al., 2022;
کیفی	تحلیل مضمون (تماتیک)	Surma, 2023; Dulac, 2007; Nelson, 2024; Clark, 2024; Kahn, 1990
	گراندد تئوری	Osterberg, 2023
ترکیبی (آمیخته)		

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری در کارکنان ساختمانهای اداری است، دارای رویکرد کمی بوده و از راهبرد تحلیل همبستگی برای بررسی رابطه دو متغیر اصلی پژوهش، و تحلیل رابطه رگرسیونی برای بررسی پیش‌بینی پذیری متغیر وابسته بر حسب متغیر مستقل استفاده کرده است. همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد تعداد قابل توجهی از پژوهش‌های مرتبط، از تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده کرده‌اند. این راهبردها، شامل مراحل توصیف، تبیین و کشف روابط متغیرهاست. چارچوب نظری با استفاده از روش کتابخانه‌ای و مرور متون تخصصی مربوطه و مدل ارزیابی بر اساس مبانی تبیین گردید. سپس بر اساس شاخص‌های مستخرج شده، پرسشنامه محقق ساخته بسته- پاسخ تهیه و بعد از بررسی روایی و پایایی آن در اختیار نمونه آماری قرار گرفته است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارمندان ادارات شهر بجنورد بوده است. حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار GPower 3.1 برای آزمون همبستگی دودامنه با توان آماری ۰.۹۵، خطای (α) ۵٪ و اندازه اثر ۰.۷۰، تعداد ۱۱۴ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، طبقه‌ای دومرحله‌ای بوده است. ابتدا از میان ساختمان‌های اداری شهر بجنورد، ۵ اداره به صورت تصادفی انتخاب شده و از کارکنان هر اداره نیز ۲۳ نفر به صورت تصادفی انتخاب شد.

ابزار گردآوری داده‌ها، روایی و پایایی ابزارها

پس از به دست آوردن شاخص‌ها و مولفه‌های مؤثر در حس تعلق به کار و حس تعلق به مکان به روش اسنادی و کتابخانه‌ای به وسیله بررسی پژوهش‌های پیشین، این مؤلفه‌ها طی گویه‌هایی در دو پرسشنامه با طیف لیکرت پنج‌سطحی مورد سنجش قرار گرفت. تعداد گویه‌ها و زیرشاخص‌ها در پرسشنامه‌ها مطابق جدول ۳ بوده است.

با توجه به این‌که پرسشنامه استاندارد «حس تعلق کاری» شافلی (2004) در پژوهش‌های معتبر متعددی مورد استفاده قرار گرفته است، لذا می‌توان روایی محتوای آن را محرز در نظر گرفت. در مورد پرسشنامه محقق‌ساخته «حس تعلق مکان»، به منظور حصول اطمینان از زبان، لحن و بومی شدن گویه‌ها، در اختیار اساتید خبره قرار گرفته و اصلاحات لازم انجام گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه تعلق خاطر کاری ۰/۸۴۸ و برای پرسشنامه حس تعلق مکان ۰/۸۹۹ به دست آمده که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

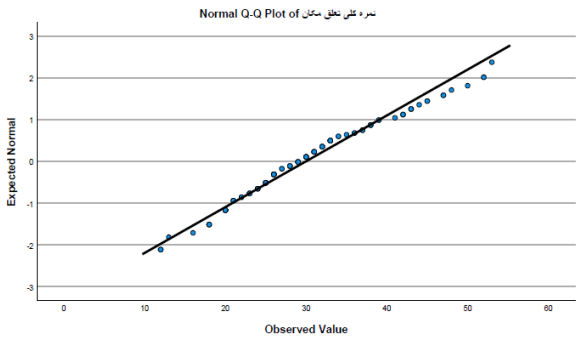
جدول ۴. دسته‌بندی گویه‌های پرسشنامه‌ها

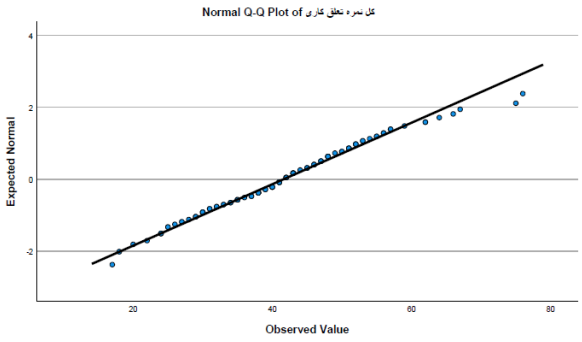
پرسشنامه	شاخص‌ها	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
تعلق به مکان	ادراکی- شناختی	۱۲	۰.۸۹۹
	محیطی- کالبدی		
	اجتماعی- فرهنگی		
تعلق خاطر کاری	سرزندگی	۱۷	۰.۸۴۸
	فداکاری		
	مجذوب شدن		

نرمال بودن داده‌ها

از آنجا که یکی از عوامل مهم تأثیر گذار در تعیین نوع استنباط‌ها و آزمون‌های آماری، نرمال بودن یا نبودن داده‌هاست؛ لذا تعیین نرمال بودن داده‌ها قبل از انجام هر آزمون آماری اهمیت دارد. روش‌های مختلفی برای آزمون نرمال بودن داده‌ها وجود دارد. آزمون معروف کولموگروف-اسمیرنوف برای نمونه‌های کوچک (کمتر از ۳۰) مناسب بوده و استفاده از آن، در این پژوهش مناسب نیست. در این پژوهش از سه روش دیگر برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است: الف) آزمون شاپیرو-ویلک؛ ب) میزان چولگی و کشیدگی داده‌ها؛ ج) نمودار چارک-چارک (Q-Q Plot).

در آزمون شاپیرو-ویلک، میزان معناداری (sig.) برای متغیرهای اصلی «حس تعلق مکان» و «حس تعلق کاری»، به ترتیب ۰.۰۲۵ و ۰.۳۱۲ به دست آمد که نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌های متغیر حس تعلق کاری و نرمال نبودن حس تعلق مکان است با این حال، میزان چولگی داده‌های دو متغیر به ترتیب ۰.۴۴۷ و ۰.۲۷۶ به دست آمد که چون قدرمطلق این مقادیر کمتر از ۰.۵ است می‌توان داده‌ها را از حیث چولگی "تقریباً نرمال" فرض کرد. همچنین میزان کشیدگی داده‌های دو متغیر به ترتیب ۰.۱۰۰- و ۰.۳۱۶ که چون قدرمطلق این مقادیر کمتر از ۰.۵ است می‌توان داده‌ها را از حیث کشیدگی نیز "تقریباً نرمال" فرض کرد. نمودارهای Q-Q داده‌های دو متغیر که در ادامه آمده است نیز نشان می‌دهد که داده‌ها با تقریب قابل‌قبولی روی یک خط مستقیم تجمع دارند که نشان‌دهنده پیروی از توزیع نرمال است. بنابراین در مجموع می‌توان داده‌های دو متغیر حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری را نرمال در نظر گرفت.





یافته‌های تحقیق

یافته‌ها

در این پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش انجام می‌گیرد: در بخش نخست، با استفاده از جداول و نمودارها به آمار توصیفی و فراوانی داده‌ها پرداخته خواهد شد. در بخش دوم با استفاده از نرم‌افزار spss و انجام آزمون‌های همبستگی پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) رابطه میان حس تعلق به مکان با تعلق خاطر کاری، و همچنین از آزمون‌های تفاوت میانگین (T زوجی مستقل و تحلیل واریانس) برای سنجش حس تعلق کاری در سطوح مختلف متغیرهای جمعیت‌شناختی (مانند جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار و سنوات کار در سازمان و محیط، بومی‌بودن کارکنان و...) استفاده خواهد شد.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

در ادامه، ابتدا اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان ارائه شده است. این اطلاعات شامل جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات، مدت اشتغال، سکونت در شهر بجنورد و مدت سکونت، وضعیت اشتغال در سازمان و مدت اشتغال در ساختمان فعلی است که فراوانی سطوح مختلف این متغیرها در جدول ۴ ارائه شده است. همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، حدود دوسوم پاسخ‌دهندگان (۶۶.۱٪) مرد و یک‌سوم (۳۳.۹٪) زن بوده‌اند. اکثر پاسخ‌دهندگان (۸۸.۲٪) متأهل بوده و بیشتر افراد در رده سنی ۳۱ تا ۵۰ سال (۹۰.۹٪) قرار داشته‌اند. بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان (۶۳.۲٪) مدرک کارشناسی ارشد و ۲۸.۹٪ از افراد مدرک کارشناسی داشته‌اند. حدود دوسوم پاسخ‌دهندگان (۶۷.۳٪) به صورت رسمی اشتغال داشته‌اند و وضعیت استخدامی پیمانی (۱۵.۹٪) و قراردادی (۱۴.۲٪) در رده‌های بعدی قرار دارند. حدود نیمی از پاسخ‌دهندگان (۵۴.۱٪) کمتر از ۵سال سابقه کار در ساختمان فعلی داشته و ۲۸.۴٪ از افراد، ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار در ساختمان فعلی داشته‌اند. تقریباً تمام پاسخ‌دهندگان (۹۸.۲٪) ساکن بجنورد بوده و حدود نیمی از افراد (۵۳.۸٪) بیش از ۲۰ سال سابقه سکونت در بجنورد داشته‌اند. حدود نیمی از پاسخ‌دهندگان (۵۴.۰٪) ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کار در سازمان/اداره متبوع خود را داشته، تنها ۶.۲٪ از افراد، بیش از ۲۰ سال سابقه داشته و بقیه (۳۹.۸٪) دارای سابقه ۱۰سال و کمتر بوده‌اند.

همچنین مطابق جدول ۵ که شاخص‌های آماری متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد، کمترین و بیشترین سن پاسخ‌دهندگان به ترتیب ۲۷ و ۵۴ سال با میانگین ۵.۳۱۶±۳۹.۴۱ بوده است. کمترین و بیشترین مدت سکونت در بجنورد، به ترتیب ۱ و ۵۵ سال، با میانگین ۱۴.۰۷۲±۲۶.۱۳؛ کمترین و بیشترین مدت اشتغال در سازمان متبوع، به ترتیب ۱و ۳۲ سال، با میانگین ۶.۲۹۸±۱۲.۴۶؛ و کمترین و بیشترین مدت اشتغال در ساختمان فعلی، به ترتیب ۱و ۲۰ سال، با میانگین ۴.۹۴۶±۶.۳۹ بوده است. همچنین در متغیر حس تعلق خاطر کاری، کمترین و بیشترین نمره پاسخ‌دهندگان به ترتیب ۱۷ و ۷۶ با میانگین ۱۱.۶۶۰±۴۱.۷۰ و در متغیر حس تعلق مکان، کمترین و بیشترین نمره به ترتیب ۱۲ و ۵۳ با میانگین ۹.۰۷۵±۳۰.۰۱ بوده است.

جدول ۵. فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط گویه‌های جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های پرسش‌شوندگان

گویه	پاسخ	فراوانی	درصد	گویه	پاسخ	فراوانی	درصد	گویه	پاسخ	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۳۹	۳۳.۹	میزان تحصیلات	کاردانی	۱	۰.۹	ساکن	بلی	۱۱۲	۹۸.۲
	مرد	۷۶	۶۶.۱		کارشناسی	۳۳	۲۸.۹		خیر	۲	۱.۸
تأهل	متأهل	۹۷	۸۸.۲		کارشناسی ارشد	۷۲	۶۳.۲	مدت سکونت در شهر	کمتر از ۱۰سال	۱۸	۱۷.۳
	مجرد	۱۳	۱۱.۸		دکتری	۸	۷.۰		۱۱ تا ۲۰ سال	۳۰	۲۸.۸
سن	کمتر از ۳۰ سال	۷	۶.۴	نوع اشتغال	شرکتی	۳	۲.۷		۲۱ تا ۳۰ سال	۹	۸.۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۵۶	۵۰.۹		قراردادی	۱۶	۱۴.۲		۳۱ تا ۴۰ سال	۳۰	۲۸.۸
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۴	۴۰.۰		پیمانی	۱۸	۱۵.۹		بیش از ۴۱ سال	۱۷	۱۶.۳
	۵۱ تا ۶۰ سال	۳	۲.۷		رسمی	۷۶	۶۷.۳	سابقه کار در سازمان	۱ تا ۵ سال	۲۰	۱۷.۷
				سابقه کار در بنا	۱ تا ۵ سال	۵۹	۵۴.۱		۶ تا ۱۰ سال	۲۵	۲۲.۱
					۶ تا ۱۰ سال	۳۱	۲۸.۴		۱۱ تا ۲۰ سال	۶۱	۵۴.۰
					۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰	۹.۲		۲۱ تا ۳۰ سال	۶	۵.۳
					۱۶ تا ۲۰ سال	۹	۸.۳		بیش از ۳۱ سال	۱	۰.۹

جدول ۶. مقادیر آمار توصیفی ویژگی‌ها/متغیرهای مورد سنجش

ویژگی پرسش‌شونده/ محیط	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	مقیاس/متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
سن	۲۷	۵۴	۳۹.۴۱	۵.۳۱۶	سرزندگی	۶	۲۴	۱۴.۶۵	۴.۰۷۲
مدت سکونت	۱	۵۵	۲۶.۱۳	۱۴.۰۷۲	فدایی‌شدن	۶	۳۹	۱۲.۲۵	۵.۲۵۰
مدت اشتغال در سازمان	۱	۳۲	۱۲.۴۶	۶.۲۹۸	مجذوب‌شدن	۶	۳۰	۱۴.۸۰	۴.۷۷۸
مدت اشتغال در ساختمان	۱	۲۰	۶.۳۹	۴.۹۴۶	حس تعلق کاری	۱۷	۷۶	۴۱.۷۰	۱۱.۶۶۰
					حس تعلق مکان	۱۲	۵۳	۳۰.۰۱	۹.۰۷۵

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

در مورد میزان حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری پاسخ‌دهندگان، از آزمون T تک‌نمونه‌ای برای تفاوت معنادار با میانگین موردانتظار استفاده شده است. با توجه به تعداد گویه‌ها و سطح پاسخ‌ها، در مورد متغیر حس تعلق به مکان (شامل ۱۲ گویه طیف لیکرت ۵ سطحی با نمره از ۱ تا ۵)، میانگین مورد انتظار ۱۲×۳ یعنی ۳۶ بوده و در مورد متغیر تعلق خاطر کاری (شامل ۱۷ گویه طیف لیکرت ۵ سطحی با نمره از ۱ تا ۵)، میانگین مورد انتظار ۱۷×۳ یعنی ۵۱ خواهد بود. نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای در مورد این دو متغیر، در جدول شماره ۶ آمده است. مطابق این جدول، در متغیر تعلق به مکان، میانگین نمره پاسخ‌دهندگان، ۳۰.۰۱ با انحراف استاندارد ۹.۰۷۵ است که ۵.۹۹ نمره از از میانگین مورد انتظار (۳۶.۰۰) پایین‌تر است. سطح معناداری (sig.=0.00) آزمون تی که کمتر از ۰.۰۵ است، نشان‌دهنده معنادار بودن این تفاوت است. همچنین در متغیر تعلق خاطر کاری، میانگین نمره پاسخ‌دهندگان، ۴۱.۷۰ با انحراف استاندارد ۱۱.۶۶۰ است که ۹.۲۹ نمره از از میانگین مورد انتظار (۵۱.۰۰) پایین‌تر است. سطح معناداری (sig.=0.00) آزمون تی که کمتر از ۰.۰۵ است، نشان‌دهنده معنادار بودن این تفاوت است. بنابراین هم نمره میانگین تعلق به مکان و هم نمره تعلق خاطر کاری پاسخ‌دهندگان، به طور معناداری از میانگین مورد انتظار پایین‌تر بوده است.

جدول ۷. نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای برای متغیرهای حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری

متغیر	میانگین موردانتظار	میانگین نمرات پاسخ‌دهندگان	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	آماره t	معناداری (sig.)
حس تعلق به مکان	۳۶.۰۰	۳۰.۰۱	۹.۰۷۵	۵.۹۹	-۷.۰۸۰	۰.۰۰۰
تعلق خاطر کاری	۵۱.۰۰	۴۱.۷۰	۱۱.۶۶۰	۹.۲۹	-۸.۵۴۹	۰.۰۰۰

برای سنجش رابطه بین دو متغیر حس تعلق به مکان و حس تعلق خاطر کاری، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج آزمون که در جدول ۷ آمده است، نشان می‌دهد که رابطه معنادار (sig.=0.00) با شدت متوسط (۰.۶۳۸) بین این دو متغیر وجود دارد. همچنین بین حس تعلق مکان با خردمقیاس‌های متغیر حس تعلق خاطر کاری، یعنی خردمقیاس سرزندگی، خردمقیاس فداشدن و خردمقیاس مجذوب‌شدن، همبستگی معنادار (sig.=0.00) به ترتیب به میزان ۰.۶۷۵، ۰.۴۷۵ و ۰.۴۶۰ وجود دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه معنادار متغیرهای اصلی با یکدیگر و با خردمقیاس‌های تعلق خاطر کاری

متغیر		خردمقیاس سرزندگی	خردمقیاس فداشدن	خردمقیاس مجذوب‌شدن	حس تعلق خاطر کاری	حس تعلق به مکان
حس تعلق خاطر کاری	تعداد (N)	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵
	ضریب پیرسون	*۰.۷۸۰	*۰.۸۵۱	*۰.۸۴۱	۱.۰۰	*۰.۶۳۸
	معناداری (sig.)	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	–	۰.۰۰۰
حس تعلق به مکان	تعداد (N)	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵
	ضریب پیرسون	*۰.۶۷۵	*۰.۴۷۵	*۰.۴۶۰	*۰.۶۳۸	۱.۰۰
	معناداری (sig.)	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	–

برای سنجش معناداری تفاوت نمره حس تعلق به مکان و حس تعلق خاطر کاری در بین مردان و زنان، بین افراد مجرد و متأهل، بین افراد ساکن بجنورد و غیرساکن، از آزمون T زوجی مستقل استفاده شده است. نتایج این آزمون که در جدول ۸ آمده است، نشان می‌دهد که میزان معناداری تفاوت حس تعلق خاطر کاری و حس تعلق به مکان در بین مردان و زنان، به ترتیب ۰.۳۷۸ و ۰.۶۰۶؛ میزان معناداری تفاوت حس تعلق خاطر کاری و حس تعلق به مکان در بین افراد مجرد و متأهل، به ترتیب ، ۰.۴۲۸ و ۰.۳۵۶؛ و میزان معناداری تفاوت حس تعلق خاطر کاری و حس تعلق به مکان در بین افراد غیرساکن و ساکن در بجنورد، به ترتیب ، ۰.۴۱۱ و ۰.۳۱۵ به دست آمده که نمایانگر آن است که تفاوت‌ها از لحاظ آماری معنادار نبوده‌اند.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

جدول ۹. نتایج آزمون **T** زوجی مستقل برای بررسی تفاوت معنادار حس تعلق به مکان و حس تعلق خاطر کاری در بین گروه‌ها

متغیر	نام گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	آماره F لوین	معناداری لوین (sig.)	آماره t	معناداری تی (sig.)	درجه آزادی (df)
حس تعلق خاطر کاری	زن	۳۹	۴۰.۳۶	۱۱.۴۴۰	−۲.۰۳۶	۰.۰۱۳	۰.۹۱۰	−۰.۸۸۶	۰.۳۷۸	۱۱۳
	مرد	۷۶	۴۲.۳۹	۱۱.۷۸۷						
حس تعلق به مکان	زن	۳۹	۲۹.۴۶	۶.۹۶۶	−۰.۸۲۸	۵.۲۲۳	۰.۰۲۴	−۰.۵۱۷	۰.۶۰۶	۱۰۲.۸۰
	مرد	۷۶	۳۰.۲۹	۱۰.۰۱۸						
حس تعلق خاطر کاری	مجرد	۱۳	۴۴.۳۱	۱۳.۵۹۲	۲.۷۶۱	۰.۵۳۱	۰.۴۶۸	۰.۷۹۶	۰.۴۲۸	۱۰۸
	متأهل	۹۷	۴۱.۵۵	۱۱.۴۹۸						
حس تعلق به مکان	مجرد	۱۳	۲۷.۷۷	۷.۷۳۷	−۲.۴۶۸	۰.۶۰۵	۰.۴۳۸	−۰.۹۲۷	۰.۳۵۶	۱۰۸
	متأهل	۹۷	۳۰.۲۴	۹.۱۶۰						
حس تعلق خاطر کاری	غیرساکن	۲	۴۸.۵۰	۷.۷۷۸	۶.۹۱۱	۰.۴۷۸	۰.۴۹۳	۰.۸۲۶	۰.۴۱۱	۱۱۲
	ساکن بجنورد	۱۱۲	۴۱.۵۹	۱۱.۷۵۸						
حس تعلق به مکان	غیرساکن	۲	۳۶.۵۰	۱۹.۰۹۲	۶.۵۵۴	۲.۷۵۳	۰.۱۰۰	۱.۰۱۰	۰.۳۱۵	۱۱۲
	ساکن بجنورد	۱۱۲	۲۹.۹۵	۸.۹۵۶						

برای سنجش معناداری تفاوت نمره حس تعلق به مکان و حس تعلق خاطر کاری در بین پاسخ‌دهندگان در سطوح مختلف گروه سنی، مدت سکونت، سابقه کار در سازمان متبوع، سابقه کار در ساختمان فعلی اداره، میزان تحصیلات و وضعیت استخدامی، از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (Anova) استفاده شده است. نتایج این آزمون که در جدول ۹ آمده است، نشان می‌دهد که در تمامی موارد، سطح معناداری آزمون، بیشتر از ۰.۰۵ بوده و بنابراین تفاوت میانگین در هیچ‌یک از گروه‌های بررسی شده، از لحاظ آماری معنادار نبوده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (Anova) برای بررسی تفاوت حس تعلق به مکان و حس تعلق خاطر کاری در بین گروه‌ها

سطوح/گروه‌ها	متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی (df)	مجذور میانگین	آماره F	معناداری (sig.)
گروه سنی	حس تعلق خاطر کاری	۵۹۹.۶۵۷	۳	۱۹۹.۸۸۶	۱.۴۳۹	۰.۲۳۶
	حس تعلق به مکان	۲۷۸.۷۰۳	۳	۹۲.۹۰۱	۱.۰۹۷	۰.۳۵۴
مدت سکونت در بجنورد	حس تعلق خاطر کاری	۷۷۰.۲۴۷	۴	۱۹۲.۵۶۲	۱.۳۳۴	۰.۲۶۳
	حس تعلق به مکان	۴۳۸.۴۶۶	۴	۱۰۹.۶۱۶	۱.۳۲۴	۰.۲۶۶
سابقه کار در سازمان	حس تعلق خاطر کاری	۴۱۱.۹۸۶	۴	۱۰۲.۹۹۷	۰.۷۴۰	۰.۵۶۷
	حس تعلق به مکان	۱۲۲.۰۲۴	۴	۳۰.۵۰۶	۰.۳۵۶	۰.۸۳۹
سابقه کار در ساختمان	حس تعلق خاطر کاری	۷۱۰.۸۹۳	۳	۲۳۶.۹۶۴	۱.۷۵۷	۰.۱۶۰
	حس تعلق به مکان	۵۴۳.۹۹۹	۳	۱۸۱.۳۳۳	۲.۳۵۲	۰.۰۷۶
میزان تحصیلات	حس تعلق خاطر کاری	۱۰۰.۱۲۵	۳	۳۳.۳۷۵	۰.۲۳۹	۰.۸۶۹
	حس تعلق به مکان	۱۸۴.۳۴۵	۳	۶۱.۴۴۸	۰.۷۳۶	۰.۵۳۳
وضعیت استخدامی	حس تعلق خاطر کاری	۷۸۸.۰۷۵	۳	۲۶۲.۶۹۲	۱.۹۷۵	۰.۱۲۲
	حس تعلق به مکان	۴۳۶.۵۱۲	۳	۱۴۵.۵۰۴	۱.۷۸۰	۰.۱۵۵

پیش‌بینی پذیری مقادیر متغیر وابسته بر اساس مقادیر متغیر مستقل، با استفاده از رگرسیون خطی ساده مورد سنجش قرار گرفته است که نتایج آن در ادامه آمده است. مطابق جدول شماره ۱۱، ضریب تعیین ۰.۴۰۷ نشان می‌دهد که حس تعلق به مکان، حدود ۴۰٪ از واریانس حس تعلق کاری را تعیین می‌کند. این ضریب تعیین نسبتاً بالاست و نشان می‌دهد که مدل قادر است به طور قابل قبولی تغییرات متغیر وابسته (تعلق کاری) را تبیین کند. همچنین آماره دوربین–واتسون (۲.۲۷۱) که در محدوده قابل قبول ۱.۵ تا ۲.۵ قرار دارد نشان‌دهنده عدم خودهمبستگی خطاهاست.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

جدول ۱۱. خلاصه مشخصات مدل رابطه رگرسیونی متغیرهای حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری

ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین خالص (Adjusted R^2)	خطای استاندارد برآورد (Std. Error of the Estimate)	آماره Durbin-Watson
۰.۶۳۸	۰.۴۰۷	۰.۴۰۲	۹.۰۱۷	۲.۲۷۱

در جدول شماره ۱۲، آماره F با مقدار ۷۷.۶۳۱ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ نشان دهنده آن است که مدل به طور کلی معنادار است و متغیر مستقل (حس تعلق به مکان) قادر به پیش‌بینی متغیر وابسته (حس تعلق کاری) است.

جدول ۱۲. نتایج آنالیز واریانس مدل رگرسیونی متغیرهای حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری

مدل	مجموع مجذورات (Sum of Squares)	درجه آزادی (df.)	مجذور میانگین (Mean Square)	آماره F	معناداری (Sig.)
رگرسیون	۶۳۱۲.۰۴۷	۱	۶۳۱۲.۰۴۷	۷۷.۶۳۱	۰.۰۰۰
باقیمانده‌ها	۹۱۸۷.۹۰۱	۱۱۳	۸۱.۳۰۹		
کل	۱۵۴۹۹.۹۴۸	۱۱۴			

مطابق جدول شماره ۱۳ که ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد، مقدار ثابت (۱۷.۰۹۹، sig.=0.000) و ضریب متغیر حس تعلق به مکان (۰.۸۲۰، sig.=0.000) و ضریب استانداردشده بتا (۰.۶۳۸) نشانگر آن است که به ازای هر یک واحد افزایش در حس تعلق به مکان، حس تعلق کاری به طور متوسط ۰.۸۲۰ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ۱۳. ضرایب رگرسیونی متغیرهای حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری

مدل	ضرایب خام		ضرایب استانداردشده	آماره	معناداری (Sig.)
	B	خطای استاندارد	Beta	t	
مقدار ثابت (Constant)	۱۷.۰۹۹	۲.۹۱۶	–	۵.۸۶۳	۰.۰۰۰
متغیر حس تعلق به مکان	۰.۸۲۰	۰.۰۹۳	۰.۶۳۸	۸.۸۱۱	۰.۰۰۰

همچنین مطابق جدول شماره ۱۴، میانگین باقیمانده‌ها صفر است که نشان می‌دهد مدل به درستی تنظیم شده و پیش‌بینی‌ها به طور متوسط درست هستند. انحراف استاندارد باقیمانده‌ها (۰.۹۹۶) نیز نشان‌دهنده پراکندگی نسبی و معقول در مقادیر باقیمانده‌ها است.

جدول ۱۴. نتایج آماری باقیمانده‌ها در رابطه رگرسیونی متغیرهای حس تعلق به مکان و حس تعلق کاری

	تعداد (N)	حداقل (Minimum)	حداکثر (Maximum)	میانگین (Mean)	انحراف استاندارد (Std. Deviation)
مقدار پیش‌بینی شده	۱۱۵	۲۹.۹۴	۶۰.۵۶	۴۱.۷۰	۷.۴۴۱
باقیمانده	۱۱۵	−۲۳.۷۱۶	۲۸.۵۸۲	۰.۰۰۰	۸.۹۷۸
مقدار پیش‌بینی شده استاندارد	۱۱۵	−۱.۹۸۴	۲.۵۳۳	۰.۰۰۰	۱.۰۰۰
باقیمانده استاندارد	۱۱۵	−۲.۶۳۰	۳.۱۷۰	۰.۰۰۰	۰.۹۹۶

بحث و نتیجه‌گیری

الف) بحث: این پژوهش با هدف بررسی رابطه حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری در محیط‌های اداری صورت گرفته است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که حس تعلق به مکان، به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در تقویت انگیزه و تعهد کارکنان، به‌طور معناداری با تعلق خاطر کاری در ارتباط است. در بخش مبانی نظری، حس تعلق به مکان به‌عنوان پیوندی عاطفی، شناختی و رفتاری میان فرد و محیط فیزیکی یا اجتماعی مورد تعریف قرار گرفت. این پیوند می‌تواند از طریق تعاملات مثبت و تجربیات مثبت با محیط تقویت شود، به‌طوری‌که فرد مکان را به‌عنوان بخشی از هویت خود تلقی می‌کند و در قبال آن احساس تعلق می‌نماید.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند که میانگین حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری کارکنان مورد بررسی در بجنورد، پایین‌تر از میانگین مورد انتظار بوده است. این نتیجه نشان می‌دهد که حس تعلق به مکان در میان کارکنان این ساختمان‌های اداری ضعیف است، که این امر می‌تواند به کاهش انگیزه، عملکرد و در نتیجه تعهد و بهره‌وری آنها منجر شود. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که حس تعلق به مکان به‌عنوان پیوندی عاطفی، شناختی و اجتماعی میان فرد و محیط، می‌تواند بر تعلق خاطر کاری و انگیزه کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد. یافته‌های این پژوهش نیز با این دیدگاه همخوانی دارد و نشان می‌دهد که حس تعلق به مکان با تعلق خاطر کاری رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش الحضوری (2018) همسو است که نشان می‌دهند پیوند عاطفی و معنوی افراد با مکان می‌تواند به تقویت حس تعهد و تعلق در محیط‌های کاری منجر شود. بخش قابل توجهی از پژوهش‌ها، از جمله مطالعات مونهولِن (2022)، کِگِل (2016)، یوکای و همکارانش (2022) و نلسون (2024) به اهمیت تعاملات اجتماعی و تجربیات مثبت در محیط کار به‌عنوان عوامل مؤثر بر حس تعلق تأکید کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش نیز این رویکرد را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که حس تعلق به مکان بر خرده‌مقیاس‌های تعلق خاطر کاری همچون سرزندگی، فداشدن و مجذوب شدن تأثیرگذار است. به‌ویژه، این پژوهش نشان داد که حس تعلق به مکان بیشترین تأثیر را بر مولفه «سرزندگی» دارد، که با یافته‌های شافلی و بِکِر (2004) در زمینه تأثیر حس تعلق بر افزایش انگیزه و انرژی روانی کارکنان همسو است. نتایج این پژوهش نشان داد که علاوه بر عوامل اجتماعی، جنبه‌های کالبدی و محیطی نیز می‌توانند بر تعلق خاطر کاری تأثیرگذار باشند. این نتیجه با پژوهش‌های کِگِل (2016) و اُستِربِرگ (2023) همخوانی دارد. این یافته‌ها همچنین نشان‌دهنده اهمیت فضای معماری و توجه به طراحی محیط‌های کاری برای افزایش تعلق به مکان است.

با وجود همخوانی اکثر یافته‌های این پژوهش با تحقیقات پیشین، برخی تفاوت‌ها نیز مشاهده می‌شود. به‌ویژه، مطالعات جِلی (2013)، براسویت و همکارانش (2024)، فلاحت (۱۳۸۵) و سرمست و همکارانش (۱۳۸۹) نشان داده‌اند که عوامل دموگرافیک همچون جنسیت، وضعیت تأهل و سن می‌توانند نقش مهمی در تقویت حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری داشته باشند. این پژوهش‌ها به این نکته اشاره دارند که تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری می‌تواند با ویژگی‌های شخصیتی، نیازهای فردی و تمایلات افراد نسبت به محیط‌های کاری در سنین و وضعیت‌های مختلف ارتباط داشته باشد. با این حال، در این پژوهش، تفاوت معناداری بین گروه‌های دموگرافیک مختلف از نظر حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری مشاهده نشد. یکی از علل احتمالی این مغایرت می‌تواند شرایط فرهنگی و اجتماعی خاص منطقه بجنورد باشد. به‌طور کلی، فرهنگ و سنت‌های محلی می‌توانند به طور قابل‌توجهی بر نحوه تعامل افراد با محیط‌های کاری و اجتماعی تأثیرگذار باشند. در برخی مناطق، مانند بجنورد، حس تعلق به مکان می‌تواند بیشتر بر پایه پیوندهای فرهنگی و هنجارهای اجتماعی مشترک باشد تا عوامل فردی مانند جنسیت یا سن. در چنین جوامعی، انسجام اجتماعی و هویت جمعی نقشی اساسی در شکل‌گیری حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری دارد، که موجب کاهش اثرگذاری عوامل دموگرافیک می‌شود. از سوی دیگر، نوع طراحی و ساختار محیط‌های اداری در این منطقه ممکن است به‌گونه‌ای باشد که امکان تفاوت‌های فردی را کاهش داده و حس تعلق به مکان و تعلق خاطر کاری را یکسان‌سازی کند. به‌طور مثال، اگر محیط‌های کاری در بجنورد از امکانات رفاهی و شرایط مناسب برای کلیه کارکنان برخوردار باشند و فضای کار به نحوی طراحی شده باشد که نیازهای عمومی را پوشش دهد، کارکنان به‌طور کلی حس تعلق یکسانی را تجربه می‌کنند .چنین طراحی‌هایی می‌توانند تأثیرات دموگرافیک را تعدیل کرده و موجب ایجاد یک تجربه همگن در میان کارکنان شوند.

ب) کاربردهای نظری پژوهش: پژوهش حاضر از لحاظ نظری به توسعه دانش در حوزه روان‌شناسی محیطی و معماری می‌افزاید و ابعاد جدیدی از رابطه بین حس تعلق مکانی و تعلق خاطر کاری را مورد بررسی قرار می‌دهد. این مطالعه با ارائه شواهدی از رابطه مثبت و معنادار بین حس تعلق به مکان و انگیزه کاری، مبنای علمی مناسبی برای پژوهش‌های آینده در این حوزه فراهم می‌کند. این پژوهش همچنین نظریه‌های موجود را در مورد اهمیت عوامل کالبدی، اجتماعی و فرهنگی محیط کار در ایجاد انگیزه و دلبستگی به کار تأیید و تقویت می‌نماید. یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای گسترش چارچوب‌های نظری مربوط به طراحی محیط‌های کاری و اثرات آن بر تعهد و بهره‌وری کارکنان، مبنای کاربردی و تجربی ارائه دهد.

ج) کاربردهای عملی پژوهش و پیشنهادات کاربردی: از منظر عملی، نتایج این پژوهش برای معماران، طراحان محیط‌های کاری و مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها کاربردهای قابل‌توجهی دارد. این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به طراحی مناسب فضاهای کاری می‌تواند در افزایش انگیزه، تعلق خاطر و کارآیی کارکنان مؤثر باشد. موارد زیر به عنوان کاربردهای عملی پیشنهاد می‌شود:

۱) ایجاد فضاهای با کیفیت (نور طبیعی، تهویه مناسب و...)، فضاهای باز و دسترسی به امکانات رفاهی می‌تواند به تقویت حس تعلق مکانی و بهبود بهره‌وری کمک کند.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

۲) سازمان‌ها می‌توانند با برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی منظم، حس تعلق و مشارکت کارکنان را تقویت کنند.
۳) ایجاد محیط‌های کاری مشارکتی و انعطاف‌پذیر، مانند فضاهای اشتراکی، می‌تواند باعث ایجاد روابط اجتماعی قوی‌تر میان کارکنان شود و به تقویت حس تعلق به مکان و انگیزه کاری کمک کند.

د) محدودیت‌های پژوهش: پژوهش حاضر با وجود دستاوردهای علمی و کاربردی، با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است که می‌تواند بر نتایج آن تأثیرگذار باشد:

۱) این پژوهش تنها در شهر بجنورد و در بین کارکنان ادارات این شهر انجام شده است، لذا نتایج آن ممکن است به سایر مناطق یا محیط‌های کاری با شرایط متفاوت قابل تعمیم نباشد.
۲) با اینکه حجم نمونه براساس فرمول‌های آماری تعیین شده، اما نمونه ۱۱۴ نفری ممکن است برای تعمیم نتایج به جمعیت‌های بزرگ‌تر و سازمان‌های متفاوت ناکافی باشد. همچنین در استفاده از روش‌های تحقیق پیشرفته‌تر، حجم نمونه‌های بالاتر مورد نیاز است.
۳) با اینکه استفاده از روش تحلیل همبستگی و رگرسیون، در برخی پژوهشهای مرتبط پیشین نیز استفاده شده است؛ اما روش‌های پیشرفته‌تر تحقیق و تحلیل داده‌ها، مانند مدلسازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر می‌توانند تحلیل‌های دقیق‌تر و نتایج عمیق‌تری ارائه کنند و نقش متغیرهای میانجی را نیز نمایان سازند.
۴) در این پژوهش تنها به بررسی عوامل کالبدی و اجتماعی پرداخته شده و سایر عوامل روانی و سازمانی که می‌توانند بر حس تعلق کاری تأثیر بگذارند، به طور کامل در نظر گرفته نشده‌اند. همچنین برخی متغیرهای محیطی یا تغییرات در ساختار سازمانی می‌تواند بر احساس تعلق کارکنان به محیط کار و دلبستگی کاری آنان تأثیر بگذارد؛ اما این تغییرات در طول انجام تحقیق قابل کنترل نبوده‌اند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی با توجه به محدودیت‌های مذکور، از روش‌های تحلیل پیشرفته‌تر، نمونه‌های بزرگتر و بررسی نقش متغیرهای میانجی استفاده شود. همچنین استفاده از روش‌های کیفی و مصاحبه‌های عمیق نیز می‌تواند در کشف عوامل دیگری که بر حس تعلق کاری تاثیرگذارند، کمک کند.

منابع

- حبیبی، محسن. (۱۳۸۷)، چگونگی الگوپذیری و تجدید سازمان استخوان‌بندی محله، *نشریه هنرهای زیبا*، ۱۳ ،۳۹-۳۲.
- دانشپور، سیدعبدالهادی (۱۳۷۹). *بازشناسی مفهوم هویت در فضای عمومی شهری*، رساله دکتری (منتشرنشده)، دانشگاه تهران.
- زیاری، کرامت‌الله؛ نوذری، آذردخت (۱۳۸۸). ساماندهی و توانمندسازی اسکان غیررسمی شهر اهواز (کوی منبع آب)، *پژوهش‌های جغرافیای انسانی*، ش. ۶۸، تابستان ۱۳۸۸، ۲۱-۳۶.
- شاهچراغی، آزاده.؛ بندرآباد، علیرضا (۱۳۹۴) *محاط در محیط: کاربرد روانشناسی محیطی در معماری و شهرسازی*. تهران: جهاد دانشگاهی.
- عیسی‌خانی، احمد؛ فانی، علی‌اصغر؛ دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۹۱)، تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان، *فصلنامهٔ پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۶)، ۳۸-۲۳.
- فروزنده جوان، علی؛ مطلبی، قاسم. (۱۳۹۰)، مفهوم حس تعلق به مکان و عوامل تشکیل‌دهنده آن، *نشریه هویت شهر*، ۵(۸)، ۳۷-۲۷.
- فلاحت، محمد.صادق. (۱۳۸۵)، مفهوم حس مکان و عوامل شکل‌دهنده آن، *نشریه هنرهای زیبا*، ۲۶(۱). ۵۷-۶۶.
- فلاحت، محمد.صادق. (۱۳۸۴)، نقش طرح کالبدی در حس مکان مسجد، *نشریه هنرهای زیبا*، ۲۲(۱)، ۴۲-۳۵.
- قنبران، عبدالحمید.؛ صالحی، بهروز.؛ فردوسیان، سیما؛ فتح‌اللهی، سجاد. (۱۳۹۷)، شناسایی عوامل مؤثر بر حس تعلق به مکان در فضاهای دانشگاهی شهر تهران، *فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران*، ۱۰(۲)، ۶۵-۴۷.
- لنگ، جان، (۱۳۸۳)، *آفرینش نظریه معماری: نقش علوم رفتاری در طراحی محیط*، ترجمه: علیرضا عینی‌فر، انتشارات دانشگاه تهران: تهران.
- سرمست، بهرام؛ متوسلی، محمدمهدی، (۱۳۸۹)، بررسی و تحلیل نقش مقیاس شهر در میزان حس تعلق به مکان مطالعه موردی: شهر تهران، *مدیریت شهری*، ۸(۲۶)، ۱۴۶-۱۳۳.
- Al Khadhuri, J. (2018). An examination of the predictors of work engagement of the healthcare workforce in Oman and the UAE. Pennsylvania State University.
- Aljohani, M. I. (2019). *Work engagement as mediator in the relationship between job resources and employees' turnover intention among nursing practitioners in Saudi Arabia*. The Pennsylvania State University.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

- Anton, C.E. & Lawrence, C. (2014). Home is where the heart is: The effect of place of residence on place attachment and community participation, *Journal of Environment Psychology,* 40,451-461.
- Bonaiuto, M & Aiello, A & Perugini, M & Bonnes, M& Ercolani, A. P. (1999). Multidimensional Perception of Residential Environment Quality and Neighborhood Attachment in the Urban Environment. *Journal of Environmental Psychology*, 19: 331-352.
- Brossoit, R. M., Crain, T. L., Leslie, J. J., Fisher, G. G., & Eakman, A. M. (2024). Engaging with nature and work: Associations among the built and natural environment, experiences outside, and job engagement and creativity. *Frontiers in Psychology, 14*, 1268962.
- Brown, G., Raymond, C. M., & Corcoran, J. (2015). Mapping and measuring place attachment. *Applied Geography*, *57*, 42-53.
- Clark, K. (2024). *Exploring retention: Place attachment and meaningful place for employees at rehabilitation human service organizations with substance use disorder treatment programs,* Doctoral dissertation, Saint Joseph's University.
- Drazen, Y. N. (2019). *Child welfare worker turnover in Wisconsin: Examining turnover intention through a job attachment lens,* Doctoral dissertation, University of Wisconsin–Madison.
- Dulac, J. (2007). *What organizational factors influence early and sustainable return to work for injured workers and what can WorkSafeBC do to improve its service?* Royal Roads University.
- Elabd, A. A. (2013). *Physical and social factors in neighborhood place attachment: Implications for design*. Doctoral dissertation, North Carolina State University.
- Elkjaer, B. & Nickelsen, N.C.M. (2016). Interventions as Workplace Learning, *Journal of Workplace Learning,* 28 (5), 266-279.
- Fornara, F., Scopelliti, M., Carrus, G., Bonnes, M., & Bonaiuto, M. (2019). Residential place attachment as an adaptive strategy for coping with the reduction of spatial abilities in old age. *Frontiers in Psychology, 10*, 856.
- Fried, M & Gleicher, P. (1961). Some sources of satisfaction in an urban slum. *Journal of Environmental Planners*. 27,315-305.
- Hanks, L., Zhang, L., & Line, N. (2020). Perceived similarity in third places: Understanding the effect of place attachment. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102455.
- Haywood, B. K. (2014). *Birds and beaches: The affective geographies and sense of place of participants in the COASST citizen science program* (Doctoral dissertation, University of South Carolina).
- Hidalgo, M. C. & B. Hernandez. (2001). Place Attachment: Conceptual and Empirical questions. *Journal of Environmental Psychology*, 21(3), 273-281.
- Jelley, S. E. (2013). A study of place attachment. University of Wollongong.
- Jorgensen, B. S., Stedman, R, (2001). Sense of place as an attitude: lakeshore property owners' attitudes toward their properties. Journal of Environmental Psychology, 'vjd ntal Psychology 21, 233-248.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, *33*(4), 692-724.
- Kegel, P. R. (2016). *People in spaces: How perception of the physical work environment impacts employee engagement and employee outcomes*. Rollins College.
- Khusanova, R., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). *Work engagement among public employees: Antecedents and consequences*. Frontiers in Psychology, 12, 684495.
- Kim, M. J., Lee, C. K., & Petrick, J. F. (2018). *Factors affecting international event visitors' behavioral intentions: The moderating role of attachment avoidance*. Journal of Travel & Tourism Marketing, 35(6), 689-702.
- Kleit, R. G., Reder, S., & Abramo, A. (2004). *Interim report: HOPE VI for High Point Panel Study baseline and initial relocation outcomes,* Seattle Housing Authority.
- Kyle, G., Graefe, A., Manning, R. and Bacon,J. (2004). 'Effects of place attachment on users' Perceptions of social and environmental conditions in a natural setting', *Journal of Environmental Psychology*, 24, 213-225.
- Lee, T. H. (2013). *Influence analysis of community resident support for sustainable tourism development*. Tourism Management, 34, 37-46.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

- Leenders, R. T., Deelen, W., & Wouter, H. (2019). *Social capital and the dynamics of the individual experience of social support: A longitudinal study*. Journal of Organizational Behavior, 40(4), 478-491.
- Low, S. M., & Altman, I. (1992). Place attachment. In I. Altman, S. M. Low (Eds.), Place attachment. Human behavior and environment (advances in theory and research). Vol. 12. Boston, MA.
- Lynch, K. (1960). *The image of the city*, The MIT Press.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbara, K.M., Young, S.A., (2009). Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages. Willey- Blackwell, UK.
- Monhollen, M. J. (2022). An Exploratory Study of the Relationship between Third-Place Work Environments and Work Engagement. University of Minnesota.
- Mura, A. L., Nonnis, M., Scrima, F., & Fornara, F. (2021). Promoting the engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived comfort, and relationship with patients. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(2), 963.
- Mura, L., Testa, G., & Guerra, C. (2020). *Work environment and job satisfaction: A quantitative analysis*. Mediterranean Journal of Social Sciences, 11(1), 23-33.
- Naghshineh, M. (2022). The effect of job self-efficacy on job engagement with an emphasis on the role of work-life balance: Case study of National Land and Housing Organization of Tehran. M*anagement & Marketing,* XX (1), 82–83.
- Nelson, H. G. (2024). Ways of Seeing: Design-Based Research in a Class on the Social Aspects of Design. Rutgers, The State University of New Jersey.
- Neuteboom, S. (2020). *Proactively shaping your ideal work space: A study examining the relationships between cognitive job crafting, work engagement, performance and the mediating role of the fulfilment of needs*. Master's Thesis, Utrecht University.
- Ng, A. (2018). *Does task length and task complexity affect the level of work engagement for mid-career urban planners at the Los Angeles County Department of Regional Planning?* Master's Thesis, California State University, Northridge.
- Osterberg, F. (2023). *Understanding concepts of work through young professionals' notions of work, calling, and self-advancement in fully remote roles*. The University of Texas at Austin.
- Parikh, R. D. (2018). *Understanding work engagement in BIM: A positive psychology approach,* Master's thesis, University of Washington.
- Park, S., Kim, J., & Lim, D. H. (2018). *Work engagement in nonprofit organizations: A conceptual model*. Human Resource Development Review, 17(1), 1-29.
- Proshansky, H.M. (1987). *The City and Self-Identity, Environment and Behavior*, 10(2), 147-169.
- Rahbaripoor, K., Sattari Sarebangholi, H., & Darskhan, R. (2016). *An analysis of socio-economic impacts of national carpet museum of Tabriz on urban economy of this metropolis*. Journal of Urban Economics and Management, 4(14), 67-80.
- Relph, E. (1976). Place and placelessness. London: Pion.
- Riger, S & Lavrakas. P.PJ. (1981). Community ties: patterns of attachment and social Interaction in urban neighborhoods, American Journal of Community Psychology, 9(1), 55-66.
- Ronen, S., & Mikulincer, M. (2009). Attachment orientations and job burnout: The mediating roles of team cohesion and organizational fairness. *Journal of Social and Personal Relationships, 26*(4), 549-567.
- Ronen, S., & Zuroff, D. C. (2017). *Attachment orientations and job burnout: The mediating roles of team cohesion and organizational fairness*. Journal of Social and Personal Relationships, 26(4), 549-567.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of environmental psychology*, *30*(1), 1-10.
- 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.
- Shahidi, N., & Hadadnia, S. (2023). The mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration, 13*(6), 98-110.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

- Shamai, S.(1991). Sense of Place: An Empirical Measurement. Geoforum, 22(3), 347-358.
- Stedman, R. C. (2003). Is It Really A Social Construction? The Contribution of Physical Environment to Sense of Place, *Society and Natural Resources*.160, 671-685.
- Steele, F. (1981). *The Sense of Place*. Boston: CBI Publishing Company.
- Stokols, D. &, and Shumaker, S.A. (1981). 'People in places: A transactional view of settings'*, In J. Harvey (Eds.)*, Cognition, Social behavior, and the environment, Hillsdale, Erlbaum, 441-488.
- Surma, M. J. (2023). 'Engaging' the Workplace Ecosystem Post-COVID-19: An Interplay of Environmental Factors and Employee Engagement in Hybrid Work Practices. University of Reading.
- Tauhed, Siti Zainab (2019). *Predictors of Research Performance and Mediation Influence of Work Engagement among Academic at Selected Malaysian Research University,* Ph.D. Dissertation, Universiti Putra Malaysia
- Ukai, M., Chimoto, Y., Murakami, T., Suzuki, Y., & Tanabe, S. (2022). Building wellness performance and work engagement. Waseda University.
- Zahrah, N. (2020). Moderating-Mediating Effect of Religious Spirituality and Work Engagement. Universiti Utara Malaysia.
- Here are the APA-style citations for the research papers you uploaded:
- Nipe, E. (2016). *Office design in relation to perceived indoor climate, communication climate, and work engagement,* (Master's thesis). Department of Psychology. Supervisor: R. Persson & E. Schad.
- Caligiuri, M. D. (2023). *The Impact of Job Embeddedness on an Employee's Willingness to Relocate: A Sexual Minority Perspective*. The Pennsylvania State University.
- Shalih, O., Setiadi, H., Nurlambang, T., & Sumadio, W. (2020). Toward a community resilience framework for disaster risk management. a case study: Landslide Cisolok in Sukabumi 2018 and Sunda Strait Tsunami in Pandeglang 2018. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 156, p. 01011). EDP Sciences.
- Nissinen, T. S., Maksniemi, E. I., Rothmann, S., & Lonka, K. M. (2022). Balancing work life: job crafting, work engagement, and workaholism in the Finnish public sector. *Frontiers in Psychology*, *13*, 817008.
- García-Morán, E., Jiang, M. J., & Rachinger, H. (2024). Minimum Wage Effects on Job Attachment: A Gender Perspective. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, *244*(1-2), 83-112.
- Goel, R., Game, A., & Sanz Vergel, A. (2023). Attachment and work engagement in virtual teams: Promoting collaborative job crafting. *Small Group Research,* 54(3), 311-334.
- Zhang, S. E., Wang, J., Xie, F., Yin, D., Shi, Y., Zhang, M., ... & Sun, T. (2020). A cross-sectional study of job burnout, psychological attachment, and the career calling of Chinese doctors. *BMC health services research,* 20, 1-11.
- Onwe, N. S. (2019). *Analyzing the connection between work engagement factors and creativity,* (Master's thesis). Austin Peay State University. Thesis Committee: U. Iyer, S. Truhon, & K. Harris.
- Kamanja, D. M. (2020). *Influence of Work Environment on Employee Engagement of Central Government Ministries in Kenya, A Case of Meru County* (Doctoral dissertation, KeMU).
- Ortiz Gómez, M. (2021). *An in-depth study of employees' work engagement. Theoretical and practical implications for the governance of religious organisations* (Doctoral dissertation).
- Tsaur, S. H., Huang, C. C., & Lee, T. H. (2017). A multidimensional scale of activity attachment for leisure tourists. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, *22*(2), 200-212.
- Parikh, R. D. (2018). *Understanding work engagement in BIM: A positive psychology approach* (Master's thesis). University of Washington.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of Environmental Psychology, 30*(1), 1-10.

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]

The relationship between job engagement and place attachment among employees (Case Study: Official Buildings of Bojnord)

Atefeh Hasanzadeh, *MA in Architecture, Department of Architecture, Faculty of Art, University of Bojnord, Bojnord, Iran.*
Mostafa Arghiani, *Assistant Professor, Department of Architecture, Faculty of Art, University of Bojnord, Bojnord, Iran.*
Reza Moradpour, *Assistant Professor, Department of Architecture, Faculty of Art, University of Bojnord, Bojnord, Iran.*

Received: 2024/5/26 *Accepted: 2024/11/26*

Extended abstract
Introduction: Place attachment, defined as the emotional and cognitive bond between individuals and their physical environment, is an important factor influencing work motivation and organizational commitment. In office settings, job engagement, characterized by vigor, dedication, and absorption, plays a central role in improving employee performance. Since employees spend nearly eight hours a day in their workplaces, the physical and environmental qualities of these spaces shape their satisfaction, behavior, and well-being. This research assumes that stronger place attachment may enhance job engagement, yet further empirical examination is needed. Accordingly, this study investigates the relationship between place attachment and job engagement among employees in Bojnord's administrative offices and assesses the extent to which place attachment can predict job engagement and workplace commitment.
Methodology: This study employed a quantitative, correlational design. Standardized questionnaires on "place attachment" and "job engagement" were used to collect data from 114 employees selected through stratified random sampling from five administrative offices in Bojnord. Data analysis included Pearson correlation tests, independent paired t-tests, one-way ANOVA, and simple linear regression.
Results: Among the respondents, 66.1% were male and 33.9% female, and 88.2% were married. Most participants (90.9%) were between 31 and 50 years old. Regarding education, 63.2% held a master's degree and 28.9% a bachelor's degree. Official employment was reported by 67.3% of individuals. Additionally, 54.1% had less than five years of work experience in their current building, while 53.8% had lived in Bojnord for more than 20 years. Furthermore, 54.0% reported 11–20 years of organizational work experience. The mean score for place attachment was 30.01 (SD=9.075), significantly lower than the expected mean of 36.00 (p=0.00). The mean job-engagement score was 41.70 (SD=11.660), also lower than the expected mean of 51.00 (p=0.00). Pearson correlation analysis revealed a significant moderate correlation (r=0.638, p=0.000) between place attachment and job engagement. Correlations were also found between place attachment and the subscales of vigor (0.675), dedication (0.475), and absorption (0.460). Regression analysis showed that place attachment explained about 40% of the variance in job engagement. No significant differences in place attachment or job engagement were found across demographic or employment variables.
Discussion: The findings indicate that thoughtful workplace design, incorporating natural lighting, proper ventilation, welfare amenities, and opportunities for social interaction, can strengthen employees' place attachment and increase job engagement and commitment. Given the significant relationship between these variables, managers and designers are encouraged to improve environmental and social conditions within offices. Further studies in other regions and through qualitative methods are recommended to expand understanding of this relationship.
Keywords: Job attachment, Place attachment, Work engagement, Office buildings, Work environment, City of Bojnord.

* Corresponding Author's E-mail: m.arghyani@ub.ac.ir

[Downloaded from hafthesar.iauh.ac.ir on 2026-11-24]