

پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی

Predictors of Job Involvement among Faculty Members of Islamic Azad University

Malek Mirhashemi, PhD

Islamic Azad University
Roudehen Branch

دکتر مالک میرهاشمی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی
واحد رودهن

Abstract

A Sample of 214 full time and part-time faculty members of five Islamic Azad Universities, selected by multi-stage sampling method, answered the Job Involvement Questionnaire (Kanungo, 1982). The results revealed that male faculty members were significantly more involved with their jobs than the female faculty were ($t = -2.891$, $P < 0.01$). The job involvement was higher among the faculty with a) more work experience ($r = 0.182$, $P < 0.01$), and b) higher academic rank ($F = 2.785$, $P < 0.05$).

Key words: demographic, professional, job involvement, faculty members, Islamic Azad University.

چکیده

با اجرای پرسشنامه درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) در ۲۱۴ عضو هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت ۵ واحد دانشگاه آزاد اسلامی که با روش تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شده بودند، اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. نتایج نشان دادند که اعضای هیئت علمی مرد به‌طور معناداری بیشتر از زنان با شغلشان درگیر می‌شوند ($t = -2/891$, $P < 0/01$). همچنین، معلوم شد که الف) با افزایش سابقه کار ($r = 0/182$, $P < 0/01$)، و ب) بالاتر رفتن مرتبه علمی ($F = 2/785$, $P < 0/05$) میزان درگیری شغلی نیز افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: جمعیت‌شناسی، حرفه‌ای، درگیری شغلی، هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.

Contact information : malekfd@yahoo.com

received : 5 Sep 2007

accepted : 3 Feb 2008

دریافت : ۸۷/۶/۱۵

پذیرش : ۸۶/۱۱/۱۵

مقدمه

طی دهه‌های اخیر، پژوهشگران حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت بر وجود بازخورد‌های متفاوت کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این بازخورد تأکید کرده‌اند. سازه درگیری شغلی^۲ یکی از بازخوردهای مرتبط با کار است که از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است. برای نمونه، گورین، وروف و فلد (۱۹۶۰) تحت تأثیر نظریه‌های انگیزشی عمده (مانند، هرزبرگ^۳، ماسنر^۴، و اسنایدمن^۵، ۱۹۵۹ و مزلو^۶، ۱۹۵۴ نقل از گورین و دیگران، ۱۹۶۰). درگیری شخصی در نقشهای شغلی را به عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفاکردن خود در کار تعریف کرده‌اند. اتکینسون^۷ و لیتوین^۸ (۱۹۶۰) نقل از لیتینگر، (۱۹۸۲) با تأیید وجود رابطه بین درگیری شغلی و انگیزه پیشرفت، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا را به عنوان افرادی هدفمند و کارکنان با سطح درگیری شغلی پایین را به عنوان افرادی که از شکست به شدت می‌ترسند، توصیف کرده‌اند. به اعتقاد اتکینسون و لیتوین (۱۹۶۰) نقل از لیتینگر، (۱۹۸۲) معنای درگیری شغلی ویژگی نسبتاً ثابتی است که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. بر مبنای این نظریه، درگیری ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تأثیر پذیرد، اما در عین حال نمی‌توان اهمیت نقش زمینه‌ها و استعداد‌های فردی را (مانند انگیزه پیشرفت) که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند، نادیده گرفت.

درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت^۹ (۱۹۴۳) نقل از براون، (۱۹۹۶) نوعی بازخورد شغلی است و تابه حال صدها مطالعه تجربی در زمینه ارتباط درگیری شغلی با بسیاری از پیشایندها^{۱۰}، همبسته‌ها^{۱۱} و پیامدها^{۱۲} انجام شده‌اند. در عین حال، ویلکینسون، داندون و گراگولیس (۲۰۰۷) معتقدند که اکثر پژوهشها در مورد درگیری شغلی در سازمانهای بزرگ تحقق یافته‌اند. ریو و اسمیت (۲۰۰۱) به انتشار بیش از ۱۲۰۰ مقاله درباره درگیری

شغلی بین سالهای ۱۹۶۸ و ۱۹۹۸ اشاره کرده‌اند. مفهوم درگیری شغلی به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌نگرترین دیدگاه درگیری شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است (الانکوماران، ۲۰۰۴).

درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (کارسون، کارسون و بدین، ۱۹۹۵؛ کوهن، ۱۹۹۵). چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود سالها برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون، ۱۹۹۶). طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲) درگیری شغلی سهم مهمی در هویت روان‌شناختی فرد دارد. شغل کارکنان دارای درگیری شغلی بالا با هویتها، رغبتها، و هدفهای زندگی آنان پیوند تنگاتنگ دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگیهای خاص محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند (میرهاشمی، ۱۳۸۶؛ میرهاشمی و شریفی، زیر چاپ؛ وینتر و ساروس، ۲۰۰۲)؛ یا آنکه واجد مجموعه‌ای از نیازها، ارزشها، یا خصیصه‌هایی باشند که زمینه درگیری شغلی را فراهم می‌آورند (رابینوویتز و هال، ۱۹۷۷).

مفهوم درگیری شغلی در دهه‌های اخیر توجه نظری و تجربی گسترده‌ای را به خود جلب کرده است و علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (هالنبک، کونولی، و رابینوویتز، ۱۹۸۲؛ رابینوویتز و هال، ۱۹۷۷؛ فلسیتید و گالی، ۲۰۰۴). ارتباط این متغیر با بازده‌های سازمانی

1. attitude
2. job involvement
3. Herzberg, F.
4. Mausner, B.

5. Snyderman, B.
6. Maslow, A.
7. Atkinson, R.
8. Litwin, G. H.

9. Allport, G. W.
10. antecedents
11. correlates
12. consequences

شغلی پرداخته است نتیجه گرفته که اجتماعی شدن جنس مدار و مسؤولیت‌های خانوادگی، سطح پایین درگیری شغلی زنان را تبیین نمی‌کنند، و زنان پس از کنترل تفاوتها در آزادی عمل، سطح درگیری شغلی بالاتری را نشان می‌دهند.

بررسی اورتنر و پیتمن (۱۹۸۶) نشان داد که حمایت خانوادگی - حمایت همسر - اثر معناداری بر درگیری شغلی ندارد. در حالی که، کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) در پژوهش خود بین وضعیت زناشویی و درگیری شغلی همبستگی معنادار به دست آوردند. نتایج حاصل از بررسی کین و رینولدز (۲۰۰۲) ارتباط بین درگیری شغلی و وضعیت زناشویی را به وضعیت نامساعد مدیران زنی نسبت دادند که هم نقشهای شغلی و هم مسؤولیت‌های خانوادگی را بر عهده دارند.

در مقیاس جهانی، طی دو دهه اخیر افزایش قابل ملاحظه‌ای در اشتغال زنان به وجود آمده است (آری، ۱۹۹۴). همراه با افزایش مشارکت زنان به عنوان نیروی کار، پژوهشهای بسیاری به بررسی تفاوت‌های جنسی در ارزشهای کار پرداخته‌اند (مانند، برنر، بلازینی، و گرین هاوس، ۱۹۸۸؛ کافمن و فیتز، ۱۹۸۰؛ لاسی، بوک مهیر و شپارد، ۱۹۸۳؛ واکر، تاسکی و اولیور، ۱۹۸۲؛ آری، ۱۹۹۴).

در این بین، تنها مطالعات معدودی بر شناسایی و بررسی فرایندهای مؤثر بر دلبستگی مردان و زنان به شغلشان متمرکز بوده‌اند (چاسمیر، ۱۹۸۲، ۱۹۸۶؛ گرادیک و فار، ۱۹۸۳؛ لورنس، ۱۹۸۷؛ یامارینو و دوبینسکی، ۱۹۸۸).

پژوهشهای مربوط به رابطه سن و درگیری شغلی به نتایج متناقضی منتهی شده‌اند. در برخی از موارد وجود ارتباط بین این دو متغیر در مدیران میانی و کارکنان تایید نشده است (رابینوویتز و هال، ۱۹۷۷)، اما همبستگی بین درگیری شغلی و سن در گروهی از پرستاران، اعضای هیئت علمی دانشگاهها، مدیران میانی و پرسنل نظامی مثبت بوده است (لودال و کچنر، ۱۹۶۵؛ لورنس، ۱۹۸۷؛

مانند ترک خدمت، رضایت شغلی، بهره‌وری، سبب شده است که پژوهشهای فراوانی در زمینه پیشایندها و پیامدهای آن صورت پذیرد. موضوع اهمیت نسبی این دو مجموعه از متغیرهای شخصی و متغیرهای موقعیتی در تبیین مفهوم درگیری شغلی محور اساسی بسیاری از پژوهشها را تشکیل داده است. در خصوص این تعیین‌کننده‌ها، سه طبقه مشخص شده است: ویژگیهای شخصی، ویژگیهای موقعیتی و بازده‌های کار (آری، ۱۹۹۴).

نظر به اینکه در اکثر فرهنگها مردان به عنوان نان‌آور خانه، و زنان به عنوان مادر و همسر در نظر گرفته می‌شوند، تفاوت میزان دلبستگی به کار در مردان و زنان، از دو دیدگاه متفاوت، یعنی الگوی مبتنی بر شغل و الگوی مبتنی بر جنس تبیین می‌شود (فلدبرگ و گلن، ۱۹۷۹). مطابق الگوی مبتنی بر شغل، تفاوت در شرایط کاری به عنوان متغیر مستقل اصلی در تبیین درگیری شغلی مردان و زنان به حساب می‌آید. شواهد نشان می‌دهند که مردان در مقایسه با زنان، درگیری شغلی بالاتری را نشان می‌دهند (لامبرت، ۱۹۹۱؛ سکاران، ۱۹۸۲). این یافته می‌تواند براساس اشتغال کمتر زنان، تصدی پستهای پایین‌تر، فقدان رضایت درونی و محدودیت فرصت پیشرفت در مقایسه با مردان توجیه شود (فاگنسون، ۱۹۷۶؛ کانتر، ۱۹۷۷). از سوی دیگر، در الگوهای مبتنی بر جنس، فرض بر این است که بر اساس فرایند اجتماعی‌شدن مبتنی بر جنس - نقش، زنان در فرایند اجتماعی‌شدن، نقشهای مادری و همسری را به عنوان نقشهای اصلی می‌پذیرند و موقعیت اجتماعی آنان را خانواده تعیین می‌کند. در مقابل، نقش اولیه و اصلی، مردان کارکردن و امرار معاش و تعیین‌کننده اصلی پایگاه اجتماعی آنان، کار است. بنابراین، تفاوتها در دلبستگی ذهنی به کار را می‌توان برحسب تفاوت‌های مرتبط با جنس در خلال فرایند اجتماعی‌شدن تبیین کرد (فلدبرگ و گلن، ۱۹۷۹).

لورنس (۱۹۸۷) بر مبنای مطالعه‌ای که به‌طور اختصاصی به آزمون الگوی جنسی^۱ و شغلی^۲ در زمینه درگیری

مطالعاتی نیز فرضیه‌ها و پرسشهای پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱) سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی مرد بیش از اعضای هیئت علمی زن است.
- ۲) سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی مجرد بیش از اعضای هیئت علمی متأهل است.
- ۳) سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی دارای مدرک دکتری بیش از اعضای هیئت علمی فوق لیسانس است.
- ۴) بین سن و سابقه کار اعضای هیئت علمی و سطح درگیری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۵) آیا سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی با مرتبه‌های علمی مختلف با یکدیگر تفاوت دارد؟

روش

روش تحقیق این مطالعه شبه تجربی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ در سال ۱۳۸۵ بود. ۲۶۷ عضو هیئت علمی براساس روش نمونه‌برداری تصادفی چند مرحله‌ای از ۵ واحد دانشگاه آزاد اسلامی (واحدهای علوم و تحقیقات، کرج، رودهن، تهران مرکزی و قم) انتخاب شدند. پس از آن، با توجه به نسبت اعضای هیئت علمی به تفکیک جنس، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل و مرتبه علمی، پرسشنامه‌ها با روش تصادفی ساده و با استفاده از فهرست اسامی اعضای هیئت علمی به آنها ارایه شد. در نهایت، ۲۲۸ پرسشنامه تکمیل و باز گردانده شد که به دلیل ناقص و مخدوش بودن ۱۴ مورد از آنها، داده‌های ۲۱۴ پرسشنامه استخراج و تحلیل شدند. آزمودنیها شامل ۱۴۳ مرد (۶۷ درصد) و ۷۰ زن (۳۳ درصد) با میانگین سنی ۴۰ سال و سابقه کار ۱۰ سال بودند. مدرک تحصیلی ۶۵ درصد فوق لیسانس و ۳۴ درصد دکترا بود. تعداد ۱۷۲ نفر (۸۰ درصد) متأهل و ۴۰ نفر (۱۹ درصد) مجرد بودند. افزون بر این، ۶۷ درصد آنان مری، ۲۵ درصد استادیار، ۶ درصد دانشیار و ۲ درصد نیز دارای مرتبه استادی بودند. برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه

مارشال، لاسک و مونکریف، ۲۰۰۴). در مورد سابقه کار نیز نتایج متناقضی وجود دارند (مارشال و دیگران، ۲۰۰۴). در بررسیهای انجام شده در نمونه‌هایی از پرستاران، کارمندان، پرسنل نظامی و کارگران بین سابقه کار و درگیری شغلی همبستگی مثبت به‌دست آمده است (برای نمونه واگنر، فریس، فانت و وین، ۱۹۸۷)، در حالی که در سایر پژوهشها رابطه‌ای مشاهده نشده است (رایینوویتز و هال، ۱۹۷۷؛ سکاران و ماودی، ۱۹۸۱).

هوی (۲۰۰۷) با کنترل کردن اثر سن نشان داد که تعهد سازمانی و درگیری شغلی ۳۱ درصد از واریانس عملکرد ادراک شده را تبیین می‌کند. در پیشینه مطالعاتی مربوط به رابطه بین سطح تحصیلات و درگیری شغلی کارکنان نیز برخی به وجود همبستگی مثبت و برخی دیگر به وجود همبستگی منفی اشاره کرده‌اند (رایینوویتز، ۱۹۸۱؛ سکاران و ماودی، ۱۹۸۱؛ مارشال و دیگران، ۲۰۰۴). همچنین، بین میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان و درگیری شغلی همبستگی ضعیفی مشاهده شده است (براون، ۱۹۹۶). در مجموع، براون (۱۹۹۶) گزارش می‌کند که نتایج یک فراتحلیل در مطالعات درگیری شغلی قویاً نشان می‌دهد که بین درگیری شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی همبستگی وجود ندارد.

مرور پژوهشهای انجام شده در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی نشان می‌دهد که با وجود تمرکز پژوهشها بر شناسایی و درک پیشایندهای درگیری شغلی، بررسیهای اندکی در مورد متغیرهای مرتبط با آن صورت گرفته است و یافته‌های به‌دست آمده نیز متناقض‌اند. افزون بر آن، تعداد پژوهشهایی که به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی و حرفه‌ای پرداخته‌اند نیز اندک است. بنابراین، با توجه به اهمیت پدیده درگیری شغلی و نقش متغیرهای جمعیت شناختی و حرفه‌ای در سایر مفاهیم سازمانی نظیر رضایت، کارآیی، ارتقاء انگیزش کاری و بازخوردهای شغلی در اعضای هیئت علمی، هدف بررسی حاضر پاسخ به سؤال زیر است که آیا ویژگیهای فردی (جنس، سن، وضعیت تأهل) و حرفه‌ای (سابقه کار، سطح تحصیلات و مرتبه علمی) اعضای هیئت علمی در تبیین سطح درگیری شغلی آنان نقش دارند؟ بر مبنای پیشینه

کولموگروف - اسمیرنوف^۳ (۰/۰۵۶) با سطح معناداری ۰/۰۷۶ فرض نرمال بودن توزیع نمره‌های گروه نمونه را تأیید کرد.

تفاوت سطح درگیری شغلی براساس گروه‌های مختلف در جدول ۱ نشان داده شده و مبین تفاوت معنادار بین سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی زن و مرد است. مقایسه مقدار میانگین‌های دو گروه نشان داد که سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی مرد بالاتر از زنان است. اما، بین سطح درگیری شغلی استادان متأهل و مجرد و همچنین استادان دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و دکترا تفاوت معناداری وجود ندارد. مشخصه‌های آماری سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی به تفکیک مرتبه علمی در جدول ۲ و شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: مقایسه میانگین سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی بر پایه جنس، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات

گروهها	میانگین	انحراف استاندارد	t
زن	۳/۷۶	۰/۹۰۴	۲/۸۹۱**
مرد	۴/۴۲	۰/۹۸۹	
متأهل	۴/۰۲	۰/۹۴۴	۰/۳۹۷
مجرد	۳/۹۶	۰/۹۱۹	
فوق لیسانس	۳/۹۵	۰/۸۳۶	-۱/۳۷۹
دکتری	۴/۱۶	۱/۱۱۶	

** P کوچکتر از ۰/۰۱

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی بر پایه مرتبه علمی

گروهها	میانگین	انحراف استاندارد
مربی	۳/۹۴	۰/۸۳۳
استادیاری	۴/۰۸	۱/۰۶۵
دانشیار	۴/۳۰	۱/۱۱۸
استاد	۵/۱۵	۱/۵۱۵

با توجه به مقدار F محاسبه شده (۲/۷۸۵، ۰/۰۴۲) ($P = 0.042$)

درگیری شغلی^۱ کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای از خیلی مخالفم = ۱، کمی مخالفم = ۲، تا حدی مخالفم = ۳، نه مخالفم و نه موافقم = ۴، تا حدی موافقم = ۵، کمی موافقم = ۶، و خیلی موافقم = ۷ به آن پاسخ می‌دهد.

پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) به منظور غلبه بر سوگیریهای فرهنگی (غربی) در تعریفهای سنتی درگیری شغلی و افزایش تعمیم‌پذیری مفهوم آن در فرهنگهای مختلف ساخته شد. کانونگو ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. این پرسشنامه در محیطهای فرهنگی مختلف آزمون شده (نظیر کانونگو، ۱۹۸۲) و به نظر می‌رسد قابلیت تعمیم بالایی داشته باشد.

با آنکه پروت (۲۰۰۶) ضریب اعتبار مطلوبی (۰/۸۲۷۶) برای این پرسشنامه گزارش کرده است، اما معتقد است بررسی دقیقتر شاخصهای آماری آن مبین وجود مشکلات عمده‌ای در ارتباط با برخی از ماده‌های آن در فرهنگهای مختلف است. آری (۱۹۹۴) نیز در گزارش خود، ضریب آلفای این مقیاس را ۰/۸۶ گزارش کرده است. در مطالعه حاضر، پس از ترجمه و ویرایش پرسشنامه کانونگو (۱۹۸۲)، با اجرای آن در ۳۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، ضریب آلفای برابر با ۰/۸۰۷ به‌دست آمد. همچنین، به‌منظور برآورد روایی همگرایی پرسشنامه درگیری شغلی، همبستگی آن با مقیاس سنجش درگیری شغلی^۲ ۲۰ ماده‌ای لودال و کجنر (۱۹۶۵) محاسبه و $r = 0.725$ ، $P < 0.01$ به‌دست آمد و نشان داد که پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است.

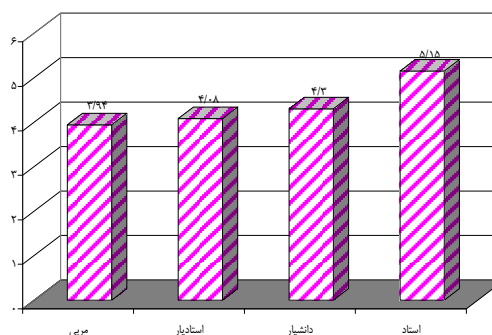
یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد درگیری شغلی برای کل گروه به ترتیب برابر با ۴/۰۲ و ۰/۹۳۹ بود. نتایج آزمون

مبتنی بر شغل و در نظر گرفتن تفاوت شرایط کاری به عنوان متغیر اصلی در تبیین درگیری شغلی مردان و زنان استوار است، مطابقت دارد. به عبارت دیگر، تفاوت جنس در سطح درگیری شغلی می‌تواند بر اساس اشتغال کمتر زنان، تصدی سمتهای پایین‌تر، فقدان رضایت درونی، و محدود بودن فرصت پیشرفت آنان در مقایسه با مردان توجیه شود. از سوی دیگر، فرض تأثیر فرایندهای اجتماعی شدن بر جنس نیز تا حدی می‌تواند این تفاوت را توجیه کند (فلدبرگ و گلن، ۱۹۷۹). هر چند، شواهد دیگر حکایت از آن دارند که تبیین الگوهای مبتنی بر جنس براساس اجتماعی شدن جنس‌مدار و مسئولیتهای خانوادگی نمی‌تواند سطح پایین درگیری شغلی زنان را توجیه کند، زیرا زنان پس از کنترل تفاوت‌های آزادی عمل، سطح درگیری شغلی بالاتری را نشان می‌دهند (لورنس، ۱۹۸۷). با این حال، سایر شواهد به دست آمده (مارشال و دیگران، ۲۰۰۴) از این یافته حمایت نمی‌کنند، و حتی براون (۱۹۹۶) گزارش می‌کند که نتایج یک فرا تحلیل در مورد مطالعات درگیری شغلی «قویاً» نشان می‌دهد که بین درگیری شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی همبستگی وجود ندارد».

عدم وجود ارتباط بین سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی و وضعیت تأهل آنان با نتایج پژوهش‌های هالنبک و دیگران (۱۹۸۲) و لورنس (۱۹۸۷) همسو است. بررسی اورتنر و پیتمن (۱۹۸۶) نیز نشان داد که حمایت خانوادگی شامل حمایت همسر با درگیری شغلی ارتباط معنادار ندارد. در حالی که با نتایج پژوهش کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) که بین وضعیت زناشویی و درگیری شغلی همبستگی معنادار به دست آوردند، مغایرت دارد. آنان در حمایت از وجود رابطه نشان دادند که آن دسته از مدیران زن که هم نقش‌های شغلی و هم مسؤولیتهای خانوادگی را بر عهده دارند در وضعیت نامساعدی به سر می‌برند، زیرا مقتضیات خانوادگی ممکن است با کار آنان تداخل ایجاد کند و احتمالاً نتوانند به طور تمام وقت به کار مشغول باشند و وظایف کاری خارج از ساعتهای کاری را بپذیرند. در نتیجه، ممکن است در مقایسه با مردان از لحاظ درگیری شغلی در حد پایین‌تری

بین سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی با مرتبه علمی مربی، استادیار، دانشیار و استاد تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی LSD در مورد مقایسه دو به دوی میانگینها نشان داد که سطح درگیری شغلی استادان بالاتر از مربیان و استادیاران است ($P < 0/05$)، اما با سطح درگیری شغلی دانشیاران تفاوت معنادار ندارد. همچنین، بین میانگینهای مربیان با استادیاران و دانشیاران تفاوت معنادار به دست نیامد.



شکل ۱: نمودار توزیع میانگین درگیری شغلی استادان بر پایه مرتبه علمی

به منظور تحلیل ارتباط سن و سابقه کار با درگیری شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان دادند که بین سن و درگیری شغلی گروه نمونه همبستگی معنادار وجود ندارد ($P = 0/149$, $r = 0/101$). اما، بین سابقه کار و سطح درگیری شغلی همبستگی معنادار و مثبت به دست آمد ($P = 0/009$, $r = 0/182$). بنابراین، شواهد نشان می‌دهد که با افزایش سابقه کار سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که رابطه بین سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی و جنس معنادار است و با توجه به مقدار میانگین زنان (۳/۷۶) و مردان (۴/۴۲) می‌توان قضاوت کرد که سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی مرد در مقایسه با اعضای هیئت علمی زن بالاتر است. این یافته با نتایج تحقیقات لامبرت (۱۹۹۱)، سکاران (۱۹۸۲) و فلدبرگ و گلن (۱۹۷۹) که بر الگوی

اعضای هیئت علمی با درگیری شغلی مثبت و معنادار بود. واگنر و دیگران (۱۹۸۷) و مارشال و دیگران (۲۰۰۴) وجود همبستگی مثبت بین سابقه کار و درگیری شغلی را گزارش کردند که همسو با یافته پژوهش حاضر است. در عین حال، گزارشهایی نیز مغایر با نتایج مطالعه فعلی ارائه شده‌اند که عدم رابطه معنادار بین این دو متغیر را نشان داده‌اند (برای نمونه، رابینوویتز، ۱۹۸۱؛ سکاران و ماودی، ۱۹۸۱). با توجه به وجود رابطه معنادار بین مرتبه علمی و درگیری شغلی به دلیل ارتباط مستقیم سابقه کار با مرتبه علمی نتیجه به دست آمده به خوبی قابل توجیه است.

به طور کلی، نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که در بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و حرفه‌ای تنها متغیرهای جنس، مرتبه علمی و سابقه کار نقش معناداری در تبیین واریانس متغیر درگیری شغلی اعضای هیئت علمی ایفا می‌کنند. بنابراین، گذشته از ماهیت اثرگذار درگیری شغلی بر جنبه‌های مختلف رفتار سازمانی کارکنان و فرایند ایفای وظایف آنان در محیط کار و مطلوب بودن این ویژگی، توجه به تفاوت‌های فردی از لحاظ جنس، سن، وضعیت تأهل و در نظر گرفتن ویژگی‌های حرفه‌ای نظیر سابقه کار، مرتبه علمی و سطح تحصیلات می‌تواند در روشن کردن وضعیت درگیری شغلی کارکنان سازمان‌های مختلف سودمند باشد. هر چند، تأثیر سایر عوامل مانند محیط کار، و شخصیت را نباید نادیده گرفت.

این مطالعه نشان داد که مردان، اعضای هیئت علمی دارای مرتبه استادی و اعضای هیئت علمی دارای سابقه کار بیشتر، درگیری شغلی بالاتری را نشان می‌دهند. بنابر این، علاوه بر آن که ممکن است درگیری شغلی کارکنان تحت تأثیر خصیصه‌های خاصی از محیط یا موقعیت کاری باشد (میرهاشمی، ۱۳۸۶؛ میرهاشمی و شریفی، زیر چاپ؛ وینتر و ساروس، ۲۰۰۲)، برخی از کارکنان نیز دارای مجموعه‌ای از نیازها، ارزشها، یا ویژگی‌هایی هستند که می‌توانند زمینه درگیری شغلی را فراهم آورند (رابینوویتز و هال، ۱۹۷۷). در نظر گرفتن نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی و حرفه‌ای نیز اهمیت دارد. در این راستا، از بین بردن موانع یا کاهش تأثیرات منفی آنها در شکل‌گیری

ارزیابی شوند. استلزام‌های این یافته نشان می‌دهد که احتمال تأثیر منفی تاهل بر درگیری شغلی زنان بیشتر از مردان است.

بر مبنای نتایج پژوهش حاضر بین سطح تحصیلات اعضای هیئت علمی و درگیری شغلی آنان رابطه معنادار وجود نداشت. این یافته با نتایج بررسی‌های پژوهشگرانی مانند براون (۱۹۹۶) همسو است. اما با پژوهش رابینوویتز (۱۹۸۱) سکاران و ماودی (۱۹۸۱) و مارشال و دیگران (۲۰۰۴) که بین سطح تحصیلات و درگیری شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنادار به دست آوردند، متناقض است.

تفاوت بین سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی با مرتبه علمی متفاوت (مربی، استادیار، دانشیار و استاد) بر مبنای پژوهش حاضر تأیید شد. نتایج نشان دادند که سطح درگیری شغلی استادان بالاتر از مربیان و استادیاران است، اما با سطح درگیری شغلی دانشیاران متفاوت نیست. با توجه به ارتباط نزدیک مرتبه علمی و سابقه کار (همراه با افزایش سابقه کار و داشتن مدرک تحصیلی دکترا احتمال تبدیل وضعیت مرتبه علمی از استادیاری به مراتب بالا وجود دارد) و تأیید رابطه مثبت بین سابقه کار با درگیری شغلی (مارشال و دیگران، ۲۰۰۴؛ واگنر و دیگران، ۱۹۸۷) می‌توان یافته به دست آمده را توجیه کرد زیرا، به طور طبیعی، اعضای هیئت علمی دارای مرتبه استادی از سابقه کار بالاتری نیز برخوردارند.

نتایج تحلیلها درباره ارتباط بین سن و سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، فقدان همبستگی بین این متغیرها را نشان داد. رابینوویتز و هال (۱۹۷۷) در مورد رابطه بین این دو متغیر در مدیران میانی و کارکنان شواهدی به دست نیاوردند. بنابراین، نتایج مطالعه حاضر در تأیید یافته‌های این پژوهشگران است. اما، لودال و کجنر (۱۹۶۵)، لورنس (۱۹۸۷) و مارشال و دیگران (۲۰۰۴) وجود همبستگی مثبت و معنادار بین سن و درگیری شغلی را گزارش کردند. هر چند براون معتقد است که بین درگیری شغلی و متغیرهای جمعیت‌شناختی همبستگی وجود ندارد. با استفاده از ضریب همبستگی، ارتباط سابقه کار

findarticles. com.

Brenner, O., Blazini, A., & Greenhaus, J. (1988).

An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 336-344.

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of

organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.

Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedian, A. G.

(1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.

Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the

organizational women. *Academy of Management Review*, 7, 592-602.

Chusmir, L. H. (1986). Gender differences in variables

affecting job commitment among working men and woman. *Journal of Social Psychology*, 126, 87-94.

Cohen, A. (1995). An examination of the relationships

between work commitment and nonwork domains. *Human Relations*, 48, 239-263.

Cortis, R., & Cassar, V. (2005). Perception of and

about woman as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Woman in Management Review*, 20 (3), 149-164.

Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational

climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10 (2), 117-130.

Fagenson, E. A. (1976). Woman's work orientation:

Something old, something new. *Group & Organization Studies*, 11, 75-100.

Feldberg, R., & Glenn, E. (1979). Male and female:

Job versus gender in the sociology of work. *Social Problems*, 26, 524-538.

درگیری شغلی زنان مانند مشارکت مردان در مسؤولیت‌های خانوادگی که به‌طور قالبی در شمار مسؤولیت‌های زنان به‌حساب می‌آیند، از راه‌های افزایش سطح درگیری شغلی است. با وجود تناقض در رابطه بین متغیرهای سن، سابقه کار، و مرتبه علمی که به نوعی از لحاظ زمانی وجه مشترک دارند، فراهم آوردن زمینه‌های لازم مانند ایجاد موقعیت کاری مناسب برای اعضای هیئت علمی جوان، دارای سابقه کار و مرتبه علمی کمتر می‌تواند در ایجاد یا افزایش سطح درگیری شغلی مؤثر باشد.

اگرچه یافته‌های این مطالعه براساس برخی از پژوهش‌ها حمایت شده اما با برخی از محدودیت‌ها نیز روبه‌رو بوده است. با وجود همکاری نزدیک به ۷۱ درصد از آزمودنی‌ها، باز هم در خصوص معرف بودن نمونه و تعمیم نتایج به دست آمده از این نمونه به جامعه باید جانب احتیاط را نگاه داشت. افزون بر آن، با وجود آن که در این مطالعه متغیرهای جمعیت‌شناختی و حرفه‌ای مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، باین حال، با واردکردن متغیرهای دیگر مانند فضای سازمانی، عوامل محیط کار، ویژگی‌های شخصیتی که تحقیقات جالبی در این زمینه به‌صورت تک متغیره و تعاملی صورت گرفته است، می‌توان در تبیین واریانس مفهوم درگیری شغلی با اطمینان بیشتری قضاوت کرد.

منابع

میرهاشمی، م. و شریفی، ح. پ. (زیرچاپ). رابطه بین ادراک

از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضای هیئت علمی. فصلنامه مطالعات روانشناختی.

میرهاشمی، م. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل

محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. رساله دکتری چاپ نشده. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

Aryee, S. (1994). *Job involvement: An analysis of*

its determinants among male and female teachers.

Revue Canadienne des Science de L'Administration Retrieved April 4 2007 from: [http:// www](http://www).

- Lambert, S. J. (1991).** The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 341-363.
- Litinger, N. N. (1982).** *Job involvement among managers and its relationship to demographic, psychological, and situational forces. Unpublished doctoral dissertation.* Stevens Institute of Technology.
- Lodhal, T. M., & Kejner, M. (1965).** The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*, 24-33.
- Lorence, J. (1987).** A test of gender and job models of sex differences in job involvement. *Social Forces, 66*, 121-142.
- Marshall, G. W., Lassk, F. G., & Moncrief, W. C. (2004).** Salesperson job involvement: Do demographic, job situational, and market variables matter? *Journal of Business & Industrial Marketing, 19* (5), 337-343.
- Orthner, D. K., & Pittman, J. E. (1986).** Family contributions to work commitment. *Journal of Marriage and the Family, 48*, 573-581.
- Perrot, S. (2006).** *Using a 9-item version of Kanungo's Job Involvement scale.* Working Paper, Université Paris IX. Dauphine Laboratoire Crepa. Politique Generale-Organisation-GRH-e-Management. Retrieved May 12 2006 from <http://www.iin-groups.com/idl/>.
- Rabinowitz, S. (1981).** Toward a developmental model of job involvement. *International Review of Applied Psychology, 30*, 31-50.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977).** Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 84*, 265-288.
- Felstead, A., & Gallie, D. (2004).** For better or worse? Nonstandard jobs and high involvement work systems. *The International Journal of Human Resource Management, 15* (7), 1293-1316.
- Graddick, M. M., & Farr, J. L. (1983).** Professionals in scientific disciplines: Sex-related differences in working life commitments. *Journal of Applied Psychology, 68*, 641-645.
- Gurin, G. J., Veroff, J., & Feld, S. (1960).** *Americans view their mental health.* New York: Basic Books.
- Hollenbeck, J. R., Connolly, T., & Rabinowitz, S. (1982).** *Job involvement 1977-1981: Beyond the exploratory stage.* Working Paper, Michigan State University, Ann Arbor: MI.
- Hoye, R. (2007).** Commitment, involvement and performance of voluntary sport organization board members. *European Sport Management Quarterly, 7* (1), 109-121.
- Kanter, R. (1977).** *Men and women of the corporation.* New York: Basic Books.
- Kanungo, R. N. (1982).** Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349.
- Kaufman, D., & Feters, M. (1980).** Work motivation and job values among professional men and woman: A new accounting. *Journal of Vocational Behavior, 17*, 251-262.
- Keene, J., & Reynolds, J. (2002).** *Gender differences in the job consequences of family-to-work spill over.* Paper presented at the 2002 meeting of the American Sociological Association. Chicago, IL.
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., & Shepard, J. M. (1983).** Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology, 36*, 315-329.

63-70.

Walker, J., Tausky, C., & Oliver, D. (1982). Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groupings. *Journal of Vocational Behavior, 21*, 17-36.

Wilkinson, A., Dundon, T., & Grugulis, I. (2007). Information but not consultation: exploring employee involvement in SMEs. *International Journal of Human Resource Management, 18 (7)*, 1279-1297.

Winter, R., & Sarros, J. (2002). The academic work environment in Australian universities: A motivating place to work? *Higher Education Research & Development, 21 (3)*, 241-243.

Yammarino, F. J., & Dubinsky, A. J. (1988). Employee responses: Gender or job related differences. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 366-383.

Reeve, C. L., & Smith, C. S. (2001). Refining Lodahl and Kejner's job Involvement Scale with a convergent evidence approach: Applying multiple methods to multiple samples. *Organization Research Methods, 4 (2)*, 91-111.

Sekaran, U. (1982). An investigation of the career salience of men and women in dual-career families. *Journal of Vocational Behavior, 20*, 111-119.

Sekaran, U., & Mowday, R. T. (1981). A cross-cultural analysis of the influence of individual and job characteristics on job involvement. *International Review of Applied Psychology, 30*, 51-64.

Wagner, J., Ferris, G., Fandt, P., & Wayne, S. (1987). The organizational tenure-job involvement relationship: A job career experience explanation. *Journal of Occupational Behavior, 8*,