



## رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی در مدیریت آینده

سید مهدی معافی مدنی

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد هیدج، دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول)  
sm\_madany@yahoo.com

ولی تیمورزاده

دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران  
Vtzadeh@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۲۴

تاریخ دریافت: ۹۱/۵/۱۵

### چکیده

هوش هیجانی را می‌توان توانایی درک و مهار هیجانات و احساسات خود در جهت کمک به فعالیت‌های فکری، تصمیم‌گیری و ارتباطی دانست. هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان زنجان می‌باشد. برای این منظور، تعداد ۳۰ نفر از کارکنان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. ابزار سنجش شامل ۲ پرسشنامه می‌باشد: پرسشنامه هوش هیجانی گولمن، (۱۹۹۸) و پرسشنامه درگیری شغلی کانوگو (۱۹۸۲). تحلیل‌ها با کمک نرم‌افزار spss نشان داد که بین متغیر هوش هیجانی و درگیری شغلی کارکنان همبستگی معنی‌دار وجود دارد و بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط) می‌توان مدلی را برای پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی ارائه کرد. همچنین فضای کاری به طور معنادار در روابط متغیرهای مستقل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط با متغیر وابسته درگیری شغلی دخالت کرده و در آنها تغییر ایجاد می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** هوش هیجانی، خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی، ساماندهی روابط، فضای کاری، درگیری شغلی.

## ۱- مقدمه

در سال‌های اخیر، مفهوم هوش هیجانی مورد توجه قرار گرفته است. عده‌ای معتقدند که هوش هیجانی یکی از عوامل موفقیت در محیط‌های آموزشی، حرفه‌ای و روابط اجتماعی است. (ساعتچی، ۱۳۸۲)

از نظر watkin (2000)، هوش هیجانی، به پیشرفت و بهبود فرایند تصمیم‌گیری شغلی منجر می‌شود. به نظر می‌رسد که علت بارز و موفقیت برخی از مهندسان و دانشمندان در مقایسه با برخی دیگر، این است که این گروه در هماهنگ کردن تلاش‌های خود با کار تیمی به صورت مؤثر، مسوولیت‌پذیری و رهبری، توانایی پذیرش دیدگاه‌های دیگران، متقاعد سازی دیگران، همکاری و اجتناب از تعارض، تنظیم صحیح وقت و تعهدات کاری، بارزتر هستند.

علی‌رغم دیدگاه‌های اولیه، نگاه واقع‌بینانه به ماهیت انسان نشان می‌دهد که انسان نه منطبق صرف است و نه عاطفه صرف، بلکه ترکیبی از هر دو می‌باشد. بنابراین توانایی شخصی برای سازگاری و چالش در زندگی به عملکرد منسجم قابلیت‌های عاطفی و منطقی وی وابسته است.

در سال‌های پایانی سده بیستم روان‌شناسان با پژوهش‌های خود ابعاد جدیدی از هوش انسان را یافتند و از طرفی با کشف ظرفیت هیجان‌های وی اعتماد نسبت به آزمون‌های هوشی را کم‌رنگ ساختند. قبلاً عادت بر این بود که هر جا بحث هوش به میان می‌آمد، بی‌درنگ به سراغ بهره‌ی هوشی (IQ) می‌رفتند و این بهره‌مندی هوش با عنوان برجسته‌ترین معیار و شاخص برای پیش‌بینی موفقیت و کامیابی حرفه‌ای و تحصیلی به کار می‌رفت و به وجوه دیگر هوش، نظیر هوش عاطفی، هوش کلامی و هوش اجتماعی به کلی نادیده گرفته می‌شد. از جانب دیگر همیشه به عواطف به چشم حقارت نگاه می‌شد و افراد را همیشه از این که احساساتی یا عاطفی رفتار کنند به حذر می‌داشتند. تا اینکه عدم موفقیت برخی از افراد نخبه با بهره هوشی بسیار بالا این ایده را قوت بخشید که احیاناً عوامل دیگری به جز بهره‌وری هوشی در موفقیت و عدم موفقیت افراد در عرصه زندگی تاثیر گذار هستند. یکی از عواملی که نقش چشمگیری بر موفقیت و عدم موفقیت

افراد ایفا می‌کند، هوش عاطفی است. از سویی دیگر، امروزه ثابت شده است که وجود عاطفه برای عاقلانه فکر کردن اهمیت دارد و باور قدیمی که عاطفه و منطق را رودرروی هم قرار می‌داد، کاملاً بی‌اثر شده است. بنابراین همانگونه که در تمامی فعل و انفعالات مربوط به تفکر و استدلال منطقی و عاطفه به صورت تعاملی برای رشد و پیشرفت آدمی در تمامی امور مربوط به زندگی به کار می‌روند.

یکی از موضوعاتی که اکنون در حوزه پژوهش به آن توجه شده است درگیری شغلی است. طی دهه‌های اخیر، پژوهشگران حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این بازخورد تاکید کرده‌اند. سازه درگیری شغلی یکی از بازخوردهای مرتبط با کار است که از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است.

به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌بینانه و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه درباره درگیری شغلی اینست که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانیم. (Elankumaran, 2004)

با نظر می‌رسد درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتا مطلوب کارکنان است. طبق تعریف kanungo (۱۹۸۲) درگیری شغلی، به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. 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. (Carson & Bedian, 1995, Cohen, 1995)

درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و متفاوت در رویارویی با مشکلات است. (Schaufeli et al, 2002)

درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (Schaufeli et al, 2008).

فرضیه اصلی ۳: فضای کاری دانشگاه به عنوان متغیر مداخله‌گر رابطه بین قابلیت‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان را تغییر می‌دهد.

فرضیه ۳-۱: فضای کاری دانشگاه به عنوان متغیر مداخله‌گر رابطه بین خودآگاهی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان را تغییر می‌دهد.

فرضیه ۳-۲: فضای کاری دانشگاه به عنوان متغیر مداخله‌گر رابطه بین خود مدیریتی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان را تغییر می‌دهد.

فرضیه اصلی ۴: فضای کاری دانشگاه به عنوان متغیر مداخله‌گر رابطه بین قابلیت‌های اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان اثر می‌گذارد.

فرضیه ۴-۱: فضای کاری دانشگاه به عنوان متغیر مداخله‌گر در رابطه بین آگاهی‌های اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان اثر می‌گذارد.

فرضیه ۴-۲: فضای کاری دانشگاه به عنوان متغیر مداخله‌گر در رابطه بین توانایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در ساماندهی روابط و درگیری شغلی آنان تاثیر می‌گذارد.

## ۲- پیشینه تحقیق

از میانه سده نوزدهم تا به امروز مطالعات بسیار گسترده و متنوعی به منظور شناخت دلایل مختلفی که سبب موفقیت مدیران می‌شوند انجام پذیرفته است. اینگونه مطالعات را می‌توان به سه گروه عمده تقسیم نمود. گروه اول شامل آن دسته از مطالعاتی است که موفقیت مدیر را مرهون صفات و ویژگی‌های فردی می‌دانند. (Stogdill, 1948) گزینه دوم آن دسته از مطالعاتی است که موفقیت مدیر را در گرو رفتار او بشمار می‌آورند. (Tannenbaum & Schmidr, 1973) و گروه سوم شامل مطالعاتی است که موفقیت مدیر را به شیوه رهبری اقتضایی که چنانچه مناسب شرایط و موقعیت ایجاد شده باشد، مرتبط می‌نماید. (Firdler, 1967)

در دهه های پایانی سده بیستم و در آغاز هزاره سوم موضوعی که نظر پژوهشگران مدیریت را به خود جلب نموده است اینست که ضریب هوشی تنها عامل موفقیت و بهبود عملکرد مدیران نمی‌باشد. بلکه عوامل دیگری در

افرادى که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند. درگیری شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزش مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قایل‌اند. (Hafer & martin, 2006)

به سخن دیگر درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود. (Hirschfeld, 2006)

با توجه به مرور اجمالی ادبیات مربوط به متغیرهای مرتبط با درگیری شغلی و هوش هیجانی در این مطالعه، روابط بین مولفه‌های هوش هیجانی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان زنجان را مورد بررسی قرار دادیم.

بر این اساس، فرضیه‌های زیر تدوین گردید:  
فرضیه اصلی ۱: بین قابلیت‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه ۱-۱: بین خودآگاهی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه ۱-۲: بین خود مدیریتی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه اصلی ۲: بین قابلیت‌های اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه ۲-۱: بین آگاهی‌های اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه ۲-۲: بین توانایی‌های کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در ساماندهی روابط و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

شغلی مؤثرند. پژوهش انجام شده در دانشگاه Queensland استرالیا نشان می دهد کسانی که هوش هیجانی و عملکرد شغلی ضعیفی دارند، می توانند تنها با تلاش برای بهبود هوش هیجانی خود، به پای همکارانی که در هر دو بسیار عالی هستند، برسند. (Ashkanasy, 2001)

در حوزه درگیری شغلی و تعیین کننده های آن پژوهش های متعددی صورت گرفته است:

Bozionelos, 2004 با بررسی رابطه بین صفات شخصی (پنج عامل بزرگ) و درگیری شغلی نشان داد که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. علاوه بر این صفات برون گرایی و گشودگی، از طریق تعامل، با درگیری شغلی رابطه دارند.

Katrinli et al, 2008 نشان دادند که در تاثیر مثبت کیفیت تعامل مدیر-کارمند بر هویت سازمانی، درگیری شغلی نقش متغیر میانجی را ایفا می کند. Wenxia & Bo, 2008 دریافتند که چهار مؤلفه مدیریت مشاغل سازمانی با درگیری شغلی همبستگی معنی داری دارند. در بین چهار مؤلفه مورد نظر، مؤلفه های ارتقا و تمرکز بر آموزش ضمن خدمت به ترتیب، بالاترین و پایین ترین میزان همبستگی را با درگیری شغلی داشتند.

Mudrack, 2004 نشان داد که درگیری شغلی با صفت استمرار و سواس فکری-عملی همبستگی مثبت و قوی و با ویژگی های انعطاف پذیری، و منظم بودن همبستگی مثبت و معنادار دارد. تفاوت های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و با وجدان بودن، رابطه مثبت و معناداری را با سطح درگیری شغلی دارند. (Colquitt, 2000)

جزایری و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی که در مورد ویژگی های شخصیتی با Job commitment در پرستاران انجام داد به این نتیجه رسید که برونگرایی، بازبودن و توافق بیشترین نقش را در تبیین واریانس حیطه های سه گانه تعهد حرفه ای ایفا می کنند.

Barrick & Mount, 1991 با تخلیص پژوهش های متعدد، بر این نتیجه رسیدند که وجدانی بودن و ثبات هیجانی در انواع مشاغل با عملکرد شغلی همبستگی دارند.

این مورد نقش دارند که آن را هوش هیجانی یا عاطفی نامیدند. Goleman, 1998 بر این باور است که هر چند ضریب هوشی تعیین کننده پیشرفت های علمی و موفقیت های حرفه ای است اما سهم آن در این گونه موفقیت ها کمتر از ۲۰ درصد است. او میگوید هوش هیجانی مهمترین مشخصه برای تفکیک مدیران ممتاز از مدیران متوسط است. Goleman با مطالعاتی که در زمینه هوش هیجانی به عمل آورد چاقوب نظری خود را ارائه نمود که نشان می داد چگونه توانایی و مهارت یک فرد در زمینه خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط در بهبود عملکرد وی مؤثر باشد.

Thorndike, 1920 استاد روانشناسی در دانشگاه کلمبیا یکی از اولین کسانی است که هوش هیجانی را شناخت و آن را Social intelligence نامید. او هوش اجتماعی را توانایی درک و مدیریت کردن مردان و زنان، پسران و دختران برای تعامل و ایجاد روابط انسانی برشمرد.

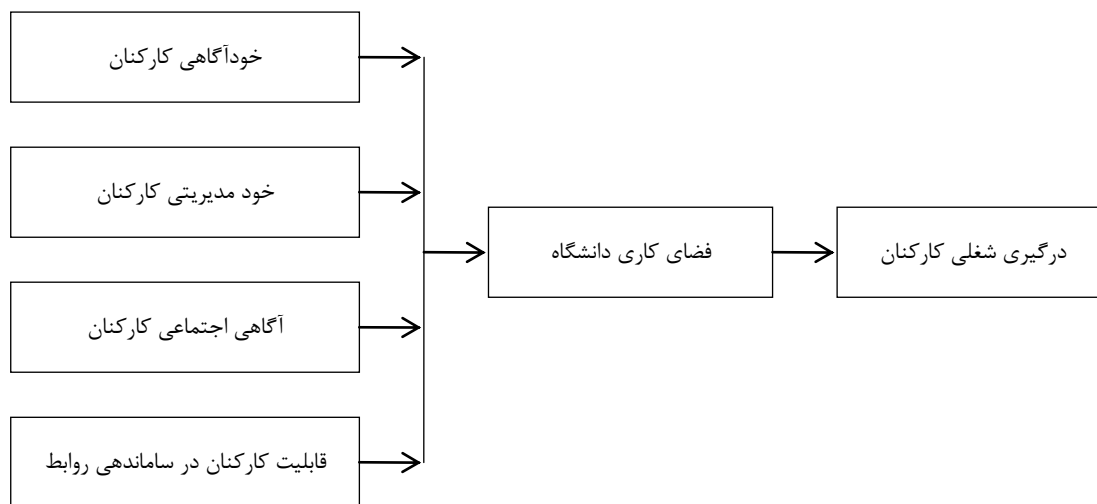
Gardener, 1983 به عنوان یکی از صاحب نظران در روانشناسی نقش مهمی را در ایجاد نظریه هوش هیجانی ایفا نموده است. او در مدل تنظیمی خود به دو نوع هوش فردی یعنی هوش ارتباطی و هوش فکری اشاره دارد. وی معتقد است که هوش عاطفی از ترکیب و گسترش نقش هیجان در این دو هوش فردی حاصل میگردد.

Goleman, 1998 در کتاب خود با عنوان "کار با هوش عاطفی" تاثیر هوش عاطفی در محیط کار را مورد بررسی قرار داده و چنین نتیجه گیری می نماید که هوش عاطفی بالا نحوه انجام کارها و مشاغل در بنگاه ها را بهبود بخشیده و عملکرد آن ها را به نحوه مناسبی افزایش می دهد.

Boyatzis, 2000 و همکارانش نیز بر این باورند که باورند که توانایی عاطفی یا هیجانی را می توان و باید آموخت.

دهشیری (۱۳۸۳) بیان می کند که هوش هیجانی و مدیدیت زمان، به طور معناداری استرس شغلی معلمان را پیشبینی می کند. نتایج تحلیل او نشان داد که از بین مولفه های هوش هیجانی به ترتیب مولفه های خودکنترلی، همدلی و خودآگاهی در پیش بینی استرس

و ساماندهی روابط به عنوان متغیر مستقل را بروی درگیری شغلی کارکنان واحد های دانشگاهی استان زنجان به عنوان متغیر وابسته بررسی نموده و از طرفی تاثیر فضای کاری واحدهای دانشگاهی را به عنوان متغیری مداخله گر در رابطه ی مفاهیم مزبور و درگیری شغلی مورد توجه قرار داده شده است.



شکل شماره ۱: چارچوب نظری تحقیق-مدلی یکپارچه

گولمن (۱۹۸۸) و پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شده است.

پرسشنامه ی هوش هیجانی گولمن، (۱۹۹۸): برای این منظور پرسشنامه تنظیمی گلمن، (۱۹۹۸) با طیف پنج مرحله ای لیکرت پس از تعدیل برای اندازه گیری و عملیاتی کردن مفاهیم این مطالعه به کار گرفته شد.

بخش (۱) خودآگاهی: عبارت است از توانایی شناخت و درک هیجانات خود در هنگام ظهور، و تشخیص اثرات آنها بر موقعیت یا بر افرادی خاص. این متغیر با استفاده از ۱۳ سؤال که توسط کارکنان دانشگاه تکمیل و پاسخ داده شد اندازه گیری گردید.

بخش (۲) خود مدیریتی: عبارت است از به کارگیری آگای هیجانی مربوط به هیجانات خود به منظور انعطاف پذیری، نظم دهی، پویایی، مسئولیت پذیری، هدایت مثبت رفتار و سامان دهی واکنشهای هیجانی خود نسبت به موقعیتی خاص. این مفهوم با بهره گیری از پاسخ کارکنان دانشگاه به ۱۴ سؤال اندازه گیری گردید.

### ۳- چارچوب تحقیق

بر اساس نتایج حاصل از بررسی مطالعات و پژوهش های قبلی و پرسش های پژوهش، چارچوب نظری این مطالعه که در شکل شماره ۱ ارائه می شود، تدوین گردید. مدل ارائه شده که طبیعتی کمی دارد، تاثیر چهار مفهوم، خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی های اجتماعی

### ۴- روش شناسی تحقیق

#### ۴-۱- جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری:

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه، شامل کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در استان زنجان می باشد. به کمک روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۲۳۰ نفر از کارکنان با استفاده از فرمول زیر انتخاب گردید و مورد بررسی قرار گرفتند.

$$n = \frac{Nt^2.pq}{Nd^2 + t^2pq}$$

$$n = \frac{575(1.96)^2.(0.5)(0.5)}{575(0.5)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} \cong 230.29 = 230$$

#### ۴-۲- ابزار پژوهش

برای اندازه گیری دو متغیر هوش هیجانی و درگیری شغلی به ترتیب از پرسشنامه هوش هیجانی

اندازه گیری پیش آزمون (Pre- test) انجام گرفت. تعداد ۳۰ پرسشنامه انتخاب و آلفای کرونباخ با نرم افزار Spss محاسبه گردید. آلفای کرونباخ به دست آمده در جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره ۱: محاسبه‌ی روایی پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ

خودآگاهی	خود مدیریتی	آگاهی اجتماعی	ساماندهی روابط	درگیری شغلی کارکنان	فضای کاری دانشگاه
X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y	Z
0.792	0.846	0.799	0.937	0.958	0.739

## ۵- یافته‌ها

### • توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی

توزیع فراوانی و درصد کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان زنجان بر حسب سابقه کار در دانشگاه بیانگر آن است که از ۲۳۰ نفر کارمند مورد مطالعه، ۲۷ نفر با 11.7 درصد ۵-۱ سال، ۸۸ نفر با ۳۸.۳ درصد ۱۰-۶ سال، ۷۶ نفر با 33.0 درصد ۱۵-۱۱ سال، ۲۷ نفر با 11.7 درصد ۲۰-۱۶ سال و بالاخره ۱۲ نفر با 5.2 درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه کار در دانشگاه داشته اند. با این توصیف بیشترین فراوانی مربوط به افرادی است که دارای ۱۰-۶ سال سابقه کاری داشته اند.

توزیع فراوانی بر حسب مدرک تحصیلی نشانگر آنست که از ۲۳۰ نفر کارمند مورد مطالعه، ۱۷ نفر با 7.4 درصد دارای مدرک دیپلم، 32 نفر با 13.9 درصد فوق دیپلم، 135 نفر با 58.7 درصد لیسانس، 43 نفر با 18.7 درصد فوق لیسانس و بالاخره ۳ نفر با 1.3 درصد دارای مدرک تحصیلی دکترا بوده اند. در نتیجه بیشترین فراوانی با 58.7 درصد به مدرک تحصیلی لیسانس تخصیص یافته است.

توزیع فراوانی بر حسب رشته تحصیلی نشان میدهد که از ۲۳۰ نفر کارمند مورد مطالعه، ۱۲۰ نفر با 52.2 درصد در رشته های علوم انسانی، ۷۷ نفر با 33.5 درصد در رشته های فنی - مهندسی، ۱۸ نفر با 7.8 درصد در رشته های علوم پایه و در نهایت ۱۵ نفر با 6.5 درصد در رشته های پزشکی تحصیل کرده اند. این حاکی از آن

بخش (۳) آگاهی اجتماعی: که میزان آگاهی اجتماعی کارکنان دانشگاه را به کمک ۱۱ سوال اندازه گیری می کند.

بخش (۴) ساماندهی یا مدیریت روابط: که نحوه تعامل، میزان صمیمیت، مشارکت، رضایتمندی، امکانات رفاهی و انگیزش افراد را مشخص میسازد که با استفاده از ۱۵ سوال تکمیل شده توسط کارکنان دانشگاه اندازه گیری گردید.

بخش (۵) فضای کاری دانشگاه: که وضعیت فضای کاری دانشگاه را به کمک ۱۵ سوال اندازه گیری می کند.

بخش (۶) اطلاعات عمومی: که به اطلاعات عمومی کارکنان دانشگاه مرتبط است.

پرسشنامه ی درگیری شغل کانونگو، (۱۹۸۲) این پرسشنامه، شامل ۱۰ عبارت است که بر پایه ی یک مقیاس ۷ درجه ای تکمیل می شود. کانونگو، ضریب همسانی درونی و باز آزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰.۸۷ و ۰.۸۵ گزارش کرده است. با تحلیل داده های حاصل از اجرای مقیاس درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) روی ۱۹۹ نفر از فارغ التحصیلان مراکز آموزش عالی در کشور فرانسه که در مراحل اولیه ی اشتغال به کار بودند، گزارش شده که این مقیاس ضریب پایایی (۰.۸۲۷۶) مطلوبی دارد. آرابی (۱۹۹۴) نیز در گزارش خود، ضریب آلفای این مقیاس را ۰.۸۶ گزارش کرده است. میرهاشمی (۱۳۸۶) با اجرای این پرسشنامه، روی ۳۲ نفر از اعضای هیات علمی ضریب آلفای ۰.۸۰۷ را گزارش کرده است. در مطالعه ی حاضر، با بررسی داده های مربوط به ۴۰ نفر از آزمودنی ها ضریب پایایی ۰.۷۹۱ به دست آمد.

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه تعیین شود. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کند به کار می رود.

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه ای استاندارد می باشد که به وسیله ی دانیل گولمن طراحی شده است. با توجه به شرایط ایران تغییراتی جزئی در آن انجام گردید. برای اطمینان از اعتبار ابزار

جدول شماره ۲ نشان دهنده آن است که از میان چهار متغیر تاثیرگذار بر مشارکت کاری کارکنان، کمترین پراکندگی به خودمدیریتی کارکنان شاغل در واحدهای دانشگاهی تعلق داشته و بیشترین پراکندگی به فضای کاری دانشگاه متعلق بوده است. این جدول حکایت از آن دارد که کمترین کمینه به آگاهی های اجتماعی کارکنان و بیشترین بیشینه به خودمدیریتی کارکنان مربوط است. بیشترین میانگین به قابلیت کارکنان در سازماندهی روابط کاری تخصیص یافته است. کمترین انحراف معیار به خودمدیریتی کارکنان و بیشترین انحراف معیار قابلیت کارکنان در سازماندهی روابط کاری مربوط بوده است. نتایج درج شده در جدول شماره ۳ نشان می دهد که میانگین متغیرها بین 40.42 تا 56.53 قرار داشته که با رقم متوسط داده ها یعنی 50.36 بسیار نزدیک است و در نتیجه قابل توجیه و پذیرش می باشد. هم چنین اندازه انحراف استاندارد متغیرها نشان دهنده نمونه هایی از تغییرات در داده ها است که وجود رابطه متقابل میان متغیرها را آشکار می سازد.

است که بیشترین فراوانی با 52.2 درصد به علوم انسانی اختصاص دارد.

توزیع فراوانی بر حسب سن نشانگر آن است که از ۲۳۰ نفر کارمند مورد مطالعه، ۷۷ نفر با 33.5 درصد ۳۵ سال و کمتر داشته اند، ۹۴ نفر با 40.9 درصد بین ۴۵-۳۶ سال داشته اند، ۴۵ نفر با 19.6 درصد بین ۵۵-۴۶ سال داشته اند و در نهایت ۱۴ نفر با 6.1 درصد بین ۶۵-۵۶ سال داشته اند. این حاکی از آن است که بیشترین فراوانی به ۳۶-۴۵ سال اختصاص داشته است.

همچنین توزیع فراوانی و درصد کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان زنجان به تفکیک جنس نشان می دهد که از ۲۳۰ نفر کارمند مورد مطالعه، ۱۳۴ نفر با 58.3 درصد مرد و ۹۶ نفر با 41.7 درصد زن بوده اند.

#### • آماره های توصیفی

در جدول زیر آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش بر حسب گرایش های مرکزی و پراکندگی مشخص شده است.

جدول شماره ۲: آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

آماره های توصیفی	خودآگاهی کارکنان $X_1$	خودمدیریتی کارکنان $X_2$	آگاهی های اجتماعی کارکنان $X_3$	قابلیت کارکنان در سازمان دهی روابط $X_4$	مشارکت کاری کارکنان $Y$	فضای کاری دانشگاه $Z$
معتبر	۲۳۰	۲۳۰	۲۳۰	۲۳۰	۲۳۰	۲۳۰
میانگین	48.89	53.18	40.42	56.53	52.77	54.29
میانه	50.00	54.00	42.00	57.00	53.00	56.00
نما	50	56	42	58	53	60
واریانس	25.810	9.405	19.832	67.434	20.114	106.940

جدول شماره ۳: آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش بر حسب گرایش های مرکزی، بیشینه و کمینه

متغیرهای توصیفی	فراوانی	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
خودآگاهی کارکنان $X_1$	230	35	60	48.89	5.080
خودمدیریتی کارکنان $X_2$	230	46	56	53.18	3.067
آگاهی های اجتماعی کارکنان $X_3$	230	30	49	40.42	4.453
قابلیت کارکنان در سازمان دهی روابط $X_4$	230	40	75	56.53	8.212
مشارکت کاری کارکنان $Y$	230	41	66	52.77	4.485

۶- آزمون فرضیه ها  
• تحلیل همبستگی

متغیرهایی بودند که تأثیر مستقیم بر روی درگیری شغلی کارکنان دارند.

برای آزمون فرضیه های پژوهش از آنالیز همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و رگرسیون نردبانی استفاده گردید.

جدول شماره ۵: نمایش ضریب رگرسیونی هر یک از متغیرهای تحقیق بر روی میزان درگیری شغلی

عنوان متغیر	B (بتا) (استاندارد نشده)	SEB (ضریب خطا)	Beta بتا (استاندارد شده)	T تی تست	Sig سطح معناداری
خودآگاهی	۰,۰۸۶	۰,۰۳۴	۰,۰۹۸	۲,۵۴	۰,۰۱
خودمدیریتی	۰,۱۳	۰,۰۵	۰,۰۹۲	۲,۴۵	۰,۰۱
آگاهی اجتماعی	۰,۲۵	۰,۰۴	۰,۲۴	۵,۴۱	۰,۰۱
سازماندهی روابط	۰,۰۶	۰,۰۲	۰,۱۰۹	۲,۳۷	۰,۰۱
عدد ثابت (Constant)	۳۴,۶۹۴	۲,۶۰۹	---	۱۳,۲۹	۰,۰۱

جدول شماره ۴: نتیجه آزمون پیرسون

فرضیه ها	متغیرهای پژوهش	مقدار آزمون	معناداری sig	نتیجه
فرضیه ۱-۱	خودآگاهی - کارکنان - درگیری شغلی	۰,۲۲	۰,۰۱	همبستگی معنادار مثبت
فرضیه ۲-۱	خودمدیریتی - کارکنان - درگیری شغلی	۰,۱۵	۰,۰۱	همبستگی معنادار مثبت
فرضیه ۲-۲	آگاهی اجتماعی - کارکنان - درگیری شغلی	۰,۲۶	۰,۰۱	همبستگی معنادار مثبت
فرضیه ۲-۳	ساماندهی روابط - کارکنان - درگیری شغلی	۰,۱۵	۰,۰۱	همبستگی معنادار مثبت

• رگرسیون سلسله مراتبی (نردبانی)

همانطور که از نتایج جدول ۶ قابل مشاهده است فضای کاری به طور معنادار در روابط متغیرهای مستقل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط با متغیر وابسته درگیری شغلی دخالت کرده و در آنها تغییر ایجاد می کند. به عبارت دیگر، وقتی وضعیت فضای کاری به منزله متغیر مداخله گر میان روابط متغیرهای مستقل و درگیری شغلی قرار می گیرد در میزان درگیری شغلی کارکنان تغییر ایجاد می کند و نقش متغیر مستقل را کاهش می دهد.

جدول شماره ۶: رگرسیون سلسله مراتبی

متغیرها	ضرایب	معادله ۱: درگیری شغلی	معادله ۲: فضای کاری دانشگاه
خودآگاهی کارکنان	X <sub>1</sub>	۰,۲۲	۰,۱۶
	Z	۰	۰,۱۲
	R <sup>2</sup>	۰,۰۵۱	۰,۰۶۲
	F	۵۳,۹۹۵	۳۳,۳۵۱
خودمدیریتی کارکنان	X <sub>1</sub>	۰,۱۵	۰,۰۶
	Z	۰	۰,۱۷
	R <sup>2</sup>	۰,۰۲۳	۰,۰۴۳
	F	۲۳,۷۳	۲۳,۳۳
آگاهی های اجتماعی	X <sub>1</sub>	۰,۲۶۸	۰,۲۲۱
	Z	۰	۰,۰۸۹

همان طور که از جدول فوق مشخص می باشد ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده برای همه متغیرها کوچکتر از sig می باشد، لذا این ضریب همبستگی به دست آمده معنادار است و رابطه میان دو متغیر از نوع مثبت می باشد. یعنی با بالا رفتن خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، درگیری شغلی آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد. بنابراین این فرضیه های محقق تایید می شود.

• رگرسیون چندگانه

در تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر درگیری شغلی کارکنان، تمامی متغیرهای مستقل (یا تأثیرگذار) تحقیق به برنامه رگرسیونی وارد شدند. از مجموع ۴ متغیر معرفی شده هر ۴ متغیر به خاطر ضریب رگرسیونی و سطح معناداری کمتر از ۵٪ به معادله وارد شدند و به عنوان



می شود و تمایل به پیشرفت و ترقی که نشانگر پویایی و تکامل است همگی در درگیری شغلی تأثیر گذارند.

(۳) در مورد آگاهی های اجتماعی کارکنان، با بالا رفتن میزان آگاهی اجتماعی کارکنان دانشگاه درگیری شغلی آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد. این یافته ها بر این واقعیت استوار است که کارمندی که توان درک درست هیجانات دیگران یا به عبارتی فهمیدن اندیشه و فکر آنها را دارد، بهتر می تواند با همدلی و همفکری و آگاهی بیشتر از هنجارهای گروه به کار خود بپردازد.

(۴) توان کارکنان در ساماندهی روابط با درگیری شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری دارد. در این مورد واقعیت این است که نتیجه برقراری تعاملات با بهره گیری از آگاهی های هیجانات خود و دیگران می تواند در درگیری شغلی آنها مؤثر و مفید باشد. چرا که این امر موانع ارتباطات را می کاهد و در مدیریت تعارض مؤثر است.

(۵) از نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مشخص گردید که وضعیت فضای کاری واحدهای دانشگاهی می تواند به طور معناداری در روابط بین خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی های اجتماعی و توان کارکنان در ساماندهی روابط با درگیری شغلی کارکنان دخالت نموده و آنها را تغییر دهد. با توجه به اینکه سازمان دانشگاه یک نظام باز است، بنابراین به طور دائم عوامل محیط بیرونی خود در تعامل بوده و بر یکدیگر تأثیر گذارند. به عبارت دیگر رفتار کارکنان تحت تأثیر مستقیم عوامل داخلی یا فضای کاری، ویژگی های فردی کارکنان و عوامل محیط بیرونی به طور غیر مستقیم قرار گرفته و این عناصر در بروز و شکل گیری آن مؤثرند. بنابراین عوامل داخلی یا فضای کاری دانشگاه به طور مستقیم می تواند در رابطه میان متغیرهای مستقل ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) با متغیر وابسته ( $y$ ) مداخله نموده و در آن تغییر ایجاد نماید.

متغیرها	ضرایب	معادله ۱: درگیری شغلی	معادله ۲: فضای کاری دانشگاه
کارکنان	$R^2$	۰,۰۷۱	۰,۰۷۶
	F	۷۶,۵۰۳	۴۱,۵۱۴
ساماندهی روابط کارکنان	$X_1$	۰,۱۵	۰,۰۰۷
	Z	۰	۰,۲۰
	$R^2$	۰,۰۲۲	۰,۰۴۱
	F	۲۲,۸۰۱	۲۱,۸۶

#### ۷- بحث و نتیجه گیری

این مطالعه برای تعیین میزان تاثیرگذاری یا رابطه میان چهار مفهوم خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط با درگیری شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان زنجان و همچنین تعیین نقش فضای کاری دانشگاه در روابط مزبور انجام گردید. از نظر ویژگی های شرکت کنندگان در مطالعه چنین نتیجه می شود که واحدهای دانشگاهی انتخاب شده در حد متعارفی از نیروهای جوان با تحصیلات بالا برخوردارند فضای کاری واحدها در حد بالا و قابل قبول است. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه ها به شرح زیر است:

(۱) در مورد میزان خود آگاهی کارکنان، با بالا رفتن خودآگاهی کارکنان دانشگاه درگیری شغلی آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد. حقیقت این است که توانایی شناخت و درک هیجانات خود و تشخیص اثرات آن بر موقعیت می تواند در تصمیم گیری و بروز رفتارهای مناسب و منطقی تر کارکنان مؤثر بوده و عملکرد را بهبود بخشد.

(۲) در مورد خود مدیریتی کارکنان، با بالا رفتن میزان خود مدیریتی کارکنان دانشگاه درگیری شغلی آنان نیز افزایش پیدا خواهد کرد. هرچه میزان خودمدیریتی کارکنان یعنی داشتن برنامه، نظم، ایجاد ساز و کار، وظیفه شناسی، خلاقیت و کنترل رفتار ارتقاء یابد، احتمال بهبود رفتار و درگیری شغلی آنان زیادتیر می شود. از طرفی خود کنترلی به منظور جلوگیری از بروز رفتارهای نامناسب، وجدان کار که خود نظمی، مراقبت کردن، درست کاری و قبول مسئولیت را شامل

## فهرست منابع

- A empirical study. *Journal of Human Values*, 10(2), pp. 117 – 130.
- 12) Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership, Effectiveness. Mc Graw – Hill, N. Y.
  - 13) Gardner, H. (1983). *Frames of mind, the theory of multiple intelligences*, New York: Basic Books.
  - 14) Gardner, H. (1983). *Intelligence Reframed*, New York: Basic Books.
  - 15) Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, November – December.
  - 16) Hafer, J. C., & Martin, T. N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis study of Apathetic Employee Mobility. *Institute of Behavioral and Applied Management*. September 1. University of Nebraska at Omaha.
  - 17) Katrinly, A., Atabay, G., Gunay., & Cuner, B. (2008). Leader – member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 64, Issue 4, pp.354 - 362.
  - 18) Mudrach, P. E. (2004). Job Involvement, Obsessive Compulsive Personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 5, pp. 490 – 508.
  - 19) Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez – Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, pp.71 – 92.
  - 20) Schaufeli, W. B., Taris, W., & Van Rhenen, W. (2008). Work a holism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well- being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, pp. 173 – 203.
  - 21) Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of psychology*. Vol. 25.
  - 22) Tannenbaum, R. and Schmidt, W – H. (1973). How to choose a leadership pattern, *Harvard Business Review*, Vol. 51, May – June, pp. 162 – 180.
  - 23) Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses, *Harper's magazine*, 148, pp. 227 – 235.
  - 24) Watkin, C. (2000). Developing emotional intelligence. *International Journal of Selection & Assessment*, 8(2), pp. 88 – 92.
  - 25) Wenxia, Zh., & Bo, Li. (2008). Study on the relationship between organizational career management and job involvement. *Frontiers of Business Research in China*. Vol. 2, No.1, pp. 116 – 136.
- ۱) جزایری، س. ز.، نعیمی، ع. ا.، شکرکن، ح.، تقی پور، م. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی-های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهرستان اهواز. فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز. دوره ۳، شماره ۳، ۲۰۵ – ۱۸۹.
  - ۲) دهشیری، غ. ر. (۱۳۸۲). هنجاریابی پرسشنامه‌ی هوش هیجانی شرینگ در بین دانشجویان دانشگاه-های تهران و بررسی ساختار عاملی آن. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه علامه طباطبایی.
  - ۳) ساعتچی، م. (۱۳۸۲). روان‌شناسی کار (کاربرد روان-شناسی در کار، سازمان و مدیریت). چاپ چهارم، تهران.
  - 4) Ashkanasy, N. M. (2001). The case for emotional intelligence in workteams. In: T. Baver, *Stop 16<sup>th</sup> annual Conference*, Sandiego, Ca USA, pp. 27 – 29.
  - 5) Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta – analysis. *Personal psychology*, 44, pp. 1 – 26.
  - 6) Boyatzis, R., Goleman, D. and Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: insights from the emotional competence inventory (ECI). In R. Bar – On and J. D. A. Parker (Eds), *Hand book of emotional intelligence*, San Francisco: Jossey – Bass.
  - 7) Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of managerial psychology*, Vol. 19, No. 1, pp. 69 – 81.
  - 8) Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and Construct Validation of a Career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 88, pp. 301 – 320.
  - 9) Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations*, Vol. 48, pp. 239 – 263.
  - 10) Colquitt, M. S. (2000). Toward and integrative theory of training motivation: A meta – analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied psychology*, 85, pp. 678 – 707.
  - 11) Elankumaran, S. (2004). Personality, Organizational climate and job involvement: