

رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی
Study on the Relationship between Personality Types (A & B) and
Job Involvement in Academic Staff

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۲/۲۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۲/۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۲/۱۲

P. Yaseminejad., (MA), M. Golmohammadian., (MA), K. Beshlideh., (Ph.D) & K.M. Momeni., (Ph.D)

پریسا یاسمی نژاد^۱، محسن گل محمدیان^۲، کیومرث بشلیده^۳ و
خدամراد مومنی^۴

Abstract: This research was carried out with the purpose of study on the relationship between personality types (A & B) and Job Involvement in academic staff of Islamic Azad University – Dezful branch. The sampling group consists of 66 persons. They were chosen by simple sampling method randomly. The research instruments include questionnaires for KANUNGO job involvement and personality types (A & B). Data analyzing through Pearson correlation, regression and independent sample T-Test, showed that there is a positive significant relationship between type A personality and job involvement. But there is no significant relationship between type B and job involvement. Also more results indicated that there is no significant difference between the job involvement level of the female and male staff. These findings have important implication in understanding of the role of personality types in job involvement.

Key words: personality type, job involvement and Academic staff

چکیده: پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه تیپ‌های شخصیتی (A و B) با میزان درگیری شغلی در اعضای هیات علمی انجام شد. روش تحقیق به کار رفته بر مبنای مفروضه تحقیقات همبستگی بود. جامعه آماری متشکل از کلیه اعضای هیات علمی زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول بود. حجم نمونه مورد مطالعه (۶۶ نفر) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های الف) درگیری شغلی کانونگو و ب) پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی A و B بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های ضریب همبستگی ساده، رگرسیون و آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که بین تیپ شخصیتی A و درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما بین تیپ شخصیتی B و درگیری شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. مقایسه اساتید زن و مرد از نظر سطح درگیری شغلی نشان داد که بین این دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج اهمیت نقش ویژگی‌های شخصیتی را در درگیری شغلی اساتید خاطر نشان می‌سازد.

کلید واژه‌ها: تیپ‌های شخصیتی، درگیری شغلی، اساتید

pyasemi@yahoo.com
mgolmohammadian@gmail.com

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول
۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول
۳. دانشگاه شهید چمران اهواز
۴. دانشگاه رازی کرمانشاه

مقدمه

پژوهشگران حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت آگاهی فزاینده‌ای درباره وجود تفاوت‌های در رشد نگرش‌های کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این نگرش کسب کرده‌اند. درگیری شغلی یکی از نگرش‌های مرتبط با کار است که به‌عنوان یک واکنش روان‌شناختی فرد به کار و مسئولیت مرتبط با آن تعریف شده است. مفهوم درگیری شغلی در دهه‌های اخیر توجه نظری و تجربی گسترده‌ای را به‌خود جلب کرده است و علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (هالنبرک^۱، کونولی^۲، ورابینوویتز^۳، ۱۹۸۲؛ رابینوویتز و هال^۴، ۱۹۷۷؛ فلستید^۵ و گالی^۶، ۲۰۰۴).

همانندسازی روان‌شناختی فرد با شغلش درگیر شغلی نام دارد (پاولای^۷، آلیگر^۸ و استون^۹ و رومورو^{۱۰}، ۱۹۹۴؛ دی کارفول واسچان^{۱۱}، ۱۹۹۰). فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی دارد شغلش را در مرکز علاقه‌اش قرار می‌دهد. عبارت مشهور "من با شغلم زندگی می‌کنم، می‌خورم و نفس می‌کشم" مبین فرد دارای درگیری شغلی بالا است. فرد با درگیری شغلی پایین در بطن زندگیش چیزهای دیگری را به‌عوض شغلش مهم می‌داند (از جمله خانواده، سرگرمی‌ها و ...). (دی کارفول و اسچان، ۱۹۹۰). درگیری شغلی توسط لودهال و کجیر^{۱۲} (۱۹۶۵) به‌عنوان درگیری مثبت و سالم مستخدمین در کار تعریف شده است. در حالی که بیگانگی شغلی به‌عنوان قطب مخالف آن و مشتمل بر فقدان در ضوابط فردیت، بیگانگی از محیط کاری نگریسته می‌شود (کانونگو، ۱۹۷۹؛ کانونگو، ۱۹۸۲).

به‌اعتقاد بسیاری از نویسندگان، وجود تناسب بین شخصیت و ویژگی‌های شغلی و سازمانی باعث ایجاد رضایت بیشتر فرد، ایجاد انگیزه‌های درونی در فرد، افزایش کارایی، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری خواهد شد اما در صورت عدم این تناسب نمی‌توان آن را با انگیزه‌های بیرونی مانند پول، پاداش و... جبران کرد. به‌عبارت دیگر، وجود تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی فرد از

1. Hollenbeck
2. Connolly
3. Rabinowitz
4. Hall
5. Felstead
6. Gallie
7. Paullay
8. Alliger
9. Stone
10. Romero
11. DeCarufel & Schaan
12. Lodahl & Kejner

یک‌سو، ویژگی‌های شغل وی از سوی دیگر باعث بالارفتن رضایت او از شغلش خواهد شد. هم-چنین وجود این تناسب به چه شکلی می‌تواند تاثیر عمیقی بر عملکرد بهتر فرد در شغلش داشته باشد. (کارور و شی یر^۱، ترجمه رضوانی، ۱۳۷۵).

در حوزه درگیری شغلی و تعیین‌کننده‌های آن پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است. محمدی (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخوبی و خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات، خشنودی از سرپرستی و خشنودی از شغل به‌طور کلی در بین دبیران ایرانی و هندی همبستگی منفی وجود دارد. هم‌چنین، بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات، خشنودی از سرپرستی، و خشنودی از شغل به‌طور کلی در بین دبیران ایرانی و هندی همبستگی مثبت وجود دارد.

جزایری و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی که در مورد ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای^۲ در پرستاران انجام داد به این نتیجه رسید که برون‌گرایی، بازبودن و توافق بیشترین نقش را در تبیین واریانس حیطة‌های سه‌گانه تعهد حرفه‌ای ایفا می‌کنند.

بوزیونلوس^۳ (۲۰۰۴) با بررسی رابطه بین صفات شخصیتی (پنج عامل بزرگ) و درگیری شغلی نشان داد که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. علاوه بر این، صفات برون‌گرایی و گشودگی، از طریق تعامل، با درگیری شغلی رابطه دارند. بریک و مانت^۴ (۱۹۹۱) تخلیص پژوهش‌های متعدد، به این نتیجه رسیدند که وجدانی بودن و ثبات هیجانی در انواع مشاغل با عملکرد شغلی همبستگی دارند.

رحیمیان و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی که در زمینه ارتباط سبک‌های دلبستگی و درگیری شغلی انجام داد به این نتیجه رسید که آزمودنی‌های دارای سبک دلبستگی ایمن نسبت به آزمودنی‌های دارای سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا جهت‌گیری نسبت به کار ایمن‌تری دارند. هم‌چنین میزان درگیری با شغل آزمودنی‌های دارای سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا نسبت به آزمودنی‌های دارای سبک دلبستگی ایمن کمتر است. علاوه بر این نتایج تحلیل سوالات نشان داد که سبک دلبستگی می‌تواند جهت‌گیری به‌کار^۵ و درگیری با کار را به‌خوبی پیش‌بینی نماید.

1. Carver & Shier
2. Job commitment
3. Bozionelos
4. Barrick & Mount
5. Work orientation

رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

علی‌خانی (۱۳۸۱) در زمینه رابطه جو سازمانی با درگیری شغلی در کارکنان بهزیستی کرمان به این نتیجه رسید که روابط بین متغیرها در همه موارد معنی‌دار بوده است و بین متغیر وضوح و روشنی اهداف با درگیری شغلی رابطه قوی وجود دارد. رابینوویتز (۱۹۸۱) عقیده دارد که هم متغیرهای شخصی و هم متغیرهای موقعیتی به درگیری شغلی اثر دارند.

شوارتز^۱ (۱۹۸۲) بر این باور است که کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ممکن است گرایش‌های وسواس فکری- عملی را ظاهر سازند، و همه اوقات و انرژی خود را صرف کارشان بکنند تا بتوانند از رویارویی با واقعیت‌های دردناک زندگی واقعی اجتناب کنند. نافتون^۲ (۱۹۸۷) اظهار می‌دارد که زوج‌های با سطح درگیری شغلی بالا که نمره‌های بالایی را در مقیاس سنجش شخصیت وسواس فکری - عملی کسب می‌کنند ممکن است افرادی «معتاد به کار» یعنی کسانی که «اعتیاد» به کار دارند، بار ببینند. مودراک (۲۰۰۴) در یک مطالعه به بررسی رابطه درگیری شغلی با ویژگی‌های شخصیت وسواس فکری - عملی^۳ و گرایش‌های رفتاری اعتیاد به کار نشان داد که درگیری شغلی با صفت استمرار وسواس فکری- عملی همبستگی مثبت و قوی دارد و هم‌چنین با ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، و منظم بودن همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد.

در یک مطالعه در خصوص افسران پلیس کانادایی^۴ آشکار ساخت که درگیری شغلی به‌طور مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است (دی کارفول و اسپچال، ۱۹۹۰). مطالعه در مورد افسران پلیس ایالت‌های مرکزی ایالات متحده نمایان ساخت که درگیری شغلی به‌طور معنی‌داری با تعهد سازمانی و مقاصد تغییر شغلی و جابجایی رابطه دارد (مک لوری، مورو، واردلو^۵، ۱۹۹۰). در مطالعه افسران پلیس جنوب آمریکا لرد^۶ (۱۹۹۶) رابطه بین درگیری شغلی و فشارزاهای تعارض نقش و ابهام نقش^۷ را گزارش داد.

درگیری شغلی هم‌چون نگرش‌های مرتبط کاری و پیش‌بینی‌کننده‌های نتایج مرتبط با کار مورد توجه واقع شده است (فرونند^۸، ۲۰۰۵). بالو و باول^۹ (۱۹۸۷) پیش‌بینی کردند که ترکیب‌های گوناگونی از تعهد سازمانی و درگیری شغلی پیامدهای مشخصی را برای سازمان دارند. برای مثال؛ شاغلینی که هم تعهد سازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر

1. Schwartz
2. Naughton
3. Obsessive compulsive disorder
4. Canadian police officers
5. McElroy, Morrow & Wardlow
6. Lord
7. Role conflict and role ambiguity
8. Freund
9. Blau & Boal

سازمان را ترک می‌کنند. شاغلین با سطح تعهد سازمانی پایین و درگیری شغلی به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد.

بالو (۱۹۸۶) و متیو و زاجاک^۱ (۱۹۹۰) تعامل بین تعهد سازمانی و درگیری شغلی را با میزان غیبت از کار گزارش دادند. درگیری شغلی درجه‌ای است که فرد شاغل درک می‌کند. همکارانش خودشان را وقف شغلشان کرده‌اند (بابین و بولس^۲، ۱۹۹۶). در حقیقت شاغلین که درگیری شغلی دارند استرس کمتری را تجربه می‌کنند و از شغلشان رضایت بیشتری دارند (بابین و بولس، ۱۹۹۶).

تفاوت‌های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت‌نفس، انگیزش و باوجدانی رابطه مثبت و معنی‌داری را با سطح درگیری شغلی دارند (بریف و آلدراک^۳، ۱۹۷۵؛ براون و همکاران، ۱۹۸۸؛ کولکویت^۴ و همکاران، ۲۰۰۰). علاوه بر این درگیری شغلی ممکن است به‌عنوان نتیجه خصایص شغلی از جمله خودمختاری وظیفه‌ای، تنوع هویت و رفتارهای سرپرستی (الوی^۵ و همکاران، ۱۹۹۵؛ لاولر و هال^۶، ۱۹۷۰؛ ساروس^۷ و همکاران، ۲۰۰۲) ادراک شغلی هم‌چون تعارض و ابهام نقش (هامنر و توسی^۸، ۱۹۷۴) عمل می‌کند.

برخی پژوهشگران به کاوش در زمینه رابطه درگیری شغلی با سایر متغیرها از جمله متغیرهای جمعیت‌شناختی (میرهاشمی، ۱۳۸۷/۲۰۰۹؛ آنانتارمان^۹، ۱۹۸۰؛ شارما و شارما^{۱۰}، ۱۹۷۸) و هوش هیجانی (میرهاشمی، شریفی و ثابتی^{۱۱}، ۱۳۸۸) پرداخته‌اند. نتایج تحقیق می‌شرا و شیام^{۱۱} (۲۰۰۵) نشان داد که حمایت اجتماعی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌داری را با درگیری شغلی دارند. شواهد نشان می‌دهد که چالش شغلی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شغلی (هاکمن و اولدهام^{۱۲}، ۱۹۷۵) با درگیری شغلی همبستگی معنی‌دار دارد (بوچانان^{۱۳}، ۱۹۷۴؛ سیکاران و ماودی، ۱۹۸۱). علاوه بر این، اگرچه نتایج مطالعات (مک کلوی^{۱۴} و سیکاران، ۱۹۷۷) حاکی از این است

1. Mathieu & Zajac
2. Babin and Boles
3. rief & Aldag
4. Colquitt
5. Elloy
6. Lawler & Hall
7. Sarros
8. Hamner & Tosi
9. Anatharaman
10. Sharma
11. Mishra & Shyam
12. Oldham
13. Buchanan,
14. McKelvey

رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

که رفتار رهبری با درگیری شغلی رابطه ندارد، هالبنک و همکاران (۱۹۸۲) بر این باورند که چون معلوم شده است، رفتار رهبری مستقیماً بر رفتارهای مرتبط با درگیری شغلی اثر می‌گذارد، این مسیر پژوهش نباید به حال خود رها شود.

آرایی (۱۹۹۴) طی مطالعه‌ای روی ۲۱۷ معلم زن و مرد سنگاپوری معلوم کرد که به‌طور کلی، متغیرهای شخصی - روانی و شرایط شغل تعیین‌کننده‌های اصلی درگیری شغلی‌اند. درخصوص نیاز پیشرفت، کاسنر^۱ (۱۹۸۱) همبستگی مثبت و معنی‌دار بین نیاز پیشرفت و درگیری شغلی به‌دست آورد. علاوه بر این، هالبنک و همکاران (۱۹۸۲) نیز یادآور می‌شوند که نیاز به پیشرفت نقشی مثبت در سطح درگیری شغلی دارد.

مورداک و نافتون (۲۰۰۱) گزارش می‌کنند که درگیری شغلی با نمره‌های در مقیاس‌های سنجش اعتیاد به کار همبستگی مثبت دارد. اشخاص دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً به فعالیت‌های غیرمرتبط با کار علاقه‌ای نشان نمی‌دهند، و به‌نظر می‌رسد چنین افرادی ممکن است تمایل به تمرکز بر فعالیت‌های شغلی نظیر اندیشیدن درباره راه‌های انجام دادن بهتر کارها (حتی در اوقات فراغت) دارند.

در کل کارکنان با درگیری شغلی به مشاغل رقابتی و چالش‌برانگیز می‌پردازند. هم‌چنین درگیری شغلی با عملکرد بهتر مرتبط است. برای مثال کارکنان با درگیری شغلی در هتل‌ها و رستوران‌ها خدمات بهتری را به مشتریان ارائه داده‌اند (سالونا^۲، آگت و پی‌رو^۳، ۲۰۰۵). دانشجویان با درگیری بالاتر معدل بالاتری را در سال بعد برای خود پیش‌بینی کرده‌اند. مهمانداران هواپیما که درگیری شغلی بالاتری دارند، عملکرد درون نقشی و برون نقشی بهتری را در پروازها داشته‌اند (خانتو پولو^۴، باکر^۵، هیوون^۶، دیمیروتی^۷ و اسچاوفیلی^۸، ۲۰۰۸). کارکنان درگیر ضمن توجه به آینده شرکت خود پیوند عاطفی عمیق را با سازمان خود احساس و به پیشرفت سازمان خود کمک می‌کنند (هالبرگ^۹، جوهانسن^{۱۰} و اسچاوفیلی، ۲۰۰۷). ۸۴٪ از کارکنان با درگیری شغلی بالا در قیاس با تنها ۳۱٪ از افراد غیر درگیر معتقدند که می‌توانند به

-
1. Kassner
 2. Salanova
 3. Agut & Peiró
 4. Xanthopoulou
 5. Bakker
 6. Heuven
 7. Demerouti
 8. Schaufeli
 9. Schaufeli
 10. Johansson

شکل مثبت بر کیفیت محصولات سازمان خود تاثیر بگذارند. ۷۲٪ از کارکنان بسیار درگیر در مقایسه با ۲۷٪ از کارکنان غیر درگیر معتقدند که به طور مثبت بر خدمات مشتریان تاثیر بگذارند (لیبراتور و نایدیک^۱، ۲۰۰۳).

چون درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می شود یافتن ویژگی های شخصیتی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارند، بسیار مهم و مفید خواهد بود و می توان در هنگام استخدام افرادی را انتخاب نمود که دارای ویژگی های (ویژگی های مرتبط با درگیری شغلی) باشند و یا تلاش شود تا این ویژگی ها را در کارمندان استخدام شده تقویت شود. لذا با عنایت به موارد فوق هدف اصلی تحقیق حاضر شناسایی رابطه تیپ های شخصیتی با میزان درگیری شغلی اعضای هیات علمی است. بر این اساس فرضیه های پژوهش به صورت زیر صورت بندی می شوند:

۱. بین تیپ شخصیتی A و درگیری شغلی رابطه وجود دارد.
۲. بین تیپ شخصیتی B و درگیری شغلی رابطه وجود دارد.
۳. بین سطح درگیری شغلی استادان زن و مرد تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. ارتباط متغیر تیپ های شخصیتی (۲ عامل) به عنوان متغیرهای پیش بین (مستقل) با متغیر درگیری شغلی به عنوان متغیر ملاک (وابسته) سنجیده شد. علاوه بر این، با استفاده از روش علی - مقایسه ای به مقایسه میانگین درگیری شغلی استادان زن و مرد پرداخته شد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه استادان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی دزفول بود که در وضعیت استخدام پیمانی و رسمی آزمایش قرار داشتند. ۷۰٪ درصد نمره داری مدرک کارشناسی ارشد و دانشجوی دکتری (بورسیه) و ۳۰٪ درصد استادیار بودند. ۸۰٪ درصد جامعه فوق متاهل و بقیه مجرد بودند. نمونه مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

در این پژوهش ابزار سنجش شامل دو پرسشنامه بود که عبارتند از:

الف) پرسشنامه تیپ های شخصیتی A و B: این پرسشنامه توسط فریدمن و رزمن ساخته شده است. که جهت سنجش تیپ شخصیتی A مورد استفاده قرار می گیرد. دارای ۲۵ سوال است. آزمودنی به هریک از این سوالات به صورت بلی خیر پاسخ می دهد. اعتبار آن در اکثر بررسی ها بین ۷۰٪ تا ۸۰٪ گزارش شده است. نمره متوسط در این آزمون ۱۳ است و بیشتر از

رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

۱۳ متمایل به تیپ A، بیشتر از ۲۲ دارای تمایل شدید به تیپ A و نمره کمتر از ۱۳ متمایل به تیپ B و کمتر از تمایل شدید به تیپ B می‌باشد (مظاهری و همکاران، ۱۳۸۷). در پژوهش حاضر کسانی که نمرات بالاتر از ۱۳ گرفته‌اند، به‌عنوان تیپ A و کسانی که نمرات کمتر از ۱۳ گرفته‌اند را به‌عنوان تیپ شخصیتی B در نظر گرفته شده‌اند.

(ب) پرسشنامه درگیری شغلی^۶

برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای به آن پاسخ می‌دهد. کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است.

میرهاشمی (۱۳۸۶) با اجرای پرسشنامه درگیری شغلی روی ۳۲ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، ضریب آلفای برابر با ۰/۸۰۷ به‌دست آورد که در سطح قابل قبولی است. دامنه ضرایب همبستگی هر عبارت با کل پرسشنامه بین ۰/۷۵۶۶ (عبارت دوم) تا ۰/۸۲۳۵ (عبارت هفتم) قرار داشت.

همچنین، میرهاشمی (۱۳۸۶) به‌منظور برآورد روایی همگرای پرسشنامه درگیری شغلی مورد استفاده، این پرسشنامه را همراه پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر (۱۹۶۵) به‌طور هم‌زمان روی ۳۲ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند اجراء کرد. همبستگی نمره‌های کل پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو با نمره‌های پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر محاسبه و مقدار ضریب به‌دست آمده (۰/۷۲۵) و سطح معنی‌داری آن نشان داد که پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) از روایی همگرای قابل قبولی برخوردار است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار و ... می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون، رگرسیون تک متغیره و T برای گروه‌های مستقل استفاده شد.

یافته‌ها

توصیف داده‌ها

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای درگیری شغلی و تیپ‌های شخصیتی

آماره متغیر		تعداد	انحراف معیار	میانگین	حداقل	حداکثر
تیپ شخصیتی	زن	۲۵	۶/۰۲	۱۳/۶۸	۴	۲۳
	مرد	۴۱	۶/۵۵	۱۲/۷۵	۲	۲۴
	کل	۶۶	۶/۳۲	۱۳/۱۰	۲	۲۴
درگیری شغلی	زن	۲۵	۱۱/۶۲	۲۷/۳۶	۱۰	۴۸
	مرد	۴۱	۱۰/۹۶	۳۰/۱۷	۱۱	۴۸
	کل	۶۶	۱۱/۱۹	۲۹/۱۰	۸	۴۸

تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون)

شرح تفصیلی محاسبات آماری در زیر ارائه شده است.

- فرضیه اول: بین تیپ شخصیتی A درگیری شغلی رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین تیپ شخصیتی B درگیری شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی ساده بین تیپ‌های شخصیتی A و B و درگیری شغلی در استادان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (N)
درگیری شغلی	تیپ شخصیتی A	.۳۹۰*	.۰۳۳	۳۶
	تیپ شخصیتی B	.۱۶۱	.۳۹۶	۳۰

* معنادار در سطح ۰/۰۵.

همان‌طور که از جدول فوق پیدا است بین متغیر تیپ شخصیتی A با درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این در حالی است که بین تیپ شخصیتی B و درگیری شغلی رابطه معنی‌داری به‌دست نیامده است.

رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون تک متغیره برای پیش بینی درگیری شغلی براساس متغیر تیپ شخصیتی A

مقدار ثابت	ضرایب رگرسیون (β)	نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص‌های آماری		روش ورود (STEPWISE)
					متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	
۱۳/۵۲	$\beta=۰.۱/۲۸$ $t=۲/۲۴$ $p=۰/۰۳۳$	$F=۵/۰۳۲$ $p=۰/۰۳۳$	۰/۱۵۲	۰/۳۹۰			

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون پس از حذف متغیر تیپ شخصیتی B که رابطه معنی‌داری با درگیری شغلی نداشت ضریب همبستگی در استادان زن و مرد در تیپ شخصیتی A برابر $MR = ۰/۳۹۰$ و $RS = ۰/۱۵۲$ می‌باشد که در سطح $p=۰/۰۵$ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده که ۱۵ درصد واریانس درگیری شغلی توسط متغیر پیش‌بین تیپ شخصیتی A قابل تبیین می‌باشد. فرضیه سوم: بین اساتید زن و مرد از نظر درگیری شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴. آزمون t برای گروه‌های مستقل برای معناداری تفاوت میانگین نمرات اساتید دو جنس از نظر درگیری شغلی

متغیرها	میانگین زنان	میانگین مردان	اختلاف میانگین‌ها	درجه آزادی	آزمون t	سطح معناداری
	۲۷/۳۶	۳۰/۱۷	۲/۸۰	۶۴	۰/۹۲۴	۰/۳۶۰

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود سطح معناداری درگیری شغلی برابر (۰/۳۶۰) می‌باشد بنابراین تفاوت بین دو استادان جنس در متغیر درگیری شغلی معنی‌دار نمی‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به‌دست آمده در تحقیق حاضر حاکی از این بود که بین تیپ شخصیتی A و با درگیری شغلی همبستگی معنادار وجود دارد و براساس معادله رگرسیون به‌دست آمده می‌توان

۱۵ درصد واریانس درگیری شغلی را براساس این متغیر پیش‌بینی کرد. دیگر نتایج حاکی از آن بود که بین اساتید زن و مرد از نظر سطح درگیری شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

افراد با تیپ شخصیتی A همیشه در حال حرکت و جابه‌جا شدن هستند، تند غذا می‌خورند. نسبت به سرعت بیشتر رویدادها بردبار نیستند، تا دو یا چند کار را هم‌زمان انجام دهند. در اوقات فراغت آرامش ندارند، مرتب با اعداد و ارقام سروکار دارند و پیوسته در حال سنجش و اندازه‌گیری کارهایی هستند که انجام داده‌اند. مطالعات اولیه نشان داده است که افراد تیپ A در میان‌سالی بدون درنظر گرفتن عوامل جسمانی و شغلی، مستعد بیماری کرونر قلبی‌اند. شخصیت تیپ A تمایل دارند که برون‌گرا و در حرمت ذات بالا باشد. آن‌ها به میزان بالایی به شغل خود دل‌بسته‌اند و در نیاز به قدرت و پیشرفت نمره بالایی دارند.

شواهد به‌دست آمده از تحقیقات (برای نمونه، بوزیونلوس، ۲۰۰۴) مبنی بر این که بین صفات برون‌گرایی و گشودگی، از طریق تعامل، با درگیری شغلی رابطه وجود دارد. از نتایج تحقیق حاضر حمایت می‌کنند. این اثر تعاملی مثبت برون‌گرایی و گشودگی در تبیین درگیری شغلی حاکی از این است که ترکیب برون‌گرایی بالا و گشودگی بالا با نمره‌های بالا در درگیری شغلی ارتباط دارند. چنین احتمال می‌رود که گشودگی به تجربه فرصتی را برای یاد گرفتن، مواجهه و چالش با موقعیت‌های جدید و تازه را فراهم می‌آورد. این شرایط می‌تواند گرایش‌های گشودگی را ارضاء کند، و این گرایش‌ها از طریق ویژگی‌های فعالیت، میل به عمل، و هیجان‌خواهی مربوط به برون‌گرایی ابراز می‌شود که منجر به درگیری شغلی می‌شود (مودراک، ۲۰۰۴). گورین و همکاران (۱۹۶۰) نیز عنوان نموده‌اند که درگیری شخصی در نقش‌های شغلی «سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار است». که این حالت معرف کنجکاو و گشودگی نسبت به موقعیت‌های تازه است.

چنین احتمال می‌رود که گشودگی به تجربه فرصتی را برای یاد گرفتن، مواجهه و چالش با موقعیت‌های جدید و تازه را فراهم می‌آورد. این شرایط می‌تواند گرایش‌های گشودگی را ارضاء کند، و این گرایش‌ها از طریق ویژگی‌های فعالیت، میل به عمل، و هیجان‌خواهی مربوط به برون‌گرایی ابراز می‌شود که منجر به درگیری شغلی می‌شود (مودراک، ۲۰۰۴). گورین و همکاران (۱۹۶۰) نیز عنوان نموده‌اند که درگیری شخصی در نقش‌های شغلی «سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار است»، که این حالت معرف کنجکاو و گشودگی نسبت به موقعیت‌های تازه است.

علاوه بر این، نتایج سایر مطالعات (برای نمونه، جزایری و همکاران، ۱۳۸۵/۲۰۰۷؛ بریک و مانن، ۱۹۹۱؛ هالومی و ویرچینیا، ۲۰۰۶؛ آرای، ۱۹۹۴)، درباره نگرش‌های شغلی و سازمانی و عوامل مرتبط با آن‌ها به‌ویژه خصوصیات شخصیتی، موید یافته‌های پژوهش حاضر است. بررسی

رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

پایه‌های نظری و پیشینه پژوهش نمایان ساخت که درگیری شغلی یکی از موضوعات مهم پژوهشی در دهه‌های گذشته بوده است. درگیری شغلی به‌عنوان سطح دل‌بستگی روان‌شناختی به کار باعث کارایی بیشتر می‌شود. این متغیر با متغیرهای بسیاری از جمله ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مرتبط است. از جمله این متغیرها می‌توان به تعهد سازمانی، رفتار درون و برون نقشی، ابتکار شخصی، تیپ شخصیتی، سن، جنس اشاره نمود. تفاوت‌های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و با وجدانی رابطه مثبت و معنی‌داری را با سطح درگیری شغلی دارند.

درخصوص اثرات مثبت درگیری شغلی بررسی نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن بود که در کل کارکنان با درگیری شغلی به مشاغل رقابتی و چالش‌برانگیز می‌پردازند. هم‌چنین کارکنان با درگیری شغلی دارای سطح پایین فرسودگی شغلی و روان‌رنجوری و سطوح بالای برون‌گرایی هستند. در واقع 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 آموزشی، ملاک‌ها و بازده‌های سازمانی مثبت مرتبط است. بین درگیری شغلی و بازده‌های مهمی نظیر رضایت شغلی همبستگی مثبت معنی‌داری به‌دست آمده است. لذا با توجه به موارد فوق می‌توان چنین استنتاج کرد که درگیری شغلی عامل مهمی است که باید در سازمان‌های مختلف بدان پرداخت. بررسی رابطه دیگر صفات شخصیتی و جمعیتی یا حرفه‌ای نظیر سطح تحصیلات، حقوق و مزایا، نوع سمت‌های شغلی با سطوح درگیری شغلی می‌تواند به روشن شدن موضوع درگیری شغلی در اعضای هیات علمی کمک کند. از سویی بررسی و مقایسه سطوح درگیری شغلی بین اساتید دانشگاه‌های آزاد و دولتی در ایران می‌تواند به نتایج جالبی منجر شود. همبستگی تنها به بررسی رابطه بین متغیر می‌پردازد و در نتیجه نمی‌توان گفت که به‌طور مثال عامل A باعث عامل B شده است یا برعکس، این از مهم‌ترین محدودیت‌های مطالعات همبستگی است.

منابع

- جزایری، س. ز.، نعامی، ع. ا.، شکرکن، ح.، تقی پور، م. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های 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.
- رحیمیان بوگر، ا.، نوری، ا.، عریضی، ح.، مولوی، ح.، فروغی مبارکه، ع. ا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک‌های دل‌بستگی بزرگسالی با جهت‌گیری به کار و درگیری شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی

شهر اصفهان. فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز دوره ۳ شماره ۳. ۱۰۹-۱۳۴.

علیخانی موروثی، م (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی با مشارکت کاری "درگیری شغلی" در اداره بهزیستی کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان. کارور، چارلز اس. و شی یر، مایکل اف. (۱۳۷۵). نظریه های شخصیت. احمد رضوانی. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی. (تاریخ چاپ اثر به زبان اصلی ۱۹۹۶).
مظاهری، شهیر، ظرابیان، محمد کاظم، صمدی، محمدجواد (۱۳۸۷). ارزیابی تیپ شخصیتی و منبع کنترل در بیماران مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان دوره پانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۷، شماره مسلسل ۴۸.
میرهاشمی، م. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش های شغلی، ویژگی های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. رساله دکتری چاپ نشده. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). پیش بینی کننده های درگیری شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روان شناسان ایرانی، سال ۴، شماره ۱۵، صص. ۲۳۵-۲۴۴.
میرهاشمی، م، شریفی، ح. پ، و ثابتی، ش. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران. فصلنامه اندیشه و رفتار، دوره سوم، شماره ۹، ۲۶-۱۷.

- Anatharaman, R.N. (1980). A study of job involvement among nurses. *Indian Journal of Applied Psychology*, 17, 72-74.
- Aryee, S. (1994). Job involvement: An analysis of its determinants among male and female teachers. *Revue canadienne des Science de L'Administration*, Des, on line: <http://www.findarticles.com>
- Babin, B.J. & Boles, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction, *J Retail* 72 (1) (1996), pp. 57-75.
- Barrick, M R., & mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127.
- Blau, G.J. (1986). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Bouchard, N. & Mc, Gue, M. (1999). "Genetic and environmental influences on human psychological differences." *Journal of Neurobiology*, 54, 4-45.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.19, No.1, 69-81.
- Brief, A.P. & Aldag, R.J. (1975). Employee reactions to job characteristics. A constructive replication, *Journal of Applied Psychology* 60 (1975), pp. 182-186.

- Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance, *Journal of Applied Psychology* 81 (1996), pp. 358–368.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Colquitt, M.S. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research, *Journal of Applied Psychology* 85 , pp. 678–707.
- DeCarufel, A., & Schaan, J-L. (1990). The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College*, 14, 81–97.
- 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.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Gurin, G.J., and Veroff, J., and Feld, S. (1960). *Americans View their mental health*. New York: Basic Books.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60 No.2 , 159-70.
- Hallberg, U., Johansson, G. & Schaufeli, W.B. (2007). Type A behaviour and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142.
- Hammer W.C. & Tosi, H.L. (1974). Relationship of role conflict and role ambiguity to job involvement measures, *Journal of Applied Psychology* 59 (1974), pp. 497–499.
- Hollenbeck, J.R., Connolly, T., and Rabinowitz, S. (1982). Job involvement 1977-1981. Beyond the exploratory stage. *Working Paper*, Michigan State University, Ann Arbor: MI.
- Hulme, M., & Virginia A. (2006). What Distinguishes the Best from the Rest. *China Business Review*.
- Kanungo, R.N. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kassner, M.W. (1981). Will both spouses have careers?: Predicators of preferred traditional or egalitarian marriages among university students. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 340-355.
- Lawer, E.E. & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement. Satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- Liberatore, M. J., & Nydick, R. L. (2003). *Decision Technology: Modeling, Software, and Applications*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Lodahl, T.M., & Kejnner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal Applied Psychology*, 49, 24-33.

- Lord, V. (1996). An impact of community policing: reported stressors, social support, and strain among police officers in a changing police department. *Journal of Criminal Justice*, 24, 503–522
- Mathieu J.E.& Zajac ,D.M.(1990). Mathieu and Zajac, A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin* 108 (1990), pp. 171–194.
- McElroy, J., Morrow, P., & Wardlow, T. (1999). A career stage analysis of police officer commitment. *Journal of Criminal Justice*, 27, 507–516.
- McKelvey, W., and Sekaran, U. (1977). Towards a career-based theory of job involvement: A study of scientific and engineers. *Administrative Science Quarterly*, 22, 281-305.
- Mishra, P.C. & Shyam, M.(2005). Social Support and Job Involvement in Prison. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, January - July 2005, Vol. 31, No.1-2, 7-11.
- Mudrack, P.E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, vol 17, No.5, 490-508.
- Mudrack, P.E., and Naughton, T.J. (2001).he assessment of workaholism as behavioral tendencies: scale development and preliminary empirical testing. *nternational Journal of Stress Management*, Vol. 8 ,3-111.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, Vol. 35,180-7.
- Newton T.J.& Keenan, A.(1991). Newton and Keenan, Further analyses of the dispositional argument in organizational behaviour, *Journal of Applied Psychology* 76 (1991), pp. 781–787.
- Paullay, I.M., Alliger, G.M., and Stone-Romero, E.F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.
- Perrot, S.(2006). *Using a 9-item version of Kanungo's Job Involvement scale*. Working no 82. Universite Paris Ix Dauphine Laboratoire Crepa.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1981). Changing correlates of job involvement in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 138-144.
- Rabinowitz, S., and Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and Work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Sarros,A.& et al.,(2002). Work alienation and organizational leadership, *British Journal of Management* 13 (2002), pp. 285–304.
- Schwartz, H.S. (1982).Job involvement as obsession-compulsion. *Academy of Management Review*, Vol. 7 pp.429-32.
- Sekaran, U., and 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.

رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی

- Sharma, S., & Sharma, R.K. (1978). A study of job involvement in relation to certain demographic variables among Engineers. *Indian Journal of Industrial Relations*, 15, 141- 148.
- Vroom, V. (1962). Ego involvement, job satisfaction, and job performance. *Personal Psychology*, 15, 159-177.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2008). Working in the sky: A dairy study among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345-356.

