

The Role of Personality Traits on Job Involvement with Considering Quality of Work life as mediator

*Aliakbar Farhangi¹, * Banafsheh Fotovat², Pedram Abdarzadeh³,
Maryam Sarhadi Nezhad⁴

1-Professor of Tehran University. Email: aafhrhang@ut.ac.ir.(Corresponding Author)

2-Ph.D In Behavior Management of Semnan University.

3-Ph.D In Media Management of Tehran University Alborz Campus

4-MSc.In Public Administration of Allameh Tbatbaie University

Received: 12/11/2016; Accepted: 02/10/2017

Abstract

In today's dynamic and rapidly changing world, organizations need to survive to improve their performance and adapt to change. The research organization, which is one of the most widely used media organizations in the world, is one of the organizations that need to study for survival in the age of transformation. In this way, we intend to study the role of personality traits in occupational engagement of employees with regard to quality Working life as a mediator role.

Introduction

Human behavior plays an important role in maximizing organizational effectiveness. In fact, any effort to maximize organizational effectiveness requires high levels of occupational involvement among organizational members (Elankumaran, 2004). High levels of occupational involvement indicate meaningfulness, enthusiasm, pride, absorption in work, and positive feelings toward the job (Feyzabadi Farahani and Mir Hashemi, 2011: 52). Although different organizations use various incentives to increase employee involvement, such efforts face difficulties due to inherent variations among staff members (Liao & Lee, 2009). Many researchers attribute such variations to personality variation in humans (Zabihi et al., 1391: 2- 3). In fact, personality has been accepted as one of the predictors of job performance and the personality of each person plays an important role

in his job performance, because the personality of each person as one of the factors influencing the way a person responds to job requirements, his motivation and his attitude toward a job (Moharamzade et al., 2012: 698). On the other hand, the quality of work life is an important factor affecting the performance of individuals in organizations and its relationship with organizational performance has been confirmed by experts on organizational behavior (Jalilpour et al., 2013: 52). The quality of work life includes all the steps that are taken to protect the body and spirit of the staff and give them satisfaction (Jalilpuor et al., 2013: 52). Therefore, the present research aims to determine the role of personality traits in occupational involvement in one of the most widely published newspapers in Tehran, considering the quality of work life as a mediating factor.

Case Study

This research studies a popular media organization that needs to improve its performance and adapt to changes in order to survive in a dynamic and rapidly changing world. Due to problems the researcher observed in organizational performance, there is a sense of disappointment, desperation, and lack of involvement among operational staff which leads to aggression, excuses, and indifference among employees. Lack of employee involvement is partly responsible for the organization's repetitious tasks and cliché principles, which can dramatically decrease audience involvement if not addressed. Considering research literature and background managers can base their decision-making in recruitment, transfer, and promotion of employees on personality traits and thereby improve organizational performance and efficiency.

Materials and Methods

Considering the theoretical foundations and the background of previous research, the conceptual model of this study regards personality traits as an independent variable, occupational involvement as a dependent variable, and the quality of work life as a mediator variable. According to this conceptual model, personality traits include five components, namely extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experiences and neuroticism. The quality of work life includes eight components of fair and adequate payment, safe and healthy work environment, provision of opportunities for sustainable growth and security, adherence to rules, the social dependence of work life, the general context of life, social integration and cohesion, and the development of human potentials.

This research is an applied study that employs the descriptive-correlational research method. The statistical population of the research includes all 400 staff members of a popular media organization in Tehran. Using the random sampling method, 196 individuals were selected according to Morgan's table. To collect the required data, three questionnaires were used: Costa and McCarey Five-factor Personality Questionnaire (1992), Walton's Quality of Work Life Questionnaire (1973), and Kongo's Professional Attachment Questionnaire (1982).

Discussions and Results

The content validity method and expert opinions were used to ensure questionnaire validity. In addition, the validity of the research construct was confirmed using confirmatory factor analysis as well as convergent and divergent validity indices. The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha coefficient and its value was more than 0.7 for all four questionnaires. The questionnaires were therefore sufficiently reliable.

The results of the Pearson correlation test for measuring correlations among research variables demonstrated that there is a positive and significant correlation between all research variables. There is a positive and significant correlation between personality traits and quality of work life with occupational involvement with coefficients of 0.575 and 0.483. There is also a positive and significant correlation between personality traits and quality of work life with a correlation coefficient of 0.396 at an error level of less than 0.01.

In addition, the study of the structural equation model of the research showed that the quality of work life variable has a mediating role in the relationship between job involvement and personality traits such as extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experiences, and neuroticism.

The results of data analysis using the Pearson correlation test and structural equation modeling show that extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experiences, and neuroticism are related to job involvement directly and through the mediation of the quality of work life. Thus, all research hypotheses are confirmed and the final research model can be generalized to the entire population.

Conclusion

The authors concluded that to involve employees in the job, it is important to pay attention to the personality traits of individuals. For example, extroverted individuals are energetic and optimistic; they are

more inclined to feel positive; and they are comfortable and open when working with groups. Agreeable individuals naturally tend to help others and cooperate. Such individuals tend to strictly follow rules and regulations. They can easily adapt to the environment and even the negative aspects of the workplace. Compared to disagreeable individuals, they are more involved in their jobs. Conscientious individuals are conscientious, responsible, and hard-working. Such individuals exert sustained efforts to achieve the goals of the organization and are more involved in the job and more successful as a result. They are reflective and pragmatic; they have character and are open to new experiences. Conscientious individuals are more flexible when dealing with unusual events and ideas. They are more curious and creative and are more involved in their jobs. On the other hand, neurotic individuals tend to be angry, unreliable, depressed and anxious. They are also more inclined to experience negative feelings. By focusing on the negative aspects of a situation, neurotic individuals fail to be involved in their jobs. Managers of the media organization were therefore advised to carefully evaluate an individual's personality through interviews and valid tests based on the five-factor model of personality in order to identify and recruit staff who tend to be more involved in their jobs. Regarding the role of quality of work life in the occupational attachment of employees, it is recommended that managers of the media organization periodically evaluate components effective in the quality of work life. By doing so, they can identify key factors in improving the work environment and employ such factors to promote the quality of work life for their employees. The managers will thus be able to employ the potential capabilities of their employees to provide services to the community and promote the strategies and performance of the organization.

Key Words: Personality Traits, Job Involvement, Quality of work life

نقش ویژگی‌های شخصیتی بر درگیری شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری

دکتر علی اکبر فرهنگی* - دکتر بنفشه فتوت** - دکتر پدرام ابدارزاده***

مریم سرحدی نژاد****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر درگیری شغلی کارکنان با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری به عنوان نقش میانجی در یکی از رسانه‌های نوشتاری کنیرالانتشار تهران صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان رسانه‌ی نوشتاری مورد نظر در شهر تهران بودند و نمونه آماری شامل ۱۹۶ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همچنین جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد پنج عامل شخصیتی کوستا و مک کری، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو استفاده شد. در نهایت داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد تمامی ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با درگیری شغلی از طریق نقش میانجی کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معناداری داشتند ولی صفت روان‌رنجوری با درگیری شغلی و میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری رابطه معکوس و معناداری داشت.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، درگیری شغلی، کیفیت زندگی کاری

* نویسنده مسؤول - استاد دانشگاه تهران aafhang@ut.ac.ir

** دکتری مدیریت رفتاری دانشگاه سمنان

*** دکتری مدیریت رسانه دانشگاه تهران پردیس البرز

**** کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

امروزه رفتار انسان، نقش با اهمیتی در حداکثرسازی اثربخشی سازمان ایفا می‌نماید. در حقیقت هرگونه تلاش برای حداکثرسازی اثربخشی سازمان، نیاز به سطوح بالایی از درگیری شغلی در میان اعضای سازمان دارد (Elankumaran, 2004). درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده‌ی تجربه‌ی احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (Feyzabadi Farahani and Mir Hashemi, 2011: 52). اگرچه سازمان‌های مختلف از مشوق‌های گوناگون و مختلفی برای افزایش درگیری شغلی کارکنان استفاده می‌کنند، ولی با این وجود، تلاش‌ها به دلیل تفاوت‌های ذاتی که در درون کارکنان در ارتباط با سطوح مختلف درگیری شغلی وجود دارد، به‌سختی انجام می‌گیرند (Liao & Lee, 2009). بسیاری از محققان معتقدند که این‌گونه تفاوت‌ها به دلیل تفاوت در ابعاد شخصیتی افراد است (Zabihi et al., 2012: 2 - 3). در واقع شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته‌شده و شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد، زیرا شخصیت هر فرد به عنوان یکی از عوامل مؤثر در شیوه‌ای که شخص به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد، انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل، مشخص می‌کند (Moharamzade et al., 2012: 698). شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد. به‌طور اختصاصی‌تر، شخصیت از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد. یکی از کارآمدترین و جامع‌ترین نظریه‌های مطرح در باب شخصیت، نظریه پنج عاملی کاستا و مک کری است (Mahmudi et al., 2014: 26). ابعاد پنج عاملی شخصیت شامل برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب است. برونگرایی شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک شخص است. توافق پذیری، میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران را نشان می‌دهد. وظیفه‌شناسی، بعدی است که میزان مسئولیت‌پذیری، سخت‌کوشی و هدف‌گرا بودن را در راستای رفتارهای سازمان توصیف می‌کند. روان‌رنجوری شامل خصوصیت‌هایی مانند اضطراب، افسردگی، پرخاشگری و هرگونه هیجان‌های تند و ناخوشایند می‌شود. گشودگی نسبت به تجربه (تجربه پذیری) قوه تخیل، زیبایی‌شناسی، احساسات، ایده‌ها، عمل‌ها و ارزش‌ها را توصیف می‌کند (Pervin & Cervone, 2010: 5-35).

از سوی دیگر از عوامل مهمی که بر عملکرد افراد در سازمان‌ها مؤثر بوده و رابطه آن با عملکرد سازمان مورد توافق صاحب‌نظران علوم رفتار سازمانی است، نحوه و شرایط کیفیت زندگی کاری در سازمان می‌باشد (Jalilpuor et al., 2013: 52). بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، برای سازمان‌ها امری ضروری است و باعث جذب و نگهداری کارکنان در سازمان‌ها می‌شود (Bazaz jazayeri and Pardakhtchi, 2009: 128). کیفیت زندگی کاری شامل کلیه اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان به عمل می‌آید و موجبات رضایت و خرسندی آنان را فراهم می‌آورد (Jalilpuor et al., 2013: 52). پژوهشگران در پژوهشی، مهم‌ترین شرایط تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری را امنیت شغلی، شرایط فیزیکی کار، محل کار و کنترل فشار و استرس در آن، زمان کار، فرصت‌های موجود برای رشد فردی و ابراز وجود، مشارکت و ارتباطات در کار، تعادل در کار و زندگی بیان نمودند و در نهایت عامل مهم دیگری که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری افراد مؤثر باشد صفات شخصیتی است (Mahmudi et al., 2014: 26). در حقیقت وجود تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی فرد باعث بالا رفتن رضایت از شغل خواهد شد. همچنین وجود این تناسب ممکن است تأثیر عمیقی بر عملکرد بهتر شغلی فرد داشته باشد (Feyzabadi Farahani and Mir Hashemi, 2011: 52)؛ بنابراین شناخت و غنی‌سازی ابعاد شخصیتی افراد، به عنوان راه‌حلی برای افزایش اثربخشی بالاتر سازمان ضروری می‌نماید.

مورد مطالعه در این پژوهش یکی از سازمان‌های رسانه‌ای نوشتاری کثیرالانتشار می‌باشد که در عصر پویا و به سرعت در حال تغییر امروز برای بقا نیاز دارد عملکرد خویش را بهبود بخشیده و با دگرگونی‌ها تطبیق یابد. در این سازمان به دلیل مشکلاتی که محقق در سنجش عملکردی سازمان مشاهده نموده است حس ناکامی و ناامیدی در تحقق هدف کارکنان عملیاتی و در نهایت عدم دلبستگی شدید شغلی در سازمان دیده می‌شود که پرخاشگری، دلیل‌تراشی و بی‌تفاوتی کارکنان از عوارض این عجز و ناکامی می‌باشند. در حال حاضر عدم دلبستگی شغلی کارکنان تا حدی این سازمان را دچار روزمرگی، تکرار و اصول کلیشه‌ای نموده است که اگر به این مهم توجه ننماید نمی‌تواند رشد چشمگیری در جذب مخاطب داشته باشد، این در حالی است که سازمان‌های رسانه‌ای به دلیل شرایط خاص خود مانند محیط پیچیده‌تر نسبت به سایر سازمان‌ها، اهمیت بسیار بیشتر زمان، سطح تأثیرگذاری بر افکار عمومی و ... به کارکنان فرهیخته و با شرایط ویژه نیازمندند.

می‌توان گفت داشتن دلبستگی شغلی عنصر مطلوب و مورد انتظار کارفرما و یا سازمان از کارکنان خود می‌باشد و کیفیت زندگی کاری نشان‌دهنده میزان رضایت فرد از تمام آنچه به شغلش مربوط می‌شود، می‌باشد و وجود هر دو برای رضایت هر دو طرف و بهره‌وری بیشتر لازم است. با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند به مدیران سازمان‌ها کمک کند تا بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، تصمیمات لازم در خصوص استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان را بهبود بخشند و به این ترتیب موجب بهبود عملکرد و افزایش بازدهی سازمان شوند. در این پژوهش سعی داریم ابتدا به بررسی این روابط در سازمان مورد نظر بپردازیم و در صورت تأیید فرضیه‌ها از ارزیابی شخصیت به عنوان ابزاری با اهمیت در مدیریت رفتار و منابع انسانی سازمان جهت استخدام، شناخت تناسب بیشتر شغل و شاغل و شناخت ابعاد شخصیت افراد در رابطه با درگیری شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان استفاده نماییم. بنابراین این مطالعه به دنبال کشف ارتباط بالقوه بین ابعاد شخصیتی و درگیری شغلی کارکنان و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در این رابطه می‌باشد.

پیشینه نظری پژوهش

ویژگی‌های شخصیتی

ویژگی‌های شخصیت، عمدتاً به توصیف و پیش‌بینی رفتار انسان می‌پردازد تا اینکه در ارتباط با گسترش و تغییر در آن باشد. ویژگی‌های شخصیتی، ریشه تفاوت‌هایی را که می‌تواند منجر به نتایج گوناگونی گردند را نشان می‌دهند (Liao & Lee, 2009). یکی از کارآمدترین و جامع‌ترین نظریه‌های مطرح در باب شخصیت، نظریه پنج عاملی کاستا و مک کری است (Mahmudi et al., 2014: 26). در ادامه، هر یک از ابعاد شخصیتی نظریه پنج عاملی کاستا و مک کری تشریح می‌شود:

برون‌گرایی: برون‌گرایی شاخص شخصیتی عمده‌ی گرایش‌های بین فردی است. برون‌گراها افرادی اجتماعی، مشتاق، پرنرزی و خوش‌بین هستند. این افراد نه تنها مردم را دوست دارند، بلکه آن‌ها گروه‌ها و اجتماعات بزرگ را نیز بیشتر ترجیح می‌دهند. آن‌ها همچنین، قاطع، فعال و پرحرف‌اند.

توافق پذیری (سازگاری): این بعد به احترام به دیگران دلالت دارد. افرادی که امتیاز بالایی در سازگاری دارند، مهربان، بخشنده، مؤدب، مفید، نوع‌دوست، بلندنظر و وابسته به

همکاری‌اند. افراد سازگار به‌طور طبیعی به کمک کردن به دیگران تمایل دارند و تمایلشان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است. **وظیفه‌شناسی (باوجدانی):** افرادی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند، قابل‌اعتماد، مستقل، مسئول، سازمان‌یافته، زحمتکش، منظم و موفقیت‌گرا هستند. از میان پنج بعد شخصیتی، وظیفه‌شناسی مؤثرترین شخصیت برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه است و این معمولاً در همه شرایط کاری صدق می‌کند.

روان‌رنجوری: ثبات احساسی به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس‌زا و عوامل تنش را اشاره می‌کند. افراد باثبات احساسی ایمن، دارای اعتمادبه‌نفس، استوار و آرام‌اند. سر دیگر طیف ثبات احساسی، عصبی بودن و روان‌رنجوری است و افرادی که در این طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب‌اند.

گشودگی (پذیرای تجربه بودن): این نوع شخصیت، با نگرش‌های مثبت نسبت به تجربه‌های جدید رابطه دارد، برای اینکه افراد گشوده کنجکاو، روشنفکر، بافضیلت و هوشمندند. افرادی که در برابر تجربه گشوده‌اند، درباره‌ی دنیای درونی و بیرونی کنجکاو بوده و در زندگی‌شان تجربی‌ترند (Yusefiamiri et al., 2015: 652-654).

کیفیت زندگی کاری

والتون^۱ (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار و به‌ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می‌کند (Pourghaz & Salehi rad, 2016: 99). کیفیت زندگی کاری فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم می‌کند که طی آن طیف وسیعی از نیازهای آن‌ها در شغل و محیط کارشان ارضا شود. از دیدگاه آرنولد و فلدمن^۲ (۱۹۸۶) کیفیت زندگی کاری شکل‌های گوناگونی دارد و فصل مشترک همه آن‌ها این است که اختیار کار و محیط کار به کارکنان واگذار شود و از آن طریق تعهد، رضایت و بهره‌وری آن‌ها افزایش یابد. همچنین بر اساس تعریف ارائه‌شده در فرهنگ جامع مدیریت، کیفیت زندگی کاری یا کیفیت شغلی شرایطی است که در آن یک کارمند از مزایایی هم‌چون سرپرستی خوب، محیط کار مطلوب، حقوق و مزایای مکفی و عادلانه و شغلی چالش‌انگیز و رضایت‌بخش بهره‌مند باشد (Noruzi, 2013: 17).

1-Walton, 1973

2-Fehdman,1986

کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان رضایت یک کارمند با توجه به شرایط کار، پاداش، فرصت توسعه حرفه‌ای، تعادل نقش کار و خانواده، امنیت و فعالیت اجتماعی در محل کار در نظر گرفته شود (Kanten & Sadullah, 2012: 361) و به‌طور کلی با یکسری از شرایط سازمانی مرتبط است که سبب می‌شود کارکنان یک سازمان امنیت و رضایت را عملاً ادراک نمایند (Ahmad, 2013: 73).

والتون هشت مفهوم پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی را به عنوان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معرفی می‌نماید (Gupta & Sharma, 2011: 80). (Tabassum. etal, 2011: 19).

درگیری شغلی

درگیری شغلی نگرشی است که شخص به کارش دارد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش از زندگی توجه می‌کند و رضایت کامل از انجام وظایفش دارد (Zarifi et al., 2014: 117).

کان درگیر شدن در کار را "وضعیتی روان‌شناختی که در آن فرد خود را مطیع و تحت امر نقش کاری‌اش در سازمان در می‌آورد" تعریف می‌کند (Kahn, 1990: 694). در درگیری شغلی فرد خود را به‌طور فیزیکی، شناختی و عاطفی به استخدام نقش کاری‌اش در سازمان درآورده و خود را در راستای عملکرد نقش خود بیان می‌کند (Kahn, 1990: 700).

تحقیقات اخیر، درگیری شغلی را انگیزه برای انجام کار و سازگاری بالای بین اهداف شخصی و اهداف سازمانی تعریف می‌کنند که کارکنان را برای دستیابی به نتایج مثبت در کار ترغیب می‌نماید (Lubakaya, 2014: 84).

درگیری شغلی همچنین می‌تواند به‌عنوان رفتاری که کارمند را به انجام مسئولیت‌های شغلی و خود رهبری در عملکرد شغلی وابسته می‌سازد، تعریف شود (Danish. etal, 2015: 20).

درگیری شغلی درجه‌ای است که یک کارمند با شغل خود عجین شده و خود را با شغلش به رسمیت می‌شناسد. همچنین درگیری شغلی میزان اهمیت یک کار را در تصویر شاغل از شغلش نشان می‌دهد (Mazayed. etal, 2014: 18).

مودراک^۱ (۲۰۰۴) نشان داد که درگیری شغلی با صفت استمرار وسواس فکری عملی همبستگی مثبت و قوی و با ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و منظم بودن همبستگی مثبت و معنادار دارد. تفاوت‌های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت‌نفس، انگیزش و باوجدان بودن، رابطه مثبت و معناداری را با سطح درگیری شغلی دارند.

آریه^۲ (۱۹۹۴) بر مبنای مدل سه مرحله‌ای کاسمیر معلوم کرد که به‌طور کلی، متغیرهای شخصی روانی و موقعیت شغل، تعیین‌کننده‌های اصلی درگیری شغلی‌اند و تا حدی از مدل کاسمیر حمایت می‌کنند. نکته مهم‌تر اینکه نتایج این مطالعه حمایت صریحی از دیدگاه رایج درباره درگیری شغلی به عنوان تابعی از هماهنگی و تناسب شخص محیط نشان می‌دهند و ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت شغلی بالاترین اثر را در پیش‌بینی درگیری شغلی دارند.

پیشینه تجربی پژوهش

در زمینه بررسی مفهوم دل‌بستگی شغلی، یعقوبی و یعقوبی (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه دل‌بستگی کاری و مهارت کارکنان؛ به بیان مفهوم دل‌بستگی شغلی و درگیری شغلی و تفاوت‌های Job involvement و Work engagement پرداختند و رابطه آن را با مهارت کارکنان بیان نمودند. در زمینه رابطه صفات شخصیتی با درگیری شغلی، فیض‌آبادی فراهانی و میر هاشمی (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران به این نتیجه رسیدند که به‌طور کلی ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند درگیری شغلی را پیش‌بینی کنند. ذبیحی و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر پنج ویژگی شخصیتی بر درگیری شغلی در کارمندان شاغل در شرکت برق منطقه‌ای مشهد، به این نتیجه رسیدند که شخصیت‌های باز، برون‌گرا، سازگار و جدی بر درگیری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارند و شخصیت خنثی رابطه منفی با درگیری شغلی دارد. همچنین نتیجه تحقیق لیو و لی (۲۰۰۹) نشان داد که شخصیت خنثی به‌صورت منفی و سایر ابعاد شخصیت به‌طور مثبت با درگیری شغلی در ارتباط‌اند. همچنین پژوهش‌هایی از قبیل یاسمی نژاد و همکاران (۲۰۱۳)، بوزیونلوس^۳ (۲۰۰۴)، بریک و مانت^۴ (۱۹۹۱) نیز به بررسی این رابطه پرداخته و

1- Mudrack

2- Aryee

3-Bozionelos, 2004

4- Barrick & mount, 1991

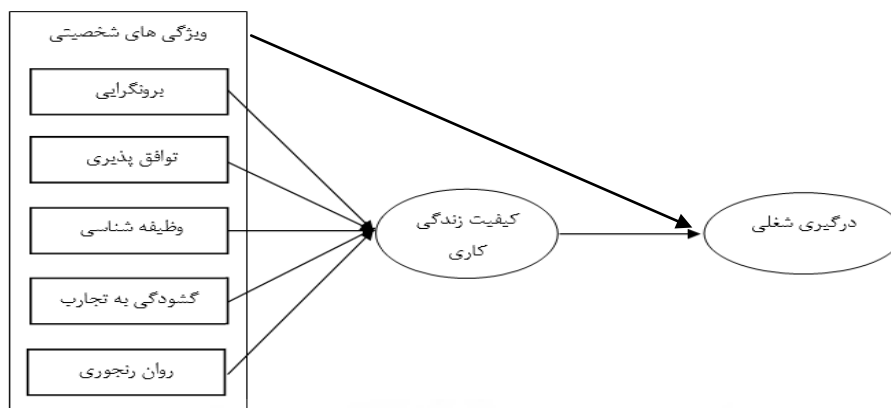
نتایج تمامی این پژوهش‌ها حاکی از آن بود که همبستگی مثبت و معنی میان آن‌ها وجود دارد. در بررسی پژوهش‌هایی که در رابطه بین درگیری شغلی و کیفیت زندگی کاری به انجام رسیده است، یافته‌ها نشان می‌دهند که کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و وجود همبستگی قوی بین آن‌ها تأیید شده است برای مثال نتایج پژوهش جلیل پور و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید بهشتی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین پژوهشگرانی همچون ریلی^۱ (۲۰۰۰)، کروگر و همکاران^۲ (۲۰۰۲)، فوری^۳ (۲۰۰۴)، ساعدی و همکاران (۲۰۱۰) همبستگی مثبت و معنی‌داری میان کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی مشاهده نمودند. در زمینه رابطه صفات شخصیتی و کیفیت زندگی کاری نتایج تحقیق محمودی و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که صفات شخصیتی می‌تواند از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان باشد؛ نتایج پژوهش‌های حمید و زمستانی (۲۰۱۳) نیز همبستگی قوی و معنادار میان صفات شخصیتی و کیفیت زندگی کاری تأیید نمودند.

با توجه به مطالعه پیشینه پژوهش، تحقیقی که به بررسی اثر صفات شخصیتی بر درگیری شغلی به واسطه کیفیت زندگی کاری پردازد، یافت نشد بنابراین زمینه نوآوری پژوهش تأیید می‌شود.

مدل نظری

با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های گذشته، مدل مفهومی پژوهش شامل سه دسته متغیر مستقل، میانجی و وابسته به صورت شکل ۱ ترسیم شده است. ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیر مستقل، درگیری شغلی به عنوان متغیر وابسته و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند:

1- Riley, 2000
2- Krueger et al, 2002
3- Fourie, 2004



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

بر اساس مدل به دست آمده برای این پژوهش، فرضیه ها در سازمان رسانه های مورد مطالعه به قرار زیر تنظیم شده اند:

- ۱- ویژگی های شخصیتی با درگیری شغلی رابطه دارد.
- ۲- ویژگی های شخصیتی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارد.
- ۳- کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه دارد.
- ۴- برونگرایی با میانجی گری کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.
- ۵- توافق پذیری به واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.
- ۶- وظیفه شناسی به واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.
- ۷- گشودگی به واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.
- ۸- روان رنجوری به واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش پیش رو از دید هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات جزو پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه

آماري اين پژوهش شامل كليۀ كاركنان يكي از رسانه‌ي نوشتاري كشيروانتشار در شهر تهران به تعداد حدود ۴۰۰ نفر مي‌باشد كه با استفاده از روش نمونه‌گيري تصادفي ساده و بر طبق جدول مورگان ۱۹۶ نفر نمونه انتخاب شدند. براي جمع‌آوري اطلاعات مورد نياز پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد پنج عامل شخصيتي كوستا و مك كرى (۱۹۹۲) فرم ۲۰ سؤالي كه هر كدام از عوامل برونگرابي، توافق پذيري، وظيفه‌شناسي، گشودگي به تجارب و روان رنجوري داراي ۵ سؤال بوده، كيفيت زندگي كاري والتون (۱۹۷۳) مشتمل بر ۳۲ گويه و ۸ مؤلفه از قبيل پرداخت منصفانه و كافي (۵ سؤال)، محيط كار ايمن و بهداشتي (۳ سؤال)، تأمين فرصت رشد و امنيت مداوم (۳ سؤال)، قانون‌گرابي در سازمان (۶ سؤال)، وابستگي اجتماعي زندگي كاري (۳ سؤال)، فضاي كلي زندگي (۵ سؤال)، يكپارچگي و انسجام اجتماعي (۴ سؤال)، توسعه قابليت‌هاي انساني (۳ سؤال) و پرسشنامه دلبستگي شغلي كانونگو (۱۹۸۲) با ۱۰ سؤال استفاده شده است. درجه اهميت هر كدام از سؤالات اين پرسشنامه بر اساس طيف پنج گزينه‌اي ليكرت كه ارزش عددي گزينه‌هاي آن از عدد ۱ براي كاملاً مخالف تا عدد ۵ براي گزينه كاملاً موافق است، مي‌باشد. جهت كسب اطمينان از روايي پرسشنامه‌ها، از روش روايي محتوا با استفاده از نظرات اساتيد و كارشناسان و روايي سازه با استفاده از مدل معادلات ساختاري استفاده شد كه نتايج نشان داد تمام بارهاي عملي بالاي ۰.۵ بوده كه بيانگر روايي پرسشنامه‌ها بود. جهت كسب اطمينان از پايابيت پرسشنامه نيز، از ضريب آلفاي كرونباخ استفاده شد و از آنجا كه ضريب آلفاي تاممي متغيرها بالاي ۰.۷ به دست آمد، پايابيت پرسشنامه‌ها تايد شد. ضرايب پايابيت متغيرها در جدول ۱ آمده است. گفتني است كه براي انجام تحليل‌ها از نرم‌افزارهاي آماري Spss و Lisrel استفاده شده است.

جدول ۱: ضرايب پايابيت متغيرهاي پژوهش

پرسشنامه	تعداد سؤالات	ضريب آلفاي كرونباخ
برونگرابي	۵	۰/۸۳۲
توافق پذيري	۵	۰/۹۱۲
وظيفه‌شناسي	۵	۰/۸۶۷
گشودگي به تجارب	۵	۰/۸۸۳
روان رنجوري	۵	۰/۹۳۴
كيفيت زندگي كاري	۳۲	۰/۸۷۹
درگيري شغلي	۱۰	۰/۹۰۱

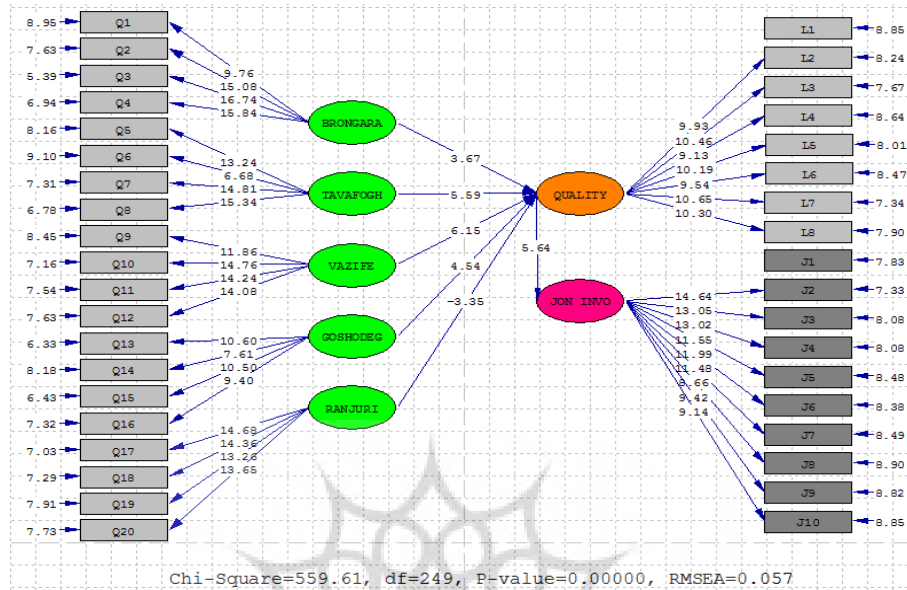
یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش روابط همبستگی بین متغیرهای پژوهش (سه فرضیه اول پژوهش) نشان داد که میان تمام متغیرهای تحقیق ارتباط دو به دو مثبت و معناداری وجود دارد. همان‌گونه که در جدول شماره ۲ نشان داده شده بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی به ترتیب با ضرایب ۰.۵۷۵ و ۰.۴۸۳ و بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با ضریب همبستگی ۰.۳۹۶ در سطح خطای کمتر از ۰.۰۱، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

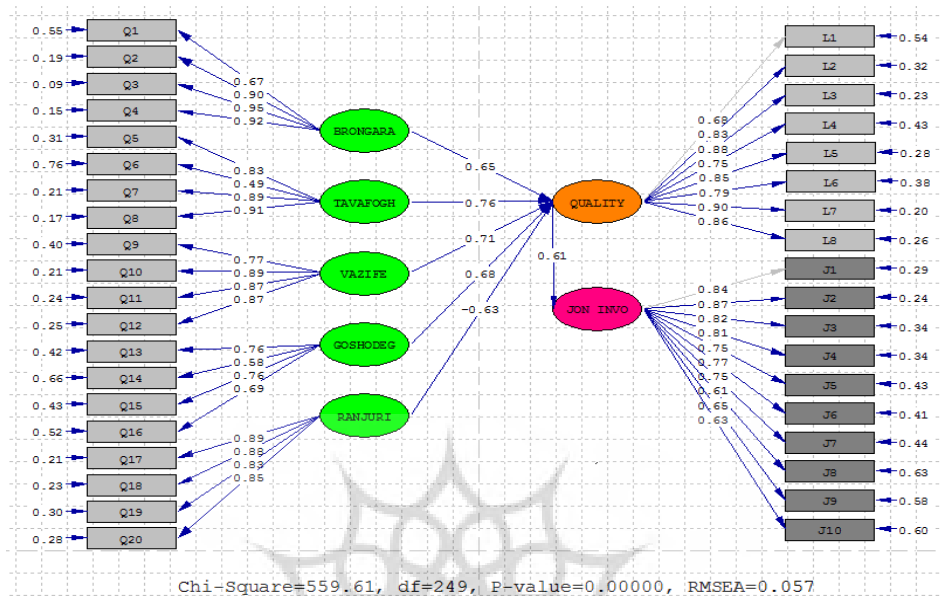
متغیرهای پژوهش	ویژگی‌های شخصیتی	کیفیت زندگی کاری	درگیری شغلی
ویژگی‌های شخصیتی	۱	-	-
کیفیت زندگی کاری	۰.۳۹۶**	۱	-
درگیری شغلی	۰.۵۷۵**	۰.۴۸۳**	۱

برای تست سایر فرضیات تحقیق (فرضیات ۴ الی ۸) از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که در آن پنج ویژگی شخصیتی شامل برونگرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، پذیرای تجربه بودن و روان‌رنجوری به عنوان متغیر مکنون برون‌زا و متغیر درگیری شغلی به عنوان متغیر مکنون درون‌زا و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده‌اند. نتایج بررسی فرضیات تحقیق در جدول شماره ۳ و نیز در نمودار شماره ۱ و ۲ قابل مشاهده می‌باشد.



نمودار ۱: مدل برونداد نرم‌افزار لیزرل با مقادیر T-value

توضیح نمودار ۱: در نمودار شماره ۱، اعداد نشان داده شده T-value (اعداد معناداری) بوده که اگر در بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند فرض تحقیق در این صورت رد خواهد شد. همانطور که قابل ملاحظه می‌باشد هیچ یک از اعداد در بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) نبوده و فرضیه‌ای رد نمی‌شود؛ همانگونه که روابط بین متغیرها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون تأیید شدند، نمودار بالا هم تأییدی بر فرضیات پژوهش است. در ادامه با استفاده از نمودار شماره ۲ (نمودار ضرایب استاندارد) نقش میانجی متغیر کیفیت زندگی کاری بین ویژگی‌های شخصیتی و درگیری شغلی بررسی می‌شود.



نمودار ۲: مدل برونداد نرم افزار لیزرل با مقادیر ضرایب استاندارد

توضیح نمودار ۲: در نمودار شماره ۲ اعداد نشان داده شده ضرایب استاندارد می باشند که در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین عامل ها و نشانگرها می باشند. جهت تست فرضیه های ۴ الی ۸ و بررسی نقش میانجی گری متغیر کیفیت زندگی کاری در رابطه میان ویژگی های شخصیتی و درگیری شغلی، می بایست ابتدا اثر غیرمستقیم آن را از طریق حاصل ضرب مسیر مستقیم ویژگی های شخصیتی بر کیفیت زندگی کاری در مسیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی محاسبه نمود و سپس با توجه به عدد حاصل شده، نقش میانجی متغیر کیفیت زندگی کاری را تحلیل نمود. در صورتی که مقدار حاصل شده برابر با ۰.۰۲، ۰.۱۵، و یا بیشتر از ۰.۳۵ باشد، مقدار اندازه اثر متغیر میانجی به ترتیب کم، متوسط و قوی ارزیابی می شود (Azar et al., 2012: 206). لذا جهت معنی داری رابطه، اثر غیر مستقیم باید بزرگتر و مساوی ۰.۱۵ باشد. محاسبه اثرات غیر مستقیم با استفاده از ضرایب استاندارد در نمودار شماره ۲:

$$\begin{aligned} & \text{کیفیت زندگی شغلی (درگیری شغلی)} \times \text{کیفیت زندگی کاری} \times (\text{کیفیت زندگی کاری برونگرایی}) = 0.166 \times 0.161 = 0.04026 \\ & \text{کیفیت زندگی شغلی (درگیری شغلی)} \times \text{کیفیت زندگی کاری} \times (\text{کیفیت زندگی کاری توافق پذیری}) = 0.176 \times 0.161 = 0.04636 \\ & \text{کیفیت زندگی شغلی (درگیری شغلی)} \times \text{کیفیت زندگی کاری} \times (\text{کیفیت زندگی کاری وظیفه شناسی}) = 0.171 \times 0.161 = 0.04331 \\ & \text{کیفیت زندگی شغلی (درگیری شغلی)} \times \text{کیفیت زندگی کاری} \times (\text{کیفیت زندگی کاری گشودگی}) = 0.168 \times 0.161 = 0.04148 \\ & \text{کیفیت زندگی شغلی (درگیری شغلی)} \times \text{کیفیت زندگی کاری} \times (\text{کیفیت زندگی کاری روان رنجوری}) = -0.163 \times 0.161 = -0.03843 \end{aligned}$$

جدول ۳: نتایج فرضیات پژوهش

نتیجه آزمون فرضیه	ضرایب همبستگی پیرسون و اثرات غیرمستقیم در معادلات ساختاری		فرضیات تحقیق	
تأیید	ضریب همبستگی: ۰.۵۷۵	ضرایب همبستگی پیرسون	۱- ویژگی‌های شخصیتی با درگیری شغلی رابطه دارد.	آزمون همبستگی
تأیید	ضریب همبستگی: ۰.۳۹۶		۲- ویژگی‌های شخصیتی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارد.	
تأیید	ضریب همبستگی: ۰.۴۸۳		۳- کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه دارد.	
تأیید	$0.4026 = 0.61 \times 0.66$	اثرات غیرمستقیم در معادلات ساختاری (میانجی)	۴- برونگرایی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.	آزمون معادلات ساختاری
تأیید	$0.4636 = 0.61 \times 0.76$		۵- توافق پذیری به‌واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.	
تأیید	$0.4331 = 0.61 \times 0.71$		۶- وظیفه‌شناسی به‌واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.	
تأیید	$0.4148 = 0.61 \times 0.68$		۷- گشودگی به‌واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.	
تأیید	$-0.3843 = -0.61 \times 0.63$		۸- روان‌رنجوری به‌واسطه نقش میانجی کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد.	

توضیح جدول شماره ۳: بر اساس نتایج قابل مشاهده در جدول شماره ۳، فرضیه‌های ۱ الی ۳ پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تأیید قرار گرفتند و فرضیه‌های ۴ الی ۸ پژوهش نیز که به بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و درگیری شغلی می‌پرداختند با استفاده از نمودار ضرایب استاندارد مدل سازی معادلات ساختاری بررسی شده و از آنجا که تمامی اثرات غیر مستقیم محاسبه شده بزرگتر از ۰.۱۵ بود لذا فرضیه‌های ۴ الی ۸ نیز تأیید شدند. بررسی نتایج آزمون برازش مدل مفهومی نیز نشان داد که الگوی پژوهش از وضعیت مناسبی برخوردار است. نتایج در جدول ۴ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۴: شاخص های برازش مدل

مقادیر	شاخص
۲/۲۵	کای دو به درجه آزادی (X^2/df)
۰/۰۵۷	RMSEA
۰/۹۲	GFI
۰/۹۱	AGFI

شاخص های خوب بودن برازش مدل عبارت از: کای دو به درجه آزادی (X^2/df)، P value و RMSEA و GFI و AGFI می باشند. در نرم افزار لیزرل هر چه مقدار شاخص کای دو به درجه آزادی (X^2/df) کوچکتر از ۳ باشد مدل دارای برازش (تناسب) بهتری است. شاخص RMSEA، همان میانگین مجذور خطاهای مدل است. این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می شود. حد مجاز این مقدار ۰/۸ است یعنی اگر زیر ۰/۸ باشد قابل قبول است، اگر زیر ۰/۵ باشد خیلی خوب است. همچنین اگر مقادیر GFI و AGFI بالاتر از مقدار ۰/۹ می باشد مدل اندازه گیری از برازش خوبی برخوردار است. نتایج به دست آمده در جدول ۴ برازش مناسب مدل مفهومی تحقیق را تأیید می کنند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثر ویژگی های شخصیتی بر درگیری شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان در یکی از رسانه های نوشتاری کثیرالانتشار کشور، در شهر تهران انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی های شخصیتی از قبیل برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، گشودگی به تجارب، اثر مثبت و معنادار و صفت شخصیتی روان رنجوری اثر معکوس و معنی داری بر درگیری شغلی با میانجی گری کیفیت زندگی کاری دارند و به این ترتیب تمامی پنج فرضیه تحقیق تأیید شدند. نتایج پژوهش حاضر در رابطه با اثر ویژگی های شخصیتی بر کیفیت زندگی کاری همسو با نتایج تحقیق حمید و زمستانی (۲۰۱۳)، محمودی و همکاران (۲۰۱۴) و در رابطه با اثر کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی همسو با نتایج تحقیق ریلی (۲۰۰۰)، کروگر و همکاران (۲۰۰۲)، فوری (۲۰۰۴)، کانتن و سادولا (۲۰۱۲) ساعدی و همکاران (۲۰۱۰) جلیل پور و همکاران (۲۰۱۳) و در مورد اثر ویژگی های شخصیتی بر درگیری شغلی کارکنان با نتایج تحقیق بریک و مانن (۱۹۹۱)، بوزیونلوس (۲۰۰۴)، لیو و لی (۲۰۰۹)،

لوباکایا (۲۰۱۴)، فیض آبادی فراهانی و میر هاشمی (۲۰۱۱) و ذبیحی و همکاران (۲۰۱۲) یاسمی نژاد و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

مشخص شد که برای درگیر ساختن کارکنان در شغل یکی از موارد مهم، توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد است. برای مثال افراد برون‌گرا پرانرژی و خوش‌بین بوده و به عواطف مثبت تمایل بیشتری دارند و در مواقعی که با گروه‌ها کار می‌کنند راحت و باز برخورد کرده و مشکلی برای حضور در اجتماع ندارند، آن‌ها همچنین تمایل بیشتری به کار و افشای استعدادهای خود در محیط کاری و رقابت با سایر افراد دارند و می‌توان گفت این افراد در کارشان موفق‌ترند و در نتیجه درگیری شغلی بیشتری خواهند داشت. افراد توافق‌پذیر و سازگار به طور طبیعی به کمک کردن به دیگران و ایجاد هماهنگی و همکاری بیش از رقابت تمایل دارند و به شدت تابع قوانین و مقررات بوده و به راحتی با محیط و حتی جنبه‌های منفی محیط کار به تفاهم می‌رسند و در مقایسه با افراد ناسازگار بیشتر درگیر کار می‌شوند. شخصیت‌های وظیفه‌شناس، باوجدان و مسئولیت‌پذیر بوده و بسیار سخت‌کوش و باپشتکار هستند، این افراد که خستگی‌ناپذیر بوده و تلاش ممتدی برای تحقق اهداف سازمان انجام می‌دهند، بیشتر درگیر شغل بوده و موفق‌ترند. همچنین افراد با شخصیت گشوده به تجارب جدید، ایده پرداز و عمل‌گرا بوده و نسبت به اتفاقات و عقاید غیرمعمول بازتر برخورد کرده، دارای روحیه کنجکاوی و خلاقیت بیشتری می‌باشند، در مورد کارشان هیچ‌گونه عدم اطمینانی نداشته و در نتیجه رویارویی با مسائل دچار پریشانی و اضطراب نخواهند شد و راحت‌تر درگیر کار می‌شوند. از سوی دیگر افراد با شخصیت روان رنجور؛ عصبانی، نامطمئن، افسرده و مضطرب بوده و گرایش به احساسات منفی داشته و با تمرکز بر جنبه‌های منفی یک موقعیت و اطلاعات منفی، از درگیر شدن در شغل بازمی‌مانند که این صفت شخصیتی اثر منفی بر درگیری شغلی دارد. به این ترتیب پیشنهادات پژوهشی برخاسته از این تحقیق به صورت ذیل ارائه می‌گردد:

به مدیران سازمان رسانه‌ای موردنظر پیشنهاد می‌گردد در هنگام فرایند انتخاب و استخدام و جذب نیرو، شخصیت افراد را از طریق مصاحبه و آزمون‌های معتبر بر اساس مدل پنج‌عاملی به صورت دقیق ارزیابی نموده تا در این صورت کارکنانی را شناسایی و استخدام نمایند که درگیری شغلی بیشتری داشته باشند و همچنین از طریق برنامه‌های جایابی و سازمان‌دهی مناسب افراد با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت در پست‌های مناسب، کارایی و اثربخشی سازمان را حداکثر نمایند.

پیشنهاد می‌شود برای افزایش دلبستگی شغلی و کارایی سازمان، شخصیت‌های مؤثری همچون برون‌گرا، گشوده و باز نسبت به تجارب، وظیفه‌شناس و سازگار، به کار گرفته شوند و از استخدام افراد روان‌رنجور پرهیز گردد.

با توجه به نقش کیفیت زندگی کاری در دلبستگی شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد مسئولین سازمان رسانه‌ی موردنظر به‌طور دوره‌ای نسبت به سنجش مؤلفه‌های مؤثر در کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان اقدام نمایند تا به این صورت عوامل کلیدی و مؤثر در بهبود محیط کاری را تشخیص داده و با استفاده از آن عوامل موجبات ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان را فراهم آورند و از این راه هر چه بیشتر از توانمندی‌های بالقوه‌ی کارکنان در ارائه‌ی خدمات به افراد جامعه استفاده و باعث پیشرفت استراتژی‌ها و عملکرد سازمان گردند.

به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان رسانه نوشتاری مورد نظر، به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود از اعطای پاداش‌های مادی و غیرمادی لازم به کارکنان و همچنین قدردانی از آنان در مقابل انجام کار، فروگذار ننمایند و محیط کاری ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کاری مناسب با حداقل خطر را برای کارکنان مهیا نمایند؛ فرصت کسب مهارت‌ها و آموزش‌های لازم را برای کارکنان ایجاد نموده تا افراد استعداد‌های خود را هر چه بیشتر پرورش دهند و به‌این‌ترتیب زمینه پیشرفت مداوم و امنیت شغلی را برای آن‌ها فراهم نمایند، همچنین از تمامی کارکنان حمایت نموده و از تعصبات نژادی و جنسیتی و قومی نسبت به آنان دوری گزینند و زمینه مشارکت فکری و عملی تمامی کارکنان را ایجاد نمایند، همچنین توصیه می‌شود مدیران تلاش نمایند تا فضای قانون‌مندی و انصاف و ضابطه در سازمان حاکم باشد و درنهایت پیشنهاد می‌شود با برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم‌کننده برای کارکنان و خانواده‌های آنان و دادن اوقات فراغت لازم برای انجام سایر مسئولیت‌ها زمینه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان را فراهم نمایند.

پژوهش حاضر صرفاً در مورد کارکنان سازمان یک رسانه نوشتاری کثیرالانتشار در شهر تهران انجام شد و نتایج آن به همین جامعه قابل تعمیم است. بررسی رابطه دیگر متغیرهای سازمانی و محیطی و فردی در رابطه با دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان‌های دیگر به سایر محققین توصیه می‌گردد.

از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به نوع روش‌شناسی آن که از نوع کمی و همبستگی است اشاره کرد، زیرا در این قبیل مطالعات فقط به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد و در نتیجه نمی‌توان از نتایج به دست آمده تفسیر علی ارائه داد جهت تفصیل و تشریح موضوع انجام پژوهش‌های کیفی در این زمینه به سایر محققین توصیه می‌گردد.

References

- 1-Azar, A., Gholamzadeh, R., Ghanavati, M. (2012). Route-Structural Modeling in Management. Tehran, Knowledge look. First edition. (In Persian)
- 2-Ahmad,SH. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. Journal of Human Values. 19(1): 73° 82
- 3-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: Retrived from <http://www.findarticles.com>
- 4-Barrick, M R. & mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology. 44: 1-26.
- 5-Bazaz jazayeri, A., Pardakhtchi, M. H. (2009). Elaboration of a model for assessing the quality of work life of employees in organizations. Journal of Management Science of Iran. 2(5): 123-151. (In Persian)
- 6-Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. Journal of Managerial Psychology, 19(1): 69-81
- 7- Costa, P.T. JR. and McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual, Odessa, FL: PAR.
- 8-Danish, R.Q, Shahid,A.U, Aslam,N, Afzal, M, Yasir Ali, H. (2015). Relationship Between JOB Performance, JOB Involvement and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan. American Journal of Educational Science. 1(2):19-23
- 9-Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study, Journal of Human Values. 10: 117 ° 130.
- 10-Feizabadi farahani, Z., Mirhashemi, M. (2011). Prediction of occupational involvement based on personality traits in private and public banks of Tehran. Knowledge & Research in Applied Psychology. 12(4): 51-60. (In Persian)
- 11-Fourie, A. S. (2004). Predicting satisfaction with quality of work life, Master's Thesis, University of South Africa.
- 12-Gupta, M. & Sharma, P. (2011). Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees In Jammu Region. Sri Krishna. International Research & Educational Consortium. 2(1): 79-89.
- 13-Hamid, N., Zemestani, M. (2013). The Relationship between Spiritual Intelligence and Personality Characteristics with Quality of Life in Medical Students. Hormozgan Medical Journal. 17(4): 347-355. (In Persian)
- 14-Jalilpuor, P., Akbari shaye, Y., Pirouzfard, M. (2013). Relationship between quality of work life and occupational attachment among librarians of libraries of Shahid Chamran University and Jundishapur Medical

- Sciences Ahvaz. Journal of Library and Information Research. 3(1): 51-66. (In Persian)
- 15-Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33 (4): 692° 724.
- 16-Kanten,s, Sadullah,o.(2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 62: 360- 366
- 17-Kanungo R. N.(1982). Measurement of job and work involvement *Journal of Applied Psychology*. 67: 341 ° 349.
- 18-Krueger, P. et al (2002). Organization specific predictors of job satisfaction findings from a Canadian multi sit quality of work life, *Health Service Research*. 2(1):6-13
- 19-Liao, C-H and Lee. C-W. (2009). an Empirical Study Of Employee Job Involvement And Personality Traits: The Case Of Taiwan. *Int. Journal of Economics and Management*.3(1): 22 ° 36.
- 20-Lubakaya.ch.w.(2014). Factors Affecting Job Involvement in an Organization: A Case of Nzoia Sugar Company Limited.*international journal of innovative research & development*. 3 (6):77-105
- 21-Mahmudi, GH., Alfajr asadi mojre, A., Darvishi khezri, H. (2014). Relationship between personality dimensions and fatigue with quality of work life of health care workers. *Journal of health breeze*. 2(4): 25-30. (In Persian)
- 22-Mazayed, KH., Saqib Khan, M. Kundi, GH.M, Qureshi, Q.A. Akhtar,R, Bilal,H.(2014). Assessing the Impact of Job Involvement and Commitment on Organizational Productivity in the Arab Countries. *Industrial Engineering Letters*.4(3):18-22.
- 23-Moharamzade, M., Vahdani, M., Ghahremani, J., Seyed ameri, M. H. (2012). Relationship between Personality Characteristics of Staff and Burnout in the Ministry of Sports and Youth. *Journal of Sport Management*. 6(4): 698-711. (In Persian)
- 24-Mudrack, P.E. (2004). Job involvement, obsessivecompulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*. 17(5): 490-508.
- 25-Noruzi, M. (2013). Study of the nature, approaches and strategies for improving the quality of working life in the organization. *Journal of Cultural and Organizational Behavior*. 5: 17-21. (In Persian)
- 26-Pervin, L. Cervone, D. (2010). *Personality theory and research* . WILEY, eleventh edition.

- 27-Pourghaz, A., Salehi rad, S. (2016). Organizational support and its relation to the quality of working life of Zabol Electrical Office. *Journal of Public Management Researches*. 9(32): 97-116. (In Persian)
- 28-Riley, A. (2000). The quality of work life, selfevaluation and life satisfaction among Africans. *African American Research Perspectives*.6:22-29
- 29-Saedi, S., Khalatbari, J., Najafabadi, N. (2010). Relationship between quality of work life and organizational health with job satisfaction. *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology*. 1(4): 55-64. (In Persian)
- 30-Tabassum, A. Rahman, T. & Jahan, K. (2011). A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh. *World Journal of Social Sciences*. 1(1): 17- 33.
- 31-Walton, R.E. (1973). Quality of worklife: what is it?. *Sloan management review*. 15(1): 11-21
- 32-Yaghoubi, M., Yaghoubi, N. (2015). Investigating the relationship between worker attachment and employee skills. *Organizational Culture Management*. 13(1): 135-156. (In Persian)
- 33-Yaseminezhad, P., Golmohammadian, M., Bashlide, K., Momeni, KH. (2013). Relationship between Personality Types A and B with Occupational Involvement in Life Sciences. *Journal of Job and Organizational Counseling*. 5(17): 122-137. (In Persian)
- 34-Yusefiamiri, M., Gholipour, A., Abbasi, D., Ghorbanlou, M. (2015). Investigating the Role of Personality Characteristics in Knowledge Sharing (Case Study: Students working at Tehran University College of Management). *Organizational Culture Management*. 31(1): 647-665. (In Persian)
- 35-Zabihi, A., Nabizade, M., Nabizade, T. (2012). The effect of five personality traits on occupational involvement. *The First National Symposium on Personality and New Life*. Islamic Azad University of Sanandaj. (In Persian)
- 36-Zarifi, F., Yusefi, B., Sadeghi borujerdi, S. (2014). Presentation of Organizational Justice, Organizational Commitment, and Occupational Attachment Relationship among Experts of the Ministry of Sports and Youth. *Journal of Sport Management Review*. 23: 115-130. (In Persian)