

رابطه بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

دکتر مالک میرهاشمی*، کورش حنیفی**

چکیده: بررسی رابطه بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان هدف اساسی این مطالعه بود. بر پایه مفروضه تحقیقات همبستگی و با اجرای دو پرسش نامه کارآفرینی و درگیری شغلی در مورد ۱۴۶ نفر از جامعه کارکنان بخش های اداری و خدماتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که با شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند اطلاعات لازم جمع آوری شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که به طور کلی می توان براساس سطح کارآفرینی کارکنان، درگیری شغلی آنان را پیش بینی کرد.

کلید واژه ها: کارآفرینی، درگیری شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، کارکنان.

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه روان شناسی، رودهن، ایران. mirhashemi@riau.ac.ir

** دانش آموخته دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه روان شناسی، رودهن، ایران.

مقدمه

پژوهش‌گران حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت آگاهی‌فزاینده‌ای درباره وجود تفاوت‌های در رشد نگرش‌های کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این نگرش کسب کرده‌اند. درگیری شغلی^۱ یکی از نگرش‌های مرتبط با کار است که به عنوان یک واکنش روان‌شناختی فرد به کار و مسئولیت مرتبط با آن تعریف شده است. علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (هالنبک^۲، کونولی^۳، رایینوویتز^۴، ۱۹۸۲؛ رایینوویتز و هال^۵، ۱۹۷۷؛ فلستید^۶ و گالی^۷، ۲۰۰۴). ارتباط این متغیر با بازده‌های سازمانی مانند: ترک خدمت، رضایت شغلی و بهره‌وری، سبب شده است که پژوهش‌های فراوانی در زمینه پیشایندها و پیامدهای آن صورت پذیرد. موضوع اهمیت نسبی این دو مجموعه از متغیرهای شخصی و متغیرهای موقعیتی در تبیین مفهوم درگیری شغلی، محور اساسی بسیاری از پژوهش‌ها را تشکیل داده است. در خصوص این تعیین‌کننده‌ها، سه طبقه مشخص شده است؛ ویژگی‌های شخصی، و ویژگی‌های موقعیتی و بازده‌های کار (آرای^۸، ۱۹۹۴).

اتکینسون^۹ و لیتوین^{۱۰} (نقل از لیتینگر^{۱۱}، ۱۹۸۲) درگیری شغلی را به انگیزه پیشرفت ارتباط دادند. آنان کارکنان دارای درگیری شغلی بالا را به عنوان افرادی هدف مدار توصیف کردند، حال آن که کارکنان با سطح درگیری شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست هستند. برخی از پژوهشگران (برای نمونه، ریوه^{۱۲} و اسمیت^{۱۳}، ۲۰۰۱) بر این باورند که مؤلفان، درگیری شغلی را همواره به عنوان: (الف) مفهومی که شخص طی آن هویتی روان‌شناختی مرتبط با کار را شکل می‌دهد یا کار را به عنوان عاملی مهم در ارائه تصویر کلی از خود در نظر می‌گیرند، (ب) درونی کردن ارزش‌های مربوط به خوب بودن کار یا اهمیت آن از لحاظ ارزشمندی شخص، و (پ) میزان اثرگذاری عملکرد کاری شخص بر عزت نفس تعریف می‌کنند. از این رو، دستیابی به یک تعریف منفرد میسر نمی‌شود. همچنین، پائولی^{۱۴} آلاگر^{۱۵}، و استون-رومرو^{۱۶} (۱۹۹۴) بر عدم تمایز بین درگیری با شغل فعلی (درگیری شغلی) و درگیری با کار به طور کلی (محوریت کار) تأکید می‌کنند. در واقع، درگیری شغلی به این اعتقاد بر می‌گردد که شغل مهم است و افراد

1. job involvement
4. Robinowitz
7. Gallie
10. Litwin
13. Smith
16. Stone-Romero

2. Hollenbeck
5. Hall
8. Aryee
11. Litinger
14. Paully

3. Connolly
6. Felstead
9. Atkinson
12. Reeve
15. Alliger

بایستی در کارشان برای ترقی خویش درگیر شوند (دی کارفل^۱ و شان^۲، ۱۹۹۰). درگیری شغلی عاملی حیاتی در شکل دهی نتایج کاری کارکنان است (دایفیندروف^۳، براون^۴، کامین^۵ و لرد^۶، ۲۰۰۲؛ لاولر^۷، ۱۹۸۶). هاکنم^۸ و لاولر (۱۹۷۱) عنوان کردند که درگیری شغلی عاملی برجسته و مؤثر در شکل دهی انگیزش کارکنان است. درگیری شغلی همچون نگرش های مرتبط با کار و پیش بینی کننده های نتایج مرتبط با کار، مورد توجه واقع شده است (فروند^۹، ۲۰۰۵). بلاو^{۱۰} و بول^{۱۱} (۱۹۸۷) پیش بینی کردند که ترکیب های گوناگونی از تعهدسازمانی و درگیری شغلی پیامدهای مشخصی را برای سازمان دارند. برای مثال، کارکنانی که هم تعهدسازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می کنند.

برخی پژوهش گران به بررسی رابطه درگیری شغلی با سایر متغیرها از جمله متغیرهای جمعیت شناختی (میرهاشمی، ۱۳۸۷؛ آنانتارامان^{۱۲}، ۱۹۸۰؛ شارما^{۱۳} و شارما، ۱۹۷۸) گروه های شغلی مختلف (آنانتارامان و دیواسیناپاتی^{۱۴}، ۱۹۸۰؛ آنانتارامان و بگوم^{۱۵}، ۱۹۸۲؛ سینگ^{۱۶}، ۱۹۸۱)، عوامل مربوط به محیط کار (میرهاشمی، ۱۳۸۶؛ مادهو^{۱۷} و هری گوپال^{۱۸}، ۱۹۸۰؛ هری گوپال و کومار^{۱۹}، ۱۹۷۹؛ سریواستاوا^{۲۰} و سینها، ۱۹۸۳؛ میشر^{۲۱} و شایام^{۲۲}، ۲۰۰۵)، رضایت کارکنان (گوپتا^{۲۳}، ۱۹۹۳؛ میشر^{۲۴} و گوپتا، ۱۹۹۴)، اضطراب شغلی (میشر^{۲۵}، ۱۹۹۹) و هوش هیجانی (میرهاشمی، شریفی و ثابتی، ۱۳۸۷) پرداخته اند. اگرچه شواهد بالا حاکی از این است که درگیری شغلی، متغیری است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، اما نگاهی دقیق تر به ادبیات آن آشکار می کند که این پدیده هنوز به طور کامل شناخته نشده است. رایینوویتز و هال (۱۹۷۷) با مرور ادبیات درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که "بیشتر واریانس درگیری شغلی بدون تبیین باقی مانده است" (ص ۲۵۸). در یک گزارش مربوط به متغیرهای مرتبط با درگیری شغلی، رایینوویتز و هال (۱۹۷۷) توصیه کرده اند که به منظور ارائه تصویر کامل تر از درگیری شغلی، رابطه متغیرهای مختلف شخصی و موقعیتی با درگیری شغلی بررسی شود.

1. Decarufel
4. Brown
7. Lawler
10. Blau
13. Sharma
16. Singh
19. Kumar
22. Shyam

2. Schann
5. Kamin
8. Hackman
11. Boal
14. Deivasenapathy
17. Madhu
20. Srivastava
23. Gupta

3. Diefendorff
6. Lord
9. Freund
12. Anatharaman
15. Begun
18. Harigopal
21. Mishra

مطابق نتایج مارو^۱ (۱۹۸۳)، عوامل موقعیتی بیش از عوامل شخصی در تبیین واریانس تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش نقش دارند. عوامل موقعیتی، زمینه‌هایی نظیر تعارض نقش، ابهام نقش و فضای سازمانی، حمایت سازمانی، فرصت رشد، و همچنین ابعاد مشاغل کارکنان را در بر می‌گیرد. در همین راستا، نتایج تحقیق آکروید^۲، ریچاردز^۳ و اوبرین^۴ (۱۹۹۲) پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان از طریق عوامل درونی و بیرونی مرتبط با کار نشان می‌دهند که ۲ عامل درونی (پیش‌جیدگی و معناداری تکلیف) و ۳ عامل بیرونی (سبک نظارت، ارتقاء و همکاران) رابطه معنادار با تعهد سازمانی دارند ($p < 0/01$). این مؤلفان یادآور می‌شوند که مدیران می‌توانند با تغییر و اصلاح عوامل بیرونی در محیط کار اثر عوامل درونی را افزایش دهند. ناظم و پارسامعین (زیر چاپ) طی مطالعه‌ای در مورد رابطه بین کارآفرینی و تعهدسازمانی نشان دادند که به طور کلی بین کارآفرینی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد. علاوه بر این، نتایج این محققان معلوم کرد که در بین مؤلفه‌های کارآفرینی، مؤلفه‌های خطرپذیری، رقابت‌جویی، اعتمادبه‌نفس، با انرژی بودن، منبع کنترل درونی رابطه معنادار با مؤلفه‌های تعهدسازمانی داشتند. علاوه بر این، مقصودی (۱۳۸۹) طی مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های نیاز به پیشرفت و سطح درگیری شغلی معلمان زن نشان داد که به طور کلی بین نیاز پیشرفت (و همچنین مؤلفه پشتکار) و درگیری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

لاولر و هال (۱۹۷۰) با مطالعه و اجرای زمینه‌یابی روی ۲۹۱ نفر از استادان و پژوهش‌گران دانشگاه پیشنهاد کردند که چون بین ویژگی‌های شغلی و درگیری شغلی رابطه معنادار وجود دارد، سطح درگیری ممکن است نتیجه تعامل بین ویژگی‌هایی که شخص با خود به سازمان می‌آورد و ویژگی‌های خود شغل باشد. علاوه بر این، درگیری شغلی ممکن است به عنوان نتیجه خصایص شغلی از جمله خودمختاری و وظیفه‌ای، تنوع هویت و رفتارهای سرپرستی (الوی^۵، ایورت^۶ و رندولف فلاین^۷، ۱۹۹۵؛ لاولر و هال، ۱۹۷۰؛ وینتر^۸ و ساروس^۹، ۲۰۰۲) تعارض و ابهام نقش (وینتر و ساروس، ۲۰۰۲) عمل می‌کند.

افراد با درگیری شغلی دارای سطح پایین فرسودگی شغلی و روان رنجوری و سطوح بالای برون‌گرایی هستند. این قبیل افراد از سلامت جسمانی و روانی خوب خود لذت می‌برند. درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری،

1. Marrow

4. O'Brien

7. Randolph Flynn

2. Akroyd

5. Elloy

8. Winter

3. Richards

6. Evert

9. Sarros

کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است (هولم^۱، ۲۰۰۶).

واژه کارآفرینی نزدیک به دو قرن است که در ادبیات مدیریت و اقتصاد وارد شده و مانند سایر واژه ها تغییرات زیادی را به خود گرفته و از رشد تکاملی برخوردار بوده است. سیر تکاملی فعالان اقتصادی یا کارآفرینان نشان می دهد که کارآفرینی در نظریه های اقتصادی تبلور یافته و به عنوان عامل اصلی ایجاد ثروت و یا ارزش اقتصادی شناخته شده و از قرن پانزدهم تاکنون، در کانون مکاتب مختلف اقتصادی قرار داشته است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳). در قرون وسطی اصطلاح کارآفرین هم برای بازیگر و هم برای شخصی که طرح های تولیدی بزرگ را اداره می کرد به کار می رفت. کارآفرینان در قرون وسطی عموماً از بزرگان بودند، اشخاصی که مسئول اجرای کارهای عمرانی بزرگ بودند، مانند: ساخت دژها و استحکامات، عمارت های عمومی، دیرها و کلیساهای جامع (هیسریچ^۲ و پترز^۳، ۱۳۸۳). مطالعه کارآفرینی حیطه گسترده ای از رشته های مدیریت، اقتصاد، جامعه شناسی و روان شناسی را در برمی گیرد و دارای ماهیت میان رشته ای است.

طبق نگرش های روان شناختی و جامعه شناختی، ویژگی های شخصی، افراد را مستعد کارآفرینی می کند و درعین حال زمینه مناسب اجتماعی می تواند ویژگی های کارآفرینان را شکوفا سازد. مک کلند^۴ (۱۹۶۲) بر این باور است که که نیاز پیشرفت در افرادی که فعالیت های اقتصادی خود را آغاز می نمایند، بالاتر است. این افراد مایل هستند تا همواره در چالش باشند و در راه رسیدن به اهداف قابل دسترس و هم چنین نسبت به عملکرد خود، به بازخورد مکرر و منظم زمانی نیاز دارند. این افراد ترجیح می دهند تا شخصاً مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را از طریق تلاش شخصی خود به عهده گیرند. نیاز پیشرفت، انگیزه اصلی توسعه اقتصادی در کشورها بوده و در تصمیم گیری فرد برای کارآفرین شدن تأثیر به سزایی دارد. علاوه براین، شواهد نشان می دهد که کارآفرینان موفق، به توانایی های خود ایمان دارند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای مشابه نسبت نمی دهند. به عقیده آنها شکست ها و پیشرفت ها تحت کنترل و نفوذ آنها بوده و خود را در نتایج عملکردهایشان مؤثر می دانند (هورنادی^۵ و آبود^۶، ۱۹۷۱).

1. Hulme

4. McClelland

2. Hisrich

5. Hornady

3. Peters

6. Aboud

بروکهاوس^۱ (۱۹۸۰) معتقد است که تمایل به مخاطره پذیری عبارت است از پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند از طریق تلاش های شخصی مهار شوند. مخاطره هایی که کارآفرینان در تأسیس و راه اندازی شرکت های خود می پذیرند، متفاوت هستند برای مثال، آنها با سرمایه گذاری، مخاطره مالی را می پذیرند و با ترک شغل خود، مخاطره شغلی را پذیرا می شوند. مردم عادی، کارآفرین را شیفته مخاطره می دانند، در حالی که تحقیقات نشان می دهد که کارآفرین نوعاً چنین نیست. کارآفرین خواه زن باشد خواه مرد، شخصی است میانه رو، که حساب شده مخاطره می کند. او لزوماً در پی فعالیتی نیست که مخاطره آن زیاد باشد، بلکه مایل است مقدار متوسطی از مخاطره را که برای شروع فعالیت اقتصادی "معمولی" تلقی می شود، بپذیرد و در این حد حاضر می شود تا پول، امنیت، شهرت و موقعیت خود را به مخاطره اندازد. همچنین، کارآفرینان دست به قمار نمی زنند، بلکه در اقدام به مخاطره بسیار حساب شده و با دقت عمل می کنند و تمام تلاش خود را به کار می بندند تا احتمالات را به نفع خود تغییر دهند (کوراتکو^۲ و هودجت^۳، ۲۰۰۱).

میل به استقلال یک نیروی انگیزشی برای کارآفرینان معاصر است؛ لذا آزادی عمل، پاداش دیگر کارآفرینی است. نیاز به استقلال همان چیزی است که روان شناسان آن را "سلطه جویی درونی" می نامند. سلطه جویی درونی آن است که فرد احساس کند شخصاً بر سرنوشت خویش احاطه دارد. ویژگی بارز کارآفرین بیش از هر چیز شاید همین سلطه جویی درونی و استقلال عمل او باشد. در واقع، نیاز به استقلال، عاملی است که سبب می شود تا کارآفرینان به اهداف و رؤیاهای خود دست یابند. احساس خشم آنها از نظام خشک دیوان سالاری همراه با تعهد خالصانه در قبال ایجاد تغییر، به شخصیت استقلال طلب آنها که می خواهند همه چیز را به شیوه خود انجام دهند، اضافه می شود. البته داشتن استقلال، یک زندگی راحت را تضمین نمی نماید. بیشتر کارآفرینان ساعات زیادی را در روز کار می کنند اما رضایت آنها از آنجا حاصل می شود که علیرغم محدودیت های اقتصادی و محیطی، خود تصمیم می گیرند، کارها را به شیوه خود انجام می دهند، طبق برنامه خود عمل می نمایند و سودی که خود ایجاد نموده اند را برداشت می کنند (فرای^۴، ۱۹۹۳).

شواهد حاکی از این است که خلاقیت ارتباط بین تصور و اندیشیدن ایده های نو و ارائه محصول، فرایند و خدمات نوآورانه است (کوراتکو و مونتاگنو^۱، ۱۹۸۹). خلاقیت از اجزای لاینفک کارآفرینی است و به اعتقاد دراکر^۲ (۱۹۸۵) وجود نوآوری در کارآفرینی به قدری ضروری است که می توان ادعا نمود کارآفرینی بدون آن وجود ندارد و خلاقیت نیز بدون نوآوری نتیجه ای را حاصل نمی نمایند (فرای، ۱۹۹۳). علاوه بر ویژگی های بالا که کارآفرینان را از دیگران متمایز می سازد، برخی از محققان به ابعاد روان شناختی (چون داشتن تفکر واگرا، اعتماد به نفس، داشتن پشتکار، تفکر مثبت و ...) تأکید می کنند. گروهی ویژگی های جمعیت شناختی (چون سن، جنس، تحصیلات، سوابق خانوادگی و ...) را مهم می دانند و برخی دیگر به مجموعه ای از ویژگی ها اشاره می کنند (هورنادی، ۱۹۸۲).

یک سازمان می تواند محیطی را فراهم آورد که در آن تمام اعضا بتوانند در انجام امور کارآفرینی شرکت کنند. افراد بسیاری که سازمان ها را رها کرده و خودشان سازمان جدیدی تأسیس می کنند، نمایان گر آنند که اکثر سازمان ها قادر نیستند، محیطی را برای کارآفرینی خلق کنند. البته برخی افراد سازمان خود را فقط برای تأسیس یک سازمان جدید ترک می کنند و شرایط محیط داخلی سازمان اهمیت چندانی برایشان ندارد. اما، بسیاری از افراد در صورت وجود حمایت مناسب در سازمان می مانند. امروزه، سازمان ها با هزاران نوع تغییر مواجه هستند. این تغییرات باعث ایجاد مسیرهای جدید خواهند شد. سازمان های کارآفرین می دانند که مسیرهای گذشته به ورشکستگی آنها منجر می شوند. بنابراین، تغییر یک فرصت است نه یک تهدید. ایجاد یک سازمان کارآفرین فرایند ساده ای نیست. باید به کل سازمان، چگونگی فعالیت گروه ها در آن و نهایتاً کارآفرینان سازمان های بزرگ توجه کرد. کارآفرینی سازمانی نیازمند تمرکز بر اهداف و رویه های کیفی و کمی است زیرا در اغلب موارد کارمندان واقعاً زبردست نیستند. در بسیاری موارد کارمندان کلید سازگاری و تغییر موفق هستند، زیرا اطلاعات لازم برای تغییری کارآمد را در اختیار دارند ایجاد یک سازمان کارآفرین نیازمند توجه بیشتر به آینده است تا گذشته. این امر نیازمند بررسی فرصت های شغلی است.

با توجه به مطالب و مرور اجمالی ادبیات مربوط به متغیرهای مورد مطالعه، در این تحقیق به بررسی رابطه بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

پرداخته شده است. از این رو، سوال اساسی در این مطالعه عبارت بود از: آیا بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟ به عبارت دیگر، مدل مناسب برای افزایش درگیری شغلی در ارتباط با کارآفرینی چیست؟ براساس این پرسش اساسی فرضیه‌های زیر آزمون شدند:

- بر اساس مؤلفه‌های کارآفرینی (۱۳ مؤلفه) می‌توان درگیری شغلی کارکنان را پیش بینی کرد.

- بر اساس کارآفرینی (نمره کل) می‌توان درگیری شغلی کارکنان را پیش بینی کرد.

روش

این تحقیق بر مبنای مفروضه تحقیقات همبستگی استوار بود که طی آن ارتباط متغیرهای کارآفرینی با درگیری شغلی کارکنان سنجیده شد.

جامعه تحقیق، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان غیر عضو هیأت علمی رسمی و قراردادی بخش‌های اداری - خدماتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن در سال ۱۳۸۹ بود. با توجه به امکان دسترسی به فهرست اسامی جامعه مورد مطالعه، نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه مورد نیاز انجام شد. با توجه به نوع مطالعه و تعداد متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون بنا به توصیه محققان (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۰۱) حداقل حجم نمونه در بالاترین میزان متغیرهای وارد شده در مدل برابر تعداد متغیرهای پیش بین به اضافه ۱۰۴ و با در نظر گرفتن احتمال ریزش آزمودنی‌ها ۱۵۰ نفر تعیین شد. در نهایت با کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های مخدوش و ناقص داده‌های ۱۴۶ پرسش‌نامه استخراج و تحلیل شد.

ابزار اندازه‌گیری

در این مطالعه براساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه‌گیری آنها از دو مقیاس به شرح زیر استفاده شد:

۱) پرسش‌نامه کارآفرینی:

برای سنجش کارآفرینی از پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته مشتمل بر ۵۸ سؤال براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای که در مجموع نظرات را در مورد ویژگی‌های افراد کارآفرینی نشان می‌دهد، استفاده شد. این پرسش‌نامه از ۱۳ خرده‌مقیاس نیاز پیشرفت، استقلال، خطرپذیری، خلاقیت، مدیریت زمان، پشتکار، هدف‌مداری، رقابت‌جویی، اعتماد به نفس، منبع کنترل درونی، انتقادی‌پذیری،

واقع گرای و با انرژی بودن تشکیل شده است. در این مطالعه با استفاده از روش همسانی درونی بین سؤال‌ها (آلفای کرونباخ) در یک نمونه ۴۹ نفری که به طور تصادفی انتخاب شدند، محاسبه گردید و ضریب اعتبار کل این پرسش نامه ۰/۸۴۹ به دست آمد.

۲) پرسش نامه درگیری شغلی

برای اندازه گیری سطح درگیری شغلی، از پرسش نامه درگیری شغلی (کانونگو^۱، ۱۹۸۲a) استفاده شد. این پرسش نامه شامل ۱۰ ماده است و این آزمون بر پایه یک مقیاس ۵ درجه ای برای غلبه بر سوگیری های فرهنگی (غربی) در تعاریف سنتی درگیری شغلی و افزایش تعمیم پذیری مفهوم درگیری شغلی در بین فرهنگ ها ساخته شده است. کانونگو (۱۹۸۲a) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. آرایبی (۱۹۹۴) نیز در گزارش خود، ضریب آلفای این مقیاس را ۰/۸۶ گزارش کرده است. میرهاشمی (۱۳۸۶) با اجرای این پرسش نامه بر روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ضریب آلفای برابر ۰/۸۰۷ به دست آورد که در سطح قابل قبولی بود. در این مطالعه با بررسی داده های مربوط به ۴۹ نفر از آزمودنی ها ضریب اعتبار از طریق روش همسانی درونی بین سؤال ها در حد (۰/۷۹۱) به دست آمد.

یافته ها

با توجه به متغیرهای مورد مطالعه و داده های حاصل از اندازه گیری آنها، برای آزمودن فرضیه های تحقیق، تحلیل رگرسیون گام به گام و ساده به کار گرفته شد. محاسبه های انجام شده در جدول های ۱ تا ۳ ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه شاخص های آماری مربوط به نمره های آزمودنی ها در آزمون های کارآفرینی (و مؤلفه های آن) و درگیری شغلی (N=۱۴۶)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه
نیاز پیشرفت	۳/۷۷	۰/۶۴۹	-۰/۶۹۰	۱/۸۸۷	۴
استقلال	۳/۶۰	۰/۶۷۰	-۰/۲۳۶	۰/۰۱۵	۳
خطرپذیری	۳/۷۳	۰/۶۷۴	-۰/۴۰۶	۰/۱۲۳	۳/۶۰

۳/۵۰	۰/۶۵۸	-۰/۵۶۴	۰/۶۱۲	۳/۲۹	خلاقیت
۳/۵۰	۱/۵۶۵	-۰/۹۱۲	۰/۵۸۵	۳/۹۹	مدیریت زمان
۳/۵۰	۱/۰۶۰	-۱/۰۶۱	۰/۷۴۳	۴/۱۸	پشتکار
۲/۸۰	۰/۲۷۷	-۰/۸۶۰	۰/۶۴۴	۴/۲۳	هدف مداری
۴	-۰/۳۷۳	-۰/۳۷۱	۰/۷۹۴	۳/۵۳	رقابت جویی
۳/۵۰	۲/۰۲۰	-۱/۰۵۴	۰/۵۵۸	۴/۲۱	اعتماد به نفس
۳/۲۵	۰/۳۵۵	۰/۴۷۲	۰/۶۱۶	۲/۷۰	منبع کنترل درونی
۲/۵۰	۰/۰۳۲	-۰/۷۵۷	۰/۵۸۷	۴/۳۱	انتقادی پذیری
۲/۶۰	-۰/۷۲۵	-۰/۱۱۶	۰/۶۴۵	۳/۸۷	واقع گرایی
۲/۸۰	-۰/۰۲۶	-۰/۵۰۷	۰/۶۲۶	۳/۷۱	بانه‌رزی بودن
۱/۸۴	-۰/۳۹۴	-۰/۳۴۱	۰/۳۶۲	۳/۷۸	کارآفرینی (نمره کل)
۳/۳۳	-۰/۶۵۳	-۰/۱۵۶	۰/۷۵۶	۳/۰۹	درگیری شغلی

● فرضیه اول: براساس مؤلفه های کارآفرینی (۱۳ مؤلفه) می توان سطح درگیری شغلی کارکنان را پیش بینی کرد.

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی درگیری شغلی کارکنان براساس مؤلفه های کارآفرینی (N=۱۴۶)

Sig	t	متغیر وابسته: درگیری شغلی		پیش بینی کننده ها
		ضرایب استاندارد شده	ضرایب	
۰/۰۰۰	۴/۲۷۷**	-	۲/۷۹۸	عدد ثابت
۰/۰۰۵	۲/۸۸۰**	۰/۲۶۷	۰/۲۹۲	استقلال
۰/۰۱۸	۲/۳۹۹*	۰/۲۲۶	۰/۲۱۸	پشتکار
۰/۰۲۳	۲/۳۱۴*	۰/۲۰۳	۰/۲۴۲	منبع کنترل درونی

$R=۰/۵۱۸$ ؛ $R^2=۰/۲۶۹$ ؛ R^2 تعدیل شده = $۰/۲۲۵$ ؛ $F=۶/۱۲۰**$

** معنادار در سطح ۰/۰۱؛ * معنادار در سطح ۰/۰۵

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف مؤلفه های نیاز پیشرفت، خطرپذیری، مدیریت زمان، هدف

مداری، رقابت جویی، اعتماد به نفس، انتقادپذیری، واقع گرایی و باانرژی بودن که همبستگی معنادار با درگیری شغلی نداشتند مقدار R^2 (۰/۲۶۹) بدین معنی است که نزدیک به ۲۷ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۵۱۸) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۶/۱۲۰) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معنی داری می توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها مؤلفه های استقلال، پشتکار و منبع کنترل درونی با متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار دارند.

علایم ضرایب بتای به دست آمده نشان داد که ۳ متغیر استقلال ($\beta = ۰/۲۶۷, P < ۰/۰۱$)، پشتکار ($\beta = ۰/۲۲۶, P < ۰/۰۵$)، منبع کنترل درونی ($\beta = ۰/۲۰۳, P < ۰/۰۵$) با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارند، یعنی با افزایش میزان استقلال، پشتکار و برخورداری از منبع کنترل درونی میزان درگیری شغلی کارکنان افزایش می یابد. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد نشده به صورت زیر تدوین کرد:

$$Y (\text{درگیری شغلی}) = ۲/۷۹۸ + ۰/۲۹۲(\text{استقلال}) + ۰/۲۱۸(\text{پشتکار}) + ۰/۲۴۲(\text{منبع کنترل درونی})$$

• فرضیه دوم: بر اساس کارآفرینی (نمره کل) می توان سطح درگیری شغلی کارکنان را پیش بینی کرد.

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی درگیری شغلی کارکنان بر اساس کارآفرینی (نمره کل) ($N=146$)

Sig	t	متغیر وابسته: درگیری شغلی		پیش بینی کننده ها
		ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	
۰/۰۰۰	۶/۰۷۱**	-	۲/۹۲۸	عدد ثابت
۰/۰۱۴	۲/۴۹۵*	۰/۲۲۸	۰/۲۵۱	کارآفرینی (نمره کل)

$$R=0/362; R^2=0/131; \text{ تعدیل شده } R^2 = 0/114; F=7/907^{**}$$

** معنادار در سطح ۰/۰۱؛ * معنادار در سطح ۰/۰۵

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق تحلیل رگرسیون ساده، مقدار R^2 (۰/۱۳۱) بدین معنی است که ۱۳ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی توسط متغیر کارآفرینی پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۳۶۲) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۷/۹۰۷) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیر مورد مطالعه و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. مقدار سطح معناداری آماره t نیز نشان داد که بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان همبستگی معنادار وجود دارد. براساس علامت ضریب بتای به دست آمده، متغیر کارآفرینی ($\beta = 0/228, P < 0/05$) با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارد، یعنی با افزایش میزان کارآفرینی میزان درگیری شغلی کارکنان افزایش می یابد. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد نشده به صورت زیر تدوین کرد:

$$Y (\text{کارآفرینی}) = 2/928 + 0/251 (\text{درگیری شغلی})$$

بحث و نتیجه گیری

طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تأهل، نیاز پیشرفت، خطرپذیری، مدیریت زمان، هدف مداری، رقابت جویی، اعتماد به نفس، انتقادپذیری، واقع گرایی و باانرژی بودن که همبستگی معنادار با درگیری شغلی نداشتند معلوم شد که نزدیک به ۲۷ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. به عبارت دیگر، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. با این حال، شواهد حاکی از این است که از بین همه متغیرها، تنها متغیرهای استقلال، پشتکار و منبع کنترل درونی با متغیر درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار داشتند. در نهایت، شواهد کافی برای تأیید فرضیه اول وجود دارد.

در خصوص فرضیه دوم شواهد به دست آمده نشان داد که ۱۳ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی توسط کارآفرینی (نمره کل) تبیین می شود. به عبارت دیگر، ۱۳ درصد از

پراکندگی مشاهده شده در متغیر درگیری شغلی توسط این متغیر توجیه می شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین کارآفرینی و متغیر درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

به طور کلی، شواهد حاصل از سایر مطالعات به خصوص از منظر کارآفرینی به عنوان متغیر پیش بین از یک سو و از سوی دیگر با در نظر گرفتن متغیرهای مختلف به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیرهای سازمانی نظیر عملکرد و نگرش های سازمانی و شغلی به عنوان متغیر ملاک یا وابسته از جمله رایبویتز و هال (۱۹۷۷)؛ فلسیتید و گالی (۲۰۰۴)؛ هالنبک و همکاران (۱۹۸۲)؛ آرایسی (۱۹۹۴)؛ هولم (۲۰۰۶)؛ میرهاشمی (۱۳۸۶)؛ ناظم و پارسامعین (زیر چاپ)؛ مقصودی (۱۳۸۹)؛ الوی و همکاران (۱۹۹۵)؛ لاولر و هال (۱۹۷۰) و وینتر و ساروس (۲۰۰۲) مؤید یافته های به دست آمده در این مطالعه هستند. شواهد حاکی از این است که درگیری شغلی به عنوان یک ویژگی ذاتاً مطلوب می تواند تحت تأثیر متغیرهای مختلفی باشد. در عین حال، با توجه به پیامدهای مناسب افزایش درگیری در بسیاری از جنبه های مختلف سازمانی، بسیاری از سازمان ها در جستجوی شناسایی پیشایندهای این ویژگی بوده و در مسیر یافتن راه هایی برای افزایش آن هستند.

بر اساس یافته های این مطالعه مبنی بر ارتباط معنادار ویژگی های استقلال، پشتکار و منبع کنترل درونی کارآفرینی با درگیری شغلی کارکنان و با توجه به ماهیت این ویژگی ها، مدیران سازمان به طور کلی و در این مطالعه مدیران دانشگاه ها با ایجاد زمینه و بستر لازم برای رشد و بروز چنین ویژگی هایی در کارکنان خود می توانند به افزایش سطح درگیری شغلی آنان کمک نمایند. گذشته از این، کارآفرینی فرایند بلند مدت آموزشی و پرورشی است که مستلزم برنامه ریزی در نظام آموزشی و پژوهشی است و اجرای برنامه های آن از سطح خانواده و مدرسه است که تا سطح دانشگاه و سازمان گسترده شده است و ادامه دارد و باعث می شود تا افراد با استفاده از تخصص و قدرت ابتکار، خلاقیت و خطرپذیری و نیز امکانات، فرصت ها، توانمندی ها، استقلال مولد و درآمدزا ایجاد کند. کارآفرینی موتور محرک اقتصاد کشورهای در حال توسعه است. از این رو در دنیای سریع و رقابتی امروز، توجه به کارآفرینی یکی از دغدغه های مهم نهادها و مراکز مختلف است (قورچیان، ۱۳۸۳). هر چند، شواهد به دست آمده نشان از تأثیرپذیری متغیر درگیری شغلی از متغیرهایی همچون کارآفرینی و سایر پیشایندهای موقعیتی و شخصی است، با این حال، حوزه درگیری شغلی و عوامل مرتبط هنوز جای تحقیق و بررسی را دارد.

عمده ترین محدودیت از لحاظ ابزار اندازه گیری متغیرهای موردنظر، به ویژه کارآفرینی بود. هرچند برای اندازه گیری متغیر درگیری شغلی از آزمون معروف و پرکاربرد استفاده شد، اما به دلیل عدم نرم یابی آنها در جامعه ایرانی، در این موارد نیز با محدودیت هایی رو به رو بودیم. برای اندازه گیری متغیر کارآفرینی نیز از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شد، هر چند تلاش شد که ویژگی های روان سنجی آنان بررسی شود. تأکید بر داده های جمع آوری شده از صرفاً اجرای پرسش نامه می تواند به عنوان محدودیتی دیگر در ارتباط با ابزار باشد. با توجه به این که در این مطالعه تنها متغیرهای کارآفرینی و تعهدسازمانی به عنوان عوامل محدودی از متغیرهای فردی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفت. مشکل عمده در این مطالعه بیشتر به عدم همکاری اعضای گروه نمونه در تکمیل پرسش نامه مربوط بود. تا آنجا که کار جمع آوری اطلاعات نزدیک به ۲ ماه به طول انجامید.

استفاده از ابزار تکمیلی دیگری همراه پرسش نامه نظیر مصاحبه می تواند بر غنای اطلاعات بیافزاید. همچنین، با وارد کردن متغیرهای دیگر به ویژه متغیرها و عوامل مرتبط با محیط کار، ویژگی های شخصیتی و جنبه های مختلف آن، فضای سازمانی و سایر متغیرهای موقعیتی و نظایر این ها می توان در تبیین واریانس درگیری شغلی با اطمینان بیشتری قضاوت کرد.

منابع

منابع فارسی

- احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۳). کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها). تهران: پردیس.
- مقصودی، ز. (۱۳۸۹). ارتباط نیاز به پیشرفت (و مؤلفه های آن) و عوامل اجتماعی- فردی با درگیری شغلی معلمان زن. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- 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، ۲۴۴-۲۳۵.

- میرهاشمی، م.، شریفی، ح. پ.، و ثابتی، ش. (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران. فصلنامه اندیشه و رفتار، دوره سوم، شماره ۹، ۱۷-۲۶.
- ناظم، ف. و پارسا معین، ک. (زیر چاپ). پیش بینی سطح تعهد سازمانی براساس کارآفرینی و مؤلفه های آن. فصلنامه پژوهش اجتماعی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- هیسریج، روبرت. دی و پترز، مایکل. پی. (۱۳۸۳). کارآفرینی. ترجمه علیرضا فیض بخش و حمیدرضا تقی یاری، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی شریف. (بی تا).

منابع انگلیسی

- Akroyd, D., Richards, B., and O'Brien, T. (1992).** The predictive value of selected intrinsic and extrinsic rewards as determinants of health occupations teacher's work satisfaction. *Journal of Health Occupations Education*, 7(2), 1-23.
- Anantharaman, R.N. & Deivasenapathy, P. (1980).** Job involvement among manager, supervisors. *Social Psychology Quarterly*, 52, 249-265.
- Anantharaman, R.N., & Begum, K.S. (1982).** Job involvement among bank employees, *Indian Journal of Applied Psychology*, 19, 11-13.
- 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: Retrieved from <http://www.findarticles.com>
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987).** Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300.
- Brockhaus, R. H. (1980).** Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23 (3), 509-520.
- DeCarufel, A., & Schaan, J-L. (1990).** The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College*, 14, 81-97.
- Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., and Lord, B. (2002).** Examining the roles of job involvement and work centrality in

- predicting organizational citizenship behavior's and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93-108.
- Drucker, P. (1985).** *Innovation and entrepreneurship*, NY: Harper Collins Publisher.
- Elloy et al., (1995).** Multidimensional mapping of the correlates of job involvement, *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 27, 79-91.
- 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.
- Fry, F. (1993).** *Entrepreneurship: A planning Approach*, Englewood Cliffs NJ: prentice-Hall.
- Hackman, J., & Lawler, E. (1971).** Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Harigopal, K., & Kumar, R. (1979).** Company satisfaction in relation to certain job attitudes and role stress variables. *Indian Journal of Applied Psychology*, 7, 467-505.
- Hollenbeck, J. R., Connolly, T., & Rabinowitz, S. (1982).** Job involvement 1977-1981. Beyond the exploratory stage. *Working Paper*, Michigan State University, Ann Arbor: MI.
- Hornaday, J. (1982).** Research about Living Entrepreneurs, In C. Kent, D. Sexton & K. Vesper (eds). *Encyclopedia of Entrepreneurship* Englewood Cliffs, N. J: Prentice Hall Co.
- Hornaday, J. & Aboud, J. (1971).** Characteristics of Suddessful Entrepreneurs, *Personnal Psychology* 24, 141 – 53.
- Hulme, Virginia A. (2006). What Distinguishes the Best from the Rest. *China Business Review*. Retrieved from http://misc.thefullwiki.org/Job_involvement.
- Kanungo, R. N. (1982a).** Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kuratko, D. F. (2005).** The emergence of entrepreneurship education: development, trends and challenges. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, September, 577-97.
- Kuratko. D., & Hodgetts R. M. (2001).** *Entrepreneurship: A contemporary approach*. Harcourt College.
- Kuratko, D. ., & Montagno, R. V. (1989).** The entrepreneurial spirit. *Training and Development Journal*, 43 (10), 83-87.

- Lawler, E.E., & Hall, D.T.(1970).** Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Litinger, Neal N.(1982).** *Job involvement among managers and its relationship to demographic, psychological, and situational forces.* Unpublished doctoral dissertation. Stevens Institute of Technology.
- Madhu, K., & Harigopal, K. (1980).** Role conflict and role ambiguity in relation to job involvement, job performance, age and job tenure. *Indian Journal of Applied Psychology*, 17, 1-6.
- McClelland, D. (1962).** Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 40, 99 – 110.
- Mishra, P.C. & Gupta, J. (1994).** Performance as a function of Employees' motivation and job involvement. *Psychological Studies*, 39, 18-20.
- Mishra, P.C. & Shyam, M. (2005).** Social Support and Job Involvement in Prison. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 31, No.1-2, 7-11.
- Mishra, R.P. (1999).** *Work performance as a function of job anxiety, alienation and job involvement of nurses of tertiary level organization.* Unpublished doctoral dissertation, Department of Psychology, Lucknow University, Lucknow.
- Morrow, P., (1983).** Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 483-500.
- Paullay, I.M., Alliger, G.M., & 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.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977).** Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Reeve, C. L., & Smith, C. S. (2001).** Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: applying multiple methods to multiple samples. *Organization Research Methods*, 4, 2, 91-111.
- 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.

- Singh, A.P., & Mishra, P.C. (1983).** Effect of occupational stress and ego strength of first level industrial supervisors. *Indian Psychological Review*, 24, 1-6.
- Singh, Y. K. (1981). *Alienation, anxiety, and job involvement as factors related to the productivity of blue-collar industrial workers*. Unpublished doctoral dissertation. Department of Psychology, Banaras Hindu University, Varanasi.
- Srivastava, A. K., & Sinha, M. M. (1983).** Perceivers role stress as a function of ego-strength and job involvement of managerial personnel. *Psychological Studies*, 28, 8-12.
- Winter, R., & Sarros, J. (2002).** The Academic work environment in Australian universities: A motivation place to work? *Higher Education Research & Development*, Vol. 21, No.3.241-243.