

## پیش بینی درگیری شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس ذهنیت فلسفی آنان

( مطالعه موردی: واحد رودهن)<sup>1</sup>

دکتر صمد کریم زاده<sup>2</sup>، دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن - دانشکده علوم تربیتی و مشاوره

تاریخ وصول: 1391/6/20 تاریخ پذیرش: 1391/7/12

### چکیده

هدف این پیش بینی درگیری شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن بر اساس ذهنیت فلسفی آنان می باشد. مسأله اصلی این پژوهش پاسخ به این سؤال است که: آیا ذهنیت فلسفی در تبیین سطح درگیری شغلی آنان نقش دارد؟ روش تحقیق به کار رفته در این مطالعه بر مبنای مفروضه تحقیقات همبستگی است. برای جمع آوری اطلاعات نیز از دو پرسش نامه ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی با مقیاس اندازه گیری فاصله ای با طیف لیکرت 5 درجه ای استفاده شد. 130 نفر از اعضای هیأت علمی بر اساس روش های نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه (گروه های تحصیلی) انتخاب شدند. نتایج نشان داد که 19 درصد از واریانس درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود. برای نوشتن فرمول هم با استفاده از ضرایب استاندارد شده و هم ضرایب استاندارد نشده استفاده کرده و نتیجه نیز به شرح زیر می باشد.

( ذهنیت فلسفی )  $0/224 + 8/394 =$  درگیری شغلی (ضرایب استاندارد نشده)

( ذهنیت فلسفی )  $0/435 =$  درگیری شغلی (ضرایب استاندارد شده)

واژه های کلیدی: درگیری شغلی، ذهنیت فلسفی

1. این مقاله مستخرج از نتایج اجرای طرح پژوهشی مصوب دانشگاه آزاد اسلامی - واحد رودهن می باشد

2. نویسنده مسئول

## مقدمه :

علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی و شناسایی تعیین کننده های آن متمرکز بوده است (هالنیک<sup>۱</sup>، کونولی<sup>۲</sup>، و رابینوویتز<sup>۳</sup>، ۱۹۸۲؛ رابینوویتز و هال<sup>۴</sup>، ۱۹۷۷). در خصوص این تعیین کننده ها سه طبقه مشخص شده است: ویژگی های شخصی، ویژگی های موقعیتی و بازده های کار (آرایی، ۱۹۹۴). می توان گفت درگیری شغلی بالا یک ویژگی ذاتاً مطلوب در نزد کارکنان است. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز دارند (کارسون<sup>۵</sup>، و بدیان، ۱۹۹۵؛ کوهن<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵). اشخاص با درگیری شغلی بالا به ندرت به رها کردن از شغل شان می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای قابل پیش بینی در سازمان متبوع خود کار کنند (براون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶). طبق تعریف کانونگو<sup>۸</sup> (۱۹۸۲ a) درگیری شغلی به میزان هویت روان شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً شغل شان با خیلی از هویت ها، علائق، و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنان بسیار اهمیت دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی های خاص از محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند. همچنین، برخی از کارکنان ممکن است مجموعه ای از نیازها، ارزش، یا صفات را دارا باشند که زمینه درگیری شغلی را فراهم آورند (رابینوویتز و هال، به نقل از میرهاشمی، ۱۳۸۷). رابینوویتز (۱۹۸۱) عقیده دارد که هم متغیرهای شخصی و هم متغیرهای موقعیتی با درگیری شغلی اثر دارند و موضوع اهمیت نسبی این دو مجموعه از متغیرها از سوی محققان هر دو طرف بررسی شده است. برای نمونه، وضوح و روشنی نقش های شغلی و اهمیت آن در محیط کار، چالش شغلی، و آزادی عمل و تأثیر آن بر درگیری شغلی تأیید شده است. در نتیجه، برنامه های پربارسازی شغلی نیز به منظور افزایش این ویژگی مرتبط با سمت های هر یک از کارکنان در سازمان به کار گرفته می شود. (آرایی، ۱۹۹۴) وروم<sup>۹</sup> (۲۰۰۶) با بیان این نکته که عزت نفس افرادی که بر عوامل درون شغل تأکید کرده و در نتیجه از درگیری شغلی بالایی نیز برخوردارند تحت تأثیر ادراکشان از عملکرد خود قرار می گیرند، مفهوم درگیری شغلی را گسترش داد. وی بر این باور بود که عزت نفس این قبیل افراد مستقیماً با فرایند ارزیابی سطح عملکردشان ارتباط دارد. پیش بینی وروم این بود که افرادی که تحت تأثیر عوامل درونی شغلی قرار دارند در مقایسه با افرادی که بر عوامل بیرونی شغل تأکید می کنند انگیزه بالاتری برای عملکرد اثربختر نشان می دهند، زیرا پسخوراند حاصل از عملکرد مثبت خود پنداره آنان را تقویت می کند. وروم یافت که افرادی که بر عوامل درونی شغل توجه دارند نمره بالاتری را از سرپرست خود در خصوص عملکردشان دریافت می کنند. وی هم چنین اهمیت آزادی عمل را در تأثیرگذاری بر افزایش درگیری شغلی در افرادی که بر عوامل درونی تأکید می کنند، یادآور می شود. اتکینسون<sup>۱۰</sup> و لیتوین<sup>۱۱</sup> 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. اتکینسون و لیتوین اظهار می دارند که این دیدگاه نظری تلویحاً به این معنی است که درگیری شغلی یک ویژگی نسبتاً ثابتی است که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی گیرد. این نظریه اذعان می دارد که درگیری ممکن است از پسخوراند مرتبط با عملکرد تأثیر پذیرد، اما در عین حال بر نقش زمینه ها و استعداد های فردی (نظیر انگیزش پیشرفت) که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله ای صورت گرفته در شغل قرار نمی گیرند، تأکید می ورزد (نقل از لیتینگر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۸). مرور ادبیات و پژوهش های انجام شده در خصوص متغیر درگیری شغلی نشان می دهد که با وجود تمرکز پژوهش ها بر شناسایی و درک پیشایندهای درگیری شغلی، بررسی های اندکی در مورد متغیرهای مرتبط با آن صورت گرفته و یافته های به دست آمده نیز متناقض اند. افزون بر آن، تعداد پژوهش

1. Hullenbeck
2. Connolly
3. Rabiniovitze
4. Hull
5. Karsoun & Badian
6. Chohen
7. Brown
8. Canongo
9. Vroom
10. Atkinson
11. Litwin
12. Litingner

هایی که به بررسی مسائل مدیریتی و سازمانی مثل ذهنیت فلسفی پرداخته اند نیز بسیار اندک و یا حتی انجام نشده است. بنابراین، با توجه به اهمیت پدیده درگیری شغلی و نقش مؤلفه های ذهنیت فلسفی شامل: جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری می باشد، هدف بررسی حاضر پاسخ به سؤال زیر است که: آیا ذهنیت فلسفی در تبیین سطح درگیری شغلی آنان نقش دارد؟ به عبارت دیگر، آیا می توان از طریق ذهنیت فلسفی، سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی را پیش بینی نمود.

به صورت پرسش های ویژه:

1. وضعیت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟
  2. وضعیت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در دو جنس مرد و زن و در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟
  3. وضعیت ابعاد ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟
  4. وضعیت ابعاد ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در دو جنس مرد و زن و در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟
  5. آیا می توان بر اساس ذهنیت فلسفی اعضای هیأت علمی، سطح درگیری شغلی آنان را پیش بینی نمود؟
- در این پژوهش که جزء پژوهش های پیمایشی (اجرای پرسش نامه)، بر پایه ی مفروضات همبستگی می باشد، یک متغیر پیش بین (مستقل) و یک متغیر ملاک (وابسته) قابل شناسایی است.
- درگیری شغلی: به میزان دلستگی (یا جدایی) روانی اعضای هیأت علمی با (از) شغل خود اطلاق می شود (کانونگو، به نقل از میرهاشمی، 1385، ص 15). که بر پایه نمره مشارکت کنندگان در تحقیق در پرسش نامه کانونگو (1982) اندازه گیری می شود.
- ذهنیت فلسفی: معادل روح فلسفی خصوصیتی است که در رفتار و طرز فکر فیلسوف، در برخورد وی با دیگران، روبرو شدن با مشکلات و بطور کلی در تمامی شئون زندگی وی به چشم می خورد که باعث تمایز او از دیگران می شود. این خصوصیات شامل: تردید منطقی، کنجکاوی زیاد، فهم عمیق، دید وسیع، سعه صدر، ترقی طلبی، فروتنی، وحدت شخصیت، اتکای به نفس و طرفداری از ارزش های انسانی است (شریعتمداری، 1373، به نقل از قائد محمدی، 1389) که بر پایه نمره مشارکت کنندگان در تحقیق در پرسش نامه ذهنیت فلسفی اندازه گیری می شود.

### جامعه ی آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری :

جامعه آماری مورد مطالعه شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می باشد. برای برآورد حجم نمونه آماری بر اساس پیشنهاد استیونس<sup>1</sup> عمل شده است. به این صورت که به ازای هر متغیر، 10 مشاهده انتخاب گردد. در این تحقیق، تعداد 130 نفر از اعضای هیأت علمی بر اساس روش های نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه (گروه های تحصیلی) این تعداد انتخاب شدند.

### ابزار پژوهش

به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد مطالعه، یعنی ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی از ابزار زیر استفاده شد:

پرسش نامه درگیری شغلی: برای اندازه گیری سطح درگیری شغلی از پرسش نامه درگیری شغلی (کانونگو، 1982 a) (JIQ)<sup>2</sup> استفاده شده و پرسش نامه جدیدی ساخته شد. این پرسش نامه شامل 10 ماده است و آزمودنی برپایه یک مقیاس 5 درجه ای به آن پاسخ می دهد.

پرسش نامه ذهنیت فلسفی: برای اندازه گیری سطح ذهنیت فلسفی از پرسش نامه ذهنیت فلسفی<sup>3</sup> (کمیلی اصل، 1381) استفاده گردید و با ایجاد تغییرات پرسش نامه ای تهیه شد که شامل 40 ماده در 3 خرده مقیاس و 12 عامل به شرح زیر می باشد:

خرده مقیاس جامعیت با عامل های زیر:

1. Stevens  
2. Job Involvement Questionnaire  
3. philosophicalMindness

1. نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه ای وسیع؛
  2. ارتباط دادن مسائل آنی به هدف های دراز مدت؛
  3. بکار بردن قوه تعمیم؛
  4. شکیبایی در تفکرات عمیق نظری.
- خرده مقیاس تعمق با عامل های زیر:
1. زیر سؤال بردن آنچه مسلم یا بدیهی تلقی می شود؛
  2. کشف و تدوین بنیادها؛
  3. کاربرد حساسیت برای اموری که دارای معانی ضمنی و رابطه ای هستند؛
  4. مبتنی کردن انتظارات بر جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی.
- خرده مقیاس انعطاف پذیری با عامل های زیر:
1. رها شدن از جمود روان شناختی؛
  2. ارزشیابی افکار و نظرات جدا از منبع آن ها؛
  3. دیدن مسائل یا جهات متعدد آن و ایجاد جانشین هایی برای فرضیه ها؛
  4. شکیبایی در قضاوت.

### روش های آماری :

تحلیل داده های حاصل از اجرای پرسش نامه در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه می شود. برای توصیف متغیرهای کمی از شاخص هایی نظیر میانگین، انحراف معیار، واریانس، کجی، و خطای معیار آن، کشیدگی و خطای معیار آن استفاده شد. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و اجرای آزمون های پارامتریک یا غیر پارامتریک از آزمون های نرمالیتی مانند آزمون کولموگراف اسمیرنوف استفاده و با فرض نرمال بودن داده ها از آزمون های t، تحلیل واریانس دو طرفه و رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

جدول 1- خلاصه آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده ها

پارامتر های نرمالیت	ذهنیت فلسفی	درگیری شغلی
تعداد	130	130
میانگین	3.23	3/015
انحراف معیار	3.96	0/613
قدر مطلق	0/048	0/079
مثبت	0/048	0/079
منفی	-0/038	-0/079
مقدار کولموگراف داسمیرنوف	0/549	0/903
احتمال معناداری	0/924	0/388

a توزیع داده ها نرمال است.

بر اساس جدول (1) در خصوص توزیع نمره های افراد مورد مطالعه، شاخص های مختلف توصیفی آنها نشان می دهد که توزیع نمره های گروه نمونه نرمال یا نزدیک به نرمال است. چرا که احتمال معنی داری در متغیرهای ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی به ترتیب (0/924) و (0/388) از سطح معنی داری 0/05 بزرگتر است. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده ها پذیرفته می شود و به منظور آزمون سؤال های تحقیق می توان از آزمون های پارامتری استفاده کرد.

## تحلیل داده ها

جدول 2 - خلاصه آمار توصیفی برای متغیرهای ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی

شاخص های آماری	ذهنیت فلسفی	درگیری شغلی
میانگین	3/23	3/015
میانه	3/03	3/232
انحراف معیار	0/396	0/613
واریانس	0/157	0/376
کجی	0/091	0/088
خطای معیار کجی	0/212	0/212
کشیدگی	0/489	0/639
خطای معیار کشیدگی	0/422	0/422

در این قسمت باتوجه به سؤال های مطرح شده در این مطالعه حسب مورد از روش های مختلف آمار استنباطی استفاده شده است.

## تحلیل سؤال اول پژوهش:

وضعیت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول 3 - خلاصه آمار توصیفی

گروه های آموزشی	میانگین	انحراف معیار
علوم انسانی	2/932	0/648
علوم پایه	3/250	0/517
فنی مهندسی	3/083	0/519
کشاورزی	2/866	0/581

جدول 4 - خلاصه آزمون تحلیل واریانس یکطرفه

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig.
بین گروه ها	2/584	4	0/646	1/74	0/140
درون گروه ها	45/905	124	0/370		
جمع کل	48/489	128			

با توجه به این که مقدار احتمال معنی داری محاسبه شده (0/090) از سطح معنی داری (0/05) بزرگتر است، بنابراین با اطمینان 95 درصد می توان گفت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند.

## تحلیل سؤال دوم پژوهش:

وضعیت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در دو جنس مرد و زن و در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول 5 - خلاصه آمار توصیفی

انحراف معیار	میانگین	نوع گروه های تحصیلی
0/648	2/932	علوم انسانی
0/517	3/255	علوم پایه
0/519	3/083	فنی مهندسی
0/523	2/862	کشاورزی
0/617	3/002	جمع کل

جدول 6 - خلاصه آزمون های اثرات بین گروه ها

Sig.	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات تیپ 3	منابع تغییرات
		239/568	1	239/568	مدل اصلاح شده
0/051	18/563	0/425	17/692	7/526	مجزا سازی
0/565	0/33	0/074	1	0/074	اثر جنسیت
0/051	3/02	0/220	30/739	6/754	اثر گروه های تحصیلی
0/146	0/25	0/554	4	2/215	خطا
			15/454	2/832	کل
			2	0/189	مجموع اصلاحات

a R Squared = 0/072 (Adjusted R Squared = 0/042)

در جدول فوق تحلیل واریانس نسبت f برای اثرهای گروه های تحصیلی و جنس در متغیر وابسته درگیری شغلی ارائه شده است. نسبت f برای متغیر اول یعنی جنسیت برابر 2/973 است که در سطح 0/05 معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین مؤلفه درگیری شغلی تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. نسبت f برای متغیر دوم یعنی گروه های تحصیلی برابر 1/826 است که در سطح بیشتر از 0/05 بوده و معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین در دو جنس مرد و زن تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند.

#### تحلیل سؤال سوم تحقیق:

وضعیت ابعاد ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول 7 - خلاصه آمار توصیفی

خطای انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین	گروه های آموزشی
0/047	0/426	3/211	علوم انسانی
0/063	0/356	3/309	علوم پایه
0/108	0/264	3/211	فنی و مهندسی
0/117.	0/352	3/130	کشاورزی
0/035.	0/397	3/230	جمع کل

جدول 8 - خلاصه آزمون تحلیل واریانس یکطرفه

منابع تغییر	میانگین مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
بین گروه ها	0/322	4	0/081	0/50	0/73
درون گروه ها	19/828	124	0/160		
جمع کل	20/150	128			

با توجه به اینکه مقدار احتمال معنی داری محاسبه شده (0/750) از سطح معنی داری (0/05) بزرگتر است، بنابراین با اطمینان 95 درصد می توان گفت ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری با یک دیگر ندارند.

#### تحلیل سؤال چهارم تحقیق:

وضعیت ابعاد ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در دو جنس مرد و زن و در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟

جدول 9 - خلاصه آزمون های اثرات بین گروه ها

منابع تغییرات	مجموع مجزورات تیپ 3	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
مدل اصلاح شده	268/458	1	268/548	1/203	
Intercept	5/290	37/850	0/140	1921/46	0/313
اثر جنسیت	0/000	1	0/000	0/003	0/95
اثر گروه های تحصیلی	1/619	14/434	0/112	1/15	0/39
خطا	0/467	4	0/117		
کل	0/798	7/887			
مجموع اصلاحات	0/149	2			

$$a \text{ R Squared} = 0/037 \text{ (Adjusted R Squared} = 0/006)$$

در جدول فوق تحلیل واریانس نسبت f برای اثرهای گروه های تحصیلی و جنس در متغیر وابسته درگیری شغلی ارائه شده است. نسبت f برای متغیر اول یعنی جنسیت برابر 2/538 است که در سطح 0/05 معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین مؤلفه ذهنیت فلسفی تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند.

نسبت f برای متغیر دوم یعنی گروه های تحصیلی برابر 0/615 است که در سطح بیشتر از 0/05 بوده و معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین در دو جنس مرد و زن تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند.

#### تحلیل سؤال چهارم تحقیق:

آیا می توان بر اساس ابعاد ذهنیت فلسفی اعضای هیأت علمی سطح درگیری شغلی آنان تدوین کرد؟

جدول 10 - خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
0/435	0/189

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، مقدار ( $R^2=0/19$ ) بدین معنی است که 19 درصد از واریانس درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود. به عبارت دیگر، 16 درصد از پراکندگی مشاهده شده در درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود.

جدول 11 - خلاصه تحلیل واریانس

منبع رگرسیون	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
رگرسیون	917/133	1	917/133	29/857	0/000
باقیمانده	3931/790	128	30/717		
جمع کل	4848/92	129			

مقدار ( $R^2=0/19$ ) نشان دهنده این است که مدل رگرسیون به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. در ادامه برای اینکه بدانیم بین متغیر پیش بین (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطی وجود دارد یا نه از آزمون F که به آن آزمون F رگرسیون کلی نیز می نامند استفاده می شود. در این جا F برابر با 29/857 می باشد. با توجه به اینکه احتمال معنی داری مشاهده شده (0/001) که کمتر از سطح معنی داری 0/05 است می توان گفت بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد.

جدول 12 - خلاصه ضرایب رگرسیونی

Sig.	t	ضرایب استاندارد نشده		عدد ثابت
		Beta	Std. Error	
0/038	2/092		4/012	8/394
0/000	5/464	0/435	0/041	0/224

مقدار F در جدول قبلی نشان داد که بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد. در چنین حالتی مربع میانگین رگرسیون و مربع میانگین باقیمانده هر دو برآوردی از متغیر وابسته برای هر یک از ترکیب های مقادیر متغیرهای مستقل هستند. با مراجعه به آمار t و سطوح معنی داری می توان قضاوت کرد که ذهنیت فلسفی می تواند پیش بینی کننده درگیری شغلی اعضای هیأت علمی باشد.

برای نوشتن فرمول، هم می توان از ضرایب استاندارد شده که نمرات خام را به نمره Z تبدیل می کند و هم از ضرایب استاندارد نشده که صرفاً با استفاده از نمرات خام می باشد، استفاده کرد. در اینجا ما هم از ضرایب استاندارد شده و هم ضرایب استاندارد نشده برای نوشتن استفاده می کنیم.

$$\text{(ذهنیت فلسفی)} = 8/394 + 0/224 \text{ (ضرایب استاندارد نشده) درگیری شغلی}$$

$$\text{(ذهنیت فلسفی)} = 0/435 \text{ (ضرایب استاندارد شده) درگیری شغلی}$$

### بحث و نتیجه گیری:

در پاسخ به این پرسش که وضعیت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟ تجزیه و تحلیل داده نشان داد، با توجه به اینکه مقدار احتمال معنی داری محاسبه شده (0/090) از سطح معنی داری (0/05) بزرگتر است، بنابراین با اطمینان 95 درصد می توان گفت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در



گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. در این مورد یافته های پژوهش حاضر با یافته های سایر پژوهشگران از جمله مارشال و همکاران<sup>1</sup> (2004) مطابقت دارد.

یافته های مربوط به وضعیت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در دو جنس مرد و زن و در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی علمیه واریانس نسبت  $f$  برای اثرهای گروه های تحصیلی و جنس در متغیر وابسته درگیری شغلی ارائه شده است، نشان می دهد که نسبت  $f$  برای متغیر اول یعنی جنسیت برابر  $2/973$  است که در سطح  $0/05$  معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین مؤلفه درگیری شغلی تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. نسبت  $f$  برای متغیر دوم یعنی گروه های تحصیلی برابر  $1/826$  است که در سطح بیشتر از  $0/05$  بوده و معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین در دو جنس مرد و زن تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. در این مورد یافته های این پژوهش با یافته های لامبرت<sup>2</sup> (1991) و سیکاران<sup>3</sup> (1982) همسو می باشد.

در بررسی وضعیت ابعاد ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی، با توجه به این که مقدار احتمال معنی داری محاسبه شده ( $0/750$ ) از سطح معنی داری ( $0/05$ ) بزرگتر است، بنابراین با اطمینان  $95$  درصد می توان گفت ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. که با یافته های رابینسیو و تیز<sup>4</sup> (1981) و مارشال و همکاران (2004) هماهنگی مشاهده می شود.

بررسی وضعیت ابعاد ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در دو جنس مرد و زن و در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی که در جدول تحلیل واریانس نسبت  $f$  برای اثرهای گروه های تحصیلی و جنس در متغیر وابسته درگیری شغلی ارائه شده است. نسبت  $f$  برای متغیر اول یعنی جنسیت برابر  $2/538$  است که در سطح  $0/05$  معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین مؤلفه ذهنیت فلسفی تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. و نسبت  $f$  برای متغیر دوم یعنی گروه های تحصیلی برابر  $0/615$  است که در سطح بیشتر از  $0/05$  بوده و معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین در دو جنس مرد و زن تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند.

در پاسخ به این سؤال که آیا می توان بر اساس ابعاد ذهنیت فلسفی اعضای هیأت علمی سطح درگیری شغلی آنان را تدوین کرد؟ همانطور که جدول مربوطه نشان می دهد، مقدار ( $R^2 = 0/19$ ) بدین معنی است که  $19$  درصد از واریانس درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود. به عبارت دیگر،  $16$  درصد از پراکندگی مشاهده شده در درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود. مقدار ( $R^2 = 0/19$ ) نشان دهنده این است که مدل رگرسیون به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. در ادامه برای این که بدانیم بین متغیر پیش بین (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطی وجود دارد یا نه از آزمون  $F$  که به آن آزمون  $F$  رگرسیون کلی نیز می نامند، استفاده می شود. در این جا  $F$  برابر با  $29/857$  می باشد. با توجه به این که احتمال معنی داری مشاهده شده ( $0/001$ ) که کمتر از سطح معنی داری  $0/05$  است می توان گفت بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد در نهایت می توان گفت بین ابعاد ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی رابطه خطی وجود دارد و ابعاد ذهنیت فلسفی می تواند پیش بینی کننده درگیری شغلی اعضای هیأت علمی باشند. که این قسمت از یافته های پژوهش با یافته های هالینگ و همکاران<sup>5</sup> (1982)، لودال و کینجر<sup>6</sup> (1965) و مارشال، لاسک و مانکریف<sup>7</sup> (2004) همسوئی دارد. ولی با یافته های بهاری (135) همسو نیست.

1. Marshal & et al.  
2. Lambert  
3. Cikaran  
4. Rabinsio & Tize  
5. Halling & Etal  
6. Lodul & Kinjer  
7. Lask & Monkrief

## پیشنهادها

### الف - پیشنهادهای راهبردی مبتنی بر یافته های پژوهشی:

با توجه به یافته های تحقیق حاضرین پژوهش می تواند راهنمایی برای مسئولین دانشگاه باشد تا با نگاهی دقیق تر به مسائل درگیری شغلی اعضای هیأت علمی داشته باشند. نتایج نشان داد که اعضای هیأت علمی از درگیری شغلی پایین تری از حد متوسط برخوردار هستند، بنابراین باید در این زمینه اقدام های لازم به عمل آید.

### ب - پیشنهادهای پژوهشی:

با توجه به تاکید این پژوهش بر ابعاد ذهنیت فلسفی به نظر می رسد می توان تحقیق هایی بیشتری در خصوص رضایت شغلی، امنیت شغلی، بهداشت روانی و فرسودگی شغلی انجام شود تا وضعیت درگیری شغلی اعضای هیأت علمی به طور روشن تر تبیین شود.

### محدودیت های پژوهش:

در بحث محدودیت ها می بایست اینطور مطرح کرد که روش شناسی علمی نظامی است از قواعد و روش های روش که پژوهش بر آن بنا می شود و ادعاهای علیه آن مورد ارزشیابی قرار می گیرد. این نظام نه بسته و نه خطا ناپذیر است. بلکه قواعد و روش ها به گونه مستمر اصلاح می شود و بهبود می یابد. تجدید و تکرار، یعنی تکرار یک نوع پژوهش به وضعیتی کاملاً مشابه با صورت نخستین، خواه به وسیله همان پژوهشگر و یا به وسیله پژوهشگران دیگر، محافظی علیه خطاهای غیر عمد است. بنابراین، پژوهش علمی مستلزم تردید منظم و منطقی است، و پژوهشگر همواره به نتایج به دیده انتقاد می نگرد و منتقد سرسخت پژوهش خود و دیگران است. از دیگر سو، دنیایی که برای مطالعه به ما داده شده دنیای 100 درصد درست یا نادرست نیست یعنی هیچ آزمون آماری وجود ندارد که به ما اجازه دهد فرضیه ای را با 100 درصد قاطعیت و اطمینان رد کنیم.

بنابراین:

1. با توجه به اینکه ممکن است در انتخاب نمونه دچار خطا شده باشیم، در تعمیم دادن آن باید جانب احتیاط را نمود؛

2. از آنجا که پرسش نامه محقق ساخته بود است باید در مورد اندازه گیری دقیق آن احتیاط کرد؛

و در نهایت اینکه از آنجا که نتایج این مطالعه بستگی به چهارچوب نظری دارد که مورد استفاده قرار گرفته، ممکن است داده های ما با مدل یا چهارچوب نظری دیگری نتایج متفاوتی ارائه کند و این می توان جز محدودیت پژوهش باشد. از این رو پیشنهاد می شود مدلی بهتر با متغیرهای بیشتری و در جامعه بزرگتری ارائه و مورد بررسی قرار گیرد.

**تشکر و سپاسگزاری:** در پایان، مجری طرح و نویسنده مقاله بر خود واجب می داند که از کلیه همکاران محترم دفتر امور پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که در فرایند اجرای این طرح پژوهشی نهایت همکاری و مساعدت را نمودند تشکر و قدردانی نموده و آرزوی توفیق نماید.

## منابع

- میرهاشمی، م. (1387). 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، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات. تهران.
- میرهاشمی، م. (1385). پیش بینی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بر اساس ادراک آنان از عوامل انگیزشی، نشریه علمی - پژوهشی اندیشه های تازه در علوم تربیتی شماره 4، 111-97.

## منابع انگلیسی

Araee, N. J., and Meyer, J. P., 1994, **Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity**, Journal of Vocational Behavior, No. 49, pp. 252-276.

Rabinio, C.L., and Smith, C. S., 1982, **Refining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale With a Convergent Evidence Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples**, Organization Research Methods, Vol. 4, No. 2, pp. 91-111.

- Karsoun, T. L., 1995, **Relation Between Employees' Religiosity and Job Involvement**, Psychological Report, No. 93, pp. 867-75.
- Brown, B. B., 1996, **Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations–Oriented and Task–Oriented Leadership Behaviors**, Unpublished doctoral dissertation, Virginia polytechnic Institute and state university, Virginia.
- Vroom, V., 2006, **Ego Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance**, Personal Psychology, No. 15, pp. 159-177.
- Litinger, N., 2008, **Job Involvement Among Managers and Its Relationship to Demographic, Psychological, and Situational Forces**, Unpublished Doctoral Dissertation, Stevens Institute of Technology.