

پیش‌بینی‌کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران

نادر حاجلو*^۱، ناصر صبحی قراملکی^۲، ربابه عامل هوشمند^۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۶/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۴

چکیده

اشتیاق شغلی به عنوان حالت ذهنی مثبت و خوشایند مرتبط با کار تعریف می‌شود. هدف این پژوهش پیش‌بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی ابعاد شخصیت هگزاگو بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و پس‌رویدادی و جامعه آماری شامل کلیه دبیران زن و مرد مقطع دبیرستان استان اردبیل در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بود. نمونه مورد مطالعه شامل ۲۸۰ نفر (۱۴۲ زن و ۱۳۸ مرد) می‌شد که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ابعاد شخصیتی هگزاگو (۶۰ آیتمی) و پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترچت (۱۷ آیتمی) استفاده شد. داده‌های بدست آمده با استفاده از مدل‌یابی علی در قالب مدل‌های رگرسیونی و با استفاده از آزمون t مستقل تحلیل شد. نتایج نشان داد که مدل پیش‌بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی صفات شخصیتی آنها معنی‌دار است بطوریکه اشتیاق شغلی تحت نفوذ معنی‌دار پنج بعد شخصیتی گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، توافق، برون‌گرایی و صداقت-تواضع قرار داشت. این درحالی است که ضریب مسیر از تهییج‌پذیری به طرف اشتیاق شغلی، معنی‌دار ظاهر نشد. هم-چنین معلوم شد که زنان دبیر در مقایسه با مردان دبیر از اشتیاق شغلی بیش‌تری برخوردارند. نتایج بدست آمده در چهارچوب تحقیقات قبلی و تئوری‌های موجود مورد بحث قرار گرفته‌اند.

واژه‌های کلیدی: ابعاد شخصیتی هگزاگو، اشتیاق شغلی، دبیران

^۱ - دانشیار دانشگاه محقق اردبیلی

^۲ - استادیار گروه روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی

^۳ - کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی - دانشگاه محقق اردبیلی

*- نویسنده مسوول مقاله: hajloo53@uma.ac.ir

مقدمه

سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. بطور کلی، کارکنان مشتاق مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (Bakker & Leiter, 2010).

یکی از مهمترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است. مهمترین عامل پیشرفت نظام تعلیم و تربیت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخش می‌باشد. معلمانی که به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرایند یاددهی-یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه و روحیه، اثربخشی نظام آموزشی یک کشور را تضمین نمایند. اما بر اساس واقعیات موجود گاهی بین انتظارات جامعه و نظام تعلیم و تربیت معلمان، از یک سو و تأمین نیازها و خواسته‌های آنان از سوی دیگر نوعی عدم تعادل به چشم می‌خورد. این عدم موازنه و شکاف موجود می‌تواند بروی نگرش معلمان نسبت به شغل‌شان اثر بگذارد. ویژگی‌های شخصیتی معلمان بر عملکرد آنان در محیط آموزشی اثر می‌گذارد و نگرش آنها را نسبت به شغل‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Samizadeh, 1998). از طرف دیگر هدف پیشرفت بصورت گسترده به عنوان سازه‌ای مهم در رفتار فرد در موقعیت‌های آموزشی تشخیص داده می‌شود (Elliot & McGregor, 2001). بر همین اساس بسیاری از محققان انگیزش معتقد هستند که ویژگی‌های شخصیتی منبع مهمی است که انگیزه افراد در رفتار، عملکرد، یادگیری و خلاقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Zeweig, 2004; Sarchahani & Jahani, 2011; & Webster).

آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه‌ها عموماً و دوره متوسطه خصوصاً، به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به عهده دارند و لازمه تحقق این هدف‌ها، ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن مدیران و کارکنان راضی و خشنود است (Kaboli, 2000).

رفتار کارکنان سازمان در بعد فردی متأثر از عوامل چهارگانه نگرش، شخصیت، ادراک و یادگیری است (Robins, 2005). از این رو آگاهی از نگرش‌های کارکنان در زمینه کار و سازمان برای مدیران و کارمندان ضروری است (Farhangi & Hoseynzadeh, 2005). بیش‌تر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه‌ی رفتار به عمل آمده است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها واژه دل‌بستگی کاری یا اشتیاق شغلی مدت زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان از آن ارائه داد این است که اشتیاق

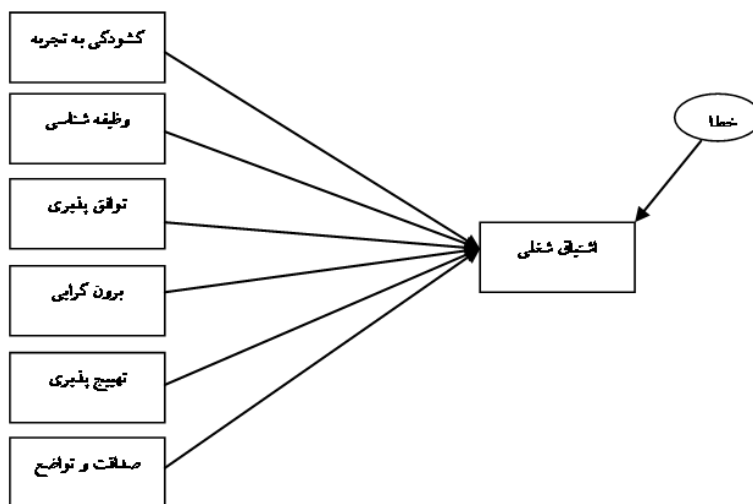
شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (Robins, 2005). اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه تمایل اخیر به روانشناسی مثبت‌نگر، بر روی نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار توجه می‌کند (Schaufeli & Baker, 2004) بر اساس این جنبش نه تنها نتایج منفی از قبیل فرسودگی، بدکاری و ضعف بلکه پدیده‌های مثبت در محیط کار شایستگی توجه و بررسی را دارند).

صرف نظر از دیدگاه‌ها و تعاریف مختلفی که در مورد اشتیاق شغلی وجود دارد عوامل متعددی می‌تواند با اشتیاق شغلی ارتباط داشته باشد. یکی از این عوامل مهم شخصیت افراد است. از آنجا که منابع انسانی، از پیچیده‌ترین، حساس‌ترین و تکنولوژیکی‌ترین منابع یک سازمان بشمار می‌رود، لذا توجه به ابعاد شخصیتی افراد از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان را در رسیدن به بهره‌وری یاری نماید (Amirnezhad & Mohsennasab, 2008).

تحقیقات متعددی در زمینه رابطه بین شغل و شخصیت صورت گرفته است. Zadyoonesi (2010) نشان داد که بین برخی از ابعاد شخصیت و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. در زمینه رابطه ابعاد شخصیت و رضایت شغلی (به عنوان مفهومی نزدیک به اشتیاق شغلی) (Renner, 2004)، به نقل از نظر (Poorsamsami, 2006) نشان داد که بین نوع شخصیت و رضایت شغلی مشاوران حرفه‌ای رابطه وجود دارد. از طرف دیگر معلوم شده است که دل‌بستگی و علاقه به کار با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد (Soleimani, Abbaszadeh & Niyaz Azari, 2012). در تحقیقی معلوم شد که روان‌رنجوری با اشتیاق شغلی همبستگی منفی و با فرسودگی شغلی همبستگی مثبت دارد (Kim, Shin & Umbreit 2007). آنان هم‌چنین دریافتند برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت دارد. Zewig & Webeste (2004) نیز در پژوهشی نشان دادند که بین توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی و اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد.

مرور ادبیات تحقیق در خارج و داخل کشور نشان می‌دهد که: ۱. مطالعه نقش ویژگی‌های شخصیتی در اشتیاق شغلی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. ۲. در کلیه تحقیقاتی که در خصوص رابطه شخصیت با اشتیاق شغلی انجام گرفته است، برای سنجش ابعاد شخصیت از مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیتی نئو استفاده شده است. ۳. کلا تحقیقات صورت گرفته در ایران در مورد موضوع حاضر، بسیار ناچیز است و تاکنون رابطه ابعاد شخصیتی و اشتیاق شغلی با استفاده از مقیاس شخصیتی هگزاگو و اشتیاق شغلی اوتریچت سنجیده نشده است. این پژوهش بر آن است ضمن بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی و شخصیت دبیران مدارس شهرستان اردبیل، تفاوت اشتیاق شغلی دبیران را براساس جنسیت آنها مورد آزمون قرار دهد. بنابراین سؤالات اصلی این تحقیق این

است که چه ارتباطی بین ابعاد شخصیت هگزاگو و اشتیاق شغلی دبیران وجود دارد؟ چه تفاوتی بین اشتیاق شغلی دبیران برحسب جنسیت وجود دارد؟ با توجه به پیشینه پژوهشی، مدل مفروض این تحقیق را مطابق شکل ۱ می‌توان ترسیم کرد:



شکل ۱- مدل نظری پیش‌بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی ابعاد شخصیتی هگزاگو

فرضیه‌های پژوهش

۱. گشودگی به تجربه با اشتیاق شغلی دبیران رابطه دارد.
۲. وظیفه‌شناسی با اشتیاق شغلی دبیران رابطه دارد.
۳. توافق‌پذیری با اشتیاق شغلی دبیران رابطه دارد.
۴. برون‌گرایی با اشتیاق شغلی دبیران رابطه دارد.
۵. تهییج‌پذیری با اشتیاق شغلی دبیران رابطه دارد.
۶. تواضع با اشتیاق شغلی دبیران رابطه دارد.
۷. بین اشتیاق شغلی دبیران مرد و زن تفاوت وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش، به خاطر هدف از نوع بنیادی و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها از نوع همبستگی و علی-مقایسه‌ای (پس‌رویدادی) است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل بود که در سال تحصیلی

۹۱-۹۰ به تدریس مشغول بودند. برای انتخاب نمونه، با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای ابتدا از میان نواحی ۱ و ۲ شهرستان اردبیل، ناحیه ۱ بطور تصادفی انتخاب شد. این ناحیه ۳۳ مدرسه و ۱۰۰۱ نفر دبیر (۴۸۲ نفر زن و ۵۱۹ نفر مرد) داشت که از بین آنها ۱۰ مدرسه دخترانه و ۱۰ مدرسه پسرانه بطور تصادفی انتخاب و جمعا ۳۰۰ دبیر شاغل در مدارس منتخب (۱۵۰ نفر زن و ۱۵۰ نفر مرد) به روش تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدلیل افت نمونه، نهایتا پاسخ‌های ۲۸۰ دبیر (۱۴۲ نفر زن و ۱۳۸ نفر مرد) وارد تحلیل شد. داده‌های بدست آمده، با استفاده از مدل رگرسیونی در محیط Amos²⁰ و آزمون t مستقل در محیط SPSS²⁰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شد:

- پرسشنامه شخصیتی هگزاکو^۱: پرسشنامه شخصیتی هگزاکو دارای ۶۰ سؤال است و شش بعد وسیع شخصیت را دربر می‌گیرد: صداقت-تواضع، تهییج پذیری، برون‌گرایی، توافق پذیری، باوجدان بودن و گشودگی به تجربه (Lee & Ashton, 2005). هر بعد دارای ۱۰ سؤال هست. نمره گذاری این پرسشنامه به صورت لیکرت بوده و دامنه نمرات هر آیتم بین ۱ (کاملا مخالفم) الی ۵ (کاملا موافقم) است. آلفای کرونباخ برای ابعاد شش عاملی در دامنه ۰/۸۷ تا ۰/۹۴ در نوسان بوده است (Miller, Gaughn, Payor, Kamen & Campbell, 2009). در این تحقیق نیز برای تعیین روایی سازه پرسشنامه شخصیتی هگزاکو از تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس استفاده شد و راه حل شش مؤلفه‌ای، ۶۷/۸۸٪ از کل واریانس را تبیین کردند.

- پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترچت^۲: پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترچت، مشتمل بر ۱۷ آیتم بوده و اندازه‌گیری آن از نوع لیکرت است. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس قدرت (۶ آیتم)، تعهد (۵ آیتم)، و جذب (۶ آیتم) است که بر اساس مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و فرد با انتخاب یکی از گزینه‌های ۱ (خیلی کم یا یکبار در سال) تا ۶ (خیلی شدیدتر یا چند بار در هفته یا روز) به سؤالات پاسخ می‌دهد. دامنه نمرات کلی این پرسشنامه بین ۱۷ تا ۱۰۲ است. آلفای کرونباخ این مقیاس به وسیله (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007) گزارش شده است. در این تحقیق برای تعیین روایی سازه پرسشنامه اشتیاق شغلی از تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس استفاده شد و راه حل سه مؤلفه‌ای، ۵۲/۲۹٪ از کل واریانس را تبیین کرد. برای بررسی همسانی درونی ابعاد پرسشنامه اشتیاق شغلی نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار ۰/۸۸ برای کل مقیاس، ۰/۸۴ برای انرژی، ۰/۷۶ برای تعهد، و ۰/۷۹ برای جذب، بدست آمد که مقادیر قابل قبولی بودند.

1. HEXACO Personality inventory

2. Utrecht Work engagement inventory

یافته‌ها

از کل نمونه مورد مطالعه، ۵۱ درصد زن و ۴۹ درصد مرد بودند. از لحاظ وضعیت تأهل، ۵ درصد مجرد و ۹۵ درصد متأهل بودند. از لحاظ وضعیت تحصیلی نیز ۱۲ درصد فوق دیپلم، ۷۱ درصد لیسانس و ۱۷ درصد فوق لیسانس بودند. دامنه سنی نمونه مورد مطالعه بین ۲۳-۵۹ سال، میانگین سنی آن ۳۹/۳۶ و انحراف معیار آن ۷/۲۰ سال بود. نمونه مورد مطالعه بین ۳۰-۱ سال سابقه شغلی داشتند که میانگین آن ۱۷/۹۳ و انحراف معیار آن ۸/۰۸ سال بود. میانگین، انحراف معیار و شاخص‌های توزیع نرمال متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی متغیرهای مورد مطالعه بر حسب جنسیت*

متغیر	جنس	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	کجی	کشیدگی
اشتیاق شغلی	زن	۸۲/۰۱	۱۱/۲۶۸	۴۳	۱۰۲	۰/۴۹	۰/۱۰
	مرد	۷۹/۰۷	۱۲/۴۴۳	۳۳	۹۹	-۰/۹۳	۰/۸۴
گشودگی به تجربه	کل	۸۰/۵۶	۱۱/۹۳۲	۳۳	۱۰۲	-۰/۳۴	۰/۳۷
	زن	۳۳/۵۷	۴/۷۶۹	۱۹	۴۶	-۰/۰۲	۰/۳۹
	مرد	۳۲/۹۲	۴/۸۶۰	۲۲	۴۶	۰/۰۰۵	-۰/۰۵
	کل	۳۳/۷۴	۴/۸۰۹	۱۹	۴۶	-۰/۰۱	۰/۱۴
وظیفه‌شناسی	زن	۳۶/۵۴	۴/۷۸۳	۲۴	۴۹	۰/۰۵	-۰/۱۱
	مرد	۳۵/۴۱	۴/۷۲۱	۲۲	۴۸	۰/۰۸	-۰/۰۳
	کل	۳۵/۹۸	۴/۷۷۴	۲۲	۴۹	۰/۰۷	-۰/۰۹
	زن	۳۵/۰۶	۴/۴۱۱	۲۳	۴۹	-۰/۰۷	۰/۰۳
توافق پذیری	مرد	۳۴/۲۸	۴/۵۳۰	۲۵	۴۵	۰/۱۵	-۰/۶۱
	کل	۳۴/۶۷	۴/۴۷۹	۲۳	۴۶	۰/۰۴	-۰/۳۵
برون‌گرایی	زن	۳۵/۱۸	۴/۷۶۴	۲۳	۴۷	-۰/۱۴	-۰/۱۸
	مرد	۳۴/۶۴	۵/۱۲۹	۲۱	۶۵	۰/۵۰	۱/۱۸
	کل	۳۴/۹۱	۴/۹۴۶	۲۱	۶۵	۰/۷۴	۰/۲۷
	زن	۳۴/۳۰	۴/۹۷۳	۱۹	۴۸	-۰/۱۷	۰/۲۸
تهییج پذیری	مرد	۳۱/۷۹	۴/۶۵۲	۱۹	۴۷	-۰/۱۳	۱/۴۳
	کل	۳۳/۰۶	۴/۹۷۳	۱۹	۴۸	-۰/۰۹	۰/۲۵
صداقت-تواضع	زن	۳۵/۳۹	۵/۲۰۱	۲۰	۵۰	-۰/۰۷	۰/۳۹
	مرد	۳۵/۱۹	۴/۵۶۲	۲۴	۴۴	-۰/۱۳۰	-۰/۸۴
	کل	۳۵/۲۹	۴/۸۸۹	۲۰	۵۰	-۰/۰۹	-۰/۰۳

* تعداد زنان برابر با ۱۴۲ و تعداد مردان برابر با ۱۳۸ بود

با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی در جدول ۱، می‌توان گفت که توزیع تک متغیره نمرات متغیرهای مورد مطالعه به استثنای توزیع تهییج پذیری و توزیع برون‌گرایی برای مردان، از شکل نرمال برخوردار است. البته در نمونه‌های بزرگ، بزرگ بودن مقادیر چولگی و کشیدگی (به مقدار کم) طبیعی است. در مورد فوق نیز مقادیر چولگی و کشیدگی فاصله چندان زیادی از ۱ ندارند و حجم نمونه نیز به اندازه کافی بزرگ است. برای بررسی دقیق‌تر توزیع نمرات در متغیرهای تحقیق، آماره کولموگروف اسمیرنوف برای تک تک متغیرها نیز مورد توجه قرار گرفت و نتایج آن حاکی از نرمال بودن توزیع نمرات برای متغیرهای تحقیق بود ($P_s > 0/05$).

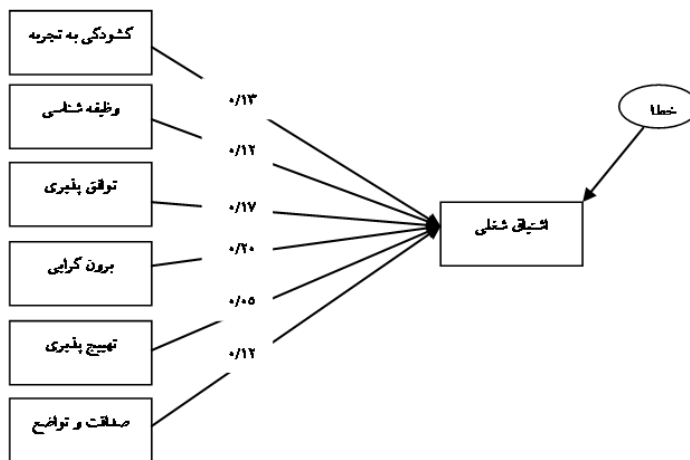
آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه‌های ۱-۶: برای آزمون فرضیه‌های ۱-۶، مدل رگرسیونی اشتیاق شغلی دبیران براساس ابعاد شخصیتی هگزاکو، (شکل ۱) مورد توجه قرار گرفت. برازش کلی مدل، با استفاده از چند شاخص خوبی برازش ارزیابی شد. مهم‌ترین این شاخص‌های برازش که مورد توجه قرار گرفتند عبارت بودند از: آزمون کای اسکوار، شاخص برازش هنجار شده بنتلر- بونت (NFI)، شاخص برازش هنجار نشده بنتلر- بونت، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، ریشه میانگین مربعات خطای مجذور برآورد یا همان RMSEA (Bentler & Wu, 2002). در مورد CFI, NFI مقدار ۰/۹۵ به عنوان یک مدل با کفایت مورد قبول قرار گرفته است. آزمون کای اسکوار نیز در صورتی که آماره به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنی دار نباشد، یک برازش با کفایت در نظر گرفته شده است و مقادیر RMSEA نیز در مطالعه حاضر با استفاده از مجموعه معیارهای Browne & Cudeck (1993) مورد قضاوت قرار گرفت. طبق این معیارها، مقادیر کمتر از ۰/۰۵ یک برازش نزدیک تشخیص داده می‌شود (که بسیار مرجح است)، مقادیر بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ بیانگر یک برازش معقول، مقادیر بالاتر از ۰/۰۸ بیانگر یک برازش متوسط و مقادیر بالاتر از ۰/۱۰ بیانگر یک برازش غیرقابل قبول است.

جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش مدل

معیار برازش	مقدار آماره	سطح قابل قبول	وضعیت مدل مورد مطالعه
$X^2(df)$	۱۷۱۷۶(۹)	مقدار کای اسکوار جدول	برازش
GFI	۰/۹۶	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	برازش
AGFI	۰/۹۶	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	برازش
RMSEA	۰/۰۵(۰/۰۱-۰/۰۹)	کوچک‌تر از ۰/۰۵	برازش
NFI	۰/۹۳	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	برازش
CFI	۰/۹۵	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	برازش

(MacCallum & Austin (2000) توصیه می‌کنند که با استفاده از شاخص‌های برازش چندگانه، توجه ویژه به RMSEA شود چرا که این شاخص می‌تواند یک فاصله اطمینان را به دست دهد. بنابراین، مدل بر اساس برآوردن همه استانداردها یا اغلب استانداردهای شاخص‌های برازش مورد قضاوت قرار گرفت. نتایج این آزمون‌های خوبی برازش در جدول ۲ آورده شده است. مدل این تحقیق از توان بالایی برخوردار است، به طوری که فاصله اطمینان RMSEA به دست آمده (۰/۰۹ - ۰/۰۱) در داخل دامنه قابل قبول (۰/۱۰ - ۰/۰۰) قرار می‌گیرد. این در حالی است که حجم نمونه به اندازه‌ی کافی بزرگ بوده و درجه آزادی نیز خیلی پایین نیست. همان‌گونه که اکثر آماره‌های مربوط به شاخص‌های مختلف برازش در جدول ۲ نشان می‌دهند، مدل مورد مطالعه از برازش خوبی برخوردار است و مدل نظری با داده‌های نمونه‌ای برازش دارد. به طوری که چند شاخص مهم برازش از جمله کای اسکوار ($p < 0/05$), CFI, CFI, NFI (که هر سه شاخص بزرگتر از معیار از قبل تعیین شده ۰/۹۵ هستند) بیانگر وجود تفاوت بین ماتریس واریانس- کوواریانس نمونه‌ای و ماتریس واریانس- کوواریانس باز تولید شده نیست.



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل پیش‌بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی ابعاد شخصیتی هگزاکو

بررسی ضرایب مسیر مدل (شکل ۲) نشان می‌دهد که ضرایب مسیر از گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، توافق، برون‌گرایی و صداقت-تواضع به طرف اشتیاق شغلی، تفاوت معنی‌داری از صفر دارند ($P < 0/05$). عبارت دیگر اشتیاق شغلی تحت نفوذ معنی‌دار پنج بعد شخصیتی گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، توافق، برون‌گرایی و صداقت-تواضع است. این درحالی است که ضریب مسیر از تهییج‌پذیری به طرف اشتیاق شغلی، معنی‌دار نیست. یعنی براساس داده‌های بدست آمده

در این تحقیق، اشتیاق شغلی را نمی‌توان متأثر از بعد شخصیتی تهییج‌پذیری دانست. بنابراین به غیر از فرضیه ۵ سایر فرضیه‌ها (فرضیه‌های ۱ تا ۴ و فرضیه ۶) تأیید می‌شوند.

آزمون فرضیه ۷: برای آزمون تفاوت‌های جنسیتی در اشتیاق شغلی، نتایج تحلیل t مستقل مورد توجه قرار گرفت. اما، ابتدا برای آزمون همگنی واریانس اشتیاق شغلی (پیش‌فرض استفاده از آزمون t) نتایج آزمون لوین بررسی شد و معلوم شد که واریانس اشتیاق شغلی در گروه‌های زن و مرد همگن است ($F = ۱/۰۳$ و $P > ۰/۰۵$). نتایج آزمون t نیز نشان داد که دبیران زن اشتیاق شغلی بیشتری از دبیران مرد دارند ($P < ۰/۰۵$ و $t(278) = ۲/۰۸$ ؛ $t = ۸۲/۰۱$ = میانگین زنان، $۷۹/۰۷$ = میانگین مردان). بنابراین براساس داده‌های بدست آمده، فرضیه ۷ مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه نشان داد که بین گشودگی به تجربه و اشتیاق شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر، هر قدر گشودگی به تجربه در یک دبیر بیشتر است، اشتیاق شغلی نیز در وی بیشتر است. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین گشودگی به تجربه با تمایل درونی به کار و عجزین شدن با شغل وجود دارد (Lounsbury, Sundstrom, Loveland & Gibson, 2003؛ Lounsbury & Gibson, 1998). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که رابطه مثبتی میان گشودگی به تجربه و برانگیختگی فرد برای این که خودش اهداف کاری‌اش را تدوین کند وجود دارد (Judge & Ilis, 2002). Burke, Matthiesen & Pallesen (2006) در پژوهشی نشان دادند که گشودگی به تجربه با لذت بردن از کار رابطه مثبت دارد. افراد دارای خصیصه‌ی گشودگی به تجربه از زیبایی در هنر و طبیعت لذت می‌برند، به دنبال جستجوی اطلاعات و تجربه کردن دنیای جدیدی هستند، علاقمند به مطالعه و مسافرت هستند، خلاقیت بالایی دارند و به دنبال یافتن راه حل جدید در مسائل هستند، و همیشه طبق سنن و رسوم عمل نمی‌کنند و ممکن است عقاید عجیب و غریب و افراطی را بپذیرند. بنابراین افرادی که نمره بالایی در گشودگی می‌گیرند به احتمال بیشتری باید به شغل خود اشتیاق بیشتری داشته باشند چون به آنان اجازه می‌دهد تا حس کنجکاوی خود را ارضا نمایند، به دنبال کشف ایده‌های نو باشند و بتوانند در هر فعالیتی که انجام می‌دهند خلاقیت و استعداد خویش را به کار گیرند.

نتایج این تحقیق نشان داد که بین وظیفه‌شناسی و اشتیاق شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر، دبیران وظیفه‌شناس از اشتیاق شغلی بیشتری برخوردار هستند. این یافته با نتایج تحقیق Kim & et al. (2007)؛ Hyun, Kang & Swanger (2009) و Zadyoonesi (2010) هماهنگ است. چنین استنباط می‌شود که افراد وظیفه‌شناس به دلیل اخلاق و پشتکار کاری، اشتیاق شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند و از خستگی کاری کمتری رنج می‌برند. این افراد دقیق،

وقت شناس، کمال‌گرا، محتاط و قابل اعتمادند و دارای هدف و خواسته‌ای قوی و از پیش تعیین شده هستند. به نظر می‌رسد که این عامل، رضایت شغلی، درآمد بالا و مقام شغلی بالاتر را پیش‌بینی کند چون کارکنان وظیفه شناس بیش‌تر موفق می‌شوند و اهداف بالاتری را تجربه می‌کنند و توسط مدیران بهتر ارزیابی می‌شوند و از نظر حضور در محل کار سابقه بهتری دارند.

نتیجه دیگر پژوهش این بود که بین توافق‌پذیری و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنی که اشتیاق شغلی در میان افراد توافق‌پذیر بالاتر است. این یافته هماهنگ با نتایج تحقیقات (Kim & et al., 2007) و Zadyoonesi (2010) است. با توجه به نتایج این تحقیق می‌توان گفت که دبیران دارای خصوصیت شخصیتی توافق‌پذیر، افرادی کینه‌جو نیستند، خواهان مصالحه و همکاری با دیگران هستند، و آستانه تحمل بالایی برای احساس یا تجربه خشم دارند و صبورند. این افراد بعثت خصیصه‌های مثبتی چون صبوری، بخشش، و انعطاف‌پذیری، با علاقه و اشتیاق بیش‌تر مشغول فعالیت می‌شوند در صورتی که افراد غیر توافق‌پذیر انرژی و توان خود را صرف افکار ناخوشایند خود از جمله رقابت با دیگران، کینه‌جویی و مشاجره با دیگران می‌کنند.

نتایج مطالعه نشان داد که بین برون‌گرایی و اشتیاق شغلی دبیران رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر اشتیاق شغلی در میان برون‌گرایان بیش‌تر است. این یافته با اکثر مطالعات پیشین مطابقت دارد (برای مثال، Kim & et al., 2007؛ Van Langelman, Bakker, 2006؛ Doornen & Schaufeli, 2010؛ Zadyoonesi, 2010). همان‌طور که می‌دانیم برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند و افزون بر دوستدار بودن دیگران، تمایل به شرکت در اجتماعات و مهمانی‌ها هستند. این افراد در عمل قاطع و اهل حرف و گفتگو هستند. این افراد، هیجان و تحرک را دوست دارند و به موفقیت در آینده امیدوارند. همین امر باعث پایین آمدن خستگی عاطفی ناشی از فرسودگی شغلی می‌شود. افراد برون‌گرا هیجان‌ناش را بیش‌تر تجربه می‌کنند و از روابط بین شخصی بیش‌تر لذت می‌برند. این بعد باعث علاقمندی افراد به توسعه شغل و کار خود می‌شود در نتیجه آنان تمایل و علاقه بیش‌تری نسبت به کار خود دارند و تلاش می‌کنند از آن لذت ببرند. به عبارت دیگر، افراد برون‌گرا با ایجاد ارتباط و تعامل با دیگران به تقویت روحیه خود کمک کرده و در شغل خود بیش‌تر غرق می‌شوند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین تهییج‌پذیری و اشتیاق شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. اگرچه نتایج اکثر پژوهش‌ها حاکی از آن است که تهییج‌پذیری با اشتیاق شغلی رابطه‌ای منفی دارد (Langelman & et al., 2006؛ Kim & et al., 2007؛ Hyun & et al., 2009؛ Zadyoonesi, 2010)، اما (Burke & et al., 2006) در پژوهشی نشان دادند که روان‌رنجوری با تمایل درونی به کار رابطه مثبت دارد ولی با لذت از کار و عجزین شدن با شغل، هیچ‌گونه رابطه معناداری ندارد.

افراد با خصوصیت شخصیتی تهییج پذیری، ترس شدیدی از آسیب‌های اجتماعی دارند و نگرانی و دل مشغولی زیادی نسبت به مسائل دارند، نیازمند حمایت عاطفی دیگرانند و وابستگی عاطفی شدیدی به دیگران دارند. چنین برداشت می‌شود که این هیجان‌ناخیز باعث ایجاد مشکلاتی در محیط کاری نیز می‌شود. این افراد بیش‌تر درگیر مشکلات خود هستند و کمتر به فکر موفقیت و تعهدات شغلی هستند و احساس جذب شدگی در کارشان را ندارند. این امر به عنوان یک عامل مؤثر بر شغل نیازمند بررسی‌های بیش‌تری است. اما الزاماً اضطراب، افسردگی و ترس موجب کاهش اشتیاق شغلی نمی‌شود حتی برخی مطالعات نشان می‌دهد که کار بیش از حد و فکر کردن دائم به کار ممکن است در افراد ایجاد استرس و اضطراب نماید و ذهن را از حالت ثبات خارج نماید. این تفاوت در نتایج مطالعات می‌تواند ناشی از عواملی مانند تفاوت در ابزار سنجش، متفاوت بودن آزمودنی‌ها در پژوهش‌های مختلف از لحاظ سن، وضعیت فرهنگی، موقعیت اجتماعی، درآمد و... باشد. بنابراین این تناقض در نتایج نیازمند بررسی‌های بیش‌تر است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین صداقت-تواضع و اشتیاق شغلی دبیران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین مطابقت دارد. برای مثال Johnson, Rowatt & Petrini (2011) در پژوهشی صداقت-تواضع را به عنوان یک صفت جدیدی در داد و ستد و به عنوان یک عامل در پیش‌بینی رتبه بندی سرپرستان از عملکرد شغلی کارکنانشان معرفی کردند. Hilbig & Zettler (2009) در مطالعه‌ای دریافتند که افراد صادق-متواضع همکاری اقتصادی بیشتری را نسبت به افراد دارای صداقت-تواضع پایین داشتند. Marcus, Lee & Ashton (2007) در پژوهشی نشان داده‌اند که صداقت-تواضع بهتر از پنج عامل دیگر، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. همان‌طور که می‌دانیم افراد دارای خصیصه صداقت-تواضع با چهار ویژگی اصلی خلوص، بی‌طرفی، دوری از طمع و فروتنی مشخص می‌شوند. صداقت-تواضع می‌تواند کاهش جرم، جنایت، نقص اخلاقی، و افزایش راستی و درستی را در کارمندان پیش‌بینی کند. از آنجا که تناسب میان شغل و شخصیت با عملکرد کلی، خشنودی سرپرست، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی مرتبط است این چنین استنباط می‌شود که افراد دارای خصیصه‌ی صداقت-تواضع نسبت به شغلشان مشتاق‌تر باشند.

نهایتاً، این تحقیق نشان داد که میان اشتیاق شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد، به طوری که اشتیاق شغلی در میان زنان بیش‌تر از مردان است. شواهد متناقضی در این رابطه وجود دارد. بعنوان مثال Retelsdorf, Butler, Streblov & Schiefele (2010) و Kim & et al. (2007) نیز نشان دادند که اشتیاق شغلی زنان بیش‌تر از مردان است. اما Schaufeli & Bakker (2004) در پژوهشی نشان دادند که نمرات مردان در مقیاس اشتیاق شغلی کمی بالاتر از زنان است. در

پژوهش‌های مختلف دیگر نیز روابط اشتیاق شغلی و جنسیت ضعیف و مبهم بود. در نمونه‌های استرالیایی، کانادا و فرانسه تفاوت معناداری مشاهده نشده اما در نمونه‌های بلژیکی، آلمانی، فنلاندی و نروژی نمرات مردان در هر سه مقیاس اشتیاق شغلی کمی بالاتر از زنان بوده در حالی که در آفریقای جنوبی، اسپانیا و هلند کاملاً برعکس بوده است (Schaufeli & Bakker, 2006). در نتایج مربوط به نقش جنسیت در اشتیاق شغلی، عامل تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی را به وضوح می‌توان استنباط کرد.

این پژوهش چند محدودیت داشت. اول اینکه، این تحقیق به گزارش شخصی در جمع‌آوری اطلاعات متکی بود که ممکن است بازتابی از آنچه که مردم در زندگی واقعی رفتار می‌کنند، نباشد. در تحقیقات آتی می‌توان از طریق استفاده از طرح‌های مشاهده‌ای به این محدودیت فائق آمد. دوم اینکه، این پژوهش اثر سایر تفاوت‌های فردی مثل سابقه خدمت، انگیزه پیشرفت و هوش شناختی دبیران را محاسبه و کنترل نکرد. از آنجا که متغیرهای مذکور ممکن است بخش دیگری از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین نمایند لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی رابطه بین این متغیرها و اشتیاق شغلی مورد آزمون قرار گیرد. سوم اینکه، از آنجا که این تحقیق به روش غیر آزمایشی اجرا شده بود لذا نمی‌توان به راحتی استنباط علی از رابطه بین متغیرهای تحقیق به عمل آورد.

با وجود محدودیت‌های روش شناختی فوق، می‌توان ادعا کرد که هر چند در سابقه پژوهشی یک خلاء قابل ملاحظه در مورد رابطه بین تفاوت‌های فردی و اشتیاق شغلی وجود دارد، اما نتایج این پژوهش ضمن حمایت از یافته‌های Kim & et al. (2007) و Burke & et al. (2006) و بسط یافته‌های آنها، شواهد تجربی خوبی در مورد همبسته‌های شخصیتی اشتیاق شغلی در اختیار محققان قرار می‌دهد. به عنوان یک پیشنهاد کاربردی، به مسئولین سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود برای به خدمت گرفتن دبیرانی که به شغل خود مشتاق باشند، قبل از استخدام به ویژگی‌های شخصیتی آنها توجه شود.

References

- Amirnezhad, G. and Mohsennasab, M.H. (2008). The relationship between personality and job satisfaction (John Holland's theory) of Behbahan Teachers. <http://mohsennasab.blogfa.com/>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bentler, P. M., Wu, E. J. C. (2002). *EQS 6 for windows user's guide*. Encino, CA: Multivariate software.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In K. A. Bollen & J. S Long (Eds), *Testing structural equation models* (pp.132-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Burke, R, Matthiesen, s and Pallesen, S. (2006). "Personality correlates of work holism". *Personality and Individual Differences*. 40, 1223-1233.
- Elliot, A., & McGregor, H. (2001). 2*2 achievement goals framework. *journal of personality and Social Psychology*. 80(3):501-519.
- Farhangi, A.A. and Hoseynzadeh, A. (2005). New perspectives on organizational commitment. *Tadbir monthly*, 157, 16-21.
- Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2009). Pillars of cooperation: Honesty-Humility, social value orientations, and economic behavior. *Journal of Research in Personality*. 43: 516-519.
- Hyun, J. K., Kang, H. Sh., and Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1): 96-104.
- Johnson M. K., Rowatt, W. C, & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*. 50: 857-862.
- Judge, T.A & Ilis, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta- analysis, *Journal of Applied Psychology*. 87: 797-807.
- Kaboli, M. (2000). *The relationship between organizational culture and job satisfaction of physical education teacher in Iran*. Master's thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University.

Kim, H.J., Shin, K.H., Umbreit, W. (2007). Hotel job burnout ;the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*. 421_434.

Langelman, S., Bakker, B.A., Van Doornen, L.J.P., Schaufeli, W.B. 2006. Burnout and Work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.

Lee, K., & Ashton, M. C. (2005). Psychopath, Machiavellianism, and narcissism in the five-factor model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, 38, 1571-1582.

Lounsbury, J.W. and Gibson, L.W, (1998). *Personal style inventory: a work based personality measurement system*, Resource Associates, Knoxville, TN.

Lounsbury, J.W., Sundstrom, E., Loveland, J.M. and Gibson, L.W, (2003). "Intelligence, 'big five' personality traits, and work drive as predictors of course grade", *Personality and Individual Differences*, 35, 1231-1239.

MacCalum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51,201-226.

Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big Five, or one in addition? *Personnel Psychology*. 60: 1-34.

Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedent of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Behavior*, 70, 149-171.

Miller, J. D., Gaughn, E. T., Payor, L. R., Kamen, C. & Campbell, W. K. (2009). Is research using the narcissistic personality inventory relevant for understand narcissistic personality disorder? *Journal of Research in Personality*. 43: 482-488.

Nazarpoor Samsami, P. (2006). A Study of Correlations Between Teachers' Personality Charactersitics and Job Satisfaction In Masgedsoleiman in 1383-84 Academic Year. *Research in Curriculum Planning*, 10 &11;121-146.

Retelsdorf, J., Butler, R., Streblov, L., & Schiefele, U. (2010). Teachers ' goal orientations for teaching: associations with instructional

practices, interest in teaching, and burnout. *Learning and Instruction*. 20 (1): 30-46.

Samizadeh, H. (1998). *The relationship of personality type and individual characters of Kerman teachers with their job satisfaction*. Master's thesis, University of Bahonar.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 293-315.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire A cross-national study. *Educational and Psychology Measurement*, 66: 701-71.

Serchehani, Z. & Jahani, J. (2011). Influence of individual factors on creativity secondary school principals in four regions of Shiraz city. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 5(2); 51-70.

Soleimani, N., Abaszadeh, N. & Niaz Azari, B. (2012) The Relationship Work Ethics to Staffs' Job Satisfaction and Job Stress in Vocational and Technical Education Organization in Tehran. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 9(3); 21-38.

Zadyoonesi, S. (2010). *The relationship of five big personality factors with teachers' work engagement and mental health*. Master's thesis, Faculty of Literature and Humanities, Mohaghegh Ardabili University.

Zweig, D. & Webster, J. (2004). What are we measuring? An examination of the relationships between the big-five personality traits, goal orientation, performance intentions. *Personality and Individual Differences*. 36: 1693-1708.