

پیش بینی درگیری شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس ذهنیت فلسفی آنان (مطالعه موردی: واحد رودهن)^۱

دکتر صمد کریم زاده^۲، دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن - دانشکده علوم تربیتی و مشاوره

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۶/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۷/۱۲

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 ۵ درجه ای استفاده شد. ۱۳۰ 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 ۱۹ 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

مقدمه

علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی و شناسایی تعیین کننده های آن متمرکز بوده است (هالنبک^۳، کونولی^۴، و رابینوویتز^۵، ۱۹۸۲). در خصوص این تعیین کننده ها سه طبقه مشخص شده است: ویژگی های شخصی، ویژگی های

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

۲. نویسنده مسئول

Email: Skarimzad62@yahoo.com

3. Hullenbeck

4. Connolly

5. Rabiniovitz

موقعیتی و بازده های کار (آرای، 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^۱، و بدیان، ۱۹۹۵؛ کوهن^۲، 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^۳، ۱۹۹۶). طبق تعریف کانونگو^۴ (۱۹۸۲) 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. هم چنین، برخی از کارکنان ممکن است مجموعه ای از نیازها، ارزش، یا صفات را دارا باشند که زمینه درگیری شغلی را فراهم آورند (رایینوویتز و هال، به نقل از میرهاشمی، ۱۳۸۷). رایینو ویتز (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. (آرای، ۱۹۹۴) وروم^۵ (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 اثربخش تر نشان می دهند، زیرا پس خوراند 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^۶ و لیتوین^۷ 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 استعدادهای 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^۸، ۲۰۰۸). مرور ادبیات و پژوهش های انجام شده در

1. Karsoun & Badian
4. Canongo
7. Litwin

2. Chohen
5. Vroom
8. Litinger

3. Brown
6. Atkinson

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 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:

۱. وضعیت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟
 ۲. 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؟
 ۳. وضعیت ابعاد ذهنیت فلسفی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی چگونه است؟
 ۴. 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؟
 ۵. 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 دل بستگی (یا جدایی) روانی اعضای هیأت علمی با (از) شغل خود اطلاق می شود (کانونگو، به نقل از میرهاشمی، ۱۳۸۵، ص ۱۵). که بر پایه نمره مشارکت کنندگان در تحقیق در پرسش نامه کانونگو (۱۹۸۲) 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، ۱۳۷۳، به نقل از قائد محمدی، ۱۳۸۹) که بر پایه نمره مشارکت کنندگان در تحقیق در پرسش نامه ذهنیت فلسفی اندازه گیری می شود.

روش شناسی

با در نظر گرفتن هدف پژوهش، (پیش بینی درگیری شغلی بر اساس ذهنیت فلسفی.. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. و با توجه به ماهیت پژوهشی کاربردی است.

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^۱ عمل شده است. به این صورت که به ازای هر متغیر، ۱۰ مشاهده انتخاب گردد. در این تحقیق، تعداد ۱۳۰ 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، ۱۹۸۲ a) (JIQ)^۲ استفاده شده و پرسش نامه جدیدی ساخته شد. این پرسش نامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۵ درجه ای به آن پاسخ می دهد.

پرسش نامه ذهنیت فلسفی: برای اندازه گیری سطح ذهنیت فلسفی از پرسش نامه ذهنیت فلسفی^۳ (کمیلی اصل، ۱۳۸۱) استفاده گردید و با ایجاد تغییراتی پرسش نامه ای تهیه شد که شامل ۴۰ ماده در ۳ خرده مقیاس و ۱۲ عامل به شرح زیر می باشد:

خرده مقیاس جامعیت با عامل های زیر:

۱. نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه ای وسیع؛
۲. ارتباط دادن مسائل آنی به هدف های دراز مدت؛
۳. بکار بردن قوه تعمیم؛
۴. شکیبایی در تفکرات عمیق نظری.

1. Stevens
2. Job Involvement Questionnaire
3. philosophical Mindness

خرده مقیاس تعمق با عامل های زیر:

۱. زیر سؤال بردن آنچه مسلم یا بدیهی تلقی می شود؛
۲. کشف و تدوین بنیادها؛
۳. کاربرد حساسیت برای اموری که دارای معانی ضمنی و رابطه ای هستند؛
۴. مبتنی کردن انتظارات بر جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی.

خرده مقیاس انعطاف پذیری با عامل های زیر:

۱. رها شدن از جمود روان شناختی؛
۲. ارزشیابی افکار و نظرات جدا از منبع آن ها؛
۳. دیدن مسائل یا جهات متعدد آن و ایجاد جانشین هایی برای فرضیه ها؛
۴. شکیبایی در قضاوت.

یافته ها

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 چند گانه استفاده گردید. و لذا با توجه 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 ۱ - خلاصه آمار توصیفی

انحراف معیار	میانگین	گروه های آموزشی
۰/۶۴۸	۲/۹۳۲	علوم انسانی
۰/۵۱۷	۳/۲۵۰	علوم پایه
۰/۵۱۹	۳/۰۸۳	فنی مهندسی
۰/۵۸۱	۲/۸۶۶	کشاورزی

جدول ۲ - خلاصه آزمون تحلیل واریانس یک طرفه

Sig.	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییرات
.۰/۱۴۰	۱/۷۴	.۰/۶۴۶	۴	۲/۵۸۴	بین گروه ها
		.۰/۳۷۰	۱۲۴	۴۵/۹۰۵	درون گروه ها
			۱۲۸	۴۸/۴۸۹	جمع کل

با توجه به این که مقدار احتمال معنی داری محاسبه شده (۰/۰۹۰) از سطح معنی داری (۰/۰۵) بزرگتر است، بنا بر این با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری با یک دیگر 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 ۳ - خلاصه آزمون های اثرات بین گروه ها

Sig.	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات تیپ ۳	منابع تغییرات
		۵۶۸/۲۳۹	۱	۵۶۸/۲۳۹	مدل اصلاح شده
.۰۵۱/۰	۵۶۳/۱۸	۴۲۵/۰	۶۹۲/۱۷	۵۲۶/۷	مجزا سازی
۰۵۶۵/۰	۳۳/۰	.۰۷۴/۰	۱	.۰۷۴/۰	اثر جنسیت
.۰۵۱/۰	.۰۲/۳	۲۲۰/۰	۷۳۹/۳۰	۷۵۴/۶	اثر گروه های تحصیلی
۱۴۶/۰	۲۵/۰	۵۵۴/۰	۴	۲۱۵/۲	خطا
			۴۵۴/۱۵	۸۳۲/۲	کل
			۲	۱۸۹/۰	مجموع اصلاحات

$$a \text{ R Squared} = .۰۰۷۲ \text{ (Adjusted R Squared} = .۰۰۴۲)$$

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 ۲/۹۷۳ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین مؤلفه درگیری شغلی تفاوت معنی داری با یک دیگر ندارند. نسبت F برای متغیر دوم یعنی گروه های تحصیلی برابر ۱/۸۲۶ است که در سطح بیشتر از ۰/۰۵ بوده و معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین در دو جنس مرد و زن تفاوت معنی داری با یک دیگر 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 ۴ - خلاصه آزمون تحلیل واریانس یکطرفه

منابع تغییر	میانگین مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
بین گروه ها	۳۲۲/۰	۴	۰۸۱/۰	۵۰/۰	۷۳/۰
درون گروه ها	۸۲۸/۱۹	۱۲۴	۱۶۰/۰		
جمع کل	۱۵۰/۲۰	۱۲۸			

با توجه به این که مقدار احتمال معنی داری محاسبه شده (۰/۷۵۰) از سطح معنی داری (۰/۰۵) بزرگتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ 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 ۵ - خلاصه آزمون های اثرات بین گروه ها

منابع تغییرات	مجموع مجزورات تیپ ۳	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
مدل اصلاح شده	۴۵۸/۲۶۸	۱	۵۴۸/۲۶۸	۲۰۳/۱	
Intercept	۲۹۰/۵	۸۵۰/۳۷	۱۴۰/۰	۴۶/۱۹۲۱	۳۱۳/۰
اثر جنسیت	۰۰۰/۰	۱	۰۰۰/۰	۰۰۳/۰	۹۵/۰
اثر گروه های تحصیلی	۶۱۹/۱	۴۳۴/۱۴	۱۱۲/۰	۱۵/۱	۳۹/۰
خطا	۴۶۷/۰	۴	۱۱۷/۰		
کل	۷۹۸/۰	۸۸۷/۷			
مجموع اصلاحات	۱۴۹/۰	۲			

$$a \text{ R Squared} = ۰/۰۳۷ \text{ (Adjusted R Squared} = ۰/۰۰۶)$$

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 ۲/۵۳۸ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین مؤلفه ذهنیت فلسفی تفاوت معنی داری با یک دیگر ندارند.

نسبت F برای متغیر دوم یعنی گروه های تحصیلی برابر ۰/۶۱۵ است که در سطح بیشتر از ۰/۰۵ بوده و معنادار نمی باشد و می توانیم نتیجه بگیریم که میانگین در دو جنس مرد و زن تفاوت معنی داری با یک دیگر ندارند.

تحلیل سؤال چهارم تحقیق

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

جدول ۶ - خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۴۳۵	۰/۱۸۹

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، مقدار ($R^2 = 0/19$) بدین معنی است که ۱۹ درصد از واریانس درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود. به عبارت دیگر، ۱۶ درصد از پراکندگی مشاهده شده در درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود.

جدول ۷ - خلاصه تحلیل واریانس

منبع رگرسیون	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
رگرسیون	۱۳۳/۹۱۷	۱	۱۳۳/۹۱۷	۸۵۷/۲۹	۰۰۰/۰
باقیمانده	۳۹۳۱/۷۹۰	۱۲۸	۳۰/۷۱۷		
جمع کل	۹۲/۴۸۴۸	۱۲۹			

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 ۲۹/۸۵۷ می باشد. با توجه به این که احتمال معنی داری مشاهده شده (۰/۰۰۱) که کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است می توان گفت بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد.

جدول ۸ - خلاصه ضرایب رگرسیونی

Sig.	t	ضرایب استاندارد نشده		عدد ثابت
		Beta	Std. Error	
۰/۳۸	۲/۰۹۲		۴/۱۲	۸/۳۹۴
۰۰۰/۰	۴/۴۶۴	۰/۴۳۵	۰/۰۴۱	۰/۲۲۴

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.

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

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

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 این که مقدار احتمال معنی داری محاسبه شده ($0/090$) از سطح معنی داری ($0/05$) بزرگتر است، بنابر این با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف تحصیلی اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری با یک دیگر ندارند. در این مورد یافته های پژوهش حاضر با یافته های سایر پژوهشگران از جمله مارشال و همکاران^۱ (۲۰۰۴) 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 که 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 یک دیگر 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 یک دیگر ندارند. و در این مورد یافته های این پژوهش با یافته های با یافته های لامبرت^۲ (۱۹۹۱) و سیکاران^۳ (۱۹۸۲) 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، بنابر این با اطمینان ۹۵ 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. که با یافته های رابنشیو و تیز^۴ (۱۹۸۱) و مارشال و همکاران (۲۰۰۴) 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 یک دیگر 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 یک دیگر ندارند.

1. Marshal & et al.
2. Lambert
3. Cikaran
4. Rabinsio & Tize

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 ۱۹ درصد از واریانس درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود. به عبارت دیگر، ۱۶ درصد از پراکندگی مشاهده شده در درگیری شغلی توسط ذهنیت فلسفی تبیین می شود. و 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 ۲۹/۸۵۷ می باشد. با توجه به این که احتمال معنی داری مشاهده شده (۰/۰۰۱) که کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ 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 توانند پیش بینی کننده درگیری شغلی اعضای هیات علمی باشند. که این قسمت از یافته های پژوهش با یافته های: هالینگ و همکاران^۱ (۱۹۸۲)، لودال و کینجر^۲ (۱۹۶۵) و مارشال، لاسک و مانکریف^۳ (۲۰۰۴) همسوئی دارد. ولی با یافته های بهاری (۱۳۵) همسو نیست.

پیشنهادها

الف- پیشنهادهای راهبردی مبتنی بر یافته های پژوهشی

با توجه به یافته های تحقیق حاضر این 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، بنابر این 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 این طور مطرح کرد که روش شناسی علمی نظامی است از قواعد و روش های روشن 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 پژوهش گر و یا به وسیله پژوهش گران دیگر، محافظتی علیه خطاهای غیر عمد است. بنابر این، پژوهش علمی مستلزم تردید منظم و منطقی است، و پژوهش گر 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 ۱۰۰ درصد

1. Halling & Etal
2. Lodul & Kinjer
3. Lask & Monkrif

درست یا نادرست نیست یعنی هیچ آزمون آماری وجود ندارد که به ما اجازه دهد فرضیه ای را با ۱۰۰ درصد قاطعیت و اطمینان رد کنیم.

بنابر این:

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

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

و در نهایت این که 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 فارسی

- میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). 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. (۱۳۸۵). پیش بینی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بر اساس ادراک آنان از عوامل انگیزشی، نشریه علمی - پژوهشی اندیشه های تازه در علوم تربیتی شماره ۴، ۹۷-۱۱۱.

منابع انگلیسی

- Araee, N. J., and Meyer, J. P., 1994, **Affective, Continuous, 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.

Archive of SID