

Predicting Job Involvement of Banks Employees Based on Personality Characteristics

Zahra Feizabadi Farahani. M.A.
Islamic Azad University, Roudehen Branch

Malek Mirhashemi. Ph.D.
Islamic Azad University, Roudehen Branch

Abstract

The main objective of this research was to predict job involvement of banks employees' (public and private banks) in Tehran based on personality characteristics. Statistical population included all of personnel at Tehran's private and government banks. The sample group (N=200) were chosen via multistage random sampling method. The research instruments included Kanungo Job Involvement Questionnaire and Five Factors Inventory- NEO-FFI. The stepwise regression analysis with SPSS indicated that generally, the personality characteristics can predict job involvement ($P < 0.01$). More results indicated that there is no significant difference between the job involvement level of the employees in the public and private banks.

Keywords: personal characteristics, bank employees, job involvement.

پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران

زهرا فیض‌آبادی فراهانی
دانشگاه آزاد اسلامی رودهن

مالک میرهاشمی*
دانشگاه آزاد اسلامی رودهن

چکیده

هدف اصلی این پژوهش پیش‌بینی سطح درگیری شغلی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهر تهران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی بود. جامعه آماری شامل همه کارمندان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران بود. نمونه‌های مورد مطالعه (N=200) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو و پرسشنامه پنج‌عاملی NEO-FFI بود. تحلیل رگرسیون گام به گام با SPSS نشان داد که به‌طور کلی ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند درگیری شغلی را پیش‌بینی کنند ($P < 0.01$). سایر تحلیل‌ها نشان داد که بین سطح درگیری شغلی کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، کارکنان بانک، درگیری شغلی.

* نویسنده مسؤل: رودهن، مجتمع دانشگاهی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. دانشکده روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی

پست الکترونیک (رایانامه) mirhashemi@riau.ac.ir

وصول ۸۹/۳/۲۱ پذیرش ۹۰/۱۰/۷

مقدمه

آن به مباحث عملکرد شغلی و روان‌درمانی افراد محدود شده است (مستور^۶، ۲۰۰۳).

یکی از موضوعاتی که اکنون در حوزه پژوهش به آن توجه شده است درگیری شغلی^۷ است. درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آپورت^۸ (۱۹۴۳ نقل از براون^۹، ۱۹۹۶) به‌عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به‌منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه درباره درگیری شغلی این است که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانیم (الانکوماران^{۱۰}، ۲۰۰۴).

پژوهش‌ها درباره مفهوم درگیری شغلی بر شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است. در خصوص این تعیین‌کننده‌ها سه طبقه ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های موقعیتی و بازده‌های کار مشخص شده است. در یک مطالعه چندمتغیری درباره تعیین‌کننده‌های درگیری شغلی معلوم شد که ویژگی‌های شخصی را به دو دسته شخصی-جمعیت‌شناختی و شخصی-روان‌شناختی می‌توان تقسیم کرد (آریه^{۱۱}، ۱۹۹۴).

در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند (باین و بولس^{۱۲}، ۱۹۹۶). درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (شافلی^{۱۳}، سالاوونا، گنزالز-روما و باکر، ۲۰۰۲).

درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (شافلی، تاريس و فون رنن^{۱۴}، ۲۰۰۸). افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی در سطح بالاتری هستند.

وجود تناسب بین شخصیت و ویژگی‌های شغلی و سازمانی باعث ایجاد رضایت بیشتر فرد، ایجاد انگیزه‌های درونی در فرد، افزایش کارایی، خلاقیت و مسؤولیت‌پذیری خواهد شد، اما در صورت تناسب نداشتن با انگیزه‌های بیرونی مانند پول، پاداش و... نمی‌توان آن را جبران کرد. به‌عبارت دیگر تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی فرد باعث بالا رفتن رضایت از شغل خواهد شد. همچنین وجود این تناسب ممکن است تأثیر عمیقی بر عملکرد بهتر شغلی فرد داشته باشد (کارور و شیرر^{۱۵}، ۱۳۷۵).

روان‌شناسان صنعتی، همچنان به دنبال یافتن آن دسته از خصوصیات شخصیتی‌اند که در موفقیت شغلی تأثیرگذار است. از جمله نظریه‌هایی که تأثیر بسیاری بر پژوهش و نظریه در شخصیت دارد، نظریه صفات^{۱۶} است. در این دیدگاه شخصیت به اجزائی که صفات نامیده می‌شود، تقسیم می‌شود و تلاش می‌کند که رفتار شخص را با اندازه‌گیری صفات پیش‌بینی کند. طرفداران این دیدگاه معتقدند خصوصیات شخصیتی هر طور که ارزیابی شوند، با رفتار ارتباط دارند. فرض اصلی این دیدگاه این است که پاسخ‌های متفاوت انسان‌ها به موقعیت‌های خاص، به دلیل آمادگی‌های مشخصی است که در آنها وجود دارد. به این آمادگی‌ها صفات گفته می‌شود. به‌عبارت دیگر افراد را می‌توان با توجه به این طرز رفتارهای خاص، شناسایی و توصیف کرد. اگرچه این نظریه پردازان در تعیین صفاتی که شخصیت انسان را تشکیل می‌دهند از یکدیگر متفاوت‌اند، ولی همگی آنها بر این باورند که این صفات، پایه‌های اصلی شخصیت انسان را تشکیل می‌دهد (پروین^{۱۷}، ۱۳۷۴).

در روان‌شناسی، پنج ویژگی اصلی شخصیت، پنج عامل یا بُعد گسترده شخصیت است که از طریق تحلیل واژگانی توسعه یافته است. این تحلیل منطقی و آماری لغت‌ها مربوط به شخصیت است که از واژه‌نامه زبان طبیعی به‌دست آمده است (گلدبرگ^{۱۸}، ۱۹۹۳). از این ویژگی همچنین با عنوان «مدل پنج عاملی^{۱۹}» (FFM) نیز یاد می‌شود. با وجود مناقشه بر سر این عامل‌ها، این مدل در مطالعات گوناگون در کشورها و فرهنگ‌های مختلف استفاده می‌شود. در برخی موارد استفاده از

1. Carver & Scheirer

3. Pervin

5. Five factor model

7. Job involvement

9. Brown

11. Aryee

13. Schaufeli, Salavona, Gonzalez-Roma, Bakker

2. trait theory

4. Goldberg

6. Mastor

8. Allport

10. Elankumaran

12. Boles & Babin

14. Taris & Van-Rhenen

موقعیت شغل، تعیین‌کننده‌های اصلی درگیری شغلی‌اند و تا حدی از مدل کاسمیر حمایت می‌کنند. نکته مهمتر اینکه نتایج این مطالعه حمایت صریحی از دیدگاه رایج درباره درگیری شغلی به‌عنوان تابعی از هماهنگی و تناسب شخص-محیط نشان می‌دهند و ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت شغلی بالاترین اثر را در پیش‌بینی درگیری شغلی دارند.

شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با درگیری شغلی افراد شاغل در مؤسسه‌ها و نهادها، اعم از خصوصی و دولتی در تصمیم‌گیری‌ها سودمند است. همچنین، نتایج این نوع مطالعات در مراحل مشاوره شغلی از جمله گزینش، آموزش و اشتغال به‌کار می‌رود. علاوه بر این چنانچه سطح درگیری شغلی افراد از طریق متغیرهای مختلف پیش‌بینی شود، می‌توان در گزینش افراد و همچنین افزایش اثربخشی و رضایت‌مندی سازمان گام‌های مؤثرتری برداشت. چون درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می‌شود یافتن ویژگی‌های شخصیتی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارند، بسیار مهم و مفید خواهد بود. علاوه بر این در هنگام استخدام کارمندان می‌توان افرادی را انتخاب کرد که دارای ویژگی‌های مرتبط با درگیری شغلی باشند و یا تلاش شود تا این ویژگی‌ها را در کارمندان استخدام شده تقویت کرد. بنابراین هدف اصلی این پژوهش شناسایی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با میزان درگیری شغلی کارکنان بانک‌های شهر تهران بود. بر این اساس، این فرضیه‌ها تدوین شد:

- ۱) براساس ویژگی‌های شخصیت (۵ مؤلفه) می‌توان سطح درگیری شغلی کارکنان بانک‌های خصوصی را پیش‌بینی کرد.
- ۲) براساس ویژگی‌های شخصیت (۵ مؤلفه) می‌توان سطح درگیری شغلی کارکنان بانک‌های دولتی را پیش‌بینی کرد.
- ۳) براساس ویژگی‌های شخصیت (۵ مؤلفه) می‌توان سطح درگیری شغلی کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی را پیش‌بینی کرد.
- ۴) بین سطح درگیری شغلی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی تفاوت وجود دارد.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری؛ جامعه آماری این پژوهش همه کارمندان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران بود.

درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قایل‌اند (هافر و مارتین^۱، ۲۰۰۶). به سخن دیگر درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (هرشفلد^۲، ۲۰۰۶).

در حوزه درگیری شغلی و رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی و صفات، پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. بوزیونلوس^۳ (۲۰۰۴) دریافت که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. علاوه بر این صفات برون‌گرایی و گشودگی از طریق تعامل با درگیری شغلی رابطه دارند. کاترینلی، آتابای، گونای و گونری^۴ (۲۰۰۸) نشان دادند که در تأثیر مثبت کیفیت تعامل مدیر-کارمند بر هویت سازمانی، درگیری شغلی نقش متغیر میانجی را ایفا می‌کند. ونزیا و بو^۵ (۲۰۰۸) دریافتند که چهار مؤلفه مدیریت مشاغل سازمانی با درگیری شغلی همبستگی معنادار دارند. در بین چهار مؤلفه مورد نظر، مؤلفه‌های ارتقا و تمرکز بر آموزش ضمن خدمت به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین میزان همبستگی را با درگیری شغلی داشتند. مودراک^۶ (۲۰۰۴) نشان داد که درگیری شغلی با صفت استمرار و سواس فکری-عملی همبستگی مثبت و قوی و با ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، و منظم بودن همبستگی مثبت و معنادار دارد. تفاوت‌های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت‌نفس، انگیزش و با وجدان بودن، رابطه مثبت و معناداری را با سطح درگیری شغلی دارند (کولکویت^۷، ۲۰۰۰). تأثیر گرایش فردی بر درگیری شغلی در چندین مطالعه طولی مورد توجه واقع شده است (نیوتن و کنان^۸، ۱۹۹۱؛ روبرتز^۹، ۲۰۰۳؛ سالملا-آرو و نورمی^{۱۰}، ۲۰۰۷، باریک و مانن^{۱۱}، ۱۹۹۱)، اگرچه مقدار قابل توجهی از واریانس تشریح شده درگیری شغلی ممکن است به خصایص محیطی هم نسبت داده شود.

آریه (۱۹۹۴) بر مبنای مدل سه مرحله‌ای کاسمیر^{۱۲} (۱۹۸۲) معلوم کرد که به‌طور کلی، متغیرهای شخصی-روانی و

1. Hafer & Martin
3. Bozionelos
5. Wenxia & Bo
7. Colquitt
9. Robberts
11. Barrick & Mount

2. Hirschfeld
4. Katrinli, Atabay, Gunay & Guneri
6. Mudrack
8. Newton & Keenan
10. Salmela-Aro & Nurmi
12. Chusmir

۰/۸۳ به‌دست آورد (ملازاده، ۱۳۸۷). یک نمونه از پرسش‌های این پرسشنامه به شرح زیر است. «من دوست دارم همیشه آدم‌های زیادی دور و برم باشند».

پرسشنامه درگیری شغلی^{۱۱}: برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی (کانونگو^{۱۲}، ۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای (خیلی مخالفم=۱، مخالفم=۲، کمی مخالفم=۳، نه مخالفم و نه موافقم=۴، کمی موافقم=۵، موافقم=۶ و خیلی موافقم=۷) به آنها پاسخ می‌دهد.

کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. پیروت^{۱۳} (۲۰۰۶) با تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مقیاس درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) براساس پژوهشی روی ۱۹۹ نفر از فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی در کشور فرانسه که در مراحل اولیه اشتغال به‌کار بودند، گزارش می‌کند که این مقیاس ضریب اعتبار مطلوبی دارد (۰/۸۲۷۶). وی اظهار می‌دارد که ضریب آلفای کرانباخ این مقیاس در نمونه‌های منتخب از فرهنگ‌های مختلف در حد قابل قبولی است. میرهاشمی (۱۳۸۶) با اجرای پرسشنامه درگیری شغلی روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند آلفای برابر ۰/۸۰۷ به‌دست آورد که در سطح قابل قبولی است. دامنه ضرایب همبستگی هر عبارت با کل پرسشنامه بین ۰/۷۵۶۶ (عبارت دوم) تا ۰/۸۲۳۵ (عبارت هفتم) بود. همچنین میرهاشمی (۱۳۸۶) به‌منظور برآورد روایی همگرایی پرسشنامه درگیری شغلی، این پرسشنامه را همراه پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر^{۱۴} (۱۹۶۵) به‌طور همزمان روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند اجرا کرد. همبستگی نمره‌های پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو با نمره‌های پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر محاسبه و مقدار ضریب به‌دست آمده (۰/۷۲۵) و سطح معناداری آن نشان داد که پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است. یک نمونه از پرسش‌های این پرسشنامه به شرح زیر است. «مهمترین اتفاقات زندگی من به‌کارم مربوط می‌شود».

نمونه مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شد؛ به این صورت که از بین مناطق شهر تهران به روش تصادفی دو منطقه انتخاب و به روش تصادفی بین بانک‌های این دو منطقه ۲۶ شعبه بانک انتخاب و پرسشنامه‌ها بین کارمندان این بانک‌ها توزیع شد. با توجه به نوع متغیرهای مورد مطالعه که از نوع کمی هستند، برای برآورد حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران در سطح احتمال ۰/۰۱ و آزمون دو دامنه حداقل حجم نمونه ۱۴۶ نفر برآورد شد که به‌منظور دستیابی به میزان پاسخ پیش‌بینی شده، حجم نمونه تا ۲۰۰ نفر افزایش داده شد. علاوه بر این با توجه به نوع مطالعه و تعداد متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون بنا به توصیه پژوهشگران (تاباچنیک و فیدل^{۱۵}، ۲۰۰۱) حداقل حجم نمونه در بالاترین میزان متغیرهای وارد شده در مدل برابر تعداد متغیرهای پیش‌بین (۵ متغیر شخصیتی) به اضافه ۱۰۴ به میزان ۱۰۹ نفر برآورد شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی (NEO-FFI): این پرسشنامه فرم کوتاهی از پرسشنامه تجدیدنظر شده NEO (NEO-PI-R)^{۱۶} است که برای ارزیابی مختصر و سریع پنج عامل اصلی شخصیت طراحی شده است. این پرسشنامه ۶۰ ماده دارد و ۵ بعد شخصیت به‌نجار را اندازه‌گیری می‌کند (کاستا و مک‌کری^{۱۷}، ۱۹۹۲). خرده‌مقیاس‌های هر یک از پنج عامل عبارت‌اند از: ۱- عصبیت یا بی‌ثباتی هیجانی^{۱۸} (N)، ۲- برونگرایی^{۱۹} (E)، ۳- باز بودن نسبت به تجربه^{۲۰} (O)، ۴- توافق^{۲۱} (A)، و ۵- با وجدان بودن^{۲۲} (C). مک‌کری و کاستا ضریب آلفای پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی (NEO-FFI) را بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ با میانگین ۰/۸۱ متغیر گزارش کردند. در پژوهش بوچارد و مک‌گوی^{۲۳} (۱۹۹۹) ضریب آلفا برای عصبیت ۰/۸۵، برونگرایی ۰/۷۲، باز بودن به تجربه، ۰/۶۸، توافق ۰/۶۹ و با وجدان بودن ۰/۷۹ به‌دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی بالای پرسشنامه است. حق‌شناس (۱۳۸۵) ضریب اعتبار بازآزمایی برای یک گروه نمونه ایرانی شامل ۲۰۸ دانشجوی با سه ماه فاصله زمانی برای عصبیت، برونگرایی، باز بودن نسبت به تجربه، توافق و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۹، ۰/۸۰، ۰/۷۵،

1. Tabachnick & Fidell

3. Revised NEO Personality Inventory

5. neuroticism

7. openness to experience

9. conscientiousness

11. Job Involvement Questionnaire

13. Perrot

2. NEO Five-Factor Inventory

4. Casta & McCrae

6. extroversion

8. agreeableness

10. Bouchard & McGue

12. Kanungo

14. Lodahl & Kejner

یافته‌ها

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها به تفکیک جنسیت و وضعیت تأهل

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۱۲۵	۶۲/۵
زن	۷۵	۳۷/۵
جمع	۲۰۰	۱۰۰/۰

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
متاهل	۱۳۷	۶۸/۵
مجرد	۶۳	۳۱/۵
جمع	۲۰۰	۱۰۰/۰

روش اجرا و تحلیل؛ برای اجرای پژوهش ابتدا با مراجعه به سرپرستی بانک‌ها و جلب رضایت آنها درباره همکاری شعب برای اجرای پژوهش، معرفی‌نامه‌هایی برای مناطق انتخاب شده فرستاده شد. بعد با مراجعه به هر کدام از منطقه‌های مورد نظر و تهیه فهرست شعب بانک‌ها، به صورت تصادفی چند شعبه انتخاب گردید. سپس با مراجعه به شعب منتخب و با مشخص کردن زمان اجرای پرسشنامه، و با حضور در شعبه‌ها دو پرسشنامه شخصیت و درگیری شغلی به‌طور همزمان در اختیار کارکنان منتخب قرار گرفت. در شروع کار با گفتن اینکه «تکمیل پرسشنامه صرفاً جنبه پژوهشی دارد و نتیجه آن هر چه باشد، هیچ تأثیری بر امنیت شغلی شما نخواهد داشت و پاسخ‌های شما محرمانه خواهد ماند»، به آزمودنی‌ها اطمینان خاطر داده شد. در پایان پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و داده‌های آنها استخراج شدند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های محاسبه شاخص‌های آماری توصیفی، همبستگی ساده، تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام و آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده گردید.

جدول ۲- خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمره‌های کارکنان بانک‌های خصوصی در آزمون‌های شخصیتی NEO و درگیری شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	k-s	p
بی‌ثباتی هیجانی	۳/۲۸	۰/۲۹۲	-۰/۱۳۰	-۰/۳۰۹	۰/۹۸۶	۰/۲۸۶
برونگرایی	۳/۱۴	۰/۲۳۵	-۰/۲۹۹	-۰/۰۰۶	۰/۹۸۴	۰/۲۸۸
باز بودن نسبت به تجربه	۳/۲۰	۰/۲۳۸	۰/۲۱۷	۰/۳۲۳	۱/۱۶۵	۰/۱۳۳
توافق	۳/۲۰	۰/۳۱۱	-۰/۳۰۸	۰/۲۱۷	۱/۰۶۴	۰/۲۰۷
وجدانی بودن	۲/۹۷	۰/۲۴۷	۰/۷۷۱	۰/۹۵۲	۱/۱۵۸	۰/۱۳۷
درگیری شغلی	۳/۰۵	۰/۳۴۳	۰/۵۲۹	۰/۵۰۴	۱/۲۶۵	۰/۰۸۱

n=۱۰۰

نمره‌های کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی در آزمون‌های شخصیت NEO (و ۵ مؤلفه بی‌ثباتی هیجانی، برونگرایی، باز بودن به تجربه، توافق و باوجدان بودن) به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و درگیری شغلی به‌عنوان متغیر ملاک، شاخص‌های مختلف توصیفی و نتایج آزمون نرمالیتی کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معناداری آنها نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های هر دو گروه نمونه به توزیع نرمال میل دارد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، با توجه به تعداد و نوع متغیرهای پیش‌بین یعنی ویژگی‌های شخصیت (کمی) از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود نزدیک به دو سوم کارکنان بانک‌های مورد مطالعه از مردان و باقی آنان از زنان تشکیل شده بود. آزمودنی‌های متأهل بیش از دو سوم کارکنان بانک‌ها و آزمودنی‌های مجرد کمتر از یک سوم گروه نمونه را تشکیل می‌دادند. همچنین میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۲/۳۲ با انحراف معیار ۷/۴۷ و دامنه ۳۶ بود. میانگین سابقه کار آزمودنی‌ها نیز ۸/۵۹ با انحراف معیار ۷/۶۲ و دامنه ۳۵ سال بود. براساس اطلاعات جدول‌های ۲ و ۳ در خصوص توزیع

جدول ۳- خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمره‌های کارکنان بانک‌های دولتی در آزمون‌های شخصیتی NEO و درگیری شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	k-s	p
بی‌ثباتی هیجانی	۳/۲۴۰	۰/۲۴۴	-۰/۱۲۶	۰/۰۳۴	۱/۰۳۴	۰/۲۳۵
برونگرایی	۳/۱۳۴	۰/۴۳۸	-۰/۶۲۰	۱/۱۰۳	۱/۱۵۷	۰/۱۳۸
باز بودن نسبت به تجربه	۳/۲۳۱	۰/۲۷۱	-۰/۴۵۸	۱/۳۲۵	۱/۲۱۸	۰/۱۰۳
توافق	۳/۱۹۹	۰/۲۸۳	-۰/۷۵۸	۲/۲۸۷	۱/۰۷۳	۰/۲۰۰
وجدانی بودن	۲/۹۵۹	۰/۲۷۹	۰/۲۲۷	۰/۵۲۵	۱/۳۳۸	۰/۰۵۶
درگیری شغلی	۳/۰۶۲	۰/۳۰۲	۰/۱۷۵	۰/۶۰۴	۰/۸۵۱	۰/۴۶۴

n = ۱۰۰

جدول ۴- خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان بانک‌های خصوصی براساس ویژگی‌های شخصیتی آنان

پیش‌بینی‌کننده‌ها	ضرایب استاندارد نشده	متغیر وابسته: درگیری شغلی ضرایب استاندارد شده	t	Sig
عدد ثابت	۱/۵۵۲	-	۲/۸۳۴*	۰/۰۰۶
باز بودن به تجربه	۰/۴۶۶	۰/۲۶۶	۲/۷۳۴**	۰/۰۰۷

$$R_s = ۰/۲۶۶; R^2 = ۰/۰۷۱ \text{ تعدیل شده}; F = ۷/۴۷۶; R^2 = ۰/۰۶۱; ** \text{ سطح معناداری } ۰/۰۱$$

متغیرهای مورد مطالعه و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. با این حال با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می‌توان قضاوت کرد که از بین این ۵ متغیر فقط متغیر باز بودن به تجربه با متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار دارد.

علامت ضریب بتای به دست آمده نشان داد که متغیر باز بودن به تجربه ($\beta = ۰/۲۶۶, P < ۰/۰۱$) با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر، با افزایش نمره کارکنان در متغیر باز بودن به تجربه، میزان درگیری شغلی آنان افزایش می‌یابد. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضریب به دست آمده می‌توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد نشده به این صورت تدوین کرد: (باز بودن به تجربه) $Y = ۱/۵۵۲ + ۰/۴۶۶$ (درگیری شغلی)

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، براساس مناسب‌ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام پس از حذف متغیرهای بی‌ثباتی هیجانی، برونگرایی، توافق و باوجدان بودن کارکنان بانک‌های خصوصی که همبستگی معنادار با درگیری شغلی نداشتند، مقدار R^2 به دست آمده (۰/۰۷۱) بدین معنی است که تنها ۷ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی به ویژگی‌های شخصیت (۵ مؤلفه) تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر درگیری شغلی را این متغیرها توجیه می‌کنند. مقدار R مشاهده شده (۰/۲۶۶) نیز نشان می‌دهد که مدل رگرسیون خطی حاضر برای پیش‌بینی استفاده می‌شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۷/۴۷۶) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین

جدول ۵- خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان بانک‌های دولتی براساس ویژگی‌های شخصیتی آنان

Sig	t	متغیر وابسته: درگیری شغلی ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده	پیش‌بینی‌کننده‌ها
۰/۰۰۱	۳/۵۲۰*	-	۱/۸۳۹	عدد ثابت
۰/۰۲۱	۲/۳۴۸**	۰/۲۳۱	۰/۴۱۳	وجدانی بودن

* سطح معناداری ۰/۰۱؛ * سطح معناداری ۰/۰۵
 $R^2 = ۰/۰۴۴$ ؛ $F = ۵/۵۱۲$ ؛ $R_s = ۰/۲۳۱$ ؛ $R^2 = ۰/۰۵۳$ ؛ تعدیل شده؛

جدول ۶- خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی براساس ویژگی‌های شخصیتی آنان

Sig	t	متغیر وابسته: درگیری شغلی ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده	پیش‌بینی‌کننده‌ها
۰/۰۰۰	۵/۸۱۴*	-	۲/۱۶۵	عدد ثابت
۰/۰۱۸	۲/۳۹۵**	۰/۱۶۸	۰/۲۷۶	وجدانی بودن

* سطح معناداری ۰/۰۱؛ * سطح معناداری ۰/۰۵
 $R^2 = ۰/۰۲۳$ ؛ $F = ۵/۷۳۶$ ؛ $R_s = ۰/۱۶۸$ ؛ $R^2 = ۰/۰۲۸$ ؛ تعدیل شده؛ (n= ۲۰۰)

علامت ضریب بتای به‌دست آمده نشان داد که متغیر وجدانی بودن ($\beta = ۰/۲۳۱$ ، $P < ۰/۰۵$) با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارد. به‌عبارت دیگر، با افزایش نمره کارکنان در متغیر وجدانی بودن میزان درگیری شغلی آنان افزایش می‌یابد. درنهایت، با توجه به این توضیحات و ضریب به‌دست آمده می‌توان معادله رگرسیون را براساس ضرایب رگرسیون استاندارد نشده به این صورت تدوین کرد: (وجدانی بودن) $Y = ۱/۸۳۹ + ۰/۴۱۳$ (درگیری شغلی)

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، براساس مناسب‌ترین مدل به‌دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای بی‌ثباتی هیجانی، برونگرایی، توافق و باز بودن به تجربه در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی که همبستگی معنادار با درگیری شغلی نداشتند، مقدار R^2 به‌دست آمده ($۰/۰۲۸$) به این معنی است که فقط نزدیک به ۳ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی را متغیر ویژگی‌های شخصیت (۵ مؤلفه) تبیین می‌کند. به‌عبارت دیگر، ۳ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر درگیری شغلی را این متغیرها

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، براساس مناسب‌ترین مدل به‌دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام پس از حذف متغیرهای بی‌ثباتی هیجانی، برونگرایی، توافق و باز بودن به تجربه در کارکنان بانک‌های دولتی که همبستگی معنادار با درگیری شغلی نداشتند، مقدار R^2 به‌دست آمده ($۰/۰۵۳$) بدین معنی است که فقط ۵ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی را ویژگی‌های شخصیت (۵ مؤلفه) تبیین می‌کند. به‌عبارت دیگر، ۵ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر درگیری شغلی را این متغیرها توجیه می‌کند. مقدار R مشاهده شده ($۰/۲۳۱$) نیز نشان‌دهنده آن است که این مدل رگرسیون خطی می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده ($۵/۵۱۲$) در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان 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 معناداری می‌توان قضاوت کرد که از بین این ۵ متغیر فقط متغیر وجدانی بودن با متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار دارد.

جدول ۷- خلاصه نتایج آزمون t گروه‌های مستقل

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	p
بانک‌های خصوصی	۱۰۰	۳/۰۴۵	۰/۴۱۷	۱۹۸	-۰/۲۸۱	۰/۷۷۹
بانک‌های دولتی	۱۰۰	۳/۰۶۲	۰/۴۳۸			

داد که متغیر باز بودن به تجربه (با ضریب بتای ۰/۲۶۶، $P < ۰/۰۱$) از نظر آماری معنادار است. حال آنکه در گروه نمونه بانک‌های دولتی، متغیر وجدانی بودن (با ضریب بتای ۰/۲۳۱، $P < ۰/۰۵$) همبستگی معناداری با درگیری شغلی نشان داد. در حالت کلی یعنی مجموع کارمندان بانک‌های دولتی و خصوصی مورد مطالعه در بین متغیرهای پیش‌بین، فقط متغیر وجدانی بودن (با ضریب بتای ۰/۱۶۸، $P < ۰/۰۵$) با درگیری شغلی همبستگی معنادار نشان داد. با این حال، در مورد فرضیه چهارم مبنی بر وجود تفاوت بین سطح درگیری شغلی کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی، تفاوت معناداری به دست نیامد.

شواهد به دست آمده از پژوهش‌ها (برای نمونه، بوزیونلوس، ۲۰۰۴) مبنی بر این که بین صفات برون‌گرایی و گشودگی، از طریق تعامل با درگیری شغلی رابطه وجود دارد؛ از نتایج این پژوهش حمایت می‌کنند. این اثر تعاملی مثبت برون‌گرایی و گشودگی در تبیین درگیری شغلی نشان می‌دهد که ترکیب برون‌گرایی بالا و گشودگی بالا با نمره‌های بالا در درگیری شغلی ارتباط دارند. احتمال می‌رود که گشودگی به تجربه فرصتی را برای یاد گرفتن، مواجهه و چالش با موقعیت‌های جدید و تازه را فراهم می‌آورد. این وضعیت ممکن است گرایش‌های گشودگی را ارضا کند و این گرایش‌ها از طریق ویژگی‌های فعالیت، میل به عمل و هیجان‌خواهی مربوط به برون‌گرایی ابراز می‌شود که به درگیری شغلی منجر می‌شود (مودراک، ۲۰۰۴). شواهد نشان داده است که درگیری شخصی در نقش‌های شغلی سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار است که این حالت معرف کنجکاوی و گشودگی نسبت به موقعیت‌های تازه است.

باز بودن نسبت به تجربه از جمله ویژگی‌های شخصیتی است که افراد واقع‌بین و خیال‌پرداز را از هم متمایز می‌کند. با توجه به نمره‌هایی که کارکنان بانک‌های خصوصی از این صفت کسب کرده‌اند، می‌توان چنین استنتاج کرد که این کارکنان نسبت به اتفاقات و عقاید غیرمعمول بازتر برخورد می‌کنند. در واقع آگاهی این افراد از احساسات خود به گرایش آنها به چیزهای پیچیده و درگیر شدن در فعالیت‌های خلاقانه

توجه می‌کند. مقدار R مشاهده شده (۰/۱۶۸) نیز نشان‌دهنده آن است که این مدل رگرسیون خطی می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. علاوه بر این نسبت F محاسبه شده (۵/۷۳۶) در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان 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 معناداری می‌توان قضاوت کرد که از بین این ۵ متغیر فقط متغیر باز بودن به تجربه با متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار دارد.

علامت ضریب بتای به دست آمده نشان داد که متغیر باز بودن به تجربه ($\beta = ۰/۱۶۸, P < ۰/۰۵$) با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر، با افزایش نمره کارکنان در متغیر باز بودن به تجربه میزان درگیری شغلی آنان افزایش می‌یابد. در نهایت با توجه به این توضیحات و ضریب به دست آمده می‌توان معادله رگرسیون را براساس ضرایب رگرسیون استاندارد نشده به این صورت تدوین کرد: (باز بودن به تجربه) $Y = ۲/۱۶۵ + ۰/۲۷۶$ (درگیری شغلی)

با توجه به مقدار t محاسبه شده (۰/۲۸۱) و سطح معناداری (۰/۷۷۹) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین میانگین نمره‌های کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی در درگیری شغلی تفاوت معنادار وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که شواهد کافی برای قبول فرضیه چهارم وجود ندارد.

بحث

یافته‌های به دست آمده در این پژوهش نشان داد که به طور کلی متغیرهای شخصیتی (پنج مؤلفه شخصیت) با درگیری شغلی همبستگی معنادار دارند و براساس معادله رگرسیون به دست آمده می‌توان درگیری شغلی را براساس این متغیرها پیش‌بینی کرد. این یافته درباره گروه نمونه به تفکیک بانک‌های خصوصی و دولتی نیز صادق بود. با این حال در خصوص تبیین واریانس درگیری شغلی توسط متغیرهای شخصیتی در کارمندان بانک‌های خصوصی ضرایب بتای به دست آمده، نشان

از جمله کارکنانی که به تناسب شغل خود، بیشترین تماس را با مردم دارند کارکنان بانک‌ها هستند. کارکنان بانک‌ها برخلاف برخی کارکنان مؤسسه‌ها و سازمانهای آموزشی به آسانی دست از کار نمی‌کشند و با توجه به حجم بالای کار ممکن است نوعی تعهد اخلاقی به درگیر شدن در شغل داشته باشند. بررسی رابطه دیگر صفات شخصیتی و جمعیتی یا حرفه‌ای نظیر سطح تحصیلات، حقوق و مزایا، نوع سمت‌های شغلی با سطوح درگیری شغلی می‌تواند به روشن شدن موضوع درگیری شغلی کمک کند (آریه، ۱۹۹۴، میرهاشمی، ۱۳۸۶). از سوی دیگر، بررسی و مقایسه سطوح درگیری شغلی بین کارمندان بانک‌های خصوصی و دولتی، تعاونی‌ها و صندوق‌های اعتباری در ایران می‌تواند به نتایج جالبی منجر شود. از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به نوع روش‌شناسی این مطالعه که از نوع همبستگی است اشاره کرد، زیرا در این قبیل مطالعات فقط به بررسی رابطه بین متغیر می‌پردازد و در نتیجه نمی‌توان از نتایج به دست آمده تفسیر علی ارائه داد. علاوه بر این در نهایت استفاده از فقط پرسشنامه نیز از محدودیت‌های دیگر این مطالعه است. از این‌رو ابزار تکمیلی دیگری همراه پرسشنامه نظیر مصاحبه می‌تواند بر غنای اطلاعات بیفزاید.

منابع

پروین، ل.ا. (۱۳۷۴). روان‌شناسی شخصیت: نظریه و تحقیق. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. چاپ سوم. تهران: آبیژ. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۱۹۹۵).

حق‌شناس، ح. (۱۳۸۵). طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت. چاپ اول. شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

کارور، ا.ج.س. و شیرر، م.ف. (۱۳۷۵). نظریه‌های شخصیت. (ترجمه احمد رضوانی). چاپ اول، مشهد: معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۱۹۹۶).

ملازاده، ج. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین عوامل شخصیت و سبک‌های مقابله‌ای با سازگاری زناشویی در فرزندان شاهد. پایان‌نامه دکتری چاپ نشده. دانشگاه تربیت مدرس.

میرهاشمی، م. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. پایان‌نامه دکتری چاپ نشده. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

Aryee, S. (1994). *Job involvement: An analysis of its determinants among male and female teachers*. Revue canadienne des Science de L'Administration, Des, on line: Retrived from <http://www.findarticles.com>

منجر می‌شود. علاوه بر این نتایج سایر مطالعات (برای نمونه، مودراک، ۲۰۰۴؛ بوزیولوس، ۲۰۰۴؛ کولکویت، ۲۰۰۰؛ باریک و مانیت، ۱۹۹۱؛ آریه، ۱۹۹۴) درباره نگرش‌های شغلی و سازمانی و عوامل مرتبط با آنها به‌ویژه خصوصیت‌های شخصیتی، مؤید یافته‌های این پژوهش است.

به نظر می‌رسد زمانی که کارکنان نسبت به تجارب جدید خود باز و گشوده باشند میزان درگیر شغلی آنان افزایش می‌یابد. احتمالاً از آنجا که افراد دارای صفت گشودگی به تجربه خود را کمتر در قید و بند مسائل کلی و عمومی می‌بینند نسبت به مکان‌های متفاوت و موقعیت‌های تازه کنجکاوترند. در مؤسسه‌های خصوصی ضمن وجود وضعیت ضوابط و مقررات، احتمالاً تسهیلات و آزادی‌های بیشتری برای کارکنان وجود دارد (بوزیولوس، ۲۰۰۴). خدمات بانک‌های خصوصی نیز بر افزایش گرایش کارکنان به صفت باز بودن به تجربه (مودراک، ۲۰۰۴) تأثیرگذار است. با توجه به اینکه سوددهی بانک‌های خصوصی نسبت به بانک‌های دولتی در کشور ایران بیشتر است، به نظر می‌رسد که کارکنان این بانک‌ها در خصوص انجام خدمات‌رسانی با تعهد و درگیری بالاتری عمل می‌کنند. شاید رضایت مشتریان و بازخوردی را که به این کارمندان می‌دهند بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و درگیری شغلی آنان را افزایش دهد. تبیین احتمالی دیگر در خصوص این یافته این است که اغلب کارکنان بانک‌های خصوصی سطح تحصیلات بالاتری دارند. با توجه به آگهی‌های استخدامی که در روزنامه‌ها و هفته‌نامه‌های مختلف درج می‌شود بانک‌ها و مؤسسه‌های خصوصی اغلب متقاضیانی که تحصیلات لیسانس و بالاتر دارند را از طریق آزمون‌های مختلف استخدام می‌کنند درحالی که در بانک‌های دولتی افراد با تحصیلات پایین‌تر هم امکان استخدام را دارند.

در این پژوهش نیز متغیر وجدانی بودن سهم عمده‌ای را در درگیری شغلی کارکنان دارد. در ایران مؤسسه‌ها، سازمانها، نهادها و بانک‌های دولتی بر لزوم انجام کار و بالا بودن تعهد و وجدان کاری بسیار تأکید دارند. وجدانی بودن گرایشی است برای نشان دادن خویشتن‌داری، عملکرد براساس وظیفه و حرکت به‌سوی موفقیت. به نظر می‌رسد که کارکنان بانک‌های دولتی با توجه به این ویژگی از دردسر پرهیز می‌کنند و سطوح بالای موفقیت را در برنامه‌های هدفمند به‌دست می‌آورند و افرادی قابل اعتماد و معقول هستند. وجدانی بودن، رفتاری با برنامه است و افرادی با نمره بالا در این ویژگی، خودجوشی پایینی دارند. نتایج نشان داده است این صفت بر روش مهار، تنظیم و هدایت انگیزه‌های ما تأثیرگذار است.

- Babin, B.J. & Boles, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retail*, 72 (1), 57-75.
- Barrick, M R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bouchard, N., & McGue, M. (1999). Genetic and environmental influences on human psychological differences. *Journal of Neurobiology*, 54, 4-45.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.19, No.1, 69-81.
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Casta, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 45, 20-22
- Colquitt, M.S. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.
- Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10(2), 117-130.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Hafer, J.C., & Martin, T.N. (2006). *Job Involvement or Apathetic Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility*. Institute of Behavioral and Applied Management. September 1. University of Nebraska at Omaha.
- Hirschfeld, Robert, R. (2006). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 32, Issue 8, 1663-1681.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Katrinly, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2008). Leader- member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, Vol 64, Issue 4.354-362. DOI 121422252.
- Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Mastor, K.A. (2003). Personality traits and gender differences in the selection of academic major among Malay students. *Journal Pendidikan*, 28, 3-13.
- Mudrack, P.E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, Vol 17, No.5, 490-508.
- Newton T.J., & Keenan, A. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 76, 781-787.
- Perrot, S. (2006). *Using a 9-item version of Kanungo's Job Involvement scale*. Working no 82. Universite Paris Ix Dauphine Laboratoire Crepa.
- Roberts, M.N. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 582-593.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior* 70, 463-477.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schwartz, H.S. (1982). Job involvement as obsession-compulsion. *Academy of Management Review*, Vol. 7, 429-32.
- Tabachnick, B.C., & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics*. 2nded. New York: Harper Collins.
- Wenxia, Zh., & Bo, Li. (2008). Study on the relationship between organizational career management and job involvement. *Frontiers of Business Research in China*. Vol 2, No 1, 116-136. DOI10.1007/s11782-008-0007-6.