

---

رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی،  
ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) و  
سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی<sup>۱</sup>

---

دکترمالک میرهاشمی\*

دکتر حسن پاشا شریفی\*\*

چکیده

هدف اساسی این مطالعه، بررسی ارتباط ادراک اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از محیط کار و سطح درگیری شغلی آنهاست. برپایه مفروضه تحقیقات همبستگی و با اجرای پرسشنامه محقق ساخته محیط کار (مشمول بر ۱۱ مؤلفه) و پرسشنامه درگیری شغلی (کانونگو، a ۱۹۸۲) در میان ۲۱۴ عضو هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت ۵ واحد دانشگاهی که با روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای انتخاب شده بودند، اطلاعات لازم جمع آوری شد. به طور کلی، نتایج حاکی از آن بود که ضرایب مربوط به مؤلفه‌های هویت تکلیف، سبک نظارتی و چالش شغلی همگی مثبت و معنادار است. به سخن دیگر، از بین ۱۱ بعد محیط کار، تنها ۳ بعد هویت تکلیف ( $P < 0/001$  و  $\beta = 0/367$ )، سبک نظارتی ( $P < 0/001$  و  $\beta = 0/320$ ) و چالش شغلی ( $P < 0/01$  و  $\beta = 0/188$ ) با درگیری شغلی اعضای هیأت علمی همبستگی معنی دار داشتند. بنابراین، براساس مؤلفه‌های محیط کار می‌توان مدلی را برای پیش بینی درگیری شغلی ارائه کرد.

کلید واژه‌ها:

محیط کار، درگیری شغلی، هیأت علمی، دانشگاه.

---

۱. این مقاله برگرفته از بخشی از رساله دکتری تخصصی در رشته روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات است.

\* نویسنده مسئول: استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. malekfd@yahoo.com

\*\* دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

## مقدمه

در دهه اخیر، مفهوم درگیری شغلی<sup>۱</sup> مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روان‌شناسی صنعتی-سازمانی و مدیریت بوده است. ارتباط این متغیر با بازده‌های سازمانی نظیر ترک خدمت، رضایت شغلی، بهره‌وری سبب شده است که پژوهش‌های فراوانی در خصوص پیشایندها و پیامدهای آن انجام شود. درگیری شغلی، به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به این دلیل، به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید درباره تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم.

کانونگو<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) برای مطالعه درگیری شغلی یک چهارچوب انگیزشی را پیشنهاد می‌کند. بر اساس این چهارچوب انگیزشی، کانونگو درگیری شغلی را یک حالت شناختی تعمیم یافته از هویت روان‌شناختی مرتبط با کار، به عنوان عامل اصلی و بالقوه ارضاء نیازها و انتظارات تعریف می‌کند. در این تعریف، ابعاد شناختی و عاطفی درگیری کنار گذاشته می‌شوند. رویکرد کانونگو در خصوص درگیری شغلی بر عامل هویت روان‌شناختی تأکید می‌کند و می‌کوشد از لحاظ مفهومی به آن روشنی و وضوح بخشیده و سوگیری‌های فرهنگی مرتبط با عزت نفس و عوامل درونی انگیزشی را حذف کند. علاوه بر این، کانونگو (۱۹۸۲b) معتقد است که درگیری شغلی باید مستقیماً برحسب شناخت و ادراک فرد درباره هویت یابی او با کار، یعنی هویتی اندازه‌گیری شود که هم به نیازهای مهم و هم ادراک فرد درباره توان برآورده شدن این نیازها توسط کار بستگی دارد. طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲a) از درگیری شغلی که به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره می‌کند، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً شغل آنها با خیلی از هویت‌ها، علائق و اهداف زندگی آنها پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنها بسیار اهمیت دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی‌های خاص از محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند.

فرض رایج این است که درگیری شغلی بالا یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار

---

1. job involvement

2. Kanungo

نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (کارسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۵؛ کوهن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵). علاوه بر این، کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قائل هستند (هافر و مارتین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶) و به ندرت به دست کشیدن از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای پیش بینی پذیر برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶). به سخن دیگر، درگیری شغلی مشتمل بر 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<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). همچنین، طبق باور دروموند و چل<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) شرایط و محیط کاری نامناسب به مرور به بیگانگی و جدایی روانی کارکنان از شغل و سازمان متبوع آنها شده و سرانجام به کارکنانی بی تفاوت تبدیل می‌شوند.

در بین دیدگاه‌های مختلف درباره درگیری شغلی، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه آن است که این مفهوم تابعی است از شخصیت و فضای سازمانی (الانکوماران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴). در این راستا، علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (هالنیک<sup>۸</sup>، و همکاران، ۱۹۸۲؛ رابینوویتز و هال، ۱۹۷۷). درخصوص این تعیین‌کننده‌ها سه طبقه مشخص شده است: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های موقعیتی و بازده‌های کار (آرای<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴). همچنین، رابینوویتز (۱۹۸۱) عقیده دارد که هم متغیرهای شخصی و هم متغیرهای موقعیتی به درگیری شغلی اثر دارند و اهمیت نسبی این دو مجموعه از متغیرها از سوی محققان هر دو طرف بررسی شده است. برای نمونه، وضوح و روشنی نقش‌های شغلی و اهمیت آن در محیط کار (ریزو<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۱۹۷۰؛ لیتینگر<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۲)، چالش شغلی

- 
1. Carson
  2. Cohen
  3. Hafer & Martin
  4. Brown
  5. Hirschfeld
  6. Drummond & Chell
  7. Elankumaran
  8. Hallenbeck
  9. Aryee
  10. Rizzo
  11. Litinger

(بوچانان<sup>۱</sup>، ۱۹۷۴؛ سیکاران<sup>۲</sup> و ماودی، ۱۹۸۱) و رفتار رهبری (هالنبک و همکاران، ۱۹۸۲)، آزادی عمل (آرایی، ۱۹۹۴) و مشارکت (مودراک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)، تأثیر آن بر درگیری شغلی تأیید شده است. در نتیجه، برنامه‌های پربارسازی شغلی نیز به منظور افزایش این ویژگی مرتبط با سمت‌های هر یک از کارکنان در سازمان به کار گرفته می‌شود. بر همین اساس، در این مطالعه برپایه شواهد نظری و تجربی به ویژه در زمینه عوامل موقعیتی و سازمانی و همچنین براساس دیدگاه نظری کانونگو (۱۹۸۲a) درباره درگیری شغلی به بررسی ارتباط احتمالی عوامل محیط کار با سطح درگیری شغلی استادان دانشگاه توجه شده است.

درگیری شغلی از زمان پیشنهاد آلپورت<sup>۴</sup> (۱۹۳۳) درباره آن به عنوان نوعی نگرش شغلی به طور گسترده مطالعه شده است. علاوه بر این، صدها مطالعه تجربی در زمینه ارتباط درگیری شغلی با بسیاری از پیشایندها، همبسته‌ها و پیامدها انجام شده است (نقل از براون، ۱۹۹۶). ریوه و اسمیت<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) به انتشار بیش از ۱۲۰۰ مقاله درباره درگیری شغلی بین سال‌های ۱۹۶۸ و ۱۹۹۸، صرفاً در سایت PsychINFO اشاره کرده‌اند. این متغیر به عنوان نگرش شغلی و پیش‌بینی کننده بازده‌های کاری مانند ترک خدمت (فریوند<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵) تعهد حرفه‌ای و رفتار اخلاقی (لیونگ<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۳) احساس تملک روانی بر سازمان و عملکرد (وان داین و پیرس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴) کاهش تعارض نقش و ابهام نقش (کلینبل و شادویک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵) و آمادگی کارکنان برای تغییرات (مادسن<sup>۱۰</sup>، و همکاران، ۲۰۰۵) مطالعه شده است.

پژوهش‌های انجام شده درباره محیط کار در دانشگاه به دو نگرش گسترده مرتبط با کار دست یافته‌اند: درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲a) و تعهد سازمانی<sup>۱۱</sup> (ماودی<sup>۱۲</sup> و همکاران،

- 
1. Buchanan
  2. Sekaran
  3. Mudrack
  4. Allport
  5. Reeve & Smith
  6. Freund
  7. Leong
  8. Van Dyne & Pierce
  9. Clinebell & Shadwick
  10. Madsen
  11. organizational commitment
  12. Mowday

(۱۹۷۹). این دو نگرش شاخص‌های مناسبی از انگیزش افراد در کار فراهم می‌آورند (براون، ۱۹۹۶). شواهد حاکی از این است که شاغلان در محیط‌های دانشگاهی متناسب با رشته‌های تحصیلی و تکالیف آموزشی و پژوهشی خود به طور درونی برانگیخته می‌شوند (لاسی<sup>۱</sup> و شیهان<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ مک اینیس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). با این حال، عوامل بیرونی مربوط به بافت کار نظیر بودجه و منابع ناکافی و مدیریت ضعیف انگیزه کاری آنها را کاهش می‌دهد (گیلسپی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۱؛ مارتین<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹؛ وینتر و ساروس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲). نتایج یک مطالعه مفصل (وینتر و ساروس، ۲۰۰۲) دربارهٔ اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استرالیا (N=۱۰۴۱) نشان داد که مؤلفه‌های ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، هویت تکلیف، چالش شغلی و سلسله مراتب قدرت با سطح درگیری شغلی گروه نمونه همبستگی معنادار دارند. این روابط در خصوص متغیرهای ابهام نقش، گرانباری نقش و سلسله مراتب قدرت منفی بود. حال آن که، همبستگی بین مؤلفه‌های تعارض نقش، هویت تکلیف، چالش شغلی مثبت گزارش شده است. نکته مهم در این مطالعه این بود که همبستگی بین میزان مشارکت و درگیری شغلی، منفی و در عین حال ضعیف گزارش شده است. علاوه بر این، همبستگی‌های بین رسمی بودن محیط کار، سبک رهبری ملاحظه مدار و پسخوراند با درگیری شغلی، مثبت و در عین حال ضعیف بود.

در یک گزارش مربوط به متغیرهای مرتبط با درگیری شغلی، رابینوویتز و هال (۱۹۷۷) توصیه کرده‌اند که به منظور ارائه تصویر کامل‌تر از درگیری شغلی، رابطه متغیرهای مختلف شخصی و موقعیتی با درگیری شغلی بررسی شود. یکی از این متغیرهای پیشنهادی، روشنی و وضوح نقش‌های شغلی است. هرچند، به بیان دیگر، متغیر ابهام نقش و رابطه آن با درگیری شغلی به تفصیل بررسی نشده است، با این حال، به رغم شواهد پیشین، بلاو<sup>۷</sup> (۱۹۸۵) رابطه‌ای منفی، اما ضعیف بین ابهام نقش و درگیری شغلی گزارش کرده است. ابهامات شغلی، مسئولیت افراد را برای انجام دادن یک فعالیت معین دچار اغتشاش می‌کند و باعث می‌شود آنها

- 
1. Lacy
  2. Sheehan
  3. McInnis
  4. Gillespie
  5. Martin
  6. Winter & Sarros
  7. Blau

احساس کنند که این دیگران هستند که کار آنها را انجام می‌دهند و این شغل به فرد دیگری تعلق دارد. ابهاماتی از این نوع اغلب به ایجاد نگرش نامطلوب نسبت به سازمان، همکاران و سرانجام خود فرد منجر می‌شود (رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸). گزارش‌های کین و رینولدز<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، داویدسون و کوپر<sup>۲</sup> (۱۹۹۲)، ویانن و فیشر<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) نیز حاکی از تأثیر منفی گرانباری نقش بر سطح درگیری شغلی، به ویژه در زنان، است.

شواهد نشان می‌دهد که چالش شغلی به عنوان یکی از ویژگی‌های شغلی (هاکمن و اولدهام<sup>۴</sup>، ۱۹۷۵) با درگیری شغلی همبستگی معنادار دارد (بوچانان، ۱۹۷۴؛ سیکاران و ماودی، ۱۹۸۱). اهمیت چالش شغلی به عنوان یک پیش‌بینی کننده درگیری شغلی (آرایسی، ۱۹۹۴) در معلمان مرد با یافته‌های مطالعات پیشین همسان است. این مطالعات نشان داده‌اند که چالش شغلی با درگیری شغلی همبستگی قوی دارد، حتی با کنترل متغیرهای دیگر (بوچانانها، ۱۹۷۴؛ سیکاران و ماودی، ۱۹۸۱). شاید یک شغل چالش‌انگیز نه فقط فرصت استفاده از مهارت‌های کارکنان را فراهم می‌آورد، بلکه نیاز به پیشرفت آنها را نیز ارضاء کرده که این نتیجه به نوبه خود به افزایش سطح درگیری شغلی منجر می‌شود.

علاوه بر این، اگرچه نتایج مطالعات (مک کلوی<sup>۵</sup> و سیکاران، ۱۹۷۷) حاکی از این است که رفتار رهبری با درگیری شغلی رابطه ندارد، هالنبک و همکاران (۱۹۸۲) بر این باور هستند که چون معلوم شده است رفتار رهبری مستقیماً بر رفتارهای مرتبط با درگیری شغلی اثر می‌گذارد، این مسیر پژوهش نباید به حال خود رها شود. در این راستا، نتایج مطالعه کاترینلی<sup>۶</sup> (۲۰۰۸b) نشان داد که درگیری شغلی می‌تواند نقش متغیر میانجی را در تأثیر مثبت کیفیت تعامل مدیر- کارمند بر هویت سازمانی بازی کند. طی دهه گذشته بینش‌های تازه‌ای درباره روحیه کارکنان، به ویژه در محیط‌های کاری توأم با رعایت اصول انسانی، حفظ معنای کار، تساهل و سادگی به دست آمده است. در واقع، برخی پژوهشگران (مارکوس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵) اهمیت

- 
1. Keene & Reynolds
  2. Davidson & Cooper
  3. Vianen & Fischer
  4. Hackman & Oldham
  5. McKelvey
  6. Katrinli
  7. Marques

رعایت اصول معنوی و تدارک محیط کاری انسان گرایانه را در محیط‌های کاری یادآور می‌شوند. آنها اظهار می‌کنند که مطابق یک زمینه‌یابی جدید دربارهٔ بیش از ۸۰۰ مدیر میانی، ناشادی و نارضایتی شغلی از ۴۰ سالگی به بعد افزایش می‌یابد، و بیش از یک سوم آزمودنی‌های مورد مطالعه از کار خود متنفر بودند. البته، این رقم در مقایسه با ۴ دهه پیش دو برابر شده است (بارت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴، نقل از مارکوس و همکاران، ۲۰۰۵).

دربارهٔ ویژگی آزادی عمل به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های شغلی، آرای (۱۹۹۴) اظهار می‌کند که تأثیر این مؤلفه بر درگیری شغلی بیان‌کننده این است که معلمان زن در انجام دادن مسئولیت‌های شغلی خود برخوردار از میزانی آزادی عمل را ترجیح می‌دهند و این آزادی عمل به افزایش درگیری شغلی آنها منجر می‌شود. شواهد حاکی از این است که در بین ابعاد شغلی، مؤلفه‌های هویت تکلیف و آزادی عمل نسبت ملاحظه‌پذیری از واریانس درگیری شغلی را تبیین می‌کند (کاترینلی و همکاران، ۲۰۰۸). در مطالعه‌ای دیگر (ونزیا و بو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) معلوم شد که چهار مؤلفه مدیریت مشاغل سازمانی با درگیری شغلی همبستگی معنادار دارند. در بین چهار مؤلفه مورد نظر، مؤلفه‌های ارتقاء و تمرکز بر آموزش ضمن خدمت به ترتیب، بالاترین و پایین‌ترین میزان همبستگی را با درگیری شغلی نشان دادند. در خصوص مؤلفه پس‌خوراند به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های شغل شواهد نشان داد که این مؤلفه با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد (وروم<sup>۳</sup>، ۱۹۶۲؛ فرنچ و کان<sup>۴</sup>، ۱۹۶۲ نقل از سیگل<sup>۵</sup>، ۱۹۶۹).

مرور مبانی نظری و پیشینه تحقیق مرتبط با درگیری شغلی نشان می‌دهد که این پدیده هنوز به روشنی مفهوم سازی نشده است. نظر به این که در اکثر تحقیقات، بنا به توصیه پژوهشگران، بر شناسایی و درک پیشایندهای درگیری شغلی توجه شده است با این حال، یا تحقیقات اندکی دربارهٔ برخی متغیرهای مرتبط با آن انجام شده یا این که یافته‌ها در خصوص برخی از آن‌ها متناقض است. دربارهٔ متغیرهای موقعیتی مرتبط با محیط کار و شرایط شغل نیز به رغم همسانی نتایج خیلی از پژوهش‌ها، از لحاظ حجم چندان چشمگیر نیست. علاوه بر

- 
1. Bartt
  2. Wenxia & Bo
  3. Vroom
  4. French & Kahn
  5. Siegle

این، نکته مهم این است که اکثر قریب به اتفاق پژوهش‌های درگیری شغلی، در فرهنگ‌های غربی انجام شده. هرچند در کشور ما نیز مرور ادبیات تحقیق در این زمینه به نتیجه‌ای نرسید و مطالعه‌ای گسترده و مفصل در این خصوص یافت نشد. بنابراین، با توجه به جوامع مورد مطالعه در تحقیقات پیشین و کمبود پژوهش‌های مرتبط با درگیری شغلی به ویژه در قلمرو دانشگاه و اعضای هیأت علمی، نیاز به انجام دادن تحقیق در این زمینه به شدت احساس می‌شود. در این تحقیق نیز تلاش شده است با در نظر گرفتن متغیرهای مرتبط با محیط کار (مشمول بر نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی و عوامل سازمانی) مفهوم درگیری شغلی در میان اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاهی آزاد اسلامی بررسی شود. به این سبب، سؤال اساسی در این مطالعه این است که: آیا می‌توان بر اساس وضعیت محیط کار ادراک شده توسط اعضای هیأت علمی، سطح درگیری شغلی آنها را پیش بینی کرد؟ به عبارت دیگر، مدل مناسب برای افزایش سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی در ارتباط با عوامل محیط کار چیست؟ در کنار این پرسش اساسی، پرسش‌های زیر نیز پاسخ داده شده است:

(۱) سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی در چه سطحی است؟

(۲) آیا بین عوامل محیط کار (ابعاد ۱۱ گانه) و سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد؟

با توجه به عنوان تحقیق حاضر مبنی بر ارائه مدل روابط بین عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارت و عوامل سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی. مجموع فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق عبارت است از:

فرضیه اول: میانگین سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی با میانگین نظری تفاوت دارد.

فرضیه دوم: براساس ادراک اعضای هیأت علمی از ابعاد محیط کار (۱۱ بعد) می‌توان سطح درگیری شغلی آنها را پیش بینی کرد.

### روش تحقیق

روش تحقیق به کار رفته در این مطالعه بر مبنای مفروضه تحقیقات همبستگی است. در این جا، ارتباط متغیر محیط کار و عوامل مرتبط با آن (۱۱ عامل) به عنوان متغیرهای پیش بین



(مستقل) با متغیر درگیری شغلی به عنوان متغیر ملاک (وابسته) سنجیده و بر اساس روابط بین آن‌ها مدل رگرسیون تنظیم شده است.

### جامعه، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ در سال ۱۳۸۵ بود. برای برآورد حجم نمونه آماری مورد نیاز از فرمول کوکران بر اساس میانگین و واریانس نظری مبتنی بر پرسشنامه ۱۰ ماده‌ای درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲ a) در سطح احتمال ۰/۰۵، حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۲۶۷ نفر برآورد شد. مراحل محاسبه به شرح زیر است:

$$\frac{1/96^2 \times 10^2}{1/2^2} = 266/6 \cong 267$$

پیش بینی شد که این حداقل نمونه مورد نیاز تأمین نشود. بنابراین، حجم نمونه تا ۳۰۰ نفر افزایش داده شد. در پایان با وجود توزیع ۳۰۰ نسخه از هر یک از پرسشنامه‌های محیط کار و درگیری شغلی میان اعضای هیأت علمی منتخب، تعداد ۲۲۸ پرسشنامه تکمیل شده بازگردانده شد. پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص و منخدوش (۱۴ مورد)، داده‌های ۲۱۴ پرسشنامه استخراج و تحلیل شدند (نرخ پاسخ ۷۱/۳ درصد بود).

آزمودنی‌ها شامل ۱۴۳ مرد (۶۷ درصد) و ۷۰ زن (۳۳ درصد) (یک نفر جنسیت خود را مشخص نکرده بود)، با میانگین سنی ۳۹/۹۴ سال، و سابقه کار ۱۰/۰۱ سال بودند. مدرک تحصیلی ۶۵ درصد آزمودنی‌ها فوق لیسانس و ۳۴ درصد دکتری بود (۲ نفر مدرک تحصیلی خود را مشخص نکرده بودند).

بر اساس روش نمونه گیری تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای، نمونه مورد نیاز به شرح زیر انتخاب شد:

۱. انتخاب تصادفی ۵ واحد دانشگاهی علوم و تحقیقات، کرج، رودهن، تهران مرکزی و قم از بین ۲۰ واحد و مرکز آموزشی مستقر در سطح منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی.
۲. تعیین نسبت اعضای هیأت علمی بر حسب جنس (به عنوان طبقه). طبق برآورد تقریبی از ۳ واحد دانشگاهی میزان نسبت جنسی اعضای هیأت علمی به صورت ۶۵ درصد در برابر ۳۵ درصد به نفع مردان بود. بر همین اساس، با محاسبات

انجام شده، تعداد نمونه‌های مورد نیاز به تفکیک جنس آزمودنی‌ها به دست آمد. با توجه به این که حجم نمونه تعیین شده برابر ۳۰۰ نفر بود، بنابراین، طبق بررسی‌های انجام شده برای انتخاب نمونه از جامعه مورد مطالعه لازم بود از ۱۸۲ مرد (۶۰ درصد) و ۱۲۰ زن (۴۰ درصد) اطلاعات جمع آوری می‌شد.

نمونه مورد نیاز از اعضای هیأت علمی مرد  $300 \times 0/60 = 180$

نمونه مورد نیاز از اعضای هیأت علمی زن  $300 \times 0/40 = 120$

۳. در مرحله سوم، با توجه به درجه واحدهای دانشگاهی منتخب و پیش بینی حجم اعضای هیأت علمی شاغل در آن‌ها پرسشنامه‌های مورد نظر با روش تصادفی ساده میان آنها توزیع شد. این کار به دو صورت مستقیم توسط محققان و پرسشگران و غیر مستقیم از طریق کارشناسان گروه‌های آموزشی انجام شد. پس از جمع آوری نهایی پرسشنامه‌ها و کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، از مجموع ۲۱۴ پرسشنامه سالم، ۱۴۳ نسخه به مردان (نرخ پاسخ ۷۹/۴ درصد) و ۷۰ نسخه به زنان (نرخ پاسخ ۵۸/۳ درصد) تعلق داشت. مقدار درصدها (۷۹/۴ در برابر ۵۸/۳) نشان می‌دهد که نرخ پاسخ در مردان بیش تر از زنان بوده است.

### ابزار اندازه گیری

به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد مطالعه، یعنی عوامل محیط کار (۱۱ بعد) و درگیری شغلی از ابزار زیر استفاده شد:

#### پرسشنامه سنجش عوامل محیط کار

با مطالعه ادبیات و مبانی نظری موضوع تحقیق و بررسی مفصل پیشینه آن (برای نمونه، وینتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ هاگمن و اولدهام، ۱۹۷۵؛ ریگیو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ وار<sup>۲</sup>، ۱۹۷۸؛ لهنمن و بنت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲؛ درویشی، ۱۳۸۴)، فهرستی از ۴ بعد محیط کاری (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارت و ساختار سازمانی) تعیین شد. پس از آن، برای هر یک از ابعاد و عوامل

1. Riggio

2. Warr

3. Lehman & Bennett

چهار گانه به طور مستقل، فهرستی از مؤلفه‌های مختلف (براساس مطالعات بالا، با تأکید بیش تر بر مطالعه ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲) تهیه شد (۱۱ مؤلفه).

ابعاد و شمار هر یک از مؤلفه‌های آن‌ها به ترتیب عبارت است از:

الف) فشار نقش<sup>۱</sup> (نقش‌های شغلی<sup>۲</sup>): به مجموعه نقش یا نقش‌هایی که هر عضو هیأت علمی مرتبط با شغل خود بر عهده می‌گیرد و مؤلفه‌های زیر را شامل می‌شود:

۱- الف) ابهام نقش<sup>۳</sup>: به میزان وضوح و روشنی نقش‌های محوله و مرتبط با شغل مربوط می‌شود.

۲- الف) تعارض نقش<sup>۴</sup>: به تعارض و کشمکش‌های مرتبط با نقش یا نقش‌های شغلی اشاره می‌کند.

۳- الف) گرانباری نقش<sup>۵</sup>: به میزان مسئولیت‌ها و وظایف مرتبط با نقش مربوط می‌شود.

ب) ویژگی‌های شغل<sup>۶</sup>: به مجموعه ویژگی‌های مرتبط با خود شغل مربوط می‌شود که

مشمول بر ابعاد زیر است:

۱- ب) آزادی عمل<sup>۷</sup>: به میزان استقلال و آزادی عمل اعضای هیأت علمی در زمان بندی،

برنامه ریزی و سازماندهی کار خود اشاره می‌کند.

۲- ب) هویت تکلیف<sup>۸</sup>: به ماهیت وظایف، تکالیف و مسئولیت‌های محوله هر عضو هیأت

علمی مربوط می‌شود.

۳- ب) پسخوراند<sup>۹</sup>: به مجموعه بازخوردهای مرتبط با نتایج اجرای وظایف و تکالیف

است که از طرف سازمان به عضو هیأت علمی داده می‌شود.

۴- ب) چالش شغلی<sup>۱۰</sup>: میزان چالش‌ها و دشواری‌هایی که اعضای هیأت علمی در انجام

دادن وظایف خود با آن مواجه می‌شود و مستلزم به کارگیری توانایی‌های بالقوه و ایجاد

- 
1. role stress
  2. job roles
  3. role ambiguity
  4. role conflict
  5. role overload
  6. job characteristics
  7. autonomy
  8. task identity
  9. feed back
  10. job challenge

احساس کفایت در آنهاست.

پ) **سبک نظارتی**<sup>۱</sup>: به کیفیت اعمال رهبری، مدیریت و نحوه ارتباط مسئولان و مدیران بلافصل با کارکنان مربوط می‌شود و شامل سبک نظارتی ملاحظه مدار<sup>۲</sup> است:

۱- پ) سبک نظارتی ملاحظه مدار: به میزان توجه و حمایت مدیران و سرپرستان بلافصل از اعضاء هیأت علمی در مسیر اجرای وظایف و تکالیف آنها اشاره می‌کند (شرایشم و استاگدیل<sup>۳</sup>، ۱۹۷۵؛ نقل از وینتر و ساروس، ۲۰۰۲).

ت) **ساختار سازمانی**<sup>۴</sup>: به کلیه جنبه‌های مرتبط با سازمان و ساختارهای آن مربوط می‌شود و شامل مؤلفه‌های زیر است:

۱- ت) سلسله مراتب اداری<sup>۵</sup>: به جنبه‌های مرتبط با اندازه سازمان و رعایت سلسله مراتب اداری مربوط می‌شود.

۲- ت) مشارکت<sup>۶</sup>: به میزان مشارکت اعضاء هیأت علمی در تصمیم‌گیری برای تحقق اهداف سازمانی اشاره می‌کند.

۳- ت) رسمی بودن<sup>۷</sup>: به میزان اعمال قید و مقررات دست و پاگیر اداری و سازمانی و میزان انعطاف آنها اطلاق می‌شود (نقل از وینتر و ساروس ۲۰۰۲؛ هاگمن و اولدهام، ۱۹۷۵؛ شولتز<sup>۸</sup> و شولتز، ۱۹۹۰؛ ریگیو، ۲۰۰۰؛ هومن، ۱۳۸۱). همه متغیرهای فوق بر اساس نمره‌های هر یک از آزمودنی‌ها در پرسشنامه محقق ساخته محیط کار اندازه‌گیری می‌شود.

پس از تعریف کردن دقیق ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با آنها، پرسشنامه‌ای مقدماتی با ۶۶ ماده تهیه شد. فرم مقدماتی چندین بار اصلاح و ویرایش شد. روایی محتوایی آن، با نظر خواهی از گروهی از متخصصان روان‌شناسی، مدیریت، و روان‌سنجی (۱۳ نفر) تأیید شد.

برای برآورد ویژگی اعتبار آن از طریق روش ضریب همسانی درونی بین ماده‌ها (آلفای

- 
1. supervisory style
  2. consideration
  3. Schriesheim & Stogdill
  4. organizational structure
  5. administrative hierarchy
  6. participation
  7. formalization
  8. Schultz

کرانباخ)، فرم مقدماتی در میان ۳۲ نفر از اعضاء هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن اجرا شد که با روش تصادفی ساده انتخاب شده بودند. مقدار نهایی ضریب آلفا پس از حذف ۳ ماده از هر یک از مؤلفه‌های سلسله مراتب اداری، مشارکت و رسمی بودن، که دارای همبستگی منفی بودند، برابر با ۰/۸۸۷ به دست آمد.

در خصوص ضرایب آلفای مربوط به ابعاد ۱۱ گانه محیط کار، نتایج به دست آمده حاکی از این است که ضرایب آلفا در دامنه ۰/۴۶۸ (مؤلفه سلسله مراتب اداری) تا ۰/۷۲۲ (مؤلفه چالش شغلی) قرار دارد. ضرایب آلفای مربوط به ۱۱ مؤلفه عبارت است از: ابهام نقش، ۰/۶۷۹ (۶ عبارت)، تعارض نقش، ۰/۶۹۹ (۶ عبارت)، گرانباری نقش، ۰/۶۲۰ (۶ عبارت)، آزادی عمل، ۰/۶۸۷ (۶ عبارت)، هویت تکلیف، ۰/۵۱۸ (۶ عبارت) پسخوراند، ۰/۵۵۴ (۶ عبارت)، چالش شغلی، ۰/۷۲۲ (۶ عبارت)، سبک نظارت، ۰/۶۹۰ (۶ عبارت)، سلسله مراتب اداری، ۰/۴۶۸ (۵ عبارت)، مشارکت، ۰/۵۲۵ (۵ عبارت) و رسمی بودن، ۰/۶۳۵ (۵ عبارت). سرانجام پرسشنامه نهایی سنجش محیط کار با ۶۳ ماده آماده شد. این پرسشنامه بر اساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای از خیلی مخالفم = ۱، تا حدودی مخالفم = ۲، کمی مخالفم = ۳، نه مخالفم نه موافقم = ۴، کمی موافقم = ۵، تا حدودی موافقم = ۶، خیلی موافقم = ۷ نمره گذاری می‌شود.

برای گرد آوری شواهد مربوط به روایی سازه (علاوه بر روایی محتوایی) از تحلیل مؤلفه‌های اصلی استفاده شد. نتایج تحلیل عامل نشان داد که مقدار تعیین کنندگی همبستگی صفر نیست، و مقدار KMO (کفایت نمونه گیری) برابر ۰/۶۸۲ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به دست آمد. ارزش‌های ویژه ۴ عامل با چرخش واریمکس<sup>۱</sup> نشان داد که احتمالاً یک عامل کلی بر همه مواد پرسشنامه محیط کار تسلط دارد. ارزش‌های ویژه ۴ عامل بزرگتر از یک بود که در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل یکم (۹/۶۳۳) اختلاف تقریباً زیادی با ارزش ویژه سایر عامل‌ها داشت. عامل دوم دارای ارزش ویژه برابر ۶/۷۰۹ بود. این ۴ عامل در مجموع ۳۷/۴۴۵ درصد کل واریانس بین ۶۳ ماده مورد مطالعه را توجیه می‌کنند. بدین سان، چنانچه از مجموعه پرسش‌ها ۴ عامل استخراج شود، در حدود ۱۵ درصد واریانس مشترک بین پرسش‌ها به وسیله عامل نخست تبیین می‌شود.

### پرسشنامه درگیری شغلی

برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی<sup>۱</sup> (کانونگو، ۱۹۸۲a) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی برپایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای شبیه به پرسشنامه محیط کار به آن پاسخ می‌دهد. کانونگو (۱۹۸۲a) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. پیرو<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) با تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مقیاس درگیری شغلی کانونگو در میان ۱۹۹ نفر از فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی در کشور فرانسه که در مراحل اولیه اشتغال به کار خود بودند، گزارش می‌کند که این مقیاس ضریب اعتبار مطلوبی دارد (۰/۸۲۷). آزایی (۱۹۹۴) نیز در گزارش خود، ضریب آلفای این مقیاس را ۰/۸۶ گزارش کرده است. در مطالعه حاضر، پس از دستیابی به متن پرسشنامه درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲ a) به زبان اصلی و ترجمه و ویرایش آن با اجرای آن در میان ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، ضریب آلفای برابر با ۰/۸۰۷ به دست آمد که در سطح مقبولی است. دامنه ضرایب همبستگی هر عبارت با کل پرسشنامه بین ۰/۷۵۶ (عبارت سوم) تا ۰/۸۲۳ (عبارت هفتم) قرار داشت.

به منظور برآورد روایی همگرای پرسشنامه درگیری شغلی مورد استفاده، این پرسشنامه همراه با پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر (۱۹۶۵) به طور همزمان در میان ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن اجرا شد که به طور تصادفی انتخاب شده بودند. همبستگی‌های نمره کل پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو با نمره کل پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر محاسبه و مقدار ضریب به دست آمده (۰/۷۲۵) نشان داد که پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو روایی همگرای مقبولی دارد. علاوه براین، به منظور بررسی و برآورد روایی سازه پرسشنامه درگیری شغلی از روش تحلیلی عاملی با روش مؤلفه‌های اصلی استفاده شد و نتایج نشان داد که ماده‌های این پرسشنامه یک سازه بنیادی مشترک را اندازه‌گیری می‌کنند. همچنین، نتایج تحلیل عاملی معلوم کرد که مقدار تعیین‌کنندگی همبستگی صفرنیست، و مقدار KMO (کفایت نمونه‌گیری) برابر ۰/۷۶۳ و سطح معناداری آزمون کرویت

---

1. Job Involvement Questionnaire

2. Perrot

بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به دست آمد. ارزش‌های ویژه با چرخش واریمکس نشان داد که احتمالاً یک عامل کلی بر همه ۱۰ ماده پرسشنامه درگیری شغلی تسلط دارد.

### یافته‌ها

در این تحقیق، متغیرهای مربوط به محیط کار و ویژگی‌های شغل (۱۱ عامل) و سطح درگیری شغلی همگی از لحاظ اندازه گیری از نوع کمی بوده و با مقیاس فاصله‌ای اندازه گیری شده‌اند. بنابراین، با توجه به فرضیه‌های مطرح شده در این مطالعه و نوع داده‌ها و مطابق با مفروضه‌های آزمون‌های آماری، از آزمون t تک گروهی و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی نمره‌های اعضاء هیأت علمی در ابعاد

محیط کار و درگیری شغلی N= ۲۱۴

متغیرها	میانگین	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	دامنه	کجی	کشیدگی	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی
ابهام نقش	۳/۳۳	۰/۰۵۹	۰/۸۴۷	۴/۳۳	-۰/۰۴۸	-۰/۴۴۸	۳/۲۱-۳/۴۵
تعارض نقش	۳/۲۷	۰/۰۷۰	۱/۰۲۵	۵	۰/۶۱۴	۰/۲۴۴	۳/۱۳-۳/۴۱
گرانباری نقش	۴/۴۴	۰/۰۵۸	۰/۸۵۲	۵	۰/۱۲۷	-۰/۰۲۰	۴/۳۳-۴/۵۶
آزادی عمل	۴/۳۹	۰/۰۵۵	۰/۸۱۵	۴/۶۷	۰/۵۱۲	۰/۶۳۶	۴/۲۸-۴/۵۰
هویت تکلیف	۴/۸۴	۰/۰۶۱	۰/۹۰۶	۴/۱۷	-۰/۲۰۷	-۰/۴۴۶	۴/۷۱-۴/۹۶
پسخوراند	۴/۲۴	۰/۰۵۳	۰/۷۸۵	۴	۰/۵۸۰	۰/۶۸۶	۴/۱۴-۴/۳۵
چالش شغلی	۳/۳۹	۰/۰۶۸	۰/۹۹۸	۵/۶۷	۰/۳۹۳	۰/۴۵۳	۳/۲۵-۳/۵۲
سبک رهبری	۳/۳۹	۰/۰۷۱	۱/۰۴۷	۵/۶۷	۰/۰۵۲	-۰/۲۱۰	۳/۲۵-۳/۵۳
ملاحظه مدار							
سلسله مراتب اداری	۳/۸۵	۰/۰۷۲	۱/۰۵۷	۵/۶۰	۰/۲۵۹	۰/۰۱۹	۳/۷۱-۴/۰۰
مشارکت	۳/۵۳	۰/۰۶۹	۱/۰۱۴	۶	-۰/۱۸۹	۰/۱۳۶	۳/۳۹-۳/۶۶
رسمی بودن	۳/۵۸	۰/۰۶۱	۰/۹۰۴	۴/۶۰	۰/۴۰۱	۰/۰۶۳	۳/۴۶-۳/۷۰
درگیری شغلی	۴/۰۲	۰/۰۶۴	۰/۹۳۹	۴	۰/۲۲۸	-۰/۲۰۸	۳/۸۹-۴/۱۵

خطای معیار کجی؛ ۰/۳۳۱=خطای معیار کشیدگی ۰/۱۶۶ =

جدول ۱ توزیع نمره‌های اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در مؤلفه‌های ۱۱ گانه محیط کار و درگیری شغلی را برحسب شاخص‌های مختلف توصیفی نشان می‌دهد.  
**فرضیه اول:** بین میانگین گروه نمونه و میانگین نظری در درگیری شغلی تفاوت وجود دارد.

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون t تک گروهی (فرضیه اول)  $N=214$

متغیر	میانگین نمونه	انحراف معیار	میانگین نظری	t	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
درگیری شغلی	۴/۵۲	۵/۹۳۹	۴	۵/۳۶۴	۵/۷۱۶	۵/۲۳

همان طور که در جدول ۲ آمده است، با توجه به نتایج آزمون t تک گروهی (۵/۳۶۴) و سطح معنی داری آن (۵/۷۱۶) بین میانگین نمره اعضای هیأت علمی در متغیر درگیری شغلی و میانگین نظری آن تفاوت معنی دار وجود ندارد. بنابراین، شواهد به دست آمده برای قبول فرضیه اول کافی نیست.

با توجه به تعداد و نوع متغیرهای پیش بین (۱۱ متغیر) و متغیر وابسته (درگیری شغلی) که هر دو از نوع کمی هستند. در این جا، بر اساس ترکیب خطی ۱۱ متغیر مربوط به ابعاد محیط کار با استفاده از روش رگرسیون گام به گام به پیش بینی متغیر وابسته (درگیری شغلی) اقدام شده است. طبق این روش، متغیرهای پیش بین تک تک به معادله اضافه می‌شوند و چنانچه هر یک از آن‌ها نقش معناداری در رگرسیون نداشته باشد از آن حذف می‌شود.

**فرضیه دوم:** براساس ادراک اعضای هیأت علمی از ابعاد محیط کار (۱۱ بعد) می‌توان سطح درگیری شغلی آنها را پیش بینی کرد.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی متغیر درگیری شغلی

بر اساس متغیرهای مربوط به محیط کار ( $N=214$ )

پیش بینی کننده ها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده (بتا)	t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۵/۶۵۶	-	۱/۳۸۳	۵/۱۶۸
هویت تکلیف	۵/۳۸۱	۵/۳۶۷	۶/۵۴۸***	۵/۵۵۵
سبک نظارتی	۵/۲۸۷	۵/۳۲۵	۵/۲۹۷***	۵/۵۵۵
چالش شغلی	۵/۱۷۶	۵/۱۸۸	۳/۵۸۹**	۵/۵۵۲

$R=0/488$ ;  $R^2=0/239$ ;  $R^2$  تعدیل شده:  $R^2=0/228$ ;  $F=21/938***$

\*\*\* معنی دار در سطح  $0/001$ ; \*\* معنی دار در سطح  $0/01$



همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار  $R^2$  (۰/۲۳۹) بدین معنی است که نزدیک به ۲۴ درصد از واریانس درگیری شغلی اعضاء هیأت علمی توسط متغیرهای مربوط به محیط کار تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۲۴ درصد از پراکندگی مشاهده شده در درگیری شغلی توسط این ۱۱ متغیر توجیه می‌شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۴۸۸) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی می‌تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۲۱/۹۳۸) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین مؤلفه‌های محیط کار (۱۱ مؤلفه) و درگیری شغلی اعضاء هیأت علمی همبستگی معنادار وجود دارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون معنادار است.

اطلاعات جدول ۳ حاکی از آن است که ضرایب مربوط به مؤلفه‌های هویت تکلیف، سبک نظارتی و چالش شغلی همگی مثبت و معنی دار است. به سخن دیگر، نتایج آماره t بیان کننده این است که از بین این ۱۱ متغیر، تنها ۳ متغیر هویت تکلیف ( $\beta=0/367$  و  $P < 0/001$ )، سبک نظارتی ( $\beta=0/320$  و  $P < 0/001$ ) و چالش شغلی ( $\beta=0/188$  و  $P < 0/01$ ) با درگیری شغلی اعضاء هیأت علمی همبستگی معنادار دارند. متغیرهایی که سطح معناداری مقبولی ندارند و از مدل حذف شده‌اند عبارت است از: ابهام نقش ( $\beta=-0/022$  و  $sig=0/747$ )، تعارض نقش ( $\beta=0/069$  و  $sig=0/383$ )، گرانباری نقش ( $\beta=0/041$  و  $sig=0/557$ )، آزادی عمل ( $\beta=-0/016$  و  $sig=0/826$ )، پس‌خوراند ( $\beta=0/087$  و  $sig=0/115$ )، سلسله مراتب اداری ( $\beta=0/120$  و  $sig=0/126$ )، مشارکت ( $\beta=-0/087$  و  $sig=0/250$ )، و رسمی بودن ( $\beta=0/098$  و  $sig=0/141$ ). شایان ذکر است که نتایج این تحلیل بدین معنی نیست که متغیرهای مذکور در بالا به تنهایی یا همراه با سایر متغیرها پیش بینی کننده‌های خوبی برای درگیری شغلی نیستند، بلکه این ۸ متغیر صرفاً در این مدل نقش معنادار ندارند. سرانجام، با توجه به اطلاعات جدول ۳ و ضرایب بتای به دست آمده در مرحله نهایی تحلیل رگرسیون می‌توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد.

$$y = 0/606 + 0/367(\text{هویت تکلیف}) + 0/320(\text{سبک نظارتی ملاحظه مدار}) + 0/188(\text{چالش شغلی})$$

## بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی، درخصوص فرضیه اول، نتایج مربوط به متغیر درگیری شغلی حاکی از این است که میانگین سطح درگیری شغلی آزمودنی‌ها ( $M = ۴/۰۲$ ) با میانگین نظری ( $\mu = ۴$ ) تفاوت معنادار ندارد ( $\text{sig} = ۰/۷۱۶$  و  $t = ۰/۳۶۴$ ). به عبارت دیگر، سطح درگیری شغلی گروه نمونه در حد متوسط است. بدین سان، شواهد کافی در تأیید فرضیه اول وجود ندارد.

درخصوص فرضیه دوم مبنی بر پیش بینی سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی بر اساس ادراک آنها از عوامل محیط کار، نتایج نشان داد که به طور کلی نزدیک به ۲۴ درصد واریانس درگیری شغلی اعضای هیأت علمی توسط متغیرهای مربوط به محیط کار تبیین می‌شود. سایر شاخص‌ها نیز نشان دادند که بین مؤلفه‌های محیط کار (۱۱ مؤلفه) و سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی همبستگی معنادار وجود دارد، و مدل رگرسیون خطی حاضر می‌تواند برای پیش بینی متغیر وابسته (درگیری شغلی) استفاده شود. مقایسه نتیجه به دست آمده با یافته‌های پژوهشی دیگران صرفنظر از نوع مؤلفه‌های محیط کار نشان داد که در مجموع بین آنها همسویی وجود دارد (برای نمونه، ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ ریزو و همکاران، ۱۹۷۰؛ آرابی، ۱۹۹۴؛ کلینیل و شادویک، ۲۰۰۵؛ کاترینلی و همکاران، ۲۰۰۸a؛ دروموند و چل، ۲۰۰۱). روشن است که متغیر درگیری شغلی مانند سایر متغیرهای مرتبط با کار مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد از بسیاری از عوامل موقعیتی و شخصی تأثیر می‌پذیرد. با توجه به این که در این مطالعه تنها مؤلفه‌های محیط کار به عنوان عوامل پیش بین در نظر گرفته شده‌اند و نقش تعدادی از آنها در تبیین واریانس درگیری معنادار بوده است، این احتمال وجود دارد که اثرات این متغیرها با وارد کردن متغیرهای دیگر مانند متغیرهای شخصی چون جنس و سن و متغیرهای حرفه‌ای نظیر سابقه کار و مرتبه علمی تعدیل شود. در مجموع، شواهد به دست آمده حکایت از اهمیت عوامل محیط کار در تکوین درگیری شغلی دارند. دنیای واقعی و جهان شمول کار نیز چنین نقش مهمی را برای عوامل محیط کار تأیید می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر در هر سه مؤلفه مربوط به نقش‌های شغلی، یعنی ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش حاکی از نداشتن رابطه معنادار آنها با درگیری شغلی است. این یافته‌ها به ویژه درباره ابهام نقش با یافته‌های ریزو و همکاران (۱۹۷۰)، ویتتر و

ساروس (۲۰۰۲) و کلینبل و شادویک (۲۰۰۵) مغایرت دارد که همبستگی مثبت را گزارش کرده‌اند. با این حال، نتیجه به دست آمده در مطالعه حاضر با یافته بلاو (۱۹۸۵) مبنی بر وجود رابطه منفی، اما ضعیف بین ابهام نقش و درگیری شغلی، مطابقت دارد. نتایج مربوط به مؤلفه گرانباری نقش نشان می‌دهد که ارتباط آن با درگیری شغلی، مثبت ولی ضعیف است. این یافته با نتایج ویتتر و ساروس (۲۰۰۲)، کین و رینولدز (۲۰۰۲)، داویدسون و کوپر (۱۹۹۲) و ویانن و فیشر (۲۰۰۲) مغایرت دارد. در مطالعه ویتتر و ساروس (۲۰۰۲) همبستگی منفی و معناداری بین گرانباری نقش و درگیری شغلی به دست آوردند؛ درخصوص مؤلفه تعارض نقش نیز یافته‌های این مطالعه با نتایج ویتتر و ساروس همسو نیست. شواهد مربوط به مؤلفه‌های نقش‌های شغلی حکایت از این دارد که در این مطالعه، این مؤلفه‌ها در مجموع در تبیین واریانس درگیری شغلی نقش معناداری ندارند. روشن است که ویژگی‌های خاص این بعد از ابعاد محیط کاری به ویژه مؤلفه‌های گرانباری نقش و تعارض نقش در نقش شغلی استادان چندان مهم نیستند. تبیین احتمالی نبود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های بعد نقش‌های شغلی با سطح درگیری شغلی استادان گروه نمونه می‌تواند به تفاوت‌هایی در عوامل مرتبط با محیط کار مراکز آموزش عالی در جمعیت‌های مورد مطالعه مربوط باشد که عمدتاً متعلق به کشورهای غربی هستند.

شواهد مربوط به مؤلفه آزادی عمل با یافته‌های ویتتر و ساروس (۲۰۰۲)، هم از لحاظ جهت و هم ضعیف بودن مطابق است. با این حال، با نتایج مطالعات دیگر (آرایسی، ۱۹۹۴؛ کاترینلی و همکاران، ۲۰۰۸a) مغایرت دارد، که حاکی از اثر معنادار افزایش آزادی عمل بر سطح درگیری شغلی بودند. توجیه احتمالی این مغایرت، نداشتن آزادی عمل در محیط‌های کاری و حاکم بودن فضای مبتنی بر قید و بند در حوزه کاری استادان گروه نمونه است.

همسو با شواهد به دست آمده در مطالعات سایر محققان (بوچانان، ۱۹۷۴؛ سیکاران و ماودی، ۱۹۸۱؛ ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ آرایسی، ۱۹۹۴؛ کانونگو، ۱۹۸۲b؛ هاگمن و اولدهام، ۱۹۷۵)، در تحقیق حاضر نیز رابطه‌ای معنادار و مثبت بین چالش شغلی و درگیری شغلی به دست آمد. نکته حائز اهمیت در خصوص توجیه این رابطه، این است که متغیر چالش شغلی درباره مردان و حمایت سازمانی درباره زنان پیش بینی کننده عمده درگیری شغلی به شمار می‌رود (آرایسی، ۱۹۹۴). احتمالاً یک شغل چالش انگیز نه تنها فرصت استفاده از مهارت‌های

کارکنان را فراهم می‌آورد، بلکه نیاز به پیشرفت آنها را نیز ارضاء کرده و به نوبه خود به افزایش درگیری شغلی می‌انجامد. روشن است که استادان در فرآیند کاری خود با توجه به ماهیت آن همواره با چالش مواجه هستند.

نتایج به دست آمده در خصوص سلسله مراتب اداری و رسمی بودن حاکی از مثبت بودن روابط بین این دو متغیر با درگیری شغلی است. اگرچه ضریب به دست آمده به ویژه درباره مؤلفه رسمی بودن ضعیف بود. یافته مرتبط با مؤلفه رسمی بودن با نتایج وینتر و ساروس (۲۰۰۲) مطابقت دارد. یافته‌های مرتبط با مؤلفه مشارکت نشان می‌دهد که این مؤلفه با درگیری شغلی رابطه منفی دارد، با این حال این رابطه چندان قوی نیست. این نتیجه کاملاً با یافته‌های وینتر و ساروس (۲۰۰۲) و مودراک (۲۰۰۴)، مطابقت دارد. توجیه این یافته این است که کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ممکن است تا حدی به دریافت کمک از دیگران در انجام دادن کار تمایل داشته باشند، هر چند چنین "کمکی" ممکن است تلاشی برای در دست گرفتن و کنترل کار دیگران باشد؛ یعنی واریسی کردن دقت آن، سر و سامان دادن به "مسائل" و برعهده گرفتن مسئولیت کار دیگران. بنابراین، این قبیل افراد ترجیح می‌دهند که کارها به شیوه‌ای که خود آنها می‌خواهند انجام شود. این نتایج حاکی از تأیید یافته‌های این تحقیق مبنی بر رابطه منفی، هر چند ضعیف، بین درگیری و مشارکت است.

به طور کلی علاوه بر یافته‌های فوق، نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از این است که مؤلفه پس‌خوراند با درگیری شغلی همبستگی معنادار ندارد. بنابراین، می‌توان قضاوت کرد که یافته‌های این تحقیق با یافته‌های قبلی (وروم، ۱۹۶۲؛ فرنچ و کان، ۱۹۶۲ نقل از سیگل، ۱۹۶۹)، مبنی بر نقش تقویت‌کنندگی پس‌خوراند در درگیری شغلی، همسو نیست. دلیل این مغایرت شاید تا حدی به دریافت نکردن پس‌خوراند از طرف مسئولان یا مدیران بلافصل باشد. به تعبیری دیگر، ماهیت فعالیت‌های استادان به گونه‌ای که احتمالاً دریافت پس‌خوراند چندان مهم تلقی نشود و به دلیل نقش اساسی عوامل درونی مربوط به کار و به ویژه رضایت شخصی استادان از بازده‌های کاری خود دریافت پس‌خوراند از محیط کاری چندان ضروری به نظر نیاید.

شواهد حاکی از این است که مؤلفه هویت تکلیف با درگیری شغلی همبستگی قوی دارد. این یافته کاملاً منطبق با دیدگاه نظری لودال و کیچنر (۱۹۶۵)، کاترینلی و همکاران (۲۰۰۸a) و

وینتر و ساروس (۲۰۰۲) نیز کاملاً همسو است. روشن است که درگیری شغلی عاملی اساسی در عزت نفس و درونی کردن ارزش‌های مرتبط با خوب بودن کار یا اهمیت آن از دید شخص به عنوان میزان ادراک فرد از نقش محوری شغل در خود پنداره او یا اهمیت کار برای عزت نفس یا احساس ارزشمندی در نظر گرفته می‌شود. همچنین، اهمیت کار و نوع فعالیت‌های مرتبط با دانشگاه به نوبه خود می‌تواند از لحاظ هویت برای استادان در جامعه ارزش و وجهه بالایی به دنبال داشته باشد.

در نهایت، تحلیل‌ها نشان داد که سبک نظارتی ملاحظه مدار با درگیری شغلی همبستگی معنادار دارد. این یافته از لحاظ معناداری همبستگی، نه جهت آن، با یافته‌های وینتر و ساروس (۲۰۰۲) و مک کلوی و سیکاران (۱۹۷۷) هماهنگی ندارد، ولی با یافته‌های هالنبک و همکاران (۱۹۸۲) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین سبک‌های رهبری و درگیری شغلی مطابقت دارد. با در نظر گرفتن شواهد تحقیقی موجود در زمینه سبک‌های رهبری یا نظارتی و رابطه آن‌ها با سایر متغیرهای سازمانی و حرفه‌ای، به ویژه مطالعه وینتر و ساروس (۲۰۰۲) که ارتباط صرفاً سبک ملاحظه مدار با درگیری شغلی درباره گروهی از استادان دانشگاه‌های استرالیا بررسی شده است، در این تحقیق نیز تنها این مؤلفه مدنظر بوده است. نتیجه مرور شواهد موجود درباره نقش رهبری و سبک‌های مدیریتی در شکل دهی نگرش‌های مختلف سازمانی و شغلی و در عین حال با توجه به ماهیت سبک رهبری ملاحظه مدار و آثار آن در افزایش آزادی عمل و استقلال بخشیدن به فعالیت‌های کارکنان در دنیای کار، همبستگی مثبت و معنادار بین آن و درگیری شغلی توجیه پذیر است. هرچند، قضاوت درباره رابطه مؤلفه سبک نظارت با درگیری شغلی به پژوهش‌های بیشتر نیاز دارد.

کیفیت محیط کار ادراک شده توسط کارکنان سازمان‌ها و تعامل آن‌ها در تبیین واریانس متغیرهای درگیری شغلی حوزه‌ای گسترده برای مطالعه بوده است. با توجه به نتایج به دست آمده در این مطالعه و همچنین شواهد به دست آمده از سایر مطالعات و با در نظر گرفتن ماهیت ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی، محیط کار دانشگاهی زمانی برانگیزنده خواهد بود که سطح بالایی از هویت تکلیف توسط اعضاء هیأت علمی ادراک شود، مدیران بلافصل آنها بر اساس سبک‌های حمایتی و ملاحظه مدار عمل کنند، و همچنین، چالش‌ها و دشواری‌هایی در محتوای شغل استادان ادراک شود که مستلزم استفاده از توانایی‌های بالقوه بوده و به ایجاد

احساس کارآمدی و کفایت منجر می‌شود. به عبارت دیگر، هویت تکلیف بالا و چالش‌انگیزتر بودن شغل و انعطاف‌پذیری و حمایت‌کنندگی رهبری در دانشگاه‌ها از جمله ویژگی‌های لازم است که می‌تواند محیط کاری مطلوبی را برای افزایش درگیری شغلی فراهم آورد.

با توجه به این که دانشگاه آزاد اسلامی نهادی غیردولتی است، بررسی این موضوع در میان اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی می‌تواند نتایج جالبی برای مقایسه مدل‌های به دست آمده فراهم آورد. علاوه بر این، با در نظر گرفتن تمایز محققان بین درگیری شغلی و درگیری کاری (کانونگو، ۱۹۸۲b) بررسی متغیر درگیری شغلی در اعضاء هیأت علمی از لحاظ جنبه‌های پیش‌گفته می‌تواند اطلاعات بیشتری در این خصوص فراهم آورده و موقعیت را روشن‌تر کند. سرانجام، توجه به تفاوت‌های فردی از لحاظ جنس، سن، وضعیت تأهل و در نظر گرفتن ویژگی‌های حرفه‌ای نظیر سابقه کار، مرتبه علمی و سطح تحصیلات می‌تواند در روشن کردن نقش تعدیل‌کنندگی این متغیرها در تبیین واریانس درگیری شغلی سودمند باشند.

### محدودیت‌ها و مشکلات

اگر چه یافته‌های این مطالعه برخی حمایت‌ها را از سایر مطالعات فراهم می‌آورد، با این حال با برخی محدودیت‌ها نیز مواجه بوده است. عمده‌ترین محدودیت از لحاظ ابزار اندازه‌گیری متغیرها به ویژه مقیاس محیط کار و عوامل مرتبط با آن بود. با تلاش‌هایی که انجام شد دسترسی به یک مقیاس استاندارد سنجش محیط کار میسر نشد. به این علت، با توجه به نوع ابزار مورد استفاده (محقق ساخته) امکان وجود خطا در اندازه‌گیری متغیر وجود دارد. هر چند، برای اندازه‌گیری درگیری شغلی از آزمونی معروف و پرکاربرد استفاده شد، اما به دلیل فقدان نرم‌یابی آن در جامعه ایرانی، محقق در این موارد نیز محدودیت‌هایی داشت. شایان یادآوری است که در قسمت ابزار و تدوین آن‌ها حداکثر تلاش به عمل آمد که ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها به دقت بررسی و بعد به کار برده شوند. البته، تأکید بر داده‌های جمع‌آوری شده صرفاً از اجرای پرسشنامه می‌تواند به عنوان محدودیتی دیگر در ارتباط با ابزار باشد. روشن است که استفاده از ابزار تکمیلی دیگر نظیر مصاحبه بر غنای اطلاعات خواهد افزود.

با وجود همکاری نزدیک به ۷۱ درصد از آزمودنی‌ها، باز هم در خصوص معرف دانستن نمونه و در نتیجه تعمیم نتایج به دست آمده از این نمونه به جامعه باید جانب احتیاط را نگاه

داشت. در نهایت، با توجه به این که در این مطالعه متغیرهای مختلف و زیادی مورد مطالعه قرار گرفت، با این حال، با وارد کردن متغیرهای دیگر نظیر فضای سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و نظایر این‌ها می‌توان در تبیین واریانس مفهوم درگیری شغلی با اطمینان بیشتری قضاوت کرد. درخصوص مشکلات می‌توان به همکاری نکردن اعضاء گروه نمونه در تکمیل پرسشنامه اشاره کرد. این موضوع سبب شد تا کار جمع‌آوری اطلاعات بیش از ۴ ماه ادامه یابد.

## منابع

- درویشی، علی، (۱۳۸۴). بررسی وضعیت محیط کاری اداری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی (مناطق ده گانه)، گزارش طرح پژوهشی (چاپ نشده)، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- 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: < <http://www.findarticles.com> >.
- Blau, G. J, (1985).** A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement, *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Brown, S. P, (1996).** A meta-analysis and review of organizational research on job involvement, *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Buchanan, B, (1974).** Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Carson, K. D, Carson, P. P & Bedeian, A. G, (1995).** Development and construct validation of a career entrenchment measure, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 68 , 301-20.
- Clinebell, S & Shadwick, G, (2005).** The importance of organizational context on employees' attitudes: An examination of working in main offices versus branch offices, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 89-100.
- Cohen, A, (1995).** An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains, *Human Relations*, Vol. 48 , 239-63.
- Davidson, M. J & Cooper, C. L, (1992).** *Shattering the glass ceiling: The woman manager*, Paul Chapman, London.
- Drummond, H & Chell, E, (2001).** Life's chances and choices: A study of entrapment in career decisions with reference to Becker's side beta theory, *Personnel Review*, 30(2), 186-202.
- Elankumaran, S, (2004).** Personality, organizational climate and job involvement: A empirical study, *Journal of Human Values*, Vol. 10, No. 2, 117-130.
- Freund, A, (2005).** Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers, *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.



- Gillespie , N. A, Walsh , M, Winefield , A. H, Dua , J & Stough , C, (2001).** Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes , consequences and moderators of stress, *Work & Stress* , 15(1) , 53-72.
- Hackman, J. R & Oldham, G. R, (1975).** Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60 No. 2 , 159-70.
- Hafer, John C & Martin, Thomas N, (2006).** *Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility*. Institute of Behavioral and Applied Management. September 1. University of Nebraska at Omaha <<http://www.britanica.com/bps/additionalcontent/18/24532741/>>
- 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.
- Hollenbeck, J. R, Connolly, T & Rabinowitz, S, (1982).** Job involvement 1977-1981. Beyond the exploratory stage, *Working Paper*, Michigan State University, Ann Arbor: MI.
- Kanungo, R. N, (1979).** The concept of alienation and involvement revisited, *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- Kanungo, R. N, (1982a).** Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kanungo, R. N, (1982b).** *Work alienation*, New York, Praeger.
- Katrinli, A, Atabay, G, Gunay, G & Guneri, B, (2008a).** Exploring the antecedents of organizational identification: The role of job dimentions, individual characteristics and job involvement, *Journal of Nursing Management*, Vol 17, Issue 1, 66-77. DOI 121521768.
- Katrinly, A, Atabay, G, Gunay, G & Guneri, B, (2008b).** 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.
- Keene, J & Reynolds, J, (2002).** Gender differences in the job consequences of family-to work-spill over, *paper presented at the 2002 meeting of the American Sociology Association*, Chicago, IL.
- Lacy , F. J & Sheehan , B. A, (1997).** Job satisfaction among academic staff: An international perspective, *Higher Education* , 34 , 305-322.
- Lehman Wayne E. K & Bennett Joel , B, (2002).** Job risk and employee substance use: The influence of personal background and work environment factors, *AM. J. Drug Alcohol Abuse* , 25(2) , 263-286.
- Leong, L, Huang, S. Y & Hsu, J, (2003).** An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms, *Journal of American Academy of Business*, 2(2), 360-370.
- Litinger, Neal N, (1982).** *Job involvement among managers and its relationship to demographic, psychological, and situational forces*, Unpublished doctrol

- dissertation, Stevens Institute of Technology.
- Lodhal, T. M & Kejner, M, (1965).** The definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Madsen, S. R, Miller, D & John, C. R, (2005).** Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Marques, J, Dhiman, S & King, R, (2005).** Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition, *Journal of American Academy of Business*, Vol 6, ISS 1, 81-92.
- Martin, E, (1999).** *Changing academic work: Developing the learning university*, Buckingham: SRHE/Open University Press.
- McInnis, C, (2000).** The work roles of academics in Australian universities (Evaluations and Investigations Programme Report No. 00/5). Canberra, ACT: Australian Government Publishing Service. Available:<<http://www.detya.gov.au/archive/highered/eippubs>>.
- McKelvey, W & Sekaran, U, (1977).** Towards a career-based theory of job involvement: A study of scientific and engineers, *Administrative Science Quarterly*, 22, 281-305.
- Mowday, R. T, Steers, R & Porter, L, (1979).** The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- 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.
- Perrot, S, (2006).** *Using a 9-item version of Kanungo's Job Involvement scale*. Working no 82. Universite Paris IX Dauphine Laboratoire Crepa.
- Rabinowitz, S, (1981).** Toward a developmental model of job involvement, *International Review of Applied Psychology*. 30, 31-50.
- Rabinowitz, S & Hall, D. T, (1977).** Organizational research on job involvement, *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Reeve, C. L & Smith, C. S, (2001).** Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: applying multiple methods to multiple samples, *Organization Research Methods*, 4, 2, 91-111.
- Riggio, Ronald E, (2000).** *Introduction to industrial / organizational psychology*. Scott, Foresman and Company.
- Rizzo, J. R, House, J & Lirtzman, S. L, (1970).** Role conflict and ambiguity in complex organizations, *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rollinson, D. Broadfield, A & Edwards, D. J, (1998).** *Organizational behavior and analysis*, Harlow: Addison-Wesley.
- Schultz, Duane P, and Schultz, Sidney E, (1990).** *Psychology and industry today: An introduction to industrial & organizational psychology*. 5th. ed. New York, Macmillan publishing co.
- Schwartz, H. S, (1982).** Job involvement as obsession-compulsion, *Academy of*

*Management Review*, Vol. 7, . 429-32.

**Sekaran, U & Mowday, R. T, (1981).** A cross-cultural analysis of the influence of individual and job characteristics on job involvement, *International Review of Applied Psychology*, 30, 51-64.

**Siegle , L, (1969).** *Industrial psychology*, Homewood, I11. :Irwin.

**Van Dyne, L. & Pierce, J. L, (2004).** Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.

**Vianen, A & Fischer, A, (2002).** Illuminating the glass ceiling: the role of organizational culture preferences, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, 315-37.

**Warr , P. B, (1987).** *Work: Unemployment and mental health*, Oxford, Oxford University Press.

**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.

**Winter , R & Sarros , J, (2002).** The Academic work environment in Australian universities: A motivating place to work ? *Higher Education Research & Development* , Vol. 21 , No. 3, 241-243.

