

بررسی رابطه صفات شخصیتی و جهت گیری مذهبی و درگیری شغلی (مطالعه موردی)

بهناز مهاجران*، مریم رجبی**، مطهره حمزه رباطی***

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه صفات شخصیتی و جهت گیری مذهبی با درگیری شغلی کارکنان اداره کل کمیته امداد امام خمینی علیه السلام استان آذربایجان غربی است. جامعه آماری شامل ۲۱۰ کارمند این اداره است که از آن میان ۱۳۲ کارمند با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده اند. ابزار اندازه گیری شامل پرسش نامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کری (۱۹۹۰) و پرسش نامه

*- دانشیار دانشگاه ارومیه.

Behi217@yahoo.com

** - دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی.

Rajabimaryam370@gmail.com

*** - دانشجوی دکترای مدیریت آموزش عالی.

Mhamze_roboti@yahoo

تاریخ تایید: ۱۳۹۳/۰۴/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۳/۳۱

جهت‌گیری مذهبی فگین (۱۹۶۳) و پرسش‌نامه درگیری شغلی لودال و کیجنر (۱۹۶۵) است. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام تحلیل شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین پنج مؤلفه شخصیت، فقط مؤلفه وظیفه‌شناسی با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد. همچنین از بین مؤلفه‌های شخصیت، مؤلفه‌های روان‌نژندی، برون‌گرایی، توافق و وظیفه‌شناسی با جهت‌گیری مذهبی، همبستگی معنی‌دار دارند. یافته‌ها حاکی از آن است که جهت‌گیری مذهبی درونی و وظیفه‌شناسی، درگیری شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

واژه‌های کلیدی

درگیری شغلی، ویژگی‌های شخصیت، جهت‌گیری مذهبی، کارکنان کمیته امداد امام خمینی علیه السلام، استان آذربایجان غربی.

مقدمه

آگاهی از تفاوت‌های شخصیتی و فردی می‌تواند ما را در حل بسیاری از دشواری‌ها یاری دهد. وقتی باور کنیم که انسان‌ها در توانایی‌های ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند، در پی این نخواهیم بود که از همه، رفتارهای یکسانی انتظار داشته باشیم. هر فرد با ویژگی‌های خاص شخصیتی که متفاوت با دیگری است، ممکن است کنش مکانیزم‌های ادراکی متفاوتی نیز داشته باشد (کسمتی، ۱۳۸۳). شخصیت مجموعه سازمان‌یافته و واحدی است متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و بادوام که در مجموع فردی را از افراد دیگر متمایز

می‌سازد (شاملو، ۱۳۷۴). گاه کلمه شخصیت برای توصیف بارزترین ویژگی‌های شخص به کار می‌رود؛ مثلاً گفته می‌شود فلان شخص، شخصیت پرخاشگر یا خجولی دارد؛ ولی روان‌شناسان در بحث شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند؛ یعنی ویژگی‌هایی که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲).

به عبارتی شخصیت به‌عنوان الگویی از تفکر و احساس و رفتار، ناشی از ویژگی‌های فردی همراه با سازوکارهای روانی پنهان یا آشکاری بیان می‌شود که در پس آن الگوها قرار دارند (فندر، ۱۹۹۷). از بهترین مدل‌های شخصیت که به‌صورت فرافرهنگی مطرح است، مدل پنج‌عاملی است. در این مدل پنج‌گانه عبارت‌اند از:

۱. برون‌گرایی: بیانگر آسایش و راحتی فرد در روابط با دیگران است.
- برون‌گراها، اجتماعی و جسور و معاشرتی‌اند. ۲. پذیرنده‌بودن: به‌گرایش افراد برای پذیرش دیگران برمی‌گردد. افراد پذیرنده، همکار و خونگرم و خوشبین‌اند. ۳. وجدان: درباره‌ی معتمدبودن افراد است. فرد با وجدان، مسئولیت‌پذیر، منظم، مطمئن و بااستقامت است. ۴. روان‌رنجوری: بیانگر نداشتن توانایی تحمل در برابر استرس است؛ آن‌هایی که این ویژگی را دارند، عصبی، مضطرب، افسرده و نامطمئن‌اند. ۵. استقلال از تجربه: بیانگر میزان علاقه‌ی فرد به تازگی و نکات جدید است. این افراد تا حد زیادی پذیرای تجربه، خلاق، کنجکاو و حساس‌اند (رابینز، ۱۳۸۵).

1-Fender.

2-Robins.

هر انسانی ویژگی‌های شخصیتی و الگوهای رفتاری گوناگونی دارد که یکی از این ویژگی‌ها جهت‌گیری مذهبی است. در سال‌های اخیر تحقیقات زیادی دربارهٔ مذهب و نقش آن در زندگی صورت گرفته است و اقبال روزافزون به این موضوع در سطح دنیا نشان‌دهندهٔ اهمیت مذهب در فرایندهای روانی است (هالامی^۱ و آرجیل^۲، ۱۹۹۷). حتی هر انسان بی‌اعتقاد به دین نیز در شرایط نامطمئن و بحران روحی، در زندگی به صورت ناهشیار، به خدا و نیروهای ماوراءالطبیعه می‌اندیشد و از آن‌ها استمداد می‌طلبد (فرانکل^۳، ۱۳۷۵).

مذهب، نیروی بالقوهٔ اجتماعی است که می‌تواند گروه‌های اجتماعی را یکپارچه کند یا آن‌ها را برضد یکدیگر بشوراند. همچنین مذهب نیروی روان‌شناختی است که جنبه‌های مختلف زندگی فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (ام سی کالوگ^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). آلپورت^۵ (۱۹۶۷) جهت‌گیری مذهبی افراد را به دو دستهٔ درونی و بیرونی طبقه‌بندی کرده است. وی معتقد است افرادی که جهت‌گیری مذهبی درونی دارند، مذهب در آن‌ها احساس راحتی، امنیت، سودمندی و خودسازگاری را به وجود می‌آورد. به عبارت دیگر، افراد با جهت‌گیری مذهبی درونی در هماهنگی با اعتقادات و شعائر مذهبی‌شان زندگی

1-Hallahme.
2- Argyle.
3- Frankly.
4-McCullough.
5-Alport.

می‌کنند و این امر باعث امنیت و ثبات اجتماعی بیشتر در آنها می‌شود (فور^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

متغیرهای شخصیتی به تعداد زیادی از متغیرهای سازمانی مرتبطاند و درگیری شغلی نیز از این قاعده مستثنا نیست. وجود تناسب بین شخصیت و ویژگی‌های شغلی و سازمانی باعث ایجاد رضایت بیشتر فرد، ایجاد انگیزه‌های درونی در او، افزایش کارایی، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری خواهد شد؛ اما در صورت تناسب نداشتن، نمی‌توان آن را با انگیزه‌های بیرونی مانند پول، پاداش و ... جبران کرد. به عبارت دیگر، تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی فرد باعث افزایش رضایت شغلی خواهد شد. همچنین وجود این تناسب ممکن است بر عملکرد بهتر شغلی فرد تأثیر عمیقی بگذارد (کاررور و شرر، ۱۳۷۵^۲).

مفهوم درگیری شغلی به عنوان نوعی بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان سازمان بیشتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه بیندازیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌نگرترین دیدگاه درگیری شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است (الن کوماران، ۲۰۰۴^۳).

درگیری شغلی زیاد ویژگی مطلوبی است. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی زیاد، به ظاهر از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان

1-Furr.

2-Karur & Shiyer.

3- Elankumaran.

می‌دهند و در برابر سازمان و همکاران خود تعهد بسیاری ابراز می‌کنند (کوهن،^۱ ۱۹۹۵). لیتینگر^۲ در سال ۱۹۸۲ با تأیید وجود رابطه بین درگیری شغلی و انگیزه پیشرفت، کارکنان دارای درگیری شغلی زیاد را به‌عنوان افرادی هدفمند و کارکنان با سطح درگیری شغلی کم را به‌عنوان افرادی که از شکست به شدت می‌ترسند، توصیف کردند. از نظر ایشان معنای درگیری شغلی، ویژگی نسبتاً ثابتی است که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. بر مبنای این نظریه، درگیری ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تأثیرپذیرد؛ اما درعین حال نمی‌توان اهمیت نقش زمینه‌ها و استعدادها را فردی را مانند انگیزه پیشرفت که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند، نادیده گرفت.

وروف و فلد^۳ در سال ۱۹۶۰ درگیری شخصی در نقش‌های شغلی را به‌عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفاکردن خود در کار تعریف کرده‌اند. افرادی که درگیری شغلی دارند، دارای فرسودگی شغلی و روان‌رنجوری کم و برون‌گرایی زیادی هستند. این قبیل افراد از سلامت جسمانی و روانی خوبی لذت می‌برند. درگیری کاری با منابع شغلی مرتبط است؛ از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی (هالم،^۴ ۲۰۰۶).

1-Cohen.

2- litinger.

3-Veroff and Feld.

4- Hulme.

فردی که درجهٔ زیادی از درگیری شغلی دارد، شغلش را در مرکز علاقه‌اش قرار می‌دهد. عبارت مشهور «من با شغلم زندگی می‌کنم، می‌خورم و نفس می‌کشم.» بیانگر فردی دارای درگیری شغلی زیاد است. فرد با درگیری شغلی کم در بطن زندگی‌اش چیزهای دیگری را به‌عوض شغلش مهم می‌داند؛ از جمله خانواده، سرگرمی‌ها و ... از طرفی درگیری شغلی کم به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (کرفول^۱ و همکاران، ۱۹۹۰).

فرضیه‌های پژوهش

فرضیهٔ اول: بین صفات شخصیتی و درگیری شغلی کارکنان کمیتهٔ امداد امام خمینی علیه‌السلام دفتر استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

فرضیهٔ دوم: بین صفات شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی کارکنان کمیتهٔ امداد امام خمینی علیه‌السلام دفتر استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

فرضیهٔ سوم: بین جهت‌گیری مذهبی و درگیری شغلی کارکنان کمیتهٔ امداد امام خمینی علیه‌السلام دفتر استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی است و رابطه میان متغیرها، بر اساس هدف تحقیق، تحلیل می‌شود. هدف از انجام این نوع پژوهش، توصیف حسی و واقعی و مصمم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. همچنین پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کمی است. تحقیق کمی معمولاً با پذیرش یا رد فرضیه آزمایش شده به پایان می‌رسد که این فرضیات، پایه و اساس مطالعات کمی را با هدف آزمون شکل خواهند داد. جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی علیه السلام، دفتر استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۱۰ نفر که از این میان ۱۳۲ کارمند با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده‌اند.

ابزار اندازه‌گیری

پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیت: برای اندازه‌گیری پنج عامل شخصیت، از پرسش‌نامه کاستا و مک کری^۱ (۱۹۹۰) با شصت سؤال و با مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شد. پنج عامل شخصیت در این پرسش‌نامه شامل: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی بود. کاستا و مک کری روایی و پایایی این پرسش‌نامه را تأیید کرده‌اند و ضریب پایایی برای پنج عامل آن را بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش آلفای

1-Casta and McCrae.

کرونباخ برای پنج عامل شخصیت: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی به ترتیب برابر با: ۰/۷۲، ۰/۷۰، ۰/۷۱، ۰/۶۸ و ۰/۷۳ به دست آمد.

پرسش‌نامه جهت‌گیری مذهبی: برای اندازه‌گیری جهت‌گیری مذهبی از پرسش‌نامه جهت‌گیری مذهبی فگین^۱ (۱۹۶۳) با ۲۱ سؤال و با مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شد. یازده گزینه آن به جهت‌گیری مذهبی بیرونی و ده گزینه آن به جهت‌گیری مذهبی درونی اختصاص دارد. فگین این پرسش‌نامه را از مقیاس جهت‌گیری مذهبی آلپورت با بیست سؤال گرفته است. برای سنجش روایی این آزمون در ایران پرسش‌نامه جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی فگین به فارسی ترجمه شده و صحت آن از طریق بازخوانی توسط متخصصان دیگر و ترجمه دوباره آن به انگلیسی بررسی شده است. پایایی پرسش‌نامه توسط جان‌بزرگی در سال ۱۳۷۸ به میزان ۰/۷ تأیید شده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه جهت‌گیری مذهبی ۰/۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه درگیری شغلی: برای اندازه‌گیری درگیری شغلی، از پرسش‌نامه لودال و کیجنر^۲ (۱۹۶۵) با بیست سؤال و با مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شد. میرهاشمی در سال ۱۳۸۶ برای برآورد روایی همگرایی، پرسش‌نامه را روی اعضای هیئت علمی دانشگاه

1-Feagin.

2-Lodahl and Kejner.

آزاد اسلامی واحد رودهن اجرا کرد. همبستگی نمره‌های آن با پرسش‌نامه درگیری شغلی کانونگو^۱ ۱۹۸۲ برابر با ۰/۷۲ به دست آمد و سطح معنی‌داری نیز نشان داد که از روایی همگرایی مطلوبی برخوردار است. همچنین لیو و لی در پژوهش خود در سال ۲۰۰۹ آلفای کرونباخ ۰/۸ را برای پرسش‌نامه گزارش کرده‌اند. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ برای پرسش‌نامه درگیری شغلی به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، مبنی بر وجود رابطه بین متغیرهای صفات شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی و درگیری شغلی کارکنان، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد.

فرضیه اول: بین صفات شخصیتی و درگیری شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج جدول یک نشان می‌دهد که با توجه به ضرایب همبستگی مؤلفه‌های صفات شخصیتی با درگیری شغلی در سطح $p < 0/5$ ، فقط مؤلفه وظیفه‌شناسی رابطه مثبت و معناداری با درگیری شغلی دارد ($r = 0/35$). این نتیجه نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معنی‌داری برقرار است. بدین صورت که هرچه فرد وظیفه‌شناس تر باشد، درگیری شغلی در وی بیشتر مشاهده می‌شود.

فرضیه دوم: بین صفات شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج جدول یک نشان می‌دهد که مؤلفه‌های روان‌نژندی، برون‌گرایی، توافق و وظیفه‌شناسی با جهت‌گیری مذهبی دارند (۰/۳۸، ۰/۲۵، ۰/۳۹، ۰/۴۲). روان‌نژندی و توافق و وظیفه‌شناسی با جهت‌گیری مذهبی بیرونی (۰/۴۷، ۰/۵۲، ۰/۳۳) و برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با جهت‌گیری مذهبی درونی (۰/۲۳، ۰/۲۵) در سطح $p < 0/5$ رابطه مثبت معناداری دارند. این نتیجه نشان می‌دهد که با قوت‌یافتن ویژگی‌های شخصیتی افراد، درگیری شغلی‌شان افزایش می‌یابد؛ لذا فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: بین جهت‌گیری مذهبی و درگیری شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج جدول یک نشان می‌دهد که جهت‌گیری مذهبی درونی با درگیری شغلی در سطح $p < 0/5$ رابطه مثبت معناداری دارد (۰/۳۰) و فرضیه پژوهش تأیید شد. این تأیید بدان معناست که هرچه فرد از نظر مذهبی در سطح بهتری قرار گیرد، درگیری شغلی در وی بیشتر مشاهده می‌شود.

در این قسمت به منظور بررسی سؤال پژوهش، مبنی بر اینکه کدام یک از مؤلفه‌های صفات شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی پیش‌بینی‌کننده درگیری شغلی هستند، از مدل رگرسیون چندگانه، روش گام‌به‌گام، استفاده شده است. نتایج پژوهش در جدول‌های زیر نمایش داده شده و توضیحات مربوط به آن بیان شد.



اخلاق * بررسی رابطه صفات شخصیتی و جهت گیری مذهبی و درگیری شغلی (مورد مطالعه ای)

جدول (۱). ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
درگیری شغلی	۱										
جهت‌گیری مذهبی	۰/۱۳	۱									
جهت‌گیری بیرونی	-۰/۰۲	۰/۸۶	۱								
جهت‌گیری درونی	۰/۳۰	**	۰/۴۳	۱							
روان‌نژندی	۰/۰۵	**	۰/۳۸	۰/۴۷	۱						
برون‌گرایی	۰/۱۷	**	۰/۲۵	۰/۱۶	۰/۲۳	۱					
تجربه‌پذیری	۰/۱۵	**	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۵۲	۱				
توافق	۰/۰۸	**	۰/۳۹	۰/۵۲	-۰/۱۶	۰/۲۸	۰/۲۲	۱			
وظیفه‌شناسی	۰/۳۵	**	۰/۴۲	۰/۳۳	۰/۲۵	۰/۱۱	۰/۱۸	۰/۳۵	۱		
ی	**	**	**	**	**	**	*	**	**	۱	

*P<0/05
**P<0/01

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود در گام نخست متغیر وظیفه‌شناسی وارد معادله رگرسیون گام به گام شد و این مؤلفه ۰/۱۲ درصد واریانس از درگیری شغلی را تبیین می‌کند. در گام دوم جهت‌گیری مذهبی درونی به معادله رگرسیون اضافه شد که این مؤلفه نیز ۱۷ درصد واریانس، قادر به تبیین درگیری شغلی است. نتایج تحلیل واریانس برای اعتبار معادله رگرسیون نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۰/۰۵، نتایج معنی‌دار است ($p < 0/05$). همچنین نتایج رگرسیون بیانگر این است که جهت‌گیری مذهبی بیرونی، روان‌نژندی، برون‌گرایی و توافق‌پذیری در کنار مؤلفه‌های دیگر پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار درگیری شغلی نیستند. همچنین مندرجات جدول

دو حاکی از آن است که وظیفه شناسی ($\beta=0/35, p=0/000$)، جهت گیری مذهبی درونی ($\beta=0/23, p=0/006$) پیش بینی کننده مثبت و معنی دار متغیر درگیری شغلی هستند. با توجه به ضرایب β حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای پیش بین و ملاک رابطه معناداری ($p<0/05$) وجود دارد. براساس مقادیر β می توان گفت به ازای یک واحد تغییر در نمره وظیفه شناسی، به میزان $0/05$ و به ازای یک واحد تغییر در نمره جهت گیری درونی، به میزان $0/23$ ، در نمره متغیر درگیری شغلی تغییر وجود خواهد داشت. بنابراین با توجه به مقدار بتا، به ترتیب هویت موفق ($\beta=0/35$) و جهت گیری مذهبی درونی ($\beta=0/23$)، قوی ترین متغیرها برای پیش بینی درگیری شغلی در کارکنان هستند و هیچ یک از مؤلفه های جهت گیری مذهبی بیرونی، روان نژندی، برون گرایی و توافق پذیری قدرت پیش بینی درگیری شغلی را ندارند.

جدول (۲). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام درگیری شغلی بر حسب متغیرهای پیش بین

مدل	F	P	R	R2	B	β	T	P
وظیفه شناسی	۱۷/۵۳	۰/۰۰۰	۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۰۵	۰/۳۵	۴/۱۹	۰/۰۰۰
وظیفه شناسی، جهت گیری مذهبی درونی	۱۳/۲۰	۰/۰۰۰	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۰۵	۰/۲۹	۳/۴۶	۰/۰۰۱
					۰/۲۳	۰/۲۳	۲/۸۱	۰/۰۰۶

نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه صفات شخصیتی، جهت گیری مذهبی و درگیری شغلی کارکنان اداره کل کمیته امداد امام خمینی علیه السلام استان آذربایجان غربی بود. یافته‌های به دست آمده در این پژوهش نشان داد که از بین پنج مؤلفه شخصیت، یعنی مؤلفه‌های روان‌نژندی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق و وظیفه‌شناسی، فقط مؤلفه وظیفه‌شناسی در این مطالعه با درگیری شغلی رابطه معناداری دارد. بدین صورت که یافته‌ها نشان داد هرچه فرد وظیفه‌شناس‌تر باشد، درگیری شغلی در وی بیشتر مشاهده می‌شود. همچنین یافته‌های به دست آمده در این پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه‌های شخصیت، مؤلفه‌های روان‌نژندی، برون‌گرایی، توافق، وظیفه‌شناسی با جهت‌گیری مذهبی همبستگی معنی‌دار دارند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که جهت‌گیری مذهبی درونی با درگیری شغلی رابطه مثبت معناداری دارد و هرچه فرد از نظر مذهبی در سطح بهتری قرار گیرد، درگیری شغلی در وی بیشتر مشاهده می‌شود. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان می‌دهد که در گام نخست با ورود متغیر وظیفه‌شناسی به معادله رگرسیون، این مؤلفه ۱۲ درصد از واریانس درگیری شغلی را تبیین می‌کند. در گام دوم جهت‌گیری مذهبی درونی به معادله رگرسیون اضافه شد که این مؤلفه نیز قادر به تبیین ۱۷ درصد از واریانس درگیری شغلی است. نتایج تحلیل واریانس برای اعتبار معادله رگرسیون نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۰/۰۵ نتایج معنی‌دار است ($p < 0/05$). همچنین نتایج رگرسیون بیانگر این است که جهت‌گیری مذهبی بیرونی، روان‌نژندی، برون‌گرایی و توافق‌پذیری در کنار مؤلفه‌های دیگر پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار درگیری شغلی نیستند. همچنین مندرجات جدول

دو حاکی از آن است که وظیفه‌شناسی ($\beta=0/35, p=0/000$) و جهت‌گیری مذهبی درونی ($\beta=0/23, p=0/006$) بیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار متغیر درگیری شغلی هستند.

در حوزه درگیری شغلی و رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی و صفات، پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. بوزیونلوس^۱ در سال 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. کولکویت^۲ در سال ۲۰۰۰ نشان داد که تفاوت‌های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و باوجدان بودن، رابطه مثبت و معناداری با سطح درگیری شغلی دارند.

مودراک^۳ در سال 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. آریه^۴ در سال ۱۹۹۴ معلوم کرد که به‌طور کلی، متغیرهای شخصی روانی و موقعیت شغل، تعیین‌کننده‌های اصلی درگیری شغلی‌اند و تا حدی از مدل کاسمیر^۵ حمایت می‌کنند. نکته مهمتر اینکه نتایج این مطالعه حمایت صریحی از دیدگاه رایج درباره درگیری شغلی به‌عنوان تابعی از هماهنگی و تناسب شخص و محیط نشان می‌دهند و

1-Bozionelos.

2-Colquitt.

3-Mudrack.

4-Aryee.

5-Chusmir.

ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت شغلی بیشترین اثر را در پیش‌بینی درگیری شغلی دارند.

دیدگاه‌های مختلفی در زمینه نقش معنویت و مذهب در ایجاد سازگاری وجود دارد. وفایی بور بور در سال ۱۳۷۸، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که دبیران دارای جهت‌گیری مذهبی درونی، درگیری شغلی کمتری نسبت به دبیران دارای جهت‌گیری مذهبی بیرونی دارند. در تحقیقی دیگر علی^۱ در سال ۱۹۹۲ بین اخلاق کاری اسلامی که در آن بر جهت‌گیری مذهبی درونی تأکید شده است و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری به دست آورد.

کاتن^۲ و همکاران در سال ۲۰۰۵ دریافتند تأییراتی که اعتقادات مذهبی و دینی فرد بر چگونگی تعبیر و تفسیر وی از رویدادها می‌گذارد، فرآیندهای سازگاری و پذیرش رویدادها را آسان می‌کند. افرادی که اعتقادات مذهبی قوی‌تری دارند، سازگاری بهتری با موقعیت‌های زندگی نشان می‌دهند.

آولیو و گیبسون^۳ در سال ۱۹۸۸ بیان می‌کنند که جهت‌گیری معنویت در فرهنگ سازمانی، کارکنان را باشهامت، بااخلاق، بااعتماد و باکفایت می‌کند و در نتیجه، درگیری شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. با توجه به اینکه متغیرهای مختلف در میزان موفقیت و درگیری شغلی افراد شاغل تأثیر دارند، شناخت آن‌ها می‌تواند زمینه‌ساز ارائه تصمیمات و تمهیدات مؤثری باشد. بنابراین چنانچه سطح درگیری شغلی افراد از طریق متغیرهای مختلف پیش‌بینی شود، می‌توان در گزینش افراد و همچنین افزایش رضایت‌بخشی و

1-Ali.

2-cotton.

3-Avolio and Gibbons.



رضایت‌مندی سازمان و کارکنان گام‌های مؤثری برداشت و چون درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می‌شود، یافتن ویژگی‌های شخصیتی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارند، بسیار مهم و مفید خواهد بود. همچنین می‌توان با تقویت این ویژگی‌ها در کارمندان استخدام‌شده زمینه‌آرائه خدمات مطلوب‌تر را به‌ویژه در نهادهای حمایتی با توجه به ماهیت حجم کاری زیاد و ویژگی‌های خاص مراجعان و مشکلات پیش‌رو، فراهم آورد.

با عنایت به اینکه کارکنان نهادهای حمایتی نقش بسیار مهمی در جامعه برعهده دارند و به تناسب شغل خود با گروه زیادی از مراجعان در تماس هستند و با عنایت به ماهیت و نوع درخواست‌های مراجعان، ممکن است نوعی وابستگی و درگیرشدن در شغل داشته باشند؛ ازاین‌رو بررسی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و جهت‌گیری مذهبی آن‌ها در ارتباط با درگیری شغلی کارکنان می‌تواند به روشن‌شدن موضوع کمک کند. از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به نوع روش‌شناسی این مطالعه اشاره کرد که از نوع همبستگی است؛ زیرا این قبیل مطالعات فقط به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد و در نتیجه نمی‌توان از نتایج به‌دست‌آمده تفسیر علمی ارائه داد. علاوه بر این فقط استفاده از پرسش‌نامه، از جمله محدودیت‌های دیگر این مطالعه است؛ ازاین‌رو ابزار تکمیلی دیگری همراه پرسش‌نامه نظیر مصاحبه می‌تواند بر غنای اطلاعات بیفزاید.

منابع

۱. جان‌بزرگی، مسعود، ۱۳۷۸، «بررسی اثربخشی روان‌درمانگری کوتاه‌مدت در آموزش خودمهارگری با و بدون جهت‌گیری مذهبی بر مهار اضطراب تنیدگی»، رسالهٔ دکتری دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
۲. حقیقی، جمال و دیگران، ۱۳۸۲، «مقایسهٔ ترکیب‌های مختلف هوش و خلاقیت از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی در دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های اهواز».
۳. رابینز، استیفن، پی، ۱۳۸۵، مبانی رفتار سازمانی، ترجمهٔ فرزاد امیدواران و دیگران، ج ۱، تهران: موسسهٔ کتاب ایران نشر.
۴. شاملو، سعید، ۱۳۷۴، مکاتب و نظریه‌های روان‌شناسی شخصیت، تهران: رشد.
۵. فرانکل، ویکتور، ۱۳۷۵، خدا در ناخودآگاه، ترجمهٔ ابراهیم یزدی، تهران: موسسهٔ خدمات فرهنگی رسا.
۶. کسمتی، محمدرضا، ۱۳۸۳، «مدل جذب، انتخاب، افت در رفتار سازمانی و تجانس شخصیت مدیریتی»، پژوهش‌نامهٔ علوم انسانی و اجتماعی، س ۴، ش ۱۶.
۷. کارور، اچ.س و شیرر، م.ف، ۱۳۷۵، نظریه‌های شخصیت، ترجمهٔ احمد رضوانی، ج ۱، مشهد: معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
۸. وفایی بور بور، صدیقه، ۱۳۷۸، «نقش جهت‌گیری دینی (درونی و برونی) مقابل مذهب در استرس شغلی دبیران زن شهرستان همدان»، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

9. 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>.
10. Avolio, B. J. & Gibbons, T. C. (1988). Developing transformational leaders: A life span approach, In J. A.
11. Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.19, No.1, 69-81.
12. Casta, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 45, 20-22.
13. Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations*, 48, 239-263.
14. 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.
15. Cotton, S. Larkin, E. Hoopes, A. Cromer, B. A. & Rosenthal, S. L. (2005). The impact of adolescent spirituality on

depressive symptoms and health risk behaviors. Journal of adolescent health, 36, 520-540.

16. DeCarufel, A., & Schaan, J-L. (1990). The impact of compressed work weeks on police job involvement. Canadian Police College, 14, 81-97.

17. Elankumaran, S. (2004). Personality, Organizational climate and job involvement: An empirical study. Journal of Human Values, 10 (2), 117-130.

18. Fender, D. (1997). The personality puzzle. New York, Ny : Nortto.

19. Furr, K.; A. Woes man.; J. Goodwin Farrel .; B. Gensen. (2007). Effects of L.D.S. Doctrine Versus L.D.S. Culture of self _ Esteem, Intuition : by undergraduate Journal of Psychology ,3 , 23-28.

20. Gurin, G. J., Veroff, j., & Feld, S. (1960). Americans view their mental health. New York: Basic Books.

21. Hallahme, B. Argyle, A (1997), The psychology of religious behavior, belief and experience: Routldge.

22. Hulme, Virginia A. (2006). What Distinguishes the Best from the Rest. China Business Review. Retrieved from http://misc.thefullwiki.org/Job_involvement.

23. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement Journal of applied Psychology, 67, 341-349.
24. litinger, N. N. (1982). Job involvement among manager and its relationship to demographic, Psychological, and situational forces. Unpubli – shed doctoral dissertation. Stevens Institute of Technology.
25. Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. Journal Applied Psychology, 49, 24-33.
26. McCullough Michael E., Willoughby, and L.B. Brian, Religion (2009), self – Regulation, and self – control: Associations, Explanations, and Implications, Psychological Bulletin, 135, 1, 69-93.
27. 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.