

ارتباط نیاز پیشرفت و عوامل اجتماعی با درگیری شغلی معلمان زن
*The Relationship Between Achievement Need (and its Components) and Social Factors with
Job Involvement of Women Teachers*

Malek Mirhashemi

Assistant Prof., Dept. of Psychology, Roodehen
Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.
Mirhashemi@riau.ac.ir

Zohre Maghsoudi

M.A. Department of Social Sciences, Roodehen
Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

دکتر مالک میرهاشمی (نویسنده مسئول)

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه روان شناسی،
رودهن، ایران

زهره مقصودی

دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن،
گروه علوم اجتماعی، رودهن، ایران

Abstract

Objective: The main objective of this article was to study relationship between achievement need (and its components) and social factors with job involvement of women teachers. **Method:** Upon correlational studies and administrating achievement need and job involvement questionnaires on 103 women teachers were collected data. **Result:** In general, the stepwise regression analysis showed that with using achievement need (perseverance) and social factors (marriage status and education) can predicting job involvement.

Keywords: achievement need, social factors, job involvement, occupation, women

چکیده

هدف: اساسی این مطالعه بررسی ارتباط ارتباط نیاز به پیشرفت (و مولفه‌های آن) و عوامل اجتماعی با درگیری شغلی معلمان زن^۲ بود. **روش:** براساس مفروضه تحقیقات همبستگی و اجرای ۲ آزمون نیاز پیشرفت ایر و کامالانابان (۲۰۰۶) و درگیری شغلی کانونگو (a ۱۹۸۲) روی نمونه ای با حجم ۱۰۳ نفر از معلمان زن که براساس نمونه گیری تصادفی طبقه ای (مقطع تحصیلی محل اشتغال به عنوان طبقه) انتخاب شده بودند اطلاعات لازم جمع آوری شد. **نتیجه:** نتایج تحلیل براساس رگرسیون گام به گام نشان داد که بین نیاز پیشرفت و متغیرهای اجتماعی وضعیت تاهل و سطح تحصیلات با درگیری شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. درعین حال، از بین مولفه‌های نیاز پیشرفت تنها بین مولفه پشتکار با درگیری شغلی همبستگی معنادار به دست آمد.

واژه‌های کلیدی: نیاز به پیشرفت، عوامل اجتماعی، درگیری شغلی،

زنان

مقدمه

طی دهه‌های اخیر، پژوهشگران حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت آگاهی فزاینده‌ای درباره وجود تفاوت‌های در رشد نگرش‌های کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این نگرش کسب کرده‌اند. درگیری شغلی یکی از نگرش‌های مرتبط با کار است که به عنوان یک واکنش روان‌شناختی فرد به کار و مسئولیت مرتبط با آن تعریف شده است. گورین^۳، وروف^۴، و فلد^۵ (۱۹۶۰) تحت تأثیر نظریه‌های انگیزشی عمده (نظیر، هرزبرگ^۶، ماسنر^۷، و اسنایدرمن^۸، ۱۹۵۹؛ مزلو^۹، ۱۹۵۴) درگیری شخصی در نقش‌های شغلی را به عنوان «سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار تعریف کرده‌اند» (ص. ۱۶۲). این مؤلفان به منظور اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی افراد از آنان می‌خواستند عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر رضایت یا نارضایتی از شغلشان را انتخاب و توصیف کنند. عوامل بیرونی شامل شرایط فیزیکی یا ساختار مربوط به شغل، محیط، یا سازمان بود؛ و عوامل درونی هم مفاهیم روان‌شناختی نظیر احساس رشد، پیشرفت، و عزت نفس را در بر داشت. آنان یافتند که کارکنان دارای درگیری شغلی بالا بیشتر به ماده‌های مرتبط با عوامل درونی پاسخ می‌دادند. در عین حال، کارکنانی که ماده‌های مربوط به عوامل بیرونی را انتخاب می‌کردند درگیری شغلی پایینی نشان می‌دادند.

کانونگو (۱۹۷۹) برای مطالعه درگیری شغلی استفاده از یک چهارچوب انگیزشی را پیشنهاد می‌کند. بر اساس این چهارچوب انگیزشی، کانونگو^{۱۰} درگیری شغلی را به عنوان «یک حالت شناختی تعمیم یافته از هویت روان‌شناختی مرتبط با کار، تا جایی که به عنوان عامل اصلی و بالقوه ارضاء نیازها و انتظارات» در نظر گرفته می‌شود، تعریف می‌کند. به سخن دیگر، ابعاد شناختی و عاطفی درگیری در این تعریف 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 (b ۱۹۸۲) معتقد است که درگیری شغلی باید مستقیماً بر حسب شناخت و ادراک فرد درباره هویت یابی وی با کار، یعنی هویتی که هم به نیازهای مهم و هم ادراک فرد درباره توان برآورده شدن این نیازها توسط کار بستگی دارد، اندازه‌گیری شود. وروم^{۱۱} (۱۹۶۲) نقل از میرهاشمی، (۱۳۸۶) با بیان این نکته که عزت نفس افرادی که بر عوامل درون شغل تأکید کرده و در نتیجه از درگیری شغلی بالایی نیز برخوردارند تحت تأثیر ادراکشان از عملکرد خود قرار می‌گیرند، مفهوم درگیری شغلی را گسترش داد. وی بر این باور بود که عزت نفس این قبیل افراد مستقیماً با فرایند ارزیابی سطح عملکردشان ارتباط دارد. پیش‌بینی وروم این بود که افرادی که تحت تأثیر عوامل درونی شغلی قرار دارند در مقایسه با افرادی که بر عوامل بیرونی شغل تأکید می‌کنند انگیزه بالاتری برای عملکرد اثربخش‌تر نشان می‌دهند، زیرا پاسخ‌خوراند حاصل از عملکرد مثبت خود پنداره آنان را تقویت می‌کند. وروم یافت که افرادی که بر عوامل درونی شغل توجه دارند نمره بالاتری را از سرپرست خود در خصوص عملکردشان دریافت می‌کنند. الانکوماران^{۱۲} (۲۰۰۴) معتقد است که درگیری شغلی به عنوان یک نگرش شغلی، یکی از متغیرهای مهم در افزایش اثربخشی سازمان به شمار می‌آید. با افزایش سطح درگیری شغلی کارکنان، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به

³ - Gurin, G.J.

⁴ - Veroff, J.

⁵ - Feld, S.

⁶ - Herzberg, F.

⁷ - Mausner, B.

⁸ - Snyderman, B.

⁹ - Maslow, A.

¹⁰ - Kanungo, R. N.

¹¹ - Vroom

¹² - Elankumaran, S.

منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید در مورد تعیین کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم و در میان دیدگاه‌های مختلف در مورد درگیری شغلی، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه آن است که این مفهوم تابعی است از شخصیت و فضای سازمانی.

اتکینسون^{۱۳} و لیتوین^{۱۴} (۱۹۶۰، نقل از لیتینگر^{۱۵}، ۱۹۸۲) درگیری شغلی را به انگیزه پیشرفت ارتباط دادند. آنان کارکنان دارای درگیری شغلی بالا را به عنوان افرادی هدف مدار توصیف کردند، حال آن که کارکنان با سطح درگیری شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست هستند. اتکینسون و لیتوین اظهار می‌دارند که این دیدگاه نظری تلویحاً به این معنی است که درگیری شغلی یک ویژگی نسبتاً ثابتی است که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. این نظریه ادعان می‌دارد که درگیری ممکن است از پس‌خوراند مرتبط با عملکرد تأثیر بپذیرد، اما در عین حال بر نقش زمینه‌ها و استعدادهای فردی (نظیر انگیزش پیشرفت) که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌ای صورت گرفته در شغل قرار نمی‌گیرند، تأکید می‌ورزد. لودال^{۱۶} (۱۹۶۴) اصولاً درگیری شغلی را به عنوان سطح دلبستگی روان‌شناختی به کار و اهمیت آن در تصویر خود تعریف می‌کند. برداشت لودال بعداً به صورت زیر گسترش یافت: میزان ادراک شخص از عملکرد خود که بر عزت نفس او اثر می‌گذارد. لودال بر این باور بود که تأثیر عمده این نگرش عبارت است از جهت‌گیری ارزشی نسبت به کار که در آغاز فرایند اجتماعی شدن فرد آموخته می‌شود. وی اظهار داشت که این جهت‌گیری در اثر یادگیری و تجربه شکل می‌گیرد. و اگرچه، این نگرش می‌تواند بر ارزش‌های کاری معین به عنوان شکل‌دهنده یک جهت‌گیری که احتمالاً در برابر تغییرات در شغل یا سازمان‌ها مقاوم‌اند، تأثیر بگذارد، نفوذ بالقوه مداخله‌های اساسی یا عمده از سوی محیط درونی یا بیرونی کار را نادیده نمی‌گیرد.

از مباحث مورد علاقه روان‌شناسان، خصوصاً روان‌شناسان شخصیت، تربیتی و صنعتی/سازمانی مبحث انگیزش پیشرفت^{۱۷} است. انگیزش پیشرفت در ردیف انگیزه‌های اجتماعی قرار دارد. انگیزش پیشرفت نشان‌دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام یک کار و سامان دادن محیط کار پرثمر، فائق آمدن بر موانع، افزایش میزان کار، رقابت در انجام کار بیشتر و بهتر و پیشی جستن نسبت به دیگران است. و این نیاز میل به انجام کاری است بهتر و کارآمدتر از آنچه که قبلاً انجام شده است (محمدی زاده، ۱۳۷۷). به اعتقاد مک‌کلند انگیزه پیشرفت و قدرت، عوامل مثبتی هستند که موجب عملکرد بهتر شده در حالی که انگیزه تعلق منفی است و در عملکرد اختلال به وجود می‌آورد. به عبارت دیگر، کسانی که از انگیزه پیشرفت بالایی برخوردارند، این انگیزه از کار کردن با گروه متاثر نمی‌شوند بلکه از کار کردن برای خود تأثیر می‌پذیرند. آنها مایلند سرنوشت خود را خود کنترل کنند و بر اساس ارزشیابی‌ها و تجربه‌های خود و نه بر اساس عقاید دیگران، داوری‌های مستقل داشته باشند. کول^{۱۸} (۲۰۰۵) یکی از دلایل ترس از موفقیت را از دست دادن دوستان و پیدا کردن دشمنان در اثر موفقیت می‌داند. می‌سی‌نا^{۱۹} (۲۰۰۳) معتقد است ترس از موفقیت عبارت است از، ترس از تخریب شخصیت در صورت انجام کار در هر زمان. افرادی که از انگیزه پیشرفت بالا برخوردارند تمایل دارند درباره توانایی‌هایشان بسیار واقع‌گرا باشند و به دیگر افراد اجازه ندهند مانع دستیابی آنها به هدفهایشان شود ولی افراد با انگیزه پیشرفت پائین

¹³- Atkinson

¹⁴- Litwin

¹⁵-Litinger, N.N.

¹⁶- Lodahl, T. M.

¹⁷-achievement motivation

¹⁸-Cole, B.

¹⁹-Messina, M.

خود پنداره آنها به تعریف خارج وابسته است و نیاز دارند که مراحل صحیح انجام کار را دیگران برایشان مشخص کنند (بروکس^{۲۰}، ۲۰۰۵).

کارایی سازمان هم به منابع غیر انسانی و هم به عوامل انسانی وابسته است، اما مرکز ثقل همه چیز در هر سازمان انسان است. شغل مدیریت، تشخیص نیازهای کارکنان و فعال کردن این نیازها در جهت انجام کار است و یکی از این نیازهای تعیین کننده رفتار انسانی، نیاز به موفقیت یا انگیزه پیشرفت است (محمدی زاده، ۱۳۷۷). افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا در سازمان‌های خود احساس مسئولیت می‌کنند و کارشان را فقط برای رفع تکلیف انجام نمی‌دهند بلکه کار را با کیفیت بهتر و بیشتر به انجام می‌رسانند، هدف تعیین می‌کنند و رفتار خود را در جهت اهداف فعال و هدایت می‌نمایند. آنان علاقمند به برتری به خاطر برتری هستند نه بخاطر پاداشی که به دنبال دارد. به اعتقاد مارنات^{۲۱} (۱۳۷۹) افراد با انگیزه پیشرفت پائین به سبب بی‌اعتمادی و وابستگی به ساختار خارجی، سطح متوسطی از اضطراب، افسردگی و تردید درباره خود را تجربه می‌کنند و از آنجا که یکی از متغیرهای ویژه اضطراب، ترس از موفقیت است که به منزله یک مانع رشد و ترقی فردی باعث می‌شود، افراد در تلاش برای نشان دادن شایستگی‌های خود انگیزه کمتری داشته باشند.

به عقیده مک کلند^{۲۲} (۱۹۶۸) سه انگیزه موفقیت، قدرت و تعلق بر رفتار در محل کار تاثیر می‌گذارند. افراد دارای نیاز به تعلق بالا، خواهان گرفتن قوت قلب و حمایت دیگران بوده و به طور معمول به احساسات دیگران توجه می‌کنند، آنها برای خواست دیگران، بخصوص اگر از طرف کسانی باشد که مورد احترام آنها قرار دارند دست به عمل می‌زنند و میل دارند شغل‌هایی را بپذیرند که نیاز به تماسهای شخصی زیادی داشته باشد. این در حالی است که بروکس^{۲۰} (۲۰۰۵) تعلق را یکی از دلایل ترس از موفقیت می‌داند، او سه دلیل اصلی ترس از موفقیت را انتظارات بیش از حد، تصویر شخصی ثابت و پرهیز از رانده شدگی می‌داند و می‌گوید برای بعضی مهم است که به وسیله دیگران طرد شوند در همین رابطه مارانو^{۲۳} (۲۰۰۴) نیز اظهار داشته است که ترسهایی که به موفقیت نسبت داده می‌شوند حول چند محور دور می‌زنند، یکی از این موضوعات محوری که از تغییر به وجود می‌آید، این است که موفقیت باعث تنهایی می‌شود.

آرایی^{۲۴} (۱۹۹۴) گزارش می‌کند که زنان شغل معلمی را به این دلیل انتخاب می‌کنند که با مقتضیات خانواده و زندگی خانوادگی آنان هماهنگ است. شان^{۲۵} (۱۹۸۳) در این خصوص بر این عقیده است که زنان شاغل در حوزه‌های کاری زنانه ممکن است پیشرفت آهسته تر از لحاظ سمت را ترجیح دهند، زیرا آنان احساس می‌کنند که این انتخاب به آنان این توانایی را می‌دهد که با نقش‌های مختلف در زندگی شان به خوبی کنار آیند. علاوه بر این، با توجه به ارتباط بین نیاز پیشرفت و درگیری شغلی، ماتینا هورنر^{۲۶} (۱۹۷۳)، نقل از شولتز و شولتز، ۱۹۹۸/۱۳۷۹ اظهار می‌دارد که زنان برای دستیابی به موفقیت برانگیخته می‌شوند، ولی از موفقیت می‌ترسند. به نظر وی موفقیت در دنیای رقابتی چیزی است که خیلی از زنان از آن اجتناب می‌کنند، زیرا این پدیده به طور سنتی ویژگی غیر زنانه به حساب می‌آید. کین^{۲۷} و رینولدز^{۲۸} (۲۰۰۲) معتقدند که آن دسته از مدیران زن که همراه با مسئولیت‌های شغلی،

²⁰-Brooks, T.

²¹-Marnath

²²-McClelland, D.

²³-Marano, H.

²⁴-Aryee, S.

²⁵-Shan, M. H.

²⁶-Mattina Horner

²⁷-Keene, J.

²⁸-Reynolds, J.

مسئولیت‌های خانوادگی را نیز به عهده دارند در موقعیت دشواری قرار دارند، زیرا مقتضیات خانوادگی ممکن است با کار آنان تداخل ایجاد کند و احتمالاً نتوانند به طور تمام وقت به کار مشغول باشند و وظایف کاری خارج از ساعات کاری را بپذیرند. در نتیجه، ممکن است در مقایسه با مردان از لحاظ درگیری شغلی در حد پایین تری ارزیابی شوند. نیجه مطالعه آرایبی (۱۹۹۴) روی ۲۱۷ معلم زن و مرد سنگاپوری معلوم کرد که به طور کلی، متغیرهای شخصی- روانی و شرایط شغل تعیین کننده‌های اصلی درگیری شغلی اند. طبق این مطالعه متغیرهای جمعیتی و خانوادگی کمترین نقش را در پیش بینی درگیری شغلی دارند. از سوی دیگر، ویژگی‌های شخصیتی و شرایط شغلی بالاترین اثر را نشان دادند. در بین متغیرهای اخیر، برجستگی نقش‌های شغلی، نیاز پیشرفت، و رضایت شغلی پیش بینی کننده‌های معنی دار درگیری شغلی در هر دو جنس بودند. در خصوص نیاز پیشرفت، کاسنر^{۲۹} (۱۹۸۱) نشان داد که بین نیاز پیشرفت و درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، هالنبک^{۳۰}، کونولی^{۳۱} و رابینوویتز^{۳۲} (۱۹۸۲) نیز یادآور می‌شوند که نیاز به پیشرفت نقشی مثبت در سطح درگیری شغلی دارد. در یک مطالعه مفصل (میرهاشمی، ۱۳۸۶) شواهد جمع آوری شده در مورد توان پیش بینی درگیری شغلی اعضای هیات علمی بر اساس ادراک آنان از عوامل محیط کار نشان داد که مدل رگرسیون به دست آمده می‌تواند برای پیش بینی استفاده شود. هر چند مدل به دست آمده معلوم ساخت که از بین ۱۱ متغیر مرتبط با محیط کار تنها دو متغیر هویت تکلیف و سبک نظارتی (ملاحظه مدار) به طور مستقیم و غیر مستقیم (بر اساس تحلیل مسیر) به عنوان پیش بینی کننده‌های اصلی سطح درگیری شغلی اعضای هیات علمی مشخص شده اند. علاوه بر این، میرهاشمی (۱۳۸۷) نشان داد که اعضای هیات علمی مرد در مقایسه با زنان عضو هیات علمی بالاتری را تجربه می‌کنند. همچنین، مطالعه اخیر نشان داد که همراه با افزایش سابقه کار، و ارتقا مرتبه علمی استادان دانشگاه، درگیری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

پلیک^{۳۳} (۱۹۷۷) پیشنهاد کرده است که مرزهای بین کار و خانواده به راحتی برای مردان و زنان نفوذ پذیرند. او بر این باور است که مردان بیشتر از زنان مقتضیات شغلی را به محیط خانواده می‌برند تا برعکس، حال آنکه زنان به خود اجازه می‌دهند مقتضیات زندگی خانوادگی را وارد محیط کار نمایند. بنابراین، متغیرهای خارج از محیط کار می‌توانند به درگیری شغلی زنان بیشتر از مردان اثر بگذارند. همچنین مقتضیات والدینی با تعداد و سن فرزندان اثر معنی در درگیری شغلی زنان دارد اما در مورد مردان این طور نیست (کاسمیر، ۱۹۸۶). دان^{۳۴} (۱۹۹۵)، نقل از مودراک^{۳۵}، (۲۰۰۴) طی مطالعه ای نشان می‌دهد که بروز وقفه در کار (مثلاً در نتیجه مرخصی زایمان) ممکن است به کاهش عزت نفس زنان منجر شود. توجیه احتمالی این واقعیت این است که کارفرمایان اغلب تمایلی به جذب مجدد کارکنان پس از تجربه یک وقفه زمانی ندارند، حتی اگر این کارکنان سال‌های بسیاری را در سازمان خود کار کرده باشند. در یک مطالعه دیگر (ثورن^{۳۶}، ۱۹۹۵) در مورد گروهی از زنان آمریکای لاتین با استفاده از مقیاس ترس از موفقیت و یک برنامه مصاحبه برای سنجش انگیزش پیشرفت مهمترین یافته این بود که زنان دارای انگیزش پیشرفت بالا در انجام تکالیف و وظایف خود سختکوش‌تر بالایی را نشان می‌دادند.

²⁹- Kassner, M. W.

³⁰-Hollenbeck, J. R.

³¹-Connolly, T.

³²-Rabinowitz, S.

³³- Pleck, J. H.

³⁴- Dann

³⁵-Mudrack, P. E.

³⁶ Thorne, Y. M.

مودراک (۲۰۰۴) در یک مطالعه به بررسی رابطه درگیری شغلی با ویژگی‌های شخصیت و سواس فکری - عملی و گرایش‌های رفتاری اعتیاد به کار نشان داد که درگیری شغلی با صفت استمرار^{۳۷} و سواس فکری - عملی همبستگی مثبت و قوی دارد. بنابراین، کارکنان با درگیری شغلی بالا به آسانی دست از کار نمی‌کشند، ممکن است نوعی تعهد اخلاقی به درگیر شدن در شغل شان داشته باشند، و ترجیح می‌دهند که کارها به شیوه‌ای که خودشان می‌خواهند انجام گیرد. در عین حال، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ممکن است به دریافت کمک از دیگران در انجام دادن کار تمایل داشته باشند، اگرچه چنین «کمکی» ممکن است تلاشی برای در دست گرفتن و کنترل کار دیگران باشد؛ یعنی واریسی کردن دقت آن، سر و سامان دادن به «مسایل»، و بر عهده گرفتن مسئولیت کار دیگران.

در ادامه پژوهش‌ها، در یک مطالعه جالب، بوزیونلوس^{۳۸} (۲۰۰۴) با بررسی رابطه بین صفات شخصیتی (پنج عامل بزرگ^{۳۹}) و درگیری شغلی نشان می‌دهد که بین صفت موافقت^{۴۰} و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد. استیز (۱۹۷۵) با مطالعه اثرات نیاز به پیشرفت بر عملکرد شغلی و نگرش شغلی روی ۱۳۳ مدیر زن نشان داد که بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان دارای نیاز به پیشرفت بالا همبستگی مثبت و معنی دار مشاهده شد در حالی که این یافته در مورد کارکنان دارای نیاز پیشرفت پایین صادق نبود. هندریکس گرین^{۴۱} (۱۹۹۵) نشان داد که نوع شغل (کارمندان بانک‌ها و معلمان) با انگیزش درونی پیشرفت رابطه معنی دار ندارد. با اینحال، جنسیت و پایگاه شغلی رابطه با معنی داری با انگیزش پیشرفت داشتند. شواهد مربوط به رابطه بین سطح تحصیلات و درگیری شغلی کارکنان حاکی از وجود همبستگی مثبت و در عین حال منفی بین این دو متغیر است (رابینوویتز^{۴۲}، ۱۹۸۱؛ سیکاران^{۴۳} و ماودی^{۴۴}، ۱۹۸۱؛ مارشال^{۴۵}، لاسک^{۴۶} و مانکریف^{۴۷}، ۲۰۰۴)

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مسئولیت‌های خانوادگی زنان می‌تواند باعث گرانباری کار در آنان شود. این پیامد به نوبه خود، بر تجربیات کاری زنان و کاهش توان پیشرفت در کار آنان اثر بگذارد. در عین حال، مشکلات مربوط به بر عهده گرفتن همزمان مسئولیت‌های خانواده و کار می‌تواند موجب شود تا مدیران زن، مجرد و بدون فرزند باقی بمانند، زیرا در غیر این صورت، تعداد نقش‌های اجتماعی و میزان تعارض‌های مرتبط با نقش‌ها محدود می‌شود (داویدسون^{۴۸} و کوپر^{۴۹}، ۱۹۹۲؛ ویانن^{۵۰} و فیشر^{۵۱}، ۲۰۰۲). سرانجام، با وجود پیشرفت‌هایی که حاصل کار زنان بوده است، هنوز هم نگرش‌های منفی و قالبی در مورد مدیریت زنان و تبعیض‌های غیرمستقیم علیه زنان از جمله برنامه ریزی کاری انعطاف ناپذیر، تبعیض در استخدام، ارتقاء نظام‌های ارزشیابی در بسیاری از فرهنگ‌ها دیده می‌شود (چینگ - ییم^{۵۲} و هریس باند^{۵۳}، ۲۰۰۲؛ مصطفی، ۲۰۰۳). با این اوصاف، تصور وجود درگیری شغلی بالا

37- perseverance

38- Bozionelos, N.

39- "big five"

40- agreeableness

41- Hendricks Green. M.

42- Rabinowitz, S.

43- Sekaran, U.

44- Mowday, R. T.

45- Marshall, G. W.

46- Lassk, F. G.

47- Moncrief, W. C.

48- Davidson, M. J.

49- Cooper, C. L.

50- Vianen, A.

51- Fischer, A.

52- Ching-Yim, P.

53- Harris Bond, M.

در زنان غیرممکن یا حداقل دشوار است. ضرورت کار کردن برای انسان نه فقط به عنوان عامل ارضاء کننده نیازهای مادی یا زیستی، بلکه به عنوان تامین کننده نیازهای اجتماعی و روانی مطرح است. در نتیجه روشن است که آگاهی از شرایط و لوازم مناسب برای انجام کار می تواند در افزایش بازده کار و ایجاد رضایت و افزایش سطوح متغیرهایی مهم نظیر درگیری شغلی در کارکنان نقش مهمی ایفاء کند. از این رو، بررسی این جنبه‌ها و ابعاد محیط کار و یافته‌های حاصل از آن در برنامه ریزی، تعیین و اصلاح راهبردها برای افزایش کارایی و بهره وری کارکنان سازمان‌های مختلف بسیار سودمند است. سرانجام، با توجه به ماهیت ساختاری و محتوایی نهاد آموزش و پرورش و چشم انداز آن و همچنین اهمیت معلمان زن و نقش انکار ناپذیر آنان در توسعه همه جانبه کشور، چنین مطالعاتی می تواند منبع و راهنمایی سودمند برای برنامه ریزی و تدوین استراتژی‌ها در آموزش و پرورش باشند. از این رو، هدف کلی این مطالعه عبارت است از بررسی رابطه بین نیاز به پیشرفت و سطح درگیری شغلی معلمان زن. اهداف ویژه این پژوهش نیز عبارتند از: شناسایی رابطه نیاز به پیشرفت (و مولفه‌های آن) با درگیری شغلی، شناسایی نقش متغیرهای جمعیتی و حرفه ای (مشمول بر سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات) در تبیین درگیری شغلی و ارائه مدلی برای افزایش سطح درگیری شغلی معلمان زن. در این تحقیق نیز تلاش شده است با در نظر گرفتن متغیرهای روان شناختی و جمعیتی به بررسی مفهوم درگیری شغلی در بین معلمان زن پرداخته شود. بنابراین، سوال اساسی در این مطالعه عبارت است: آیا بین نیاز به پیشرفت و درگیری شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد؟ به عبارت دیگر، مدل مناسب برای افزایش درگیری شغلی در ارتباط با نیاز به پیشرفت چیست؟ در کنار این پرسش اساسی، پرسش‌های زیر نیز مورد بررسی قرار گرفته اند: آیا بین مولفه‌های نیاز به پیشرفت و درگیری شغلی معلمان زن رابطه وجود دارد؟ و آیا متغیرهای اجتماعی در تبیین متغیر درگیری شغلی موثرند؟ فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق عبارتند از: (۱) بر اساس مولفه‌های نیاز پیشرفت (۹ مولفه)، و متغیرهای اجتماعی (سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات) می توان درگیری شغلی معلمان زن را پیش بینی کرد، (۲) بر اساس نیاز پیشرفت (نمره کل) و متغیرهای اجتماعی (سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات) می توان درگیری شغلی معلمان زن را پیش بینی کرد.

متغیرهای مورد مطالعه

- درگیری شغلی: به میزان دل‌بستگی (یاجدایی) روانی معلمان با (از) شغل خود اطلاق می شود (کانونگو، ۱۹۸۲a، ص. ۱۱۶). و بر پایه نمره آزمودنی‌ها در پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲ a) اندازه گیری می شود.

- نیاز به پیشرفت: نیاز به غلبه کردن بر موانع، ممتاز شدن، و دستیابی به معیارهای عالی (شولتز و شولتز ۱۳۸۶/۲۰۰۵). این متغیر و مولفه‌های آن به عنوان عامل روان شناختی بر اساس آزمون سنجش انگیزش پیشرفت (آیر^{۵۴} و کامالانابان^{۵۵}، ۲۰۰۶) سنجیده شده است. مولفه‌های مورد اندازه گیری نیز عبارتند از: جهت گیری به تکلیف^{۵۶}، پشتکار^{۵۷}، رفتار انتظاری^{۵۸}، رقابت جویی^{۵۹}، رفتار امتحان دادن^{۶۰}، واکنش به موفقیت یا شکست^{۶۱}، جهت گیری به آینده^{۶۲}، استقلال^{۶۳} و انعطاف پذیری^{۶۴}.

⁵⁴-Iyer Uma, J.

⁵⁵-Kamalanabhan, T. J.

⁵⁶-task orientation

⁵⁷-perseverance

⁵⁸-anticipatory behavior

⁵⁹-competitiveness

⁶⁰-test taking behavior

⁶¹-reaction to success or failure

⁶²-future orientation

⁶³-independence

⁶⁴-rigidity

- متغیرهای فردی و اجتماعی مشتمل بر سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات هستند.

روش

جامعه مورد مطالعه متشکل از کلیه معلمان زن شاغل در مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش منطقه رودهن در سال ۱۳۸۸ بود ($N=297$). با توجه به نوع متغیرهای مورد مطالعه که از نوع کمی هستند، حجم نمونه آماری مورد نیاز از فرمول کوکران $n = \frac{Z^2 \delta^2}{d^2}$ بر اساس انحراف معیار درگیری شغلی مبتنی بر مطالعه میرهاشمی (۱۳۸۶) در سطح احتمال ۰/۰۵، و آزمون دو دامنه حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۹۳ نفر برآورد شد. بر اساس بررسی‌های به عمل آمده پیش بینی شد که ممکن است این حداقل نمونه مورد نیاز تامین نشود، بنابراین، حجم نمونه تا ۱۲۰ نفر افزایش داده شد. به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (مقطع محل خدمت به عنوان طبقه) عمل شد. با توجه به حجم نمونه تعیین شده و با در نظر گرفتن نسبت معلمان در مقطع ابتدایی (۳۰ درصد) ۳۶ پرسشنامه، راهنمایی (۳۱ درصد) ۳۷ پرسشنامه و متوسطه (۳۹ درصد) ۴۷ پرسشنامه در بین معلمان که به تصادف از مدارس آموزش و پرورش منطقه رودهن انتخاب شده بودند اجراء شدند. در نهایت، پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های ۱۰۳ پرسشنامه سالم مورد تحلیل قرار گرفت (نرخ پاسخ برابر ۸۶ درصد) بود. میانگین سنی و سابقه کار آزمودنی‌ها به ترتیب ۳۵/۹ سال و ۱۴/۰۵ سال بود. ۲۱/۴ درصد آنان مجرد و ۷۴/۸ درصد متأهل بودند. از نظر سطح تحصیلات نیز ۵۹/۲ درصد لیسانس، ۲۱/۴ درصد فوق دیپلم، و ۱۶/۵ درصد فوق لیسانس بودند. برای اجرای تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، پس از تهیه و تنظیم فرم‌های نهایی مقیاس‌های سنجش درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) و پرسشنامه انگیزه پیشرفت (آیر و کامالانابان، ۲۰۰۶) به طور حضوری روی معلمان زن که به طور تصادفی از مدارس منتخب مقاطع مختلف آموزشی انتخاب شدند، برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به متغیرهای مورد مطالعه (درگیری شغلی و نیاز به پیشرفت) از دو آزمون استاندارد و برای کسب اطلاعات مربوط به متغیرهای هویتی، پرسش‌های مناسب در نظر گرفته شد.

- **پرسشنامه درگیری شغلی:** برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲ a) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی برپایه یک مقیاس ۵ درجه‌ای مطابق طیف لیکرت به آن پاسخ می‌دهد. مقیاس درگیری شغلی (a ۱۹۸۲) برای غلبه بر سوگیری‌های فرهنگی (غربی) در تعاریف سنتی درگیری شغلی و افزایش تعمیم‌پذیری مفهوم درگیری شغلی در بین فرهنگ‌ها ساخته شده است. کانونگو (a ۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. پیرو (۲۰۰۶) با تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مقیاس درگیری شغلی کانونگو (a ۱۹۸۲) روی ۱۹۹ نفر از فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی در کشور فرانسه که در مراحل اولیه اشتغال به کارشان بودند گزارش می‌کند که این مقیاس ضریب اعتبار مطلوبی دارد (۰/۸۲۷۶). با اجرای آن روی ۳۲ نفر از اعضای هیات 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 قابل قبولی است. دامنه ضرایب همبستگی هر عبارت با کل پرسشنامه بین ۰/۷۵۶۶ (عبارت دوم) تا ۰/۸۲۳۵ (عبارت هفتم) قرار دارد (میرهاشمی، ۱۳۸۶). علاوه بر این، میرهاشمی (۱۳۸۶) به منظور برآورد روایی همگرایی پرسشنامه درگیری شغلی مورد استفاده، این پرسشنامه را همراه پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای لودال و کیچنر^{۶۵} (۱۹۶۵) به طور همزمان روی ۳۲ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به طور تصادفی انتخاب شده بودند اجراء کرد. همبستگی‌های نمره کل پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو با نمره کل پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای

⁶⁵ Kejner, M.

لودال و کیچنر محاسبه و مقدار ضریب به دست آمده (۰/۷۲۵) و سطح معنی داری آن نشان داد که پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲ا) از روایی همگرای قابل قبولی برخوردار است.

- **پرسشنامه انگیزش پیشرفت:** برای اندازه گیری سطح نیاز به پیشرفت از پرسشنامه انگیزش پیشرفت (آیر و کامالانابان، ۲۰۰۶) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه شامل ۳۶ سوال است که ۹ ماده مولفه مرتبط با نیاز به پیشرفت را اندازه گیری می کند و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۵ درجه ای مطابق طیف لیکرت به آن پاسخ می دهد. مولفه های آن عبارتند از: جهت گیری مبتنی بر تکلیف، پشتکار، رفتار انتظاری، رقابت جویی، رفتار امتحان دادن، واکنش به موفقیت/شکست، جهت گیری به آینده، استقلال، و انعطاف پذیری در مورد آزمودنی های منتخب اجراء شد. آیر و کامالانابان (۲۰۰۶) با اجرای این آزمون روی ۲۰۶ نفر ضرایب آلفای بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۷ دست یافتند. علاوه بر این، نتایج تحلیل عاملی در مطالعه آیر و کامالانابان نشان داد که ماده های این پرسشنامه سازه مشترکی را اندازه گیری می کنند.

در این تحقیق حاضر طی مطالعه ای مقدماتی با اجرای پرسشنامه های انگیزش پیشرفت و درگیری شغلی روی نمونه مرکب از ۳۰ نفر از آزمودنی های منتخب از جامعه مورد مطالعه ضریب همسانی بین ماده های این ابزار برای پرسشنامه انگیزش پیشرفت (۰/۸۰۱) و درگیری شغلی (۰/۸۲۴) به دست آمد که هر دو ضریب آلفا در حد بالایی است و حاکی از همسانی درونی بالای بین ماده های دو پرسشنامه است.

یافته ها

در این تحقیق، پس از استخراج داده ها از پرسشنامه های اجرا شده روی نمونه منتخب، شاخص های آمار توصیفی محاسبه و جدول های مناسب تنظیم شد. همچنین، در بخش آمار استنباطی حسب مورد فرضیه های تحقیق از تحلیل رگرسیون گام به گام (برای طراحی مدل مورد نظر) استفاده شد. نتایج به دست آمده در جدول های ۱ تا ۳ ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه شاخص های آماری مربوط به نمره های آزمودنی ها در آزمون های نیاز پیشرفت (و مولفه های آن) و درگیری شغلی (N=۱۰۳)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه
جهت گیری به تکلیف	۱۶/۷۳	۲/۲۰۹	۰/۲۵۱	-۰/۶۸۹	۱۰
پشتکار	۲۰/۲۲	۲/۷۰۷	۰/۵۳۵	۰/۳۴۹	۱۴
رفتار انتظاری	۱۹/۰۱	۲/۶۲۳	-۰/۴۶۷	۰/۱۵۰	۱۴
رقابت جویی	۹/۸۹	۱/۸۳۰	-۰/۱۱۳	-۰/۴۴۴	۸
رفتار امتحان دادن	۱۳/۰۹	۱/۸۰۱	-۰/۰۱۵	-۰/۰۱۷	۹
واکنش به موفقیت یا شکست	۱۶/۲۹	۲/۰۵۱	-۰/۰۹۰	-۰/۵۹۱	۸
جهت گیری به آینده	۱۰/۵۳	۱/۴۸۰	۰/۳۳۰	-۰/۳۲۷	۷
استقلال	۹/۸۳	۱/۴۴۲	۰/۱۱۵	۰/۷۷۱	۸
انعطاف ناپذیری	۹/۵۳	۲/۰۸۵	۰/۰۸۰	-۰/۵۲۷	۱۰
نیاز پیشرفت (نمره کل)	۱۲۵/۱۳۵	۹/۶۵۷	۰/۲۸۴	۰/۲۵۹	۵۶
درگیری شغلی	۲۶/۳۰	۵/۶۱۳	۰/۳۸۴	۰/۲۲۵	۲۸

برای آزمودن فرضیه اول تحقیق مبنی بر این که: بر اساس مولفه های نیاز پیشرفت (۹ مولفه)، سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات) می توان درگیری شغلی معلمان زن را پیش بینی کرد، با توجه به تعداد و نوع متغیرهای پیش بین (۹ متغیر و از نوع کمی) و ۴ متغیر اجتماعی سن (کمی)، سابقه کار (کمی) وضعیت تاهل (دو ارزشی)، سطح تحصیلات (دو ارزشی ساختگی) و متغیر وابسته درگیری شغلی (از نوع کمی) از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. بر اساس مدل رگرسیون، به منظور شناسایی و تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین (مستقل) در پیش بینی متغیر ملاک (وابسته)، همراه با کنترل سهم سایر متغیرها، ترکیب خطی متغیرهای پیش بین برای پیش بینی متغیر وابسته به کار می رود. شرح تفصیلی محاسبات آماری در زیر ارائه شده است.

• **فرضیه اول:** بر اساس مولفه‌های نیاز پیشرفت (۹ مولفه)، و متغیرهای اجتماعی (سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات)

می‌توان درگیری شغلی معلمان زن را پیش بینی کرد

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان زن بر اساس مولفه‌های نیاز پیشرفت (۹ مولفه)، و متغیرهای اجتماعی (سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات) آنان پس از حذف متغیرهایی که سطح معنی داری قابل قبولی نداشتند

Sig	t	متغیر وابسته: درگیری شغلی		پیش بینی کننده‌ها
		ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده	
۰/۰۰۰	۳/۹۵۲**	-	۱۷/۵۶۲	عدد ثابت
۰/۰۰۱	-۳/۴۱۰**	-۰/۳۳۳	-۲/۹۱۵	سطح تحصیلات
۰/۰۰۶	-۲/۸۲۵**	-۰/۲۷۵	-۳/۸۰۸	وضعیت تاهل
۰/۰۰۹	۲/۶۶۰**	۰/۲۵۸	۰/۵۷۰	پشتکار

$$R=۰/۴۹۴؛ R^2=۰/۲۴۴؛ F=۸/۷۱۸**؛ R^2=۰/۲۱۶؛ F=۸/۷۱۸**؛$$

** معنی دار در سطح ۰/۰۱

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام پس از حذف متغیرهای اجتماعی (سن و سابقه کار) و آن دسته از متغیرهای مربوط به نیاز پیشرفت (جهت گیری به تکلیف، رفتار انتظاری، رقابت جویی، رفتار امتحان دادن، واکنش به موفقیت یا شکست، جهت گیری به آینده، استقلال و انعطاف ناپذیری) که همبستگی معنی دار با درگیری شغلی نداشتند مقدار R^2 (۰/۲۴۴) بدین معنی است که ۲۴ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی توسط ۱۳ متغیر جهت گیری به تکلیف، پشتکار، رفتار انتظاری، رقابت جویی، رفتار امتحان دادن، واکنش به موفقیت یا شکست، جهت گیری به آینده، استقلال و انعطاف ناپذیری، سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۲۴ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر درگیری شغلی توسط این ۱۳ مولفه توجیه می‌شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۴۹۴) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می‌تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۸/۷۱۸) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای اجتماعی و مولفه‌های مربوط به نیاز پیشرفت و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معنی داری می‌توان قضاوت کرد که از بین این ۱۳ متغیر تنها سه متغیر وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و پشتکار با متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار دارند.

علایم ضرایب بتای به دست آمده نشان داد که ۲ متغیر اجتماعی سطح تحصیلات ($\beta = -۰/۳۳۳, P < ۰/۰۱$) و وضعیت تاهل ($\beta = -۰/۲۷۵, P < ۰/۰۱$) با درگیری شغلی همبستگی منفی و معنادار دارند. به عبارت دیگر، با افزایش تحصیلات و متاهل بودن میزان درگیری شغلی کاهش می‌یابد. درعین حال، با توجه به همبستگی مثبت و معنادار بین مولفه پشتکار و درگیری شغلی ($\beta = ۰/۲۵۸, P < ۰/۰۱$) می‌توان قضاوت کرد که با افزایش میزان پشتکار سطح درگیری شغلی افزایش می‌یابد.

• **فرضیه دوم:** بر اساس نیاز پیشرفت (نمره کل) و متغیرهای اجتماعی (سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات) می‌توان

درگیری شغلی معلمان زن را پیش بینی کرد

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان زن براساس نیاز پیشرفت (نمره کل)، و متغیرهای اجتماعی (سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات) آنان پس از حذف متغیرهایی که سطح معنی داری قابل قبولی نداشتند

Sig	t	متغیر وابسته: درگیری شغلی		پیش بینی کننده‌ها
		ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده	
۰/۳۷۵	۰/۸۹۳	-	۶/۸۴۸	عدد ثابت
۰/۰۰۱	-۳/۵۵۷**	-۰/۳۴۳	-۳/۰۱۰	سطح تحصیلات
۰/۰۰۵	۲/۹۱۷**	۰/۲۸۱	۰/۱۷۵	پشتکار
۰/۰۱۳	-۲/۵۴۶**	-۰/۲۴۷	-۳/۴۲۳	وضعیت تاهل

$$R=۰/۵۰۶؛ R^2=۰/۲۵۶؛ R^2 \text{ تعدیل شده} = ۰/۲۲۹؛ F=۹/۳۰۰**$$

** معنی دار در سطح ۰/۰۱؛

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام پس از حذف متغیرهای اجتماعی (سن و سابقه کار) که همبستگی معنی دار با درگیری شغلی نداشتند مقدار R^2 (۰/۲۵۶) بدین معنی است که نزدیک به ۲۶ درصد از واریانس متغیر درگیری شغلی توسط ۵ متغیر نیاز پیشرفت (نمره کل)، سن، سابقه کار، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات تبیین می شود. به عبارت دیگر، ۲۶ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر درگیری شغلی توسط این ۵ متغیر توجیه می شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۵۰۶) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۹/۳۰۰) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای اجتماعی و نیاز پیشرفت (نمره کل) و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معنی داری می توان قضاوت کرد که از بین این ۵ متغیر تنها سه متغیر وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و نیاز پیشرفت (نمره کل) با متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار دارند.

علایم ضرایب بتای به دست آمده نشان داد که ۲ متغیر اجتماعی سطح تحصیلات ($\beta = -۰/۳۴۳, P < ۰/۰۱$) و وضعیت تاهل ($\beta < -۰/۲۴۷, P < ۰/۰۱$) با درگیری شغلی همبستگی منفی و معنادار دارند. به عبارت دیگر، با افزایش تحصیلات و متاهل بودن میزان درگیری شغلی کاهش می یابد. درعین حال، با توجه به همبستگی مثبت و معنادار بین مولفه نیاز پیشرفت (نمره کل) و درگیری شغلی ($\beta = ۰/۲۸۱, P < ۰/۰۱$) می توان قضاوت کرد که با افزایش میزان نیاز پیشرفت سطح درگیری شغلی افزایش می یابد. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد:

بحث و نتیجه گیری

طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام برای آزمودن فرضیه اول پس از حذف متغیرهای اجتماعی (سن و سابقه کار) و آن دسته از متغیرهای مربوط به نیاز پیشرفت (جهت گیری به تکلیف، رفتار انتظاری، رقابت جویی، رفتار امتحان دادن، واکنش به موفقیت یا شکست، جهت گیری به آینده، استقلال و انعطاف پذیری) که همبستگی معنی دار با درگیری شغلی نداشتند نتایج نشان داد که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. به عبارت دیگر، بین متغیرهای اجتماعی و مولفه های مربوط به نیاز پیشرفت و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد. هرچند، از بین همه متغیرهای مرتبط با نیاز پیشرفت و متغیرهای اجتماعی تنها ۲ متغیر اجتماعی سطح تحصیلات و وضعیت تاهل با درگیری شغلی همبستگی منفی و معنادار دارند. به عبارت دیگر، با افزایش تحصیلات و متاهل بودن میزان درگیری شغلی کاهش می یابد. درعین حال، تنها مولفه پشتکار با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار نشان داد؛ که بر همین اساس می توان قضاوت کرد که با افزایش میزان پشتکار سطح درگیری شغلی افزایش می یابد. در نهایت می توان نتیجه گرفت که شواهد کافی برای رد فرضیه اول وجود ندارد.

درخصوص فرضیه دوم نیز شواهد حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که بین متغیرهای اجتماعی و نیاز پیشرفت (نمره کل) و متغیر درگیری شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد. هرچند، از بین ۴ متغیر اجتماعی، تنها ۲ متغیر اجتماعی (سطح تحصیلات و وضعیت تاهل) با درگیری شغلی همبستگی منفی و معنادار داشتند. به عبارت دیگر، با افزایش تحصیلات و متاهل بودن میزان درگیری شغلی کاهش می‌یابد. علاوه بر این، بین نیاز پیشرفت (نمره کل) با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار به دست آمد؛ که حاکی از این است که با افزایش نیاز پیشرفت سطح درگیری شغلی افزایش می‌یابد. نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان داد که شواهد برای رد فرضیه دوم کافی نیست.

به طور کلی، نتایج این مطالعه با مطالعات اتکینسون و لیتوین (۱۹۶۰، نقل از لیتینگر، ۱۹۸۲)، که درگیری شغلی را به انگیزه پیشرفت ارتباط داده‌اند، همسو است. این مولفان بر این باورند که درگیری ممکن است از پسخوراند مرتبط با عملکرد تأثیر بپذیرد، اما در عین حال بر نقش زمینه‌ها و استعدادهای فردی (نظیر انگیزش پیشرفت) که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌ای صورت گرفته در شغل قرار نمی‌گیرند، تأکید می‌ورزند. از این گذشته، با نتایج لاولر وهال (۱۹۷۰)، الانکوماران (۲۰۰۴) که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند و آرای (۱۹۹۴) که معلوم کرد ویژگی‌های شخصی را می‌توان به دو دسته شخصی - جمعیت شناختی و شخصی - روان شناختی تقسیم کرد، مطابقت دارد. این یافته با مدل کاسمیر (۱۹۸۲) مطابقت دارد، از این رو که عوامل مرتبط با درگیری شغلی مشتمل بر متغیرهای شخصی - جمعیتی و شخصی - روان شناختی هستند. همچنین، یافته‌های کاسنر (۱۹۸۱) وهالنبک و همکاران (۱۹۸۲) نیز از نتیجه به دست آمده در این مطالعه حمایت می‌کنند. درمورد مولفه پشتکار که در این مطالعه همبستگی مثبت و معنادار با درگیری شغلی داشت، اتکینسون (۱۹۹۹) نشان داد که دانش آموزشی که نگرش مثبتی نسبت به موفقیت دارند برای دستیابی به آن صرفنظر از نوع تکلیف، سخت تلاش می‌کنند. علاوه بر این، با نتایج مطالعه ثورن (۱۹۹۵) در مورد گروهی از زنان آمریکای لاتین مبنی بر این که زنان دارای انگیزش پیشرفت بالا در انجام تکالیف و وظایف خود سختکوش‌تر بالایی را نشان می‌دادند، همسو است.

نتایج این مطالعه با یافته کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) همسو است. و همچنین با نتایج کاسمیر (۱۹۸۶) که نشان داد مقتضیات والدینی با تعداد و سن فرزندان اثر معنی در درگیری شغلی زنان دارد اما در مورد مردان این طور نیست، مطابقت دارد. نکته جالب در خصوص متغیرهای جمعیتی به خصوص متاهل بودن این عقیده شان (۱۹۸۳) است که می‌گوید زنان شاغل در حوزه‌های کاری زنانه ممکن است پیشرفت آهسته‌تر از لحاظ سمت را ترجیح دهند، زیرا آنان احساس می‌کنند که این انتخاب به آنان این توانایی را می‌دهد که با نقش‌های مختلف در زندگی شان به خوبی کنار آیند. علاوه بر این، ماتینا هورنر (۱۹۷۳، نقل از شولتز و شولتز، ۱۳۷۹/۱۹۹۸) اظهار می‌دارد که «زنان برای دستیابی به موفقیت برانگیخته می‌شوند، ولی از موفقیت می‌ترسند. به نظر هورنر، موفقیت در دنیای رقابتی چیزی است که خیلی از زنان از آن اجتناب می‌کنند، زیرا این پدیده به طور سنتی ویژگی غیر زنانه به حساب می‌آید» (ص ۵۲۳). کین و رینولدز (۲۰۰۲) نیز معتقدند که آن دسته از مدیران زن که هم مسئولیت‌های شغلی و هم مسئولیت‌های خانوادگی را به عهده دارند در وضعیت نامساعد به سر می‌برند، زیرا مقتضیات خانوادگی ممکن است با کار آنان تداخل ایجاد کند و احتمالاً نتوانند به طور تمام وقت به کار مشغول باشند و وظایف کاری خارج از ساعات کاری را بپذیرند. در نتیجه، ممکن است در مقایسه با مردان از لحاظ درگیری شغلی در حد پایین‌تری ارزیابی شوند.

شواهد مربوط به رابطه بین سطح تحصیلات و درگیری شغلی کارکنان حاکی از وجود همبستگی مثبت و در عین حال منفی بین این دو متغیر است (رابینوویتز، ۱۹۸۱؛ سیکاران و ماودی، ۱۹۸۱؛ مارشال و همکاران، ۲۰۰۴). این نتایج با یافته‌های این مطالعه مبنی بر رابطه منفی و معنادار بین متغیر سطح تحصیلات و درگیری شغلی مطابقت دارد.

باز هم درخصوص تایید یافته این تحقیق مبنی بر وجود رابطه منفی و معنادار بین متغیر متاهل بودن و درگیری شغلی محققان (داویدسون و کوپر، ۱۹۹۲؛ ویانن و فیشر، ۲۰۰۲). نشان داده اند که مسوولیت‌های خانوادگی زنان می‌تواند باعث گرانباری کار در آنان شود. در نتیجه اثر منفی بر تجربه‌های کاری زنان و کاهش توان پیشرفت داشته باشد. علاوه بر این، دشواری‌های مربوط به مسوولیت همزمان خانواده و کار می‌تواند به مجرد باقی ماندن و نداشتن فرزند منجر شود. چون در غیر این صورت تعداد نقش‌های اجتماعی و تعارض‌های مرتبط با نقش‌ها محدود می‌شود. سرانجام، به رغم پیشرفت‌هایی که حاصل کار زنان بوده است، هنوز هم نگرش‌های منفی و قالبی در مورد مدیریت زنان و تبعیض‌های غیرمستقیم علیه زنان از جمله برنامه ریزی کاری انعطاف ناپذیر، تبعیض در استخدام، ارتقاء نظام‌های ارزشیابی در بسیاری از فرهنگ‌ها دیده می‌شود (چینگ-ییم و هریس باند، ۲۰۰۲؛ مصطفی، ۲۰۰۳). با این اوصاف، تصور وجود درگیری شغلی بالا در زنان غیرممکن یا حداقل دشوار است. همچنین، این توجیه‌ها در مورد رابطه منفی سطح تحصیلات و درگیری شغلی معلمان زن، به خصوص چنانچه متاهل نیز باشند، صادق است. بدین معنا که علاوه بر مسوولیت‌های شغلی و خانوادگی، گرانباری نقش مرتبط با افزایش سطح تحصیلات می‌تواند در میان مدت یا بلندمدت بر سطح درگیری شغلی اثر منفی بر جای بگذارد.

محدودیت‌ها، مشکلات و پیشنهادها

هر چند یافته‌های این مطالعه موید نتایج بسیاری از سایر مطالعات است، با این حال پژوهشگر با برخی محدودیت‌ها نیز رو به رو بوده است. عمده ترین محدودیت از لحاظ ابزار اندازه گیری متغیرهای موردنظر، یعنی درگیری شغلی و نیاز پیشرفت، بود. هر چند برای اندازه گیری این دو متغیر از آزمون‌های معروف و پرکاربردی استفاده شد، اما به دلیل عدم نرم یابی آن‌ها در جامعه ایرانی، در این موارد نیز با محدودیت‌هایی رو به رو بودیم. شایان یادآوری است که در قسمت ابزار و تدوین آنها حداکثر تلاش به عمل آمد که ویژگی‌های روان سنجی آن‌ها توسط محقق و براساس مطالعاتی که در کشور صورت گرفته است به دقت بررسی و بعد به کار برده شوند. البته، تاکید بر داده‌های جمع آوری شده از صرفاً اجرای پرسشنامه می‌تواند به عنوان محدودیتی دیگر در ارتباط با ابزار باشد. روشن است که استفاده از ابزار تکمیلی دیگر نظیر مصاحبه می‌تواند بر غنای اطلاعات بیافزاید.

همچنین، با توجه به این که در این مطالعه تنها متغیرهای نیاز پیشرفت عوامل محدودی از متغیرهای فردی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفت. از این رو، وارد کردن متغیرهای دیگر به ویژه متغیرها و عوامل مرتبط با اشتغال زنان و جنبه‌های مختلف آن مانند کار در خانه، پدیده سقف شیشه‌ای، تبعیض‌های جنسیتی در نوع شغل و ارتقاء و همچنین متغیرها و عواملی نظیر ویژگی‌های شخصیتی، فضای سازمانی و سایر متغیرهای موقعیتی و نظایر این‌ها می‌توان در تبیین واریانس درگیری شغلی در زنان با اطمینان بیشتری قضاوت کرد. گذشته از این، احتمالاً "مقایسه نتایج این مطالعه روی معلمان مرد می‌تواند نتایج جالبی را به دنبال داشته باشد.

مشکل عمده در این مطالعه بیشتر به عدم همکاری اعضای گروه نمونه در تکمیل پرسشنامه مربوط بود؛ تا آنجا که کار جمع آوری اطلاعات بیش از ۲ ماه به طول انجامید. با وجود نرخ پاسخ ۸۶ درصدی 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.

منابع

- شولتز، دو آن پی. و شولتز، سیدنی ال. (۱۳۷۹). *نظریه‌های شخصیت*. یحیی سیدمحمدی. تهران: ویرایش. (تاریخ چاپ اثر به زبان اصلی. ۱۹۹۸).
- مارنات، جی. جی. (۱۳۷۹). *راهنمایی سنجش‌روایی برای روان‌شناسی بالینی، مشاوران و روان‌پزشکان*، ترجمه حسن پاشا شریفی. تهران: رشد. (تاریخ چاپ اثر به زبان اصلی. ۱۹۹۸)

- محمدی زاده، ر. (۱۳۷۷): بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با عملکرد دبیران دبیرستانهای شهر بم، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- میرهاشمی، م. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش های شغلی، ویژگی های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی . رساله دکتری چاپ نشده. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). پیش بینی کننده های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روان شناسان ایرانی، سال چهارم، شماره ۱۵، ۲۴۴-۲۳۵.
- 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>
- Atkinson, E. (1999). *Key factors influencing pupil motivation in design and technology*. Retrieved September 19, 2000. Web site: <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v10n2/atkindon.html>.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.19, No.1, 69-81.
- Brooks, T. (2005). *Understanding the fear of success*. [http://www.black-collegaing.com/news/fear/of success 507. S htm](http://www.black-collegaing.com/news/fear/of%20success%20507.htm)
- Ching-Yim, P., & Harris Bond, M. (2002). Gender stereotyping of manage and the self-concept of business students across their undergraduate education. *Woman in Management Review, Vol.17, No.8*, 364-72.
- Chusmir, L. H. (1986). Gender differences in variables affecting job commitment among working men and woman. *Journal of Social Psychology*, 126, 87-94.
- Cole, B.(2005): *fear of success and how to overcome it*. [http:// 64.233-187. 107/search? = q= cache: mwiyiide 2 cgj](http://64.233-187.107/search?q=cache:mwiyiide2cgj).
- Cortis, R., & Cassar, V. (2005). Perception of and about woman as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Woman in Management Review, Vol. 20, No. 3*, 149-164.
- Davidson, M.J. & Cooper, C.L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The Woman Manager*, Paul Chapman, London.
- Elankumar, S.(2004). Personality, organizational climate and job involvement:A empirical study. *Journal of Human Values, Vol.10, No.2*, 117-130.
- Gurin, G.J., & Veroff, J., and Feld, S. (1960). *Americans View their mental health*. New York: Basic Books.
- Hendricks Green, M.(1995). Influences of job type, job status, and gender on achievement motivation. *Current Psychology: Research & Review, Vol.14, No. 2*, 159-165.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.(1959). *The motivation to work*. New York: John Wily & Sons.
- Hollenbeck, J.R., Connolly, T., & Rabinowitz, S. (1982). Job involvement 1977-1981. Beyond the exploratory stage. *Working Paper*, Michigan State University, Ann Arbor: MI.
- Iyer, Uma J., & Kamalanabhan, T.J.(2006). Achievement motivation and performance of scientists in research and development organizations. *Journal of Scientific & industrial Research*, Vol. 65, 187-194.
- 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.
- Kassner, M.W. (1981). Will both spouses have careers?: Predicators of preferred traditional or egalitarian marriages among university students. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 340-355.
- 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.

- Litinger, N. N. (1982). *Job involvement among managers and its relationship to demographic, psychological, and situational forces*. Unpublished doctoral dissertation. Stevens Institute of Technology.
- Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lodahl, T.M. (1964). Patterns of job attitudes in two assembly technologies. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 8, 482-519.
- Marano, H. (2004). *Understanding the Fear of success*. [http:// cms. Psychology day. Com/ articles / inden. Php? Term- pto-2003124-000001](http://cms.Psychologyday.Com/articles/inden.Php?Term-pto-2003124-000001).
- Marshall, G.W., Lassk, F.G., & Moncrief, W.C. (2004). Salesperson job involvement: do demographic, job situational, and market variables matter? *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 19, No.5, 337-343.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row
- McClelland, D. (1968). *Achievement motivation training for potential high school dropouts*. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Education. (ERIC Document Reproduction Service Number ED 029 067).
- Messina, M. (2005). *Tools for personal growth, handling fear of success*. [http:// www. French teachers. Org./hq/ commrepts/ burnout. Html](http://www.Frenchteachers.Org/hq/commrepts/burnout.Html)
- Mostafa, M. (2003). Attitudes towards woman who work in Egypt. *Woman in Management Review*, Vol. 18, No.5, 252-66.
- 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.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-421.
- Rabinowitz, S. (1981). Toward a developmental model of job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 31-50.
- Riggio, Ronald E. (2000). *Introduction to industrial / organizational psychology*. Scott, Foresman and Company.
- 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.
- Shan, M. H. (1983). Career plans of men and women in gender-dominant professions. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 343-356.
- Steers, Richard M. (1975). Effects of need for achievement on the job performance job Attitude Relationship. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, Issue 6, 678-682. DOI 10.1037/0021-9010.60.6.678].
- Tangenberg, J. (2005). Der Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 3, 60- 64]
- Thorn, Y.M. (1995). Achievement motivation in high achieving Latin women. *Roeper Review*, 18, 44-49.
- 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.

