

رابطه‌ی بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، ویژگی‌های شخصیت و اشتیاق شغلی

جواد کریمی^۱، عاطفه همایونی نجف‌آبادی، راضیه ایزدی

چکیده

مقدمه: دو دسته عوامل در اشتیاق شغلی موثرند؛ عوامل محیطی کار و عوامل فردی. بررسی تاثیر این عوامل در سازمان‌های آموزشی می‌تواند برای بهبود عملکرد مدیران آموزشی مفید واقع شود.

هدف: بررسی رابطه‌ی بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، ویژگی‌های شخصیت و اشتیاق شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بوده که تعداد (۱۲۵) نفر از کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد در سال تحصیلی (۹۳-۱۳۹۲) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به مقیاس ارضای نیازهای بنیادین مرتبط با کار؛ و ن‌دن بروک و همکاران (۲۰۱۰)، مقیاس شخصیت پنج‌عاملی نئو کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۱) و مقیاس اشتیاق شغلی اترخت شوفیلی (۲۰۰۳) پاسخ دادند. پایایی مقیاس‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ در محدوده (۰/۸۰ تا ۰/۹۲) بدست آمد. داده‌ها بوسیله‌ی آزمون آماری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان دادند که بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، شخصیت برون‌گرایی و اشتیاق شغلی و ابعاد آن همبستگی مثبت و معنادار ($P < 0/001$) ولی بین شخصیت روان‌رنجوری و اشتیاق شغلی و ابعاد آن همبستگی منفی و معنادار

($P < 0/001$) وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار و برون‌گرایی با رابطه مثبت و روان‌رنجوری با رابطه منفی نقش معنی‌داری ($P < 0/001$) در پیش‌بینی اشتیاق شغلی کارکنان دارد. این متغیرها قادرند در مجموع (۴۶ درصد) از تغییرات اشتیاق شغلی پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: ایجاد محیط ارضا کننده نیازهای بنیادین روان‌شناختی به منظور افزایش اشتیاق شغلی و توجه به ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری و برون‌گرایی) در امر گزینش کارکنان به مدیران سازمان‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود.

کلمات کلیدی: اشتیاق شغلی، سازمان‌های آموزشی، پنج عامل بزرگ شخصیت، ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی

■ مؤلف مسؤل: جواد کریمی

استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران
آدرس: E-mail: dr.karimi10@yahoo.com

عاطفه همایونی نجف‌آبادی

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

راضیه ایزدی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال سوم، دوره سوم، شماره چهارم

زمستان ۱۳۹۳

■ مقدمه

هویت (identification) نامیده می‌شود (۷). بنابراین اشتیاق شغلی با یک سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می‌شود و از طرف دیگر فرسودگی با یک سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار مشخص می‌شود. با توجه به مطالب بیان شده مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و بکارگیری این عوامل جهت افزایش سطوح اشتیاق کارکنان می‌باشد.

در دهه‌ی گذشته، مدل منابع - تقاضاهای شغلی (JD-R) (Demands-Resources model) چهارچوب نظری تأثیرگذار برای تبیین فرآیندهایی بوده که منجر به فرسودگی و اشتیاق شغلی می‌شوند (۸).

به عقیده‌ی پژوهشگران (JD-R)، ویژگی‌های شغلی را می‌توان به دو طبقه سطح بالاتر؛ تقاضاهای شغلی و منابع شغلی جمع کرد. تقاضاهای شغلی به عنوان جنبه‌هایی از زمینه کاری که بر توانایی‌های شخصی کارکنان فشار می‌آورد و بنابراین، با هزینه‌های روانشناختی و/یا فیزیولوژیکی معین مرتبط می‌باشد، تعریف شده‌اند (۹) تقاضاهای شغلی لزوماً منفی نیستند، به شرطی که از توانایی‌های انطباقی کارکنان فراتر نروند. هر چند، چنانچه فراتر بروند، به محرک‌های تنش‌زا تبدیل می‌شوند و موجب فرسودگی می‌شود (۶). بسته به زمینه کاری تحت مطالعه، طبقه تقاضاهای شغلی می‌تواند شامل ویژگی‌های شغلی شامل: گوناگونی وظایف شغلی، تراکم کار، تداخل کار-زندگی فردی، تغییرات سازمانی، و ناهماهنگی هیجانی باشد (۱۰). چندین مطالعه شواهدی را ارائه می‌کنند که در سر تا سر حرفه‌ها، بخش‌ها و کشورهای مختلف (۸)، تقاضاهای شغلی به فرسودگی شغلی منجر می‌شوند (۱۱) و فرسودگی را در طول زمان پیش بینی می‌کنند (۱۲).

طبقه منابع شغلی به عنوان جنبه‌های فیزیکی، روانشناختی، اجتماعی یا سازمانی زمینه‌ی کاری که (۱) می‌تواند اثر تخریب کننده سلامتی تقاضاهای شغلی را کاهش دهد، (۲) در دستیابی به اهداف شغلی اساسی می‌باشند، و (۳) رشد، نمو و یادگیری شخصی را بر می‌انگیزد تعریف شده است (۶). شبیه تقاضاهای شغلی، طبقه منابع شغلی شامل ویژگی‌های شغلی گوناگون همچون فرصت‌هایی برای به کارگیری مهارت، حمایت سرپرست، پاداش‌های مالی، و فرصت‌های شغلی می‌باشد (۱۳). منابع شغلی به منظور افزایش بهزیستی کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرند، یعنی، فرض می‌شود که آنها اشتیاق شغلی کارکنان را برانگیخته و مانع فرسودگی می‌شوند. هم راستا با این فرضیات، چندین مطالعه نشان داده‌اند که منابع

تغییرات در سازمان‌های جدید کارفرمایان را متقاعد کرده است که هرچه بیشتر به دانش و تجارب روانشناسی اعتماد کنند و این روند تغییرات، منجر به روانشناسی سازمان‌ها شده است (۱). سازمان‌ها از کارمندانشان انتظار دارند نه تنها در کارشان دچار مشکل و کج کاری نباشند که خلاق و نوآور نیز باشند، به آسانی با دیگران همکاری کنند، برای رشد حرفه‌ای‌شان احساس مسئولیت کنند و به داشتن کیفیت بالای عملکردشان متعهد باشند (۲).

با ظهور روانشناسی مثبت‌نگر، این شگفت آور نیست که جنبه‌های مثبت بهداشت و سلامت در روانشناسی سلامت شغلی طرفداران بیشتری پیدا کند. یکی از این جنبه‌های مثبت اشتیاق شغلی است که متضاد و نقطه مقابل فرسودگی (burnout) در نظر گرفته شده است (۳). اشتیاق شغلی اصطلاحی است که برای (Work Engagement)، (Job Engagement) و (Engagement) پیشنهاد شده است (۴). بر خلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارمندانی که مشتاق به شغلشان هستند یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کاری‌شان دارند و خودشان را به عنوان افرادی توانمند برای پاسخ گویی به تقاضاهای شغلی می‌دانند (۴). شوفلی و همکاران در سال (۲۰۰۱) اشتیاق شغلی را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه‌ی انرژی حرفه‌ای (vigor)، فداکاری حرفه‌ای (dedication) و شیفتگی حرفه‌ای (absorption) مشخص می‌شود (۵).

انرژی حرفه‌ای با یک سطح بالا از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری حرفه‌ای با احساس مهم بودن، اشتیاق، رغبت، افتخار و چالش در کار شناخته می‌شود. بعد سوم اشتیاق شغلی شیفتگی حرفه‌ای می‌باشد که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به طوری که زمان در هنگام کار به سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (۶). انرژی و فداکاری حرفه‌ای به ترتیب قطب‌های مقابل خستگی (Exhaustion) و نگرش منفی به کار (Depersonalization) در فرسودگی شغلی هستند. پیوستاری که بوسیله انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی بوجود می‌آید، انرژی یا فعال‌سازی نامیده می‌شود و پیوستاری که بوسیله فداکاری حرفه‌ای و بدگمانی _ به عنوان قطب‌های مثبت و منفی - تشکیل می‌شود

شغلی به طور منفی با فرسودگی و بدبینی مرتبط هستند (۱۴) و به طور مثبت با اشتیاق شغلی مربوط می‌باشند (۱۵). علاوه بر این، پژوهش‌های اخیر دریافته‌اند که منابع شغلی نه تنها به طور همزمان با اشتیاق شغلی مرتبط می‌باشند، بلکه همچنین اشتیاق کارکنان را در طول زمان افزایش می‌دهند (۱۲، ۱۳).

در زمینه منابع شغلی مؤثر در رابطه با اشتیاق شغلی کارمندان اخیراً نظریه نیازهای بنیادین روان‌شناختی یا نظریه خود تعیینی (۱۶) پژوهش‌هایی را به خود اختصاص داده است. بر طبق نظریه خودتعیینی، اشخاص یک گرایش فطری نسبت به عملکرد درست و اثربخش دارند تا جایی که نیازهای روانشناختی بنیادی‌شان ارضا می‌شود (۱۶). نیازهای بنیادین روان‌شناختی را می‌توان به عنوان خوراک‌های روانشناختی فطری که برای رشد، کمال و بهزیستی روانشناختی مداوم ضروری هستند در نظر گرفت (۱۷). چنانچه این نیازهای بنیادی ارضا نشوند، پیامدهای روانشناختی نامطلوب (برای نمونه رشد و بهزیستی روانشناختی) پدیدار می‌شوند (۱۷). نظریه خودتعیینی بر نیاز به خودمختاری، شایستگی و ارتباط تأکید می‌کند. خودمختاری به تجربه اراده و خودتأییدی رفتار فرد اشاره می‌کند، شایستگی به میل به تسلط یافتن بر محیط فرد و بدست آوردن پیامدهای ارزشمند در درون آن اشاره می‌کند و ارتباط به احساس مرتبط بودن به دیگران اشاره می‌کند (۱۸). این فرض که ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی شرط ضروری برای سلامت و بهزیستی روانشناختی می‌باشد در چندین حیطه‌ی زندگی حمایت شده است (۱۶). مخصوصاً در محل کار، ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی کارکنان به طور مثبت با خشنودی شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی (۱۹) و به طور منفی با اختلال در سلامت روانشناختی (برای نمونه، فرسودگی) مرتبط می‌باشد (۲۰). در پژوهش حاضر، قصد داریم نقش تبیینی ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی همانطور که در نظریه خودتعیینی تعریف شده‌اند را در رابطه بین منابع شغلی و اشتیاق شغلی در سازمان‌های آموزشی بررسی کنیم.

در نهایت هرچند مدل منابع- تقاضاهای شغلی، تقاضاهای شغلی را بعنوان پیش‌بینی کننده‌های مهمی از فرسودگی شغلی و منابع شغلی را بعنوان پیش‌بینی کننده‌های مهمی از اشتیاق شغلی مطرح می‌نماید (۲۱) ولی برخی از پژوهش‌ها اشاره کرده‌اند که لزوماً تقاضا و منابع شغلی مربوط به محیط کار نمی‌باشد و برخی از ویژگی‌های شخصیت در نقش منابع و تقاضاهای شغلی نقش ایفا

می‌کنند (۲۲). روان‌شناسان سازمانی معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه‌ای که انتخاب می‌کنند و نحوه عمل آنها در آن حرفه در ارتباط است. نوع شخصیت افراد نیز می‌تواند در پیش‌بینی اشتیاق شغلی نقش بسزایی داشته باشد. به طوری که می‌تواند به سازمان‌ها در امر گزینش و استخدام داوطلبان یاری رساند (۲۳). الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت (Five Factor Model (FFM) برای پژوهشگران علاقه‌مند به شناخت تفاوت‌های فردی در شخصیت، همانند یک کشف بنیادی به نظر می‌رسد (۲۴). در مجموع الگوی پنج عامل بزرگ، یک سنخ‌شناسی فراگیر و در برگیرنده‌ی: برون‌گرایی (Extraversion)، روان‌رنجورخوی (Neuroticism)، توافق‌پذیری (Agreeableness)، تجربه‌گرایی (Openness to Experience) و وظیفه‌شناسی (Conscientiousness) است (۲۵). پژوهش‌ها متعدد نشان داده‌اند که از بین پنج عامل بزرگ شخصیت روان‌رنجوری و برون‌گرایی با فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی ارتباط دارد (۲۳، ۲۶).

با توجه به موارد ذکر شده می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیت و شرایط مختلف و گوناگون محیط کار در ایجاد اشتیاق شغلی با یکدیگر تعامل دارند. در ایران اشتیاق شغلی کارمندان مورد بررسی‌های اندکی قرار گرفته است و در معدود پژوهش‌های که صورت گرفته است جنبه‌های محیط کار مؤثر بر اشتیاق شغلی و یا جنبه‌های شخصیت بصورت جداگانه مورد مطالعه قرار گرفته است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی جنبه‌های محیط کار و جنبه‌های شخصیت مؤثر بر اشتیاق شغلی کارمندان سازمان‌های آموزشی بصورت همزمان صورت گرفت.

■ مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی می‌باشد. در این پژوهش متغیر پیش‌بینی کننده، ارضای نیازهای روان‌شناختی بنیادین مرتبط با کار و ویژگی‌های شخصیت و متغیر پیش‌بینی شونده اشتیاق شغلی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد در سال (۹۳-۹۲) تشکیل داده است که با توجه به آخرین آمار موجود حجم جامعه آماری برابر با (۳۸۶) نفر می‌باشد. با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای از این جامعه تعداد (۲۰۰) نفر انتخاب و به عنوان گروه نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. از بین (۲۰۰) پرسشنامه توزیع شده جهت فرضیه آزمایی (۱۲۷) پرسشنامه تکمیل و

بازگردانده شد، که از این تعداد (۲) پرسشنامه ناقص پاسخ داده شده بودند که از تحلیل‌ها کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۱۲۵ (۸۵ مرد و ۴۰ زن) نفر تقلیل یافت. در این پژوهش برای ارزیابی اشتیاق شغلی از مقیاس اشتیاق شغلی اترخت (Utrecht Work) Engagement Scale استفاده شد. این پرسشنامه از (۱۷) پرسش با مقیاس لیکرت (۷) درجه‌ای تشکیل شده است که سه خرده مقیاس دارد شامل: ۱- انرژی حرفه‌ای که شش سؤال می‌باشد (سوالات: ۱، ۴، ۸، ۱۲، ۱۵ و ۱۷ مثال: هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم). ۲- فداکاری حرفه‌ای که شامل پنج سؤال می‌شود (سوالات: ۲، ۵، ۷، ۱۰، ۱۳ و ۱۴ مثال: به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم). ۳- شیفتگی حرفه‌ای که شامل شش سؤال می‌باشد (سوالات: ۳، ۶، ۹، ۱۱، ۱۴ و ۱۶ مثال: هنگام کار کردن زمان به سرعت می‌گذرد). ضریب آلفای این تست برای سه زیر مقیاس‌اش بین (۰/۶۸ و ۰/۹۱) متغیر می‌باشد (۲۷). همچنین آلفای کرونباخ کل این مقیاس به وسیله مونو و همکاران (۰/۹۲) گزارش شده است (۲۸).

پرسش با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم و ۵ کاملاً مخالفم) برای سنجش ارضای سه نیاز بنیادین روان‌شناختی شایستگی، خودمختاری و ارتباط در محیط کار ساخته شده است. ضریب آلفای این پرسش‌نامه برای بعد شایستگی (۰/۸۸)، بعد خودمختاری (۰/۸۳) و برای بعد ارتباط (۰/۸۴) بدست آمده است (۱۹).

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری پنج عامل بزرگ شخصیت از پرسش‌نامه پنج عاملی نئو (۲۹) استفاده شد. این پرسشنامه فرم کوتاه پرسشنامه تجدید نظر شده پنج عامل بزرگ شخصیت است [مقیاس پنج عاملی نئو (NEO-FFI-R)] که از لحاظ روایی و پایایی، هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند. پرسش‌نامه پنج عاملی نئو بیشترین و وسیع‌ترین کاربرد را در زمینه سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت داشته و از حمایت‌های تجربی گسترده برخوردار است (۲۴). مزیت استفاده از این پرسشنامه در این است که اجرای آن به زمان کمتری نیاز دارد و همچنین آزمودنی‌ها برای پاسخ به این پرسشنامه احساس خستگی زیادی نمی‌کنند. این پرسشنامه از ۶۰ گویه بر اساس مقیاس لیکرت (۱، کاملاً موافقم و ۵، کاملاً مخالفم) تشکیل شده است که هر ۱۲ گویه آن یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت (برون‌گرایی E، توافق‌پذیری A، وظیفه‌شناسی C،

مربط با کار (The Work-Related Basic Need) نیازهای بنیادین روان‌شناختی

مربط با کار (The Work-Related Basic Need) نیازهای بنیادین روان‌شناختی

مربط با کار (The Work-Related Basic Need) نیازهای بنیادین روان‌شناختی

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک کارکنان

متغیرها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۸۵
	زن	۲۹
	گزارش نشده	۱۱
تحصیلات	زیر دیپلم	۱
	دیپلم	۹
	فوق دیپلم	۱۲
	کارشناسی	۵۶
	کارشناسی ارشد	۳۲
وضعیت تأهل	دکتری	۴
	گزارش نشده	۱۱
	متاهل	۱۰۰
	مجرد	۱۵
	گزارش نشده	۱۰

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار و ویژگی‌های شخصیت و ابعاد اشتیاق شغلی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
			نیازهای بنیادین روان‌شناختی	۱۷/۵۸	۳/۵۹	۱								
۱- خودمختاری	۱۵/۹۷	۲/۴۲	**۰/۳۰	۱										
۲- شایستگی	۲۱/۳۵	۴/۲۳	**۰/۴۰	**۰/۴۰	۱									
۳- ارتباط	۳۰/۷۰	۵/۸۴	**۰/۲۹	**۰/۴۱	**۰/۴۳	۱								
۴- برون‌گرایی	۲۰/۵۵	۶/۸۲	**	**۰/۲۵	**۰/۳۱	**۰/۴۷	۱							
۵- روان‌رنجوری	۲۶/۴۷	۴/۴۲	۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۰۳	**۰/۱۸	**۰/۰۸	۱						
۶- تجربه‌گرایی	۳۲/۱۶	۵/۰۷	**۰/۰۴	**۰/۲۸	**۰/۳۸	**۰/۵۰	**۰/۰۷	۱						
۷- توافق‌پذیری	۳۶/۵۵	۵/۶۰	**۰/۰۲	**۰/۴۸	**۰/۲۱	**۰/۵۶	**۰/۳۱	**۰/۱۸	۱					
۸- وظیفه‌شناسی	۲۳/۵۹	۵/۹۹	**۰/۵۰	**۰/۴۱	**۰/۴۳	**۰/۳۹	**۰/۲۹	**۰/۱۸	**۰/۱۳	۱				
۹- انرژی	۲۰/۴۷	۶/۱۴	**۰/۵۴	**۰/۲۹	**۰/۴۲	**۰/۳۴	**۰/۲۰	**۰/۱۶	**۰/۰۷	**۰/۱۲	۱			
۱۰- فداکاری	۲۰/۷۱	۶/۶۱	**۰/۵۵	**۰/۳۶	**۰/۳۸	**۰/۳۲	**۰/۱۴	**۰/۱۹	**۰/۰۶	**۰/۱۰	**۰/۷۳	**۰/۷۵	۱	
۱۱- شایستگی	۶۴/۷۷	۱۷/۲۴	**۰/۵۸	**۰/۳۹	**۰/۴۵	**۰/۳۸	**۰/۲۳	**۰/۱۹	**۰/۰۹	**۰/۱۶	**۰/۹۲	**۰/۹۳	**۰/۹۰	۱
۱۲- نمره کل														

**P < ۰/۰۵

**P < ۰/۰۰۱

N=۱۲۵

دارد و همچنین از بین ابعاد شخصیت برون‌گرایی با رابطه مثبت و روان‌رنجوری با رابطه منفی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن در سطح خطای ($\alpha = ۰/۰۰۱$) رابطه معنادار دارد. برای تعیین سهم هر یک از نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه روش گام به گام و ضرایب بتا استفاده شد که نتایج در جدول (۳) ارائه شده است.

برای تعیین سهم هر یک از نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار و ویژگی‌های شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه روش گام به گام و ضرایب بتا استفاده شد. در جدول (۳) قابل مشاهده است که خودمختاری، ارتباط، شایستگی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی می‌توانند (۴۶٪) از پراکندگی‌های اشتیاق شغلی را بصورت معنی‌دار پیش‌بینی نمایند ($P < ۰/۰۰۱$). برای تعیین سهم تفکیکی هریک از متغیرهای پیش‌بین (خودمختاری، ارتباط، شایستگی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی) در پیش‌بینی پراکندگی‌های متغیر ملاک (اشتیاق شغلی) از ضریب بتا استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که

روان‌رنجوری N و تجربه‌پذیری O را اندازه می‌گیرد. نمرات هر عامل جداگانه محاسبه می‌شود و در نهایت پنج نمره بدست می‌آید. همسانی درونی این آزمون، در نمونه ایالات متحده برای عوامل N، A، O، E و C به ترتیب (۰/۹۳، ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۷۶ و ۰/۸۶) بوده است (۲۵). در ایران نیز گروسی ساختار ۵ عاملی این پرسش‌نامه را به صورت کلی تأیید کرده و ضرایب همسانی درونی آن راه به روش آلفای کرونباخ برای عوامل اصلی به ترتیب (۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷) گزارش کرده است (۳۰). داده‌ها بوسیله‌ی آزمون آماری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه ($\alpha = ۰/۰۰۱$) در برنامه SPSS ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

■ یافته‌ها

در جدول شماره (۱) مشخصات دموگرافیک نمونه مورد پژوهش آورده شده است.

در جدول شماره (۲) نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) با اشتیاق شغلی و ابعاد آن (انرژی، فداکاری، شایستگی) در سطح خطای ($\alpha = ۰/۰۰۱$) رابطه معنادار مثبت وجود

شغلی و پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار و ویژگی‌های شخصیت بود. طبق نتایج بدست آمده از تحلیل همبستگی پیرسون بین ارضای هر سه نیاز بنیادین روان‌شناختی (خودمختاری، ارتباط، شایستگی) و برون‌گرایی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن (انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای، شیفتگی حرفه‌ای) رابطه مثبت وجود و بین روان‌رنجوری و اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه‌ی منفی وجود داشت به عبارتی

خودمختاری با ضریب بتای (۰/۴۰)، ارتباط با ضریب بتای (۰/۱۴) شایستگی با ضریب بتای (۰/۱۲)، روان‌رنجوری با ضریب بتای (۰/۱۸-) و برون‌گرایی با ضریب بتای (۰/۱۸) قادر هستند اشتیاق شغلی را تبیین نمایند.

■ بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، ویژگی‌های شخصیت و ابعاد اشتیاق

جدول ۳ رگرسیون خطی اشتیاق شغلی، نیازهای بنیادین روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیت

مدل	r	مجدور r	مجدور r تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
گام اول، متغیر پیش‌بین: (ثابت) و خودمختاری	۰/۵۸	۰/۳۳	۰/۳۳	۱۴/۰۹
گام دوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، خودمختاری و ارتباط	۰/۶۲	۰/۳۹	۰/۳۸	۱۳/۵۳
گام سوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، خودمختاری، ارتباط و شایستگی	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۰	۱۳/۳۲
گام چهارم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، خودمختاری، ارتباط، شایستگی و روان‌رنجوری	۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۴۱	۱۳/۱۴
گام پنجم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، خودمختاری، ارتباط، شایستگی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی	۰/۶۷	۰/۴۶	۰/۴۳	۱۲/۹۲

ارضای این سه نیاز بنیادین روان‌شناختی در محیط کار باعث افزایش میزان اشتیاق شغلی و ابعاد آن می‌شود و از طرفی کارکنانی که دارای برون‌گرایی بالاتر هستند اشتیاق شغلی بالاتر و کارمندانی که روان‌رنجوری بالاتری دارند اشتیاق شغلی پایین‌تری دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ارضای نیاز به خودمختاری، ارتباط و شایستگی و از بین ویژگی‌های شخصیت روان‌رنجوری و برون‌گرایی پیش‌بینی‌کننده‌ی اشتیاق کارکنان می‌باشد.

در تبیین رابطه‌ی بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی و اشتیاق شغلی می‌توان بیان داشت که ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی ممکن است به عنوان منابع روان‌شناختی که رفتارهای انسانی را نیرو می‌بخشند، هدایت و حمایت می‌کنند، درک شوند (۳۱). بنابراین، فرض می‌شود که این منابع به طور مستقیم بهزیستی روان‌شناختی و جسمانی را افزایش می‌دهند (۳۲). در محل کار، نشان داده شده است که ارضای این نیازها با انگیزش کاری (۳۳)، عملکرد شغلی، بهزیستی روان‌شناختی (۳۴) و تعهد کارکنان (۳۵) مرتبط می‌باشد. در پژوهشی جدیدتر، وان دن بروئکو همکاران (۳۶) دریافتند که ارضای نیازها با فرسودگی هیجانی و نیرومندی، که به ترتیب مؤلفه‌های فرسودگی و اشتیاق را تشکیل می‌دهند، مرتبط می‌باشد. به ویژه، نتایج آنها نشان داد که نیازهای روان‌شناختی بنیادی کارکنان نقشی واسطه‌ای نه تنها بین منابع شغلی و فرسودگی (و اشتیاق)، بلکه همچنین تقاضاهای شغلی و فرسودگی هیجانی بازی می‌کنند. همچنین می‌توان بیان داشت که در نظریه‌ی خودتعیینی، نیازهای بنیادین روان‌شناختی به صورت دقیقی به عنوان "خوراک‌هایی که باید به وسیله‌ی یک موجود زنده به منظور حفظ رشد، یکپارچگی و

مستقیم بهزیستی روان‌شناختی و جسمانی را افزایش می‌دهند (۳۲). در محل کار، نشان داده شده است که ارضای این نیازها با انگیزش کاری (۳۳)، عملکرد شغلی، بهزیستی روان‌شناختی (۳۴) و تعهد کارکنان (۳۵) مرتبط می‌باشد. در پژوهشی جدیدتر، وان دن بروئکو همکاران (۳۶) دریافتند که ارضای نیازها با فرسودگی هیجانی و نیرومندی، که به ترتیب مؤلفه‌های فرسودگی و اشتیاق را تشکیل می‌دهند، مرتبط می‌باشد. به ویژه، نتایج آنها نشان داد که نیازهای روان‌شناختی بنیادی کارکنان نقشی واسطه‌ای نه تنها بین منابع شغلی و فرسودگی (و اشتیاق)، بلکه همچنین تقاضاهای شغلی و فرسودگی هیجانی بازی می‌کنند. همچنین می‌توان بیان داشت که در نظریه‌ی خودتعیینی، نیازهای بنیادین روان‌شناختی به صورت دقیقی به عنوان "خوراک‌هایی که باید به وسیله‌ی یک موجود زنده به منظور حفظ رشد، یکپارچگی و

مستقیم بهزیستی روان‌شناختی و جسمانی را افزایش می‌دهند (۳۲). در محل کار، نشان داده شده است که ارضای این نیازها با انگیزش کاری (۳۳)، عملکرد شغلی، بهزیستی روان‌شناختی (۳۴) و تعهد کارکنان (۳۵) مرتبط می‌باشد. در پژوهشی جدیدتر، وان دن بروئکو همکاران (۳۶) دریافتند که ارضای نیازها با فرسودگی هیجانی و نیرومندی، که به ترتیب مؤلفه‌های فرسودگی و اشتیاق را تشکیل می‌دهند، مرتبط می‌باشد. به ویژه، نتایج آنها نشان داد که نیازهای روان‌شناختی بنیادی کارکنان نقشی واسطه‌ای نه تنها بین منابع شغلی و فرسودگی (و اشتیاق)، بلکه همچنین تقاضاهای شغلی و فرسودگی هیجانی بازی می‌کنند. همچنین می‌توان بیان داشت که در نظریه‌ی خودتعیینی، نیازهای بنیادین روان‌شناختی به صورت دقیقی به عنوان "خوراک‌هایی که باید به وسیله‌ی یک موجود زنده به منظور حفظ رشد، یکپارچگی و

سلامتی‌اش فراهم شود" تعریف شده‌اند (۳۷). مجازاً، همانطور که آب، مواد معدنی، و آفتاب برای شکوفه کردن گیاهان تعیین کننده هستند، پژوهشگران نظریه‌ی خود تعینی اعتقاد دارند که ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی برای انسان‌ها به منظور عملی کردن توان بالقوه‌شان، پیشرفت کردن، و محافظت از بیماری و عملکرد ناسازگارانه ضروری می‌باشد (۳۶).

در تبیین رابطه‌ی بین ارضای نیاز به خود مختاری و اشتیاق شغلی می‌توان گفت که نیاز به خود پیروی به عنوان میل افراد به تجربه مالکیت رفتارشان و عمل کردن با حسی از اراده تعریف شده است (۱۷). این حس اراده می‌تواند از طریق داشتن فرصت برای انتخاب‌هایی شخصی، و همچنین از طریق تأیید کامل یک درخواست ترغیب شده بیرونی بدست آید. در مورد ارتباط بین ارضای نیاز به ارتباط و اشتیاق شغلی می‌توان عنوان داشت که نیاز به تعلق پذیری یا ارتباط به عنوان کوشش انسانی برای روابط نزدیک و صمیمی و میل به دست یابی به حسی از صمیمیت و همدلی و تعلق پذیری تعریف شده است (۳۸). کارکنانی که احساس می‌کنند بخشی از یک تیم هستند و برای بیان مشکلات شخصی و مرتبط با کارشان احساس آزادی می‌کنند نسبت به کارکنانی که در کار احساس تنهایی و فقدان رازداری می‌کنند، به احتمال زیاد نیازشان به تعلق پذیری برآورده می‌شود و نسبت به کاری که انجام می‌دهند اشتیاق بیشتری نشان می‌دهند (۳۶). سرانجام، نیاز به شایستگی میل اشخاص به احساس توانایی تسلط بر محیط، سبب وقوع پیامدهای مطلوب شدن، و اداره کردن چالش‌های گوناگون را بیان می‌کند (۳۶).

یافته‌ی دیگر پژوهش نشان داد که روان‌رنجوری با اشتیاق شغلی و ابعاد آن رابطه‌ی منفی دارد این نتیجه با تحقیق (Kim) و همکاران همسو می‌باشد (۳۹). همچنین این یافته با تحقیقات مختلفی که نشان داده‌اند رابطه‌ی مثبتی بین روان‌رنجوری و فرسودگی شغلی وجود دارد (۲۶، ۳۹) همسو می‌باشد. تحقیقات نشان داده‌اند که افرادی که روان‌رنجوری بالایی دارند انرژی کمتری در کار دارند و در نتیجه اشتیاق کمتری نسبت به شغل‌شان دارند (۲۶). تمایل به دست کم گرفتن توانایی‌ها، تمایل به واکنش نشان دادن با هیجانات شدید و خود انتقادی در موقعیت‌های فشارزا از جمله ویژگی‌های افراد روان‌رنجور است (۲۴) که باعث می‌شود این افراد فرسودگی بالا و اشتیاق پایینی در کار داشته باشند. نتیجه دیگر تحقیق حاکی از این بود که برون‌گرایی رابطه مثبتی

با اشتیاق شغلی و ابعاد آن دارد. این یافته نیز با پژوهش‌هایی که نشان داده‌اند برون‌گرایی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی دارد همسو می‌باشد (۲۶). از جمله ویژگی‌های افراد برون‌گرا اجتماع پذیری، خوش‌بینی، جسارت و سطح بالای تحرک می‌باشد (۲۴) که همه‌ی این عوامل ارتباط مثبتی با اشتیاق شغلی دارند، افرادی که در برون‌گرایی پایین هستند (درون‌گرا هستند) تمایل به این دارند که سطح انرژی پایینی داشته باشند و کمتر احتمال دارد که هیجانات مثبت را تجربه کنند که این عامل خود منجر به اشتیاق شغلی کمتر می‌شود. این یافته و یافته‌ی قبلی با تعریف شخصیت سالم و شاد از آیزنک که در بردارنده برون‌گرایی بالا و روان‌رنجوری پایین می‌باشد کاملاً منطبق است (۴۰). طبق نظر آیزنک روان‌رنجوری به عنوان انعکاس تفاوت‌های فردی در واکنش به محرک‌های منفی محیط در نظر گرفته می‌شود. افرادی که نمره‌ی بالایی در روان‌رنجوری می‌گیرند نسبت به کسانی که نمره‌ی پایینی می‌گیرند، به محرک‌های ناخوشایند واکنش منفی‌تری نشان می‌دهند و مستعد تجارب ناخوشایند هستند. افرادی که نمره‌ی بالایی در مقیاس برون‌گرایی می‌گیرند (برون‌گراها) عموماً معاشرتی، خونگرم، اجتماعی، فعال و خوشبین هستند، در حالیکه آنهایی که نمره‌های پایین در این بعد می‌گیرند (درون‌گراها) ساکت، غیراجتماعی، منفعل و مراقب هستند (۴۱).

در نهایت نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هم ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار و هم ویژگی‌های شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی نقش معنی‌داری دارند. این یافته همسو با پژوهش‌هایی است که نشان داده‌اند که لزوماً تقاضا و منابع شغلی مربوط به محیط کار نمی‌باشد و برخی از ویژگی‌های شخصیت در نقش منابع و تقاضاهای شغلی نقش ایفا می‌کنند. در تبیین این یافته می‌توان اینگونه بیان داشت که ویژگی‌های شخصیت و شرایط مختلف و گوناگون محیط کار در ایجاد اشتیاق شغلی با یکدیگر تعامل دارند. بر طبق یافته‌های پژوهش هرچند که ویژگی‌های محیط کار نقش مهمتری در اشتیاق شغلی کارکنان داشت باید بیان داشت که ویژگی‌های شخصیت و تفاوت‌های فردی به سه طریق می‌توانند در افزایش و یا کاهش اشتیاق شغلی در کنار ویژگی‌های محیط کاری نقش ایفا کنند. نخست اینکه برون‌گرایی می‌تواند باعث تعدیل تقاضاها و فشارهای شغلی شود و از کاهش اشتیاق شغلی جلوگیری کند و روان‌رنجوری می‌تواند باعث افزایش تقاضاها و فشارهای شغلی شود و باعث ایجاد فرسودگی و کاهش

اساس نتایج پژوهش به آنها پیشنهاد می‌شود که در امر گزینش کارکنان، کارکنانی را با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی بالا و روان‌رنجوری پایین انتخاب کنند. در پایان لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج به محدودیت‌های پژوهش نیز اشاره شود. محدودیت اول این که انتخاب نمونه تنها از یک واحد دانشگاهی صورت گرفته است. همچنین در گردآوری اطلاعات تنها از پرسش‌نامه استفاده گردید. بنابراین در تعمیم نتایج آن باید احتیاط کرد. تکرار این پژوهش در بخش‌های تخصصی دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت برای آگاهی از این که آیا همبستگی‌های بدست آمده در این پژوهش در موقعیت‌های دیگر نیز صادق‌اند، ضرورت دارد.

■ تشکر و قدرانی

از تمامی کارکنان دانشگاه آزاد واحد نجف‌آباد که محققین را در امر جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این مطالعه یاری رساندند و نیز از همکاری مسؤولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد در اجرای این پژوهش سپاسگزاری می‌شود.

اشتیاق شغلی شود. دوم اینکه ویژگی‌های شخصیت می‌توانند به عنوان تعدیل‌گر رابطه بین منابع و اشتیاق شغلی نقش ایفا کنند. برای نمونه برون‌گرایی باعث افزایش اثرات مثبت منابع شغلی و روان‌رنجوری باعث کاهش اثرات مثبت منابع شغلی می‌شود. و در نهایت می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیت در نحوه ادراک کارکنان از محیط کار تأثیر بسزایی دارد.

■ نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، روان‌رنجوری و برون‌گرایی و اشتیاق شغلی کارمندان رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. چالش‌های محیطی، پیشرفت‌های سریع فناوری و ضرورت انعطاف‌پذیری توجه هرچه بیشتر مدیران را به کارکنان سازمان به عنوان یکی از موثرترین عوامل در پیشرفت و موفقیت سازمان جلب می‌کند. مطالعات قبلی نشان داده است منابع شغلی گوناگون (از قبیل حمایت و راهنمایی) منجر به اشتیاق شغلی می‌شود. در این پژوهش نیز مشخص شد که ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار به عنوان یکی از منابع شغلی نقش ویژه و تعیین‌کننده‌ای در اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌های آموزشی دارد. بنابراین می‌توان گفت مدیران باید محیطی مبتنی بر رعایت اصل شایسته‌سالاری، ارتقای کار گروهی، داشتن آزادی عمل در برابر مشکلات و موانع سازمانی، اجازه اظهار نظر به کارکنان و خودمختاری در تصمیم‌گیری ایجاد نماید. بر اساس یافته‌های این پژوهش به مدیران سازمان‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود جهت افزایش اشتیاق شغلی کارکنان خود محیطی را در سازمان‌ها بوجود آورند که تا حد امکان نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار کارکنان برآورده شود. علاوه بر این بر

■ References

1. Schaufeli WB. Work engagement. What do we know and where do we go? Romanian Journal of Applied Psychology. 2012;14(1):3-10.
2. Bakker AB, Demerouti E. Towards a model of work engagement. Career Development International. 2008;13(3):209-23.
3. Hetland J, Demerouti E, Bakker AB, Breevaart K. The measurement of state work engagement. European Journal of Psychological Assessment. 2012;28(4):305-12.
4. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress. 2008;22(3):187-200.
5. Schaufeli WB, Salanova M. Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. .

- In: Gilliland SW, D.D. S, Skarlicki DP, editors. *Research in Social Issues in Management: Managing social and ethical issues in organizations*. 5. Greenwich, CT: Information Age Publishers.; 2007. p. 135-77.
6. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004;25(3):293-315.
 7. Demerouti E, Bakker AB, De Jonge J, Janssen PPM, Schaufeli WB. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2001:279-86.
 8. Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22(3):309-28.
 9. De Jonge J, Dormann C. Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*. 2006;91(6):1359-74.
 10. Bakker AB, Demerouti E, Taris TW, Schaufeli WB, Schreurs PJG. A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*. 2003;10(1):16-38.
 11. Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*. 2005;58(5):661-89.
 12. Hakanen JJ, Schaufeli WB, Ahola K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*. 2008;22(3):224-41.
 13. De Lange AH, De Witte H, Notelaers G. "Should I stay or should I go" Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*. 2008;22(3):201-23.
 14. Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 2006;43(6):495-513.
 15. Salanova M, Agut S, Peiró JM. Linking organizational Resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 2005;90(6):1217-27.
 16. Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*. 2008;49(3):182-5.
 17. Deci EL, Ryan RM. The "What" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000;11(4):27-36.
 18. Trépanier S-G, Fernet C, Austin S. Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*. 2013;27(2):123-40.
 19. Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Soenens B, Lens W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010;83(4):981-1002.
 20. Fernet C, Austin S, Trépanier S-G, Dussault M. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013; 22(2):123-37.
 21. Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, Xanthopoulou D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*. 2007;99(2):274-90.
 22. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*. 2007;14(2):121-41.
 23. Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*. 1991;44(1):1-26.
 24. McCrae RR, Costa Jr PT. The five-factor theory of personality. In: John OP, Robins RW, Pervin LA, editors. *Handbook of personality : theory and research*. 3 ed. New York: Guilford Press; 2008. p. 159-81.
 25. Costa PT, McCrae RR. Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*. 1992;13(6):653-65.
 26. Bakker AB, Van Der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the Big Five personality factors and

- burnout: a study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*. 2006;146(1):31-50.
27. Schaufeli W, Bakker A. Utrecht work engagement scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. 2003.
28. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70(1):149-71.
29. Costa PT, McCrae RR. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*. 1992;4(1):5-13.
30. Garoosi MT. New approaches to personality assessment: Application of factor analysis in personality studies. Tabriz: Jamepazhooh; 2001. [Persian].
31. Gagné M, Deci EL. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 2005;26(4):331-62.
32. Deci EL, Ryan RM. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*. 2008;49(1):14-23.
33. Richer SF, Blanchard C, Vallerand RJ. A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*. 2002;32(10):2089-113.
34. Deci EL, Ryan RM, Gagné M, Leone DR, Usunov J, Kornazheva BP. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2001, 2001;27(8):930-42.
35. Gagne M, Chemolli E, Forest J, Koestner R. A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychologica Belgica*. 2008;48(2-3):219-41.
36. Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Lens W. Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*. 2008;22(3):277-94.
37. Ryan RM, Deci EL. The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*. 2000;11(4):319-38.
38. Baumeister RF, Leary MR. The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*. 1995;117(3):497-529.
39. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*. 2009;28(1):96-104.
40. Grossarth-Maticcek R, Eysenck HJ. Personality, stress and disease: Description and validation of a new inventory. *Psychological Reports*. 1990;66(2):355-73.
41. Matthews G, Gilliland K. The personality theories of HJ Eysenck and JA Gray: A comparative review. *Personality and Individual Differences*. 1999;26(4):583-626.

Relationship between works related psychological basic needs, personality characteristics and work engagement

Javad Karimi[■], Hodayuni Najafabadi, Raziieh Izadi

Introduction: Two factors effect on work engagement; work environmental factors and individual factors. Assessing these factors in

educational organization would be useful in improvement educational managers' performance.

Aim: The aim was assessing the relationship between work related psychological basic needs, personality characteristics and work engagement among staff in Islamic Azad University branch of Najaf Abad.

Method and Material: This correlational –descriptive study was done in (2012-2013) that (125) staff who worked in Islamic Azad University branch of Najaf Abad. They were selected randomly by cluster sampling method. Staff were completed The Work-Related Basic Need Satisfaction scale (Van den Broeck, 2010), Neo Personality Scale (Costa and MacCrae, 1991) and Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, 2003). For all questionnaires internal consistency reliability (Cronbsch'salpha) were in range ($\alpha=0.80$ to $\alpha=0.92$). Data were analyzed through the use of correlation coefficient statistical test and multiple regression analysis by using SPSS21 software.

Results: Findings showed that work related psychological basic needs and extroversion are positively and significantly related to work engagement and its dimensions ($P < 0.001$). There was a negative and significantly relationship between neuroticism and work engagement and its dimensions ($P < 0.001$). Also, regression analysis showed that work related psychological basic needs and extroversion with positive relationship and neuroticism with negative relationship has a significant role in predicting staff work engagement ($P < 0.001$). In total (46%) of work engagement variance was explained by these variables.

Conclusion: It is suggested that educational managers have special attention to individual's personality characteristics particularly neuroticism and extroversion in selection in staffing.

Key words: Educational organizations, five factor model (FFM), job engagement, psychological basic needs, personality traits, work engagement, work-related, basic need satisfaction.

■ Corresponding author:

Karimi J.

Assistant Professor, Department of Psychology, The University of Malayer, Malayer, Iran

Address: dr.karimi10@yahoo.com

Najafabadi H.

MSc. in Industrial Psychology, The University of Shahid Chamran, Ahvaz, Iran

Izadi R.

MSc. in Educational management, The University of Shahid Chamran, Ahvaz, Iran

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Third Year, Vol 3, No 4, Winter 2014