

ارائه مدلی برای ارتقاء سطح درگیری شغلی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی براساس سبک‌های شناختی، منبع کنترل و الگوهای رهبری

مهدی کلانتری*

دکتر نادرقلی قورچیان*

دکتر حسن پاشا شریفی*

دکتر پروش جعفری*

چکیده: هدف اساسی این مطالعه، ارائه مدلی برای ارتقاء سطح درگیری شغلی رؤسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است. روش تحقیق به کار رفته در این پژوهش بر پایه مفروضات همبستگی و مقطعی (غیر طولی) است. این مطالعه از نوع میدانی (اجرای پرسشنامه) است. چون این پژوهش در محیط طبیعی دانشگاه صورت می‌گیرد، میزان مداخله پژوهشگر در حداقل ممکن می‌باشد و متغیری هم دستکاری نمی‌شود. تعداد ۱۹۸ نفر از رؤسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی با روش تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌های سبک شناختی (CSI)، منبع کنترل (راتر، ۱۹۷۸)، تعهد سازمانی (ماودی و همکاران، ۱۹۷۹)، و پرسشنامه محقق ساخته الگوهای رهبری است. به طور کلی، نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که براساس الگوهای رهبری، سبک‌های شناختی و منابع کنترل می‌توان مدلی را برای پیش‌بینی و ارتقای سطح درگیری شغلی ارائه کرد. نتایج تحلیل مسیر نیز حاکی از ارتباط مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای یاد شده با درگیری شغلی است.

واژه‌های کلیدی: سبک‌های رهبری، سبک‌های شناختی، منابع کنترل، درگیری شغلی، مدیران، دانشگاه

* دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات Mehdi_kInt2@yahoo.com

* استاد، مدیرگروه دکتری آموزش عالی و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

* دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات

مقدمه

یکی از مهم‌ترین کوشش‌های انسانی مدیریت است و در این میان، مدیریت بر نظام‌های آموزشی و از جمله دانشگاه‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است (رافرلی^۱، ۲۰۰۴). دانشگاه نهاد حیاتی در فرایند توسعه هر ملتی محسوب می‌شود، نهادی که تسهیل‌گر توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه است (ساباجیان^۲، ۲۰۰۳ به نقل از نورشاهی). با توجه به آنکه مدیران دانشگاه‌ها از مهره‌های اصلی و هسته عمده تصمیم‌گیری در مراکز آموزش عالی محسوب می‌شوند، لذا، توجه به مهارت و قابلیت‌های مدیریتی آنان و تقویت آن، به میزان چشم‌گیری بر موفقیت نظام آموزش عالی کشور تأثیرگذار است. به اعتقاد پیتز دراکر موفقیت سازمان‌ها در عصر حاضر به قابلیت^۳ مدیریتی مدیران سازمان‌ها وابسته است. کسب این قابلیت‌ها صرفاً از طریق کسب دانش و معلومات حرفه‌ای حاصل نمی‌شود، بلکه مستلزم توسعه همه‌جانبه مدیران در ابعاد مهارتی، شخصیتی و تحول در نگرش و رفتار آنهاست (غفاریان^۴، ۲۰۰۰ به نقل از آراسته).

قابلیت یک ویژگی فردی است که در عملکرد موفقیت‌آمیز فرد و دستیابی به نتایج سازمانی نقش مهمی دارد و در برگیرنده دانش، مهارت، توانایی و همچنین، سایر ویژگی‌ها همانند ارزش، انگیزش، نوآوری و خودکنترلی است (مرسی^۵، ۲۰۰۴). قابلیت متمایز از شرایط لازم شغلی است؛ قابلیت به عنوان صفت برای افراد قلمداد می‌شود که به نوعی سرمایه انسانی یا منبع انسانی فرد است و در بهره‌وری متجلی می‌شود، اما شرایط لازم شغلی به عنوان الزامات خاص هر شغل مطرح هستند (ویرتانن^۶، ۲۰۰۰). دیوید مک کللند، به عنوان اولین فردی که اندیشه قابلیت را در ادبیات منابع انسانی وارد کرده است، قابلیت را ویژگی زیربنایی فرد می‌داند که به عملکرد اثربخش یا عالی فرد در کار منتج می‌شود (دایننگ، چنگ و مور^۷، ۲۰۰۲ به نقل از نورشاهی). وی در پژوهش‌های خود دریافت که یافته‌ها و نمره‌های هوش افراد قادر به پیش‌بینی موفقیت کاری آنها نیست، بلکه میزان اثربخشی افراد در وظایف محول شده تحت تأثیر قابلیت‌های فردی آنها قرار دارد (برافی و کیلی^۸، ۲۰۰۵ به نقل از حسین مرادی). بویاتزیس در سال ۱۹۸۲، با مبنا قرار دادن تحقیقات مک کللند، کلمه مدیر با قابلیت^۹ را در حوزه مدیریت رایج ساخت. مدل معرفی شده از سوی بویاتزیس در برگیرنده توانایی‌های رفتاری آگاهانه و ناآگاهانه فرد در کار است. وی بر ارتباط متقابل عملکرد اثربخش شغل با قابلیت‌های فردی، مقتضیات شغل و محیط سازمانی تأکید می‌کند. بر طبق این

1- Rowley

4- Ghafarian

7- Dainty, Cheny and Moore

2- Sabbaghiyan

5- Merssey

8- Brophy and Kiely

3- competency

6- Virtanen

9- the component manager

مدل، عملکرد اثربخش در یک شغل زمانی محقق می‌شود که هر سه جزء مدل با یکدیگر سازگار باشند. بویاتزیس در تحقیقات خود ۱۲ قابلیت در شش دسته و همچنین، هفت قابلیت پایه‌ای مؤثر بر موفقیت مدیران را شناسایی کرد. وی بین دو سطح از قابلیت‌های پایه‌ای و عالی تمایز قائل بود. منظور از قابلیت‌های پایه‌ای همان قابلیت‌های لازم و ضروری همانند قابلیت دانستن، مهارت، انگیزش و مهارت‌های کلی اجتماعی برای انجام دادن کار است، اما قابلیت‌های عالی به عملکرد عالی افراد منجر می‌شوند.

اسکرودر^۱ نیز تحقیقات بویاتزیس^۲ را دنبال کرد و بر ارتباط بین قابلیت‌های فردی، بافت کار و محیط سازمانی برای موفقیت تأکید داشت. وی محیط داخلی و خارجی سازمان را متمایز از هم دانست و سه سطح قابلیت زیر را مطرح کرد:

(۱) قابلیت‌های سطح اول که مشتمل بر ویژگی‌های فردی است؛

(۲) قابلیت‌های دانش و مهارت‌های پایه‌ای مورد نیاز برای اجرای وظایف [همانند

قابلیت‌های پایه‌ای معرفی شده در مدل بویاتزیس]؛

(۳) قابلیت‌های عملکرد بالا که مجموعه رفتارهای نسبتاً پایدار هستند که به عملکرد تیمی

بالا در محیط‌های بسیار پیچیده منجر می‌شوند.

دالویکز^۳، یکی از صاحب‌نظران مدیریت، قابلیت‌های مدیریتی را به شش دسته از قابلیت‌های

ذهنی، شخصی، ارتباطی، بین فردی، رهبری و جهت‌دهی نتایج تقسیم می‌کند (لیورسون^۴، ۲۰۰۰ به نقل از آراسته).

اسپنسر و اسپنسر^۵ نیز قابلیت‌های مدیریت را به شرح زیر دسته‌بندی می‌کنند:

▪ قابلیت‌های پایه‌ای که مشتمل بر دانش و مهارت‌های پایه‌ای است و افراد برای حداقل کارایی به آنها نیازمندند؛

▪ قابلیت‌های عالی که عامل تمایز عملکرد متوسط از عالی است؛

قابلیت‌های مدیریتی معرفی شده از سوی اسپنسر و اسپنسر عبارت‌اند از: تأثیر و نفوذ،

جهت‌یابی، دستیابی به موفقیت، کار تیمی و مشارکت، تفکر تحلیلی، نوآوری، توانمندسازی دیگران، اعتماد به نفس، هدایت و رهبری، جستجوی اطلاعات و رهبری تیم. به اعتقاد آنها در یک نگاه کلی تمام مدیران در تمام سطوح سازمانی نیازمند قابلیت‌های مشترکی برای کسب موفقیت

1. Sckeroder
4. Liverson

2. Boyatzis
5. Spenser and Spenser

3. Dalvikes

هستند (روباتام^۱، ۲۰۰۱).

اخیراً دانشگاه‌ها شاهد چالش‌های زیادی در سطوح مختلف مدیریت با ابعاد جدیدی بوده‌اند. نتایج یک گزارش در یک دانشگاه در شمال کشور انگلستان، نشان داد که مدیران هیچ‌گونه آموزش مدیریتی نداشته و هیچ مسئولیت‌پذیری نیز در آنها مشاهده نشده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که دو نکته مهم در مدیریت عبارت است از نگرستن به نقش مدیریتی و تجربه مدیریتی است که در گذشته به آن توجه نمی‌شد (آدریان الی^۲، ۲۰۰۴ به نقل از نورشاهی).

اداره امور دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، احتمالاً مهم‌ترین و پیچیده‌ترین مسئله در آموزش عالی است. در دنیایی که به سرعت در حال تغییر است و منابع آن ثابت و یا در حال کاهش است، نباید در دانشگاه صرفاً بر مسائل اجرایی تاکید گردد، بلکه باید به اداره امور آن نیز توجه شود به طوری که دائماً با محیط علمی و اجتماعی سازگار شود، بدون اینکه از مسئولیت خود غافل بماند. شواهد نشان می‌دهد که اگر دانشگاه‌ها می‌خواهند بازیگران اصلی دنیای علم و دانش باقی بمانند، نمی‌توانند هم در شرایط سنتی بسر برند و هم به روزهای بهتر دل ببندند. انتظار این است که تغییر یابند و می‌بایست این کار را خود به تنهایی انجام دهند. در چنین شرایطی نیاز به رهبری قدرتمند حس می‌شود. اما در دانشگاهی که اهمیت و استعدادهای خلاق، برخلاف دیگر نهادهای بشری، در قاعده هرم (هیات علمی، دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی، دانشجویان سطوح بالای کارشناسی) قرار دارد، چگونه باید اداره شود؟

اگرچه الگوی دیوان سالاری اطلاعات وسیعی را برای شناخت بیشتر آموزش عالی در اختیار ما قرار می‌دهد، اما به خاطر تضاد و قدرت و اختیاراتی که در مراکز آموزش عالی وجود دارد، الگوی سیاسی می‌تواند در کنار الگوی دیوان سالاری راه‌گشا تر باشد. این الگو بر شناخت بیشتر نسبت به گروه‌های ذینفع تکیه دارد و به خاطر فرایندهای سیاست‌گذاری و متعهد کردن سازمان به مجموعه‌ای از اهداف و راهبردها می‌اندیشد. تصمیم‌های سیاسی در این الگو مهم تلقی می‌شوند و می‌توانند آینده دانشگاه را رقم بزنند. رهبری در الگوی سیاسی در نقش یک واسطه و مذاکره‌کننده میان افراد گروه‌های ذینفع ظاهر می‌شود. برخلاف رهبران دیوان سالار دانشگاهی که گاهی با مشت‌های آهنین سازمان را هدایت می‌کنند، رهبران در این الگو نقش سیاسی را در جهت جلب گروه‌ها و تشکیل ائتلاف ایفا می‌کنند. همچنین، برخلاف رهبران دیوان سالار که در بالای هرم سازمانی قرار دارند، رهبران سیاسی در میان گروه‌های ذینفع برای مذاکره، ایجاد ائتلاف

1- Robotam

2- Adrian Eley

و جلب نظرهای آنان فعالیت می کنند. الگوی مشارکتی اعتقاد دارد که تصمیم گیری دانشگاهی نباید مبتنی بر جایگاه سلسله مراتبی باشد. ماهیت مراکز آموزش عالی به نحوی است که فرایندهای تصمیم گیری در آن، باید با مشارکت هیئت علمی صورت گیرد. متون مربوط به نحوه اداره مراکز آموزش عالی به شدت از الگوی اجماع حمایت می کنند. این الگو بر این موضوع تاکید دارد که افراد متخصص باید توانایی و فرصت تصمیم گیری داشته باشند، به ویژه از آزادی علمی برخوردار باشند. در مجموع، الگوی اجماعی به عنوان بهترین روش اداره یک نظام آموزش عالی توصیه شده است. وقتی که متخصصان در نظام های دیوان سالاری و سیاسی سازمان دهی می شوند، احتمالاً ساختارهایی جداگانه و موازی ایجاد می کنند که به کلی مخالف نظام سلسله مراتبی و سیاسی مدیریت اند. توصیه شده است که به جای نظام سلسله مراتبی قدرت، اختیارات و مقررات، از مصاحبت افراد بهره جسته شود (آراسته، ۱۳۸۳).

مطالعات سبک های شناختی از اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۶۰ آغاز و مدل های نظری - مفهومی زیادی درباره آن ارائه شده است. سبک شناختی شیوه ای است که فرد دوست دارد و ترجیح می دهد با آن به پردازش اطلاعات بدست آمده خود پردازد. در مجموع سه رویکرد اصلی در این مطالعات قابل شناسایی است: رویکرد شناخت محور، رویکرد شخصیت محور و رویکرد فعالیت محور (بالیکس^۱، ۲۰۰۵). در رویکرد شناخت محور و از منظر رفتارهای مدیریتی اولین بار روی^۲ و ناگارت (۱۹۹۰) در مقاله ای با عنوان "ذهن ها و مدیران" به بیان نقش یا تأثیر مفهوم دو رویه ای بودن روش پردازش اطلاعات به عنوان ابزاری برای کمک به فهم سبک های تصمیم گیری پرداختند. به نظر آلیسون و هیز^۳ (۱۹۹۶) هر موقعیت یا وظیفه شغلی نوع خاصی از سبک شناختی را می طلبد و بدین ترتیب، تقاضای نوع پردازش اطلاعات در شرایط مختلف متفاوت است.

مطالعه سبک های شناختی و سبک رهبری و مدیریت به عنوان عامل زمینه ساز و تاثیر گذار بر شکل گیری انواع مهارت های رهبری از اواخر قرن ۲۰ و اوایل قرن ۲۱ بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و نظر تعدادی از محققان و نظریه پردازان مطالعات سازمانی از جمله آگور، مینتزرگ و آلیسون و هیز (۱۹۹۶) به این موضوع جلب شده است (به نقل از تاس و فارمر^۴، ۱۹۹۷). به عبارتی، تحلیل فرد از سبک شناختی او در مقایسه با تحلیلش از سبک رهبری خود، با هدف

1- Balikes

2- Robi and Nagart

3- Alisoun&Hiez

4-Tas & Farmer

کممک‌های احتمالی این نوع مطالعه به موضوع پیش‌بینی رهبری اثر بخش در سازمان‌ها، از نظر محققان و نظریه پردازان مذکور اهمیت بسیاری دارد.

منبع کنترل، تصویر مدیران مبنی بر اینکه کارشان تحت کنترل درونی (کنترل فرد بر خودش) یا تحت کنترل بیرونی (کنترل دیگران بر او) است تعریف می‌شود و مبتنی بر نظریه اسناد است. نظریه اسناد به دنبال یافتن علل برخی از رفتارهای افراد بر اساس نگرش آنها است. براساس این تئوری، فرد ممکن است رفتارهای خود را به عوامل بیرونی نظیر شرایط جامعه، جو موجود، مقررات و سایر عوامل مانند آن به عوامل درونی مانند تلاش، تجربیات و توانایی‌های خود نسبت دهد. پژوهشی که توسط براکهاوس^۱ (۱۹۸۰) انجام شد نشان می‌دهد که ظرفیت منبع کنترل درونی وجه تمایز میان مدیران موفق و ناموفق است. شاخص موفقیت این بود که وضعیت شرکت سه سال پس از رفتن مدیر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که مدیرانی که منبع کنترل درونی قوی دارند موفق‌تر بوده‌اند.

در برخی از پژوهش‌های تجربی دیگر، تاثیر منبع کنترل درونی مدیر بر رفتار راهبردی سازمان آنها مورد بررسی قرار گرفت. میلر و اسناو^۲ (۱۹۸۲) در یک نمونه از ۲۴ نفر مدیر، تأثیر منبع کنترل درونی بر ابعاد راهبردی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و فعالیت در سازمان را مشاهده کردند و براساس نتایج، آنها دریافتند که درونی‌ها به خلاقیت در تولیدات، خطرپذیری و فعالیت بیشتر، تمایل زیاد تری نسبت به رقبا دارند. کیمبرلی و اوانیسلو^۳ (۱۹۸۲) نیز نشان داد که واریانس رفتار کارآفرینی بوسیله منبع کنترل درونی تبیین می‌شود.

درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیری مهم است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (راینوویتز، ۱۹۸۲ به نقل از میرهاشمی). فرض رایج این است که درگیری شغلی بالا یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است، در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (کوهن^۴، ۱۹۹۵). اشخاص با درگیری شغلی بالا به ندرت به دست کشیدن از شغل آنها می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون^۵، ۲۰۰۳). طبق تعریف کانونگو (a، ۱۹۸۲) از درگیری شغلی که به میزان

1- Berakhaous

4- Kohen

2- Miler & Esnave

5- Broun

3- Kimberli & Ovanislo

هویت روان شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً شغل شان با خیلی از هویت ها، علائق، و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنان بسیار اهمیت دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی های خاص از محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند. همچنین، برخی از کارکنان ممکن است مجموعه ای از نیازها، ارزش، یا صفات را دارا باشند که زمینه درگیری در شغل را فراهم آورند (رابینوویتز و هال، ۱۹۷۷).

با توجه به مطالب یاد شده سوال اساسی در این مطالعه عبارت است از: آیا می توان سطح درگیری شغلی روسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی را از روی الگوهای رهبری، سبک های شناختی و منابع کنترل آنان، ارتقاء داد؟ به عبارت دیگر، چه مدلی را می توان برای ارتقای درگیری شغلی روسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در ارتباط با الگوهای رهبری، سبک های شناختی و منابع کنترل آنان ارائه داد؟

بر پایه بحث ها و استدلال مطرح شده دیدگاه نظری چنین خواهد بود که هر یک از متغیرهای الگوهای رهبری، سبک های شناختی و منابع کنترل می تواند در ارتقاء سطح و درگیری شغلی مؤثر باشد. مهم ترین متغیر این پژوهش که متغیر وابسته یا ملاک به شمار می آید درگیری شغلی می باشد. هفت متغیر پیش بین یا مستقل بکار رفته اند تا واریانس متغیرهای وابسته یا ملاک را تبیین نمایند، که عبارتند از: الگوی دیوان سالاری، الگوی مشارکتی، الگوی سیاسی، سبک شناختی شهودی، سبک شناختی تحلیلی، منبع کنترل درونی و منبع کنترل.

روش

روش تحقیق به کار رفته در این مطالعه بر مبنای مفروضه تحقیقات همبستگی می باشد. در این جا، ارتباط الگوهای رهبری دانشگاه، سبک های شناختی و منابع کنترل روسا و مدیران به عنوان متغیرهای پیش بین (مستقل) با متغیر درگیری شغلی به عنوان متغیرهای ملاک (وابسته) سنجیده و براساس روابط بین آنها مدل رگرسیون تنظیم می شود. برای جمع آوری اطلاعات نیز از ۵ پرسشنامه الگوهای رهبری دانشگاه (محقق ساخته)، سبک شناختی (CSI)، منابع کنترل (راتز، ۱۹۷۸) و درگیری شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) استفاده شده است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه رؤسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ بوده که حداقل دارای ۳ سال سابقه کار می باشند. برای برآورد حجم نمونه آماری بر پایه پیشنهاد جیمز استیونس^۱ عمل گردید. به این صورت که با در نظر گرفتن ۲۰ مورد برای هر متغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چندگانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد استفاده گردید. با این توضیح با توجه به اینکه ۷ متغیر پیش بین وجود داشته، لذا تعداد ۱۴۰ نفر با به عنوان نمونه آماری مورد نیاز می باشد. براساس تجربه، پیش بینی شد که این حداقل نمونه مورد نیاز تأمین نشود، بنابراین، حجم نمونه تا ۲۵۰ نفر افزایش که بر اساس روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد مطالعه، یعنی سبک های رهبری دانشگاه (۳ بعد)، سبک های شناختی (۲ بعد)، منابع کنترل (۲ بعد) تعهد سازمانی و درگیری شغلی با استفاده از مقیاس لیکرت استفاده گردید. برای سبک های رهبری دانشگاه و ابعاد آن از پرسشنامه محقق ساخته ای استفاده شد که در بعد کیفی با مطالعه در مبانی نظری و پیشینه پژوهش، به مدد تئوری ها، اخذ نظرات اساتید شاخص و متخصص در رشته مدیریت و به طور عمده با استفاده از مبانی نظری، مؤلفه های مورد نظر در سه بعد دیوان سالاری، مشارکتی و سیاسی استخراج گردید. در بعد کمی نیز از روی مؤلفه ها، سوالات پرسشنامه تهیه و تدوین شد. برای سبک های شناختی و ابعاد آن از پرسشنامه استاندارد شده فهرست سبک شناختی توسط پرفسور آلیسون و هیز (۱۹۸۳) از دانشگاه لیدز انگلستان استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۳۸ گویه می باشد که آزمودنی گرایش خود را به یکی از دو سبک شناختی تحلیلی و شهودی نشان می دهد. برای منابع کنترل و ابعاد آن از پرسشنامه استاندارد شده برگر (۱۹۷۸) استفاده شد که حاوی ۱۵ سوال می باشد. برای اندازه گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است. پس از تعریف دقیق ابعاد و مؤلفه های مرتبط با آنها، پرسشنامه ای مقدماتی با ۷۸ ماده تهیه که در نهایت ۷۱ سؤال باقی ماند. فرم مقدماتی چندین بار اصلاح و ویرایش شد و روایی محتوایی آن، با نظرخواهی از گروهی از متخصصان روان شناسی، مدیریت و روان سنجی

(۹ نفر) به تأیید رسید. برای برآورد ویژگی اعتبار آن از طریق روش همسانی درونی بین ماده ها (آلفای کراباخ)، فرم مقدماتی روی ۳۱ نفر از رؤسا و مدیران که با روش تصادفی ساده انتخاب شده بودند اجرا شد. برای اندازه گیری منبع کنترل ۱۲ سؤال (از سؤال اول تا دوازدهم) تهیه و تدوین شد و مقدار ضریب آلفا در پرسشنامه منبع کنترل با ۱۲ سؤال برابر با ۰/۷۴ بدست آمد. پس از حذف سؤال هایی که دارای ضریب همبستگی پایین بودند (سؤال های ۱، ۵ و ۱۱) مقدار نهایی ضریب آلفا پس از حذف ۳ ماده یا سؤال، برابر با ۰/۸۲ به دست آمد و در نهایت ۹ سؤال باقی ماند. برای اندازه گیری سبک های رهبری تعداد ۲۰ سؤال (از سؤال ۱۳ تا ۳۳) تهیه گردید و مقدار ضریب آلفا در پرسشنامه برابر با ۰/۷۴ محاسبه گردید و با توجه به اینکه این ضریب در حد بالایی است نیاز به حذف هیچ ماده ای نمی باشد. برای اندازه گیری متغیر درگیری شغلی نیز از ۱۲ سؤال (سوالات ۴۶ تا ۵۷) استفاده گردید که مقدار ضریب آلفای اولیه این پرسشنامه در حد ۰/۶۶ بوده که پس از حذف یک ماده برابر با ۰/۷۰ محاسبه گردید. برای اندازه گیری متغیر سبکهای شناختی نیز از ۲۱ سؤال (سوالات ۵۸ تا ۷۸) استفاده گردید و این پرسشنامه در ۰/۷۵ بوده که پس از حذف یک ماده چون در حد خیلی کم (۰/۷۶) افزایش پیدا کرده پژوهشگر از حذف آن صرف نظر کرد.

جدول ۱: شاخص های توصیفی نمره رؤسا و مدیران در سبک های رهبری، سبک های تفکر، منبع کنترل و درگیری شغلی N=۱۹۸

متغیرها	شاخص ها	میانگین	خطای معیار میانگین	میان	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	دامنه
منبع کنترل درونی	۹/۶۶	۰/۱۹۳	۲/۷۱	۴	۱۲	۱۰		
منبع کنترل بیرونی	۲۳/۸۸	۰/۳۸۵	۵/۴۲	۱۱	۳۳	۲۲		
سبک رهبری سیاسی	۱۶/۰۹	۰/۲۵۸	۳/۶۳	۸	۲۴	۱۶		
سبک رهبری دیوان سالاری	۱۶/۷۳	۰/۲۶۰	۳/۶۶	۷	۲۴	۱۷		
سبک رهبری مشارکتی	۱۷/۲۸	۰/۳۰۹	۴/۳۵	۷	۲۵	۱۸		
سبک تفکر تحلیلی	۲۰/۲۹	۰/۳۱۲	۴/۳۹	۱۳	۳۵	۲۲		
سبک تفکر شهودی	۲۶/۲۴	۰/۴۱۷	۵/۸۷	۱۲	۴۲	۳۰		
درگیری شغلی	۲۹/۳۷	۰/۵۳۶	۷/۵۴	۱۲	۴۵	۳۳		

$$کجی = ۰/۵۸۴$$

$$خطای معیار کجی = ۰/۳۴۴$$

$$۱/۶۹ = نسبت کجی و خطای معیار کجی$$

$$Z = (۱/۹۶) = نسبت کجی و خطای معیار کجی$$

بر اساس جدول ۱ در خصوص توزیع نمره های رؤسا و مدیران مورد مطالعه در متغیرهای سبکهای رهبری، سبک های تفکر، منبع کنترل و درگیری شغلی شاخص های مختلف توصیفی آنها نشان می دهد که توزیع نمره های گروه نمونه نرمال یا نزدیک به نرمال است. چرا که نسبت محاسبه شده (نسبت کجی بر خطای معیار کجی) از مقدار $Z=۱/۹۶$ کوچکتر است. گذشته از این، با توجه به این شاخص های به دست آمده و نظر به این که مقیاس های اندازه گیری متغیرهای پیش بینی و ملاک از نوع فاصله ای و در نتیجه داده های جمع آوری شده از نوع کمی هستند و در عین حال بر پایه قضیه حد مرکزی می توان نتیجه گرفت که توزیع داده ها با توزیع نرمال تفاوت معنی داری ندارد. بنابراین، به منظور آزمون فرضیه های تحقیق می توان از آزمون های پارامتری استفاده کرد.

یافته ها

فرضیه اول: بر اساس الگوهای رهبری دانشگاه، سبک های شناختی و منابع کنترل رؤسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می توان سطح درگیری شغلی را پیش بینی کرد.

جدول ۲: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی سطح درگیری شغلی رؤسا و مدیران بر اساس متغیرهای الگوهای رهبری دانشگاه، سبکهای شناختی و منابع کنترل

R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای معیار برآورد	F	سطح معنی داری
۰/۸۸۱	۰/۷۷۶	۰/۷۶۷	۳/۶۴۱	۹۳/۷۹۵	۰/۰۰۰

همان طور که جدول ۲ مشاهده می شود، مقدار ($R^2=۰/۷۶۷$) بدین معنی است که ۷۶/۷ درصد از واریانس درگیری شغلی توسط متغیرهای سبک های رهبری، سبک های شناختی و منابع کنترل تبیین می شود. به عبارت دیگر، ۷۶/۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در درگیری شغلی توسط این هفت متغیر تبیین می شود. مقدار ضریب همبستگی ۰/۸۸ نیز نشان می دهد که مدل رگرسیون به خوبی می تواند برای پیش بینی سطح درگیری شغلی استفاده شود. مقدار $F=۹۳/۷۹۵$

با سطح معنی داری (۰/۰۰۰) نشان می دهد که این مقدار کمتر از (۰/۰۵) بوده و می توان مدل رگرسیونی معنی دار می باشد.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی سطح درگیری شغلی رؤسا و مدیران براساس متغیرهای الگوهای رهبری دانشگاه، سبک های شناختی و منابع کنترل

درگیری شغلی				
پیش بینی کننده ها	ضرایب استاندارد نشده β	ضرایب استاندارد شده (بتا)	t	سطح معنی داری
عدد ثابت	-۳/۳۶۳	-	-۲/۰۴۹	۰/۰۴۲
سبک تفکر شهودی	۰/۲۰۴	۰/۱۵۹	۲/۶۱۰	۰/۰۰۰
سبک تفکر تحلیلی	۰/۵۵۳	۰/۳۲۲	۴/۲۷۳	۰/۰۰۰
منبع کنترل درونی	۰/۷۸۵	۰/۲۸۳	۴/۴۹۰	۰/۰۰۰
منبع کنترل بیرونی	۰/۳۰۴	۰/۲۱۹	۳/۴۳۷	۰/۰۰۱
سبک رهبری دیوانسالاری	۰/۲۰۰	۰/۰۹۷	۱/۷۹۰	۰/۰۷۵
سبک رهبری سیاسی	۰/۰۸۷	۰/۰۴۲	۰/۶۷۱	۰/۵۰۳
سبک رهبری مشارکتی	-۰/۱۹۹	-۰/۱۱۵	-۱/۸۷۷	۰/۰۶۲

اطلاعات جدول ۳ نشان می دهد که ضریب بتا مربوط به منبع سبک رهبری مشارکتی منفی، ولی ضرایب بتای مربوط به متغیرهای دیگر مثبت است. با مراجعه به آمار t و سطوح معنی داری می توان چنین استنباط کرد که متغیرهای سبک تفکر شهودی ($\beta=۰/۱۵۹$ و $P<۰/۰۵$)، سبک تفکر تحلیلی ($\beta=۰/۳۲۲$ و $P<۰/۰۵$)، منبع کنترل درونی ($\beta=۰/۲۸۳$ و $P<۰/۰۵$) و منبع کنترل بیرونی ($\beta=۰/۲۱۹$ و $P<۰/۰۵$) معنی دار بوده و می توانند پیش بینی کننده سطح درگیری شغلی رؤسا و مدیران باشد. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد در هر کدام از متغیرهای یاد شده، به ترتیب ۰/۱۵۹، ۰/۳۲۲، ۰/۲۸۳ و ۰/۲۱۹ واحد افزایش می یابد. در نهایت با توجه به اینکه عدد

ثابت معنی دار می باشد از ضرایب استاندارد نشده (β) برای ارائه معادله رگرسیون به شرح زیر استفاده می شود:

$$Y = -3/363 + 0/219 (\text{سبک تفکر تحلیلی}) + 0/322 (\text{سبک تفکر شهودی}) + 0/159 (\text{منبع کنترل بیرونی})$$

• تحلیل مسیر (مدل علی)

در پژوهش هایی که روابط بین متغیرهای مختلف مدنظر است، همواره برخی متغیرها نسبت به پاره ای دیگر نقش متغیر وابسته را دارند، و برخی دیگر نقش متغیر مستقل. به همین دلیل، زمانی که محقق بر آن است که از مجموعه ای از متغیرها، یک مدل علی به وجود آورد که طبق آن رابطه بین متغیرها و نیز متغیر مستقل و یا وابسته بودن هر یک از آنها را نسبت به هم در آن مشخص باشد، مناسب ترین روش، تحلیل مسیر است. در تحلیل مسیر محقق ممکن است از قبل پیش فرضی در خصوص ترتیب تأثیر متغیرها (مدل علی) داشته باشد و بکوشد آن را تأیید، اصلاح یا رد کند. یا این که این پیش فرض وجود ندارد و محقق می خواهد به کمک میزان همبستگی متغیرها نسبت به یکدیگر، یک مدل علی به وجود آورد. در هر دو صورت می توان از تحلیل مسیر استفاده کرده و سرانجام مدل علی روابط بین متغیرها را تدوین کرد.

در خصوص تدوین مدل برای متغیر درگیری شغلی نیز مراحل زیر طی شد:

- ۱) تمام عملیات مربوط به تحلیل رگرسیون روی داده های مربوط به متغیرهای پیش بین یا مستقل (۷ عامل) و متغیر ملاک یا وابسته (درگیری شغلی) انجام شد.
- ۲) پس از بررسی داده ها، متغیرهای مستقلی را که با متغیر وابسته همبستگی معنی داری ندارند حذف و عملیات رگرسیون مجدداً انجام شد. متغیرهای حذف شده در این مرحله فقط سبک رهبری مشارکتی بوده است.

جدول ۴: تحلیل رگرسیون چندگانه پس از حذف متغیر سبک رهبری مشارکتی (متغیر وابسته):

درگیری شغلی

پیش بینی کننده ها	درگیری شغلی		
	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده (بتا)	t
عدد ثابت	-۴/۴۵۹	-	-۲/۸۸۷
منبع کنترل درونی	۰/۶۷۲	۰/۲۴۲	۴/۰۶۸
منبع کنترل بیرونی	۰/۴۰۶	۰/۲۹۲	۵/۷۸۶

۰/۱۶۳	۱/۴۰۲	۰/۰۷۵	۰/۱۵۴	سبک رهبری دیوانسالاری
۰/۹۷۵	۰/۰۳۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۴	سبک رهبری سیاسی
۰/۰۰۰	۴/۰۰۵	۰/۳۰۰	۰/۵۱۵	سبک شناختی تحلیلی
۰/۰۲۶	۲/۲۴۶	۰/۱۳۵	۰/۱۷۳	سبک شناختی شهودی

۳) در این مرحله، متغیر مستقلی که دارای بزرگترین بتا (در اینجا، سبک شناختی تحلیلی با ضریب ۰/۳۰۰) به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد و با توجه به اینکه هیچ یک از متغیرها به دلیل داشتن همبستگی معنادار با متغیر وابسته حذف نخواهند شد، تحلیل رگرسیون بار دیگر انجام شد. در این جا متغیر وابسته اصلی درگیری شغلی کنار گذاشته شد.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون چندگانه (متغیر وابسته: سبک شناختی تحلیلی)

سبک شناختی تحلیلی				
پیش بینی کننده ها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده (بتا)	t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۴/۴۵۶	-	۴/۴۷۲	۰/۰۰۰
منبع کنترل درونی	۰/۵۶۷	۰/۳۵۱	۵/۳۳۶	۰/۰۰۰
منبع کنترل بیرونی	۰/۰۲۳	۰/۰۲۸	۰/۵۰۶	۰/۶۱۴
سبک شناختی شهودی	۰/۳۷۴	۰/۰۴۷	۷/۹۹۸	۰/۰۰۰

۴) با بررسی داده های جدول ۵، معلوم شد که منبع کنترل درونی ($P < ۰/۰۱$ و $\beta = ۰/۳۵۱$)، و سبک شناختی شهودی ($P < ۰/۰۱$ و $\beta = ۰/۰۴۷$) با سبک شناختی تحلیلی در نقش متغیر وابسته همبستگی معنی داری داشته و می توانند به عنوان پیش بینی کننده آن باشند.

۵) به منظور به دست آوردن مدل علی روابط بین متغیرهای باقیمانده، با انتخاب متغیر منبع کنترل درونی ($P < ۰/۰۱$ و $\beta = ۰/۳۵۱$) با بالاترین ضریب بتا به عنوان متغیر وابسته تحلیل رگرسیون بار دیگر تکرار شد.

جدول ۶: تحلیل رگرسیون چندگانه پس از حذف منبع کنترل بیرونی (متغیر وابسته: منبع کنترل درونی)

منبع کنترل درونی				
پیش بینی کننده ها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده (بتا)	t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۰/۹۰۶	-	۱/۴۷۲	۰/۱۴۳
سبک شناختی شهودی	۰/۳۳۴	۰/۷۲۲	۱۴/۵۹۲	۰/۰۰۰

۶) با بررسی داده ها، معلوم شد که سبک شناختی شهودی ($P < ۰/۰۱$ و $\beta = ۰/۷۲۲$) با منبع کنترل درونی به عنوان متغیر وابسته همبستگی معنی داری داشته و می تواند به عنوان پیش بینی کننده آن باشد.

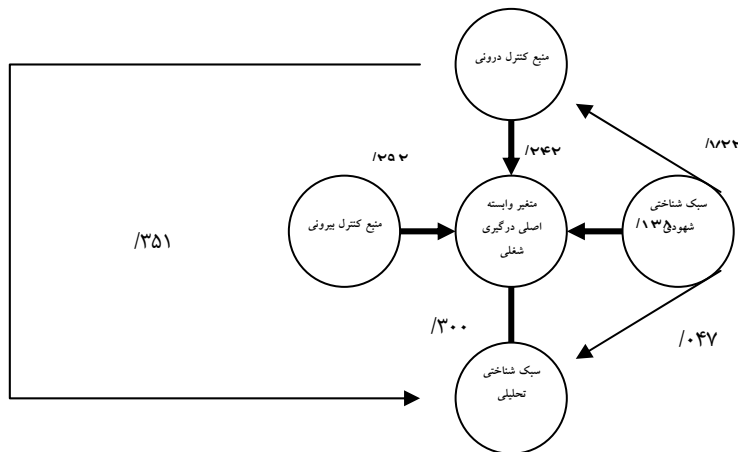
در نهایت پس از طی این مراحل و با توجه به اطلاعات به دست آمده می توان دیگرام تحلیل مسیر را رسم کرد.

بحث و نتیجه گیری

در خصوص فرضیه اول مبنی بر اینکه می توان براساس الگوهای رهبری دانشگاه، سبک های شناختی و منابع کنترل رؤسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی سطح درگیری شغلی را پیش بینی کرد، نتایج تحلیل رگرسیونی حاکی از این است که همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته معنی دار است و ۷۶/۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در درگیری شغلی را می توان توسط این هفت متغیر تبیین کرد. ضرایب بتای محاسبه شده نیز نشان می دهد که سبک رهبری مشارکتی منفی، ولی ضرایب بتای مربوط به متغیرهای دیگر مثبت است و می توان چنین استنباط کرد که متغیرهای سبک تفکر شهودی ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۱۵۹$)، سبک تفکر تحلیلی ($P < ۰/۰۵$) و $\beta = ۰/۳۲۲$)، منبع کنترل درونی ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۲۸۳$) و منبع کنترل بیرونی ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۲۱۹$) می توانند پیش بینی کننده سطح درگیری شغلی رؤسا و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی باشد.

در مورد نتایج آزمون مرتبط با متغیرهای براساس الگوهای رهبری دانشگاه، سبک های شناختی و منابع کنترل با درگیری شغلی، با توجه به مرور گسترده ادبیات مربوط، مطالعه ای در این زمینه ها یافت نشد.

بنابراین، یافته های این مطالعه می تواند پایه ای برای مطالعات بعدی باشد. اما همان طوری که در مرور ادبیات تحقیق نشان می دهد، متغیرهای دیگری توسط دیگر پژوهشگران در خصوص تبیین واریانس متغیر درگیری شغلی انجام گرفته که به آن پرداخته می شود.



نتایج تحقیقات لامبرت (۱۹۹۱)، سیکاران (۱۹۸۲) و گلدبرگ و گلن (۱۹۷۹) نشان داد که متغیرهای جمعیت شناختی و حرفه ای اعضای هیات علمی با سطح درگیری شغلی آنان رابطه داشته و می توانند مدل رگرسیونی خطی ارائه دهند. این درحالی است که میرهاشمی (۱۳۸۶) نشان داد که تنها ۶/۵ درصد از واریانس درگیری شغلی توسط این متغیرها تبیین می شود، به عبارت دیگر همبستگی معنی داری بین این متغیرها و درگیری شغلی وجود ندارد.

کوریتس و کاسکار (۲۰۰۵) در مطالعه خود بین وضعیت زناشویی و درگیری شغلی همبستگی معنی دار به دست آوردند. یافته جالب توجه دیگر (کین و رینولدز، ۲۰۰۲) در حمایت از نتایج به دست آمده مبنی بر رابطه درگیری شغلی با وضعیت زناشویی حاکی از این است که آن دسته از مدیران زن که هم نقش های شغلی و هم مسئولیت های خانوادگی را بر عهده دارند در وضعیت نامساعد به سر می برند، 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. تلویحات این یافته نشان می دهد که تاثیر منفی احتمالی تاهل بر درگیری شغلی زنان بیشتر از مردان متاهل است.

در ادامه رابینوویتز (۱۹۸۱)، سیکاران و ماودی (۱۹۸۱)، و مارشال و همکاران (۲۰۰۴) گزارش کرده اند که بین سطح تحصیلات و درگیری شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

در ارتباط با نقش متغیر مستقل سابقه در پیش بینی درگیری شغلی اعضای هیات علمی یافته های به دست آمده با نتایج واگنر و همکاران (۱۹۸۷) که با مطالعه روی گروهی از پرستاران، کارمندان، پرسنل نظامی و کارگران همبستگی مثبتی بین سابقه کار و درگیری شغلی آنان گزارش کرده اند و همچنین یافته های مارشال و همکاران (۲۰۰۴) مغایرت دارد. هرچند، گزارشی نیز در حمایت از یافته های مطالعه حاضر وجود دارد برای نمونه، رابینووتیز، ۱۹۸۱، سیکاران و ماودی، (۱۹۸۱). در هر حال، شواهد مربوط به نقش این متغیر در درگیری شغلی متناقض است.

در نهایت میرهاشمی (۱۳۸۶) در تحقیق خود نشان داد ۲۸ درصد از واریانس درگیری شغلی اعضای هیات علمی توسط متغیرهای مربوط به محیط کار (ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، آزادی عمل، هویت تکلیف، پس خوراند، چالش شغلی، سبک نظارتی، سلسله مراتب اداری، مشارکت و رسمی بودن) تبیین می شود.

در خصوص فرضیه دوم مبنی بر ارائه مدلی برای ارتقاء درگیری شغلی رؤسا و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی براساس الگوهای رهبری دانشگاه، سبک های شناختی و منابع کنترل، نتایج تحلیل ای رگرسیونی نشان داد که همبستگی معناداری وجود داشته است. در ادامه برای پیدا کردن مسیرهای علی موجود در مدل، سبک شناختی تحلیلی که دارای بزرگترین بتا با ضریب ۰/۳۰۰ بود به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته و با توجه به اینکه هیچ یک از متغیرها به دلیل داشتن همبستگی معنی دار با متغیر وابسته حذف نشدند، تحلیل رگرسیون بار دیگر انجام شد. در این جا متغیر وابسته اصلی یعنی درگیری شغلی کنار گذاشته شد و نتایج نشان داد که منبع کنترل درونی ($P < 0/01$ و $\beta = 0/351$)، و سبک شناختی شهودی ($P < 0/01$ و $\beta = 0/047$) با سبک شناختی تحلیلی در نقش متغیر وابسته همبستگی معنی داری داشته و می توانند به عنوان پیش بینی کننده آن باشند. در ادامه با انتخاب متغیر منبع کنترل درونی ($P < 0/01$ و $\beta = 0/351$) با بالاترین ضریب بتا به عنوان متغیر وابسته تحلیل رگرسیون بار دیگر تکرار شد. و معلوم شد که سبک شناختی شهودی ($P < 0/01$ و $\beta = 0/722$) با منبع کنترل درونی به عنوان متغیر وابسته همبستگی معنی داری داشته و می تواند به عنوان پیش بینی کننده آن باشد.

منابع فارسی

آراسته، ح. ر. (۱۳۸۷). ضرورت به کارگیری شیوه های نوین رهبری در میان رؤسای دانشگاه های کشور. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵۰، ۱-۱۷.

- بیرن باثوم، ر. (۱۳۸۳). دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند، ترجمه حمیدرضا آراسته، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- حسین مرادی، ن. (۱۳۸۳). دانشگاه کارآفرین رویکردی نوین در مدیریت دانشگاه‌ها، مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، انجمن آموزش عالی ایران، ص ۴۸۸-۵۰۶.
- میرهاشمی، م (۱۳۸۷). پیش‌بینی کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روانشناسان ایرانی. ۱۵، ۲۳۵-۲۴۴.
- نورشاهی، ن و یمنی دوزی سرخابی، م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک شناختی و سبک رهبری در میان روسای دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۴۱، ۳۶-۱۷.

منابع انگلیسی

- Allinson C.W., & Hayes J. (1996). The cognitive style index. A measure of intuition – Analysis for organizational research. *Journal of Management Studies*, 33(1), 119-135.
- Awamleh, N. A. H. K. (1996). Organizational commitment of civil service managers in Jordan: A field study. *Journal of Management Development*, 15(5), 65-74.
- Brown, B. B. (2003). *Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations – oriented and task – oriented leadership behaviors*. Unpublished doctoral dissertation, Virginia polytechnic Institute and State University.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role – related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-72.
- Mercy, M. C. (2004). *An exploration of faculty and academic leader's perception of leadership styles in Malawian higher education institution*. Unpublished PhD Dissertation, Illinois State University.
- Rafferly, A., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and Empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15, 329-354.
- Sawry, L. K., & Syme, P. D. (1996). Organizational commitment and hospital pharmacists. *Journal of Management Development*, 15(1), 14-22.

-
- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.
- Vroom, V. (2000). Ego involvement, job satisfaction, and job performance. *Personal Psychology*, 15, 159-77.