

صلى الله عليه وسلم



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی  
پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی

بررسی ارتباط هوش معنوی و سبک‌های هویت با عجزین شدن کاری در داوطلبان ورزشی

نگارنده

شهربانو امام‌وردی

استاد راهنما

دکتر رضا اندام

استاد مشاور

دکتر هادی باقری

بهمن ۱۳۹۵



دانشگاه صنعتی شاهرود

دانشکده تربیت بدنی

گروه تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد خانم شهربانو اماموردی به شماره دانشجویی: ۹۳۰۳۰۴۴

تحت عنوان: بررسی ارتباط هوش معنوی و سبک‌های هویت با عجزین شدن کاری در داوطلبان ورزشی

در تاریخ ۹۵/۱۱/۴ توسط کمیته تخصصی زیر جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی مورد ارزیابی و با درجه ..... مورد پذیرش قرار گرفت.

امضاء	اساتید مشاور	امضاء	اساتید راهنما
	نام و نام خانوادگی: دکتر هادی باقری		نام و نام خانوادگی: دکتر رضا اندام

امضاء	نماینده تحصیلات تکمیلی	امضاء	اساتید داور
	نام و نام خانوادگی:		نام و نام خانوادگی: دکتر حسن بحر العلوم
			نام و نام خانوادگی: دکتر سید رضا حسینی‌نیا
			نام و نام خانوادگی:
			نام و نام خانوادگی:

به مصداق «من لم یسکر المخلوق لم یسکر الخالق»

بسی شایسته است از اساتید فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر رضا اندام و دکتر هادی باقری که با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشیدند و گلشن سرای علم و دانش را با راهمپایی های کارساز و سازنده بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم.

(ویرگیتم و یعلمم الکتاب و الحکم)

معلمای مقامت ز عرش برتر باد همیشه توست اندیشه ات مظرباد

به نکته های دلاویز و گفته های بلند صحیفه های سخن از تو علم پرور باد

بچنین از پدر و مادر عزیز، دلوز و مهربانم که آرامش روحی و آسایش فکری فراهم نمودند تا با حمایت های همه جانبه در محیطی مطلوب، مراتب تحصیلی و نیز پایان نامه درسی را به نحو احسن به اتمام برسانم؛ سپاسگزار می نمایم.

شکر خدا که هر چه طلب کردم از خدا بر منتهای همت خود کامران شدم.

## تعهدنامه

اینجانب ..... دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته ..... دانشکده

..... دانشگاه شاهرود نویسنده پایان نامه .....

..... تحت راهنمایی ..... متعهد می‌شوم.

- تحقیقات در این پایان‌نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهش‌های محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان‌نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه شاهرود می‌باشد و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه شاهرود» و یا «Shahrood University» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان‌نامه تأثیرگذار بوده‌اند در مقالات مستخرج از پایان‌نامه رعایت می‌گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان‌نامه، در مواردی که از موجود زنده (بافتهای آن‌ها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان‌نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

### تاریخ

#### مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه‌های رایانه‌ای، نرم‌افزارها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه شاهرود می‌باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان‌نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی‌باشد.



## چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط هوش معنوی و سبک‌های هویت با عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی سیزدهمین دوره المپιάد فرهنگی\_ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های کشور بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه‌ی داوطلبان شرکت‌کننده در سیزدهمین المپιάد فرهنگی\_ورزشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور بودند. با توجه به محدود بودن تعداد داوطلبان (۲۳۰ نفر) شرکت‌کننده در این رویداد، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش معنوی (کینگ، ۲۰۰۸)، سبک‌های هویت (برزونسکی، ۱۹۹۲) و عجین شدن کاری (لاداهل و کنجر، ۱۹۶۵) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی توسط افراد صاحب‌نظر تأیید شد و پایایی پرسش‌نامه‌های هوش معنوی، سبک هویت و عجین شدن کاری با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۵ و ۰/۷۱ به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که هوش معنوی تأثیر مستقیم و مثبتی بر سبک‌های هویت دارد؛ همچنین سبک‌های هویت تأثیر مستقیم و معناداری بر عجین شدن کاری دارد. همچنین، هوش معنوی به طور غیر مستقیم و به واسطه سبک‌های هویت بر عجین شدن کاری تأثیر مثبت دارد. بنابراین بهبود هوش معنوی می‌تواند از طریق تقویت مؤلفه‌های هویت، احتمال عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی را بیشتر کند و مدیران هنگام جذب داوطلبان با در نظر گرفتن این مؤلفه‌ها می‌توانند برنامه‌های آموزشی بهتری را طراحی، وابستگی داوطلبان را به محیط بیشتر و از این طریق داوطلبان رویدادی و کوتاه مدت را به داوطلبان سنتی و درازمدت تبدیل کنند.

**واژگان کلیدی:** هوش معنوی، سبک هویت، تعهد، عجین شدن کاری، داوطلب ورزشی

## لیست مقالات مستخرج از پایان نامه:

✓ نقش هوش معنوی در سبک‌های هویت داوطلبان ورزشی، سومین کنفرانس بین-المللی علوم ورزشی

✓ بررسی عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، سومین کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی



# فهرست مطالب

## فصل اول: طرح پژوهش

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله	۶
۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش	۹
۴-۱- اهداف پژوهش	۱۱
۱-۴-۱- هدف اصلی	۱۱
۲-۴-۱- اهداف اختصاصی	۱۲
۵-۱- فرضیات پژوهش	۱۲
۶-۱- قلمرو پژوهش	۱۳
۱-۶-۱- قلمرو مکانی پژوهش	۱۳
۳-۶-۱- قلمرو موضوعی پژوهش	۱۳
۷-۱- پیش فرض‌های پژوهش	۱۳
۸-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش	۱۴
۱-۸-۱- تعاریف نظری	۱۴
۲-۸-۱- تعاریف عملیاتی	۱۵

## فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- مقدمه	۲۰
۲-۲- مبانی نظری پژوهش	۲۰
۱-۲-۲- هوش معنوی	۲۰
۱-۱-۲-۲- هوش	۲۰

- ۲۱..... ۲-۱-۲-۲- معنویت
- ۲۲..... ۳-۱-۲-۲- هوش معنوی
- ۲۳..... ۴-۱-۲-۲- دیدگاه‌های مختلف درباره هوش معنوی
- ۲۷..... ۵-۱-۲-۲- ویژگی‌های افراد دارای هوش معنوی
- ۲۸..... ۶-۱-۲-۲- ویژگی‌های افراد بدون هوش معنوی
- ۲۸..... ۷-۱-۲-۲- مقایسه و ارتباط هوش معنوی با هوش‌های دیگر
- ۲۹..... ۲-۲-۲- هویت
- ۲۹..... ۱-۲-۲-۲- تعریف و ماهیت هویت
- ۳۰..... ۲-۲-۲-۲- ضرورت طرح موضوع هویت
- ۳۱..... ۳-۲-۲-۲- شاخص‌های مهم هویت
- ۳۱..... ۴-۲-۲-۲- عوامل موثر بر شکل‌گیری هویت
- ۳۱..... ۵-۲-۲-۲- پیامدهای فقدان هویت
- ۳۲..... ۶-۲-۲-۲- سبک‌های هویت برزونسکی
- ۳۵..... ۷-۲-۲-۲- نظریه‌های هویت
- ۳۶..... ۳-۲-۲-۲- عجین شدن با کار
- ۳۶..... ۱-۳-۲-۲- تعاریف عجین شدن با کار
- ۴۰..... ۲-۳-۲-۲- ساختارهای عجین شدن با شغل
- ۴۱..... ۳-۳-۲-۲- عجین شدن با شغل در مقابل عجین شدن با کار
- ۴۲..... ۳-۲- پیشینه پژوهش
- ۴۲..... ۱-۳-۲- پژوهش‌های انجام شده درباره هوش معنوی
- ۴۵..... ۲-۳-۲- پژوهش‌های انجام شده درباره سبک‌های هویت
- ۴۹..... ۳-۳-۲- تحقیقات عجین شدن با شغل
- ۵۹..... ۴-۲- جمع‌بندی پژوهش

### فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

- ۶۲..... ۱-۳- مقدمه

۶۲	۲-۳- نوع پژوهش .....
۶۲	۳-۳- جامعه و نمونه آماری .....
۶۳	۴-۳- متغیرهای تحقیق .....
۶۳	۳-۴-۱- متغیر پنهان .....
۶۴	۳-۴-۱-۱- متغیر پنهان بیرونی .....
۶۴	۳-۴-۱-۲- متغیر پنهان درونی .....
۶۴	۳-۴-۲- متغیر مشاهده شده .....
۶۴	۳-۵- ابزار پژوهش .....
۶۵	۳-۵-۱- پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی .....
۶۵	۳-۵-۲- پرسشنامه هوش معنوی .....
۶۶	۳-۵-۳- پرسشنامه سبک‌های هویت .....
۶۶	۳-۵-۴- پرسشنامه عجین شدن کاری .....
۶۷	۳-۶- روش جمع‌آوری داده‌های پژوهش .....
۶۷	۳-۷- روش‌های آماری پژوهش .....
۶۷	۳-۷-۱- آمار توصیفی .....
۶۸	۳-۷-۲- آمار استنباطی .....

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۷۰	۴-۱- مقدمه .....
۷۰	۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها .....
۷۴	۴-۳- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق .....
۷۵	۴-۴- بررسی همخطی چندگانه متغیرهای پژوهش .....
۷۶	۴-۵- مدلسازی معادلات ساختاری .....
۷۸	۴-۶- فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره داده‌ها .....

۷-۴	بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم و کل در مدل پژوهش.....	۸۰
۸-۴	شاخصهای برازندگی مربوط به مدل پژوهش.....	۸۰
۹-۴	آزمون فرضیات پژوهش.....	۸۲
۱-۹-۴	فرضیه اول.....	۸۲
۲-۹-۴	فرضیه دوم.....	۸۲
۳-۹-۴	فرضیه سوم.....	۸۳
۴-۹-۴	فرضیه چهارم.....	۸۳
۵-۹-۴	فرضیه پنجم.....	۸۴

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱	مقدمه.....	۸۶
۵-۲	خلاصه پژوهش.....	۸۶
۳-۵	بحث و نتیجه گیری.....	۸۸
۴-۵	پیشنهادها.....	۹۴
۱-۴-۵	پیشنهادهای کاربردی.....	۹۴
۲-۴-۵	پیشنهادهای پژوهشی.....	۹۴
	منابع و مآخذ.....	۹۹
	پیوست‌ها.....	۱۱۱

### فهرست جداول

جدول ۱-۳	ضریب پایایی پرسش نامه‌ها.....	۶۶
جدول ۱-۴	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها.....	۷۴
جدول ۲-۴	میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش.....	۷۵
جدول ۳-۴	ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش.....	۷۶

- جدول ۴-۴- شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای مشاهده شده.....۷۷
- جدول ۴-۵- ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مربوط به کلیه مسیرها.....۷۸
- جدول ۴-۶- بررسی توزیع داده‌های پژوهش بر اساس چولگی و کشیدگی.....۸۰
- جدول ۴-۷- ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل.....۸۱
- جدول ۴-۸- آستانه پذیرش شاخص‌های برازش مدل.....۸۲
- جدول ۴-۹- شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری پژوهش.....۸۲

### فهرست اشکال

- شکل ۲-۱- مدل نظری پژوهش.....۶۰
- شکل ۴-۱- سن آزمودنی‌های پژوهش.....۷۱
- شکل ۴-۲- جنسیت داوطلبان ورزشی.....۷۲
- شکل ۴-۳- سطح تحصیلات داوطلبان ورزشی.....۷۲
- شکل ۴-۴- رشته تحصیلی داوطلبان ورزشی.....۷۳
- شکل ۴-۵- وضعیت تأهل داوطلبان ورزشی.....۷۳
- شکل ۴-۶- سابقه فعالیت داوطلبانه داوطلبان ورزشی.....۷۴
- شکل ۴-۷- نمودار مسیر متغیرهای پژوهش.....۷۸



فصل اول

طرح پژوهش

## ۱-۱- مقدمه

منابع انسانی به عنوان عامل کلیدی، رقابتی و سرمایه‌های ارزشمند یک سازمان محسوب می‌شوند [۱]. منظور از منابع انسانی، تمامی افرادی هستند که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کار هستند؛ اعم از کارمند رسمی، داوطلب و ارباب رجوع یا مشتری [۲]. انتظار می‌رود سازمان‌هایی که به منابع انسانی خود توجه ویژه دارند، به هدف اساسی سازمان‌های فعال و پویا، یعنی کارایی و بهره‌وری دست یابند [۳]. افزایش هزینه‌های عمومی، سخت شدن شرایط اقتصادی و سیاسی حاکم و کمبود نیروی انسانی باعث شده است تا تمرکز بر داوطلبان<sup>۱</sup> به عنوان منابع انسانی مهم و قدرتمند بیشتر شود [۴]. داوطلبان ورزشی که ستون فقرات سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند، دلیل موفقیت و پیشبرد بسیاری از امور در سازمان هستند؛ آن‌ها با ارائه خدمات مؤثرشان به جامعه باعث ارتقاء عملکرد مثبت سازمان‌های ورزشی می‌شوند. داوطلبان به همان اندازه که در سازمان‌های ورزشی و خدماتی ارزشمند هستند، در رویدادهای ورزشی هم نقش مهمی را ایفا می‌کنند. سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی فرصت‌های بی‌شماری را برای رشد و توسعه داوطلبان فراهم می‌کنند و در عین حال این سازمان‌ها، برای موفقیت خود به داوطلبان وابسته هستند؛ به همین دلیل، آن‌ها به دنبال داوطلبانی هستند که پتانسیل ماندگاری بیشتری داشته باشند [۵].

یکی از چالش‌های مهم سازمان‌های ورزشی و سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی جذب، حفظ و نگه‌داری و ایجاد دلبستگی و علاقه به کار در بین داوطلبان است [۶]؛ زیرا داوطلبانی که به کار دلبسته و مشتاق باشند و خودشان را وقف کار کنند، نه تنها کار خود را بهتر انجام می‌دهند، بلکه با کاهش ترک فعالیت داوطلبانه و غیبت کمتر، این امکان را به سازمان‌ها می‌دهند که به جای صرف زمان و اعتبار مورد نیاز برای جذب و آموزش داوطلبان جدید، با تمرکز بر این نیروهای کار آزموده موفقیت بیشتری در اجرای برنامه‌های خود داشته باشند [۷]. از این‌رو، سازمان‌ها به دنبال داوطلبانی هستند که بتوانند

1. Volunteers



بیشتر با کار خود عجین شوند تا عملکرد بهتری را نشان دهند. عجین شدن، فرآیند مطیع (مهار) شدن افراد در نقش‌های شغلی خود است [۸]. بر اساس نظر کان<sup>۱</sup> (۱۹۹۶)، عجین شدن با کار یعنی حضور روانی فرد در هنگام انجام وظیفه (به نقل از [۹])؛ بنابراین، عجین شدن با کار، یک ویژگی مطلوب است. فرد عجین شده با کار، روحیه مثبتی در کار خود نشان می‌دهد و نسبت به کارش رضایت دارد و در محیط کاری از انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار است که این منجر به سازش بیشتر فرد با محیط، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کاری و در نتیجه تعهد بیشتر می‌شود. عجین شدن کاری نقش کلیدی در عملکرد کل سازمان دارد و از طریق معنابخشی به کار می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد. اگر به لحاظ حرفه‌ای، به رفتارهای عجین شده با کار پاداش داده شود، این رفتارها می‌تواند به طور غیرمستقیم زمینه‌ساز تداوم رفتارهای داوطلبانه شود [۱۰].

بر اساس آمار منتشر شده در کتاب باکینگهام (۱۹۹۹)، کمتر از یک پنجم کارکنان به طور واقعی در شغل خود درگیر می‌شوند که این موضوع ممکن است در مورد داوطلبان ورزشی نیز صادق باشد. عجین نشدن داوطلبان با کار ممکن است عواقبی از جمله کم‌کاری، انجام ندادن درست وظایف، اختلال در روند کار و یا حتی رها کردن فعالیت داوطلبانه را در پی داشته باشد [۱۱]؛ چه این که به خاطر داوطلب بودن تعهد قانونی کمتری نیز به کار دارند؛ بنابراین این مسئله به مدیران گوشزد می‌کند که در زمان جذب داوطلبان یا کار با آن‌ها، به عواملی توجه کنند که منجر به عجین شدن بیشتر آن‌ها با وظایفشان می‌شود [۱۲]. یکی از این عوامل می‌تواند هویت فرد داوطلب باشد [۱۳]. به عقیده اوچی<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) یک فرد هویت یافته، به گونه‌ای با سازمان کار می‌کند که خود به خود برای سازمان منفعت به وجود می‌آورد [۱۴]. داوطلبی که می‌تواند از هویت و جنبه‌های مختلف شخصیت خود آگاه باشد؛ ارزش‌های خود را انتخاب و نسبت به آن ارزش‌ها یا اهدافش احساس وفاداری کند، احتمالاً کارش را بهتر انجام خواهد داد؛ و این امر در صورتی اتفاق می‌افتد که فرد از قاعده و سبک هویتی متعهدانه‌تری استفاده کند.

1. Kan

2. Work involvement

3. Ochi

برزونسکی<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) سبک‌های مختلف هویت را برای افراد معرفی کرده است. او معتقد است که افراد در زمان پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های فردی از سه سبک مختلف استفاده می‌کنند [۱۵]: دسته اول افرادی هستند که سبک هویت آن‌ها اطلاعاتی<sup>۳</sup> است. این افراد خوداندیش، با تفکری باز پذیرای تجارب جدید هستند؛ اما محتاطانه تصمیم‌گیری کرده و با جستجوگری، تمام جوانب را به خوبی ارزیابی می‌کنند و زمانی که تصمیم خود را در مورد انجام کاری گرفتند، بسیار فعالانه و جدی به انجام آن می‌پردازند؛ از مؤلفه‌های بارز شناسایی این افراد، وظیفه‌شناس و وقت‌شناس بودن آن‌ها و داشتن اهداف شغلی روشن را می‌توان ذکر کرد؛ این افراد انتظار عملکرد بالا از خود دارند و نسبت به اهداف استوار خود متعهد هستند [۱۶، ۱۷]. دومین دسته، افرادی هستند که سبک هویت هنجاری<sup>۴</sup> دارند. این افراد در زمان تصمیم‌گیری با ذهنیتی بسته و بدون خود ارزیابی و جستجوگری، ارزش‌ها و ملاک‌های افراد مهم و قدرتمند را پیروی و تقلید می‌کنند و درونی می‌سازند و در برابر تغییر از خود مقاومت نشان می‌دهند [۱۸]. دسته سوم، افرادی هستند که وضعیت هویت سردرگم/اجتنابی<sup>۵</sup> دارند. این افراد، تعهد [۱۹]، عزت نفس و خودآگاهی محدودی دارند، از موقعیت‌های تصمیم‌گیری اجتناب می‌کنند و به طور کلی به آینده و پیامدهای درازمدت انتخاب‌های خود زیاد توجه نمی‌کنند.

داوطلبان زمانی سودمند هستند که بتوانند در قالب گروه عملکرد مطلوبی داشته باشند [۲۰]؛ آن‌ها برای توسعه ارتباطات و تعلقشان به یک گروه اجتماعی خاص، نیاز به درک سبک‌های هویت دارند تا تصویر روشنی از خود به دست آورند [۲۱]. افرادی که به این درک رسیده‌اند، در انجام وظایف خود احتمالاً ثبات و استواری بیشتری نشان می‌دهند. از سویی ممکن است آن‌ها بخواهند به سبک هویت خاصی دست یابند؛ از این رو بکوشند تا خود را بشناسند و با توسل به ابزارهای وجودی خویش همچون ارتقای جنبه‌های معنوی خود به هویت والاتری دست یابند؛ هویت‌هایی که انتظار عملکرد بالاتری از

1. Berzonsky

2. Identity style

3. Informational style

4. Normative style

5. Diffuse/ Avoidant style

صاحبان آنها می‌رود. آموزه‌های معنوی و دینی می‌توانند امکان پرورش انسان سالم و دارای هویت بالا و والا را فراهم کند. کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن زندگی معنوی‌شان ممکن است ساعت‌های کاری بیشمار آنها را معنا و جهت ببخشد و کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر برای آنها ایجاد کند و روح و روان آنها را پرورش دهد [۲۲]. معنویات در تمام ابعاد به مثابه منبعی مهم، برای هویت و معنابخشی در جهان متجدد و آشفته کنونی به کار می‌رود. معنویت جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی و تعالی است و افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، توانایی‌شان در استفاده از این عناصر بیشتر است. هوش معنوی که ترکیبی از سازه‌های هوش و معنویت است می‌تواند کارکرد و سازگاری‌های فرد را پیش‌بینی کند و به نتایج ارزشمندی منجر شود [۲۰]. هوش معنوی بالا می‌تواند بر متغیرهای مؤثر در بهبود عملکرد همچون نگرش، مسئولیت‌پذیری، تعهد، اخلاق و وجدان کاری افراد تأثیر بگذارد [۲۳، ۱۱]؛ عجین شدن کاری نیز که تا حدود زیادی به سازگاری و انعطاف‌پذیری فرد در برابر سختی‌های کار اشاره دارد، می‌تواند متأثر از توانایی فرد در بهره‌گیری از منابع معنوی (هوش معنوی) باشد. شناخت این موضوع نیاز به مطالعه علمی دارد.

از آن‌جا که نیروهای داوطلب و عجین شدن آنها با کارشان اهمیت دارد، آگاهی از عوامل اثرگذار بر روی عجین شدن می‌تواند موضوعی مهم برای مدیران ورزشی باشد که با بهبود این عوامل، امکان مشارکت مجدد داوطلبان در رویدادهای آتی را فراهم سازند و با توجه به این‌که در ایران نیز در سال‌های اخیر استفاده از داوطلبان در برگزاری اغلب رویدادهای ورزشی داخلی، ملی و بین‌المللی رشد چشم‌گیری داشته است [۵]، لزوم انجام تحقیقات و مطالعات بیشتر در زمینه مسائل مربوط به داوطلبان احساس می‌شود. از این‌رو، در پژوهش حاضر نظر بر این است که نقش عوامل شناختی (هوش معنوی) و اجتماعی (سبک‌های هویت) بر میزان عجین شدن کاری داوطلبان رویدادهای ورزشی مطالعه شود.

1. Spiritual Intelligence

## ۱-۲- بیان مسئله

منابع انسانی داوطلب علاوه بر ارزشمند بودن به عنوان یکی از مسئله‌سازترین منابع سازمان به شمار می‌آیند؛ زیرا علاوه بر افکار، نگرش‌ها، احساسات، استعدادها، مهارت‌ها و جهت‌گیری‌های متفاوت افراد که منجر به عملکرد متفاوت آن‌ها می‌شود، نیروهای داوطلب ممکن است به دلیل نداشتن تعهد قانونی نسبت به کار، مشارکت کمتری از خود نشان دهند و یا خیلی زود رابطه‌شان را با سازمان قطع کنند [۲۵]. مدیران به دنبال داوطلبانی هستند که بتوانند بیشتر با کار خود عجین شوند تا عملکرد بهتری را نشان دهند. عجین شدن با شغل درجه‌ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی، روان‌شناختی مشغول شغلش شده و به آن اهمیت و علاقه نشان می‌دهد [۲۶]. فردی که با شغلش عجین می‌شود به کارش به عنوان بخشی مهم از زندگی‌اش می‌نگرد و رضایت اصلی او از انجام مؤثر وظایفش ناشی می‌شود. عجین شدن با شغل عبارت است از تعهدی که شخص نسبت به شغل یا کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید [۲۶، ۲۷]. محققان بین «عجین شدن کاری» و «عجین شدن شغلی» تفاوت قائل می‌شوند. مفهوم اول گسترده‌تر است و بیانگر ارزشی است که فرد برای کار و کار کردن قائل می‌شود؛ اما عجین شدن با شغل خاص است و به شغل فعلی فرد اشاره دارد. البته، مفهوم عجین شدن با کار نباید با اعتیاد به کار اشتباه گرفته شود؛ زیرا فردی که اعتیاد به کار دارد، شیفته کارش است؛ اما از کارش لذت نمی‌برد که این رفتارها به‌طور بالقوه مخرب و بیانگر وابستگی نامناسب فرد به کار هستند [۲۸]. عجین شدن کاری با مشارکت و درگیری کاری هم‌تراز و به یک معنا هستند. کارکنانی که با کارشان عجین شده‌اند به اصول اخلاقی کارشان معتقد و پایبندند و پیشرفت بالایی در تصمیم‌گیری‌های کاری دارند و به همین میزان مورد علاقه بسیاری از مدیران واقع می‌شوند؛ زیرا می‌توانند نقش اساسی در اثربخشی و کارایی سازمان بازی کنند [۲۸]. افرادی که با کارشان عجین نیستند، از کارشان بیگانه‌اند و در حین کار در سازمان، کارهای دیگری انجام می‌دهند یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند؛ عجین شدن با شغل موجب حضور به موقع و سر وقت کارکنان، احساس موفقیت در کار و موجب حس

خوشبینی و موفقیت در مورد آینده سازمان و اعتقاد به اینکه اهداف شخصی و سازمانی با هم همخوانی دارند خواهد شد [۲۹]. مارتین و هافر<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) با هدف بررسی تأثیر عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی بر ترک خدمت (کارکنان تمام وقت و پاره وقت به صورت جداگانه) به این نتیجه رسید که عجین شدن با شغل نقش زیادی در کاهش ترک خدمت دارد. این نقش در کارکنان نیمه وقت از کارکنان تمام وقت پررنگ‌تر است (به نقل از [۱۰]).

در نتیجه در زمان جذب داوطلبان یا کار با آنها، باید به عوامل اثرگذار بر مشارکت آنها توجه داشت [۱۰]. یکی از راه‌کارهایی که می‌تواند در این کار به مدیران کمک کند، شناسایی افرادی با هویت والا است. از طرفی این افراد اگر در امور داوطلبی شرکت کنند، چون عزت نفس بالایی دارند، به جستجوی اطلاعات و ارزیابی آنها می‌پردازند، اهداف شغلی روشن دارند و در برقراری ارتباط با افراد نسبت به دیگران توانمندترند؛ احتمالاً بتوانند در کار و وظایف محوله بازده بالایی داشته باشند؛ اگرچه بخشی از تعهدات هویتی هر فرد به حوزه مذهب برمی‌گردد؛ نمی‌توان هویت والا را صرفاً به مذهب مرتبط دانست [۳۰]. هویت‌ها معانی کلیدی‌اند که ذهنیت افراد را شکل می‌دهند. اگر افراد تصویر روشنی از خود نداشته باشند، در انجام وظایف خود ثبات و استواری نشان نمی‌دهند. بر این اساس، بهتر به نظر می‌رسد که مدیران و رهبران سازمان‌های ورزشی، در جذب داوطلبان، به دنبال افرادی باشند که سبک هویتی متعهدانه‌تر و در نتیجه مشارکت بیشتری در کارهای سازمان داشته باشند. احتمالاً مدیرانی در شناسایی این افراد موفق‌تر خواهند بود که در کنار واقعیت‌های مادی، به مسائل معنوی نیز توجه داشته باشند [۳۱]. اهمیت توجه به بعد معنوی به تازگی برجسته‌تر شده است؛ اخیراً سازمان بهداشت جهانی انسان را موجودی تعریف کرده که علاوه بر جنبه‌های زیستی، روانی و اجتماعی، از جنبه‌ای معنوی نیز برخوردار است (سهرابی، ۱۳۸۷). معنویت یک نیاز و پدیده انسانی است که به صورت قابلیت و ظرفیت در همه وجود دارد و می‌تواند موجب ساماندهی ارزش‌های فرهنگی، بهبود تجارب اعضای سازمان و تعالی در کار

1. Martin & Hafer

شود [۳۲]. افرادی که از معنویت بیشتری برخوردارند، می‌توانند به کارهای روزمره خود، دیدگاهی مفهومی و هدفمند ببخشند و تمام ابزارها و منابع را جهت آرامش، تفاهم و از بین بردن مشکلات به کار ببندند [۳۳]. این افراد که دارای سطح بالایی از هوش معنوی هستند، احتمالاً از سبک هویتی والاتری نیز برخوردار هستند.

هوش معنوی ترکیبی از ویژگی‌های شخصیتی فرد، فرآیندهای عصبی، قابلیت‌های تخصصی، شناختی و ویژگی‌های معنوی است [۳۲]. از نظر سیسک<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) هوش معنوی به عنوان یک خودآگاهی عمیق تعریف می‌شود که در آن فرد بیش از پیش از ابعاد خویشتن آگاه می‌شود. پتانسیل این هوش در افراد مختلف، متفاوت است [۳۳]. حفظ و نگهداری داوطلبان به‌ویژه آن دسته از داوطلبان که دارای مهارت بالا هستند یک چالش اساسی برای سازمان ورزشی محسوب می‌شود. از طرفی دیگر، المپیادهای ورزشی دانشجویی به عنوان یک رویداد ورزشی نسبت به سایر رویدادهای برگزار شده مورد استقبال عده بیشتری از دانشجویان داوطلب قرار می‌گیرد؛ بنابراین باید دقت بیشتری برای بالا نگه‌داشتن انگیزه این داوطلبان و در نتیجه مشارکت بیشتر آن‌ها فراهم آید. جورابچی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود بر روی تعهد و عجزین شدن با وظیفه داوطلبان به این نتیجه رسیدند که بین این دو متغیر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. کوشازاده (۱۳۹۲) به این نتیجه رسید که عجزین شدن کاری به‌طور مستقیم می‌تواند ترک خدمت را پیش‌بینی کند؛ بنابراین اگر داوطلبان با کارشان عجزین شوند در نتیجه احتمال ترک خدمت داوطلبانه آن‌ها کاهش خواهد یافت. سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) به پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت پرداختند. بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی رابطه مثبت و معنادار و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. قنبری و نعمتی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند بین معنویت سازمانی و عجزین شدن کاری ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. رستگار و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به ارتباط منفی بین عجزین شدن کاری و ترک خدمت رسیدند. سعید و

1. sisk

همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عجین شدن کاری به عنوان یک عامل مهم در اثر بخشی سازمان مطرح می‌باشد؛ به طوری که هر چه عجین شدن کاری کارکنان بالاتر باشد اثربخشی سازمان نیز افزایش خواهد یافت.

با وجود این که پژوهش‌هایی در حیطه عجین شدن کاری انجام گرفته است؛ اما کاملاً مشخص نیست که چه عواملی بر عجین شدن کاری داوطلبان تأثیرگذار هستند؛ در نتیجه شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر عجین شدن کاری داوطلبان در این گونه رویدادها ضروری به نظر می‌رسد.

در نهایت، به نظر می‌رسد ضروری است که عوامل تأثیرگذار بر عجین شدن داوطلبان شناسایی شوند تا با توجه به این عوامل عجین شدن کاری داوطلبان را افزایش دهند. از این رو، هدف از این مطالعه، پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین هوش معنوی و سبک‌های هویت با عجین شدن کاری داوطلبان وجود دارد؟

### ۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش

در عصر دانش، با رقابت‌های فزاینده و پیچیدگی‌های نوظهور، هر روز تعداد بیشتری از پژوهشگران و مدیران درمی‌یابند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، کارکنان متعهد، متخصص و با انگیزه هستند؛ از این رو مسائل سازمانی مربوط به کارکنان اهمیت فزاینده‌ای یافته و فعالیت‌هایی برای حفظ و بهبود روحیه، نگرش، مشارکت و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط سازمان‌ها انجام شده است [۳۴، ۳۵]. مشارکت فعالانه نیازمند آن است که افراد با ماهیت کار خود انس بگیرند و به نحوی بتوانند خود را بر اساس ویژگی‌های کار خود شناسایی کرده و بر این اساس فعالانه در آن مشارکت داشته باشند [۳۶]. مطالعه عجین شدن با کار و عواملی که بر روی عجین شدن یا مشارکت داوطلبان در کار اثرگذار است، می‌تواند در بهبود انگیزش داوطلبان، افزایش رضایت و بهبود تعهد آنان و کاهش ترک خدمت آنان تأثیر بگذارد.

مدیران باید به نوعی از برنامه‌ریزی بیندیشند که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را همسان نماید تا کارکنان فراتر از آنچه در شرح شغل آنان آمده است، در شغل خود مشارکت کنند [۳۷]. از آن جایی که عجین شدن کاری نقش کلیدی در عملکرد کلی سازمان دارد و عجین شدن با شغل در یک کار خاص (داوطلبی)، ممکن است همانند عجین شدن با یک کار عمومی نباشد، نیاز به بررسی عجین شدن کاری در داوطلبان که نیروهای رسمی سازمان‌ها نیستند، اما حضور آن‌ها احتمالاً تأثیر بسزایی در پیشرفت و بهره‌وری سازمان‌ها دارد، وجود دارد. عجین شدن با کار بیشتر تحت تأثیر شخصیت عمومی افراد است، اما عجین شدن با شغل بیشتر از رضایت شغلی و تأمین نیازها اثر می‌پذیرد (بیشتر تحت تأثیر موقعیت است)؛ با توجه به این که عجین شدن کاری از ویژگی‌های شخصیتی اثرپذیر است؛ بنابراین احتمال می‌رود، پرداختن به ویژگی‌های شخصیتی از جمله هوش و هویت بتواند به روشن شدن ضرورت پژوهش در حیطه عجین شدن کاری کمک کند. سوزا و کارت رایت (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی در بالا بردن عزت نفس، رضایت، خشنودی از زندگی و ایجاد احساس هدفمندی در زندگی تأثیر بسزایی دارند. محمدی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان مقایسه هوش معنوی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار» به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی دانشجویانی که به طور منظم تمرینات ورزشی انجام می‌دهند بهتر از دانشجویان غیر ورزشکار است. پورسلطانی، میرزایی و زارعیان (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی دریافتند که هوش معنوی و بهره‌وری ارتباط مثبت و معناداری دارند. محمدی گوندره (۱۳۹۱) مقاله‌ای با عنوان رابطه سبک‌های هویت و سبک‌های تفکر با مسئولیت‌پذیری دانش-آموزان را به انجام رساند و به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های هویت و سبک‌های تفکر با مسئولیت‌پذیری ارتباط معنادار وجود دارد؛ سهم سبک‌های هویت در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری، از سبک‌های تفکر بیشتر است. از طرفی مسئولیت‌پذیری از ویژگی‌های جدایی‌ناپذیر عجین شدن کاری است؛ پس ممکن است سبک هویت بر عجین شدن کاری تأثیر داشته باشد.



سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای که با عنوان پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی بجنورد» انجام داد نشان داد که بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی ارتباط آماری مثبت و معنادار و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد؛ و پژوهشی توسط قنبری و نعمتی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین معنویت در محیط‌های کاری با درگیری شغلی دبیران پرداختند که این پژوهش‌ها با جامعه آماری، روش آماری و ابزار اندازه‌گیری متفاوتی انجام گرفتند. پژوهش در زمینه عجین شدن کاری با متغیرهای دیگری از قبیل تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ترک خدمت، اعتماد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و ... انجام شده است؛ بنابراین جای تحقیق و پژوهش در مورد ارتباط بین متغیرهای هوش معنوی و عجین شدن کاری با نقش واسطه‌گری سبک‌های هویت خالی به نظر می‌رسد. از سمتی دیگر اکثر پژوهش‌های انجام گرفته در مورد عجین شدن کاری در سازمان‌های غیر ورزشی و بر روی کارکنان رسمی صورت پذیرفته است و به این مقوله در سازمان‌های ورزشی و نیروهای داوطلبی به عنوان یک گروه از منابع انسانی که در سازمان ورزشی مشغول به فعالیت هستند کمتر توجه شده است؛ بنابراین کنار هم گذاشتن این خلأهای مشاهده شده پژوهش‌گر را بر آن داشت تا در این زمینه به پژوهش بپردازد.

در نهایت، اگر مدیران رویدادهای ورزشی بتوانند عجین شدن کاری داوطلبان را مدنظر قرار دهند، احتمال دارد در فرآیند حفظ و نگهداری نیروهای داوطلب موفق‌تر عمل کنند. علاوه بر آن، این پژوهش می‌تواند ادبیات مناسبی را برای تحقیقات آینده فراهم سازد و راه را برای تحقیقات آینده هموار سازد.

## ۴-۱- اهداف پژوهش

### ۴-۱-۱- هدف اصلی

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش هوش معنوی و سبک‌های هویت بر عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی سیزدهمین المپیاد ورزشی-فرهنگی است.

## ۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱. تعیین ارتباط هوش معنوی و سبک‌های هویت داوطلبان ورزشی
۲. تعیین ارتباط سبک‌های هویت و عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی
۳. تعیین ارتباط هوش معنوی و عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی
۴. تعیین اثر غیر مستقیم هوش معنوی بر عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی
۵. ارائه مدلی مناسب جهت بررسی ارتباط بین هوش معنوی و سبک‌های هویت با عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی

## ۱-۵- فرضیات پژوهش

۱. بین هوش معنوی داوطلبان و سبک‌های هویت داوطلبان ورزشی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.
۲. بین سبک‌های هویت داوطلبان ورزشی و عجین شدن کاری آنان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.
۳. بین هوش معنوی داوطلبان ورزشی و عجین شدن کاری آنان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.
۴. بین هوش معنوی و عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی سیزدهمین المپیاد فرهنگی\_ورزشی ارتباط غیر مستقیم و معناداری وجود دارد.
۵. مدل هوش معنوی داوطلبان ورزشی، سبک‌های هویت و عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی از برآزش مناسبی برخوردار است.

## ۱-۶- قلمرو پژوهش

### ۱-۶-۱- قلمرو مکانی پژوهش

قلمرو مکانی پژوهش، محدود به سیزدهمین المپیاد فرهنگی-ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی به میزبانی دانشگاه فردوسی مشهد می‌شود.

### ۱-۶-۲- قلمرو زمانی پژوهش

این پژوهش در فاصله زمانی مرداد ماه ۱۳۹۵ تا شهریور ماه ۱۳۹۵ بود.

### ۱-۶-۳- قلمرو موضوعی پژوهش

در این پژوهش متغیرهای هوش معنوی، سبک‌های هویت و عجین شدن کاری مطالعه شده‌اند که در حوزه مدیریت رفتار و منابع انسانی سازمان قرار می‌گیرند.

## ۱-۷- پیش فرض‌های پژوهش

۱. سؤالات پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش اهداف را به دقت می‌سنجند.

۲. پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از روایی<sup>۱</sup> و اعتبار بالایی برخوردار بوده و تمامی سؤالات برای آزمودنی‌ها روشن و قابل درک است.

---

1. Validity

## ۱-۸- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش

### ۱-۸-۱- تعاریف نظری

۱-۸-۱-۱- داوطلب: کسی است که با تمایل کامل، بدون دریافت هر نوع پاداش و در قالب ساختار رسمی به دیگران کمک می‌کند [۳۸].

### ۱-۸-۱-۲- هوش معنوی:

هوش معنوی نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند. هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گستره‌ای وسیع از نظر بافت معنا جای می‌دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگی‌مان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می‌دهد. هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود یا به‌گونه‌ای شکل واقعی زندگی را قالب‌بندی می‌کند (امونز، ۲۰۰۱).

۱-۸-۱-۳- سبک‌های هویت: چگونگی جستجو، پردازش و ارزیابی اطلاعات مرتبط به خود و نحوه استفاده کردن از آن توسط افراد است که شامل سه نوع سبک هویتی (اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم-اجتنابی) می‌شود (برزونسکی، ۱۹۹۹).

۱-۸-۱-۴- عجین شدن کاری: فرآیند مطیع شدن کارکنان در نقش‌های شغلی خود تعریف می‌شود. عجین شدن با شغل تعهدی است که شخص نسبت به شغل یا کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید (کان، ۱۹۹۶).

۱-۸-۱-۵- رویداد! رویداد به مراسم، نمایش‌ها یا جشن‌هایی گفته می‌شود که در دوره زمانی کوتاه برنامه‌ریزی و اجرا و یا برای بزرگداشت یک روز خاص یا دست‌یابی به یک هدف خاص اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و یا ورزشی برگزار می‌شود [۳۹].

۱-۸-۱-۵-۱- رویداد ورزشی! رویدادهای ورزشی به‌عنوان هر رویدادی تعریف می‌شود که در آن فعالیت یا رقابت ورزشی مدنظر باشد. اندازه و سطح رویدادهای ورزشی می‌تواند تا حد زیادی متغیر باشد. رویدادهای ورزشی می‌توانند سالانه یا در فواصل زمانی کمتر یا بیشتری برگزار شوند؛ یک‌روزه یا چندروزه باشند؛ و در یک مکان واحد یا در چند مکان برگزار شوند [۴۰]. در این پژوهش منظور از رویداد، سیزدهمین المپیاد فرهنگی-ورزشی دانشجویان است.

۱-۸-۱-۵-۲- المپیاد ورزشی! المپیادهای ورزشی دانشجویی یکی از رویدادهای ورزشی مهم در کشور است که هر دو سال یک‌بار با نظارت اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری برگزار می‌شود. منظور از المپیادهای ورزشی در این مطالعه، سیزدهمین المپیاد فرهنگی-ورزشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور است [۴۰].

## ۱-۸-۲ تعاریف عملیاتی

۱-۸-۲-۱- داوطلب: منظور از داوطلب در این پژوهش افرادی هستند که در سیزدهمین المپیاد فرهنگی-ورزشی دانشجویان (۱۳۹۵) در دانشگاه فردوسی مشهد به همکاری داوطلبانه با مسئولین برگزارکننده مسابقات مشغول بودند.

1. Event  
2. Sporting Event  
3. Sports Olympiad

۱-۸-۲-۲- هوش معنوی: در این پژوهش منظور از هوش معنوی نمره‌ای است که داوطلبان از

پرسش‌نامه ۲۴ سؤالی هوش معنوی کینگ<sup>۱</sup> (SISRI، ۲۰۰۸) به دست می‌آورند. این پرسش‌نامه شامل

۴ بعد، به شرح زیر است:

تفکر وجودی انتقادی:<sup>۲</sup>سؤالات ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱ پرسش‌نامه

تولید معنای شخصی:<sup>۳</sup>سؤالات ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳ پرسش‌نامه

آگاهی متعالی:<sup>۴</sup>سؤالات ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۲ پرسش‌نامه

بسط حالت هشیاری:<sup>۵</sup>سؤالات ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۴ پرسش‌نامه

۱-۸-۲-۳- سبک‌های هویت: منظور از سبک‌های هویت نمره‌ای است که داوطلبان از پرسش‌نامه

۴۰ سؤالی سبک‌های هویت برزونسکی (ISI، ۱۹۹۲) به دست می‌آورند. این پرسش‌نامه شامل ۴ بعد،

به شرح زیر است:

سبک اطلاعاتی: سؤالات ۲، ۵، ۶، ۱۶، ۱۸، ۲۵، ۲۶، ۳۰، ۳۳، ۳۵، ۳۷ پرسش‌نامه

سبک هنجاری: سؤالات ۴، ۱۰، ۱۹، ۲۱، ۲۳، ۲۸، ۳۲، ۳۴، ۴۰ پرسش‌نامه

سبک سردرگم یا اجتنابی: سؤالات ۳، ۸، ۱۳، ۱۷، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۶، ۳۸ پرسش‌نامه

تعهد:<sup>۶</sup>سؤالات ۱، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۲۰، ۲۲، ۳۹ پرسش‌نامه

1. king

2. Critical Existential Thinking

3. Personal Meaning Production

4. Transcendental Awareness

5. Conscious State Expansion

6. commitment

۱-۸-۲-۴- عجین شدن کاری: منظور از عجین شدن کاری نمره‌ای است که داوطلبان از پرسش -

نامه تعدیل شده ۱۸ سؤالی (لاداهل و کنجر، ۱۹۶۵) به دست می‌آورند.

هایر و همکاران (۲۰۰۹)، عنوان می‌کنند، پژوهشگران می‌توانند برای دستیابی به برآزش بهتر مدل‌های پیچیده، داده‌ها و اجزای حاضر در مدل را در سطوح مختلف دسته‌بندی نمایند. بر این اساس، باگوزی و هیدرتون<sup>۳</sup> (۱۹۹۴)، پیشنهاد می‌کنند، مقیاس‌های دارای پنج تا هفت گویه می‌توانند به‌طور تصادفی در دو گروه یا مؤلفه دسته‌بندی شوند، همچنین، مقیاس‌های دارای بیش از ۹ گویه می‌توانند در سه گروه و یا بیشتر تقسیم شوند [۴۱، ۴۲]؛ بنابراین در این پرسش‌نامه برای رسیدن به برآزش بهتر در مدل سؤالات را به سه بعد یا مؤلفه تقسیم کردیم.

---

1. Lodahl & kenjer

2. Hair

3. Bagozzi and Heatherton





# فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

## ۲-۱- مقدمه

این فصل در دو بخش مبانی نظری و پیشینه پژوهش تعریف شده است که در بخش مبانی نظری به بررسی تعاریف و معرفی نظریه‌ها در مورد هر متغیر می‌پردازد و در بخش پیشینه پژوهش، پژوهش‌هایی که در مورد هر متغیر در گذشته انجام شده بررسی خواهد شد.

## ۲-۲- مبانی نظری پژوهش

### ۲-۲-۱- هوش معنوی

در این قسمت ابتدا به تعریف هوش، معنویت سپس هوش معنوی پرداخته می‌شود و نظریه‌های نظریه-پردازان و صاحب نظران بازگو می‌شود، ویژگی‌های افراد با هوش معنوی بررسی و سپس به مقایسه هوش معنوی با هوش‌های دیگر پرداخته می‌شود.

### ۲-۲-۱-۱- هوش

از نظر گاردنر<sup>۱</sup> هوش عبارت است از: استعداد حل کردن مسائل یا تولید محصولاتی که در یک یا چند فرهنگ با ارزش شمرده می‌شوند [۴۳]. گاردنر در نظریه هوش‌های چندگانه، ۹ هوش را برمی‌شمارد: زبانی، موسیقایی، منطقی-ریاضی، فضایی، بدنی-جنبشی، طبیعت‌گرایانه، درون فردی (درک خود)، میان فردی (درک دیگران) و هوش وجودی هستی‌گرایانه یا هوش روحانی [۴۴]، که منظور او از طرح این هوش (روحانی) اذعان به وجود توانایی‌های اندیشیدن درباره پرسش‌های بزرگ مربوط به معنای زندگی است (ولفلک، ۲۰۰۴). هوش، رفتار حل مسئله سازگاران‌ای است که در راستای تسهیل اهداف

<sup>1</sup>. Howard Gardner

کاربردی و رشد سازگاران جهت گیری شده است. آنچه از بررسی تعریف صاحب نظران از هوش برمی آید، آن است که همگی «هوش» را قابلیت بهره گیری از نرم افزارهای وجودی تعریف می کنند [۴۵].

## ۲-۱-۲-۲- معنویت

مفاهیمی از قبیل معنویت که به امور غیرمادی تعلق دارند، تعریف منطقی ندارند و معمولاً با ذکر مصادیق و مثالها توضیح داده می شوند. به اعتقاد مزلو<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) معنویت یکی از والاترین نیازهای انسان است و نقشی بنیادین و محوری در سلسله مراتب نیازهای انسان بازی می کند. مزلو از این نیاز تحت عنوان خودشکوفایی «یاد می کند [۴۶]. معنویت یکی از نیازهای عالی درونی انسان است؛ معنویت خودش به تنهایی یک زمینه رشد است، یک نگرش است و نیازمند حداکثر تجربه های انسانی است [۴۷]. برخی روان شناسان معنویت را تلاش مداوم بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی تعریف کرده اند (صمدی، ۱۳۸۵)؛ به کارگیری بهینه قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود و مربوط با زیستن و زندگی و در نتیجه تکامل، بخشی مهم از معنویت است [۴۷]. پیدمونت<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) بیان می کند معنویت یک منبع دورنی انگیزش، یک سازه نسبتاً پایدار در طی زمان است افراد را به سمت اهداف مشخص سوق می دهد. از این دیدگاه معنویت همانند صفات انگیزشی دیگر مانند برونگرایی، قدرت، پیوندجویی و وظیفه شناسی عمل می کند. اشموز و دیون<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) معنویت در محیط کار را این چنین تعریف کردند: شناسایی نقاط مثبت در زندگی داخلی و قوت دادن به وسیله معنا و هدف دادن به کار و گرفتن کاری در زمینه اجتماع و متعاقب آن هوش معنوی را شناخت معنویت اجتماعی در زندگی، به کار بردند؛ بنابراین معنویت در محیط زندگی یک زمینه و چهارچوبی را برای ساماندهی به ارزش های فرهنگی، ارتقای تجارب اعضا و تعالی در کار را فراهم می کند (مارتین و هافر، ۲۰۰۹).

1 . Maslow

2 Pidmont

3 Ashmos & Duchon

4 Martin & Hafer

## ۲-۲-۱-۳- هوش معنوی

هوش معنوی سازه‌های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب نموده است [۴۸]. لاو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) هوش معنوی را ایجاد دستاوردهایی می‌داند که در تنظیمات یک یا چند فرهنگ و اجتماع با ارزش هستند. ولمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) هوش معنوی را بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌ها و منابع معنوی می‌داند که کاربست آن‌ها در زندگی روزانه می‌تواند موجب افزایش انطباق‌پذیری فرد شود. در تعریف‌های هوش معنوی به صورت ویژه‌ای به نقش آن در حل مسائل وجودی و یافتن معنا و هدف در زندگی روزمره تأکید شده است. ولمن (۲۰۰۱) اجتماعی بودن و ادراک فراحسی را دو مهارت اساسی هوش معنوی معرفی می‌کند. مک شری و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) تأکید می‌کنند که هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود یا به‌گونه‌ای شکل واقعی زندگی را قالب‌بندی می‌کند (فرامرزی و حسینی، ۱۳۸۸). وهان (۲۰۰۲) معتقد است که هوش معنوی یکی از انواع هوش‌های چندگانه است که به طور مستقل می‌تواند رشد و توسعه یابد. الکینز و کاوندش<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) بر این باورند که دارا بودن هوش معنوی موجب می‌شود که قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی انسان بیشتر شده و با ملایمت و عطوفت بیشتری به مشکلات نگاه کند، تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل داشته باشد، سختی‌های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد (فرامرزی و حسینی، ۱۳۸۸).

به عقیده جورج (۲۰۰۶)، مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: الف (ایجاد آرامش خاطر، به‌گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ ب) ایجاد تفاهم بین افراد؛ ج) مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه؛ و در آخر، فرد برای کسب قدرت تشخیص در تصمیم‌گیری‌ها که به رشد سلامت نفس و روان کمک می‌کند، نیازمند هوش معنوی است [۴۸].

<sup>1</sup> Low et al

<sup>2</sup> Wolman

<sup>3</sup> Mc Sheri et al

<sup>4</sup> Elkins & Cavendis

## ۲-۱-۲-۴ دیدگاه‌های مختلف درباره هوش معنوی

### امونز<sup>۱</sup>

امونز هوش معنوی را این‌گونه بیان می‌کند: هوش معنوی نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند. هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گستره‌ای وسیع از نظر بافت معنا جای می‌دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگی مان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می‌دهد.

### نوبل و واگان<sup>۲</sup>

نوبل و واگان (۲۰۰۱) معتقدند که مؤلفه‌های هشت‌گانه‌ای که نشان‌دهنده هوش معنوی رشد یافته هستند عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری، تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران (نازل، ۲۰۰۴؛ نقل از عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

### اسمیت<sup>۳</sup>

در مطالعه‌ای از اسمیت (۲۰۰۵) نشان داده شد که هوش معنوی لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که هوش معنوی بالاتر دارند تحمل آنان در مقابل فشارهای زندگی بیشتر بوده و توانایی بالاتری را برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند.

### آمرام<sup>۴</sup>

هوش معنوی، توانایی به‌کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است؛ به‌گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی را ارتقا دهد. از نظر آمرام (۲۰۰۷) هوش معنوی شامل ۷ آیتم است:

<sup>1</sup> Emmons

<sup>2</sup> Noble & vaughan

<sup>3</sup> Smith

<sup>4</sup> Amram

آگاهی، خوش بینی، معنایابی، تعالی، حقیقت، تسلیم صلح آمیز، هدایت درونی

### مک هووک<sup>۱</sup>

مک هووک (۲۰۰۲) بیان کرده است که قطعاً برخی از ویژگی‌های شخصیتی با ویژگی‌های هوش معنوی، هماهنگ و منسجم و موافق می‌باشد. هوش معنوی با تجارب ذهنی مشخص بیان می‌شود و یک کیفیت گسترده متعالی است که در یک حالت شناختی و عاطفی آشکار می‌شود و با آفرینش و خودشکوفایی مرتبط و ممکن است به عنوان احساس روشنگری، شگفتی، الهام و افزایش آگاهی مشخص شود.

### بروس لیچفیلد<sup>۲</sup>

آگاهی از تفاوت، شگفتی، حکمت و خرد، آگاهی و دور اندیشی، هنگام آشفستگی و تناقض و دوگانگی آرام بودن، تعهد و فداکاری و ایمان (غباری بناب، سلیمی، سلیمانی و نوری مقدم، ۱۳۸۶)

### فرانسیس واگان<sup>۳</sup>

هوش معنوی می‌تواند با تمرین توسعه یابد و در تشخیص واقعیت از خطای حسی به کمک شخص می‌آید و ممکن است در فرهنگ به عنوان عشق، عقل و خدمات اظهار شود (عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸). واگان می‌گوید: «بهره‌ی هوشی به تفکر اشاره دارد، هوش هیجانی به احساس اشاره دارد ولی هوش معنوی به معنی بودن است».

جنبه‌های هوش معنوی در مدل واگان عبارتند از: تمایل به دانش ناشی از تفکر، توانایی در نظر گرفتن حقایق از زوایای مختلف، تفکر آزادانه، تجدیدنظر کردن در عقاید و درک بر اساس واقعیت، احترام به همه‌ی موجودات، تأیید تفاوت‌ها، توانایی عشق ورزیدن، خود را به دور از تظاهر وقف دیگران کردن،

<sup>1</sup> MacHovec

<sup>2</sup> Bross Lichfield

<sup>3</sup> Francies Vaughan

مهربانی و سخاوت، دگرخواهی، قدرت بخشش، تواضع، کمال، خردمندی، ترویج صداقت و هوشیاری، شجاعت، آرامش درونی، اعتماد به نفس.

## سیدنی و ویگلزورث<sup>۱</sup>

سیدنی و ویگلزورث (۲۰۰۴) هوش انسانی را به صورت هرم نشان می‌دهد. این هرم از ۴ سطح که شامل هوش‌های بدنی، منطقی-کلامی، هیجانی و معنوی می‌باشد تشکیل شده است؛ IQ به عنوان هوشی که در جستجوی چستی اشیاء است، EQ به عنوان هوش که در جستجوی درک و فهم چگونگی اشیاء است، SQ به عنوان هوشی که در جستجوی درک چرایی اشیاء است (ویگلزورث، ۲۰۰۴).

ویگلزورث (۲۰۰۴) هوش معنوی را توانایی درست رفتار کردن همراه با دلسوزی، دانایی، حکمت و در عین حال با حفظ آرامش درونی و بیرونی صرف نظر از پیشامدها و رویدادها تعریف کرده است. منظور از صرف نظر از پیشامد این است که ما می‌توانیم توسط هوش معنوی صلح‌آمیز حتی تحت بزرگترین فشارها باقی بمانیم. همچنین این تعریف نشان می‌دهد که افراد با هوش معنوی در حین قضاوت، توانایی منصفانه رفتار کردن همراه با دلسوزی و نداشتن استرس را دارند (عبد مجید و همکاران، ۲۰۱۰).

## ریچارد ولمن<sup>۲</sup>

به اعتقاد ولمن (۲۰۰۱) «هوش معنوی توانایی انسان برای پرسیدن پرسش‌های اساسی درباره‌ی معنی زندگی است و تجربه همزمان ارتباط پیوسته بین هریک از ما و دنیایی است که در آن زندگی می‌کنیم». به باور او نیاز به معنای بیشتر در زندگی روزمره در همه‌ی افراد احساس می‌شود. در حقیقت معنویت می‌تواند معیار زندگی افراد باشد. ولمن عقیده دارد که همه افراد دارای هوش معنوی هستند و توانایی اندیشیدن با روح خود را دارند.

<sup>1</sup> Cidny Wigglesworth

<sup>2</sup> Richard Wolman

## سیسک و ترانس<sup>۱</sup>

سیسک و ترانس (۲۰۰۱) هوش معنوی می‌تواند به‌عنوان یک خودآگاهی عمیق که در آن فرد بیش از پیش از ابعاد خویشتن آگاه می‌شود تعریف شود. از نظر آنان هوش معنوی از ابعاد ذیل ساخته شده است: دانش درونی، شهود عمیق، یکی شدن با طبیعت و جهان، حل مسئله

## دیوید کینگ<sup>۲</sup>

مقصود از این تعریف برای هوش معنوی دقت بیشتر در بازانندیشی این مفهوم است. هوش معنوی به عنوان یک مجموعه از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که در وحدت و یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های غیرمادی و مافوق هستی فرد و رسیدن به نتایجی از قبیل اندیشه وجودی عمیق، بهبود معنا، شناخت خویشتن برتر و سلطه بر سطوح معنوی شرکت دارند (عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

کینگ (۲۰۰۸) معنویت را نظیر یک مجموعه بی‌پایانی تعریف کرد که رفتارها، تجارب، ارزش‌ها، سائق‌ها و نگرش‌های فرد بر اساس تلاش و جستجویی برای معنا، هدفمندی و تعالی و فهم سؤالات وجودی هستند. کینگ معتقد است که هوش معنوی ظرفیت و توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می‌کند تا معنا در زندگی را درک کند و موقعیت‌های معنوی بالاتر راه یابد. هوش معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی است که به آگاهی، یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های غیرمادی و متعالی وجود فرد کمک می‌کند (کینگ، ۲۰۰۸). در این چهارچوب چهار حوزه وجود دارد:

(۱) تفکر انتقادی در خصوص مسائل مربوط به هستی: ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث متافیزیکی

و مربوط به هستی از جمله حقیقت، جهان، زمان، مرگ و ...

(۲) تولید معنای شخصی: توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی.

<sup>1</sup> Sisk & Tarans

<sup>2</sup> David King



۳) آگاهی متعالی (فراگیر): توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری.

۴) گسترش آگاهی (ایجاد موقعیت هوشیاری): توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن (هیلدبرانت، ۲۰۱۱).

از دیگر صاحب‌نظران در این حیطه می‌توان از بردفورد<sup>۱</sup> (۱۹۹۵)، هی<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، پیدمونت<sup>۳</sup> (۱۹۹۹)، گاردنر (۱۹۹۹)، مایر<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)، رابرت آمانس<sup>۵</sup> (۲۰۰۰)، زوهر و مارشال (۲۰۰۰)، فریدمن و مک دونالد (۲۰۰۰)، ادواردز<sup>۶</sup> (۲۰۰۳)، مک مولن<sup>۷</sup> (۲۰۰۳)، سانتوس<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) نام برد.

## ۲-۱-۵- ویژگی‌های افراد دارای هوش معنوی

افرادی که دارای هوش معنوی بالا هستند، دیگران را به‌خاطر چیزی سرزنش نمی‌کنند و همواره مسئولیت بخشش خود و عملکردهایشان را می‌پذیرند. برای رضایت داشتن از خودشان نیازی به تصدیق دیگران ندارند. احساس امنیت آن‌ها بر اساس توانایی‌ها، پایداری و ویژگی‌های درونی انسانی‌شان است. آن‌ها بر اساس خدمت‌رسانی به دیگران زندگی می‌کنند. درک کرده‌اند که تنها راه برای گسترش ظرفیت شخصی‌شان، دوست داشتن، بخشیدن دیگران و خدمت‌رسانی به دیگران است. هرگز با تغییرات دنیای اطرافشان آسیب‌پذیر نمی‌باشند چون این تغییرات را دنیا انجام می‌دهد. آن‌ها دریافته‌اند چیزی که در جهان جستجو می‌کنند (آرامش، عشق، قناعت) از درون خودشان است و چیزی نیست که از دست برود. آن‌ها کار را به‌عنوان مکانی برای خلاقیت، اعتمادبه‌نفس و یادگیری، جایی که پول و پاداش، ثانویه است می‌دانند. آن‌ها افراد محیط کار را به‌عنوان انسان‌هایی با قوت، ضعف، نگرانی، نیازها و خواسته‌های

<sup>1</sup> Bardford

<sup>2</sup> Hay

<sup>3</sup> Pidmont

<sup>4</sup> Mayer

<sup>5</sup> Robert Amans

<sup>6</sup> Edwardz

<sup>7</sup> McMeolen

<sup>8</sup> Santos

خودشان در نظر می‌گیرند، روابط همواره قبل از کار است. این افراد تعالی را هر روز در لابه‌لای اشیاء، مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها دنبال می‌کنند.

## ۲-۲-۱-۶- ویژگی‌های افراد بدون هوش معنوی

وقتی کارها نادرست پیش روند آن‌ها دیگران را مقصر می‌دانند، آن‌ها به شغلشان وابسته می‌شوند و اینگونه احساس امنیت می‌کنند، به‌آسانی از محیط و تغییر جهانی به لحاظ شخصی آسیب می‌بینند و تهدید می‌شوند، هنوز در جستجوی عشق و شادی از دیگران و جهان می‌باشند، تمایل دارند کار و یا مکانی را که مجبورند برای کسب پول به آنجا می‌روند را وحشتناک فرض کنند، آن‌ها تمایل دارند زندگی را خیلی سخت بگیرند؛ چون معتقدند کار و تجارت عمل سختی است و از زندگی می‌ترسند (عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸)، نداشتن هدف واقعی در زندگی، داشتن مهار کنترل بیرونی، بدبینی نسبت به آینده، احساس ضعف و ناتوانی در برابر عوامل آزاردهنده طبیعی و غیرطبیعی و ناتوانی در ایستادن مقابل آن‌ها، ناامیدی، دنیاپرستی و تکلف، احساس ناسپاسی، احساس نابودی، بدبینی، عصیان، تخلف یا حق‌کشی و انجام ندادن واجبات.

## ۲-۲-۱-۷- مقایسه و ارتباط هوش معنوی با هوش‌های دیگر

ویگلزورث (۲۰۰۴) چهار هوش بدنی، شناختی، هیجانی و معنوی را بر اساس ترتیب رشد آن‌ها، مطرح نموده است. هوش معنوی در بالاترین سطح رشد قرار دارد. این مؤسسه شش مهارت برای هوش معنوی تعریف کرده است. این مهارت‌ها شامل: دلسوزی برای دیگران، احساس ملکوتی، خردورزی، توانایی گوش دادن، توکل بر خدا، تعهد و ایمان می‌باشد.

مک‌هاوک (۲۰۰۲) معتقد است هوش معنوی به نسبت آموزش غیردینی و دانش واقع‌بینانه، با شهود، نگرش و خردمندی رابطه نزدیک‌تری دارد. ماهیت غیراختصاصی و کل‌نگر آن و استفاده از نمادگرایی ادراک فرد را گسترش می‌دهد و آن را عمق می‌بخشد. این امر به غنی‌سازی روابط و بهبود کار روزمره کمک می‌کند. علاوه بر این، حرکت به سمت خودشکوفایی و رشد معنوی بیشتر به هوش معنوی مربوط

می‌شود تا به نیاز به کنترل خود و پایبند آئین و رسوم بودن. به نظر می‌رسد افرادی که هوش معنوی یکپارچه دارند، ممکن است سبک زندگی متفاوتی داشته باشند [۲].

معنویت به‌طور کلی برای انسان وجود دارد و یکی از والاترین نیازهای انسان و نقش بنیادی و محوری در سلسله مراتب نیازهای انسان بازی می‌کند. روی هم رفته باید گفت که نیاز به معنا، لازمه وجود سلامت روانی است که در همه کارکردهای ذهنی نمایان می‌شود. این کارکرد مغز است که هوش عقلانی، هوش هیجانی و هوش معنوی را با یکدیگر پیوند می‌دهد؛ و این هوش معنوی است که تلاش می‌کند تا کل زندگی انسان در زمینه گسترده‌تری از دنیا جای بگیرد و فرد را در بستری از تجربه‌های مبتنی بر شکلی یگانه به حرکت وا دارد (به نقل از [۵]).

لیچفلد<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) شباهت‌ها و تفاوت‌هایی بین هوش‌ها وجود دارد: از جمله این‌که بین همه هوش‌ها هوپوشی وجود دارد و همه این هوش‌ها قابلیت رشد در افراد را دارند؛ اما هوش معنوی به‌طور انحصاری با دیگران سروکار دارد، همه هوش‌های دیگر را دربرمی‌گیرد و ارزیابی آن احتمالاً ذهنی‌تر از سایر هوش‌هاست.

## ۲-۲-۲- هویت

هویت به یک فرد در طول زمان احساس تداوم می‌بخشد و بین گذشته و حال و آینده او ارتباط برقرار می‌کند که در این بخش به تعریف و ماهیت هویت، ضرورت طرح موضوع هویت، فرآیند هویت‌یابی، سبک‌های هویت، بحران هویت و چگونگی شکل‌گیری هویت پرداخته خواهد شد.

## ۲-۲-۲-۱- تعریف و ماهیت هویت

در فرهنگ لغت آکسفورد (۲۰۰۲) هویت را اینگونه تعریف کرده‌اند: خصوصیات، احساسات و باورهایی که باعث تمایز افراد از یکدیگر می‌شوند (ربیع، ۱۳۸۷)، که در طول زمان و به صورت معتبری درباره فرد سخن می‌گوید.

<sup>1</sup> Bruce Litchfield

از نظر بارون و برن (۱۹۷۷) در کتاب روان شناسی اجتماعی، هویت از سال‌های نخست زندگی مان شروع به شکل‌گیری می‌کند و در خصوص این موضوع که چه کسی هستیم، یادگیری‌های ما شروع به شکل گرفتن می‌کند.

## ۲-۲-۲-۲- ضرورت طرح موضوع هویت

هویت یابی یکی از نیازهای اساسی آدمی است و هر کسی نیاز دارد تا بداند کیست. در واقع ضرورت طرح هویت از همین ناشی می‌شود که بخش بزرگی از مسائل جامعه ما در رابطه با جوانان در کشور ما و بسیاری از کشورهای دیگر به هویت و مشکلات آن مربوط می‌شود، به طوری که بسیاری از آنان بدون پاسخ‌گویی به پرسش‌های اساسی هویت، وارد زندگی می‌شوند، ازدواج می‌کنند، بر سن و سال آنان افزوده می‌شود ولی هنوز نمی‌دانند کیستند.

راسترو (۲۰۰۱) عنوان می‌کند هویت یک فرد در ارتباط مستقیم با سیستم ارزش‌های او می‌باشد. در واقع اگر قرار است افراد بتوانند از خود استنباط باثباتی داشته باشند باید برخی از ارزش‌های اساسی را باور داشته باشند (کانجر، به نقل از ماسن، ترجمه یاسایی، ۱۳۷۰)؛ که با برخورداری از ارزش‌های روشن و واضح این امکان را برای افراد فراهم می‌آورد که بهتر ایده‌ها و احساسات خود را ابراز دارند و مسائل و مشکلات خود را راحت‌تر حل نمایند، به راحتی در مورد اموری که متناسب با ارزش‌ها یا نامتناسب با آن‌هاست تصمیم‌گیری کنند و از باورهای هماهنگ با ارزش‌های خود برخوردار شوند. علاوه بر این برخورداری از یک نظام ارزشی روشن به افراد کمک می‌کند که نقطه نظرات دیگران را بهتر بفهمند و با آنان ارتباط توأم با همدلی و همدردی برقرار سازند و موجب می‌شود از سازگاری روان شناختی برخوردار گردند (دیل، ۲۰۰۲).

### ۲-۲-۳- شاخص‌های مهم هویت

مهم‌ترین شاخص‌های هویت یا به عبارت دیگر مهم‌ترین روندهای هویت‌یابی را می‌توان تعهد و بحران دانست. تعهد عبارت است از میزان سرمایه‌گذاری روانی و تثبیت فرد در زمینه یکی از صور مختلف هویت شاخص مهم دیگر هویت در نظریه اریکسون بحران است.

بحران هویت واژه‌ای است که برای توصیف «عدم توانایی جوانان در قبول نقشی که جامعه از او انتظار دارد»، به کار رفته است یا «عدم موفقیت یک نوجوان در شکل دادن به هویت فردی خود، اعم از این که به علت تجارب نامطلوب کودکی و یا شرایط نامساعد فعلی باشد، بحرانی ایجاد می‌کند که بحران هویت نام دارد.»

### ۲-۲-۴- عوامل موثر بر شکل‌گیری هویت

رشد هویت نوجوانی از عوامل مختلفی اثر می‌پذیرد که چند مورد مهم‌تر را می‌توان به شرح زیر نام برد: رشد شناختی، عوامل مربوط به والدین و چگونگی ارتباط آن با فرزند، عوامل مربوط به مدرسه و تحصیلات تکمیلی، عوامل اجتماعی-فرهنگی، ترتیب تولد و فاصله سنی فرزندان در خانواده، رفتار نوجوان و تأثیر آن بر واکنش اطرافیان، خیال‌پردازی نوجوان منبع دیگری برای ایفای نقش‌ها و رفتارهای آن‌هاست.

### ۲-۲-۵- پیامدهای فقدان هویت

اریکسون معتقد است: فردی که قادر به یافتن ارزش‌های مثبت پایدار در فرهنگ، مذهب یا ایدئولوژی خود نیست، ایده‌آل‌هایش به هم می‌ریزد. چنین فردی از درهم ریختگی هویت رنج می‌برد نه می‌تواند ارزش‌های گذشته خود را ارزیابی نماید و نه صاحب ارزش‌هایی می‌شود که به کمک آن‌ها بتواند آزادانه برای آینده طرح‌ریزی نماید (شرفی، ۱۳۸۰). بسیاری از افراد، هنگامی که دچار بحران هویت می‌شوند، احساس پوچی، از خود بیگانگی، تنهایی و غربت می‌کنند، حتی گاهی به دنبال هویت منفی می‌گردند. هویتی درست برخلاف آن‌چه که اولیاء و جامعه برای آن‌ها در نظر گرفته است (کروگر، ۱۹۹۶).

آثار و تبعات دیگر فقدان هویت را می‌توان در پدیده‌هایی همچون مسئولیت‌گریزی، دزدگی و بی‌تفاوتی جستجو کرد زیرا به‌طور طبیعی کسی که نتوانسته پاسخی برای سؤالات اساسی خویش بیابد در حقیقت انگیزه‌ای هم برای پرداختن به وظیفه خویش در قبال دیگران نخواهد داشت (شرفی، ۱۳۷۸).

از عوارض دیگر فقدان هویت هدر رفتن انرژی است. کارن هورنای در توضیح این پدیده می‌نویسد: «دوری و بیگانگی از خویش، شخص را از نیروی محرکه، یا بعبارت دیگر از موتور خودش جدا و منفصل می‌سازد. با وجود همه عوامل ترمزکننده و هرز رفتن مقدار زیادی از انرژی‌ها، شخص عصبی و تحت فشار عوامل خارجی از قبیل عطش خودنمایی، عطش ثروت، جاه‌طلبی، احتیاج به امرار معاش و ... قرار دارد، عاطل و باطل می‌ماند و مقدار زیادی از انرژی‌هایش را بیهوده تلف می‌کند و مقدار زیادی هم به‌علت ترس‌ها و حساسیت‌هایش از بین می‌رود (آدامز، ۱۹۹۹).

از جلوه‌های شایع و عام فقدان هویت می‌توان به دل‌مشغولی‌های بی‌هدف اشاره نمود. افرادی که به نحوی دارای مشکل فقدان هویت هستند و از آن‌جایی که معمولاً عوامل تشکیل‌دهنده هویت فردی، در خارج از شخصیت آدمی متمرکز شده و از بیرون چگونگی و میزان تکوین هویت را تنظیم و تعیین می‌کنند چنین فردی در انتظار به سر می‌برد تا دیگران برای او تصمیم بگیرند و شخصیتی برایش قائل گردند. ابتکار عمل برای بازسازی شخصیت و بازآفرینی و تکامل هویت از دست جوان خارج می‌شود و سررشته زندگی‌اش را به دیگران می‌سپارد (شرفی، ۱۳۸۰).

## ۲-۲-۲-۶- سبک‌های هویت برزونسکی

نظریه‌ای مربوط به هویت که مبناى نظری این تحقیق می‌باشد نظریه سبک‌های هویت برزونسکی است. در این نظریه الگوی شناختی-اجتماعی و روانی مطرح می‌شود که در آن به تفاوت‌های افراد در استفاده از فرآیندهای شناختی-اجتماعی، تصمیم‌گیری، حل مسأله، مواجهه با مشکلات، درگیری با تکلیف و برخورداری از سلامت روان شناختی پرداخته شده است.

بر اساس این الگو برزونسکی (۱۹۸۹)، سه سبک هویت: اطلاعاتی، هنجاری و سردرگمی-اجتنابی را مشخص کرد.

### - سبک هویت اطلاعاتی:

افرادی که دارای این سبک هستند، آگاهانه و فعالانه به جستجوی اطلاعات و ارزیابی آنها می‌پردازند و اطلاعات مناسب را مورد استفاده قرار می‌دهند. این افراد هنگامی که در شرایط تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند جنبه‌های مختلف مسئله را مورد تحقیق و بررسی قرار می‌دهند (برزونسکی و سالیوان، ۲۰۰۲). این افراد سخت‌کوش، خود تنظیم با عزت نفس بالا، درون‌نگر، دارای منبع کنترل درونی، خودآگاه، دارای قدرت حل مسأله و پیچیدگی شناختی بالا هستند (برزونسکی و آدامز، ۲۰۰۲). چنین افرادی دارای ثبات هیجانی، ثبات گفتاری در موقعیت‌های مختلف می‌باشند. این سبک به‌عنوان پخته‌ترین و بالغ‌ترین سبک هویت در بین سبک‌های دیگر مطرح است (برزونسکی، ۲۰۰۰).

از دیدگاه دالینگر (۲۰۰۲) افراد دارای این سبک اهداف شغلی روشنی دارند، به قضاوت و استقلال خود بیشتر اعتماد دارند و در محیط تحصیلی از خود مختاری، عملکرد، خود نظارتی، پیشرفت تحصیلی و روابط بین فردی بیشتری نسبت به همسالانشان در دو سبک دیگر برخوردارند.

افراد با سبک هویت اطلاعاتی قبل از رسیدن به تعهد باثبات و دراز مدت در زمینه‌های شناختی و رفتاری دوره‌هایی از اکتشاف و بحران هویت را پشت سر می‌گذارند و در نتیجه علاوه بر اکتساب عقاید، باورها و رفتارهای باثبات، استقلال و فردیت بالایی را بدست می‌آورند (برزونسکی و کوک، ۲۰۰۰).

براساس تحقیقات جرالده و مونرو (۲۰۰۱)، افراد دارای سبک هویت اطلاعاتی، خوش قول، دارای روابط اجتماعی قوی، امیدوار نسبت به آینده و شاداب هستند و همچنین عملکردشان در تکالیف و مسئولیت‌ها تحت تأثیر دیگران نیست بلکه بر باورهای خودشان مبتنی است.

این افراد شیوه‌های شناختی مناسبی برای مقابله با فشارهای روانی بکار می‌بندند و کمتر دچار افسردگی، روان پریشی و بیماری‌های عاطفی-خلقی می‌شوند (هیدر، ۲۰۰۱).

### - سبک هویت هنجاری:

این افراد در تصمیم‌گیری‌ها و عقایدشان با انتظارات، دستورات گروه‌های مرجع و افراد مهم هم‌نوا می‌باشند. این افراد بطور فعال به جستجو و ارزیابی اطلاعات نمی‌پردازند بلکه تلاش آنها دفاع از ساختار،

هویتی موجود که بدون تحقیق و اکتشاف کسب کرده‌اند می‌باشد. در این سبک هویت افراد کمتر کارهای چالش انگیز انجام می‌دهند و دست به کارهای خطرآفرین نمی‌زنند این افراد بیشتر تمایل دارند از دیگران تقلید کنند در نتیجه در مقابل ابهام و مشکلات کم تحمل هستند (برزونسکی، ۲۰۰۲). افراد با سبک هویت هنجاری بدون گذراندن دوره های اکتشاف، تحقیق و بحران هویت از طریق تقلید از مراجع قدرت و افراد مهم به تعهد می‌رسند و از تعهدشان بصورت سخت‌گیرانه و متعصبانه دفاع می‌کنند. عقاید این افراد انعطاف‌پذیر نیست، استقلال و فردیت کمتری دارند و کمتر به روش‌های شناختی و اجتماعی خود تأکید دارند (دالینگر و دالینگر، ۲۰۰۲).

افرادی که از سبک هویت هنجاری استفاده می‌کنند هویت خود را بیشتر بر روی اسنادهای جمعی (به عنوان مثال: کشور، مذهب، غرور ملی، خانواده) تعریف می‌کنند (برزونسکی، ۱۹۹۷). این افراد دارای اهداف آموزشی و شغلی مشخصی هستند که از بیرون کنترل می‌شوند و انعطاف‌پذیر نیستند (برزونسکی و کوک، ۲۰۰۰).

#### - سبک هویت سردرگم - اجتنابی:

این افراد غالباً فاقد قدرت تصمیم‌گیری هستند و تصمیم‌گیری‌هایشان را به مسامحه، تعلل و تأخیرهای طولانی انجام می‌دهند. منبع کنترل این افراد بیرونی است و دارای رفتارهای هیجانی و بدون ثبات هستند (آدامز و همکاران، ۲۰۰۲).

این افراد در حالت بلا تکلیفی بسر می‌برند و از انجام کارها و امور مختلف زندگی اجتناب می‌کنند، دارای عزت نفس پایین، خودپنداره منفی و فاقد خود تنظیمی می‌باشند (برزونسکی، ۲۰۰۲).

بر اساس تحقیقات دالینگر (۲۰۰۲) عملکرد این افراد بر روی تکلیف بسیار ضعیف است معمولاً تکالیف را بدون این که کامل کنند رها می‌کنند، در زندگی و تحصیل کمتر به موفقیت می‌رسند، از استقلال و فردیت بسیار کمی برخوردارند. این افراد، نه مرحله اکتشاف را پشت سر گذاشته‌اند و نه به تعهد رسیده‌اند.



این افراد به دلیل این که شیوه‌های مناسبی برای مقابله با خطر و اضطراب به کار نمی‌بندند و دائماً در حالت اضطراب به سر می‌برند، بیشتر از سایر سبک‌های هویت دچار افسردگی، روان پریشی و بیماری‌های عاطفی-خلقی می‌شوند (برزونسکی، ۲۰۰۱). این افراد در خانواده‌های آشفته‌ای تربیت شده‌اند که هیچ قاعده و قانونی نداشته‌اند (برزونسکی، ۱۹۹۹).

## ۲-۲-۷- نظریه‌های هویت

### اریکسون

اریکسون که به شیوه فرویدی آموزش دیده بود، رویکردی را در شخصیت‌گسترش داد که به طور قابل ملاحظه‌ای گسترده‌تر از رویکرد فروید بود، ضمن این که قسمت اعظمی از هسته اندیشه فروید را حفظ کرد. فعالیت‌هایی که اریکسون در گسترش نظریه فروید انجام داد، اساساً سه وجه دارد: نخست، تأکید بر رشد هویت در طول عمر در هشت مرحله رشدی به جای تأکید بر رشد هویت تا ۵ سالگی فروید، سپس تأکید بیشتر بر خود» در مقایسه با نهاد و در آخر اعتقاد به تأثیر فرهنگ، اجتماع و تاریخ بر شکل‌گیری کل شخصیت توسط اریکسون به جای تأکید کامل بر تأثیر نیروهای زیست‌شناختی فعال در دوران کودکی. اصل اپی‌ژنتیک که محور اصلی نظریه اریکسون است، اشاره به این دارد که رشد و تکامل تمام انسان‌ها در قالب سلسله مراحل مشخص و جهان‌شمولی صورت می‌گیرد.

### گلاسر

ویلیام گلاسر (۱۹۷۵)، مبدع واقعیت‌درمانی، معتقد است که هویت یک ساختار روانی-اجتماعی است و باعث تمایز فرد از سایرین می‌شود (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۷۲). به اعتقاد او هویت با شخصیت مترادف است. او برای هر فرد یک هویت متصور است و آن را تصویری می‌داند که فرد از خویشتن دارد. گلاسر، هویت را جزء لاینفک زندگی همه انسان‌ها در همه فرهنگ‌ها می‌داند که از لحظه تولد تا مرگ ادامه می‌یابد؛ او معتقد است که هویت به شیوه‌های مختلف تشکیل می‌شود و رشد می‌کند. اساس تشکیل هویت، تلاش‌ها و فعالیت‌هایی است که علاقمند به تعقیب آن هستیم. در اثر تلاش‌ها و فعالیت‌های خود متوجه می‌شویم که ما چه کسی هستیم و چگونه عمل می‌کنیم. برداشت‌ها و نظرات دیگران

در روشن کردن هویت ما نقش عمده‌ای دارند. ارزشیابی‌های ما از خودمان در ارتباط با شرایط زندگی، اوضاع اجتماعی و اقتصادی نیز تعیین‌کننده هویت است و بالاخره تصور ما در مورد وضع جسمانی و شیوه لباس پوشیدن، هویت ما را در مقایسه با دیگران مشخص می‌کند.

کارل راجرز، فروید، گروتونت، دووان و ادلسون، فروید، تاکلوت پارسونز، لونیگر دیگر نظریه پردازان هویت در روانشناسی و کان و هربرت بلومر در جامعه‌شناسی می‌باشند.

## ۲-۲-۳- عجین شدن با کار

در این جا به تعریف عجین شدن با کار، آثار عجین شدن با کار، ساختارهای عجین شدن با کار، عجین شدن با کار در مقابل عجین شدن با کار می‌پردازیم.

## ۲-۲-۳-۱- تعاریف عجین شدن با کار

در پژوهش‌های گذشته بیشتر محققان به نگرش‌های مرتبط کاری خصوصاً عجین شدن با شغل، توجه ویژه‌ای داشته‌اند [۵۰]. در رابطه با مفهوم دقیق عجین شدن با شغل هنوز اتفاق نظر کاملی وجود ندارد. این موضوع را می‌توان از میان تعاریف متعددی که ارائه گردیده است، فهمید [۵۱].

عجین شدن با شغل درجه‌ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی، روانشناختی مشغول شغلش شده و به آن اهمیت و علاقه نشان می‌دهد [۵۲]. فردی که با شغلش عجین می‌شود به کارش به‌عنوان مهم‌ترین بخش از زندگی‌اش می‌نگرد و رضایت اصلی او از انجام مؤثر وظایفش ناشی می‌شود. عجین شدن با شغل عبارت است از تعهدی که شخص نسبت به شغل یا کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید [۵۳، ۵۴].

شخص به شغلش به‌عنوان مهم‌ترین بخش از زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی‌اش از انجام وظایفش به‌طور مؤثر ناشی می‌شود [۵۵].

لداهل و کجنر در ۱۹۶۵ چنین تعریفی از آن ارائه داده‌اند: عجین شدن با شغل درونی سازی ارزش‌های فرد برای افتخار به کار و شغل خود یا به عبارتی اهمیت کار به عنوان یک ارزش در خود فرد و هویت روانشناختی اوست [۵۶].

از نظر رابینز و کولتر<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) عجین شدن با شغل عبارت است از میزانی که یک کارمند با کارش همانندسازی می‌کند، به صورت فعال در شغلش فعالیت می‌کند و به عملکرد شغلی‌اش به عنوان بخش مهمی از جهت ارزش به خود قائل شدن توجه می‌کند [۵۷]. وقتی فرد با کار خود عجین می‌شود از کار خود لذت می‌برد و خسته نمی‌شود. عجین شدن با شغل با هویت شغلی در ارتباط است، فرد عجین شده معمولاً شغلش را معرف خودش می‌داند [۵۸] و شغلش را بر حسب اجزایی چون تعلق خاطر، هم‌نوایی و وفاداری و پذیرش اهداف و مایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند یا به عبارت دیگر فرد دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند [۵۶]. این افراد تلاش‌های زیادی را برای تحقق اهداف سازمان انجام می‌دهند [۵۸]. پاول و همکارانش (۱۹۹۴) عجین شدن با شغل را به عنوان درجه یا میزانی می‌دانند که از نظر شناختی فرد با شغلش عجین شده و آن را معرف خود می‌داند و به آن علاقه‌مند است و موجب سربلندی و کسب اعتبارش است [۵۶، ۵۹].

افرادی که با کارشان عجین نیستند از کارشان بیگانه‌اند و در حین کار در سازمان کارهای دیگری انجام می‌دهند یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند. عجین شدن با شغل موجب بهبود عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی و همچنین رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود [۶۰]. کارمندان یا اعضای سازمان که از نظر عجین شدن با شغل در سطح بالایی هستند به کار خود افتخار می‌کنند و واقعاً به آن چه که انجام می‌دهند توجه می‌نمایند [۶۱].

آلپورت<sup>۲</sup> (۱۹۷۴) عجین شدن با شغل را درجه یا میزانی می‌داند که یک کارمند به طور فعالانه در شغلش مشارکت می‌کند و نیازهایی نظیر وجهه اجتماعی، استقلال و خودمختاری را برآورده می‌سازد [۵۶]. هر

1. Robbins & Coulter  
2. Gordon. Alport

چند که عجین شدن با شغل یک ویژگی فردی است ولی از عوامل سازمانی هم تأثیر می‌پذیرد. نیازهای فردی، تصویر سازمانی مناسب و شخصیت بیرونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عجین شدن با شغل تأثیر می‌گذارند [۶۲]. همچنین واینسکی و همکارانش (۱۹۸۶) عجین شدن با شغل را به عنوان عنصری از فرآیند اجتماعی شدن کارمندان می‌دانند [۵۶]. برای یک کارمند عجین شده با کار، کار قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود [۶۰].

عجین شدن با شغل اشاره به درجه‌ای دارد که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند [۶۳]. کارکنانی که با شغل خود عجین شده‌اند به ندرت پیش می‌آید که شغلشان را ترک کنند و در انتظار کار برای سازمان دیگری باشند. عجین شدن با شغل همچنین موجب حضور به موقع و سر وقت کارکنان، احساس موفقیت در کار و موجب حس خوش بینی و موفقیت در مورد آینده سازمان و اعتقاد به این که اهداف شخصی و سازمانی با هم همخوانی دارند خواهد شد [۶۴].

عجین کردن کارکنان با شغل خود یکی از وظایف دشوار مدیران است، چرا که از خود بیگانگی و بیگانه شدن از کار یکی از عارضه‌های زندگی سازمانی است [۶۵]؛ بنابراین هر تلاشی برای به حداکثر رساندن اثر بخشی سازمانی بستگی به رسیدن به درجه بالایی از عجین شدن با شغل میان اعضای سازمان دارد [۵۵].

عجین شدن با شغل درجه‌ای است که شخص با کارش شناخته می‌شود و به طور فعالانه در کارش شرکت می‌کند، عملکردش برایش مهم می‌باشد و فاکتور اساسی برای بسیاری از مدیرانی است که کارمندانشان از لحاظ ذهنی و عاطفی با کارشان عجین یا از آن بیگانه می‌شوند. درجه‌ای که کارکنان با کارشان عجین می‌شوند مورد علاقه بسیاری از مدیران می‌باشد، زیرا نهایتاً یک نقش اساسی در اثربخشی و کارایی سازمان بازی می‌کند [۶۶]. در سال‌های اخیر مفهوم عجین شدن با شغل به طور پیوسته‌ای از اهمیت بیشتری برخوردار گردیده و این اهمیت به دلیل نقش محوری در ایجاد ارتباط بین عملکرد کارمند و کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

کارکنانی که با کارشان عجین شده‌اند به اصول اخلاقی کارشان معتقد و پایبندند و رشد بالایی در تصمیم‌گیری‌ها دارند [۶۷]. همچنین میزانی که کارکنان با کارشان عجین می‌شوند مورد علاقه بسیاری از مدیران می‌باشد زیرا نهایتاً یک نقش اساسی در اثر بخشی و کارایی سازمان بازی می‌کنند [۶۶].

عوامل متعددی ممکن است عجین شدن با شغل را تحت تأثیر قرار دهد. به عقیده بعضی از دانشمندان عجین شدن با شغل و دلبستگی سازمانی از طریق ایجاد همبستگی و وابستگی روانشناختی حاصل می‌شود. دلبستگی روانشناختی را می‌توان از طریق درگیر کردن افراد در فرآیند اتخاذ تصمیمات حساس (به ویژه در مورد مدیران ارشد) به دست آورد. علاوه بر آن درگیری بیشتر مدیران در تنظیم راهبردها بر روی احساس خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عجین شدن با شغل و دلبستگی سازمانی اثر می‌گذارد [۶۸]. کارکنان با عجین شدن با شغل زیاد از شغل خود خشنودتر و موفق‌ترند و میزان ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با کارکنان با عجین شدن با شغل پایین، کمتر است.

از جمله مهم‌ترین ویژگی‌های شخصی در عجین شدن عبارت‌اند از: سن، نیاز به رشد و اعتقاد به اخلاق و کار...

به همین دلیل نیازهای رشد در عجین شدن با شغل بسیار مهم است و به دنبال آن ویژگی‌های شغلی رابطه زیادی با عجین شدن با شغل دارند. ویژگی‌هایی که ارضا نیازهای رشد را فراهم می‌کنند، عبارتند از برانگیختگی، اختیار، تنوع، هویت وظیفه، بازخورد و مشارکت [۶۸].

عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند عجین شدن با شغل را تحت تأثیر قرار دهد. کارکنانی که در گروه‌ها کار می‌کنند، عجین شدن با شغل زیادی را گزارش نموده‌اند تا کارکنانی که به تنهایی کار می‌کنند. مشارکت در تصمیم‌گیری به وسعتی که کارکنان از اهداف سازمانی حمایت می‌کنند با عجین شدن با شغل ارتباط دارد. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل سطح عجین شدن با شغل فرد را افزایش می‌دهد [۶۸].

عجین شدن با شغل پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و تأثیر آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. اعضای دارای عجین شدن بالا، نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آن چه انجام می‌دهند توجه می‌نمایند [۵۴].

## ۲-۲-۳-۲ ساختارهای عجین شدن با شغل

در مجموع تحقیقات اخیر چهار ساختار متفاوت عجین شدن با شغل را پیشنهاد نمودند:

کارکنانی که با شغلشان عجین می‌شوند:

۱ زمانی که کار برای آن‌ها علاقه اصلی در زندگی محسوب می‌شود

۲ زمانی که فعالانه در شغلشان شرکت می‌کنند

۳ زمانی که عملکردشان را به عنوان مرکز عزت نفس یا احساس ارزشمندی مورد ملاحظه قرار می‌دهند

۴ زمانی که عملکردشان را هماهنگ با خود پنداره شان مورد ملاحظه قرار می‌دهند [۶۶].

با بررسی تعاریف متعدد عجین شدن با شغل و مفهوم‌سازی‌هایی که توسط پژوهشگران به انجام رسیده است می‌توان دریافت که در این خصوص چهار مشکل وجود دارد، اول این که در مفهوم‌سازی‌های گذشته گاهی اوقات مفهوم عجین شدن با شغل را با مفهوم انگیزش درونی نسبت به شغل اشتباه گرفته‌اند. دوم این که پژوهشگران موضوع شناسایی پیش‌آیندهای موضوع عجین شدن با شغل را با موضوع شناسایی پیامدهای آن یکسان داشته و آن‌ها را با هم اشتباه در نظر گرفته‌اند. سوم این که عجین شدن با شغل با سؤالاتی که بار هر دو حالت شناختی و عاطفی را با هم داشتند اندازه‌گیری شده‌اند و بالاخره این که مفهوم سازی انجام شده در مورد عجین شدن با شغل در محیط‌های شغلی خاص را با محیط‌های کاری عمومی، یکسان در نظر گرفته‌اند، در صورتی که عجین شدن با شغل در یک شغل خاص ممکن است همانند عجین شدن با یک کار عمومی نباشد. عجین شدن با یک شغل بیشتر یک باور موقعیتی نسبت به آن شغل است که بستگی به ارضاء نیازهای کنونی فرد دارد در حالی که عجین شدن به یک شغل عمومی بیشتر یک باور

هنجاری در مورد ارزش کار در زندگی فرد است و احتمالاً بستگی به میزان اجتماعی بودن یا فرهنگ فرد دارد [۵۶].

## ۲-۲-۳- عجین شدن با شغل در مقابل عجین شدن با کار

تحقیقات نشان داده‌اند که عجین شدن با شغل و عجین شدن کار نیاز به تفکیک دارند؛ زیرا آن‌ها هم از لحاظ مفهومی و هم از لحاظ ساختاری در زمینه کار و شغل با هم تفاوت دارند [۶۶].

رابین ویتز و هال<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) و کانونگو (۱۹۸۲) از محققانی بودند که برای اولین بار به این نکته اشاره نموده و اظهار کردند که این دو مفهوم اغلب به جای یکدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرند [۵۶]. یک کارمند که با شغلش عجین شده بیشتر متکی به رضایتی است که از شغلش ناشی می‌شود یا میزانی که نیازهایش تأمین می‌شود (بیشتر تحت تاثیر موقعیت می‌باشد). در مقابل، عجین شدن با کار تصور می‌شود بیشتر تحت تأثیر شخصیت عمومی افراد باشد [۶۶].

لداهل و کجنر مفهوم عجین شدن با کار را برای عملیاتی کردن مفهوم اخلاق کاری پروتستان ایجاد کرده‌اند که در آن ارزش کار، بخشی از ارزش خود فرد می‌شود [۲۸]. محققان بین عجین شدن با کار و عجین شدن با شغل تفاوت قائل می‌شوند. مفهوم اول گسترده‌تر بوده، بیانگر ارزشی است که فرد برای کار و کار کردن قائل می‌شود ولی عجین شدن با شغل خاص است و به شغل فعلی فرد اشاره دارد [۶۹]. در حالی که عجین شدن با کار یک باور اصولی در مورد ارزش‌های کاری در زندگی افراد می‌باشد [۷۰]. بنابراین این مفهوم عجین شدن با شغل نباید با اعتیاد به کار اشتباه گرفته شود. در حالت اعتیاد به کار فرد شیفته کارش است ولی از کار کردن لذت نمی‌برد، چنین فردی اعتیاد به تنبلی ندارند که کار برایش ناخوشایند باشد [۷۰]. اوت واژه اعتیاد به کار را برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارهای بالقوه مخرب به کار برد که بیانگر وابستگی نامناسب فرد به کار است. این گونه افراد سه مشخصه دارند:

1. Robinwhitz & Hall

۱. وقت آزاد خود را صرف فعالیت‌های کاری می‌کنند

۲. حتی زمانی که بر سر کار نیستند نیز به کار فکر می‌کنند

۳. فراتر از الزامات سازمانی کار انجام می‌دهند، در حالی که از کار لذت نمی‌برند [۷۰].

کانونگو تلاش کرد تا به ساخت دو مقیاس اندازه‌گیری یعنی به مرکزیت کاری که اصطلاحاً عجین شدن با کار نامیده می‌شود و برای عجین شدن با شغل، بین این دو مفهوم تمایز قائل شود. مقیاس مرکزیت کاری در کل اهمیت کار را بهتر از عجین شدن با شغل اندازه می‌گیرد.

در مطالعات تحلیل عاملی اخیر توسط پاولی، آلیگر و استون رومر نیز معلوم شده است عجین شدن با کار و عجین شدن با شغل دو مفهوم مجزا از یکدیگرند [۵۶]. در تمایز عجین شدن با شغل از عجین شدن با کار کانونگو عجین شدن با شغل را به عنوان باز شناسی و تعیین هویت روانشناختی خود با یک شغل خاص تعریف می‌کند از این رو عجین شدن با کار از نظر تاریخی و عجین شدن با شغل از نظر موقعیتی تعیین می‌شوند و بر الویت‌های ارضای نیاز یک شغل خاص مبتنی است. در همین رابطه عجین شدن با کار را تابعی از شرایط فرهنگی، تاریخی و اجتماعی و عجین شدن با شغل را تابعی از توانایی شغل برای ارضاء نیازهای مهم فرد می‌دانند [۶۰].

## ۲-۳- پیشینه پژوهش

### ۲-۳-۱- پژوهش‌های انجام شده درباره هوش معنوی

سوزا و کارت رایت (۲۰۰۴) در ارتباط با بررسی هوش معنوی تعدادی از جوانان مقیم در یک شهر مذهبی در استرالیا، به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی در بالابردن عزت نفس، رضایت، خشنودی از زندگی و ایجاد احساس هدفمندی در زندگی تأثیر بسزایی دارد.



پیاکواسکا (۲۰۰۶) در بررسی ارتباط بین معنویت و فرسودگی شغلی ۳۰ روانشناس شهر لوسانجلس آمریکا، با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و پرسشنامه شاخص تجربه‌ی معنویت، به این نتیجه دست یافت که بین معنویت و فرسودی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

برندا (۲۰۰۸) فرسودگی شغلی، معنویت و حمایت اجتماعی را در ۱۷۸ زن عضو و شاغل در انجمن ملی مشاغل اجتماعی بررسی کرد. او به این نتیجه رسید که معنویت و حمایت اجتماعی یک پیش‌گیری کننده و بازدارنده‌ی قوی در فرسودگی شغلی هستند.

مطالعه‌ی رانی و همکاران (۲۰۱۳) تحت عنوان تأثیر هوش معنوی در کارایی ۵۷۰ پرستار در مالزی با استفاده از پرسشنامه هوش معنوی ISIS (۲۰۰۸)، نشان داد که کارایی افراد تحت تأثیر هوش معنوی قرار دارد. همچنین بین هوش معنوی آزمودنی‌ها بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن و سابقه کار) اختلاف معناداری وجود ندارد.

محمدی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان مقایسه هوش معنوی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار «به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار اختلاف معناداری وجود دارد و هوش معنوی دانشجویانی که به طور منظم تمرینات ورزشی انجام می‌دهند بهتر از دانشجویان غیر ورزشکار است.

باورساد و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به بررسی اثر هوش سازمانی و هوش معنوی بر سلامت سازمانی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد هوش سازمانی و هوش معنوی اثر مثبت و معناداری بر روی سلامت سازمانی دارند.

در این حوزه مطالعه دیگری توسط آذربادی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان مقایسه هوش معنوی بین بیماران دو قطبی و افراد سالم انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین نمره‌های هوش معنوی بیماران دو قطبی و افراد سالم تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که در مؤلفه‌های هوش معنوی، نمره تفکر کلی و بعد

اعتقادی و توانایی مقابله با مشکلات در بیماران دو قطبی بیشتر از افراد عادی بود و در سایر مؤلفه‌ها (پرداختن به سجایای اخلاقی، خودآگاهی و عشق و علاقه) تفاوت معنادار مشاهده نشد.

در پژوهشی که توسط سلیمیان و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان بررسی رابطه هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان در شهرداری مشهد انجام شد، نشان داد که بین هوش معنوی و استرس شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. از بین ابعاد هوش معنوی، دو بعد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و پرداختن به سجایای اخلاقی، با استرس شغلی کارکنان رابطه معناداری داشت، اما بین تفکر کلی و بعد اعتقادی و خودآگاهی و عشق و علاقه، با استرس شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری دیده نشد.

در مطالعه شیروانیان و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان پیش‌بینی هوش معنوی دانشجویان از روی صفات شخصیتی آن‌ها در بین ۲۸۴ نفر از دانشجویان کارشناسی و بالاتر دانشگاه اصفهان و با استفاده از پرسش‌نامه شخصیتی نئو و مقیاس هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۸) نتیجه‌گیری شد که ویژگی‌های شخصیتی در هوش معنوی دانشجویان نقش مؤثری دارند و از ۵ عامل بزرگ شخصیت متغیرهای برون‌گرایی، توافق‌جویی و بیش‌از همه وجدانی بودن، پیش‌بینی‌کننده هوش معنوی است و توجه به ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده در افزایش هوش معنوی ضروری می‌باشد.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط بین ویژگی‌های فردی با هوش معنوی و کیفیت زندگی را بین ۲۰۰ دانشجوی دانشگاه علامه طباطبائی بررسی کردند. نتایج مؤید آن بود که ارتباط نزدیکی میان ویژگی‌های فردی و هوش معنوی وجود دارد و هوش معنوی می‌تواند یک عامل خاص در شخصیت افراد باشد.

به‌روزی، زارع زاده و صابری (۱۳۹۲) به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و پرخاشگری بازیکنان فوتبال پسر در رده سنی نوجوانان پرداختند. نتایج نشان داد که بین نمره کلی هوش معنوی و خرده مقیاس‌های پرخاشگری رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین خرده مقیاس‌های هوش معنوی توانستند ۳۹

درصد از واریانس پرخاشگری را پیش‌بینی کنند. یافته‌ها نشان می‌دهند که هرچه هوش معنوی بالاتر باشد احتمال پرخاشگری ورزشکاران در میداین ورزشی کمتر است.

پورسلطانی، میرزایی و زارعیان (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی «به این نتایج دست یافتند. بین هوش فرهنگی و بهره‌وری، هوش معنوی و بهره‌وری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

### ۲-۳-۲- پژوهش‌های انجام شده درباره سبک‌های هویت

در یک مطالعه در دانشگاه مریلن، بوید، هانت، کاندل و لوکاس (۱۹۹۷) سبک هویت بیش از ۲۸۰۰ دانشجوی تازه وارد را ارزیابی کرده‌اند. هماهنگ با یافته‌های برزونسکی دانشجویان دارای سبک هویت سردرگم یا اجتنابی نشان دادند که فاقد اهداف تحصیلی روشن و پایدار هستند و انتظار داشتند که مشکلات تحصیلی را تجربه کنند و در اداره و برنامه‌ریزی برای زمان خود مشکل داشتند. به‌طور کلی برزونسکی، نارمی و کینی و تامی (۱۹۹۹) در پژوهش خود دریافتند که دانشجویان آمریکایی دارای سبک هویت سردرگم یا اجتنابی از حمایت در موقعیت‌های اجتماعی نسبت به افراد دارای سبک اطلاعاتی یا هنجاری اجتناب می‌کنند؛ درحالی‌که دانشجویان دارای نمرات بالا در سبک اطلاعاتی و سبک هنجاری، به روابط اجتماعی رشدیافته و اهداف تحصیلی خوب تعریف‌شده رسیده‌اند؛ آن‌ها احساس هدف‌دار و طرح‌های دقیقی را برای تحقق اهداف آینده گزارش کرده‌اند؛ هر چند فردی که سبک اطلاعاتی دارد با کسی که جهت‌گیری هنجاری دارد متفاوت است؛ اما فردی که سبک اطلاعاتی دارد توانایی تحمل دیگران و خود تنظیمی عاطفی و تحصیلی را دارد.

زنگ و همکاران (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان ارتباط هویت اجتماعی با آسیب‌های اجتماعی هوش معنوی در جوانان سیاه پوست بزهکار آمریکایی پرداخت. وی در این تحقیق دریافت که بین هویت اجتماعی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنا که هرچه هویت اجتماعی جوانان بزهکار

کمتر باشد، هوش معنوی آن‌ها نیز کمتر است. این در حالی است که این دو متغیر با آسیب‌های اجتماعی رابطه معکوس دارند.

ایکس یو و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود نقش هوش معنوی را بر هویت اجتماعی کارکنان مورد بررسی قرار دارند و نتیجه گرفتند هر چه میزان هوش معنوی افراد افزایش یابد هویت اجتماعی آن‌ها که مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، اعتقادات دینی و مذهبی آن‌هاست نیز افزایش می‌یابد.

حجازی و فرتاش (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی تفاوت‌های جنسیتی در سبک‌های هویت، تعهد و کیفیت دوستی پرداختند و دریافتند که دختران در استفاده از سبک هویت اطلاعاتی بر پسران پیشی می‌گیرند. لیکن دختران و پسران در استفاده از سبک هویت هنجاری و مغشوش/اجتنابی و تعهد هویت، تفاوت معناداری را نشان دادند.

امید شکری و همکاران (۱۳۸۶) در مقاله‌ای به بررسی نقش سبک‌های هویت و تعهد هویت بر بهزیستی روانشناختی با استفاده از تحلیل مسیر پرداختند؛ نتایج پژوهش حاضر بر این نکته تأکید می‌کند که بهزیستی روان شناختی نه تنها به مواجهه با مسائل مربوط به هویت بلکه به شیوه مواجهه با مسائل مربوط به هویت وابسته است؛ به عبارت دیگر، از نقطه نظر بهزیستی روان شناختی، بین افرادی که به جستجوی سؤالات هویتی خود می‌پردازند و کسانی که تنها به پذیرش هنجارها تن می‌دهند تفاوت زیادی وجود دارد.

حجازی و برجعلی‌لو (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان تفکر انتقادی، سبک‌های هویت و تعهد هویت در نوجوانان انجام دادند و از جمله نتایجی که به دست آمده تأثیر مستقیم و معنادار سبک‌های اطلاعاتی و هنجاری هویت بر تعهد است. این یافته تأییدی بر نظریه هویت برزونسکی محسوب می‌شود. افراد با سبک اطلاعاتی و هنجاری دارای تعهد قوی‌تر در مقایسه با افراد دارای سبک مغشوش -اجتنابی هستند. البته تعهد در افراد با سبک هویت اطلاعاتی به صورت تعهد شناختی و مبتنی بر جستجوگری است و متشکل از دامنه‌ای از نقطه نظرات و باورهایی است که به صورت شناختی و به دقت درون شبکه‌ای منسجم از

عقاید و باورهای منطقی پایه‌ریزی شده‌اند؛ اما تعهد در سبک هنجاری بدون پردازش نقادانه و ارزیابی اطلاعات مرتبط صورت می‌گیرد. همانطور که در مدل ملاحظه می‌کنیم سبک هویت مغشوش -اجتنابی تأثیر معنادار و منفی بر تعهد هویت دارد.

محمدی گوندره (۱۳۹۱) مقاله‌ای با عنوان رابطه سبک‌های هویت و سبک‌های تفکر با مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان را به‌انجام رساند و به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های هویت و سبک‌های تفکر با مسئولیت‌پذیری ارتباط معنادار وجود دارد؛ سهم سبک‌های هویت در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری، از سبک‌های تفکر بیشتر است.

سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای که با عنوان پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی بجنورد انجام داد نشان داد که بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی ارتباط آماری مثبت و معنادار و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که سبک هویت اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای رشد شغلی محسوب می‌شود.

اصل محمد علیزاد و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به پیش‌بینی ابعاد معنوی دانشجویان در ارتباط با سبک‌های سه‌گانه هویت روانشناختی پرداختند. نتایج تحقیق، همبستگی معنی‌داری بین سبک‌های هویت هنجاری و اطلاعاتی با زیرمقیاس دینداری نشان داد که از این میان بیشترین همبستگی مربوط به سبک هویت هنجاری با باورهای دینی (۰/۵۱۷) بود و نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین سبک‌های سه‌گانه هویتی، سبک هنجاری توانایی پیش‌بینی میزان دینداری دانشجویان را در سطح ۰/۲۹ داشته است.

صادقی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی با سبک‌های هویت در دانشجویان که جامعه آماری آن تمامی دانشجویان کارشناسی دانشگاه چمران اهواز و نمونه آن ۳۶۰ نفر از این دانشجویان که به روش تصادفی چندمرحله‌ای خوشه‌ای انتخاب شدند، بودند؛ بنابراین یافته‌های این پژوهش نشان داد که ترکیب وجدانی بودن، توافق‌پذیری و برون‌گرایی پایین احتمال دو سبک

هویت هنجاری و اطلاعاتی را کاهش می‌دهد؛ بنابراین، نتایج پژوهش حاضر ارزش پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی را در سبک‌های هویت برجسته نمود.

عسگریان مقدم زنجانی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با هدف بررسی سبک هویت و سطح هوش هیجانی در زنان افسرده و مقایسه آن با زنان عادی، انجام داد که دارای این نتایج بود: بین هوش هیجانی و زیر مقیاس‌های از قبیل روابط بین فردی، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری با سبک هویت کسب شده در زنان افسرده رابطه مثبت معنادار وجود دارد. به این معنی که هرچه نمره زنان افسرده در هوش هیجانی بالاتر باشد، گرایش بیشتری به سمت سبک هویت کسب شده دارند.

سروقد و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین سبک‌های هویت و رضایت شغلی با بهره‌وری شغلی در بین کارکنان جمعیت هلال احمر شیراز پرداخت. تعداد ۱۸۶ نفر از کارکنان هلال احمر شیراز به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک هنجاری و سبک اطلاعاتی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد، بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین بهره‌وری زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد و متغیر سبک اطلاعاتی و هنجاری قادر به پیش‌بینی تغییرات بهره‌وری می‌باشند.

حسن زاده و علیرضایی‌پور (۱۳۹۳)، به بررسی نقش هوش معنوی و هویت اجتماعی بر سلامت روانی دانشجویان پرداختند. نتایج تحلیل‌ها نشان داد بین هوش معنوی با هویت اجتماعی و سلامت روان دانشجویان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

کریمی جویانی و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های هویت با رضایت از زندگی دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر شیراز را بررسی کرد. نتایج نشان داد بین سبک‌های هویت با رضایت از زندگی و بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت از زندگی ارتباط معناداری وجود دارد.

### ۳-۳-۳- تحقیقات عجین شدن با شغل

ویسنبرگ و گرنفلد در سال ۱۹۶۸ مطالعه‌ای در زمینه ارتباط بین رضایت شغلی و عجین شدن با شغل انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که عوامل انگیزشی (و نه بهداشتی) و عجین شدن با شغل همبستگی دارند و به‌طور قابل ملاحظه‌ای میزان تغییرات عوامل انگیزشی بیشتر از عوامل بهداشتی است [۷۱].

کانونگو و کورن (۱۹۸۰) عجین شدن با شغل و انگیزش را مورد بررسی قرار دادند. مدیران با نیازهای بیرونی برجسته، عجین شدن مشابه‌ای با مدیران با نیازهای درونی برجسته دارند. مدیران با نیازهای بیرونی برجسته رضایت شغلی بیشتر و در نتیجه عجین شدن با شغل بیشتری را نسبت به مدیران با نیازهای درونی برجسته تجربه می‌کند [۷۲].

چوسمیر و پارکر در سال ۱۹۹۲ در مطالعه‌ای تفاوت‌های جنسی در مورد شش بعد موفقیت‌آمیز زندگی و ارتباطشان با رفتارهای شغلی مؤثر مانند رضایت شغلی، عجین شدن با شغل و تمایل به ماندن در شغل بر ۷۵۶ کارگر زن و مرد فلوریدا را مورد آزمون قرار دادند. نتایج نشان دادند که زنان ارتباطات، اجرای شخصی و امنیت را به عنوان اقدامات موفقیت‌آمیز مهم‌تر می‌دانند. ارزیابی آن‌ها از مقام و ثروت اهمیت کمتری دارد. اجرای حرفه‌ای و امنیت تفاوت معنی‌داری ندارند. ارتباط بین اقدامات موفقیت‌آمیز و رفتارهای شغلی به‌طور معنی‌داری با جنسیت تغییر می‌کند [۷۳].

مارتین و هافر (۱۹۹۵)، با هدف بررسی تأثیر عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی بر ترک خدمت (کارکنان تمام وقت و پاره وقت به‌صورت جداگانه) به این نتیجه رسیدند که عجین شدن با شغل نقش زیادی در کاهش ترک خدمت دارد. این نقش در کارکنان نیمه‌وقت از کارکنان تمام وقت پررنگ‌تر است.

جوهرگ و اسورک (۲۰۰۰) در تحقیقی تحت عنوان «تأثیر متقابل عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی روی ترک خدمت کارکنان» با مطالعه روی ۳۵۵ نفر آزمودنی به این نتیجه رسیدند که عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی ارتباط منفی با ترک خدمت کارکنان داشت. همچنین نتایج تحقیق نشان داد سطوح پایین تعهد سازمانی تأثیر منفی بیشتری روی ترک خدمت کارکنان دارد [۵۳].

هارگاوا و کلکار (۲۰۰۱) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی (رسمی سازی، تمرکز و پیچیدگی) و اجزای ویژه توسعه منابع انسانی (عجین شدن با شغل، رضایت شغلی و قدرت‌دهی) پرداختند. تمرکز همبستگی مثبت با عجین شدن با شغل داشت اما با رضایت شغلی و قدرت‌دهی همبستگی منفی داشت [۷۴].

هایرسچفیلد در سال ۲۰۰۲ در تحقیقات خود در مورد پیشرفت در وظایف شغلی به این نتیجه رسید که یک چشم انداز مثبت جهت پیشرفت در وظیفه کاری و رسیدن به عجین شدن با شغل بیشتر لازم می‌باشد [۷۵].

مون چانگ در سال ۲۰۰۲ در مطالعه‌ای چگونگی تأثیر تعارض کار در خانه و هویت نقش جنسیتی بر عجین شدن با شغل معلمان زن متأهل را مورد بررسی قرار داد. معلمان زنی که نقش‌های مردانه را در اجتماع می‌پذیرند و انجام می‌دهند، نسبت به معلمان زنی که هویت نقش جنسی مؤنث دارند، عجین شدن با شغل بالاتری را نشان دادند. نتایج نشان داد که برای افزایش عجین شدن با شغل معلمان زن متأهل، بهبود شرایط محیطی-فیزیکی و تغییرات روانشناختی لازم است [۷۶].

ماونو و کینونن در سال ۲۰۰۲ در مطالعه‌ای تجربیات و عوامل اولیه امنیت شغلی در زوج‌های شاغل در فنلاند را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان دادند که ویژگی‌های سازمانی (کنترل کاری کم، ارتباط سازمانی غنی) معنی دارترین پیش‌بینی‌کننده‌های امنیت شغلی بودند و ویژگی‌های شخصی (عجین شدن با شغل بالاتر، عزت نفس کم) پیش‌بینی‌کننده‌ترین جنبه‌های احساسی هستند [۷۷].

موگاجی (۲۰۰۲) تحقیقی تحت عنوان عجین شدن با شغل و تعهد سازمانی روی ۶۰۰ نفر در سه کارخانه صنعتی انجام داد که هر کارخانه شامل ۱۵۰ کارگر جوان تازه کار، ۳۰ سرکارگر و ۲۰ مدیر در شهر لاگوس نیجریه بود به این نتایج دست یافت که ساختار سازمانی و مسئولیت‌پذیری با عجین شدن با شغل رابطه معنا دار و مثبتی دارند. پاداش رابطه معناداری با عجین شدن با شغل ندارد. متغیرهایی



مانند رضایت شغلی، سن، نوع صنعت و تعهد سازمانی همانند متغیرهای عاطفی و مسئولیت پذیری تأثیر معناداری را روی عجزین شدن با شغل دارند [۷۸].

دیک و همکارانش (۲۰۰۴) در تحقیقی که روی ۴۳۶ کارمند استخدام کشوری در یک دوره ۱۲ ماهه در خصوص ارتباط بین نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی و عجزین شدن با شغل با فاکتورهای غیبت بررسی نمودند به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین رضایت شغلی و عجزین شدن با شغل با فاکتورهای غیبت وجود دارد [۷۹].

در تحقیقی که ال‌نکوماران در سال ۲۰۰۴ تحت عنوان شخصیت، تعهد سازمانی، عجزین شدن با شغل» انجام داد به این نتیجه رسید که عجزین شدن با شغل به عنوان نگرش مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمانی کمک می‌نماید. هر چه عجزین شدن با شغل اعضا یک سازمان بالا برود اثربخشی سازمانی بیشتر خواهد شد [۵۵].

مودراک (۲۰۰۴) در خصوص رابطه معنادار عجزین شدن شغلی با ویژگی‌های شخصیتی، مانند انعطاف-پذیری، منظم بودن، پایبندی به رعایت اصول اخلاقی و به نوعی تعهد اخلاقی به وظایف کاری مسلم است که رشد و پرورش هوش هیجانی با آثار مطلوب خود در جنبه‌های فردی و میان فردی و در بهبود عملکرد افراد می‌تواند به رشد شخصی و شغلی فرد منجر شود.

دهارت و پاندی در سال ۲۰۰۵ در تحقیقات خود درباره ارتباط بین حد بالای تشریفات اداری و بیزاری و واگذاری کار به این نتیجه رسید که هنگامی که مدیران با قوانین و آئین‌نامه‌های سنگین (بدون توجه به سخت بودن آن) برخورد می‌نمایند، این مواجه شدن مانند ماشه کشیده شده می‌باشد و باعث ناتوانی آن‌ها و واگذاری کار و بیزاری از آن می‌گردد و در حقیقت باعث کاهش تعهد سازمانی، عجزین شدن با شغل و رضایت شغلی آنان می‌گردد. تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که حد بالای تشریفات اداری رابطه معنادار منفی با عجزین شدن با شغل دارد [۸۰].

در تحقیقی که کورتیس و کسر در سال ۲۰۰۵ تحت عنوان درک زنان به عنوان مدیران میانی، بررسی عجین شدن با شغل، عزت نفس و نگرش‌ها روی مدیران میانی، کارکنان و دانشجویان بازرگانی زن و مرد که تعداد آن‌ها ۴۰۰ نفر بود انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که هیچ تفاوتی بین عزت نفس کاری و عجین شدن با شغل مدیران زن و مرد وجود ندارد [۸۱].

کارملی (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان بررسی میزان عجین شدن با شغل بر روی ۹۸ نفر از مدیران ارشد بخش‌های عمومی سازمان‌ها انجام داد و نشان داد که عوامل شخصی و موقعیتی با عجین شدن با شغل در ارتباط می‌باشند و ارتباط بین ارزش و اعتبار بیرونی و عجین شدن با شغل به وسیله تعهد عاطفی تعدیل گردیده و همچنین ارتباط بین اصول و آئین کار پروتستانی و عجین شدن با شغل به وسیله تعهد هنجاری تعدیل گردیده است [۸۲].

کوهن (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین ابعاد تعهد و نتایج کاری به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی و عجین شدن با شغل ارتباط معناداری وجود دارد [۸۳].

هافر و مارتین (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان عجین شدن با شغل یا تعهد عاطفی، به آنالیز حساسیت تغییر کارمندان بی تفاوت پرداختند. آن‌ها این موضوع را که کدام متغیر باعث ایجاد تغییر در بی تفاوت-ترین کارمند می‌شود، مورد بررسی قرار دادند. نتایج یافته‌ها نشان داد در حالی که تغییرات هر دو متغیر به طور همزمان بیشترین تغییر را در کارمندان به وجود می‌آورد، تغییرات تعهد عاطفی، تغییر بیشتری را در کارمند بی تفاوت نسبت به تغییرات عجین شدن با شغل ایجاد می‌کند [۸۴].

در تحقیقی که یانگ و همکاران (۲۰۰۶) تحت عنوان اعتماد به نفس و عجین شدن با شغل مدرسان پرستاری بالینی روی ۴۱۹ نفر از مدرسان پرستاری بالینی در ۱۹ مرکز خصوصی و دولتی در تایوان انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که اعتماد به نفس شغلی و عجین شدن با شغل مدرسان پرستاری بالینی در سطح متوسط بالایی قرار دارد و تفاوت‌های معنی‌داری بر اثر متغیرهایی مانند اختلاف سن، وضعیت تاهل، تدریس در سطوح بالاتر، ویژگی‌های مدرسان و رضایت شغلی در میزان اعتماد به نفس

و عجین شدن با شغل آنان وجود دارد. اعتماد به نفس شغلی و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌دار مثبتی با یکدیگر دارند [۸۵].

در تحقیقی که چپو و تیسایمو (۲۰۰۶) تحت عنوان ارتباط بین تحلیل رفتگی و عجین شدن با شغل و رفتار شهروندی سازمانی» روی نمونه‌های جفتی ۲۹۶ کارگر خدماتی و کارفرما از ۱۴ هتل و رستوران در تایوان در سال ۲۰۰۶ انجام دادند، به این نتیجه رسید که عجین شدن با شغل دارای ارتباط با سه بعد تحلیل رفتگی (فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت) و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد؛ بنابراین تأثیر واسطه‌ای عجین شدن با شغل بین ارتباطات فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت و رفتار شهروندی سازمانی است [۸۶].

چوقتای (۲۰۰۸) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر عجین شدن با شغل بر عملکرد درون نقشی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتایج دست یافتند که عجین شدن با شغل با عملکرد درون نقشی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت دارد. افراد با سطوح بالای عجین شدن با شغل تلاش بیشتری در شغلشان می‌کنند و بنابراین تمایل به سطوح بالاتر عملکرد درون نقشی دارند [۸۷].

کاترینلی و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی پیشینه‌های هویت سازمانی یک مدل تحقیقی مبتنی بر نقش ابعاد شغلی، ویژگی‌های فردی و عجین شدن با شغل پرداختند که در بیمارستانی در ترکیه با ۱۴۸ نمونه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان دادند که عجین شدن با شغل با هویت سازمانی مرتبط است. بین ابعاد شغلی، هویت وظیفه و استقلال وظیفه با عجین شدن با شغل نسبت مستقیم وجود دارد. اگرچه ابعاد شغلی به طور مستقیم مرتبط با هویت سازمانی نیستند، بر عجین شدن با شغل تأثیر دارند [۸۸].

چنگ چن و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقات خود در زمینه نقش واسطه‌ای عجین شدن با شغل در ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی که به ۳۲۳ کارمند و سرپرستان از ۷ شرکت در تایوان انجام شد، به این نتیجه رسیدند که از طریق میانجی‌گری فرآیند عجین شدن با شغل، سه

ویژگی شغلی (هویت وظیفه، اهمیت وظیفه و استقلال وظیفه) تأثیر مثبت بر بروز رفتار شهروندی سازمانی کارمند دارند، در حالی که تنوع مهارت تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد [۸۹].

اویانگ در سال ۲۰۰۹ تحقیقی با عنوان نقش واسطه‌ای تأثیرات استرس شغلی و عجین شدن با شغل تحت بی‌ثباتی شغلی در پرسنل خدمات بانکی در تایوان انجام داد. نتایج نشان داد که بی‌ثباتی شغلی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی و عجین شدن با شغل دارد و تأثیر مثبت بر استرس شغلی دارد. عجین شدن با شغل تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی دارد. نقش واسطه‌ای تأثیرات استرس شغلی و عجین شدن با شغل می‌تواند تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی داشته باشد. گذشته از این‌ها مهم‌ترین عامل مؤثر بر عملکرد شغلی، عجین شدن با شغل و دومین عامل مؤثر استرس شغلی است [۹۰].

بلانچ و الوجا در سال ۲۰۱۰ عجین شدن با شغل و از خود بیگانگی در سه نقطه زمانی در طول دوره دانشگاه تا اشتغال را بر دانشجویان مهندسی مورد بررسی قرار دادند تا به چگونگی عجین شدن افراد با شغل متأثر از متغیرهای متفاوت پرداخته شود. شواهد نشان دادند که عجین شدن با شغل افراد در گذر زمان تغییر می‌کند. رضایت یا عدم رضایت از رشته تحصیلی دانشگاهی بر میزان عجین شدن یا از خود بیگانگی اثر مستقیم دارد [۹۱].

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها که یافته‌های تحقیق از یک نمونه ۸۱۹ نفره می‌باشد، نشان دادند که تعهد سازمانی زنان نسبت به مردان در نهادهای آموزشی تفاوت معنی‌داری ندارد، عجین شدن با شغل زنان نسبت به مردان بیشتر و رفتار شهروندی سازمانی زنان نسبت به مردان بیشتر می‌باشد؛ عواملی چون نوع استخدام و درآمد بر عجین شدن کاری تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با عجین شدن با شغل و رفتار شهروندی سازمانی رابطه علی معنی‌داری دارد.

زنده بودی و همکاران (۱۳۸۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان رابطه رهبری خدمت‌گزار با تعهد سازمانی و عجین شدن شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان بوشهر به این نتیجه رسیدند

که بین رهبری خدمت‌گزار و عجین شدن شغلی و نیز بین تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان هیئت‌های ورزشی، ارتباطی معنادار را نشان می‌دهد.

احمدی و همکاران (۱۳۸۹) نقش عوامل شخصیتی را در شکل‌گیری اعتیاد به کار در اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی قرار داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، چون وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی، رابطه مثبتی با اعتیاد به کار دارند.

اعتیاد به کار بر اساس میزان و درجه سه مؤلفه عجین شدن با کار، تمایل دورنی با کار و لذت از کار مشخص می‌شود. در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند.

خالصی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه رهبری خدمت‌گزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان-های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد بین رهبری خدمت‌گزار و ابعاد آن با عجین شدن شغلی کارکنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و کاربردی بود که به صورت مقطعی انجام شد. نمونه پژوهش شامل پرسنل شاغل در این بیمارستان بودند.

فیض آباد فراهانی و هاشمی (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای عجین شدن شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری شامل همه کارمندان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران بود. تحلیل رگرسیون گام به گام با Spss نشان داده که به طور کلی ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند عجین شدن کاری را پیش‌بینی کنند ( $P < 0/1$ ). سایر تحلیل‌ها نشان داد که بین سطح عجین شدن شغلی کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد.

جورابچی و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله خود به بررسی ارتباط تعهد سازمانی و عجین شدن با وظیفه داوطلبان دانشکده‌های تربیت بدنی تهران پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۲ نفر دانشجوی داوطلب عضو انجمن‌های دانشجویی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران بودند. ابزارهای اندازه‌گیری

پژوهش مشتمل بر پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر و پرسش‌نامه عجین شدن با وظیفه لاداهل و کچنر بود که اعتبار آن‌ها بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۰ مشخص شد و روایی آن توسط گروهی از اساتید صاحب نظر دانشگاهی بررسی و تأیید شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با عجین شدن با وظیفه داوطلبان ارتباط معناداری وجود دارد. بین تعهد سازمانی داوطلبان زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد. بین عجین شدن با وظیفه داوطلبان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

خائف الهی و همکاران (۱۳۹۱) به مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. روش تحلیل داده‌ها از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل پرستاران شهر تهران می‌باشد که در مطب، دانشگاه و بیمارستان‌ها به‌طور همزمان فعالیت می‌کنند. یافته‌ها نشان داد بین ابعاد اعتیاد به کار (عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار) و رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. بدین معنی که درگیری بیشتر با کار، توأم با وظیفه‌شناسی بیشتری در سازمان است و افراد به گونه‌ای دچار وسواس به کار شده‌اند، به نحوی که این افراد ساعات زیادی را به صورت داوطلبانه به فعالیت‌های سازمانی اختصاص می‌دهند. در واقع عجین شدن با کار باعث ارتقای درگیری شناختی افراد در کار و بهبود سلامت روانی افراد در حوزه کار و شغل می‌شود، به نحوی که آن‌ها را به انجام مشارکت‌های بیشتر در سازمان ترغیب می‌کند.

نیازی تبار و همکاران (۱۳۹۱) در پایان‌نامه خود به بررسی «ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک پرداخت؛ یافته‌ها نشان داد بین عوامل انگیزشی و ابعاد عوامل انگیزشی (مسئولیت‌پذیری، ماهیت خود کار و پیشرفت در کار) و عجین شدن با شغل کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، اما بین ابعاد تقدیر و بازشناسی و قدرت تصمیم‌گیری و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. بین عوامل بهداشتی و ابعاد عوامل بهداشتی (ابعاد حقوق و مزایا،

امنیت شغلی، روابط بین فردی، سرپرستی، سیاست‌ها و مدیریت و شرایط کاری) و عجین شدن با شغل رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

عنایتی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی پرداختند. عجین شدن واقعی با کار جزئی از ویژگی‌های اعتیاد به کار است؛ عجین شدن با کار، موجب افزایش تعهد سازمانی در سازمان می‌شود. یافته‌های پژوهش، این فرضیه را تأیید کرده است. بر اساس یافته‌ها، افرادی که بیشتر با کار خود عجین می‌شوند، مدت زمان بیشتری را در محیط کار می‌گذرانند؛ بنابراین، تعهد آنها به سازمان بیشتر است.

رستگار و همکاران (۱۳۹۲) به تعیین رابطه بین عجین شدن با شغل و رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت در ۲۱۰ نفر از کارکنان ۲۰ شعبه بانک ملت در دو شهر بابل و بابلسر پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عجین شدن و رضایت شغلی رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارند. همچنین، عجین شدن با شغل، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد.

رستگار و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی تاثیر عجین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت پرداختند؛ تحلیل داده‌ها با استفاده از الگوی معادلات ساختاری صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عجین شدن و رضایت شغلی، رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارند. همچنین، عجین شدن با شغل، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد.

قنبری و نعمتی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین معنویت در محیط‌های کاری با درگیری شغلی دبیران مدارس راهنمایی منطقه فامنین استان همدان پرداختند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری کلیه دبیران مقطع راهنمایی شهرستان فامنین استان همدان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های معنویت سازمانی المر و باراک (۱۹۹۹)، با پایایی ۰/۹۳ و پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو با پایایی ۰/۷۹۰ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت سازمانی با درگیری شغلی دبیران راهنمایی شهرستان فامنین رابطه مثبت و معنادار وجود

دارد؛ نتایج رگرسیون نشان داد که می‌توان ۱۶/۹ درصد از واریانس درگیری شغلی دبیران از روی نمرات معنویت سازمان پیش بینی کرد.

سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) به پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت پرداختند. جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد در سال تحصیلی ۱۳۹۰ بودند. نمونه پژوهش شامل ۵۰۰ نفر دانشجو (۲۱۷ نفر زن و ۲۸۳ نفر مرد) بود که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه سبک هویت و فرم کوتاه پرسش‌نامه رشد شغلی بود. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش علاوه بر روش‌های آمار توصیفی از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی رابطه مثبت و معنادار و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که سبک هویت اطلاعاتی پیش‌بینی کننده مثبت و معناداری برای رشد شغلی محسوب می‌شود. در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان به ویژگی‌های مشابه سبک هویت اطلاعاتی و فرآیند انتخاب شغل اشاره کرد.

کوشازاده (۱۳۹۲) به بررسی رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان با توجه به نقش واسطه جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهند عدالت سازمانی هم از طریق متغیرهای واسطه جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی و هم به‌طور مستقیم می‌تواند تمایل به ترک خدمت کارکنان را پیش‌بینی کند.

کسرائی و همکاران (۱۳۹۳) در پایان‌نامه‌ای به ارزیابی و اولویت‌بندی فاکتورهای کلیدی مؤثر بر درگیری شغلی کارکنان پرداختند؛ جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و معاونان و کارکنان در شرکت مادر تخصصی مدیریت تولید، انتقال و توزیع نیروی برق (توانیر) تشکیل می‌دهند که از میان تعداد ۵۴۰ نفر از آن‌ها با استناد به رابطه نمونه‌گیری کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ساده تعداد ۲۲۴ نفر آن‌ها به عنوان نمونه‌های پژوهش انتخاب شدند. یافته‌ها با استفاده از برازش



مدل‌های رگرسیونی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده، ویژگی‌های شخصیتی و شبکه تعاملات شخصی از فاکتورهای کلیدی مؤثر بر درگیری شغلی کارکنان در جامعه پژوهش بوده‌اند. بطوری‌که متغیر ویژگی‌های شخصیتی در اولویت اول اهمیت از لحاظ تأثیرگذاری بر درگیری شغلی قرار می‌گیرد، شبکه تعاملات شخصی و حمایت سازمانی ادراک شده نیز به ترتیب اولویت دوم و سوم اهمیت را به خود اختصاص می‌دهند.

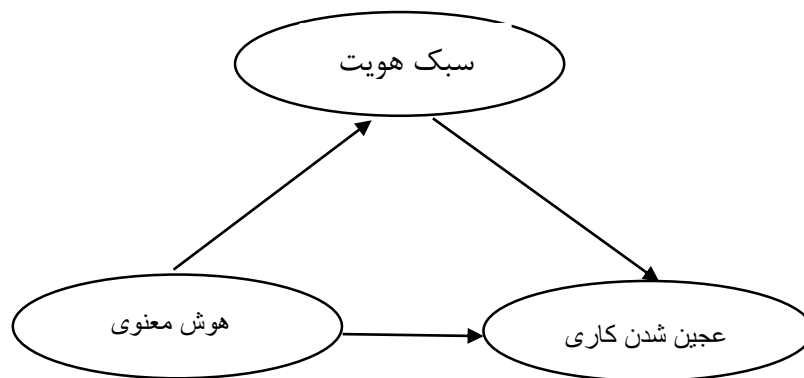
سعید و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت شناختی در پرستاران بیمارستان‌های منتخب تهران و کرمان در سال ۱۳۹۲ پرداخت. امروزه درگیری شغلی به عنوان اولین عامل مهم در اثر بخشی سازمان مطرح می‌باشد؛ به طوری که هرچه درگیری شغلی کارکنان بالاتر باشد اثربخشی سازمان نیز افزایش خواهد یافت.

میرکمالی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) در مقاله خود به بررسی نقش رویکردهای مذاکره و اعتماد سازمانی در میزان درگیری شغلی کارکنان صنایع متوسط همدان پرداخت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان صنایع متوسط در بخش فلزات اساسی شهر همدان بود. به شیوه تصادفی خوشه‌ای، تعداد ۲۹۳ نفر از کارکنان این بخش از صنایع انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل سه پرسش‌نامه رویکردهای مذاکره و درگیری شغلی و اعتماد سازمانی بودند. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد. نتایج نشان داد از بین رویکردهای مذاکره، اعتماد، دلجویی و تصمیم‌گیری گروهی در کار و از بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی، قابلیت اعتماد، نگرانی و دلواپسی و گشودگی با درگیری شغلی ارتباط مثبت و معناداری داشتند.

#### ۲-۴- جمع‌بندی پژوهش

به‌طور کلی، به مسئله عجین شدن کاری در سازمان‌های دیگر و در ارتباط با متغیرهایی همچون ترک خدمت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، اعتماد سازمانی و ... پرداخته شده است؛ پژوهش‌های تا حدی مشابه در مورد عجین شدن انجام شده است که این پژوهش‌ها با جامعه، روش آماری و ابزار اندازه‌گیری متفاوتی انجام گرفتند؛ بنابراین جای تحقیق و

پژوهش در مورد ارتباط بین دو متغیر هوش معنوی و عجین شدن کاری با نقش واسطه‌گری سبک‌های هویت خالی به نظر می‌رسد. از سمتی دیگر بیشتر پژوهش‌های انجام گرفته در مورد عجین شدن کاری در سازمان‌های غیر ورزشی و بر روی کارکنان رسمی صورت پذیرفته است و به این مقوله در سازمان‌های ورزشی و نیروهای داوطلبی به عنوان یک گروه از منابع انسانی که در سازمان ورزشی مشغول به فعالیت هستند کمتر توجه شده است؛ بنابراین کنار هم گذاشتن این خلأهای مشاهده شده پژوهش‌گر را بر آن داشت تا در این زمینه به پژوهش بپردازد. بر اساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده در این پژوهش، احتمال می‌رود هوش معنوی بر سبک‌های هویت و عجین شدن کاری اثرگذار باشد؛ پژوهشگر با استفاده از مدل زیر به دنبال اثبات احتمالات وجود روابط بین متغیرهای پژوهش است.



شکل ۱-۲: مدل نظری پژوهش

فصل سوم

روش‌شناسی پژوهش

### ۳-۱- مقدمه

در این فصل به مراحل اجرای پژوهش پرداخته شده است. موضوعات این فصل شامل نوع پژوهش، ابزار پژوهش، جامعه آماری، نمونه آماری، متغیرهای تحقیق، روش اجرای تحقیق و در نهایت انتخاب نوع روش آماری مناسب است.

### ۳-۲- نوع پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی، از نوع مطالعات همبستگی و به‌طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است، زیرا این پژوهش به دنبال سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی است.

### ۳-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه داوطلبان شرکت‌کننده در سیزدهمین دوره المپیاد فرهنگی-ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور است. طبق آمار ارائه شده از ستاد برگزاری مسابقات (کمیته داوطلبی) مسابقات، ۲۳۰ نفر داوطلب در برگزاری این رویداد ورزشی در دانشگاه فردوسی مشهد مشارکت داشتند. تعداد داوطلبان ورزشی شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی دانشجویان دختر ۱۳۰ نفر و در المپیاد ورزشی پسران ۱۰۰ نفر بودند. با توجه به محدود بودن تعداد داوطلبان شرکت‌کننده در این رویداد، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. در نهایت تعداد ۲۱۱ نیروی داوطلب در این پژوهش شرکت کردند و ۶ پرسش‌نامه به دلیل مخدوش بودن از فرآیند پژوهش خارج شدند و در کل ۲۰۵ پرسش‌نامه (۸۹٪) مورد تحلیل قرار گرفتند.

### ۳-۴- متغیرهای تحقیق

#### ۳-۴-۱- متغیر پنهان

متغیر پنهان، متغیری است که به‌طور مستقیم مورد اندازه‌گیری قرار نمی‌گیرد بلکه با استفاده از دو یا تعداد بیشتری از متغیرهای مشاهده شده در نقش معرف سنجش می‌شود. یک متغیر پنهان در مدل - های ساختاری می‌تواند در دو نقش متغیر بیرونی و یا درونی ظاهر شود [۹۲].

#### ۳-۴-۱-۱- متغیر پنهان بیرونی

عنصری از مدل ساختاری است که هیچ پیکان یک سویه‌ای به سمت آن نشانه نرفته است؛ بنابراین تحت تأثیر یک سویه سایر متغیرهای موجود در مدل ساختاری قرار ندارد. متغیرهای بیرونی همواره در نقش متغیرهایی هستند که در مدل معادله ساختاری صرفاً مستقل هستند [۹۲]. در این پژوهش، متغیر اخلاق کار به‌عنوان متغیر پنهان بیرونی در نظر گرفته شده است.

#### ۳-۴-۱-۲- متغیر پنهان درونی

عنصری از مدل ساختاری است که حداقل یک پیکان یک سویه به سمت آن نشانه رفته است و بنابراین تحت تأثیر سایر متغیرهای بیرونی در مدل است. هر متغیر درونی در نقش متغیر وابسته نیز می‌باشد [۹۲]. در این پژوهش، متغیرهای سبک‌های هویت و عجین شدن کاری به‌عنوان متغیرهای پنهان درونی در نظر گرفته شده‌اند. البته متغیرهای پنهان درونی گاه هم در نقش متغیر مستقل و هم در نقش متغیر وابسته می‌توانند در مدل معادله ساختاری حضور داشته باشند. در این پژوهش متغیر پنهان درونی سبک‌های هویت هم در نقش متغیر وابسته و هم در نقش متغیر مستقل در مدل در نظر گرفته شده است.

### ۳-۴-۲- متغیر مشاهده شده

متغیر مشاهده شده متغیری است که در مدل اندازه‌گیری در نقش معرف قرار می‌گیرد، به طوری که نحوه سنجش یک متغیر پنهان را می‌توان با استفاده از دو یا تعداد بیشتری متغیر مشاهده شده تعریف کرد. در این پژوهش، متغیرهای مشاهده شده تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری برای اندازه‌گیری هوش معنوی؛ سبک اطلاعاتی، سبک هنجاری، سبک سردرگم-اجتنابی و تعهد برای اندازه‌گیری سبک‌های هویت و متغیرهای مشاهده شده مؤلفه ۱، مؤلفه ۲ و مؤلفه ۳ (که ۱۸ سؤال تقسیم شده پرسش‌نامه هستند)، برای اندازه‌گیری عجین شدن کاری در نظر گرفته شدند.

### ۳-۵- ابزار پژوهش

در این پژوهش از یک پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل ۶ سؤال و سه پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، سبک‌های هویت برزونسکی<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) و عجین شدن کاری لاداهل و کنجر<sup>۳</sup> (۱۹۶۵) استفاده شد. برای تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را مورد چگونگی نگارش و تعداد سؤال‌ها، محتوای پرسش‌نامه‌ها، ارتباط سؤال‌ها با گزینه‌ها و هماهنگی سؤال‌ها با اهداف پژوهش اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادهای پرسش‌نامه‌های نهایی تأیید و تنظیم شدند و در اختیار نمونه آماری پژوهش قرار گرفتند که در نهایت میزان پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ محاسبه شد، ضریب پایایی به دست آمده در جدول (۳-۱) نشان داده شده است.

1. King

2. Berzonsky

3. Lodhel & kenjer

جدول ۳-۱: ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها

ضریب پایایی	پرسش‌نامه‌ها
۰/۹۰	هوش معنوی (۲۴ سؤال)
۰/۷۵	سبک‌های هویت (۴۰ سؤال)
۰/۷۱	عجین شدن کاری (۱۸ سؤال)

### ۳-۵-۱- پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت شناختی

این پرسش‌نامه برای سنجش ویژگی‌های فردی جامعه آماری شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه فعالیت داوطلبانه استفاده شد.

### ۳-۵-۲- پرسش‌نامه هوش معنوی

در این تحقیق جهت ارزیابی هوش معنوی، از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۴ سؤال و ۴ بعد تفکر وجودی انتقادی (سؤالات ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱)، تولید معنای شخصی (سؤالات ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳)، آگاهی متعالی (سؤالات ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۲) و بسط حالت هشیاری (سؤالات ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۴) است. در این پرسش‌نامه از طیف ۵ ارزشی لیکرت برای پاسخ‌گویی استفاده شده است که کمترین امتیاز را کاملاً مخالف (۰) و بیشترین امتیاز را کاملاً موافق (۴) به خود اختصاص داد. البته این شیوه نمره‌گذاری در مورد سؤال ۶ معکوس شده است.

### ۳-۵-۳- پرسش‌نامه سبک‌های هویت

به منظور تعیین سبک‌های هویت داوطلبان، از پرسش‌نامه برزونسکی (۱۹۹۸) استفاده شد که شامل ۴۰ سؤال است و نمرات آن با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مشخص می‌شود. این پرسش‌نامه، ۴ مقیاس فرضی یا بعد را اندازه‌گیری می‌کند که عبارتند از:

۱-سبک اطلاعاتی: سؤالات ۲، ۵، ۶، ۱۶، ۱۸، ۲۵، ۲۶، ۳۰، ۳۳، ۳۵، ۳۷

۲-سبک هنجاری: سؤالات ۴، ۱۰، ۱۹، ۲۱، ۲۳، ۲۸، ۳۲، ۳۴، ۴۰

۳-سبک سردرگم یا اجتنابی: سؤالات ۳، ۸، ۱۳، ۱۷، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۶، ۳۸

۴-تعهد: سؤالات ۱، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۲۰، ۲۲، ۳۹

سؤالات ۹، ۱۱، ۱۴ و ۲۰ این پرسش‌نامه معکوس شماره‌گذاری شده است.

این پرسش‌نامه توسط پاشا شریفی (۱۳۹۴) طی پژوهشی هنجاریابی شد؛ حتی این پرسش‌نامه را می‌توان در موقعیت‌های مشاوره‌ای و بالینی برای سنجش هویت مراجعان به منظور شناخت، راهنمایی و کمک به آنان در کنار سایر فنون تشخیصی مورد استفاده قرار داد.

### ۳-۵-۴- پرسش‌نامه عجین شدن کاری

برای بررسی عجین شدن کاری داوطلبان ورزشی از پرسش‌نامه لاداهل و کچنر (۱۹۶۵) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۸ گویه با دامنه ۴ ارزشی لیکرتی (کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است و به ترتیب از ۱ تا ۴ نمره‌گذاری شده‌اند. سؤالات ۱۰، ۱۸ و ۱۹ با هم همپوشانی داشته و بنابراین نظر متخصصان این ۳ سؤال به یک سؤال تبدیل شدند. در این پرسش‌نامه، گویه‌های ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷ مطابق امتیازبندی معمول و گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۸ برعکس امتیازبندی می‌شوند. اگر امتیاز حاصله بیشتر از ۳۶ باشد، عجین شدن کاری فرد زیاد است و هر چه



این امتیاز به ۷۲ نزدیک‌تر شود، عجین شدن کاری فرد نیز زیادتر خواهد بود. در غیر این صورت، شغل فرد بخش کوچکی از زندگی او را تشکیل می‌دهد و عجین شدن کاری چندانی ندارد.

### ۳-۶- روش جمع‌آوری داده‌های پژوهش

به منظور گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز، عمدتاً از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است. این تحقیق با رجوع به اسناد، مدارک، کتب، جزوات، آمارها، مقالات، نشریات و موارد مشابه موجود در ارتباط با موضوع پژوهش در جهت بررسی منابع موجود و بازنگری کارهای انجام شده در زمینه موضوع پژوهش انجام پذیرفته است. از روش میدانی به منظور گردآوری داده‌های پژوهش و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل آماری و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. پس از هماهنگی‌های لازم با اداره کل تربیت بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ستاد برگزاری مسابقات در دانشگاه فردوسی مشهد، مجوز و معرفی نامه مورد نیاز دریافت شد. سپس پرسش‌نامه‌های مورد استفاده به تعداد لازم تکثیر و با حضور محقق در محل‌های برگزاری مسابقات و کمیته داوطلبی، در روزهای انتهایی مسابقات بین داوطلبان توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری گردید. در نهایت ۲۰۵ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### ۳-۷- روش‌های آماری پژوهش

#### ۳-۷-۱- آمار توصیفی

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و رسم جداول) و برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی استفاده شد.

1. Skew Index & Kurtosis Index

### ۳-۷-۲- آمار استنباطی

برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ و برای تعیین همبستگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین، برای تعیین ارتباط و پیش‌بینی سهم و نقش متغیرهای پنهان بیرونی بر متغیرهای پنهان درونی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این راستا از دو نرم افزار آموس نسخه ۲۲ و اس پی اس نسخه ۲۲ کمک گرفته شد.

---

1. Amos  
2. Spss

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

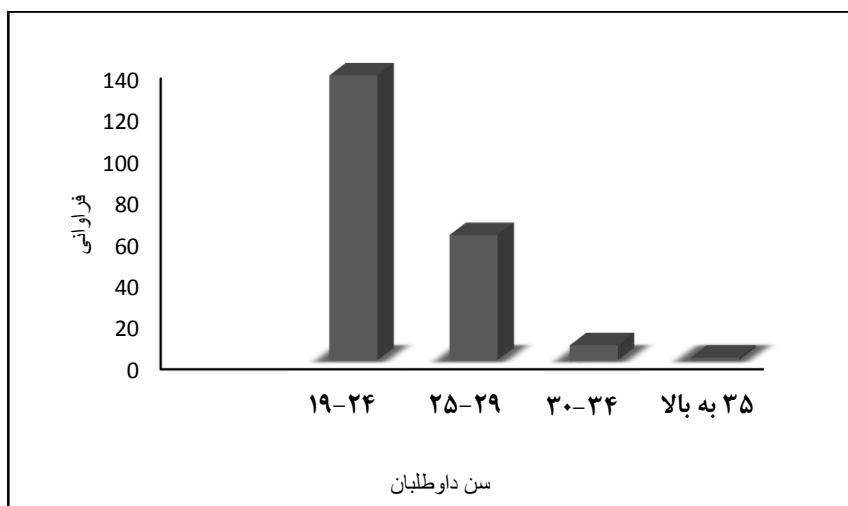
#### ۴-۱- مقدمه

این فصل شامل دو بخش یافته‌های توصیفی و استنباطی است. در بخش اول ابتدا به توصیف ویژگی‌های دموگرافیک (جنسیت، سن، سابقه ورزشی و ...) پرداخته و نمودار و جدول توزیع فراوانی و درصد گزارش می‌گردد. سپس از جداول آمار توصیفی به منظور توصیف هوش معنوی، سبک هویت و عجین شدن کاری استفاده شد. در بخش استنباطی و در راستای تحلیل داده‌ها و پاسخ به سؤال‌های پژوهش در قالب مدل علی از تحلیل مسیر بهره گرفته شده است. در انجام آزمون‌های فوق از نرم‌افزارهای Spss 22 و Amos 22 استفاده گردید.

#### بخش اول: توصیف آماری داده‌ها

#### ۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

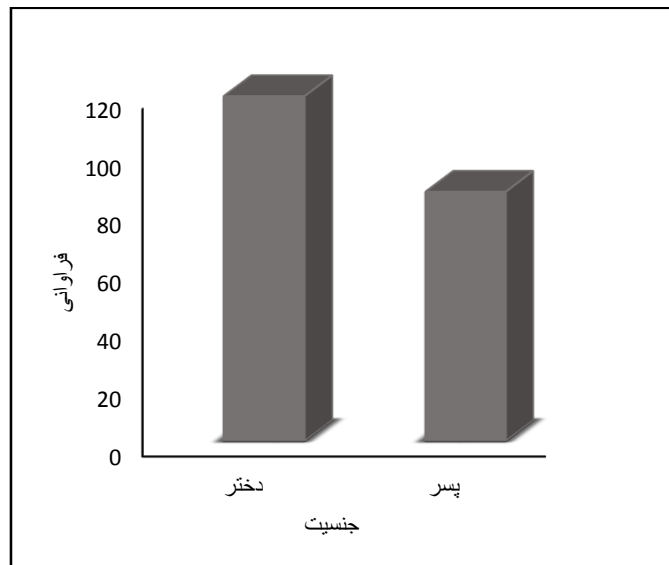
شکل ۴-۱ وضعیت سنی داوطلبان ورزشی سیزدهمین المپιάد ورزشی دانشجویی را نشان می‌دهد.



شکل ۴-۱: سن آزمودنی‌های پژوهش

همان‌طور که در شکل ۴-۱ می‌بینید، دامنه سنی اکثر داوطلبان ۱۹-۲۴ سال است، و تعداد کمی از آنها (۳/۸۹٪)، سن بالاتر از ۳۰ سال دارند.

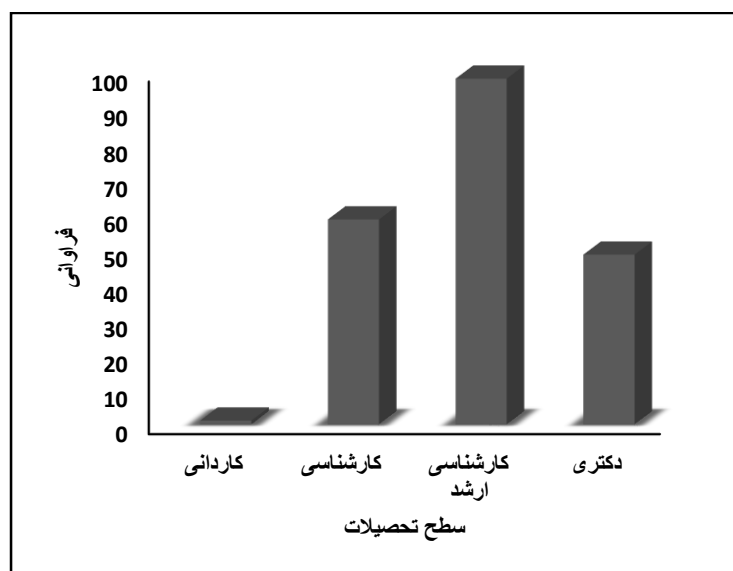
شکل ۲-۴ جنسیت داوطلبان سیزدهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویی را نشان می‌دهد.



شکل ۲-۴: جنسیت داوطلبان ورزشی

همان‌طور که در شکل ۲-۴ مشاهده می‌شود ۵۸٪ از جامعه مورد مطالعه را داوطلبان دختر و ۴۲٪ از آنان را دانشجویان پسر تشکیل می‌دهد.

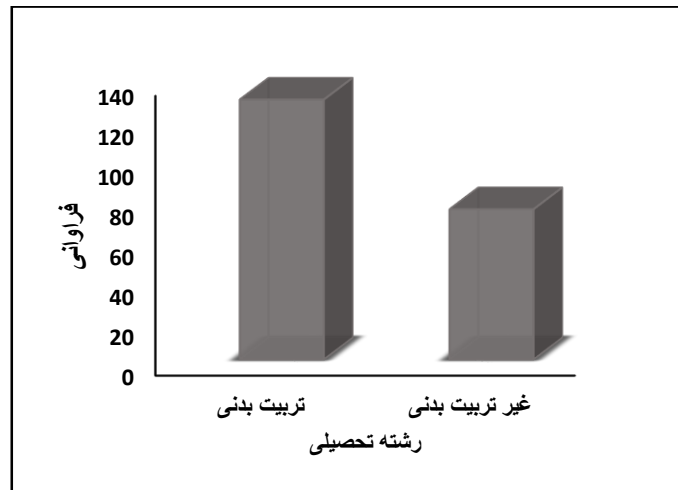
شکل ۳-۴ مقطع یا سطح تحصیلی داوطلبان سیزدهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویی را نشان می‌دهد.



شکل ۳-۴: سطح تحصیلات داوطلبان ورزشی

همان‌طور که شکل ۳-۴ نشان می‌دهد اکثریت داوطلبان مورد مطالعه ۴۷/۸۰٪ در مقطع کارشناسی ارشد مشغول به تحصیل هستند.

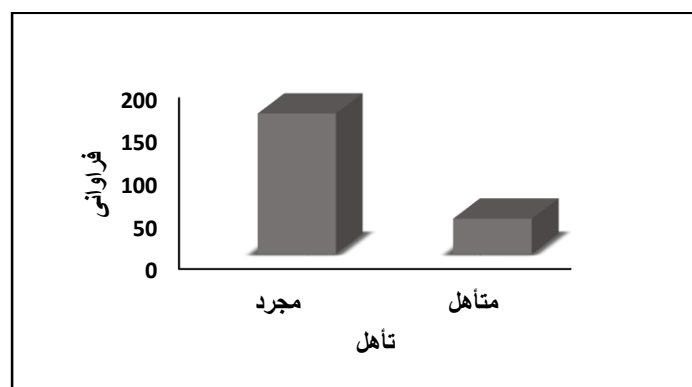
شکل ۴-۴ رشته تحصیلی داوطلبان سیزدهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویی را نشان می‌دهد.



شکل ۴-۴: رشته تحصیلی داوطلبان ورزشی

همان‌طور که شکل ۴-۴ نشان می‌دهد اکثریت داوطلبان شرکت کننده در المپیاد ۶۳/۴٪ در رشته تحصیلی تربیت بدنی مشغول به تحصیل بودند.

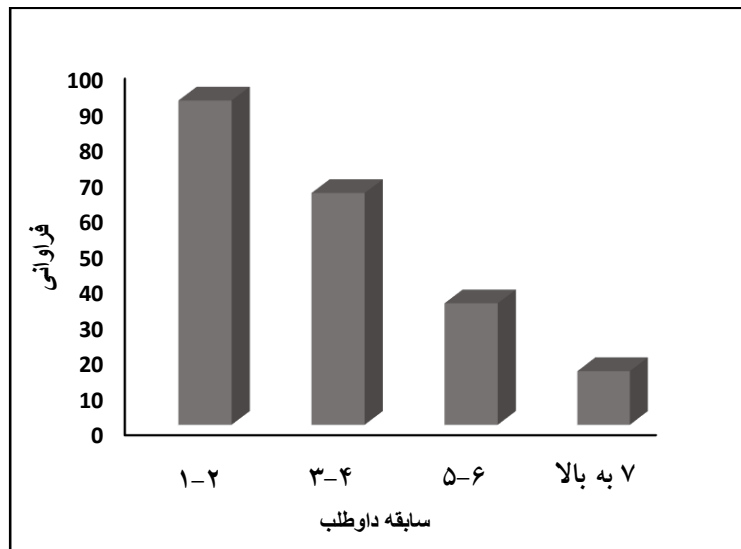
شکل ۴-۵ وضعیت تأهل داوطلبان سیزدهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویی را نشان می‌دهد.



شکل ۴-۵: وضعیت تأهل داوطلبان ورزشی

همان‌طور که در شکل ۴-۵ مشاهده می‌شود بیشترین درصد ۸۰٪ جامعه مورد مطالعه را داوطلبانی که مجرد هستند، تشکیل می‌دهند.

شکل ۴-۶ سابقه فعالیت داوطلبانه سیزدهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویی را نشان می‌دهد.



شکل ۴-۶: سابقه فعالیت داوطلبانه داوطلبان ورزشی

همان‌طور که در شکل ۴-۶ نشان می‌دهد بیشتر داوطلبان دوره زمانی ۱ تا ۲ سال داوطلب بودند و داوطلبان با سابقه فعالیت داوطلبانه ۷ سال و بالاتر از ۷ سال از با احتساب ۳/۷٪ از ۱۰۰٪ کمترین مقدار را به خود در این شکل اختصاص می‌دهند.

جدول ۴-۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی داوطلبان را به صورت دقیق‌تر با اعداد گزارش می‌دهد.

جدول ۴-۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۵۸	۱۱۹	دختر	جنسیت
۴۲	۸۶	پسر	
۸۰	۱۶۴	مجرد	وضعیت تأهل
۲۰	۴۱	متاهل	
۶۳/۴	۱۳۰	تربیت بدنی	رشته تحصیلی
۳۶/۶	۷۵	غیر تربیت بدنی	
۶۶/۸۲	۱۳۷	۱۹-۲۴	
۲۹/۲۶	۶۰	۲۵-۲۹	

۳/۴۱	۷	۳۰-۳۴	سن
۰/۴۸	۱	۳۵ به بالا	
۰/۴۸	۱	کاردانی	سطح تحصیلات
۲۸/۲۹	۵۸	کارشناسی	
۴۷/۸۰	۹۸	کارشناسی ارشد	
۲۳/۴۱	۴۸	دکتری	
۴۴/۴	۹۱	۱-۲	سابقه فعالیت
۳۱/۷	۶۵	۳-۴	
۱۶/۶	۳۴	۵-۶	
۷/۳	۱۵	۷ به بالا	

اطلاعات جدول ۲-۴ برای توصیف متغیرهای پژوهش آمده است. در این جدول از بین آزمون‌های اماری توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

#### ۳-۴- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

در این قسمت آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در قالب جداول توصیفی ارائه می‌گردد.

اطلاعات جدول ۲-۴ برای توصیف متغیرهای پژوهش آمده است. در این جدول از بین آزمون‌های اماری توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۲-۴: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد
هوش معنوی	۲/۳۳	۰/۵۵
سبک‌های هویت	۳/۴۵	۰/۳۶
عجین شدن کاری	۲/۷۷	۰/۲۷
تفکر وجودی انتقادی	۲/۴۲	۰/۶۷



۰/۶۷	۲/۶۰	تولید معنای شخصی
۰/۵۵	۲/۴۲	آگاهی متعالی
۰/۷۳	۲	بسط حالت هشیاری
۰/۵۵	۳/۶۳	سبک اطلاعاتی
۰/۴۷	۳/۵۵	سبک هنجاری
۰/۶۴	۲/۹۰	سبک سردرگم-اجتنابی
۰/۵۸	۳/۵۰	تعهد
۰/۳۷	۳	مؤلفه ۱
۰/۳۱	۲/۶۶	مؤلفه ۲
۰/۴۱	۲/۸۳	مؤلفه ۳

#### ۴-۴- بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرهای پژوهش

از آن‌جا که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، ماتریس همبستگی می‌باشد؛ بنابراین ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در جدول (۴-۳) ارائه شده است.

جدول ۴-۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	هوش معنوی	۱		
۲	سبک هویت	۰/۴۷**	۱	
۳	عجین‌شدن کاری	۰/۰۹	۰/۲۴**	۱

\*\*  $P \leq 0/01$

در جدول فوق ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه شد که به طور کلی ضریب همبستگی بین سبک‌های هویت با هوش معنوی و عجین‌شدن کاری به ترتیب برابر ۰/۴۷ و ۰/۲۴ معنادار است.

<sup>1</sup> . Multicollinearity

یکی از پیش فرض‌های مدل‌سازی، تعیین هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای مستقل است. منظور از هم‌خطی متغیرهای مستقل این است که آیا بین متغیرها همبستگی بالایی وجود دارد یا نه. برای تشخیص وجود هم‌خطی باید به بررسی دو شاخص عامل تورم واریانس<sup>۱</sup> (VIF) و پارامتر تحمل پرداخت. ضریب تحمل که بین (۰) تا (۱) نوسان دارد، نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه رابطه خطی با همدیگر دارند. هر چه مقدار آن بیشتر (نزدیک به ۱) باشد، میزان هم‌خطی کمتر است. همچنین اگر عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ باشد، بین متغیرها هم‌پوشی وجود دارد. در غیر این صورت متغیرهای مستقل نسبت به هم دارای هم‌پوشی نیستند (لاورنس و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۴-۴: شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای مشاهده شده

متغیر	عامل تورم واریانس	ضریب تحمل
هوش معنوی	۱/۲۹	۰/۷۷
سبک هویت	۱/۲۹	۰/۷۷

با توجه به جدول (۴-۴) عامل تورم واریانس همه متغیرهای مستقل کمتر از ۱۰ و پارامتر تحمل آن‌ها نیز بیشتر از صفر و نزدیک به ۱ می‌باشد که نشان از میزان پایین هم‌خطی بین متغیرهای مستقل دارد.

## بخش دوم: آمار استنباطی

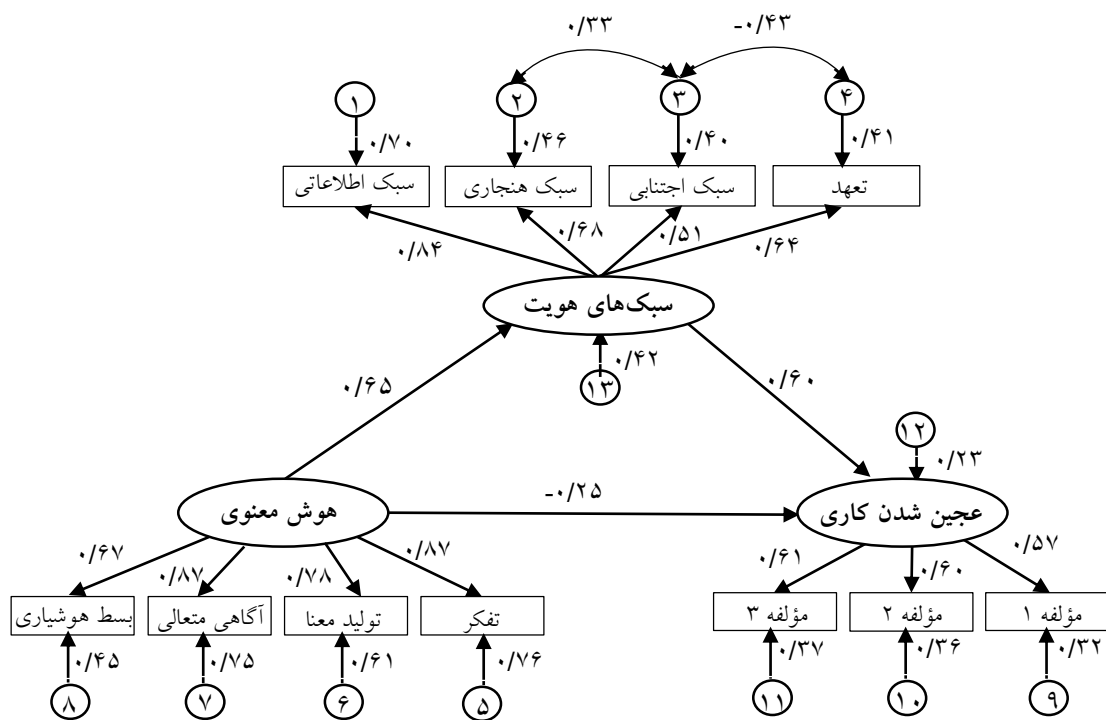
### ۴-۵- مدل‌سازی معادلات ساختاری

در این پژوهش به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم هوش معنوی بر عجزین شدن کاری به واسطه سبک‌های هویت، یک مدل فرضی بر اساس پیشینه طراحی شد که در فصل دوم ارائه شده است و فرضیه‌ها نیز بیانگر روابط علی موجود در این مدل می‌باشند. قبل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش و به

1. Variance inflation factor

2. Tolerance

منظور اطلاع از چگونگی حضور هر یک از متغیرهای معرفی شده در یک الگوی کلی، به‌عنوان گام نخست مدل فرضی مورد بررسی قرار می‌گیرد. بدین منظور از روش بیشینه احتمال برای برآورد پارامترها استفاده می‌گردد. پارامترهای برآوردشده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیر مستقیم و ضرایب کل می‌باشد که برای هر یک از آن‌ها جداول جداگانه‌ای تعبیه شده و سپس شاخص‌های ارزشیابی برازندگی مدل گزارش شده است. در نهایت به تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است.



شکل ۴-۷: نمودار مسیر متغیرهای پژوهش

جدول ۴-۵: ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مربوط به کلیه مسیرها

مسیرها	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	مقدار بحرانی
هوش معنوی ← سبک‌های هویت	۰/۶۵	۰/۰۶	۸/۲۰
هوش معنوی ← عجین شدن کاری	-۰/۲۵	۰/۰۶	-۱/۷۹
سبک‌های هویت ← عجین شدن کاری	۰/۶۰	۰/۰۸	۳/۷۰

همان‌گونه که در جدول (۴-۵) مشاهده می‌شود ستون مقادیر بحرانی مسیره‌ها، به جز مقدار گزارش شده برای تأثیر هوش معنوی روی عجین شدن کاری، بقیه مسیره‌ها دارای تأثیر معناداری ( $t \geq |1/96|$ ) می‌باشند.

#### ۴-۶- فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره<sup>۱</sup> داده‌ها

یکی از مواردی که پیش از به‌کارگیری داده‌های پژوهش در اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری باید در نظر داشت، فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش می‌باشد، زیرا چنان‌چه توزیع داده‌های پژوهش تفاوت زیاد و معناداری با توزیع نرمال داشته باشد، نتایج تحلیل‌های آماری بی‌اعتبار خواهد بود. به همین دلیل پژوهش‌گر بایستی از نرمال بودن توزیع‌های یک متغیره و نیز نرمال بودن توزیع‌های چند متغیره اطمینان یابد. نرمال بودن چند متغیره چنین فرض می‌کند که هر یک از متغیره‌ها به‌صورت نرمال توزیع شده است. نرمال بودن چند متغیره در مدل‌سازی معادلات ساختاری مستلزم آن است که هر نشان‌گر برای هر مقدار از دیگر نشان‌گرها به‌صورت نرمال توزیع شده باشد. انحراف از این مفروضه می‌تواند منجر به تورم یا رکود در ارزش‌های مجذور کای شود. در واقع نرمال بودن توزیع چند متغیره به آن مفهوم است که نرمال بودن دو متغیر و یا بیشتر از دو متغیر مد نظر قرار گیرد؛ بنابراین زمانی که توزیع چند متغیره نرمال است می‌توان نتیجه گرفت که تک تک متغیره‌های آن دارای توزیعی نرمال می‌باشند ولی عکس این رابطه نمی‌تواند ضرورتاً درست باشد. روش‌های متعددی برای بررسی نرمال بودن وجود دارد. یکی از روش‌های بررسی نرمال بودن توزیع متغیره‌ها، استفاده از دو آماره چولگی و کشیدگی است و با آن می‌توان توزیع‌های مختلف را با یک توزیع نرمال مورد استفاده قرار داد. کلاین (۲۰۱۱) معتقد است توزیع با چولگی بزرگتر از +۳ یا کوچک‌تر از -۳ و کشیدگی بیش از +۱۰ و یا کوچک‌تر از -۱۰ از توزیع نرمال بسیار فاصله دارد [۹۳].

<sup>1</sup> . Multivariate Normality

جدول ۴-۶: بررسی توزیع داده‌های پژوهش بر اساس کشیدگی و چولگی

کشیدگی	چولگی	متغیر
-۰/۵۷	۰/۱۱	تفکر وجودی انتقادی
-۰/۲۸	-۰/۰۵	تولید معنای شخصی
-۰/۲۹	۰/۰۴	آگاهی متعالی
۰/۱۲	۰/۱۴	بسط حالت هشیاری
-۰/۰۷	-۰/۲۰	سبک اطلاعاتی
-۰/۱۸	۰/۲۳	سبک هنجاری
۰/۴۴	۰/۱۲	سبک سردرگم-اجتنابی
-۰/۴۴	۰/۲۱	تعهد
۰/۱۱	-۰/۳۵	مؤلفه ۱
۰/۰۸	-۰/۳۳	مؤلفه ۲
۰/۰۱	-۰/۰۸	مؤلفه ۳
-۰/۰۸	۰/۲۸	هوش معنوی
۰/۹۷	۰/۶۹	سبک‌های هویت
-۰/۳۳	-۰/۱۳	عجین شدن کاری
۱/۸۷		نرمال بودن چندمتغیره (شاخص مردیا)

جدول فوق شاخص چولگی و کشیدگی در داده‌های پژوهش حاضر را نشان می‌دهد، مقادیر به دست آمده تقریباً برقراری پیش فرض نرمال بودن چند متغیری را در داده‌های پژوهش تأیید می‌کند. همچنین مقدار گزارش شده برای ضریب مردیا آخر نشانه‌ی قبول مفروضه نرمال بودن چند متغیره در مجموعه داده‌های گردآوری شده است.

1. Mardias Coefficient

#### ۷-۴- بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم و کل در مدل پژوهش

مدل‌سازی معادلات ساختاری علاوه بر برآورد ضرایب مستقیم قابلیت آن را دارد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر همدیگر را نیز تعیین و برآورد نماید. آثار غیر مستقیم به این دلیل به وجود می‌آید که یک متغیر می‌تواند به‌عنوان متغیر میانجی، رابطه بین متغیرهای دیگر را تعدیل کند. مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم بر متغیر وابسته، اثرات کل آن را تشکیل می‌دهد. در بعضی مواقع متغیرها بر هم فقط اثر مستقیم و یا فقط اثر غیر مستقیم دارند، در این صورت اثر کل با اثر مستقیم و یا اثر غیر مستقیم برابر است [۹۲]. جدول (۷-۴)، ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مکنون بر یکدیگر را نشان می‌دهد. براین اساس، اثر مستقیم سبک‌های هویت بر عجین شدن کاری معنادار می‌باشد و اثر غیر مستقیم هوش معنوی بر عجین شدن کاری نیز معنادار بود. همچنین در میان متغیرهای موجود در مدل، سبک‌های هویت بیشترین تأثیر را بر عجین شدن کاری داوطلبان داشت.

جدول ۷-۴: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	ضریب تعیین
هوش معنوی ---> سبک هویت	۰/۶۵*	---	۰/۶۵	۰/۴۲
سبک هویت ---> عجین شدن	۰/۶۰*	---	۰/۶۰	
هوش معنوی ---> عجین شدن	-۰/۲۵	۰/۳۹	۰/۱۴	۰/۲۳

\* | ۱/۹۶ | t ≥

#### ۸-۴- شاخص‌های برازندگی مربوط به مدل پژوهش

پس از برآورد پارامترها نوبت به اندازه‌گیری برازش مدل می‌شود. با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصین مدل‌یابی معادلات ساختاری بر روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، کلاین و تامسون (۲۰۰۴) شاخص‌های برازش  $X^2$ ، GFI، CFI و RMSEA را برای گزارش پیشنهاد کرده‌اند

(لاورنس و همکاران، ۱۳۹۱). جکارو و وان (۱۹۹۶) معتقدند از هر گروه از برازش مطلق، برازش تطبیقی و برازش مقتصد باید حداقل یک شاخص را گزارش کنیم. در نتیجه در پژوهش حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص خی دو نسبی ( $X^2 / Df$ ) و شاخص ریشه‌ی میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده یا مقتصد (IFI) مورد استفاده قرار گرفت [۹۳].

جدول ۴-۸: آستانه‌ی پذیرش شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	بازه‌ی قابل قبول
<b>P</b>	p-value > ۰/۰۵
<b>X<sup>2</sup> /Df</b>	< ۳ خوب < ۵ قابل قبول
<b>GFI</b>	> ۰/۹۰
<b>CFI</b>	> ۰/۹۰
<b>IFI</b>	> ۰/۹۰
<b>RMSEA</b>	< ۰/۰۸ خوب ۰/۰۸ تا ۰/۱ متوسط > ۰/۱ ضعیف

جدول ۴-۹: شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری پژوهش

شاخص‌های برازش	مقادیر مشاهده شده
<b>P</b>	۰/۰۰
<b>X<sup>2</sup></b>	۱۱۰/۰۱
<b>Df</b>	۳۹
<b>X<sup>2</sup> /Df</b>	۲/۸۲
<b>GFI</b>	۰/۹۰
<b>CFI</b>	۰/۹۱
<b>IFI</b>	۰/۹۱
<b>RMSEA</b>	۰/۰۹

با توجه به مقایسه اعداد گزارش شده در جدول (۹-۴) و مقایسه این اعداد با اعداد قابل قبول گزارش شده در جدول (۸-۴)، مشخص شده که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به‌طور کلی، شاخص‌ها نشان می‌دهند که بین مدل پیشنهاد شده و داده‌های مشاهده شده برازش قابل قبول وجود دارد.

#### ۹-۴-۹-۴ آزمون فرضیات پژوهش

با توجه به نتایج فوق می‌توان به بررسی فرضیه‌های مربوط به مدل پرداخت.

##### ۹-۴-۱-۹-۴ فرضیه اول

فرض پژوهش ( $H_1$ ): بین هوش معنوی و سبک‌های هویت داوطلبان رابطه معناداری وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین هوش معنوی و سبک‌های هویت داوطلبان رابطه معناداری وجود ندارد.

با توجه به مدل پژوهش و جدول (۳-۴)، بین هوش معنوی و سبک‌های هویت داوطلبان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در نتیجه فرض صفر رد می‌شود. همچنین تأثیر مستقیم هوش معنوی بر سبک‌های هویت برابر با ۰/۶۵ می‌باشد.

##### ۹-۴-۲-۹-۴ فرضیه دوم

فرض پژوهش ( $H_1$ ): بین سبک‌های هویت و عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی رابطه معناداری وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین سبک‌های هویت و عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی رابطه معناداری وجود ندارد.

با توجه به مدل و جدول (۳-۴) بین سبک‌های هویت و عجین شدن کاری داوطلبان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین تأثیر غیر مستقیم هوش معنوی بر عجین شدن کاری ۰/۳۹ می‌باشد و



سبک هویت نقش واسطه‌ای میان هوش معنوی و عجین شدن کاری ایفا می‌کند و فرض صفر رد می‌شود.

#### ۴-۹-۳- فرضیه سوم

فرض تحقیق ( $H_1$ ): بین هوش معنوی و عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی رابطه معناداری وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین هوش معنوی و عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی رابطه معناداری وجود ندارد.

با توجه به مدل پژوهش و جدول (۳-۴)، بین هوش معنوی داوطلبان و عجین شدن کاری آنان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد؛ در نتیجه فرض صفر تأیید می‌شود.

#### ۴-۹-۴- فرضیه چهارم

فرض تحقیق ( $H_1$ ): بین هوش معنوی و عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی رابطه غیر مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین هوش معنوی و عجین شدن کاری در داوطلبان ورزشی رابطه غیر مستقیم و معناداری وجود ندارد.

با توجه به مدل پژوهش و جدول (۳-۴)، بین هوش معنوی داوطلبان و عجین شدن کاری آنان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد؛ هوش معنوی بر عجین شدن تأثیر غیر مستقیم دارد که مقدار آن برابر با ۰/۳۹ است و در نتیجه فرض صفر رد می‌شود.

#### ۴-۹-۵- فرضیه پنجم

فرض تحقیق ( $H_1$ ): مدل هوش معنوی، سبک هویت و عجین شدن کاری از برازش مناسبی برخوردار است.

فرض صفر ( $H_0$ ): مدل هوش معنوی، سبک هویت و عجین شدن کاری از برازش مناسبی برخوردار نیست.

با توجه به جدول (۴-۹)،  $\chi^2$  دو غیر معنی‌دار با  $P$  بزرگتر از (۰/۰۵)، CFI و IFI بزرگتر از (۰/۹۰)، همچنین RMSEA بین بازه ۰/۰۸ تا ۰/۱ و  $\chi^2 / Df$  کوچکتر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند. به‌طور کلی، شاخص‌ها نشان می‌دهند که بین مدل پیشنهاد شده و داده‌های مشاهده شده برازش قابل قبول وجود دارد؛ بنابراین فرض صفر تأیید نمی‌شود.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

## ۱-۵- مقدمه

آنچه در این فصل ارائه گردیده است، شامل خلاصه پژوهش، بحث و نتیجه‌گیری از پژوهش و پیشنهادهایی کاربردی برای مدیران و برنامه‌ریزان رویدادهای ورزشی و همچنین پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی است.

## ۲-۵- خلاصه پژوهش

نیروهای داوطلبی به عنوان یکی از گروه‌های تشکیل‌دهنده منابع انسانی نقش بسزایی در کارایی سازمان دارند؛ اما این نیروهای داوطلب ممکن است به دلیل نداشتن تعهد قانونی نسبت به کار، مشارکت کمتری از خود نشان دهند و یا خیلی زود رابطه‌شان را با سازمان قطع کنند [۲۷]. مدیران به دنبال داوطلبانی هستند که بتوانند بیشتر در کار خود مشارکت کنند، عملکرد بهتری داشته باشند و ماندگار باشند. مشارکت فعالانه نیازمند آن است که افراد با ماهیت کار خود انس بگیرند و به نحوی بتوانند خود را بر اساس ویژگی‌های کار خود شناسایی کرده و بر این اساس فعالانه در آن مشارکت داشته باشند؛ از آنجایی که عجین شدن با کار بیشتر تحت تأثیر شخصیت عمومی افراد است، بنابراین احتمال می‌رود، پرداختن به ویژگی‌های شخصیتی از جمله هوش و هویت بتواند به افزایش عجین شدن کاری کمک کند. افراد با این ویژگی‌ها، اگر در امور داوطلبی شرکت کنند، چون اهداف شغلی روشن دارند و در برقراری ارتباط با افراد، نسبت به دیگران توانمندترند، احتمالاً بتوانند در کار و وظایف محوله بازده بالایی داشته باشند؛ هویت‌ها معانی کلیدی‌اند که ذهنیت افراد را شکل می‌دهند. اگر افراد تصویر روشنی از خود نداشته باشند، در انجام وظایف خود ثبات و استواری نشان نمی‌دهند. بر این اساس، داوطلبانی که سبک هویتی متعهدانه‌تر داشته باشند مشارکت بیشتری در کارهای سازمان خواهد داشت. احتمالاً مدیرانی در شناسایی این افراد موفق‌تر خواهند بود که در کنار واقعیت‌های مادی، به مسائل معنوی نیز توجه داشته باشند. افرادی که از معنویت بیشتری برخوردارند، می‌توانند به کارهای روزمره خود،

دیدگاهی مفهومی و هدفمند ببخشند و تمام ابزارها و منابع را جهت آرامش، تفاهم و از بین بردن مشکلات به کار ببندند [۳۵]. این افراد که دارای سطح بالایی از هوش معنوی هستند، احتمالاً از سبک هویتی والاتری نیز برخوردار هستند و افرادی که سبک هویت والانر و هوش معنوی بالاتر داشته باشند احتمال می‌رود بیشتر با کارشان عجین شوند و در نتیجه در افزایش اثربخشی سازمان اثر مثبتی دارند. اکثر پژوهش‌های انجام گرفته در مورد عجین شدن کاری در سازمان‌های غیر ورزشی و بر روی کارکنان رسمی صورت پذیرفته است و به این مقوله در سازمان‌های ورزشی و نیروهای داوطلبی به عنوان یک گروه از منابع انسانی که در سازمان ورزشی مشغول به فعالیت هستند کمتر توجه شده است؛ بنابراین کنار هم گذاشتن این ابهام‌های ذهنی مشاهده شده پژوهش‌گر را بر آن داشت تا در این زمینه به پژوهش بپردازد. در نهایت، اگر مدیران رویدادهای ورزشی بتوانند عجین شدن کاری داوطلبان را مدنظر قرار دهند، احتمال دارد در فرآیند حفظ و نگهداری نیروهای داوطلب موفق‌تر عمل کنند. از این رو، هدف از این مطالعه، پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین هوش معنوی و سبک‌های هویت با عجین شدن کاری داوطلبان وجود دارد؟

مطالعه حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است و به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و تکمیل پرسش‌نامه‌ها از شیوه میدانی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه داوطلبان ورزشی شرکت‌کننده در سیزدهمین دوره المپιάد فرهنگی-ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های سراسر کشور بود. طبق آمار ارائه شده از سوی ستاد برگزاری این دوره از بازی‌ها و نیز اطلاعات گرفته شده از کمیته داوطلبی، ۲۳۰ نفر داوطلب در برگزاری این رویداد فرهنگی-ورزشی در دانشگاه فردوسی مشهد مشارکت داشتند و با توجه به پایین بودن حجم جامعه، نمونه آماری به صورت تمام شمار به دست آمد. در نهایت ۲۰۵ پرسش‌نامه (۸۹٪) قابل استفاده جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفت.

در این پژوهش از چهار شامل پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت شناختی (۶ سؤال)، پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۴ سؤال)، سبک‌های هویت برزونسکی (۴۰ سؤال) و عجین شدن کاری لاداهل و کنجر (۱۸ سؤال) استفاده شد.

پرسش‌نامه هوش معنوی چهار بعد تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری را در بر می‌گرفت. پرسش‌نامه سبک‌های هویت شامل چهار بعد سبک اطلاعاتی، هنجاری، سردرگم-اجتنابی و تعهد بود. پرسش‌نامه عجین شدن کاری شامل سه مؤلفه اصلی بود. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۱۰ نفر از صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت. پایایی (ثبات درونی) پرسش‌نامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای عجین شدن کاری، هوش معنوی و سبک‌های هویت به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۹۰ و ۰/۷۵ به دست آمد. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، اطلاعات حاصل با استفاده از آزمون‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان دهد که هوش معنوی تأثیر مستقیم و مثبتی بر سبک‌های هویت دارد؛ همچنین سبک‌های هویت تأثیر مستقیم و معناداری بر عجین شدن کاری دارد. در ضمن، هوش معنوی به طور غیر مستقیم و به واسطه سبک‌های هویت بر عجین شدن کاری تأثیر مثبت دارد.

### ۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش هوش معنوی بر عجین شدن کاری به واسطه سبک‌های هویت داوطلبان ورزشی سیزدهمین المپیااد فرهنگی-ورزشی بود.

نتایج پژوهش نشان‌دهنده ارتباط مستقیم، مثبت و معنادار هوش معنوی با سبک هویت است. همچنین یافته‌ها برگرفته از مدل نشان داد که هوش معنوی بر سبک‌های هویت نقش مثبت و معنادار دارد. هویت داوطلب تحت تأثیر ویژگی‌های ذاتی و شخصیتی‌اش شکل می‌گیرد و بخشی از تعهدهای هویتی او به حوزه مذهب برمی‌گردد. داوطلب هوش معنوی را برای حل مسائل مربوط به معنای زندگی و

ارزش‌ها به کار می‌برد و سؤالاتی چون «این سبک هویت، رفتار یا زندگی برای من مناسب است» را در ذهن می‌پروراند؛ بنابراین دارا بودن هوش معنوی به داوطلب برای رسیدن به سبک هویت بهتر کمک خواهد کرد. داوطلب با هوش معنوی بالا خودآگاهی بالایی دارد و با دید وسیع‌تری به موضوعات می‌نگرد و می‌اندیشد و به بالاترین سطح رشد در زمینه‌های شناختی و اخلاقی از جمله هویت می‌رسد.

مدیرانی که از داوطلبان با هوش معنوی بالاتر و در نتیجه هویت والاتری استفاده می‌کنند، می‌توانند به متعهد بودن آن‌ها خوش‌بین باشند؛ زیرا این افراد خود اندیش، مسئولیت‌پذیر، دلسوز، فداکار، انعطاف‌پذیر و مایل به بهبود روابط خود با دیگران هستند و در نتیجه در هنگام کار عملکرد بهتری از خود نشان داده و مسئولیت کارهای خود بر دیگران محول نمی‌کنند و در نتیجه بازدهی کاری افزایش می‌یابد. با نظر به این که هوش معنوی ارتقاء‌پذیر است می‌توان به بهبود هوش معنوی داوطلبان امیدوار بود که با ارتقاء این هوش داوطلب به سبک هویت بهتری دست خواهد یافت و هرچه فرد به سبک هویت اطلاعاتی نزدیک‌تر شود، تصمیم‌های محکم، مؤثر، سنجیده و قابل اعتمادتری در زمینه کاری خواهد گرفت.

همچنین نتایج نشان داد بین سبک‌های هویت و عجین شدن کاری ارتباط معناداری وجود دارد و در این راستا، یافته‌ها نشان داد سبک‌های هویت نیز به طور مستقیم و مثبت ( $\beta=0/33$ ) در عجین شدن کاری نقش دارد. جورابچی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود بر روی تعهد و عجین شدن با وظیفه داوطلبان به این نتیجه رسیدند که بین این دو متغیر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای که با عنوان پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی بجنورد» انجام داد نشان داد که بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی ارتباط آماری مثبت و معنادار و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد؛ ویژگی‌های شخصیتی و شبکه تعاملات شخصی از فاکتورهای کلیدی مؤثر بر عجین شدن کاری داوطلبان هستند؛ محمدی گوندره (۱۳۹۱) مقاله‌ای با عنوان رابطه سبک‌های هویت و سبک‌های تفکر با مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان را به انجام رساند و به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های هویت و

سبک‌های تفکر با مسئولیت‌پذیری ارتباط معنادار وجود دارد؛ سهم سبک‌های هویت در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری، از سبک‌های تفکر بیشتر است. از طرفی مسئولیت‌پذیری از ویژگی‌های جدایی‌ناپذیر عجین شدن کاری است؛ پس ممکن است سبک هویت بر عجین شدن کاری تأثیر داشته باشد.

داوطلبان عجین شده با کار، تعهد بیشتری نسبت به کار داشتند و زمان بیشتری را صرف انجام آن می‌کردند، مسئولیت‌پذیرتر بوده و در کار خود پیشرفت بهتری داشتند. از طرفی، پژوهشگران نشان دادند که شاغلان پاره وقت (نیروهای داوطلبی) بیشترین مسئولیت و بیشترین میزان رشد شغلی را نسبت به شاغلان تمام وقت یا بیکار داشتند؛ بنابراین اگر ما بتوانیم سبک‌های هویت داوطلبان را شناسایی و بر اساس اولویت سبک هویتی (ابتدا سبک اطلاعاتی، سپس سبک هنجاری و بعد سبک سردرگم\_اجتنابی) آن‌ها را در کار درگیر کنیم، احتمال انجام مسئولیت دقیق‌تر و بهتر توسط این داوطلبان نسبت به کارمندان حقوق‌بگیر وجود دارد و افرادی با هویت اطلاعاتی به دلیل بالا بودن رشد شغلی‌شان کار را زودتر یاد گرفته در نتیجه هزینه‌های آموزش را در هنگام جذب داوطلب جدید، کاهش داده و حتی این افراد با این ویژگی می‌توانند به دلیل هوش بالایی که دارند نقش آموزگار را برای هم‌گروهی‌های جدید خود که تازه به داوطلبان ورزشی پیوسته باشند، بازی کنند و این موضوع از سمتی دیگر باعث ایجاد صمیمیت بیشتر بین اعضای گروه خواهد شد و نیروهای داوطلب نسبت به ماندن در گروه داوطلبان علاقه‌مند خواهند شد؛ و از آنجایی که این داوطلبان افرادی متعهد هستند، با مدیریت صحیح این نیروها امید است که فرهنگ داوطلبی رواج پیدا کرده و همانند کشورهایی چون انگلیس، کانادا و استرالیا بتوانیم از حضور اثربخش داوطلبان استفاده کنیم. این نتایج با پژوهش‌های (می‌یر و همکاران، ۲۰۰۲؛ طالب‌پور، ۱۳۸۵؛ کوهن، ۲۰۰۰؛ جوهرگ و ورک، ۲۰۰۰؛ فروند، ۱۹۹۵؛ لی و همکاران، ۲۰۰۰)، سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲)، سروقد و همکاران (۱۳۹۲)، هلر، (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، هوش معنوی به طور غیر مستقیم و به واسطه متغیر سبک‌های هویت توانسته است در عجین شدن کاری ( $\beta=0/39$ ) نقش داشته باشد. سوزا و کارت رایت (۲۰۰۴) به این



نتیجه رسیدند که هوش معنوی در بالا بردن عزت نفس، رضایت، خشنودی از زندگی و ایجاد احساس هدفمندی در زندگی تأثیر بسزایی دارند. محمدی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان مقایسه هوش معنوی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار» به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی دانشجویانی که به طور منظم تمرینات ورزشی انجام می‌دهند بهتر از دانشجویان غیر ورزشکار است. پورسلطانی، میرزایی و زارعیان (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی دریافتند که هوش معنوی و بهره‌وری ارتباط مثبت و معناداری دارند. قنبری و نعمتی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند بین معنویت سازمانی و عجین شدن کاری ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. در پژوهش‌هایی که در سال‌های اخیر انجام شده، ارتباط مستقیمی بین هوش معنوی و عملکرد افراد به دست آمده است، از جمله دلایل ناهمخوانی یا عدم ارتباط مستقیم را می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیق حاضر و ویژگی‌های شخصیتی افراد بیان کرد. یکی از مشکلات که جوانان امروزی و به خصوص قشر دانشجویان به مرور در حال فاصله گرفتن از آن هستند، عدم توجه به امر معنویت و نتایج مثبت آن در بهبود زندگی فردی و اجتماعی است. جوانان امروز با توجه به مادی شدن جامعه و نگاه اقتصادی و اجتماعی به زندگی روزمره، توجه خود را از معنویت و اعتقادات مذهبی از دست داده‌اند. این ضعف در معنویت و فقدان حس مسئولیت در مورد اعتقادات و مقررات مذهبی در زندگی امروز کاملاً مشهود و نمایان است. با توجه به این تعاریف، احتمالاً افراد در دوره تهاجم فرهنگی که شاید اقتصاد کشور هم ضعیف‌تر شده است، به جای روی آوردن بیشتر به معنویات، چاره کار را فاصله گرفتن از آن می‌دانند و یا شاید به دلیل صنعتی شدن جوامع افراد احساس می‌کنند که برای داشتن کارایی بهتر داشتن مهارت و هوش بالای منطقی کافی است و یا اینکه افراد نگرش‌ها و رویکردهای متفاوتی نسبت به هوش معنوی و دین دارند. گویی بر هوش معنوی، نوع تربیت خانوادگی و شخصیت فرد و فرهنگ تأثیرگذار خواهند بود. فردی که در محیطی بی‌قید و کیش زندگی کرده باشد، شاید نتواند به درستی مسیر و در نتیجه شخصیت مشخصی برای خود برگزیند و اگر این فرد در محیطی باشد که دچار چندگانگی فرهنگ شود، شرایط بدتری برای او ایجاد خواهد شد و این

می‌تواند بر هوش معنوی فرد اثرگذار باشد، اما اگر همین فرد در محیطی مناسب و مذهبی رشد یافته باشد از لحاظ شخصیتی و دارا بودن هوش معنوی در سطح بهتری خواهد بود و حتی اگر در محیطی که دچار چندگانگی فرهنگ شده است قرار گیرد، معیارها و ملاک‌هایش تغییر نخواهد کرد. از طرفی ناگفته نماند که بین هوش معنوی و معنویت تفاوت وجود دارد و فردی که دارای هوش معنوی بالا هست حتماً فردی مؤمن نیست، اما فردی که مؤمن است احتمالاً از هوش معنوی بالاتری برخوردار خواهد بود. البته هوش معنوی را می‌توان با تمرین‌های مختلف، قرار گرفتن در محیط‌های غنی و تقویت رفتارهای اخلاقی افزایش داد.

از طرفی با یافته‌های حاصل از پژوهش، اگر هوش بتواند هویت فرد را تحت شعاع قرار دهد از این طریق می‌تواند در عجين شدن کاری نقش داشته باشد. هوش معنوی با کمک به داوطلبان برای فهم مسائل اخلاقی و رساندن افراد به تعالی، بر زندگی شخصی و کاری آن‌ها تأثیر بسزایی می‌گذارد. می‌توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشم‌گیر آن در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. وقتی داوطلبی از مؤلفه‌های هوش معنوی بالایی برخوردار باشد به کار خود به عنوان یک آرمان نگاه می‌کند و کار را به عنوان مکانی برای خلاقیت، اعتماد به نفس و یادگیری، جایی که پول و پاداش ثانویه است می‌داند. داوطلبان با هوش معنوی بالاتر زودتر با محیط سازگار می‌شوند و عملکرد بهتری دارند و راه حل‌های مناسب‌تری در هنگام بحران ارائه می‌دهند و به دلیل امید بیشتر و عدم احساس رهاشدگی و پوچی، کار خود را با علاقه بیشتری انجام می‌دهند، این افراد قادر به تغییر و تحول زندگی هستند و قابلیت و میل زیادی برای رسیدن به هدف‌هایشان دارند. این نتایج با پژوهش‌های محققانی چون فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸)، اصفهانی (۱۳۹۰)، (ذبیح‌زاده، ۱۳۹۰)، آمرام، (۲۰۰۹)، کدخدا و جهانی (۱۳۸۹)، پورعباسی و همکاران (۱۳۹۲) و زوهر و مارشال، (۲۰۰۶) همخوانی دارد. در کل برای باقی ماندن در قرن ۲۱ باید برای افراد جامعه یک حس معنایی و جهت‌گزینی پدید آید. آن‌ها باید در محیطی کار کنند که ارزش‌های درونی منعکس و فرصت برای رشد شخصی فراهم شود؛ در نتیجه توجه بیشتر مدیران به هوش معنوی، وظیفه‌شناسی بیشتر و تعهد داوطلبان را در پی دارد و برای

سازمان، بهره‌وری و سودآوری بیشتری را به ارمان می‌آورد. این داوطلبان بعد از درگیر شدن در کار ترک خدمت کمتری را نشان دادند. کوشازاده (۱۳۹۲) به این نتیجه رسید که عجین شدن کاری به‌طور مستقیم می‌تواند ترک خدمت را پیش‌بینی کند. رستگار و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به ارتباط منفی بین عجین شدن کاری و ترک خدمت رسیدند. سعید و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عجین شدن کاری به عنوان یک عامل مهم در اثر بخشی سازمان مطرح می‌باشد در نهایت، با نظر به این که نیروهای داوطلب ورزشی زیر نظر مدیران و در سازمان‌های ورزشی سازمان-دهی خواهند شد، هنگام جذب داوطلبان به داشتن ویژگی‌هایی از قبیل هوش معنوی و سبک‌های هویت در افراد توجه شود و با گرفتن آزمون از داوطلبان سبک هویت و میزان هوش معنوی آن‌ها را مشخص کنند؛ مسئولین امر با انجام این کار قادر به هدایت هر داوطلب در جایگاه ویژه خود خواهند شد و داشتن برنامه اختصاصی برای هر داوطلب ممکن است باعث ایجاد انگیزه برای آن‌ها شود و حتی مدیر سازمان می‌تواند با دسته بندی داوطلبان بر اساس ویژگی‌هایشان (هوش معنوی و سبک هویت)، کارهای داوطلبی که نیاز به مدیریت راهبردی و خود کارایی بالاتری دارند را به افراد با سبک هویت اطلاعاتی و هوش معنوی بالاتر و کارهای عملیاتی و اجرایی را به افراد پایین‌تر بسپارد و مدیران می‌توانند در هنگام جذب کارمندان حقوق‌بگیر این افراد که در محیط کاری نسبتاً رسمی امتحان خود را پس داده‌اند و صلاحیت به دست گرفتن امور کاری را دارند، مدنظر قرار دهند، این کار ممکن است برای افراد با سبک هویت پایین‌تر نیز انگیزه ایجاد کند و برای ترفیع خود همت بورزند و مدیران نیز از طریق برگزار کردن کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی می‌توانند به این داوطلبان کمک کنند و شاهد افزایش اثربخشی و رشد سازمان و در نتیجه جامعه باشند؛ در نتیجه چراغی برای روشن کردن راه داوطلبی در کشور و تبدیل آن به یک فرهنگ والا ایجاد می‌شود.

## ۵-۴- پیشنهادها

در این بخش بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی برای مدیران و برنامه‌ریزان امور ورزش به‌ویژه برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی ارائه شده است. همچنین برای بیشتر و افزایش اطلاعات در حیطه داوطلبان ورزشی، پیشنهادهایی برای مطالعات آینده مطرح شده است.

### ۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی

✓ با توجه به این که سبک هویت به‌طور مستقیم و هوش معنوی به طریق غیر مستقیم بر عجين شدن کاری داوطلبان تأثیر داشت، پیشنهاد می‌شود مدیران با در نظر گرفتن این ویژگی‌ها افرادی که از هوش معنوی و سبک هویت بالاتری برخوردارند را در کارهایی که نیاز به کارایی بالاتر دارد، بگمارند و برحسب کم شدن از هر کدام از ویژگی‌ها کار ساده‌تری به داوطلب واگذار کنند.

✓ با توجه به این که نیروهای داوطلبی تعهد قانونی کمتری نسبت به کار دارند و در نتیجه هنگام ارزیابی، ریسک‌پذیری بالاتری نسبت به کارمندان حقوق‌بگیر دارند، می‌توان از آن‌ها برای ارزیابی رویداد از لحاظ کمی و کیفی کمک گرفت و موارد ذکر شده توسط آن‌ها را، برای برگزاری رویدادی با کیفیت بالاتر در المپیادهای بعدی مبذول کرد.

### ۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی

✓ پیشنهاد می‌شود در پژوهشی به روش کیفی و یا ترکیبی (کیفی و کمی) این متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.

✓ در این پژوهش از دیدگاه خود داوطلبان راه‌های افزایش این متغیرها (هوش معنوی، سبک هویت و عجين شدن کاری)، مورد بررسی قرار گرفت و در پژوهشی دیگر راه‌های افزایش عجين شدن را از دید مدیران مورد بررسی قرار دهند.

- 
- ✓ با توجه به افراد مورد مطالعه در این پژوهش، داوطلبان رویدادی (کوتاه مدت) بودند، پیشنهاد می‌شود که پژوهش دیگری روی داوطلبان سنتی (بلند مدت و داوطلبانی که در هیئت‌ها و فدراسیون‌های ورزشی مشغول کار هستند) پژوهش مشابهی صورت گیرد.
- ✓ از آن جایی که ممکن است متغیرهای محیطی از جمله رفتار مدیران بر عجزین شدن کاری افراد تأثیر بگذارد، پیشنهاد می‌شود یک‌بار این پرسش‌نامه قبل از افتتاحیه المپιάد و بار دیگر در اختتامیه المپιάد توزیع گردد تا پژوهشگر بتواند بررسی کند که فرد ذاتاً فردی است که از عجزین شدن کاری بالا برخوردار است یا اینکه عوامل محیطی (همچون نقش رهبری مدیر) بر آن دخیل بوده‌اند.
- ✓ پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی این متغیرها را بین جامعه داوطلبی و کارکنان رسمی مورد بررسی قرار گیرد و نتایج آن با هم مقایسه گردد.



منافع و ماخذ

1. Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European journal of work and organizational psychology*, 19(4): p 409-441.
۲. محرم زاده، مهرداد، کاشف، میرمحمد، افروزه، محمد صادق. (۱۳۸۸). انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش. *نشریه مدیریت ورزشی*، شماره ۱، ۶۵-۵۱.
3. Estrin, S., D. Baghdasaryan, and K.E. Meyer. (2009). *The impact of institutional and human resource distance on international entry strategies*. *Journal of Management Studies*, 46(7): p 1171-1196.
۴. خالصی، نادر، صالحی، مسعود، مرادی، فردین، احدی نژاد، بهمن، محمدی، رامین، روحانی، بهزاد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان. *نشریه مدیریت سلامت*، دوره ۱۵، شماره ۴۷، ۳۲-۲۳.
۵. کریمی، زهرا؛ و اندام، رضا. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین اخلاق کار و رضایتمندی و تعهد داوطلبان رویدادی. *پایان نامه کارشناسی ارشد*. ص ۳.
6. Meijls, L.C. (2004). *The Resilient Society: On volunteering, civil society and corporate community involvement in transition*. Erasmus Research Institute of Management, Erasmus University Rotterdam. [www.irim.eur.nl](http://www.irim.eur.nl).
7. Clary, E. (2004). *Volunteer Sustainability: How nonprofits can sustain volunteers' commitment*. *Snapshots: Research Highlights from the Nonprofit Sector Research Fund*, 36 .p. 1-6.
8. Hollway, S. (2001). *Vital volunteers*. *Australian Leisure Management*. (30): p 58-59.
9. Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*,. 33(4): p. 692-724.



۱۰. رستگار، عباسعلی، موسوی داودی، سید مهدی، فرتاش، کیارش. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عجین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت. فصل نامه مدیریت سازمان های دولتی، شماره ۴، ۸۹-۱۱۰.

11. McMillan, Lynley H. W. McMillan, Michael P. O'Driscoll, Nigel V. Marsh, and Elizabeth C. Brady. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2): p 69-91.

12. Schaufeli, W.B., T.W. Taris, and W. Van Rhenen. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2): p 173-203.

۱۳. قلی پور، آرین، سلامی، هادی، عینیان، مجیده. (۱۳۸۸). تبیین اثرات شخصیت بر تضاد کار خانواده و پیامدهای آن بر کارکنان. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۱، ۲۹-۴۰.

۱۴. محمدی گوندره، پروین. (۱۳۹۱). رابطه سبک های هویت و سبک های تفکر با مسئولیت پذیری دانش آموزان. نشریه علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱۳، ۱۳۳-۱۴۴.

15. Reade, C., Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 2001. 12(8): p. 1269-1291.

16. Berzonsky, M.D. Self-identity: The relationship between process and content. *Journal of research in personality*, 1994. 28(4): p. 453-460.

۱۷. فولاد چنگ، محبوبه، شیخ الاسلامی، راضیه، صفری، هاجر. (۱۳۸۹). پیش بینی سبک های پردازش هویت نوجوانان بر اساس ابعاد فرزندپروری. مجله روانشناسی، دوره ۱۴، شماره ۱، ۳-۱۷.

18. Erikson, E.H., *Childhood and society* (Rev. ed.). 1963, New York: Norton.

19. Berzonsky, M.D., Identity development, control theory, and self-regulation An individual differences perspective. *Journal of Adolescent Research*, 1997. 12(3): p. 347-353.

20. Berzonsky, M.D. and G.J. Neimeyer, Ego identity status and identity processing orientation: The moderating role of commitment. *Journal of Research in Personality*, 1994. 28(4): p. 425-435.

۲۱. پور سلطانی، حسین، میرزائی میرزائی، فهیمه، زارعیان، حسین. (۱۳۹۲). ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۲۰، ۳۶-۱۵.

۲۲. سلیمانیان، علی اکبر، درودی، حمید، گل پیچ، زینب. (۱۳۹۲). پیش بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۸، ۱۷۵-۱۶۱.

۲۳. سید جوادین، سید رضا، براری، مجتبی، ذبیح زاده، کاظم. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در فعالیت های بانکی و تاثیر آن بر روابط میان بانک و مشتری. پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، دوره ۳، شماره ۵، ۱۳۶-۱۱۷.

۲۴. کردی، الهه، ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۷، شماره ۲۳، ۹۱-۶۸.

۲۵. چلادورای پاکیان، مادلا البرتو. مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی المپیک. ترجمه امید علی‌رضا، صفری سمیه، اسکندری اسماعیل. ویراسته مهریزی مصطفی. تهران، بامداد کتاب، ۱۳۸۸.

26. Paullay, I.M & Alleger, G.M & Romero, E.F. (1994). "construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality". *journal of applied psychology*. 224-228.

27. mishra, PC & Shyam, M.(2005). "Social support and job involvement in prison officers". journal of the Indian academy of applied psychology.

۲۸. قلی پور، آرین؛ ۱۳۸۶، "مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)"، انتشارات سمت، چاپ اول. ۳۲.

29. Chay, Y.W & Argee, S .(1999). " Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: evidence of the protean career era in Singapore", journal of organizational behavior, vol.20, pp.613-625.

۳۰. باقرپور، معصومه، عبدالله زاده حسن، بوژمهرانی سمانه، لطفی، محدثه "هوش معنوی، مفاهیم،

سنجش و کاربردهای آن". ویراسته کرمی، ابولفضل. تهران، انتشارات روانسنجی، ۱۳۸۹.

۳۱. عسکری وزیری علی، زارعی متین، حسن. "هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تأکید بر

آموزه‌های دینی". اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره سوم، ص ۹۱-۱۱۶، (۱۳۹۰).

۳۲. قناعت، مرتضی. پایان نامه کارشناسی ارشد، "ارتباط بین هوش معنوی، سلامت روان و تصمیم‌گیری

اخلاقی در معلمان تربیت بدنی". دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود. ص ۴۵

، ۶۲، ۷۴ و ۷. (۱۳۹۴).

۳۳. ثابتی راد، مصطفی. پایان نامه کارشناسی ارشد، "بررسی ارتباط بین هوش معنوی با فرسودگی

شغلی معلمان تربیت بدنی". دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود. ص ۱۰۲ و

۷. (۱۳۹۲).

۳۴. دعایی، حبیب‌الله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشزاده، علی. (۱۳۸۹). اثر توانمند سازی بر تمایل به ترک

خدمت کارکنان. فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دوم،

شماره ۳ و ۴. ص ۱۴۷-۱۲۱.

۳۵. کوشزاده، علی؛ کوشزاده، فاطمه. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان:

نقش واسطه جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی. مجله مدیریت توسعه و تحول

۱۶، ص ۶۹-۶۱.

۳۶. میرکمالی، سید محمد؛ نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۴). نقش رویکردهای مذاکره و اعتماد سازمانی در میزان درگیری شغلی کارکنان صنایع متوسط استان همدان. فصل نامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۱، ص ۱۴۵-۱۲۳.

۳۷. طالقانی، غلامرضا؛ نرگسیان، عباس؛ غریبی، مجتبی؛ کوشکی، علی رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شهرت سازمانی با نگرش‌های شغلی کارکنان شرکت ایران خودرو. مجله علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم، شماره ۱، ص ۹۷-۱۱۴.

۳۸. ملایی کوهی، مینا؛ رضانی نژاد؛ رحیم و اندام، رضا. (۱۳۹۰). "بررسی رضایتمندی داوطلبان شرکت-کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان کشور". فصل نامه المپیک، شماره ۱، دوره ۵۳، ص ۱۳۰-۱۱۵.

۳۹. ملائی کوهی، مینا. (۱۳۸۸). "بررسی انگیزه‌ها و رضایتمندی دانشجویان داوطلب در برگزاری نهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان.

۴۰. منتظری، امیر. (۱۳۸۹). "بررسی ارتباط انگیزش و رضایتمندی با تعهد داوطلبان ورزشی دهمین المپیاد دانشجویی دانشگاه‌های کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

41. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. Multivariate data analysis. 7th ed. London: Pearson; 2009. 816 p.

42. Bagozzi RP, Heatherton TF. A general approach to representing multifaceted personality constructs: Application to state self-esteem. Struct Equ Model A Multidiscip J [Internet]. Taylor & Francis Group ; 1994 Jan [cited 2016 Aug 25];1(1):35–67. Available from:

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10705519409539961>

۴۳. پاشا شریفی، حسن. (۱۳۸۴). "مطالعه مقدماتی نظریه هوش چندگانه گاردنر، در زمینه‌ی موضوعات درسی و سازگاری دانش آموزان". فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال ۴، شماره ۱۱، ص ۱-۲۳.
۴۴. غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا و نوری مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). "هوش معنوی" فصلنامه علمی- پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال ۳، شماره ۱۰، ص ۱۴۷-۱۲۵.
۴۵. باقرپور، معصومه و عبدالله زاده، حسن. (۱۳۸۹). "رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس شهرستان گرگان". فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۳، شماره ۲، ص ۸۷-۹۸.
۴۶. سهرابی، ف و ناصری، ا. (۱۳۹۱). "هوش معنوی و مقیاس‌های سنجش آن". جلد اول، چاپ اوی، انتشارات آوای نور، تهران.
۴۷. صمدی، پ. (۱۳۸۵). "هوش معنوی". اندیشه‌های نوین تربیتی، شماره ۳ و ۴، دوره ۲، ص ۹۹-۱۱۴.
۴۸. رجایی، ع؛ (۱۳۸۸). "هوش معنوی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها". پژوهش‌نامه تربیتی بهار، سال ۷، شماره ۲۲، ص ۵۰-۲۱.
۷. عسگری وزیری، ع و زارعی متین، ح. (۱۳۹۰). "هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تأکید بر آموزه‌های دینی". اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره سوم، ص ۹۱-۱۱۶.
50. Sjoberg , A.& sverke ,M.(2000). "the interactive effect of job involvement and organization commitment on job turnover revisited : atone on the mediating role of turnover intention" ,Scandinavian journal of psychology,41,247-252.
۵۱. طالب پور، سید مهدی؛ ۱۳۸۵، "بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عجزین شدن با شغل و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد نواحی هفت گانه مشهد"، پژوهش در علوم ورزشی، شماره دوازدهم.

52. Paullay, I.M & Alleger, G.M & Romero, E.F. (1994). "construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality". journal of applied psychology. 224-228.

53. 88. mishra, P.C & Shyam, M. (2005). "Social support and job involvement in prison officers". journal of the Indian academy of applied psychology.

54. Mogaji A.A. (2002). "Job involvement and organizational psychologia". 10(1). PP.44-59 climate

55. Elankumaran, S. (2004). " Personality, organizational climate and job involvement: An Empirical study". Journal of human values.

۵۶. طالب پور، سید مهدی؛ ۱۳۸۰، "تحلیل و تبیین نگرش های شغلی مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن با جو سازمانی"، پایان نامه دکتری، دانشگاه تهران.

57. Robbins, S.P. & Coulter, M. (1999). "management". edition prentice Hall, international editions Individual and organizational differences in organizational commitment and escalation of commitment.

58. Pfeffer J. (1994). "competitive advantage through people : unleashing the power of the work force , Boston". Harvard Business School Press.

59. Rush, M. (2007). " ". A dissertation of doctor of philosophy.

60. Rotenberry P.F. and P.J. Moberg . (2007). " assessing the impact of job involvement on performance". management research news, 30/3: 203-215.

۶۱. رایبیز، استیفن پی؛ ۱۳۸۵، "رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه ها و کاربردها" ترجمه علی پارسائیان؛ سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ یازدهم.

62. Carmeli, Abraham. (2005). "Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives", *International Journal of manpower*: 26,5, pp.467-473.

63. Mudrack, P.E. (2004). "job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies". *Journal of organizational change management*, 17:490-508.

64. Chay, Y.W & Argee, S. (1999). "Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: evidence of the protean career era in Singapore", *journal of organizational behavior*, vol.20, pp.613-625.

۶۵. قلی پور، آرین؛ بلاغی اینالو امین، قاسمی میثم؛ روحی خلیلی، مهدی. ۱۳۸۶، "بررسی صحت و سقم کلیشه های منفی زنان در سازمانها"، *مجله پژوهش زنان*، دوره ۵ شماره ۳. صفحه ۱۶۸-۱۴۱

66. Word, Jessica and Park, Sung Min. (2009). "Working Across the Divide: Job Involvement in the Public and Nonprofit Sectors". *Review of Public Personnel Administration* Vol. 29, No. 2, 103-133.

67. mishra, PC & Shyam, M. (2005). "Social support and job involvement in prison officers". *journal of the Indian academy of applied psychology*.

۶۸. مهرداد، علی؛ ۱۳۸۱، "روانشناسی صنعتی و سازمانی"، انتشارات جنگل، خانه چاپ.

69. Kanungo, R.N. (1982). "Measurement of job and work involvement". *Journal of applied psychology*, 67,341-349.

70. Cohen, A. (2005). "The relationship between commitment forms and work outcomes. human relations", vol53(3): 387-417.

- 
71. Weissenberg, Peter; Gruenfeld, Leopold W. (1968). "Relationship between job satisfaction and job involvement". *Journal of Applied Psychology*. Vol 52(6, Pt.1),469-473.
72. Corn,Gerald J and Dra N, Kanungo Rabin.(1980). "Job involvement and motivation: Are intrinsically motivated managers more job involved?" *Journal organizational behavior and human performance*.volume 26,issue2.,pages265-277.
73. Chusmir, Leonard H; Parker, Barbara.(1992). " Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences". *Journal of Social Psychology*, Vol. 132 Issue 1, p87-99, 13p, 2 Charts.
- 74.Bhargava,S; Kelkar,A.(2001)." the relationship between organisational structure, job involvement, job satisfaction, and empowerment: implications for human resource development"*International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 1, No.2/3/4 pp. 150-161.
75. Hirschfeild.R.(2002). " Achievement orientation and psychologied involvement job tasks: the interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction" . *journal of applied social psychology*,vol:32.issue:8pp.1663
76. Moon chang,Kyung. (2002). "The influences of work- family conflict and sex-role identify on married female teachers job involvement". *Journal of Korean economics association English edition*: Vol3.No1.
77. Mauno, Kinnunen ; Saijo, Ulla. (2002). "Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?". *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 75 Issue 3, p295-314, 20p.
78. Mogaji A A. ( 2002). "Job involvement and organizational psychologia".



---

10(1). PP.44-59climate.

79. Dick.P.R & Parkers.C.(2004). “ Taking A Job satisfaction and Job involvement. As interaction predictors”.

80. Dehart ,Davis L& Pandy,K.S.( 2005). “ Red tape and public employees, journal of public administration research and theory”, vol:15.Number1.pp:133-148

81. Cortis.R & Casser.V.(2005). “ perceptions of and about woman as managersinvestigating job involvement, self- steem snd attitudes”. Journal of woman in management review,vol:20issue:3pp:149-164

82.Carmeli,Abraham.(2005).“Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives”, International Journal of manpower: 26,5,pp.467-473

83. Cohen, A .(2005). “ The relationship between commitment forms and work outcomes .human relations”, vol53(3): 387-417

84. Hafer,John C and Martin,Thomas N". (2006). “Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility”. Journal of behavioral and applied management

84. Yang, Hi Kao YH; Huiang ,YC. (2006). “the job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers”. journal of Nurse Res.14(3).pp:237-49.

85.Chiu S F,Tsaimo.(2006). “ relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior”. Journal psychology.140(6).PP:517-30.

86. Moynihan,Donald P; Pandey,Sajay K.( 2007). "Finding workable levers over work motivation:comparing job satisfaction,job involvement and organisational commitment". forthcoming in administration and society.

87. Chughtai, Amir Ali. (2008). " Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour". Journal of behavioral and applied management.

88. Katrinli ,A; Atabay, G; Gunay ,G & Guneri ,B.(2009). “ exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement”. journal of nursing management, 2009, 17, 66-73.

89. Cheng chen, chien; Fen chiu, su. (2009). “The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior”. Journal of social psychology, 149(4), 474-494.

90. ouyang, Yenhui .(2009). “ the mediating effects of job stress and job involvement under job instability: banking service personnel of Taiwan as an example”. journal pf money, invest anb banking. ISSN 1450-288X ISSUE11.

91. Blanch, Angel; Anton, Aluja. (2010). “Job involvement in a career transition from university to employment learning and individual differences”, 2237-241.

۹۲. قاسمی، وحید. (۱۳۹۳). "مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد

Amos Graphics" جلد اول، چاپ دوم، جامعه‌شناسان، تهران، ص ۳۷۶-۱.

۹۳. پهلوان شریف، سعید، مهدویان، وحید. (۱۳۹۴). مدل سازی معادلات ساختاری با AMOS. تهران،

چاپ اول، انتشارات بیشه.



## پاسخ‌دهنده گرامی

با سلام و احترام؛ پرسش‌نامه‌ای که پیش روی شماست، برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به پایان‌نامه کارشناسی ارشد اینجانب با عنوان (بررسی ارتباط هوش معنوی و سبک‌های هویت با عجزین شدن کاری در داوطلبان ورزشی) می‌باشد؛ لذا خواهشمند است ضمن مطالعه دقیق این پرسش‌نامه نسبت به تکمیل آن اقدام فرمایید. آنچه در این پژوهش اهمیت دارد صرفاً نتیجه آماری حاصل از پاسخ شما نسبت به سؤالات مطرح شده است. به همین دلیل نیازی به ذکر نام نمی‌باشد. اطلاعات شما نزد محقق به امانت محفوظ است و به‌جز در جهت استخراج نتایج، استفاده دیگری از آن نخواهد شد. پیشاپیش از همکاری صمیمانه شما کمال تشکر را دارم.

با تقدیم احترام

شهربانو امام‌وردی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

### پیوست الف: پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت شناختی

۱. سن:.....

۲. جنسیت: الف) زن .... ب) مرد....

۳. وضعیت تأهل: الف) متأهل.... ب) مجرد ....

۴. میزان تحصیلات:.....

۵. رشته تحصیلی:.....

۶. سابقه فعالیت داوطلبانه:.....

## پیوست ب: پرسش نامه عجین شدن کاری

ردیف	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	مخالقم	کاملاً مخالفم
۱	هنگام انجام کار، بیش از زمان معمول در محل کار می مانم تا آن را به اتمام برسانم؛ حتی اگر برای انجام آن کار، به من پولی داده نشود.				
۲	از روی چگونگی انجام کار توسط هر فرد، می توانم او را ارزیابی کنم.				
۳	بیشتر رضایتی که در زندگی ام دارم، ناشی از انجام کار داوطلبانه است.				
۴	زمانی که به انجام کار می پردازم، حس بسیار خوبی به من دست می دهد.				
۵	معمولاً قبل از اینکه بخواهم کاری را به عهده بگیرم، آمادگی انجام آن را اعلام می کنم.				
۶	مهم ترین چیزهایی که در زندگی ام اتفاق می افتد، به خاطر انجام کارهای داوطلبانه است.				
۷	گاهی، از قبل درباره کارهایی که قرار است انجام بدهم، فکر می کنم.				
۸	من با انجام کار داوطلبانه، به رشد و کمال رسیده ام.				
۹	وقتی که از عهده انجام وظایف مرتبط با کارم به خوبی برنیایم، احساس افسردگی می کنم.				
۱۰	کارهای دیگری دارم که انجام آن ها نسبت به کارهای داوطلبانه در اولویت هستند.				
۱۱	کارهای داوطلبانه تمام زندگی من را پوشش می دهد و علاقه وافری به انجام آن دارم.				
۱۲	احتمالاً انجام کارهای داوطلبانه را ادامه خواهم داد، حتی اگر به مزایای آن نیازی نداشته باشم.				
۱۳	کلاً ترجیح می دهم که در خانه بمانم تا این که به کارهای داوطلبانه بپردازم.				
۱۴	کار داوطلبانه تنها بخش کوچکی از زندگی ام را تشکیل می دهد.				
۱۵	من شخصاً در کارم خیلی زیاد درگیر می شوم.				
۱۶	در هنگام انجام کار داوطلبانه، از عهده گرفتن مسئولیت ها و وظایف اضافه خودداری می کنم.				
۱۷	من بایستی نسبت به گذشته، در کارم پشتکار بیشتری داشته باشم.				
۱۸	گاهی، به خاطر اشتباهاتی که در کارم مرتکب می شوم، دوست دارم خودم را تنبیه کنم.				

### پیوست ج: پرسش نامه هوش معنوی

کاملاً درست	بسیار درست	تا حدی درست	نادرست	کاملاً نادرست	عبارات
					۱- اغلب درباره ماهیت هستی، سؤال و تفکر می‌کنم.
					۲- من جنبه‌هایی از وجود خودم را که فراتر از جسم مادی‌ام است، می‌شناسم.
					۳- من زمانی را برای تفکر درباره اهداف و دلایل زندگی صرف می‌کنم.
					۴- من قادرم در حالت‌های بالاتر از هوشیاری یا آگاهی وارد شوم (مثل خلسه یا حالت‌های روحانی)
					۵- من قادرم درباره آنچه بعد از مرگ اتفاق خواهد افتاد عمیقاً فکر کنم.
					۶- برای من مشکل است که چیزهایی به غیر از اجسام و مواد را حس کنم.
					۷- توانایی‌ام در یافتن معنا و هدف زندگی به من در سازگاری با موقعیت‌های استرس‌آمیز کمک می‌کند.
					۸- من می‌توانم زمانی که در حالت‌های بالای هوشیاری یا آگاهی هستم را کنترل کنم.
					۹- من دارای تئوری‌هایی (نظریه‌هایی) درباره چیزهایی مثل زندگی، مرگ و هستی هستم.
					۱۰- من از رابطه عمیق‌تر میان خود و دیگران آگاهم.
					۱۱- من قادرم یک هدف یا دلیل برای زندگی‌ام تعریف کنم.
					۱۲- من قادرم آزادانه بین سطوح هوشیاری یا آگاهی حرکت کنم.
					۱۳- من به‌طور فراوان درباره معنای رویدادهای زندگی‌ام تفکر می‌کنم.
					۱۴- من خودم را به وسیله چیزهای عمیق‌تر از جسم مادی‌ام تعریف می‌کنم.
					۱۵- من وقتی یک شکست را تجربه می‌کنم قادرم برای آن معنایی بیابم.
					۱۶- من اغلب اعمال و انتخاب‌هایم را زمانی که در حالت‌های بالاتر از هوشیاری هستم واضح‌تر درک می‌کنم.
					۱۷- من اغلب درباره بودن بشر و هدف جهان فکر می‌کنم.
					۱۸- من از جنبه‌های غیرمادی زندگی‌ام آگاهی بالایی دارم.
					۱۹- من قادرم تصمیماتی بر طبق اهدافم در زندگی اتخاذ کنم.

کاملاً درست	بسیار درست	تأخیری درست	نادرست	کاملاً نادرست	عبارات
					۲۰- من خصوصياتی را در افراد شناسایی می‌کنم که بامعنا تر از بدن، شخصیت و یا هیجان‌های آن‌هاست (مثل فطرت پاک و یا توانایی‌های خاص).
					۲۱- من به طور عمیق درباره اینکه نیروهایی بزرگ‌تر وجود دارند فکر می‌کنم (مثل خدا الهه‌ها، غیب‌گو یا موجودات داری انرژی زیاد و...).
					۲۲- شناختن جنبه‌های مختلف در زندگی به من کمک می‌کند که احساس معنویت کنم.
					۲۳- من برای تجارب روزانه قادرم معنا و هدف پیدا کنم.
					۲۴- من تکنیک‌هایی را یاد گرفته‌ام (مذهبی یا غیر مذهبی) که به حالت‌های بالاتر از هوشیاری وارد شوم.

## پیوست د: پرسش‌نامه سبک هویت

ردیف	عبارات	کاملاً موافقم	تا حدی موافقم	نظری ندارم	تا حدی مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	نسبت به اعتقادات دینی خود علم و آگاهی دارم.					
۲	درباره آنچه در زندگی‌ام انجام دهم ساعت‌ها فکر کرده‌ام.					
۳	به آنچه در زندگی انجام می‌دهم مطمئن نیستم.					
۴	بر اساس ارزش‌هایی که با آن‌ها تربیت شده‌ام عمل می‌کنم.					
۵	ساعات زیادی را به خواندن و بحث با افراد درباره اعتقادات دینی‌ام می‌گذرانم.					
۶	وقتی با شخصی مسئله‌ای را مطرح می‌کنم، سعی می‌کنم نقطه نظرات او را درک کنم.					
۷	می‌دانم در آینده چه کاری را می‌خواهم انجام دهم.					
۸	در مورد مسائل پیشاپیش نگران نیستم و در مورد هر چیز همان زمان که اتفاق می‌افتد، تصمیم می‌گیرم.					
۹	درست نمی‌دانم که در مورد مذهب چه عقیده‌ای دارم.					
۱۰	طوری تربیت شده‌ام که بدانم در کارهایم چه هدف‌هایی را دنبال کنم.					
۱۱	درست نمی‌دانم که واقعاً به چه ارزش‌هایی معتقدم.					
۱۲	می‌دانم که دولت و کشور چه هدف‌هایی را دنبال می‌کنند.					
۱۳	اگر در مورد مشکلاتم نگران نباشم آن‌ها معمولاً خودشان برطرف می‌شوند.					
۱۴	مطمئن نیستم که در آینده چه کار یا فعالیتی را دنبال خواهم کرد.					
۱۵	به کاری که الآن انجام می‌دهم (در گذشته انجام داده‌ام) احساس علاقه می‌کنم.					
۱۶	زمان زیادی را صرف خواندن و یا سعی در فهم مسائل سیاسی کرده‌ام.					
۱۷	اکنون در مورد آینده فکر نمی‌کنم، هنوز راه درازی در پیش روست.					
۱۸	برای یافتن مجموعه‌ای از اعتقادات وقت زیادی را صرف مطالعه و گفتگو با دیگران می‌کنم.					
۱۹	هرگز به طور جدی در مورد اعتقادات مذهبی‌ام تردید نداشته‌ام.					
۲۰	مطمئن نیستم چه شغلی برایم مناسب است.					
۲۱	از زمان کودکی می‌دانستم که می‌خواهم چه‌کاره شوم.					
۲۲	مجموعه‌ای از اعتقادات محکم دارم که در هنگام تصمیم‌گیری از آن‌ها استفاده می‌کنم.					
۲۳	بهرتر است یک سری اعتقادات محکمی داشته باشیم تا اینکه به عقاید مختلفی رو بیاوریم.					
۲۴	وقتی مجبورم تصمیم بگیرم تا آنجا که ممکن است صبر می‌کنم تا ببینم که چه پیش خواهد آمد.					



کاملاً موافقم	تا حدی موافقم	نظری ندارم	تا حدی مخالفم	کاملاً مخالفم	عبارات	رتبه
					وقتی که مشکلی دارم برای فهم آن بسیار فکر می‌کنم.	۲۵
					وقتی که مشکل دارم ترجیح می‌دهم از مشورت و راهنمایی متخصصان (سخنرانان مذهبی، دکترها، حقوق‌دانان و معلمان) استفاده کنم.	۲۶
					زندگی را خیلی جدی نمی‌گیرم، بلکه سعی می‌کنم از آن لذت ببرم.	۲۷
					بهتر است مجموعه‌ای از ارزش‌ها را در اختیار داشته باشیم تا اینکه بخواهیم گزینه‌های ارزشی دیگر را مورد ملاحظه قرار دهیم.	۲۸
					تا جایی که می‌توانم سعی دارم در مورد مشکلات فکر نکنم و با آن‌ها درگیر نشوم.	۲۹
					مشکلات معمولاً مرا به تلاش و کوشش بیشتر برمی‌انگیزد.	۳۰
					از مسائلی که مرا به فکر کردن وادار می‌کند، اجتناب می‌کنم.	۳۱
					وقتی راه حل مشکل را می‌یابم دوست دارم آن را دنبال کنم.	۳۲
					وقتی که مجبورم تصمیم مهمی بگیرم دوست دارم تا آنجا که می‌توانم در مورد آن بدانم.	۳۳
					دوست دارم با مسائل و حوادث همان‌گونه مقابله کنم که والدینم می‌گویند.	۳۴
					دوست دارم خودم در مورد مسائل فکر کنم و به تنهایی آن‌ها را حل کنم.	۳۵
					وقتی که من مشکل بالقوه‌ای را نادیده می‌گیرم، مشکل معمولاً خود به خود حل می‌شود.	۳۶
					وقتی مجبور شوم تصمیم بزرگی بگیرم، دوست دارم تا آنجا که ممکن است درباره آن اطلاعات لازم را به دست آورم.	۳۷
					وقتی متوجه شوم مشکلی باعث نگرانی من می‌شود از آن دوری می‌کنم.	۳۸
					افراد برای یک زندگی پربار باید به مجموعه‌ای از ارزش‌ها متعهد باشند.	۳۹
					بهتر است هنگام مشکل با دوستان و آشنایان مشورت کنیم.	۴۰

## **The relationship between Spiritual Intelligence, Identity Styles and Work Involvement among Sports Volunteers**

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between spiritual intelligence, identity styles and work involvement among sports volunteers in 13<sup>th</sup> Iranian universities sports cultural Olympiad. The method applied in this research was descriptive-correlational. The research statistic population was consisted of all volunteers participating in 13<sup>th</sup> Sports cultural Olympiad. The sample was equal with the population due to the restricted number of population ( $n=N$ ). The data were gathered by three questionnaires: spiritual intelligence (King,2008), identity styles (Berzonsky,1992), and work involvement (Lodahl and Kejner, 1965). Formal and content validity of the questionnaires were approved by experts. The reliability was obtained for Spiritual intelligence, Identity styles and Work involvement questionnaires using Cronbach's alpha coefficient be respectively equaled 0/90, 0/75 and 0/71. Pearson correlation and structural equation modeling were used to analyze the data.

The results showed that spiritual intelligence has a positive and direct effect on identity styles and identity styles has direct and significant effect on work involvement. Also, the research findings indicated that spiritual intelligence has positively and indirectly effect on work involvement by mediating of identity styles.

Therefore, spiritual intelligence improvement can increase work involvement of sport volunteers through improvement in identity items; so if managers pay attention to these items at the time of attracting volunteers, they can design better training programs and increase volunteers' dependence on the environment. In this way, they can change temporary and event volunteers to permanent and traditional volunteers.

**Key words:** Spiritual intelligence, Identity style, Commitment, Work involvement, Sport volunteer



**Faculty of Physical Education**  
**M.A. Thesis in Sport Event Management**

**The relationship between Spiritual Intelligence, Identity Styles and  
Work Involvement among Sports Volunteers**

**Shahrbanoo Emamverdi**

**Supervisor:**

**Reza Andam (ph.D)**

**Advisor:**

**Hadi Bagheri (ph.D)**

**January 2017**