

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
<b>فصل اول: کلیات تحقیق .....</b>	<b>۱</b>
۱-۱- مقدمه .....	۲
۲-۱- بیان مسئله .....	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق .....	۶
۴-۱- اهداف تحقیق .....	۸
۱-۴-۱- هدف اصلی .....	۸
۲-۴-۱- اهداف فرعی .....	۸
۵-۱- فرضیه‌های تحقیق .....	۸
۱-۵-۱- فرضیه اصلی .....	۸
۲-۵-۱- فرضیه‌های فرعی .....	۸
۶-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق .....	۹
۱-۶-۱- تعاریف مفهومی .....	۹
۲-۶-۱- تعریف عملیاتی .....	۱۰
۷-۱- قلمرو تحقیق .....	۱۰
۱-۷-۱- قلمرو موضوعی .....	۱۰
۲-۷-۱- قلمرو مکانی .....	۱۰
۳-۷-۱- قلمرو زمانی .....	۱۰
۸-۱- خلاصه فصل .....	۱۱
<b>فصل دوم: مبانی تحقیق و مروری بر تحقیقات انجام شده .....</b>	<b>۱۲</b>
۱-۲- مقدمه .....	۱۳
۲-۲- مبانی تئوری یا نظری تحقیق .....	۱۳
۱-۲-۲- مبانی نظری درهم‌تنیدگی شغلی .....	۱۳
۲-۱-۲-۲- تعاریف درهم‌تنیدگی شغلی .....	۱۳
۲-۲-۱-۲-۲- ابعاد درهم‌تنیدگی شغلی .....	۱۶

۱۷	..... پیوستگی ۱-۲-۱-۲-۲
۱۸	..... تناسب ۲-۲-۱-۲-۲
۱۹	..... فداکاری ۳-۲-۱-۲-۲
۲۰	..... عوامل مؤثر بر درهم تنیدگی شغلی ۳-۱-۲-۲
۲۳	..... مبانی نظری شخصیت شغلی ۲-۲-۲-۲
۲۳	..... ویژگی‌های شغل ۱-۲-۲-۲
۲۳	..... نظریه‌های مرتبط با ویژگی‌های شغل ۲-۲-۲-۲
۲۴	..... مدل خصوصیات ویژه شغل ۱-۲-۲-۲-۲
۲۴	..... تئوری ویژگی‌های شغلی ۲-۲-۲-۲-۲
۲۴	..... نظریه ویژگی‌های ضروری شغل ۳-۲-۲-۲-۲
۲۵	..... الگوی ویژگی‌های شغلی ۴-۲-۲-۲-۲
۴۰	..... اقدامات مؤثر جهت ارتقاء ابعاد پنج‌گانه شغلی: ۳-۲-۲-۲-۲
۴۴	..... مبانی نظری ویژگی‌های شخصیتی ۴-۲-۲-۲-۲
۴۴	..... معرفی شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی ۵-۲-۲-۲-۲
۴۵	..... رویکردهای مطالعه شخصیت ۶-۲-۲-۲-۲
۵۱	..... مبانی نظری تاب‌آوری ۳-۲-۲-۲-۲
۵۱	..... تعاریف تاب‌آوری ۱-۳-۲-۲-۲
۵۳	..... ویژگی‌های تاب‌آوری ۲-۳-۲-۲-۲
۵۵	..... نظریه تاب‌آوری ۳-۳-۲-۲-۲
۵۵	..... ابداع مدل‌های تاب‌آوری ۴-۳-۲-۲-۲
۵۵	..... مدل‌های تاب‌آوری ۵-۳-۲-۲-۲
۵۶	..... مدل جبرانی ۱-۵-۳-۲-۲-۲
۵۶	..... مدل چالش ۲-۵-۳-۲-۲-۲
۵۷	..... مدل محافظتی / مصون‌سازی ۳-۵-۳-۲-۲-۲
۵۷	..... خصوصیت افراد تاب‌آور ۶-۳-۲-۲-۲
۵۸	..... پیشینه تحقیق ۳-۲-۲-۲-۲

۵۸	۲-۳-۱-پیشینه تحقیقات انجام شده در ایران .....
۶۱	۲-۳-۲-پیشینه تحقیقات انجام شده در خارج از کشور .....
۶۴	۲-۴-مدل مفهومی .....
۶۵	۲-۵-مدل تحلیلی تحقیق .....
۶۶	۲-۶-خلاصه فصل .....
۶۷	<b>فصل سوم: مواد و روش ها</b> .....
۶۸	۳-۱-مقدمه .....
۶۸	۳-۲-روش تحقیق .....
۶۸	۳-۳-فرآیند تحقیق .....
۶۹	۳-۴-جامعه آماری .....
۶۹	۳-۵-حجم نمونه .....
۷۰	۳-۶-روش نمونه گیری .....
۷۰	۳-۷-ابزار جمع آوری داده ها .....
۷۱	۳-۷-۱-روایی و پایایی ابزار سنجش .....
۷۱	۳-۷-۲-پایایی ابزار سنجش .....
۷۲	۳-۷-۳-پایایی ابزار سنجش .....
۷۳	۳-۸-روش جمع آوری داده ها .....
۷۳	۳-۹-روش تجزیه و تحلیل داده ها .....
۷۳	۳-۹-خلاصه فصل .....
۷۴	<b>فصل چهارم: نتایج تحقیق</b> .....
۷۵	۴-۱-مقدمه .....
۷۵	۴-۲-۱-توصیف شاخص های دموگرافیک .....
۷۵	۴-۲-۱-۱-وضعیت جنسیت آزمودنی ها .....
۷۶	۴-۲-۲-۱-وضعیت سن آزمودنی ها .....
۷۶	۴-۲-۳-۱-وضعیت تحصیلات آزمودنی ها .....
۷۷	۴-۲-۴-۱-وضعیت سابقه کار آزمودنی ها .....

۷۷	۴-۲-۵-وضعیت تاهل
۷۷	۴-۲-۶-وضعیت شغل همسر
۷۸	۴-۲-۷-وضعیت مالکیت محل زندگی
۷۸	۴-۲-۸-وضعیت وجود اقوام در محل سکونت
۷۹	۴-۲-۹-تعداد اقوام در محل سکونت
۷۹	۴-۲-۱۰-وجود دوستان در محل سکونت
۷۹	۴-۲-۱۱-تعداد دوستان در محل سکونت
۸۰	۴-۳-اندازه های گرایش های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد مطالعه
۸۰	۴-۴-تحلیل داده ها
۸۰	۴-۴-۱-بررسی نرمال بودن متغیرها
۸۱	۴-۵-بررسی فرضیات تحقیق
۸۱	۴-۵-۱-فرضیه اصلی:
۸۴	۴-۵-۲-فرضیه فرعی اول:
۸۷	۴-۵-۳-فرضیه فرعی ۱-۱:
۹۰	۴-۵-۴-فرضیه فرعی ۱-۲:
۹۳	۴-۵-۵-فرضیه فرعی ۱-۳:
۹۶	۴-۵-۶-فرضیه فرعی دوم:
۹۹	۴-۵-۷-فرضیه فرعی ۲-۱:
۱۰۲	۴-۵-۸-فرضیه فرعی ۲-۲:
۱۰۵	۴-۵-۹-فرضیه فرعی ۲-۳:
۱۰۸	۴-۶-خلاصه فصل
۱۰۹	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۱۰	۵-۱-مقدمه
۱۱۰	۵-۲-خلاصه تحقیق
۱۱۴	۵-۳-بحث و بررسی فرضیه های تحقیق
۱۱۷	۵-۴-پیشنهادات

- ۱۱۷..... ۱-۴-۵-پیشنهادهای کاربردی
- ۱۱۹..... ۲-۴-۵-پیشنهادهای پژوهشی
- ۱۱۹..... ۵-۵-محدودیت‌های تحقیق
- ۱۲۰..... منابع
- ۱۲۸..... پیوست‌ها
- ۱۲۹..... پیوست ۱: پرسشنامه تحقیق

## فهرست جدول‌ها

عنوان

صفحه

جدول ۱-۲- پیشینه مفهومی و تحقیقات مرتبط برای هرکدام از ابعاد مهم درهم تنیدگی شغلی (میشل و همکاران، ۲۰۰۱).....	۱۶
جدول ۲-۲- پنج عامل عمده شخصیت و نمونه و ویژگی‌های مرتبط قطب مثبت و منفی (شفیع‌زاده، ۱۳۹۱). ۵۱	۵۱
جدول ۱-۳- ابعاد پرسشنامه سنجش درهم تنیدگی شغلی میچل و همکاران (۲۰۰۱).....	۷۱
جدول ۲-۳- جدول روایی پرسشنامه.....	۷۲
جدول ۲-۳- جدول پایایی پرسشنامه‌ها.....	۷۳
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت جنسیت.....	۷۵
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت سن.....	۷۶
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر تحصیلات.....	۷۶
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سابقه کار.....	۷۷
جدول ۵-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت تاهل.....	۷۷
جدول ۶-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت همسر شاغل.....	۷۷
جدول ۷-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت محل زندگی.....	۷۸
جدول ۸-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت وجود اقوام در محل سکونت.....	۷۸
جدول ۹-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر تعداد اقوام در محل سکونت.....	۷۹
جدول ۱۰-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وجود دوستان در محل زندگی.....	۷۹
جدول ۱۱-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر تعداد دوستان در محل سکونت.....	۷۹
جدول ۱۲-۴- مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق.....	۸۰
جدول ۱۳-۴- ضرایب چولگی و کشیدگی برای متغیرهای تحقیق.....	۸۰
جدول ۱۴-۴- آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین شخصیت شغلی و تاب‌آوری با درهم تنیدگی شغلی به تفکیک جنسیت.....	۸۱
جدول ۱۵-۴- آماره‌های تحلیلی رگرسیون خطی در هم تنیدگی شغلی.....	۸۲
جدول ۱۶-۴- تحلیل واریانس رگرسیون خطی در هم تنیدگی شغلی.....	۸۲

جدول ۴-۱۷- جدول ضرایب رگرسیون	۸۳
جدول ۴-۱۸- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت	۸۳
جدول ۴-۲۰- نتایج آزمون T مستقل	۸۴
جدول ۴-۲۱- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین شخصیت شغلی با درهم تنیدگی شغلی به تفکیک جنسیت	۸۵
جدول ۴-۲۲- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی در هم تنیدگی شغلی	۸۵
جدول ۴-۲۳- تحلیل واریانس رگرسیون خطی در هم تنیدگی شغلی	۸۵
جدول ۴-۲۴- جدول ضرایب رگرسیون	۸۶
جدول ۴-۲۵- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت	۸۶
جدول ۴-۲۶- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت	۸۷
جدول ۴-۲۷- نتایج آزمون T مستقل	۸۷
جدول ۴-۲۸- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین شخصیت شغلی با تناسب شغلی به تفکیک جنسیت	۸۸
جدول ۴-۲۹- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی تناسب شغلی	۸۸
جدول ۴-۳۰- تحلیل واریانس رگرسیون خطی تناسب شغلی	۸۸
جدول ۴-۳۱- جدول ضرایب رگرسیون	۸۹
جدول ۴-۳۲- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت	۸۹
جدول ۴-۳۳- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت	۹۰
جدول ۴-۳۴- نتایج آزمون T مستقل	۹۰
جدول ۴-۳۵- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین شخصیت شغلی با فداکاری شغلی به تفکیک جنسیت	۹۱
جدول ۴-۳۶- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی فداکاری شغلی	۹۱
جدول ۴-۳۷- تحلیل واریانس رگرسیون خطی فداکاری شغلی	۹۱
جدول ۴-۳۸- جدول ضرایب رگرسیون	۹۲
جدول ۴-۳۹- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت	۹۲
جدول ۴-۴۰- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت	۹۳

- جدول ۴-۴۱- نتایج آزمون T مستقل ..... ۹۳
- جدول ۴-۴۲- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین شخصیت شغلی با پیوستگی شغلی به تفکیک جنسیت ..... ۹۴
- جدول ۴-۴۳- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی پیوستگی شغلی ..... ۹۴
- جدول ۴-۴۴- تحلیل واریانس رگرسیون خطی پیوستگی شغلی ..... ۹۴
- جدول ۴-۴۵- جدول ضرایب رگرسیون ..... ۹۵
- جدول ۴-۴۶- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت ..... ۹۵
- جدول ۴-۴۷- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت ..... ۹۶
- جدول ۴-۴۸- نتایج آزمون T مستقل ..... ۹۶
- جدول ۴-۴۹- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تاب آوری با در هم تنیدگی شغلی به تفکیک جنسیت ..... ۹۷
- جدول ۴-۵۰- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی در هم تنیدگی شغلی ..... ۹۷
- جدول ۴-۵۱- تحلیل واریانس رگرسیون خطی در هم تنیدگی شغلی ..... ۹۷
- جدول ۴-۵۲- جدول ضرایب رگرسیون ..... ۹۸
- جدول ۴-۵۳- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت ..... ۹۸
- جدول ۴-۵۴- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت ..... ۹۹
- جدول ۴-۵۵- نتایج آزمون T مستقل ..... ۹۹
- جدول ۴-۵۶- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تاب آوری با تناسب شغلی به تفکیک جنسیت ..... ۱۰۰
- جدول ۴-۵۷- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی تناسب شغلی ..... ۱۰۰
- جدول ۴-۵۸- تحلیل واریانس رگرسیون خطی تناسب شغلی ..... ۱۰۰
- جدول ۴-۵۹- جدول ضرایب رگرسیون ..... ۱۰۱
- جدول ۴-۶۰- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت ..... ۱۰۱
- جدول ۴-۶۱- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت ..... ۱۰۲
- جدول ۴-۶۲- نتایج آزمون T مستقل ..... ۱۰۲



- جدول ۴-۶۳- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تاب آوری با فداکاری شغلی به تفکیک جنسیت ..... ۱۰۳
- جدول ۴-۶۴- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی فداکاری شغلی ..... ۱۰۳
- جدول ۴-۶۵- تحلیل واریانس رگرسیون خطی فداکاری شغلی ..... ۱۰۳
- جدول ۴-۶۶- جدول ضرایب رگرسیون ..... ۱۰۴
- جدول ۴-۶۷- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت ..... ۱۰۴
- جدول ۴-۶۸- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت ..... ۱۰۵
- جدول ۴-۶۹- نتایج آزمون T مستقل ..... ۱۰۵
- جدول ۴-۷۰- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تاب آوری با پیوستگی شغلی به تفکیک جنسیت ..... ۱۰۶
- جدول ۴-۷۱- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی پیوستگی شغلی ..... ۱۰۶
- جدول ۴-۷۲- تحلیل واریانس رگرسیون خطی پیوستگی شغلی ..... ۱۰۶
- جدول ۴-۷۳- جدول ضرایب رگرسیون ..... ۱۰۷
- جدول ۴-۷۴- چولگی و کشیدگی باقیمانده های دو مدل رگرسیون بر حسب جنسیت ..... ۱۰۷
- جدول ۴-۷۵- شاخص های توصیفی باقیمانده های استاندارد رگرسیون به تفکیک جنسیت ..... ۱۰۸
- جدول ۴-۷۶- نتایج آزمون T مستقل ..... ۱۰۸

## فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۲۶	شکل ۱-۲-مدل مشخصه‌های شغلی هاگمن و الدهام (هاگمن و الدهام، ۱۹۹۰).....
۳۴	شکل ۲-۲-نتایج بالا بودن و پایین بودن توان انگیزشی شغل به‌عنوان تابعی از مهارت و دانش کارکنان (هاگمن و الدهام، ۱۹۹۰).....
۳۶	شکل ۲-۳-اثر تعدیل‌کنندگی شدت نیاز به رشد (نگوین، ۲۰۱۵).....
۳۸	شکل ۲-۴-روابط موجود بین رضایت ناشی از عوامل زمینه‌ای شغل و شدت نیاز به رشد (هاگمن و الدهام، ۱۹۹۰).....
۴۳	شکل ۲-۵-مدل کامل مشخصه‌های شغلی (علامه و همکاران، ۲۰۱۵).....
۶۹	شکل ۳-۱-فرآیند انجام تحقیق.....

## چکیده

هدف اصلی این تحقیق مقایسه نقش شخصیت شغلی و تاب‌آوری در پیش‌بینی در هم تنیدگی شغلی کارکنان زن و مرد اداره کل زندان‌های استان کرمان بود. با توجه به موضوع و ماهیت، تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که با استفاده از روش تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان اداره کل زندان‌های استان کرمان به تعداد ۴۲۰ نفر بود که با استناد به جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر به‌عنوان نمونه‌ی تحقیق انتخاب گردید. در این تحقیق برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوعی تحقیق، از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات، نشریات و شبکه‌های جهانی اطلاعات و به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق، از پرسشنامه‌های استاندارد سنجش شخصیت شغلی واریساک (۲۰۰۱)، مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) و سنجش درهم تنیدگی شغلی میچل و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد که روایی و پایایی هر یک از ابزار مورد تأیید قرار گرفت. به دلیل محدودیت‌های ایجاد شده به دلیل همه‌گیری بیماری کووید ۱۹، لینک پرسشنامه آنلاین برای ۲۵۰ نفر از کارکنان اداره کل زندان‌های استان کرمان ارسال شد و در نهایت ۲۰۱ پرسشنامه‌ی کاملاً تکمیل شده برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌های موجود از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون، رگرسیون و  $t$  مستقل استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین شخصیت شغلی و تاب‌آوری با درهم تنیدگی شغلی زنان و مردان رابطه معنی‌داری وجود دارد و شخصیت شغلی و تاب‌آوری، درهم تنیدگی شغلی کارکنان زن و مرد اداره کل زندان‌های استان کرمان را به میزان بالایی پیش‌بینی می‌کنند که این میزان در مردان از زنان بیشتر است اما تفاوت معنادار نیست.

## واژگان کلیدی:

شخصیت شغلی، تاب‌آوری، در هم تنیدگی شغلی، زنان، مردان

## فصل اول: کلیات تحقیق

منابع انسانی اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان است و هر سازمانی در راستای مأموریت و تحقق اهداف و اجرای استراتژی‌های خود باید اقداماتی را در زمینه منابع انسانی انجام دهد. به‌طور سنتی سرمایه‌های هر سازمان شامل پول، تجهیزات، فناوری و زمین می‌شد ولی امروزه منابع انسانی به‌عنوان بهترین سرمایه مطرح‌اند و نگاه هزینه‌ای به منابع انسانی در حال از بین رفتن است. برای رقابت در جهان امروز، صرفاً کیفیت محصولات و فناوری جدید کفایت نمی‌کند و منابع انسانی به‌عنوان مزیت رقابتی پایدار مطرح است. مفهوم منابع انسانی مؤید این مطلب است که کارکنان منابع کمیاب هستند و می‌توانند برای سازمان ارزش افزوده داشته باشند. برخلاف بسیاری از منابع دیگر سازمان که پس از استهلاک و از بین رفتن به‌راحتی می‌توان آنها را با قطعات، فناوری یا تجهیزات جدید جایگزین کرد، جایگزینی منابع انسانی شایسته چندان راحت نیست و به سهولت انجام نمی‌گیرد.

در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی‌درپی و نوآوری‌های مداوم، اصلی‌ترین ویژگی آن است؛ تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده (افشارفر و همکاران، ۱۳۹۶) و بتوانند منابع انسانی ماهر، نخبه و توانمند را به استخدام سازمان دریاورند، در سازمان حفظ کنند و از ترک خدمت داوطلبانه آنها در سازمان جلوگیری نمایند (واردامان<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

بررسی پژوهش‌های ترک خدمت نشان می‌دهد که متغیرهای نگرشی فقط حدود چهار تا پنج درصد از واریانس ترک خدمت را تبیین می‌کنند. حتی در موارد بسیاری، نگرش‌های منفی یا جستجوی شغل به ترک کردن ربطی ندارد. بنابراین، ماندگاری افراد در یک شغل، صرفاً به عوامل روانی و نگرشی بازنمی‌گردد؛ بلکه عوامل دیگری دخیل هستند که در مدل‌های سنتی ترک خدمت از قلم افتاده‌اند (سجادیان، ۱۳۹۶). یکی از این متغیرها، درهم‌تنیدگی شغلی است. درهم‌تنیدگی شغلی قلمرو و محدوده وسیعی از تأثیرات روان‌شناختی، اجتماعی و مالی که بر ابقای کارکنان در سازمان تأثیرگذار است؛ تعریف می‌شود. این تأثیرات نه‌فقط در شغل بلکه خارج از محیط کاری کارکنان نیز وجود دارد و همانند شبکه و محفظه‌ای افراد را در سازمان احاطه کرده و از تمایل به ترک خدمت در افراد می‌کاهد (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶).

از آنجاکه درهم‌تنیدگی شغلی از رویکردهای نوین در حوزه نگهداشت اثربخش کارکنان است (الحربی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰)، در این تحقیق به مقایسه نقش شخصیت شغلی و تاب‌آوری در پیش‌بینی درهم‌تنیدگی شغلی پرداخته می‌شود.

<sup>1</sup> Vardaman

<sup>2</sup> Alharbi

این تحقیق در ۵ فصل انجام شده است. فصل اول به شناخت و ارائه‌ی کلیات تحقیق شامل بیان مسئله، اهمیت و ضرورت انجام تحقیق، اهداف و فرضیه‌های تحقیق، تعاریف نظری و عملیاتی و ازگان کلیدی تحقیق و قلمرو زمانی تحقیق پرداخته است. در فصل دوم به بررسی مفاهیم، تعاریف و مبانی نظری پیرامون متغیرهای تحقیق یعنی شخصیت شغلی، تاب آوری و درهم‌تنیدگی شغل پرداخته شده است. همچنین پیشینه‌ی تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور مرتبط با موضوع تحقیق حاضر نیز مورد بررسی قرار گرفته است. در فصل سوم روش انجام تحقیق، ابزار گردآوری داده‌ها، جامعه و نمونه‌ی آماری و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ارائه شده است. فصل چهارم تحقیق حاضر به تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده و ارائه‌ی نتایج اختصاص دارد و در نهایت در فصل پنجم بدست آمده مورد بحث و بررسی قرار گرفته و پیشنهادهای ارائه شده است.

#### ۱-۲- بیان مسئله

سازمانها امروزه در محیطی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. درچنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان نمایند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش، توانایی و انگیزه لازم برخوردار و اهداف سازمانی را به خوبی بشناسند. ابزاریکه می‌تواند دراین زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند انتخاب منابع انسانی است زیرا در هر سازمان آسیبها و تهدیدهای کارکنان یکی از موانع مهم توسعه سازمانی محسوب میگردد. آسیبها پدیده‌های چندگانه و چندعلیتی هستند که همه سازمانها از جمله سازمان زندانها که بدلیل اینکه کار آنها ناشی از تماس مستقیم با مجرمین است را در ابعاد مختلف تحت تأثیر قرار میدهد و در صورت عدم شناسایی آسیبها و تهدیدهای شغلی و رفع مشکلات مربوطه، موجب تضعیف سرمایه‌های مادی و انسانی سازمان و در نهایت باعث بروز مشکلات در نظام اجرایی کشور میگردد (نجفی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۴). عضو آسیب دیده سازمان به منزله به هدر رفتن سرمایه‌های عظیم مادی و معنوی سازمان است. آسیب شناسی، مطالعه بی‌نظمی‌ها و رفتارهای ضدهنجار انسان و علل و انگیزه‌های پیدایی آنها و نیز شیوه‌های پیشگیری و درمان این پدیده‌ها، ضرورت امروز همه‌ی سازمان‌ها است (هاتفی و محمدی مقدم، ۱۳۸۹: ۸۳).

یکی از مباحث نوین در ادبیات مدیریت منابع انسانی درهم‌تنیدگی شغلی است که توجه به آن نه تنها میتواند سبب حفظ و نگهداری کارکنان شود، بلکه تمایل به ترک خدمت آنان را نیز کاهش میدهد (خان<sup>۱</sup> و همکاران،

---

<sup>۱</sup> Khan