

August-September 2022, Volume 11, Issue 4

<https://doi.org/10.22034/JHPM.11.4.76>

The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Personality Traits and Job Performance in the Staff of Department of Education, NAJA and Tehran Municipality

Masoud Hamed¹, Hasan Pasha Sharifi^{2*}, Marjan Jafari Roshan³

1- PhD Student in General Psychology, Department of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Professor, Department of Psychology, Psychology Faculty, Islamic Azad University of Roudhen, Iran.

3-Assistant Professor, Department of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Corresponding author: Hasan Pasha Sharifi, Professor, Department of Psychology, Psychology Faculty, Islamic Azad University of Roudhen, Iran.

Email: hpssr@yahoo.com

Received: 25 Jan 2022

Accepted: 10 July 2022

Abstract

Introduction: The quality and effectiveness of the performance of organizations is a determining and vital factor in the realization of development plans and welfare of that organization. The aim of this study was to determine the mediating role of job involvement in the relationship between personality traits and job performance in the staff of department of education, NAJA and Tehran Municipality.

Methods: The present study was performed by descriptive-correlation method. The statistical population included all staff of department of education, NAJA and Tehran Municipality in Tehran in 2021. Among them, 400 people were selected by simple random form by random number table method and single-stage cluster random methods. In this study, demographic questionnaire, "Job Performance Questionnaire", "Job involvement Questionnaire" and "NEO-Five-Factor Inventory" were used. Content validity was assessed by qualitative method and reliability by internal consistency method was calculated by calculating Cronbach's alpha coefficient for questionnaires. Data analysis was performed in SPSS. 25 and Smart PLS.3.

Results: The direct path of responsibility ($\beta = 0.35$, $P < 0.05$) was significant with employee job involvement ($\beta = -0.46$, $P < 0.05$). Direct path of extraversion ($\beta = 0.094$, $P < 0.05$), responsibility ($\beta = 0.29$, $P < 0.05$), and job involvement ($\beta = 0.042$, $P < 0.05$). It was significant on the job performance of employees. The overall path of extraversion ($\beta = 0.089$, $P < 0.05$), and responsibility ($\beta = 0.31$, $P < 0.05$), was significant with employees' job performance. Indirect path of extraversion ($\beta = -0.004$, $P < 0.05$), agreeability ($\beta = 0.000$, $P < 0.05$), and responsibility ($\beta = 0.015$, $P < 0.05$), mediated by job involvement on job performance was not significant.

Conclusions: Considering the significance of the direct path of responsibility, extraversion and job involvement with employees' job performance, counselors and psychologists are suggested to take measures to increase job involvement and responsibility by increasing the role of these variables in increasing employees' job performance.

Keywords: Personality Traits, Job Involvement, Job Performance, Staff of Government Organizations.



نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران

مسعود حامدی^۱، حسن پاشا شریفی^{۲*}، مرجان جعفری روشن^۳

۱- دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۲- استاد، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
 ۳- استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: حسن پاشا شریفی، استاد، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

ایمیل: hpsr@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۵

چکیده

مقدمه: کیفیت و اثر بخشی عملکرد سازمان ها، عامل تعیین کننده و حیاتی تحقق برنامه های توسعه و رفاه آن سازمان است. هدف پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران است.

روش کار: مطالعه حاضر به روش توصیفی- همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل تمام کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران در شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. از بین آن ها ۴۰۰ تن به دو روش صورت تصادفی ساده به روش جدول اعداد تصادفی و تصادفی خوشه ای تک مرحله ای انتخاب شدند. در این مطالعه از پرسشنامه جمعیت شناختی، "پرسشنامه عملکرد شغلی" (Job Performance Questionnaire)، "پرسشنامه مشارکت شغلی" (Job Involvement Questionnaire) و "سیاه پنج عاملی نئو" (NEO-Five-Factor Inventory) استفاده شد. روایی محتوا به روش کیفی و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه ها بررسی شد. تحلیل داده ها در نرم افزار اسپس پی اس نسخه ۲۵ و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ انجام شد.

یافته ها: مسیر مستقیم مسئولیت پذیری ($P < 0.05, \beta = 0.35$) با مشارکت شغلی کارکنان معنادار بود ($P < 0.05, \beta = -0.46$). مسیر مستقیم برون گرایی ($P < 0.05, \beta = 0.094$)، مسئولیت پذیری ($P < 0.05, \beta = 0.29$)، و مشارکت شغلی ($\beta = 0.42$)، با عملکرد شغلی کارکنان معنادار بود. مسیر کل برون گرایی ($P > 0.05, \beta = 0.089$)، و مسئولیت پذیری ($P < 0.05, \beta = 0.31$)، با عملکرد شغلی کارکنان معنادار است بود. مسیر غیر مستقیم برون گرایی ($P > 0.05, \beta = -0.04$)، توافق پذیری ($P > 0.05, \beta = 0.000$)، و مسئولیت پذیری ($P > 0.05, \beta = 0.15$)، با میانجی گری مشارکت شغلی با عملکرد شغلی معنادار نبود.

نتیجه گیری: با توجه به معنادار بودن مسیر مستقیم مسئولیت پذیری، برون گرایی و مشارکت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان، به مشاوران و روانشناسان پیشنهاد می شود به نقش این متغیرها برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، تمهیداتی را برای افزایش مشارکت شغلی، مسئولیت پذیری به عمل آورند.

کلید واژه ها: صفات شخصیت، مشارکت شغلی، عملکرد شغلی، کارکنان سازمان های دولتی.

مقدمه

در سال های اخیر توجه بسیاری به عوامل اجتماعی-روانی انسان ها شده است و کشورهای صنعتی بیش از هر چیز به محیط کار و افراد شاغل نگاه ویژه دارند، زیرا شغل ارتباط مستقیم با جسم و روان دارد، لذا در ابعاد گوناگون زندگی افراد تأثیر آشکار دارد (۱). یکی از مهمترین اهدافی که مدیران هر سازمان در پی آن هستند ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان است، چرا که این رشد، باعث افزایش بهره وری و ارتقای اقتصاد ملی و همین طور افزایش کیفیت خدمات و تولید سازمان ها خواهد شد. حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان آن است (۳،۴).

عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند یا به عبارتی، میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می شود. عملکرد شغلی یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی است که نقش تلاش ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می سنجد و از آنجائی که حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان ها است (۵، ۴). عملکرد شغلی کارکنان در سازمان منعکس کننده دانش، مهارت، رفتار و ارزش های اخلاقی آن ها است. در واقع، عملکرد توانایی کارمندان برای تحقق انتظارات سازمان است (۶)، لذا، منابع انسانی، مهم ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان است که توجه به آن بر نحوه عملکرد و در نهایت موفقیت یک سازمان تأثیر دارد. با این حال، عملکرد کارکنان یکی از مهم ترین چالش های اساسی در عصر امروز سازمان ها است (۷). عملکرد شغلی تحت تأثیر استعدادهای نیاز به پیشرفت، ادراک از خود، منبع کنترل، صفات عاطفی و تعامل بین این سازه ها و مفاهیم قرار دارد. از صفات شخصیتی می توان برای پیش بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد (۸).

مشارکت شغلی یکی از بازخوردهای مرتبط با کار است که از دیدگاه های مختلف بررسی شده است. مشارکت شغلی به درجه ای که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی شان هویت یابی می کنند، اشاره دارد. به عبارت دیگر، مشارکت شغلی، شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است (۹). مشارکت شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی

هدفی و یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می شود. مشارکت شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است، افراد دارای مشارکت شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالا ابراز می کنند (۱۰، ۱۱). هرچه فرد در سازمان مشارکت شغلی و انگیزش بیشتری کسب نماید، سطح بازدهی و کارایی وی بیشتر شده و به تبع می تواند به سطح بالایی از عملکرد فردی دست یابد که در نهایت ارتقای عملکرد فردی کارکنان می تواند بهبود عملکرد سازمان را در پی داشته باشد. به منظور افزایش سطح مشارکت شغلی کارکنان، توجه به تعیین کننده های آن مهم و ضروری است. در بین دیدگاه های مختلف، واقع گرایانه ترین دیدگاه در مورد مشارکت شغلی این است که تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می باشد (۱). در پژوهش عوض زاده و کرمی (۱۲) که بر روی ۱۰۱ تن از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان داراب انجام شد، نشان دادند مشارکت شغلی در افزایش عملکرد و خلاقیت کارکنان مؤثر است.

صفات شخصیتی در طول زمان و در فرهنگ های مختلف در نحوه تعاملات افراد تعیین کننده است (۱۳). این ۵ خصیصه عبارتند از روان-رنجورخویی (neuroticism)، برون گرایی (extraversion)، گشودگی به تجربه (openness to experience)، توافق پذیری (agreeableness) و مسئولیت پذیری (conscientiousness) (۱۴). روان-رنجورخویی به تمایل برای تجربه اضطراب، تنش، خود محوری، خصومت، تکانشوری، کمرویی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و حرمت خود پایین اطلاق می شود. برون گرایی به تمایل برای تجربه هیجان های مثبت، تهییج طلبی، مهربانی و اجتماعی بودن گفته می شود. گشودگی به تجربه عبارت است از تمایل به کنجکاوی، خیال پردازی، زیبایی شناسی، خرد ورزی، روشنفکری و نوآوری (۱۵) توافق پذیری به تمایل برای گذشت، مهربانی، سخاوتمندی، اعتماد ورزی، همدلی، فرمان برداری، فداکاری و وفا داری اطلاق می شود. مسئولیت پذیری عبارت است از تمایل به سازماندهی، نظم و ترتیب، خود نظم دهی، کارآمدی، قابلیت اعتماد، خویشتن داری، پیشرفت گرایی، منطق گرایی و تعمق (۱۳).

در پژوهش های مختلفی ارتباط صفات شخصیت با عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال صفرخانلو و اسماعیل عزیز (۱۶) در یک مطالعه بر روی کارکنان سازمان های امنیتی (نام سازمان های امنیتی

شغلی در بین صفت شخصیت و عملکرد شغلی می توان گفت نتایج حاصل از مطالعات نشان می دهند که مشارکت شغلی همبستگی معناداری با تعداد قابل توجهی از نتایج و پیامدهای شغلی دارد. نگرشی کلی بر این است که افراد با مشارکت شغلی بالا، به احتمال زیاد تلاش بیشتری در انجام کارهای از خود نشان می دهند، بنابراین، تمایل به نشان دادن سطح بالایی از عملکرد شغلی نیز می باشند و این مسأله می تواند تحت تأثیر صفات شخصیت نیز باشد. به طور کلی باور بر این است که مشارکت شغلی از طریق تاثیرگذاری بر انگیزش و تلاش های کارکنان، منجر به سطوح بالایی از عملکرد شغلی می شود (۱۱،۱۰)، با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران انجام شد.

روش کار

مطالعه حاضر به روش توصیفی- همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل تمام کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، ناجا و شهرداری تهران در سال ۱۳۹۹ بود. دلیل انتخاب این سازمان ها و وجه اشتراک آن ها دولتی بودن آن ها بوده است، چرا که آن ها از ساز و کارهای مشترکی پیروی می کنند و فعالیت های اداری مشابه یا نزدیک به هم دارند. نمونه آماری بر اساس فرمول Krejcie & Morgan (۲۲) ۳۸۴ تن بودند.

تعداد جامعه آماری کارکنان سازمان آموزش و پرورش ۸۷۳۸۷۰ تن و شهرداری تهران ۱۳۰۰۰۰ تن بودند. تعداد جامعه آماری ناجا به دلیل محرمانه بودن از طرف ناجا اعلام نشد، اما مسئول پژوهشکده ناجا شهر تهران، اذعان کردند که تعداد جامعه آماری ناجا برای نمونه حاضر مناسب است.

روش نمونه گیری کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران و شهرداری تهران از روش خوشه ای تصادفی تک مرحله ای و برای کارکنان ناجا شهر تهران تصادفی ساده به روش جدول اعداد تصادفی بود. به منظور ریزش احتمالی نمونه ۴۵۰ پرسشنامه در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، ناجا و شهرداری تهران توزیع شد. از این بین ۵۰ پرسشنامه به دلیل نقص در تکمیل سوالات، کنار گذاشته شدند.

توسط پژوهشگران ذکر نشده است) مشخص کردند که صفات شخصیتی برون گرایی، توافق پذیری، مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی ارتباط مستقیم و معناداری دارد. در مطالعه دیگری فرجی و همکاران (۱۷) در یک مطالعه بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی مشخص کردند که صفات شخصیتی کارکنان در بهبود عملکرد شغلی آن ها تأثیر دارد، به طوری که بین روان-رنجورخویی با عملکرد شغلی کارکنان همبستگی منفی و برون گرایی، گشودگی به تجربه، توافق پذیری و مسئولیت پذیری با عملکرد کارکنان همبستگی مثبت دارند. بابائیان و همکاران (۱۸) در مطالعه خود نشان دادند که بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، گشودگی به تجربه و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی (آگاهی، راهور، ناجا) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی این ارتباط معنادار می باشد. سربلند (۱۹) در پژوهشی نشان داد که عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل با صفات شخصیتی برون گرایی، گشودگی به تجربه، مسئولیت پذیری همبستگی مستقیم معنادار، با روان-رنجورخویی همبستگی معکوس معنادار و با دلپذیر بودن رابطه ای ندارد. نوروزپور (۲۰) در پژوهشی نشان داد که برون گرایی و توافق پذیری، مسئولیت پذیری و روان-رنجورخویی با عملکرد کارکنان ستاد فرماندهی استان کهگیلویه و بویراحمد همبستگی دارد. فرهنگی و همکاران (۲۱) از نتایج مطالعه خود دریافتند که صفات شخصیتی برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه با مشارکت شغلی همبستگی مثبت معناداری داشتند ولی صفت روان-رنجورخویی با مشارکت شغلی همبستگی معکوس و معناداری داشت. پژوهش های اندکی در قالب الگوی ساختاری در خصوص ارتباط صفات شخصیتی و مشارکت شغلی با عملکرد شغلی در سازمان های انجام گرفته است.

در خصوص دلیل انتخاب بررسی نقش صفات شخصیت در عملکرد شغلی می توان گفت مدتی است که همبستگی های عملکرد با شخصیت در موقعیت های مختلف مطرح شده است. علاوه بر آن، الگوی ۵ عاملی شخصیت (Five-Factor Model) هم تاثیر ابعاد شخصیت را بر عملکرد افراد در ابعاد مختلف از جمله شغل مورد تأیید قرار داده است (۱۳). در خصوص دلیل انتخاب بررسی نقش میانجی مشارکت

برای نمونه گیری، ابتدا مناطق ۲۲ گانه شهر تهران مورد قرعه کشی قرار گرفتند و با قرار دادن هر کد برای هر منطقه کار قرعه کشی انجام شد و مناطق ۱۲، ۱۱، ۴، ۳ به صورت تصادفی ساده به روش قرعه کشی انتخاب شدند، بدین شکل که ابتدا به هر یک از مناطق ۲۲ گانه شهر تهران یک کد از ۱ تا ۲۲ اختصاص داده شد و به صورت قرعه از بین ۲۲ کد، ۴ کد به صورت تصادفی انتخاب شدند.

معیارهای ورود به پژوهش عبارت بودند از: ۱- اشتغال داشتن در شهر تهران، ۲- قرار داشتن در دامنه سنی ۲۵ تا ۴۵ سال، ۳- داشتن ۳ تا ۲۳ سال سابقه کار در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، ناجا و شهرداری تهران، ۴- دارا بودن حداقل تحصیلات کارشناسی. معیارهای خروج عبارت بودند از: ۱- نقص در تکمیل پرسشنامه ها، بدین معنی که به ۲۰ درصد سوالات پاسخ ن داده باشند.

برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های زیر استفاده شد. پرسشنامه جمعیت شناختی شامل ۴ سوال در مورد جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و سن بود.

برای سنجش عملکرد شغلی از «پرسشنامه عملکرد شغلی» (Job Performance Questionnaire)، که توسط Paterson در سال ۱۹۷۰ در دانشگاه Strathclyde انگلیس طراحی شده، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ عبارت، ۵ عبارت در بخش عملکرد وظیفه ای و ۱۰ عبارت به بخش عملکرد فرآیندی اختصاص یافته است. بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت با حداقل ۱ و حداکثر ۵ نمره اندازه گیری (هیچ وقت=۱، به ندرت=۲، گاهی اوقات=۳، اغلب=۴، همیشه=۵) نمره ۱ پاسخ دهنده، نشان دهنده سطح پایین و نمره ۵ نشان دهنده سطح بالای دیدگاه فرد است، بدین ترتیب، حداقل نمره ۱۵ یعنی پاسخ دهنده گزینه های ۱ را مورد انتخاب قرار داده، پس سطح عملکرد شغلی در سطح حداقل و حداکثر نمره ۷۵ یعنی پاسخ دهنده گزینه های ۵ را مورد انتخاب قرار داده، که بیانگر، عملکرد شغلی در بالاترین سطح می باشد. در مطالعه Thornton (۲۳) پژوهشی بر روی ۱۱۴ تن از کارکنان مشاغل سخت دریکی از شهرهای آمریکا انجام گرفت. روایی محتوا به روش کیفی ابزار با استفاده از نظرات ۶ تن از خبرگان و متخصصان دانشگاهی حوزه روانشناسی دانشگاه تورنتو بررسی و تایید شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی ۱۴۴ تن از کارکنان مشاغل سخت دریکی از شهرهای

آمریکا، ۰/۷۹ گزارش شده است. در مطالعه دیگری در خارج از ایران، روایی و پایایی ذکر نشده است.

شکرکن و ارشدی (۲۴) در پژوهشی بر روی ۲۱۳ تن از کارمندان برخی از کارخانه های اهواز انجام شد. روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه عملکرد شغلی» با استفاده از ۵ تن خبرگان دانشگاهی در حوزه روانشناسی دانشگاه اهواز بررسی و تایید شد و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ و تصنیف با ۲۱۳ تن از کارمندان کارخانه های اهواز ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش دادند. قنبری و عبدالملکی (۲۵) در پژوهشی بر روی ۲۵۴ تن از کارمندان دانشگاه بوعلی سینا همدان، روایی سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی «پرسشنامه عملکرد شغلی» را بررسی کردند. نتایج نشان داد که پرسشنامه تک عاملی است. پایایی آن نیز به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی ۲۵۴ تن از کارمندان دانشگاه بوعلی سینا همدان ۰/۹۱ به دست آمد.

«پرسشنامه مشارکت شغلی» (Job Involvement Questionnaire) توسط Kannungo (۲۶) در سال ۱۹۸۲ در Montreal کانادا ساخته شد. این پرسشنامه تک عاملی و دارای ۱۰ عبارت در مقیاس لیکرت ۷ درجه ای شامل خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، نه مخالفم و نه موافق، کمی موافقم، موافقم و خیلی موافقم است که به ترتیب از ۱ تا ۷ نمره گذاری می گردد. حداقل نمره این پرسشنامه ۱۰ و حداکثر آن ۷۰ می باشد. نمره بالاتر نشان دهنده مشارکت شغلی بیشتر است. سطح بندی نمره ها توسط سازنده پرسشنامه مشخص نشده است.

Kannungo (۲۶) روایی سازه به روش روایی همگرایی «پرسشنامه مشارکت شغلی» با «پرسشنامه رضایت شغلی» (Job Satisfaction Questionnaire) با اجرا روی ۷۰۳ تن از کارمندان در ۳ دانشگاه مختلف در Montreal کانادا، ۰/۸۹ و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق در ۳ دانشگاه مختلف در Montreal ۰/۸۹ و ثبات با استفاده از روش بازآزمایی در فاصله زمانی یک ماه، ۰/۷۳ گزارش کرده است. در پژوهش Sonnentag & Krueger (۲۷) پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ را بر روی ۳۲۲ تن از کارکنان ۱۴ مدرسه در شمال آلمان ۰/۸۶ محاسبه شد. روایی ذکر نشده است.

مجموع نمره عبارت های آن عامل به دست می آید، نمره بالاتر در یک عامل به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی (هر یک از صفات پنجگانه شخصیت) است. دامنه نمره هر عامل بین صفر تا ۴۸ است (۳۱). نمره صفر تا ۱۶ نشان دهنده، روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی به تجربه توافق پذیری و مسئولیت پذیری کم، نمره ۱۷ تا ۳۲ نشان دهنده روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی به تجربه توافق پذیری و مسئولیت پذیری در حد متوسط و نمره ۳۳ تا ۴۸ نشان دهنده روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی به تجربه توافق پذیری و مسئولیت پذیری زیاد است.

McCrae & Costa (۳۲) روایی ملاکی به روش همزمان «سیاهه پنج عاملی نئو» با «مقیاس بهزیستی ذهنی» (Subjective Well-Being Scale) را در ۲۰۸ تن از دانشجویان آمریکایی بررسی و ۰/۶۸ گزارش کردند. ثبات به روش بازآزمایی روی ۲۰۸ تن از دانشجویان آمریکایی به فاصله ۳ ماه برای ۵ عامل روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی به تجربه، توافق پذیری و مسئولیت پذیری به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۶۹، ۰/۷۹، ۰/۷۹ گزارش شد. Kozako و همکاران (۳۳) روایی ملاکی به روش روایی همزمان «سیاهه پنج عاملی نئو» با «رفتار کاری ضد تولید» (Counterproductive Behavior Work) در ۱۷۸ تن از کارمندان هتل بخش های مختلف مالزی را بررسی و همبستگی بین رفتار کاری ضد تولید با عوامل برون گرایی، توافق پذیری، روان رنجوری و گشودگی به تجربه را به ترتیب ۰/۱۹، ۰/۴۶، ۰/۲۶ و ۰/۲۱ به دست آوردند. همچنین، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه فوق در عوامل روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی به تجربه، توافق پذیری و مسئولیت پذیری به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۸ محاسبه شد.

در ایران «سیاهه پنج عاملی نئو» توسط گروهی فرشی (۳۴) به زبان فارسی ترجمه و هنجاریابی شده است. جهت بررسی روایی سازه به روش روایی افتراقی سیاهه از همبستگی بین ۲ نوع گزارش شخصی و نوع ارزیابی مشاهده گر روی ۲۰۰۰ دانشجوی ایرانی مذکور استفاده نمود که همبستگی ۰/۶۶ در عامل برون گرایی و ۰/۴۵ در عامل توافق پذیری بود. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه فوق بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. آتش افروز و

در ایران میرهاشمی و شریفی (۲۸) به منظور تعیین روایی سازه به روش روایی همگرای «پرسشنامه مشارکت شغلی» با پرسشنامه «پرسشنامه مشارکت شغلی» (Job Involvement Questionnaire) در بین ۳۲ تن از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد رودهن که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، اجرا و ۰/۷۳ محاسبه گردید. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق، ۰/۸۱ گزارش گردید. در پژوهش مرادی و همکاران (۲۹) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «پرسشنامه مشارکت شغلی» بر روی ۳۱۲ تن از کارکنان شاغل در اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ و شعب تابعه آن اجرا و مطلوب گزارش کردند. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق ۰/۹۵ محاسبه کردند.

«سیاهه تجدید نظر شده صفات شخصیت نئو» (NEO Personality Inventory-Revised) اولین بار توسط McCrae & Costa (۳۰) با ۱۸۵ عبارت در سال ۱۹۸۵ در مرکز پزشکی Francis Scott Baltimore، آمریکا تدوین شد. پس از بررسی هایی که انجام دادند فرم های ۲۴۰ و ۶۰ عبارت آن را نیز به منظور اندازه گیری ویژگی های شخصیتی افراد تهیه کردند. در پژوهش حاضر از فرم کوتاه و ۶۰ عبارت «سیاهه پنج عاملی نئو» (NEO-Five-Factor Inventory) استفاده شده است.

این ابزار ۵ عامل اصلی شخصیتی روان رنجوری (neuroticism) با ۱۲ عبارت، (عبارت، ۵۶، ۵۱، ۴۵، ۴۱، ۳۶، ۳۱، ۲۶، ۲۱، ۱۶، ۱۶، ۱ نمره بین صفر تا ۴۸)، برون گرایی (extraversion) با ۱۲ عبارت (۵۷، ۵۲، ۴۷، ۴۲، ۳۷، ۳۲، ۲۷، ۱۷، ۲۲، ۱۲، ۷، ۲، نمره بین صفر تا ۴۸) گشودگی به تجربه (experience to openness) با ۱۲ عبارت (۵۸، ۵۳، ۴۸، ۴۳، ۳۸، ۳۳، ۲۸، ۲۳، ۱۸، ۱۳، ۸، ۳، نمره بین صفر تا ۴۸) توافق پذیری (agreeableness) با ۱۲ عبارت (۵۹، ۵۴، ۴۹، ۴۴، ۳۹، ۳۴، ۲۹، ۲۴، ۱۹، ۱۴، ۹، ۴، نمره بین صفر تا ۴۸) و مسئولیت پذیری (conscientiousness) با ۱۲ عبارت (۶۶، ۵۵، ۵۰، ۴۵، ۴۰، ۳۵، ۳۰، ۲۵، ۲۰، ۱۵، ۱۰، ۵، نمره بین صفر تا ۴۸) را مورد سنجش قرار می دهد. شیوه نمره گذاری عبارت ها به روش لیکرت ۵ درجه ای (صفر=کاملاً مخالفم تا ۴=کاملاً موافقم) می باشد که بعضی از عبارت ها به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. هر عامل با ۱۲ عبارت سنجیده می شود و نمره عوامل با

عریان (۳۵) روایی سازه به روش تحلیل عاملی «سیاهه پنج عاملی نئو» را روی ۹۸ تن از دانشجویان استان خوزستان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که تمامی مولفه های سیاهه به جزء عامل برون گرایی (بار عاملی بالاتر از ۰/۴۰ است و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه فوق در ۵ عامل را بین ۰/۶۱ تا ۰/۸۴ گزارش کردند.

در پژوهش حاضر روایی محتوا به روش کیفی، «پرسشنامه عملکرد شغلی»، «پرسشنامه مشارکت شغلی» و «سیاهه پنج عاملی نئو» از نظر صوری و محتوایی مورد تأیید ۵ تن از مدرسین گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز بود. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی ۴۰ تن از کارکنان سازمان های آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران که دارای تحصیلات حداقل کارشناسی بودند، در دامنه سنی ۲۵ تا ۴۵ سال قرار داشتند و سابقه کار آن ها ۳ تا ۲۳ سال بود، اجرا شد و نتایج برای «مقیاس عملکرد شغلی» ۰/۷۹، «پرسشنامه مشارکت شغلی»، ۰/۷۱ و «سیاهه پنج عاملی نئو» ۰/۸۵، بدست آمد. برای جمع آوری داده ها، ابتدا از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی برای انجام پژوهش در آموزش و پرورش شهر تهران، شهرداری و ناجا شهر تهران معرفی نامه اخذ شد. برای اجرای پرسشنامه ها در آموزش و پرورش شهر تهران، معرفی نامه اخذ شده از طرف دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به حراست اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران ارائه شد و آن واحد با بررسی اهداف پژوهش و سوالات پرسشنامه، مجوز انجام پژوهش در بین کارکنان مناطق آموزش و پرورش شهر تهران را صادر کرد. در مرحله بعد پژوهشگر با حضور در مناطق ۱۲، ۱۱، ۴، ۳ آموزش و پرورش شهر تهران، تعداد ۱۵۰ نسخه از پرسشنامه های پژوهش توزیع شد؛ بدین صورت که با حضور در های مناطق فوق، پژوهشگر در ساعت و موقعیت مناسب در اتاق کارکنان حضور پیدا می کرد و اهداف پژوهش را برای کارکنان تشریح می نمود و پرسشنامه ها را در بین کارکنانی که رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش داشتند توزیع می کرد. و پس از تکمیل پرسشنامه، پرسشنامه های تکمیل شده، جمع آوری شد. لازم به ذکر است که تعداد ۱۰ پرسشنامه به دلیل اینکه ناقص تکمیل شدند، از فرایند تحلیل کنار گذاشته شدند و در نهایت ۱۴۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند.

برای اجرای پرسشنامه ها در شهرداری شهر تهران، معرفی نامه اخذ شده از طرف دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به حراست اداره کل شهرداری شهر تهران ارائه شد و آن واحد با بررسی اهداف پژوهش و سوالات پرسشنامه مجوز انجام پژوهش در بین کارکنان مناطق شهرداری شهر تهران را صادر کرد. در مرحله بعد پژوهشگر با حضور در مناطق ۱۲، ۱۱، ۴، ۳ شهرداری شهر تهران، تعداد ۱۵۰ نسخه از پرسشنامه های پژوهش شد؛ بدین صورت که با حضور در اداره های مناطق ۱۲، ۱۱، ۴، ۳ شهرداری تهران، پژوهشگر در ساعت و موقعیت مناسب در اتاق کارکنان حضور پیدا می کرد و اهداف پژوهش را برای کارکنان تشریح می نمود و پرسشنامه ها را در بین کارکنانی که رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش داشتند توزیع می کرد و پس از تکمیل پرسشنامه، پرسشنامه های تکمیل شده، جمع آوری شد. لازم به ذکر است که تعداد ۱۰ پرسشنامه به دلیل اینکه ناقص تکمیل شدند، از فرایند تحلیل کنار گذاشته شدند و در نهایت ۱۴۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند.

برای اجرای پرسشنامه ها در بین کارکنان ناجا شهر تهران به پژوهشگر ناجا مراجعه شد و برای جمع آوری داده ها، ابتدا معرفی نامه اخذ شده از طرف دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به مسئول پژوهش پژوهشگر ناجا شهر تهران ارائه شد و آن واحد با بررسی اهداف پژوهش و سوالات پرسشنامه مجوز انجام پژوهش در بین کارکنان پژوهشگر ناجا شهر تهران به روش تصادفی با استفاده از جدول اعداد تصادفی را صادر کرد. به دلیل محدودیت هایی که پژوهشگر ناجا شهر تهران برای اجرای پرسشنامه در بین کارکنان پژوهشگر ناجا شهر تهران قرار داده بود. پژوهشگر نحوه اجرای پرسشنامه ها را در پژوهشگر ناجا شهر تهران به ۲ تن از کارکنان واحد پژوهشگر ناجا که تجربه و تمایل این کار را داشت، آموزش داده شد. محتوی آموزش ارائه شده در این خصوص بود که وی چگونه بر اساس جدول اعداد تصادفی کد گذاری را انجام بدهد، چگونه با کارکنان ارتباط بگیرد و اهداف پژوهش را برای آن ها تشریح نماید و اگر هر یک از کارکنان سوالی درباره اهداف پژوهش و نحوه تکمیل پرسشنامه داشت، چگونه

مسعود حامدی و همکاران

می کند و نسبت به نرمال نبودن توزیع نمونه گیری و تعداد نمونه حساس نیست (۳۶). داده ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس، نسخه ۲۵ و اسمارت. پی ال. اس نسخه ۳ تحلیل شد.

یافته ها

در بین کارکنان آموزش و پرورش ۴۹ تن (۳۵ درصد) از مشارکت کنندگان زن و ۹۱ تن (۶۵ درصد) مرد بودند. دامنه سنی آن ها ۲۵-۴۵ سال بود و بین ۳ تا ۲۲ سال سابقه کار داشتند. ۸۴ تن (۶۰ درصد) از کارکنان آموزش و پرورش کارشناس و ۵۶ تن (۴۰ درصد) کارشناس ارشد داشتند. در بین کارکنان ناجا ۱۲۰ تن (۱۰۰ درصد) از مشارکت کنندگان مرد بودند. دامنه سنی آن ها ۲۵-۴۰ سال بود و بین ۳ تا ۲۲ سال سابقه داشتند. ۸۴ تن (۷۰ درصد) از کارکنان ناجا کارشناس و ۳۶ تن (۳۰ درصد) کارشناس ارشد داشتند.

در بین کارکنان شهرداری ۲۸ تن (۲۰ درصد) از مشارکت کنندگان زن و ۱۱۲ تن (۸۰ درصد) مرد بودند. دامنه سنی آن ها ۲۵-۴۰ سال بود و بین ۵ تا ۱۸ سال سابقه کار داشتند. ۹۸ تن (۷۰ درصد) از کارکنان شهرداری کارشناس و ۴۲ تن (۳۰ درصد) کارشناس ارشد داشتند. میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای پژوهش شامل صفات شخصیت، مشارکت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ارائه شده اند.

پاسخ دهد و از آن ها خواسته شد که بر اساس آموزش ارائه شده، تعداد ۱۵۰ نسخه از پرسشنامه های پژوهش را در بین کارکنانی که رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش داشتند، به صورت تصادفی توزیع نمایند و پس از تکمیل پرسشنامه توسط کارکنان پژوهشکده ناجا شهر تهران، پرسشنامه های تکمیل شده جمع آوری کنند. لازم به ذکر است که تعداد ۳۰ پرسشنامه به دلیل اینکه ناقص تکمیل شدند، از فرایند تحلیل کنار گذاشته شدند و در نهایت ۱۲۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. میزان تقریبی پاسخ تکمیل پرسشنامه ها ۳۰ دقیقه بود. جمع آوری داده ها برای کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران در حدود ۲ ماه انجام شد. محل جمع آوری داده ها، محل کار کارکنان بود که با مراجعه حضوری ابزارها از طرف کارکنان تکمیل شدند. ابتدا کارکنان آموزش و پرورش، سپس شهرداری و در انتها کارکنان ناجا در شهر تهران به پرسشنامه ها پاسخ دادند.

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی شامل رعایت صداقت و امانت داری علمی، رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، رعایت حق ناشناس ماندن شرکت کنندگان و محرمانه نگه داشتن اطلاعات آن ها مورد توجه قرار گرفته است. برای تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و بخش آمار استنباطی برای بررسی الگو مفهومی پژوهش از تحلیل مسیر استفاده شد. به دلیل اینکه داده ها نرمال نبودند برای برآزش الگو از نرم افزار اسمارت. پی ال. اس نسخه ۳ استفاده شد، زیرا این نرم افزار بر اساس رویکرد حداقل مربعات جزئی عمل

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در بین گروه های مورد مطالعه

گروه	فراوانی	کمینه	بیشینه	کجی	کشیدگی	میانگین	انحراف استاندارد
روان رنجوری	۴۰۰	۶	۳۷	۰/۲۱۶	-۰/۱۹۷	۱۹/۵۸	۵/۷۸
برون گرایی	۴۰۰	۱۳	۴۵	۰/۱۱۷	-۰/۰۸۱	۲۸/۸۶	۵/۷۹
گشودگی به تجربه	۴۰۰	۱۰	۳۹	۰/۰۲۴	۰/۲۷۵	۲۵/۰۴	۵/۰۱
توافق پذیری	۴۰۰	۱۵	۴۴	-۰/۰۴۵	-۰/۴۵۴	۳۰/۶۹	۵/۳۵
مسئولیت پذیری	۴۰۰	۱۶	۴۸	-۰/۱۶۲	-۰/۰۶۰۲	۳۵/۰۴	۶/۸۷
مشارکت شغلی	۴۰۰	۱۶	۴۸	-۰/۴۹۹	-۰/۹۲۴	۳۶/۶۵	۷/۶۸
عملکرد شغلی	۴۰۰	۱۳	۵۵	-۱/۱۵۳	۲/۶۱۷	۴۰/۱۳	۶/۵

رنجوری دارای پایین ترین میانگین در نمونه مورد مطالعه است. میزان مشارکت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آن ها بالاست.

نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که متغیر عملکرد شغلی در کل نمونه دارای توزیع نرمال نیست. از بین ویژگی های شخصیت، مسئولیت پذیری دارای بالاترین میانگین و روان

همبستگی بین متغیرهای پژوهش به دلیل نرمال نبودن داده ها با ضریب همبستگی اسپیرمن بررسی شد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی اسپیرمن بین ویژگی های شخصیت، مشارکت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ روان رنجوری	۱						
۲ برون گرایی	-۰/۳۵**	۱					
۳ گشودگی به تجربه	-۰/۱۶**	-۰/۲۵**	۱				
۴ توافق پذیری	-۰/۳۷**	-۰/۳۶**	۰/۲۳**	۱			
۵ مسئولیت پذیری	-۰/۳۴**	۰/۴۲**	۰/۱۹**	۰/۴۹**	۱		
۶ مشارکت شغلی	-۰/۱۸**	۰/۱۰*	-۰/۰۳۳	-۰/۱۶**	۰/۳۳**	۱	
۷ عملکرد شغلی	-۰/۰۲۴	۰/۲۰*	۰/۰۲۱	۰/۱۷**	۰/۳۳**	۰/۱۰*	۱

n=۴۰۰, p<۰/۰۵*, p<۰/۰۱**

ندارد (P>۰/۰۵).

از آنجایی که نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول ۲ نشان داد بین روان رنجوری و گشودگی به تجربه با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش همبستگی معناداری وجود ندارد (P>۰/۰۵). این ۲ متغیر از الگو حذف شدند و الگو در نهایت با ۳ متغیر پیش بین (برون گرایی، توافق پذیری و مسئولیت پذیری) و یک متغیر میانجی (مشارکت شغلی) مورد برازش قرار گرفت.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن در جدول ۲ نشان می دهد که بین برون گرایی، توافق پذیری (P<۰/۰۱)، مسئولیت پذیری (P<۰/۰۱) و مشارکت شغلی (P<۰/۰۵) با عملکرد شغلی کارکنان همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. بین روان رنجوری و گشودگی به تجربه با عملکرد شغلی کارکنان همبستگی معناداری وجود ندارد (P>۰/۰۵). بین روان رنجوری و گشودگی به تجربه با مشارکت شغلی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد (P<۰/۰۱). بین گشودگی به تجربه با مشارکت شغلی کارکنان همبستگی معناداری وجود

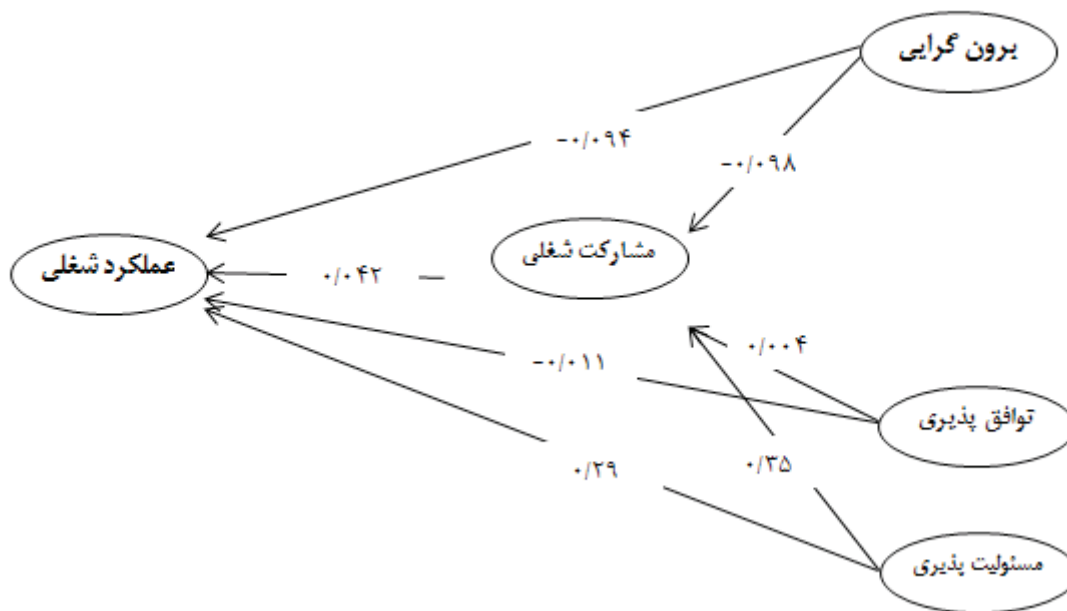
جدول ۳: مسیرهای مستقیم، غیر مستقیم و کل ویژگی های شخصیتی، مشارکت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان

P	T	CI۹۵%	β	مسیرهای مستقیم
۰/۰۹۵	۱/۶۶۹	-۰/۲۱, ۰/۲۳	-۰/۰۹۸	برون گرایی -> مشارکت شغلی
۰/۰۰۰۱	۵/۹۲۵	۰/۲۲, ۰/۴۵	۰/۳۴۸	مسئولیت پذیری -> مشارکت شغلی
۰/۹۴۱	۰/۰۷۵	-۰/۱۱, ۰/۱۲	۰/۰۰۴	توافق پذیری -> مشارکت شغلی
۰/۰۳۴	۲/۱۲		۰/۰۹۴	برون گرایی -> عملکرد شغلی
۰/۸۲۳	۰/۲۲۴	-۰/۱۱, ۰/۰۹۳	-۰/۰۱۱	توافق پذیری -> عملکرد شغلی
۰/۲۶۳	۱/۱۲	-۰/۰۳۴, ۰/۱۱	۰/۰۴۲	مشارکت شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۰۰۰۱	۵/۴۵۳	۰/۱۹, ۰/۴۱	۰/۲۹۵	مسئولیت پذیری -> عملکرد شغلی
P	T	CI۹۵%	β	مسیرهای غیر مستقیم
۰/۴۰	۰/۸۳	-۰/۰۱۶, ۰/۰۰۳	-۰/۰۰۴	برون گرایی -> مشارکت شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۹۶	۰/۰۵۶	-۰/۰, ۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	توافق پذیری -> مشارکت شغلی -> عملکرد شغلی
۰/۲۸	۱/۰۹	-۰/۰۱۲, ۰/۰۴۱	۰/۰۱۵	مسئولیت پذیری -> مشارکت شغلی -> عملکرد شغلی
P	T	CI۹۵%	β	اثر کل
۰/۰۴۲	۲/۰۳۸	۰/۰۰۶, ۰/۱۸	۰/۰۸۹	برون گرایی -> عملکرد شغلی
۰/۸۲۳	۰/۲۲	-۰/۱۱, ۰/۰۹۲	-۰/۰۱۱	توافق پذیری -> عملکرد شغلی
۰/۰۰۰۱	۵/۶۰	۰/۲۰, ۰/۴۲	۰/۳۱	مسئولیت پذیری -> عملکرد شغلی

مسعود حامدی و همکاران

همان طور که در جدول ۳ مشخص است مسیر مستقیم برون گرایی و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان معنادار است ($P < 0.05$). مسیر مستقیم پذیرگی نیز با مشارکت شغلی معنادار است ($P < 0.05$). مسیرهای غیر مستقیم برون گرایی، توافق پذیری و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان معنادار است ($P < 0.05$). مسیر کل برون گرایی و مسئولیت پذیری میانجی گری مشارکت شغلی با عملکرد شغلی معنادار نیست ($P > 0.05$).

همان طور که در جدول ۳ مشخص است مسیر مستقیم برون گرایی و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان معنادار است ($P < 0.05$). مسیر مستقیم پذیرگی نیز با مشارکت شغلی معنادار است ($P < 0.05$). مسیرهای غیر مستقیم برون گرایی، توافق پذیری و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان معنادار است ($P < 0.05$).



شکل ۱: الگوی برازش شده نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین برون گرایی، توافق پذیری، مسئولیت پذیری و عملکرد کارکنان در حالت ضرایب استاندارد

در مورد نیکویی برازش الگو اگر چه در ادبیات نظری برای شاخص های مذکور استاندارد مطلق وجود ندارد، اما $SRMR \leq 0.09$ ، $NFI > 0.7$ و $Q2 > 0.02$ قابل قبول هستند (۳۷). در پژوهش حاضر مقادیر به دست آمده برای شاخص های $SRMR = 0.02$ ، $NFI = 1$ و $Q2$ برای مشارکت شغلی برابر با 0.088 و برای عملکرد شغلی با 0.10 شده است که نشان دهنده برازش مناسب الگو است. علاوه بر شاخص های مذکور، شاخص نیکویی برازش الگو (GOF) استفاده شد. این شاخص سازش بین کیفیت الگو ساختاری و الگو اندازه گیری شده را نشان می دهد و اصلی ترین شاخص برازش الگو در PLS است و برابر است با:

بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از 0.36 برازش مطلوب الگو را نشان می دهد. مقدار این شاخص برازش در پژوهش حاضر برابر 0.85 شده است و از مقدار 0.36 بزرگتر شده است و نشان از برازش مناسب الگو دارد.

$$GOF = \sqrt{\text{COMMUNITY}} \times \sqrt{R^2}$$

$$GOF = \sqrt{\frac{1+1+19}{3}} \times \sqrt{\frac{0.002+11}{2}} = 0.85$$

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران انجام شد. نتایج نشان داد که مسیر مستقیم مسئولیت پذیری با مشارکت

پژوهش حاضر برابر 0.85 شده است و از مقدار 0.36 بزرگتر شده است و نشان از برازش مناسب الگو دارد.

پذیر مطابق «نظریه پنج عاملی شخصیت» دارای هدف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده دقیق، وقت شناس، قابل اعتماد، از نظر اجتماعی کارآمد و در زمینه‌های حرفه‌ای افراد موفق هستند. آن‌ها مُصر و پیگیر، باکفایت، منظم، خویشتن داری می‌باشند. به نظر می‌رسد صفات مذکور نقش تعیین کننده ای در عملکرد شغلی داشته باشد، زیرا عملکرد شغلی نیز تحت تأثیر ویژگی های شخصیت بوده و افرادی که عملکرد شغلی مطلوبی دارند در محل کار با رغبت، هدف فعالیت دارند، لذا به نظر می‌رسد مسئولیت پذیری، عملکرد شغلی را می‌تواند تبیین نماید (۴۰).

نتیجه دیگر پژوهش حاضر نشان داد که مسیر مستقیم مشارکت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان دارای همبستگی مثبت و معنادار بود. این یافته با نتایج مطالعه پژوهش عوض زاده و کرمی (۱۲) همسو است. در تبیین نقش مشارکت شغلی با عملکرد شغلی می‌توان گفت که مشارکت شغلی یکی از عناصر مهمی است که تأثیرات مثبتی بر روی عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمانی دارد. مشارکت شغلی به عنوان درجه ای است که فرد از لحاظ عاطفی یا روانی با شغل خویش ارتباط برقرار کرده و تعیین هویت می‌شود نوعی اشتیاق و تصمیم برای صرف انرژی و تلاش در کار، توسط کارمند، یافتن معنا و هدف برای شغل است. مشارکت شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. مشارکت شغلی به عنوان نگرشی مثبت و کامل درخصوص موقعیت های مختلف کاری، تعریف شده که از طریق وقف خویش در کار، مجذوب کار بودن و نیز صرف انرژی برای کار شکل می‌گیرد. وقف شدن در کار، به معنای مشارکت شدید در کار و تجربه ی احساس معناداری و اشتیاق می‌باشد. مجذوب کار بودن، به معنای احساس دل بستگی و جذب شدن در شغل می‌باشد. کارکنان، برای انجام شغل خویش انرژی زیادی را صرف می‌کنند و نسبت به شغل خویش مشتاق و علاقه مند می‌باشند. به علاوه، ایشان اغلب در کار خویش غوطه ور شده و متوجه گذر زمان نمی‌شوند (۴۱). مشارکت شغلی بیانگر نوعی تعهد و شناخت روانشناختی است که فرد درخصوص کار خویش دارد و در واقع درجه ای از مشارکت و علاقه مندی فرد به شغل خویش را نشان می‌دهد. مشارکت شغلی، شامل درونی سازی ارزش های اصلی درخصوص خوب بودن در کار می‌باشد. کارکنانی که سطوح بالایی از مشارکت شغلی را از خود نشان می‌

شغلی کارکنان دارای همبستگی مثبت و معنادار بود. این یافته با نتیجه مطالعه فرهنگی و همکاران (۲۱) که نشان دادند بین مسئولیت پذیری و مشارکت شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد مسئولیت پذیر وقت شناس، قابل اعتماد، از نظر اجتماعی کارآمد و در زمینه‌های حرفه‌ای، افراد موفق بوده و دارای میزان اهمال کاری پایینی هستند (۳۸) که این مساله باعث می‌شود تکالیف خود را به موقع انجام داده که این خود موجب افزایش مشارکت شغلی در آن‌ها می‌شود.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که مسیر مستقیم برون گرایی با عملکرد شغلی کارکنان دارای همبستگی مثبت و معنادار بود. نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر با نتایج مطالعات صفرخانلو و همکاران (۱۶)، فرجی و همکاران (۱۷)، بابائیان و همکاران (۱۸)، سربلند (۱۹)، نوروزپور (۲۰) و فرهنگی و همکاران (۲۱)، همسو و هم جهت است. در تبیین همبستگی برون گرایی با عملکرد شغلی می‌توان گفت صفات شخصیت به ۲ طریق با عملکرد شغلی همبستگی می‌گذارند، اول اینکه افراد تمایل دارند کارهایی را انتخاب کنند که با ویژگی های روانی آن‌ها همخوانی داشته باشد و دوم اینکه صفات شخصیتی در انتخاب موقعیت و مکان انجام وظایف محوله تأثیر می‌گذارد. در همبستگی مستقیم برون‌گرایی با عملکرد شغلی می‌توان به این نکته اشاره کرد که چون افراد برون‌گرا شاداب، پر انرژی و معاشرتی هستند، لذا ارتباط و تعاملشان با دیگران تسهیل یافته و عملکردشان افزایش می‌یابد (۳۹). افراد برون‌گرا با تنش های روزمره راحت‌تر کنار می‌آیند و احتمالاً به هنگام مشکل کمک بیشتری از اطرافیان خود دریافت می‌کنند. آن‌ها همچنین تعداد بیشتری از رویدادهای مثبت را تجربه می‌کنند و خواهان هیجان و تحریک هستند و امیدوار هستند (۳۸). این ویژگی ها در عملکرد شغلی بالایی آن‌ها می‌تواند تأثیر مثبتی داشته باشد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که مسیر مستقیم مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان دارای همبستگی مثبت و معنادار بود. این نتیجه با یافته های مطالعه صفرخانلو و همکاران (۱۶)، فرجی و همکاران (۱۷)، بابائیان و همکاران (۱۸)، سربلند (۱۹)، نوروزپور (۲۰) و فرهنگی و همکاران (۲۱)، همسو و هم جهت است. در تبیین نقش مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی می‌توان گفت که افراد مسئولیت

تعارض‌های بین فردی کمتری دارند و از سلامت روانی بیشتری برخوردارند. رویه‌های این عامل عبارتند از: اعتماد، رو راستی، نوع دوستی، قبول کردن، تواضع و دل رحم بودن (۳۴). به نظر می‌رسد این صفت متمرکز بر روابط انسانی باشد تا شغل، لذا معنادار نبودن توافق‌پذیری با عملکرد شغلی دور از انتظار نیست.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی و مشارکت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان می‌توانند تأثیرگذار باشند، لذا پیشنهاد می‌شود مشاوران و روانشناسان صنعتی و سازمانی می‌توانند، ضمن توجه به نقش این متغیرها برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، تمهیداتی را برای افزایش مشارکت شغلی، مسئولیت‌پذیری به عمل آورند و در استخدام کارکنان به صفات برون‌گرا بودن و مسئولیت‌پذیری اهمیت بیشتری بدهند. پژوهش حاضر محدودیت‌های نیز به همراه داشت که از جمله می‌توان به ابزار اندازه‌گیری خودگزارش‌دهی و فراهم نبودن شرایط مطالعه کارکنان زن در ناجا اشاره نمود؛ بنابراین، در تعمیم نتایج احتیاط باید صورت گیرد.

سیاسگزاری

مقاله حاضر بخشی از نتایج رساله دکتری مسعود حامدی با راهنمایی آقای دکتر حسن پاشا شریفی در رشته روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز می‌باشد که با کد ۱۰۱۲۰۷۰۵۹۸۲۰۱۰ در مورخه ۱۳۹۸/۶/۱۲ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ثبت شده است. از کلیه افرادی که در انجام پژوهش حاضر یاری کردند به ویژه کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله حاضر هیچگونه تضاد منافی گزارش نکردند.

دهند، بر انجام هرچه بهتر وظایف شغلی خویش به عنوان یکی از قسمت‌های مهم زندگی تأکید دارند. برای کارکنان با مشارکت شغلی بالا، انجام دادن وظایف مرتبط با شغل برای افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس ایشان بسیار پر اهمیت است و به همین علت چنین کارکنانی بشدت نسبت به شغل خویش احساس مسئولیت کرده و مراقب عملکرد خویش در کار می‌باشند (۱۱) لذا به نظر می‌رسد در عملکرد شغلی مطلوب، تحت تأثیر مشارکت شغلی باشد.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که مسیر مستقیم برون‌گرایی با مشارکت شغلی کارکنان همبستگی معنادار نبود. این یافته با نتایج مطالعه فرهنگی و همکاران (۲۱) که نشان دادند بین برون‌گرایی با مشارکت شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد، همسو نیست که شاید علت آن را در نوع کارکنان مورد مطالعه در ۲ پژوهش قلمداد کرد. در تبیین این یافته می‌توان گفت افراد برون‌گرا خواهان هیجان و تحریک، صمیمیت، جمع‌گرایی، جرات مند هستند، از سوی دیگر، مشارکت شغلی مطلوب نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار می‌باشد (۴۰). کارکنانی که مشارکت مطلوبی در شغلشان دارند به دلیل داشتن علاقه و اشتیاق زیاد به کار خود، تمایل دارند فراتر از حد انتظار برای سازمان کار کنند، کار خود را معنادارتر و راضی‌کننده‌تر از دیگران درک می‌کنند، لذا به نظر می‌رسد برون‌گرایی در تقویت مشارکت شغلی سهم زیادی نداشته باشد.

نتیجه دیگر پژوهش حاضر نشان داد که مسیر مستقیم توافق‌پذیری با عملکرد شغلی کارکنان همبستگی معنادار نبود. این یافته با نتایج مطالعات صفرخانلو و همکاران (۱۶)، فرجی و همکاران (۱۷)، بابائیان و همکاران (۱۸)، سربلند (۱۹)، نوروزپور (۲۰) و فرهنگی و همکاران (۲۱)، همسو نیست که شاید علت آن را در نوع کارکنان مورد مطالعه قلمداد کرد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که این عامل نوع رابطه فرد با خود و دیگران را نشان می‌دهد. همانند برون‌گرایی، این عامل بر گرایش‌های بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، احساس همدردی با دیگران می‌کند و مشتاق کمک به آن‌ها است و معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. همچنین

References

1. Arshi M, Mottagian F. [Relationship between job burnout and empowerment of social workers; Hospitals covered by Tehran Medical Sciences in 2013]. *The Journal of Social Work*. 2014;2(5):39-46. <https://www.magiran.com/volume/88083>
2. Hemmatinejad M, Nikbakhsh R, Afarinesh Khaki A, Sharififar F. [Correlation of distributive justice, procedural justice, organizational embeddedness with job performance in the Ministry of Sport and Youth]. *Journal of Health Promotion Management*. 2021; 10 (2):21-32.
3. Love MS, Dustin SL. An investigation of coworker relationships and psychological collectivism on employee propensity to take charge. *International Journal of Human Resource Management*. 2013;25(9):1208-26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.826712>
4. Call M L, Ployhart R E. A theory of firm value capture from employee job performance: A multidisciplinary perspective. *Academy of Management Review*.2021; 46(3): 572-590. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>
5. Dishop C R, Good V. A dynamic system of job performance with goals and leadership changes as shocks. *Journal of Business Research*.2022; 139, 602-613. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.018>
6. Doroudi H, Abchar B, Hemmati E. Correlation of emotion regulation with nurses' job performance, interpersonal conflict, job stress and vertical collectivism moderation. *Journal of Health Promotion Management*. 2020; 9 (1):10-17. <https://jhpm.ir/article-1-1099-en.html>
7. Hemmatinejad M, Nikbakhsh R, Afarinesh Khaki A, Sharififar F. Correlation of distributive justice, procedural justice, organizational embeddedness with job performance in the ministry of sport and youth. *Journal of Health Promotion Management*. 2021; 10 (2):21-32. <http://jhpm.ir/article-1-1241-fa.html>
8. Tisu L, Lupşa D, Vîrgă D, Rusu A. Personality characteristics, job performance and mental health: The mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*. 2020; 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
9. Gopinath R, Kalpana R. Relationship of job involvement with job satisfaction. *Adalya Journal*. 2020; 9(7): 306-315. <https://doi.org/10.37896/aj9.7/029>
10. Agarwal U A, Gupta M, Cooke F L. Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*.2022; 141, 770-781. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.074>
11. Čulibrk J, Delić M, Mitrović S, Čulibrk D. Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*.2018;9,132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
12. Awadzadeh E, Karami A. Investigating the role of job involvement on increasing employee creativity in the organization. *Journal of Modern Management Engineering*, 2016; 5 (1): 35-45. http://www.iauqeshm.ir/article_538865.html
13. Costa JR, McCrae RR. *The Revised Neo Personality Inventory (neo-pi-r)*. Sage Publications, Inc.USA.2008. <https://jhu.pure.elsevier.com/en/publications/the-revised-neo-personality-inventory-neo-pi-r> <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n9>
14. Rengifo M, Laham, SM. Big Five personality predictors of moral disengagement: A comprehensive aspect-level approach. *Personality and Individual Differences*.2022; 184, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111176>
15. Lynn M. Effects of the Big Five personality traits on tipping attitudes, motives, and behaviors. *International Journal of Hospitality Management*.2021; 92, 10-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102722>
16. Safarkhanlou J, Baghernejad Ismail Azizi M. [Reviewing the connection between personality feature with the career and satisfaction of the staff of security organizations]. *Quarterly Journal of Protection and Disciplinary Security Studies*. 2019; 14(52):29-58. http://journals.police.ir/article_93159.html
17. Faraji R, Bashiri M, Yavari Y, Ebrahimi Kanglu H. [Predicting job performance based on personality traits and professional commitment of employees: A study of employees of sports and youth departments of East Azerbaijan province]. *Human Resource Management in Sports*. 2016; 3 (2): 187-204. <https://doi.org/10.22044/shm.2016.836>
18. Babaian A, Samani Y, Allah Karami Z. [Investigating the relationship between personality traits and job performance of NAJA mission staff]. *NAJA Human Resources Quarterly*. 2014; 5 (37): 9-28. http://phr.jrl.police.ir/article_12429.html
19. Sarboland KH. [Investigating the relationship between personality traits and employees' job performance with the mediating role of organizational identity in education in Ardabil province]. *Educational Management Innovations*. 2017; 13 (1): 1-19. https://jmte.riau.ac.ir/article_1228.html
20. Norozpour SY. [Investigating the relationship between personality characteristics and personal happiness of employees with their performance in the law enforcement force of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad Province]. *Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Law Enforcement Quarterly*.

- 2017; 10(28):81-126. http://journals.police.ir/article_96392.html
21. Farhangi A, Fotoot B, Abdarzadeh P, Sarhadinejad M. [The role of personality traits on job conflict mediated by quality of work life]. *Public Management Research*. 2017; 10 (37): 5-28.
 22. Krejcie R V, Morgan D W. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 1970; 30(3): 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
 23. Thornton G C. Psychometric properties of self-appraisals of job performance. *Personnel Psychology*. 1980; 33(2): 263-271. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1980.tb02348.x>
 24. Shokrkon H, Arshadi N. [Investigating the relationship between stress due to conflict and role ambiguity with performance and job satisfaction with respect to the modulating effects of work independence and group affiliation in the employees of the National Oil Company of Khair South - Ahvaz region]. *Journal of Educational Sciences and Psychology*. 2008; 14 (2): 148-129. <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=88382>
 25. Ghanbari S, Abdolmaleki J. [The role of social capital in the job performance mediated by teamwork (Case study: Bu Ali Sina University Staffs)]. *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*. 2020; 9(1): 1-22.
 26. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *The Journal of Applied Psychology*. 1982; 67(3): 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
 27. Sonnentag S, Krueger U. Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2006; 15(2): 197-217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
 28. Mirhashemi M. Predictors of job conflict in professors of Islamic Azad University. *Journal of Transformational Psychology*. 2010; 4 (15): 244-235. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=79970>
 29. Moradi M, Khanjani M, Asgari M. [Relationship between character abilities, job fit and job occupation with organizational well-being in the social security organization]. *Journal of Applied Psychology*. 2020; 15 (3): 476-449. <https://doi.org/10.52547/apsy.2021.220404.1001>
 30. McCrae RR, Costa PT. Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the Five-Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*. 1985; 6(5): 587-597. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(85\)90008-X](https://doi.org/10.1016/0191-8869(85)90008-X)
 31. Vahid A, Manavipour D. The comparison of self-knowledge, epistemological beliefs, personality traits among university students based on gender and age. *Journal of Health Promotion Management*. 2021; 10 (3): 44-56. URL: <http://jhpm.ir/article-1-1118-fa.html>
 32. Costa PT, McCrae RR. *The NEO-PI/NEO-FFI manual supplement*. Odessa (NY): Psychological Assessment Resources. 1989. [https://www.scrip.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1936022](https://www.scrip.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1936022)
 33. Kozako AMF, Safin SZ, Abdul Rahim AR. The relationship of big five personality traits on counterproductive work behavior among hotel employees: An exploratory study. *Journal of Procedia Economics and Finance*. 2013; 7, 181-187. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00233-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5)
 34. Grossi Farshi M. [New approach in personality assessment: The application of factor analysis in personality studies]. Tabriz: Danial and Jamehpajoo Publications. 2001. <https://www.gisoom.com/book/1211847>
 35. Atashrouz B, Pakdaman Sh, Asgari A. [The relationship between the big five personality traits and academic achievement]. *Developmental Psychology Iranian Psychologists*. 2008; 4(16): 367-376. http://jip.azad.ac.ir/article_512369
 36. Hair JF, Sarstedt M, Hopkins L, Kuppelwieser VG. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research*. *European Business Review*. 2014; 26 (2): 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
 37. Hu L T, Bentler P M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 2009; 6(1): 40-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
 38. Ghaderi S, Rostami Ch, Ardalan A, Pashaei T. [Predict of job performance and resiliency based on personality characteristics]. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*. 2016; 2 (1): 48-58. <http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-75-fa>
 39. Soldz S, Vaillant G E. The Big Five Personality Traits and the life course: A 45-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*. 1999; 33(2): 208-232. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1999.2243>
 40. Schultz D P, Schultz S E. *Theories of Personality*. Cengage Learning. USA. 2016. Lambert E G, Qureshi H, Frank J, Klahm C, Smith B. Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2018; 33(2): 85-99. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>